

ÇİMENTO

ÇİMENTO MÜSTAHSİLLERİ İŞVERENLERİ SENDİKASI YAYIN ORGANI

İŞVEREN

5 Cilt 18 • Sayı 5 • Eylül 2004



Endüstrileşmek, en büyük milli davalarımız arasında yer almaktadır. Çalışması ve yaşaması için ekonomik elemanları memleketimizde mevcut olan büyük, küçük her çeşit sanayii kuracağız ve işleteceğiz.

En başta vatan müdafaası olmak üzere, mahsullerimizi kıymetlendirmek ve en kısa yoldan, en ileri ve refahlı Türkiye idealine ulaşabilmek için, bu bir zarurettir.

(01.11.1937 günü, T.B.M.M.'nin beşinci dönem üçüncü toplantı yılımı açarken)

K. Atatürk

ISSN 1300-3526





Merhaba,

Üyelik görüşmeleri için Aralık 2004'te AB tarih verir mi, vermez mi merak içersinde beklenirken son dönemde ülkemizde gerçekten azımsanmayacak mevzuat değişiklikleri oldu. Türkiye'de 4857 sayılı İş Kanunu ve ilgili mevzuat pek çok yeniliği endüstriyel ilişkiler dünyasına getirdi. Hatta sadece yeni çıkan yönetmeliklerin izlenmesi ve başucunda tutulması bile uygulamacılar ve ilgililer için başlı başına bir sorun oluşturuyor. Henüz ilgili yönetmeliklerin tamamının yayınlanmamış olmasından dolayı İş Kanunu ve ilgili mevzuatı içeren bir kitabın yayınlanması mümkün olmuyor. Neyse ki teknoloji burada imdadımıza yetişiyor. Artık elektronik ortamda mevzuatı takip etmek mümkün. Üstelik bunu yapabilmek için pek çok alternatif var. Bunlardan biri de Sendikamızın İnternet sayfalarındaki mevzuat bölümü. Bu sayfalara <http://www.cmis.org.tr/mevzuat.php> adresinden ulaşabilirsiniz. Bu sayfada endüstri ilişkileri ile ilgili mevzuat, özellikle de İş Kanunu ve İş Sağlığı ve Güvenliği ile ilgili yönetmelikler, İş Kanunu ile ilgili diğer yönetmelikler ayrı bölümler halinde listelenmiş durumda yer alıyor.



editörden



Bu sayıda bulabileceğiniz makalelerden biri İş Kanunu'nun İnsan Kaynakları Yönetimine ne gibi değişiklikler getirdiğine ilişkin. İnsan Kaynakları Yönetimine yeni yasa ile gelen dinamizmin etkilerini inceleyen makalenin ilginizi çekeceğini düşünüyorum.

Günümüzde küresel işsizlik konusu sadece gelişmekte olan ülkelerin değil post endüstriyel ülkelerin de önemli bir sorunu olarak ortada duruyor. Özellikle son günlerde Almanya gibi gelişmiş ülkelerde işçi sendikaları yaptıkları toplu iş sözleşmelerinde daha önce büyük çabalarla düşürmüş oldukları haftalık çalışma saatlerini herhangi bir ücret artışı olmadan tekrar yukarı çekiyorlar. Bu önemli gelişmenin ortaya çıkmasında kuşkusuz düşük işgücü maliyetlerinden dolayı Hindistan, Çin gibi ülkelere kayan global sermayenin yarattığı işsizlik etkisinin payı büyük.

Ancak işsizliğin iç karartıcı gelişimi devam etmeyecek gibi. Küresel işsizliğin 2003 yılında koruduğu rekor düzey ILO raporlarına göre düzelve belirtileri gösteriyor. Bu konuda, ILO Türkiye Temsilcisi Gülay Aslantepeler dergimizin konuğu oldu.

Yeni Türk Lirası (YTL) 2005 yılı itibariyle tanışacağımız yeni bir kavram. Yeni para birimimiz hakkında hazırlıklar bir yandan devam ederken işletmelerin muhasebe birimleri konuya endişe ile bakıyorlar. Kamu'da ise 01 Eylül 2004 itibariyle ilk denemeyi Aksaray Defterdarlığı Muhasebe Müdürlüğü yapmaya başlayıp, bu tarihten sonra kayıtlarını YTL ile tutacak. 01 Ekim 2004 tarihinden sonra da kredi kartı harcama belgesi veren makineler harcamalarını YTL cinsinden de gösterecekler. İşletmelerin muhasebe bölümlerinin endişelerini bir yana bırakacak olursak, "ekonomik açıdan (yuvarlamalar ve kuruşa çevirmelerde) fiyatlarda bir artış etkisi olur mu? Endüstri ilişkilerindeyse çok sıfırlı artışlara alışmış tarafların yeni para birimi karşısında davranışlarında ne gibi değişiklikler görülebilir?" soruları da cevaplarını zaman içersinde alacağımız güncel konular olarak bizleri bekliyor.

İyi bir sonbahar yaşamanız dileğiyle, sağlıklılıkla kalın.

Burçak Çubukçu

4857 SAYILI YASASININ GETİRDİKLERİ, YASANIN İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ İLE KARŞILAŞTIRILMASI, DEĞERLENDİRMELER VE ÖNERİLER

I- İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİNİN ÇALIŞMA HAYATINA İLİŞKİN TEMEL YAKLAŞIMLARI

1- İnsan Kaynakları Yönetiminin İş Sözleşmelerine İlişkin Yaklaşımı

İnsan kaynakları yönetimi, çalışma ilişkilerinde, çalışandan optimum düzeyde faydalanarak verimliliğin maksimum seviyeye çıkarılmasını amaçlayan bir sistemdir. Bu amacına ulaşmada, işletmedeki insan unsurundan (ki bunlar arasında davranış ve performansların önemi büyüktür), etkili üretim ve verimlilik unsuruna, ayrıca kalite kontrol, parasal kaynak dağıtımı, üretim ve hizmet planlamasına kadar çok geniş bir alanda faaliyet gösterir.¹ Bunların yanında sosyal adalet çerçevesinde fırsat eşitliği anlayışıyla hoşgörüyü ve sosyal farklılıkları ortadan kaldıran ahlaki bir yaklaşımla insana dönük yapıyı da içeren bir sistem oluşturur.² Bu yapı insan kaynakları yönetiminin temel ilkelerince de (yeterlik, kariyer, eşitlik, güvence, yansızlık)³ desteklenir. İnsanı bir amaç olarak gören neo-klasik (davranışsal) örgüt kuramının insan kaynakları yönetimi içerisindeki önemi

sistemin temel insani boyutuna ışık tutar.

Çalışanların işverenle kurmuş oldukları iş ilişkileri, çoğunlukla bu kimselerin işyerini ve işlerini benimsemeleri ile dolaylı da olsa ilişkilidir. Örneğin belirli süreli iş sözleşmeleri ile kurulmuş bir çalışma ilişkisinde işçinin, işletmeye yönelik uzun dönemli planlarının olması beklenemez. Zira bu kimsenin iş sözleşmesi, belirlenen sürede sona erecektir ve bu noktadan sonra işçi ile işveren ilişkisi bir anda ortadan kalkacaktır.

Bunun yanında belirsiz süreli iş ilişkilerinde ise çalışma ilişkisinin ne zaman son bulacağı bilinmediğinden, daha uzun dönemli planların yapılabilmesi mümkünken bu sözleşme türünde de tedirginlik yaratacak bir çok esas bulunmaktadır.

İnsan kaynakları yönetiminin genel çerçevesi içinde iş sözleşmelerine, önceki yasada düzenlenmiş ve geleneksel olarak sınıflandırdığımız; bunun yanında yeni yasada düzenlenmiş farklı sözleşmeler bakımından baktığımızda her sözleşme açısından olumlu ve olumsuz yönlerle karşılaşmaktayız.



M. Çağlar Özdemir
Araştırma Görevlisi,
Gazi Üniversitesi,
Çalışma Ekonomisi Bölümü.

1975 yılında Ankara'da doğdu. İlk ve Orta öğrenimini Ankara'da tamamladıktan sonra 1998'de Gazi Üniversitesi Çalışma Ekonomisi Bölümünden mezun oldu. 1 yıl toplu iş sözleşmesi uzmanı ve uluslararası ilişkiler sorumlusu olarak çalıştı. 1999'da Sakarya Üniversitesi Çalışma Ekonomisi Bölümüne araştırma görevlisi olarak başladı. Görevlendirme ile gönderildiği Gazi Üniversitesi'nde 2002 yılında "Tam Gün Süreli Çalışmayan İşçilerin Sosyal Güvenliği" isimli tezi ile yüksek lisansını tamamladı. Halen doktora çalışmalarını sürdürmektedir. Badminton Federasyonu Dış İlişkiler Kurulu; Milli Olimpiyat Komitesi ve Kooperatifçilik Kurulu üyesi olan Özdemir, evli ve bir çocuk babasıdır. İngilizce ve Fransızca bilmektedir.

¹ John BRATTON and Jeffrey GOLD: Human Resources Management, Theory and Practice, Second Edition, McMillan Press Ltd. U.K. 1999, 11 vd.

² David GOSS: Principles of Human Resource Management, London, Routledge, 1994, 156-157.

³ Öznur YÜKSEL: İnsan Kaynakları Yönetimi, Gazi Kitabevi, Ankara 2000, 22-29.

Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası

2- Geleneksel Sözleşme Türlerine İlişkin Yaklaşımlar

Geleneksel sözleşme türleri en genel anlamda belirli ve belirsiz iş sözleşmeleri olarak sınıflandırılabilir.

A- Belirli Süreli İş Sözleşmeleri

"Belirli süreli işlerde veya belli bir işin tamamlanması veya belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşullara bağlı olarak işveren ile işçi arasında yazılı şekilde yapılan iş sözleşmesi belirli süreli iş sözleşmesidir" (4857 SK md.11/I).

Belirli süreli iş sözleşmesinde işin bitiş süresi sözleşme ile belirlenmiştir. Bu süre dolduğunda sözleşme kendiliğinden sona erer. Ayrıca işçiye tazminat hakkı da doğurmaz.

Belirli süreli iş sözleşmeleri, daha ziyade kısa dönemli(bir yıl, iki yıl, üç yıl gibi) iş ilişkilerinin kurulmasında kullanılan bir sözleşme türü olduğundan insan kaynakları yönetiminin genel ilke ve amaçlarının süreç gerektiren kuralları ile ilişkilendirilmesi güçleşmektedir. Her şeyden önce, çalışanın organizasyona bağlılığını sağlayıcı esas unsurlardan biri olan gelecek beklentisini yok ettiğinden belirli süreli iş sözleşmelerinin genel anlamda çalışanın motivasyonunu kısıtlayıcı bir etkisinin olduğu tespiti yapılabilir.

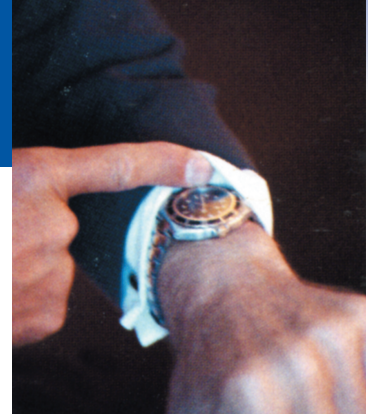
Bir işçi sadece belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışıyor diye belirsiz süreli çalışan emsal işçiye göre farklı işleme tabi tutulamaz (4857 SK md.12/I). İnsan kaynakları yönetiminin ilke ve amaçları çerçevesinde değerlendirildiğinde çalışma süresinin belirli sürelerle sınırlandırılmış olmasının, bu ilke ve amaçlara ulaşmada oldukça

güçleştirici hatta imkansızlaştırıcı bir etkisinin olduğu görülmektedir. Örneğin *liyakat* ilkesi gereği layık olanın yükselmesinin öngörüldüğü bir sistemin kurulduğu bir organizasyonda, ne kadar layık olursa olsun bir yıllık bir belirli süreli iş sözleşmesi ile işe girmiş bir kimsenin bu bir yıllık süre içerisinde daha üst bir göreve yükseltilmesi oldukça zordur. Ancak buna karşın birçok organizasyon, yönetici kademesinden kişileri belirli süreli iş sözleşmeleri ile çalıştırmaktadırlar. Bu durum yukarıda değindiğimiz konudan farklı bir boyut taşımaktadır. Zira belirli süreli iş sözleşmeleri ile istihdam edilen yöneticiler, profesyonel yöneticilerdir ve yükselmeleri belirli süreli iş sözleşmesi ile istihdam edildikleri işyerlerinde gerçekleştirilmiş değildir. Bu kişiler belirli süre için organizasyonun yönetimine talip olurlar ve görevlerini tamamladıktan sonra da ayrılırlar. Fakat belirli süreli iş sözleşmelerinin sadece bir kez yapılacağı gibi bir kural olmadığından, bu sözleşmeler tekrarlanabilir. Ancak bu durumda eğer ortada esaslı bir neden yoksa, sözleşmenin akıbeti belirsiz süreli iş sözleşmesine döner (zincirleme iş sözleşmesi).

Bunun yanında belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışan bir kimse ile belirsiz süreli sözleşme ile çalışan bir kimse arasında sırf bu sözleşme ayrımından dolayı ücretlerde bir farklılık oluşturulamaz. Bu kural yukarıda da belirtildiği gibi farklı işleme tabi tutulamama kuralının doğal bir sonucudur.

B- Belirsiz Süreli İş Sözleşmeleri

"İş ilişkisinin bir süreye bağlı olarak yapılmadığı hallerde sözleşme belirsiz süreli sayılır." (4857 SK



md.11/I).

Belirsiz süreli iş sözleşmelerinde çalışma ilişkisinin ne zaman sonlanacağı belli değildir. Taraflar belirli bir iş için bir sözleşme yaparlar ve bu sözleşme yine taraflardan birinin bozucu iradesine kadar hüküm ifade eder.

Belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçi, diğer sözleşmeler ile çalışan işçiler bakımından emsal teşkil eder. İşyerinde böyle bir işçi bulunmadığı takdirde, o iş kolunda şartlara uygun bir işyerinde aynı veya benzer işi üstlenen belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılan işçi dikkate alınır. (4857 SK md.12/III).

Organizasyon amaçlarına ulaşmada çalışanların belirsiz süreli iş sözleşmeleri ile çalışmalarının önemi büyüktür. Zira insan kaynakları yönetimi, işletmelerdeki insan unsurunu; yetenek, tutum, motivasyon, rol algısı gibi bir çok noktadan ele alır. İnsan kaynakları yönetimi temelde çalışanın konu alan bir yaklaşımla organizasyon yapısını kuvvetlendirmeye çalışır. Bu durum insana yatırımın önemini açıkça ortaya koyar. Belirsiz süreli iş sözleşmeleri organizasyonlarda, kendileri için gelecek planı olan çalışanlar barındırdığı için önemlidirler. Bu çalışanların kendilerini organizasyona ait hissetmeleri, çalışma süresinin bitimi belirli olan kimselerden daha yoğun olacaktır. Ancak burada üzerinde durulması gerekli önemli bir konu da, belirsiz süreli iş sözleşmelerinin de taraflarca her an sonlandırılabilmesinin mümkün

olduğudur. Örneğin işveren belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışan bir kimsenin çalışma ilişkisini kıdem ve ihbar tazminatlarını ödeyerek sona erdirebilir. Yani belirsiz süreli iş sözleşmelerinde mutlak bir iş güvencesi yoktur.

İnsan kaynakları yönetimi, organizasyona verimlilik perspektifinden bakmaktadır. Bu anlamda üretimsel/pazarsal verimlilik ötesinde insana ilişkin verimlilik kriterleri üzerinde yoğunlaşır. Çalışanlardan optimum verimlilik sağlamaya yönelik plan/programlar geliştirmesi yanında verdiği eğitim sayesinde çalışanların bir anlamda işlerini korumalarını amaçlar.

Belirsiz süreli iş sözleşmelerinde mümkün olan her an işi sonlandırma hakkı, yasalarla tazminatsal müeyyidelerle güçleştirilmeye çalışılsa da bunun engellenmesinin mümkün olmadığı açıktır. İnsan kaynakları yönetimi, kurguladığı sistemde organizasyon yapısını geliştirmede kullanacağı kişilerin ekseriyetle bu sözleşme türü ile çalışan olmasından dolayı, organizasyonun devamı için bu kimselerin yeteneklerini artırmak suretiyle bir anlamda iş güvencelerini de sağlamayı hedefleyebilmektedir.

İnsan kaynakları yönetimi ile çalışanların her alanda yetiştirilmesi sağlanarak, olası bir piyasa daralması halinde farklı departmanlara yönlendirilmek suretiyle işlerini koruyabilmeleri sağlanabilir. İnsan kaynakları yönetiminin etkinliğini artırabilmesi işyerinde belirsiz süreli iş

sözleşmeleri ile kurulmuş düzgün işlerin yoğunlaşması ile mümkün olabilecektir.⁴

3- Yeni İş Yasasında Yer Almış Sözleşme Türlerine İlişkin Yaklaşımlar

4857 sayılı yeni iş yasası, çalışma yaşamımızda fiilen var olan ancak yasal düzenlemesi bulunmayan bir dizi çalışma biçimini düzenleyerek, bu çalışmaları yasal bir zemine kavuşturmuştur. Bunlar kısmi çalışmalar, çağrı üzerine çalışmalar, ve geçici iş ilişkisi olarak belirlenebilir.

A- Kısmi Süreli İş Sözleşmeleri

"İşçinin normal haftalık çalışma süresinin, tam süreli iş sözleşmesi ile çalışan emsal işçiye göre önemli ölçüde daha az belirlenmesi durumunda sözleşme kısmi süreli iş sözleşmesidir" (4857 SK md.13/1).

"Kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılan işçi, ayrımı haklı kılan bir neden olmadıkça, salt iş sözleşmesinin kısmi süreli olmasından dolayı tam süreli emsal işçiye göre farklı işleme tabi tutulamaz" (4857 SK md.13/1).

Kısmi süreli çalışmalar, tam gün süreli çalışmalar karşısında çalışma sürelerinin daha kısa olduğu çalışmalardır. Sözleşmenin ne zaman biteceği taraflar arasında kararlaştırılabileceği gibi, sözleşme bitimi kararlaştırılmayan sözleşmeler de yapılabilir. Yani kısmi süreli çalışmalar da belirli yahut belirsiz süreli iş sözleşmeleri ile yapılabilir.

Bu anlamda belirli süreli iş

sözleşmeleri açısından yukarıda belirtilen kaygılar kısmi çalışmalar için de geçerlidir.

Kısmi süreli çalışmalar çalışma hayatında gereksinim duyulan esnekliğin sağlanması açısından oldukça önemlidir. İnsan kaynakları yönetimini personel yönetiminden ayıran en önemli özelliklerden biri de statik yapının esnekleştirildiği ve günün koşullarına göre hareket edebilen bir dinamik bir organizasyon yapısının oluşturulmasına yardımcı olmaktır. Kısmi süreli iş sözleşmeleri insan kaynakları yönetiminin bu dinamizmi gerçekleştirebilmesi için kullandığı sözleşme türlerinden biridir. Ancak kısmi çalışmalar da kendi aralarında türlere ayrılmaktadır. İnsan kaynakları perspektifinde organizasyonun devamı ve verimliliği bakımından bu sözleşme türleri bir organizasyon stratejisi olarak ele alınmalıdır. Aksi halde, sırf tasarruf yahut diğer bir takım yasal kaçınmalardan dolayı yapılan kısmi süreli iş sözleşmeleri, insan kaynakları yönetiminin ilke ve amaçlarına doğrudan hizmet edemeyeceğinden beklenen verimin alınmasını güçleştirecektir.

B- Çağrı Üzerine Çalışma

"Yazılı sözleşme ile işçinin yapmayı üstlendiği işle ilgili olarak kendisine ihtiyaç duyulması halinde iş görme ediminin yerine getirileceğinin kararlaştırıldığı iş ilişkisi çağrı üzerine çalışmaya dayalı kısmi süreli bir iş sözleşmesidir" (4857 SK md.14/1).

Çağrı üzerine çalışmada, işçi ihtiyaç duyulduğunda, en az dört

⁴ Robert B. REICH : "Düzenli İş İlişkisi Mücadelesine Davet I", Çev. M. Çağlar ÖZDEMİR, Harb-İş D. Sayı 197, Mart 2003, 18-21; Robert B. REICH : "Düzenli İş İlişkisi Mücadelesine Davet II", Çev. M. Çağlar ÖZDEMİR, Harb-İş D. Sayı 199, Nisan 2003, 22-23.

Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası



gün önceden çağırılmak suretiyle çalıştırılır. Günlük çalışma süresi sözleşme ile kararlaştırılmamışsa işçi her çağrıda üst üste en az dört saat çalıştırılmak zorundadır (4857 SK md.14/III).

Çağrı üzerine çalışma gibi esnek kısmi süreli çalışma ilişkileri, küreselleşen dünyanın yeni ve hızlı çalışma ilişkilerine ayak uydurmaya mecbur olan organizasyonlar açısından önem ifade eder. Zira işçi maliyetlerinin büyüklüğü karşısında karlılığı düşen firmalar, alternatif çalıştırma biçimlerine kendiliğinden kaymışlardır. İnsan kaynakları yönetimi temelde bu tür çalıştırma biçimlerini organizasyonun karlılık analizini yaparak ihtiyaca göre değerlendirmelidir. İş sözleşmelerinde esnekliğin, insan kaynakları yönetiminin temel ilke ve amaçlarında hizmet noktasında perspektiflerini daha da genişletmelerini gerektirir. Zira çalışanların işleri ile bağlarının düşük olduğu ve sadece belirli zamanlarda üretime katkıda bulunan çalışanların motivasyonlarının sağlanması ve verimliliklerinin artırılması oldukça güçtür.

C- Geçici İş İlişkisi

Holding bünyesi içinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde veya yapmakta olduğu işe benzer işlerde çalıştırılması koşuluyla, işçinin başka bir işverene iş görme edimini gerine getirmek üzere geçici olarak, işverence ve yazılı rızası alınmak suretiyle devredilmesi olayına geçici iş ilişkisi denir. (4857 SK md.7/I).

Kendi başına bir sözleşme türü olmayan ve belirli bir dönem için anlam ifade eden geçici iş ilişkisi, insan kaynakları yönetimi açısından oldukça farklı bir boyut ifade eder. Sonuçta işçi/işçilerin başka bir işyerine gönderilmeleri ve burada çalıştırılmaları söz konusudur. Oysa insan kaynakları yönetimi lokal bazlı sistemler kurgular. Birden fazla işyerinin olduğu bir işletmede tek bir insan kaynakları yönetimi stratejisinin/bölümünün olmasının amacı, bu işletmeye bağlı işlerinde standart esasların geçerli olduğunun göstergesidir. Ancak başkaca bir işletmenin insan kaynakları yönetimini, başka bir işletmenin insan kaynakları yönetimi bölümünün üstlenmesi, sistemin temel kurgusuna aykırıdır. Üstüne üstlük insan kaynakları yönetimi lokalleşmeyi savunduğundan, sendikalarca ciddi tepkiler almaktadırlar.

Bu anlamda insan kaynakları yönetiminin, geçici iş ilişkisi gibi bir çalışma ilişkisine olumlu bakması güçtür. Geçici çalışma ilişkisi, geçici de yapılmış olsa (6 ay ile 18 ay arası), işçinin gönderilmesi söz konusudur. İşçi başka bir işverenin emrine ve başka bir organizasyonun kontrolüne girmektedir.

Ancak geçici iş ilişkisi ile başka bir işyerine gönderilmiş işçilerin, asıl işyerleri ile bağı kopmaz.

Bunun yanında gönderildikleri işletmenin toplu iş sözleşmelerinden yararlanmaları ve burada meydana gelen greve katılmaları mümkün değildir. Bu kimseler belirli bir süre için başka bir işletmeye gider, çalışır ve dönerler.

4- İnsan Kaynakları Yönetiminin Çalışma Sürelerine İlişkin Yaklaşımı

İnsan kaynakları yönetiminin çalışma sürelerine ilişkin yaklaşımı, organizasyon verimliliğinin ve karlılığının artırılması yönünde kendini göstermektedir. Çalışma süreleri; üretimle, karlılıkla ve ücretlerle doğrudan ilişkilidir. İnsan kaynakları Yönetimi de insan bazlı yaklaşımla organizasyonun bu amaçlara ulaşmasını kolaylaştırmayı hedefler.

Organizasyonda çalışanlar tarafından gerçekleştirilen tüm bu çalışmalar insan kaynakları yönetimini, temelde üstlendiği üç rolden (yönetimsel rol, operasyonel rol, stratejik rol)⁵ biri olan operasyonel rolü gereği ilgilendirir.

A- Fazla Çalışma

"Fazla çalışma, kanunda yazılı koşullar çerçevesinde haftalık 45 saati aşan çalışmalardır" (4857 SK md.41/I).

4857 sayılı İş Yasası fazla çalışma

⁵ Robert MATHIS, John H. JACKSON: Human Resources Management, South -Western College Publishing, U.S.A., 2000, 14 vd.

hükümlerde ilişkin büyük değişiklik getirmiştir. En önemli değişikliklerden biri, denkleştirme esasının getirilmiş olmasıdır. Bu düzenlemeye göre 2 aylık (TİS'lerle 4 aya kadar uzatılabilir) süre zarfında, haftalık ortalama 45 saati aşmamak üzere bir çalışma yapıldığında, artık bazı haftalar 45 saati aşıya bile bu çalışmaların fazla çalışma sayılmayacağı hükmüne bağlanmıştır (4857 SK md.41/I).

Çalışma sürelerinde getirilen bu tür esnekliklerin çalışandan optimum faydalanma ve verimliliğin artırılması açısından önemli şüphesiz büyüktür. Fazla çalışmalar sonucunda işveren için üretilen ek değer işçi boyutundaki anlamı ücrettir. Her bir fazla çalışma için verilecek ücret, normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde elli yükseltilmesi suretiyle ödenir (4857 SK md.41/I).

Yeni yasa fazla çalışma ücretini, dinlenme ile takas şansı tanıyan bir düzenlemeye de gitmiştir. Buna göre fazla çalışma yapan işçi isterse bu çalışmalar karşılığı zamlı ücret yerine bir saat otuz dakikayı altı ay zarfında, çalışma süreleri içinde ve ücretinde bir kesinti olmadan serbest zaman olarak kullanabilir. (4857 SK md.41/II-III-IV).

B- Telif Çalışması

Zorunlu nedenlerle işin durması, ulusal bayram ve genel tatillerden önce veya sonra işyerinin tatil edilmesi veya benzer nedenlerle işyerinde normal çalışma sürelerinin önemli ölçüde altında çalışılması veya tamamen tatil edilmesi ya da işçinin talebi ile kendisine izin verilmesi hallerinde, iki ay içinde çalışılmayan süreler

için işverence yaptırılacak çalışmaya telif çalışması denir (4857 SK md.64/I).

Telif çalışmaları günlük en çok çalışma süresini aşmamak koşulu ile günde 3 saatten fazla olamaz (4857 SK md.64/II).

Ülkemizde özellikle bayram tatillerinin dokuz güne uzatılmasının, işgünü üzerinde meydana getirdiği tahribat ve yol açtığı verimlilik kaybı açısından bu düzenlemenin önemi büyüktür.

C- Kısa Çalışma

Genel ekonomik kriz veya zorlayıcı sebeplerle işyerindeki haftalık çalışma sürelerini geçici olarak önemli ölçüde azaltan veya işyerinde faaliyeti tamamen veya kısmen geçici olarak durduran işveren, durumu gerekçeleri ile birlikte Türkiye İş Kurumuna ve varsa toplu iş sözleşmesi tarafı sendikaya yazılı olarak bildirmek suretiyle, zorlayıcı sebebin devamı süresini ve her halde üç ayı aşmamak üzere kısa çalışma yaptırabilir (4857 SK md.65/II).

İşin en az 4 hafta durması halinde, işsizlik sigortası yardımlarına hak kazanacak kadar yeterli çalışması olan işçilere işsizlik sigortasından, işsizlik ödeneğinin miktarı kadar kısa çalışma ödeneği ödenir (4857 SK md.65/II-III).

Kısa çalışma, işletmelerin ekonomik krize girdiklerinde işçi çıkararak yerine uygulayabilecekleri olumlu bir düzenlemedir. Kısa çalışma, işçi çıkarmanın önlenmesi doğrultusunda bir düzenleme olduğundan, organizasyon içerisindeki iş güvencesini sağlamaya faydalı olur. Diğer

boyutu ise işverenin ücret ödeme yükümlülüğünü geçici ve kısa bir dönem için de olsa Türkiye İş Kurumu ile paylaşmasından dolayı işletmenin rahatlamasına yardımcı olmasıdır. Çalışanların işyerine duydukları güveninin kaybedilmemesi ve ücrete ilişkin konularda firmanın geçici olarak rahatlatılarak devamlılığının sağlanmasına yönelik yaklaşımlar insan kaynakları yönetiminin doğrudan ilgilendiği konular olduğundan, kısa çalışma gibi bir düzenlemenin insan kaynakları yönetimi için anlamının önemli olduğu açıktır. Ancak kısa çalışma gibi bir düzenlemenin yeterince iyi düzenlenmemiş insan kaynakları planlamasının varlığı halinde işliğin azalacağı da unutulmamalıdır. Nitekim yeterince iyi planlanmamış insan kaynağının, daralan bir piyasada yapacağı etki (ülkemizde meydana gelen krizlerde görüldüğü üzere) işgücü üzerinde negatif istihdam yönünde öyle yoğun baskı oluşturacaktır ki, kısa çalışma gibi uygulamalar işsizliğin azaltılması noktasında beklenen etkiyi göstermeyebilecektir. Bu bakımdan gerek kamu, gerekse özel işletmelerin insan kaynağından optimum faydalanmaya yönelik stratejik planlara önem vermesi gereklidir.

D- Fazla Sürelerle Çalışma

4857 sayılı yasa ile getirilen yeni düzenlemelerden bir de fazla sürelerle çalışmadır.

Haftalık çalışma süresinin sözleşmelerle 45 saatin altında belirlendiği durumlarda ortalama haftalık çalışma süresini aşan ve 45 saate kadar yapılan çalışmalar fazla sürelerle çalışmalardır (4857 SK md.41/II).

Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası



Fazla sürelerle çalışmalarda her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde 25 yükseltilmesiyle ödenir. Yahut işçi isterse fazla sürelerle çalıştığı her saat karşılığında bir saat on beş dakikayı serbest zaman olarak kullanabilir (4857 SK md.41/II-III). Fazla sürelerle çalışma, kısmi süreli çalışma ilişkisi kurmuş kimselerin haftalık yasal çalışma süresine kadar olan çalışmalarını için düşünülmüş bir düzenlemedir. Kısmi süreli çalışanların yaptıkları fazla çalışmaların yaptıkları fazla çalışmalarla aynı ücret seviyesinde değerlendirilmesi, işverene ek bir maliyet getireceği gibi, insan kaynakları yönetiminin en önemli görevlerinden biri olan ücret yönetiminde de bir takım sorunların çıkmasına da neden olmakta idi. Bu bakımdan doktrinde daha önce tartışılmış olan bu konunun, yeni yasa ile açıklığa kavuşturulması olumlu bir gelişmedir.

5- İnsan Kaynakları Yönetiminin Ücretlere İlişkin Yaklaşımı

A- İnsan Kaynakları Yönetimi Açısından Ücretlerin Önemi

Ücret yönetimi insan kaynakları yönetiminin en temel görevlerinden biridir. Organizasyon içerisinde bulunan faaliyetler/işler ücretlerin karşılaştırılması, iş tanımlarının, analizlerinin ve değerlendirmelerinin yapılması insan kaynakları yönetimi açısından hayati önem taşır. Ücret yönetimi, organizasyon verimliliği ile doğrudan ilgili bir konudur. Zira gelişmiş insan kaynakları yönetimi metodları, ücretleri organizasyonun her alanı ile ilişkilendirme üzerine faaliyette bulunurlar. Örneğin bu gün dünya çapında insan kaynakları ve verimlilik üzerine hizmet veren

HAY değerlendirme metodu, ücretler konusuna verdiği önemi, internet üzerinden işleyen PayNet sistemi ile göstermektedir. Ücret analizleri sadece üzerinde çalışılan işletme için değil, o sektörde faaliyet gösteren diğer işletmeler açısından da yapılmakta, böylece organizasyonların rekabet edebilirlik kabiliyetleri yükseltilmeye çalışılmaktadır.

Ücret yönetimi, birbirinden farklı bir çok ücret türüne göre şekillenen bir yapıya sahiptir. İnsan kaynakları yönetimi organizasyonun durumuna ve konumuna göre ücret biçimlerini seçmek ve başarıyla uygulamakla yükümlüdür. Burada konumuz gereği ücret yönetiminin ayrıntıları üzerinde durmak yerine iş yasasındaki ücrete ilişkin düzenlemelerin, insan kaynakları yönetimi açısından değerlendirilmesi daha uygun olacaktır.

B- İş Yasasında Ücretlere İlişkin Düzenlemeler

İş yasasında ücrete ilişkin düzenlemeler, daha ziyade işçi işveren ilişkilerinde problem yaratabilecek sosyal içerikli konular üzerine kurgulanmıştır. Ücret türlerinin üzerinde durulmak yerine ücretin tanımı, ödenmesi, saklı kısmı, asgari ücret gibi konular üzerinde düzenlemelere gidilmiştir.

Genel anlamda ücret bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutardır (4857 SK md.32/1). Ücret kural olarak Türk parası ile işyerinde veya özel olarak açılan bir banka hesabına ödenir. Ancak ücret yabancı para olarak kararlaştırılmış ise ödeme günündeki rayice göre Türk parası ile ödenebilir (4857 SK md.32/II).

İş Yasası ücretlerin ödenmemesi halinde işçilerin haklarını da düzenlemiştir. Ücret en geç ayda bir ödenir. İş sözleşmesi veya TİS'lerle bir haftaya kadar indirilebilir. Ücretin gününde ödenmemesi halinde eğer bu süre ödeme gününden itibaren 20 günü aşmışsa işçi artık işgörme ediminden kaçınabilir (4857 SK md.34/1). Gününde ödenmeyen ücretler için mevduata uygulanan en yüksek faiz uygulanır.

Ücretin dörtte birinden fazlası haczedilemez veya başkasına devir ve temlik olunamaz (4857 SK md.35/1). İşveren işyerinde veya bankaya yaptığı ödemelerde işçiye ücret hesabını gösterir imzalı bir belge vermekle yükümlüdür (4857 SK md.37/1).

C- Yeni İş Yasasında Ücretlere İlişkin Düzenlemelerin Doğuracağı Sorunlar ve İnsan Kaynakları Yönetimi Açısından Değerlendirilmesi

İş yasasında ücretlere ilişkin düzenlemeler genel niteliklidir. Buna karşın çalışma yaşamında ücretler dolayısıyla ortaya çıkabilecek bir çok sorunun da çözümlenmesi amaçlanmıştır. Ancak düzenlemeler yapısı itibariyle bir çok sorunu da beraberinde getirmektedir.

Her şeyden önce ücretini zamanında alamamış işçilere iş

görme edimini bırakma hakkı tanınmasının, çalışma barışını oldukça bozucu bir etki yaratması muhtemeldir. Zira bu kimselerin işi bırakma eylemi toplu bir nitelik kazansa dahi grev sayılmayacaktır (4857 SK md.34/I). Eski yasa döneminde, ücretin alınamaması halinde yargı yoluna gidilerek çözüm öngörülüyordu. Yeni yasada konunun işçilere bırakılması, 2822 sayılı TİSGLK'ya ve Anayasaya aykırılık teşkil etmektedir. Mevcut yasal düzenlememizde, işyerinde bir sendika kararı olmaksızın topluca işi bırakma ve yavaşlatma hala yasa dışı grev sayılıyorken, Borçlar Kanununun 81. maddesi ile uyum sağlamak adına grevin genel tanımında esaslı değişikliklere yol açacak düzenlemelere gidilmesi bir takım sorunları da beraberinde kaçınılmaz olarak getirecektir.

Denkleştirici çalışma haftalarında da ücretsel olarak belirgin problemler bulunmaktadır. İki aylık süre içinde haftalık ortalama 45 saat çalışmayı gerçekleştirmek koşulu ile günlük 11 saate kadar çalışma yapılabilmesine ilişkin yeni düzenleme, bu kimselerin nasıl ücretlendirileceği konusunda eksik bırakılmıştır. Zira ücretin işin karşılığı olduğu düşünülürse, 11 saatlik çalışması sonucu işçiye bu saat tutarına denk gelecek ücretin ödenmesi gerekir. Buna karşın ilk haftalarda geçirilen 11 saatlik çalışma süreleri nedeniyle son haftalarda azalması zorunlu çalışma sürelerinin karşılığı ücretler ise aynı mantıkla düşük olacaktır. Hatta bazı haftalar/günler işçiler çalıştırılmaksızın beklediğinde hiç ücret alamayacaklardır. Bu durum bu kimselerin sigorta prim ödemelerinde de büyük dengesizlik oluşturacaktır. Bir ay tavadan ödenen primler ertesi al

tabandan, hatta hiç ödenmeyebilecektir. Mevcut sigorta prim ödeme kurallarımız çerçevesinde değerlendirildiğinde, muhtemelen denkleştirme süresini kullanan bir çok işveren, sigorta müfettişleriyle karşı karşıya kalacak ve durumu anlatmakta zorlanacaklardır.

İnsan kaynakları yönetimi, ücretlerin belirlenmesinde esnek bir yapıyı tercih eder. Nitekim yasal zorunluluklar insan kaynakları yönetiminin ücretlere ilişkin politikalarını oldukça sınırlamasına neden olmaktadır. İnsan kaynakları yönetimi ücretleri temelde çalışma ve karlılıkla ilişkilendirme eğilimindedir. Bu nedenle her ay sabit ücret ödemesi, asgari ücret uygulamaları gibi kurallar esnekliğin önündeki engeller olarak algılanmaktadır. Örneğin fazla çalışma sürelerine ilişkin ücretlendirme yasa ile belirlenmiş sınırlar dahilinde yapılabilir. Bu süreler ya normal çalışma sürelerinin yüzde ellisi fazla ücrete hak kazandırır ya da her saat fazla çalışma için bir buçuk saat serbest zamana hak kazandırır. Bunun dışında yasal olarak yeni bir alternatif uygulamaya sokmak mümkün değildir. Bunlar dışında yapılacak bir uygulama yasaya aykırı olacağından geçersiz sayılacaktır. Ancak Almanya'da Wolkswagen şirketi tüm yasal kuralları yıkıcı ve oldukça farklı bir teklifle toplu iş sözleşmesi masasına oturmuştur. 5000 X 5000 adı verilen bu "sihirli formül" yaratılacak 5000 yeni istihdama ve bu işçilere ayda 5000 DM ödenmesine karşın, şirket tarafından belirlenecek üretim hedefi gerçekleşinceye dek yapılacak fazla çalışmalar için hiçbir fazla çalışma ücretinin ödenmemesi üzerine kurgulanmıştı. Elbette bu teklifin iki boyutu vardır.

İlki böyle bir yapının sadece toplu iş sözleşmesinde sağlanan anlaşma ile kurulabilmesinin mümkün olup olmadığı (ki bizim yasal çerçevemizde mümkün değildir), diğeri de sendikaların görevlerinde gerçekleşecek ani değişiklik. Çünkü sendikalar, Türkiye'de olduğu gibi tüm dünyada da üyelerinin sosyal ve ekonomik hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmeyi amaçlarlar. Yeni istihdam alanı yaratmak sendikaların üst amaçları olsa da temel amaçları üyeleri için daha iyi koşullar oluşturabilmektir. Sonuçta başta karşı çıkılmalar olsa dahi bu teklif kabul edilmiştir. Bu çalışma biçimi WV'de büyük üretim artışına sebep olduğu gibi hisselerinde de artışlar kaydedilmiştir.

Ücretlerin yasalarla korunması önemli de olsa, çoğunlukla organizasyonların farklı ücret uygulamaları ile ayakta kalmalarına yönelik esneklik dirençleri sürmektedir. Buna bir diğer örnek de yine Almanya'nın dünyaca tanınan Daimler Chrysler fabrikalarında karşılaşılan bir uygulama verilebilir. Bu fabrikalarda çalışanlar üç yıl önce imzalanan özel bir sözleşme gereği, son 3 yıldır elde edilen ücret zamlarının birer puanından feragat etmektedirler (Bu feragat sayesinde şirket Radstadt'da yeni bir fabrika daha kurmuştur). Yine Almanya'da Leipzig'de kurulmakta olan ve 2004 yılında faaliyete geçmesi planlanan BMW fabrikası çalışanları için Alman IG Metal Sendikasının imzaladığı özel bir sözleşme uyarınca, bu işyerinde haftalık üretim süresinin 60 saatten 140 saate kadar fazla mesai ücreti ödenmeden uzatılabileceği kararlaştırılmıştır.⁶

Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası



Ücretlere ilişkin esnek kurallar çoğu zaman işletmelerin devamlılığı ile ilgilidir. Ancak ücretlere ilişkin bu esnek uygulamaların, asgari ücretle dahi belirli bir yaşam seviyesi tutturulabileceği ülkelerde gerçekleşmesi tesadüf değildir. Zira Almanya satın alma gücü paritesine göre kişi başına 25.240 \$ milli gelir düşen bir ülkedir ve yaşam seviyesi brüt giydirilmiş ücret ortalaması yıllık 34.467 \$ üzerine kurgulanmıştır. Ülkemizde ise satın alma gücü paritesine göre kişi başına 5.830 \$ düşmektedir ve yıllık brüt giydirilmiş ücret ortalaması 14.294 \$ seviyesinde gerçekleşmektedir.⁷

Birikimlerin kazançlarla doğru orantılı olması dolayısıyla ülkemizde ücretler adına yapılacak bir esnekliğin sosyal maliyeti, ekonomik getirisinin çok üstünde gerçekleşebilir. Bu nedenle insan kaynakları yönetiminin ücret politikalarında takip etmek istediği esnekliklerin yasalarla sınırlandırılmış olmasının, geniş perspektiften bakıldığında kişi başına milli geliri düşük olan ülkelerde sosyal dengeler açısından olumlu bir düzenleme olduğu söylenebilir.

II- İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİNİN İŞ YAŞAMINDAKİ DİĞER KONULARA İLİŞKİN YAKLAŞIMLARI

1- İş Hukukuna İlişkin Tazminatların İKY Açısından Değerlendirilmesi

İş hukukundaki tazminatların insan kaynakları yönetimi ile ilişkisi, daha

çok maliyetler yönünden işçi devri boyutunda gerçekleşmektedir. Tazminatlar iş sözleşmesinin her an sonlandırılabilmesinin ve çalışma ilişkilerinin taraflarca dilendiği gibi şekillendirilebilmesinin önündeki engellerin en büyüğüdür. Bir işveren ekonomik daralma dönemlerinde, işçilerinin iş sözleşmelerini kolayca feshedemiyorsa, feshin tazminatlarla müeyyelenendirilmiş olmasının etkisi büyüktür. İnsan kaynakları yönetimi, çalışanlar açısından, organizasyonlarda verimliliği artırıcı hızlı ve etkin planlar kurma görevini de üstlenmiştir. Bu nedenle sürekli istihdamın organizasyona maliyetlerinin yüksek olduğu dönemlerde, maliyetleri kısıcı önlemler olarak istihdam daralması yönünde tavır koyabilmektedirler. İnsan kaynakları yönetimi bölümleri bu tür durumları ücretlerde negatif esneklik sağlanmasına yönelik yasal düzenlemelerin olmayışından dolayı bir zorunluluk olarak uyguladıklarını belirtseler dahi, ücretlerdeki negatif esnekliğin sosyo-ekonomik etkilerinin büyüklüğü göz önüne alınmıyor gibi görünmektedir.

İnsan kaynakları yönetimi, kendi iç yapısı itibarıyla bir kuralızsızlığı benimsememesine karşın, sosyal devlet gereği getirilmiş bir çok kurala da tepkisini göstermektedir. Tazminatların düşük tutulması, işçi devrini yükseltebilirken, bu kimselerin çalışmadan geçirdikleri süreler için öngörülmüş işsizlik yardımlarının günün koşullarına göre yaşamlarını sürdürülebilmesine yetecek bir

seviyeye çıkarılması gerekliliği dikkate alınmalıdır.⁸ Yoksa Türkiye gerçeğinde sorunlar, Avrupa Birliğine üye bir çok ülkenin tazminatlarındaki düşük seviyeler örnek gösterilerek çözümlenemez ve gerekli fayda sağlanamaz.

Ancak bu gün kazanılmış hakların kaybı olarak nitelendirilmesi ve sosyal barışın korunabilmesine hala katkıda bulunabilmesinden dolayı, eski haliyle devam ettirildiği görülen kıdem tazminatlarına ilişkin kuralların değiştirilmesine ilişkin süreç, şartların olgunlaştırılması ile başlayacak gibi görülmektedir. Zira yeni iş yasasının sadece kıdem tazminatına ilişkin maddesinin değiştirilmeden barındırılması, bu maddenin mükemmel işlediğinin göstergesi değil, üzerinde yapılacak değişikliklerin muhtemelen yeni bir yasa kadar etki yaratabilecek olmasındandır.

2- İş Güvencesi ve İKY Etkileşimi

4857 sayılı İş Yasası iş güvencesi ile ilgili bir çok hükmün düzenlenmiş olduğu bir yasadır. İş güvencesi ile ilgili düzenlemelerin tümünü aktarmak yerine, yasadaki iş güvencesi ile ilgili düzenlemelerin maddelerine değinerek asıl konumuza yönelmenin daha uygun olacağı kanaatindeyiz. İş Yasasının

⁶ Gaye YILMAZ: "Avrupa Birliğinde Geçen Yaz" www.inadina.com/inadeski/sayı18/gaye.htm

⁷ 2002 Çalışma İstatistikleri ve İşgücü Maliyeti, TİSK Yay. No: 239, Ekim 2003, (Değerlendirme), Ek-15.

⁸ İşsizlik sigortasının etkisi aşağıda incelenmiştir. (IV/3)

amaç ve kapsamın çerçevesinin çizildiği 1. maddesi; istisnalar başlığını taşıyan 4. maddesi; eşit davranma ilkesi başlıklı 5. maddesi; süreli fesihlere ilişkin hükümleri düzenleyen 17. maddesi (1475 sayılı yasanın 13. maddesi ile aynı düzenlemedir); feshin geçerli sebebe dayandırılması başlıklı 18. maddesi; sözleşmenin feshinde usul konusunun hükme bağlandığı 19. maddesi; fesih bildirimine itiraz ve usul düzenlemelerinin yapıldığı 20. maddesi; geçersiz sebeple yapılan feshin sonuçları başlıklı 21. maddesi; çalışma koşullarında değişiklik ve iş sözleşmesinin feshi konulu 22. maddesi; işverenin haklı nedenle derhal fesih hakkı başlıklı 25. maddesi; derhal fesih hakkının kullanılma süresini belirleyen 26. maddesi; toplu işten çıkarma başlıklı 29. maddesi; toplu işten çıkarma ile ilgili hükümlere aykırılık başlıklı 100. maddesi; yazılı bildirim başlıklı 109. maddesi; değişikliklere ilişkin düzenlemelerin gösterildiği 116,117 ve 118. maddeleri, iş yasasının iş güvencesi ile ilişkili maddeleri olarak sıralanabilir.

Yasanın iş güvencesine ilişkin doğrudan hükmüne göre; otuz veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde en az altı ay kıdemi olan işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesini fesheden işveren, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından yada işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır.

İş güvencesine ilişkin hükümler, çalışma hayatına oldukça yeni kurallar kazandırmıştır. İnsan

kaynakları yönetimi için halihazırda uygulanan bir çok esas, yasa ile belirlenmiş kurallarla zorunlu hale geldiğinden, insan kaynakları yönetiminin organizasyon bazında dağınık uygulamaları belirli bir standarda kavuşmuştur.

İş güvencesi öncelikle ihtar sonra fesih şeklinde uygulanmalıdır. İşçiye gönderilecek ihtarın belirli bir neden çerçevesinde olması gerekir. İhtar; çalışana, işyerinin işleyişini ve işin yürütümünü olumsuz etkileyecek bir sonuç doğuran davranışta bulunması veya verimsizliği halinde verilen önemli bir ikaz olarak tanımlanabilir.⁹

İhtar bir işçiye : çalışma saatleri içinde tembellik, hastalığını zamanında bildirmeme, iş güvenliği talimatlarına uymama, sık sık işe geç gelme, paydos saatleri gelmeden işini izinsiz olarak bırakma gibi nedenlerle verilebilir.¹⁰

İhtar vermek için belirli bir süre olmamasına karşın, makul süre olarak iş kanununun 26. Maddesinde yazılı olan 6 işgünlük sürenin kıyas yolu ile dikkate alınması mümkündür.

İhtarın ardından fesih gelmektedir. Fesih, işçiye ihtarla bulunulmuş olmasına karşın sorununun çözümlenmemiş olması halinde 6 işgünlük süre zarfında başvurulabilecek bir yoldur. İhtar edilen mevzuyla ilişkin bir düzelme sağlanmış buna karşın sözleşme feshedilmişse, burada iş güvencesi kuralları işlemeye başlayacaktır.¹¹

Fesih sonunda işçinin dava açma hakkı her zaman saklıdır. Eğer

sözleşme işverence nedensiz bir fesih ile sonlandırılmışsa bu durumda işe iade veya tazminat ve çalışılmayan süreye ilişkin ücretlerin telafisi ile karşılanacaktır. Eğer fesih gerçekten belirli bir nedene dayanmakta ise bu durumda artık sözleşmenin her iki taraf içinde sonlandığı kabul edilir.

İnsan kaynakları bölümlerinin en önemli görevlerinden biri de işe alma ve işten çıkarmaya ilişkin kuralların çok iyi bilinmesidir. Zira işten çıkarma eski iş yasasında olduğu gibi her an ve nedensiz yapılamayacağından bu kuralların göz ardı edilmesi insan kaynakları bölümünün başarısızlığına ve şirketin yüklü tazminatlar ödemesine neden olabilecektir. İş güvencesine ilişkin sistemde performans değerlendirmesinin önem kazanmasıyla, performans kriterlerinin objektif olarak belirlenmesi ve değerlendirmelerin yapılması da insan kaynakları bölümlerinin temel görevlerinden biri haline gelmiştir.

3- İşsizlik Sigortası ve İKY Etkileşimi

İşsizlik sigortasının insan kaynakları üzerine etkisi birçok şekilde kendini göstermektedir. Öncelikle işsizlik sigortasının kurulması, yüksek tazminatların meşruluğunu tartışılır hale getirdiğinden, organizasyon maliyetleri açısından olumlu bir etki yaratabilir. İşsizlik sigortasından sağlanan parasal yardımlar, ülke ekonomisi ile paralel olarak belirli bir gelişme sürecine girdiğinde, özellikle kıdem tazminatlarının yüksek tutarda olduğu gündeme getirilerek bu tazminat tutarlarının

⁹ MESS, AKILLI KİTAP, İŞ GÜVENCESİ: J11/001

¹⁰ MESS, AKILLI KİTAP, İŞ GÜVENCESİ: J11/006-007

¹¹ Fesih yazılı örnekleri için bkz. MESS, AKILLI KİTAP, İŞ GÜVENCESİ: J12/001-008

Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası

düşürülmesi yönünde eğilimler gerçekleşebilecektir. Bu tartışmalar tazminatlar bölümünde yapıldığından yeniden değinilmeyecektir.

İşsizlik sigortasının insan kaynakları yönetimi açısından bir diğer önemi, sigorta faaliyet alanının sadece parasal yardımlardan oluşan işsizlik ödeneği ile sınırlı olmamasından kaynaklanmaktadır. İşsizlik sigortası, yeni bir iş bulma yanında meslek geliştirme, edindirme ve yetiştirme eğitimi faaliyetlerini de kapsamaktadır. İnsan kaynakları yönetimi için eğitimin önemi kaçınılmazdır. Bu nedenle yeni istihdam edilecek kimselerin, istenen alanda eğitilmiş olması, organizasyonun eğitim için ayracağı kaynağın daha etkin ve derinlemesine eğitime yönlendirebilmesine imkan tanıyabilecektir. Bu anlamda insan kaynakları yönetimi, temel mesleki eğitimler için zaman ve para kaybından kurtulacak ve organizasyon için gerekli özel eğitimlere daha ağırlık verebilecektir.

4- Özel İstihdam Büroları ve İKY Etkileşimi

Özel istihdam bürolarına ilişkin hüküm 4857 sayılı yeni İş Yasasının 90.maddesinde düzenlenmiştir. Yasanın 90.maddesi sadece bu tür kuruluşların kurulabilmesine ilişkin hükmü düzenlemiş ve kurulmalarının izne tabi olduklarını belirtmiştir.

Özel istihdam bürolarının kurulması, seçme, izin verme, yenileme ve denetim, bilgi toplamaları, kullanmaları, kuruma bilgi verme yükümlülükleri, idari para cezaları İŞKUR yasasında belirtilmiş (4904 s.k.) ayrıca çıkarılan bir



yönetmelikle kuruluş ve işleyiş şartları ayrıntılı olarak düzenlenmiştir (19 Şubat 2004 Tarihli Resmi Gazete Sayı: 25378). Henüz İŞKUR'a bu kuruluşlar için yoğun bir talep olmamasına karşın (şu an sadece 4 adet özel istihdam bürosu izin almıştır¹²) ileride sayılarının hızla artması işgücü piyasası açısından muhtemel bir gelişim sağlayacaktır.

İnsan kaynakları yönetiminin temel amaçlarından biri de geleceğe ilişkin insan kaynağını oluşturabilmektir. Bu amaç çerçevesinde personelin değerlendirilmesi ve eğitilmesi gerekir. Özel istihdam büroları insan kaynakları yönetiminin bu görevini bir anlamda paylaşabilecek bir faaliyet alanında çalışmaktadır. Nitekim gelişen ve değişen koşullar karşısında kaliteli insan bulabilmenin yolu, ya bunları yetiştirmek yada yetişmiş elamanı almak olduğu düşünüldüğünde, özel istihdam büroları, insan kaynakları bürolarının besleyicisi durumunda olabilecektir.

III- İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİNİN YENİ İŞ YASASI İLE KARŞILAŞTIRILMASI

1- Yeni İş Yasasının İnsan Kaynakları Yönetimi İle Uyumu

Küreselleşmenin ve yoğun rekabetin, ekonomiler, firmalar ve çalışanlar açısından oluşturduğu

ortam, hayatta kalabilmek için kuralların değişkenliği ve ihtiyacı karşılayabilecek derecede faydacılığını gerektirmektedir. Günümüzde iş yasaları ile çalışma yaşamının düzenlenmesine yönelik kurallar, sosyal devlet yapısının önemsendiği, toplumu belirli bir seviyede tutma kaygısı taşımaktadır. Nitekim yasaların temel görevlerinden biri de toplumsal düzeni sağlamaktır. Oysa daha lokal bazda faaliyet gösteren bir kurum olarak insan kaynakları yönetimi, kendi kurallarını daha esnek ve bir yapıda oluşturabilmektedir. Bu esneklik kabiliyeti firmaları çoğu zaman karlı kılmakta fakat insan hakları, çalışma koşullarına ilişkin asgari koşullar bile ihlal edilebilmektedir. İnsan kaynakları yönetiminin de iş hukuku kurallarının da kendine göre artıları ve eksileri bulunmaktadır. Aşağıda her iki yapıya diğerinin cephesinden bir bakış açısı ile bakılmaya çalışılmıştır.

2- İş Yasasının İKY Açısından Değerlendirilmesi

İnsan kaynakları yönetimi, kurallarını daha esnek bir yapıda ve günün koşullarına uygun şekillerde gerçekleştirmeyi hedefler. Bireyselliği ön plana çıkararak bunun üzerinden grup kültürü oluşturmaya yönelik bir yöntem

¹² www.iskur.gov.tr

takip eder.¹³ Oysa İş Yasası kuralları yapısı gereği daha bütüncül ve katıdır. Nitelik itibariyle tüm çalışanları içeren bir kurallar manzumesi oluşturduğundan asgari bir standart oluşturma kaygısı taşır. İş Yasaları, insan kaynakları yönetiminin organizasyon verimliliğini maksimize etmek için kurguladığı bir dizi kurallar açısından engeller teşkil edebilir. Zira ücret seviyeleri, çalışma süreleri, tazminatlar, iş sözleşmesinin feshi, tatiller gibi bir çok konuda asgari standartlar getiren İş Yasası bunların altına düşmeyi hukuk devleti gereği cezalandırır. Oysa insan kaynakları yönetimi çalışanlarını kendi organizasyon kuralları çerçevesinde değerlendirme ve çalıştırma amacını güder. Bu anlamda da kitlesel hareketlere karşı tavrını ortaya koyar.

A- Yeni İş Yasası ve Esneklik

Yeni İş Yasası, esnekleşme ihtiyacından dolayı yapılmış bir yasa görünümündedir. Eski İş Yasası ile karşılaştırıldığında bir çok hükmün daha esnekleştirildiği söylenebilir. Ancak esneklik kavramı çalışma yaşamı tarafları arasında anlaşmanın sağlandığı bir tanıma sahip değildir. İşçi tarafı esnekleşmeyi, korumaya ilişkin hükümlerin kaldırılması, sendikasılaşmaya yönelim ve kuralsızlaştırma olarak tanımlarken¹⁴ işveren kesimi, çalışma sürelerinde, istihdam

biçimlerinde ve iş ilişkilerinde yapılacak esnekleştirme sayesinde dünya pazarlarında rekabet edebilecek bir yapı olarak tanımlamaktadır.¹⁵

İş yasasında yapılması gerekli esneklikler, sosyal hukuk devletinin gereğini göz ardı etmeden yapılmalıdır. Zira iş yasasının katı kuralları diye tasvir edilen bir çok düzenleme, ülkenin ekonomik koşulları çerçevesinde bir çok insanın ancak yaşayabilmesine yarayan ortamı oluşturabilmektedir. Bunun yanında, işletmelerin yasanın katı kuralları dolayısıyla rekabet kabiliyetlerini yitirdiklerine ilişkin yorumları da tamamen yersiz değildir. Ancak milli gelirin adaletli dağılımının olduğu bir ülkede işverenlerin istediği esneklikler işçileri rahatsız etmeyecektir.

B- Yeni İş Yasası Kurallarının İKY İlke ve Amaçlarına Uyumu

İş yasası, işverenlerle bir iş sözleşmesine dayanarak çalıştırılan işçilerin çalışma şartları ve çalışma ortamına ilişkin hak ve sorumluluklarını düzenlemeyi amaçlar (4857 SK md 1/1). Bu anlamda daha genel bir amaca hizmet eder. Oysa insan kaynakları yönetimi temel ilke ve amaçlarını daha lokal bazda gerçekleştirir. Bu anlamda takip ettiği, *yeterlik, kariyer, eşitlik, güvence* ve *yansızlık* ilkeleri¹⁶ ile örgütsel amaçlar ve endüstri ilişkilerine yönelik amaçlarına ulaşmayı hedefler.¹⁷

İnsan kaynakları yönetiminin ilke ve amaçları faaliyette bulunduğu organizasyona öde değişebilirken, İş Yasası kuralları herkes için aynı yapısını muhafaza eder. Ancak her ikisinin de amacı çalışma yaşamının kurallarını düzenlemektir. Bu anlamda üst noktada amaçsal birlik oluştururlar. Her ikisinin de çalışanı yok etme yahut zengin etme gibi bir tavrının olduğu söylenemez. Ancak İş Yasası çalışan lehine daha ılımlı kurallarla donatılmışken insan kaynakları yönetiminin kuralları daha işletme yanlısıdır. İş Yasası daha genel nitelikli düzenlemeler yer verdiği için, insan kaynakları ilke ve amaçları ile karşılaştırılmada yasanın salık verdiği tüzük ve yönetmeliklerin değerlendirilmesi daha uygun olacaktır. Nitekim İş Yasası kuralları insan kaynakları yönetiminin kurallarını da üst yapıda şekillendirme yetisine sahiptir.

3- İKY Kurallarının İş Yasası Açısından Değerlendirilmesi

Yukarıda üzerinde kısmen durulduğu üzere, İş Yasası genel nitelikli kuralları ihtiva eder. Bu kurallar ülkede çalışanların tümü için geçerlidir. Yapısı itibariyle, çalışma türlerini, ücrete ilişkin asgari standartları, feshleri ve işçi ve işveren arasında oluşabilecek çalışma yaşamına dair diğer konuları düzenler. Oysa insan kaynakları yönetimi, organizasyonların durumuna göre

¹³ Bireysel yeteneklerin ön plana çıkarılması ve ödüllendirilmesi, insan kaynakları yönetiminin önemli bir özelliğidir. Özellikle insan kaynakları yönetimi modelleri çerçevesinde incelendiğinde, bu özellik Harvard modelinde de, Guest Modelinde de, Storey modelinde de göze çarpmaktadır. Daha ayrıntılı bilgi için bkz. John BRATTON and Jeffrey GOLD: Human Resources Management, Theory and Practice, a.g.e., 20-21-25.

¹⁴ Salih KILIÇ: "Esneklik", İşveren D. "2002 Yılı Esneklik Yılı Olmalıdır" C.XL, S.6, Mart 2002, 25.

¹⁵ Tuğrul KUDATGOBİLİK: "İş Güvencesi ve Dünya Uygulamaları Çerçevesinde Türk Çalışma Hayatında Esneklik İhtiyacı", İşveren D. "2002 Yılı Esneklik Yılı Olmalıdır" C.XL, S.6, Mart 2002, 18-19.

¹⁶ Öznur YÜKSEL: İnsan Kaynakları Yönetimi, Gazi Kitabevi, Ankara 2000, 22-29.

¹⁷ M. Çağlar ÖZDEMİR: "Yerel Yönetimlerde İnsan Kaynakları Yönetimi ve Etkileri", Belediye Dünyası D. C.4, S.5, Mayıs 2003, 41-43.

Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası



ücret yönetimi, kaynak yönetimi, iş tanımları, analizleri ve değerlendirmeleri yapmaktadır. İş Yasası insan kaynakları yönetimine ilişkin kurallardan, sosyal devlet ilkesi gereği de ayrılır. Bu koruma genel anlamda olabileceği, belirli kişiler çerçevesinde de gerçekleştirilebilir.

A- Yasalardaki Sosyal Devlet Anlayışının İKY Anlayışına Etkileri

İnsan kaynakları yönetimi faydacı (pragmatist) bir yaklaşım izler. Bundan dolayı toplumsal sorunlara fazla eğilmeksizin, işletme karlılığı üzerine odaklanır. Örneğin çalışana verilen ücretle verimlilik arasında bir ilişki kurar ve bu ilişki negatif eğimli ise çözümünü arar. Bu anlamda ücretlerin asgari ücret seviyesinin altına düşmemesi, insan kaynakları yönetiminin ücret verimlilik ilişkilendirmesine verdiği önemin bir göstergesi olarak algılanabilir. Zira düşük ücretlerin verimliliği düşürücü ve motivasyonu azaltıcı etkisinin olduğu bilinmektedir.¹⁸ Bu bakımdan ücret seviyeleri -piyasa koşulları da dikkate alınarak- hep maksimum verimlilik seviyesinde tutulmaya çalışılır.

Ancak insan kaynakları yönetiminin yatay gelir transferi yapmak gibi bir kaygısı olduğu söylenemez. Değer, yapılan işe biçilir ve çıktı kaliteli ise ödüllendirme mekanizması işletilir. Oysa sosyal devlet, bir çok alanda geçici istihdam yaratılarak dönemsel işsizliği azaltma ve toplumsal barışı koruma gibi amaçlarla bir takım düzenlemelerin yapılmasını gerektirir. Burada karlılık aranmayacağı gibi

hatalı da olsa -ülkemizde görüldüğü üzere- kalite de yeterince önemsenmemektedir.

Sosyal devlet anlayışının korumacı kurallarının insan kaynakları yönetimi tarafından tamamen kullanılmaması gibi bir durum da söz konusu değildir. Yani çalışan, bir işletme içerisinde yalnız ve korumasız bırakılmaz. İnsan kaynakları yönetimi, hedeflenen verimliliğe çalışanın motivasyonu ile ulaşmayı sağlayan planları yürürlüğe koyduğundan, kurum kültürünün oluşturularak aitlik duygusunun geliştirilmesine yardımcı olur. Çalışanını koruma insan kaynakları yönetiminin ilkeleri ile de örtüşmektedir.

B- Özel Olarak Korunanların İKY Açısından Değerlendirilmesi

İş Yasası bazı kimseleri, çalışma hayatında özel olarak korumaktadır. Bunlar kadınlar, çocuklar, özürülüler ve malûller olarak sayılabilir. Bu kimselerin çalışma hayatında sömürülmesinin önlenmesi, yahut çalışma hayatına katılımlarının sağlanabilmesi amacıyla yasalarla özel olarak koruma altına alındıkları görülmektedir. Kadın ve çocukların çalıştırılmasındaki koşullar, zorunlu olarak özürülülerin istihdamı malûllere işe girişte öncelik tanımak gibi bir çok konuda iş ve sosyal güvenlik yasalarında özel düzenlemelere gidilmiştir.

İnsan kaynakları yönetiminin insanı sömürmek gibi bir amacı ve eğilimi olmamasına karşın, çalışma koşullarında getirilen bu sınırlamaların serbestinin kısıtlanması olarak algılanması mümkündür. Örneğin özürülülerin çalıştırılması zorunluluğu, bu kimselere uygun iş bulunmaması karşısında insan kaynakları yönetimi zorlar nitelik kazanabilmektedir. Ancak iyi bir insan kaynakları yönetimi anlayışında, özürülülerin çalıştırılabileceği iş tanımlarının yapılarak bu kimselerin motivasyonlarının işletme verimliliğinde diğer çalışanlar açısından da motive edici bir etki yaratan bir yapının kurulması gerekliliği kanısındadır.

IV- YENİ İŞ YASASINDA PERFORMANS DEĞERLENDİRMEİNİN ÖNEMİ

1- Genel Olarak Performans Değerlendirme Kavramı

Performans değerlendirme, önceden saptanmış standartlarla karşılaştırma ve ölçme yolu ile bireyin bilgi, yetenek ve iş alışkanlıkları gibi çalışma davranışlarını etkinlik ve yaratıcılık hedefleri doğrultusunda değerlendirerek işteki performansı ölçülme sürecidir.¹⁹

Performans değerlendirme ile, kaynak kullanımında verimliliği

¹⁸ Jerry M. NEWMAN; Daniel J.FICHER: "Strategic Impact Merit Pay", Compensation and Benefits Review, Jul/Aug., No:4, 1992, 38 vd.

¹⁹ MESS, AKILLI KİTAP, İŞ GÜVENCESİ: J28/001

artırmak, bireylerin eğitim ihtiyaçlarını tespit ederek gerekli verimliliği ve motivasyonu sağlamak, ücret politikalarına yön vermek konular ele alınır.

Performans yönetimine ilişkin en önemli noktalardan biri de her organizasyona göre şekillenen bir yapısının olması gerekliliğidir. Nitekim firmaların buldukları pazar, çalışanların profili, teknolojik yeterlilikler, rekabet gücü gibi birçok etmen performans değerlendirmede dikkate alınması zorunlu kriterlerdir.

2- İKY ve İş Yasası Bakımından Performans Değerlendirme Ayrımı

İnsan kaynakları yönetimi açısından performans değerlendirmenin önemi büyüktür. Nitekim insan kaynakları performans değerlendirmeye işletme verimliliği açısından ve içsel dengeler konumundan bakmaktadır. Bir organizasyon belirli bir amaç çerçevesinde kurulur. Bu amaç ise ticari faaliyetin temel amacı olan kar etme ile paraleldir. Kar edebilmenin temelinde de ise bir değer yaratma ve verimlilik bulunmalıdır. Performans değerlendirme, temelde bu değer yaratılması aşamasında durumun saptanması ile ilgilidir. Performans değerlendirme kriterleri her firma tarafından serbestçe belirlenebilir bir niteliktedir. Yani firmalar kendilerine en uygun performans değerlendirme sistemini alıp kullanabilirler.

İş Yasası açısından performans değerlendirmesi daha ziyade iş sözleşmelerinin feshinde önem kazanmaktadır. İş yasasının iş

güvencesine ilişkin maddeleri, kriter alması bakımından performans değerlendirmeye ayrı bir önem kazandırmıştır. Nitekim yasa iş sözleşmesinin feshinde belirli bir neden gösterme zorunluluğu içerisine performans düşüklüğünü de eklemiştir. Ancak burada dikkate alınması gereken önemli bir husus öne sürülecek olan performans değerlendirme kriterlerinin objektif olup olmayacağıdır. Zira yargı için kanıt teşkil edecek bir performans düşüklüğü skalası, işletme içerisinde daha önceden uygulama alanı bulmuş ve değerlendirmeleri objektif esaslara göre yapılmış bir niteliğe sahip olmalıdır. Aksi halde performansının düşük olduğu iddiası ile her işçinin iş sözleşmesi iş güvencesi hükümlerine takılmadan sonlandırılabilir bir hal alır.

Performans değerlendirilmesine kazandırılan bu dışsal değer, artık her işletmenin kendine has bir performans değerlendirme sisteminin olmasını zorunlu hale getirmeye başlayacaktır. Yoksa iş sözleşmelerinin feshinde neden olarak gösterilen performans düşüklüğü, işverenler için bir anlam ifade etmeyebilir.

V- İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİNİN GELECEĞİ ve YENİ İŞ YASASININ YETERLİĞİ

1- İnsan Kaynakları Yönetiminin Geleceği Üzerine Tartışmalar

Çalışma hayatına ilişkin kurallar, rekabetin büyük etkisi ile hızla değişmektedir. Bu değişimin en çarpıcı olanlarından birinin üretime ilişkin değişim olduğu söylenebilir. Nitekim geleneksel üretim tarzında

maliyetlerin yüksekliği üretim düzeyi ile oldukça yakından ilgili iken yeni yapı bu süreci kırma eğilimindedir. Geleneksel üretim tarzı kalitenin maliyetinin yüksek olacağı ve bu maliyetleri düşürmek için yüksek üretim gereği üzerine kurgulanmıştır. Günümüzde organizasyonlar bu yapı içerisinde faaliyet gösterdikleri sürece yeni rekabet koşullarına uyum gösteremez hale gelmişlerdir. Yani üretime ilişkin paradigmatik bir dönüşüm zorunlu hale gelmiştir. Bu paradigma dönüşümü; kaliteyi artırırken maliyetleri aşağıya çekme, üretilen her birim için aynı maliyetlerin sağlanması ile daha küçük miktarda üretim yapmanın mümkün olduğu bir ortam oluşturmuştur. Ayrıca iş tanımlarına esneklik getirmek, çok yönlü yetenek geliştiren eğitim projelerinin desteklenmesi ile iş gücünün her alanda kullanılmasını sağlamak ve bu sayede hızlı ve kaliteli üretime imkan tanımak gibi noktalarda büyük dönüşüm yaratmıştır.²⁰

İnsan kaynakları yönetiminin geleceği, temelde işgücünün değişimi boyutunda bilgi toplumuna geçiş süreci bakımından incelenebilir.

Profesyonel işgücü, mevcut durumda yüksek ihtiyaç duyulan kesimi oluşturmaktadır. Profesyonellik ile kastedilen, alanında ileri bilgi ve yetenek seviyesine sahip olan ve değişimlerden hızla haberdar olup bunlara uyum sağlayabilen kişilerdir. Bu anlamda günümüz insan kaynakları yönetimi bu tür yetenekleri olan kimselere yoğun talep göstermektedir. Ancak bilgi teknolojisinin gelişim hızı baş döndürücü bir seyir izlemektedir.

²⁰ Richard M. HODGETTS, Fred LUTHANS, Sang M. LEE: "New Paradigm Organizations: From Total Quality to Learning to World-Class, Organizational Dynamics, 5-19.



Artık öğrenen organizasyonlar kişisel yeteneklerin bile çeşitlendirilebildiği/geliştirilebildiği ortamlar oluşturmaya çalışmakta ve çoğu zaman da başarılı olmaktadır. Aşağıda daha ayrıntılı olarak incelenecek olan bilgi toplumu bunu bir anlamda zorunlu kılmaktadır. Bu nedenle profesyonel işgücüne duyulan talep, insan kaynakları yönetiminin geleceğinde eğitilebilir bir kesim olarak algılanıp dışsal etkisini kaybedebilecektir.²¹ Ancak bu gün hala profesyonel işgücüne duyulan talebin oldukça yoğun olduğunun tekrarlanmasında fayda vardır ve bu talep kısa ve orta vadede düzenli biçimde artacak gibi görünmektedir.²²

2- Yeni İş Yasası, İKY ve Modern Yaklaşımlar

Yeni iş yasamız, insan kaynakları yönetimi alanında meydana gelen modern yaklaşımlar çerçevesinde ne düzeydedir sorusu İş Yasasının insan kaynakları yönetimi ile etkileşiminin seviyesi bakımından oldukça önemlidir. Toplum hem kültürel hem de bilgisel olarak gederek değişmekte ve gelişmektedir. Yeni yapılanmalar yeni bilgileri zorunlu hale getirdiği gibi, bu yapıya uyum zorunluluğu yeni kültürleri de doğurmaktadır. Çalışma hayatının anayasası olan iş yasalarının bu değişimi ne denli sindirebildiği ise toplumsal dinamiklerle, yasal düzenlemelerin uyumu arasındaki dengenin

göstergesidir.

Ülkemizde İş Yasası, günün koşullarına göre çalışma ilişkilerinde esneklikler oluşturulması, yeni ve modern üretim ve pazarlama tekniklerinin işletmelerce kullanılabilmesine imkan tanıyan yasal ortamın oluşturulması gibi nedenlerle değiştirilmiştir. Ancak değişim amaçlarının nedenlerini oluşturan esaslar boyutunda ne denli yeterli bir yasa olduğunun tartışılması gereklidir. Yani yeni İş Yasası bilgi toplumu ve bu toplumun meydana getirdiği kültürel değişime karşı ne denli yeterlidir?

A- Yeni İş Yasası ve Bilgi Toplumu (Türkiye'nin Bilgi Ekonomisi Yarışındaki Rolü)

Dünyanın hakim ekonomik yapısı kapitalizm, son 100 yılda ciddi değişikliklere uğramıştır. Toplum üretim olanaklarına sahip olan ve onların kontrollerini elinde tutan kapitalistler ve bir de işçilerden oluşan iki sınıf ile tanımlanamayacak derecede değişikliğe uğramış, üretimin devrimi ile işçiler ilk defa varlıklı orta sınıf haline gelmeye başlamıştır.²³

1750'lerden 1900'lere kadar kapitalizm teknoloji kullanımı sayesinde dünyada müthiş bir yayılma göstermiştir. Bilginin aletlere, süreçlere ve ürünlere uygulanması sayesinde bir sanayi devrimi yaşanmış ama bu süreç

aynı zamanda beraberinde sınıflar arası savaşı da getirmiştir. Ancak bilginin uygulama alanının son yüzyılda özellikle ikinci dünya savaşı ardından değişmesi yukarıda bahsedildiği gibi üretimin doruğuna ulaşmıştır. Bilgi bu noktadan sonra "işlere" uygulanmaya başlamış ve bu durum toplumu hızla değişime uğratmıştır.²⁴

Bilgi kapitalist toplumu öylesine değiştirmiştir ki, toplumun kilit kaynağı olan emek ve sermayenin rolleri tartışılmaya başlanmıştır. Emeğe yüklenen büyük bir değer olma algısı, toplumu "eleman toplumuna" doğru bir değişime itmiştir. Paranın yönlendirilmesinde çalışanın öyle net etkileri oluşmuştur ki, toplum neredeyse kapitalisti olmayan kapitalizme bir dönüşüm yaşamıştır.²⁵

Bu gün bilgi, toplumun can damarlarından birini oluşturmaktadır. Bu anlamda çalışma hayatında bilgiye duyulan ihtiyaç her geçen gün artmakta hatta bilgi üretmeyen ve bunu kullanmayan toplumların önümüzdeki 100 yıl içerisinde yok olmaya mahkum oldukları ileri sürülmektedir. Çalışma hayatının bu denli acil ihtiyacı karşısında, bu sistemi düzenleyen en önemli

²¹ Pearson I. "Our View of the Future" (2000), <http://bt.com/innovation/viewpoints/pearson/architects>

²² National Skills Task Force, Skills for All: Research Report from the National Skills Taskforce, Department for Education and Employment, London 2000.

²³ Üretim Devrimi 1883 yılında başlayıp İkinci Dünya Savaşı sonunda doruğu ulaşmış bir devrimdir. İşçinin "proleter" olmaktan sıyrılıp "emekçi" imajı ile ortaya çıkması ise 1950'lere rastlamaktadır. Peter F. DRUCKER: Kapitalist Ötesi Toplum, İnkılap Kitapevi, Çev: Belkıs Çorakçı, 1993; 14, 52-63.

²⁴ Peter F. DRUCKER: Kapitalist Ötesi Toplum, a.g.e., 33-34.

²⁵ Peter F. DRUCKER: Kapitalist Ötesi Toplum, a.g.e., 101 vd.

kurumlardan biri olan İş Yasasının da bu olguları göz önünde tutması gereklidir. İş Yasaları, çalışma ilişkilerinin düzenlenmesinde hala 1900'lü yılların toplumsal yapılarını göz önünde bulundurarak bir takım hükümler kurarsa, dünyanın arada geçirdiği bir çok gelişmeyi göz ardı etmiş olacaktır.

4857 sayılı yeni İş Yasası incelendiğinde, bilgi toplumuna yönelik gelişmelerin, yeni çalışma biçimlerinin yer aldığı düzenlemelerin bilgi işçilerine de uygulanabilirliği dışında, desteklediği hükümlerle karşılaşmak güçtür. Üstüne üstlük yasa gerekçesinde günün koşullarına uyum sağlanması gerektiği açıkça ifade edilmiştir.

Ancak uyumun esnek çalışma biçimlerini düzenlemek olduğu ifade edilerek, ülkemiz için elzem olan istihdam yaratma konusunda yeterli düzenlemelerin bulunmaması, değişimden anlaşılanın, küresel platformda günün koşullarına değil ülkemiz açısından günün koşullarına uyulması olduğu görülmektedir.²⁶

Türkiye bilgi toplumu yarışında, bu alanda verileri değer taşıyan Küresel Teknoloji İndeksine göre 2002 yılında 49 ülke arasında 33.sırada yer almıştır. Bu durum ülkemizi Küresel Rekabet Gücü sıralamasında 46. sıraya yerleştirmiştir. Dijital ekonomiyeye dönüşüm boyutundan bakıldığında ise Türkiye kişi başına bilgi işlem

gücünde 49 ülke içinde 41. sırada yer almaktadır.²⁷

Ekonomik dinamizm ve rekabet koşullarına (değişen piyasa hızına) uyum sağlama yeteneği açısından 4. sırada yer alan Türkiye bu bakımdan üst sıralarda yer almaktadır. Bunun yanında işletme yöneticilerinin girişimcilik ruhuna sahip olması bakımından 16. sırada yer almaktadır.²⁸

Türkiye kişi başına Ar-Ge harcaması sıralamasında 39. sırada yer alırken, ülkedeki toplam Ar-Ge personeli açısından 25. sırada yer almaktadır.²⁹

Türkiye'nin, elinde bulunan genç işgücünü, bilgi toplumuna ulaşma yönünde harekete geçirebilmesi için çalışma mevzuatında ileriye dönük perspektifler oluşturabilmelidir. Bu nedenle çalışma mevzuatı bilgi toplumunu destekleyici, ileriye dönük oluşumlara uygun, açık uçlu hükümlere daha fazla yer vermelidir.

Avrupa Birliği ülkelerindeki iş yasalarının mevcut 4857 sayılı yasa karşısında büyük farklılıklarının olmamasına karşın, Avrupa işgücü piyasasının küresel ticaret avantajını kullanıyor ve sermayenin ülkemizden daha kolay yatırımlara dönüşüyor olması (bu kültürün yerleşmiş olması) gibi nedenlerle iş piyasalarını teknolojik oluşumlar karşısında daha kuvvetli kılabilmek hatta yeni üretim tekniklerine uyumu olabildiğince hızlandırmak

mümkün olabilmektedir. Bu oluşum gençlerin bilgi toplumuna uyumunu da hızlandırmaktadır. Bu uyum kabiliyeti işler arasındaki mobiliteye imkan tanıdığı gibi eğitim destekli projelerle ülkeler arası mobiliteye de imkan tanımaktadır.

Ülkemizde gençlerimize bilgi toplumunu sağlıklı olarak anlatabilmemiz için bu doğrultuda bir alt yapının oluşturulması ve bu aşamaya kadar da iş yasası kurallarının süreç içerisinde geliştirilmesi gereklidir. Aksi halde sahip olmadığımız bir iş piyasası adına yapılacak düzenlemelerin, çalışanların iş güvencesini tehdit edici unsurları içerebileceği bu duruma da hem çalışanların hem de sendikaların olumsuz tepkiler verebilmesi mümkündür.

B- İKY ve İş Yasasının Kültürel Değişim Karşısında Etkileşimi

Toplumlar, organizasyonlar ve insanlar değişir. Değişim kaçınılmaz bir süreçtir. Bazıları değişime direnç gösterse de eninde sonunda değişim gerçekleşir.³⁰ Burada toplumun çalışma şartları karşısında gösterdiği tepkinin alışkanlık yaratan bir sürece dönüşmesi üzerinde durulacaktır. Kültürel değişim diye bahsedilen konu, değişen piyasa koşulları karşısında organizasyonların kültürlerini değiştirmesi yanında, bu koşulların toplumda kalıcı izler bırakması

²⁶ Bkz. 4587 sayılı iş kanunu genel gerekçesi, "4857 Sayılı İş Kanunu ve Gerekçesi" TİSK Yay. No:234, Temmuz 2003, 89 vd.

²⁷ Türkiye'nin Bilgi Ekonomisi Yarışındaki Yeri, TİSK Yay. No: 230, Mart 2003, 70.

²⁸ Türkiye'nin Bilgi Ekonomisi Yarışındaki Yeri, a.g.e.13.

²⁹ Türkiye'nin Bilgi Ekonomisi Yarışındaki Yeri, a.g.e. 61-63.

³⁰ Robert KEGAN, Lisa Laskow LAHEY: "İnsanların Değişmemesinin Gerçek Nedeni" Kültür ve Değişim, Harvard Business Review, MESS Yay. Çev.Ahmet Kardam, (47-68), 54-57. Kişilerin değişime gösterdikleri direncin altında bilinç altında yatan ve bir kere değişime uyum gösterildiğinde diğerleri içinde yol açılacağına inanılan bir süreç bulunduğu ileri sürülmektedir. Bu anlamda direnç gösterilen değişimin kendisinden öte, yarattığı etki nedeniyle tüm taşların yerinden oynayacağı korkusu bulunmaktadır.

Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası

halinde yarattığı etkiyi de kapsamaktadır.

İş Yasası ile kültürel değişim arasındaki iletişim ise bu yönden bakınca ortaya çıkmaktadır. Zira organizasyonların değişen piyasa koşullarına kendilerini uydurmak için kültürlerinde yaptıkları değişikliklerin İş Yasası ile doğrudan bir ilgisinin bulunması mümkün değildir. İş Yasası hükümleri, piyasaların uzunca bir süre zarfında benimsedikleri çalışma koşulları ile, gelişmiş ülke ekonomilerinin, gelişmiş pazar ve rekabet koşullarını dikkate alınarak oluşturdukları kuralları esas alarak oluşturulur.

