

ÇİMENTO

ÇİMENTO MÜSTAHSİLLERİ İŞVERENLERİ SENDİKASI YAYIN ORGANI

İŞVEREN

Cilt 18 • Sayı 2 • Mart 2004



... Hepiniz bilirsiniz ki, Avrupa'nın en önemli devletleri, Türkiye'nin zararıyla, Türkiye'nin gerilemesiyle ortaya çıkmışlardır. Bugün bütün dünyayı etkileyen, milletimizin hayatını ve ülkemizi tehdit altında bulunduran, en güçlü gelişmeler, Türkiye'nin zararıyla gerçekleşmiştir. Eğer güçlü bir Türkiye varlığını sürdürseydi, denebilir ki İngiltere'nin bugünkü siyaseti var olmayacaktı. Türkiye, Viyana'dan sonra Peşte ve Belgrat'ta yenilmeseydi, Avusturya/Macaristan siyasetinin sözü edilmeyecekti. Fransa, İtalya, Almanya da, aynı kaynaktan esinlenerek hayat ve siyasetlerini geliştirmişler ve güçlendirmişlerdir."

6 Mart 1922

Güçlü Bir Türkiye Meclis Konuşmasından
TBMM Gizli Celse Zabıtları Cilt-3

K. Atatürk

ISSN 1300-3526



9771300 352007





Merhaba,

Toplu İş Sözleşmesi Görüşmeleri....

Üyemiz Çimento fabrikalarını kapsayan toplu iş sözleşmesi görüşmeleri uyuşmazlıkla sonuçlandı. Toplu İş Sözleşmesi görüşmelerimize, geçtiğimiz dönemlerle kıyaslandığında daha zorlu ve sıkıntılı bir hava damgasını vurdu. Tarafların, birbirlerini aslında aynı geminin yolcuları gibi görmekte oldukları, asgari müşterekte birleşmenin ise güçlüğü, görüşmeler boyunca kendini kuvvetli bir biçimde hissettirdi.

Ülkemizin içinde bulunduğu ekonomik durum, tünelin ucunda ışık göründüğünü ortaya koymakta. Ancak bulunduğumuz yerden bu ışığın ve karanlıktan çıkış noktasının ne kadar uzak olduğunu tahmin etmek mümkün değil. Üstüne, tünelden çıkar çıkmaz bir yenisine girip girmeyeceğimiz de belirsiz.

Tüm bu olumsuz göstergeler karşısında çalışma barışını devam ettirmek ve gemimizi bir sonraki limana salimen ulaştırmak hepimizin isteği.

OHSAS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği....

Sendikamızın Üyelerimize yönelik olarak sürdürmekte olduğu iş sağlığı ve güvenliği projesinin önemli aşamalarından biri olan OHSAS 18001 (İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi) eğitimleri sürüyor. Bilgilendirme ve Risk Analizi eğitimlerinin büyük çoğunluğu tamamlanmış durumda. Üyelerimizde ise bu konulara gerçekten canla başla sarılan ve konuyu benimseyen çalışanlar, en üst seviyeden en alt seviyeye kadar değişimin başladığının ve iş sağlığı ve güvenliği kültürünün en önemli göstergesi.

Tüm bu çabaların başarı ile taçlanmış ürünlerini en kısa sürede bu satırlardan müjdeleyeceğiz günleri ipe çekiyoruz.



editörden

İçerik....

Dergimizin içeriğinde ise bilimsel uğraşlarının ürünlerini bizlerle paylaşan Serkan Odaman ve Alpay Hekimler'in makalelerinin yanında, Prof. Dr. Can Tuncay'ın bir Yargıtay kararı incelemesini ve kitap tanıtım yazıları ile tekrar aramızda görmekten mutluluk duyduğumuz İsmail Bayer'in yazısını bulacaksınız.

Tünelin ucundaki aydınlık günlere bir an önce ulaşmamız ve her şeyin gönlünüzce olması dileğiyle, esen kalın.