İnsan kaynakları yönetimi, çalışma hayatında kültürel değişmeye daha kolay imkan tanıyan bir yapıdadır. Çoğu zaman kültürel değişme ivmeleri insan kaynakları yönetiminin takip ettiği yenilikçi planlardan dolayı gerçekleşmektedir. Bu anlamda iş yasalarının yenilik yaratıcı rolü ile insan kaynakları yönetiminin yenilik yaratıcı rolü arasında ilişki kurarken bu kriterin göz önünde tutulması gerekir. İş yasaları çalışma hayatına yeni kurumların kurulmasında insan kaynakları yönetimi kadar yenilik yaratıcı rol üstlenmezler. 4857 sayılı yasanın getirdiği yeni düzenlemelere baktığımızda da bu durumla karşılaşmaktayız. Örneğin iş sözleşmesinde yasaya yeni türler eklenmesine karşın, bu sözleşme türleri piyasaların yeni tanıştığı türler değildir. İlegal olsa da, 4857 sayılı yasadan önce de ülkemizde kısmi çalışmalar, çağrı üzerine çalışmalar, geçici (ödünc) iş ilişkileri bulunmakta idi.



Ancak İş Yasasının da çalışma yaşamının kurallarını değiştiren kuvvetli etkileri bulunmaktadır. Örneğin iş güvencesi konusundaki hükümleri ile organizasyonların çalışma ilişkilerinde istedikleri gibi davranmalarına sınırlar getirebilmektedir.

C- Küreselleşme, İKY ve Yeni İş Yasası

Küreselleşme, serbest ticaretin önündeki engellerin kaldırılması ve ulusal ekonomilerin daha fazla bütünleşmesi olarak tanımlanabilir.³¹ Sermaye hareketlerinin serbestçe hareket edebilmesinin iyi yanları yanında kötü yanları da bulunmaktadır. Küreselleşme iç pazarın yabancı yatırımlar karşısında durumu, yerli sanayinin etkilenme boyutları, istihdam yapısı gibi bir çok noktada etkide bulunmaktadır.

Yatırım yapılacak ülkelerin mevzuatları yabancı yatırımlarda önemli bir nokta teşkil etmektedir. Nitekim her farklı ülke farklı çalışma kurallarını düzenleyen yasalara sahiptir. Yatırımcı iktisadi tavır olarak en yüksek karı sağlayabileceği alana yönelecektir. Bu bakımdan da çalışma ilişkilerinde en rahat edebileceği ülke seçimine gidecektir.

İş Yasası, yabancı yatırımcıların

yapacakları yatırımlar bakımından önem arz etmektedir. Çalışma hayatına ilişkin kuralların esnekliği, sadece yerli yatırımcılar için değil yabancı yatırımcılar için de caziptir. Özellikle çalışanların haklarının daha düşük olduğu ülkelerde diğer koşullar da uygunsa- yabancı yatırımların yoğunlaştığı görülmektedir. Bu durumun nedenleri arasında ücretlerin düşüklüğü de önemli derecede etkilidir.

Yurt dışına giden doğrudan yatırımlar açısından bakıldığında İngiltere ilk sırayı almaktadır. 49 ülke içerisinde Türkiye bu açıdan 33.ülke konumundadır. Yabancı mal ve hizmetlerin ithalini önleme derecesi bakımından korumacı bir yapıya sahip ülkeler sıralamasında ise 22.sırayı almaktadır. Korumacılığın en yoğun olduğu ülke ise Hong Kong, en düşük olduğu ülke içe Çin'dir.³²

VI- İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ KURALLARINI DESTEKLEYİCİ İŞ YASASI DÜZENLEMELERİ ÖNERİLERİ

Çalışma hayatında gerekli olan esnekliklerin sağlanması, küreselleşmeye ve rekabete daha açık bir ekonomik yapı oluşturulması gibi nedenlerle 1475 sayılı yasa 4857 sayılı yasa ile değiştirilmiştir. Ancak yeni yasa ile getirilen düzenlemelere baktığımızda, yine günün

³¹ Joseph E. STIGLITZ: Küreselleşme Büyük Hayal Kırıklığı, Çev: Arzu Taşçıoğlu&Deniz Vural, 2002, 9.

³² Türkiye'nin Bilgi Ekonomisi Yarışındaki Yeri, a.g.e. 31-35.

sorunlarını çözme kaygısı ile hazırlanmış bir çok madde görmekteyiz. Ülkemizde çağdaş İş Yasası talepleri, çağdaş diye nitelendirdiğimiz ülkelerin iş yasalarından esinlenerek en azından asgari normları ihtiva eden bir yasa niteliğinde oluşturulmuştur. Temel kriter olarak esneklik alınmış, çalışma hayatında esnekliğin bir çok sorunun çözümü olacağı varsayılmıştır.

Özellikle işveren kesiminin talepleri yeni iş yasasında ağırlıklı olarak yer almıştır.³³ Çalışma hayatının güncel sorunlarına bir nebze de olsa çözüm aranmıştır.

Oysa dünya bilgi toplumuna geçmiş bulunmaktadır. Sosyal taraflar arasında etkileşimin kaçınılmaz olduğu bir ortamda, aynı konu ile ilgilenen kesimler arasında bir bağ henüz kurulamamıştır. İnsan kaynakları yönetimi işletme yapılarında lokal bazda çalışarak küresel bir etki yaratmayı başarabilirken, çalışma kurallarını düzenleyen yasaların etkinliği hala tartışılmaktadır. Tartışılması da doğaldır. Çünkü çalışma hayatına ilişkin faaliyet gösteren kurumlardan ve kişilerden hala yeterince faydalanılmamaktadır.

Etkin bir İş Yasası, teorikle pratiğin birleştirilmesine yasal zorunluluk getirici bir yapıya sahip olmalıdır. Üniversiteler sendikalarla, Çalışma Bakanlığı ile, sosyal güvenlik kuruluşları ile bilimsel açıdan

oldukça yakın çalışabilmeli, verilecek kararlarda tüm bu kuruluşların tecrübeleri kullanılmalı ve çalışma hayatına ilişkin ihtiyaç duyulan tüm konular olgunlaştırılarak yasalaşmak üzere meclis komisyonuna sunulabilmelidir.

Çalışma hayatındaki teşvikleri, taraflardan birine zarar verecek veya birini ödüllendirecek şekilde kurgulamak yerine, ekonomik koşullara, sektörler, coğrafyaya göre değişiklik gösterebilecek bir yapıya kavuşturulmasına yönelik düzenlemelere gidilmelidir. Böylece ülkenin her yerinin kalkınmasına olanak tanınmalıdır.

Esneklik kavramı, Avrupa ülkeleri örnekleri doğrultusunda değil de, Türkiye'nin milli gelirine, bölgesel ve coğrafi farklılıklarına göre düşünülp tasarlanmalıdır.

İşçi çalıştırma maliyetlerinin, işletme kazançlarıyla orantılı olduğu bir sistemin geliştirilerek, kaçak işçiliğin azalması yönünde bir adım atılması gereklidir. Bu gün asgari ücret uygulamasında bile bölgesel farklılıklardan dolayı bir çok işletme zor durumda kalmaktadır. Geçim indeksleri düşük olan yerlerle, yüksek olan yerler arasında asgari ücretler arasında bir fark bulunmamaktadır. Üstüne üstlük oldukça yüksek cirolu büyük şehir işletmelerinde uygulanan asgari ücretle, Anadolu'da sadece varlığını devam ettirebilecek kadar kazanç sağlayan işletmelerde

geçerli asgari ücret seviyesi aynıdır. Bu durum işverenleri ister istemez illegal yolla işçi çalıştırmaya itmektedir.

Asgari ücretle, prim ve verilecek ödeneklerin hesabına esas tutulan günlük kazancın alt sınırının mutlaka denkleştirilmesine yönelik istemlerin haklılığı sonuç vermiş ve bu miktarlar 5198 sayılı Kanun³⁴ ile denkleştirilmiştir (md 9).

Yasanın, belirlemiş olduğu asgari ücretle işçi çalıştırmasına izin verdiği işverenin, bu kimselerin sigorta primleri için asgari ücretten daha yüksek belirlenmiş prime esas alt kazanç üzerinden sigortaya bildirimde bulunmak zorunda bırakılması ve arada oluşan farkı ödemekle yükümlü olması zaten ciddi bir çelişki idi. (Bu uygulama yasa çıkmadan önce 2004 yılı için, aradaki farkın 1 Ocak 2004 ile 30 Haziran 2004 tarihleri arasında Hazinece karşılanması doğrultusunda geçici bir çözümle düzeltilmeye çalışılmıştı (5073 s.k)

SONUÇ

Dünya artık gelişim süreci itibariyle bizim tartıştığımız konuların çok ötesine varmıştır. Bu gün dünya kamuoyunu, bilgi ve iletişim teknolojileri, biyoteknik ve genetik teknolojisi, enerji teknolojisi, malzeme teknolojisi, beyin teknolojisi ve uzay teknolojisi konuları meşgul etmektedir.

³³ "Çalışma Mevzuatımızda Esneklik İhtiyacı : Esnek ve Çağdaş İş Kanunu"(TİSK'in Görüşü), İşveren D. "2002 Yılı Esneklik Yılı Olmalıdır" C.XL, S.6, Mart 2002, 8-10.

³⁴ 24.06.2004 tarih. RG: 06.07.2004/25514- Bu Kanun gereğince alınacak prim ve verilecek ödeneklerin hesabına esas tutulan günlük kazancın alt sınırı, 4857 sayılı İş Kanununun 39 uncu maddesine göre 16 yaşından büyükler için belirlenen günlük asgari ücrettir; üst sınırı ise günlük asgari ücretin 6,5 katıdır (md 9).

Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası



Ülkemiz ise bu değişim sürecine bırakın uyum sağlamayı, hala sağlık ve eğitim gibi temel sorunlarla uğraşmaktadır.

İnsan kaynakları yönetiminin bir takım kuralları bile çalışma ilişkilerinde eski hızını kaybetmeye başlamıştır. İnsan kaynakları yönetimi de her gün kendini yenilemeli ve geliştirmelidir. Çalışma yaşamının kuralları her kesim için hızlı değişmektedir. Bu nedenle değişime her an ayak uydurma gibi bir şansın olmadığı yasal düzenlemelerin iyi düşünülerek ve olgunlaştırılarak yapılması gereklidir.

4857 sayılı yeni İş Yasası çalışma hayatında ihtiyaç duyulan bir takım düzenlemeleri getirmiştir. Ancak bu ihtiyaçlar ekseriyetle günümüz koşullarında ihtiyaç duyulan konulardır. İş yasasının dinamikliğinin az olduğu hesaba katılarak, gelecek perspektifini yakalamış bir vizyonla açık uçlu hükümlerin yasa içinde yer alması gerekirdi düşüncesindeyiz.

Sanayi devri yerini bilgi çağına bırakmıştır. Bu dönemin en göze çarpan problemi, geniş kitlelerin işsizliği ve kayıt dışı ekonomidir. İş yasası bu gerçeği görerek, sadece işi olanı değil iş arayanı da kapsayan temel düzenlemelere ağırlık vermelidir.

Avrupa Birliğinde olduğu üzere, iş

yasası genel sosyal modelin modernize edilmesini amaçlayan tarzda, iş organizasyonlarının bir bütün olarak ele alındığı düzenlemelere öncelik vermelidir. Bu nedenle üretim artışını hızlandıracak teşvikler, rekabet gücü yüksek iş piyasalarının oluşumuna imkan tanıyacak temel ve alt düzenlemelere yer verilmelidir.

Sosyal taraflar arasında barışın tesis edildiği, aktif işgücü politikalarının desteklendiği (İş-Kur'un bu doğrultuda çalışmaları bulunmaktadır), bürokratik sürecin azaltılarak, vergi ve sosyal yüklerin yatırım yapılabilir bir seviyeye çekildiği bir piyasaya imkan tanıyan iş yasası, doğal olarak rekabet gücünün arttığı ve istihdam hacminin genişleyebileceği bir ortamın oluşmasına katkıda bulunacaktır.

Küresel ticaretin toplumun hemen her kesimine nüfus ettiği günümüzde, iş yasasının hem piyasanın mantığını kavrayan hem de geleneksel koruyucu görevini devam ettiren bir tarzda düzenlemelere yer vermesi gereklidir. Her ne kadar iş hukukunun 'korumadan' (protection), 'öngörmeye' (pro-action) yöneldiği bir gerçek olsa da³⁵, iş hukukunun koruma mekanizmasının tamamen ortadan kaldırılması yerine esneklikle ortak paydada bulunduğu bir yapının

kurulması daha uygun olacaktır. Bu yapı literatürde 'esneklik = flexibility' ve 'güvenlik= security' terimlerinin birleştirilmesi ile 'esnek güvenlik = flexurity' şeklinde yer almaktadır.³⁶ Esnekliği ve güvenliği muhafaza eden bir iş yasasının iş piyasalarının ihtiyacını karşılamaya daha yakın olduğu gerçektir. Ancak güvenliğin -korumanın- sağlanmasının iki boyutu bulunmaktadır. İlki çalışanların sosyal güvenliklerinin sağlanmasıdır. Bu konuda en büyük problem kayıt dışı istihdamdan kaynaklanmaktadır. Kayıt dışı istihdam sadece ülkemizin problemi değil, ulusal eylem planlarında mücadele edilmesi gerekenler sıralamasında sürekli ilk sıraları almasından anlaşılabilir üzere Avrupa'nın da büyük bir problemidir. Ayrıca Avrupa ülkelerinde esnek çalışma ilişkilerinde sosyal güvenlik sisteminin yeterince iyi işlediği de söylenemez. Nitekim esas itibarıyla genel sosyal güvenlik haklarına sahip olan tam gün süreli çalışmayanlar Avrupa'da hala sosyal güvenlik ihtiyacını çözümleyebilecek bir takım özel düzenlemelere sahip değillerdir.³⁷ Ülkemizde ise yapılan yeni

³⁵ Marco BIAGI: "Job Creation and Labour Law: From Protection Towards Pro-Action", The Netherlands, Dordrecht, Kluwer Law International, 14 vd.

³⁶ Marco Biagi: a.g.e., ayrıca bkz. Nusret EKİN: İş Yasası Reformunun Dayanakları: "Güvenlik" ve "Esneklik", İşveren Mart 2003 (makale için ayrıca bkz www.ceterisparibus.net)

³⁷ Damain GRIMSHAW, Jill RUBERY: "Atipik Çalışanların İşsizliğin Sonuçlarından Korunması: İhmal Edilmiş Bir Konu" Çev: Even Balta, Avrupa'da Sosyal Koruma "Değişim ve Sorunlar" ETUC-ETUI Konferansı Bükreş, 7-8 Kasım 1996,292 vd.

düzenlemelerle tam gün süreli çalışmayanlara yönelik eskisine nazaran daha net düzenlemeler yapılmış, işverenlere bu kimseler için çalıştıkları gün sayısı kadar prim ödeyebilme imkanı tanınmıştır (506s.k./79- 4447s.k/11). Böylece sayıları gittikçe artan tam gün süreli çalışmayanların kayıt dışılıktan kurtarılması için bir hamle de yapılmıştır.³⁸ Ancak yine de geleceğin çalışma biçimlerine yönelik sosyal güvenliğe ilişkin ihmal devam etmektedir.

Güvenliğin -korumanın- sağlanmasının ikinci boyutu, iş güvencesi ile ilgilidir. İş yasasının iş güvencesine ilişkin hükümlerinin esneklik karşısında oluşturduğu tezatlık, sosyal devletin 'esnek güvenlik = flexurity' kavramıyla aşılabilecek niteliktedir. Bazı Avrupa ülkelerinde iş hukukunun etkisinin azalması ile daha verimli bir piyasanın oluştuğu iddialarına karşın (örneğin İngiltere'de daha az iş hukuku + daha çok sosyal ortaklık _ başarılı istihdam politikası + düşük işsizlik şeklinde bir politika benimsenmektedir)³⁹, iş yasalarının koruyucu etkisinin tamamen ortadan kaldırılmasının en azından sosyal devlet kültürüne uyum sağlamış/benimsemiş ülkelerde sosyal barışı tehdit edici bir ortam oluşturacağı öngörülebilir. Bu nedenle iş yasaları, piyasanın durumuna uyum sağlamak adına salık verdiği esnek çalışma ilişkilerine, iş yasasının düzenleniş

amacına uygun olarak asgari ölçüde de olsa koruma ilkeleriyle yaklaşması yasanın anlam ve etkinliğini koruyacaktır.

İş güvencesi genel olarak haksız fesih karşısında işvereni bir takım müeyyidelerle karşı karşıya bırakmak suretiyle sağlanmaktadır. Oysa küresel ticaretin hızla geliştiği dünyada, bilgi teknolojilerinin ezici baskısı, iş güvencesinin kaçınılmaz olarak eğitimle sağlanabileceğini ortaya koymuştur. İş yasalarında yaşam boyu eğitimi gerçekleştirebilmek için gerekli temel düzenlemelerin bulunması, bu eğitimin esas ve şartlarının etkin olarak kullanılabilen yönetmeliklerle desteklenmesi gereklidir. Nitelik itibarıyla günümüzde en iyi iş güvencesi eğitimidir. Bu olguya verilen önem Avrupa merkezli başlatılmış olan yüksek bütçeli eğitim projeleriyle açıkça görülmektedir.

İnsan kaynakları yönetimi kendi kurallarını oluştururken, bulunduğu ülkenin yasal yapısından doğrudan etkilenmektedir. İşletme maliyetlerinin düşürülmesi, iş gücünden maksimum faydalanma, kaliteli ve seri üretim gibi iktisadi faaliyetleri içeren kurallar bile bulunulan ülkenin konumuna göre değişiklik göstermektedir. Bu nedenle modern insan kaynakları yönetimi sistemleri, her işletme için standart bir formül üretmek yerine duruma

özel çözümler üretmeyi tercih etmektedirler.⁴⁰

İnsan kaynakları yönetimi ile yeni İş Yasasının karşılaştırıldığı bu çalışma, bu iki yapının birbirine üstünlük sağlaması amacını taşımamaktadır. Yapılan çalışma ile her ikisinin de kendi iç dinamiklerinde haklı düzenlemelerinin yahut eksikliklerinin bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu iki kurumun birbirlerine uyumlaştırılması gerekli/zorunlu noktaları bulunmaktadır. İş Yasaları Sosyal Devlet gereği korumacı bir yapıyı desteklerken, insan kaynakları yönetimi, değişen koşullara ayak uydurarak işletmeyi ayakta tutmayı hedeflemektedir. Bu bakımdan ne İş Yasaları insan kaynakları yönetiminin beklediği ölçüde esnek ve dinamik olabilir, ne de insan kaynakları yönetiminin İş Yasalarının korumacı tavrını bir politika olarak benimsemesi mümkün olabilir. Bu nedenle denge, iş yasalarının piyasa ihtiyaçlarını gözardı etmeyecek şekilde esnekliğe imkan tanıdığı ancak 'korumanın' da varlığını sürdürdüğü bir noktada sağlanabilecektir (flexurity). Bir başka deyişle denge, çalışma barışının korunduğu, ücret seviyelerinin verilen emeğin karşılığı olduğu, üretim verimliliğinin iş güvencesi huzuruyla sağlandığı noktada oluşacaktır.

³⁸ M.Çağlar ÖZDEMİR: "Türk ve Avrupa Birliği Hukukunda Tam Gün Süreli Çalışmayan İşçilerin Sosyal Güvenliği" (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi)

³⁹ Nusret EKİN: İş Yasası Reformunun Dayanakları, a.g.e.

⁴⁰ James R. BOWERS: "What Are You Paying For" The Executive Handbook on Compensation: Linking Strategic Rewards to Business Performance, New York: The Free Press, 2001, 2-4. Ayrıca bu konuda aynı doğrultuda çalışmaları ve HAY Group insan kaynakları yönetimi teknikleri için bkz. www.haygroup.com.tr

Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası



KAYNAKÇA

"4857 Sayılı İş Kanunu ve Gerekçesi" TİSK Yay. No:234, Temmuz 2003.

"Çalışma Mevzuatımızda Esneklik İhtiyacı : Esnek ve Çağdaş İş Kanunu"(TİSK'in Görüşü), İşveren D. "2002 Yılı Esneklik Yılı Olmalıdır" C.XL, S.6, Mart 2002, (8-10) 2002 Çalışma İstatistikleri ve İşgücü Maliyeti, TİSK Yay. No: 239, Ekim 2003, (Değerlendirme). BIAGI Marco. "Job Creation and Labour Law: From Protection Towards Pro-Action",The Netherlands, Dortecht, Kluwer Law International.

BOWERS James R. "What Are You Paying For" The Executive Handbook on Compensation: Linking Strategic Rewards to Business Performance, New York: The Free Press, 2001.

BRATTON John and GOLD Jeffrey. Human Resorces Management, Theory and Practice, Second Edition, McMillan Press Ltd. U.K. 1999.

DRUCKER Peter F. Kapitalist Ötesi Toplum, İnkılap Kitapevi, Çev: Belkis Çorakçı, 1993.

EKİN Nusret. İş Yasası Reformunun Dayanakları: "Güvenlik" ve "Esneklik", İşveren, Mart 2003.

GOSS David. Principles of Human Resource Management, London, Routledge, 1994.

GRIMSHAW Damain, RUBERY Jill. "Atipik Çalışanların İşsizliğin Sonuçlarından Korunması: İhmal Edilmiş Bir Konu" Çev: Even Balta, Avrupa'da Sosyal Koruma "Değişim ve Sorunlar" ETUC-ETUI Konferansı Bürüksel, 7-8 Kasım

1996.

HODGETTS Richard M., LUTHANS Fred, LEE Sang M. "New Paradigm Organizations: From Total Quality to Learning to World-Class, Organizational Dynamics.

KEGAN Robert, LAHEY Lisa Laskow: "İnsanların Değişmemesinin Gerçek Nedeni" Kültür ve Değişim, Harvard Business Review, MESS Yay. Çev.Ahmet Kardam, (47-68). KILIÇ Salih. "Esneklik", İşveren D. "2002 Yılı Esneklik Yılı Olmalıdır" C.XL, S.6, Mart 2002.

KUDATGOBİLİK Tuğrul. "İş Güvencesi ve Dünya Uygulamaları Çerçevesinde Türk Çalışma Hayatında Esneklik İhtiyacı" ", İşveren D. "2002 Yılı Esneklik Yılı Olmalıdır" C.XL, S.6, Mart 2002.

MATHIS Robert, JACKSON John H. Human Resources Management, South -Western College Publishing, U.S.A., 2000. MESS, AKILLI KİTAP, İŞ GÜVENCESİ.

National Skills Task Force, Skillis for All: Research Report from the National Skillis Taskforce, Department for Education and Employment, London 2000.

NEWMAN Jerry M.; FICHER Daniel J. "Strategic Impact Merit Pay", Compensation and Benifits Review, Jul/Aug. No: 4.1992. ÖZDEMİR M.Çağlar. "Türk ve Avrupa Birliği Hukukunda Tam Gün Süreli Çalışmayan İşçilerin Sosyal

Güvenliği" (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi)

ÖZDEMİR M. Çağlar. "Yerel Yönetimlerde İnsan Kaynakları Yönetimi ve Etkileri", Belediye Dünyası D. C.4, S.5, Mayıs 2003.

PEARSON I. "Our View of the Future" (2000), <http://bt.com/innovation/viewpoints/pearson/architects>

REICH Robert B. "Düzgün İş İlişkisi Mücadelesine Davet I", Çev. M. Çağlar ÖZDEMİR, Harb-İş D. Sayı 197, Mart 2003.

REICH Robert B. "Düzgün İş İlişkisi Mücadelesine Davet II", Çev. M. Çağlar ÖZDEMİR, Harb-İş D. Sayı 199, Nisan 2003.

STIGLITZ Joseph E. Küreselleşme Büyük Hayal Kırıklığı, Çev: Arzu Taşçıoğlu&Deniz Vural, 2002. Türkiye'nin Bilgi Ekonomisi Yarışındaki Yeri, TİSK Yay. No: 230, Mart 2003.

YILMAZ Gaye: "Avrupa Birliğinde Geçen Yaz" www.inadına.com/inadeski/sayı18/gaye.htm

YÜKSEL Öznur. İnsan Kaynakları Yönetimi, Gazi Kitabevi, Ankara 2000.

Yeri, TİSK Yay. No: 230, Mart 2003.

YILMAZ Gaye: "Avrupa Birliğinde Geçen Yaz" www.inadına.com/inadeski/sayı18/gaye.htm

YÜKSEL Öznur. İnsan Kaynakları Yönetimi, Gazi Kitabevi, Ankara 2000.

TÜRK GELİR VERGİSİ TARİFELERİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ

GİRİŞ

Yüzyıllardır en önemli kamu geliri vasfına sahip verginin temel öğelerinden bir tanesi de verginin oranı ve tarifesidir. Verginin tarhi esnasında matraha tatbik edilen oranlar vergi tarifesinde yer almaktadır. Vergi tarifeleri, ülkeden ülkeye ekonomik sistem anlayışlarına ve ülkelerin o an içerisinde bulunduğu ekonomik konjunktüre dayalı olarak zaman içerisinde çeşitli değişikliklere uğramaktadırlar. Bu çalışmada, gelir üzerinden alınan vergiler içerisinde hemen hemen her ülkede ekonomik, sosyal ve siyasi açıdan en önemli yere sahip gelir vergisi tarifelerinin gelişimi inceleme konusu yapılmaktadır.

A. Türk Gelir Vergisi Tarifesi

Verginin temel öğelerinden en önemlilerinden bir tanesi de verginin nispeti yani oranıdır. Türk Gelir Vergisi Uygulamasında, gelir dilimleri (matrahlar) ve bunlara karşılık gelen oranlar, artan oranlı yerleştirilmek suretiyle gelir vergisi tarifesi tanzim edilmekte ve her yıl Bakanlar Kurulu Kararı ile gelir dilimlerinin enflasyonun aşındırıcı etkisini bertaraf edecek kadar artırılmasına devam olunmaktadır. Gelir dilimlerindeki bu tür ayarlamaların yanısıra, zaman zaman gelir unsurlarına uygulanacak oranlarda da düzenlemeler yapılagelmektedir.

Türk Gelir Vergisi Tarifesi esas olarak artan oranlı bir yapıya sahip



Arş. Gör. Ersan ÖZ

D.E.U. İ.İ.B.F. Maliye Bölümü

Ersan Öz, 04.09.1975 tarihinde Gölmmarmara/Manisa'da doğdu. İlk, orta ve lise öğrenimini Gölmmarmara'da tamamladıktan sonra, 1993 yılında K.T.Ü. İ.İ.B.F. Maliye Bölümünde lisans öğrenimine başladı ve 1997 yılında mezun oldu. Aynı yıl K.T.Ü. S.B.E. Maliye Programında yüksek lisans eğitimine başladı. Kasım 1998'de S.B.E.'ne araştırma görevlisi olarak atandı. Kasım 1999'da Pamukkale Üniversitesi İ.İ.B.F.'ne araştırma görevlisi olarak naklen atandı. Nisan 2000'de master eğitimini tamamladı ve aynı yıl D.E.Ü. S.B.E.'nde doktora eğitimine başladı. "Vergilendirmede Kanunilik İlkesine Göre Türk Vergi Sisteminin Değerlendirilmesi" başlıklı doktora tezini tamamlamak üzere olan Öz'ün çeşitli dergilerde yayımlanmış çok sayıda makalesi bulunmaktadır. İngilizce bilen ve evli olan Ersan Öz bir çocuk babasıdır.



Arş. Gör. Cemil RAKICI

D.E.U. İ.İ.B.F. Maliye Bölümü

1974 yılında Rize'de doğdu. İlk, orta ve lise eğitimini Rize'de tamamladı. Yüksek öğrenimine 1995 yılında Dokuz Eylül Üniversitesi İ.İ.B.F. Maliye Bölümünde başladı. 1999 yılında mezun oldu. Aynı yıl Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü maliye anabilim dalında başlamış olduğu yüksek lisans programını 2002 yılında tamamladı. Halen, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'nde doktora öğrencisi olup, aynı zamanda araştırma görevlisi olarak görev yapmaktadır.

Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası

olup, tarihi süreç içerisinde çeşitli değişikliklere uğrayarak günümüze kadar gelmiştir.

1. Türk Gelir Vergisi Tarifesinin Tarihi Gelişimi

Türkiye'de modern gelir vergisi uygulamasına 1950 yılında geçilmiştir. Bu tarihe kadar uygulanan kazanç vergisi, ihtiyaçları karşılayabilecek bir yapıya ve verimliliğe sahip olmadığından bahisle, 1950 yılında 5421 sayılı Gelir Vergisi Kanunu ihdas olunmuş ve on yıllık bir uygulamadan sonra çeşitli değişiklikler geçirsede günümüze kadar gelen 193 sayılı Gelir Vergisi Kanunu¹ kabul edilmiştir. 5421 sayılı Kanunda uygulamaya konulan en düşük gelir dilimi 2500 TL. ve buna karşılık gelen oran %15 idi. Tarife yedi gelir diliminden oluşuyordu ve en yüksek oran

%45'ti. Vergi oranları %15'ten başlamak suretiyle beşer puan artarak %45'e kadar yükselmekteydi. Bu tarife 1957 yılına kadar uygulanmıştır.

1958 yılından 1961 yılına kadar 6908 Sayılı Kanunla² uygulamaya konulan ve 10 farklı gelir dilimine ayrılmış gelir vergisi tarifesi uygulanmıştır. Bu tarifiedeki ilk dilim 2500 TL.'den ve oran olarak %15'ten başlıyor ve son dilim 125000 TL. ve %60'a kadar devam ediyordu. Yani yükseklik farkı %45 ve uzunluk farkı 122500 TL. olan bir tarifeydi.

1950-1963 yılları arasında tarifenin en üst dilimleri hariç aynı gelir vergisi tarifesi uygulanmıştır³. 1963 yılından itibaren, 202 sayılı Kanunla kabul edilen gelir vergisi tarifesi 1980 yılına kadar herhangi bir değişime uğramadan aralıksız 18 yıl uygulanmıştır. Bu durum, gelir

vergisi tarifesinin özellikle yüksek enflasyon sebebiyle artan oranlılık özelliğini kaybederek düz oranlı tarife haline dönüşmesine neden olmuştur. Bu dönemde vergi oranı herkes için % 50-60 oranları arasında değişir duruma gelmiştir. 1981 yılından sonra yapılan değişikliklerde dilim sayılarında fazla bir değişiklik yapılmamış sadece gelir dilimleri değiştirilmiştir⁴.

Birinci dönem, 1950-1980 yılları arası sabit tarifeler dönemi, ikinci dönem, 1981-1985 yılları arası değişken vergi oranları dönemi, üçüncü dönem ise, 1986'dan günümüze kadar değişken vergi dilimli tarifeler dönemi şeklinde bir sınıflandırmaya tabi tutmak mümkündür⁵. Tablo 1'de Türk Gelir Vergisi Tarifesinin tarihsel gelişimi yıllar, dilimler ve oranlar bazında verilmektedir.

Tablo 1: Türk Gelir Vergisi Tarifesindeki En Düşük ve En Yüksek Oranlar ve Dilim Sayısındaki Gelişmeler

Yıllar []	Dilim sayısı []	En Düşük Oran (%) []	En Yüksek Oran (%)[]
1950-1957[]	7[]	15[]	45[]
1958-1961[]	10[]	15[]	60[]
1962[]	7[]	10[]	70[]
1963-1980[]	10[]	10[]	68[]
1981-1985[]	6[]	40-39-36-30-25[]	75-74-74-68-63[]
1986-1993[]	6[]	25[]	50[]
1994-1997[]	7[]	25[]	55[]
1998*[]	7[]	25[]	55[]
1999[]	6[]	15[]	40[]
2000[]	6[]	15[]	40[]
2001[]	6[]	15[]	40[]
2002[]	6[]	15[]	40[]
2003[]	6[]	15[]	45[]
2004[]	6[]	15[]	45

Kaynak: Halit ÇİÇEK, "Vergilemede Genellik, Eşitlik, Adalet İlkesi ve Türk Gelir Vergisi", Maliye Yazıları Dergisi, S: 67, Nisan-Haziran 2000, s. 113. ve GVK 103. maddeden yararlanılarak hazırlanmıştır.

* 01. 07. 1998- 31. 12. 1998 tarihleri arasında dilim sayısında değişiklik yapılmadan ve en düşük oranı %20, en yüksek oranı %45 olmak üzere ücret gelirlerine ayrı bir vergi tarifesi uygulanmıştır. 4444 Sayılı Kanun gereği 1999-2002 yılları arasında da ücretliler, normal vergi tarifesiyle beşer puan aşağı vergilendirilmişlerdir.

¹ 06.01.1961 tarih ve 10700 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmıştır.

² 14.02.1957 tarih ve 9535 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmıştır.

³ S. Saygın EYÜPGİLLER, "Türk Gelir Vergisi Tarifelerinin Zaman İçindeki Gelişimi ve Bazı Tespitler", Yaklaşım Dergisi, S: 3, Mart 1993, s. 75.

⁴ Filiz GİRAY, "Türk Gelir Vergisi Uygulamasında Vergi Tarifesinin Yapısı", Yaklaşım Dergisi, S: 29, 30 Nisan 1995, s.93.

⁵ EYÜPGİLLER, a.g.m., s. 74.

Gelir vergisi tarifesi 1950 yılından günümüze kadar siyasi, ekonomik ve mali politikalar doğrultusunda bir takım değişikliklere uğramıştır. Tablo 1'de de görüldüğü gibi, yıllar itibariyle gelir vergisi tarifesindeki dilim sayısı 6 ile 110 arasında değişim göstermiştir. Günümüze kadar geçen süreçte gelir vergisi tarifemizdeki vergi oranları ise, en düşük %10 en yüksek %75 arasında değişiklik göstermiştir. Yürürlükte olan gelir vergisi tarifesi 6 dilimden oluşmakta olup en düşük oran %15 en yüksek oran ise %40'tır. Ücret dışındaki gelirler için bu oranlar %5 arttırılarak uygulanmaktadır.

Tablo 1 incelendiğinde en düşük oranlar arasında ilk dilim oranı en yüksek gelir vergisi tarifesi 1981 yılına aittir. 1981 tarifesiyle Türk Gelir Vergisi tarihinde ilk defa ilk dilimin oranı %40 olarak uygulanmıştır. Bu, dünyada pek rastlanmayan bir ilk dilim oranıdır. Yine aynı yılda en üst vergi oranı %75 olarak belirlenmiştir. Gerek ilk dilim oranı gerekse son dilim oranı olarak 1981 yılı gelir vergisi tarifesinde uygulanan oranlar Türk Gelir Vergisi Tarifesinde uygulanmış olan en yüksek oranlardır⁶. 1981 yılından sonra dilim sayılarında fazla değişiklik yapılmamış ancak vergi oranlarında önemli değişiklikler olmuştur.

Tarihi süreç içerisinde, gelir vergisi mükelleflerinin büyük bir kısmı sürekli olarak vergi tarifesinin ilk basamağından vergilendirilmelerini sağlayan çok geniş dilimli ve değiştirilebilen tarife yapısı artan oranlı tarife yapısını bozmuş, dolayısıyla vergi adaletini olumsuz yönde etkileyen uygulamalar icra edilmiştir⁷.

İstikrarlı ekonomilerde vergi tarifesinde fazla değişiklik yapılmamaktadır. Fakat, enflasyona dayalı kalkınma modeli uygulayan ülkelerde özellikle vergi dilimleri ve oranlar olmak üzere vergi tarifesinde sık sık değişiklikler yapıldığı görülmektedir⁸.

2. Uygulamadaki Gelir Vergisi Tarifesi

Gelir vergisi sistemimizde yer alan vergi tarifelerini artan oranlı vergi tarifeleri ve sabit oranlı vergi tarifeleri olarak ikiye ayırmak mümkündür. Çünkü, gelir vergisinde genel olarak artan oranlı bir tarife uygulanmasına rağmen, bazı ödemeler için kesinti (stopaj) usulü dolayısıyla sabit oranlar da uygulandığı görülmektedir⁹.

a. Artan Oranlı (Müterakki) Vergi Tarifesi

Vergileme ile ilgili düşünce ve tartışmalar çok eskiden beri devam

etmektedir. Artan oranlı vergileme ile ilgili olarak tarihte bilinen en eski uygulamaya M.Ö. 595'te Atina'da rastlanmaktadır¹⁰. Türk gelir vergisi tarifesi, artan oranlı bir vergi tarifesi yapısına sahiptir. Buna göre vergi matrahı belirli dilimlere ayrılmış, her dilim içindeki matrah kısmı bir üst dilim sınırına kadar belli bir oranda vergilendirilmekte, sınırı aşan kısım yeni bir üst sınıra kadar yeni ve yüksek oranda bir vergiye tabi tutulmaktadır¹¹. Yani, artan oranlı tarifenin uygulandığı vergilerde matrah büyüdükçe uygulanan vergi oranı da artmaktadır. Artan oranlı vergi tarifelerinin; basit, kademeli, gizli, sınırlı, sınırsız ve çifte artan oranlı gibi şekilleri bulunmaktadır.

Gelir vergisinde uygulanan vergi tarifesi GVK'nun 103. maddesinde düzenlenmektedir. 2004 yılında elde edilen gelirlere uygulanacak vergi tarifesi, 2003 gelirlerine uygulanan gelir vergisi tarifesinin yapısında hiçbir değişiklik yapılmadan sadece gelir dilimleri tutarları arttırılmak suretiyle Bakanlar Kurulu Kararı¹² ile değiştirilmiştir. 2003 yılında uygulanan ve 2004 yılı gelirlerine uygulanacak vergi tarifesi karşılaştırılması aşağıdaki Tablo 2'deki gibidir.

⁶ Temel GÜRDAL, Türk Gelir Vergisi Tarifelerinin Rasyonel Vergileme Açısından Değerlendirilmesi, (Yayınlanmamış Doktora Tezi), D.E.Ü.S.B.E., İzmir 2001, s. 141.

⁷ Oğuz OYAN, "Vergi Politikasında Ana Yönelişler ve Değişim Çizgisinin Eksenleri", Ankara Sanayi Odası Dergisi, S:96, Yıl: 13, Ocak-Şubat 1989, s. 7.

⁸ Mehmet TOSUNER, Zeynep ARIKAN, A. Burçin YERELİ, Türk Vergi Sistemindeki Sorunlar ve Çözüm Önerileri, EGIAD Ekonomik Raporlar No: 7, İzmir 1992, s. 11.

⁹ Mehmet TOSUNER, Zeynep ARIKAN, A. Burçin YERELİ, Türk Vergi Sistemi, 9. Baskı, İzmir 2004, s. 214.

¹⁰ Şükrü KIZILOĞLU, "Gelir Dağılımı ve Vergilendirmede Vergi Oranı", Türkiye IV. Vergi Kongresi, Vergilendirmede Devlet Vatandaş Uzlaşması, İstanbul, 1998, s.229.

¹¹ GİRAY, a.g.m., s.93.

¹² GVK 103.maddede yer alan vergi dilimleri, 10.12.2003 tarih ve 2003/6578 sayılı BKK. ile değiştirilmiştir.

* 14.08.1999 tarih ve 23786 Sayılı Resmî Gazete'de yayımlanmıştır.

Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası

Tablo 2: 2003 ve 2004 Yılı Gelir Vergisi Tarifelerinin Karşılaştırılması

2003 Yılı İçin Gelir Dilimleri (milyon lira)	2004 Yılı İçin Gelir Dilimleri (milyon lira)	Ücretlere Uygulanan Vergi Oran. (%)	Ücret Dışı Gelirlere Uygulanan Vergi Oran. (%)
5,000'e kadar	6.000'e kadar	15	20
5.000-12.000 arası	6.000-14.000 arası	20	25
12.000-24.000 ara.	14.000-28.000 ara.	25	30
24.000-60.000 ara.	28.000-70.000 ara.	30	35
60.000-120.000 ara.	70.000-140.000 ara.	35	40
120.000'den fazlası	140.000'den fazlası	40	45

Kaynak: GVK 103. maddeden yararlanılarak hazırlanmıştır.

Gelir vergisinde uygulanan vergi tarifesi; ücret dışındaki gelirlere uygulanacak vergi tarifesi ve ücret gelirlerine uygulanacak vergi tarifesi olarak ikiye ayrılmaktadır. Çünkü, 4444 sayılı Kanunun 3. maddesi ile GVK'na eklenen geçici 57. madde ile 1999-2002 yılları arasında ücretler dışındaki gelirlerin vergilendirilmesinde 103. maddedeki tarifenin gelir dilimlerine karşılık gelen vergi oranları 5 puan arttırılmak suretiyle uygulanacağı şeklinde düzenlenmiştir. Günümüz uygulamasında da ücretliler 5 puanlık bir avantaja sahiptir. Gelir vergisi sisteminde ücret gelirlerine uygulanan vergi tarifesi ile ücret dışı gelirlere uygulanacak vergi oranlarında ücretliler lehine 5 puanlık bir farkın ayırma kuramı çerçevesinde düşünülmüş olduğu ve vergi adaleti açısından atılan olumlu bir adım olarak değerlendirilmesi mümkündür¹³.

Tablo 1'de görüldüğü gibi ücret

gelirleri ve ücret dışı elde edilen gelirlere uygulanan vergi oranlarında hiçbir değişiklik yapılmadan 2003 yılında uygulanan vergi oranları 2002 gelirleri içinde aynen uygulanacağı şeklinde belirlenmiştir. 2004 yılı gelirlerine uygulanacak vergi tarifesinde sadece 2003 yılı vergi tarifesindeki gelir dilimindeki miktarlar arttırılmıştır.

Gelir Vergisi tarifesine baktığımızda uygulama kolaylığı sağlaması açısından önceki gelir dilimlerine isabet eden verginin her matrah diliminin içinde belirlendiği görülmektedir. Düzenleniş yapısı ve tekniği itibarıyla sağladığı basitlik, gerek mükellef ve vergi sorumluları için gerekse vergi idaresi açısından büyük önem taşımaktadır¹⁴.

Mevcut gelir vergisi tarifesi değerlendirildiğimizde Tablo 1'de görüldüğü gibi, gelir vergisi tarifesi

dilim usulü artan oranlı bir yapıya sahiptir. Buna göre vergi matrahı belirli dilimlere ayrılmış, her dilim içindeki matrah kısmı bir üst dilim sınırına kadar belli bir oranda vergilendirilmekte, sınırı aşan kısım yeni bir üst sınıra kadar yeni ve yüksek oranda vergiye tabi tutulmaktadır. Ücret ve ücret dışı gelirlere uygulanan vergi tarifesinde uzunluk farkı 134.000.000.000 TL.'dir. Yükseklik farkı ise, % 25'tir. Artma oranı da düz artan oranlar olup her iki tarife için % 5'tir.

Gelir vergisi tarifesinin dilim sayısı altı olup, tarifede yer alan gelir dilimlerine karşılık gelen vergi oranları ücret gelirleri için %15, ücret dışı gelirler için %20'den başlayıp %40 ve ücret dışı gelirler için % 45'e ulaşması, çeşitli gelir gruplarının bir üst dilime girmemek için vergiden kaçınma hatta vergi kaçırma davranışına yönelmelerine neden olmaktadır. Dolayısıyla ilk gelir dilimine giren düşük gelirli

¹³ ÇİÇEK, a.g.m., s. 119.

¹⁴ Abdurrahman AKDOĞAN, Türk Vergi Sistemi ve Uygulaması, Gazi Büro Kitabevi, Ankara 1995, s.173.

özellikle ücretli kesim ağır vergi yükü altında kalmaktadır. Çünkü, üst gelir grupları yasaların kendilerine tanıdığı çeşitli indirilebilecek giderler, muafiyet ve istisnalar sayesinde yasal olarak vergiden kaçınabilir veya halk tabiriyle "kitabına uydurarak" vergi kaçırabilirken, düşük gelirli bir bilhassa ücretlilerin vergisi kaynağında kesildiği için vergi yükleri artmaktadır¹⁵. Dolayısıyla bu durum vergi adaletini düşük gelir grupları aleyhine bozmaktadır.

Gelir vergisi tarifesine baktığımızda belli bir noktadan sonra düz oranlı bir tarifeye dönüştüğü görülmektedir¹⁶. Bu noktadan sonra vergi tarifesinin artan oranlı yapısı kaybolduğu için bu durum vergi adaletini olumsuz yönde

etkilemektedir. Çünkü, vergi tarifesinde en yüksek matrah olan 140.000.000.000 TL. ve üzerindeki gelirlere aynı oran uygulanmaktadır. Dolayısıyla bu noktadan sonra bir kişi ne kadar gelir elde ederse etsin tek vergi oranı uygulanacağından vergi tarifesinin artan oranlılık özelliği kaybolmaktadır. Ayrıca, ilk dilimin geniş tutulması da ilk dilime giren mükellef grubunun düz oranlı bir tarifeye tabi olduğu anlamını taşımaktadır.

Ülkemizde gelir vergisi tahsilatının yaklaşık %95 gibi büyük bir kısmının kaynağında kesinti usulü ile alındığını göz önünde bulundurursak, bu yöntemle alınan vergilerin gerek ücret gelirleri gerekse diğer gelirler açısından

büyük bir kısmının ilk gelir dilimi içerisinde yer aldığı dikkate alarak gelir vergisi tarifesinin artan oranlılık yapısının çok etkin olmadığını söyleyebiliriz¹⁷.

Vergi adaletini sağlaması gereken artan oranlı vergi tarifesi, bu sebeplerden dolayı artan oranlılık yapısını kaybederek ödeme gücüne göre vergi alınmasını zorlaştırmaktadır. Bu durumun giderilmesi için, ilk dilime karşılık gelen vergi oranının çok daha aşağılara çekilmesi ve vergi basamaklarının sayısının artırılması ve vergi tarifesindeki ilk dilimin zenginlik sınırı üzerine çıkarılarak bu tutarın altında gelir elde eden alt gelir gruplarının hiç vergilendirilmemesi ile mümkün olabilir¹⁸.

Tablo 4: Ücret Dışı Gelir Elde Edenler İçin Uygulanan Artan Oranlı Vergi Tarifesinin Ortalama Vergi Oranları ve Oransal Artışları (milyon TL) (2003)

Gelir Dilimleri		VO (%)	DV	KG	DKV	OVO (%)	OVOA(%)
İlk	5.000	20	1.200	5.000	1.000	20	-
Sonra gelen	7.000	25	2.000	12.000	2.750	22.91	2.91
" "	12.000	30	42.00	24.000	6.350	26.45	3.54
" "	36.000	35	14.700	60.000	18.950	31.58	5.13
" "	60.000	40	28.000	120.000	42.950	35.79	4.21
120.000'e kadar ve üstü	45	-	-	-	-	-	4.21

Kaynak: GVK 103. Maddedeki vergi tarifesinden yararlanılarak hazırlanmıştır.

Tablo 5: Ücret Dışı Gelir Elde Edenler İçin Uygulanan Artan Oranlı Vergi Tarifesinin Ortalama Vergi Oranları ve Oransal Artışları (milyon TL) (2004)

Gelir Dilimleri		VO (%)	DV	KG	DKV	OVO (%)	OVOA(%)
İlk	6.000	20	1.200	6.000	1.200	20	-
Sonra gelen	8.000	25	2.000	14.000	3.200	22.85	2.85
" "	14.000	30	4.200	28.000	7.400	26.42	3.57
" "	42.000	35	14.700	70.000	22.100	31.57	5.15
" "	70.000	40	28.000	140.000	50.100	35.78	4.21
140.000'e kadar ve üstü	45	-	-	-	-	-	-

Kaynak: GVK 103. Maddedeki vergi tarifesinden yararlanılarak hazırlanmıştır.

¹⁵ Gülay COŞKUN, "Ücretlerin Vergilendirilmesi", İşveren Dergisi, C: XXVIII, S: 9, Haziran 1990, s. 19.

¹⁶ TOSUNER, vd., a.g.e., 1992, s. 11.

¹⁷ Haydar Lütfü EJDER, "Verginin Mali Amaçları ve Oransal Yapı", Vergi Sorunları Dergisi, S: 158, Kasım 2001, s. 150.

¹⁸ COŞKUN, a.g.m., s. 19.

Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası



Tablo 4 ve Tablo 5'te 2003 ve 2004 yılı ücret dışı gelirlerde uygulanan artan oranlı vergi tarifelerinin ortalama vergi oranları ve ortalama vergi oranlarındaki artışlar görülmektedir. Her iki tabloya baktığımızda ortalama vergi oranları tarifelerin ilk dilime karşılık gelen oranlardan başlayıp artarak devam ettiği görülmektedir. % 20'den başlayan ortalama vergi oranları yükselerek artan bir şekilde devam etmektedir. Belli bir noktadan sonra ise, ortalama vergi oranlarındaki bu artışlar azalarak artan bir şekilde devam etmektedir. Tarifelerin son dilimine uygulanan vergi oranına ulaşıncaya kadar bu artışlar devam etmektedir. Fakat, bu orana ulaşılması gelirin tamamının vergilendirilmesi anlamına geldiği için ortalama vergi oranları hiçbir zaman son dilim oranıyla eşitlenmez. Yine, tablolardan anlaşıldığı gibi, 2003 yılı için 120.000.000.000 TL ve 2004 yılı için 140.000.000.000 TL. ve üstü gelir elde eden mükellefler için vergi oranları sabitlenmektedir. Ancak, bütün vergi tarifelerinde muhakkak belli bir noktada vergi oranı sabitlenmektedir. Artan oranlı vergi

tarifesi boş zaman ile çalışma arasındaki tercihte sapmaya yol açabilir. Artan oranlı tarifedeki oranların ne olması gerektiği konusunda daima farklı görüşler mevcuttur¹⁹. Dolayısıyla vergi tarifesindeki oranların hangi ölçüde belirleneceği, içinde bulunulan ülkenin ekonomik ve sosyal şartlarını göz önünde bulundurularak belirlenmesi gerekir.

Aşağıda Tablo 6'da Avrupa Birliği'ne üye bazı ülkelerin en düşük ve en yüksek vergi oranları gösterilmektedir. Tabloya baktığımızda Avrupa Birliği'ne üye bu ülkelerin hemen hepsinde artan oranlı vergi tarifesi uygulandığını görmekteyiz. Tabloda yer alan ülkelerden Almanya ve Belçika hariç diğer bütün ülkelerin vergi tarifesindeki en düşük oran, ülkemizde uygulanan vergi tarifesindeki en düşük orandan daha düşüktür. Vergi tarifesinde yer alan en yüksek oranlar bakımından da, İspanya hariç diğer ülkelerde uygulanan en yüksek vergi oranlarının, ülkemizde uygulanan gelir vergisi tarifesindeki en yüksek vergi oranından daha

yüksek olduğu görülmektedir. Portekiz ve İngiltere'deki en yüksek oranlar ise ülkemizde uygulanan esas vergi tarifelerinin en yüksek oranı olan %45 oranındadır.

Yukarıda verdiğimiz tablodaki oranlara baktığımızda Avrupa Birliği'ne üye bu ülkelerin vergi oranları ile ülkemizdeki vergi oranları arasında fazla bir farkın bulunmadığını görmekteyiz. Fakat, ülkemizde kişi başına düşen milli gelirin düşüklüğü, sosyal güvenlik kesintileri, vergi idaresinin etkinliği, istisna ve muafiyetlerin dağılımı, vergi kaçakçılığı ve vergiden kaçınma gibi faktörlerden dolayı ülkemizdeki vergi oranlarının Avrupa Birliği'ne üye bu ülkelere oranla daha yüksek olduğunu söyleyebiliriz²⁰.

Tablo 6: Avrupa Birliğine Üye Bazı Ülkelerdeki Gelir Vergisi Oranları

ÜlkeGelir	Vergisi Oranları (%)	
	En Düşük (%)	En Yüksek (%)
Almanya	16	45
Fransa	8,25	53,25
İtalya	18,5	45,5
İspanya	3-15	8,4-39
Portekiz	14	40
Belçika	25	55
İngiltere	10	40

¹⁹ Margaret WILKINSON, "İngiliz Vergi Politikası 1979-90: Adalet ve Etkinlik", Çev: (Hüseyin ŞEN) Maliye Yazıları Dergisi, S: 60, Temmuz-Eylül 1998, s. 67.

²⁰ Mehmet TUNÇER, "Vergilemeye Yaklaşım ve Türkiye", Vergi Dünyası Dergisi, S: 249, Mayıs 2002, s. 103.

Kaynak: Yukarıdaki oranlar TÜGİAD, Vergi Politikaları Reel Sektörün Görüş ve Önerileri, Ankara, 2002, s.42 ve BENLİKOL ve MÜFTÜOĞLU, a.g.e., 2000 'den yararlanılarak hazırlanmıştır.

Not: 1. İtalya ile ilgili vergi oranlarına ayrıca, % 0,5 bölge vergisi ilave edilerek uygulanır.

2. Belçika ile ilgili vergi oranlarına ayrıca, % 3 kriz vergisi ve % 0,9 belediye vergisi ilave edilerek uygulanır.

3. İspanya'da gelirin % 15'i % 3 ile % 8,4 arası bir oranda, geri kalan % 85'i de % 15 ile % 39 arası bir oranda vergiye tabi tutulmaktadır.

4. Almanya'ya ait gelir vergisi oranları http://www.germany-info.org/relaunch/business/taxes/german_tax_rates.html adresinden alınmıştır (Erişim:18.04.2004). Söz konusu oranlar evlilere daha düşük oranlar şeklinde yansıtılmaktadır. b. Sabit Oranlı (Mütenasip) Tarife

Vergi miktarı, matrah gözönüne alınmadan belirleniyorsa bu tarife tipine sabit oranlı tarife denilir. Gelir vergisi tarifesi artan oranlı bir yapıda olmakla beraber bütün kazanç ve iratlara artan oranlı vergi tarifesi uygulanmamaktadır. Ücret gelirleri dışında bazı kazanç ve iratlar kaynaktan sabit oranlı olarak vergilendirilmektedirler. Bunlar GVK'nun 94. maddesinde belirtilmiştir.

Gelir vergisi sisteminde kişilerin bir takvim yılı içinde çeşitli kaynaklardan elde ettiği gelir toplanarak yıllık beyanname ile beyan edilmesi ve bu gelirlerin artan oranlı vergi tarifesine tabi tutularak vergilendirilmesi genel bir prensiptir. Türk Vergi Sistemi'nde bazı kaynaklardan elde edilen kazanç ve iratların stopaj usulüyle vergilendirilmesi bu genel prensipten sapmayı göstermektedir. Yani GVK'nun 94. maddesine göre stopaj usulü ile

alınan vergilerden sadece ücretler artan oranlı vergi tarifesine göre vergilendirilirken diğerleri ise sabit oranlar üzerinde vergilendirilmektedir. Böyle bir uygulama vergi adaletinin sağlanması açısından önemli olan artan oranlılık yapısının bozulmasına neden olmaktadır. Ayrıca, yedi gelir unsuru için gelire yönelik farklı tespit yöntemlerinin uygulanması, istisnalar, farklı tevkifat uygulamaları ve gelirin yıllık beyanname ile beyan edilmesinden sapmalar, gelir türleri itibarıyla vergi yüklerinin farklılaşmasına neden olmaktadır²¹.

GVK'nun 94. maddesinde tespit edilen vergi oranlarına baktığımızda sabit oran uygulamasının vergi adaleti açısından bir takım sakıncalar ortaya çıkardığını söylemek mümkündür. Çünkü, bu uygulama ile gelir vergisinde artan oranlılık yapısı bozulmaktadır. Ayrıca, özellikle bazı sermaye gelirlerinin %0 vergi oranı ile vergi dışı bırakılması ayırma kuramının ters yönde işlenmesine neden olmaktadır. Aynı şekilde vergi dışı bırakılan bu gelirler vergilemede genellik ilkesini bozmaktadır.

3. Türk Gelir Vergisi Tarifesinin Etkileri

Artan Oranlı Türk Gelir Vergisi Tarifesinin 1950'den bu yana yapısı ve geçirmiş olduğu değişiklikler çeşitli mali, ekonomik ve politik etkilere sebebiyet vermiştir. Ekonomik etki artan oranlılığın derecesine göre değişim göstermiştir. Ekonomik yapının çok güçlü olmadığı ve canlılık kazanamadığı 1950-1980

döneminde gelir vergisi tahsilatı genel olarak sürekli artış göstermiştir denilebilir. 1980 sonrası ekonomik yapıdaki değişim ve canlanma gelir vergisi tarifesinin önemini de artırmıştır. Elde edilen gelirlere ekonomik yaklaşımla bakılarak vergilendirme açısından tamamen kavranmaya çalışılmış, artan oranlı tarifelerle de vergi adaleti tesis edilmek istenmiştir. 1985'e kadar en az geçim indirimi uygulanmış ve kaldırılmıştır. Çeşitli mali, ekonomik ve politik sebeplerle gelir vergisi tarifesiyle bazı gelir unsurları teşvik edilmek, bazıları da frenlenmek istenmiştir. Günümüz uygulamasında artan oranlı tarifenin vergi adaletini sağladığını söylemek oldukça güçtür. Çünkü uygulanan oranların, gerek yönelik oldukları gelir dilimleri ve gerekse artış durumları itibarıyla mükelleflerin ödeme gücüne yöneldiği söylenemez. Ayrıca, en üst gelir dilimi olan 140 milyar ve üstü gelir elde edenlerin hepsinin %45 orandan sabit bir şekilde vergi ödüyor olması vergi adaletiyle bağdaşmamaktadır. Bu durum gelir dağılımı bozucu etki doğurmakta ve düşük gelir gruplarının zaten kötü olan yaşam standartlarını daha da kötüleştirmektedir.

SONUÇ

1950 sonrası artan oranlı hüvviyetiyle Türk Vergi Sistemine ve dolayısıyla Türkiye ekonomisine, ekonomik ve sosyal artı değerler sağlamaya çalışan Türk Gelir Vergisi Tarifesi 2004'ün Mart ayında da işlevini eksikleriyle yerine getirmiştir. Burada acil olarak yapılması gereken, Avrupa Birliği Ülkelerinin bazılarında uygulandığı

²¹ Mehmet AHKEMOĞLU, "Menkul Sermaye İratları Üzerindeki Vergi Yükü", Vergi Dünyası Dergisi, S: 249, Mayıs 2002, s. 23.

Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası



gibi tarifede belli bir tutara kadar olan kısma %0 oran uygulaması (en az geçim indirimi-örneğin Türkiye'de brüt 423 Milyon TL olan asgari ücret kadar kısım vergi dışı bırakılabilir), evli ve bekar mükelleflere farklı vergi oranları, vergi tabanının genişletilebilmesi amacıyla oranların 5 puan aşağı çekilmesi, en üst gelir diliminde gelir vergisi oranının sabitlenmesinin ortadan kaldırılarak gelir dağılımı adaletsizliğine son verilmesi, gelir vergisi uygulamasında yer alan istisna, muafiyet ve indirimlerin gözden geçirilerek gereksiz vergi kaybına neden olup hiçbir yararı olmayanların kaldırılması ve en önemlisi katma değer üreten sanayi ve ticaret kesimi ile gelir ve karlarının %80'e yakın kısmı faaliyet dışı kazançlardan oluşan sanayi ve ticaret kesiminin farklı vergilendirilmesi ve en azından üreten reel sektör lehine teşvik edici bir vergi düzeninin benimsenmesi gerekmektedir. Çalışma konumuz itibarıyla de bu vergi düzenlemeleri, gelir vergisi tarifesinde reel sektör lehine imtiyazlı oran uygulamaları şeklinde gerçekleştirilebilir.

KAYNAKÇA

AHKEMOĞLU Mehmet, "Menkul Sermaye İratları Üzerindeki Vergi Yükü", Vergi Dünyası Dergisi, S: 249, Mayıs 2002.

AKDOĞAN Abdurrahman, Türk Vergi Sistemi ve Uygulaması, Gazi Büro Kitabevi, Ankara 1995.

BENLİKOL Sebahattin, MÜFTÜOĞLU Hilal, Yeni Vergi Sisteminin Değerlendirilmesi (1998), İstanbul Ticaret Odası Yayını No: 2000-25, 2000.

COŞKUN Gülay, "Ücretlerin Vergilendirilmesi", İşveren Dergisi, C: XXVIII, S: 9, Haziran 1990.

ÇİÇEK Halit, "Vergilemede Genellik, Eşitlik, Adalet İlkesi ve Türk Gelir Vergisi", Maliye Yazıları Dergisi, S: 67, Nisan-Haziran 2000.

EJDER Haydar Lütfü, "Verginin Mali Amaçları ve Oransal Yapı", Vergi Sorunları Dergisi, S: 158, Kasım 2001.

EYÜPGİLLER, S. Saygın, "Türk Gelir Vergisi Tarifelerinin Zaman İçindeki Gelişimi ve Bazı Tespitler", Yaklaşım Dergisi, S: 3, Mart 1993.

GIRAY Filiz, "Türk Gelir Vergisi Uygulamasında Vergi Tarifesinin Yapısı", Yaklaşım Dergisi, S: 29, 30 Nisan 1995.

GÜRDAL Temel, Türk Gelir Vergisi Tarifelerinin Rasyonel Vergileme Açısından Değerlendirilmesi, (Yayınlanmamış Doktora Tezi), D.E.Ü.S.B.E., İzmir 2001.

KIZILLOT Şükrü, "Gelir Dağılımı ve Vergilendirmede Vergi Oranı", Türkiye IV. Vergi Kongresi, Vergilendirmede Devlet Vatandaş Uzlaşması, İstanbul, 1998.

OYAN Oğuz, "Vergi Politikasında Ana Yönelişler ve Değişim Çizgisinin Eksenleri", Ankara Sanayi Odası Dergisi, S:96, Yıl: 13, Ocak-Şubat 1989.

TOSUNER Mehmet, ARIKAN Zeynep, YERELİ A. Burçin, Türk Vergi Sistemindeki Sorunlar ve Çözüm Önerileri, EĞİAD Ekonomik Raporlar No: 7, İzmir 1992.

TOSUNER Mehmet, ARIKAN Zeynep, YERELİ A. Burçin, Türk Vergi Sistemi, 6. Baskı, İzmir 2001.

TUNÇER Mehmet, "Vergilemeye Yaklaşım ve Türkiye", Vergi Dünyası Dergisi, S: 249, Mayıs 2002.

TÜĞİAD, Vergi Politikaları Reel Sektörün Görüş ve Önerileri, Ankara, 2002.

WILKINSON Margaret, "İngiliz Vergi Politikası 1979-90: Adalet ve Etkinlik", Çev: (Hüseyin ŞEN) Maliye Yazıları Dergisi, S: 60, Temmuz-Eylül 1998.

http://www.germany-info.org/relaunch/business/taxes/german_tax_rates.html, Erişim:25.05.2004



Küresel İşsizlik 2003'te Rekor Düzeyini Korudu;

Ancak ILO'nun Yıllık İş Raporlarına Göre Düzelmeye Belirtileri Var

Gülay ASLANTEPE
Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)
Türkiye Temsilcisi

Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından 22 Ocak 2004 günü açıklanan yıllık iş raporunda belirtildiğine göre, küresel işsizlik 2003 yılında 185.9 milyona ulaştı; kadın ve erkek çalışanlar arasında rekor düzeyde kalan işsizlik, iki yıllık durgunluk döneminin ardından gelen ekonomik gelişmeye rağmen gençler arasında daha da hızla yaygınlaştı.

ILO'nun "Küresel İstihdam Eğilimleri 2004"¹ raporu, ihtiyatlı bir iyimserlik içeren analizinde, yukarıda belirtilen gelişmeye rağmen, 2003 yılının ikinci yarısında ortaya çıkan ekonomik iyileşmenin küresel istihdamda görülen olumsuz gelişmelerin önünü bir ölçüde kestiğini, bu olumlu gelişmenin sürdürülmesi durumunda iyileşmenin 2004 yılında da sürebileceğini belirtmektedir.

ILO Genel Müdürü Juan Somavia konuya ilişkin olarak şunları söyledi: "En kötü durumun artık geride bırakıldığını söylemek için henüz erkendir. Bununla birlikte, küresel ekonomik büyümeye ve iç talebe ilişkin tahminler doğruysa ve bu

durum gelecek yıl da sürerse, küresel istihdamla ilgili tablo 2004 yılından itibaren daha olumlu bir görünüm verebilir."

"Asıl endişemiz şuradadır: Ekonomide görülen düzelmeye kesintiye uğrarsa, daha çok ve daha iyi iş umutlarımızı gene gerçekleştirmezse, birçok ülke, Birleşmiş Milletler tarafından 2015 yılı için belirlenen Binyıl Kalkınma Hedefi (Millenium Development Goals) olarak yoksulluğu yarı yarıya azaltmayı başaramayacaktır. Ancak, bu eğilim tersine çevirebiliriz ve yoksulluğu azaltabiliriz; bunun için, siyasal sorumluların istihdam konusunu öncelikli olarak değerlendirmeleri ve insana yakışır iş hedefini makroekonomik ve sosyal politikaların merkezine yerleştirmeleri gerekmektedir."

ILO bu yılın raporunda aşağıdaki gelişmelere işaret etmektedir: * 2003 yılında çalışmayan ve iş arayan insan sayısı 185.9 milyona ya da toplam işgücünün yüzde 6.2'sine ulaşmıştır. Bu, ILO tarafından bugüne kadar kaydedilen en yüksek işsizlik rakamıdır. Gene de 2003 yılı

rakamı, ILO'nun 185.4 milyon olarak belirlediği 2002 yılı işsiz sayısına göre küçük bir artışı ifade etmektedir;

* Dünyadaki bütün işsizler arasında 108.1 milyon kişi erkektir ve bu da 2002 yılına göre 600 binlik bir artış anlamına gelmektedir. Kadın işsiz sayısında ise küçük bir azalma olmuş, 2002'de 77.9 milyon olan kadın işsiz sayısı 2003 yılında 77.8 milyona inmiştir;

* Durumdan en ağır biçimde etkilenenler, 15-24 yaş grubundaki 88.2 milyon kişidir ve bunlar arasında işsizlik oranı 14.4 milyon gibi yüksek bir düzeye çıkmıştır; * "Enformel ekonomi" denilen ve sabit işleri olmayanları kapsayan kesim GSYH'sı düşük olan ülkelerde büyümeye devam etmekle birlikte, "çalışan yoksulların" - ya da günde 1 dolar veya altında kazanarak geçinenlerin - sayısı 2003 yılında tahminen 550 milyon civarında sabit kalmıştır.

Bölgelere Bakış

ILO raporu, 2003 yılında işsizlikte ve eksik istihdamda görülen artışın, sanayileşmiş ülkelerde ekonomik

düzelmenin yavaşladığından, SARS'ın Asya'daki istihdam üzerindeki etkilerinden ve silahlı çatışmaların yol açtığı sonuçlardan ileri geldiğini belirtmektedir. Bu sayılanlardan sonuncusu özellikle seyahat ve turizm sektörlerini etkilemiştir. 2003'ün ikinci yarısında SARS'ın kontrol altına alınması ve GSYH büyümesinde belirli bir istikrara ulaşılması sonucunda istihdamda bir miktar düzelmeye görülmüştür. ILO raporu 2004 yılındaki küresel ekonomik büyümeyle ilgili olarak ihtiyatlı bir iyimserlik içinde bulunmakta; sanayileşmiş ülkelerde talebin artmasının, ticaretin genişlemesinin sonucunda iç talepteki yükselmelerin istihdam durumunu daha da düzeltilebileceği ileri sürülmektedir.

Rapora göre, "Latin Amerika ve Karayipler, Orta Doğu ve Kuzey Afrika ve geçiş dönemi ekonomileri (yüzde 4), Asya'daki bütün alt bölgeler (Doğu Asya'da yüzde 7.1, Güneydoğu Asya'da yüzde 4.5 ve Güney Asya'da yüzde 5) ve Sahra Güneyi Afrika (yüzde 5'in biraz altında) için tahmin edilen büyüme hızları, bu bölgelerde yeni istihdam alanları yaratabilecek yeterliliktedir."

Sanayileşmiş bölgeler, özellikle 2003 yılının ikinci yarısında olmak üzere, son iki yıl içinde ekonomik yavaşlamayı tersine çevirmişlerdir. ABD'de GSYH artışında bir toparlanma olmasına rağmen, yeni iş yaratılmasında yeterli iyileşme sağlanmamış ve işsizlik oranı yüzde 6 civarında seyretmiştir.

Buna karşılık Avrupa Birliği'nde kimi ülkeler, GSYH'da yüzde 1.5 gibi yavaş bir artışa rağmen işgücü piyasalarında olumlu gelişmelere tanık olmuşlardır. Japonya da uzun süren krizin ardından kendini toplamış gibi görünmektedir; ancak bu ülkenin 1990'ların başında görülen yüzde 3'lük düşük işsizlik oranını yeniden yakalaması için zaman gerekmektedir. Rapora göre, ABD'deki GSYH artışının iş yaratması ve Avrupa'da çalışma çağındaki nüfus içinde istihdamın payının yükselmesi durumunda sanayileşmiş ülkelerdeki işsizlik oranlarında azalma beklenebilecektir.

2001 yılında küresel ekonomide hasıla artışındaki yavaşlama ve istihdamdaki kayıplar biçiminde kendini gösteren ekonomik yavaşlamadan en fazla etkilenen bölge Latin Amerika ve Karayipler olmuştur. Ancak, bu bölgenin ülkelerinde 2003 yılında yeniden pozitif büyümeye geçildiği görülmektedir (2002 yılında yüzde -0.1'lik azalmanın ardından yüzde 1.6'lık büyüme). Ancak istihdamdaki artış bugüne kadar çok yavaş ilerlemiştir. Bölgesel işsizlik oranında görülen 1 puanlık azalma Arjantin'deki düzelmeye ve işgücü artış hızının yavaşlamasına bağlanabilir.

Doğu Asya, yüzde 7'yi aşan istikrarlı bir GSYH artışına rağmen işsizlik yaygınlaşmıştır. Güneydoğu Asya'da işsizlik 2003 yılında önemli ölçüde azalmış, bu arada işgücüne katılım oranı da yükselmiştir. Güney Asya'da yüzde 5.1'lik GSYH



artışına rağmen işsizlik oranı değişmemiştir. Dolayısıyla, enformel istihdamdaki artışa ek olarak Güney Asya çalışanlarının yoksulluğunda herhangi bir azalma olmamıştır. Güney Asya'da işgücü piyasasına yeni girenlerin sayıca fazla olması (2015 yılına kadar 6 milyonun üzerinde kişi) nedeniyle işsizlikte sınırlı bir artış beklenmektedir. Güneydoğu Asya'da genel olarak işsizliğin ötesinde çalışanların yoksulluğunu azaltma açısından da bir potansiyel bulunmaktadır. Ancak bunun için yoksulluğun en yaygın olduğu ekonomilerin, bölgedeki daha zengin ekonomilerin son birkaç yıl içinde gerçekleştirdikleri GSYH ve istihdam artış hızlarını yakalamaları gerekmektedir.

Orta Doğu ve Kuzey Afrika'da da işsizlik hızla artmış, yüzde 12.2 ile bu bölge dünyada işsizlik oranının en yüksek olduğu bölge durumuna gelmiştir. Bunun başlıca nedenleri, kamu sektöründeki istihdamın yeniden yapılandırılması ve işgücündeki artış hızının yüksekliğidir. Başka ülkelere işçi gönderen ülkelerde işsizlik artışına yol açan bir diğer neden de, kimi Körfez ülkelerinin yabancı işçilerin yerine yerlilerin çalıştırılması yönündeki girişimleridir. 2003 yılı

ILO raporunda da belirtildiği gibi, bu bölgedeki ülkelerin geleceği hala bulutlu görünmektedir. Petrol fiyatlarına bağımlılık, kimi ekonomilerin soğuramayacakları ölçüde yüksek bir işgücü artış hızı, kamu kurumlarında kalite yetersizliği ve kimi ekonomilerdeki yoksulluk, işgücü piyasalarında gerçek gelişmenin önünde duran engeller arasındadır.

Sahra Güneyi Afrika ise ne işsizlik oranını ne de çalışan kesim içindeki yaygın yoksulluğu azaltabilmiştir. Ayrıca, HIV/AIDS'in işgücü piyasaları üzerindeki etkisi ve sürüp giden "beyin göçü" bölgeyi çok ihtiyaç duyduğu beşeri sermayeden de yoksun bırakmış, bölgenin Binyıl Kalkınma Hedeflerini gerçekleştirme olasılığını azaltmıştır. Safra Güneyi Afrika'da HIV/AIDS sorunu ile de bağlantılı olan çalışan kesim yoksulluğu, büyüme ve kalkınma önündeki en büyük engel durumundadır.

Geçiş sürecindeki ülkelere gelince: Ekonomik değişikliklerden kaynaklanan ve yıllar süren işsizlik artışlarının ardından söz konusu ülkeler bu çizgiyi artık tersine çevirmiş görünmektedirler. Nitekim bu ülkelerde işsizlik 2003 sonunda azalmıştır. İşgücü piyasası koşullarında da, çekilen yabancı yatırımlar sayesinde düzelmeler beklenmektedir. Güçlü bir iç talep, ticaretin büyümesi ve geçiş sürecine yerel bir takım sorunların aşılması, hep olumlu göstergelerdir. Bir kez daha burada da HIV/AIDS'in kimi ekonomilerin daha ötede gelişmeleri önünde bir tehdit olarak durduğunu belirtmek gerekir.

Gelecekteki büyüme için bir temel 2003 yılında dünya ekonomisinde genel bir GSH artış, görülmüş, ancak istihdamda böyle bir gelişme görülmemiştir. Dünyada yoksulluğun yarı yarıya azaltılmasını öngören Binyıl Kalkınma Hedefine 2015 yılında ulaşabilmesi, bu durumun değişmesini gerektirmektedir.

Raporda da belirtildiği gibi: "Başlıca görev, dünya işgücü piyasalarına her yıl yeni giren 514 milyon kişinin bu piyasalarca emilmesinin ve 2015 yılına kadar yoksulluğun azaltılmasıdır. GSH'daki artışın 2004 yılında ve ötesinde istihdam artışı olarak ne ölçüde yansımaya bulacağı, politika kararlarında istihdam artışı olarak ne ölçüde yansımaya bulacağı, politika kararlarında istihdam politikalarına ne derece öncelik tanınacağına, bu politikalara makroekonomik politikalar ölçüsünde ağırlık tanınıp tanınmayacağına bağlıdır."

ILO bunlara ek olarak politik kararları alanların aşağıdaki ilkelere uymaya çağırmıştır:

* "Yoksuldan yana" politikalar benimsenmelidir. Yoksulluk, giderek artan işsizlik ve eksik istihdamla birlikte, istihdamın genişlemesini sınırlandırmaktadır. Yoksullar, eğitimsizlik, olumsuz sağlık koşulları ve güçsüzlük gibi nedenlerden dolayı kendilerini ve ailelerini yoksulluktan çekip çıkarma potansiyellerini kullanamamaktadırlar. Yoksuldan yana politikalar, insanlara insana yakışır iş sağlayarak istihdam imkanları yaratacak biçimde oluşturulmalıdır. Başka bir deyişle,

kadınlara ve erkeklere, özgürlük, güvenlik ve insanlık onuru çerçevesinde sağlam ve kazancı makul iş imkanları sağlanmalıdır.

* Eğer yeni iş imkanları yaratmayan ekonomik büyüme süreklilik kazanırsa, bu durum gelecekte büyümenin kendisini de tehdit edecektir. Hiçbir ülke uzun dönemde giderek artan işsizlik oranlarına katlanamaz; çünkü, giderek azalan talep bir noktadan sonra ekonomik büyümeyi der frenleyecektir. Ayrıca, yüksek işsizlik oranlarının süreklilik kazanması aynı zamanda beşeri sermayenin israfı anlamına da gelmektedir. İnsana yakışır iş imkanlarının yaratılması, yoksulluğun azaltılmasının ötesinde gelecekteki büyüme açısından da vazgeçilmez bir koşulu yerine getirir. Bezgin, eğitimsiz ve istihdamı mümkün olmayan çok sayıda genç, uzun dönemli kalkınma perspektifleri üzerinde yıkıcı etkiler yaratabilir. Bu nedenle gençler arasında işsizlik oranları azaltılmalı ve genç insanların potansiyelinden yararlanılmalıdır.

* Gelişmiş ülkelerdeki pazarlara erişimi sağlayacak uluslararası yardımlar artırılmalı, dış borçlarla dış borç ödeme yükümlülükleri hafifletilmelidir. Bu sayede daha iyi bir yönetim, iş yaratılması ve yoksullukla mücadeleyi hedefleyen programlar için daha fazla kaynak sağlanabilecektir. Bu olmadan, gelişmekte olan ülkelerin çoğu giderek artan dünya talebinin karşılanmasında kendilerine yer bulamayacaktır.

Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası



ÇMİS'ten...
ÇMİS'ten...

ACİL DURUM EĞİTİMLERİ

DEVAM EDİYOR



Sendikamız tarafından 14 Haziran 2004 tarihinde MESS Eğitim Vakfı ile ortaklaşa olarak başlatılan Üyemiz Çimento Fabrikalarına yönelik Acil Durum Eğitimlerimiz devam ediyor.

Deprem, Yangın, İş kazaları, İlk Yardım gibi konuları içeren Acil Durum Eğitimleri taşeron işçileri de dahil olmak üzere tüm işçileri

kapsamakta ve 8 saat olmak üzere 25'er kişilik gruplar halinde düzenlenmektedir.

Ağustos ayında üyemiz fabrikalarda hem üretimin yoğun olması hem de yıllık ücretli izinlerin fazla olması sebebiyle verilen aranın ardından eğitimler, Eylül ayı başı itibarıyla tekrar program dahilinde devam edecektir.

Ağustos ayında verilen aradan önce üyemiz Bolu Çimento Sanayii A.Ş., Batıçim-Batı Anadolu Çimento Sanayi A.Ş., Batisöke-Söke Çimento Sanayi A.Ş., Denizli Çimento Sanayi A.Ş., Lafarge Aslan Çimento A.Ş., Yibitaş Lafarge Samsun Çimento Öğütme Tesisi, Yibitaş Lafarge Çorum Çimento Fabrikası'nda Acil Durum Eğitimleri tamamlanmıştır.



4857 SAYILI İŞ KANUNU HAKKINDA BİLGİLENDİRME TOPLANTISI

BURSA'DA YAPILDI

06 Ağustos 2004 tarihinde Bursa Beton San. ve Tic. A.Ş.'nin merkez binası toplantı salonunda, 4857 sayılı İş Kanunu'nun getirdiği yeni düzenlemeler hakkında bilgilendirme toplantısı yapıldı. Bursa Çimento Fabrikası A.Ş.,

Bursa Beton San. ve Tic. A.Ş. ve ÇEMTAŞ Çelik Makine ve Sanayi A.Ş. yetkililerinin katıldığı toplantıda konuşmacı olarak yer alan Sendikamız Genel Sekreteri Av. Sancar BAYAZIT ve Sendikamız Avukatı Ertan İREN, 4857 sayılı İş

Kanununda yer alan yeni düzenlemeler ve özellikle asıl işveren-alt işveren ilişkileri ile esnek çalışma biçimleri hakkında bilgi vererek katılımcıların sorularını cevapladılar.



KİŞİSEL MARUZİYET ÖLÇÜMLERİ PROJEMİZ TAMAMLANMAK ÜZERE

10 Haziran 2004 tarihinde Sendikamız Üyesi Çimento Fabrikalarına yönelik olarak kanuni zorunlulukların yerine getirilmesi amacıyla başlatılan toz ve gürültüye karşı kişisel maruziyet ölçümleri projesi 10 Eylül 2004 tarihi itibarıyla tamamlanacaktır.

Çalışanların toz ve gürültüye maruz kalma seviyelerinin tespit edilebilmesi amacıyla, toz ve

gürültünün en yoğun olduğu bölümlerde çalışan personellerin üzerlerine günlük çalışmalarına hiçbir engel teşkil etmeyen okuyucu cihazlar takılmak suretiyle 7,5 saat boyunca maruz kaldıkları toz ve gürültü seviyeleri tespit edilmektedir.

Bunun yanında fabrika sahasının genelini temsil etmesi bakımından 300-400 noktadan gürültü ve toz

ortam ölçümleri de gerçekleştirilmek suretiyle fabrikaların çok ayrıntılı toz ve gürültü haritaları oluşturulmaktadır.

Çimento fabrikalarında özellikle laboratuvar ve bakım bölümlerinde yapılan faaliyetlerde kullanılan kimyasalların ortaya çıkardığı gazların da emisyon ölçümleri yapılarak insan sağlığına etkileri ortaya konulmaktadır.



Berberer biriktirdiklerimiz...
Berberer biriktirdiklerimiz...

OYAK Çimento Grubu'nda görev değiflikleri.

OYAK Çimento Grubu bünyesindeki fabrikalarımızda 01 Temmuz 2004'ten itibaren geçerli olmak üzere şu değişiklikler yapılmıştır: Adana Çimento Genel Müdürlüğü'ne İsmail Erkovan,

Bolu Çimento Genel Müdürlüğü'ne K.Ümit Özel, Ünye Çimento Genel Müdürlüğü'ne H.İlker Güner, Mardin Çimento Genel Müdürlüğü'ne Kemal Doğansel ve Elazığ Çimento Genel

Müdürlüğü'ne Sedat Orhan atanmıştır. Çimento İşveren olarak Erkovan, Özel, Güner, Doğansel Orhan'a yeni görevlerinde başarılar dileriz.



İsmail ERKOVAN,

1949 doğumlu ve İTÜ Kimya Mühendisliği mezunudur. Adana Çimento'da başladığı meslek hayatında, 1995 - 2000 arasında Mardin Çimento, 2000 - 2004 arasında Bolu Çimento Genel Müdürlüğü görevlerini yürütmüştür.

K.Ümit ÖZEL,

1956 doğumlu ve Hacettepe Üniversitesi Kimya Mühendisliği mezunudur. Bolu Çimento'da başladığı meslek hayatında, 2000 - 2004 arasında Elazığ Çimento'da Genel Müdür olarak görev yapmıştır.



H.İlker GÜNER,

1952 doğumlu ve İDMMA Kimya Mühendisliği mezunudur. Adana Çimento'da başladığı meslek hayatında, 2000 - 2004 arasında Mardin Çimento'da Genel Müdür olarak görev yapmıştır.

Kemal DOĞANSEL ,

1960 doğumlu ve ODTÜ Makine Mühendisliği mezunudur. Adana Çimento'da başladığı meslek hayatında, 2000 - 2004 arasında Mardin Çimento'da Teknik Genel Müdür Yardımcılığı görevini yürütmüştür.



Sedat ORHAN,

1959 doğumlu ve Karadeniz Teknik Üniversitesi Makine Mühendisliği mezunudur. Bolu Çimento'da başladığı meslek hayatında, 2000 - 2004 arasında Ünye Çimento'da Genel Müdürlük görevini yürütmüştür.

AKÇANSA

Çimsa Kayseri, Akçansa Çanakkale ve Akçansa Büyükçekmece fabrikalarında yönetim değişiklikleri.

SABANCI Çimento Grubu bünyesindeki fabrikalarımızda 01 Temmuz 2004'ten itibaren geçerli olmak üzere şu değişiklikler yapılmıştır: Çimsa Kayseri Fabrika Müdürlüğü'ne Hayrettin Şener, Akçansa Çanakkale Fabrika Müdürlüğü'ne Hasan İmer, Akçansa'da İşletmeler Genel Müdür Yardımcılığı'na Ahmet V. PEKİN atanmıştır. Pekin, aynı zamanda Akçansa Büyükçekmece Fabrikası'nın yönetiminden bizzat sorumlu olacaktır. Çimento İşveren olarak Şener, İmer ve Pekin'e yeni görevlerinde başarılar dileriz.