Burçak Çubukçu

Yargıtay Kararları Işığında

İŞÇİNİN İŞİNE DEVAMSIZLIKTAKI BULUNMASI

ve Hukuki Sonuçları

GİRİŞ

İşverenin iş sözleşmesinden doğan temel borcu, işçisine, yapılan çalışma karşılığı ücret ödemesidir. Buna karşılık, işçi, kanunda ve sözleşmede öngörülen çalışma sürelerine uygun olarak ve işverenin talimatları doğrultusunda iş görme borcu altındadır. Ancak, işçi bu temel borcunu yerine getirirken belirli bazı kurallara uymak mecburiyetindedir. Söz konusu kurallardan biri de iş görme borcunun, bir süreklilik içinde yerine getirilmesi, işçinin devamsızlıkta bulunmamasıdır. Aksi takdirde, yatırım yapan ve belirli bazı taahhütler altına giren işverenin, çalışma düzenini programlayamaması ve zarara uğraması söz konusu olabilecektir. Bu nedenle, işçinin, işine devamsızlık arz edecek şekilde gelmemesi, iş görme borcuna muhalefet teşkil edecektir¹. Nitekim, iş görme borcuna aykırı davranışın özel bir görünümü olarak değerlendirilebilecek "devamsızlık" hali, kanun koyucu tarafından da müeyyideye bağlanmış ve böyle bir durumda, işverenin iş sözleşmesini, haklı sebep olduğundan bahisle feshedebileceği düzenlenmiştir. Ancak, kanun koyucu, emredici hükümler vasıtasıyla, işverenin, işçinin devamsızlığı sebebiyle sözleşmeyi feshetme yetkisini sınırlandırmıştır. Bir başka deyişle,

işveren iş sözleşmesini süresiz fesih bildirimini ile, her türlü devamsızlıktan değil, ancak kanunda belirtilen sınırlar dahilinde devamsızlık yapılması halinde feshedebilecektir². Bu konuyu düzenleyen, 4857 sayılı İş Kanunu md.25/II-g, 1475 sayılı İş Kanunu md.17/II-f'den farklı bir düzenlemeye gitmemiştir. Söz konusu maddeye göre; "işçinin işverenden izin almaksızın veya haklı bir sebebe dayanmaksızın ardı ardına iki iş günü veya bir ay içinde iki defa herhangi bir tatil gününden sonraki iş günü yahut bir ayda üç iş günü işine devam etmemesi halinde", işveren iş sözleşmesini haklı sebeple feshetme hakkına sahip olacaktır. 4857 sayılı kanundaki düzenlemenin, 1475 sayılı kanundan tek farkı; "ardı ardına iki gün" ibaresi yerine, "ardı ardına iki iş günü" anlatımının tercih edilmiş olmasıdır. Ancak, söz konusu değişiklik, maddenin anlamını değiştirecek nitelikte değil, olsa olsa açıklayıcı mahiyettedir. Zira, 1475 sayılı kanun döneminde de, maddenin yorumunda bundan farklı bir sonuç çıkmamaktadır, o dönemde de iki "işgünü"nün kastedildiği açıktır. Aşağıda da görüleceği gibi, doktrinde de bu konuda görüş birliği bulunmaktadır.



Dr. Serkan ODAMAN
Dokuz Eylül Üniversitesi
İ.İ.B.F. İş Hukuku ve
Sosyal Güvenlik Hukuku ABD

1972 yılında İzmir'de doğdu. Orta öğrenimini İzmir Saint Joseph Fransız Lisesinde tamamladı. 1996 yılında Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesinden mezun oldu. İzmir Barosuna bağlı olarak yaptığı Avukatlık Stajı sonrasında Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalında göreve başladı. "Türk Yargı Sisteminde Toplam Kalite Yönetimi" başlıklı ortak çalışmasıyla 1998 yılı TÜSİAD-KALDER III.Toplam Kalite Yönetimi Makale Yarışması Birincilik Ödülünü kazandı. 1998 yılında "İşçinin Haklı Sebeple Fesih Hakkı" konulu Yüksek Lisans tezini, 2002 yılında da "İşverenin Hizmet Sözleşmesini Ahlak ve İyiniyet Kuralları ve Benzerlerine Aykırılık Nedeniyle Fesih Hakkı" konulu Doktora tezini tamamladı. 2003 yılında askerlik hizmetini bitirdi. İş Hukuku, Çalışma İlişkileri ve Yönetimi konularında yayınlanmış makaleleri ve sunmuş olduğu tebliğler vardır. Evli olan Dr. Serkan Odaman, ELSA-Avrupa Genç Hukukçular Derneği İzmir Şubesi Kurucu Üyesidir ve Fransızca ile İngilizce bilmektedir.

¹Öğuzman, K.: Türk Borçlar Kanunu ve İş Mevzuatına Göre Hizmet Akdinin Feshi, İstanbul, 1955, s.58

²Sümer, H.H.: "Yargıtay Kararlarının Işığında İşçinin İşe Devamsızlığı Nedeniyle Hizmet Sözleşmesinin Feshi", Prof.Dr.Metin Kutal'a Armağan, Ankara, 1998, s.201-202

Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası



1.Devamsızlık Halleri ve Hukuki Niteliği

Görüldüğü üzere, İş Kanunu işçinin iş sözleşmesinin feshedilmesi sonucunu doğurabilecek devamsızlık hallerini üç başlık altında incelemektedir:

İlk olarak, işçinin birbirini takip eden iki iş günü işine devam etmemesi durumunda işveren iş sözleşmesini haklı sebeple feshedebilecektir³. Bu devamsızlık haftanın herhangi iki iş günü üst

üste olabileceği gibi, evlilik izninin bitiminde iki iş günü üst üste işbaşı yapmayarak⁴, atandığı işyerine gitmeyip yeni görev yerinde ilk iki iş günü çalışmayarak⁵, Bakanlar Kurulunun grevi ertelemesi üzerine yapılan ikaza rağmen çalışmayarak⁶ ya da başlangıçta greve katılmadığı halde, sonradan greve dahil olup işbaşı yapmayarak⁷ da vuku bulabilir. Ücret zammı konusunda aralarında

geçen tartışmaya rağmen işveren iş sözleşmesini feshetmediği halde, işyerinden ayrılıp bir daha gelmeyen işçinin devamsızlığı da iki gün üst üste olunca, md.25/II-g uygulama alanı bulabilecektir⁸. Ancak hemen belirtmek gerekir ki; sözkonusu devamsızlığın fesih sonucunu doğurabilmesi için, işçinin işe gelmediği günlerin "iş günü" olması gerekmektedir⁹. Bir başka deyişle, işe gelinmeyen

³ Yargıtay 9.HD., 09.04.1990, E.90/1072, K.90/4735, Tekstil İşveren Dergisi, Kasım-1990, s.16 ; Yargıtay 9.HD., 19.04.1990, E.90/1736, K.90/5146, **Kamu-İş**; "Çalışma Hayatı ile İlgili Yargıtay Kararları (1990-1995), Ankara, 1996, s.270 ; Yargıtay 9.HD., 21.02.1991, E.90/11837, K.91/2680, Tekstil İşveren Dergisi, Temmuz-1991, s.18 ; Yargıtay 9.HD., 25.05.1993, E.93/1253, K.93/9087, Çimento İşveren Dergisi, Temmuz-1993, s.27-28 ; Yargıtay 9.HD., 25.11.1994, E.94/12175, K.94/16615, **Kamu-İş**, s.304 ; Yargıtay 9.HD., 02.12.1994, E.94/12325, K.94/17134, **Kamu-İş**, s.304-305 ; Yargıtay HGK., 21.06.1995, E.95/9-481, K.95/1660, Tekstil İşveren Dergisi, Ocak-1997, s.13 ; Yargıtay 9.HD., 28.12.1995, E.95/24538, K.95/36708, **Kamu-İş**, s.325-326 ; Yargıtay 9.HD., 09.07.1997, E.97/10853, K.97/14329, **Ekonomi, M.**; Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin 1997 Yılı Emsal Kararları, Ankara, 2000, s.131, No:16 ; Yargıtay 9.HD., 05.10.1998, E.98/11488, K.98/13975, **Ekonomi, M.**; Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin 1998 Yılı Emsal Kararları, Ankara, 2000, s.64, No:8 ; Yargıtay 9.HD., 01.11.1999, E.99/13671, K.99/16491, İşveren Dergisi, Şubat-2000, s.16

⁴ "Evlenen işçiye yasa gereği 3 gün evlenme izni verilmiş olmasına rağmen, iznin bitiminde işbaşı yapamayan işçinin hizmet akdinin tazminatsız feshinde yasaya aykırı bir hal sözkonusu değildir" (Yargıtay 9.HD., 21.09.1989, E.89/4241, K.89/7127, Tekstil İşveren Dergisi, Şubat-1990, s.17-18) ; Sözek'in de kararı olumlu bulan görüşü için bkz. **Sözek, S.**: "Ferdî İş İlişkinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı Açısından Yargıtayın 1989 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi", Yargıtayın 1989 Yılı İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi Semineri, İstanbul, 1991, s.54-55

⁵ Yargıtay 9.HD., 29.03.1984, E.3368, K.3271, **Kamu-İş/TÜHİS/Türk Kamu-Sen**, "1475, 2821, 2822 Sayılı İş Kanunu, Sendikalar Kanunu, Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu ve ilgili Yargıtay Kararları", Cilt:1, İstanbul, 1989, s.182, No:30 ; Yargıtay 9.HD., 22.05.1992, E.92/421, K.92/5408, Tekstil İşveren Dergisi, Mayıs-Haziran 1993, s.41

⁶ Yargıtay 9.HD., 08.10.1985, E.6174, K.9156, **Kamu-İş/TÜHİS/Türk Kamu-Sen**, s.183-184, No:34