24.11.1955 tarihinde doğan **Ahmet V. Pekin**, Boğaziçi Üniversitesi'nde Endüstri Mühendisliği öğrenimi gördü. Çalışma hayatına Devlet Sanayi ve İşçi Yatırım Bankası'nda Proje Değerlendirme Uzman Yardımcısı olarak başladı. 1999'dan beri Sabancı Holding, Çimento Grup Başkanlığı'nda Strateji ve İş Geliştirme Direktörü olarak görev yapan Pekin, 01 Temmuz 2004 tarihinden itibaren Akçansa'da İşletmeler Genel Müdür Yardımcısı görevini yürütecektir. Ahmet Pekin, aynı zamanda Akçansa Büyükçekmece Fabrikası'nın da yönetiminden bizzat sorumlu olacaktır.



03.01.1954 tarihinde doğan **Hasan İmer**, İstanbul Devlet Mimarlık-Mühendislik Akademisi'nde Makina Mühendisliği öğrenimi gördü. Çalışma hayatına 1980 tarihinde Suudi Arabistan'da Qassim firmasında makine mühendisi olarak başladı. 01.02.2001 tarihinden beri Heidelberg Cement Technology Center (HTC) Asya Bölge Koordinatörü görevini yürütmekte olan İmer, 01 Temmuz 2004 tarihinden itibaren Akçansa Çanakkale Fabrika Müdürü pozisyonuna getirilmiştir.



24.11.1953 tarihinde doğan **Hayrettin Şener**, 1975'te İTÜ Kimya Mühendisliği bölümünü bitirdikten sonra, Polytechnic Institute of New York'ta Kimya Mühendisliği yüksek lisans öğrenimi gördü. Çalışma hayatına 1979'da Çanakkale Çimento'da Vardiya Mühendisi olarak başladı. 1999'dan beri Akçansa Çanakkale Fabrikası Müdürlüğü görevini yürütmekte olan Şener, 01 Temmuz 2004 tarihi itibarıyla Çimsa Kayseri Fabrika Müdürü görevine getirilmiştir.

Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası



ÇEVRE VE ORMAN BAKANLIĞI DAİRE BAŞKANLARININ ADANA ÇİMENTO GEZİSİ

TÇMB Çevre Daimi Komitesi Atıklar ve Petrokok Alt Komitesi'nin (APAK) 2004 eylem planı çerçevesinde yürütülen "Atıkların Çimento Fabrikalarında Değerlendirilmesi Konusunda Yerel Kamuoyu Oluşturulması" konulu proje, Çevre ve Orman Bakanlığı yetkilileri tarafından prensip olarak uygun bulunmuştu.

Projenin amacı; çimento fabrikalarında değerlendirilecek atıklarla ilgili olarak, çimento fabrikaları ve Çevre Bakanlığı İl Müdürlüklerinde konuyla ilgili yetkililerin eğitici olarak yetiştirilmesi, bu eğitimciler vasıtasıyla bölgeler bazında yapılacak eğitim faaliyetleri ile bu konuda oluşabilecek bilinçsiz tepkilerin teknik ve bilimsel olarak minimize edilmesidir.

Bu projenin başlangıcı olmak üzere, Çevre Daimi Komitesi tarafından T.C. Çevre ve Orman Bakanlığı yetkililerine en kısa sürede bir çimento fabrikasının gezdirilmesi ve gezi sırasında brifing verilmesi kararlaştırıldı.□



Bu kapsamdaki ilk gezi, 11 – 12 Haziran 2004 tarihleri arasında Adana Çimento Fabrikasına yapıldı. 12 Haziran 2004 Cumartesi günü Adana Çimento'da, Genel Müdür Vekili E. Oya TOKATLI tarafından verilen brifing sonrası, Adana Çimento fabrikası gezildi. İdari binalar, işletme üniteleri, Tehlikeli ve Geri Dönüşümlü Atık Toplama Tesisi, kalite kontrol laboratuvarları, otomasyon odası gezilerek, başta Teknik Genel Müdür Yardımcısı Ünal ÖNER olmak üzere birim

müdürlerimiz tarafından çeşitli bilgiler aktarıldı.

Çimento fabrikalarında % 5'ten fazla kükürt içeren petrokok ve 6 numara fuel oil kullanılabileceği, yüksek kükürlü gazların üretim sırasında hammadde tarafından kimyasal olarak bağlanarak bacadan çıkmadığı, dolayısı ile çimento fabrikaları için yüksek kükürlü yakıtların önemli çevre boyutu olmadığı açıklandı.

Çimento fabrikalarının en uygun atık bertaraf tesisi olduğu, lisans işlemlerinin uzun zaman alması ve bürokratik engeller nedeniyle alternatif yakıtların kullanımının zorlaştığı ifade edilerek Bakanlığın bu konuda kolaylık sağlanması talep edildi.

Geçmişteki yıllarda çimento fabrikalarında tozsuzlaştırmaya yönelik enerji indiriminin olduğu, günümüzde ise bu indirimler yapılmadığından yatırımların geri dönüş sürelerinin uzadığı anlatılarak, Çevre ve Orman Bakanlığının teşviki istendi.



Birliğin ve Dirliğin Harcı
Aşkale Çimento Sanayi T.İ.Ş.

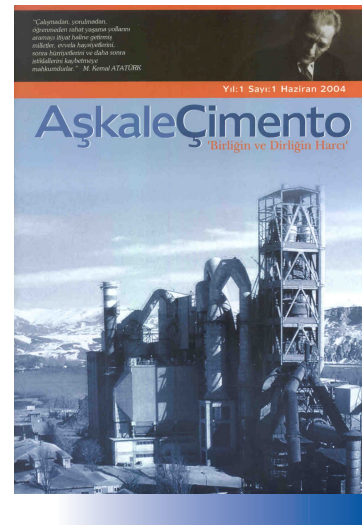
AŞKALE ÇİMENTO DERGİSİ OKUYUCULARLA BULUŞTU

"Birliğin ve Dirliğin Harcı" sloganıyla yola çıkan Aşkale Çimento'nun "Aşkale Çimento" isimli dergisi Haziran ayında okuyucularla buluştu.

"Aşkale Çimento" dergisi aracılığıyla herkes, bölgesindeki insanlar için gurur kaynağı olan Aşkale Çimento hakkında daha fazla bilgi edinme ve faaliyetlerden haberdar olabilme imkanına sahip olacak.

3 aylık periyot ile yayınlanacak dergide, çimento fabrikası ve hazır beton tesisleri hakkında bilgiler, çevre, kalite, pazarlama, eğitim faaliyetleri okuyuculara aktarılacaktır.

Çimento İşveren olarak, "Aşkale Çimento" dergisine yayın hayatında başarılar dileriz.



Yenilenen

www.akcansa.com.tr'yi tıklayın,
en sağlam bilgiye ulaşın.....

AKÇANSA



Akçansa'nın web sitesi yenilenerek, estetik ve görsel öğeleri kuvvetli, hedef kitleye yöneltilen mesajları doğru ve etkin bir şekilde ulaştırabilen, beklentilerin üzerinde bilgi içeriği bulunan, kolay ulaşılabilen, hızlı, kullanıcı dostu, interaktif, güncel, dinamik ve geleceğe yönelik bir altyapısı olan www.akcansa.com.tr yaratıldı.

Ağırlıklı olarak bilgi içerikli hazırlanan sitede çimento ve betona dair her türlü bilgiye erişmek mümkündür. Dünyada çimento ve hazır beton, Türkiye'de çimento ve hazır beton ile ilgili çeşitli bilgilerin detaylı olarak yer aldığı sitede, çimento üretim prosesini merak edenler için basit bir üretim animasyonu da mevcuttur. Çimento ve hazır beton ile ilgili bilgi içeren diğer sitelerin linklerine de geniş bir şekilde yer verilen sitede Akçansa'ya ait bütün güncel, tarihsel finansal veriler, faaliyet raporları, hisse fiyatının gelişimi bulunmaktadır.

Hazır beton faaliyetleriyle ilgili olarak www.betonsa.com.tr'yi tıkladığınızda ise, Betonsa'ya dair her türlü bilgiye ulaşabilirsiniz. Özel ürünlerle ilgili tüm bilgi ve broşürlerin yanısıra, bulunduğunuz bölgenin ısısına göre beton dökümü gibi teknik bilgileri ve hava durumu verilerini de sitede bulabilirsiniz.

Basında Akçansa'yı merak ediyorsanız, Medya Merkezi'ni tıklayabilirsiniz. Yine medya merkezinde tesislerin ipix görüntüleri de yer almaktadır. Böylelikle Akçansa'nın tesislerini daha da yakından tanıma fırsatı elde edebilirsiniz. Akçansa'nın tüm tesislerine ulaşabilmek artık herkes için çok daha kolay, çünkü tüm tesislerin krokileri bize ulaşın bölümünü tıkladığınızda karşınızda...



Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası



Aşkale Çimento'nun Haklı Gururu

Türkiye'de özelleştirmede örnek model olarak gösterilen Aşkale Çimento Sanayi T.A.Ş., bu yıl da Türkiye'nin ikinci 500 büyük sanayi kuruluşu arasında yerini aldı. 1992 yılında satın alınan Aşkale Çimento, 20 milyon dolarlık ek yatırımla, geçen 10 yıl içinde kapasitesini ikiye katladı.

İstanbul Sanayi Odası tarafından yapılan çalışma ile Türkiye'nin ikinci 500 büyük sanayi kuruluşu belirlendi. 2003 yılı satışlar, katma değer, öz sermaye, net aktifler, dönem karı, ihracat ve ücretle çalışanların ortalamasının alınmasıyla yapılan değerlendirmede, Aşkale Çimento T.A.Ş.'nin dev sanayi kuruluşları arasında yer aldığı ortaya çıktı.

Aşkale Çimento, İstanbul Sanayi Odası tarafından yapılan araştırmada



ikinci büyük 500 sanayi kuruluşu arasında 2003 yılında 156. oldu. Çimento, tekstil, elektronik ve gıda firmalarını geride bırakan Aşkale Çimento'da bir sonraki yıl hedef birinci 500 büyük firma arasına girmek olarak belirlendi.

Aşkale Çimento Yönetim Kurulu Başkanı Lütfü Yücelik, 1993'te

özelleştirilen şirketin 10 yıl içerisinde çok önemli noktalara geldiğini belirterek, ülkenin yaşadığı krizlerde birçok firmanın batmasına rağmen fabrikanın sürekli yükseldiğini söyledi. Yücelik, daha sonra şunları kaydetti: "Bu, geleceğin holdinginin başarısıdır. Aşkale Çimento Fabrikası, fabrika kuran bir fabrika olmuştur. Bu başarı, yıllardır sabırla bizden desteğini esirgemeyen ortaklarımızın, azim ve gayretle çalışan işçimizin, yöneticilerimizindir."

Aşkale Çimento'nun gösterdiği başarının küçümsenmeyecek kadar büyük olduğunu söyleyen Yönetim Kurulu Başkanı Lütfü Yücelik, "Yeni atılımlarla başarılarımızı dahada artırmak istiyoruz. Şirketimizin en önemli hedefi kaliteli ürün ve daha fazla istihdamdır. Her yıl yeni bir yatırım yapmayı hedefliyoruz." şeklinde konuştu



YIBITAŞ LAFARGE

Üyemiz Yibitaş Lafarge'dan Çevreci Yatırım

Yibitaş Lafarge Çorum Çimento Fabrikası, Dünya Çevre Günü'nde 750 bin dolarlık çevre yatırımı için start verdi.

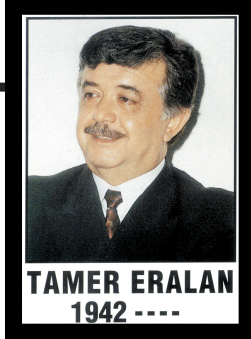
Çorum Yibitaş Lafarge Çimento Fabrikası, 5 Haziran Çevre Günü'nde anlamlı bir yatırımla elektronik filtre sistemini tamamen yenileme çalışmalarını başlattı. 25 Mayıs - 15 Haziran tarihleri arasında üretimi durdurarak fabrikanın revizyona girdiğini açıklayan Çorum Çimento Genel Müdürü İsmail Gümüştöre, fabrikanın toz çıkarmayan bir tesis haline

gelmesi için bu yıl çevre yatırımlarına 750 bin dolar ayırdıklarını belirterek, "Şehrimizi AB standartlarına kavuşturmada üzerimize düşen görevi sonuna kadar yapacağız" dedi.

Çalışmaların Çevre Günü'ne denk gelmesinin kendileri için ayrı bir anlam taşıdığını ifade eden Gümüştöre, revizyon çalışmaları içerisinde bir fabrikanın kalbi sayılabilecek fırın mantosu üzerinde de değişiklik yaptıklarını anlatarak, Ankara Şeker Fabrikası'na yaptırılan 4,2 metre çapında 10 metre

uzunluğunda ve 35 ton ağırlığındaki parçanın yerine takılması için Bursa'dan özel bir vinç getirildiğini söyledi.

Yibitaş Lafarge Çorum Çimento Fabrikası tarafından tuğla ve kiremit atıklarının değerlendirilmesi amacıyla da bir proje hazırlandı. Projenin hayata geçirilmesi ile birlikte tuğla ve kiremit atıklarının kent çevresine gelişigüzel bırakılması nedeniyle meydana gelen çevre kirliliğinin önüne geçilmiş olacak.



TAMER ERALAN
1942 ----

T. ÇİMSE-İŞ SENDİKASI GENEL BAŞKANI TAMER ERALAN ARAMIZDAN AYRILDI

Çalışma hayatına başladığı 1965 yılından itibaren Çimento camiasına ve Türk Sendikacılığının gelişimine önemli katkılar sağlayan T. Çimse-İş Sendikası Genel Başkanı Tamer ERALAN, 10.08.2004 tarihinde aramızdan ayrıldı.

Çalışkanlığı ve hoşgörülü davranışlarıyla her zaman takdir toplayan ve işçi-işveren ilişkilerinde sosyal diyalog yoluyla yapıcı adımların atılmasında önemli rol oynayan Genel Başkan'ın vefatı büyük üzüntü yarattı.

Merhumun cenazesi 11.08.2004 Çarşamba günü saat 12.00'de Ankara'da T.Çimse-İş Genel Merkezi'nde yapılan törenden sonra Kocatepe Camii'nde kılınan öğle namazını müteakip Cebeci Asri Mezarlığı'nda toprağa verildi.

Merhuma Tanrı'dan rahmet, ailesine, sevenlerine ve Çimento Camiasına başsağlığı dileriz.

Çimento İşveren Dergisi



TAMER ERALAN'IN ÖZGEÇMİŞİ

Tamer Eralan 1942 yılında Ankara'da doğdu. 1965 yılında Ankara Çimento San. T.A.Ş. Çimento Fabrikası'nda çalışma hayatına başladı. 1967 yılında T. Çimse-İş Sendikası Ankara Şubesi Başkan vekilliğine, 1968 yılında T. Çimse-İş Sendikası Ankara Şube Başkanlığı görevine seçildi. Türkiye Çimse-İş Sendikası Genel Merkezi'nin 1077 ve 1979 yıllarında yapılan genel kurullarında Genel Eğitim Sekreterliği'ne, 1981 yılında yapılan genel kurulda Genel Başkanlığı'na seçildi. 01.12.1997 - 05.12.1999 tarihleri arasında Türk-İş Konfederasyonu Genel Teşkilatlanma Sekreterliği görevine getirildi. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Türkiye İş Kurumu Yönetim Kurulu Üyeliği görevini ifa etti. Türkiye Çimse-İş Sendikası Genel Başkanlık görevini sürdürmekte iken 10.08.2004 tarihinde vefat etmiştir.

Tamer Eralan, evli ve üç çocuk babası idi.

Başsağlığı

MESS Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası ve
MESS Eğitim Vakfı Yönetim Kurulu Başkanı

Sayın TUĞRUL KUTADGOBİLİK'in
babası,

Av. NECDET KUTADGOBİLİK

20.06.2004 Pazar günü vefat etmiştir.
Merhuma Allah'tan rahmet, ailesine ve tüm sevenlerine
başsağlığı dileriz.

Çimento İşveren Dergisi

43

Başsağlığı

Yüksek Hakem Kurulu Genel Sekreteri

MEHMET ÖZER

29.06.2004 Salı günü vefat etmiştir.
Merhuma Allah'tan rahmet, ailesine ve tüm sevenlerine
başsağlığı dileriz.

Çimento İşveren Dergisi

EREN HOLDİNG'DEN BİTLİS'E OKUL



44

Eren Holding'in Bitlis'te yaptırdığı Nurullah Eren Anadolu Öğretmen Lisesi'nin açılış töreni 08 Ağustos 2004 Pazar günü gerçekleşmiştir. Sendikamız Yönetim Kurulu Başkanı Ahmet Eren'in okul ile ilgili konuşmasının tam metni aşağıda yer almaktadır:

Değerli Hemşehrilerimiz,

Bildiğiniz gibi Diyarbakır uçak kazasında kaybettiğimiz değerli evladımız Nurullah Eren adına yaptırdığımız okulun açılışı 8 Ağustos günü Sayın Başbakanımızın katılımı ile gerçekleştirilmiştir. Nurullah Eren Anadolu Öğretmen Lisesi, 12 derslikli bir okuldur. 350-400 öğrencinin okuyacağı bu lise, laboratuvarları, bilgisayar odaları, mutfak ve 400 kişilik yemekhanesi ile yüksek standartta bir okuldur. Okulun yanında ayrıca bir spor salonu, 200 kişilik öğrenci yurdu, 20 dairelik öğretmen lojmanları ayrı binalar olarak inşa edilmiştir. Binalar 9.5 şiddetindeki depreme dayanıklı olarak yapılmıştır.

Okulun A dan Z'ye aklı gelebilecek bütün ihtiyaçları (Yazı tahtaları, bilgisayarlar, laboratuvar aletleri, sıralar, dolaplar, televizyonlar, banyo araç ve gereçleri, yatak takımları, yemek takımları, çanaklar, tabaklar, voleybol, basketbol topu dahil) tarafımızdan temin edilmiştir. Bütün araç, gereç ve malzemelerde İstanbul'daki Koç Lisesi esas alınmış, hatta bazı kalemlerde bu standardın da üstüne çıkılmıştır.

Değerli Hemşehrilerimiz,

Bu okulun yaptırılıp Milli Eğitim Bakanlığı'na teslimi ile görevimiz sona ermeyecektir. Eren Ailesi olarak, Nurullah Eren Anadolu Öğretmen Lisesi'nin hamisi ve destekçisi olmaya Allah'ın izniyle, varlığımızın müsaadesi ölçüsünde devam edeceğiz. Belki de bu okul öğretim ve öğrencileri; sportif aktiviteleri, fizik standartları ile Türkiye'de örnek bir okul durumuna gelecektir. Özellikle İngilizce, Matematik ve Fen derslerinde dışarıdan öğretim kadrosu destekli bir düzen kurmaya, bu okul mezunlarının istedikleri yüksek okul ve üniversitelere girişini kolaylaştıracak bir eğitim programı uygulamaya gayret edeceğiz. İyi ve başarılı öğrencilerin değişim programları çerçevesinde yurt dışına gönderilmesi, mezunlarından bir kısmının üniversiteye devamı sırasında burslardan yararlandırılması da düşüncelerimiz arasındadır.

Kısaca, Nurullah Eren Anadolu Öğretmen Lisesi'nin Türkiye'nin en cazip liselerinden biri olması için bundan sonraki yıllarda da elimizden gelen bütün gayreti göstereceğiz.

Bitlis'imize ve değerli Hemşehrilerimize hayırlı, uğurlu olsun.

Saygılarımızla,

Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası



SSK Genel Kurulu Yapıldı

SSK Yönetim Kurulu'nda görev yapacak işçi, işveren ve emekli temsilcileri 28 Haziran 2004 günü belirlendi. SSK Genel Kurulu'nda, Yönetim Kurulu üyelikleri için seçim yapıldı.

Buna göre, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (TİSK)

temsilcisi Av. Sancar Bayazıt (Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası Genel Sekreteri), Türk-İş temsilcisi Fikret Barın (Yol-İş Sendikası Genel Başkanı), emekli temsilcisi Kazım Ergün (Türkiye İşçi Emeklileri Derneği Genel Başkanı) oybirliğiyle SSK Yönetim Kurulu üyeliklerine getirildiler.

Toplam 8 üyeli yönetim kurulunda, 2 üyeyi Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı ile Hazine Müsteşarlığı'nın bağlı olduğu bakan ortak kararname ile belirlerken, SSK Başkanı ile sigorta ve sağlık işleri genel müdürleri diğer üyeleri oluşturuyor.



Av. Sancar BAYAZIT 1942 yılında Kahramanmaraş'ta doğdu. İlk, orta ve lise tahsilini Ankara'da tamamladı. 1965 yılında Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi'nden mezun oldu. 1970 yılından beri İş Hukuku, işçi işveren münasebetleri, toplu iş sözleşmesi konularında çalışmaktadır. "Kıdem Tazminatı" ve "Çıraklık ve Mesleki Eğitim" konularında basılmış iki kitabı ve muhtelif dergilerde yayınlanmış makaleleri vardır. Endüstri ilişkileri ile ilgili çok sayıda kurs, konferans ve seminare katılmıştır. İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi üyesi olup, Cenevre'de toplanan Uluslararası Çalışma Teşkilatı'nın (International Labour Organisation) konferanslarına Türk işveren temsilcileri arasında yer alarak katılmaktadır. 1970 yılından beri Ankara Barosu'nda kayıtlı Avukattir. 1970-1985 yılları arasında Kamu İşveren Sendikalarında, Uzman, Hukuk Müşaviri ve Genel Sekreterlik görevlerinde bulunmuştur. 1985 yılından beri Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası'nın Genel Sekreterliği görevini yürütmektedir. 26.05.1999 tarihinden itibaren SSK Yönetim Kurulu Üyeliği görevini sürdürmektedir. Evli ve iki çocuk babasıdır.

Fikret BARIN 1965 yılında Karayolları Trabzon 10. Bölge Müdürlüğü'nde göreve başlayan Barın, 1974, 1975 ve 1976 yıllarında Trabzon Yol-İş Sendikası'nda Temsilcilik ve Baştemsilcilik görevlerinde bulundu. 1977 yılında Trabzon Yol-İş Sendikası'na Yönetim Kurulu Üyesi olarak seçildi. Milli tip sendikacılığa geçildiği yıl olan 1983 yılının Kasım ayında Türkiye Yol-İş Sendikası Trabzon 1 No'lu Şube Başkanı olarak seçildi. 19 Ekim 1986 tarihinde yapılan Türkiye Yol-İş Sendikası Genel Merkezi 2. Olağan Genel Kurulu'nda ise Genel Teşkilatlandırma Sekreteri olarak seçilip T.Yol-İş Sendikası genel merkezinde göreve başladı. Bunu müteakip T.Yol-İş Sendikası'nın 16 Ekim 1989 tarihli 3. Olağan Genel Kurulu'nda da Genel Başkan Yardımcılığı görevine seçilmiş olup bu görevi T.Yol-İş Sendikası Yönetim Kurulu'nun 10.12.2002 tarihli yönetim kurulu toplantısında genel başkan olarak seçilmesine kadar sürdürdü. 14 Eylül 2003 tarihinde 7. Olağan Genel Kurul'da ise yeniden Genel Başkanlığa seçildi. Halen bu görevini sürdürmektedir. 28-29 Haziran 2004 tarihinde yapılan SSK 46. Olağan Genel Kurulu'nda Türk-İş'i temsilen Yönetim Kurulu İşçi Üyeliği'ne seçildi. Fikret Barın evli olup, iki çocuk babasıdır.



Prof. Dr. Zühtü ALTAN'la

SOSYAL POLİTİKAYI KONUŞMAK

İsmail BAYER

Bazı üniversitelerde, dersi bile okutulmaktan vazgeçilen "Sosyal Politika" yeniden gündeme geliyor. Bu konuda, biraz buruk olan değerli hocamız Prof. Dr. Zühtü Altan ile konuşuyoruz.

2004 Haziran sonu, Ankara Hilton Otel'i'nde bir toplantıdayız. "Avrupa Birliğine Uyum Sürecinde Ulusal Sosyal Politika Sempozyumu"nu Prof. Dr. Nükhet Hotar açıyor.

Bu satırlarımızı size ulaştıran Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası, 1997 baharında Fethiye'de benzer konuyu tartışma platformuna taşımıştır¹. Toplantıda, Maastricht Anlaşması öncesi ve

sonrasında, Birliğin Sosyal Politikaları, AB Sosyal Politikasına ilişkin düzenlemelerin temel yapıları, serbest dolaşım, cinsiyetler arasında eşit davranma, iş ilişkisinin sürekliliği, yönetime katılma, sosyal güvenlik, iş süresi ve dinlenme hakları, bir bütünsellik içinde, İstanbul, İzmir, Eskişehir'den gelen öğretim üyelerinin tebliğleri ve katılımcıların katkıları ile değerlendirilmiştir.

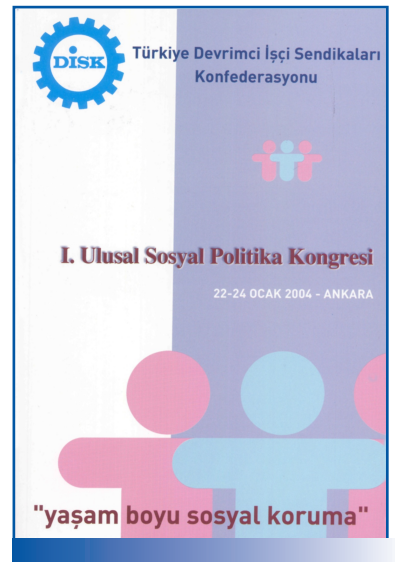
1997'den 2004'e uzanan çizgide, bu yıl başında da, Ankara'da Dedeman Otel'i'nde konu yine geniş bir katılımı ile alınmıştır².

2004 Haziranındaki toplantıda Avrupa Komisyonu, Uyum, Sosyal Diyalog ve Sosyal Haklar Direktörü Bernard Jansen'in konuşması ile, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Murat Başesgioğlu ve Başbakan Recep Tayyip Erdoğan'ın açış konuşmalarını da dinledikten sonra konuşmamızı sürdürüyoruz Prof. Altan ile. Sosyal politikanın öneminin ve gerekliliğinin altını çiziyor sürekli. Sosyal politikanın duayeni bir dönem Çalışma Bakanlığı da yapmış olan Prof. Dr. Cahit Talas hocamızı konuşuyoruz. Birlikte Eskişehir'e gitmiştik. Anadolu Üniversitesi'nde bir konferans vermişti Cahit Hoca. Çok memnun olmuştu. Nur içinde yatsın, eşi Nuran Hanım ondan

daha da memnundu. Cahit Hocayı sanırım son kez görmüştü kürsüde. Yönetici olan, hoca olan öğrencileriyle, ne denli mutluysa hocaların hocası Cahit Hocamız.

1950'li yıllardan 2000'li yılları yaşadığımız günlerde, sosyal politikanın adeta unutulmaya terk edildiği bir süreçte, yıl içinde iki ayrı toplantıda sosyal politikanın ele alınmasını sevindirici bir gelişme olarak değerlendiriyordu Zühtü Hocamız.

Sempozyumda, özürlerle ilgili konular ele alındığında, kendisi de görme özürü olan İstanbul Milletvekili Lokman Kaya söz alıp



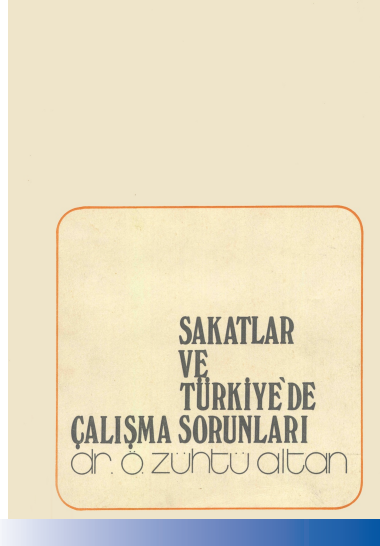
¹⁰"Avrupa Birliği'nin Sosyal Politikaları ve Türkiye Semineri" 16-19 Mayıs 1997. Ölüdeniz-Fethiye. Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası. Ankara 1997. 288. sf.

²"Yaşam Boyu Sosyal Koruma" I. Ulusal Sosyal Politika Kongresi. 22-24 Ocak 2004. Ankara. Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu. 358. sf.

Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası

katkıda bulunuyordu. Birden zaman içinde gerilere döndüm. Zühtü Hocamızı ilk nasıl tanıdım diye? Ne zaman, nerede, nasıl tanıştık; hafızamda bir yer ve tarih yok. Hocamızı cismani kimliği ile değil de ürünleri ile tanımaya başlamam 28 yıl öncesine uzanıyor; 1976'ya. İlk önce doktora tezi ile tanıdım hocamızı. Kitaba, okuduğumda tarih düşmüşüm, 1976 diye. Hocamızın ilk ürünü zaten o yıl yayımlanmış.

Hocamız, sosyal politika alanı içine giren bu konuyu, bilebildiğim kadarıyla ilk kez gündeme getirmiş ve bu konuda "Sakatlar ve



Türkiye'de Çalışma Sorunları" ³ ile ilk akademik ürünü vermişti.

Bir politikacı ve Devlet Bakanı olarak, özürülüler konusunu kamu oyuna mal etmede büyük başarı sağlayan Hasan Gemici'yi düşünüyoruz. 90'lı yılların

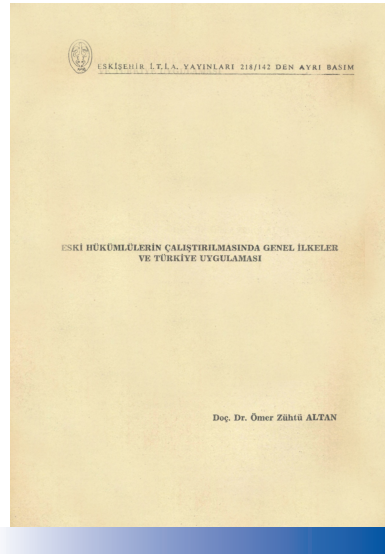
ortalarında, Anadolu Üniversitesi'nde bu konuda Hükümetin yaptıkları ve bakış açısını anlatma olanağı yaratmıştı; Zühtü Hocamız. Bu konu gündeme geldiğinde, bir bürokrat, bu işe gönül vermiş, yaşamını vermiş, Özürülüler İdaresi'nin ilk başkanlığını yapmış, meslektaşım, arkadaşım, dostum; kardeşim, Süleyman Yançatoral'ı da rahmetle anmadan geçebilir miyiz?

Zühtü Hocamız eski hükümlülere ilgili olarak, 80'li yıllarda yazdığı makalesi ile karşılaşıyorum. "Eski Hükümlülerin Çalıştırılmasında Genel İlkeler ve Türkiye Uygulaması" ⁴.

Bu konuları 1976'dan başlayarak ilk defa ele alan hocamızdan bir istemde bulunalım buradan. 4857 sayılı yeni İş Yasası bir yıldır yürürlükte, bu konuda yeni düzenlemeler getirdi. Yönetmelikleri yayımlandı. Tebliğleri yayımlanıyor. Nereden nereye gelindi? Yeni bir çalışma beklemek hakkımız sanıyorum. Çünkü Hocamızın bilimsel yolculuğunda bir bütünlük var. İncelediği konuları arasında uyum var.

Bu yazıyı kaleme alırken bir yandan da Göksel Baktagir'in seslendirdiği kanunu dinliyorum. 72 tane teli olan enstrümanı konuşurmuyor, yaşıyor, koşturuyor adeta. Doğudan batıya at ve nal sesleri ile albümünün 2. parçasında olan "Doğu Rüzgarı"nda bize bir yolculuk yaptırıyor. Nereden gelip, nerede olduğumuzu unutanlara

adeta ders verircesine, kalıplara takılmadan, eskide kalmadan, ama bilerek geleceğe yöneliyor. Kopuk ve köksüz değil. Ne olduğunu bilmeden, bunalımdan kaçmak için sallanmıyor. Koşuyor bilinçle.



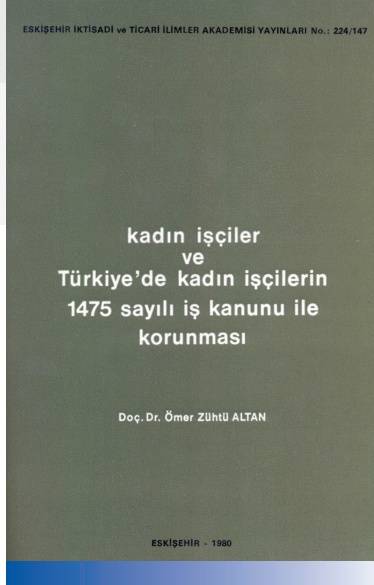
Sempozyumun birinci gününün akşamında kokteyilde, ya da programdaki tanımlamasıyla "ikram"da, İrlandalı konuşmacı Julia Maria Long ile uzunca bir sohbet yapıyoruz. "Yarın benim tebliğimi mutlaka dinlemelisiniz" diyor. Cinsiyet Eşitliği Uzmanı, Adalet, Eşitlik ve Hukuk Reformları Bölümü'nde görevliymiş. Ertesi gün tebliğinde, kısa bir belgesel çerçevesinde deneyimlerini, gözlemlerini ve yaptıklarını anlatıyor heyecanla.

Kadın hakları, çalışma yaşamında kadın, iş yasasını koruyucu düzenlemeleri 1980'lere gelindiğinde incelenmiş, üzerinde

³ ALTAN, Dr. Ö. Zühtü. "Sakatlar ve Türkiye'de Çalışma Sorunları" İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi Basımevi Eskişehir, 1976. 342. sf.

⁴ ALTAN, Doç. Dr. Ömer Zühtü. "Eski Hükümlülerin Çalıştırılmasında Genel İlkeler ve Türkiye Uygulaması" Eskişehir İ.T.İ.A. yayınları 218/142'den Ayrı Basım 1980, 36. sf.

durulmuş konular değildi. Prof. Altan yine bir ilki gerçekleştirerek,



ikinci ürünü olarak "Kadın İşçiler ve Türkiye'de Kadın İşçilerin 1475 Sayılı İş Kanunu ile Korunması"⁵ konusunu 24 yıl önce ele aldı.

Kadın işçilerin çalışma yaşamında yer almasının tarihsel gelişimi ile başlıyor çalışma. Kadın işçilerin çalışma yaşamında korunması ve Türkiye'de kadın işçiler ikinci bölümde inceleniyor. Bu çerçevede 1475 sayılı İş Yasası ele alınıyor.

Bu konuya doçentlik tezinde bırakmamış hocamız. Güncel gelişmeler, günümüzde de üzerinde çok durulan konular. 1997'de yeniden ele alınıp,

bahsettiğimiz bu dergiye hayat veren Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası'nın 97'deki, Avrupa Birliği'nin Sosyal Politikaları ve Türkiye Semineri'nde "Cinsiyetler Arasında Eşit Davranma"⁶ konusundaki tebliğinde, sosyal politika ve iş hukuku dersi veriyor adeta.

İlgiyle izliyoruz Julia Maria Long'u. Kısa zaman dilimine sığmadığı için toplantı sonrasında sürdürüyor açıklamalarını. Zühtü Hocamız her zamanki mütevazılığı içinde dinliyor.

Özürülüler ve eski hükümlüler konusundaki istemlerimizi bu kez kadınlarla ilgili yineleme gereği duyuyorum. 4857 sayılı Yasa'da, kadınlarla ilgili yeni bir çok düzenleme yapıldı. Kadın sorununu, dayak, taciz, intihar, boşanma, mal edinme, miras boyutundan, evdeki emeğinden daha da önemli, kadının üretim sürecine girmede karşılaştığı sorunlar ve üretim sürecindeki kadın sorunlarına yönelmenin önemini vurgulamak ve konuyu asıl üretim sürecine çekmek için, bu çalışmayı yeni yasal düzenleme ve veriler boyutunda yenilemek istemez misiniz hocam?

I. Ulusal Sosyal Politika Kongresi'nde, dostum Dr. Bülent Piyal'ın tebliğini okuyorum. Söze şöyle başlıyor.

"Başta Zühtü Altan Hocam olmak üzere, az sayıda bilim adamıyla paylaştığımız tartışmalarda, bir zaman gelecek, bu ülkede bir sosyal politika konferansı yapılabilecek mi? Bu konferanslar tekrarlanabilecek mi? sorularına yanıt arayıp bulamamıştık. Hatta Zühtü Altan Hoca soruna, 'acaba ömrüm bunu görmeye yetecek mi?' diye esprili bir katkı da yapmıştı..."⁷

Aynı Kongre'de Prof. Dr. Zühtü Altan, "Ekonomik Sistem ve Çalışma Yaşamı, İstihdam Politikaları ve Yoksulluk"⁸ tebliğinde: "Ekonomik politikalar ile sosyal politikaların hedefleri ve araçları bu bağlamda birbirinden farklıdır. Ancak sorunun görünümünün her iki alanda, birlikte, birbiriyle uyumlu biçimde ve hiyerarşik bir sıralandırma gözetilmeden sürdürülecek politikaların başarı ile doğrudan ilişkili olduğu gözden ırak tutulmamalıdır" (sf. 124) diyor.

Uyum. Bu kavramın üzerinde durmak gerek. Yasalarda uyum. Politikada uyum. Tınılarda uyum. Bu satırları yazarken 72 telli kanun seslerinden gelen doğu rüzgarına, doğudan esinlenen batıdan evrenselliğe uzanan çizgide, bazen, bazılarının küçümsediği tınılara yeni bir bakış ve yorum getiren, operacı, kendi güzelliğinin yanısıra sesinin bütün güzelliğini yansıtan, hareketli bir ritim içinde

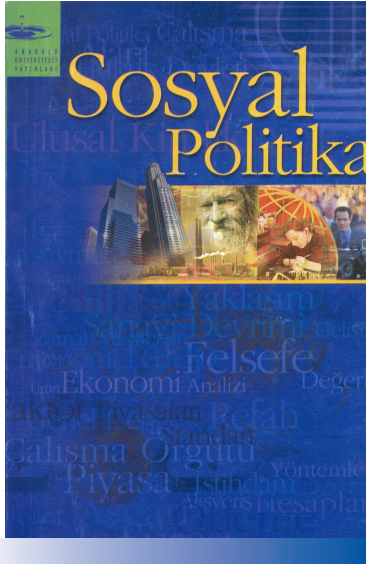
⁵ ALTAN, Doçent Dr. Ömer Zühtü. "Kadın İşçiler ve Türkiye'de Kadın İşçilerin 1475 Sayılı İş Kanunu ile Korunması" Eskişehir İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi Yayınları. No:234/147. Eskişehir 1980, 205. sf.

⁶ ALTAN, Prof. Dr. Ömer Zühtü. "Cinsiyetler Arasında Eşit Davranma" Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası. Avrupa Birliği'nin Sosyal Politikaları ve Türkiye Semineri. Ölüdeniz-Fethiye. 16-19 Mayıs 1997. Sf. 157-180.

⁷ PİYAL, Dr. Bülent. "Sağlık Gereksinimi" Yaşam Boyu Sosyal Koruma I. Ulusal Sosyal Politika Kongresi 22-24 Ocak 2004, Ankara DİSK. Sf. 90-95

⁸ ALTAN, Prof. Dr. Ömer Zühtü. "Ekonomik Sistem ve Çalışma Yaşamı İstihdam Politikaları ve Yoksulluk" a.g.k. sf. 116-125.

Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası



Sarah Brightman'ın Harem CD'sindeki ilk parça olan Harem'den başlayarak, batıdan, doğuya olan gezintisinin canlılığını duyuyorum ve geçmişten geleceğe sosyal politikayı düşünüyorum ağustos sıcaklığında ve Ankara'da.

Prof. Dr. Zühtü Altan'ın, 2003'te yayımlanan, içerik, yaklaşım, görsel malzeme ve yöntem olarak çok farklı bir çalışmasının içine girmeye çalışıyorum. "Sosyal Politika"⁹ da yeni keşiflere doğru yol alıyorum.

14 üniteden oluşan bu çalışmada Zühtü Hoca insanları, öğrencileri demek ve çalışmaya sadece bir eğitim malzemesi olarak bakmak yanlış olabileceği için insanları diyorum, sosyal politikanın içine sıklıkla, bütün sevimliliğiyle almaya çalışırken, yukarıdan bakmadan, birlikte yolculuğa çıkmak istiyorum.

Daha okumaya başlamadan, 'kullanım kılavuzu'nu inceleme durumundayız. İlk farklılık başlıyor.

Görsel olarak bu iki sayfalık tabloya bakmak değil, çözmekle işe başlayacaksınız. Gerekli ön koşul bu. Yolculuğa çıkarken önce arabaya benzini koyup, yol haritasını incelemeye başlamak gibi bir durum.

Sosyal politikanın bir bilim dalı olduğu açıklanıyor ilk ünite. Sorular başlıyor. Yanda küçük açıklamalar. Dikkat çekilen konular, şekiller, fotoğraflar, dipnotlar, kaynaklar, özetler ve de cevaplayacağınız sorular. Okurken, sınavlardan geçiyorum. Arada "sıra sizde"lerle sınava hazırlandığınız hissini duyuyorsunuz zaten. Roman okur gibi okunmuyor tabi, ders kitabı gibi de okunmuyor. Önce yadırgatıcı da gelebilir hatta. Ama çarpıcı kısa özet bilgiler, bütünsellik içinde ele alış, detay için nereye başvurulacağı, kavramlar, yanlış bilgilenmeleri önleyici açıklamalar, yolculuğunuz sürdükçe konunun içine daha da giriyorsunuz.

İkinci ünite, sosyal politika ile sosyal politikaya yakın bilim dalları arasındaki yaklaşım farklılıkları ele alınıyor. Endüstri ilişkileri, İnsan Kaynakları, Çalışma Ekonomisi gibi ayrı şeyleri aynı kefeye koymamak için, bu bölümü dikkatle okumak lazım.

Her bölümde 'yaşamın içinden' kısmında, bir gazete kupürüyle, bir haberle, konu ile ilgili bir kitap veya makaleden alıntıyla da karşılaşıyorsunuz. Ayrıca yine kısa bir okuma parçası var.

Üçüncü ünite sosyal politikanın tarihsel gelişimi ele alınmış, takip

eden ünite ise Türkiye'deki tarihsel gelişimi. Sonra da ILO anlatılıyor.

Altıncı ünite istihdam politikalarına ayrılmış. Günümüzün en önemli sorunu olan bu konuda o kadar yanlış şeyler söyleniyor, o kadar yanlış çözümler öneriliyor ki... İşin alfabesi için 'buradan başlayın' diyesi geliyor insanın. İstihdamın ve işsizliğin ele alındığı bu bölümden sonra iş ve dinlenme süreleri geliyor. Burada okura ilk önce Salvador Dalí'nin 1931'de yaptığı bir tablonun fotoğrafı merhaba diyor.

Sekizinci ünite ücret politikalarının dayanakları ve çerçevesi incelenmiş. Sonra da ücret politikaları, ilk Toplumsal Anlaşmayı inceleyen ve belgeleyen Cahit Talas Hocamızdan kısa bir alıntı ve onun her zaman gülümseyen yüzünü aksettiren bir fotoğrafı burada yer alıyor.

Onuncu ve onbirinci üniteler, hocamızın zaten üzerinde durduğu ve ürün verdiği konulara ayrılmış. Sakatların ve eski hükümlülerin çalışma yaşamında korunması ile kadınların çalışma yaşamında korunmasına.

Onikinci ünite ise çocukların ve gençlerin çalışma yaşamında korunması ile ilgili. 90'lı yıllarda Çalışma Genel Müdürlüğü'nde arkadaşlarımızla yürüttüğümüz çalışmaları anımsıyorum ve ayrıca buraya da yansımış olduğunu görüyorum.

Yaşlıların Bakımı, Gözetimi ve Korunması'ndan sonra da çevre

⁹ ALTAN, Prof. Dr. Ömer Zühtü. "Sosyal Politika" Anadolu Üniversitesi Yayınları Eskişehir 2003. 324. sf.

politikaları üzerinde duruluyor. Geniş bir yararlanılan kaynaklar listesi ile sözlük de eklenmiş.

Yanlış bilgilenmelerimizi ve yanlış yönelmelerimizi önlemek, doğru değerlendirebilmek için, Zühtü Hocamız, adeta bir hap gibi bilgiler sunuyor. Sizi sarıyor, alıp götürüyor. Paylaşıyorsunuz.

Ağustos başında, İstanbul'da Açık hava'da Göksel Baktagir yine kanunıyla Mercan Dede'nin konserinde yer almıştı. Kanun, ney ve ilk kez dinlediğim, hayran kaldığım 15 yaşındaki gencin klarnet ve trompetiyle, yapılan müzikte Mina sahnede döne döne hakikati arıyor. Bir mevlevi ayini değil. Bale ve dans, bazen anlatmak o kadar güç oluyor ki, yaşıyorsunuz. Siz de giriyorsunuz o yaşamın içine ve dönüyorsunuz. Güzellikleri tüketerek değil, çoğaltarak. Bencilce değil, dağıtarak.

Dr. Bülent Piyal ile Eskişehir Anadolu Üniversitesi'ne, dersler için gidiş gelişlerimizi düşünüyorum. Sabah kahvaltısında, Prof. Dr. Kurtuluş Kayalı ile Kemal Tahir üzerine görüşmelerimizi, Semih Eryıldız ile politika üzerine anıları ve günü değerlendirmelerimizi.

Eskişehir'de, iş hukukunun duayeni, daha 70'li yıllarda, Milli

Komite'nin ilk Yargıtay kararlarını değerlendirme seminerinin Eskişehir'de yapılmasını ve kitap olarak yayımlanmasını sağlayan, Prof. Dr. İhsan Erkul Hocamızı düşünüyorum.

Ardından da yetişen doktor ve doçent olan genç akademisyen arkadaşlarımızı. Eskişehir'den ne güzel ürünlerle çalışma yaşamına katkıda bulunuyorlar. Ancak bu çalışmalar hedef kitleye ulaşıyor mu, bu konuda pek iyimser değilim. Oysa bu genç arkadaşlarımızın ürünleriyle bu alana katkılarının daha da artacağını düşünüyorum.

Bu yazıyı, Zühtü Hocamızın, bir başka yönünü belirtmeden noktalamanın hata olacağı düşüncesindeyim.

Hocamızın sanatsal yönünü ve katkılarını ne yazık ki pek kimse bilmiyor. Birçok klasik müzik sanatçısının, tiyatro sanatçısının yetişmesine katkıda bulunduğunu, Eskişehir Büyükşehir Belediyesi'nin, Eskişehir'e kültür kenti kimliğini vermek için tiyatro ve orkestranın kuruluşunda, görünmeden sessizce rol alanın Zühtü Hocamız olduğunu belirtmek gerek diye düşünüyorum.

Aralık 2000'e, İstanbul'a, İş Sanat'ta bir konsere dönüyorum

bir anda. BBC Filarmoni Orkestrası. Şef, Matthias Bamert yönetiminde. Solist ise BBC'nin Türkiye Konseri için seçtiği Emre Şen. Zühtü Hocamızın, yetişmesine katkıda bulunduğu ve çok sevdiği bir piyanist.

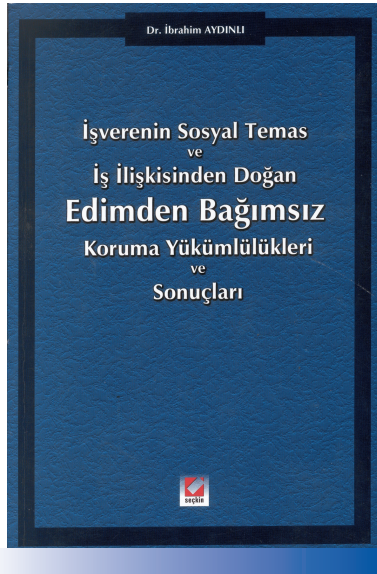
Tchaikovsky'nin 1. Piyano Konçertosunu çalacak. Sadece bu konseri izlemek için 2000'in Aralık ayında, yağmurlu bir kış gününde hocam Eskişehir'den, ben Ankara'dan İstanbul'a geliyoruz. Ne güzel bir konserdi. Emre Şen bizleri ilk sırada görünce nasıl mutlu olmuştu.

Eskişehir'de Emre Şen'in bir resitali sonrası Prof. Dr. Zühtü Altan Hocamız ve Emre Şen'le sohbetimizi düşünüyorum. Çalışma yaşamı, yazılar, kitaplar, oyunlar, piyano eserleri. Cumhuriyet'te Perşembe yazılarından tiryakisi olduğumuz Ahmet Cemal Hocamız da oradaydı. Ne yazık ki şimdi dinleyebileceğim bir Emre Şen'in CD'si yok ama ben bu yazıyı noktalarken Ahmet Cemal'in yeni ve ilk romanının sayfalarını okumaya başlıyorum. "Kıyıda Yaşamak" ¹⁰. Doğan Hızlan, "Kitapta romancının kendisi de var" ¹¹ diyor. Bizler de zaten yazdıklarımızda, ister hukuk, ister anı, ister roman olsun, biraz da kendimiz varız.

¹⁰ CEMAL, Ahmet.
"Kıyıda Yaşamak"
Can Yayınları. 2004.

¹¹ HIZLAN, Doğan
Hürriyet Gazetesi 14.08.2004.

İŞVERENİN SOSYAL TEMAS VE İŞ İLİŞKİSİNDEN DOĞAN EDİMDEN BAĞIMSIZ KORUMA YÜKÜMLÜLÜKLERİ VE SONUÇLARI



Dr. İbrahim Aydınli, Borçlar Hukuku doktrinde doğan ve gelişen edimden bağımsız koruma yükümlülüğünü, İş Hukuku alanında "İşverenin Sosyal Temas ve İş İlişkisinden Doğan Edimden Bağımsız Koruma Yükümlülükleri ve Sonuçları" isimli doktora tezinde incelemiştir.

Seçkin Kitabevi tarafından yayınlanan eserde, koruma yükümlülüğü kavramı ele alınmış,

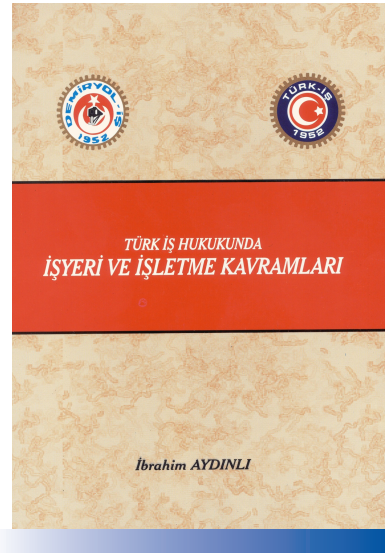
bu çerçevede koruma yükümlülüğünü ortaya çıkaran sosyal temas, borç ilişkisi, iş ilişkisi ve fiili sözleşme kavramları hakkında bilgi verilmiştir. Ayrıca işverenin koruma yükümlülüğü ele alınarak, bunlardan hangilerinin edimden bağımsız olduğu irdelenmiştir.

Yazar, işverenle aralarında iş sözleşmesi olmayan alt işveren işçileri ile ödünç (geçici) iş ilişkisi kurulan işçiler üzerinde asıl işveren ile ödünç alan işverenin edimden bağımsız koruma yükümlülüğünü incelemiş, çalışmanın son bölümünde ise işverenin edimden bağımsız koruma yükümlülüklerine aykırı davranması halinde ortaya çıkan hukuki sorunları ele almıştır.

Yazarın yüksek lisans tez çalışması olan diğer eserinin konusu "Türk İş Hukukunda İşyeri ve İşletme Kavramları"dır. Üç bölümden oluşan çalışmada; genel anlamda işyeri ve işletme kavramlarının tanımı, doğuşu, gelişimi ve benzer

kavramlarla olan ilişkisi, iş hukuku düzenlemelerinde işyeri ve işletmenin yeri, önemi ve düzenleme süreci içindeki gelişimi, çalışma hayatındaki yeni gelişmelerin işyeri ve işletme kavramlarına etkisi incelenmiştir.

Her iki eser de, konuları ve içeriği itibariyle araştırmacıların ve uygulayıcıların başvurabilecekleri önemli kaynaklar arasında yer almaktadır.



İŞ SÖZLEŞMESİNİN ESASLI ŞARTLARINDA DEĞİŞİKLİK VE YARGITAYIN KONUYA İLİŞKİN BİR KARARININ DÜŞÜNDÜRDÜKLERİ



Doç. Dr. Gülsevil ALPAGUT
İ.Ü. Hukuk Fakültesi

T.C.YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ
Esas No: 2003/ 23105
Karar No: 2004/1204
Tarihi: 26.1.2004

52

DAVA: Davacı işe iadesine karar verilmesini istemiştir. Yerel mahkeme davayı reddetmiştir. Hüküm süresi içinde davacı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü.

YARGITAY KARARI: Davalıya ait Ankara işyerinde çalışan ve davalının bağlı bulunduğu üst kurulun TEDAŞ Genel Müdürlüğüne Şırnak iline başka bir işletmeye tayini çıkarılan davacı, atamayı kabul etmediği için iş sözleşmesinin feshedildiğini, feshin geçerli bir nedene dayanmadığını belirterek feshin geçersizliğine, işe iadesine, başlatılmama halinde 8 aylık ücret tutarında tazminat ve boşta geçen süre için 4 aya kadar ücret alacağına karar verilmesini talep etmiştir.

Mahkemece savunmaya değer verilmiş ve toplu iş sözleşmesi hükmünün normatif hüküm olduğu, feshin toplu iş sözleşmesinin 72/a maddesine uygun olduğu, atamayı kabul etmeyen işçinin iş sözleşmesinin feshinin bu nedenle yerinde olduğu, davacının 4857 sayılı İş Kanununun 18-21 maddelerinden yararlanamayacağı gerekçesiyle dava reddedilmiştir.

Taraflar arasında imzalanan 9. Dönem Toplu İş Sözleşmesi 1.3.2001-28.2.2003 tarihleri arasında yürürlükte olup, feshin gerçekleştirildiği tarih bu yürürlükten sonradır. Toplu iş sözleşmesi hükümlerinin yenisi imzalanıncaya kadar normatif hüküm olarak devam edeceği kuralı sözkonusu ise de, yürürlüğün sona erdiği tarih ile feshin tarihi arasında 4857 sayılı İş Kanunu yürürlüğe girmiş ve 10.06.2003 tarihinden itibaren uygulanmaya başlamıştır.

Fesih 24.06.2003 tarihinde gerçekleştirildiğine göre TİS hükmü değil, lehe olan 4857 sayılı İş Kanunu hükümleri uygulanmalıdır.

Somut olayda davalı işveren, uzun süredir Ankara il sınırları işyerinde çalışan ve yaşayışını buna göre düzenleyen davacının Şırnak'ta çalışmasına ihtiyaç duyulduğu gerekçesi ile bu yere atamasını gerçekleştirmiş, davacı bu atamayı kabul etmemiş ve sonuçta bu nedenle fesih işlemi gerçekleştirilmiştir. Maddi bu olgu çalışma koşullarında esaslı bir değişiklik olup, 4857 sayılı İş Kanununun 22. maddesi kapsamında değerlendirilmelidir. Anılan maddeye göre "...işçi değişiklik önerisini...kabul etmezse işveren değişikliğin geçerli bir nedene dayandığını veya fesih için başka bir geçerli nedenin bulunduğunu yazılı olarak açıklamak ve bildirim süresine uymak suretiyle iş sözleşmesini feshedebilir. İşçi bu durumda 17 ve 21 madde hükümlerine göre dava açabilir.

Dosyadaki delillere göre, davalı işveren esaslı değişiklik olan atama işlemini kabul etmeyen davacının iş sözleşmesinin feshinde, değişikliğin geçerli bir nedene dayandığını belirtmediği gibi fesih için geçerli başka bir neden de ileri sürmemiştir. Davalı işveren Şırnak E.D.M. Müdürlüğünde endeks işçisine ihtiyaç olduğu ve bu nedenle atamayı gerçekleştirdiğini kanıtlamadığı gibi, feshinden sonra sınav açarak yaklaşık 50 işçinin kendi bünyesinde istihdamına karar vermiş ve yeni işçi alımı yapmıştır. O halde ortada fesih için geçerli bir neden bulunmadığından istemin reddi hatalıdır.

Dairemizce 4857 sayılı Kanunun 20/3 maddesi uyarınca aşağıdaki şekilde karar verilmesi uygun bulunmuştur.

SONUÇ: Yukarıda belirtilen gerekçelerle

1. Mahkemenin 1.12.2003 gün ve 2003/1558-1738 Esas-Karar sayılı kararın bozularak ORTADAN

Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası

KALDIRILMASINA,[]

2. İşverence yapılan feshin geçersizliğine ve davacının işe İADESİNE,[]

3. Davacının yasal sürede başvurmaya rağmen işverenin süresi içinde işe başlatmaması halinde ödenmesi gereken tazminat miktarının davacının çalışma süresi dikkate alınarak takdiren dört aylık ücret tutarı olarak belirlenmesine,[]

4. Kararın kesinleştiği tarihe kadar en çok dört aya kadar ücret ve diğer haklarının davalıdan tahsiline, işe başlatılma halinde bu alacaktan ödenen ihbar ve kıdem tazminatının mahsubuna,[]

5. Harç peşin alındığından yeniden alınmasına yer olmadığına,[]

6. Yürürlükteki Avukatlık ücret tarifesi uyarınca 300.000.000 TL vekalet ücretinin davalıdan alınarak davacıya verilmesine,[]

7. Davacının yaptığı 24.080.000 TL yargılama giderinin davalıdan alınarak davacıya verilmesine,[]

8. Peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine kesin olarak 26.01.2004 gününde oybirliği ile karar verildi.

KARARIN İNCELENMESİ

Yargıtay 9. HD'nin kararı 4857 sayılı Yasanın 22. maddesinde düzenlenen "çalışma koşullarında değişiklik ve iş sözleşmesinin feshi"ne ilişkin olup, konuya ilişkin ilk kararlardan olması bakımından önemlidir.

Karardan anlaşıldığı üzere; davacı işçi Tedaş bünyesinde Ankara'da çalışırken Şırnak ilinde başka bir işletmede görevlendirilmiş ancak bu görevlendirmeyi kabul etmemesi nedeniyle iş sözleşmesi işverence feshedilmiştir. Davacı feshin geçerli bir nedene dayanmadığını belirterek İş Yasasının 18 vd. maddeleri uyarınca feshin geçersizliğine, işe iadesine ve işe başlatılmaması durumunda 8 aylık ücret tutarında tazminat ile boşa geçen süreye ilişkin olarak 4 aya kadar ücret alacağına karar verilmesini talep etmiştir. Yerel mahkemece toplu iş sözleşmesinde mevcut hükme dayanılarak işçinin görevlendirmeyi kabul etmemesi nedeniyle yapılan feshin geçerli fesih olduğu ve davanın reddine karar verilmiştir.

Kararın temyizi üzerine Yüksek Mahkeme toplu iş sözleşmesi hükmünün yerine 4857 sayılı İş Yasasının 22. madde hükmünün uygulanması gerektiğini belirterek

feshin geçersizliğine, işçinin işe iadesine ve işe başlatılmama halinde ödenmesi gereken tazminat miktarının dört aylık ücret tutarı olarak belirlenmesine, kararın kesinleştiği tarihe kadar en çok dört aya kadar ücret ve diğer haklarının davalıdan tahsiline karar vermiştir.

Kararda üzerinde durulması gereken ve özellikle uygulamada da sıklıkla karşılaşılabilecek sorun; 4857 sayılı Yasanın 22. maddesi karşısında toplu iş sözleşmesi, iş sözleşmesi veya işyeri iç yönetmelikleri gibi kaynaklarda yer verilen ve işverenin iş sözleşmesinde değişiklik yapma yetkisini saklı tutan kayıtların geçerliliğidir. Kararı bu yönüyle değerlendirirken, esasen ayrı bir inceleme konusu olan iş sözleşmesinde esaslı değişiklik kavramını, yasanın konuya ilişkin hükmünü ve öngörülen sistemi kısaca ele almaya çalışacağız.

I. Çalışma Koşullarının Tespiti

Genel anlamda çalışma koşulları iş görme ediminin ifa edileceği, iş ilişkisinin tabi olduğu tüm koşulları ifade eder. İşin ifa yeri, ifa zamanı, ücret, çalışma süreleri, yıllık ücretli izin süreleri gibi işin ifa sürecine ilişkin hususlar çalışma koşullarını oluştururlar¹. Öte yandan doğrudan işin ifası ile ilgili olmayıp işçinin o işyerinde çalışması nedeniyle tabi olduğu koşullar; güvenlik-sağlık, ısınma, havalandırma sistemi, sigara odası gibi hususlar da geniş anlamda çalışma koşulları kapsamındadır².

Çalışma koşullarının hukuki temelleri; Anayasa, yasa hükümleri, toplu iş sözleşmesi, iş sözleşmesi (işyeri uygulamaları ve işyeri iç yönetmeliği) ve işverenin yönetim hakkıdır. Ancak çalışma koşulları bu kaynaklarda düzenlenirken bunların ayrıntılı olarak belirlenmesi mümkün olmayabileceği gibi, kimi durumlarda çeşitli nedenlerle koşullarda değişiklik yapma gereksinimi de ortaya çıkabilmektedir. Çalışma koşullarında değişiklik kavramı geniş anlamı ile toplu iş sözleşmesinin değiştirilmesini de kapsar. Ancak bireysel iş hukuku bakımından önem taşıyan husus, iş sözleşmesi (personel yönetmeliği veya sözleşme şartı haline gelmiş işyeri uygulaması) ile belirlenmiş koşullarda değişiklik, bunun yöntemi ve hukuki sonuçlarıdır.[]

Bu açıdan değerlendirildiğinde; öncelikle karşılıklı rıza ile her zaman sona erdirilebilen iş sözleşmesinin bu yolla değiştirilebilmesi de mümkündür. Nitekim, bu husus iş yasasında açıkça hükme bağlanmıştır (md.22/son). Taraflar yapacakları değişiklik sözleşmesi ile emredici yasa hükümlerine, toplu iş sözleşmesi hükümlerine aykırı

¹ NIKISCH, A. Arbeitsrecht, I. Band, 3. Auflage, Tübingen 1961, 252; EKONOMİ, M., Çalışma Şartlarının Belirlenmesi ve Değişen İlişkilerle Uyum, Prof.Dr. Kemal Oğuzman'a Armağan, Ankara 1997, 158

² EKMEKÇİ, Ö. Toplu İş Sözleşmesiyle Düzenleme Yetkisi, İstanbul 1996, 76

olmamak kaydıyla çalışma koşullarında değişiklik gerçekleştirilebilirler. Ancak değişiklik geçmişe etkili olarak yürürlüğe konulamaz (22/son). Değişiklik sözleşmesi asıl sözleşme için öngörülen şekle bağlıdır (BK.md.12). İş Hukuku bakımından asıl sorun işverenin tek yanlı tasarrufu ile çalışma koşullarının değiştirilebilirliği ve bunun sınırlarının, hukuki sonuçlarının belirlenmesidir.

II. İşverenin Yönetim Hakkı (Talimat Verme Hakkı)

İşverenin yönetim hakkı iş sözleşmesinin yapısı gereği salt çerçeve olarak belirlenebilen çalışma koşullarının somutlaştırılmasına hizmet eder ve iş sözleşmesinin yapısından doğar³. Nitekim, çalışma koşullarının başlangıçta tüm ayrıntıları ile tespiti genelde mümkün olmadığı gibi, gelişen ihtiyaçlar da zaman içerisinde yeni veya yeniden tespit gereğini doğururlar. Yönetim hakkının iş sözleşmesinde açıkça düzenlenmesine gerek bulunmamaktadır. Somut ilişkide işin ifasına yönelik olarak işverenin tek yanlı belirleme yetkisini ifade eden bu hakkın sözleşme içeriğine dahil olduğu kabul edilir⁴. Ancak uygulamada sözleşmede açıkça yer verilmesine de rastlanabilmektedir. "İşçi kendisine verilen ödevleri yerine getirirken işverenin talimatları ile bağlı olacaktır" örneğinde olduğu gibi.

Yönetim hakkı vasıtasıyla işveren işçinin edimini tür, yer ve zaman olarak şekillendirebilir⁵. İşin yöntemini belirleyebilir. Yönetim hakkı aynı zamanda işletme rizikosunun işverene ait olmasının sonucudur⁶. Verimli bir işletme, etkin bir yönetim işverenin işin yöntemi, çalışma zamanı, çalışma yeri gibi hususlarda inisiyatif kullanabilmesini gerektirir. Yönetim hakkı bir taraftan iş sözleşmesinde düzenlenmeyen hususlarda çalışma koşullarının yakından belirlenebilmesine imkan tanırken, diğer yandan mevcut çalışma koşullarında değişikliğe de imkan vermektedir. Bu noktada ise, yönetim hakkının sınırının tespiti önem taşımaktadır. Zira yönetim hakkının

kullanımı tek taraflı bir edim belirleme yetkisi ifade eder. Dolayısıyla tüm karşılıklı borç ilişkilerinde olduğu gibi, iş sözleşmesinde özellikle işçinin ahde vefa bakımından korunmaya değer menfaati tek taraflı edim belirleme yetkisinin sıkı sınırlar içerisinde kullanımını gerektirir. Kuşkusuz çalışma koşullarındaki her değişiklik işverenin yönetim hakkınca kapsamaz. Yönetim hakkının dışında kalan alanda değişikliğin gerçekleştirilmesi, İş Yasasının 22. maddesi çerçevesinde olacaktır. Dolayısıyla yönetim hakkının sınırının tespiti, çalışma koşullarının işverence tek yanlı değiştirilmesinde işverenin hareket alanını belirlediği gibi, aynı zamanda değişikliğin yöntemini de belirlemektedir.

Yönetim hakkının içeriği ve sınırları bakımından öncelikli iş sözleşmesi belirleyicidir⁷. İş sözleşmesinde belirlenen hususlarda kural olarak işverenin yönetim hakkı bulunmaz. Öte yandan yönetim hakkı işe ilişkindir. İşverenin işyerini veya işletmeyi yönetmesi ve yürütmesine yardımcı olur. İşveren neyin, nasıl, ne zaman üretileceğine karar verebilmelidir⁸. İşyerindeki düzeni, güvenliği sağlamak için genel davranışa ilişkin talimat yetkisi de yönetim hakkınca kapsar. İşyerinin giriş çıkışında uyulması gereken kurallar, sigara içme yasağı, temizlik, iş sağlığı ve iş güvenliğine ilişkin kurallar davranışa ilişkin somut örnekleri oluşturur⁹. İş ilişkisindeki bağımlılık unsuru işçinin yönetim hakkı çerçevesindeki talimatlara uymasını gerektirmektedir. Bununla birlikte, yönetim hakkı karşı edime yani ücrete ilişkin değildir¹⁰.

Alman hukukunda 1.1.2003 tarihinde yürürlüğe giren § 106 Gewerbe Ordnung (Endüstri Tüzüğü) ile yönetim hakkı ilk kez açık bir düzenlemeye konu olmuştur. § 106 GewO'ya göre, çalışma koşulları iş sözleşmesi, işletme sözleşmesi, toplu iş sözleşmesi veya yasal hükümler ile tespit olunmadığı takdirde işveren içeriğini, yerini, zamanını hakkaniyete uygun bir takdir hakkına (nach

³ HROMADKA, W., Das allgemeine Weisungsrecht, DB., Heft 51/ 52, 1995, 2601. Hakkın kaynağına ilişkin görüşler Hakkın mülkiyet hakkından doğduğu, girişimcinin rizikoları taşımasından doğduğu, iş ilişkisinin niteliğinden doğduğu, yasadan ve iş sözleşmesinden doğduğu görüşleridir. Bu görüşler için bak. TAŞKENT, 29 vd. Bunlar içerisinde baskın görüş ise, hakkın sözleşmeden doğduğuna ilişkin görüştür. Bu yolda; TAŞKENT, 36, S. SÜZEK; İşverenin Yönetim Hakkı ve Sınırları, Prof. Dr. M. Kutsal'a Armağan, Ankara 1998, 226; ÇELİK, N., İş Hukuku Dersleri, 16. Bası, İstanbul 2003, 98

⁴ ZOLLNER/LORITZ, Arbeitsrecht, 5. Aufl. München 1998, 74

⁵ Kavrama ilişkin olarak bak. EKONOMİ, M., İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri, ..Bası, İstanbul 1987, 32; TAŞKENT, S., İşverenin Yönetim Hakkı, İstanbul 1981, 43 vd.; SÜZEK, S., İşverenin Yönetim Hakkı ve Sınırları, M. Kutsal'a Armağan, Ankara 1998, 225, Aynı yazar, İş Hukuku, İstanbul 2002, 65 vd.; TUNÇOMAĞ, K./CENTEL, T., İş Hukukunun Esasları, İstanbul 2003, 136; ÇELİK, N., İş Hukuku Dersleri, 98; NARMANLIOĞLU, Ü., İş Hukuku, Ferdi İş İlişkileri I., 3. Bası İzmir 1998, 199 vd.; YENİSEY, K.D., Hizmet Akdine Tek Taraflı Müdahale ve İş Şartlarının Esaslı Tarzda Değiştirilmesi, İstanbul Barosu Çalışma Hukuku Komisyonu Bülteni, S.5, 2001, 118 vd.

⁶ HROMADKA, W., Aenderung von Arbeitsbedingungen, RdA 1992, Heft 4, 236

⁷ WEBER, U./EHRICH, C., Direktionsrecht und aenderungskündigung bei Veraenderungen im Arbeitsverhaeltnis, BB 1996, Heft 43, 2246

⁸ HROMADKA, Das allgemeine Weisungsrecht, 2601

⁹ SÜZEK, İşverenin Yönetim Hakkı ve Sınırları, 227; ZOLLNER/LORITZ, 74

¹⁰ HROMADKA, Aenderung von Arbeitsbedingungen, 236; EKONOMİ, İş Hukuku, 32; YENİSEY, Hizmet Akdine Tek Taraflı Müdahale ve İş Şartlarının Esaslı Tarzda Değiştirilmesi, 121

Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası



billigem ermissen) göre yakından belirleyebilir¹¹. Bu hukuk sisteminde de, yönetim hakkının edime ilişkin çalışma koşulları yanında işçinin işletme içindeki düzen ve davranışına ilişkin talimatları da kapsadığı kabul edilmektedir¹².

Yönetim hakkı iş ilişkisini düzenleyen kaynaklar hiyerarşisi içerisinde en alt sırada yer alır ve daha üstte yer alan kaynaklar yönetim hakkına belirli sınırlamalar getirmiştir. Yasal düzenlemeler, toplu iş sözleşmesi hükümleri yönetim hakkı bakımından sınır oluşturur, yine iş sözleşmesinde kararlaştırılan koşullar yönetim hakkı vasıtasıyla değiştirilemez¹³.

Yapılacak iş, işin ifa edileceği işyeri ve ücret bakımından yönetim hakkının sınırları şu şekilde belirlenebilir. Yukarıda da belirtildiği gibi, yönetim hakkı sözleşmeden kaynaklandığı gibi sözleşme aynı zamanda sınırı da belirler. İş sözleşmesinde ne kadar ayrıntılı hükümler alırsa işverenin yönetim hakkı da o ölçüde sınırlanmış olur¹⁴. İşveren kural olarak sözleşmede açıkça belirlenen çalışma koşullarının değiştirilmesinde yönetim hakkına dayanamaz. İşçinin göreceği iş, sadece genel olarak tanımlanmışsa; uzman işçi veya satış elemanı gibi veya meslek veya meslek dalı olarak tespit olunmuşsa, bu kapsam içerisinde yönetim hakkına dayanarak farklı işlerde çalıştırılabilmesi istenebilir. Salt büro işçisi olarak işe alınan bir işçiden makine başında çalışması istenemezse de, aksine bir açıklık bulunmadığı takdirde büro işi olmak kaydıyla farklı işlerde çalıştırılması mümkündür. Uzun süre işçinin belirli bir işte çalıştırılması, kural olarak bu işin iş sözleşmesinin konusu haline getirildiğini göstermez. Ancak zımnî bir somutlaştırmanın kabul edilebileceği durumlarda; işçinin bu iş için eğitime tabi tutulması, bu işte yükseltilmesi gibi -artık yönetim hakkının sınırları bu çerçevede belirlenmek gerekir¹⁵.

Yapılacak iş değişikliği bakımından işverenin talimat yetkisi aynı değerdeki işlerle sınırlıdır. Bu noktada ise, öncelikle ücret ve işin sosyal değeri belirleyicidir. Ücret aynı kalsa bile, işveren işçiyi işletmedeki hiyerarşik yapı

içerisinde sosyal statü olarak daha düşük bir işe veremez. Yönetim hakkı veya talimat yetkisi bunu kapsamaz¹⁶. Bununla birlikte zorunlu nedenlerin bulunması durumunda işveren teşebbüsün zararının önüne geçilmesi amacıyla işçiyi sözleşmede kararlaştırılan faaliyet alanı dışındaki işlere de verebilir. Bunlar doğal afetler olabileceği gibi, işyerindeki bir başka işçinin beklenmeyen bir şekilde işe devam edememesi gibi nedenlerden de kaynaklanabilir. İşletmeye ilişkin önceden görülebilir, sipariş daralması, organizasyon yokluğu, nakliye sorunları veya sipariş patlaması zorunlu neden oluşturmaz¹⁷. İş değişikliğinde bir diğer sınır işin işçinin niteliklerine uygunluğudur¹⁸. Ücret kapsamı içerisine kural olarak ifa edilen iş ile bağlantılı ödemeler girmez. İş gücünün zammı gibi salt üstlenilen işin ağırlığının denkleştirilmesine hizmet eden ödemeler, yönetim hakkı çerçevesinde iş değişikliği durumunda ücret kapsamında dikkate alınmaz.¹⁹

İş süreleri yasanın emredici hükümleri ile düzenlendiği ve bunun sonucu olarak işverenin yönetim hakkı önemli ölçüde sınırlandırıldığı gibi, iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmelerinde de bu konuda hükümler yer alabilmektedir. İşverenin yönetim hakkına dayanarak ücrette azalma ile birlikte iş sürelerini azaltabilmesi mümkün değildir. İş sürelerinin aşılması ise, yasanın fazla çalışma konusunda öngördüğü esaslara bağlıdır. Dolayısıyla yönetim hakkı salt çalışma zamanını kapsar. İşveren yönetim hakkının sınırları içerisinde yasal düzenlemelere de aykırı olmamak kaydıyla işin başlangıç ve bitiş saatlerini, ara dinlenmeleri, vardiya düzenini belirleyebilir.

İşin yapılacağı yer de, iş sözleşmesi ile belirlenir. İş sözleşmesinde herhangi bir hüküm bulunmaması

¹¹ 24.8.2002, BGBl. I, 3412

¹² LAKIES, T., Das Weisungsrecht des Arbeitgebers (§ 106 GewO)-Inhalt und Grenzen, BB, Heft 7, 2003, 364 vd.

¹³ ZOLLNER/LORITZ, 74; Yönetim hakkının sınırlarına ilişkin ayrıntılı bilgi için bak. TAŞKENT, 82 vd.

¹⁴ SÜZEK, İş Hukuku 71; TAŞKENT, 27-28; EKONOMİ, 32-33; YENİSEY, K.D., İşverene Hizmet Akdinde Tek Taraflı Değişiklik Yapma Yetkisi Veren Sözleşme Hükümlerinin Denetimi, Prof. Dr. Nuri Çelik'e Armağan, İstanbul 2001, 1177;

¹⁵ HROMADKA, Aenderung von Arbeitsbedingungen, 237

¹⁶ WEBER/EHRICH, 2246; CENTEL, T., İş Hukuku, Cilt I, Bireysel İş Hukuku, İstanbul 1994, 131; HROMADKA, Aenderung von Arbeitsbedingungen, 236; YENİSEY, Hizmet Akdine Tek Taraflı Müdahale ve İş Şartlarının Esaslı Tarzda Değiştirilmesi, 122

¹⁷ WEBER/EHRICH, 2247, HROMADKA, Das Allgemeine Weisungsrecht 2601, 2602; LAKIES, 366

¹⁸ CENTEL, 130;

¹⁹ HROMADKA, 2603

durumunda işveren yönetim hakkına dayanarak işin yapılacağı yeri belirler. Şüphede halinde işin işverene ait işyerinde ifasının sözleşmede zımni olarak kararlaştırılmış olduğu kabul edilir²⁰. İşçinin bir başka işyerinde çalıştırılması kural olarak işverenin yönetim hakkı kapsamına girmez. Diğer işyerinin, işverene ait aynı işkolundaki bir işyeri veya aynı şirketler gurubu içerisinde olması fark yaratmaz. Yönetim hakkını aşan bu yöndeki bir değişikliği işveren ancak Yasanın 22. maddesi çerçevesinde gerçekleştirebilir. Kuşkusuz sözleşmede değişiklik hakkının saklı tutulduğu haller bunun istisnasını oluşturur. İşçinin işyeri içerisinde çalışma yerinin değiştirilmesi ise, yönetim hakkının kapsamına girer. Bu noktada işverenin organizasyon değişikliği hakkını ve işçiyi işyeri içerisinde farklı yerlerde çalıştırma yetkisini saklı tuttuğu kabul edilir²¹.

İstisnai olarak işveren, yönetim hakkı çerçevesinde işçiyi başka bir çalışma yerinde görevlendirebilir. Yapılacak işin türü gereği, değişen yerlerde ifa edilmesi gerektiği durumlarda; - dış montaj işlerinde çalışanlar, müşteri temsilcileri, yapı işlerinde çalışanlar, temizlik elemanları, tanıtım elemanları gibi - işçinin tek taraflı olarak farklı işyerlerinde görevlendirilebilmesi mümkündür²².

İşyerinin değiştirilmesi işyerinin taşınması durumunda da ortaya çıkmaktadır. Sözleşmede açıkça konuya ilişkin hüküm bulunmaması durumunda, her iki işyeri arasındaki uzaklık değişikliğin işçiyi bağlayıp bağlamayacağı bakımından belirleyicidir. Yeni işyerinin eski işyerine mekan olarak uzak olmadığı, yeni işyerinin işçinin yaşama alanının dışında bulunmadığı durumlarda işçinin işvereni yeni işyerinde izlemesi gerektiği kabul edilmektedir²³.

Buradan hareketle yönetim hakkının çalışma koşullarının tek taraflı olarak belirlenmesi veya değiştirilmesi konusunda işverene ancak yatacak bir alanda hareket imkanı verdiği söylenebilir. İşçinin aynı değerde işe verilmesi, aynı sosyal statü çevresinde çalıştırma, aynı ücret seviyesi ile sınırlı işlerde görevlendirme, aynı işyerinde görevlendirme, aynı iş süresi fakat farklı başlangıç ve bitiş saatlerinin kararlaştırılmasında işveren yönetim hakkına dayanarak çalışma koşullarını somutlaştırabilir veya değiştirebilir.

Her hak gibi yönetim hakkı da objektif iyiniyet kurallarına uygun olarak kullanılmalıdır. Bu noktada MK. md.2'de yer alan dürüstlük kuralı hakkın kullanımında sınır oluşturur²⁴. Yargıtayın eski tarihli bir kararında, uzun yıllar ipekte çalışarak uzmanlaşmış işçinin yün işine verilmesini bu alanda başarılı olamayacağı gerekçesi ile hakkın kötüye kullanılması olarak nitelenmiştir²⁵. Yine bir diğer kararda iş sözleşmesinde işverence verilen her işin yapılmasının taahhüt edilmesine rağmen uzun yıllar üzüm ayıklama işinde çalıştırılan işçinin daha sonra çöp toplama işine verilmesinin iyiniyet kuralları ile bağdaşmadığı ve iş şartlarında esaslı değişiklik oluşturduğuna hükmedilmiştir²⁶. Bu kararlarda yönetim hakkının sınırı olarak MK. md. 2 uygulaması açıkça gözlenmektedir. Yüksek Mahkemeye göre; yönetim hakkının kullanılmasında işçinin onurunu kırııcı davranışlardan kaçınılması, iş icaplarının, çalışma teamülünün ve çevre anlayışının dikkate alınması gerekir²⁷.

Yukarıda da belirtildiği üzere Alman hukukunda yapılan düzenleme ile § 106 GewO'a göre; yönetim hakkının hakkaniyete dayalı bir takdire (nach billigem Ermessen) göre kullanılabilmesi öngörülmüştür. Hakkaniyete uygun bir takdirin; işverenin talimatlarının keyfi olmayacağını, somut olayın esaslı koşullarının değerlendirilmesiyle karşılıklı çıkarları (işçinin ve işletmenin haklı çıkarlarını), temel hakları ve eşitlik ilkesini dikkate alan bir uygulamayı ifade ettiği kabul edilmektedir. Yeteri derecede işçinin çıkarlarını dikkate almaksızın tek taraflı olarak işverenin çıkarını gözetilen bir talimat hakkaniyete aykırıdır²⁸.

III. Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklik 1. Kavram

Çalışma koşullarının işverence değiştirilmesi yönetim hakkına giren konular bakımından sorunsuz olmakla birlikte, ana edim yükümlülüklerinin yönetim hakkının ötesinde işverence tek taraflı olarak değiştirilmesi mümkün değildir. Yönetim hakkınca kapsanan sınırı aşan, iş ilişkisindeki denge ve düzen unsuruna müdahale niteliğindeki değişiklikler esaslı değişiklik olarak adlandırılır. Bu bağlamda çalışma koşullarında dikey yönde gerçekleştirilen; ücrette azalmayı veya sosyal statüde düşmeyi getiren iş değişikliği, işyeri değişikliği ve çalışma

²⁰ CENTEL, İş Hukuku 134; WEBER/EHRICH, 2247

²¹ HROMADKA, 2604 ve orada belirtilen federal iş mahkemesi kararları

²² HROMADKA, 2604; EKONOMI, İş Hukuku, 120; CENTEL, 135

²³ TAŞKENT, 150; CENTEL, 135; HROMADKA, 2604

²⁴ TAŞKENT, 118; SÜZEK, İş Hukuku, 72;

²⁵ A.B. ORHANER, Türk İş Hukuku Yargıtay Emsal Kararları, Ankara 1966, 341

²⁶ Y9HD., 10.7.2000., 6881/10424, GÜNAY, C.I. Şerhli İş Kanunu, 2. Basi, Ankara 2001, 1504

²⁷ Y9HD., 15.11.1971., 17614/22586, İş ve Hukuk S.75, 22 vd. Dört yıl kadar işyerinde kaynakçı olarak çalışan işçinin temizlik işine verilmesinin onur kırıcı olduğuna ilişkin bak. (Y9HD., 18.10.1999., 13089/15872)

²⁸ LAKIES, 366; WEBER/EHRICH, 2248; SCHAFFNER, R.B., Die Aenderungskündigung aus materiellrechtlicher und prozessualer Sicht, BB 1991, Heft 2, 130

Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası

sürelerindeki değişiklikler çalışma koşullarında esaslı değişikliklerdir. Kural olarak, çalışma koşullarındaki değişikliklerin işçi lehine gerçekleştirilmesi durumunda yönetim hakkının aşılmasından söz edilemez. İşçinin daha yüksek ücret ve unvan ile başka bir işte görevlendirilmesinde olduğu gibi. Ancak somut olayın şartları bu tip değişikliklerin de esaslı değişiklik olarak nitelendirilmesine neden olabilecektir. Örneğin, işçinin nitelik itibarıyla bu üst göreve uygun olmaması olasılığında görevlendirme esaslı bir değişiklik oluşturabilir.

Yargıtayın 1475 sayılı yasa döneminde verdiği kararlar çalışma koşullarında esaslı değişiklik konusunda zengin bir içtihat oluşturmuştur. Kararlar kavram bakımından bugün için de geçerlidir.