⁷ "...Somut olayda, toplanan delillerden, işyerinde grev uygulamasının 10.03.1989 tarihinde başladığı, davacının grev devam ederken 21.08.1989'da üyelik için sendikaya başvurduğu ve greve katıldığı, işverence de 22.08.1989 günü İş Kanunu 17/II-f maddesi uyarınca devamsızlık nedeniyle iş aklının feshedildiği ... anlaşılmaktadır. Gerçekten, davacı başlangıçta greve katılmamış ve işyerinde çalışmakta iken, sendikaya üye olup sonradan greve katılmak suretiyle işi bırakmış ise, işveren iş aklını feshetmekte haklıdır. Bu durumda, ihbar ve kıdem tazminatı isteğinin reddi gerekir. Şayet davacı başlangıçtan itibaren greve katılmış veya greve katılmamakla birlikte işverence çalıştırılmamış ise, grev süresince iş aklını askıda kalacağından, işverenin devamsızlık sebebiyle iş aklını feshetmesi yasaya aykırı düşer" (Yargıtay 9.HD., 23.09.1993, E.93/1714, K.93/13599, İşveren Dergisi, Mart-1994, s.16-17) ; Kararı inceleyen ve olumlu bulan Güzel'e göre de, "2822 sayılı kanun sisteminin, dönen grev veya nöbetleşe grev türlerini kabul etmemesi, varılan bu sonucu isabetli kılmaktadır. Bir işyerinde işçilerin bir grubunun bir süre, diğer grubunun daha sonra sistematik bir biçimde işi bırakarak, işverene baskı yapmaları olanaklı değildir. Açıklanan nedenlerle Yargıtayın benimsediği çözüm isabetli ve öğretinin görüşlerinden de yararlanmış olması sevindiricidir".Bkz. **Güzel, A.**: "Ferdî İş İlişkinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı Açısından Yargıtayın 1993 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi", MESS Yayını No:217, İstanbul, 1995, s.85-86

⁸ "Ücret zammı konusunda taraflar arasında bir tartışma çıktığı, bu tartışma sırasında davalı işverenin teklifi olumlu karşılamaması üzerine masaya yumruk vurup "ben seni işten çıkarmıyorum" şeklinde beyanda bulunduğu, sonradan davacı işçinin işyerine bir daha gelmediği, ayrı ayrı tutulan tutanaklardan, ceza dosyası kapsamındaki tanık anlatımlarından ve tüm dosya içeriğinden anlaşılmaktadır...Davacı işçinin devamsızlığının sürmesi üzerine davalı işveren 1475 sayılı İş Kanununun 17/II-f maddesi uyarınca sözleşmeyi haklı olarak feshetmiş olup, bu durumda davacı ihbar ve kıdem tazminatına hak kazanamaz" (Yargıtay 9.HD., 01.02.1999, E.98/19602, K.99/1206, Tekstil İşveren Dergisi, Ocak-2000, s.17) ; "...Davalı işveren, mali güçlük içinde bulunduğunu, davacının da, ücretinin artırılması talebinde bulunduğunu, bu konunun aralarında görüşüldüğünü, ancak mevcut şartlar karşısında talebin olumlu karşılanmaması üzerine davacının birkaç gün işine devam ettiğini, daha sonra gelmediği için işyerinde tutanak düzenlendiğini, devamsızlığın devamı üzerine de iş aklının feshedildiğini savunarak dosyadaki yazılı belgeleri ve dinlettiği tanık anlatımları dikkate alınarak davanın reddine karar verilmesini istemiştir. Dosyada mevcut 05.05.1995 tarihli tutanak, işçinin 02.05.1994'ten itibaren gelmediğini göstermektedir. Davalı tanığı olarak dinlenen tutanak münzileri anılan belgeyi doğrulamışlar ve davacının devamsızlıkta bulunduğunu ve bunun nedenlerini kuşkuyla yer bırakmayacak şekilde ayrıntılı olarak açıklamışlardır. 09.05.1994 fesih tarihine kadar da bu devamsızlığın sürdüğü yazılı fesih bildiriminden anlaşılmaktadır. Bu yazılı ve sözlü birbirini doğrulayan deliller karşısında ihbar ve kıdem tazminatı isteklerinin reddine karar verilmesi gerekirken, yazılı şekilde kabulü isabetsiz olup, bozmayı gerektirmiştir" (Yargıtay 9.HD., 05.03.1996, E.95/36103, K.96/3809, Çimento İşveren Dergisi, Temmuz-1996, s.30-31).

⁹ **Narmanlioğlu, Ü.**: Ferdî İş Hukuku, İzmir, 1998, s.367 ; **Sümer**, Devamsızlık, s.209 ; **Kaplan, E.T.**: İşverenin Fesih Hakkı, Ankara, 1987, s.157 ; **Ekonomi, M.**: İş Hukuku, İstanbul, 1980, s.191 ; **Mollamahmutoğlu, H.**: Hizmet Sözleşmesi, Ankara, 1995, s.228

günlerin, işçinin çalışmak mecburiyetinde olduğu günlerden olması gerekmektedir. Örneğin, işçinin Pazar günü çalışmıyıp, hafta tatili yapması durumunda cumartesi ve pazar günü işe gelmeyen, ancak pazartesi günü gelip çalışan işçinin iş sözleşmesinin md.25/II-g uyarınca feshedilebilmesi mümkün değildir. Ancak, işçinin, hafta tatili gününü pazar değil de başka bir gün kullanması halinde, söz konusu durum haklı fesih sebebi teşkil edecektir. Nitekim, Yargıtay da, hafta tatili günlerinin devamsızlıktan sayılamayacağını açıkça ifade etmektedir¹⁰. Gerçekten de, md.25/II-g'de konu edilen "devamsızlık", işçinin iş görme borcuna, bu borcunu yerine getirmekle yükümlü olduğu süre bakımından aykırı hareket etmesidir. Bu anlamda, işçinin, hafta tatilinde olduğu gibi, ulusal bayram ve genel tatil günlerinde de çalışma zorunluluğu bulunmamaktadır ve "çalışmamak" gibi bir hakkının bulunduğu bu günlerin "devamsızlık" hali olarak değerlendirilmesi mümkün olmamalıdır¹¹. Ancak, iş sözleşmelerinde ya da toplu iş sözleşmelerinde ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalışılacağına

dair hükümler bulunduğu halde, işçi çalışmazsa, bu günler de md.25/II-g anlamında "iş günü" olarak sayılabilecektir. Bu nedenle, buradaki "iş günü"nü, "kanuni iş günü" şeklinde değil, "işçi için çalışılması zorunlu iş günü" olarak anlamak gerekmektedir¹². Netice itibarıyla, toplu iş sözleşmesinde, genel tatil günlerinde çalışılacağına ifade edilmesi durumunda, bu günlerde işçinin ardı ardına devamsızlıkta bulunması, işverenin iş sözleşmesini haklı sebeple feshi sonucunu doğurabilecektir. Nitekim, Yargıtayın bir kararına konu olan olayda da, toplu iş sözleşmesi hükmü gereği çalışılması öngörülen tatil günlerinde mazeretsiz olarak üst üste üç gün devamsızlıkta bulunulmasının işverene iş sözleşmesini haklı olarak feshetme yetkisi vereceği hükme bağlanmıştır¹³.

Bundan başka, md.25/II-g'de, haklı sebeple fesih için devamsızlığın üst üste olması ve en az iki iş günü sürmesi gerektiği ifade edilmektedir. Bu nedenle, araya bir tatil gününün girdiği iki günlük devamsızlıklarda ya da üst üste olmakla birlikte, iki günden daha az süren devamsızlıklarda¹⁴, iş

sözleşmesinin haklı sebeple feshi mümkün değildir¹⁵.

İşverene, iş sözleşmesini md.25/II-g'ye göre haklı sebeple fesih hakkı veren bir diğer devamsızlık hali ise, işçinin bir ay içinde iki defa herhangi bir tatil gününden sonraki iş günü işe gelmemesidir. Öncelikle hemen belirtmek gerekir ki; maddedeki "tatil günü"nden maksat, sadece "resmi tatil günleri" değildir, bununla birlikte işçi, hafta tatilinden ya da izinli olduğu günden sonraki iş gününde işe gelmezse ve bu devamsızlık bir ay içinde iki defa vuku bulursa, md.25/II-g uygulama alanı bulabilecektir. Zaten, "herhangi" bir tatil gününden sonraki iş günü denerek bu nokta kastedilmektedir¹⁶. Ayrıca, adı geçen "bir ay"ın "takvim ayı" olmadığı da doktrinde genel olarak ifade edilmektedir. Gerçekten de, burada belli isimlerle anılan ayların kastedilmesi, hükmün amacına uygun olarak kullanılmasını engelleyecektir¹⁷. Bu nedenle, "bir ay" ifadesindeki maksat; son devamsızlıktan geriye doğru hesaplanacak bir aylık süredir¹⁸. Bir başka deyişle, "bir ay" deyiminden işçinin işine devamsızlığının ilk gününden