Yüksek Mahkemenin iş değişikliği ile ilgili kararları incelendiğinde; servis şoförlüğünden traktör şoförlüğüne görevlendirme²⁹, hamburger ustalığında hamallığa verilme³⁰, makam şoförlüğünden kamyon veya iş makinesi şoförlüğüne verilme³¹, işçinin yeterli eğitiminin bulunmadığı departmana verilmesi³² çalışma koşullarında esaslı değişiklik niteliğinde kabul edilmiştir.

İşyerinin değiştirilmesi ile ilgili kararlarda ise, İşçinin Ankara'dan Çanakkale'ye nakli³³; işyerinin taşındığı yerin şehir merkezinden uzak olması ve servis temin edilmemesi, çalıştığı işyerindeki işin bitmesi nedeniyle başka bir işyerinde çalışması istenen işçiye yemek ve servis temin edilmemesi³⁴ esaslı değişiklik olarak nitelenmiştir. Bu bağlamda Yüksek Mahkemeye göre; işçinin B bloktaki işinden çıkıp C blokta çalıştırılması iş şartlarında ağırlaştırma olmamasına bağlıdır³⁵. Aynı bina içinde başka bir bölümde görevlendirme fiziki mekan, sosyal çevre ve ücret bakımından işçinin aleyhine bir sonuç doğurmadığında çalışma koşullarında esaslı değişiklik kabul edilemez³⁶.

İş sürelerine ilişkin kararlarda ise; iş sürelerinin geceye kaydırılması ve işçinin hafta sonu çalışmaya zorunlu tutulması³⁷, gece vardiyasında çalışan işçilerin üç saatlik istirahat süresinin bir saate indirilmesi³⁸ esaslı değişiklik olarak kabul edilmektedir. Esaslı değişiklik bakımından tüm bu kararlardaki ortak özellikler; öncelikle sözleşmede

değişiklik yapılan unsurların işverenin yönetim hakkına girmemesi, ikincisi işverence dikey bir alanda ve özellikle işçinin aleyhine olacak tarzda değişikliğin gerçekleştirilmesidir.

2. İş Yasasının 22. Maddesi Çerçevesinde Esaslı Değişiklik Yöntemi

Tüm sözleşme ilişkilerinde olduğu gibi, iş sözleşmesinde de ahde vefa ilkesi esas olmakla birlikte, kimi durumlarda değişiklik gereksinimi doğabilmektedir. Özellikle bir yandan artan çalışma süresi ile işçinin iş ilişkisinin aynı şartlarla devamına duyduğu güven artarken, diğer yandan, bu süre iş koşullarında değişiklik gereksinimini de artırmaktadır. Çalışma koşullarında işverence yapılacak esaslı değişiklik ve buna ilişkin yapının oluşturulması çeşitli açılardan önem taşımaktadır. Bunlardan ilki kuşkusuz işçinin tek taraflı değişikliklere karşı korunmasıdır. Bu amaç özellikle feshe karşı koruma sistemine sahip hukuki yapılarda daha da önem taşımaktadır. Kural olarak feshe karşı koruma hukuki ilişkinin varlığının korunmasını amaçlarken, çalışma koşullarındaki esaslı değişiklik sözleşmenin münferit hükümlerine yönelmiştir. Dolayısıyla sözleşmenin varlığına dokunmaz. Ancak, ana edim yükümlülüklerinin bütünüyle başka bir görünüme büründüğü değişiklikler artık aynı sözleşme ilişkisinden söz etmeyi mümkün kılmayacağı gibi, işçinin bu konuda güvencesiz bir ortamda bırakılması durumunda feshe karşı koruma hükümlerinin bu yolla dolanılması mümkün olabilecektir. İş güvencesi hükümlerine tabi olmak istemeyen işveren sözleşmede esaslı değişiklik suretiyle işçiyi feshe zorlayabilmesi bu konuda özel düzenleme getirilmesini gerektirir.

Çalışma koşullarındaki değişikliğin yasal düzenlemeye kavuşturulmasının bir diğer önemi çalışma koşullarında esneklik gereği ile bağlantılı olarak ortaya çıkar. Çalışma koşullarında değişiklik işveren için esneklik vasıtası oluşturur. Bu noktada yasal düzenleme ile sınırların ve yöntemin belirlenmesi hukuki açıklık bakımından önemlidir. Yine feshe karşı koruma ile bağlantılı olarak "feshin ultima ratio" olması esası, çeşitli hukuk sistemlerinde sözleşmenin feshinden önce esaslı değişiklik yoluyla ayakta tutulmasını öngörür. Dolayısıyla işveren kurum için bir yandan olanak olarak değerlendirilebilirken, diğer yandan yükümlülük olarak

²⁹ Y9HD., 12.9.2000., 7261/11263 GÜNAY, Şerhli İş Kanunu, 1502

³⁰ Y9HD., 25.5.2000, 3795/7345 İbid, 1506

³¹ Y9HD., 15.5.2000, 3079/6991, İbid, 1506

³² Y9HD., 8.5.2001, 2000/2003,2001/7972, AKYİĞİT,E., İş ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Emsal Yargıtay Kararları, 1. Cilt, İstanbul 2003, 641

³³ Y9HD., 20.12.1999., 16590/19674, GÜNAY, Şerhli İş Kanunu 1514

³⁴ Y9HD., 2.5.2000, 2384/6490, İbid. 1507

³⁵ Y9HD., 10.7.2000, 7083/10465, İbid. 1503

³⁶ Y9HD., 8.11.1999, 14476/16882, İbid 1517

³⁷ Y9HD., 25.6.1996., 2531/14240, İbid 1537

³⁸ Y9HD., 7.12.1995., 20913/35276, Tekstil İşveren D., Mart 1997, 15

belirir.

1475 sayılı yasada çalışma koşullarında esaslı değişiklik kavramı özel olarak düzenlenmemekle birlikte, işverence çalışma koşullarının esaslı şekilde değiştirildiği hallerde işçiye iş sözleşmesini haklı nedenle fesih imkanı tanınmıştır. İşK.md.16/II e hükmüne göre; "...iş şartları esaslı bir tarzda değişir, başkalaşır veya uygulanmazsa (sözleşmelere bu fıkradaki haller hakkında başka türlü kayıt konmamak şartıyla)" işçi iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilirdi. Kuşkusuz iş güvencesinin bulunmadığı sistem içerisinde yasanın bu düzenlemesi ilk bakışta sisteme uygun görünmekle birlikte, çeşitli sakıncaları da beraberinde getirmekte idi. Bunlardan ilki, yasanın esaslı değişikliği işçi bakımından haklı fesih nedeni olarak kabul etmesi ve işçinin ihbar tazminatına hak kazanamamasıdır³⁹. Kötüniyetli işverenin bu yolla işçiyi feshe zorlaması mümkün olabilirdi. Yine esasen işverenin sözleşmeyi feshetmek istemesi ancak feshin kötüniyetli fesih oluşturması karşısında (örneğin, şikayete başvurma), çalışma koşullarında esaslı değişiklik işçiyi feshe zorlaması dolayısıyla ihbar tazminatı yanında kötüniyet tazminatından da kaçınması olasılığı açıktı. □

İş güvencesinin kabulü ise korunmaya değer menfaat alanına daha da önem kazandırmış ve çalışma koşullarında esaslı değişiklik özel bir prosedüre bağlanmıştır. Yasanın 22. maddesine göre; □

"İşveren, iş sözleşmesiyle veya iş sözleşmesinin eki niteliğindeki personel yönetmeliği ve benzeri kaynaklar ya da işyeri uygulamasıyla oluşan çalışma koşullarında esaslı bir değişikliği ancak durumu işçiye yazılı olarak bildirmek suretiyle yapabilir. Bu şekle uygun olarak yapılmayan ve işçi tarafından altı işgünü içinde kabul edilmeyen değişiklikler işçiyi bağlamaz. İşçi değişiklik önerisini bu süre içinde kabul etmezse, işveren değişikliğin geçerli bir nedene dayandığını veya fesih için başka bir geçerli nedenin bulunduğunu yazılı olarak açıklamak ve bildirim süresine uymak suretiyle iş sözleşmesini feshedebilir. İşçi bu durumda 17 ila 21 inci madde hükümlerine göre dava açabilir

Taraflar aralarında anlaşarak çalışma koşullarını her zaman değiştirebilirler. Çalışma koşullarında değişiklik geçmişe etkili olarak yürürlüğe konulamaz".

Yasa hükmü doğrultusunda yöntemin incelenmesi ayrı bir çalışma konusu olduğundan, 22. madde hükmünün temel esasları belirtilmek istendiğinde şunlar söylenebilecektir. Çalışma koşullarında değişiklik salt işçiye haklı fesih hakkı veren bir neden olmaktan çıkarılarak, yöntem olarak sıkı koşullara bağlandığı gibi, esaslı değişikliğin işçi tarafından kabul edilmemesi durumunda sözleşmenin işverence feshi sistemi

öngörülmüştür. Yine, çalışma koşullarında esaslı değişiklik ile iş güvencesi ve fesih arasında bağlantı kurulmuş ve iş güvencesinin kapsamına giren işçiler bakımından güvenceden yararlanabilme imkanı getirmiştir. Dolayısıyla iş güvencesine tabi işçiler bakımından esaslı değişikliğin geçerli bir nedene dayanmaması veya fesih için başka bir geçerli neden bulunmaması durumunda geçersiz feshe ilişkin tüm hukuki sonuçlar ortaya çıkacağı gibi, güvence kapsamı dışındaki işçiler bakımından da ihbar tazminatı ve feshin kötüniyetli olduğu durumlarda kötüniyet tazminatı talep imkanı olabilecektir. Bununla birlikte, herne kadar, işçinin haklı nedenle fesih halleri arasında çalışma koşullarında esaslı değişikliğe yer verilmesi de, İşK. Md. 24/II f'de yer alan "...çalışma şartları uygulanmazsa" ifadesi işçiye bu nedenle haklı fesih hakkı vermektedir. Ancak kuşkusuz işçinin feshi tercih etmesi için kural olarak bir sebep bulunmamaktadır.

IV. Esaslı Değişiklik Hakkının Saklı Tutulması

İş Yasasının 22. maddesinin Bilim Kurulu'nca hazırlanan ilk şeklinde (tasarı md.23) "işverence çalışma koşullarının değiştirilmesi hakkı saklı tutulduğu hallerde ve belirli süreli iş sözleşmelerinde" değişikliğe ilişkin ilk fıkra hükmünün uygulanmayacağı, belirli süreli iş sözleşmelerinde işverenin çalışma koşullarında değişiklik yapma hakkı saklı tutulmamışsa, işçi rıza göstermedikçe, işverenin belirlenen şartları süre sonuna kadar uygulamakla yükümlü olduğu hükmü yer almakta idi. Hükmün TBMM'de yasalaşması sırasında verilen önergelerle ikinci fıkra hükmü kaldırılmıştır.

Esasen kaldırılan ikinci fıkra hükmünde yer alan hususlardan belirli süreli iş sözleşmesine ilişkin düzenlemenin madde metninde yer alması veya almamasının bir önemi bulunmamaktadır. Zira çalışma koşullarında esaslı değişiklik ve sözleşmenin işverence bu gerekçe ile feshi süreli fesih olup, belirli süreli iş sözleşmesinde süreli fesih sözkonusu değildir. Dolayısıyla maddenin feshe ilişkin düzenlemesinin bu tür sözleşmelere uygulanması zaten mümkün olmayacaktır. Belirli süreli iş sözleşmesinde işverenin esaslı değişiklik yapması işçinin rızasını gerektirir. Bu yönde bir rıza bulunmadıkça işverenin eski çalışma koşullarını uygulamaması temerrüd oluşturur ve işçi BK. md. 325 hükmü uyarınca bakiye sözleşme süresine ilişkin ücretini talep edebilir. İş sözleşmesinin işçi tarafından 24/II f uyarınca haklı nedenle feshi durumunda da, işçi 26/II f uyarınca yine BK. md. 325'den doğan bakiye süreye ilişkin ücretini tazminat olarak talep edebilecektir. İşverenin değişiklik talebini işçinin kabul etmemesi gerekçesi ile yapacağı fesih ise, haksız fesih niteliğinde olduğundan yine işçinin BK. md. 325 uyarınca bakiye süreye ilişkin ücretini talep etmesi mümkündür. Bu bağlamda belirli süreli iş sözleşmesinde yeterli güvencenin bulunduğu

Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası

söylenbilir.

Bununla birlikte işverence çalışma koşullarının değiştirilmesi hakkının saklı tutulması olasılığında madde hükmünün uygulanmayacağına ilişkin ifadeye maddede yer verilmemesi ne şekilde yorumlanmalıdır? Diğer bir ifadeyle 4857 sayılı yasa sisteminde işverenin çalışma koşullarında esaslı değişiklik hakkını saklı tutan kayıtlar geçerli midirler?

Nitekim, Yargıtayın kararına konu olayda, toplu iş sözleşmesi hükmünden söz edilmekte ve yerel mahkemece işçinin başka bir şehirde görevlendirilmesinin TİS hükmü gereği geçerli kabul edildiği belirtilmektedir. Buradan hareketle sözkonusu hükmün işçinin işverence başka bir şehirde görevlendirilebilmesine imkan veren bir hüküm olduğu anlaşılmaktadır.

Genel olarak yönetim hakkının kapsamına girmeyen bir konuda işverenin yasa, bireysel iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesi hükmü ile özel olarak yetkili kılınması yönetim hakkının genişletilmesi olarak kabul edilir. Zorunlu nedenle fazla çalışmayı öngören İşK. md. 42; gemiadamlarına bazı iş ve talimlerin yaptırılabilmesine imkan veren DenişK. Md.28 yönetim hakkının yasa ile genişletilmesine örnek oluştururlar⁴⁰.

Yönetim hakkı iş sözleşmesi, toplu iş sözleşmesi veya işyeri iç yönetmelikleri ile de genişletilebilir. Bu yolla işverene çalışma yerinin değiştirilmesi, ücrette azalma ile birlikte iş sürelerinin kısaltılması, izin tespiti, sosyal edimlerin azaltılması veya kaldırılması gibi konularda iş ilişkisinin tek taraflı şekillendirilmesi amaçlanır⁴¹. İşçinin çalışma yerinin veya işinin, yasal sınırlar içerisinde kalmak kaydıyla çalışma sürelerinin yada işin başlangıç veya bitiş zamanının değiştirilebilmesi imkanı tanınabilir. Sadece yatay olarak düzenleme yapma imkanı veren yönetim hakkı genişletilmesi yoluyla işverene aynı zamanda dikey bir düzenleme yetkisi verilmektedir⁴².

Çalışma yeri bakımından yer değiştirme kayıtları işverenin işçiyi ihtiyaca göre başka işyerlerinde görevlendirebilmesine imkan verirken, çalışma sürelerine ilişkin kayıtlar işverene çalışma sürelerini ihtiyaca göre değiştirme imkanı verirler, ücrete ilişkin kayıtlar özellikle işverenin ihtiyari olarak sağladığı ücret ekleri bakımından önem taşırlar. İşveren ihtiyari olarak sağladığı edimlerin iş koşulu haline gelmesini engelleyebilir ve değişen



koşullara uyumunu bu yolla sağlayabilir. Yönetim hakkının bireysel sözleşme veya toplu iş sözleşmesi ile genişletilebilmesi imkanı Alman ve İsviçre hukuk sistemlerinde de kabul edilmiştir⁴³.

İş Yasasının 22. maddesi bakımından kayıtların geçerliliği değerlendirildiğinde; öncelikle; tasarıda yer alan bir hükmün yasada yer almamasının doğrudan yasakoyucunun iradesinin aksi yönde olduğunu göstermeyeceği belirtilmelidir. Sözleşme serbestisi ilkesi ve çalışma yaşamının gerekleri belirli sınırlar dahilinde bu tür kayıtların geçerliliği görüşünü getirdiği gibi, hükmün amacı ve menfaatler dengesinin değerlendirilmesi yoluyla da aynı çözüme ulaşılabilecektir. Nitekim, iş ilişkilerinin dinamik niteliği, iş piyasasının gelişimi, farklı coğrafi alanlarda faaliyette bulunma, değişen sipariş durumları gibi olgular çalışma koşullarında değişikliği gerektirebilir. Bu noktada katı bir sistem üretim ve verimliliğe de aykırılık oluşturabilecektir. Nitekim, iş ilişkisi için öngörülen sistem hiçbir şekilde çalışma koşullarının değiştirilememesi değildir. 22. maddedeki koşullar çerçevesinde değişikliğin gerçekleştirilmesi mümkündür. Dolayısıyla buradaki sorun sözleşmenin kuruluşu aşamasında işçinin fiili anlamda irade özerkliğine sahip olamaması nedeniyle kötüniyetli uygulamalara karşı korunmasıdır. Bu noktada ise, esasen tartışma noktasının kayıtların geçerliliğinden ziyade bunların geçerlilik sınırının belirlenmesinde toplanması gerektiği kabul edilmelidir.

Yargıtay 1475 sayılı yasa döneminde verdiği kararlarda iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesinde yer verilen kayıtların geçerliliği konusunda bazı esaslar kabul edilmiştir. Yüksek Mahkeme iş sözleşmesinde işverene işyerini nakil yetkisi tanıyan hüküm karşısında, işyerinin İstanbul-Bağcılar'dan Silivri-Kınalı'ya taşınmasının iş şartlarında esaslı değişiklik oluşturmadığına⁴⁴, hizmet sözleşmesinde işçinin gerektiğinde başka yere nakline imkan veren hükme dayanarak İzmir'den Adana'ya

³⁹ ENGİN,M.,Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklik ve Yeni İş Kanunu Tasarısı, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, Cilt LXI, Sayı 1-2.2003, 318 vd.

⁴⁰ TAŞKENT, 19-20

⁴¹ MÜLLER-GLÖGE, Münchener Kommentar, Bürgerliches Gesetzbuch, Schuldrecht, Besonderer Teil II, §§ 607-704, Band 4, 3. Aufl. München 1997, § 611, Rdnr.244.;

⁴² HROMADKA, Aenderung von Arbeitsbedingungen, 238

⁴³ HROMADKA, Aenderung von Arbeitsbedingungen, 238 vd; WEBER/EHRICH, 2247; BARTH,B.; Die Aenderungskündigung im Arbeitsrecht, Zurich 1990,52

⁴⁴ Y9HD., 19.6.2001, 5315/10499 AKYİĞİT, E., İş ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Emsal Yargıtay Kararları, I. Cilt, İstanbul 2003, 640;

görevlendirilmesi durumunun iş koşullarında esaslı değişiklik oluşturmadığına⁴⁵; toplu iş sözleşmesinde yer alan ve hizmetin gereği olarak işverene nakil yetkisi tanınan olayda işçinin bankanın başka bir şubesine ücret ve sıfatında değişiklik yapılmaksızın naklinin iş şartlarında esaslı değişiklik oluşturmadığına, çalışma şartında yer alan ve işçi tarafından kabul edilmiş bulunan "Soför şirketin şantiyesi veya işi olan her yerde çalışmaya mecburdur" ifadesi, görevin 10 günlük oluşu ve servis temini karşısında iş şartlarında esaslı değişiklik bulunmadığına⁴⁶, TİS'de yer alan "görülen işin niteliğindeki benzerlik olmak kaydıyla işçilerin aynı işverene bağlı başka bölgelerdeki işyerlerine işverence nakledilmeleri mümkündür" hükmü karşısında daha düşük bir göreve santralcilik görevinden beçilliğe verilmesinin haklı fesih nedeni oluşturduğuna⁴⁷, personel yönetmeliğindeki hükme dayanılarak İstanbul'daki banka şubesinden Gümüşhane'ye daha sonra tekrar İstanbul'a naklin iş şartlarında esaslı değişiklik oluşturmadığına⁴⁸, iş sözleşmesinde yer alan hükme dayanılarak işyeri değişikliğinin yapılması ve iş şartlarında başka bir değişiklik gerçekleştirilmemesi nedeniyle işçinin haklı nedenle fesih hakkının doğmadığına⁴⁹ hükmetmiştir. Bu bağlamda işyeri değişikliğinin; iş, ücret ve diğer çalışma koşulları bakımından değişiklik getirilmedikçe geçerli kabul edildiği görülmektedir.

Bununla birlikte isabetli olarak bir kısım kararlarda, bu tür düzenlemelere doğrudan geçerlilik tanınmadığı, belirli sınırlamalar getirildiği gözlenmektedir. Yargıtaya göre iş sözleşmesinde yönetim hakkının genişletilmesini ifade eden bu tür hükümlerin bulunması halinde dahi, iş koşullarındaki ağırlaşmanın objektif esaslara bağlı olması, haksız bir işlem niteliğini taşıyamaması gerekmektedir⁵⁰. 9HD'nin bir kararında iş sözleşmesinde yer alan "işçinin işverenin göstereceği yerde çalışacağı"na ilişkin hüküm karşısında şeffikten baskı boyaları hesaplama işine verilmesinin konum itibarıyla daha düşük, onur kırıcı bir olduğu, sözleşmedeki hükmün eski-yeni iş ve işyeri arasında konum itibarıyla eşitlik varsa uygulanabileceğine hükmetmiştir⁵¹. Karar MK. md. 2 uygulamasının tipik bir örneği olarak değerlendirilmelidir.

Sözleşmede yer verilen ihtirazi kayıt (çekince) kural olarak geçerli olmakla birlikte, bunun belirli sınırlamalara tabi tutulması gereklidir. Kayıtlar genel sınırlamalara tabi olduğu gibi, geçerli olarak doğmuş bir kaydın uygulanması da belirli sınırlamalara tabi olmalıdır. Nitekim, emredici hukuk kurallarına, işçinin kişilik haklarına, anayasal özgürlüklerine ve toplu iş sözleşmelerine aykırı kayıtların geçersiz sayılacakları açıktır⁵². Bu tür kayıtlar genelde işverenin bağımlılık unsurunu, ekonomik üstünlüğünü kötüye kullandığı kayıtlar olarak belirir. İşçinin kişilik haklarını (her türlü işe verilme), davranış serbestisini sınırlayan (iş sürelerinin belirlenmesini tamamen işverene bırakan) veya edimler arası dengeden sözedilemeyecek şekilde ekonomik rizikoyu işçiye yükleyen kayıtlarda olduğu gibi⁵³. Öte yandan geçerli olarak ortaya çıkan kaydın uygulanması MK. md.2'ye aykırılık oluşturmamalıdır⁵⁴. Kayıt çerçevesinde tanınan hakkın kullanımı dürüstlük kurallarına uygun olmalı ve hakkın tanınma amacı kapsamında kalmalıdır.

Bu bağlamda öncelikle, tüm çalışma koşullarında değişiklik yapılabileceğine ilişkin bir hüküm geçerli kabul edilemeyeceği gibi, keyfi, objektif koşullara bağlı olmayan bir uygulamaya da geçerlilik tanınmaz. Bu noktada ise, İşK. md.22 çerçevesinde geçerli fesih hakkının bulunduğu durumlarda kayıtların geçerliliği daha kolaylıkla kabul edilebilecektir. Örneğin, işçinin görevlendirildiği işte verimsiz olması nedeniyle, daha hafif bir işe geçirilmesinde veya işyerinde reorganizasyon sonucu işçinin yaptığı işin ortadan kalkması ve başka bir işe verilmesinde olduğu gibi. Öte yandan, iş ilişkisindeki denge ve düzen oluşumuna esaslı bir müdahale oluşturan, iş ilişkisinin ana unsurlarını oluşturan iş görme ve ücret edimlerini temelden değiştiren kayıtlar geçerli kabul edilemeyecektir. Aynı şekilde çalışma süreleri bakımından da iş ilişkisini tümüyle değiştiren ve yeni bir iş ilişkisi olarak nitelendirilmesine neden olacak tarzda şekillendiren düzenlemeler geçerli sayılmayacaklardır⁵⁵.

Bu noktada öncelikle uygulamada sıklıkla rastlanan işin değiştirilmesine ilişkin kayıtlarda; işçinin işyerinde

⁴⁵ Y9HD., 7.3.2002, E. 2001/18292,K. 2002/3415, İbid, 622 vd.

⁴⁶ Y9HD., 21.12.1995, 21369/36046, İbid, 715

⁴⁷ Y 9HD., 13.11.1995, E.13495/33796, C.İ. GÜNAY, Şerhli İş Kanunu, 2. Bası, Ankara 2001, 1548

⁴⁸ Y9HD., 27.9.1999, 11530/14500, İbid. 1520-1521

⁴⁹ Y9HD., 1.3.2000., 2221/2417, Tekstil İşveren D., Nisan 2000,19-20

⁵⁰ 30.5.2000, 3990/7509, Yasa Hukuk D. , Ekim 2000, 1415

⁵¹ 24.4.2001, 3982/6894, AKYİĞİT, Emsal Yargıtay Kararları 618 vd.;

⁵² Bu konuda bak. YENİSEY, İşverene Hizmet Akdinde Tek Taraflı Değişiklik Yapma Yetkisi Veren Sözleşme Hükümlerinin Denetimi,1184 vd.

⁵³ HROMADKA, Aenderung von Arbeitsbedingungen, 240

⁵⁴ YENİSEY, K.D., İşverene Hizmet Akdinde Tek Taraflı Değişiklik Yapma Yetkisi Veren Sözleşme Hükümlerinin Denetimi, 1182; EKONOMİ,M.,

Çalışma Şartlarının Belirlenmesi ve Değişen İlişkilere Uyumu,Prof.Dr. Kemal OĞUZMAN'a Armağan, Ankara 1997, 166. Bu tür sözleşme

hükümlerinin yargı tarafından hakkaniyet denetimine tabi tutulmasına ilişkin görüş için ayrıca bak. SOYER, P., Hizmet Akitlerinde İçerik

(Hakkaniyete Uygunluk Denetimi) İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Millî Komitesi 15.Yıl Armağanı, İstanbul 1991, 267

⁵⁵ HROMADKA, Aenderung von Arbeitsbedingungen, 239 ayrıca bak. orada anılan Federal İş Mahkemesi Kararları

Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası

"niteliklerine uygun" ve "ifası beklenebilir" işlerde görevlendirilebileceğine ilişkin kayıtlar kural olarak geçerli kabul edilmelidir. Zira kayda dayalı bir uygulama dürüstlük kuralları çerçevesinde gerçekleşecektir. Ancak böyle bir sınırlamaya açıkça yer verilmemesi durumda değişiklik meydana getirmemelidir. İşveren kaydın kullanımında yine MK. md 2'den doğan bu sınırlamalara tabidir.

Alman hukukunda GewO'da yönetim hakkının açıkça hakkaniyete dayalı bir takdir çerçevesinde kullanılabilmesini kabul eden düzenlemeden sonra, sözleşmede yer verilen kayıtların da aynı esas dahilinde kullanılmalı gerektiği ileri sürülmektedir. Gerekçe olarak yönetim hakkında olduğu gibi kayıtların kullanımında da işverenin tek taraflı edim belirleme hakkını kullandığı belirtilmektedir⁵⁶. Gerçekten her ne kadar bu tür kayıtlarda işçinin çalışma koşullarında değişiklik konusunda baştan muvafakat vermesi sözkonusu ise de, iş ilişkisinin kurulmasında işçinin korunmasını gerektiren unsurlar burada da mevcut olduğu gibi, genel nitelikteki kayıtların uygulanması bu anlamda tek taraflı edim belirleme ifade edebilecek olup, kötüye kullanmalara açıktır.

İşçinin işyerinin değiştirilmesine ilişkin kayıtlar da kural olarak geçerlidir. İşyerinin değiştirilmesi ücret, sosyal statü ve diğer çalışma koşullarında değişikliği beraberinde getirmedikçe geçerli sayılmalıdır. Bununla birlikte işçinin sırf cezalandırılması veya sözleşmeyi feshe zorlanması amacıyla böyle bir kaydın kullanımı veya objektif olarak gerekli bulunmadığı halde uzun yıllar yaşamını temellendirdiği kentten başka bir kente görevlendirilmesi dürüstlük kuralına aykırılık veya hakkın kötüye kullanılması bakımından değerlendirilebilecektir. Zira MK. md. 2 çerçevesinde hakkın tanınma amacına uygun bir uygulama aynı zamanda objektif nedenlere bağlı bir uygulamayı da gerektirir⁵⁷. İş değişikliği kimi zaman ücrette değişikliği de beraberinde getirebilir⁵⁸. Sözleşmede açıkça bu durumun belirtilmesi olasılığında uygulamanın MK. md.2 çerçevesinde değerlendirilmesi işçinin talimatla bağlı olup olmadığı bakımından belirleyicidir. Ancak hemen her durumda iş değişikliği ile birlikte ücrette indirim imkan veren düzenlemelerin geçerliliğinin çok daha sıkı kayıt ve şartlar altında değerlendirilmesi gerekir.

İş sürelerinde değişiklik özellikle yasal sınırlar içerisinde, toplu iş sözleşmesi ile öngörülebilir. Ücrette azalma olmaksızın iş süresinin azaltılmasına ilişkin hükümler geçerli kabul edilebilirken, ücrette indirim yetkisini özellikle belirli sınır ve olgulara özgülenmeksizin işverene tanıyan hükümler geçerli sayılmamalıdır. Bununla birlikte, özellikle toplu iş sözleşmesinde tespit olunan belirli sınırlar

dahilinde iş sürelerinin uzatılıp kısaltılmasını öngören, vardiya sisteminin oluşturulması ve işçilerin vardiya değişikliği yetkisini işverene tanıyan hükümler⁵⁹ bu konuda istisna olarak değerlendirilmelidir.

Somut olayın şartlarının dikkate alınmasıyla sözleşmede kararlaştırılan kayıtlar çerçevesinde işin ifasının işçiden dürüstlük kurallarına göre beklenemeyeceği veya kayda uygun ifanın talep edilmesinin işveren bakımından hakkın kötüye kullanılmasını oluşturduğu durumlarda işçi bakımından kayda rağmen işverence talep edilen işi ifadan kaçınma hakkının bulunduğu kabul edilmelidir. İşverenin işin ifa edilmemesi nedeniyle sözleşmeyi haklı nedenle fesih hakkı bulunmaz. Bu gerekçe ile yapılan fesih haklı veya geçerli bir fesih oluşturmaz.

Yargıtayın kararına konu olayda -karardan anlaşıldığı kadarıyla- toplu iş sözleşmesinde işçinin başka bir işyerinde görevlendirilebileceği hükmü yer almakla birlikte, işçinin idarece başka bir işletmede görevlendirildiği tarihte sözleşme süresi sona ermiştir. TİSGLK md. 6/son hükmüne göre; "Her ne sebeple olursa olsun sona eren toplu iş sözleşmesinin hizmet akdine ilişkin hükümleri yenisi yürürlüğe girinceye kadar, hizmet akdi hükmü olarak devam eder". Doktrinde toplu iş sözleşmesinin ard etkisi olarak anılan bu durumda; TİS'nin iş sözleşmesinin muhtevasına ve sona ermesine ilişkin hükümleri iş sözleşmesi hükmü olarak devam eder. Yasanın "yenisi yürürlüğe girinceye kadar ifadesi" salt yeni bir toplu iş sözleşmesini ifade etmez. Hükümlerin iş sözleşmesi hükmü niteliğini kazanmaları sonucu taraflar sözleşme koşullarında her türlü değişikliği kararlaştırabilirler⁶⁰. Nitekim, kararda da toplu sözleşme hükmünün art etkisinden ve hizmet akdi olarak yürürlüğünden söz edilmektedir.

Kararda dikkati çeken hususlar; öncelikle işverene işyeri değişikliği yapma imkanı tanıyan hükme rağmen daha sonra yürürlüğe giren daha lehteki yasa hükmünden söz edilmesi, ikincisi ise işyerinin değiştirilmesi tarihinde toplu sözleşmenin yürürlüğünün sona ermiş ancak ard etkisinin devam etmekte olmasıdır.

Öncelikle sonradan yürürlüğe giren yasa hükmü mutlak emredici nitelikte olmadıkça veya yasaklayıcı bir norm getirmediği sürece kaynaklar hiyerarşisi içerisinde daha alt sıradaki hukuki vasıtalarla getirilen düzenlemeler geçerliliğini korurlar. Diğer bir ifadeyle; toplu iş sözleşmesi, iş sözleşmesi veya işyeri iç yönetmelikleriyle belirlenen çalışma koşulları sonradan yürürlüğe giren yasanın mutlak emredici veya yasaklayıcı nitelikteki hükümleriyle

⁵⁶ LAKIES, 366

⁵⁷ Bu yönde; EKONOMİ, Çalışma Şartlarının Belirlenmesi, 166;

⁵⁸ EKONOMİ, İş Hukuku, 117. Yargıtay geçici kadrodan daimi kadroya geçirilmesi sonucu işçinin ücretindeki azalmanın, daha güvenceli bir duruma gelmesine neden olduğundan çalışma koşullarında iyileştirme olarak nitelendirmiştir (Y9HD., 5.3.1987, 2175/2649, GÜNAY, Şerhli İş Kanunu, I, Ankara 98, 971

⁵⁹ Y9HD'nin bir kararında toplu iş sözleşmesinde yer alan ve gerekli ve zorunlu hallerde işçinin rızası aranmaksızın vardiya işten vardiya işe geçirilebileceğine ilişkin hüküm karşısında anılan durumun işverenin yönetim hakkına girdiği kabul edilmiştir (12.10.2000, 9008/13678, AKYİĞİT, Emsal Yargıtay Kararları, I. Cilt, İstanbul 2003, 942)

⁶⁰ ÇELİK, İş Hukuku Dersleri, 483

çatışmadığı sürece kanuna aykırılıktan sözedilemeyeceği gibi, yasa ile bu kaynaklar arasında Yüksek Mahkemenin deyimiyle "daha lehe olma" gibi bir değerlendirmeye de gidilemez⁶¹. İş yasasının 22. maddesi kural olarak çalışma koşullarındaki esaslı değişiklik halinde uyulması gereken prosedür ve hukuki sonucu mutlak emredici nitelikte düzenlemiştir. Ancak işçinin sözleşme ile daha başlangıçtan esaslı değişikliğe rıza göstermesini engelleyen bir düzenleme bulunmamaktadır.

Öte yandan kararda; değişikliğin gerçekleştirildiği tarihte toplu iş sözleşmesinin yürürlüğünün sona erdiği, ancak ard etkinin devam ettiği belirtilmişse de bu esas yukarıda varılan sonucu değiştirmeyecektir. Kaynaklar hiyerarşisi içerisinde gerek toplu iş sözleşmesi hükmü gerekse hizmet sözleşmesi hükmü yasanın altında yer alır. Emredici veya yasaklayıcı bir yasa hükmüne aykırılık bulunmadığı sürece her iki hukuk kaynağında yer alan düzenleme de geçerliliğini sürdürür. Dolayısıyla bir an için toplu iş sözleşmesi hükmünün normatif olarak yürürlüğünü devam ettirdiğinin kabul edilmesi olasılığında da sonuç değişmeyecektir.

Çalışma koşullarında esaslı değişikliğe ilişkin kayıtlara sözleşmede yer verilmesinin esasen bir anlamda tek taraflı edim belirleme yetkisi ifade ettiği ve bunun MK. md. 2 çerçevesinde kullanılması gerektiği kabul edildiğinde, Yargıtay'ın kararına konu olay bakımından incelenmesi gereken husus "uzun süre Ankara'da çalışan ve yaşayışını buna göre düzenleyen" işçinin Şirnak'a atamasının hakkın kötüye kullanılmasını oluşturup oluşturmayacağıdır. Hakkın objektif koşullara bağlı olarak kullanılmaması, karşılıklı menfaatler dengesinin değerlendirilmesi çerçevesinde; işveren veya işyeri bakımından önemli bir yarar sağlamamakla birlikte işçi bakımından sosyal çevre, aile yaşamı, mesleki ilerleme imkanı gibi konularda önemli ölçüde ağırlaşma ifade etmesi, görevlendirmenin işçiyi hukuki temeli olmayan bir cezalandırma niteliğinde olması durumunda hakkın kötüye kullanıldığı kabul edilmelidir. Bunun dışında, görevlendirilen kentte işçinin edimine ihtiyaç duyulması, tecrübeli bir elemanın o işyerinde yeniden yapılanmayı gerçekleştirme gereği gibi objektif koşullar geçerlilik bakımından belirleyicidir. Somut olayın şartlarının değerlendirilmesiyle hakkın kötüye kullanıldığının kabul edilebileceği hallerde, işçinin yeni işyerine gidip çalışmaması işverene haklı nedenle fesih imkanı vermez. Yapılan fesih haksız-geçersiz fesih olarak değerlendirilir.

V. SONUÇ

1. Gerek iş ilişkisinin niteliği, gerekse dinamik yapısı çalışma koşullarının daha başlangıçtan ayrıntılı olarak düzenlenmesine imkan vermediği gibi, belirlenen koşullarda değişiklik gereksinimini de beraberinde

getirmektedir.

2. İş sözleşmesinde sadece çerçeve olarak belirlenebilen çalışma koşullarının işin türü, yeri ve zamanı bakımından ayrıntılı olarak somutlaştırılmasını ifade eden işverenin yönetim hakkı iş edimine ilişkindir. Ancak karşı edimi yani ücreti kapsamaz. İşverenin yönetim hakkına dayanarak çalışma koşullarını somutlaştırılabileceği gibi, aynı zamanda bunları değiştirebilir. Ancak yönetim hakkı yatay bir alanda hareket yetkisi verir. Yönetim hakkının dışındaki alanda gerçekleştirilecek değişiklikler İşK. md. 22 anlamında esaslı değişikliklerdir.

3. İşK. md. 22 çalışma koşullarında esaslı değişiklik yöntemi belirlenmiş, ancak hükmün yasalasması sırasında tasarıda yer alan "değişiklik hakkının saklı tutulmasına" ilişkin düzenleme yasa metnine alınmamıştır. Bununla birlikte, yasa hükmünün amacı, çalışma yaşamının gerekleri ve sözleşme özgürlüğü çerçevesinde bu tür kayıtların kural olarak geçerli kabul edilmesi gerekir. Nitekim, esaslı değişikliğe ilişkin olarak yasada pozitif düzenlemelere yer veren Alman ve İsviçre hukuk sistemlerinde de, sözleşme ile değişiklik hakkının saklı tutulması kural olarak geçerli görülmektedir. Bu noktada sorun bu tür kayıtların geçerliliğine konulacak sınırların tespitidir. Yasanın 22. maddesinin özelliği esaslı değişiklik bakımından sıkı bir prosedürün öngörülerek işçinin korunmasıdır ki, kayıtların uygulanmasında bu amacın gözetilmesi ve uygulamanın MK. md.2 çerçevesinde değerlendirilmesi 1475 sayılı yasa dönemine göre daha da önem kazanmıştır.

4. Yargıtayın kararında TİS'de kayıt mevcut olmakla birlikte, değişikliğin ard etki döneminde gerçekleştiği, yasa hükmünün daha lehte olduğu gibi gerekçeler kaydın geçersizliği için ileri sürülmüş ve bunun yanısıra görevlendirilen yerde işçiyi ihtiyaç bulunduğuun kanıtlanmadığı, yeni işçi alımının olduğu vurgulanarak feshin geçersizliğine hükmedilmiştir. Oysa yeni yasa hükmü karşısında kaydın geçerliliği ayrı bir konu olup, kural olarak kayıt geçerli kabul edilmeli, diğer hususlar kayıttan doğan bir hakkın kullanımında MK. md. 2 bakımından yapılacak değerlendirmede göz önünde tutulmalıdır. Yukarıda da belirtildiği gibi, amaca aykırı bir uygulama bulunduğu takdirde Şirnakta görevlendirmenin kabul edilmemesi nedeniyle yapılan fesih geçersiz fesih sayılmalıdır.

5. Somut olayın şartları bilinmemekle birlikte kaydın dürüstlük kurallarına aykırı, amaca aykırı olarak kullanımı olasılığında işverenin feshinin geçersiz fesih sayılması ve kararın bu olasılıkta sonuç olarak olumlu değerlendirilmesi gerektiği, ancak gerekçe olarak karara katılmadığımızı belirtmeliyiz.

⁶¹ Yararlılık veya işçi yararına şart ilkesi iş hukukunda TİS -iş sözleşmesi ilişkisi bakımından açıkça kabul edildiği gibi (TİSGLK md. 6), kaynaklar hiyerarşisinde daha alt sırada bulunan bir düzenlemenin, örneğin iş sözleşmesinde bulunan hükmün yasa hükmüne göre daha lehte olması durumunda uygulanmasını ifade etmektedir. Kuşkusuz bu yöndeki bir uygulama yine yasa hükmünün mutlak emredici nitelikte olmamasına bağlıdır (Ayrıntılı bilgi için bak. EKONOMİ, Çalışma Şartlarının Belirlenmesi ve Değişen İlişkilere Uyumu, 161; ZOLLNER/LORITZ,75

Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası



Hukuk - Yargıtay Kararı

Derleyen: Av. Ertan İREN

T.C.
YARGITAY
9.HUKUK DAİRESİ
YARGITAY İLAMI
ESAS NO: 2004/3740
KARAR NO:2004/15625
KARAR TARİHİ: 24.06.2004

KARAR ÖZETİ: İŞÇİNİN YETERLİLİĞİNE İLİŞKİN GEÇERLİ SEBEBİN TESPİTİ

1. Davacının verimliliğinin tespiti teknik bilirkişi yoluyla mümkündür. Çelişkili tanık anlatımlarına göre hüküm kurulması hatalıdır. Mahkemece uzman bilirkişi yardımı ile işyerinde keşif yapılarak; yaptırılan işin standartlara uygun olup olmadığı, uygun ise davacının makul bir süreçte aynı işi yapan diğer işçilere göre bir performans düşüklüğü gösterip göstermediği, böyle bir performans eksikliği varsa bunun arizi mi, yoksa sürekli mi olduğu ve bunun sonucunda bir üretim düşüklüğü meydana gelip gelmediği saptanmalı, bu durumlar 18. madde içeriğinde değerlendirilerek sonucuna göre hüküm kurulmalıdır.

2. Feshin geçersizliğine bağlı olarak verilen tazminat ve boşta geçen süreye ilişkin ücretle ilgili kararlar tespit niteliğinde kararlardır. Böyle olunca süre olarak belirlenmeleri yeterli olup ayrıca, rakamsal tutarın da gösterilmesine gerek bulunmamaktadır.

DAVA: Davacı, feshin geçersizliğine ve işe iadesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır. Hüküm süresi içinde davalı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

YARGITAY KARARI:

Davacı, bir neden bulmak çabası ile performans düşüklüğü gerekçe gösterilerek ve subjektif bir değerlendirme ile iş sözleşmesinin 25.08.2003 tarihinde feshedildiğini belirterek, işe iade, tazminat ve boşta geçen süreye ilişkin ücret alacağı isteğinde bulunmuştur.



Davalı işveren; ısıtma işlemi sanayi fırını işçisi olarak 02.01.2001'den beri çalışan davacının son bir yıldır diğer çalışanlara göre verimsiz çalışıp fırını çok fazla atıl bıraktığından 14.04.2003 günlü ihtarla uyarıldığını, davacının daha fazlasını yapmak için çaba göstereceğini belirttiğini, 22.08.2003 günü D7 makara pillerinin tav temperini yaparken ısıtma işlemi talimatında 201 saniye olarak belirtilen hızı, hiçbir emre dayanmadan çevrim kontrol panosundan 24 saniye yavaşlatmaya ayarlayarak işi 225 saniyede gerçekleştirdiğini, bunun üzerine yazılı savunması alınarak üretimi %11.9 değerinde düşürmesi nedeniyle kıdem, ihbar tazminatı ödeyerek 4857 sayılı İş Kanununun 18.maddesine göre geçerli nedenle feshettiğini savunmuştur.

Mahkemece; dinlenen tanıklara göre aynı işi tek kişinin yapması nedeniyle mesainin sonuna doğru işçilerin zorlandığı bu nedenle 201 saniyede işin yapılamayacağı gerekçesi ile istek gibi hüküm kurulmuştur.

Davalı işveren, 4857 sayılı İş Kanununun 18/1 maddesinde yer alan işçinin yeterliliğinden kaynaklanan geçerli sebebe dayanarak gösterdiği savunması çerçevesinde; diğer işçilerin vardiyalı performansı çizelgesi, talimat, zaman etüd formu, fırınlarla ilgili çizimler sunmuştur.

Davacının verimliliğinin tespiti teknik bilirkişi yoluyla mümkündür. Çelişkili tanık anlatımlarına göre hüküm kurulması hatalıdır. Mahkemece uzman bilirkişi yardımı ile işyerinde keşif yapılarak; yaptırılan işin standartlara uygun olup olmadığı, uygun ise davacının makul bir süreçte aynı işi yapan diğer işçilere göre bir performans düşüklüğü gösterip göstermediği, böyle bir performans eksikliği varsa bunun arizi mi, yoksa sürekli mi olduğu ve bunun sonucunda bir üretim düşüklüğü meydana gelip gelmediği saptanmalı, bu durumlar 18. madde içeriğinde değerlendirilerek sonucuna göre hüküm kurulmalıdır.

Kabule göre ise; feshin geçersizliğine bağlı olarak verilen tazminat ve boşta geçen süreye ilişkin ücretle ilgili kararlar tespit niteliğinde kararlardır. Böyle olunca süre olarak belirlenmeleri yeterli olup ayrıca, rakamsal tutarın da gösterilmesine gerek bulunmamaktadır.

Yazılı nedenle eksik araştırma ve soruşturma ile hüküm kurulması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 24.06.2004 gününde oybirliği ile karar verildi.

**T.C.
YARGITAY
YARGITAY İLAMI
ESAS NO: 2004/9668
KARAR NO:2004/15326
KARAR TARİHİ: 07.06.2004**

KARAR ÖZETİ: HER DAVADA FESİH SEBEBİ OLARAK GÖSTERİLEN YENİ SAVUNMALAR DİKKATE ALINMALIDIR.

Geçersizliğe gerekçe gösterilen nedenler, 2003 yılı içinde gerçekleştirilen fesihler için verilen kararlara esas alınan nedenlerdir. Her dava, dava tarihindeki koşul ve maddi olgular içinde değerlendirilmelidir. Fesih sebebi gösterilen yeni savunma nedenleri üzerinde durulmalı, bu konular açıklığa kavuşturulmalı, davacının yaptığı iş dikkate alınarak, davalının davacıya ihtiyacı olup olmadığı araştırılmalı, gerekirse işyeri kayıtları üzerinde bilirkişi marifeti ile inceleme yapılarak sonuca gidilmelidir.

DAVA: Davacı, feshin geçersizliğine ve işe iadesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme isteği kabul etmiştir.

Hüküm süresi içinde davalı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

YARGITAY KARARI:

İş sözleşmesinin geçerli bir neden olmadan salt emekliliğe hak kazandığı gerekçesi ile feshedildiğini belirten davacı, 4857 sayılı İş Kanununun 18 ve devamı maddeleri uyarınca feshin geçersizliğine işe iadesine, işe başlatmama tazminatı ile boşta geçen süre için ücret alacağına karar verilmesini talep etmiştir.

Mahkemece istek kabul edilmiştir.

Geçersizliğe gerekçe gösterilen nedenler, 2003 yılı içinde gerçekleştirilen fesihler için verilen kararlara esas alınan nedenlerdir. Her dava, dava tarihindeki koşul ve maddi olgular içinde değerlendirilmelidir. Nitekim davalı işveren davacı ile ilgili fesih gerekçesinde, 2003 yılındaki fesih nedenlerinden başka, Daire Başkanlıkları ve müdürlüklerin azaltıldığını, tasarruf tedbirlerine gittiğini, 2003 yılı itibari ile zararının olduğunu belirtmektedir. 2003 yılı fesihlerin geçersiz sayılmasında, o tarihlerdeki şartlar ve maddi olgular değerlendirilmiş, davalının öncelikle tasarrufa gitmesi gerektiği, yeni işçi alımı yapılmaması gerektiği belirtilmiştir. Somut bu maddi ve hukuksal olgulara göre, fesih sebebi gösterilen yeni savunma nedenleri üzerinde durulmalı, bu konular açıklığa kavuşturulmalı, davacının yaptığı iş dikkate alınarak, davalının davacıya ihtiyacı olup olmadığı araştırılmalı, gerekirse işyeri kayıtları üzerinde bilirkişi marifeti ile inceleme yapılarak sonuca gidilmelidir. Eksik inceleme sonucu yazılı şekilde karar verilmesi hatalıdır.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten BOZULMASINA, 07.06.2004 gününde oybirliği ile karar verildi.

**T.C.
YARGITAY
YARGITAY İLAMI
ESAS NO: 2004/15842
KARAR NO:2003/15334
KARAR TARİHİ: 21.06.2004**

KARAR ÖZETİ: İŞ SÖZLEŞMESİNİ FESHEDEN İŞÇİ İŞ GÜVENCESİ HÜKÜMLERİNDEN YARARLANAMAZ.

Davalı işveren iş sözleşmesini feshetmiş, ancak işçi ihbar tazminatı ödenmeden yaşlılık aylığı bağlanması için bağlı bulunduğu sosyal güvenlik kurumuna başvurmuştur. Olayda artık işverenin feshi değil, davacı işçinin feshi söz konusudur. Bu nedenle davacı işçi feshin geçersizliği ve işe iade isteyemez.

DAVA: Davacı, feshin geçersizliğine ve işe iadesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme isteği kabul etmiştir.

Hüküm süresi içinde davalı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası



YARGITAY KARARI:

İş sözleşmesinin geçerli bir neden olmadan salt emekliliğe hak kazandığı gerekçesi ile feshedildiğini belirten davacı, 4857 sayılı İş Kanununun 18 ve devamı maddeleri uyarınca feshin geçersizliğine, işe iadesine, işe başlatmama tazminatı ile boşta geçen süre için ücret alacağına karar verilmesini talep etmiştir.

Mahkemece; "Emsal kararlar ile davalının ekonomik zorda olmadığı anlaşılmaktadır. Fesih geçerli nedene dayanmamaktadır." gerekçesi ile istek kabul edilmiştir.

Dairemizin kararlılık kazanan uygulamasına göre ihbar tazminatı ödenmeden işverence gerçekleştirilen feshlerde, işçi emeklilik aylığı bağlanması için bağlı bulunduğu kuruma başvurması halinde iş sözleşmesinin işçi tarafından feshedildiği sonucuna varılmaktadır. Zira bu durumda ihbar tazminatı ödenmediği sürece iş sözleşmesinin önel sonuna kadar devam ettiği kabul edilmektedir. Bu uygulama gereği önel süresi içinde gerçekleşecek artış ve haklardan işçi yararlandırılmaktadır. Somut olayda davalı işveren iş sözleşmesini feshetmiş, ancak işçi ihbar tazminatı ödenmeden yaşlılık aylığı bağlanması için bağlı bulunduğu sosyal güvenlik kurumuna başvurmuştur. Olayda artık işverenin feshi değil, davacı işçinin feshi söz konusudur. Böyle olunca davacı işçi feshin geçersizliği ve işe iade isteyemez. Davanın reddi gerekir. Yazılı şekilde kabulü hatalıdır.

4857 sayılı İş Yasasının 20/3 maddesi uyarınca Dairemizce aşağıdaki şekilde karar verilmiştir.

SONUÇ: Yukarıda açıklanan gerekçe ile; Ankara ... İş Mahkemesinin 30.01.2004 gün ve 2003/1242 E, 2004/31 K sayılı kararının BOZULARAK ORTADAN KALDIRILMASINA,

Davanın REDDİNE;

Harç peşin alındığından yeniden alınmasına yer olmadığına,

Davacının yapmış olduğu yargılama giderinin üzerinde bırakılmasına,

Karar tarihinde yürürlükte bulunan tarifeye göre 300.000.000.-TL ücreti vekaletin ' davacıdan alınarak davalıya verilmesine,

Davalının yaptığı temyiz giderinin davacıdan tahsili ile davalıya verilmesine, kesin olarak 21.06.2004 tarihinde oybirliği ile karar verildi.

T.C.
YARGITAY
YARGITAY İLAMI
ESAS NO: 2004/13365
KARAR NO:2004/14374
KARAR TARİHİ: 09.06.2004

KARAR ÖZETİ: ŞİRKET YÖNETİM KURULU BAŞKANININ AYNI ZAMANDA İŞÇİ SENDİKASI GENEL BAŞKANLIĞINA SEÇİLMESİ

2821 sayılı Sendikalar Kanununun 38. maddesinde işçi ve işveren sendikaları ile bunların üst kuruluşlarının birbirlerine doğrudan veya dolaylı olarak üyelik, kurulma, idare ve faaliyetlerine katılmalarının yasaklandığı, aksi bir durumun sendikacılığın temel amacına aykırı olduğu, bunun taraflar arasındaki menfaat zıtlığından kaynaklandığı belirtildiğinden her iki tarafın bu emredici kurala ve yasağa uyması gerekmektedir. Davalı A'nın şirket yönetim kurulu başkanı iken aynı zamanda davalı işçi sendikasının genel başkanlığına seçilmesi söz konusudur. Bunun dışında davalı sendikanın organlarına seçilmiş başka işveren yada işveren vekili bulunmamaktadır. O halde sendika olağan genel kurul toplantısının sadece sendika başkanının seçimi ile sınırlı olarak iptali gerekir iken yazılı şekilde tüm sonuçları ile birlikte iptaline karar verilmesi hatalıdır.

DAVA: N.... ile 1- A.... 2- İş. Sendikası adına Avukat aralarındaki dava hakkında 3. İş Mahkemesinden verilen 18.03.2004 günlü ve ... sayılı hüküm, davalılar avukatınca temyiz edilmiş olmakla dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

YARGITAY KARARI:

Davacı, davalı sendikanın üyesi olduğunu, 06-07 Eylül 2003 tarihlerinde sendika olağan genel kurul toplantısı yapıldığını, seçimlerde diğer davalı A'nın sendika başkanlığına seçildiğini, bu kişinin aynı zamanda aynı iş kolunda kurulu ... A.Ş. Yönetim Kurulu başkanı olduğunu

İŞE DEVAMSIZLIK ANKETİ MÜZ AÇIKLANDI

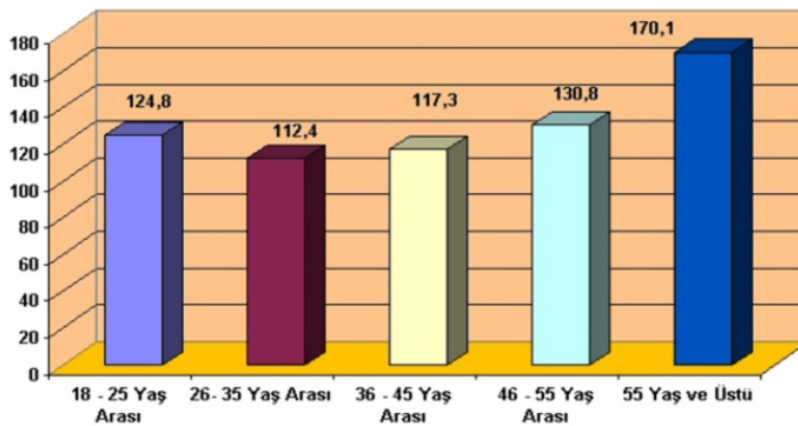
Sendikamız Araştırma Servisi'nce 2000 yılından beri her yıl hazırlanan "ÇMİS Üyelerinde Kapsam İçi Çalışanların İşe Devamsızlık Durumu" anketinin 2002 yılı sonuçları açıklandı.

Anketten alınan sonuçlara göre Üyemiz Çimento Fabrikalarında devamsızlığın önemli bir kısmını çalışanların kullandıkları yıllık ücretli izinler oluşturmaktadır. Daha sonra doktor raporuyla bildirilmiş hastalık durumları gelmektedir.

Kişi başı devamsızlık süresine bakıldığında 50 yaş ve üstü grubundan çalışanların daha çok devamsızlık yaptıkları görülmüştür. Ayrıca, kişi başına düşen devamsızlığın eğitim durumuna

göre dağılımına bakıldığında düşük eğitim seviyeli çalışanların yüksek eğitim seviyeli çalışanlara nazaran daha çok devamsızlık yaptıkları gözlenmiştir. Buna göre, üye fabrikalarda çalışan kapsam içi personelin %67'sinin lise, dengi mesleki okullar ve yüksekokul mezunu olduğu, buna rağmen eğitim seviyesi düşük çalışanların daha çok devamsızlık yaptığı düşünüldüğünde eğitim seviyesi arttıkça çalışma bilincinin arttığı sonucuna varılabilir.

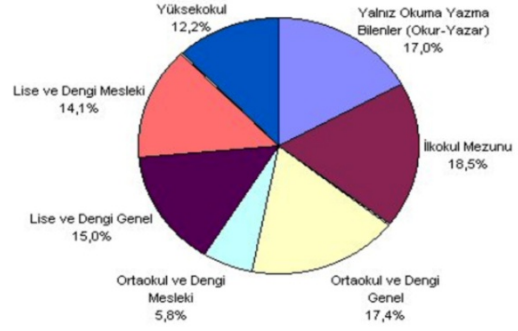
KİŞİ BAŞINA DÜŞEN DEVAMSIZLIĞIN YAŞ GRUPLARINA GÖRE DAĞILIMI (SAAT/YIL)



İşe devamsızlığın en yoğun olduğu gün Pazartesi olmuştur. Bunun genel sebebi olarak, "Pazartesi Sendromu" olarak bilinen, haftasonu tatiline bir gün daha ilave etme fikri, hafta sonunun bitmesi ve işgününün başlaması sebebiyle duyulan memnuniyetsizlik örnek gösterilebilir. İşe devamsızlığın en yoğun olduğu aylar Temmuz

ve Ağustos'tur. Bunun başlıca sebebi yıllık ücretli izinlerin en çok bu aylarda kullanılmasıdır. Devamsızlığın en az yapıldığı aylar ise Kasım ve Şubat aylarıdır. Şubat ayının genellikle planlı revizyon ayı olması sebebiyle, bu ayda devamsızlığın az gerçekleşmesi normaldir.

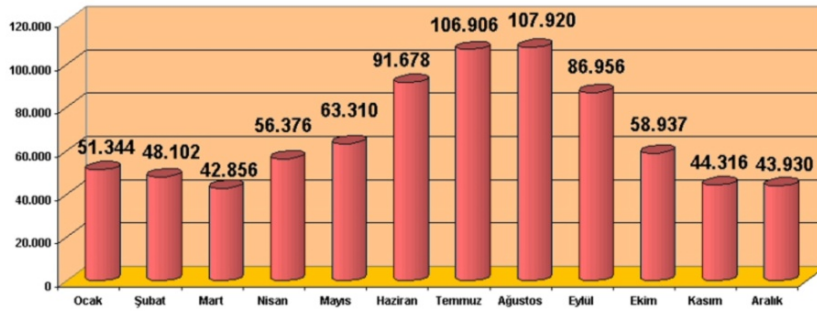
KİŞİ BAŞINA DÜŞEN DEVAMSIZLIĞIN EĞİTİM DURUMUNA GÖRE DAĞILIMI



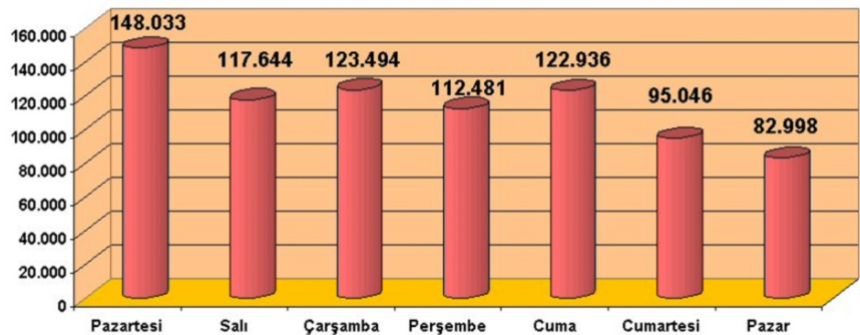
Devamsızlığı azaltmaya çalışmanın asıl nedeninin devamsızlık nedeniyle yaşanan sorunlar olduğu bilinmektedir. Dolayısıyla, yapılan analizler sonrasında yeni iş dağılımı nedeniyle üretimdeki aksamalar, işlerin zamanında tamamlanamaması, üretim miktarının azalması veya makine kullanım kapasitesi oranındaki düşme gibi devamsızlığın sebep olduğu sorunları önlemek için devamsızlık

yapanlara iş değişikliği, ihtar, işten çıkarma önlemleri; çalışanların motivasyonunun düşmesi veya makine kullanım kapasitesi oranındaki düşme gibi sorunları önlemek için ise motivasyon artırıcı önlemler, özendirme metotları ya da çalışanlarla diyalog kurma gibi önlemler alınarak, devamsızlığı azaltmada, hatta önlemede önemli sonuçlar elde edilebilir.

ÇALIŞILMAYAN SÜRELERİN AYLARA GÖRE DAĞILIMI (SAAT/YIL)



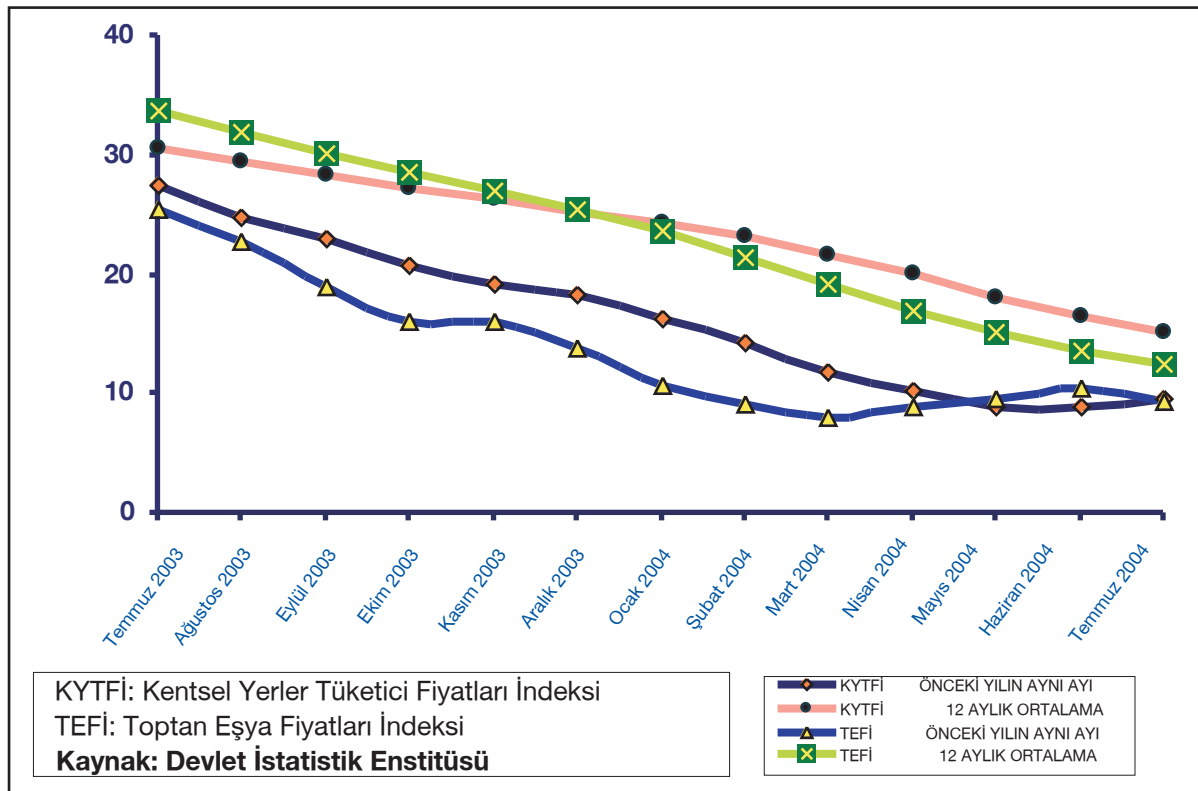
ÇALIŞILMAYAN SÜRELERİN GÜNLERE GÖRE DAĞILIMI (SAAT/YIL)



Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası

İSTATİSTİK DEVLET İSTATİSTİK ENTİTÜSÜ 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
Temmuz 2003	27.44	30.71	25.57	33.76
Ağustos 2003	24.91	29.55	22.70	32.07
Eylül 2003	23.00	28.43	19.07	30.26
Ekim 2003	20.78	27.37	16.10	28.52
Kasım 2003	19.25	26.29	16.18	27.07
Aralık 2003	18.36	25.30	13.94	25.56
Ocak 2004	16.22	24.36	10.76	23.61
Şubat 2004	14.28	23.21	9.14	21.49
Mart 2004	11.83	21.67	7.97	19.18
Nisan 2004	10.18	20.01	8.91	17.03
Mayıs 2004	8.88	18.19	9.56	15.16
Haziran 2004	8.93	16.51	10.53	13.73
Temmuz 2004	9.57	15.11	9.44	12.51





Hazırlayan: Av. Füsün Gökçen

01 Temmuz 2004 - 31 Ağustos 2004 tarihleri arası

Resmi Gazete'de

yayımlanmış bulunan ve

Endüstri İlişkileri konularına ilişkin Mevzuat

R.G. 01 Temmuz 2004 - Sayı: 25509

YASAMA BÖLÜMÜ

Kanunlar

Endüstri Bölgeleri Kanununda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun

Kanun No. 5195

Kabul Tarihi: 22.06.2004

MADDE 1.- 09.01.2002 tarihli ve 4737 sayılı Endüstri Bölgeleri Kanununa 1 inci maddeden sonra gelmek üzere aşağıdaki 1/A maddesi eklenmiştir.

Tanımlar

MADDE 1/A.- Bu Kanunda geçen;

- Bakanlık: Sanayi ve Ticaret Bakanlığını,
- Endüstri bölgesi: Yatırımları teşvik etmek, yurt dışında çalışan Türk işçilerinin tasarruflarını Türkiye'de yatırıma yönlendirmek ve yabancı sermaye girişinin artırılmasını sağlamak üzere bu Kanun uyarınca kurulacak üretim bölgelerini,
- Organize sanayi bölgesi: 4562 sayılı Organize Sanayi Bölgeleri Kanunu uyarınca kurulan ve işletilen mal ve hizmet üretim bölgelerini,
- Kurul: Endüstri Bölgeleri Koordinasyon Kurulunu,
- Çevresel Etki Değerlendirmesi (ÇED) Raporu: 2872 sayılı Çevre Kanunu uyarınca hazırlanması gereken rapor,
- Sağlık koruma bandı: 1593 sayılı Umumi Hıfzıssıhha Kanunu gereği, endüstri bölgesi mülkiyet sınırları içinde bırakılması gereken yapılaşmaya kapalı alanı,

g) Özel endüstri bölgesi: Üzerinde kurulu sanayi tesisi bulunan, gerçek ya da tüzel kişilere ait ve bu Kanun hükümlerine göre ilan edilebilecek endüstri bölgelerini,

İfade eder.

MADDE 2.- 4737 sayılı Kanununun 2 nci maddesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

Madde 2.- Endüstri bölgeleri kurulacak alanları belirlemek ve bu Kanunla verilen diğer görevleri yerine getirmek üzere Bakanlık Müsteşarının başkanlığında; Maliye, Bayındırlık ve İskan, Tarım ve Köyüşleri, Çevre ve Orman bakanlıkları, Hazine ve Devlet Planlama Teşkilatı müsteşarlıklarından en az genel müdür seviyesinde birer temsilci ile Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği temsilcisinden oluşan Endüstri Bölgeleri Koordinasyon Kurulu kurulmuştur.

Kurul, gerektiğinde ilgili kurum ve kuruluşların görüşlerine başvurur ve bunların temsilcilerini toplantıya davet edebilir. Kurulun sekreteryaya hizmetleri, Bakanlık tarafından yürütülür.

MADDE 3.- 4737 sayılı Kanununun 3 üncü maddesi başlığı ile birlikte aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

Endüstri bölgelerinin kuruluşu ve ilanı

Madde 3.- Ülke ekonomisinin gelişmesini ve teknoloji transferi sağlamak, üretim ve istihdamı artırmak, yatırımları teşvik etmek, yabancı sermaye girişini artırmak ve Türk işçilerinin tasarruflarını Türkiye'de yatırıma yönlendirmek amacıyla; Bakanlık, kurum ve kuruluşların başvurusuna istinaden veya re'sen yer seçimi yapmak suretiyle endüstri bölgelerinin kurulması önerisinde bulunabilir. Bakanlığın önerisi üzerine Kurulca belirlenen yerlerde, Bakanlar Kurulunca endüstri bölgelerinin kurulmasına izin verilebilir. Endüstri bölgelerinin kurulmasına ilişkin Bakanlar Kurulu kararları Resmi Gazetede yayımlanır. Endüstri bölgesi olarak belirlenen araziler hiçbir şekilde başka amaçlarla kullanılamaz. Bu husus tapu kütüğüne şerh edilir.

Endüstri bölgesi olarak ilan edilen arazi kamulaştırılarak Hazine adına tescil edilir ve Maliye Bakanlığı tarafından endüstri bölgesi olarak kullanılmak üzere tahsisi yapılır.

Endüstri bölgelerinin kurulması için gerekli kamulaştırma bedeli ve alt yapı ile ilgili giderler Bakanlık bütçesine bu amaçla konulacak ödenekten karşılanır.

Ayrıca, Bakanlıkça da uygun görülmesi halinde, endüstri bölgesi olarak ilan edilen arazi, bedeli ilgili yatırımcı tarafından karşılanmak suretiyle de kamulaştırılabilir. Bu şekilde yapılan kamulaştırmalarda 4 üncü maddenin ikinci fıkrasına göre işlem yapılır.

Hazine arazilerinin tescili ve bu araziler üzerinde irtifak hakkı tesis işlemlerine ilişkin belgelere ait liste ve listeyle ilgili açıklamalar Bakanlıkça Sayıştaya altı aylık dönemler halinde gönderilir.

Endüstri bölgelerinin yönetim ve işletilmesi, her bölge için ildeki sanayi odası ya da sanayi ve ticaret odası bünyesinde kurulacak Endüstri Bölgeleri İşletme Müdürlüğü tarafından yürütülür.

Endüstri bölgesindeki yatırım faaliyetleri, bölgenin sevk ve idaresi ile ilgili iş ve işlemler, Bakanlığın denetimine tabidir.

MADDE 4.- 4737 sayılı Kanuna 3 üncü maddeden sonra gelmek üzere aşağıdaki 3/A ve 3/B maddeleri eklenmiştir.

Yatırım izni

MADDE 3/A.- Endüstri bölgelerinde yatırım yapmak isteyen yerli ve yabancı gerçek ve tüzel kişilerin Bakanlığa başvurusu üzerine, ön yer tahsisi yapılır. ÇED mevzuatına tabi faaliyetlerden ÇED olumlu kararı veya ÇED gerekli değildir kararı verilerek, yatırımı kabul edilen faaliyetler hakkında gerekli izin, onay ve ruhsatlar verilmeden önce başvuruda bulunan kuruluşun yatırımda kullanacağı sabit yatırım tutarının binde beşini geçmemek üzere Bakanlar Kurulunca belirlenecek tutarı, Bakanlık Merkez Saymanlık Müdürlüğü hesabına yatırması zorunludur. Bakanlık Merkez Saymanlığınca tahsil edilen bu tutarlar bütçeye gelir kaydedilir.

ÇED olumlu kararı veya ÇED gerekli değildir kararı verilen faaliyetler hakkında, ilgili kurumlarca başkaca hiçbir işleme gerek kalmaksızın onbeş gün içinde irtifak hakkı dahil, gerekli tüm izin, onay ve ruhsatlar verilir. Bütün bu işlemler üç ay içerisinde tamamlanır.

Endüstri bölgelerinde yer alacak sektörler, Bakanlık tarafından belirlenir.

ÇED süreci

MADDE 3/B.- Endüstri bölgesi ilan edilmiş yerlerde yatırım yapmak isteyen yerli ve yabancı gerçek ve tüzel kişiler 2872 sayılı Çevre Kanununun 10 uncu maddesi uyarınca yükümlülüklerini yerine getirmekle mükelleftirler. Ancak bu faaliyetler yer tetkiki kararından muaftır.

ÇED raporunun sunulması üzerine Çevre ve Orman Bakanlığınca, faaliyetin niteliğine bağlı olarak, ÇED mevzuatında belirtilen kuruluşların temsilcilerinden oluşan inceleme ve değerlendirme komisyonu kurulur. Raporun Çevre ve Orman Bakanlığına intikali tarihinden itibaren inceleme, değerlendirme ve nihai karar verme süreci en geç iki aydır. Bu süreye, faaliyet sahibinin raporu düzeltilmesi için tanınan süre dahil değildir. Faaliyet sahibi,

düzeltilmek üzere kendisine geri verilen raporunu onbeş gün içinde düzeltmek zorundadır.

MADDE 5.- 4737 sayılı Kanuna 4 üncü maddeden sonra gelmek üzere aşağıdaki 4/A, 4/B ve 4/C maddeleri eklenmiştir.

İmar planları

MADDE 4/A.- Endüstri bölgeleri sınırları içerisinde yapılacak ve hazırlama usul ve esasları Bakanlık tarafından belirlenecek 1/5000 ölçekli nazım imar planı ve 1/1000 ölçekli uygulama imar planı ve parselasyon planları ve değişiklikleri ile alt yapı ile ilgili etüd, harita, plan ve projeler ihale yoluyla hazırlatılır ve Bakanlık tarafından onaylanarak yürürlüğe girer. İmar planları hazırlanırken mülkiyet sınırları içinde Sağlık Bakanlığı ile Bakanlık arasında yapılacak protokol çerçevesinde belirlenen sağlık koruma bandı bırakılır. Onaylı endüstri bölgeleri imar planları, ilgili kurumlara bilgi için gönderilir.

İhtisas endüstri bölgeleri

MADDE 4/B.- İleri teknoloji kullanılması ve araştırma geliştirmeye imkan tanınması şartıyla, bilişim teknolojisi, tıp teknolojisi ve tarımsal endüstri de dahil, ihtisas endüstri bölgeleri oluşturulabilir.

İhtisas endüstri bölgelerinin kuruluş ve işletilmesi ile yararlanılacak teşvikler, diğer endüstri bölgelerinde uygulanan usul ve esaslara tabidir.

Münferit yatırımlar

MADDE 4/C.- Münferit bir sanayi yatırımı gerçekleştirmek amacıyla, yatırımı gerçekleştirecek yerli ve/veya yabancı gerçek ya da tüzel kişilerin başvurusu üzerine Bakanlığın uygun gördüğü alanların, Kurulun değerlendirmesinin ardından Bakanlar Kurulunca bu Kanun kapsamında münferit yatırım yeri olarak tahsis edilmesine karar verilebilir.

Birinci fıkraya uyarınca tahsis edilebilecek yerlerde, en az yetmişbeştrilyon Türk Lirası yatırım yapılacak olması, söz konusu faaliyet için ileri teknoloji kullanılması, kurulacağı alanın en az yüzellibin metre kare büyüklüğünde olması koşulları aranır. Yatırım tutarı her yıl, 213 sayılı Vergi Usul Kanunu uyarınca Maliye Bakanlığınca belirlenecek yeniden değerlendirme oranında artırılır.

Yerli ya da yabancı gerçek ya da tüzel kişilerin Bakanlığa başvurusunun ardından, Bakanlık yer incelemesi yapar ve incelenen alana ilişkin değerlendirme raporunu Kurula sunar. Sunulan değerlendirme raporu üzerine söz konusu alanın Kurul tarafından yatırıma uygun bulunması durumunda, ÇED mevzuatı uyarınca ÇED olumlu kararı veya ÇED gerekli değildir kararının alınmasının ardından alanın, Bakanlar Kurulu kararı ile 2942 sayılı Kamulaştırma Kanununun 27 nci maddesi uyarınca acele kamulaştırma yapılabileceği kaydıyla yatırım yeri olarak tahsis edilmesine karar verilir. Ayrıca, Bakanlıkça da uygun görülmesi halinde, münferit yatırım yeri olarak ilan edilen arazi, bedeli ilgili yatırımcı tarafından karşılanmak suretiyle de kamulaştırılabilir. Bu şekilde yapılan kamulaştırmalarda 4 üncü maddenin ikinci fıkrasına göre işlem yapılır.

Belirlenen alanın kamulaştırılmasının ardından alan, Hazine adına tescil edilir ve sabit yatırım tutarının binde beşini geçmemek üzere Bakanlar Kurulunca belirlenecek tutarın, Bakanlık Merkez Saymanlık Müdürlüğü hesabına yatırılmasını takiben yatırımcı lehine, 3 üncü ve 4 üncü

madde hükümleri de dikkate alınarak bedelli veya bedelsiz olarak Maliye Bakanlığınca irtifak hakkı tesis edilir. Bakanlık Merkez Saymanlığınca tahsil edilen bu tutarlar bütçeye gelir kaydedilir.

Hazine arazilerinin tescili ve bu araziler üzerinde irtifak hakkı tesis işlemlerine ilişkin belgelere ait liste ve listeyle ilgili açıklamalar Bakanlıkça Sayıştaya altı aylık dönemler halinde gönderilir.

Başvuru sahibi tarafından hazırlanacak 1/5000 ve 1/1000 ölçekli imar planları, alt yapı ve üst yapı projeleri ve bunlarla ilgili ruhsat ve izinler Bakanlık onayı ve denetimine tabidir.

Yukarıda sayılan işlemlerin tamamlanmasının ardından, yatırımın gerçekleşmesi için alınması gereken izin, onay ve ruhsatlar, ilgili kurumlarca başkaca hiçbir işleme gerek kalmaksızın, onbeş gün içinde verilir.

Münferit yatırım yerinin belirlenmesi amacıyla toplanacak Kurulda, Enerji ve Tabii Kaynaklar, Kültür ve Turizm, Sağlık, Çalışma ve Sosyal Güvenlik bakanlıkları ile Dış Ticaret Müsteşarlığının görüşünün alınması zorunludur.

Münferit yatırım tesislerinin yönetim ve işletmesinden yatırımı gerçekleştiren gerçek ya da tüzel kişiler sorumlu olur.

Yatırım tamamlanıp tesisin üretime geçebilmesi için alınması gereken izin ve ruhsatlar da ilgili kurumlarca onbeş gün içinde verilir.

MADDE 6.- 4737 sayılı Kanunun 5 inci maddesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

Madde 5.- Kurulun çalışmaları, endüstri bölgelerinin seçimi, yatırım izninin verilmesi, bölgenin yönetimi ve işletilmesi, münferit yatırımlar için izlenecek yol, Bakanlıkça yapılan denetim ve irtifak hakkı tesis bedelinin tespitine ilişkin usul ve esaslar ile Kanunun uygulanmasına ilişkin diğer hususlar Bakanlıkça çıkarılacak yönetmelikle düzenlenir.

MADDE 7.- 4737 sayılı Kanunun geçici 1 inci maddesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

Geçici Madde 1.- Bu Kanunun yürürlük tarihinden önce 4562 sayılı Organize Sanayi Bölgeleri Kanunu hükümlerine göre kurulmuş bulunan mevcut organize sanayi bölgelerinden, sanayi parsellerinin tahsis oranı yüzde elliden düşük olan, tahsisi yapılmamış parsellerin bütünlük arz edecek şekilde bir arada bulunduğu, alt yapı inşaatı tamamlanmış ya da tamamlanmak üzere olan karayolu, demiryolu, liman, havaalanı yakınlığı gibi alt yapı avantajı bulunan bölgelerden Bakanlıkça uygun görülenler, Bakanlar Kurulunca endüstri bölgesi olarak ilan edilebilirler.

Endüstri bölgesi kurulması talep edilen yerlerde, organize sanayi bölgelerinin bulunması durumunda, öncelikle mevcut organize sanayi bölgeleri bu madde uyarınca kısmen veya tamamen endüstri bölgesi olarak ilan edilebilirler.

Endüstri bölgesi olarak ilan edilen organize sanayi bölgelerinin yönetim ve işletmesinden, ildeki sanayi odası ya da sanayi ve ticaret odası bünyesinde kurulacak Endüstri Bölgeleri İşletme Müdürlüğü sorumlu olur. Organize sanayi bölgesi yönetimi, endüstri bölgesi ilanına

ilişkin Bakanlar Kurulu kararının Resmi Gazetede yayımlanmasını takiben bir yıl içinde, bölge yönetimini Endüstri Bölgesi İşletme Müdürlüğüne devreder.

Bu bölgelerde, bu Kanun ile tanımlanan yatırımı gerçekleştiren yatırımcılar, bu Kanun ile getirilen teşviklerden yararlanırlar.

Organize sanayi bölgelerinin endüstri bölgelerine dönüştürülebilmesi için aranan kriterler, Bakanlık tarafından hazırlanarak yürürlüğe konulacak yönetmelikle düzenlenir.

MADDE 8.- 4737 sayılı Kanuna aşağıdaki geçici maddeler eklenmiştir.

GEÇİCİ MADDE 2- Üzerinde kurulu sanayi tesisleri bulunan, arazi alanı yüzelli bin metre kareden büyük, kurulduğu dönemde geçerli olan imar planları uyarınca gerekli izinleri alarak faaliyete geçmiş, mülkiyeti yatırımcılara ait alanlar, mülk sahibi gerçek ya da tüzel kişilerin başvurusu ve Bakanlığın uygun görmesi üzerine, Kurulun değerlendirmesinin ardından Bakanlar Kurulu kararı ile özel endüstri bölgesi olarak ilan edilebilir.

Birinci fıkra uyarınca özel endüstri bölgesi ilan edilebilecek yerlerde, bu Kanunun yürürlük tarihinden önce yatırımını gerçekleştirmiş olması, bu Kanunun yürürlük tarihinden itibaren bir yıl içinde Bakanlığa başvuruda bulunması, müracaat tarihi itibarıyla 213 sayılı Vergi Usul Kanunu uyarınca Maliye Bakanlığınca belirlenecek yeniden değerlendirme oranına göre güncellenmiş en az yetmişbeş milyar Türk Lirası tutarında yatırımı bulunması, söz konusu faaliyet için ileri teknoloji kullanılması, yatırımın veya teknolojinin geliştirilmesine yönelik fizibilite etüdünün sunulması, yatırıma geçtiği tarihte ÇED mevzuatının yürürlükte olması durumunda, ÇED olumlu kararı ya da ÇED gerekli değildir kararı alınmış olması, arıtma tesisi için ISO 14000 belgesine sahip olunması, mülkiyet sınırları içinde tevsi imkanını da göz önüne alınarak gerekli alanın bırakılması şartları aranır.

Özel endüstri bölgelerinin kamulaştırılması yapılmaz. Bölgenin yönetim ve işletmesinden mülk sahibi gerçek ya da tüzel kişiler sorumlu olur. Özel endüstri bölgesi ilan edilen alanlarda tesisi bulunan gerçek ya da tüzel kişilerden katkı payı alınmaz. Bakanlar Kurulu kararıyla özel endüstri bölgesi ilan edilen alanlarda yer alan ve daha önce izin, onay ve ruhsatları alınmış yatırımların tüm izin, onay ve ruhsatları yenilenir. Yeni alınacak izin, onay ve ruhsatlar, ilgili kurumlar tarafından onbeş gün içinde verilir.

Özel endüstri bölgelerinde uygulanacak Devlet yardımları, endüstri bölgelerinde uygulanacak Devlet yardımlarından ayrı olarak Bakanlar Kurulu tarafından belirlenir.

GEÇİCİ MADDE 3.- Bu Kanunda öngörülen yönetmelikler, bu Kanunun yayımı tarihinden itibaren üç ay içerisinde hazırlanarak Bakanlıkça yürürlüğe konulur.

MADDE 9.- Bu Kanun yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

MADDE 10.- Bu Kanun hükümlerini Bakanlar Kurulu yürütür.