¹⁰Yargıtay 9.HD., 28.01.1992, E.91/12148, K.92/690, Tekstil İşveren Dergisi, Temmuz-Ağustos 1992, s.46

¹¹Ekonomi, s.191-192

¹²Kaplan, Fesih, s.157 ; Mollamahmutoğlu, s.228

¹³"Davacının 2-3-4 Haziran 1993 günlerinde işyerine gelmediği tutulan tutanak ve dosya içeriğinden anlaşılmaktadır. Her ne kadar anılan kurban bayramının 2. ve müteakip günleri tatil ise de, toplu iş sözleşmesinin 14/a maddesine göre bu günlerde de çalışılması öngörüldüğünden, davacının mazeretsiz üst üste 3 gün devamsızlıkta bulunması işverene hizmet akdini haklı olarak feshetme yetkisi verir..." (Yargıtay 9.HD., 04.12.1995, 95/20094, K.95/34946, İşveren Dergisi, Şubat-1996, s.16)

¹⁴"Bir buçuk gün gecikmeyle ... devamsızlık üst üste iki günü oluşturmadığına göre, davalı açısından haklı nedenle fesih hakkı doğmuş sayılamaz" (Yargıtay 9.HD., 20.05.1968, E.406, K.7656, Usta, O.: İş Kanunundan Doğan Kıdem Tazminatı ve Uygulaması, Ankara, 1994, s.130)

¹⁵Narmanlıoğlu, s.368 ; Sümer, Devamsızlık, s.210

¹⁶Narmanlıoğlu, s.368 ; Sümer, Devamsızlık, s.210

¹⁷"1475 sayılı yasanın 17/II-f bendinde yer alan 3 gün işe devam etmemiş olma hali ile bir aylık zaman kesiti içinde üç iş günü gelmemiş olmak haklı fesih nedeni yapılmıştır. "Ay" sözcüğü ile mahkemece de kabul edildiği gibi belli isimlerle anılan aylar kastedilmemiştir. Mahkemenin böyle bir gerekçe ile hükme varması isabetli sayılmaz" (Yargıtay 9.HD., 14.02.1978, E.77/15149, K.78/2304, Usta, s.130)

¹⁸Tunçomağ K. /Centel, T.: İş Hukukunun Esasları, İstanbul, 1999, s.201 ; Sümer, H.H.: İş Hukuku Uygulamaları, Konya, 1993, s.68 ; Sümer, Devamsızlık, s.210 ; Çelik, N.: İş Hukuku Dersleri, 14.Bası, İstanbul, 1998, s.193 ; Mollamahmutoğlu, s.228

Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası



itibaren aynı güne isabet eden bir ay sonraki gün arasında geçen süreyi anlamak gerekir"¹⁹.

Nihayet, işçinin bir ay içinde toplam üç iş günü işe gelmemesi durumu da işverenin iş sözleşmesini md.25/II-g uyarınca feshedebilmesi için "haklı sebep" teşkil edecektir²⁰. Böyle bir hükmün getirilmesindeki maksat ise; işçinin, iki günlük devamsızlıklarını, fesih için haklı sebep olarak kabul edilmesini engellemek için ardı ardına değil de aralıklarla yapmasının önüne geçmektir. Zira, "bir ayda toplam üç iş günü" şeklinde düzenlenen hükümde, devamsızlıkların üst üste olması gerekli değildir. İşçi, bir ayda toplam üç iş günü işine devam etmediği halde, işverenin bu sebepten değil de, müteaddit defa özürsüz olarak göreve geç gelmesi nedeniyle, toplu iş sözleşmesinin özürsüz olarak göreve geç gelenlerin işten çıkarılacağı hükmüne dayanarak iş sözleşmesini feshetmesi durumunda ise bir "haksız fesih" söz konusu olacaktır. Zira, böyle

bir durum İş Kanunu md.25/II-g'de gösterilmemiştir ve anılan kanun maddesinin işçi aleyhine genişletilmesi mümkün değildir. Bu itibarla, işverenin feshe dayanak gösterdiği toplu iş sözleşmesi hükmü kanuna aykırı olup geçersizdir²¹. Ancak, işçinin geç kalmayı alışkanlık haline getirmesi durumunda yorum elbette farklı olmalıdır. Şöyle ki; aslında işten ayrılmak isteyen, fakat hak etmiş olduğu tazminatlarından da vazgeçmek istemeyen işçilerin bu tarz bir davranış içine girerek "kendini attırmak" yoluna gitmesi de ihtimal dahilindedir. Hukukun böyle bir hareket tarzını koruması mümkün değildir. Nitekim, konu ile ilgili bir somut olayda, "alışkanlık haline getirilen geç kalma", Yargıtayımızın yakın tarihli bir kararında "haklı sebep" olarak değerlendirilmiştir²². Ancak örneğin

Fransa'da, kanımızca isabetsiz olarak²³, sık sık tekrarlanan gecikmelerin işyerinde disiplini ihlal edeceği belirtilmiş ve bu durum meşru bir feshi ihbar sebebi olarak değerlendirilmiştir²⁴.