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

R.G. 03 Temmuz 2004 - Sayı: 25511

YÜRÜTME VE İDARE BÖLÜMÜ

Yönetmelikler

Bireysel Emeklilik Aracıları Hakkında Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik

Devlet Bakanlığından:

MADDE 1- 03/03/2004 tarihli ve 25391 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan Bireysel Emeklilik Aracıları Hakkında Yönetmeliğin 5 inci maddesinin birinci fıkrasının (c) bendi aşağıdaki şekilde değiştirilmiş ve aynı maddenin sonuna aşağıdaki fıkraya eklenmiştir:

"c) Müflis veya konkordato ilan etmiş olmamak, bireysel emeklilik veya sigortacılık mevzuatına aykırı hareketlerinden dolayı hapis veya birden fazla ağır para cezası ile cezalandırılmış olmamak, taksirli suçlar hariç olmak üzere affa uğramış olsalar dahi ağır hapis veya beş yıldan fazla hapis yahut basit veya nitelikli zimmet, cürüm işlemek için teşekkül oluşturmak, irtikap, rüşvet, hırsızlık, dolandırıcılık, sahtecilik, inancı kötüye kullanma, dolanlı iflas gibi yüz kızartıcı suçlar ile istimal ve istihlak kaçakçılığı dışında kalan kaçakçılık suçları, resmi ihale ve alım satımlara fesat karıştırma, kara para aklama veya devlet sırlarını açığa vurma, vergi kaçakçılığı veya vergi kaçakçılığına teşebbüs suçlarından dolayı kesinleşmiş mahkumiyet kararı bulunmamak, karşılıksız çek keşide etmiş olmaktan hüküm giymemiş olmak",

"Bu Yönetmeliğin geçici 1 inci maddesi kapsamında belirtilen emeklilik şirketi dışındaki tüzel kişiler yanında çalışan bireysel emeklilik araçlarının şirketle olan ilişkileri tüzel kişi aracılığıyla düzenlenir."

MADDE 2 - Aynı Yönetmeliğin 8 inci maddesinin ikinci fıkrasının (a), (b), (c) ve (d) bentleri aşağıdaki şekilde değiştirilmiş, (f) bendi eklenmiş, aynı maddenin dördüncü fıkrası yürürlükten kaldırılmış ve beşinci fıkrası aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir:

- Eksiksiz olarak doldurulmuş fotoğrafı ve imzalı Başvuru Formu,
- Nüfus cüzdanının onaylı bir örneği,
- Eğitim durumunu gösteren belgenin onaylı bir örneği,
- Bir adet fotoğraf,
- Bu Yönetmeliğin 5 inci maddesinin birinci fıkrasının (c) bendinde belirtilen özelliği taşıdığına ilişkin beyan,"

"Sınava başvuru yapan yabancı uyruklu adaylar; birinci fıkranın (b) bendinde istenen belge yerine pasaportun noter onaylı bir örneğini, yabancı uyruklu veya diplomasını Türkiye dışında bir öğrenim kurumundan almış olanlar; (c) bendinde istenen belgeye ilişkin yüksek- öğrenim kurumu tarafından verilecek denklik belgesinin onaylı bir örneğini vermelidir."

MADDE 3- Aynı Yönetmeliğin 11 inci maddesinin ikinci fıkrası aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir:

"Sınavda başarılı sayılmak için alınan notun yüz üzerinden en az altmışbeş olması gerekir. Sınavda başarısız olanlar yeniden sınava girebilir."

MADDE 4- Aynı Yönetmeliğin 17 nci maddesinin ikinci fıkrası aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir:

"Gerekli görölmesi halinde Emeklilik Gözetim Merkezi, başvuru sahibinden sınav başvurusu sırasında istenilen bilgi ve belgeleri yenilemelerini ve nüfus dairesinden alınmış nüfus kayıt belgelerini göndermelerini isteyebilir."

MADDE 5- Aynı Yönetmeliğin Geçici 2 nci maddesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

"Geçici 1 inci madde kapsamında bulunan kişiler lise mezunu olmaları şartıyla bu Yönetmeliğin yürürlüğe girdiği tarihten itibaren en geç bir yıl içinde açılacak sınavlara girmeleri halinde bu Yönetmeliğin 5 inci maddesinin birinci fıkrasının (a) bendindeki şart aranmaz. Bu kişiler sınava giriş için aranan belgelere ek olarak, çalışma süresini gösterir şirketlerden veya bağlı bulunduğu sosyal güvenlik kurumundan alınan, çalışılan kurum, çalışma tarihleri ve sosyal güvenlik sicil numarası bilgilerini içeren belgeyi verirler. Bu kişilerinde bir yıl içerisinde sınava girmeleri zorunludur ve sınava girmiş ancak başarılı olmamış kişiler için sınava girme süresini Müsteşarlık gerekli görüdüğu takdirde azami bir yıl uzatabilir."

"Bu kişilerin yüksek öğrenim kurumlarında eğitimlerini sürdürmeleri halinde, bu kurumlardan alınan öğrenim belgesi Yönetmeliğin 8 inci maddesinin birinci fıkrasının (c) bendindeki belge yerine verilebilir."

MADDE 6- Bu Yönetmelik yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

MADDE 7- Bu Yönetmelik hükümlerini Hazine Müsteşarlığının bağlı bulunduğu Bakan yürütür.

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

R.G. 06 Temmuz 2004 - Sayı: 25514

YASAMA BÖLÜMÜ

Kanunlar

Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu, Sosyal Sigortalar Kanunu ve Sosyal Sigortalar Kurumu Kanununda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun

Kanun No. 5198

Kabul Tarihi: 24.06.2004

MADDE 1.- 25.06.2001 tarihli ve 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanununun 14 üncü maddesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

Maddesi 14.- Sendikalara üye olmak serbesttir.

Kamu görevlileri çalıştıkları işyerinin girdiği hizmet kolunda kurulu bir sendikaya üye olabilirler.

Sendikaya üyelik, kamu görevlisinin üç nüsha olarak doldurup imzaladığı üye formu ile sendikaya başvurması ve başvurunun sendika yetkili organınca kabulü ile kazanılır.

Üyelik başvurusu, sendika tarafından en çok otuz gün içinde reddedilmediği takdirde üyelik istemi kabul edilmiş sayılır. Haklı bir sebep gösterilmeden üyeliği kabul edilmeyen kamu görevlisinin, bu kararın kendisine tebliğinden itibaren otuz gün içinde iş davalarına bakmakla görevli mahalli mahkemede dava açma hakkı vardır.

Sendika, üyeliği kesinleşen kamu görevlisinin başvuru belgesinin bir örneğini üyenin kendisine verir, bir örneği sendikada kalır, bir örneğini üyelik ödentisine esas olmak ve dosyasında saklanmak üzere onbeş gün içinde işverene gönderir.

Birden çok sendikaya üye olunamaz. Birden çok sendikaya üyelik halinde sonraki üyelik geçersizdir.

Aynı tarihten birden fazla üyeliğe ilişkin bildirimler dikkate alınmaz ve bu husus kamu işvereni tarafından ilgili ve sendikalara yazılı olarak bildirilir.

MADDE 2.- 4688 sayılı Kanunun 16 ncı maddesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

Madde 16.- Her üye üyelikten serbestçe çekilebilir.

Üyelikten çekilme, çekilmek isteyen kamu görevlisi tarafından, üç nüsha olarak doldurulup imzalanan üyelikten çekilme bildirimini kurumuna verilmesi ile gerçekleşir. Kurum görevlisi, kayıt numarası ile tarih verilen çekilme bildirimini bir suretini derhal üyeye vermek zorundadır. Kamu işvereni, bildirim bir örneğini onbeş gün içinde sendikaya gönderir.

Çekilme, kamu işverenine başvurma tarihinden başlayarak otuz gün sonra geçerli olur. Çekilenin bu süre içinde başka bir sendikaya üye olması halinde yeni sendikaya üyeliği, bu sürenin bitim tarihinde kazanılır.

Üyenin, sendikadan çıkarılma kararı sendika merkez genel kurulunca alınır. Çıkarma kararı, çıkarılana ve işverene yazılı olarak bildirilir. Çıkarma kararına karşı üye, bildirim tarihinden itibaren onbeş gün içinde görevli iş mahkemesine itiraz edebilir. Mahkeme iki ay içinde kesin karar verir. Üyelik, çıkarılma kararı kesinleşinceye kadar sürer.

Çekilme, göreve son verilmesi veya sair nedenlerle kamu görevinden ayrılanlar ile farklı bir hizmet koluna giren kuruma atanarlardan sendika üyesi olanların üyelikleri, varsa sendika şubesi, sendika veya konfederasyon organlarındaki görevleri sona erer. Emekliye ayrılanların sendika şubesi, sendika veya konfederasyon organlarındaki görevleri seçildikleri dönemin sonuna kadar devam eder.

Üyeliğin devamı ve askıya alınması hallerinde 2821 sayılı Sendikalar Kanununun 24 üncü maddesinde yer alan hükümler uygulanır.

MADDE 3.- 4688 sayılı Kanunun 18 inci maddesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

Madde 18.- Kamu görevlileri, iş saatleri dışında veya işverenin izni ile iş saatleri içinde sendika veya konfederasyonların bu Kanunda belirtilen faaliyetlerine katılmalarından dolayı farklı bir işleme tabi tutulamaz ve görevlerine son verilemez.

Kamu işvereni, işyeri sendika temsilcisi ile sendika ve sendika şube yöneticilerinin işyerini haklı bir sebep olmadıkça ve sebebini açık ve kesin şekilde belirtmedikçe değiştiremez.

Kamu işvereni kamu görevlileri arasında sendika üyesi olmaları veya olmamaları nedeniyle bir ayırım yapamaz.

Sendika veya konfederasyonu ilk genel kurula kadar sevk ve idare edecek yönetim kurulu üyeleri, genel kurulda yönetim kuruluna seçilenler ile sendika şube yönetim kurulu üyeleri seçildikleri tarihten itibaren durumlarını en geç otuz gün içinde kurumlarına yazılı olarak bildirirler. Söz konusu yöneticiler seçildikleri tarihten itibaren otuz gün içerisinde sendika tüzüğünde belirtilen hükümlere göre, ayrıca yazılı talepte bulunmaları halinde bu görevleri süresince aylıksız izine ayrılırlar. Talepte bulunmayanlar ise kurumlarındaki görevlerine devam ederler. İzine ayrılmayan yönetim kurulu üyeleri haftada bir gün kurumlarından izinli sayılırlar.

Sendika şubeleri en az 400 üye ile kurulur.

Mahalli ve genel seçimlerde aday olanların, sendika ve konfederasyonunun organlarındaki görevleri adaylık süresince askıda kalır. Seçilmeleri halinde görevleri son bulur.

Aylıksız izine ayrılan yöneticilerin bu süreleri, emekli kesenekleri ve karşılıklarının yöneticisi oldukları sendikaları tarafından her ay Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığına ödemesini kabul etmeleri koşuluyla kazanılmış hak aylığı ile emeklilik hizmetine sayılır.

Kurumlarından aylıksız izinli sayılan sendika, konfederasyon ve şube yönetim kurulu üyeleri ile bunların bakmakla yükümlü oldukları aile fertlerinin sağlık giderlerinin kurumlarınca karşılanmasına devam olunur.

Aylıksız izinli sayılanlardan herhangi bir nedenle sendika veya konfederasyon organlarındaki görevlerinden ayrılanlar, görevlerinin son bulması tarihinden itibaren otuz gün içinde ayrıldıkları kurum ve kuruluşa yazılı müracaat etmeleri durumunda, kamu işvereni bu kimseleri otuz gün içinde eski görevlerine ya da uygun diğer bir göreve atamak zorundadır. Otuz gün içinde görevlerine başlamak için başvurmayanlar görevlerinden çekilmiş sayılırlar.

Görevden uzaklaştırma, re'sen emeklilik, göreve son verilmesi, tayin veya sair hallerde görevlinin mahkemeye başvurması halinde, mahkeme kararı kesinleşinceye kadar sendikadaki görevi devam eder.

MADDE 4.- 4688 sayılı Kanunun 25 inci maddesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

Madde 25.- Kamu görevlileri sendikasına, kamu görevlisinin ödeyeceği üyelik ödentileri, 14 üncü madde çerçevesinde doldurulan üyelik başvuru formuna ve sendika tüzüğünde belirtilen aylık ödenti tutarına göre kamu işverenince aylığından kesilerek beş gün içinde sendikaların banka hesaplarına yatırılır ve ödenti listesinin bir örneği ilgili sendikaya gönderilir. Kamu işvereni, sendikaya üye olan ve üyelik ödentisi kesilen kamu

görevlilerinin listesini her ayın son haftasında, işyerinde herkesin görebileceği yerde ilan eder.

Aylık üyelik ödenti tutarı; 15 inci derecenin birinci kademesinden aylık alan Devlet memurunun aylık, taban aylığı, her türlü zam ve tazminatlar ile ödenekler toplamının net tutarının binde beşinden az, otuzda birinden fazla olmamak üzere sendika tüzüğünde belirtilir.

Sendika tüzüğüne, üyelik ödentisi dışında her ne ad altında olursa olsun, üyelere başka bir kesinti yapılmasını öngören hükümler konulamaz.

Sendika merkez genel kurul kararıyla üyelikten çıkarılan üyelerin isimlerinin sendikaca onbeş gün içinde işverene bildirilmesi zorunludur.

Konfederasyonlara üyelerince ödenecek ödenti miktarı, sendikaların ödenti tutarlarının yüzde beşinden aşağı olmamak üzere konfederasyonların genel kurullarınca belirlenir.

MADDE 5.- 4688 sayılı Kanunun 30 uncu maddesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

Madde 30.- Her hizmet kolunda en çok üyeye sahip sendika ile bunların bağlı oldukları konfederasyonlar toplu görüşme yapmaya yetkilidir. En çok üyeye sahip konfederasyon temsilcisi toplu görüşme heyetinin başkanıdır.

Yetkili sendika ve konfederasyonların belirlenmesinde aşağıdaki esaslar uygulanır:

a) Kurumlarca yapılacak tespit;

Tespite ilişkin toplantıya kurumun işveren vekili ile tahakkuk memuru veya mali hizmetler birimi yetkilisi ve kurumun hizmet kolunda faaliyette bulunan sendikalardan birer temsilci katılır. Toplantı her yıl 15 Mayıs tarihinden sonra beş iş günü içerisinde kurumca belirlenerek sendikalara bildirilen yer ve günde yapılır.

Bu Kanuna tabi olarak kurumda çalışan kamu görevlilerinin, 15 Mayıs tarihi itibarıyla listesi ile üyelerinden aida kesintisi yapılan sendikaların üyelerini gösterir liste, toplantıya katılanlarca değerlendirilir. Bu değerlendirmeden sonra, toplam kamu görevlisi sayısı ile sendika üyesi kamu görevlilerinin sendikalara göre toplam sayılarını belirten tutanak toplantıya katılan taraflarca imzalanır. İmzalı tutanak, kamu işvereni ve sendikalarca Mayıs ayının son iş gününe kadar Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına gönderilir.

Kurumların taşra teşkilatları, yukarıdaki esaslara göre tarafların katılımı ile yapılacak toplantı neticesinde düzenlenecek tutanakları kurum merkezinde yapılacak tespitte değerlendirilmek üzere 15 Mayıs tarihini takip eden iki iş günü içerisinde kurum merkezine gönderirler. Bu tutanaklar kurum merkezinde tarafların katılımı ile tek tutanak haline getirilir.

b) Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca kurumlardan ve sendikalardan gelen müşterek imzalı listeler üzerinden yapılacak tespit;

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, kurumlarda çalışan toplam kamu görevlisi sayısı ile sendikalar itibarıyla üyelik kesintisi yapılan üye sayılarını dikkate alarak her yıl 15 Mayıs tarihi itibarıyla hizmet kollarındaki bütün kamu görevlileri sayısı ile hizmet kolundaki sendikaların üye

sayılarını tespit eder. Buna göre her hizmet kolundaki yetkili kamu görevlileri sendikaları ile konfederasyonların toplam üye sayısını belirler ve sonuçları her yıl Temmuz ayının ilk haftasında Resmi Gazetede yayımlar.

MADDE 6.- 4688 sayılı Kanunun 35 inci maddesine ikinci fıkrasından sonra gelmek üzere aşağıdaki fıkra eklenmiştir.

Toplu görüşme çalışmaları ile Uzlaştırma Kurulu çalışmalarına katılacak olanların ağırlama, yolluk ve gündelikleri ile toplantı ücretleri Devlet Personel Başkanlığı bütçesine konacak ödenekten karşılanır.

MADDE 7.- 4688 sayılı Kanuna aşağıdaki geçici madde eklenmiştir.

GEÇİCİ MADDE 9.- 2004 yılı için;

a) 30 uncu maddenin ikinci fıkrasının (a) bendinde öngörülen tespit, 15 Temmuz 2004 tarihi itibarıyla gerçekleştirilerek 20 Temmuz 2004 tarihine kadar Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına gönderilir.

b) 30 uncu maddenin ikinci fıkrasının (b) bendi gereğince Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca yapılacak tespit ise 30 Ağustos 2004 tarihine kadar Resmi Gazetede yayımlanır.

c) 32 nci maddenin birinci fıkrasındaki "Ağustos ayının onbeşinci günü", "Eylül ayının onbeşinci günü" olarak uygulanır.

MADDE 8.- 17.07.1964 tarihli ve 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun 8 inci maddesinin sonuna aşağıdaki fıkra eklenmiştir.

Valilikler, belediyeler ve ruhsat vermeye yetkili diğer merciler, yapı ruhsatı verdikleri inşaatları ruhsat tarihinden itibaren bir ay içinde Kuruma bildirmekle yükümlüdürler.

MADDE 9.- 506 sayılı Kanunun değişik 78 inci maddesinin değişik birinci fıkrası aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

Bu Kanun gereğince alınacak prim ve verilecek ödeneklerin hesabına esas tutulan günlük kazancın alt sınırı, 4857 sayılı İş Kanununun 39 uncu maddesine göre 16 yaşından büyükler için belirlenen günlük asgari ücrettir; üst sınırı ise günlük asgari ücretin 6,5 katıdır.

MADDE 10.- 506 sayılı Kanunun değişik 79 uncu maddesinin onördüncü fıkrasında yer alan "140 inci maddesine" ibaresi "140 inci maddesinin birinci fıkrasının (c) ve (d) bentlerinin son fıkralarına" olarak değiştirilmiştir.

MADDE 11.- 506 sayılı Kanunun değişik 80 inci maddesinin değişik beşinci fıkrasında yer alan "51 inci maddesi" ibaresi "51 ve 102 nci maddeleri" olarak değiştirilmiştir.

MADDE 12.- 506 sayılı Kanunun değişik 83 üncü maddesinin başlığı "Teminatın ve hakedişlerin prim borcuna karşılık tutulması ile yapı kullanma izin belgesinin verilmesinde borcu yoktur belgesinin aranması:" şeklinde

değiştirilmiş ve maddenin sonuna aşağıdaki fıkra eklenmiştir.

Valilikler, belediyeler ve ruhsat vermeye yetkili diğer merciler tarafından, yapı kullanma izin belgesi verilmeden önce ilgililerden bu bina inşaatı işyerlerinden dolayı Kuruma borçlarının bulunmadığına dair Kurumca düzenlenmiş bir belgenin istenmesi zorunludur.

MADDE 13.- 506 sayılı Kanunun değişik 85 inci maddesinin (C) bendinin (a) alt bendi ile 86 ncı maddesinin ikinci fıkrasında yer alan "%30" ibaresi "%25" olarak değiştirilmiştir.

MADDE 14.- 506 sayılı Kanunun 117 nci maddesinin üçüncü fıkrası yürürlükten kaldırılmıştır.

MADDE 15.- 506 sayılı Kanunun değişik 118 inci maddesi başlığı ile birlikte aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

Tedavinin nasıl yapılacağı:

Madde 118.- Hastalık ve analık yardımlarından yararlanacak olanlar Kurumca tespit edilecek belgelerle Kurumca bildirilen sağlık müesseselerine veya hekimlere başvurarak muayene ve tedavi olurlar.

MADDE 16.- 506 sayılı Kanunun 120 nci maddesine ikinci fıkrasından sonra gelmek üzere aşağıdaki fıkra eklenmiştir.

İş kazalarıyla meslek hastalıkları, malullük, yaşlılık ve ölüm sigortasından gelir ve aylık tahsisleri ile sermaye değerinin hesabında, iş kazasının olduğu veya meslek hastalığının hekim raporuyla ilk defa tespit edildiği veya sigortalıların yürürlükten kaldırılmış 5417 ve 6900 sayılı kanunlara veya 506 sayılı Kanun ile diğer sosyal güvenlik kurumlarına tabi olarak ilk defa çalışmaya başladığı tarihten sonraki yaş tashihi dikkate alınmaz.

MADDE 17.- 506 sayılı Kanunun 121 inci maddesinin birinci fıkrasına "nafaka borçları" ibaresinden sonra gelmek üzere "ve bu Kanunun 80 inci maddesine göre takip ve tahsil edilen alacaklar" ibaresi eklenmiştir.

MADDE 18.- 506 sayılı Kanunun değişik 140 inci maddesinin birinci fıkrasının (c) bendi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

c) Bu Kanunun 79 uncu maddesinin birinci fıkrası uyarınca verilmesi gereken belgeleri anılan fıkrada belirtilen süre içinde Kuruma vermeyenlere her bir fiil için belgenin;

1- Asıl nitelikli olması halinde aylık asgari ücretin üç katını geçmemek kaydıyla Kuruma verilmiş olan belgede kayıtlı sigortalı sayısı başına aylık asgari ücretin 1/5'i tutarında,

2- Ek nitelikte olması halinde Kuruma verilmiş olan her bir ek belge için aylık asgari ücretin 1/8'i tutarında,

Şu kadar ki, ek belgenin 79 uncu maddenin üçüncü fıkrasına istinaden Kurumca re'sen düzenlenmesi durumunda aylık asgari ücretin üç katı tutarında,

3- Mahkeme kararı ile veya denetim elemanlarınca yapılan tespitler sonucunda ya da kamu kurum ve kuruluşları tarafından düzenlenen belgelerden hizmetleri veya kazançları Kuruma bildirilmediği veya eksik bildirildiği saptanan sigortalılarla ilgili olması halinde, belgenin asıl

veya ek nitelikte olup olmadığı, işverence düzenlenip düzenlenmediği üzerinde durulmaksızın aylık asgari ücretin üç katı tutarında,

Bu Kanunun 79 uncu maddesinin onüçüncü fıkrası uyarınca sigorta müfettişi tarafından veya 130 uncu maddesinin sekizinci fıkrasında belirtilen serbest muhasebeci mali müşavir ve yeminli mali müşavirlerce düzenlenen raporlara istinaden Kuruma bildirilmediği tespit edilen eksik işçilik tutarının maledildiği aylardan dolayı aylık asgari ücretin üç katı tutarında,

MADDE 19.- 506 sayılı Kanuna aşağıdaki ek madde ilave edilmiştir.

EK MADDE 48.- Bu Kanunun 36 ncı maddesinin (B) bendi uyarınca ilaç, protez, araç ve gereç bedellerinden alınacak katkı payı ile ek 3 üncü maddesinin birinci fıkrası uyarınca alınacak muayene ücreti, Kurumdan gelir ve aylık almakta olanların gelir ve aylıklarından, gelir ve aylık almakta iken vefat edenlerin hak sahiplerine bağlanacak gelir ve aylıklarından, hak sahiplerinden vefat edenler ile gelir ve aylık hakkını kaybedenlerin ise aynı tahsis dosyasından gelir ve aylık alan diğer hak sahiplerinin gelir ve aylıklarından da kesilebilir. Katkı payı ile muayene ücretinin gelir ve aylıklardan kesilmesine ilişkin usul ve esaslar Kurum Yönetim Kurulunca belirlenir.

MADDE 20.- 29.07.2003 tarihli ve 4958 sayılı Sosyal Sigortalar Kurumu Kanununun 19 uncu maddesinin (1) numaralı fıkrasının (a) bendine (9) numaralı alt bendinden sonra gelmek üzere aşağıdaki (10) numaralı alt bent eklenmiş ve mevcut (10) numaralı alt bent (11) olarak teselsül ettirilmiştir.

10) 22.05.2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanununun 101 inci maddesindeki cezalar hariç olmak üzere, diğer maddelerine göre tahsil edilen idari para cezaları.

GEÇİCİ MADDE 1.- Bu Kanun çerçevesinde çıkarılacak yeni yönetmelikler yürürlüğe girinceye kadar, mevcut yönetmeliklerin 4688 sayılı Kanuna aykırı olmayan hükümlerinin uygulanmasına devam olunur.

GEÇİCİ MADDE 2.- 4688 sayılı Kanunun 18 inci maddesine göre, konfederasyonların ve sendikaların yönetim kurulu üyelerinin, bu Kanunun yayımı tarihinden önceki sendikal faaliyetleri ve aylıksız izinleri ile ilgili olarak idari ve mali takibat yapılamaz, başlatılmış olanlar işlemden kaldırılır.

GEÇİCİ MADDE 3.- Bu Kanunun yayımı tarihinden önce, 4688 sayılı Kanunun 31 inci maddesi uyarınca açılmış bulunan davalar işlemden kaldırılır.

MADDE 21.- Bu Kanunun;

a) 9 uncu maddesi 01.07.2004 tarihinde,

b) 13 üncü maddesi yayımını takip eden aybaşında,

c) 20 nci maddesi 01.01.2004 tarihinden geçerli olmak üzere yayımı tarihinde,

d) Diğer maddeleri yayımı tarihinde,

Yürürlüğe girer.

MADDE 22.- Bu Kanun hükümlerini Bakanlar Kurulu yürütür.

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

R.G. 07 Temmuz 2004 - Sayı: 25515

YÜRÜTME VE İDARE BÖLÜMÜ

Tebliğler

Özürlü ve Eski Hükümlerin Kamu Kurum ve Kuruluşlarında İşçi Olarak İstihdamlarına İlişkin Tebliğ

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığından:

Kamu Kurum ve Kuruluşlarında İşçi Olarak İstihdam Edilecek Özürlüler Hakkında Uygulanacak Sınav Yönetmeliği ile Kamu Kurum ve Kuruluşlarında İşçi Olarak İstihdam Edilecek Eski Hükümlülere Uygulanacak Sınav Yönetmeliği 18/03/2004 tarih ve 25406 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

Söz konusu Yönetmeliklerin 2 nci maddesi kapsamına giren kamu kurum ve kuruluşlarında işçi olarak istihdam edilecek özürlü ve eski hükümlülere ilişkin ikinci merkezi sınav, 10 Temmuz 2004 tarihinde Kurum (Türkiye İş Kurumu-İŞKUR) tarafından Öğrenci Seçme ve Yerleştirme Merkezi (ÖSYM) Başkanlığına yaptırılacaktır.

Ortaöğretim (lise ve dengi okul) mezunu ve üzerinde öğrenime sahip özürlü ve eski hükümlüler merkezi sınav kapsamında olup, zihinsel ve ruhsal özürlü olanlar, okuyamaz, ilköğretim (ilkokul ve ortaokul) mezunu özürlü ve eski hükümlüler ise merkezi sınav kapsamı dışında bulunmaktadır. Merkezi sınav kapsamında ve merkezi sınav kapsamı dışında bulunan özürlü ve eski hükümlülerin kamu kurum ve kuruluşlarında istihdam edilmesine ilişkin olarak kamuoyunu bilgilendirmek amacıyla aşağıda belirtilen açıklamaların yapılması gerekli görülmüştür.

BİRİNCİ BÖLÜM

Merkezi Sınav Kapsamında Bulunan Özürlü ve Eski Hükümlülere Yönelik İşlemler

Özürlü ve eski hükümlü istihdam etmek zorunda olan kamu kurum ve kuruluşlarının yapacakları işlemler

Madde 1- 50 ve daha fazla sayıda işçi çalıştıran kamu kurum ve kuruluşlarının, özürlüler için %3 den az olmamak üzere, her yıl Bakanlar Kurulunca belirlenecek oranlarda veya bu oranların üzerinde çalıştıracakları özürlü ve eski hükümlüler için, Kurum'dan işgücü talebinde bulunmaları gerekmektedir.

İşgücü taleplerinde, istihdam edilecek özürlü ve eski hükümlülerde aranılan koşullara yer verilir. Ancak, işin gerektirdiği özel niteliklerin dışında, adayların başvuru koşullarını kısıtlayıcı nitelikler ve istihdamı zorlaştırıcı şartlar ileri sürülemez. Kamu kurum ve kuruluşları tarafından eski hükümlüler arasında suç tasnifine göre ve işin niteliği gerektirmediği sürece de özur grupları arasında bir ayırım yapılamaz, özürlülük oranına üst sınır getirilemez.

İşgücü taleplerinin ilanı

Madde 2- Kamu kurum ve kuruluşlarından alınan işgücü talepleri, Kurum tarafından Resmi Gazete'de ve/veya ulusal düzeyde yayım yapan bir gazete ile internette (www.iskur.gov.tr) yayımlanır.

İşgücü taleplerine adayların gönderilmesi

Madde 3- İlan verilen işgücü talebi için ilanda belirtilen süre içerisinde adaylar kayıtlı oldukları Kurum il veya şube müdürlüklerine müracaat ederler.

Kurum il veya şube müdürlükleri tarafından başvuru süresinin bitimini müteakip durumu talep şartlarına uygun, en yüksek puan alan adaydan başlamak üzere açık iş sayısının iki katını geçmeyecek şekilde liste düzenlenir.

Kamu kurum ve kuruluşlarında özürlü statüsünde memur, sözleşmeli personel, daimi işçi olarak veya eski hükümlü statüsünde sözleşmeli personel, daimi işçi olarak çalışmış olup da bu kurum ve kuruluşun kendi disiplin mevzuatı uyarınca görev veya meslekten ihraç ya da 4857 sayılı İş Kanununun 25/II inci maddesine göre hizmet akdinin feshi dışında bir nedenle ayrılmış olanlar ile zihinsel ve ruhsal özürlüler hakkında merkezi sınav uygulanmayacağından, bu kapsamda yer alan ve durumu talep şartlarına uygun olmak kaydıyla başvuranlar arasından Kurumdaki kayıt tarihi ve sıra numarasına göre, açık iş sayısını geçmemek üzere ayrıca bir liste tanzim edilir.

Bu listelerde; listeyi düzenleyen ünite adı, işgücü talebi ile ilgili meslek adı ve kodu, açık iş sayısı, eğitim durumu ile adayın adı-soyadı, baba adı, doğum yeri ve tarihi, sınava katılanlar için merkezi sınav puanı, adayın adresi ve Kurumca bildirilmesinde fayda görülen diğer hususlar yer alır. Liste, başvuru süresinin bitimini izleyen 10 gün içinde işgücü talebini alan ve nihai değerlendirmeyi yapacak olan yetkili Kurum il veya şube müdürlüğüne gönderilir.

İşgücü talebini alan Kurum il veya şube müdürlüğü süresi içerisinde kendine doğrudan yapılan başvurularla diğer Kurum il veya şube müdürlüklerinden gelen listeleri, talep sayısı ve niteliklerini dikkate alarak sınava katılanlar için merkezi sınav puan durumuna, daha önce kamu kurum ve kuruluşlarında özürlü ve eski hükümlü olarak çalışanlar için kayıt tarihi ve sıra numarasına göre sıralamaya tabi tutacak ve sınava girenler için işgücü talebinin iki katına kadar, sınav uygulanmayacaklar için de işgücü talebi sayısını geçmemek üzere bir liste düzenler. Düzenlenecek liste, adayların adı, soyadı ve adresi ile sınava katılanlar için ayrıca merkezi sınav puanı, değerleri için de durumunu belirten açıklayıcı bilgileri içerir ve bu listeler adayların sözlü sınav/mülakata tabi tutulmaları için başvuru süresinin bitimini izleyen 20 nci günün sonuna kadar işgücü talebinde bulunan kamu kurum ve kuruluşuna gönderilir. Bu fıkra ile dördüncü fıkrada belirtilen süreler Kurum tarafından artırılıp, azaltılabilir.

Bu şekilde işgücü talep sayısının iki katına ulaşılamaması halinde, işgücü talebini almış bulunan Kurum il veya şube müdürlüğünde kayıtlı olan ve ilanda belirtilen süre içerisinde başvuran işgücü talep şartlarına uygun olmayan adaylar arasından merkezi sınav katılanlar için puan sıralamasına, daha önce kamu kurum ve kuruluşlarında özürlü ve eski hükümlü olarak çalışanlar için de kayıt tarihi ve sıra numarasına göre yapılacak sıralamaya göre işgücü talep sayısının iki katına ulaşılmaya çalışılır. İşgücü talebi şartlarına uygun olmayan adaylar için yapılacak değerlendirmede meslek, öğrenim durumu, işin niteliği gerektiriyorsa özur grubu ve yaş gibi hususlardan biri veya birkaçı burada yer verilen sıralamaya (meslek, öğrenim

durumu, işin niteliği gerektiyorsa özür grubu ve yaş) göre öncelikli kriter olarak alınır. Bu kriterlere uygun başvurunun olmaması durumunda, herhangi bir kriter dikkate alınmaksızın listede yer alacak özürlü ve eski hükümlüler belirlenir. Hazırlanacak olan listelerde sınava katılanlar için listede son yer verilen adayla aynı puanı bulunan aday veya adayların olması halinde bu kişilere de listede yer verilir.

01/10/2000 tarihinde ilköğretim (ortaokul) mezunu ve üzerinde öğrenime sahip özürlü ve eski hükümlüler için yapılan merkezi sınav sonuçları, yapılacak ilk merkezi sınav sonuçlarının Kuruma bildirildiği tarihe kadar geçerlidir.

Sözlü sınav

Madde 4- Kamu kurum ve kuruluşları, Kurumca gönderilen listelerin kendilerine ulaşmasını müteakip 30 gün içinde Kamu Kurum ve Kuruluşlarında İşçi Olarak İstihdam Edilecek Özürlüler Hakkında Uygulanacak Sınav Yönetmeliği ile Kamu Kurum ve Kuruluşlarında İşçi Olarak İstihdam Edilecek Eski Hükümlülere Uygulanacak Sınav Yönetmeliğinin 10 uncu maddesi çerçevesinde listede yer alanlara gerekli bildirim yapılarak, sözlü sınav ve/veya mülakat yapmak zorundadırlar. Özürlülere ilişkin Yönetmeliğin 10 uncu maddesine göre, Türkiye Sakatlar Konfederasyonu tarafından belirlenecek bir kişinin de sözlü sınav ve/veya mülakat komisyonuna üye olarak katılması gerekmektedir. Bu nedenle, sözlü sınavın ve/veya mülakatın yapılacağı tarihten en az 5 (beş) gün önce kamu kurum ve kuruluşu tarafından Türkiye Sakatlar Konfederasyonundan (Sosyal İş Hanı No: 108 Kızılay-Ankara Tel: 0312 4345100, Faks: 0312 4341025) yazılı olarak, bir komisyon üyesi belirlenmesi istenilir.

Sözlü sınav ve/veya mülakatta görevin özelliğine göre adayların mesleki bilgileri ile davranışları değerlendirilir ve ihtiyaç duyulması halinde bilgi ve becerileri ölçülür. Değerlendirme 100 puan üzerinden en yüksek puanı alandan başlamak üzere başarı sıralamasına göre yapılır.

Sözlü sınav ve/veya mülakat sonuçları, kamu kurum ve kuruluşu tarafından herkesin görebileceği bir yere asılmak ve varsa internet sayfasına konulmak suretiyle ilan edilir. Sonuçlar ayrıca, sınava giren adaylara yazılı olarak da bildirilir.

İlgili kamu kurum ve kuruluşu, sözlü sınav ve/veya mülakatta başarılı olup, atamaları yapılanlar ile başarısız olanların listesini atamayı izleyen 15 gün içerisinde işgücü talebinde bulunduğu Kurum il veya şube müdürlüğüne gönderir.

Vasıfsız işgücü taleplerine ilişkin işlemler

Madde 5- Herhangi bir bilgi ve beceri gerektirmeyen vasıfsız işlerde istihdam edilecek merkezi sınav kapsamındaki özürlü ve eski hükümlü işgücü taleplerine ilişkin olarak da aynı şekilde yapılacak işlemleri müteakip, talebi alan Kurum il veya şube müdürlüğü tarafından kamu kurum ve kuruluşuna gönderilmek üzere; işgücü talebi için sadece merkezi sınava katılan adaylar başvurmuşsa, başvuranlar arasından en yüksek puan alan adaydan başlamak suretiyle açık iş sayısını geçmeyecek sayıda liste oluşturulur ve atama yapılmak üzere kamu kurum ve kuruluşuna gönderilir. Bu listenin dışında, en yüksek puanı alan adaydan başlamak üzere açık iş sayısını geçmeyecek sayıda ayrıca bir yedek listesi oluşturulur ve bu liste Kurum il veya şube müdürlüğünde muhafaza edilir. Gönderilen ilk listeden ataması yapıldığı halde işe başlamayan olması

halinde hazırlanan yedek listeden işe başlamayan sayısı kadar özürlü veya eski hükümlüye ait bilgiler kamu kurum ve kuruluşuna gönderilir.

Şayet işgücü talebi için merkezi sınava katılanlarla beraber; daha önce kamu kurum ve kuruluşlarında özürlü ve eski hükümlü statüsünde memur, sözleşmeli personel veya daimi işçi olarak çalışmış ve kamu kurum ve kuruluşunun kendi disiplin mevzuatı uyarınca görev veya meslekten ihraç ya da 4857 sayılı İş Kanununun 25/II inci maddesine göre hizmet akdinin feshi dışında bir nedenle ayrılmış olanlar ile zihinsel veya ruhsal özürlü olanlar başvurmuş ise, durumları işgücü talebi koşullarına uygun olmak kaydıyla Kurumdaki kayıt tarihi ve sıra numarasına göre açık iş sayısının bir katını geçmemek üzere oluşturulan liste, açık iş sayısının iki katını geçmemek üzere merkezi sınava katılanlardan puan durumuna göre oluşturulan liste ile birlikte kamu kurum ve kuruluşlarına sözlü sınav/mülakat için gönderilir.

İşverene gönderilen listelerde; başvuranların adı, soyadı, baba adı, doğum yeri ve tarihi, özür grubu için özür grubu ve derecesi, eski hükümlüler için suç nevi, adresi, sınava katılanlar için merkezi sınav puanı ile Kurumca bildirilmesinde fayda görülen diğer hususlar yer alır.

Sınav sonuçlarının geçerlilik süresi

Madde 6- ÖSYM tarafından yapılan sınav sonuçları, izleyen sınavın sonuçlarının ÖSYM Başkanlığınca Kuruma bildirildiği tarihe kadar geçerli olup, açık kontenjanların doldurulması için gerektiğinde her yıl sınav yapılabilir.

İKİNCİ BÖLÜM

Merkezi Sınav Kapsamı Dışında Bulunan Özürlü ve Eski Hükümlülere Yönelik İşlemler

Merkezi sınav kapsamı dışında bulunan özürlü ve eski hükümlülere ilişkin işgücü taleplerinin bildirilmesi ve ilanı

Madde 7- Zihinsel ve ruhsal özürlü olanlar ile okur-yazar, ilköğretim (ilkokul ve ortaokul) mezunu özürlü ve eski hükümlüler, merkezi sınav kapsamı dışında bulunmaktadırlar. Kamu kurum ve kuruluşları bu durumda olanlara ilişkin işgücü taleplerini, aranan koşulları da belirtmek suretiyle Kurum il veya şube müdürlüğüne bildirirler.

İşgücü taleplerinde işin gerektirdiği özel niteliklerin dışında, adayların başvuru koşullarını kısıtlayıcı nitelikler ve istihdamı zorlaştıran şartlar ileri sürülemez. Eski hükümlüler arasında suç tasnifine göre ve işin niteliği gerektirmediği sürece özür grupları arasında bir ayırım yapılamaz, özürlülük oranına üst sınır getirilemez. Kabul edilmesine engel bir durumu olan işgücü talepleri Kurum il veya şube müdürlüğü tarafından kabul edilmez.

İşgücü talepleri, diğer işgücü taleplerinde olduğu gibi Kurumca Resmi Gazete'de ve/veya ulusal düzeyde yayın yapan bir gazete ile internette (www.iskur.gov.tr) yayımlanır.

Özürlü ve eski hükümlülerin gönderilmesi

Madde 8- Kurum il veya şube müdürlüklerince, ilan edilen açık kontenjan talebi için ilana uygun olarak başvuran ve talepte aranan koşulları taşıyan tüm özürlü ve eski hükümlüler için başvuru süresinin bitimini müteakip oluşturulacak liste, başvuru süresinin bitimini izleyen 10

gün içinde işgücü talebini alan ve nihai değerlendirmeyi yapacak olan yetkili Kurum il veya şube müdürlüklerine gönderilir. Bu listede, listeyi düzenleyen ünitenin adı, işgücü talebiyle ilgili meslek adı ve kodu, açık iş sayısı, eğitim durumu ile adayın adı-soyadı, baba adı, doğum yeri ve tarihi, adayın adresi ve bildirilmesinde fayda görülen diğer hususlar yer alır.

İşgücü talebini alan yetkili Kurum il veya şube müdürlükleri, ilanda yazılı süre içerisinde kendilerine başvuran, durumu talep şartlarına uygun olanlar ile diğer Kurum il veya şube müdürlüklerinden gelen listelerde kayıtlı olanlar için düzenleyeceği listeyi bir yazıyla birlikte başvuru süresinin bitimini izleyen 20 nci günün sonuna kadar noter huzurunda yapılacak kur'a çekimi için işgücü talebi sahibi kamu kurum ve kuruluşuna gönderir. Oluşturulacak bu listede, adayın adı-soyadı, baba adı ve adresi yer alır. İşgücü talebine, durumun uygun olmayan adayların listesinin de aynı süre zarfında gönderilmesi yapılır. Bu fıkra ile birinci fıkrada belirtilen süreler Kurumca artırılıp, azaltılabilir.

Gönderilen aday listeleri, önceden ilan edilen gün, saat ve adreste noter huzurunda kur'a çekimine tabi tutulur. Adaylar istemeleri halinde kur'a çekimini izleyebilir. Noter huzurunda gerçekleştirilecek kur'a çekimi sonucunda her açık iş için iki kişi belirlenir.

İsimleri belirlenenler, yukarıda bahsi geçen Yönetmeliklerin 10 uncu maddesinde belirtilen komisyonlar tarafından mülakata tabi tutulur. Özürülere ilişkin Yönetmeliğin 10 uncu maddesine göre, Türkiye Sakatlar Konfederasyonu tarafından belirlenecek bir kişinin de mülakat komisyonuna üye olarak katılması gerekmektedir. Bu nedenle, mülakatın yapılacağı tarihten en az 5 (beş) gün önce kamu kurum ve kuruluşu tarafından Türkiye Sakatlar Konfederasyonundan (Sosyal İş Hanı No: 108 Kızılay-Ankara Tel: 0312 4345100, Faks: 0312 4341025) yazılı olarak, bir komisyon üyesi belirlenmesi istenilir. Mülakat sonucunda işin gereklerini yerine getirebilecek niteliklere sahip oldukları belirlenenler işe başlatılır. Mülakatta ayrıca, işe alınacak işçi sayısının yarısını geçmeyecek sayıda yedek liste oluşturulur. Kur'a ile ilgili olarak noterin düzenlediği belgenin bir nüshası işe alınacak işçinin özlük dosyasında muhafaza edilir.

Kur'a sonuçları ve mülakata katılanlardan asıl ve yedek olarak kazananlar, noter tarafından çekilen kur'aya ilişkin belgenin noter tasdikli bir nüshası ile birlikte atamayı izleyen 15 gün içerisinde kamu kurum ve kuruluşunca yetkili Kurum il veya şube müdürlüğüne bildirilir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

Ortak Hükümler

Çalıştırma zorunluluğu

Madde 9- 50 ve yukarı sayıda işçi çalıştıran kamu kurum ve kuruluşları, 4857 sayılı Kanunun 30 uncu maddesi gereğince, özürülere için %3 ten az olmamak üzere her yıl Bakanlar Kurulunca belirlenen oranlarda özürü ve eski hükümlü işçiyi meslek, beden ve ruhi durumlarına uygun işlerde çalıştırmakla zorunludur. Aynı il sınırları içerisinde aynı kamu kurum ve kuruluşuna ait birden fazla yer varsa buralarda belirsiz süreli ve belirli süreli iş sözleşmesine göre çalışan tüm işçiler birlikte dikkate alınır. Özürü ve eski

hükümlü çalıştırılması özel kanunla yasaklanmış işyerlerinde çalıştırılan işçiler ile işyerinde çalışan özürü ve eski hükümlü işçiler toplam işçi sayısının tespitinde, yer altı ve su altı işlerinde çalıştırılan işçiler ise özürü işçi sayısının tespitinde dikkate alınmaz. Yer altı ve su altı işlerinde özürü çalıştırılmaz.

Diğer hususlar

Madde 10- Yukarıda bahsi geçen yönetmeliklerin 10 ve 12 nci maddeleri gereğince, yeterli sayıda gönderme yapılmış olan merkezi sınav kapsamındaki ile merkezi sınav kapsamı dışındaki özürü ve eski hükümlü işgücü talepleri için ikinci kez gönderme yapılması istenemez ve yeniden işgücü talebinde bulunulamaz.

Kurum tarafından gönderilen iş arayan sayısı, daha önce alınmak üzere duyurulmuş olan işçi sayısından az veya bu sayı kadar ise gönderilenler herhangi bir kur'a, sözlü sınav veya mülakata tabi tutulmaksızın işe alınırlar.

Kurumca il düzeyinde karşılanması uygun görülen geçici statüdeki özürü ve eski hükümlü işgücü talepleri, bu Tebliğ hükümleri çerçevesinde il düzeyinde karşılanabilir.

İstihdam teşviki

Madde 11- 50 ve daha fazla sayıda işçi çalıştıran kamu kurum ve kuruluşlarının;

a) 4857 sayılı Kanunun 30 uncu maddesi gereğince her yıl başından geçerli olmak üzere Bakanlar Kurulu tarafından belirlenen orana göre çalıştırmaları gereken sayıdan fazla çalıştırdıkları özürü ve eski hükümlüler için,

b) Çalışma gücünü % 80'den fazla oranda kaybetmiş özürülere istihdam eden kamu kurum ve kuruluşlarının bu şekilde çalıştırdıkları özürülere için,

c) İstihdam etme yükümlülükleri olmadığı halde bu Tebliğ hükümleri çerçevesinde özürü ve eski hükümlü çalıştıran kamu kurum ve kuruluşlarının bu şekilde çalıştırdıkları özürü ve eski hükümlüler için,

ödemeleri gereken sosyal sigorta primi işverin hissesinin yarısı Hazinece karşılanır.

Kamu kurum ve kuruluşlarının söz konusu teşvikten yararlanabilmesi için teşvik kapsamına konu olan özürü ve eski hükümlülerin Kurumca belirlenen esaslar çerçevesinde işe alınmış olmaları ve teşvikten yararlanacak özürü ve eski hükümlüler için en geç üçer aylık dönemlerde Kurum il veya şube müdürlüklerinden aldıkları belgeyi Sosyal Sigortalar Kurumu Sigorta Müdürlüklerine vermeleri gerekir.

İdari para cezası

Madde 12- 50 ve daha fazla sayıda işçi çalıştıran kamu kurum ve kuruluşlarının, 4857 sayılı Kanunun 101 inci maddesindeki idari para cezasına muhatap olmamaları için, çalıştırmaları gereken merkezi sınav kapsamında olan veya olmayan özürü ve eski hükümlülere ilişkin, buldukları yerdeki Kurum il veya şube müdürlüğüne işgücü talebi vermeleri ve Kurum tarafından yukarıda belirtildiği şekilde yapılan göndermelerle açık kontenjanlarını kapatmaları gerekmektedir.

Bu yükümlülüğe uymayan kamu kurum ve kuruluşlarına Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bölge müdürüncü her özürü ve eski hükümlü açık kontenjan için her ay 963,000,000.- TL. (2004 yılı için) idari para cezası

uygulanır. Bu ceza, her yıl başından geçerli olmak üzere Maliye Bakanlığı'nca belirlenen yeniden değerlendirme oranında artırılır.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

Son Hükümler

Yürürlükten kaldırılan mevzuat

Madde 13- 19/09/2000 tarih ve 24175 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren Merkezi Sınav Kapsamındaki Özürlü ve Eski Hükümlüler ile Kapsam Dışındaki Özürlü ve Eski Hükümlülerin Kamu Kurum ve Kuruluşlarına İşçi Olarak Alınmalarına İlişkin Tebliğ yürürlükten kaldırılmıştır.

Yürürlük

Madde 14- Bu Tebliğ yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

Yürütme

Madde 15- Bu Tebliğ hükümlerini Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı yürütür.

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

R.G. 09 Temmuz 2004 - Sayı: 25517

YÜRÜTME VE İDARE BÖLÜMÜ

Tebliğ

4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanununa Göre Sendika Üye Sayılarının ve Her Hizmet Kolunda Yetkili Kamu Görevlileri Sendikaları ve Bunların Bağlı Buldukları Konfederasyonların Belirlenmesine İlişkin Tebliğ

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığından:

4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu'nun bazı maddelerinde değişiklikler öngören 5198 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu 6 Temmuz 2004 tarih ve 25514 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

4688 sayılı Kanunun;

25 inci maddesinde;

Kamu Görevlileri Sendikasına kamu görevlisinin ödeyeceği üyelik ödentileri, 14 üncü madde çerçevesinde doldurulan üyelik başvuru formuna ve sendika tüzüğünde belirtilen aylık ödenti tutarına göre kamu işverenince aylığından kesilerek beş gün içinde sendikaların banka hesaplarına yatırılacağı ve ödenti listesinin bir örneğinin ilgili sendikaya gönderileceği, Kamu işverenin de; sendikaya üye olan ve üyelik ödentisi kesilen kamu görevlilerinin listesini her ayın son haftasında işyerinde herkesin görebileceği yerde ilan edeceği,

30 uncu maddesinde;

Kurumlarca yapılacak tespitte ilişkin toplantıya kurumun işveren vekili ile tahakkuk memuru veya mali hizmetler birimi yetkilisi ve kurumun hizmet kolunda faaliyette

bulunan sendikalardan birer temsilcinin katılacağı, toplantının her yıl 15 Mayıs tarihinden sonra beş iş günü içerisinde kurumca belirlenerek sendikalara bildirilen yer ve günde yapılacağı,

Bu Kanuna tabi olarak kurumda çalışan kamu görevlilerinin, 15 Mayıs tarihi itibarıyla listesi ile üyelerinden aıdat kesintisi yapılan sendikaların üyelerini gösterir listenin, toplantıya katılanlarca değerlendirileceği, bu değerlendirilmeden sonra toplam kamu görevlisi sayısı ile sendika üyesi kamu görevlilerinin sendikalara göre toplam sayılarını belirten tutanağın toplantıya katılan taraflarca imzalanacağı, imzalı tutanağın kamu işvereni ve sendikalarca Mayıs ayının son işgününe kadar Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına gönderileceği,

Kurumların taşra teşkilatlarının; yukarıdaki esaslara göre tarafların katılımı ile yapılacak toplantı neticesinde düzenlenecek tutanakları kurum merkezinde yapılacak tespitte değerlendirilmek üzere 15 Mayıs tarihini takip eden iki iş günü içerisinde kurum merkezine gönderileceği, bu tutanakların kurum merkezinde tarafların katılımı ile tek tutanak haline getirileceği,

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının kurumlarda çalışan toplam kamu görevlisi sayısı ile sendikalar itibarıyla üyelik kesintisi yapılan üye sayılarını dikkate alarak her yıl 15 Mayıs tarihi itibarıyla hizmet kollarındaki bütün kamu görevlileri sayısı ile hizmet kolundaki sendikaların üye sayılarını tespit edeceği, buna göre her hizmet kolundaki yetkili kamu görevlileri sendikaları ile konfederasyonların toplam üye sayısını belirleyeceği ve sonuçları her yıl Temmuz ayının ilk haftasında Resmî Gazetede yayımlayacağı,

hüküm altına alınmıştır.

Bu hükümler uyarınca;

1) Anılan Kanunun Geçici 9 uncu maddesi gereğince; 2004 yılı için 30 uncu maddenin ikinci fıkrasının (a) bendinde öngörülen tespit, 15 Temmuz 2004 tarihi itibarıyla gerçekleştirilecektir.

2) Kanunun 30 uncu maddesinin (a) bendi gereğince yapılacak tespitte ilişkin toplantı 15 Temmuz tarihinden sonra beş işgünü içerisinde kurumca belirlenerek sendikalara bildirilen yer ve günde yapılacaktır.

3) Kurumların taşra teşkilatları, 2004 yılı için yukarıdaki esaslara göre tarafların katılımı ile yapılacak toplantı neticesinde düzenlenecek tutanakları, kurum merkezinde yapılacak tespitte değerlendirilmek üzere 15 Temmuz 2004 tarihini takip eden iki iş günü içerisinde kurum merkezine göndereceklerdir.

4) Kurum merkezleri de; gönderilen tutanakları tek tutanak haline getirerek, tebliğ ekinde örneği gösterilen formata uygun olarak doldurduktan sonra 20 Temmuz 2004 tarihine kadar Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına göndereceklerdir.

5) 30 uncu maddenin ikinci fıkrasının (b) bendi gereğince Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca yapılacak tespit ise 30 Ağustos 2004 tarihine kadar Resmî Gazetede yayımlanacaktır.

6) 2004 yılından sonra yapılacak tespitlerde ise; Kanunun 30 uncu maddesinde belirtilen tarih ve esaslar uygulanacaktır.

7) Kanunun yukarıda belirtilen 25 inci maddesinde de belirtildiği üzere; Kamu işvereni, sendikaya üye olan ve

üyelik ödentisi kesilen kamu görevlilerinin listesini her ayın son haftasında, işyerinde herkesin görebileceği yerde ilan edecek ve üyelik ödenti listesinin bir örneğini ilgili sendikaya gönderecektir.

Tebliğ olunur. (*)

(*) TUTANAK İÇİN RESMİ GAZETE'YE BAKINIZ.

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

R.G. 11 Temmuz 2004 - Sayı: 25519

YÜRÜTME VE İDARE BÖLÜMÜ

Yönetmelikler

Sosyal Sigortalar Kurumu Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliğinin 85 inci Maddesinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığından:

MADDE 1- 16/01/2004 tarihli ve 25348 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan Sosyal Sigortalar Kurumu Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliğinin 85 inci maddesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

"Madde 85- İş kazalarıyla meslek hastalıkları sigortasından sigortalı ve hak sahiplerine bağlanacak gelirlerle sigortalılara ödenecek sermayelerin hesabında, iş kazasının olduğu veya meslek hastalığının hekim raporu ile ilk defa tespit edildiği tarihte; malütlük, yaşlılık ve ölüm sigortalarında sigortalıların yürürlükten kaldırılmış 5417 sayılı İhtiyarlık Sigortası Kanunu ve 6900 sayılı Maluliyet, İhtiyarlık ve Ölüm Sigortaları Kanunu veya 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununa tabi olarak ilk defa çalışmaya başladığı tarihte nüfus kütüğünde kayıtlı bulunan doğum tarihleri esas alınır.

Sigortalıların yaş tashihi durumlarında, iş kazalarıyla meslek hastalığı ve malütlük, yaşlılık ve ölüm sigortalarından gelir ve aylık tahsisleri ile sermaye değeri hesabında, iş kazasının olduğu veya meslek hastalığının hekim raporuyla ilk defa tespit edildiği veya sigortalıların 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununa tabi olarak ilk defa çalışmaya başladığı tarihte nüfus kütüğünde kayıtlı bulunan doğum tarihleri esas alınır."

Yürürlük

MADDE 2- Bu Yönetmelik 01/05/2004 tarihinden geçerli olmak üzere yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

Yürütme

MADDE 3- Bu Yönetmelik hükümlerini Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı yürütür.

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

R.G. 12 Temmuz 2004 - Sayı: 25520

YÜRÜTME VE İDARE BÖLÜMÜ

Tebliğler

Emeklilik Şirketlerindeki Birikimli Hayat Sigortalarından Bireysel Emeklilik Sistemine Aktarımlara İlişkin Tebliğ (Tebliğ No: 2004/2)

Hazine Müsteşarlığından:

Amaç ve Kapsam

Madde 1- Bu Tebliğın amacı, 07.04.2001 tarihli ve 4632 sayılı Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanununun Geçici 1 inci maddesinin ikinci ve üçüncü fıkrası kapsamında emeklilik şirketine dönüşen şirketler ile hayat branşında faaliyet gösteren ve yeni sigorta sözleşmesi akdetme yetkisi olan sigorta şirketlerinden kurulacak emeklilik şirketine asgari yüzde on payla kurucu ortak olanlarda mevcut birikimli hayat sigortalıların talep etmeleri ve sigortalıların ilgili mevzuatta öngörülen şartları haiz olmaları halinde, birikimlerinin tüm hak ve yükümlülükleri ile birlikte bireysel emeklilik sistemine aktarımına ilişkin esas ve usulleri belirlemektir.

Tanımlar

Madde 2- Bu Tebliğde geçen;

- Kanun: 4632 sayılı Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanununu,
 - Müsteşarlık: Hazine Müsteşarlığını,
 - Şirket: Emeklilik şirketini,
 - Emeklilik Gözetim Merkezi: Emeklilik Gözetim Merkezi Anonim Şirketini,
 - Yönetmelik: Emeklilik Şirketleri Kuruluş ve Çalışma Esasları Hakkında Yönetmeliği,
 - Birikimli Hayat Sigortaları: Sigortalının yaşama olasılığına bağlı olarak ödenen primlerin belirli bir süre sonunda şirketin kar payı teknik esaslarına göre yatırım geliri ile birlikte toplu para veya yıllık gelir almalarına olanak sağlayan birikim priminin alındığı hayat sigortalarını,
 - Birikim: Birikimli hayat sigortalarında sigorta ettiren/sigortalının ödediği primlere göre matematik karşılık olarak yatırıma yönlendirilen primler ile yatırım gelirlerinin toplamını,
- ifade eder.

Aktarım Talebi

Madde 3- Sigorta ettiren/sigortalının medeni hakları kullanma ehliyetine sahip olması ve isteğe bağlı olarak talep edilmesi halinde, birikimli hayat sigortalarındaki birikimleri ve kazanılmış hakları bu Tebliğde yer alan esas ve usullere göre bireysel emeklilik sistemine aktarılır.

Sigorta ettirenin muvafakatı veya hayat sigortasından ayrılma hakkının sigorta ettiren tarafından sigortalıya devredildiği hallerde, sigortalının talebi üzerine hayat

sigortalarındaki birikimleri ve kazanılmış hakları, sigortalının medeni hakları kullanma ehliyetine sahip olması koşuluyla, sigortalı adına da aktarılabilir.

Aktarım, varsa dönülemez lehtarın veya aktarıma konu birikimler üzerinde hak sahibi üçüncü şahısların muvafakati ile yapılabilir.

Aktarıma Konu Birikimli Hayat Sigortaları

Madde 4- Şirketin hayat sigortası portföyünde bulunan ve sigorta ettiren/sigortalının prim ödeyerek belli bir süre sonunda toplu para veya yıllık gelir almalarına olanak sağlayan ve birikim priminin de alındığı hayat sigortaları aktarıma konu olacaktır. Birikimli hayat sigortaları; peşin ve tek prim ödemeli uzun süreli birikime yönelik hayat sigortaları ve yaşama halinde önceden belirlenmiş bir toplu paranın verileceği hayat sigortalarını da kapsar.

Şirketin ilk emeklilik planlarının tasdik edildiği tarihten önce yapılan birikimli hayat sigortaları bireysel emeklilik sistemine aktarılabilir. Bununla birlikte, anılan emeklilik planlarının tasdik tarihinden önce başvuru formu tanzim edilmiş ve anılan tarihten itibaren azami bir ay içinde yürürlüğe girmiş birikimli hayat sigortaları da bireysel emeklilik sistemine bu Tebliğde belirtilen esas ve usullere göre aktarılabilir.

Bu Tebliğin yayımı tarihinde henüz emeklilik branşında faaliyet izni olmayan ve Kanununun Geçici 1 inci maddesine göre emeklilik şirketine dönüşecek hayat sigorta şirketleri ile emeklilik şirketine asgari yüzde on payla kurucu ortak olacak hayat branşında faaliyet gösteren sigorta şirketlerinde bu Tebliğin yürürlük tarihinden önce akdedilmiş bulunan birikimli hayat sigortaları da bu Tebliğ kapsamında bireysel emeklilik sistemine aktarılabilir.

Şirketin ilk emeklilik planlarının tasdik edildiği tarihten sonra sigorta ettiren sıfatının devredildiği veya sigortalının değiştirildiği birikimli hayat sigortaları, bireysel emeklilik sistemine aktarılamaz.

Aktarım Hakkı Süresi

Madde 5- Birikimli hayat sigortalarından bireysel emeklilik sistemine aktarım işlemleri Kanununun yürürlük tarihinden itibaren beş yıllık sürenin sonu olan 07/10/2006 tarihinde tamamlanacaktır. Sigorta ettiren/sigortalının birden fazla hayat sigortasının bir veya birden fazla şirkete anılan süreden önce olmak kaydıyla farklı tarihlerde bireysel emeklilik sistemine aktarılması mümkündür. Bununla birlikte her aktarımda, bu Tebliğin 11 inci ve 12 nci maddesine göre işlem yapılır.

Birikimli hayat sigortalarından bireysel emeklilik sistemine aktarımın süreli bir hak olması nedeniyle anılan tarihten sonra aktarım yapılamaz. Anılan süre sonunda hayat sigortalarından satın alma (iştirah) ile bireysel emeklilik sistemine katılım, aktarım olarak değerlendirilmeyerek hayat sigortalarında geçen süre hesaplamalarında dikkate alınmayacak ve bireysel emeklilik sisteminde yeni bir bireysel emeklilik hesabı açılmasına ilişkin esas ve usullere göre işlem yapılacaktır.

Aktarıma İlişkin Bilgi Verme

Madde 6- Şirketler, aktarım talebinde bulunan sigorta ettiren/sigortalılara aktarıma ilişkin olarak Yönetmeliğin Geçici 3 üncü maddesinde belirtilen hükümlerine ve bu Tebliğde belirtilen hususlara göre doğru, objektif ve açıklayıcı bilgileri sunmak zorundadırlar.

Sigorta ettirenin/sigortalının aktarım talebine ilişkin olarak gerekli bildirimlerin ve açıklamaların yapılması ile karar vermesine yardımcı olacak tablo, muhtemel tablo ve bilgiler şirketler tarafından elektronik ortamda saklanır.

Aynı Şirketteki Birikimli Hayat Sigortalarının Aktarımı

Madde 7- Sigorta ettiren/sigortalının bir şirketteki birikimli hayat sigortası ancak söz konusu şirketteki emeklilik planına aktarılabilir. Tek bir hayat sigortasının birden fazla emeklilik planına aktarılması mümkün değildir.

Sigorta ettiren/sigortalının aynı şirkette birden fazla birikimli hayat sigortasının bulunması durumunda, söz konusu hayat sigortalarındaki birikimler bir veya birden fazla emeklilik planında birleştirilebilir. Aktarım yapacak katılımcının tercih etmesi halinde aktarımı yapılacak her bir hayat sigorta sözleşmesi için ayrı bir emeklilik sözleşmesi düzenlenerek birden fazla emeklilik planına veya katılımcının söz konusu şirketteki mevcut emeklilik planına aktarım yapılması da mümkündür.

Birden fazla birikimli hayat sigortasının bir veya birden fazla emeklilik planına aktarılması halinde katılımcının emekliliğe esas olacak katkı ödeme süresi her bir hayat sigortası için ayrı ayrı olmak üzere bu Tebliğin 11 inci maddesinde belirtilen esaslara göre sigorta ettiren/sigortalının primin tamamını ödediği aylar belirlenerek hayat sigortalarında geçen süre ve birikim tutarına ilişkin hesaplamalar yapılır.

Birden fazla birikimli hayat sigortasının aynı şirketteki tek bir emeklilik planına aktarılması halinde bu Tebliğin 12 nci maddesi kapsamında yapılacak hesaplamalarda söz konusu hayat sigortalarındaki birikim tutarları birlikte değerlendirilir.

Birden Fazla Şirkette Bulunan Birikimli Hayat Sigortalarının Aktarımı

Madde 8- Sigorta ettiren/sigortalının birden fazla şirkette birikimli hayat sigortasının bulunması halinde aktarım, ancak her şirketin kendi emeklilik planlarına yapılır. Hayat sigortalarında geçen süre ve birikim tutarları her şirket için ayrı ayrı hesaplanır.

Kanununun Geçici 1 inci maddesi gereğince emeklilik şirketine dönüşmemiş hayat sigorta şirketleri ile emeklilik şirketine asgari yüzde on payla kurucu ortak olmayan hayat branşında faaliyet gösteren sigorta şirketlerinde bulunan birikimli hayat sigortaları hiçbir şekilde aktarıma konu olmayacaktır.

Ferdi Birikimli Hayat Sigortalarından Grup Emeklilik Planlarına Aktarım

Madde 9- Sigorta ettiren/sigortalının ferdi birikimli hayat sigortasındaki birikimlerinin mevcut bir grup emeklilik planına aktarılabilmesi ancak şirketin grup emeklilik planına katılımcının kısmen veya tamamen katkı payı ödemesi ve dahil olunacak grup emeklilik planında buna engel bir hüküm bulunmaması halinde mümkündür.

Grup emeklilik planlarında katkı paylarının tamamının işveren tarafından katılımcı nam ve hesabına ödenmesi durumunda, katılımcının bireysel haklarına ilişkin sınırlamaların olmaması halinde bu türdeki grup emeklilik planlarına da aktarım yapılabilir.

Grup Birikimli Hayat Sigortalarından Emeklilik Planlarına Aktarım

Madde 10- Grup birikimli hayat sigortalarından şirketin bireylere ve gruplara yönelik emeklilik planlarına, ancak sigorta ettirenin muvafakatı veya grup birikimli hayat sigortası sözleşmesinden doğan hakların sigortalıya ait olduğuna dair grup hayat sigortası sözleşmesinde hüküm bulunması kaydıyla aktarım hakkı bulunmaktadır. Grup emeklilik planında, katılımcı nam ve hesabına kısmen veya tamamen katkı payı ödeniyor olması ve dahil olunacak grup emeklilik planında buna engel bir hüküm bulunmaması halinde katılımcının grup bireysel emeklilik hesabına aktarım yapılması mümkündür.

Hayat Sigortalarında Geçen Sürenin Hesabı

Madde 11- Bir veya birden fazla birikimli hayat sigortasının bireysel emeklilik sistemine aktarılması halinde sigorta ettiren/sigortalının aktarılan birikimli hayat sigortalarından ilk yaptırdığının başlangıç tarihi bireysel emeklilik sistemine giriş tarihi olarak alınır. Katılımcının bireysel emeklilik sistemine giriş tarihi, aktarımı yapılan birikimli hayat sigortalarının başlangıç tarihine göre değiştirilir.

Birikimli hayat sigortalarında geçen süre hesaplamaları buna ilişkin genelgede belirtilen esaslara göre yapılır. Bu hesaplamalarda, söz konusu birikimli hayat sigortasının başladığı tarihten itibaren sigorta ettiren/sigortalının aktif olarak primin tamamını ödediği aylar dikkate alınır. Süre hesaplamaları ay üzerinden yapılır ve tam aylar hesaba dahil edilir, kesirli süreler dikkate alınmaz.

Hayat sigortalarında geçen süreye ilişkin hesaplamalarda ücretsiz sigortada(tenzil) geçen süre hesaplamalara dahil edilmez. Bununla birlikte, ücretsiz sigortadan yürürlüğe girmiş hayat sigortaları, ücretsiz sigortada geçen süreye ilişkin prim borçlarının tamamının ödenmiş olması halinde ücretsiz sigortada geçen süre hayat sigortalarında geçen süre hesabında dikkate alınır. Diğer taraftan, ücretsiz sigortadan yürürlüğe konulan birikimli hayat sigortalarında ücretsiz sigortada geçen süreye ilişkin prim borçlarının ödenmemiş olması halinde ise ücretsiz sigortada geçen süreler hayat sigortalarında geçen süre hesabında dikkate alınmaz.

Tek primli, primlerin peşin ve toplu olarak ödendiği birikimli hayat sigortalarında ise hayat sigortalarında geçen sürenin hesabında söz konusu sigortaların başlangıç tarihi ile aktarım tarihine kadar geçen süreye karşılık gelen primlerin tam olarak ödendiği kabul edilir ve hayat sigortalarında geçen süre hesabında bu süreler dikkate alınır. Sigortalının emekliliğe esas katkı ödeme süresinin hesabında hesaplamaların yapıldığı tarihten sonraki döneme yönelik ödediği primler dikkate alınmaz.

Sigorta ettiren/sigortalının bireysel emeklilik sistemine aktarılan birden fazla hayat sigortasının bulunması halinde bu türdeki bilgiler Emeklilik Gözetim Merkezi tarafından Müsteşarlığın uygun görüşü alınarak belirlenecek esaslar dahilinde konsolide edilir ve 07.10.2006 tarihinden önce sigorta ettirenin/sigortalının beyanı halinde gerektiğinde şirketlere bildirilir.

Birikim Tutarına İlişkin Değerlendirme

Madde 12- Sigorta ettiren/sigortalının aktarıma konu birikim tutarının bu Tebliğin 11 inci maddesinde belirtilen hayat sigortalarında geçen süre kapsamında her bir yıl için, aktarım tarihinde geçerli olan asgari ücretin aylık tutarından ve her bir ay için ise asgari ücretin aylık tutarının on ikide birinden az olmaması gerekir.

Aktarıma konu birikim tutarının olması gereken tutardan az olması halinde sigorta ettiren/sigortalının aradaki farkı ödeyebilir. Peşin olarak ödenecek bu fark ek katkı payı olarak kabul edilir ve herhangi bir masraf kesintisi yapılmaz.

Sigorta ettiren/sigortalının aktarıma konu birikim tutarı ile olması gereken tutar arasındaki farkı ödemeyi tercih etmemesi halinde, aktarım sırasında hayat sigortalarında geçen süre, ödenmesi gereken tutarla orantılı olarak indirilir. Sigorta ettiren/sigortalılar, aktarım talebi çerçevesinde ödenmesi gereken tutar ile süre indirimi seçenekleri konusunda açık olarak bilgilendirilirler.

Sigorta ettiren/sigortalının aktarıma konu birikim tutarının olması gereken tutardan fazla olması halinde bu tutarlar hayat sigortalarında geçen sürenin hesabında dikkate alınmaz.

Aktarım talebine ilişkin şirket tarafından bilgilendirmenin yapıldığı tarihte hesaplanan birikim tutarı ile aktarım işleminin sonuçlandırılacağı tarihteki birikim tutarı arasında birikimlerin piyasa değerlerindeki değişimler nedeniyle sigorta ettiren/sigortalı aleyhine fark oluşması halinde söz konusu fark, bu madde kapsamında hesaplamalarda dikkate alınmaz. Aktarım işleminde esas alınacak sürenin hesaplanması, katılımcının aktarım talebinin şirkete ulaştığı tarihteki tutarlar üzerinden değerlendirilir ve aktarım tarihindeki birikim tutarları üzerinden gerçekleştirilir. Bununla birlikte, aktarım talebi ile aktarım tarihi arasındaki sürenin bir aydan fazla olması halinde hesaplamalar tekrar yapılır. Aktarım talebinin sonuçlandırılmasına yönelik sigorta ettiren/sigortalılara gönderilecek formlarda birikim tutarına ilişkin hesaplamaların hangi tarihe kadar geçerli olacağına ilişkin açıklamalar yer alır.

Sigorta ettiren/sigortalılara aktarım sırasında birikimli hayat sigortalarındaki sigortalıların birikimlerinin yatırım araçları cinsinden dağılımına uygun emeklilik planı ve emeklilik yatırım fonları sunulması halinde ayrıca risk getiri profili formu doldurulmaksızın bu türdeki emeklilik planlarına aktarım yapılabilir.

Aktarımda Satın Alma (İştira) Değeri

Madde 13- Aktarımlarda tarifenin onaylı teknik esaslarına göre zorunlu nedenlerle ayrılmalıdır birikime ilişkin belirlenen satın alma değeri esas alınır. Aktarım sırasında, sigortalının hayat sigortalarında kendi isteği ile satın alma hakkının kazanıldığı tarihten önceki satın alma taleplerinde uygulanacak olan varsa aktarıma konu hayat sigortasına ilişkin tarifelerde yer alan satın alma cezaları uygulanamaz.

Aktarımı yapılan birikimli hayat sigortalarında, aktarım tarihine kadar ödenmiş primler üzerinden yapılan kesintiler dışında aktarım tarihinden sonraki dönemlere karşılık gelen tahsil masrafı, idari masraf ve aracı komisyonu ve diğer kesintiler yapılamaz. Risk primine ilişkin olarak bu Tebliğin 17 nci maddesine göre işlem yapılır.

Şirketin hayat sigortası portföyünden bireysel emeklilik sistemine aktarımlar sonucunda birikimli hayat sigortalarında birikimlere istinaden karşılık olarak gösterilen varlıkların piyasa değeri ile satın alma değerleri arasında fark oluşması ve bu farkın şirketin mali durumunu olumsuz etkileyebilecek tutarda olması halinde şirket, Müsteşarlığın uygun görüşünü alarak satın alma değerini piyasa değerine göre yeniden belirleyebilir.

Satın Alma Hakkını Kazanmamış Birikimli Hayat Sigortalarının Aktarımı

Madde 14- Her şirket, birikimli hayat sigortalarından satın alma hakkını henüz kazanmamış olan sigorta ettiren/sigortalılara, aktarım talebinde bulunulması halinde bu Tebliğde belirtilen usul ve esaslara göre aktarım hakkını verir.

Aktarım hakkını kullanmış olan sigorta ettiren/sigortalının bireysel emeklilik sistemine girmesi ile hayat sigortalarında geçen süre haricinde diğer katılımcılardan farkı kalmayacağından aktarım yapan sigorta ettiren/sigortalıların aleyhine farklılık yaratıcı bir düzenleme yapılamaz. Bununla birlikte, birikimli hayat sigortalarından satın alma hakkını henüz kazanmamış olanların birikimlerinin emeklilik planlarına aktarılması halinde şirket, ilgili birikimli hayat sigortasının onaylı teknik esaslarına istinaden satın alma hakkının elde edileceği tarihe kadar katılımcının bireysel emeklilik mevzuatına göre bir başka şirkete birikimlerini aktarabilme veya sistemden ayrılma hakkına sınırlama getirebilir. Bu hususun emeklilik sözleşmesinde ayrıca açık olarak belirtilmemesi ve katılımcının bilgilendirilmemesi halinde birikimlerin şirketten diğer şirketlere aktarımı genel esaslara tabi olacaktır.

Birden fazla birikimli hayat sigortasının aynı emeklilik planına aktarılması ve aktarılan birikimli hayat sigortalarından en az birinden satın alma hakkının elde edilmiş olması halinde bu maddenin ikinci fıkrasındaki sınırlamalar uygulanmaz.

Aktarım sonrasında birikimlerin bir şirketten diğerine aktarılması bu Tebliğ kapsamında satın alma hakkını kazanmamış sigortalılar hariç bireysel emeklilik sistemine aktarımın yapıldığı tarihten itibaren ilgili mevzuat hükümlerine tabi olup asgari bir yılın geçmesi gerekir.

Borç Verme (İkraz) Hakkının Kullanıldığı Durumlarda Aktarım

Madde 15- Şirketin, poliçe karşılığı borç verme hakkını kullanan sigorta ettiren/sigortalıların birikimli hayat sigortalarından bireysel emeklilik sistemine aktarım taleplerinin sonuçlandırılması için borç verilen tutarların tamamının ödenmesi gerekir. Borç verilen tutarların tamamen ödenmemesi halinde bireysel emeklilik sistemine aktarım yapılamaz.

Aktarım Sonrası Emekli Olma Hakkı

Madde 16- Birikimli hayat sigortalarından bireysel emeklilik planlarına aktarım sonrasında katılımcının bireysel emeklilik sisteminden emekli olabilmesi için bireysel emeklilik mevzuatında emekli olma ile ilgili koşullarını (asgari on yıl katkı payının ödenmiş ve 56 yaş tamamlanmış olması) sağlamış olsa dahi bireysel emeklilik sisteminde en az üç yıl kalmış olması ve bu döneme ilişkin dahil olunan emeklilik planındaki asgari katkı payını ödemiş olması gerekir.

Aktarım sonrasında bireysel emeklilik sisteminde üç yıl kalmadan ve bu döneme ilişkin dahil olunan emeklilik planındaki asgari katkı payını ödemediği ayrılan katılımcılar, bireysel emeklilik sisteminde emekli olmadan ayrılmalara ilişkin ilgili vergi ve diğer hükümlere tabidir. Bu konuda aktarım talebinde bulunanlara yeterli bilgilendirme yapılır.

Aktarım öncesi herhangi bir şirketin emeklilik planına dahil olan katılımcılarda ise bireysel emeklilik sisteminde geçen süre katkı paylarının tam olarak ödenmiş olması halinde üç

yıllık süresinin hesaplamasında dikkate alınır. Katılımcının hayat sigortalarında geçen süresi veya katılımcının yaşı bu hesaplamalarda dikkate alınmaz.

Birikimli Hayat Sigortalarındaki Risk Primi İadesi

Madde 17- Şirket, aktarımlarda sigorta ettirenin/sigortalının talebi halinde sigortalıya, aktarım tarihinde onaylı teknik esaslara göre hesaplanan cari yıl risk primine karşılık gelen tutarı gün esasına göre bu Tebliğ kapsamında hesaplanan satın alma değerine ekler veya talep edilen risk teminatlı ürünlerin prim ödemelerine mahsup eder.

Bireysel emeklilik sisteminde, aktarım yapılan birikimli hayat sigortalarındaki risk teminatları devam etmeyeceğinden, risk teminatları ile ilgili olarak sigorta ettiren/sigortalılar bu Tebliğin 6 ncı maddesi kapsamında bilgilendirilir.

Aktarımlarda Masraf Kesintileri

Madde 18- Aktarımda ve bu Tebliğin 12 ncı maddesi kapsamında yapılan ödemelerde hiçbir şekilde, yönetim gideri kesintisi ve aktarıma ilişkin masraf kesintisi yapılamaz ve giriş aidatı alınmaz. Aktarım tarihinden sonra ise katılımcının dahil olduğu emeklilik planları kapsamında yapılan katkı payı ödemeleri üzerinden yönetim gideri kesintisi ve diğer masraf kesintileri yapılır. Bununla birlikte, aktarım tarihinden önce yürürlüğe girmiş bir emeklilik sözleşmesine aktarım yapılması halinde dahil olunan emeklilik planı kapsamında daha önce peşin olarak kısmen veya tamamen ödenmiş giriş aidatı iade edilmez ve giriş aidatı ile ilgili diğer hükümler aynen devam eder.

Emeklilik Planlarında Aktarımlara Yönelik Yapılacak Düzenleme

Madde 19- Şirket, onaylı emeklilik planlarının bir kısmını veya tamamını aktarım yapılabilecek emeklilik planları olarak belirleyebilir.

Bu Tebliğ kapsamında emeklilik planlarına aktarım yapılabilmesi için şirketlerin emeklilik planlarında hüküm bulunması yeterlidir. Şirket, bu Tebliğ kapsamında yer almayan ve katılımcı lehine düzenlenen özel hükümleri ve ek koşulları emeklilik planlarında madde veya geçici madde şeklinde düzenleyerek onay için Müsteşarlığa gönderir.

Aktarım Talebi ve Sonuçlandırılması

Madde 20- Şirket, aktarım talebinde bulunan sigorta ettiren/sigortalılara bu Tebliğ kapsamında gerekli bildirimlerde bulunur. Sigorta ettiren/sigortalının aktarıma karar vermesi halinde şirket, aktarım talebinin sonuçlandırılmasına yönelik ayrıntılı bilgi formu, emeklilik sözleşmesi teklif formu ve ilgili diğer bilgi ve belgeleri sigorta ettiren/sigortalıya iletir. Sigorta ettiren/sigortalının aktarıma ilişkin nihai talebinin ve gerekli belgelerin emeklilik şirketine intikal ettiği tarihten itibaren beş iş günü içerisinde aktarım işlemini sonuçlandırır ve katılımcıyı bilgilendirir. Belgelerin tam olarak şirkete intikal etmediği durumlarda aktarım işlemi belgelerin tamamlanması halinde yapılır.

Yürürlük

Madde 21- Bu Tebliğ, yayımı tarihinden bir ay sonra yürürlüğe girer.

Yürütme

Madde 22- Bu Tebliğ hükümlerini Hazine Müsteşarlığının bağlı olduğu Bakan yürütür.

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

İKİNCİ BÖLÜM

R.G. 14 Temmuz 2004 - Sayı: 25522

Genel Hükümler

YÜRÜTME VE İDARE BÖLÜMÜ

Yönetmelikler

**Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma
Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım
Yurtlarına Dair Yönetmelik**

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığından:

BİRİNCİ BÖLÜM

Amaç, Kapsam, Dayanak ve Tanımlar

Amaç

Madde 1- Bu Yönetmeliğin amacı, işyerlerindeki gebe, yeni doğum yapmış veya emziren işçilerin işteki güvenlik ve sağlığının sağlanması ve geliştirilmesini destekleyecek önlemler uygulamak ve bu işçilerin hangi dönemlerde ne gibi işlerde çalıştırılmalarının yasak olduğunu, çalıştırılabileceği işlerde hangi şart ve usullere uyulacağını, emzirme odalarının veya çocuk bakım yurtlarının (kreş) nasıl kurulacağını ve hangi şartları taşıyacağını belirlemektir.

Kapsam

Madde 2- Bu Yönetmelik, 22/05/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanunu kapsamındaki kadın işçi çalıştıran işyerlerine uygulanır.

Dayanak

Madde 3- Bu Yönetmelik, 22/05/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanununun 88 inci maddesine dayanılarak hazırlanmıştır.

Tanımlar

Madde 4- Bu Yönetmelikte geçen;

Gebe işçi: İşverenini, durumu hakkında herhangi bir sağlık kurumundan alacağı belge ile bilgilendiren gebe işçiyi,

Yeni doğum yapmış işçi: Yeni doğum yapmış ve işverenini durumu hakkında bilgilendiren işçiyi,

Emziren işçi: 0-1 yaş arası çocuğunu emzirmekte olan ve işverenini durumu hakkında bilgilendiren işçiyi,

Emzirme odaları: Bir yaşından küçük çocukların bırakılması, bakılması ve işçilerin çocuklarını emzirmeleri için ayrılan odaları,

Yurt/Çocuk bakım yurdu/Kreş: 0-6 yaş (6 yaşını tamamlamayan) arasındaki çocukların bakım ve eğitimlerinin yapıldığı yerleri

ifade eder.

Genel Değerlendirme

Madde 5- Gebe, yeni doğum yapmış ve emziren işçilerin güvenlik ve sağlığı için tehlikeli sayılan kimyasal, fiziksel ve biyolojik etkenlerin ve sanayi proseslerinin - süreçlerinin işçiler üzerindeki etkileri değerlendirilerek bunlar için alınacak önlemler aşağıda belirtilmiştir.

Bu önlemler, işçilerin yaptıkları işle bağlantılı hareketleri, duruşları, zihinsel ve bedensel yorgunluğu da kapsar.

a) Fiziksel ve zihinsel yorgunluk ile ilgili olarak; gebe, yeni doğum yapmış ve emziren işçilerin çalışma saatleri ve ara dinlenmeleri geçici olarak yeniden düzenlenir, söz konusu işçilerin çalışma saatlerinin gece süresine ve gebe işçilerin çalışmalarının günün erken saatlerine rastlamaması için gereken önlemler alınır.

b) Postüral problemler ile ilgili olarak; çalışma mahalli ve çalışma düzeni, gebe, yeni doğum yapmış ve emziren işçilerin postüral (duruş) problemlerini ve kaza riskini azaltacak şekilde yeniden düzenlenir, mümkün olduğu durumlarda oturarak çalışmaları sağlanır.