Maddedeki "bir ay" ifadesiyle de, bir önceki durum için belirtildiği üzere, "takvim ayı" değil, son devamsızlıktan geriye doğru hesaplanacak bir aylık süre anlaşılmalıdır. Nitekim Yargıtaya göre de, "bir ayda sözcüğünü, takvim ayı olarak veya işçinin işyerine girdiği günden başlayarak hesap edilmesi gereken bir süre olarak anlamamak icap eder. Bu itibarla, üç iş günü devam etmeme halinin bir aylık zaman dilimi içinde, yani 30 gün içinde gerçekleşmiş olması yeterlidir..."²⁵. Yeri

¹⁹ **Ekonomi**, s.193 ; **Ekonomi, M.**: "Devamsızlık Süresinin Hesabı", İHU., İş K.md.17 (No:1) ; **Kaplan**, Fesih, s.158 ; **Narmanlioğlu**, s.369
²⁰ Yargıtay 9.HD., 23.01.1986, E.85/10647, K.86/497, Gıda İşveren Dergisi, Nisan-Mayıs 1991, s.9 ; Yargıtay HGK., 28.11.1990, E.90/9-464, K.90/592, Gıda İşveren Dergisi, Temmuz-1991, s.11 ; Yine yüksek mahkemeye göre, "davacının işverenden izin almaksızın ve de haklı bir sebebe dayanmaksızın bir ayda üç iş günü işine devam etmediği anlaşılmaktadır. Bu durumda işveren, davacının iş akdini 1475 sayılı kanun md.17/II'nin (f) fıkrası uyarınca feshetmekte haklıdır. Mahkemenin yazılı şekilde ve özellikle davacının dahi ileri sürmediği şahit beyanlarına göre, servis arabasını kaçırmış olmasını haklı mazeret olarak kabul ederek ihbar ve kıdem tazminatına karar vermiş olması doğru değildir...".Bkz. Yargıtay 9.HD., 04.02.1988, E.87/11292, K.88/713, Tekstil İşveren Dergisi, Ekim-1988, s.18 ; Kararı inceleyen Tunçomağ, "servis arabasını kaçırma olayı" gerçek ve işyeri de, servis arabası olmaksızın ulaşılması güç bir yerde ise, o zaman bunun devamsızlığı mazeret gösteren bir neden sayılması gerektiğini, ayrıca tanık beyanı doğru ise, davacı bunu anmamış olsa da, mahkemenin o tanık beyanını kararında dayanak yapabileceğini, yapmak zorunda olduğunu ifade etmiştir.Bkz.**Tunçomağ, K.**: "Ferdî İş İlişkinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı Açısından Yargıtayın 1988 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi", MESS Yayını No:152, İstanbul, 1990, s.91
²¹ Yargıtay 9.HD., 04.05.1982, E.82/3149, K.82/4503, Yasa Dergisi, Eylül-1984, s.1274-1275
²² "...Davacı işçinin birçok kez işyerine yarım saat geç gelmesi üzerine kendisine işveren tarafından ihbarda bulunulduğu, daha sonra son bir ay içinde yine beş kez her sabah yarım saat geç geldiği, bu hususun devam cetvelinden anlaşılmakta olduğu, böylece devamsızlığı itiyat haline getiren davacının iş akdinin 1475 sayılı İş Kanununun 17/II-g maddesince feshedildiği tüm dosya içeriğinden anlaşılmaktadır. Mahkemece feshin haksız olduğu kabul edilerek ihbar ve kıdem tazminatı istekleri hüküm altına alınmış ise de, süregelen bu devamsızlığın İş Kanunu md.17/II-g kapsamında değerlendirilerek, işçinin ödevli bulunduğu görevleri kendisine hatırlatıldığı halde yapmadığı sonucuna varılmaktadır. Aksi halde davalı işverenin işlerini yürütememesi ve bunun sonucu olarak diğer işçilerin de benzer davranışlarda bulunmalarına yol açılmış olur ki, böyle bir sonucun hoşgörüle karşılanması mümkün değildir. Böyle olunca, ihbar ve kıdem tazminatlarının reddine karar verilmelidir".Bkz.Yargıtay 9.HD., 08.03.2000, E.99/109, K.00/2876, TÜHİS, Kasım 2000-Şubat 2001, S.4-5, s.59
²³ Ayrıntılı bilgi için bkz.**Odaman, S.**: "Fransız Hukukunda ve Türk Hukukunda İşçinin Davranışları Açısından Geçerli Sebep-Haklı Sebep Ayrımı", Çimento İşveren Dergisi, Mayıs-2003, Cilt:17, Sayı:3, s.20-32
²⁴ **Süzek, S.**: İş Akdini Fesih Hakkının Kötüye Kullanılması, Ankara, 1976, s.128
²⁵ Yargıtay 9.HD., 26.01.1989, E.88/10806, K.89/411, TÜHİS, Şubat-1989, s.20-21 ; Kararı inceleyen Tunçomağ'a göre, "kararın biraz daha açık olması için, bu (3) iş günü devam etmeme halinin son devamsızlık gününden geriye doğru hesaplanacak bir ay içinde gerçekleşmiş olmasının gerektiği belirtilmeliydi".Bkz. **Tunçomağ**, 1988 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, s.92