Gebeliğin durumuna göre yorgunluğun ve diğer postüral problemlerin azaltılması veya ortadan kaldırılması için dinlenme araları ihtiyaca göre daha sık ve uzun olarak düzenlenir.

c) Yüksekte çalışmalarda, gebe işçinin çalışma yerlerinin platform, merdiven gibi yüksek ve düşme tehlikesi olan yerlerde olmaması için gerekli düzenlemeler yapılır.

d) Çalışma saatleri ve çalışma hızı ile ilgili olarak; çalışma hızının, saatlerinin ve işteki yoğunluğun işçinin önerileri dikkate alınarak mümkün olduğunca uygun hale getirilmesi için gerekli şartlar sağlanır.

e) Gebe ve yeni doğum yapmış işçinin yalnız çalıştırılmaması esastır. Ancak zorunluluk halinde gebe ve yeni doğum yapmış işçinin yalnız çalıştırılması gerektiğinde işyerinde bulunan diğer çalışanlarla kolayca iletişim sağlayabilmeleri için gerekli önlemler alınır.

Ayrıca işçinin uygun tıbbi ve diğer destekleri alabilmesi için gerekli düzenlemeler yapılır, acil yardım prosedürlerinde bu durum göz önüne alınır.

f) İş stresi ile ilgili olarak; gebe, yeni doğum yapmış ve emziren işçiyi, çalışma koşulları, çalışma saatleri, müşterilerle ve üçüncü kişilerle ilişkiler, iş yükü, işini kaybetme korkusu gibi stres faktörlerinden koruyucu önlemler alınır.

Düşük veya ölü doğum yapmış veya doğumdan sonra bebeğini kaybetmiş işçiyi stresten korumak için özel itina gösterilir.

g) Gebe işçinin, ayakta çalışması gereken işlerde, mümkün olan durumlarda oturması sağlanır, sürekli oturarak veya ayakta çalışma engellenir, çalışmanın böyle düzenlenmesinin mümkün olmadığı durumlarda dinlenme araları artırılır, ayrıca hamileliğin gelişimine göre gerekli önlemler alınır.

h) Dinlenme ve diğer iyileştirici olanakların sağlanması ile ilgili olarak; gebe işçinin sigarasız ve dumanlı bir ortamda gerekli aralıklarla oturarak veya rahatça uzanacak şekilde

fiziksel ve zihinsel olarak dinlenmesini sağlayacak şartlar temin edilir. Gebe, yeni doğum yapmış ve emziren işçinin sık tuvalete gitme ihtiyacı göz önüne alınarak uzun süreli çalışmalar ve ekip çalışmaları bu gereksinime uygun olarak düzenlenir, ayrıca enfeksiyon ve diğer hastalıklara karşı gerekli hijyen şartları sağlanır. Gebe ve yeni doğum yapmış işçinin, kişisel ihtiyaçları göz önüne alınarak, beslenme molasının, temiz içme suyu temininin ve diğer ihtiyaçlarının kendileriyle de istişare edilerek karşılanması sağlanır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

Özel Hükümler

Özel Riskler

Madde 6- Gebe, yeni doğum yapmış ve emziren işçinin güvenlik ve sağlığı için tehlikeli sayılan kimyasal, fiziksel ve biyolojik etkenlerin ve sanayi proseslerinin işçinin üzerindeki etkilerinin değerlendirilmesi sonucu, bunlar için alınacak genel önlemlerle birlikte aşağıda belirtilen durumlara ilgili riskler ve alınacak özel önlemler belirtilmiştir;

a) Fiziksel etkenlerden;

1) Şok ve titreşim ile ilgili olarak; gebe işçinin, ani darbelere, sarsıntıya, uzun süreli titreşime maruz kalacağı işlerde ve iş makinelerinde, delicilerde çalıştırılmaları yasaktır.

Vücudun alt kısmını, bilhassa karın bölgesini etkileyen düşük frekanslı uzun süreli titreşime ve sürekli sarsıntıya maruziyeti de önleyecek tedbirler alınır.

2) Gürültü ile ilgili olarak; gebe işçinin çalıştığı yerdeki gürültü seviyesinin, en düşük maruziyet etkin değeri olan 80 dB(A) yı geçmemesi sağlanır. Eğer gürültü seviyesi düşürülemezse işçinin yeri değiştirilir.

Kişisel koruyucularla da olsa limitleri aşan gürültülü ortamda gebe işçilerin çalıştırılmaları yasaktır.

3) İyonize radyasyon ile ilgili olarak; gebe işçi iyonize radyasyon kaynaklarının bulunduğu yerlerde çalıştırılmaz, bu gibi yerlere girmemesi uyarı levhaları ile belirtilir.

Emziren işçi radyasyonla kirlenmiş olan yerlerde ve işlerde çalıştırılmaz.

4) İyonizasyona neden olmayan radyasyon ile ilgili olarak; gebe, yeni doğum yapmış ve emziren işçinin iyonize olmayan radyasyon kaynaklarından etkilenmesini önleyecek tedbirler alınır.

5) Soğuk, sıcak ve yüksek basınç ile ilgili olarak; gebe, yeni doğum yapmış ve emziren işçinin yaptığı işin niteliği göz önünde bulundurularak çalıştığı yerlerin sıcaklığının ve basıncının sağlık riski yaratmayacak düzeyde olması sağlanır.

b) Biyolojik etkenler ile ilgili olarak; gebe, yeni doğum yapmış ve emziren işçinin, 10/06/2004 tarihli ve 25488 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan Biyolojik Etkenlere Maruziyet Risklerinin Önlenmesi Hakkında Yönetmelikte tanımlanan grup 2, grup 3 ve grup 4 biyolojik etkenlerin risk teşkil ettiği yerlerde ve işlerde çalıştırılmaları yasaktır.

Ancak işçinin başışıklığı varsa durum değerlendirilmesi yapılarak çalışmasına izin verilebilir.

c) Kimyasal etkenler ile ilgili olarak; kanserojen, mutajen, çok toksik, toksik, zararlı, alerjik, üreme için toksik ve emziren çocuğa zararlı olabilen kimyasalların üretildiği, işlendiği, kullanıldığı işlerde gebe, yeni doğum yapmış ve emziren işçinin çalıştırılması esas olarak yasaktır.

Ancak, işçinin çalıştırılmasında zorunluluk varsa ve teknik olarak bu maddeler daha az zararlı olanlarla değiştirilemiyorsa, gebe işçi, mutajen ve üreme için toksik maddelerle, emziren ve yeni doğum yapmış işçi, emziren çocuğa zararlı olabilen kimyasalların dışındaki maddelerle, ancak her türlü önlem alınarak ve sağlık durumları ile maruziyet düzeyleri sürekli kontrol altında tutularak çalıştırılabilir.

d) Çalışma koşulları ile ilgili olarak;

1) Gebe ve yeni doğum yapmış işçinin kendilerinin ve bebeklerinin sağlığını olumsuz etkileyecek şekilde elle yükleme ve araçsız taşıma işlerinde çalıştırılmaları yasaktır. Bu tür işlerde risk değerlendirmesi yapılır, gerektiğinde iş değişikliği sağlanır.

Gebelik süresi boyunca hiçbir surette elle taşıma işi yapılmaz.

2) Kişisel koruyucular gebe, yeni doğum yapmış ve emziren işçiyi tam koruyacak şekilde vücuduna uygun olmalı, bu kişilerin hareketlerine engel olmamalı ve vücut ölçüleri değiştikçe yenileri temin edilmelidir. Uygun koruyucu sağlanmadığı durumlarda işçi bu işlerde çalıştırılmaz.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

Değerlendirme ve Bilgilendirme

Değerlendirme

Madde 7- İşçi gebelik ve emzirmeye başlama halinde işvereni bilgilendirir.

İşveren, gebe, yeni doğum yapmış ve emziren işçi ile ilgili olarak, işyerindeki maruziyetin şeklini, düzeyini ve süresini EK-I, II, III de verilen etkenler, prosesler, çalışma koşulları veya özel bir riske maruz kalma olasılığı bulunan işler için koruyucu veya önleyici önlemler aracılığıyla aşağıdaki kapsamda değerlendirir;

a) Olası güvenlik ve sağlık risklerinin, gebe, yeni doğum yapmış ve emziren işçilerin gebelikleri ve emzirmeleri üzerindeki olası etkilerinin değerlendirilmesi,

b) Alınacak önlemlerin kararlaştırılması.

İşveren, işten kaynaklanan vardiyalı çalışma, işini kaybetme korkusu, iş yükü ve benzeri stres faktörlerini ve kişisel olarak işçiyi etkileyen psikososyal ve tıbbi faktörleri de dikkate almak zorundadır.

İşyerindeki gebe, yeni doğum yapmış ve emziren işçi, yapılan değerlendirmenin sonuçları ve işte güvenlik ve sağlık amacıyla alınması gereken önlemler hakkında bilgilendirilir.

Değerlendirme Sonuçlarını İzleyen Eylem

Madde 8- İşveren, değerlendirme sonuçları, gebe, yeni doğum yapmış ve emziren işçi için bir güvenlik veya sağlık riskini veya işçinin gebeliği veya emzirmesi üzerindeki bir etkiyi ortaya çıkardığında, ilgili işçinin çalışma koşullarını

ve/veya çalışma saatlerini, bu işçinin bu risklere maruz kalmasını önleyecek bir biçimde, geçici olarak değiştirir.

Çalışma koşullarının ve/veya çalışma saatlerinin uyarlanması teknik veya nesnel anlamda olanaklı değilse, işveren ilgili işçiyi başka bir işe aktarmak için gerekli önlemleri alır.

Hekim raporu ile gerekli görüldüğü takdirde, gebe işçi sağlığına uygun daha hafif işlerde çalıştırılır. Bu halde işçinin ücretinde bir indirim yapılmaz. Başka bir işe aktarılması teknik ve makul olarak mümkün değilse, işçinin güvenlik ve sağlığının korunması için gerekli süre içinde, işçinin isteği halinde ücretsiz izinli sayılması sağlanır. Bu süre, yıllık ücretli izin hakkının hesabında dikkate alınmaz.

BEŞİNCİ BÖLÜM

Çalışma Koşulları ve İzinler

Gece Çalışması

Madde 9- Emziren işçinin doğumu izleyen 6 ay boyunca gece çalıştırılması yasaktır.

Yeni doğum yapmış işçinin doğumu izleyen sekiz haftalık süre sonunda, emziren işçinin ise, 6 aylık süreden sonra gece çalışması yapmasının güvenlik ve sağlık açısından sakıncalı olduğunun hekim raporu ile belirlendiği dönem boyunca, gece çalıştırılması yasaktır.

Kadın işçiler, gebe olduklarının hekim raporuyla tespitinden itibaren doğuma kadar geçen sürede gece çalışmaya zorlanamazlar.

Çalışma Saatleri

Madde 10- Gebe, yeni doğum yapmış ve emziren işçi günde yedi buçuk saatten fazla çalıştırılmaz.

Analık İzni

Madde 11- Gebe işçinin doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam onaltı haftalık süre için çalıştırılmaması esastır. Çoğul gebelik halinde doğumdan önce çalıştırılmayacak sekiz haftalık süreye iki hafta süre eklenir. Ancak, sağlık durumu uygun olduğu takdirde, hekimin onayı ile gebe işçi isterse doğumdan önceki üç haftaya kadar işyerinde çalışabilir. Ancak bu durumda gece çalışması yaptırılmaz ve gebe işçinin çalıştığı süreler doğum sonrası sürelerle eklenir.

Yukarıda öngörülen süreler, işçinin sağlık durumuna ve işin özelliğine göre doğumdan önce ve sonra gerekirse artırılabilir. Bu süreler hekim raporu ile belirtilir.

İsteği halinde kadın işçiye, onaltı haftalık sürenin tamamlanmasından veya çoğul gebelik halinde onsekiz haftalık süreden sonra altı aya kadar ücretsiz izin verilir. Bu süre yıllık ücretli izin hesabında dikkate alınmaz.

Gebe İşçinin Muayene İzni

Madde 12- Gebe işçilere gebelikleri süresince, periyodik kontrolleri için ücretli izin verilir.

Emziren İşçinin Çalıştırılması

Madde 13- Emziren işçilerin, 16/06/2004 tarihli ve 25494 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan Ağır ve Tehlikeli İşler Yönetmeliğinde kadınların çalıştırılabilecekleri belirtilmiş olan işlerde çalıştırılmaları için, doğumdan sonraki sekiz

haftanın bitiminde ve işe başlamalarından önce, işyeri hekimi, işyeri ortak sağlık birimi, işçi sağlığı dispanserleri, bunların bulunmadığı yerlerde sırasıyla en yakın Sosyal Sigortalar Kurumu, Sağlık Ocağı, Hükümet veya belediye hekimlerine muayene ettirilerek çalışmalarına engel durumları olmadığının raporla belirlenmesi gerekir.

Muayene sonunda ağır ve tehlikeli işlerde çalışmasının sakıncalı olduğu hekim raporuyla belirlenen işçi, doğumdan sonra ilk altı ay içinde bu işlerde çalıştırılmaz.

Emzirme İzni

Madde 14- Kadın işçilere bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam bir buçuk saat süt izni verilir. Bu sürenin hangi saatler arasında ve kaç bölünerek kullanılacağını işçi kendisi belirler. Bu süre günlük çalışma süresinden sayılır.

ALTINCI BÖLÜM

Oda ve Yurtlarla İlgili Genel Hükümler

Oda ve Yurt Açma Yükümlülüğü

Madde 15- Yaşları ve medeni halleri ne olursa olsun, 100-150 kadın işçi çalıştırılan işyerlerinde, bir yaşından küçük çocukların bırakılması ve bakılması ve emziren işçilerin çocuklarını emzirmeleri için işveren tarafından, çalışma yerlerinden ayrı ve işyerine yakın bir yurdun kurulması zorunludur. Yurt açma yükümlülüğünde olan işverenler yurt içinde anaokulu da açmak zorundadırlar. Yurt, işyerine 250 metreden daha uzaksa işveren taşıt sağlamakla yükümlüdür.

Yaşları ve medeni halleri ne olursa olsun, 150 den çok kadın işçi çalıştırılan işyerlerinde, 0-6 yaşındaki çocukların bırakılması ve bakılması, emziren işçilerin çocuklarını emzirmeleri için işveren tarafından, çalışma yerlerinden ayrı ve işyerine yakın bir yurdun kurulması zorunludur. Yurt açma yükümlülüğünde olan işverenler yurt içinde anaokulu da açmak zorundadırlar. Yurt, işyerine 250 metreden daha uzaksa işveren taşıt sağlamakla yükümlüdür.

İşverenler, ortaklaşa oda ve yurt kurabilecekleri gibi, oda ve yurt açma yükümlülüğünü, bu Yönetmelikte öngörülen nitelikleri taşıyan yurtlarla yapacakları anlaşmalarla da yerine getirebilirler.

Oda ve yurt açma yükümlülüğünün belirlenmesinde, işverenin belediye ve mücavir alan sınırları içinde bulunan tüm işyerlerindeki kadın işçilerin toplam sayısı dikkate alınır.

Oda ve Yurtlardan Faydalanacaklar

Madde 16- Oda ve yurtlardan kadın işçilerin çocukları ile erkek işçilerin annesi ölmüş veya velayeti babaya verilmiş çocukları faydalanırlar. Odalara 0-1, yurtlara 0-6 yaşındaki çocuklar alınır.

Oda ve yurtlarda çocuklarla görevlilerden başkasının bulunması ve bunların amaç dışında kullanılması yasaktır. Yurtlarda 0-2, 3-4, 5-6 yaş çocukları birbirinden ayrı bulundurulur.

Çocuklar, oda ve yurtlara işbaşı yapılmadan önce bırakılır, işin bitiminde alınır. Anne ve babalar, odaların ve yurtların disiplin ve yönetimine dair kurallara uymak şartıyla ara dinlenmesinde çocuklarını görüp bakımlarıyla ilgilenebilirler.

Kayıt ve Çıkış

Madde 17- Oda ve yurtlara kabul edilen çocuklar, örneği EK-IV de belirtilen kayıt ve kabul defterine yazılır.

Oda ve yurtlardan tamamen ayrılan çocukların, ayrılış nedeni, tarihi, kiminle çıktığı, gözlem kağıdına ve kayıt kabul defterine işlenir. Çocuğun özel dosyası anne veya babasına verilir.

Oda ve Yurtlarda Bulunacak Nitelikler

Madde 18- Oda ve yurtlar çocukların sağlığının korunması, hava ve güneş ihtiyaçlarının karşılanması için gerekli nitelikleri taşımaktadır. Oda ve yurtlar bodrum katında, doğrudan açık havaya açılmayan yerlerde olmamalı, pencereleri doğrudan güneş ışığı alacak şekilde olmalıdır. Oda ve yurtlar ayrıca şu nitelikleri de taşımaktadır;

a) Buralarda, kadın ve velayet hakkına sahip erkek işçi sayısının en az %10 u oranında yatak, yeteri kadar gözlem odası ve bir emzirme yeri bulunmalıdır. İhtiyaca yetecek kadar yatak, bölme ve diğer araç gereç ilave edilmelidir.

b) Çocukların bulundurulacağı odaların, taban alanlarının her çocuğa en az 3 metrekare, hacimlerinin her çocuğa en az 8 metreküp hava düşecek ölçüde ve bol ışıklı olması gereklidir. Taban, çocukların sağlığına zarar vermeyecek, kolayca temizlenebilecek bir malzeme ile döşenmeli, duvarlar ve bölmeler yeterli bir yüksekliğe kadar kolayca temizlenebilir bir maddeyle boyanmalı veya kaplanmalı, odalar ve eşya toz tutmayacak şekilde düz ve basit olmalıdır. Çocuk karyoları ve komodinleri temiz, boyalı, kullanıma ve sağlığa uygun nitelikte olmalı, karyoların ayarlanabilir yüksek korkulukları bulunmalıdır.

c) Yurtlarda yeterli büyüklükte bir bahçe ve bu bahçede çocukların dinlenmeleri ve oynamaları için araç ve gereçler bulunmalıdır.

d) Oda ve yurtlarda, anneler ve görevliler için yeteri kadar tuvalet ve lavabo, her 10 yatağa bir çocuk banyosu, çocuk yatak odalarının bitişiğinde çocukların kullanabileceği lavabolar, yurtlarda ise, ayrıca, çocuklar için yeteri kadar tuvalet bulunmalıdır.

e) Oda ve yurtlarda, mamaların ve yiyeceklerin hazırlanması, muhafazası, dağıtılması, yedirilmesi, kullanılan araç ve gereçlerin temizlenmesi için gerekli yerler bulunmalıdır.

f) Oda ve yurtlarda, yatak odalarından ayrı bez değiştirme odaları olmalı, bu odalarda, masa, yatak, şezlong gibi eşyalar, temiz ve kirli bez ve çamaşırların ayrı ayrı konulması için gerekli dolap ve kaplar bulundurulmalı, yatak eşyası ve annelere emzirme esnasında giydirilen gömlekler temiz olmalı ve düzenli olarak korunmalıdır.

g) Çocuklar emzirme yerlerine çocuk bakıcısı ya da sağlık personeli tarafından getirilir, emzirmenin bitiminde yine aynı kişiler tarafından alınarak temizlik ve bakımları yapıldıktan sonra yataklarına bırakılır.

Oda ve Yurtlarda Bulundurulacak İlaç ve Tıbbi Gereçler

Madde 19- Oda ve yurtların gereken yerlerine çocukların vücut ısılarının ölçülmesi için termometreler konulur, buralarda Yönetmelik EK-V teki çizelgede yazılı olan ve ayrıca işyerinde görevli hekim tarafından gerekli görülen ilaç ve tıbbi gereçler bulundurulur. Bunlar özel bir dolap içinde ve kolayca kullanılacak şekilde saklanır ve düzenli olarak işyerinde görevli hekim tarafından gözden geçirilerek bozulmuş veya kullanılmaz duruma gelmiş yahut tükenmiş bulunanların yerlerine yenileri konulur.

Personel, Yönetim ve Gözetim

Madde 20- Oda ve yurtlarda çalışacak yönetici, öğretmen, sağlık personeli ve diğer personelin nitelikleri aşağıda belirtilmiştir;

a) Yönetici: oda ve yurtların amacına uygun olarak, işleyişle ilgili idari konulardaki her türlü işlerden ve oda ve yurtlardaki çocukların sağlık kurallarına uygun bir ortam içinde yaşama, gelişme ve eğitimlerinin sağlanmasından birinci derecede sorumlu olmak üzere aşağıdaki niteliklerden birine sahip kişilerden biri yönetici olarak görevlendirilir.

1) Eğitim yönetimi, sosyal hizmetler, çocuk gelişimi ve eğitimi, okul öncesi eğitim, psikoloji, çocuk sağlığı veya çocuk gelişimi ve anaokulu alanlarından birinde yüksek öğrenim görmüş olmak,

2) Eğitim fakültelerinden veya benzeri yükseköğretim kurumlarından mezun olup okul öncesi öğretmeni unvanını almış olmak.

b) Öğretmen: çocukların gelişimlerini sağlamak, onlara iyi alışkanlıklar kazandırmak, onları ilköğretime hazırlamak için çocuk gelişimi ve eğitimi veya okul öncesi eğitim alanında yüksek öğrenim görmüş, öğretmenlik formasyonuna sahip kişiler anaokulu öğretmeni olarak görevlendirilir.

c) Sağlık personeli: oda ve yurtlar işyerlerinde görevli hekimin tıbbi gözetimi altındadır. Çocukların sağlık durumları en az gün aşırı bir hekim tarafından kontrol edilir ve gereği yapılır.

Çocukların periyodik sağlık kontrollerini yapmak, sağlıklı ilgili kayıtlarını tutmak, salgın ve bulaşıcı hastalıklara karşı gerekli önlemleri almak veya aldırarak, sağlık ve temizlik yönünden gerekli denetimleri yapmak üzere işyeri hekimi ile hemşire görevlendirilir.

d) Diğer personel: odalarla yurtların emzirme odalarında her 10 çocuk için bir kadın çocuk bakıcısı bulundurulur. Çocuk bakıcılarından en az birinin Kız Meslek Lisesi Çocuk Gelişimi ve Eğitimi Bölümü mezunu veya benzeri mesleklerden olması zorunludur.

Yurtlarda, her 20 çocuk için bir çocuk bakıcısıyla Kız Meslek Lisesi Çocuk Gelişimi ve Eğitimi Bölümü mezunu veya benzeri meslek mensubu eleman bulundurulur.

Oda ve yurtlardaki çocuk ve grup sayısına göre beslenme, temizlik ve diğer hizmetler için yeterli sayıda personel istihdam edilir. Bu personel için en az ilköğretim diploması veya okur yazarlık belgesi almış ve sağlıklı olma şartı aranır.

Yukarıda belirtilen personel dışında, işverence gerekli görüldüğü takdirde, sosyal hizmet uzmanı, beslenme uzmanı ve psikolog, Kız Meslek Lisesi Çocuk Gelişimi ve Eğitimi Bölümü mezunlarıyla müzik, güzel sanatlar ve spor dalında ihtisas sahibi elemanlar görevlendirilebilir. Bunlar kendi alanları ile ilgili çalışma programları çerçevesinde faaliyet gösterirler.

e) Oda ve yurtlarda bulunan çocukların korunmaları amacıyla buralarda çalıştırılacak tüm personel işe girişte ve periyodik olarak akıl ve vücut sağlığı ve bulaşıcı hastalıklar yönünden sağlık kontrolünden geçirilecek, çocukların sağlık ve gelişimlerini olumsuz etkileyebilecek personel bu işlerde çalıştırılmayacaktır.

Çocukların Muayeneleri

Madde 21- Oda ve yurtlara kabul edilecek çocuklar önce gözlem odasına alınır ve hekim muayenesinden geçirilir. Bulaşıcı veya tehlikeli bir hastalığı bulunmadığı ve portör olmadığı anlaşılanlar hakkında rapor düzenlenir, raporlar çocukların özel dosyalarında saklanır.

Bulaşıcı veya tehlikeli bir hastalığı olanlar, hastalık kuşkusu bulunanlar veya portör olduğu anlaşılanlar, sağlıklı olduklarının belirlenmesine kadar oda ve yurtlara alınmazlar.

Oda ve yurtlarda bulunan çocuklardan bulaşıcı hastalığa tutulanlar veya tutulduğundan şüphe edilenler, hekime muayene ettirmek üzere derhal gözlem odalarına alınırlar.

Muayene sonucunda bulaşıcı veya tehlikeli bir hastalığa tutulduğu anlaşılan çocuklar, hekimce ya bir sağlık kuruluşuna gönderilir ya da reçetesi verilerek gerekli öğütlerle ailesine teslim edilir.

Oda veya yurda kabul edildiği gün her çocuk için örneği EK-VI da yer alan bir gözlem kağıdı doldurulur ve özel dosyasına konur. Çocuklar buralarda kaldığı sürece, onların sağlık ve genel gelişme durumları, beden yapıları ve ruhsal özellikleri en az haftada bir defa görevli hekimce örneği EK-VII de yer alan sağlık muayenesi kağıtlarına işlenir.

Oda ve yurtlarda kalan çocuklara koruyucu aşılarda serumlar yapılır ve bunlar örneği EK-VIII de yer alan çizelgeye yazılır.

Çocukların Beslenmesi

Madde 22- Oda ve yurtlarda, çocuklara, yaşlarına göre mamaları, kahvaltıları ve yemekleri verilir. Yemek listelerinin ve mamaların düzenlenmesinde görevli hekimin düşüncesi alınır.

Çocuklara, ayrıca, günde 250 şer gram dayanıklı veya pastörize, bulunmadığı takdirde kaynamış süt veya yoğurt verilir.

Çocukların Eğitim ve Geliştirilmeleri

Madde 23- Oda, yurt ve ana okullarında, çocuklara psikososyal gelişmelerini ve okul öncesi eğitimlerini sağlamak üzere 01/05/1997 tarihli ve 22976 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan 1475 Sayılı İş Kanununa Tabi İşyerlerinde İşverenlerin Kuracakları Okul Öncesi Eğitim Kurumlarının Eğitim ve İşleyiş Esasları Hakkında Tüzükte belirtilen esaslara göre eğitim verilir.

İşverenin Yükümlülüğü

Madde 24- Oda ve yurtların bina, kuruluş, döşeme, araç, gereç, taşıt, beslenme ve benzeri giderlerinin tamamı işverenlerce karşılanır.

Buralar, ayda en az bir defa işveren veya vekili tarafından denetlenir. İşveren, işveren vekili, görevli hekim veya bu birimlerin yönetim ve gözetiminden sorumlu olanlarca görülen eksiklikler derhal giderilir.

Ortaklaşa Kurulan Oda ve Yurtların Yönetimi

Madde 25- Oda ve yurtlar birden çok işveren tarafından kurulduğu takdirde, bu işverenler veya işveren vekilleri, ayda en az bir defa toplanarak bu yerlerin yönetimine dair kararları alırlar ve uygulanmasını sağlarlar.

Oda ve Yurtların Bildirilmesi

Madde 26- İşverenler, İş Kanununa tabi işyerlerinde açtıkları oda ve yurtlarla ilgili bilgi ve belgeleri, açılma tarihinden itibaren en geç 30 gün içinde bir rapor halinde Millî Eğitim Bakanlığı ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına gönderirler.

Bu raporda aşağıdaki hususlar belirtilir;

- 1) İşyerinin unvanı, bağlı olduğu Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Bölge Müdürlüğü, sicil numarası ve adresi,
- 2) İşyerinde çalıştırılan toplam işçi sayısı ve kadın işçi sayısı,
- 3) Kuruma alınan çocuk sayısı, cinsiyeti,
- 4) Kurumun açık adresi, oda sayısı, oyun yerleri, bahçenin büyüklüğü, bakım ve eğitim araçlarının miktar ve çeşitleri.

YEDİNCİ BÖLÜM**Son Hükümler****Yürürlük**

Madde 27- Bu Yönetmelik yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

Yürütme

Madde 28- Bu Yönetmelik hükümlerini Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı yürütür. (*)

(*) EKLER İÇİN RESMÎ GAZETE'YE BAKINIZ.

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

R.G. 20 Temmuz 2004 - Sayı: 25528

YÜRÜTME VE İDARE BÖLÜMÜ**Tebliğler****Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığından:**

**2821 Sayılı Sendikalar Kanunu Gereğince;
İşkollarındaki İşçi Sayıları ve Sendikaların Üye Sayılarına İlişkin 2004 Temmuz Ayı İstatistikleri
Hakkında Tebliğ**

NO	İŞKOLU ADI	TOPLAM İŞÇİ	SENDİKANIN ADI	DSY NO	ÜYE	
					SAYISI	%
01	Tarım ve orman. Avcılık ve balık.	112.939	ORMAN İŞ	009	75695	
			TARIM İŞ	017	41040	
			Ö. TARIM İŞ	029	575	
			E. TARIM İŞ	137	3142	
			T.ORMAN İŞ	315	837	
02	madencilik	123975	T. MADEN İŞ	004	50109	40,41
			G. MADEN İŞ	014	30507	24,60

			D. MADEN S.	251	1429	1,15
03	Petrol, kimya ve lastik	225721	PETROL İŞ LASTİK İŞ İLKİM İŞ	040 043 094	73167 39899 133	32,41 17,67 0,05
04	Gıda sanayi	337316	Ö.GIDA İŞ T.GIDA İŞ GIDA İŞ GIDA İŞ FINDIK İŞ	039 097 234 297 298	59021 175777 26691 154 1243	17,49 52,11 7,91 0,04 0,36
05	Şeker	26937	ŞEKER İŞ	001	26021	96,59
06	Dokuma	584064	ÖZ İPLİK İŞ TEKSİF GIYIM İŞ DOKU ÖRİŞ TÖBGİS TEKSTİL BATIS DOKUMA İŞ TEKSTİL SE.	010 015 125 173 205 242 302 307 314	77053 315531 479 1181 600 71194 3061 573 53	13,19 54,02 0,08 0,20 0,10 12,18 0,52 0,09 0,01
07	Deri	80056	DERİ İŞ	172	16303	20,36
08	Ağaç	77071	AĞAÇ İŞ Ö AĞAÇ İŞ YAPSAN İŞ ASİS	019 084 127 260	12625 9953 327 463	16,38 12,91 0,42 0,60
09	Kağıt	30359	SELÜLOZ İŞ TÜMKA İŞ	022 235	15416 3227	50,77 10,62
10	Basın ve yayın	41413	BASIN İŞ BASIN İŞ	023 265	4439 3203	10,71 7,73
11	Banka ve sigorta	139400	BASS BANKSİS BASİSEN BANKSİSEN BANKSEN	031 035 044 095 244	15466 22515 58899 12095 15102	11,09 16,15 42,25 8,67 10,83
12	Çimento, toprak ve cam	147759	T. ÇİMSE İŞ KRİSTAL İŞ C. KERAMİK	007 076 258	58729 18420 14	39,74 12,46 0,01
13	Metal	613627	T. METAL ÇELİK İŞ B. METAL İŞ METSAN İŞ KALIP İŞ ÇESAN T. METAL İŞ	011 038 081 087 098 124 291	259712 88237 64532 506 280 168 1292	42,32 14,37 10,51 0,08 0,04 0,02 0,21

14	Gemi	10719	DOK GEMİ İŞ LİMTER İŞ	026 259	4064 1186	37,91 11,06
15	İnşaat	706297	YOL İŞ EVRİM İŞ İNSAN İŞ YAPI İŞ D. YAPI İŞ	006 100 129 168 261	160567 605 21050 102 17	22,73 0,08 2,98 0,01 0,01
16	Enerji	135878	TES İŞ Y.BES İŞ ENSAN İŞ	020 166 243	111010 3234 3620	81,69 2,38 2,66
17	Ticaret, büro, eğitim ve güzel sanatlar	436794	KOOP İŞ T. KOOP İŞ BİL İŞ SİNE SEN SOSYAL İŞ	024 036 113 236 238	46157 62377 459 31 43914	10,56 14,28 0,10 0,01 10,05
18	Kara taşımacılığı	111005	TÜMTİS NAKLİYAT İŞ KARSAN İŞ	123 249 316	13271 13746 759	11,95 12,38 0,68
19	Demiryolu taşımacılığı	27208	DEMİRYOL İ.	012	21307	78,31
20	Deniz taşımacılığı	42293	T. DENİZ İŞ	052	12927	30,56
21	Hava taşımacılığı	29760	HAVA İŞ U. EMEK İŞ ULAŞSAN İŞ	037 292 305	13742 15 155	46,17 0,05 0,52
22	Ardıye ve antrepoculuk	20574	LİMAN İŞ DENİZ İŞ	008 058	6905 134	33,56 0,65
23	haberleşme	51793	T. HABER İŞ	21	51238	98,92
24	Sağlık	65360	SAĞLIK İŞ D. SAĞLIK İŞ SİHHAT İŞ	018 240 268	13696 719 1445	20,95 1,10 2,21
25	Konaklama ve eğlence yerleri	289887	TOLEYİS MÜZİK SEN OLEYİS TURKON İŞ	089 224 246 268	40002 1345 31605 18207	13,79 0,46 10,90 6,28
26	Mili savunma	30630	T. HARB İŞ	013	34184	118,60
27	Gazetecilik	12508	TGS MEDYA SEN	073 296	3638 370	29,08 2,95
28	Genel işler	404749	BELEDİYE İŞ HİZMET İŞ GENEL İŞ	030 041 252	190442 95884 71204	47,05 23,68 17,59

		KAPI SEN	271	79	0,01
		KONUT İŞ	276	568	0,14
		TEK GENEL	289	749	0,18
		Y. EMEK İŞ	299	18	0,01
		TEM İŞ S.	312	25	0,01
TOPLAM İŞÇİ	4.916.421	TOPLAM SENDİKALI İŞÇİ	2.854.059	58.05	

1) Üyesi olmayan veya üye bildiriminde bulunmayan sendikalara bu istatistikte yer verilmemiştir.

2) 2822 Sayılı Kanunun 12. maddesi uyarınca 01 nolu "Tarım ve Ormancılık, Avcılık ve Balıkçılık" işkolunda baraj şartı aranmadığından bu iş kolundaki yüzdelerin ilanında hukuki bir yarar görülmemiştir.

3) Bu tebliğde yargı kararları dikkate alınmak suretiyle dönem içinde gelen bildirimler esas alınmıştır.

4) Temmuz-2003 İstatistiğine itiraz davası açan 238 No'lu SOSYAL-İŞ Sendikası ile bu işkolunda örgütlü diğer sendikaların üye sayıları ve işkolundaki işçi sayısı ; T.C. Ankara 10.ncu İş Mahkemesince verilen 2003/1646 Esas sayılı İhtiyati Tedbir Kararı gereğince, Ocak 2003 İstatistiğindeki değerler yayımlanmıştır.

5) Bu İstatistik döneminde "26" Nolu Milli Savunma işkolunda; 2821 Sayılı Sendikalar Kanunu'nun 24.ncü Maddesine göre "İşçi Sendikası Üyesi İşçinin geçici olarak işsiz kalması veya sendikanın faaliyet alanı içinde kalmak şartı ile başka bir işe geçmesi sendika üyeliğini etkilemez". Hükmü uyarınca işkolundaki işçi sayısı toplam işçi sayısını geçmiştir.

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

R.G. 21 Temmuz 2004 - Sayı: 25529

YASAMA BÖLÜMÜ

Kanunlar

Ölüm Cezasının Kaldırılması ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına İlişkin Kanun

Kanun No. 5218

Kabul Tarihi: 14.07.2004

MADDE 1.- A) 01.03.1926 tarihli ve 765 sayılı Türk Ceza Kanununun;

1) 11 inci maddesinin birinci fıkrasının (1) numaralı bendi yürürlükten kaldırılmıştır.

2) 12 nci maddesi yürürlükten kaldırılmıştır.

3) 13 üncü maddesinin birinci fıkrası ile ikinci fıkrasının ilk cümlesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

Ağır hapis cezası, ağırlaştırılmış müebbet, müebbet veya muvakkattir.

Ağırlaştırılmış müebbet ağır hapis cezası ve müebbet ağır hapis cezası hükümlünün hayatı boyunca devam eder.

4) 17 nci maddesinin ikinci fıkrasında yer alan "Türkiye Büyük Millet Meclisi tarafından ölüm cezalarının yerine getirilmemesine karar verilenler için" ibaresi, "ağırlaştırılmış müebbet ağır hapis cezasına hükümlüler için"

olarak değiştirilmiştir.

5) 43 üncü maddesinde yer alan "İdam" ibaresi, "Ağırlaştırılmış müebbet ağır hapis" olarak değiştirilmiştir.

6) 47 nci maddesinin birinci fıkrasının (1) numaralı bendinde yer alan "İdam" ibaresi, "Ağırlaştırılmış müebbet ağır hapis" olarak değiştirilmiştir.

7) 50 nci maddesinde yer alan "ölüm" ibaresi, "ağırlaştırılmış müebbet ağır hapis" olarak değiştirilmiştir.

8) 51 inci maddesinin birinci ve ikinci fıkralarında yer alan "ölüm" ibareleri, "ağırlaştırılmış müebbet ağır hapis" olarak değiştirilmiştir.

9) 54 üncü maddesinin ikinci fıkrasının (1) numaralı bendinde yer alan "Ölüm" ibaresi, "Ağırlaştırılmış müebbet ağır hapis" olarak değiştirilmiştir.

10) 55 inci maddesinin birinci fıkrasının (1) numaralı bendinde yer alan "İdam" ibaresi, "Ağırlaştırılmış müebbet ağır hapis" olarak değiştirilmiştir.

11) 58 inci maddesinin son fıkrasında yer alan "ölüm" ibaresi, "ağırlaştırılmış müebbet ağır hapis" olarak değiştirilmiştir.

12) 59 uncu maddesinin birinci fıkrasında yer alan "İdam" ibaresi, "ağırlaştırılmış müebbet ağır hapis" olarak değiştirilmiştir.

13) 61 inci maddesinin birinci fıkrasında yer alan "ölüm" ibaresi, "ağırlaştırılmış müebbet ağır hapis" olarak değiştirilmiştir.

14) 62 nci maddesinde yer alan "ölüm" ibaresi, "ağırlaştırılmış müebbet ağır hapis" olarak değiştirilmiştir.

15) 64 üncü maddesinin ikinci fıkrasında yer alan "ölüm" ibaresi, "ağırlaştırılmış müebbet ağır hapis" olarak değiştirilmiştir.

16) 65 inci maddesinin (III) numaralı fıkrasında yer alan "ölüm" ibaresi, "ağırlaştırılmış müebbet ağır hapis" olarak değiştirilmiştir.

17) 66 ncı maddesinde yer alan "İdam" ibaresi, "ağırlaştırılmış müebbet ağır hapis" olarak değiştirilmiştir.

18) 70 inci maddesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

Madde 70.- Birden çok ağırlaştırılmış müebbet ağır hapse mahkumiyet halinde, bir yıldan az ve altı yıldan fazla; ağırlaştırılmış müebbet ağır hapis ile müebbet ağır hapis cezasına mahkumiyet halinde, dokuz aydan az ve beş yıldan fazla; birden çok müebbet ağır hapse mahkumiyet halinde ise altı aydan az ve üç yıldan fazla olmamak üzere, hükmedilecek miktarı geceli gündüzlü bir hücrede tecrit edilmek üzere, ağırlaştırılmış müebbet ağır hapis veya müebbet ağır hapis cezaları infaz olunur.

19) 73 üncü maddesine aşağıdaki fıkra birinci fıkra olarak eklenmiştir.

Cezalardan biri ağırlaştırılmış müebbet ağır hapis ve diğeri şahsi hürriyeti bağlayıcı muvakkat bir ceza ise, ilave edilecek cezanın nev'i ve miktarına göre yirmi günden az ve altı seneden fazla olmamak üzere geceli gündüzlü bir

hücrede tecrit edilmek suretiyle ağırlaştırılmış müebbet ağır hapis cezası tatbik olunur.

20) 82 nci maddesine aşağıdaki fıkra eklenmiştir.

Yukarıdaki fıkralarda belirtilen hükümler, ağırlaştırılmış müebbet ağır hapis cezasına mahkumiyet durumunda iki kat olarak uygulanır.

21) 102 nci maddesinin birinci fıkrasının (1) numaralı bendinde yer alan "Ölüm" ibaresi, "Ağırlaştırılmış müebbet ağır hapis" olarak, ikinci fıkrasında yer alan "ölüm" ibaresi, "ağırlaştırılmış müebbet ağır hapis" olarak değiştirilmiştir.

22) 112 nci maddesinin birinci fıkrasının (1) numaralı bendinde yer alan "İdam" ibaresi, "Ağırlaştırılmış müebbet ağır hapis" olarak değiştirilmiştir.

23) 118 inci maddesinde yer alan "ölüm" ibaresi, "ağırlaştırılmış müebbet ağır hapis" olarak değiştirilmiştir.

24) 125 inci maddesinde yer alan "ölüm" ibaresi, "ağırlaştırılmış müebbet ağır hapis" olarak değiştirilmiştir.

25) 126 ncı maddesinin birinci fıkrasında yer alan "ölüm" ibaresi, "ağırlaştırılmış müebbet ağır hapis" olarak değiştirilmiştir.

26) 127 nci maddesinin ikinci fıkrasında yer alan "ölüm" ibaresi, "ağırlaştırılmış müebbet ağır hapis" olarak değiştirilmiştir.

27) 129 uncu maddesinin birinci fıkrasında yer alan "ölüm" ibaresi, "ağırlaştırılmış müebbet ağır hapis" olarak değiştirilmiştir.

28) 131 inci maddesinin ikinci fıkrasında yer alan "ölüm" ibaresi, "ağırlaştırılmış müebbet ağır hapis" olarak değiştirilmiştir.

29) 133 üncü maddesinin ikinci ve beşinci fıkralarında yer alan "ölüm" ibareleri, "ağırlaştırılmış müebbet ağır hapis" olarak değiştirilmiştir.

30) 136 ncı maddesinin üçüncü fıkrasında yer alan "ölüm" ibaresi, "ağırlaştırılmış müebbet ağır hapis" olarak değiştirilmiştir.

31) 137 nci maddesinin dördüncü fıkrasında yer alan "ölüm" ibaresi, "ağırlaştırılmış müebbet ağır hapis" olarak değiştirilmiştir.

32) 146 ncı maddesinin birinci ve ikinci fıkralarında yer alan "İdam" ibareleri, "ağırlaştırılmış müebbet ağır hapis" olarak değiştirilmiştir.

33) 147 nci maddesinde yer alan "İdam" ibaresi, "ağırlaştırılmış müebbet ağır hapis" olarak değiştirilmiştir.

34) 149 uncu maddesinin ikinci fıkrasında yer alan "ölüm" ibaresi, "ağırlaştırılmış müebbet ağır hapis" olarak değiştirilmiştir.

35) 156 ncı maddesinde yer alan "İdam" ibaresi, "ağırlaştırılmış müebbet ağır hapis" olarak değiştirilmiştir.

36) 285 inci maddesinin beşinci fıkrasında yer alan "ölüm" ibaresi, "ağırlaştırılmış müebbet ağır hapis" olarak değiştirilmiştir.

37) 286 ncı maddesinin üçüncü fıkrasında yer alan "ölüm" ibaresi, "ağırlaştırılmış müebbet ağır hapis" olarak değiştirilmiştir.

38) 296 ncı maddesinin birinci fıkrasında yer alan "ölüm" ibaresi, "ağırlaştırılmış müebbet ağır hapis" olarak değiştirilmiştir.

39) 301 inci maddesinin üçüncü fıkrasında yer alan "İdam" ibaresi, "ağırlaştırılmış müebbet ağır hapis" olarak değiştirilmiştir.

40) 302 nci maddesinin üçüncü fıkrasında yer alan "İdam" ibaresi, "ağırlaştırılmış müebbet ağır hapis" olarak değiştirilmiştir.

41) 303 üncü maddesinde yer alan "İdam" ibaresi, "ağırlaştırılmış müebbet ağır hapis" olarak değiştirilmiştir.

42) 305 inci maddesinin ikinci fıkrasında yer alan "İdam" ibaresi, "ağırlaştırılmış müebbet ağır hapis" olarak değiştirilmiştir.

43) 407 nci maddesinin birinci fıkrasında yer alan "ölüm" ibaresi, "ağırlaştırılmış müebbet ağır hapis" olarak değiştirilmiştir.

44) 450 nci maddesinde yer alan "İdam" ibaresi, "ağırlaştırılmış müebbet ağır hapis" olarak değiştirilmiştir.

45) 451 inci maddesinde yer alan "İdam" ibaresi, "ağırlaştırılmış müebbet ağır hapis" olarak değiştirilmiştir.

46) 463 üncü maddesinde yer alan "ölüm" ibaresi, "ağırlaştırılmış müebbet ağır hapis" olarak değiştirilmiştir.

B) 23.05.1928 tarihli ve 1322 sayılı Kanunların ve Nizamnamelerin Sureti Neşir ve İlanı ve Meriyet Tarihi Hakkında Kanunun 1 inci maddesinin birinci fıkrasının (A) bendinde yer alan "İdam hükümlerinin infazı" ibaresi madde metninden çıkartılmıştır.

C) 04.04.1929 tarihli ve 1412 sayılı Ceza Muhakemeleri Usulü Kanununun;

1) 110 uncu maddesinin ikinci fıkrasında yer alan "cezalar ile ölüm cezasını" ibaresi "cezaları" olarak değiştirilmiştir.

2) 283 üncü maddesinin ikinci fıkrasında yer alan "ölüm veya" ibaresi madde metninden çıkartılmıştır.

3) 305 inci maddesinde yer alan "cezalar ile ölüm cezalarına" ibaresi, "cezalara" olarak değiştirilmiştir.

4) 421 inci maddesinde yer alan "ölüm ve" ibaresi madde metninden çıkartılmıştır.

D) 31.08.1956 tarihli ve 6831 sayılı Orman Kanununun 110 uncu maddesinin beşinci fıkrasında yer alan "ölüm" ibaresi "ağırlaştırılmış müebbet ağır hapis" olarak değiştirilmiştir.

E) 13.07.1965 tarihli ve 647 sayılı Cezaların İnfazı Hakkında Kanunun;

1) 1 inci maddesinin (1) numaralı bendi yürürlükten kaldırılmıştır.

2) 2 nci maddesi başlığı ile birlikte aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

Ağırlaştırılmış müebbet ağır hapis cezasının infazı

Madde 2.- Ağırlaştırılmış müebbet ağır hapis cezasına hükümlü hakkında hücrede kalma süresi; 765 sayılı Türk Ceza Kanununun 70, 73 ve 82 nci maddelerinde bu suç için öngörülen şekilde, terör suçları hakkında ise müebbet ağır hapis cezası için öngörülen süreler üç kat olarak uygulanır.

3) 19 uncu maddesinin birinci fıkrasında yer alan "Türkiye Büyük Millet Meclisi tarafından ölüm cezalarının yerine getirilmemesine karar verilenler 30" ibaresi, "Ağırlaştırılmış müebbet ağır hapis cezasına hükümlüler 25" olarak, ikinci fıkrasında yer alan "Türkiye Büyük Millet Meclisi tarafından ölüm cezalarının yerine getirilmemesine karar verilenlerin 33" ibaresi, "ağırlaştırılmış müebbet ağır hapis cezasına hükümlülerin 29" olarak, aynı fıkarda yer alan "Türkiye Büyük Millet Meclisi tarafından ölüm cezalarının yerine getirilmemesine karar verilenlerin 36" ibaresi, "ağırlaştırılmış müebbet ağır hapis cezasına hükümlülerin 32" olarak değiştirilmiştir.

4) Ek 2 nci maddesinin sekizinci fıkrası yürürlükten kaldırılmıştır.

5) Geçici 10 uncu maddesinden sonra gelmek üzere aşağıdaki geçici maddeler eklenmiştir.

GEÇİCİ MADDE 11.- Ölüm cezaları 03.08.2002 tarihli ve 4771 sayılı Çeşitli Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına İlişkin Kanun hükümlerine göre müebbet ağır hapis cezasına dönüştürülenlerin kesinleşmiş cezaları, bu Kanunun yürürlüğe girmesiyle birlikte, kendiliğinden ağırlaştırılmış müebbet ağır hapis cezasına dönüşür. Bu hükümlülerin, ceza infaz kurumunda geçirecekleri süre ile infaz usulü, hükmü veren mahkeme tarafından ve dosya üzerinden saptanır.

GEÇİCİ MADDE 12.- Haklarında 03.08.2002 tarihli ve 4771 sayılı Kanunun 1 inci maddesi uygulanan hükümlülerin dosyalarından;

a) Henüz Yargıtaya gönderilmemiş veya Yargıtay Cumhuriyet Başsavcılığında bulunanlar ile daha önce Türkiye Büyük Millet Meclisine gönderilmiş olanlar hükmü veren mahkemece,

b) Yargıtayda bulunanlar ilgili ceza dairesince,

Acele işlerden sayılmak ve 765 sayılı Türk Ceza Kanununun 2 nci maddesi dikkate alınmak suretiyle karara bağlanır.

Yargıtay Cumhuriyet Başsavcılığında veya Türkiye Büyük Millet Meclisinde bulunan dosyalar, gelişlerindeki usule uygun olarak bu Kanunun yürürlük tarihinden itibaren bir ay içinde hükmü veren mahkemeye geri gönderilir.

Askeri mahkemeler, Askeri Yargıtay Başsavcılığı ve Askeri Yargıtayda bulunan dosyalar hakkında da bu madde hükümleri kıyas yoluyla uygulanır.

4771 sayılı Kanunun 1 inci maddesi kapsamı dışında olan idam cezası hükümlüleri hakkında da bu madde hükümleri kıyas yoluyla uygulanır.

F) 08.09.1971 tarihli ve 1481 sayılı Asayişe Müessir Bazı Fiillerin Önlenmesi Hakkında Kanunun 1 inci maddesinin birinci fıkrasının (B) bendinde yer alan "idam" ibaresi, "ağırlaştırılmış müebbet ağır hapis" olarak değiştirilmiştir.

G) 07.11.1979 tarihli ve 2253 sayılı Çocuk Mahkemelerinin Kuruluşu, Görev ve Yargılama Usulleri Hakkında Kanunun 12 nci maddesinin ikinci fıkrasının (1) numaralı bendinde yer alan "Idam" ibaresi, "Ağırlaştırılmış müebbet ağır hapis" olarak değiştirilmiştir.

H) 04.02.1983 tarihli ve 2797 sayılı Yargıtay Kanununun 14 üncü maddesinin (2) numaralı bendinde yer alan "ölüm" ibaresi madde metninden çıkartılmıştır.

I) 12.04.1991 tarihli ve 3713 sayılı Terörle Mücadele Kanununun 17 nci maddesinin birinci fıkrasında yer alan "Türkiye Büyük Millet Meclisi tarafından ölüm cezalarının yerine getirilmemesine karar verilenler" ibaresi, "ağırlaştırılmış müebbet ağır hapis cezası alanlar" olarak değiştirilmiş ve aynı maddeye aşağıdaki fıkra eklenmiştir.

Ölüm cezaları 03.08.2002 tarihli ve 4771 sayılı Çeşitli Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına İlişkin Kanun hükümlerine göre müebbet ağır hapis cezasına dönüştürülen terör suçluları ile ölüm cezaları ağırlaştırılmış müebbet ağır hapis cezasına dönüştürülen veya ağırlaştırılmış müebbet ağır hapis cezasına mahkum olan terör suçluları hakkında, bu Kanun ve 647 sayılı Cezaların İnfazı Hakkında Kanunun şartla salıvermeye ilişkin hükümleri uygulanmaz. Bunlar hakkında ağırlaştırılmış müebbet ağır hapis cezası ölüncüye kadar devam eder.

J) 17.02.2000 tarihli ve 4533 sayılı Gelibolu Yarımadası Tarihi Millî Parkı Kanununun 6 ncı maddesinin beşinci fıkrasında yer alan "ölüm" ibaresi, "ağırlaştırılmış müebbet ağır hapis" olarak değiştirilmiştir.

K) 03.08.2002 tarihli ve 4771 sayılı Çeşitli Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına İlişkin Kanunun 1 inci maddesi ile geçici 1 inci maddesi yürürlükten kaldırılmıştır.

L) 30.05.1283 tarihli Demiryollarının Usulü Zabıtasına Dair Nizamnamenin 1 ve 2 nci maddeleri yürürlükten kaldırılmıştır.

MADDE 2.- A) 21.06.1927 tarihli ve 1117 sayılı Küçükleri Muzır Neşriyattan Koruma Kanununun 2 nci maddesinin dördüncü fıkrasının (a) bendi yürürlükten kaldırılmış ve aynı fıkradaki "11" ibaresi "10" olarak değiştirilmiştir.

B) 04.11.1981 tarihli ve 2547 sayılı Yükseköğretim Kanununun 6 ncı maddesinin (b) fıkrasının (3) numaralı bendi yürürlükten kaldırılmıştır.

C) 05.04.1983 tarihli ve 2813 sayılı Telsiz Kanununun 6 ncı maddesinin birinci fıkrasında yer alan "Millî Güvenlik Kurulu Genel Sekreteri", ibaresi madde metninden çıkartılmıştır.

D) 13.04.1994 tarihli ve 3984 sayılı Radyo ve Televizyonların Kuruluş ve Yayınları Hakkında Kanunun 6 ncı maddesinin birinci fıkrasının (d) bendi yürürlükten kaldırılmış ve aynı fıkarda yer alan "9" ibaresi "8" olarak değiştirilmiştir.

E) 19.03.1969 tarihli ve 1136 sayılı Avukatlık Kanununun 02.05.2001 tarihli ve 4667 sayılı Kanunla değişik 65 inci maddesinin ikinci fıkrası yürürlükten kaldırılmış ve aynı Kanuna 8.5.1984 tarihli ve 3003 sayılı Kanunla eklenen ek 3 üncü maddesinin 02.05.2001 tarihli ve 4667 sayılı Kanunla değişik ikinci fıkrasının birinci cümlesinde geçen "avukatlardan genel kurula katılma hakkına sahip" ifadesi madde metninden çıkartılmıştır.

MADDE 3.- Bu Kanun yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

MADDE 4.- Bu Kanun hükümlerini Bakanlar Kurulu yürütür.

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

R.G. 21 Temmuz 2004 - Sayı: 25529

YASAMA BÖLÜMÜ

Kanunlar

Devlet Memurları Kanununun Bazı Maddelerinin Değiştirilmesi Hakkında Kanun

Kanun No. 5223**Kabul Tarihi: 14.07.2004**

MADDE 1.- 14.07.1965 tarihli ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 104 üncü maddesinin değişik (A) bendi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

A) Memura doğum yapmasından önce 8 hafta ve doğum yaptığı tarihten itibaren 8 hafta olmak üzere toplam 16 hafta süre ile aylıklı izin verilir. Çoğul gebelik halinde, doğumdan önceki 8 haftalık süreye 2 hafta süre eklenir. Ancak sağlık durumu uygun olduğu takdirde, takibin onayı ile memur isterse doğumdan önceki 3 haftaya kadar işyerinde çalışabilir. Bu durumda, memurun çalıştığı süreler, doğum sonrası sürelerle eklenir. Yukarıda öngörülen süreler memurun sağlık durumuna göre tabip raporunda belirlenecek miktarda uzatılabilir. Memurlara, bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam bir buçuk saat süt izni verilir. Süt izninin kullanımında annenin saat seçimi hakkı vardır.

MADDE 2.- Devlet Memurları Kanununun değişik 108 inci maddesinin üçüncü fıkrası aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

Doğum yapan memurlara istekleri halinde 104 üncü maddenin (A) bendinde belirtilen sürelerin bitiminden itibaren 12 aya kadar aylıksız izin verilir.

MADDE 3.- Bu Kanun yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

MADDE 4.- Bu Kanun hükümlerini Bakanlar Kurulu yürütür.

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

R.G. 23 Temmuz 2004 - Sayı: 25531

YASAMA BÖLÜMÜ

Kanunlar

Büyükşehir Belediyesi Kanunu

Kanun No. 5216**Kabul Tarihi: 10.07.2004**

BİRİNCİ BÖLÜM

Amaç, Kapsam ve Tanımlar

Amaç

MADDE 1.- Bu Kanunun amacı, büyükşehir belediyesi yönetiminin hukuki statüsünü düzenlemek, hizmetlerin planlı, programlı, etkin, verimli ve uyum içinde yürütülmesini sağlamaktır.

Kapsam

MADDE 2.- Bu Kanun, büyükşehir belediyesiyle büyükşehir sınırları içindeki belediyeleri kapsar.

Tanımlar

MADDE 3.- Bu Kanunun uygulanmasında;

a) Büyükşehir belediyesi: En az üç ilçe veya ilk kademe belediyesini kapsayan, bu belediyeler arasında koordinasyonu sağlayan; kanunlarla verilen görev ve sorumlulukları yerine getiren, yetkileri kullanan; idari ve mali özerkliğe sahip ve karar organı seçmenler tarafından seçilerek oluşturulan kamu tüzel kişisini,

b) Büyükşehir belediyesinin organları: Büyükşehir belediye meclisi, büyükşehir belediye encümeni ve büyükşehir belediye başkanını,

c) İlçe belediyesi: Büyükşehir belediyesi sınırları içinde kalan ilçe belediyesini,

d) İlk kademe belediyesi: Büyükşehir belediye sınırları içinde ilçe kurulmaksızın oluşturulan ve büyükşehir ilçe belediyeleriyle aynı yetki, imtiyaz ve sorumluluklara sahip belediyeyi,

İfade eder.

İKİNCİ BÖLÜM

Büyükşehir Belediyesinin Kuruluşu ve Sınırları

Kuruluş

MADDE 4.- Belediye sınırları içindeki ve bu sınırlara en fazla 10.000 metre uzaklıktaki yerleşim birimlerinin son nüfus sayımına göre toplam nüfusu 750.000'den fazla olan il belediyeleri, fiziki yerleşim durumları ve ekonomik gelişmişlik düzeyleri de dikkate alınarak, kanunla büyükşehir belediyesine dönüştürülebilir.

Büyükşehir belediyesinin sınırları

MADDE 5.- Büyükşehir belediyelerinin sınırları, adını aldıkları büyükşehirlerin belediye sınırlarıdır.

ilçe belediyelerinin sınırları, bu ilçelerin, büyükşehir belediyesi içinde kalan kısımlarının sınırlarıdır.

İlk kademe belediyelerinin, büyükşehir belediye sınırları dışında belediye sınırı olamaz.

Büyükşehir belediyesine katılma

MADDE 6.- Büyükşehir belediyesinin sınırları çevresinde ve aynı il sınırları içinde bulunan belediye ve köylerin, büyükşehir belediyesine katılması konusunda Belediye Kanunu hükümleri uygulanır. Bu durumda katılma kararı, ilgili ilçe veya ilk kademe belediye meclisinin talebi üzerine, büyükşehir belediye meclisi tarafından alınır.

İmar düzeni ve temel alt yapı hizmetlerinin zorunlu kıldığı durumlarda, birinci fıkrada belirtilen belediye ve köyler, büyükşehir belediye meclisinin kararı ve İçişleri Bakanlığının önerisi üzerine Bakanlar Kurulu kararı ile büyükşehir belediyesi sınırları içine alınabilir.

Büyükşehir belediyesi sınırları içine katılan ilçe belediyeleri ile nüfusu 50.000 ve üzerinde olan belediyeler, büyükşehir ilçe veya ilk kademe belediyesine dönüşür. Diğer belediyeler ile köylerin tüzel kişiliği kalkar. Tüzel kişiliği kalkan belediyelerin katılacağı ve köylerin mahalle olarak bağlanacağı belediyeler, Bakanlar Kurulu kararında belirtilir.

İlçe ve ilk kademe belediyesi olarak büyükşehir belediye sınırları içine katılan belediyeler, büyükşehir belediye meclisinde seçiliş sıralarına göre tespit edilecek ilçeler beşte bir, ilk kademeler onda bir oranında meclis üyesi ile temsil edilirler. Tama ulaşmayan kesirler dikkate alınmaz. Bu durum ilk mahalli idareler genel seçimine kadar geçerlidir. Bu belediyelerin başkanları hakkında 12 nci maddenin ikinci fıkrası hükümleri uygulanır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

Büyükşehir Belediyesinin Görev, Yetki ve Sorumlulukları

Büyükşehir, ilçe ve ilk kademe belediyelerinin görev ve sorumlulukları

MADDE 7.- Büyükşehir belediyesinin görev, yetki ve sorumlulukları şunlardır:

a) İlçe ve ilk kademe belediyelerinin görüşlerini alarak büyükşehir belediyesinin stratejik planını, yıllık hedeflerini, yatırım programlarını ve bunlara uygun olarak bütçesini hazırlamak.

b) Çevre düzeni planına uygun olmak kaydıyla, büyükşehir belediye ve mücavir alan sınırları içinde 1/5.000 ile 1/25.000 arasındaki her ölçekte nazım imar planını yapmak, yaptırmak ve onaylayarak uygulamak; büyükşehir içindeki belediyelerin nazım plana uygun olarak hazırlayacakları uygulama imar planlarını, bu planlarda yapılacak değişiklikleri, parselasyon planlarını ve imar ıslah planlarını aynen veya değiştirerek onaylamak ve uygulanmasını denetlemek; nazım imar planının yürürlüğe girdiği tarihten itibaren bir yıl içinde uygulama imar planlarını ve parselasyon planlarını yapmayan ilçe ve ilk kademe belediyelerinin uygulama imar planlarını ve parselasyon planlarını yapmak veya yaptırmak.

c) Kanunlarla büyükşehir belediyesine verilmiş görev ve hizmetlerin gerektirdiği proje, yapım, bakım ve onarım

işleriyle ilgili her ölçekteki imar planlarını, parselasyon planlarını ve her türlü imar uygulamasını yapmak ve ruhsatlandırmak, 20.07.1966 tarihli ve 775 sayılı Gecekondu Kanununda belediyelere verilen yetkileri kullanmak.

d) Büyükşehir belediyesi tarafından yapılan veya işletilen alanlardaki işyerlerine büyükşehir belediyesinin sorumluluğunda bulunan alanlarda işletilecek yerlere ruhsat vermek ve denetlemek.

e) Belediye Kanununun 68 ve 72 nci maddelerindeki yetkileri kullanmak.

f) Büyükşehir ulaşım ana planını yapmak veya yaptırmak ve uygulamak; ulaşım ve toplu taşıma hizmetlerini planlamak ve koordinasyonu sağlamak; kara, deniz, su ve demiryolu üzerinde işletilen her türlü servis ve toplu taşıma araçları ile taksi sayılarını, bilet ücret ve tarifelerini, zaman ve güzergahlarını belirlemek; durak yerleri ile karayolu, yol, cadde, sokak, meydan ve benzeri yerler üzerinde araç park yerlerini tespit etmek ve işletmek, işletirmek veya kiraya vermek; kanunların belediyelere verdiği trafik düzenlemesinin gerektirdiği bütün işleri yürütmek.

g) Büyükşehir belediyesinin yetki alanındaki meydan, bulvar, cadde ve ana yolları yapmak, yaptırmak, bakım ve onarımını sağlamak, kentsel tasarım projelerine uygun olarak bu yerlere cephesi bulunan yapılara ilişkin yükümlülükler koymak; ilan ve reklam asılacak yerleri ve bunların şekil ve ebadını belirlemek; meydan, bulvar, cadde, yol ve sokak ad ve numaraları ile bunlar üzerindeki binalara numara verilmesi işlerini gerçekleştirmek.

h) Coğrafi ve kent bilgi sistemlerini kurmak.

i) Sürdürülebilir kalkınma ilkesine uygun olarak çevrenin, tarım alanlarının ve su havzalarının korunmasını sağlamak; ağaçlandırma yapmak; hafriyat toprağı, moloz, kum ve çakıl depolama alanlarını, odun ve kömür satış ve depolama sahalarını belirlemek, bunların taşınmasında çevre kirliliğine meydan vermeyecek tedbirler almak; büyükşehir katı atık yönetim planını yapmak, yaptırmak; katı atıkların kaynağa toplanması ve aktarma istasyonuna kadar taşınması hariç katı atıkların ve hafriyatın yeniden değerlendirilmesi, depolanması ve bertaraf edilmesine ilişkin hizmetleri yerine getirmek, bu amaçla tesisler kurmak, kurdukmak, işletmek veya işlettmek; sanayi ve tıbbi atıklara ilişkin hizmetleri yürütmek, bunun için gerekli tesisleri kurmak, kurdukmak, işletmek veya işlettmek; deniz araçlarının atıklarını toplamak, toplatmak, arıtmak ve bununla ilgili gerekli düzenlemeleri yapmak.

j) Gıda ile ilgili olanlar dahil birinci sınıf gayrisihhi müesseseleri ruhsatlandırmak ve denetlemek, yiyecek ve içecek maddelerinin tahlillerini yapmak üzere laboratuvarlar kurmak ve işletmek.

k) Büyükşehir belediyesinin yetkili olduğu veya işlettiği alanlarda zabıta hizmetlerini yerine getirmek.

l) Yolcu ve yük terminaleri, kapalı ve açık otoparklar yapmak, yaptırmak, işletmek, işlettmek veya ruhsat vermek.

m) Büyükşehirin bütünlüğüne hizmet eden sosyal donatılar, bölge parkları, hayvanat bahçeleri, hayvan barınakları, kütüphane, müze, spor, dinlence, eğlence ve benzeri yerleri yapmak, yaptırmak, işletmek veya işlettmek; gerektiğinde amatör spor kulüplerine malzeme vermek ve gerekli desteği sağlamak, amatör takımlar arasında spor müsabakaları düzenlemek, yurt içi ve yurt dışı

müsabakalarda üstün başarı gösteren veya derece alan sporculara belediye meclis kararıyla ödül vermek.

n) Gerektiğinde sağlık, eğitim ve kültür hizmetleri için bina ve tesisler yapmak, kamu kurum ve kuruluşlarına ait bu hizmetlerle ilgili bina ve tesislerin her türlü bakımını, onarımını yapmak ve gerekli malzeme desteğini sağlamak.

o) Kültür ve tabiat varlıkları ile tarihi dokunun ve kent tarihi bakımından önem taşıyan mekanların ve işlevlerinin korunmasını sağlamak, bu amaçla bakım ve onarımını yapmak, korunması mümkün olmayanları aslına uygun olarak yeniden inşa etmek.

p) Büyükşehir içindeki toplu taşıma hizmetlerini yürütmek ve bu amaçla gerekli tesisleri kurmak, kurdurmak, işletmek veya işlettmek, büyükşehir sınırları içindeki kara ve denizde taksi ve servis araçları dahil toplu taşıma araçlarına ruhsat vermek.

r) Su ve kanalizasyon hizmetlerini yürütmek, bunun için gerekli baraj ve diğer tesisleri kurmak, kurdurmak ve işletmek; derelerin ıslahını yapmak; kaynak suyu veya arıtma sonunda üretilen suları pazarlamak.

s) Mezarlık alanlarını tespit etmek, mezarlıklar tesis etmek, işletmek, işlettmek, defin ile ilgili hizmetleri yürütmek.

t) Her çeşit toptancı hallerini ve mezbahaları yapmak, yaptırmak, işletmek veya işlettmek, imar planında gösterilen yerlerde yapılacak olan özel hal ve mezbahaları ruhsatlandırmak ve denetlemek.

u) İl düzeyinde yapılan planlara uygun olarak, doğal afetlerle ilgili planlamaları ve diğer hazırlıkları büyükşehir ölçeğinde yapmak; gerektiğinde diğer afet bölgelerine araç, gereç ve malzeme desteği vermek; itfaiye ve acil yardım hizmetlerini yürütmek; patlayıcı ve yanıcı madde üretim ve depolama yerlerini tespit etmek, konut, işyeri, eğlence yeri, fabrika ve sanayi kuruluşları ile kamu kuruluşlarını yangına ve diğer afetlere karşı alınacak önlemler yönünden denetlemek, bu konuda mevzuatın gerektirdiği izin ve ruhsatları vermek.

v) Sağlık merkezleri, hastaneler, gezici sağlık üniteleri ile yetişkinler, yaşlılar, engelliler, kadınlar, gençler ve çocuklara yönelik her türlü sosyal ve kültürel hizmetleri yürütmek, geliştirmek ve bu amaçla sosyal tesisler kurmak, meslek ve beceri kazandırma kursları açmak, işletmek veya işlettmek, bu hizmetleri yürütürken üniversiteler, yüksek okullar, meslek liseleri, kamu kuruluşları ve sivil toplum örgütleri ile işbirliği yapmak.

y) Merkezi ısıtma sistemleri kurmak, kurdurmak, işletmek veya işlettmek.

z) Afet riski taşıyan veya can ve mal güvenliği açısından tehlike oluşturan binaları insandan tahliye etmek ve yıkmak.

Büyükşehir belediyeleri birinci fıkranın (c) bendinde belirtilen yetkilerini, imar planlarına uygun olarak kullanmak ve ilgili belediyeye bildirmek zorundadır. Büyükşehir belediyeleri bu görevlerden uygun gördüklerini belediye meclisi kararı ile ilçe ve ilk kademe belediyelerine devredebilir, birlikte yapabilirler.

İlçe ve ilk kademe belediyelerinin görev ve yetkileri şunlardır:

a) Kanunlarla münhasıran büyükşehir belediyesine verilen görevler ile birinci fıkrada sayılanlar dışında kalan görevleri yapmak ve yetkileri kullanmak.

b) Büyükşehir katı atık yönetim planına uygun olarak, katı atıkları toplamak ve aktarma istasyonuna taşımak.

c) Sıhhi işyerlerini, 2 nci ve 3 üncü sınıf gayrisihhi müesseseleri, umuma açık istirahat ve eğlence yerlerini ruhsatlandırmak ve denetlemek.

d) Birinci fıkrada belirtilen hizmetlerden; otopark, spor, dinlenme ve eğlence yerleri ile parkları yapmak; yaşlılar, özürülüler, kadınlar, gençler ve çocuklara yönelik sosyal ve kültürel hizmetler sunmak; mesleki eğitim ve beceri kursları açmak; sağlık, eğitim, kültür tesis ve binalarının yapım, bakım ve onarımı ile kültür ve tabiat varlıkları ve tarihi dokuyu korumak; kent tarihi bakımından önem taşıyan mekanların ve işlevlerinin geliştirilmesine ilişkin hizmetler yapmak.

e) Defin ile ilgili hizmetleri yürütmek.

4562 sayılı Organize Sanayi Bölgeleri Kanunu ile Sanayi ve Ticaret Bakanlığına ve organize sanayi bölgelerine tanınan yetki ve sorumluluklar bu Kanun kapsamı dışındadır.

Alt yapı hizmetleri

MADDE 8.- Büyükşehir içindeki alt yapı hizmetlerinin koordinasyon içinde yürütülmesi amacıyla büyükşehir belediye başkanı ya da görevlendirdiği kişinin başkanlığında, yönetmelikle belirlenecek kamu kurum ve kuruluşları ile özel kuruluşların temsilcilerinin katılacağı alt yapı koordinasyon merkezi kurulur. Büyükşehir ilçe ve ilk kademe belediye başkanları kendi belediyesini ilgilendiren konuların görüşülmesinde koordinasyon merkezlerine üye olarak katılırlar. Alt yapı koordinasyon merkezi toplantılarına ayrıca gündemdeki konularla ilgili kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarının (oda üst kuruluşu bulunan yerlerde üst kuruluşun) temsilcileri de davet edilerek görüşleri alınır.

Alt yapı koordinasyon merkezi, kamu kurum ve kuruluşları ile özel kuruluşlar tarafından büyükşehir içinde yapılacak alt yapı yatırımları için kalkınma planı ve yıllık programlara uygun olarak yapılacak taslak programları birleştirerek kesin program haline getirir. Bu amaçla, kamu kurum ve kuruluşları ile özel kuruluşlar alt yapı koordinasyon merkezinin isteyeceği coğrafi bilgi sistemleri dahil her türlü bilgi ve belgeyi vermek zorundadırlar. Kesin programlarda birden fazla kamu kurum ve kuruluşu tarafından aynı anda yapılması gerekenler ortak programa alınır. Ortak programa alınan alt yapı hizmetleri için belediye ve diğer bütün kamu kurum ve kuruluşlarının bütçelerine konulan ödenekler, alt yapı koordinasyon merkezi bünyesinde oluşturulacak alt yapı yatırım hesabına aktarılır.

Ortak programa alınan hizmetler için kamu kurum ve kuruluş bütçelerinde yeterli ödeneğin bulunmadığının bildirilmesi durumunda, büyükşehir belediyesi veya ilgisine göre bağlı kuruluş bütçelerinden bu hizmetler için kaynak ayrılabilir. Kamu kurum ve kuruluşları alt yapı ortak yatırım hizmetleri için harcanan miktarda ödeneği, yeniden değerlendirme oranını da dikkate alarak ertesi yıl bütçesinde ayırır. Ayrılan bu ödenek belediye veya ilgili bağlı kuruluşunun hesabına aktarılır. Bu bedel ödenmeden ilgili kamu kurum veya kuruluşu, büyükşehir belediyesi sınırlarında yeni bir yatırım yapamaz.

Ortak programa alınmayan yatırımlar için bakanlıklar, ilgili belediye ve diğer kamu kurum ve kuruluşları alt yapı koordinasyon merkezi tarafından belirlenen programa göre harcamalarını kendi bütçelerinden yaparlar.

Koordinasyon merkezleri tarafından alınan ortak yatırım ve toplu taşımayla ilgili kararlar, belediye ve bütün kamu kurum ve kuruluşlarıyla ilgililer için bağlayıcıdır.

Alt yapı koordinasyon merkezinin çalışma esas ve usulleri ile bu kurullara katılacak kamu kurum ve kuruluş temsilcileri, İçişleri Bakanlığı tarafından çıkarılacak yönetmelikle belirlenir. İçişleri Bakanlığı, çıkarılacak bu yönetmeliğin, alt yapı yatırım hesabının kullanılması ve ödenek tahsisi ve aktarmasına ilişkin kısımları hakkında, Maliye Bakanlığı ve Devlet Planlama Teşkilatı Müsteşarlığının görüşünü alır.

Ulaşım hizmetleri

MADDE 9.- Büyükşehir içindeki kara, deniz, su, göl ve demiryolu üzerinde her türlü taşımacılık hizmetlerinin koordinasyon içinde yürütülmesi amacıyla, büyükşehir belediye başkanı ya da görevlendirdiği kişinin başkanlığında, yönetmelikle belirlenecek kamu kurum ve kuruluş temsilcilerinin katılacağı ulaşım koordinasyon merkezi kurulur. Büyükşehir ilçe ve ilk kademe belediye başkanları kendi belediyesini ilgilendiren konuların görüşülmesinde koordinasyon merkezlerine üye olarak katılırlar. Ulaşım koordinasyon merkezi toplantılarına ayrıca gündemdeki konularla ilgili kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarının (oda üst kuruluşu bulunan yerlerde üst kuruluşun) temsilcileri de davet edilerek görüşleri alınır.

Bu Kanun ile büyükşehir belediyesine verilen trafik hizmetlerini planlama, koordinasyon ve güzergah belirlemesi ile taksit, dolmuş ve servis araçlarının durak ve araç park yerleri ile sayısının tespitine ilişkin yetkiler ile büyükşehir sınırları dahilinde il trafik komisyonunun yetkileri ulaşım koordinasyon merkezi tarafından kullanılır.

Ulaşım koordinasyon merkezi kararları, büyükşehir belediye başkanının onayı ile yürürlüğe girer.

Ulaşım koordinasyon merkezi tarafından toplu taşıma ile ilgili alınan kararlar, belediyeler ve bütün kamu kurum ve kuruluşlarıyla ilgililer için bağlayıcıdır.

Koordinasyon merkezinin çalışma esas ve usulleri ile bu kurullara katılacak kamu kurum ve kuruluş temsilcileri, İçişleri Bakanlığı tarafından çıkarılacak yönetmelikle belirlenir.

Büyükşehir belediyelerine bu Kanun ile verilen görev ve yetkilerin uygulanmasında, 13.10.1983 tarihli ve 2918 sayılı Karayolları Trafik Kanununun bu Kanuna aykırı hükümleri uygulanmaz.

Büyükşehir belediyesinin yetkileri ve imtiyazları

MADDE 10.- Büyükşehir, ilçe ve ilk kademe belediyeleri; görevli oldukları konularda bu Kanunla birlikte Belediye Kanunu ve diğer mevzuat hükümleri ile ilgisine göre belediyelere tanınan yetki, imtiyaz ve muafiyetlere sahiptir.

Büyükşehir belediyesinin imar denetim yetkisi

MADDE 11.- Büyükşehir belediyesi, ilçe ve ilk kademe belediyelerinin imar uygulamalarını denetlemeye yetkilidir. Denetim yetkisi, konu ile ilgili her türlü bilgi ve belgeyi istemeyi, incelemeyi ve gerektiğinde bunların örneklerini almayı içerir. Bu amaçla istenecek her türlü bilgi ve belgeler en geç onbeş gün içinde verilir. İmar uygulamalarının denetiminde kamu kurum ve kuruluşlarından, üniversiteler ve kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarından yararlanılabilir.

Denetim sonucunda belirlenen eksiklik ve aykırılıkların giderilmesi için ilgili belediyeye üç ayı geçmemek üzere süre verilir. Bu süre içinde eksiklik ve aykırılıklar giderilmediği takdirde, büyükşehir belediyesi eksiklik ve aykırılıkları gidermeye yetkilidir.

Büyükşehir belediyesi tarafından belirlenen ruhsatsız veya ruhsat ve eklerine aykırı yapılar, gerekli işlem yapılmak üzere ilgili belediyeye bildirilir. Belirlenen imara aykırı uygulama, ilgili belediye tarafından üç ay içinde giderilmediği takdirde, büyükşehir belediyesi 03.05.1985 tarihli ve 3194 sayılı İmar Kanununun 32 ve 42 nci maddelerinde belirtilen yetkilerini kullanma hakkını haizdir. Ancak 3194 sayılı Kanunun 42 nci madde kapsamındaki konulardan dolayı iki kez ceza verilemez.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

Büyükşehir Belediyesinin Organları

Büyükşehir belediye meclisi

MADDE 12.- Büyükşehir belediye meclisi, büyükşehir belediyesinin karar organıdır ve ilgili kanunda gösterilen esas ve usullere göre seçilen üyelerden oluşur.

Büyükşehir belediye başkanı büyükşehir belediye meclisinin başkanı olup, büyükşehir içindeki diğer belediyelerin başkanları, büyükşehir belediye meclisinin doğal üyesidir.

Büyükşehir ilçe ve ilk kademe belediye meclisleri ile bunların çalışma usul ve esaslarına ilişkin diğer hususlarda Belediye Kanunu hükümleri uygulanır.

Meclis toplantısı

MADDE 13.- Büyükşehir belediye meclisi, her ayın ikinci haftası önceden meclis tarafından belirlenen günde mutut toplantı yerinde toplanır. Kasım ayı toplantısı dönem başı toplantısıdır.

Bütçe görüşmesine rastlayan toplantı süresi en çok yirmi, diğer toplantıların süresi en çok beş gündür.

Mutat toplantı yeri dışında toplanılmasının zorunlu olduğu durumda üyelere önceden bilgi vermek kaydıyla belediye hudutları dahilinde meclis başkanının belirlediği yerde toplantı yapılır. Ayrıca, toplantının yeri ve zamanı mutut usullerle belde halkına duyurulur.

Meclis kararlarının kesinleşmesi

MADDE 14.- Büyükşehir belediye başkanı, hukuka aykırı gördüğü belediye meclisi kararlarını, yedi gün içinde gerekçesini de belirterek yeniden görüşülmek üzere belediye meclisine iade edebilir.

Yeniden görüşülmesi istenilmeyen kararlar ile yeniden görüşülmesi istenip de büyükşehir belediye meclisi üye tam sayısının salt çoğunluğuyla ısrar edilen kararlar kesinleşir.

Büyükşehir belediye başkanı, meclisin ısrarı ile kesinleşen kararlar aleyhine on gün içinde idari yargıya başvurabilir.

Kararlar, kesinleştiği tarihten itibaren en geç yedi gün içinde mahallin en büyük mülki idare amirine gönderilir. Mülki idare amirine gönderilmeyen kararlar yürürlüğe girmez.

Mülki idare amiri hukuka aykırı gördüğü kararlar aleyhine on gün içinde idari yargı mercilerine başvurabilir.

İlçe ve ilk kademe belediye meclislerinin bütçe ve imarlar ilgili olanlar dışındaki kararları dayanak belgeleriyle birlikte büyükşehir belediye başkanına gönderilir. Büyükşehir belediye başkanı, yedi gün içinde, gerekçesini de belirterek hukuka aykırı gördüğü kararların yeniden görüşülmesini isteyebilir. İlgili meclis, üye tam sayısının salt çoğunluğu ile kararında ısrar ederse karar kesinleşir.

Kesinleşen kararlar yedi gün içinde büyükşehir belediyesine gönderilir. Belediye başkanı, kesinleşen kararın iptali için on gün içinde idari yargı merciine başvurabilir.

Büyükşehir kapsamındaki ilçe ve ilk kademe belediye meclisleri tarafından alınan imara ilişkin kararlar, kararın gelişinden itibaren üç ay içinde büyükşehir belediye meclisi tarafından nazım imar planına uygunluğu yönünden incelenerek aynen veya değiştirilerek kabul edildikten sonra büyükşehir belediye başkanına gönderilir.

İhtisas komisyonları

MADDE 15.- Büyükşehir belediye meclisi, her dönem başı toplantısında, üyeleri arasından seçilecek en az beş, en çok dokuz kişiden oluşan ihtisas komisyonları kurabilir.

İhtisas komisyonları, her siyasi parti grubunun ve bağımsız üyelerin büyükşehir belediye meclisindeki üye sayısının meclis üye tam sayısına oranlanması suretiyle oluşur. İmar ve bayındırlık komisyonu, çevre ve sağlık komisyonu, plan ve bütçe komisyonu, eğitim, kültür, gençlik ve spor komisyonu ile ulaşım komisyonunun kurulması zorunludur.

Meclis toplantısını müteakip imar komisyonu en fazla on işgünü, diğer komisyonlar ise beş iş günü toplanarak kendisine havale edilen işleri sonuçlandırır. Komisyon bu sürenin sonunda raporunu meclise sunmadığı takdirde, konu meclis başkanlığı tarafından doğrudan meclis gündemine alınır.

Komisyon çalışmalarında uzman kişilerden yararlanılabilir. Gündemdeki konularla ilgili olmak üzere; kurum temsilcileri, kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları, üniversitelerin ilgili bölümlerinin, sendikalar (oda üst kuruluşu bulunan yerlerde üst kuruluşun, sendika konfederasyonunun bulunduğu yerde konfederasyonun) ve uzmanlaşmış sivil toplum örgütlerinin temsilcileri ile davet edilen uzman kişiler, oy hakkı olmaksızın ihtisas komisyonu toplantılarına katılabilir ve görüş bildirebilir.

İhtisas komisyonlarının görev alanına giren işler bu komisyonlarda görüşüldükten sonra büyükşehir belediye meclisinde karara bağlanır.

Komisyon raporları alenidir, çeşitli yollarla halka duyurulur ve isteyenlere büyükşehir belediye meclisi tarafından belirlenecek maliyet bedeli karşılığında verilir.

Büyükşehir belediye encümeni

MADDE 16.- Büyükşehir belediye encümeni, belediye başkanının başkanlığında, belediye meclisinin her yılın ilk olağan toplantısında kendi üyeleri arasından bir yıl için gizli oyla seçeceği beş üye ile biri genel sekreter, biri mali hizmetler birim amiri olmak üzere belediye başkanının her yıl birim amirleri arasından seçeceği beş üyeden oluşur.

Belediye başkanının katılmadığı toplantılarda, encümen toplantılarına genel sekreter başkanlık eder.

Büyükşehir belediye encümeninin başkanı ve seçilmiş üyelerine, (12.000) gösterge rakamının Devlet memur aylıkları için belirlenen katsayı ile çarpımı sonucu bulunacak miktarda aylık brüt ödenek verilir. Encümenin memur üyelerine bu miktarın yarısı ödenir.

Büyükşehir belediye başkanı

MADDE 17.- Büyükşehir belediye başkanı, büyükşehir belediye idaresinin başı ve tüzel kişiliğinin temsilcisidir. Büyükşehir belediye başkanı, ilgili kanunda gösterilen esas ve usullere göre büyükşehir belediyesi sınırları içindeki seçmenler tarafından doğrudan seçilir.

Büyükşehir belediye başkan vekili, Belediye Kanunundaki usullere göre belirlenir. Ancak, büyükşehir kapsamındaki ilçe ve ilk kademe belediye başkanları büyükşehir belediye başkan vekili olamaz.

Büyükşehir ve büyükşehir kapsamındaki ilçe ve ilk kademe belediye başkanları görevlerinin devamı süresince siyasi partilerin yönetim ve denetim organlarında görev alamaz; profesyonel spor klüplerinin başkanlığını yapamaz ve yönetiminde bulunamaz.

Büyükşehir belediye başkanının görev ve yetkileri

MADDE 18.- Büyükşehir belediye başkanının görev ve yetkileri şunlardır:

- a) Belediye teşkilatının en üst amiri olarak belediye teşkilatını sevk ve idare etmek, beldenin ve belediyenin hak ve menfaatlerini korumak.
- b) Belediyeyi stratejik plana uygun olarak yönetmek, belediye idaresinin kurumsal stratejilerini oluşturmak, bu stratejilere uygun olarak bütçeyi hazırlamak ve uygulamak, belediye faaliyetlerinin ve personelinin performans ölçütlerini belirlemek, izlemek ve değerlendirmek, bunlarla ilgili raporları meclise sunmak.
- c) Büyükşehir belediye meclisi ve encümenine başkanlık etmek, bu organların kararlarını uygulamak.
- d) Bu Kanunla büyükşehir belediyesine verilen görev ve hizmetlerin etkin ve verimli bir şekilde uygulanabilmesi için gerekli önlemleri almak.
- e) Büyükşehir belediyesinin ve bağlı kuruluşları ile işletmelerinin etkin ve verimli yönetilmesini sağlamak, büyükşehir belediyesi ve bağlı kuruluşları ile işletmelerinin bütçe tasarılarını, bütçe üzerindeki değişiklik önerilerini ve bütçe kesin hesap cetvellerini hazırlamak.
- f) Büyükşehir belediyesinin hak ve menfaatlerini izlemek, alacak ve gelirlerinin tahsilini sağlamak.
- g) Yetkili organların kararını almak şartıyla, büyükşehir belediyesi adına sözleşme yapmak, karşılıksız bağışları kabul etmek ve gerekli tasarruflarda bulunmak.
- h) Mahkemelerde davacı veya davalı sıfatıyla ve resmi mercilerde büyükşehir belediyesini temsil etmek, belediye ve bağlı kuruluş avukatlarına veya özel avukatlara temsil ettirmek.
- i) Belediye personelini atamak, belediye ve bağlı kuruluşlarını denetlemek.
- j) Gerektiğinde bizzat nikah kıymak.

k) Diğer kanunların belediye başkanlarına verdiği görev ve yetkilerden büyükşehir belediyesi görevlerine ilişkin olan hizmetleri yerine getirmek ve yetkileri kullanmak.

l) Gerekğinde görev ve yetkilerinden bir veya birkaçını ilçe veya ilk kademe belediye başkanına devretmek.

m) Bütçede yoksul ve muhtaçlar için ayrılan ödeneği kullanmak, özürleriyle ilgili faaliyetlere destek olmak üzere özürü merkezleri oluşturmak.

Büyükşehir belediyelerinin 7 nci maddeye göre ilçe ve alt kademe belediyelerine görevlerini devretmeleri için büyükşehir belediye başkanının uygun görüşü aranır.

Belediye başkanlığının sona ermesi

MADDE 19.- Belediye Kanunundaki hükümler saklı kalmak kaydıyla büyükşehir belediye meclisinin feshine neden olan eylem ve işlemlere katılan büyükşehir, ilçe ve ilk kademe belediye başkanlarının görevlerine Danıştay kararıyla son verilir.

Danışmanlar

MADDE 20.- Nüfusu ikimilyonu aşan büyükşehir belediyelerinde on, diğer büyükşehir belediyelerinde beşi geçmemek üzere başkan danışmanı görevlendirilebilir. Danışman olarak görevlendirileceklerin en az dört yıllık yüksek öğrenim kurumlarından mezun olması şarttır. Danışman olarak görevlendirilme, memuriyete geçiş, sözleşmeli veya işçi statüsünde çalışma dahil, ilgililer açısından herhangi bir hak teşkil etmez. Danışmanların görev süreleri sözleşme süresi ile sınırlıdır. Ancak bu süre belediye başkanının görev süresini aşamaz.

Danışmanlara, her türlü ödemeler dahil, büyükşehir belediyesi genel sekreterine ödenen brüt aylık miktarının %75'ini aşmamak üzere belediye meclisinin belirlediği miktarda brüt ücret ödenir.

BEŞİNCİ BÖLÜM

Büyükşehir Belediyesi Teşkilatı ve Personeli

Büyükşehir belediyesi teşkilatı

MADDE 21.- Büyükşehir belediyesi teşkilatı; norm kadro esaslarına uygun olarak genel sekreterlik, daire başkanlıkları ve müdürlüklerden oluşur.

Birimlerin kurulması, kaldırılması veya birleştirilmesi büyükşehir belediyesi meclisinin kararı ile olur.

Büyükşehir belediyesinde başkan yardımcısı bulunmaz. Hizmetlerin etkili ve verimli bir şekilde yürütülebilmesi için, genel sekretere yardımcı olmak üzere, nüfusu üçmilyonun üzerindeki büyükşehir belediyelerinde en fazla beş, diğerlerinde en fazla üç genel sekreter yardımcısı atanabilir.

Büyükşehir belediyesinde hizmetlerin yürütülmesi belediye başkanı adına onun direktifi ve sorumluluğu altında mevzuat hükümlerine, belediyenin amaç ve politikalarına, stratejik planına ve yıllık programlarına uygun olarak genel sekreter ve yardımcılar tarafından sağlanır.

Personel istihdamı

MADDE 22.- Büyükşehir belediyesi personeli büyükşehir belediye başkanı tarafından atanır. Personelden müdür ve üstü unvanlı olanlar ilk toplantıda büyükşehir belediye meclisinin bilgisine sunulur.

Genel sekreter, belediye başkanının teklifi üzerine İçişleri Bakanı tarafından atanır. Genel sekreter kadrosuna atananlar, genel idare hizmeti sınıfına dahil bakanlık genel müdürleri, genel sekreter yardımcısı kadrosuna atananlar ise bakanlık bağımsız daire başkanları için ilgili mevzuatında öngörülen tüm haklardan aynen yararlanırlar.

Büyükşehir belediyesi daire başkanları, bağlı genel müdürlüklerin daire başkanlarının yararlandığı makam ve görev tazminatından aynen yararlanırlar.

Sözleşmeli ve işçi statüsünde çalışanlar hariç belediye memurlarına, başarı durumlarına göre toplam memur sayısının %10'unu ve Devlet memurlarına uygulanan aylık katsayısının (30.000) gösterge rakamı ile çarpımı sonucu bulunacak miktarı geçmemek üzere hastalık ve yıllık izinleri dahil olmak üzere, çalıştıkları sürelerle orantılı olarak encümen kararıyla yılda en fazla iki kez ikramiye ödenebilir.

ALTINCI BÖLÜM

Mali Hükümler

Büyükşehir belediyesinin gelirleri

MADDE 23.- Büyükşehir belediyesinin gelirleri şunlardır:

a) Genel bütçe vergi gelirleri tahsilat toplamı üzerinden ilçe ve ilk kademe belediyelerine verilen paylardan Bakanlar Kurulu tarafından belirlenecek oranlar içinde ayrılarak İller Bankası tarafından gönderilecek pay.

b) Büyükşehir belediye sınırları içinde yapılan genel bütçe vergi gelirleri tahsilat toplamı üzerinden Maliye Bakanlığı tarafından hesaplanıp, ertesi ayın sonuna kadar ilgili büyükşehir belediyesine yatırılacak %5 pay.

c) 2464 sayılı Belediye Gelirleri Kanununda yer alan oran ve esaslara göre büyükşehir belediyesince tahsil olunacak at yarışları dahil müşterek bahislerden elde edilen Eğlence Vergisinin %20'si müşterek bahislere konu olan yarışların yapıldığı yerin belediyesine, %30'u nüfuslarına göre dağıtılmak üzere diğer ilçe ve ilk kademe belediyelerine ayrıldıktan sonra kalan %50'si.

d) Büyükşehir belediyesine bırakılan sosyal ve kültürel tesisler, spor, eğlence ve dinlenme yerleri ile yeşil sahalarda tahsil edilecek her türlü belediye vergi, resim ve harçları.

e) 7 nci maddenin birinci fıkrasının (g) bendinde belirtilen alanlar ile bu alanlara cephesi bulunan binalar üzerindeki her türlü ilan ve reklamların vergileri ile asma, tahsis ve bakım ücretleri.

f) 7 nci maddenin (f) bendine göre tespit edilen park yerlerinin işletilmesinden elde edilen gelirin ilçe ve ilk kademe belediyelerine, nüfuslarına göre dağıtılacak %50'sinden sonra kalacak %50'si.

g) Hizmetlerin büyükşehir belediyesi tarafından yapılması şartıyla 2464 sayılı Belediye Gelirleri Kanununda belirtilen oran ve esaslara göre alınacak yol, su ve kanalizasyon harcamalarına katılma payları.

h) Kira, faiz ve ceza gelirleri.

i) Kamu idare ve müesseselerinin yardımları.

j) Bağlı kuruluşların kesin hesaplarındaki gelirleri ile giderleri arasında oluşan fazlalık sonucu aktarılacak gelirler.

k) Büyükşehir belediyesi iktisadi teşebbüslerinin safi hasılatından büyükşehir belediye meclisi tarafından belirlenecek oranda alınan hisseler.

l) Büyükşehir belediyesinin taşınır ve taşınmaz mal gelirleri.

m) Yapılacak hizmetler karşılığı alınacak ücretler.

n) Şartlı ve şartsız bağışlar.

o) Diğer gelirler.

Bakanlar Kurulu, birinci fıkranın (b) bendindeki %5 pay oranını iki katına kadar artırmaya veya kanuni haddine indirmeye yetkilidir. Bu payın %75'i bu tutardan düşülerek doğrudan ilgili belediye hesabına, kalan %25'i ise büyükşehir belediyelerine nüfuslarına göre dağıtılır. Hesaplama ve dağıtım işlemleri Maliye Bakanlığınca yapılır.

Büyükşehir belediyeleri ve bağlı kuruluşları ile ilçe ve ilk kademe belediyeleri; tahsil ettikleri vergiler ve benzeri mali yükümlülüklerden birbirlerine ödemeleri gereken paylar ile su, atık su ve doğalgaz bedellerini zamanında yatırmadıkları takdirde, ilgili belediye veya bağlı kuruluşun talebi üzerine söz konusu tutar, İller Bankası tarafından, yükümlü belediyenin genel bütçe vergi gelirleri payından kesilerek alacaklı belediyenin hesabına aktarılır. Gecikmeden kaynaklanacak faiz ve benzeri her türlü zararın tazmini ile ilgili olarak büyükşehir belediye başkanı ve sayman şahsen sorumludur. Bu fıkra hükmü, ilçe ve ilk kademe belediyeleri hesabına yapılacak her türlü aktarmaları zamanında yapmayan büyükşehir belediye başkanı, bağlı kuruluş genel müdürleri ve saymanları hakkında da uygulanır.

Büyükşehir belediyesinin giderleri

MADDE 24.- Büyükşehir belediyesinin giderleri şunlardır:

a) Belediye hizmet binaları ve tesislerin temini, bakım ve onarımı için yapılan giderler.

b) Belediye personeline ve belediyenin seçilmiş organlarının üyelerine ödenen maaş, ücret, ödenek, huzur hakkı, yolluklar, hizmete ilişkin eğitim ile diğer giderler.

c) İlçe, ilk kademe belediyeleri ile bağlı kuruluşlara yapacakları yardımlar ve ortak proje giderleri.

d) Her türlü alt yapı, yapım, onarım ve bakım giderleri.

e) Belediye zabıta ve itfaiye hizmetleri ile diğer görev ve hizmetlerin yürütülmesi için yapılacak giderler.

f) Vergi, resim, harç, katılma payı, hizmet karşılığı alınacak ücretler ve diğer gelirlerin takip ve tahsili için yapılacak giderler.

g) Belediyenin kuruluşuna katıldığı şirket, kuruluş ve birliklerle ilgili ortaklık payı ile üyelik aidatı giderleri.

h) Mezarlıkların tesisi, korunması ve bakımına ilişkin giderler.

i) Faiz, borçlanmaya ilişkin diğer ödemeler ve sigorta giderleri.

j) Dar gelirli, yoksul, muhtaç ve kimsesizler ile özürülere yapılacak sosyal hizmet ve yardımlar.

k) Dava takip ve icra giderleri.

l) Temsil, tören, ağırlama ve tanıtım giderleri.

m) Avukatlık, danışmanlık ve denetim ödemeleri.

n) Kamu yararı görülen konularda yurt içi ve yurt dışı kamu sektörü, özel sektör ve sivil toplum örgütleriyle birlikte yapılan ortak hizmetler ve diğer proje giderleri.

o) Spor, sosyal, kültürel ve bilimsel etkinlikler için yapılan giderler.

p) Büyükşehir belediye hizmetleriyle ilgili olarak yapılan kamuoyu yoklaması ve araştırması giderleri.

r) Kanunla verilen görevler ve hizmetlerin yürütülmesi için yapılan diğer giderler.

Büyükşehir belediye bütçesi

MADDE 25.- Büyükşehir belediye bütçesi ile ilçe ve ilk kademe belediyelerinden gelen bütçeler büyükşehir belediye meclisine sunulur ve büyükşehir belediye meclisince yatırım ve hizmetler arasında bütünlük sağlayacak biçimde aynen veya değiştirilerek kabul edilir.

Büyükşehir, ilçe ve ilk kademe belediye bütçeleri, büyükşehir belediye meclisinde aynı toplantı döneminde ve birlikte görüşülerek karara bağlanır ve tek bütçe halinde bastırılır.

Büyükşehir belediye meclisi, ilçe ve ilk kademe belediyelerinin bütçelerini kabul ederken;

a) Bütçe metnindeki kanun, tüzük ve yönetmeliklere aykırı madde ve ibareleri çıkarmaya veya değiştirmeye,

b) Belediyenin tahsile yetkili olmadığı gelirleri çıkarmaya, kanuni sınırlar üzerinde veya altında belirlenmiş olan vergi ve harçların oran ve miktarlarını kanunda öngörülen sınırlarına çekmeye,

c) Kesinleşmiş belediye borçları için bütçeye konulması gerekip de konulmamış ödeneği eklemeye,

d) Ortak yatırım programına alınan yatırımlar için gerekli ödeneği eklemeye,

Yetkilidir.

Büyükşehir belediye meclisince ilçe ve ilk kademe belediye bütçelerinde yapılan değişikliklere karşı on gün içinde Danıştaya itiraz edilebilir. Danıştay, itirazı otuz gün içinde karara bağlar.

Bütçenin hazırlanması ve uygulanmasına ilişkin diğer hususlarda Belediye Kanunu hükümleri uygulanır.

Şirket kurulması

MADDE 26.- Büyükşehir belediyesi kendisine verilen görev ve hizmet alanlarında, ilgili mevzuatta belirtilen usullere göre sermaye şirketleri kurabilir. Genel sekreter ile belediye ve bağlı kuruluşlarında yöneticilik sıfatını haiz personel bu şirketlerin yönetim ve denetim kurullarında görev alabilirler. Büyükşehir belediyesi, kendine ait büfe, otopark ve çay bahçelerini işletebilir; ya da bu yerlerin belediye veya bağlı

kuruluşlarının %50'sinden fazlasına ortak olduğu şirketler ile bu şirketlerin %50'sinden fazlasına ortak olduğu şirketlere, 2886 sayılı Devlet İhale Kanunu hükümlerine tabi olmaksızın belediye meclisince belirlenecek süre ve bedelle işletilmesini devredebilir.

YEDİNCİ BÖLÜM

Çeşitli Hükümler

Belediyeler arası hizmet ilişkileri ve koordinasyon

MADDE 27.- Büyükşehir kapsamındaki belediyeler arasında hizmetlerin yerine getirilmesi bakımından uyum ve koordinasyon, büyükşehir belediyesi tarafından sağlanır. Büyükşehir, ilçe ve ilk kademe belediyeleri arasında hizmetlerin yürütülmesiyle ilgili ihtilaf çıkması durumunda, büyükşehir belediye meclisi yönlendirici ve düzenleyici kararlar almaya yetkilidir.

Yeni kurulan büyükşehir belediyelerinde meydan, bulvar, cadde, yol, sokak, park, spor ve kültürel tesislerin büyükşehir belediyesi ile büyükşehir kapsamındaki diğer belediyeler arasında dağılımına ilişkin esaslar büyükşehir belediye meclisi tarafından belirlenir.

Büyükşehir belediyesi mücavir alanlarının ilçe ve ilk kademe belediyeleri arasındaki bölüşümü büyükşehir belediye meclisince yapılır.

Büyükşehir belediyesi, 7 nci maddede sayılan hizmetleri, mali ve teknik imkanları çerçevesinde, nüfus ve hizmet alanlarını dikkate alarak, bu hizmetlerden yararlanacak büyükşehir kapsamındaki diğer belediyeler arasında dengeli olarak yürütmek zorundadır. İlçe veya ilk kademe belediyelerine ait görevlerden bir veya birkaçı, bedeli kendileri tarafından karşılanmak ve istekte bulunmak kaydıyla, büyükşehir belediye meclisinin kararına dayanarak, ortaklaşa veya bizzat büyükşehir belediyesi tarafından yapılabilir.

Büyükşehir belediyesi, ilçe ve ilk kademe belediyeleri ile ortak projeler geliştirebilir ve yatırım yapabilir. Büyükşehir belediyesi, kesinleşmiş en son yıl bütçe gelirinin %3'ünü aşmamak ve bütçede ödeneği ayrılmış olmak şartıyla, ilgili belediyenin yatırım programında yer alan projelerin finansmanı için büyükşehir belediye başkanının teklifi ve meclisin kararıyla ilçe ve ilk kademe belediyelerine mali ve aynı yardım yapabilir.

Büyükşehir belediyesi ile bağlı kuruluşları, belediye başkanının onayı ile birbirlerinin nakit ihtiyacını karşılayabilir. Bu şekildeki ödünç vermelerde faiz uygulanmaz.

Yapılacak herhangi bir yatırımın büyükşehir belediyesi ile bağlı kuruluşlarından bir veya birkaçını aynı anda ilgilendirdiği ve tek elden yapılmasının maliyetleri düşüreceğinin anlaşıldığı durumlarda, büyükşehir belediye meclisi, yatırımı kuruluşlardan birinin yapmasına karar verebilir. Bu takdirde yatırımın ilgili diğer kurumu ilgilendiren kısmına ait harcama tutarı o kurumun hesabında borç, yatırımcı kuruluş hesabında alacak olarak gösterilir.

Diğer hükümler

MADDE 28.- Belediye Kanunu ve diğer ilgili Kanunların bu kanuna aykırı olmayan hükümleri ilgisine göre büyükşehir, büyükşehir ilçe ve ilk kademe belediyeleri hakkında da uygulanır.

Değiştirilen hükümler

MADDE 29.- 18.01.1984 tarihli ve 2972 sayılı Mahalli İdareler ile Mahalle Muhtarlıkları ve İhtiyar Heyetleri Seçimi Hakkında Kanununun 4 üncü maddesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

Madde 4.- Büyükşehir belediye başkanının seçiminde, seçim çevresi büyükşehir belediye sınırları içidir.

Büyükşehir belediye sınırları içindeki ilçe ve ilk kademe belediye başkanı ve belediye meclis üyelerinin seçimlerinde seçim çevreleri, ilçe ve ilk kademe belediyesinin sınırları içidir.

MADDE 30.- 2972 sayılı Kanununun 24 üncü maddesinin (a) bendindeki "her ilçe" ibaresinden sonra gelmek üzere "ve ilk kademe belediyesi" ibaresi eklenmiştir.

Yürürlükten kaldırılan hükümler

MADDE 31.- 27.06.1984 tarihli ve 3030 sayılı Büyük Şehir Belediyelerinin Yönetimi Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin Değiştirilerek Kabulü Hakkında Kanun ile aynı Kanunun ek ve değişiklikleri; 09.08.1983 tarihli ve 2872 sayılı Çevre Kanununun 24 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendinin üçüncü paragrafı yürürlükten kaldırılmıştır.

GEÇİCİ MADDE 1.- Büyükşehir belediyeleri, bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten itibaren en geç iki yıl içinde büyükşehirin 1/25.000 ölçekli nazım imar planlarını yapar veya yaptırır.

GEÇİCİ MADDE 2.- Bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarihte; büyükşehir belediye sınırları, İstanbul ve Kocaeli ilinde, il mülki sınıridir. Diğer büyükşehir belediyelerinde, mevcut valilik binası merkez kabul edilmek ve il mülki sınırları içinde kalmak şartıyla, nüfusu birmilyona kadar olan büyükşehirlerde yarıçapı yirmi kilometre, nüfusu birmilyondan ikimilyona kadar olan büyükşehirlerde yarıçapı otuz kilometre, nüfusu ikimilyondan fazla olan büyükşehirlerde yarıçapı elli kilometre olan dairenin sınırı büyükşehir belediyesinin sınırını oluşturur.

Bu sınırlar içerisinde kalan ilçeler büyükşehir ilçe belediyeleri, beldeler büyükşehir ilk kademe belediyeleri haline gelir. Bu belediyeler hakkında bu Kanun ile Belediye Kanununun belediyelerin tüzel kişiliklerinin kaldırılmasına veya başka bir belediyeye katılmasına ilişkin hükümleri uygulanmaz.

Bu sınırlar içinde kalan köylerin tüzel kişiliği sona ererek mahalleye dönüşür. Bu şekilde oluşan mahallelerin katılacağı ilçe veya ilk kademe belediyesi, büyükşehir belediye meclisince belirlenir. Orman köylerinin tüzel kişiliği devam eder. Ancak ormanlarla ilgili diğer kanun hükümleri saklı kalmak üzere bu köyler imar bakımından büyükşehir belediyesinin mücavir alanı sayılırlar. Bu köylerde su ve kanalizasyon hizmetlerini yürütme görev ve yetkisi ilgili büyükşehir belediyesine bağlı su ve kanalizasyon idaresine aittir.

Birinci fıkra gereğince büyükşehir belediyesi kapsamına alınan ilçelerin mülki sınırları içinde kalan belediye ve köyler ile, büyükşehir belediyesi kapsamına alınan belediyelerin mücavir alan sınırları içerisinde bulunan köylerden; birinci fıkrada belirtilen mesafelerin dışında kalan belediye ve köyler, bu Kanunun yayımı tarihinden

İtibaren altı ay içinde belediye meclisi veya köy ihtiyar heyetinin talebi üzerine büyükşehir belediye meclisinin kararı ve İçişleri Bakanlığının onayı ile başka bir işleme gerek kalmaksızın büyükşehir belediye sınırları içine alınabilir. Bu köylerin mahalle olarak hangi ilçe veya ilk kademe belediyesine katılacakları aynı meclis kararında gösterilir.

Birinci fıkra gereğince büyükşehir kapsamına alınan belediyelerin sınırlarında yerleşim düzeni gerekleri dikkate alınarak bu Kanunun yayımı tarihinden itibaren bir sene içinde büyükşehir belediye meclisinin talebi üzerine İçişleri Bakanlığınca gerekli değişiklikler yapılabilir.

Büyükşehir belediye sınırlarına alınan belediyelerin organları büyükşehir belediyesi ilçe veya ilk kademe belediyesi organları; köy muhtar ve ihtiyar heyeti ise mahalle muhtar ve ihtiyar heyeti olarak ilk mahalli idareler genel seçimine kadar görevlerine devam ederler.

Tüzel kişiliği kalkan köylerin malvarlıkları hak, alacak ve borçları mahalle olarak katıldıkları belediyeye devredilir.

Büyükşehir belediye kapsamına alınma nedeniyle meydana gelecek mülki sınır değişiklikleri katılma durumuna uygun olarak 5442 sayılı İl İdaresi Kanunu hükümlerine göre çözümlenir.

GEÇİCİ MADDE 3.- Büyükşehir belediyeleri ve bunlara bağlı kuruluşlar ile sermayesinin %50'sinden fazlası büyükşehir belediyelerine ait şirketlerin; 30.06.2004 tarihi itibarıyla kamu kurum ve kuruluşlarına olan kamu ve özel hukuka tabi alacakları, bunların diğer kamu kurum ve kuruluşlarına olan borçlarına karşılık olmak üzere bu Kanunun yayımını izleyen altı ay içinde mahsup edilir. Bu madde kapsamındaki alacak ve borç ifadesi bu alacak ve borçlara ilişkin fer'ileri ve cezaları da kapsar.

Yukarıdaki fıkra kapsamında yer alan kuruluşların mahsup işlemine konu olan veya olmayan borçları, genel bütçe vergi gelirlerinden her ay ayrılacak paylarınının %40'ını geçmemek üzere kesinti yapılarak tahsil edilir.

Bu maddeye göre yapılacak mahsup ve kesinti işlemleri yılı bütçe kanunları ile ilişkilendirilmeksizin ilgili kuruluş ile uzlaşma komisyonu tarafından belirlenir; Hazine Müsteşarlığının bağlı olduğu Bakanın önerisi üzerine Bakanlar Kurulu tarafından karara bağlanır. Bakanlar Kurulu, ilgili kuruluşların borç ödeme kapasitelerini de dikkate alarak ödenecek tutarları taksitlendirmeye, taksitlendirilen kısma Kanunun yayımını izleyen günden itibaren zam ve faiz uygulamamaya, bu borçların fer'i ve cezalarını geçmemek üzere indirim yapmaya yetkilidir.

Uzlaşma komisyonu Hazine Müsteşarlığının bağlı olduğu Bakan tarafından görevlendirilecek bir başkan ile İçişleri Bakanlığı, Maliye Bakanlığı, Devlet Planlama Teşkilatı Müsteşarlığı, Hazine Müsteşarlığı, Sayıştay Başkanlığı ve İller Bankasından birer temsilciden oluşur. Büyükşehir belediyeleri için ayrıca uzlaşma komisyonu kurulmaz. Belediyeler için kurulan komisyon büyükşehir belediyeleri için de görev yapar.

GEÇİCİ MADDE 4.- Bu Kanunun yayımı tarihinde profesyonel spor kulüplerinin başkanlığını yapan veya yönetiminde bulunan belediye başkanları, en geç 01.01.2005 tarihine kadar bu kulüplerin başkanlığından ve yönetimindeki görevlerinden ayrılırlar.

Yürürlük

MADDE 32.- Bu Kanunun 23 üncü maddesinin birinci fıkrasının (b) bendi 01.01.2005 tarihinde, aynı maddenin ikinci fıkrası yayımını izleyen ay başında, diğer maddeleri ise yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

Yürütme

MADDE 33.- Bu Kanun hükümlerini Bakanlar Kurulu yürütür.

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

R.G. 23 Temmuz 2004 - Sayı: 25531

YÜRÜTME VE İDARE BÖLÜMÜ

Tüzük

Emekli, Adi Malullük veya Vazife Malullüğü Aylığı Bağlanmış Olanlarla, Bunların Kanunen Bakmakla Yükümlü Buldukları Aile Fertleri, Dul ve Yetim Aylığı Alanların Muayene ve Tedavileri Hakkında Tüzüğün Yürürlükten Kaldırılmasına Dair Tüzük

Karar Sayısı: 2004/7626

Bakanlar Kurulundan:

Ekli "Emekli Adi Malullük veya Vazife Malullüğü Aylığı Bağlanmış Olanlarla, Bunların Kanunen Bakmakla Yükümlü Buldukları Aile Fertleri, Dul ve Yetim Aylığı Alanların Muayene ve Tedavileri Hakkında Tüzüğün Yürürlükten Kaldırılmasına Dair Tüzük"ün yürürlüğe konulması; Maliye Bakanlığının 12/05/2004 tarihli ve 9356 sayılı yazısı üzerine, Bakanlar Kurulu'nca 09/07/2004 tarihinde kararlaştırılmıştır.

Ahmet Necdet SEZER

CUMHURBAŞKANI

Emekli, Adi Malullük veya Vazife Malullüğü Aylığı Bağlanmış Olanlarla, Bunların Kanunen Bakmakla Yükümlü Buldukları Aile Fertleri, Dul ve Yetim Aylığı Alanların Muayene ve Tedavileri Hakkında Tüzüğün Yürürlükten Kaldırılmasına Dair Tüzük

Madde 1- 28/06/1973 tarihli ve 7/6672 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile yürürlüğe konulan Emekli, Adi Malullük veya Vazife Malullüğü Aylığı Bağlanmış Olanlarla, Bunların Kanunen Bakmakla Yükümlü Buldukları Aile Fertleri, Dul ve Yetim Aylığı Alanların Muayene ve Tedavileri Hakkında Tüzük yürürlükten kaldırılmıştır.

Madde 2- Danıştay'ca incelenmiş olan bu Tüzük yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

Madde 3- Bu Tüzük hükümlerini Bakanlar Kurulu yürütür.

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

R.G. 27 Temmuz 2004 - Sayı: 25535

YASAMA BÖLÜMÜ**Kanunlar****Terör ve Terörle Mücadeleden Doğan Zararların Karşılanması Hakkında Kanun****Kanun No. 5233****Kabul Tarihi: 17.07.2004****Amaç**

MADDE 1.- Bu Kanunun amacı, terör eylemleri veya terörle mücadele kapsamında yürütülen faaliyetler nedeniyle maddi zarara uğrayan kişilerin, bu zararlarının karşılanmasına ilişkin esas ve usulleri belirlemektir.

Kapsam

MADDE 2.- Bu Kanun, 3713 sayılı Terörle Mücadele Kanununun 1 inci, 3 üncü ve 4 üncü maddeleri kapsamına giren eylemler veya terörle mücadele kapsamında yürütülen faaliyetler nedeniyle zarar gören gerçek kişiler ile özel hukuk tüzel kişilerinin maddi zararlarının sulhen karşılanması hakkındaki esas ve usullere ilişkin hükümleri kapsar.

Aşağıda belirtilen zararlar bu Kanunun kapsamı dışındadır:

- Devletçe arazi veya konut tahsisi suretiyle yahut başka bir şekilde karşılanan zararlar.
- Bir mahkeme kararı gereğince veya 4353 sayılı Maliye Vekaleti Baş Hukuk Müşavirliğinin ve Muhakemat Umum Müdürlüğünün Vazifelerine, Devlet Davalarının Takibi Usullerine ve Merkez ve Vilayetler Kadrolarında Bazı Değişiklikler Yapılmasına Dair Kanunun 30 uncu ve 31 inci maddeleri gereğince karşılanan zararlar.
- Avrupa İnsan Hakları Mahkemesince, İnsan Haklarını ve Ana Hürriyetleri Korumaya Dair Sözleşmenin veya eki protokollerin ihlal edildiği gerekçesiyle Sözleşmenin 41 inci maddesine göre hükmedilen veya Sözleşme hükümleri uyarınca dostane çözüm yoluyla uzlaşılan tazminatın ödenmesi sonucunda karşılanan zararlar.
- Terör dışındaki ekonomik ve sosyal sebeplerle uğranılan zararlar ile güvenlik kaygıları dışında kendi istekleriyle buldukları yerleri terk edenlerin bu sebeple uğradıkları zararlar.
- Kişilerin kendi kasıtları sonucunda oluşan zararlar.
- 3713 sayılı Kanunun 1 inci, 3 üncü ve 4 üncü maddeleri kapsamındaki suçlar ile terör olaylarında yardım ve yataklık suçlarından mahkum olanların bu fiillerinden dolayı uğradığı zararlar.

İkinci fıkranın (f) bendinde yazılı suçlardan dolayı ceza kovuşturması açılmış bulunanlar hakkında kovuşturma sonuçlanıncaya kadar bu Kanuna göre işlem yapılmaz.

Tanımlar

MADDE 3.- Bu Kanunda geçen;

- Komisyon: Zarar tespit komisyonunu,
 - Bakanlık: İçişleri Bakanlığını,
 - Bakan: İçişleri Bakanını,
- ifade eder.

Zarar tespit komisyonları

MADDE 4.- Zarar tespit komisyonları illerde; bu Kanun kapsamında yapılacak başvurular üzerine on gün içinde kurulur.

Komisyon, bir başkan ve altı üyeden oluşur. Valinin görevlendireceği vali yardımcısı komisyonun başkanı; maliye, bayındırlık ve iskan, tarım ve köyleri, sağlık, sanayi ve ticaret konularında uzman ve o ilde görev yapan kamu görevlilerinden vali tarafından belirlenecek birer kişi ile baro yönetim kurulunca baroya kayıtlı olanlar arasından görevlendirilecek bir avukat komisyonun üyesidir. Komisyonun başkan ve üyeleri her yıl ocak ayının ilk haftasında yeniden belirlenir. Eski üyeler yeniden görevlendirilebilirler. İş yoğunluğuna göre aynı ilde birden fazla komisyon kurulabilir.

Komisyon salt çoğunlukla toplanır ve kararlar üye tam sayısının salt çoğunluğuyla alınır. Komisyonun çalışma esas ve usulleri yönetmelikle belirlenir.

Komisyonun görevleri

MADDE 5.- Komisyonun görevleri şunlardır:

- Zarar görenin veya mirasçılarının başvurusu halinde bu Kanun kapsamına giren bir zararın bulunup bulunmadığını tespit etmek.
- Kamu kurum ve kuruluşları veya kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarınınca uygulanmış projelerin, zararın giderilmesine katkıları; zarar görenin değerlendirebileceği enkaz ve diğer yararlar; sigorta şirketlerince veya ilgili mevzuata göre kamu kurum ve kuruluşları ile sosyal güvenlik kuruluşlarınınca ödenen tazminatlar, tedavi ve cenaze giderleri ile Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışmayı Teşvik Fonundan yapılan yardımların zarar miktarından mahsup edilmesi suretiyle belirlenen ve 9 uncu veya 10 uncu maddelere göre yapılan nakdi veya aynı ödeme miktarını içeren sulhname tasarılarını hazırlamak.
- Sulhname tasarisının kabul edilmemesi veya 12 nci maddenin ikinci fıkrasına göre kabul edilmemiş sayılması hallerinde bir uyuşmazlık tutanağı düzenleyerek birer örneğini ilgiliye tebliğ etmek ve Bakanlığa göndermek.
- Başvuranın, bu Kanun kapsamına giren bir zararının bulunmadığının tespit edilmesi halinde, buna ilişkin karar tutanağı düzenleyerek birer örneğini ilgiliye tebliğ etmek ve Bakanlığa göndermek.

Başvurunun süresi, şekli, incelenmesi ve sonuçlandırılması

MADDE 6.- Zarar gören veya mirasçılarının veya yetkili temsilcilerinin zarar konusu olayın öğrenilmesinden itibaren altmış gün içinde, her halde olayın meydana gelmesinden itibaren bir yıl içinde ilgili valiliğe veya kaymakamlığa başvurmaları halinde gerekli işlemlere başlanır. Bu sürelerden sonra yapılacak başvurular kabul edilmez.

Komisyon, zarar görenlerce yapılacak her başvuru ile ilgili çalışmalarını başvuru tarihinden itibaren altı ay içinde tamamlamak zorundadır. Zorunlu hallerde bu süre vali tarafından üç ay daha uzatılabilir.

Komisyon, ilgili kamu kurum ve kuruluşlarından başvuru konusu ile ilgili her türlü bilgi ve yardımı isteyebileceği gibi, kamu kurum ve kuruluşlarında çalışanları bilirkişi olarak da görevlendirebilir. Komisyon, gerekli gördüğü uzmanları çalıştırabilir veya bunlardan görüş alabilir.

Komisyonun başkan ve üyeleri; kendilerinin, eşlerinin ve üçüncü dereceye kadar (bu derece dahil) kan ve kayın hısımlarının zararları ile ilgili bulunan komisyon toplantılarına katılamaz.

Komisyonun sekreterlik hizmetleri il özel idarelerince yürütülür.

Komisyon tarafından bilirkişi olarak görevlendirilenlere her gün için (500) gösterge rakamının memur aylık katsayısıyla çarpımı sonucu bulunacak miktarda ödeme yapılır. Bu ödemeler, damga vergisi hariç herhangi bir vergi ve kesintiye tabi tutulmaz.

Komisyonun giderleri Bakanlık bütçesinden karşılanır.

Dava açma süresi içinde yapılan başvuru, nihai işlem sonucunun ilgiliye tebliğine kadar genel hükümlere göre dava açma sürelerini durdurur.

Karşılanacak zararlar

MADDE 7.- Bu Kanun hükümlerine göre sulh yoluyla karşılanabilecek zararlar şunlardır:

a) Hayvanlara, ağaçlara, ürünlere ve diğer taşınır ve taşınmazlara verilen her türlü zararlar.

b) Yaralanma, sakatlanma ve ölüm hallerinde uğranılan zararlar ile tedavi ve cenaze giderleri.

c) Terörle mücadele kapsamında yürütülen faaliyetler nedeniyle kişilerin mal varlıklarına ulaşamamalarından kaynaklanan maddi zararlar.

Zararın tespiti

MADDE 8.- 7 nci maddede belirtilen zararlar, zarar görenin beyanı, adli, idari ve askeri mercilerdeki bilgi ve belgeler göz önünde tutularak olayın oluş şekli ve zarar görenin aldığı tedbirlere göre, zarar görenin varsa kusur veya ihmalinin de göz önünde bulundurulması suretiyle, hakkaniyete ve günün ekonomik koşullarına uygun biçimde komisyon tarafından doğrudan doğruya veya bilirkişi aracılığı ile belirlenir.

Taşınmaza ilişkin zarar tespitinde 2942 sayılı Kamulaştırma Kanununun 11 inci maddesinde belirtilen kıymet takdiri esasları kıyasen uygulanır.

Yaralanma, sakatlanma ve ölüm hallerinde yapılacak ödemeler

MADDE 9.- Yaralanma, sakatlanma ve ölüm hallerinde (7000) gösterge rakamının memur aylık katsayısı ile çarpımı sonucunda bulunan miktarın;

a) Yaralananlara altı katı tutarını geçmemek üzere yaralanma derecesine göre,

b) Çalışma gücü kaybı, yetkili sağlık kuruluşları tarafından üçüncü derece olarak tespit edilenlere dört katından yirmidört katı tutarına kadar,

c) Çalışma gücü kaybı, yetkili sağlık kuruluşları tarafından ikinci derece olarak tespit edilenlere yirmibeş katından kırksekiz katı tutarına kadar,

d) Çalışma gücü kaybı, yetkili sağlık kuruluşları tarafından birinci derece olarak tespit edilenlere kırkdokuz katından yetmişiki katı tutarına kadar,

e) Ölenlerin mirasçılarına elli katı tutarında,

Nakdi ödeme yapılır.

Nakdi ödemenin tespitine esas tutulacak miktar, ödeme yapılmasına ilişkin valinin veya Bakanın onayı tarihinde geçerli gösterge ve katsayı rakamları esas alınarak belirlenir.

Birinci fıkranın (e) bendine göre belirlenen nakdi ödemenin mirasçılara intikalinde 4721 sayılı Türk Medeni Kanununun mirasa ilişkin hükümleri uygulanır.

Bakanlar Kurulu, nakdi ödemeye esas tutulan gösterge rakamını yüzde otuza kadar artırmaya veya kanuni sınıra kadar indirmeye yetkilidir.

Bu Kanun kapsamındaki zararlardan dolayı, zarar gören kişilere gerçek veya özel hukuk tüzel kişileri tarafından yapılan ödemeler sebebiyle Devlete rücu edilemez.

Nakdi ödemenin şekli, tutarı, yaralanma ve sakatlık derecelerinin tespitine ilişkin esas ve usuller yönetmelikle belirlenir.

Zararların karşılanma şekli

MADDE 10.- 7 nci maddenin (a) ve (c) bentlerinde yazılı zararlar, aynı veya nakdi olarak karşılanır. Ancak, bu zararların karşılanmasında imkanlar ölçüsünde aynı ifaya öncelik verilir. Aynı ifa, bireysel veya genel nitelikli projeler çerçevesinde yapılabilir.

Aynı ifa tarzı ile ilgili esas ve usuller yönetmelikle belirlenir.

Mahsup edilecek miktarlar

MADDE 11.- 5 inci maddenin (b) bendine göre belirlenen miktarlar, mahsup tarihindeki değerleri üzerinden 8 inci ve 9 uncu maddelere göre hesaplanacak toplam gayrisafi ifa bedelinden düşülür.

Mahsup edilecek değerlerin hesaplanması ile ilgili esas ve usuller yönetmelikle belirlenir.

Zararın karşılanmasına ilişkin sulhname

MADDE 12.- Komisyon, doğrudan doğruya veya bilirkişi aracılığı ile yaptığı tespitten sonra 8 inci maddeye göre belirlenen zararı, 9 uncu maddeye göre hesaplanan yaralanma, sakatlanma ve ölüm hallerindeki nakdi ödeme tutarını, 10 uncu maddeye göre ifa tarzını ve 11 inci maddeye göre mahsup edilecek miktarları dikkate alarak, uğranılan zararı sulh yoluyla karşılayacak safi miktarı belirler. Komisyonca, bu esaslara göre hazırlanan sulhname tasarisının örneği davet yazısı ile birlikte hak sahibine tebliğ edilir.

Davet yazısında hak sahibinin sulhname tasarisını imzalamak üzere yirmi gün içinde gelmesi veya yetkili bir temsilcisini göndermesi gerektiği, aksi takdirde sulhname tasarisını kabul etmemiş sayılacağı ve yargı yoluna başvurarak zararının tazmin edilmesini talep etme hakkının saklı olduğu belirtilir.

Davet üzerine gelen hak sahibi veya yetkili temsilcisi sulhname tasarisını kabul ettiği takdirde, bu tasarı kendisi veya yetkili temsilcisi ve komisyon başkanı tarafından imzalanır.

Sulhname tasarisının kabul edilmemesi veya ikinci fıkraya göre kabul edilmemiş sayılması hallerinde bir uyuşmazlık tutanağı düzenlenerek birer örneği ilgiliye ve Bakanlığa gönderilir.

Sulh yoluyla çözülemeyen uyuşmazlıklarda ilgililerin yargı yoluna başvurma hakları saklıdır.

Zararın karşılanması

MADDE 13.- Sulhnamede belirlenen zararlar, sulhnamenin imzalanmasından sonra valinin onayı üzerine ifa tarzına göre Bakanlık bütçesine bu amaçla konulan ödenekten karşılanır.

Bakanlık, yirmimilyar Türk Lirasının üzerindeki aynı ifa veya nakdi ödemelerin Bakan onayı ile yapılmasını kararlaştırabilir. Bu miktar, her yıl 213 sayılı Vergi Usul Kanununun mükerrer 298 inci maddesi hükümleri uyarınca tespit ve ilan edilen yeniden değerlendirme oranında artırılır.

Devletin ödeme nedeniyle genel hükümlere göre sorumlular hakkında rücu hakkı saklıdır.

Denetim ve sorumluluk

MADDE 14.- Komisyonlar, Bakanlık tarafından denetlenir.

Bu Kanuna göre zarar tespit işlemlerinde görevlendirilen kişilere karşı bu görevleri nedeniyle veya görevleri sırasında işlenen suçlar hakkında Devlet memurlarına karşı işlenen suçlara; bu kişilerin bu görevleri sırasında işledikleri suçlar hakkında ise Devlet memurlarının işledikleri suçlara ilişkin hükümler uygulanır.

İstisna ve muafıklar

MADDE 15.- Bu Kanunun uygulanması ile ilgili olarak yapılacak başvurular, bildirimler, düzenlenecek belgeler, resmi mercilerce ve noterlerce yapılacak işlemler ile bu Kanunda belirtilen amaçlar doğrultusunda kullanılmak üzere yapılacak bağış ve yardımlar, her türlü vergi, resim ve harçtan muaftır.

Bu Kanunda belirtilen amaçlar doğrultusunda kullanılmak üzere yapılacak bağış ve yardımların gelir ve kurumlar vergileri matrahından indirilebilecek miktarları ilgili mevzuata göre belirlenir.

Tebliğat

MADDE 16.- Bu Kanun gereğince yapılacak tebliğatlar hakkında 7201 sayılı Tebliğat Kanunu hükümleri uygulanır. Ancak, tebliğatın memur vasıtası ile yapılması esastır.

Yönetmelik

MADDE 17.- Komisyonun çalışma esas ve usulleri, komisyona başvurularda takip edilecek usuller, cana, vücut bütünlüğüne ve mala yönelik zararların tespiti, uğranılan

zararları sulh yoluyla karşılayacak safi miktarların belirlenmesi, nakdi ödemenin şekli, tutarı ve çalışma gücü kaybı oranlarının tespitine ilişkin esas ve usuller ile diğer hususlar, bu Kanunun yayımı tarihinden itibaren iki ay içinde Bakanlıkça hazırlanacak ve Bakanlar Kurulunca yürürlüğe konulacak bir yönetmelikle düzenlenir.

GEÇİCİ MADDE 1.- Bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten itibaren bir yıl içinde ilgili valilik ve kaymakamlıklara başvuruları halinde, 19.07.1987 tarihi ile bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarih arasında işlenen 3713 sayılı Terörle Mücadele Kanununun 1 inci, 3 üncü ve 4 üncü maddeleri kapsamına giren eylemler veya anılan tarihler arasında terörle mücadele kapsamında yürütülen faaliyetler nedeniyle zarar gören gerçek kişiler ile özel hukuk tüzel kişilerinin maddi zararları hakkında da bu Kanun hükümleri uygulanır.

Bu maddeye göre yapılan başvurular, başvuru tarihinden itibaren iki yıl içinde sonuçlandırılır.

GEÇİCİ MADDE 2.- 19.07.1987 tarihinden bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarihe kadar, görevleri başında iken terörden veya terörle mücadele sırasında zarar gören kamu görevlilerinden veya mirasçılarında, ilgili mevzuat uyarınca tazminat almış olup, ancak aldıkları tazminatın hesaplanma kriteri bu Kanundan farklı olanlardan, bu Kanunun yayımı tarihinden itibaren bir yıl içinde ilgili valilik veya kaymakamlıklara başvurulara, yapılacak hesaplamada aldıkları tazminat ile bu Kanuna göre almaları gereken tazminat arasında fark bulunması halinde, eksik olan tutar yasal faiziyle birlikte ödenir. Ödenen tazminat tutarı fazla ise iade talep edilmez.

Bu maddeye göre yapılan başvurular, başvuru tarihinden itibaren en geç bir yıl içinde sonuçlandırılır.

Yürürlük

MADDE 18.- Bu Kanun yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

Yürütme

MADDE 19.- Bu Kanun hükümlerini Bakanlar Kurulu yürütür.

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

R.G. 01 Ağustos 2004 - Sayı: 25540

YÜRÜTME VE İDARE BÖLÜMÜ

Yönetmelikler

Asgari Ücret Yönetmeliği

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığından:

BİRİNCİ BÖLÜM

Amaç, Kapsam, Dayanak ve Tanımlar

Amaç

Madde 1- Bu Yönetmeliğin amacı, asgari ücretin tespiti sırasında uygulanacak esaslar, Komisyonun toplanma ve çalışma şekli ile komisyonun başkan, üye ve raporörlerine verilecek huzur hakkına ilişkin usul ve esasları düzenlemektir.

Kapsam

Madde 2- Bu Yönetmelik hükümleri, iş sözleşmesi ile çalışan ve 4857 sayılı İş Kanununun kapsamında olan veya olmayan, her türlü işçinin çalıştığı bütün işkollarını kapsar.

Dayanak

Madde 3- Bu Yönetmelik, 22/05/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanununun 39 uncu maddesine dayanılarak hazırlanmıştır.

Tanımlar

Madde 4- Bu Yönetmelikte geçen;

- Bakanlık: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığını,
- Bakan: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanını,
- Komisyon: Asgari Ücret Tespit Komisyonunu,
- Asgari ücret: İşçilere normal bir çalışma günü karşılığı ödenen ve işçinin gıda, konut, giyim, sağlık, ulaşım ve kültür gibi zorunlu ihtiyaçlarını günün fiyatları üzerinden asgari düzeyde karşılamaya yetecek ücreti,
- Ücret: Asgari ücreti,
- İşkolu: 2821 sayılı Sendikalar Kanununun 60 ıncı maddesi gereğince çıkarılan işkolları Tüzüğünde belirtilen işkollarını,
- Başkan: Bakan tarafından tespit edilen komisyon üyelerinden herhangi bir üyeyi,
- Üye: Asgari Ücret Tespit Komisyonunda görevlendirilen veya seçilen temsilcileri,

i) Raporör: Bakanlık tarafından altı kişiyi geçmemek üzere Çalışma Genel Müdürlüğü bünyesinden görevlendirilen personeli,

ifade eder.

İKİNCİ BÖLÜM

Ücretin Belirlenmesine İlişkin İlke ve Esaslar

Ücrette Eşitlik İlkesi

Madde 5- Bu Yönetmeliğin 7 nci maddesinin birinci fıkrası hükmü saklı kalmak şartıyla, asgari ücretin belirlenmesinde dil, ırk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplere dayalı herhangi bir ayırım yapılamaz.

Ücretin Belirlenmesi

Madde 6- Komisyon, asgari ücreti bütün işkollarını kapsayacak şekilde belirler.

Ücretin, bir günlük olarak belirlenmesi esastır. Aylık, haftalık, saat başına, parça başına veya yapılan iş tutarına göre ücret ödenen durumlarda gerekli ayarlamalar buna göre yapılır.

Ücretin Belirlenmesindeki Esaslar

Madde 7- Ücret en geç iki yılda bir olmak üzere işçilerin 16 yaşını doldurmuş olup olmadıklarına göre ayrı ayrı belirlenir.

Komisyon, ücretin belirlenmesinde; ülkenin içinde bulunduğu sosyal ve ekonomik durumu, ücretliler geçim indekslerini, bu indeksler yoksa geçim indekslerini, fiilen ödenmekte olan ücretlerin genel durumunu ve geçim şartlarını göz önünde bulundurur.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

Komisyonun Kuruluşu, Görev, Yetki ve Sorumluluğu

Komisyonun Kuruluşu ve Toplantı Esasları

Madde 8- Komisyon; Bakanlığın tespit edeceği üyelerden birinin başkanlığında;

- Bakanlık Çalışma Genel Müdürü veya yardımcısı,
- Bakanlık İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürü veya yardımcısı,
- Devlet İstatistik Enstitüsü Ekonomik İstatistikler Dairesi Başkanı veya yardımcısı, (İşgücü, Hizmetler, Fiyat İstatistikleri ve İndeksler Dairesi Başkanlığı)
- Hazine Müsteşarlığı temsilcisi,
- Devlet Planlama Teşkilatı Müsteşarlığından konu ile ilgili dairenin başkanı veya yetki vereceği bir görevli,

f) Bünyesinde en çok işçiyi bulunduran en üst işçi kuruluşunun değişik işkolları için seçeceği beş temsilci,

g) Bünyesinde en çok işvereni bulunduran işveren kuruluşunun değişik işkolları için seçeceği beş temsilciden,

kurulur.

Komisyon, Bakanlığın çağrısı üzerine toplanır ve Bakanlıkça hazırlanan gündeme göre çalışır.

Komisyon, en az on üyenin katılımı ile toplanır ve oylarının çoğunluğu ile karar verir. Karara katılmayan üye, isterse katılmama gerekçesini belirtir. Oyların eşitliği halinde, Başkanın bulunduğu taraf çoğunluğu sağlamış sayılır. Komisyonun her toplantıda aldığı kararlar karar defterine yazılır ve başkan ve üyelerce imzalanır.

Komisyonun ücretin belirlenmesine ilişkin kararı kesindir. Bu kararın, toplanan bilgi ve belgelere göre hazırlanacak bir gerekçeye dayandırılması zorunludur.

Komisyonun Görev, Yetki ve Sorumluluğu

Madde 9- Komisyon, ücretin belirlenmesinde konuyla ilgili bütün kamu kurum ve kuruluşları ve üniversiteler ile işbirliği yapabilir, işçi ve işveren kuruluşlarının bu konudaki öneri ve görüşlerini alabilir. Ayrıca Komisyon, gerektiğinde uzman kişilerin bilgisine başvurabilir.

Komisyonadaki görüşmeler ve komisyonun çalışmaları gizlidir. Başkan, üyeler ve raportörler ile bu maddenin kapsamına giren kişi ve kuruluşlar bu görevleri dolayısıyla öğrendikleri her türlü bilgi ve belgeleri gizlemekle yükümlüdür.

Alınan kararlar Başkan tarafından kamuoyuna duyurulur.

Sekreteryaya ve Raportörlük Hizmetleri

Madde 10- Komisyonun sekreteryaya ve raportörlük hizmetleri Bakanlık Çalışma Genel Müdürlüğü tarafından yerine getirilir.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

Ücretin Yürürlüğü, İşverenin Sorumluluğu, İşçi ve İşveren Temsilcilerinde Aranılan Nitelikler

Ücretin Yürürlüğü

Madde 11- Komisyonca belirlenen ücretler Resmi Gazete'de yayımlanır ve yayımlandığı tarihi izleyen ayın ilk gününden itibaren yürürlüğe girer.

İşverenin Sorumluluğu

Madde 12- İşçilere, Komisyonca belirlenen ücretlerden düşük ücret ödenemez. İş sözleşmelerine ve toplu iş sözleşmelerine bunun aksine hükümler konulamaz.

İşverenler tarafından, işçilere sağlanan sosyal yardımlar sebebiyle asgari ücretten herhangi bir indirim yapılamaz.

İşverenler yayımlanan asgari ücretleri işyerlerinde işçilerin kolayca görebilecekleri bir yerde ilan etmek zorundadır.

İşçi ve İşveren Temsilcilerinde Aranılan Nitelikler

Madde 13- Komisyona seçilecek işçi ve işveren temsilcilerinin:

a) Asgari ilköğretim mezunu olması,

b) 21 yaşını doldurmuş bulunması,

c) Yüz kızartıcı bir suçtan dolayı hüküm giymemiş olması

gerekir.

İşçi ve İşveren Temsilcilerinin Yedekleri

Madde 14- Bünyesinde en çok işçi ve işvereni bulunduran en üst derecedeki işçi ve işveren kuruluşlarının değişik işkollarından seçecekleri her temsilci için birer yedek temsilci seçilir. Asıl temsilcilerin toplantıya katılması esastır. Ancak, asıl temsilcilerin görevlerini yapmalarına geçici veya sürekli bir engelin ortaya çıkması halinde, komisyona yedekleri katılır.

İşçi Temsilcilerinin Güvencesi

Madde 15- Komisyonun işçi temsilcisi üyelerinden işçi olanların, komisyondaki görevleri süresince, iş sözleşmesinden ve toplu iş sözleşmesinden doğan hakları devam eder.

Huzur Hakkı

Madde 16- Her toplantı günü için komisyon başkanına 1100, üyelerine 1000, raportörlere ise 800 gösterge rakamının memur aylık katsayısı ile çarpımı sonucunda bulunan miktarda huzur hakkı ödenir. Ancak, her asgari ücret tespitinde on toplantı gününden fazla huzur hakkı ödenmez.

BEŞİNCİ BÖLÜM

Son Hükümler

Yürürlükten Kaldırılan Hükümler

Madde 17- 12/02/1972 tarihli ve 14097 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan "Asgari Ücret Yönetmeliği" değişiklikleriyle birlikte yürürlükten kaldırılmıştır.

Yürürlük

Madde 18- Sayıştay görüşü alınan bu Yönetmelik, yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

Yürütme

Madde 19- Bu Yönetmelik hükümlerini Maliye Bakanı ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı birlikte yürütür.

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

R.G. 01 Ağustos 2004 - Sayı: 25540

İKİNCİ BÖLÜM

YÜRÜTME VE İDARE BÖLÜMÜ

Genel Hükümler

Yönetmelikler

Askeri İşyerleriyle Yurt Güvenliği İçin Gerekli Maddeler Üretilen İşyerlerinin Denetim ve Teftişi Hakkında Yönetmelik

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığından:

BİRİNCİ BÖLÜM

Amaç, Kapsam, Dayanak ve Tanımlar

Amaç

Madde 1- Bu Yönetmeliğin amacı; askeri işyerleri ile yurt güvenliği için gerekli maddeler üretilen işyerlerinin çalışma hayatına ilişkin denetim ve teftişi ile sonuçlarına dair usul ve esasları düzenlemektir.

Kapsam

Madde 2- Bu Yönetmelik, askeri işyerleri ile yurt güvenliği için gerekli maddeler üretilen işyerlerini kapsar.

Dayanak

Madde 3- Bu Yönetmelik, 22/05/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanununun 91 inci maddesinin ikinci fıkrasına dayanılarak hazırlanmıştır.

Tanımlar

Madde 4- Bu Yönetmelikte geçen;

a) Askeri İşyerleri: Milli Savunma Bakanlığı, Genelkurmay Başkanlığı (Kara, Deniz ve Hava Kuvvetleri Komutanlığı) ve İçişleri Bakanlığı (Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığı) tarafından doğrudan doğruya işletilen askeri işyerlerini,

b) Yurt Güvenliği İçin Gerekli Maddeler Üretilen İşyerleri: 29/06/2004 tarihli ve 5201 sayılı Harp Araç ve Gereçleri ile Silah, Mühimmat ve Patlayıcı Madde Üreten Sanayi Kuruluşlarının Denetimi Hakkında Kanun kapsamında maddeleri üreten ve Milli Savunma Bakanlığı tarafından her yıl Ocak ayında yayımlanan listeye dahil olan işyerlerinden (a) bendi kapsamı dışında kalan ve isim, adres, unvanları ile işyeri bilgileri Milli Savunma Bakanlığı tarafından Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına bildirilen işyerlerini,

c) Diğer Askeri İşyerleri: İkili veya çok taraflı uluslararası anlaşmalar ile Türkiye'de kurulan askeri işyerlerini,

ifade eder.

Askeri İş Müfettişliği

Madde 5- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı iş müfettişleriyle aynı yetki ve sorumluluklara sahip olan askeri iş müfettişlerinde; Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı iş müfettişlerinde aranılan niteliklerin bulunması gereklidir.

Askeri iş müfettişlerinde aranılacak nitelikler ile müfettişliğe giriş sınavları ve müfettişlerin çalışma usul ve esasları Milli Savunma Bakanlığınca düzenlenecek ayrı bir yönetmelikle belirlenir.

Çalışma Mevzuatının Uygulanması ve Sonuçları

Madde 6- Bu Yönetmeliğin 4 üncü maddesinin (a) bendinde belirtilen askeri işyerlerinin, çalışma hayatına ilişkin denetim ve teftişi, askeri iş müfettişleri tarafından yapılır. Askeri iş müfettişleri tarafından yapılan denetim ve teftiş ile sonuçlarına ait işlemler, çalışma hayatı ile ilgili mevzuatın işyerlerinin denetim ve teftişi ile ilgili hükümlerine göre yürütülür. Askeri iş müfettişlerinin denetim ve teftişlerine tabi işyerleriyle ilgili raporların sonuçlarının işyerlerine tebliği ile uygulanması ve izlenmesi Milli Savunma Bakanlığınca sağlanır.

Yurt Güvenliği İçin Gerekli Maddeler Üretilen İşyerleri ile Diğer Askeri İşyerlerinin Denetim ve Teftişi

Madde 7- Bu Yönetmeliğin 4 üncü maddesinin (b) ve (c) bendinde belirtilen işyerlerinin denetim ve teftişi Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Müfettişlerince yapılır.

Teftiş Zamanı ve İşyeri Belgeleri

Madde 8- Bu Yönetmelik kapsamında bulunan işyerlerinin denetim ve teftişleri işyerlerinin çalışma saatleri içinde yapılır ve bu işyerlerine ait kayıt ve belgeler her ne sebeple olursa olsun işyeri dışına çıkartılmadan işyerinde incelenir.

Bildirimler

Madde 9- Bu Yönetmeliğin 4 üncü maddesinin (c) bendi kapsamına giren diğer askeri işyerlerinin isim ve unvanları, adresleri, faaliyet konuları ve bu işyerlerinde vuku bulan değişiklikler Milli Savunma Bakanlığınca Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına bildirilir.

Bu Yönetmeliğin 4 üncü maddesinin (c) bendi kapsamındaki işyerlerini Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının hangi iş müfettişlerinin teftiş edeceği Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca Milli Savunma Bakanlığına bildirilir. Milli Savunma Bakanlığınca, bu askeri işyerlerinin teftişi için özel kimlik kartı verilenler, teftişe başlamadan önce, özel kimlik kartlarını ilgili işveren/işveren vekiline göstermek zorundadır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

Son Hükümler

Yürürlük

Madde 10- Bu Yönetmelik yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

Yürütme

Madde 11- Bu Yönetmelik hükümlerini Millî Savunma Bakanı ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı birlikte yürütür.

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

R.G. 01 Ağustos 2004 - Sayı: 25540

YÜRÜTME VE İDARE BÖLÜMÜ**Tebliğler****Özürü, Eski Hükümlü ve Terör Mağdurlarının İstihdamı Hakkındaki Usul ve Esaslara İlişkin Tebliğ****Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığından:**

50 ve daha fazla işçi çalıştırılan işyerlerinde 4857 sayılı İş Kanununun 30 uncu maddesi ile 3713 sayılı Kanunun ek 1 inci maddesinin (B) fıkrasına göre çalıştırılması zorunlu olan özürü, eski hükümlü ve terör mağdurlarının istihdamına ilişkin Yönetmelik 24/03/2004 tarih ve 25412 sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

Söz konusu Yönetmelik hükümlerine ilişkin olarak aşağıdaki açıklamaların yapılması gerekli görülmüştür.

Oranların belirlenmesi

Madde 1- 50 ve daha fazla sayıda işçi çalıştıran işverenlerin, 4857 sayılı İş Kanununun 30 uncu maddesine göre her yılın Ocak ayı başından itibaren yürürlüğe girecek şekilde Bakanlar Kurulunca belirlenecek oranlarda, özürü ve eski hükümlü ile 3713 sayılı Terörle Mücadele Kanununun ek 1 inci maddesinin (B) fıkrasında yer alan terör mağduru (özel sektör için) işçiyi meslek, beden ve ruhi durumlarına uygun işlerde çalıştırmaları gerekmektedir.

Bu kapsamda çalıştırılacak işçilerin toplam oranı yüzde altıdır. Ancak, özürü için belirlenecek oran toplam oranın yarısından az olamaz.

2004 yılı için özürü, eski hükümlü ve terör mağduru çalıştırma oranı 08/03/2004 tarihli ve 2004/6976 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile kamu sektörü için %4 özürü, %2 eski hükümlü (3713 sayılı Kanunun ek 1 inci maddesinin (A) fıkrası gereğince de ayrıca %0.5 terör mağduru) olarak, özel sektör için ise %3 özürü, %1 eski hükümlü, %1 terör mağduru ve kalan %1 de işverenin tercihi doğrultusunda özürü veya eski hükümlü olarak belirlenmiştir.

Özel sektör işverenlerinin, tercihlerine bırakılan %1'lik oranı özürü veya eski hükümlülerden hangisi için kullanacaklarını Bakanlar Kurulu Kararının yayımlandığı 19/03/2004 tarihinden itibaren 15 gün içinde buldukları yerdeki Kurum il veya şube müdürlüklerine bildirmeleri zorunludur. Bu süre içinde tercihini bildirmeyen işverenlerin tercih hakkını kullanmaktan sarfınazar ettikleri kabul edilerek, %1'lik oranın kullanımı Kurum il veya şube müdürlüğü tarafından belirlenir.

Kontenjanların hesaplanması

Madde 2- Aynı il sınırları içinde aynı gerçek veya tüzel kişi yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlara ait birden fazla işyerinin bulunması halinde, çalıştırmakla yükümlü olunan özürü, eski hükümlü ve terör mağduru (özel sektör için) işçi sayısı bu işyerlerinde çalışan toplam işçi sayısına göre hesaplanır. Ancak, aynı gerçek veya tüzel kişi yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlara ait olmasına rağmen ayrı ayrı tüzel kişiliği bulunan kuruluşlarda çalışan işçi sayıları birlikte dikkate alınmaz.

Örnek 1- Aynı gerçek veya tüzel kişiler tarafından kurulmuş ve aynı il sınırları içinde faaliyet gösteren Güneş İnşaat ve Ticaret Anonim Şirketine 35, Nazar Müşavirlik Taahhüt ve Ticaret Anonim Şirketine 40 işçi çalışıyorsa, her bir şirket ayrı ayrı yükümlülük sahibi olacağından, her iki şirketin de zorunlu istihdam etme yükümlülüğü bulunmamaktadır.

Örnek 2- Tarım ve Köyişleri Bakanlığının Adana'da bulunan taşra teşkilatından; İl Müdürlüğünde 25 işçi, ilçe müdürlüklerinde toplam 38 işçi, Köy Grubu Tarım Merkezlerinde 15 işçi, Çukurova Tarımsal Araştırma Enstitüsü Müdürlüğünde 0, Ziraî Mücadele Araştırma Enstitüsü Müdürlüğünde 1, Veteriner Kontrol ve Araştırma Enstitüsü Müdürlüğünde 1, Ziraî Üretim İşletmesi ve Personel Eğitim Merkezi Müdürlüğünde 0, İl Kontrol Laboratuvar Müdürlüğünde 2 işçi çalışmaktadır. Tarım ve Köyişleri Bakanlığının Adana kontenjanı bu tüzel kişiliğin Adana'da bulunan adları geçen işyerlerinde çalışan toplam işçi sayısı birlikte dikkate alınarak (toplam 82 işçi), hesaplanacaktır.

Bakanlar Kurulunun 1 inci maddede bahsi geçen Kararıyla 2004 yılı için belirlenen oranlara göre, anılan Bakanlık Adana ilinde $82 \times \%4 = 3,28 = 3$ (yarımın altı atıldığından) özürü ve $82 \times \%2 = 1,64 = 2$ (yarım ve üzeri tama iblağ edildiğinden) eski hükümlü çalıştıracaktır.

Çalıştırılacak özürü, eski hükümlü ve terör mağduru işçi sayısının tespitinde belirsiz süreli iş sözleşmesine ve belirli süreli iş sözleşmesine göre çalıştırılan tüm işçiler esas alınır.

Niteliği itibarıyla 30 işgününden fazla devam eden işlerde aynı gerçek veya tüzel kişi yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlarda çalışan tüm işçiler kontenjan hesaplamasına dahil edilir.

Yer altı ve su altı işlerinde çalıştırılan işçiler özürü işçi sayısının tespitinde, özürü, eski hükümlü ve terör mağduru çalıştırılması özel kanunla yasaklanmış işyerlerinde çalıştırılan işçiler toplam işçi sayısının hesabında dikkate alınmaz. İşyerinde çalışan özürü, eski hükümlü ve terör mağduru işçiler, toplam işçi sayısından düşülür. Bu Tebliğin 1 inci maddesinde bahsi geçen Bakanlar Kurulu Kararıyla 2004 yılı için işverenin tercihinin bırakılan %1'lik oranı, eski hükümlü çalıştırmaktan muaf tutulan işverenler özürü için, yer altı ve su altı işleri yapan işverenler de eski hükümlü için kullanmak zorundadır.

Özürü, eski hükümlü ve terör mağdurlarının işyerlerinde tam süreli olarak çalıştırılmaları esastır. Ancak, işyerlerinde kısmi süreli işçi çalıştıran işverenler, bu Tebliğin 4 üncü maddesi hükümleri çerçevesinde kısmi süreli olarak özürü, eski hükümlü ve terör mağduru istihdam edebilirler.

Örnek 3- Aynı il sınırları içerisinde bir özel sektör işverenine ait 3 işyeri ve bu işyerlerinde 2'si özürlü, 1'i eski hükümlü olmak üzere toplam 153 işçi çalışmaktadır. Bu işyerlerinden 30 işçi çalışan bir işyeri eski hükümlü çalıştırmaktan muaf tutulmuştur. Söz konusu işverenin kontenjan hesaplaması yapılırken öncelikle çalışan özürlü ve eski hükümlüler toplam çalışan işçi sayısından düşülecektir (153-3=150). Özürlü kontenjanı hesaplanırken toplam 150 işçi üzerinden, eski hükümlü kontenjanı ise (150-30) toplam 120 işçi üzerinden hesaplanacaktır.

Bakanlar Kurulunun 1 inci maddede bahsi geçen Kararıyla 2004 yılı için belirlenen oranlara göre, bu özel sektör işvereni tam süreli olarak $150 \times \%3 = 5$ özürlü, $150 \times \%1 = 1.5 = 2$ (yarım ve üzeri tama iblağ edildiğinden) terör mağduru, $120 \times \%1 = 1$ de eski hükümlü

çalıştıracak olup, kalan $\%1$ 'lik oranı da özürlü veya eski hükümlü yönünde kullanacaktır. Özürlü yönünde kullandığında $\%4$ 'lük oran üzerinden çalıştıracağı özürlü sayısı $150 \times \%4 = 6$, eski hükümlü yönünde kullandığında ise $\%2$ 'lik oran üzerinden çalıştıracağı eski hükümlü sayısı $120 \times \%2 = 2.4 = 2$ (yarımın altı atıldığından) olacaktır.

Örnek 4- Aynı il sınırları içerisinde bir özel sektör işverene ait bir işyeri ve bu işyerinde 2'si özürlü, 2'si terör mağduru olmak üzere toplam 379 işçisi var. Bu işyeri eski hükümlü çalıştırmaktan muaf tutulan bir işyeridir. Bu işyerinin kontenjan hesaplaması yapılırken öncelikle çalışan özürlü ve terör mağdurları toplam çalışan işçi sayısından düşülecektir (379-4=375).

Bakanlar Kurulunun 1 inci maddede bahsi geçen Kararıyla 2004 yılı için belirlenen oranlara göre bu özel sektör işvereni tam süreli olarak $375 \times \%4 = 15$ özürlü (eski hükümlü çalıştırmaktan muaf tutulduğu için $\%1$ 'lik tercihini özürlü için kullanmak zorunda olması nedeniyle), $375 \times \%1 = 3.7 = 4$ (yarım ve üzeri tama iblağ edildiğinden) terör mağduru çalıştıracaktır.

Kısmi süreli çalışanların hesaplanması

Madde 3- İşyerinde kısmi süreli iş sözleşmesine göre çalışanlar da varsa bunlar çalışma süreleri dikkate alınmak suretiyle aylık fiili çalışma saati olan 195 saat üzerinden tam süreli çalışmaya dönüştürülerek, işyerinde tam süreli olarak çalışan işçi sayısına ilave edilir. Bu hesaplama sonucunda bulunacak işçi sayısında yarım kadar olan kesirler dikkate alınmaz. Yarım ve daha fazla olan kesirler tama dönüştürülür.

Örnek 1- Bir işyerinde 60 kişi tam süreli, 4 kişi de kısmi süreli olarak çalışmaktadır. Kısmi süreli çalışan 4 kişi günde 5'er saatten ayda 26 gün çalışıyor. Buna göre $4 \times 5 = 20 \times 26 = 520 : 195 = 2.6 = 3$ (yarım ve üzeri tama iblağ edildiğinden), 3 kişinin daha toplam çalışan sayısına ilave edilmesi gerekir. Bu işyerinde $60 + 3 = 63$ kişi üzerinden o yıl için belirlenen oranda çalıştırılması gereken özürlü, eski hükümlü ve terör mağduru (özel sektör için) kontenjanı hesaplanmalıdır.

Örnek 2 -Bir işyerinde 148 kişi tam süreli, 52 kişi de kısmi süreli olarak çalışmaktadır. Kısmi süreli çalışan 52 kişi günde 3'er saatten ayda 26 gün çalışıyor. Buna göre $52 \times 3 = 156 \times 26 = 4056 : 195 = 20.8 = 21$ (yarım ve üzeri tama iblağ edildiğinden), 21 kişinin daha toplam çalışan sayısına

ilave edilmesi gerekir. Bu işyerinde $148 + 21 = 169$ kişi üzerinden o yıl için belirlenen oranda çalıştırılması gereken özürlü, eski hükümlü ve terör mağduru (özel sektör için) kontenjanı hesaplanmalıdır.

Örnek 3 - Örnek 2'de yer alan özel sektör işvereni Bakanlar Kurulunun 1 inci maddede bahsi geçen Kararıyla 2004 yılı için belirlenen oranlara göre tam süreli olarak $169 \times \%3 = 5.07 = 5$ (yarımın altı atıldığından) özürlü, $169 \times \%1 = 1.69 = 2$ (yarım ve üzeri tama iblağ edildiğinden) eski hükümlü, $169 \times \%1 = 1.69 = 2$ (yarım ve üzeri tama iblağ edildiğinden) terör mağduru çalıştırmak zorunda olup, kalan $\%1$ 'lik tercihini de eski hükümlü veya özürlü için kullanacaktır.

Örnek 4- Örnek 2'de yer alan özel sektör işverenin tam süreli olarak çalıştırmak zorunda olduğu 2 kişilik terör mağduru yerine, Kurum il veya şube müdürlüğünden kısmi süreli çalışma talebinde bulunmuş olan terör mağdurları bulunması ve işverenin Kurum il veya şube müdürlüğüne işgücü talebi vererek, Kurumca gönderilenler arasında işgücü talebini karşılaması kaydıyla işe aldığı 3 terör mağdurunu günlük 3 saat üzerinden aylık 22 gün $3 \times 3 \times 22 = 198$ saat çalıştırıyor.

Bahsi geçen işveren tam süreli olarak ayda fiilen $2 \times 195 = 390$ saat çalıştıracağı 2 terör mağduru yerine kısmi süreli olarak ayda fiilen 198 saat olarak 3 terör mağduru çalıştırmakla 1 kişilik çalıştırma zorunluluğunu yerine getirmiş olacağından, bu işverenin 1 kişilik terör mağduru çalıştırma yükümlülüğü halen devam etmektedir.

Kurum aracılığı

Madde 4- İşverenlerin özürlü, eski hükümlü ve terör mağduru (özel sektör için) işçilerini işyerinin buldukları yerdeki Kurum aracılığıyla sağlamaları gerekmektedir.

Kurumun aracılığı olmadan özürlü, eski hükümlü ve terör mağdurunu işe alan özel sektör işverenin bu durumu en geç bir ay içinde buldukları yerdeki Kurum il veya şube müdürlüğüne bildirmesi ve tescil ettirmesi zorunludur.

İşyerinde kısmi süreli işçi çalıştıran işverenler, işgücü talebinde belirtecekleri açık iş sayısından fazla sayıda ve aranılan koşullara uygun özürlü, eski hükümlü ve terör mağdurunun, işyerinin bulunduğu yerdeki Kurum il veya şube müdürlüğüne kısmi süreli olarak çalışmak üzere iş isteğinde bulunmuş olması koşuluyla, bu kapsamdakileri kısmi süreli istihdam edilebilirler. Kısmi süreli olarak istihdam edilecek özürlü, eski hükümlü ve terör mağdurlarının Kurum il veya şube müdürlüğüne işgücü talebi verilmek suretiyle karşılanması gerekir.

Kamu kurum ve kuruluşları çalıştıracakları özürlü ve eski hükümlü işçileri, 18/03/2004 tarih ve 25406 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan "Kamu Kurum ve Kuruluşlarında İşçi Olarak İstihdam Edilecek Özürlüler Hakkında Uygulanacak Sınav Yönetmeliği" ve "Kamu Kurum ve Kuruluşlarında İşçi Olarak İstihdam Edilecek Eski Hükümlülere Uygulanacak Sınav Yönetmeliği" hükümleri doğrultusunda karşılamak zorundadır.

Talep ve gönderme işlemleri

Madde 5- Özel sektör işverenleri, çalıştırmakla yükümlü buldukları özürlü, eski hükümlü ve terör mağdurlarını,

yükümlülüğün doğmasından itibaren yedi gün içinde niteliklerini de belirterek buldukları yerdeki Kurum il veya şube müdürlüğünden yazılı olarak talep eder. Ancak, işveren taleplerinde, işyerinde yapılan işin gerektirdiği ağırlıklı vasıfların üstünde istihdamı zorlaştırıcı şartlar öne süremez. Öne süren işverenlerin taleplerinde yer alan istihdamı zorlaştırıcı koşullar Kurum il veya şube müdürlüğüne kabul edilmez.

İlgili Kurum il veya şube müdürlüğü işverenin bu talebinden itibaren en geç onbeş gün içinde niteliklere uygun gördüğü özür, eski hükümlü ve terör mağdurlarını talepte belirtilen açık iş sayısından az olmamak üzere, gerektiğinde niteliklerini belirten belgeleriyle birlikte işverene gönderir. Bu şekilde gönderilenlerden talebin kısmen veya tamamen karşılanmadığının, gönderme tarihinden itibaren en geç 22 gün (Bu süre, gönderilen kişilerden uygun görülenlerin 15 gün içinde işe alınma süresi ile işe alınanların ve alınmayanların, alınmayış nedenleri de belirtilmek suretiyle 7 gün içinde yazılı olarak Kuruma bildirilme süresi toplamından oluşmaktadır.) içinde işverenin yazılı olarak Kurum il veya şube müdürlüğüne bildirmesi gerekir.

Bu bildirim üzerine, on gün içinde, şayet bildirim yapılmamış ise gönderme tarihinden itibaren 30 gün içinde Kurum il veya şube müdürlüğüne kayıtlı özür, eski hükümlü ve terör mağdurlarından öncelikle varsa işgücü talebi şartlarına uygun olanlar, bunlardan bulunmaması halinde kayıtlı bulunan diğer özür, eski hükümlü ve terör mağdurları, meslek ve öğrenim durumlarını içeren listeler düzenlenerek, kontenjan açıklarını kapatması için Kurum il veya şube müdürlüğüne son kez işverene gönderilir.

Seçme işlemi/işlemleri için adaylar işverene ayrı ayrı veya toplu olarak gönderilebileceği gibi, gerektiğinde işveren veya vekili Kurum il veya şube müdürlüğüne davet edilerek, seçme işleminin Kurumda yapılması sağlanır.

İşverenin, bu şekilde gönderilenler ve/veya listelerde yer alanlar arasından seçimini yaparak, gönderim veya listelerin bildirim tarihinden itibaren on beş gün içerisinde açık kontenjanlarını kapatması zorunludur.

İşten ayrılanların bildirilmesi

Madde 6- İşverenler, işyerlerinde istihdam ettikleri özür, eski hükümlü ve terör mağduru işçilerinden herhangi bir nedenle işten ayrılan, işine son verilenleri en geç onbeş gün içinde bulunduğu yerdeki Kurum il veya şube müdürlüğüne bildirmek zorundadır.

Eski hükümlü çalışma muafiyeti ile ilgili hükümler

Madde 7- Eski hükümlülerin, herhangi bir sınırlama olmaksızın tüm işyerlerinde istihdam edilmeleri esastır.

Bununla birlikte, kamu güvenliği ile ilgili hizmet üreten işyerleri ile ilk ve ortaöğretim (ilk okul, orta okul, lise ve dengi okul) kurum ve yurtlarından hangilerinde eski hükümlü çalıştırılmayacağı, işyerlerinin hizmet alanına göre, ilgili (Adalet, Milli Savunma, İçişleri, Milli Eğitim Bakanlıkları) bakanlığın görüşleri alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nca re'sen veya işyerinin başvurusu üzerine tespit edilir.

Buna göre, ilk ve ortaöğretim kurum ve yurtlarında eski hükümlü çalıştırılıp çalıştırılmayacağı ilgili bakanlıkların

görüşü alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nca re'sen veya bu kapsama giren işyerlerinin başvurusuna binaen bu Tebliğin yürürlüğe girdiği tarihten itibaren en çok 3 (üç) ay içinde belirlenir. Kamu güvenliği ile ilgili hizmet üreten işyerlerinin, daha önce eski mevzuata göre almış oldukları eski hükümlü çalıştırma muafiyeti, belirli bir süreyi içeriyor ve bu süre daha önce sona ermemiş ise, sürenin sonuna kadar geçerlidir. Belirli bir süreyi içermeyen eski hükümlü çalıştırma muafiyeti, bu Tebliğin yürürlüğe girdiği tarihten itibaren en çok 6 (altı) ay süreyle daha devam eder. Bu süre içerisinde yenilenmeyen muafiyet belgeleri, bu sürenin sonunda geçerliliğini kaybeder.

Madde 8- İşyerlerinin temizlik, yemek ve benzeri işlerini yaptırmak üzere anlaşmış firmalar ile iş ya da hizmet alımına ilişkin imzalandıkları sözleşmelerde özür ve eski hükümlü çalıştırılmayacağına dair hükümlere yer verilmez.

Kamu ve özel sektör işverenlerine sağlanan teşvikler

Madde 9- Özür, eski hükümlü ve terör mağduru çalıştıran işverenlerden;

a) Bakanlar Kurulunca belirlenecek oranların üzerinde özür, eski hükümlü ve terör mağduru istihdam eden,

b) Elliden daha az sayıda işçi çalıştırmasına rağmen Kurumdan talepte bulunmak ve/veya tescil yaptırmak suretiyle özür, eski hükümlü ve terör mağduru çalıştıran,

c) Çalışma gücünü yüzde seksenden fazla kaybetmiş özür, eski hükümlü ve terör mağduru istihdam eden,

işverenlerin, bu şekilde çalıştırdığı her bir özür, eski hükümlü ve terör mağduru için, 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununa göre ödemesi gereken sosyal sigorta primi işveren hisselerinin yüzde ellisi Hazinece ödenir.

İşverenlerin bu haktan yararlanabilmeleri için, buldukları yerdeki Kurum il veya şube müdürlüğüne müracaat ederek bu durumlarını belgelendirmeleri ve en geç üçer aylık dönemler halinde Kurumdan aldıkları belgeyi Sosyal Sigortalar Kurumu Sigorta Müdürlüklerine vermeleri gerekir.

İşverenler yukarıda belirtilen teşviklerden Kurumdan aldıkları belgelerle SSK'ya müracaat tarihleri itibarıyla yararlanabilirler.

Yürürlükten Kaldırılan Tebliğler

Madde 10- 27/01/1999 tarih ve 22593 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan "Özür ve Eski Hükümlülerin İstihdamı İle İlgili Tebliğ" ile 24/05/2000 tarih ve 24058 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan "İşyerlerinde Özür ve Eski Hükümlü Çalıştırılmasına İlişkin Tebliğ" yürürlükten kaldırılmıştır.

Yürürlük

Madde 11- Bu Tebliğ yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

Yürütme

Madde 12- Bu Tebliğ hükümlerini Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı yürütür.

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

R.G. 05 Ağustos 2004 - Sayı: 25544

YÜRÜTME VE İDARE BÖLÜMÜ

Tebliğler

Vergi Barışı Kanunu Genel Tebliği (Seri No: 6)

Maliye Bakanlığından:

5228 sayılı Bazı Kanunlarda ve 178 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamede Değişiklik Yapılması Hakkında Kanunun(1) 59 uncu maddesinin (6) numaralı fıkrasıyla 4811 sayılı Vergi Barışı Kanununun 18 inci maddesinde ibare değişikliği yapılmış, Geçici 4 üncü maddesinin iki ve üçüncü fıkraları ile de anılan Kanunun bazı maddelerine ilişkin ödeme süreleri uzatılmıştır.

1- KANUN HÜKÜMLERİ

Söz konusu Kanun değişikliği ile ilgili hükümler aşağıda yer almaktadır.

"6) 25/02/2003 tarihli ve 4811 sayılı Vergi Barışı Kanununun 18 inci maddesinin (1) numaralı fıkrasında yer alan "her ay için ayrı ayrı %10 fazlası ile" ibaresi "her ay için ayrı ayrı %5 fazlası ile",

"GEÇİCİ MADDE 4- ...

25.02.2003 tarihli ve 4811 sayılı Vergi Barışı Kanununun 2 nci maddesinin (1) numaralı fıkrasının (c) bendi ile (5) numaralı fıkrası ve 7, 8, 9, 11, 12, 13, 17, 19 uncu maddeleri hariç olmak üzere, anılan Kanuna göre ödenmesi gereken taksitlerden, bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihe kadar ödenmemiş olanların, aynı Kanunun 18 inci maddesinde öngörülen oranda hesaplanacak fazlasıyla birlikte Eylül 2004 ayı sonuna kadar ödenmesi halinde, 4811 sayılı Kanun hükümlerinden yararlandırılır. Bu takdirde, ödeme süresi uzatılan taksitler için anılan Kanunun 18 inci maddesinin son taksit için öngördüğü bir aylık ek süre hükmü uygulanmaz.

Bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihten önce anılan Kanun hükümlerine göre taksit ödeme süresi sona ermiş olması nedeniyle cebren ya da rızaen tahsil edilen tutarlar, tahsil edildikleri tarihler ve yukarıdaki fıkra hükmü dikkate alınarak 4811 sayılı Kanuna göre hesaplanan taksitlere en eski vadeli olan taksitten başlamak üzere mahsup edilir ve fazla ödenen tutarlar 6183 sayılı Kanunun 23 üncü maddesine göre red ve iade edilir."

4811 sayılı Kanuna yönelik bu düzenlemeler aşağıdaki esaslar çerçevesinde uygulanacaktır.

II- UYGULAMAYA İLİŞKİN AÇIKLAMALAR**A- GEÇ ÖDEME ZAMMI ORANINA İLİŞKİN UYGULAMALAR**

4811 sayılı Kanunun 18 inci maddesinde yapılan ibare değişikliği ile anılan Kanun kapsamında yapılandırılan ancak, Kanunda belirtilen taksit süreleri içerisinde ödenmemesi nedeniyle taksit tutarlarıyla birlikte tahsili gereken geç ödeme zammı oranı, Kanunun yayımını izleyen aybaşından geçerli olmak üzere %10'dan %5'e düşürülmüştür.

Buna göre, anılan değişikliği içeren 5228 sayılı Kanun 31.07.2004 tarihinde Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe girdiğinden söz konusu oran değişikliği de 01.08.2004 tarihinde yürürlüğe girmiştir.

Bu itibarla, 5228 sayılı Kanunun geçici 4 üncü maddesi çerçevesinde ödeme süresi uzatılan Vergi Barışı Kanunu taksitlerine 31.07.2004 tarihine kadar (bu tarih dahil) %10, 01.08.2004 tarihinden itibaren %5 oranında geç ödeme zammı hesaplanacaktır.

Ancak, 31.07.2004 tarihi resmi tatile rastlandığından, 02.08.2004 tarihinde yapılan ödemelerde, Temmuz/2004 ayı için %10 oranında geç ödeme zammı aranılacak, Ağustos/2004 ayı için ayrıca geç ödeme zammı hesaplanmayacaktır.

Örnek: 1- Anamur Vergi Dairesi Müdürlüğü mükelleflerinden (A), 4811 sayılı Kanunun 2/1-a maddesi kapsamında taksitlendirilen borçlarından, Nisan/2004 ayına ait taksit tutarı olan 5 milyar lirayı 16 Ağustos 2004 tarihinde ödemiştir. Bu ödeme ile birlikte adı geçen mükelleften Mayıs/2004 ila Ağustos/2004 ayları için 4 aylık geç ödeme zammının tahsili gerekmektedir.

Buna göre geç ödeme zammı;

01.05.2004-31.07.2004 tarihleri arasında her ay için ayrı ayrı %10 oranı,

01.08.2004-16.08.2004 tarihleri arasındaki geçen süre için ise %5 oranı

dikkate alınarak hesaplanacaktır.

Bu durumda;

- 01.05.2004-31.07.2004 tarihleri arasındaki süre için (5,000,000,000 x 3 x %10=) 1,500,000,000.- TL.,

- 01.08.2004-16.08.2004 tarihleri arasındaki süre için (5,000,000,000 x 1 x %5=) 250,000,000.- TL.,

olmak üzere toplam 1,750,000,000.- TL. geç ödeme zammı hesaplanması gerekmektedir.

Örnekte Nisan/2004 ayında ödenmesi gereken taksit tutarına ilişkin açıklamalar yapılmış olup Haziran/2004 ayında ödenmesi gereken taksit tutarı için de aynı şekilde hesaplama yapılacağı tabiidir.

B- ÖDEME SÜRESİ UZATILAN TAKSİTLERE İLİŞKİN UYGULAMALAR

4811 sayılı Kanun kapsamında yapılandırılan borçların muhtelif ödeme süreleri bulunmaktadır. Kanunun her bir maddesi itibarıyla taksit ödeme süreleri 1 Seri No.lu Vergi Barışı Kanunu Genel Tebliğinde açıklanmıştır.

5228 sayılı Kanunla ödeme süresi uzatılan taksitler, ekli tabloda (Ek-1) gösterilmiştir.

5228 sayılı Kanunla yapılan düzenleme, 4811 sayılı Kanun hükümlerinden yararlanmak üzere anılan Kanunda öngörülen süre ve şekilde başvuruda bulunmuş olan mükelleflerin, ödeme planına bağlanan borçlarının taksit ödeme sürelerinin uzatılmasına yönelik olup bu düzenlemeden yararlanmak isteyen mükelleflerden ayrıca yazılı başvuru aranılmayacaktır.

5228 sayılı Kanunla, Vergi Barışı Kanununun 2 nci maddesinin (1) numaralı fıkrasının (c) bendi ile (5) numaralı fıkrası ve 7, 8, 9, 11, 12, 13, 17, 19 uncu maddeleri ile belirlenen ödeme süreleri uzatılmamıştır. Bu maddelerin uygulaması ile ilgili olarak, daha önce yayımlanmış olan Vergi Barışı Kanunu Genel Tebliği ve İç Genelgelerinde yapılan açıklamalar çerçevesinde işlem tesis edilecektir.

5228 sayılı Kanunla ödeme süresi uzatılan taksitlere ilişkin özellik arz eden hususlar 4811 sayılı Kanunun ilgili maddeleri itibarıyla aşağıda belirtilmiştir.

1- 4811 Sayılı Kanunun 2 ve 3 üncü Maddeleri

4811 sayılı Kanunun 2 nci maddesi ile kesinleşmiş kamu alacaklarına, 3 üncü maddesi ile de kesinleşmemiş veya dava safhasında bulunan kamu alacaklarına ilişkin düzenlemeler yapılmış olup 2 nci maddenin (1) numaralı fıkrasının (c) bendi ile (5) numaralı fıkrası hariç olmak üzere anılan maddelere göre ödenmesi gereken taksit sayısı 9, son taksite ait ödeme süresi de Haziran/2004 ayı olarak belirlenmiştir.

5228 sayılı Kanun ile 4811 sayılı Kanunun 2 ve 3 üncü maddelerinde 9 taksit olarak ödenmesi hükmüne bağlanan alacakların taksit ödeme süreleri Eylül/2004 ayı sonuna kadar uzatılmıştır.

Buna göre, anılan maddelere göre 9 eşit taksitte ödenmek üzere ödeme planına bağlandığı halde taksit ödeme sürelerinde ödenmeyen alacakların, 4811 sayılı Kanunun 18 inci maddesine göre hesaplanacak geç ödeme zammıyla birlikte Eylül/2004 ayı sonuna kadar ödenmesi halinde Kanun hükmünden yararlanılacaktır.

2- 4811 Sayılı Kanunun 5 inci Maddesi

4811 sayılı Kanunun "İnceleme ve tarhiyat safhasında bulunan vergiler" başlıklı 5 inci maddesi ile madde hükmüne göre hesaplanan tutarın ihbarnamenin tebliğini izleyen aydan başlamak üzere 12 ayda 6 eşit taksitte ödenmesi gerekmektedir.

5228 sayılı Kanunla düzenlenen süre uzatımı, anılan madde çerçevesinde ödeme planına bağlanan ve bu Kanunun yayımlandığı tarih itibarıyla 12 aylık ödeme süresi sona eren taksitler ile 12 aylık ödeme süresi Ağustos/2004 ayı sonunda biten ödeme planlarını kapsamaktadır. Son

taksit ödeme süresi Eylül/2004 ayına rastlayan hallerde ise 4811 sayılı Kanunun 18 inci madde hükmünün uygulanacağı tabiidir.

4811 sayılı Kanunun 5 inci maddesine göre ödeme planına bağlanan ve Eylül/2004 ayı itibarıyla, 12 aylık taksit ödeme süresi sona ermemiş taksitlerin ödeme süresinde herhangi bir değişiklik bulunmamakta ve bu taksitlerin 4811 sayılı Kanunun 18 inci maddesi hükmü çerçevesinde ödenmesi mümkün bulunmaktadır.

Örnek: 2- Emirdağ Vergi Dairesi Müdürlüğü mükelleflerinden (B)'nin Ağustos/2000 dönemi hesapları gelir (stp) vergisi açısından incelenmiş ve bu döneme ilişkin olarak tarh edilen vergi ve kesilen cezaya ilişkin ihbarname 07.08.2003 tarihinde tebliğ edilmiştir.

Mükellef 4811 sayılı Kanunun 5 inci maddesinden yararlanmak üzere süresinde başvuruda bulunmuş ve anılan maddeye göre hesaplanan tutarlar; ilk taksit Eylül/2003 ayından başlamak üzere sırasıyla Kasım/2003, Ocak/2004, Mart/2004, Mayıs/2004, Ağustos/2004 aylarında ödenmek üzere ödeme planına bağlanmıştır.

5228 sayılı Kanunun yayımlandığı tarih itibarıyla mükellef ilk dört taksiti süresinde ödemiş diğer taksitleri ödememiştir.

Buna göre mükellefin;

- Mayıs/2004 taksitini;

01.06.2004-31.07.2004 tarihleri arasındaki süre için aylık %10,

01.08.2004-30.09.2004 tarihleri arasındaki süre için aylık %5,

- Ağustos/2004 taksitini;

01.09.2004-30.09.2004 tarihleri arasındaki süre için aylık %5

oranında hesaplanacak geç ödeme zammıyla birlikte Eylül/2004 ayı sonuna kadar ödemesi mümkün bulunmaktadır.

Örnek: 3- Örnek (2)'de belirtilen mükellefe vergi ve cezaya ilişkin ihbarnamenin 10.02.2004 tarihinde tebliğ edildiği varsayıldığında, 4811 sayılı Kanunun 5 inci maddesine göre hesaplanan tutarlar; ilk taksit Mart/2004 ayından başlamak üzere sırasıyla Mayıs/2004, Temmuz/2004, Eylül/2004, Kasım/2004, Şubat/2005 aylarında ödenmek üzere ödeme planına bağlanacaktır.

5228 sayılı Kanunun yayımlandığı tarih itibarıyla mükellef ilk iki taksiti süresinde ödemiş, diğer taksitler için henüz bir ödemede bulunmamıştır.

5228 sayılı Kanun bu mükellefin örnekte verilen ödeme planında belirlenen taksit ödeme sürelerinde herhangi bir değişiklik yapmamaktadır.

Buna göre, mükellefin 4811 sayılı Kanunun 18 inci maddesi uyarınca;

- Temmuz/2004 ayına ait üçüncü taksiti de dahil olmak üzere 4 üncü ve 5 inci taksitlerini, son taksit ödeme süresi (Şubat/2005 ayı) sonuna kadar,

- Şubat/2005 ayında ödemesi gereken son taksitini ise Mart/2005 ayı sonuna kadar,

her ay ve kesri için ayrı ayrı %5 oranında hesaplanacak geç ödeme zammıyla birlikte ödeme imkanı bulunmaktadır.

3- 4811 Sayılı Kanunun 6 ncı Maddesi

a- Pişmanlıkla Beyan

4811 sayılı Kanunun 6 ncı maddesinin (1) numaralı fıkrasının (a) bendinde, Kanunun kapsadığı dönemlere ilişkin olarak Şubat/2003 ayı sonuna kadar (Kanunun 21 inci maddesinin Bakanlığımıza verdiği yetkiye istinaden 21 Nisan 2003 günü mesai bitimine kadar) Vergi Usul Kanununun 371 inci maddesine göre beyan edilen matralılar üzerinden tarh ve tahakkuk ettirilen vergilerin tamamı ile hesaplanacak pişmanlık zammının ve kesilen usulsüzlük cezasının ayrı ayrı %10'unun; 6 eşit taksitte Şubat (Kanunun 21 inci maddesinin Bakanlığımıza verdiği yetkiye istinaden 21 Nisan 2003 günü mesai bitimine kadar), Nisan, Haziran, Ağustos, Ekim, Aralık 2003 ayları sonuna kadar tamamen ödenmesi şartıyla pişmanlık zammı ve usulsüzlük cezasının kalan %90'ının tahsilinden vazgeçileceği belirtilmektedir.

5228 sayılı Kanunun yayımlandığı tarih itibarıyla madde hükmüne göre ödenmesi gereken taksitlerin tamamının ödeme süresi sona ermiştir.

Bu durumda 4811 sayılı Kanunun 6/1-a maddesine göre pişmanlık hükümlerine göre beyan edilip ödenmesi gerektiği halde ödenmemiş olan taksitlerin tamamının Eylül/2004 ayı sonuna kadar Kanunun 18 inci maddesine göre hesaplanacak geç ödeme zammıyla birlikte ödenmesi halinde madde hükmünden yararlanılacaktır.

5228 sayılı Kanunun yayımlandığı tarih itibarıyla madde hükmüne göre ödenmesi gereken taksitlerin ödenmemiş olması nedeniyle madde hükmünden yararlanma hakkını kaybeden mükellefler ile ilgili olarak 1 Seri No.lu Vergi Barışı Kanunu Genel Tebliğinde belirtildiği şekilde pişmanlık hükümleri ihlal edilmiş sayılarak 213 sayılı Vergi Usul Kanunu hükümleri çerçevesinde yapılan işlemler iptal edilecek, ödenmemiş taksitlerin Eylül/2004 ayı sonuna kadar ödenmesi şartıyla 4811 sayılı Kanuna göre işlem tesis edilecektir.

Diğer taraftan, 4811 sayılı Kanunun 6/1-a maddesine göre beyan edilip 5228 sayılı Kanun hükümlerine göre de tamamen ödenmeyen taksitler için mükellefler ödedikleri tutar kadar Kanun hükümlerinden yararlanacaktır. Ancak, Kanunun 18 inci maddesine göre yapılacak hesaplamalar sonucunda ödenmediği tespit edilen tutar pişmanlıkla beyan edilip ödeme yönünden şartların ihlal edildiği tutar olarak kabul edilecek ve 213 sayılı Kanun hükümlerine göre işlem yapılacaktır.

Örnek: 4- Şereflikoçhisar Vergi Dairesi mükelleflerinden olup işletme hesabı esasına göre defter tutan mükellef (D), 25 Mart 2002 tarihine kadar vermesi gereken Şubat/2002 dönemine ait katma değer vergisi beyannamesini 4811 sayılı Kanun hükümlerine göre pişmanlıkla 14 Mart 2003 tarihinde vermiştir. Şubat 2002 dönemine ait ödenmesi gereken katma değer vergisi tutarı 500,000,000.- TL.dir.

Mükellefin 4811 sayılı Kanuna göre, vergi aslı olan 500,000,000.- TL., Pişmanlık Zammının %10'u olan 42,000,000.- TL.; Usulsüzlük Cezasının %10'u olan 990,000.- TL. olmak üzere toplam 542,990,000.- TL. ödemede bulunması gerekmektedir.

Mükellef ilk iki taksitini süresinde, üç ve dördüncü taksitlerini de 5228 sayılı Kanunla yapılan düzenlemeden faydalanarak geç ödeme zammıyla birlikte ödemiştir. Buna göre, 4811 sayılı Kanuna göre ödenen dört taksit tutarı toplamı 361,994,000.- TL. olup mükellef ödediği tutar kadar Kanun hükmünden yararlanacaktır. Mükelleften tahsil edilen geç ödeme zammının ise herhangi bir kamu alacağına mahsubu söz konusu olmayıp bütçe geliri olarak kaydedileceği tabiidir.

Bu durumda, yapılan ödemeden;

Vergi aslına isabet eden tutar,(*)

(*). Örnekler için resmi Gazete'ye bakınız.

Mükellefin ödediği bu tutarlar için pişmanlık hükümleri geçerli sayılacak, ödenmemiş tutarlar için 213 sayılı Kanunun 30 uncu maddesinin dördüncü fıkrası uyarınca kanuni süreden sonra kendiliğinden verilen beyannameler ile ilgili olarak yapılması gereken işlemler tesis edilecektir.

Bu durumda, vergi aslından kalan (500,000,000-333,333,947=) 166,666,053.- TL. esas alınarak 213 sayılı Kanuna göre gecikme faizi ve vergi ziyai cezası hesaplanacaktır. Hesaplanan vergi ziyai cezasının, kesilecek usulsüzlük cezası ile mukayese edileceği tabiidir.

4811 sayılı Kanuna göre usulsüzlük cezasından terkin edilecek tutar (6,600,010.- TL.) ise hesaplanan vergi ziyai cezasından veya kesilecek usulsüzlük cezasından düşülerek tahsil gereken ceza tutarı bulunacaktır.

Örnekte yapılan hesaplamalarda, 2004 Mali Yılı Bütçe Kanununun 39 uncu maddesinde yer alan 50,000 lira ve katlarının küsuratının hesaplarda gösterilmeyeceğine ilişkin hüküm dikkate alınmamıştır.

b- Kendiliğinden Verilen Beyannameler

4811 sayılı Kanunun 6 ncı maddesinin (1) numaralı fıkrasının (b) bendinde, Kanunun kapsadığı dönemlere ilişkin olarak Şubat/2003 ayı sonuna kadar (Kanunun 21 inci maddesinin Bakanlığımıza verdiği yetkiye istinaden 21 Nisan 2003 günü mesai bitimine kadar) Vergi Usul Kanununun 30 uncu maddesinin dördüncü fıkrasına göre kendiliğinden verilen beyannameler üzerinden tarh ve tahakkuk ettirilen vergilerin tamamı ile hesaplanacak gecikme faizinin ve kesilecek vergi cezalarının ayrı ayrı %20'sinin; 6 eşit taksitte Şubat (Kanunun 21 inci

maddesinin Bakanlığımıza verdiği yetkiye istinaden 21 Nisan 2003 günü mesai bitimine kadar), Nisan, Haziran, Ağustos, Ekim, Aralık 2003 ayları sonuna kadar tamamen ödenmesi ve dava açılmaması şartıyla gecikme faizi ile vergi cezalarının kalan %80'inin tahsilinden vazgeçileceği belirtilmektedir.

5228 sayılı Kanunun yayımlandığı tarih itibarıyla madde hükmüne göre ödenmesi gereken taksitlerin tamamının ödeme süresi sona ermiştir.

Bu durumda 4811 sayılı Kanunun 6/1-b maddesine göre kendiliğinden verilen beyannameler ile ilgili olarak ödenmesi gerektiği halde ödenmemiş olan taksitlerin tamamının Eylül/2004 ayı sonuna kadar Kanunun 18 inci maddesine göre hesaplanacak geç ödeme zammıyla birlikte ödenmesi halinde madde hükmünden yararlanılacaktır.

4811 sayılı Kanunun 6/1-b maddesine göre beyan edilen tutarların tamamının ödenmemiş olması halinde mükelleflerin ödedikleri tutar kadar Kanun hükümlerinden yararlanacakları tabiidir.

4- 4811 Sayılı Kanunun 15 inci Maddesinin (1) Numaralı Fıkrası

4811 sayılı Kanunun 15 inci maddesinin (1) numaralı fıkrası ile 2886 sayılı Devlet İhale Kanununun 75 inci maddesi ile 6183 sayılı Amme Alacaklarının Tahsil Usulü Hakkında Kanuna göre tahsili öngörülen ecrimisillerden, vadesi 31.08.2002 tarihinden önce olduğu halde bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarih itibarıyla ödenmemiş bulunanların tamamı ile bu tutara gecikme zammı yerine bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarihe kadar Devlet İstatistik Enstitüsünün her ay için belirlediği toptan eşya fiyat endeksinin aylık oranı esas alınarak hesaplanacak tutarın, altı eşit taksitte Şubat (Kanunun 21 inci maddesinin Bakanlığımıza verdiği yetkiye istinaden 21 Nisan 2003 günü mesai bitimine kadar), Nisan, Haziran, Ağustos, Ekim, Aralık 2003 ayları sonuna kadar tamamen ödenmesi, dava açılmaması veya açılmış davalardan vazgeçilmesi şartıyla ecrimisillere uygulanan gecikme zamlarının tahsilinden vazgeçileceği hükme bağlanmıştır.

5228 sayılı Kanunun yayımlandığı tarih itibarıyla madde hükmüne göre ödenmesi gereken taksitlerin tamamının ödeme süresi sona ermiştir.

Bu durumda 4811 sayılı Kanunun 15/1 maddesine göre ecrimisil alacaklarına ilişkin olarak ödenmesi gerektiği halde ödenmemiş olan taksitlerin tamamının Eylül/2004 ayı sonuna kadar Kanunun 18 inci maddesine göre hesaplanacak geç ödeme zammıyla birlikte ödenmesi halinde madde hükmünden yararlanılacaktır.

III- DİĞER HUSUSLAR

1- 5228 sayılı Kanunun geçici 4 üncü maddesinin üçüncü fıkrası ile ikinci fıkraya kapsama giren ve 4811 sayılı Kanun hükümlerine göre taksit ödeme süresi sona ermiş olması nedeniyle cebren ya da rızaen tahsil edilen tutarların, tahsil edildikleri tarihler dikkate alınarak anılan Kanun hükümlerine göre hesaplanan taksitlere en eski vadeli olan taksitten başlamak üzere mahsup edileceği ve fazla

ödenen tutarların 6183 sayılı Kanunun 23 üncü maddesine göre red ve iade edileceği hükme bağlanmıştır.

Bu düzenleme ile 4811 sayılı Kanuna göre taksitlendirilen ancak, anılan Kanunun öngördüğü sürede ödenmemesi sebebiyle cebren ya da rızaen tahsil edilen tutarların, 5228 sayılı Kanunla yapılan düzenleme çerçevesinde 4811 sayılı Kanundan yararlandırılmak üzere mahsubuna imkan sağlanmıştır.

Bu hükme göre yapılacak mahsup işlemlerinde, en eski vadeli taksitten başlanılacak ve tahsil edilen tutarların tahsilat tarihleri de dikkate alınarak 4811 sayılı Kanunun 18 inci maddesi hükmüne göre geç ödeme zammı hesaplanacaktır.

4811 sayılı Vergi Barışı Kanunu, mükelleflerin taleplerine bağlı olarak uygulanan bir Kanun olduğundan, 4811 sayılı Kanunda öngörülen taksit ödeme sürelerinde (18 inci madde ile düzenlenen süreler dahil) ödeme yapmamış olmaları nedeniyle Kanun hükümlerini ihlal etmiş olan ve 5228 sayılı Kanun hükümlerinden yararlanmak istemeyen mükelleflerden, cebren ya da rızaen tahsil edilen tutarların mahsubunun, 6183 sayılı Kanunun 47 nci maddesi de dikkate alınarak yapılacağı tabiidir.

Ancak, 4811 sayılı Kanunun 18 inci maddesine göre yapılan ödeme veya tahsilatlar Kanun kapsamında ödeme kabul edildiğinden, bu ödeme veya tahsilatlar için herhangi bir düzeltme yapılmayacak, tahsil edilen bu tutarlar, 1 Seri No.lu Vergi Barışı Kanunu Genel Tebliği ile bu tebliğde açıklandığı şekilde mahsup edilecektir.

2- 4811 sayılı Kanuna göre ödenmesi gereken taksitlerin tamamını süresinde ödemeyen ve 5228 sayılı Kanunla getirilen ödeme süresi içerisinde de ödeme yapmayan mükellefler Kanundan yararlanma haklarını kaybedecektir.

Mükelleflerin 4811 sayılı Kanundan ödedikleri tutar kadar yararlanma imkanı bulunduğundan, 5228 sayılı Kanun ile verilen ödeme süresi içinde de taksitlerine karşılık kısmen ödeme yapmaları mümkündür.

3- 5228 sayılı Kanunun yayımlandığı tarihten önce 4811 sayılı Kanuna göre belirlenen taksitlerden herhangi birini süresinde ödemediği halde izleyen taksitlere karşılık ödemede bulunan mükelleflerden tahsil edilen tutarlar, vadesi önce gelen taksitten başlamak ve Kanunun 18 inci maddesine göre geç ödeme zammı hesaplanmak suretiyle mahsup edilecektir. Ancak, son taksite karşılık taksit ödeme süresini izleyen ayda geç ödeme zammı ile birlikte yapılan ödemeler düzeltilmeyecek, bu taksit içerisinde yer alan kamu alacaklarına mahsup edilecektir. Belirtilen şekilde yapılan mahsuplar sonucunda kalan taksit tutarlarının 5228 sayılı Kanun ile yapılan düzenleme çerçevesinde ödenme imkanı bulunduğu tabiidir.

4- 4811 sayılı Kanunun 3 üncü maddesinin (7) numaralı fıkrasında "Bu madde ile 2 nci madde hükmünden yararlanmak üzere başvuruda bulunan mükellefler, yararlandıkları vergi türlerinden, taksit ödeme süresince tahakkuk edenleri zor durum olmaksızın vadesinde ödemedikleri takdirde belirtilen madde hükümlerinden yararlanamazlar." hükmüne yer verilmiştir.

1 Seri No.lu Vergi Barışı Kanunu Genel Tebliğinin II/D bölümünde bu hükme ilişkin açıklamalara yer verilmiş ve Kanundaki "zor durum hali" ifadesinin 6183 sayılı Kanunun 48 inci maddesinde geçen "çok zor durum" halini ifade ettiği açıklanmıştır.

4811 sayılı Kanunun bu hükmü, 5228 sayılı Kanun ile getirilen ödeme süresi içinde de geçerli olup mükelleflerin Kanundan yararlandıkları vergi türlerinden bu süre içinde tahakkuk edenleri de (zor durum hali hariç) vadelerinde ödemeleri gerekecektir.

4811 sayılı Kanunun 2 ve 3 üncü maddesinden yararlanan mükelleflerin yararlandıkları vergi türlerinden daha sonra tahakkuk edenleri zor durum nedeniyle ödeyememeleri halinde, zor durum hallerinin tespiti ile ilgili müracaatlarını 6183 sayılı Kanun hükümleri çerçevesinde yapmaları gerektiği tabiidir.

5- 6183 sayılı Kanunun 4179 sayılı Kanunla eklenen Ek 1 inci maddesinin Bakanlar Kuruluna verdiği yetkiye istinaden, 06.06.2003 tarih ve 25130 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan 2003/5699 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile 4811 sayılı Kanun hükümlerine göre taksitlerini vadesinden önce ödeyen mükelleflere tanınan erken ödeme indirimi, kanuni süreden önce erken ödenen taksitlere uygulandığından, 5228 sayılı Kanunla getirilen ödeme süresi içinde geç ödeme zammı ile birlikte yapılan ödemelere uygulanmayacaktır.

Tebliğ olunur.

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

R.G. 02 Ağustos 2004 - Sayı: 25541

YÜRÜTME VE İDARE BÖLÜMÜ

Tebliğler

Özel İstihdam Büroları Hakkında Tebliğ

(Tebliğ No: 1)

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığından:

4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Kanununun 17 nci maddesi ile "iş arayanların elverişli oldukları işlere yerleştirilmeleri ve çeşitli işler için uygun işçiler bulunmasına aracılık görevi, Kurum ve bu amaçla gerçek veya tüzel kişiler tarafından kurulan özel istihdam bürolarınca yapılır" hükmü getirilmiş, aynı Kanunun 32 nci maddesi uyarınca hazırlanan Özel İstihdam Büroları Yönetmeliği 19/02/2004 tarih ve 25378 sayılı Resmi Gazetede yayımlanmıştır.

Söz konusu Kanun ve Yönetmelik hükümlerinin uygulanmasına ilişkin olarak aşağıdaki açıklamaların yapılması gerekli görülmüştür.

Özel istihdam bürosu faaliyetleri

Madde 1- Türkiye İş Kurumu tarafından izin verilen bürolar; iş ve işçi bulmaya aracılık faaliyeti yanında, işgücü

piyasası, istihdam ve insan kaynaklarına yönelik hizmetlerde de bulunabilirler.

Bürolar, iş arayanlardan her ne ad altında olursa olsun menfaat temin edemez ve ücret alamazlar. İşe yerleştirme faaliyeti karşılığı ücret, sadece işverenden alınır. Ancak, iş arayanlardan profesyonel sporcu, teknik direktör, antrenör, manken, fotomodel ve sanatçı meslek gruplarında yer alanlar ile genel müdür veya bu görevlere eş ya da daha üst düzey yöneticilerden ücret alınabilir.

Özel istihdam bürolarında, Kurum tarafından verilen izin belgeleri ile birlikte, iş arayanlardan ücret alınmayacağı ifadesi ve ilgili Kurum il müdürlüğünün adres ve telefonlarının yer aldığı levhalar herkesin görebileceği bir yere asılır. Bürolar tarafından yayımlanan gazete, afiş ve benzeri ilanlarda Türkiye İş Kurumundan izin belgesi alındığı belirtilir.

Özel istihdam bürosu izin belgesi devredilemez.

Özel istihdam bürosu açabilmek için Kuruma ibraz edilecek belgeler

Madde 2- Özel istihdam bürosu açmak için, Başvuru Formu ekinde gerçek kişiler ile tüzel kişiliği idare, temsil ve ilzama yetkili kişilere ait;

a) T.C. kimlik belgesinin örneği,

b) Lisans düzeyinde öğrenim belgesinin örneği,

c) Müflis veya konkordato ilan edilmemiş olduğuna ilişkin ticaret sicil memurluğundan veya ticaret mahkemelerinden alınmış belge,

d) Cumhuriyet Başsavcılığından alınmış iyi hal belgesi,

e) Büroda çalışacak nitelikli uzman personelin imzalı özgeçmişleri,

f) Teknik donanım envanter listesi,

g) Bir işyerine sahip olduklarına ilişkin belge,

h) Şirketler için kuruluş sözleşmesinin yayımlandığı Ticaret Sicili Gazetesi, diğer tüzel kişiler için kuruluş sözleşmesi veya yerine geçen belge,

Kurum il müdürlüğüne ibraz edilir.

Ayrıca, başvurusu uygun bulunan özel istihdam bürosu tarafından teminat Kurum il müdürlüğüne teslim edilir ve masraf karşılığı ödenir.

Başvuru Formu, Kurum il müdürlüklerinden ya da www.iskur.gov.tr adresinden temin edilir.

Teminat olarak kabul edilecek değerler

Madde 3- Teminat olarak;

a) Bankalar veya özel finans kurumları tarafından verilen kesin ve süresiz teminat mektubu,

b) Tedavüldeki Türk Parası, ABD Doları ya da Euro,

c) Hazine Müsteşarlığı tarafından ihraç edilen iskontolu Devlet İç Borçlanma Senetleri,

d) İlgili mevzuatına göre Türkiye'de faaliyette bulunmasına izin verilen yabancı bankaların düzenleyecekleri teminat mektupları ile Türkiye dışında faaliyette bulunan banka veya benzeri kredi kuruluşlarının kontrgarantisi üzerine Türkiye'de faaliyette bulunan bankaların veya özel finans kurumlarının düzenleyecekleri teminat mektupları,

kabul edilir.

Tedavüldeki Türk Parası, ABD Doları ya da Euro, teslim tarihinde Merkez Bankası tarafından ilan edilen döviz alış kuru esas alınarak Kurum il müdürlüğü veznesine makbuz karşılığı nakden yatırılır.

Teslim edilen iskontolu Devlet İç Borçlanma Senetlerinin ifta tarihi izin süresi içinde olmalıdır. Teminat tutarı olarak Devlet İç Borçlanma Senetlerinin teslim tarihindeki Resmi Gazete fiyatı esas alınacaktır. İzin süresi içinde ifta olan Devlet İç Borçlanma Senetleri değeri ile saklanır.

Teminatın iadesi

Madde 4- Bürolar tarafından Kuruma verilen teminatlar;

a) İzin ve yenileme talebinin reddi halinde kararın tebliğ tarihinden,

b) Yenileme talebinde bulunulmaması halinde ise izin süresinin bitiminden,

c) İzin süresi içinde büronun kendi faaliyetine son vermesi durumunda, başvuru tarihinden,

itibaren bir ay içinde teminatı alan Kurum il müdürlüğü tarafından bir alındı belgesi karşılığında, ilgili gerçek kişiye veya tüzel kişiliği idare, temsil ve ilzama yetkili kişiye ya da noter kanalıyla yetki verecekleri bir kişiye iade edilir.

İnternet üzerinden faaliyet gösterecek bürolar

Madde 5- İnternet üzerinden iş ve işçi bulma aracılığı faaliyetinde bulunmak isteyenlerin, Kurumdan özel istihdam bürosu izin belgesi almış olmaları gerekmektedir.

Bu şekilde faaliyet gösteren bürolar, web sitelerinin ana sayfasına Türkiye İş Kurumundan alınan izin belgesinin tarih ve numarası ile iş arayanlardan hiçbir ad altında menfaat temin edilmeyeceğini ve ücret alınmayacağını belirtmek zorundadırlar.

Bürolar, Kurumdan izin alınmamış yurt dışı işçi teminine yönelik ilanı yayınlamayaz.

İnternet üzerinden aracılık faaliyetinde bulunan bürolar, işveren ile yaptıkları sözleşmelerde, sitelerindeki veri tabanından yararlanılmak suretiyle işe yerleştirmenin

yapılması halinde, bürolarının bilgilendirilmesi gerektiği hususuna yer verirler.

İnternet kanalıyla faaliyet gösterecek bürolar, web sitelerine reklam alabilirler.

Verilen izinlerin iptali

Madde 6- Kurum tarafından bürolara verilen izinler;

a) İzin verildiği ya da yenilendiği tarihten itibaren 18 ay içerisinde hiçbir işe yerleştirme işlemi gerçekleştirilmemiş, izin verilmesi veya iznin yenilenmesi için aranılan şartların taşınmadığı veya sonradan kaybedildiği tespit edilmiş, Özel İstihdam Büroları Yönetmeliğinin 16 ncı maddesinde belirtildiği şekilde işveren veya işçiler ile geçersiz anlaşma yapmış olduğunun tespit edilmiş olması,

b) Bu Tebliğin 1 inci maddesinde belirtilen meslekler ve üst düzey yöneticiler dışındaki iş arayanlardan menfaat temin ettiği, ücret aldığı tespit edilen, iş arayanlar ve işverenlerle ilgili bilgi toplama, kullanma ve saklama yükümlülüklerine uymadıkları için Kurum tarafından yazılı olarak yapılan ikaza rağmen aynı eylemlerden herhangi birinin tekrarlanması,

c) İşgücü piyasasının izlenmesi için gerekli olan ve bu Tebliğin 6 ncı maddesinde belirtilen; Kuruma bilgi ve belge verme yükümlülüğüne uyulmaması, Kurum müfettişlerinin istedikleri bilgilerin verilmemesi ve/veya bu bilgilerin doğruluğunu ispata yarayan defter, kayıt ve belgelerin ibraz edilmemesi, yurt dışı iş ve işçi bulma faaliyetlerine ilişkin iş sözleşmelerinin Kuruma onaylatılmaması nedenleriyle 3 kez idari para cezası uygulanması ve bu cezaların kesinleşmiş olması,

halinde iptal edilir.

Şubelerin bağlı bulunduğu merkez büronun izninin iptali veya yenilenmemesi durumunda, şubelerin izinleri de iptal edilir.

İzin belgesi iptal edilen özel istihdam bürolarına durum, Kurum il müdürlüğüne iadeli taahhütlü posta ile bildirilir ve daha önce verilmiş izin belgesi Kurum il müdürlüğüne iade edilir.

Özel istihdam bürolarının bilgi toplamaları ve Kuruma bilgi-belge verme

Madde 7- Özel istihdam büroları ve şubeleri, işgücü piyasasının izlenmesi için gerekli olan; iş arayanlar, açık işler ve işe yerleştirmelerle ilgili hazırlayacakları istatistiksel bilgileri, üç ayda bir Kuruma posta ile ya da elektronik ortamda, Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü İstihdam Dairesi Başkanlığı, M.Rauf İnan Sok. No: 5 Sıhhiye-ANKARA adresine veya ozelistihdam@iskur.gov.tr e-posta adresine üç aylık sürenin bitimini takip eden ayın 10 una kadar düzenli olarak bildirmek, uygulamanın takibi için gerekli olan diğer bilgi ve belgeleri de talep edilmesi halinde Kurum il müdürlüğüne vermek zorundadır.

Kurum tarafından derlenen bilgiler Kurum İnternet (www.iskur.gov.tr) sayfasında yayımlanır.

Bürolar, izin başvurusu esnasında ibraz ettikleri bilgi ve belgelerde bir değişiklik olduğunda bu değişikliği bulunduğu yerdeki Kurum il müdürlüğüne bildirir.

Tüzel kişiliği idare, temsil ve ilzama yetkili kişinin değişmesi halinde, yeni yetkiliye ait, Türkiye Cumhuriyeti kimlik belgesi örneği, lisans diploması örneği, müflis veya konkordato ilan etmemiş olduğuna dair belge ve özgeçmiş Kurum il müdürlüğüne ibraz edilir.

Yürürlük

Madde 8- Bu Tebliğ yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

Yürütme

Madde 9- Bu Tebliğ hükümlerini Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı yürütür.

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

R.G. 05 Ağustos 2004 - Sayı: 25544

YÜRÜTME VE İDARE BÖLÜMÜ

Tebliğler

Vergi Barışı Kanunu Genel Tebliği (Seri No: 6)

Maliye Bakanlığından:

5228 sayılı Bazı Kanunlarda ve 178 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamede Değişiklik Yapılması Hakkında Kanunun(1) 59 uncu maddesinin (6) numaralı fıkrasıyla 4811 sayılı Vergi Barışı Kanununun 18 inci maddesinde ibare değişikliği yapılmış, Geçici 4 üncü maddesinin iki ve üçüncü fıkraları ile de anılan Kanunun bazı maddelerine ilişkin ödeme süreleri uzatılmıştır.

1- KANUN HÜKÜMLERİ

Söz konusu Kanun değişikliği ile ilgili hükümler aşağıda yer almaktadır.

"6) 25/02/2003 tarihli ve 4811 sayılı Vergi Barışı Kanununun 18 inci maddesinin (1) numaralı fıkrasında yer alan "her ay için ayrı ayrı %10 fazlası ile" ibaresi "her ay için ayrı ayrı %5 fazlası ile",

"GEÇİCİ MADDE 4- ...

25.02.2003 tarihli ve 4811 sayılı Vergi Barışı Kanununun 2 nci maddesinin (1) numaralı fıkrasının (c) bendi ile (5) numaralı fıkrası ve 7, 8, 9, 11, 12, 13, 17, 19 uncu maddeleri hariç olmak üzere, anılan Kanuna göre ödenmesi gereken taksitlerden, bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihe kadar ödenmemiş olanların, aynı Kanunun 18 inci maddesinde öngörülen oranda hesaplanacak fazlasıyla birlikte Eylül 2004 ayı sonuna kadar ödenmesi halinde, 4811 sayılı Kanun hükümlerinden yararlandırılır. Bu takdirde, ödeme süresi uzatılan taksitler için anılan Kanunun 18 inci maddesinin son taksit için öngördüğü bir aylık ek süre hükmü uygulanmaz.

Bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihten önce anılan Kanun hükümlerine göre taksit ödeme süresi sona ermiş olması nedeniyle cebren ya da rızaen tahsil edilen tutarlar, tahsil edildikleri tarihler ve yukarıdaki fıkra hükmü dikkate alınarak 4811 sayılı Kanuna göre hesaplanan taksitlere en eski vadeli olan taksitten başlamak üzere mahsup edilir ve fazla ödenen tutarlar 6183 sayılı Kanunun 23 üncü maddesine göre red ve iade edilir."

4811 sayılı Kanuna yönelik bu düzenlemeler aşağıdaki esaslar çerçevesinde uygulanacaktır.

II- UYGULAMAYA İLİŞKİN AÇIKLAMALAR

A- GEÇ ÖDEME ZAMMI ORANINA İLİŞKİN UYGULAMALAR

4811 sayılı Kanunun 18 inci maddesinde yapılan ibare değişikliği ile anılan Kanun kapsamında yapılandırılan ancak, Kanunda belirtilen taksit süreleri içerisinde ödenmemesi nedeniyle taksit tutarlarıyla birlikte tahsili gereken geç ödeme zammı oranı, Kanunun yayımını izleyen aybaşından geçerli olmak üzere %10'dan %5'e düşürülmüştür.

Buna göre, anılan değişikliği içeren 5228 sayılı Kanun 31.07.2004 tarihinde Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe girdiğinden söz konusu oran değişikliği de 01.08.2004 tarihinde yürürlüğe girmiştir.

Bu itibarla, 5228 sayılı Kanunun geçici 4 üncü maddesi çerçevesinde ödeme süresi uzatılan Vergi Barışı Kanunu taksitlerine 31.07.2004 tarihine kadar (bu tarih dahil) %10, 01.08.2004 tarihinden itibaren %5 oranında geç ödeme zammı hesaplanacaktır.

Ancak, 31.07.2004 tarihi resmi tatile rastlandığından, 02.08.2004 tarihinde yapılan ödemelerde, Temmuz/2004 ayı için %10 oranında geç ödeme zammı aranılacak, Ağustos/2004 ayı için ayrıca geç ödeme zammı hesaplanmayacaktır.

Örnek: 1- Anamur Vergi Dairesi Müdürlüğü mükelleflerinden (A), 4811 sayılı Kanunun 2/1-a maddesi kapsamında taksitlendirilen borçlarından, Nisan/2004 ayına ait taksit tutarı olan 5 milyar lirayı 16 Ağustos 2004 tarihinde ödemiştir. Bu ödeme ile birlikte adı geçen mükelleften Mayıs/2004 ila Ağustos/2004 ayları için 4 aylık geç ödeme zammının tahsili gerekmektedir.

Buna göre geç ödeme zammı;

01.05.2004-31.07.2004 tarihleri arasında her ay için ayrı ayrı %10 oranı,

01.08.2004-16.08.2004 tarihleri arasındaki geçen süre için ise %5 oranı

dikkate alınarak hesaplanacaktır.

Bu durumda;

- 01.05.2004-31.07.2004 tarihleri arasındaki süre için (5,000,000,000 x 3 x %10=) 1,500,000,000.- TL.,

- 01.08.2004-16.08.2004 tarihleri arasındaki süre için (5,000,000,000 x 1 x %5=) 250,000,000.- TL.,

olmak üzere toplam 1,750,000,000.- TL. geç ödeme zammı hesaplanması gerekmektedir.

Örnekte Nisan/2004 ayında ödenmesi gereken taksit tutarına ilişkin açıklamalar yapılmış olup Haziran/2004 ayında ödenmesi gereken taksit tutarı için de aynı şekilde hesaplama yapılacağı tabiidir.

B- ÖDEME SÜRESİ UZATILAN TAKSİTLERE İLİŞKİN UYGULAMALAR

4811 sayılı Kanun kapsamında yapılandırılan borçların muhtelif ödeme süreleri bulunmaktadır. Kanunun her bir maddesi itibarıyla taksit ödeme süreleri 1 Seri No.lu Vergi Barışı Kanunu Genel Tebliğinde açıklanmıştır.

5228 sayılı Kanunla ödeme süresi uzatılan taksitler, ekli tabloda (Ek-1) gösterilmiştir.

5228 sayılı Kanunla yapılan düzenleme, 4811 sayılı Kanun hükümlerinden yararlanmak üzere anılan Kanunda öngörülen süre ve şekilde başvuruda bulunmuş olan mükelleflerin, ödeme planına bağlanan borçlarının taksit ödeme sürelerinin uzatılmasına yönelik olup bu düzenlemeden yararlanmak isteyen mükelleflerden ayrıca yazılı başvuru aranılmayacaktır.

5228 sayılı Kanunla, Vergi Barışı Kanununun 2 nci maddesinin (1) numaralı fıkrasının (c) bendi ile (5) numaralı fıkrası ve 7, 8, 9, 11, 12, 13, 17, 19 uncu maddeleri ile belirlenen ödeme süreleri uzatılmamıştır. Bu maddelerin uygulaması ile ilgili olarak, daha önce yayımlanmış olan Vergi Barışı Kanunu Genel Tebliği ve İç Genelgelerinde yapılan açıklamalar çerçevesinde işlem tesis edilecektir.

5228 sayılı Kanunla ödeme süresi uzatılan taksitlere ilişkin özellik arz eden hususlar 4811 sayılı Kanunun ilgili maddeleri itibarıyla aşağıda belirtilmiştir.

1- 4811 Sayılı Kanunun 2 ve 3 üncü Maddeleri

4811 sayılı Kanunun 2 nci maddesi ile kesinleşmiş kamu alacaklarına, 3 üncü maddesi ile de kesinleşmemiş veya dava safhasında bulunan kamu alacaklarına ilişkin düzenlemeler yapılmış olup 2 nci maddenin (1) numaralı fıkrasının (c) bendi ile (5) numaralı fıkrası hariç olmak üzere anılan maddelere göre ödenmesi gereken taksit sayısı 9, son taksite ait ödeme süresi de Haziran/2004 ayı olarak belirlenmiştir.

5228 sayılı Kanun ile 4811 sayılı Kanunun 2 ve 3 üncü maddelerinde 9 taksit olarak ödenmesi hükmüne bağlanan alacakların taksit ödeme süreleri Eylül/2004 ayı sonuna kadar uzatılmıştır.

Buna göre, anılan maddelere göre 9 eşit taksitte ödenmek üzere ödeme planına bağlandığı halde taksit ödeme

sürelerinde ödenmeyen alacakların, 4811 sayılı Kanunun 18 inci maddesine göre hesaplanacak geç ödeme zammıyla birlikte Eylül/2004 ayı sonuna kadar ödenmesi halinde Kanun hükmünden yararlanılacaktır.

2- 4811 Sayılı Kanunun 5 inci Maddesi

4811 sayılı Kanunun "İnceleme ve tarhiyat safhasında bulunan vergiler" başlıklı 5 inci maddesi ile madde hükmüne göre hesaplanan tutarın ihbarnamenin tebliğini izleyen aydan başlamak üzere 12 ayda 6 eşit taksitte ödenmesi gerekmektedir.

5228 sayılı Kanunla düzenlenen süre uzatımı, anılan madde çerçevesinde ödeme planına bağlanan ve bu Kanunun yayımlandığı tarih itibarıyla 12 aylık ödeme süresi sona eren taksitler ile 12 aylık ödeme süresi Ağustos/2004 ayı sonunda biten ödeme planlarını kapsamaktadır. Son taksit ödeme süresi Eylül/2004 ayına rastlayan hallerde ise 4811 sayılı Kanunun 18 inci madde hükmünün uygulanacağı tabiidir.

4811 sayılı Kanunun 5 inci maddesine göre ödeme planına bağlanan ve Eylül/2004 ayı itibarıyla, 12 aylık taksit ödeme süresi sona ermemiş taksitlerin ödeme süresinde herhangi bir değişiklik bulunmamakta ve bu taksitlerin 4811 sayılı Kanunun 18 inci maddesi hükmü çerçevesinde ödenmesi mümkündür.

Örnek: 2- Emirdağ Vergi Dairesi Müdürlüğü mükelleflerinden (B)'nin Ağustos/2000 dönemi hesapları gelir (stp) vergisi açısından incelenmiş ve bu döneme ilişkin olarak tarh edilen vergi ve kesilen cezaya ilişkin ihbarname 07.08.2003 tarihinde tebliğ edilmiştir.

Mükellef 4811 sayılı Kanunun 5 inci maddesinden yararlanmak üzere süresinde başvuruda bulunmuş ve anılan maddeye göre hesaplanan tutarlar; ilk taksit Eylül/2003 ayından başlamak üzere sırasıyla Kasım/2003, Ocak/2004, Mart/2004, Mayıs/2004, Ağustos/2004 aylarında ödenmek üzere ödeme planına bağlanmıştır.

5228 sayılı Kanunun yayımlandığı tarih itibarıyla mükellef ilk dört taksiti süresinde ödemiş diğer taksitleri ödememiştir.

Buna göre mükellefin;

- Mayıs/2004 taksitini;

01.06.2004-31.07.2004 tarihleri arasındaki süre için aylık %10,

01.08.2004-30.09.2004 tarihleri arasındaki süre için aylık %5,

- Ağustos/2004 taksitini;

01.09.2004-30.09.2004 tarihleri arasındaki süre için aylık %5

oranında hesaplanacak geç ödeme zammıyla birlikte Eylül/2004 ayı sonuna kadar ödemesi mümkün bulunmaktadır.

Örnek: 3- Örnek (2)'de belirtilen mükellefe vergi ve cezaya ilişkin ihbarnamenin 10.02.2004 tarihinde tebliğ edildiği varsayıldığında, 4811 sayılı Kanunun 5 inci maddesine göre hesaplanan tutarlar; ilk taksit Mart/2004 ayından başlamak üzere sırasıyla Mayıs/2004, Temmuz/2004, Eylül/2004, Kasım/2004, Şubat/2005 aylarında ödenmek üzere ödeme planına bağlanacaktır.

5228 sayılı Kanunun yayımlandığı tarih itibarıyla mükellef ilk iki taksiti süresinde ödemiş, diğer taksitler için henüz bir ödemede bulunmamıştır.

5228 sayılı Kanun bu mükellefin örnekte verilen ödeme planında belirlenen taksit ödeme sürelerinde herhangi bir değişiklik yapmamaktadır.

Buna göre, mükellefin 4811 sayılı Kanunun 18 inci maddesi uyarınca;

- Temmuz/2004 ayına ait üçüncü taksiti de dahil olmak üzere 4 üncü ve 5 inci taksitlerini, son taksit ödeme süresi (Şubat/2005 ayı) sonuna kadar,

- Şubat/2005 ayında ödemesi gereken son taksitini ise Mart/2005 ayı sonuna kadar,

her ay ve kesri için ayrı ayrı %5 oranında hesaplanacak geç ödeme zammıyla birlikte ödeme imkanı bulunmaktadır.

3- 4811 Sayılı Kanunun 6 ncı Maddesi

a- Pişmanlıkla Beyan

4811 sayılı Kanunun 6 ncı maddesinin (1) numaralı fıkrasının (a) bendinde, Kanunun kapsadığı dönemlere ilişkin olarak Şubat/2003 ayı sonuna kadar (Kanunun 21 inci maddesinin Bakanlığımıza verdiği yetkiye istinaden 21 Nisan 2003 günü mesai bitimine kadar) Vergi Usul Kanununun 371 inci maddesine göre beyan edilen matralılar üzerinden tarh ve tahakkuk ettirilen vergilerin tamamı ile hesaplanacak pişmanlık zammının ve kesilen usulsüzlük cezasının ayrı ayrı %10'unun; 6 eşit taksitte Şubat (Kanunun 21 inci maddesinin Bakanlığımıza verdiği yetkiye istinaden 21 Nisan 2003 günü mesai bitimine kadar), Nisan, Haziran, Ağustos, Ekim, Aralık 2003 ayları sonuna kadar tamamen ödenmesi şartıyla pişmanlık zammı ve usulsüzlük cezasının kalan %90'ının tahsilinden vazgeçileceği belirtilmektedir.

5228 sayılı Kanunun yayımlandığı tarih itibarıyla madde hükmüne göre ödenmesi gereken taksitlerin tamamının ödeme süresi sona ermiştir.

Bu durumda 4811 sayılı Kanunun 6/1-a maddesine göre pişmanlık hükümlerine göre beyan edilip ödenmesi gerektiği halde ödenmemiş olan taksitlerin tamamının Eylül/2004 ayı sonuna kadar Kanunun 18 inci maddesine göre hesaplanacak geç ödeme zammıyla birlikte ödenmesi halinde madde hükmünden yararlanılacaktır.

5228 sayılı Kanunun yayımlandığı tarih itibarıyla madde hükmüne göre ödenmesi gereken taksitlerin ödenmemiş olması nedeniyle madde hükmünden yararlanma hakkını kaybeden mükellefler ile ilgili olarak 1 Seri No.lu Vergi Barışı Kanunu Genel Tebliğinde belirtildiği şekilde pişmanlık hükümleri ihlal edilmiş sayılarak 213 sayılı Vergi Usul Kanunu hükümleri çerçevesinde yapılan işlemler iptal edilecek, ödenmemiş taksitlerin Eylül/2004 ayı sonuna kadar ödenmesi şartıyla 4811 sayılı Kanuna göre işlem tesis edilecektir.

Diğer taraftan, 4811 sayılı Kanunun 6/1-a maddesine göre beyan edilip 5228 sayılı Kanun hükümlerine göre de tamamen ödenmeyen taksitler için mükellefler ödedikleri tutar kadar Kanun hükümlerinden yararlanacaktır. Ancak, Kanunun 18 inci maddesine göre yapılacak hesaplamalar sonucunda ödenmediği tespit edilen tutar pişmanlıkla beyan edilip ödeme yönünden şartların ihlal edildiği tutar olarak kabul edilecek ve 213 sayılı Kanun hükümlerine göre işlem yapılacaktır.

Örnek: 4- Şereflikoçhisar Vergi Dairesi mükelleflerinden olup işletme hesabı esasına göre defter tutan mükellef (D), 25 Mart 2002 tarihine kadar vermesi gereken Şubat/2002 dönemine ait katma değer vergisi beyannamesini 4811 sayılı Kanun hükümlerine göre pişmanlıkla 14 Mart 2003 tarihinde vermiştir. Şubat 2002 dönemine ait ödenmesi gereken katma değer vergisi tutarı 500,000,000.- TL'dir.

Mükellefin 4811 sayılı Kanuna göre, vergi aslı olan 500,000,000.- TL., Pişmanlık Zammının %10'u olan 42,000,000.- TL.; Usulsüzlük Cezasının %10'u olan 990,000.- TL. olmak üzere toplam 542,990,000.- TL. ödemede bulunması gerekmektedir.

Mükellef ilk iki taksitini süresinde, üç ve dördüncü taksitlerini de 5228 sayılı Kanunla yapılan düzenlemeden faydalanarak geç ödeme zammıyla birlikte ödemiştir. Buna göre, 4811 sayılı Kanuna göre ödenen dört taksit tutarı toplamı 361,994,000.- TL. olup mükellef ödediği tutar kadar Kanun hükmünden yararlanacaktır. Mükelleften tahsil edilen geç ödeme zammının ise herhangi bir kamu alacağına mahsubu söz konusu olmayıp bütçe geliri olarak kaydedileceği tabiidir.

Bu durumda, yapılan ödemeden;

Vergi aslına isabet eden tutar,

Vergi aslı X Yapılan ödeme tutarı 500,000,000 X
361,994,000 = 333,333,947.- TL.

Ödenmesi gereken toplam tutar 542,990,000

Pişmanlık zammına isabet eden tutar,

Pişmanlık zammı X Yapılan Ödeme tutarı 42,000,000 X
361,994,000 = 28,000,052.- TL.

Ödenmesi gereken toplam tutar 542,990,000

Usulsüzlük cezasına isabet eden tutar,

Usulsüzlük cezası X Yapılan ödeme tutarı 990,000 X
361,994,000 = 660,001.-TL.

Ödenmesi gereken toplam tutar 542,990,000

Olarak bulunacaktır.

4811 sayılı Kanuna göre mükellefin usulsüzlük cezasına karşılık yaptığı 660,001.- TL. ödemenin toplam 9,900,000.- TL. usulsüzlük cezasından terkin edilecek kısmına ilişkin tutar ise aşağıdaki formülle bulunacaktır.

Usulsüzlük Cezasından terkin edilecek tutar,

Toplam usulsüzlük cezası X Ödenen tutar 9,900,000 X
660,001 = 6,600,010.- TL.'dir.

Ödenmesi gereken tutar 990,000

Mükellefin ödediği bu tutarlar için pişmanlık hükümleri geçerli sayılacak, ödenmemiş tutarlar için 213 sayılı Kanunun 30 uncu maddesinin dördüncü fıkrası uyarınca kanuni süreden sonra kendiliğinden verilen beyannameler ile ilgili olarak yapılması gereken işlemler tesis edilecektir.

Bu durumda, vergi aslından kalan (500,000,000-333,333,947=) 166,666,053.- TL. esas alınarak 213 sayılı Kanuna göre gecikme faizi ve vergi ziyayı cezası hesaplanacaktır. Hesaplanan vergi ziyayı cezasının, kesilecek usulsüzlük cezası ile mukayese edileceği tabidir.

4811 sayılı Kanuna göre usulsüzlük cezasından terkin edilecek tutar (6,600,010.- TL.) ise hesaplanan vergi ziyayı cezasından veya kesilecek usulsüzlük cezasından düşülerek tahsil edilen ceza tutarı bulunacaktır.

Örnekte yapılan hesaplamalarda, 2004 Mali Yılı Bütçe Kanununun 39 uncu maddesinde yer alan 50,000 lira ve katlarının küsuratının hesaplarda gösterilmeyeceğine ilişkin hüküm dikkate alınmamıştır.

b- Kendiliğinden Verilen Beyannameler

4811 sayılı Kanunun 6 ncı maddesinin (1) numaralı fıkrasının (b) bendinde, Kanunun kapsadığı dönemlere ilişkin olarak Şubat/2003 ayı sonuna kadar (Kanunun 21 inci maddesinin Bakanlığımıza verdiği yetkiye istinaden 21 Nisan 2003 günü mesai bitimine kadar) Vergi Usul Kanununun 30 uncu maddesinin dördüncü fıkrasına göre kendiliğinden verilen beyannameler üzerinden tarh ve tahakkuk ettirilen vergilerin tamamı ile hesaplanacak gecikme faizinin ve kesilecek vergi cezalarının ayrı ayrı %20'sinin; 6 eşit taksitte Şubat (Kanunun 21 inci maddesinin Bakanlığımıza verdiği yetkiye istinaden 21 Nisan 2003 günü mesai bitimine kadar), Nisan, Haziran, Ağustos, Ekim, Aralık 2003 ayları sonuna kadar tamamen ödenmesi ve dava açılmaması şartıyla gecikme faizi ile vergi cezalarının kalan %80'inin tahsilinden vazgeçileceği belirtilmektedir.

5228 sayılı Kanunun yayımlandığı tarih itibarıyla madde hükmüne göre ödenmesi gereken taksitlerin tamamının ödeme süresi sona ermiştir.

Bu durumda 4811 sayılı Kanunun 6/1-b maddesine göre kendiliğinden verilen beyannameler ile ilgili olarak ödenmesi gerektiği halde ödenmemiş olan taksitlerin tamamının Eylül/2004 ayı sonuna kadar Kanunun 18 inci maddesine göre hesaplanacak geç ödeme zammıyla birlikte ödenmesi halinde madde hükmünden yararlanılacaktır.

4811 sayılı Kanunun 6/1-b maddesine göre beyan edilen tutarların tamamının ödenmemiş olması halinde mükelleflerin ödedikleri tutar kadar Kanun hükümlerinden yararlanacakları tabiidir.

4- 4811 Sayılı Kanunun 15 inci Maddesinin (1) Numaralı Fıkrası

4811 sayılı Kanunun 15 inci maddesinin (1) numaralı fıkrası ile 2886 sayılı Devlet İhale Kanununun 75 inci maddesi ile 6183 sayılı Amme Alacaklarının Tahsil Usulü Hakkında Kanuna göre tahsili öngörülen ecrimisillerden, vadesi 31.08.2002 tarihinden önce olduğu halde bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarih itibarıyla ödenmemiş bulunanların tamamı ile bu tutara gecikme zammı yerine bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarihe kadar Devlet İstatistik Enstitüsünün her ay için belirlediği toptan eşya fiyat endeksinin aylık oranı esas alınarak hesaplanacak tutarın, altı eşit taksitte Şubat (Kanunun 21 inci maddesinin Bakanlığımıza verdiği yetkiye istinaden 21 Nisan 2003 günü mesai bitimine kadar), Nisan, Haziran, Ağustos, Ekim, Aralık 2003 ayları sonuna kadar tamamen ödenmesi, dava açılmaması veya açılmış davalardan vazgeçilmesi şartıyla ecrimisillere uygulanan gecikme zamlarının tahsilinden vazgeçileceği hükme bağlanmıştır.

5228 sayılı Kanunun yayımlandığı tarih itibarıyla madde hükmüne göre ödenmesi gereken taksitlerin tamamının ödeme süresi sona ermiştir.

Bu durumda 4811 sayılı Kanunun 15/1 maddesine göre ecrimisil alacaklarına ilişkin olarak ödenmesi gerektiği halde ödenmemiş olan taksitlerin tamamının Eylül/2004 ayı sonuna kadar Kanunun 18 inci maddesine göre hesaplanacak geç ödeme zammıyla birlikte ödenmesi halinde madde hükmünden yararlanılacaktır.

III- DİĞER HUSUSLAR

1- 5228 sayılı Kanunun geçici 4 üncü maddesinin üçüncü fıkrası ile ikinci fıkra kapsamına giren ve 4811 sayılı Kanun hükümlerine göre taksit ödeme süresi sona ermiş olması nedeniyle cebren ya da rızaen tahsil edilen tutarların, tahsil edildikleri tarihler dikkate alınarak anılan Kanun hükümlerine göre hesaplanan taksitlere en eski vadeli olan taksitten başlamak üzere mahsup edileceği ve fazla ödenen tutarların 6183 sayılı Kanunun 23 üncü maddesine göre red ve iade edileceği hükme bağlanmıştır.

Bu düzenleme ile 4811 sayılı Kanuna göre taksitlendirilen ancak, anılan Kanunun öngördüğü sürede ödenmemesi sebebiyle cebren ya da rızaen tahsil edilen tutarların, 5228 sayılı Kanunla yapılan düzenleme çerçevesinde 4811 sayılı Kanundan yararlandırılmak üzere mahsubuna imkan sağlanmıştır.

Bu hükme göre yapılacak mahsup işlemlerinde, en eski vadeli taksitten başlanılacak ve tahsil edilen tutarların tahsilat tarihleri de dikkate alınarak 4811 sayılı Kanunun 18 inci maddesi hükmüne göre geç ödeme zammı hesaplanacaktır.

4811 sayılı Vergi Barışı Kanunu, mükelleflerin taleplerine bağlı olarak uygulanan bir Kanun olduğundan, 4811 sayılı Kanunda öngörülen taksit ödeme sürelerinde (18 inci madde ile düzenlenen süreler dahil) ödeme yapmamış olmaları nedeniyle Kanun hükümlerini ihlal etmiş olan ve 5228 sayılı Kanun hükümlerinden yararlanmak istemeyen mükelleflerden, cebren ya da rızaen tahsil edilen tutarların mahsubununun, 6183 sayılı Kanununun 47 nci maddesi de dikkate alınarak yapılacağı tabiidir.

Ancak, 4811 sayılı Kanununun 18 inci maddesine göre yapılan ödeme veya tahsilatlar Kanun kapsamında ödeme kabul edildiğinden, bu ödeme veya tahsilatlar için herhangi bir düzeltme yapılmayacak, tahsil edilen bu tutarlar, 1 Seri No.lu Vergi Barışı Kanunu Genel Tebliği ile bu tebliğde açıklandığı şekilde mahsup edilecektir.

2- 4811 sayılı Kanuna göre ödenmesi gereken taksitlerin tamamını süresinde ödemeyen ve 5228 sayılı Kanunla getirilen ödeme süresi içerisinde de ödeme yapmayan mükellefler Kanundan yararlanma haklarını kaybedecektir.

Mükelleflerin 4811 sayılı Kanundan ödedikleri tutar kadar yararlanma imkanı bulunduğundan, 5228 sayılı Kanun ile verilen ödeme süresi içinde de taksitlerine karşılık kısmen ödeme yapmaları mümkündür.

3- 5228 sayılı Kanunun yayımlandığı tarihten önce 4811 sayılı Kanuna göre belirlenen taksitlerden herhangi birini süresinde ödemediği halde izleyen taksitlere karşılık ödemediği bulunan mükelleflerden tahsil edilen tutarlar, vadesi önce gelen taksitten başlamak ve Kanununun 18 inci maddesine göre geç ödeme zammı hesaplanmak suretiyle mahsup edilecektir. Ancak, son taksite karşılık taksit ödeme süresini izleyen ayda geç ödeme zammı ile birlikte yapılan ödemeler düzeltilmeyecek, bu taksit içerisinde yer alan kamu alacaklarına mahsup edilecektir. Belirtilen şekilde yapılan mahsuplar sonucunda kalan taksit tutarlarınının 5228 sayılı Kanun ile yapılan düzenleme çerçevesinde ödenme imkanı bulunduğu tabiidir.

4- 4811 sayılı Kanununun 3 üncü maddesinin (7) numaralı fıkrasında "Bu madde ile 2 nci madde hükmünden yararlanmak üzere başvuruda bulunan mükellefler, yararlandıkları vergi türlerinden, taksit ödeme süresince tahakkuk edenleri zor durum olmaksızın vadesinde ödemedikleri takdirde belirtilen madde hükümlerinden yararlanamazlar." hükmüne yer verilmiştir.

1 Seri No.lu Vergi Barışı Kanunu Genel Tebliğinin II/D bölümünde bu hükme ilişkin açıklamalara yer verilmiş ve Kanundaki "zor durum hali" ifadesinin 6183 sayılı Kanununun 48 inci maddesinde geçen "çok zor durum" halini ifade ettiği açıklanmıştır.

4811 sayılı Kanununun bu hükmü, 5228 sayılı Kanun ile getirilen ödeme süresi içinde de geçerli olup mükelleflerin Kanundan yararlandıkları vergi türlerinden bu süre içinde

tahakkuk edenleri de (zor durum hali hariç) vadelerinde ödemeleri gerekecektir.

4811 sayılı Kanununun 2 ve 3 üncü maddesinden yararlanan mükelleflerin yararlandıkları vergi türlerinden daha sonra tahakkuk edenleri zor durum nedeniyle ödeyememeleri halinde, zor durum hallerinin tespiti ile ilgili müracaatlarını 6183 sayılı Kanun hükümleri çerçevesinde yapmaları gerektiği tabiidir.

5- 6183 sayılı Kanununun 4179 sayılı Kanunla eklenen Ek 1 inci maddesinin Bakanlar Kuruluna verdiği yetkiye istinaden, 06.06.2003 tarih ve 25130 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan 2003/5699 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile 4811 sayılı Kanun hükümlerine göre taksitlerini vadesinden önce ödeyen mükelleflere tanınan erken ödeme indirimi, kanuni süreden önce erken ödenen taksitlere uygulandığından, 5228 sayılı Kanunla getirilen ödeme süresi içinde geç ödeme zammı ile birlikte yapılan ödemelere uygulanmayacaktır.

Tebliğ olunur.(*).

(*) EK 1 İÇİN RESMİ GAZETE'YE BAKINIZ.

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

R.G. 09 Ağustos 2004 - Sayı: 25548

YÜRÜTME VE İDARE BÖLÜMÜ

Yönetmelikler

Kadın İşçilerin Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığından:

BİRİNCİ BÖLÜM

Amaç, Kapsam, Dayanak ve Tanımlar

Amaç

Madde 1- Bu Yönetmeliğin amacı, on sekiz yaşını doldurmuş kadın işçilerin gece postalarında çalıştırılmasına ilişkin usul ve esasları düzenlemektir.

Kapsam

Madde 2- Bu Yönetmelik, 22/05/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanunu kapsamındaki işyerlerinde 18 yaşını doldurmuş kadın işçilerin gece postalarında çalıştırılmaları ile ilgili koşulları kapsar.

Dayanak

Madde 3- Bu Yönetmelik, 22/05/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanununun 73 üncü maddesine dayanılarak hazırlanmıştır.

Tanımlar

Madde 4- Bu Yönetmelikte geçen;

Bölge Müdürlüğü: İşyerinin bağlı bulunduğu Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Bölge Müdürlüğünü,

Kadın işçi: Medeni durumuna bakılmaksızın on sekiz yaşını doldurmuş kadın işçileri,

Gece postası: 4857 sayılı İş Kanununun 69 uncu maddesinde belirtilen gece çalışma sürelerini kapsayan ve yedibuçuk saati geçmeyen çalışma zamanını,

ifade eder.

İKİNCİ BÖLÜM

Kadın İşçilerin Gece Postasında Çalıştırılmaları

Kadın İşçilerin Gece Postasında Çalıştırılma Süresi

Madde 5- Kadın işçiler her ne şekilde olursa olsun gece postasında yedibuçuk saatten fazla çalıştırılmaz.

İşyerine Götürüp Getirme

Madde 6- Belediye sınırları dışındaki her türlü işyeri işverenleri ile belediye sınırları içinde olmakla beraber, posta değişim saatlerinde alışılmış araçlarla gidip gelme zorluğu bulunan işyeri işverenleri, gece postalarında çalıştıracakları kadın işçileri, sağlayacakları uygun araçlarla ikametgahlarına en yakın merkezden işyerine götürüp getirmekle yükümlüdür.

Rapor

Madde 7- Kadın işçilerin, gece postalarında çalıştırılmaları için, işe başlamadan önce işyeri hekimi, işyeri ortak sağlık birimi, işçi sağlığı dispanserleri, bunların bulunmadığı yerlerde sırasıyla en yakın Sosyal Sigortalar Kurumu, sağlık ocağı, Hükümet veya belediye doktorlarına muayene ettirilerek, çalışmalarına engel bir durumun olmadığına dair sağlık raporlarının alınması şarttır. Bu işçilerin muayeneleri her altı ayda bir tekrarlanır.

Kadın İşçilerin Çalışan Eşlerinin Gece Postalarında Çalıştırılmaları

Madde 8- Kadın işçinin kocası da işin postalar halinde yürütüldüğü aynı veya ayrı bir işyerinde çalışıyor ise, kadın işçinin isteği üzerine, gece çalıştırılması, kocasının çalıştığı gece postasına rastlamayacak şekilde düzenlenir.

Aynı işyerinde çalışan karı kocanın aynı gece postasında çalışma istekleri, işverence, olanak oranında karşılanır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

Gebelik ve Analık Durumunda Çalışma ve Bildirim

Gebelik ve Analık Durumunda Çalıştırılma Yasağı

Madde 9- Kadın işçiler, gebe olduklarının doktor raporuyla tespitinden itibaren doğuma kadar, emziren kadın işçiler ise doğum tarihinden başlamak üzere altı ay süre ile gece postalarında çalıştırılmazlar. Emziren kadın işçilerde bu süre, ana ve çocuğun sağlığı açısından gerekli olduğunun işyeri hekimi, işyeri ortak sağlık birimi, işçi sağlığı dispanserleri, bunların bulunmadığı yerlerde sırasıyla en yakın Sosyal Sigortalar Kurumu, sağlık ocağı, Hükümet

veya belediye doktoru raporuyla belgelenmesi halinde, bir yıla kadar uzatılır.

Bu işçilerin anılan sürelerdeki çalışmaları, 14/07/2004 tarihli ve 25522 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik hükümleri saklı kalmak üzere, gündüz postalarına rastlayacak şekilde düzenlenir.

Bildirim

Madde 10- Gece postalarında kadın işçi çalıştırmak isteyen işverenler, gece çalıştırılacak kadın işçilerin isim listelerini ilgili bölge müdürlüğüne gönderirler.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

Son Hükümler

Yürürlük

Madde 11- Bu Yönetmelik yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

Yürütme

Madde 12- Bu Yönetmelik hükümlerini Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı yürütür.

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

R.G. 26 Ağustos 2004 - Sayı: 25565

YÜRÜTME VE İDARE BÖLÜMÜ

Tebliğler

4857 sayılı İş Kanununun 65 inci Maddesine Göre Uygulanacak Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneğine İlişkin Tebliğ

(Tebliğ No: 1)

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığından:

1- Bu Tebliğin amacı; 4857 sayılı İş Kanununun 65 inci maddesine dayanılarak çıkarılan ve 31.03.2004 tarih ve 25419 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan "Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneğine İlişkin Yönetmelik" in uygulanmasında karşılaşılan tereddütlerin ortadan kaldırılarak, ilgililerin gereksiz başvuru ve işlemlerde bulunmalarını önlemektir.

2- İşverenin yaptığı bildirim, öncelikle Türkiye İş Kurumu tarafından sebep ve şekil yönünden değerlendirilir.

3- Yönetmeliğin 6 ncı maddesi uyarınca, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanının genel ekonomik krizin varlığını kabul eden açıklaması bulunmadan, genel ekonomik kriz gerekçesi ile yapılan başvurulara, Türkiye İş Kurumu tarafından, kısa çalışma talebinin uygun bulunmadığı bildirilir.

4- Yönetmeliğin 3 üncü maddesindeki zorlayıcı sebep tanımına girmeyen kısa çalışma, faaliyetin kısmen veya tamamen durdurulma hallerinde işverenin bildirim yükümlülüğü bulunmamaktadır. Bu tür bildirimler 4857 sayılı İş Kanununun 65 nci madde kapsamı dışında kabul edilir.

Zorlayıcı sebeplerle bağdaşmadığı halde, nakit darlığı, ödeme güçlüğü, pazar daralması ve stok artışı gibi işyeri ekonomik kriz sebeplerine dayalı olarak yapılan başvurular için uygunluk tespiti yapılmayacaktır. Bu tür başvurular da Türkiye İş Kurumunca yanıtlanır.

Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğüne zorlayıcı sebepler içinde değerlendirilen başvurular, uygunluk tespiti için Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulu Başkanlığına intikal ettirilir.

Tebliğ olunur.

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

R.G. 26 Ağustos 2004 - Sayı: 25565

YÜRÜTME VE İDARE BÖLÜMÜ

Tebliğler

Devlet Memurlarına Doğum Sebebiyle Verilecek İzinler Hakkında Tebliğ

(Tebliğ No: 2004/3)

Devlet Personel Başkanlığından:

Devlet memurlarına doğum sebebiyle verilen mazeret izni ve aylıksız izne ilişkin olarak, 21 Temmuz 2004 tarihli ve 25529 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan 14.07.2004 tarihli ve 5223 sayılı Devlet Memurları Kanununun Bazı Maddelerinin Değiştirilmesi Hakkında Kanun ile değiştirilen 14.07.1965 tarihli ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 104 üncü maddesinin değişik (A) bendi ile değişik 108 inci maddesinin üçüncü fıkrasının uygulanması sırasında ortaya çıkması muhtemel tereddütlerin giderilmesi ve uygulama birliğinin sağlanması amacıyla aşağıdaki açıklamaların yapılması gerekli görülmüştür.

A- ESKİ VE YENİ HÜKÜMLERE İLİŞKİN AÇIKLAMALAR

1. Doğum Sebebiyle Verilecek Mazeret İzni

Değişiklikten önceki hali; "Kadın memura doğum yapmasından önce 3 hafta ve doğum yaptığı tarihten itibaren 6 hafta müddetle izin verilir. Bu süreden sonra da 6 ay süre ile günde birbuçuk saat süt izni verilir."

Değişiklikten sonraki hali; "Memura doğum yapmasından önce 8 hafta ve doğum yaptığı tarihten itibaren 8 hafta olmak üzere toplam 16 hafta süre ile aylıklı izin verilir. Çoğul gebelik halinde, doğumdan önceki 8 haftalık süreye 2 hafta süre eklenir. Ancak sağlık durumu uygun olduğu

takdirde, tabibin onayı ile memur isterse doğumdan önceki 3 haftaya kadar işyerinde çalışabilir. Bu durumda, memurun çalıştığı süreler, doğum sonrası sürelerle eklenir. Yukarıda öngörülen süreler memurun sağlık durumuna göre tabip raporunda belirlenecek miktarda uzatılabilir. Memurlara, bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam bir buçuk saat süt izni verilir. Süt izninin kullanımında annenin saat seçimi hakkı vardır."

Yapılan bu değişiklikle;

a) Memura doğum yapmasından önce 3 hafta ve doğum yaptığı tarihten itibaren 6 hafta süreyle, verilen toplam 9 haftalık mazeret izni, doğum yapmasından önce 8 hafta ve doğum yaptığı tarihten itibaren de 8 hafta olmak üzere toplam 16 haftaya çıkarılmıştır.

b) Doğumdan önceki mazeret izni süresi 3 haftadan 8 haftaya çıkarılmakla birlikte, çoğul gebeliklerde (ikiz, üçüz...) bu 8 haftalık süreye 2 haftalık bir süre daha ilave edilmiştir. Böylece çoğul gebeliklerde doğumdan önceki mazeret izni süresi 10 haftaya çıkarılmıştır.

c) Memura, sağlık durumunun uygun olmasına ve tabibin onay vermesine bağlı olarak, isteği üzerine doğumdan önceki 3 haftaya kadar işyerinde çalışabilmesi ve bu durumda çalıştığı sürelerin doğum sonrası izin sürelerine eklenmesi imkanı tanınmaktadır.

d) Kanunda öngörülen doğum sonrası mazeret izni sürelerinin, memurun sağlık durumuna göre tabip raporunda belirlenecek miktarda uzatılabilmesi imkanı getirilmiştir.

e) Memura doğum sonrası 6 haftalık izinden sonra verilen 6 ay süreli süt izninin, başlangıç tarihi belirlenmeksizin çocuğun bir yaşını doldurduğu tarihe kadar verilmesi imkanı sağlanmış ve günde toplam bir buçuk saat olan bu iznin kullanımında anneye saat seçimi hakkı da tanınmıştır.

2. Doğum Sebebiyle Verilecek Aylıksız İzin

Değişiklikten önceki hali; "Doğum yapan memurlara istekleri halinde en çok on iki aya kadar aylıksız izin verilebilir."

Değişiklikten sonraki hali; "Doğum yapan memurlara istekleri halinde 104 üncü maddenin (A) bendinde belirtilen sürelerin bitiminden itibaren 12 aya kadar aylıksız izin verilir."

Yapılan bu değişiklik ile;

a) Memura verilecek aylıksız iznin başlangıç tarihi, doğum sonrası mazeret izninin bitimi olarak belirlenmek suretiyle, aylıksız iznin hangi tarihte başlatılacağı hususu açıklığa kavuşturulmuştur.

b) Aylıksız izin verilmesi konusunda, önceki düzenlemede yer alan "... aylıksız izin verilebilir." ifadesi ile izin verme hususu idarenin takdirine bırakılmışken, yeni düzenlemede yer alan " aylıksız izin verilir." ifadesi ile memurun isteği

halinde idarenin izin vermesi gerektiği kanun hükmünde açıkça belirtilmiştir.

B- UYGULAMAYA İLİŞKİN AÇIKLAMALAR

1. Doğum Öncesi Mazeret İzni

Doğum yapmış olan veya eski hükme istinaden doğum öncesi mazeret iznini kullanmakta olan memurlar doğum öncesi 8 haftalık izin süresinin kalan 5 haftalık kısmını doğum sonrası kullanamayacaklardır.

Şöyle ki; yeni düzenleme ile doğum öncesi mazeret izni hakkı 8 hafta olarak belirlenmiş, ancak, sağlık durumunun uygunluğu ve tabibin onayı şartına bağlı olarak memurun istemesi halinde, doğumdan önceki 3 haftaya kadar işyerinde çalışabileceği hükme bağlanmıştır. Diğer bir deyişle, doğum öncesi iznin asgari sınırı 3 hafta olarak kabul edilerek, kalan 5 haftalık sürenin (memur 4 hafta izin kullanıyorsa; kalan 4 haftalık sürenin, memur 5 hafta izin kullanıyorsa; kalan 3 haftalık sürenin ya da memur 6 hafta doğum öncesi izin kullanıyorsa; kalan 2 haftalık sürenin) doğum sonrası sürelerle eklenmesi imkanı getirilmiştir. Ancak, memurun doğumdan önceki 3 haftaya kadar iş yerinde çalışabileceğine dair kararın tabip onayı ile belirleneceği ve geçmişe yönelik bir tabip onayının alınmasından söz edilemeyeceği gözönüne alındığında, doğum yapmış olan veya eski hükme istinaden doğum öncesi mazeret iznini kullanmakta olan memurların izin süresinin 3 haftadan fazla olan kısmının doğum sonrası mazeret iznine ilavesi imkansız hale gelmekte, bu sebeple, doğum öncesi 8 haftalık izin süresinden artan 5 haftalık izin süresinin doğum sonrasına ilave edilmesi mümkün bulunmamaktadır.

Henüz doğum öncesi iznine ayrılmamış olan ve doğum yapmasına 3 haftadan fazla süresi bulunan memur, 8 haftadan fazla olmamak üzere izin kullanabileceği gibi istemesi ve tabibin onayı ile doğumdan önceki 3 haftaya kadar işyerinde çalışmasına karar verilmesi halinde, çalıştığı sürelerin doğum sonrası izin süresine eklenmesi gerekmektedir.

Örnek: Kanunun yürürlük tarihi olan 21.07.2004 tarihi başlangıç alınarak doğum yapmasına 6 hafta kalmış olan bir memurun doğumdan önceki 3 haftaya kadar işyerinde çalışmasına tabip onayı ile karar verilmiş olması halinde kalan 3 haftalık süre doğum sonrası iznine eklenebilir. Yine 21.07.2004 tarihi başlangıç alınarak doğum yapmasına 4 hafta kalan bir memur 1 haftalık sürenin tabip raporu ile doğum sonrasına eklenmesini isteyebilir.

2. Doğum Sonrası Mazeret İzni

Eski hükme istinaden doğum sonrası iznini kullanmakta olan memurun izin süresinin, 8 haftalık süreye tamamlattırılması gerekmektedir.

Örnek: Halen doğum sonrası mazeret izni kullanan ve henüz bu iznin 2 nci haftasında olan bir memura 6 hafta daha izin verilir, aynı şekilde doğum izninin 6 nci haftasında olan bir memura ise 2 hafta daha izin verilir.

3. Süt İzni

Eski hükme istinaden 6 aylık süt izni süresini tamamlayıp tamamlamadığına ve gebeliğin çoğul gebelik olup olmadığına bakılmaksızın, çocuğu henüz bir yaşından küçük olan memurun, çocuğu bir yaşını tamamlayana kadar günde bir buçuk saatlik sili izninden yararlandırılması ve önceden süt izninin kullanımında anneye saat seçim hakkı tanınmamış ise bu hakkın da ayrıca tanınması gerekmektedir.

Örnek: 6 aylık süt izni süresini kullanan ve şu anda çocuğu 9 aylık olan bir memura 3 ay daha süt izni verilmesi ve bu sürenin hesabında "... bir yaşından küçük olma ..." kriterinin esas alınması, ayrıca ikiz veya üçüz çocuğu olan bir memur için de süt izninin toplam bir buçuk saat olarak kullandırılması gerekmektedir.

Tebliğ olunur.

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