gelmişken eklemek gerekir ki; işverenin, iş sözleşmesinin feshine karar verirken, hakkaniyete uygun davranması gerekmektedir. Bu husus, bir ayda toplam üç iş günü devamsızlığın sözkonusu olması halinde de geçerlidir. Yargıtay da vermiş olduğu bir kararında bu noktaya temas etmiş ve 16 yıllık bir işçinin son bir ayda üç iş günü işe devam etmediği gerekçesiyle devamsızlık sebepleri araştırılmaksızın işine tazminatsız son verilmesinin hakkaniyete uygun olmadığına hükmetmiştir²⁶.

2-Devamsızlığın İşverenden İzin Almaksızın Yapılması

İşverenin 4857 sayılı İş Kanunu md.25/II-g'ye dayanarak "devamsızlık" sebebiyle iş sözleşmesini feshedebilmesi için, yukarıda süre bakımından incelenen sözkonusu devamsızlığın, işverenden izin almaksızın veya haklı bir sebebe dayanmaksızın vuku bulması gerekmektedir. Gerçekten de, işçinin izin almaksızın işe gelmemesi, özellikle iş sözleşmesi gibi kişiseliliğin ağır bastığı bir ilişkide hoş karşılanabilir bir durum değildir. Hal böyle olunca, işverenin

haklı sebeple iş sözleşmesini feshi doğal karşılanmalıdır. Bu anlamda, md.25/II-g'nin uygulama alanı bulmaması için işçinin izin alması²⁷, ayrıca bu izni yetkili bir kişiden ve izin için gerekli prosedüre uyarak alması bir zorunluluktur. İşçi bu hususlara dikkat etmeden izin alma yoluna gitmişse, izin almasının bir anlamı olmayacak ve alınan izne rağmen, işveren iş sözleşmesini haklı sebeple feshedebilecektir²⁸. Nitekim Yargıtay da, üç gün üst üste işe gelmemeyi gerektirecek bir durumu işverene bildirmeden ustabaşından izin alınmış olmasının, hayatın olağan akışına uygun olmadığını ifade etmiş ve işveren tarafından yapılan feshin, "haksız" olmadığına hükmetmiştir²⁹. Yine yüksek mahkeme, işyerinde izin verme yetkisi işverende bulunması halinde, işverenin açıkça izin vermemesi durumunda, işçinin, izin verilmiş gibi işyerinden

olmadığına karar verilmesi gerektiği de Yargıtay tarafından belirtilmiştir³¹. İzinsiz ve mazeretsiz üç gün işe gelmeyip, hakkında fesih işlemi ile ilgili tutanak tutulduktan sonra izin talebinde bulunulması da, mazereti haklı göstermeyeceğinden, ihbar ve kıdem tazminatına hak kazanılamaz³². Ekleyelim ki, izin için gerekli şartlar yerine gelmeden, örneğin izin vermeye yetkili olmayan işveren vekili tarafından izin verilmesi³³ ya da izin dilekçesinin gereği tamamlanmadan işçinin işyerinden ayrılması halinde, eğer bu durum işçinin kusuru dışında vuku bulmuşsa, işverenin iş sözleşmesini feshetmesi, bir "haksız fesih" teşkil edecektir³⁴.

İfade etmek gerekir ki; izin, işverenin takdiri neticesinde verilmekle birlikte, toplu iş sözleşmesindeki belli şartlara

²⁶ Yargıtay 9.HD., 11.02.1991, E.90/10223, K.91/1478, Tekstil İşveren Dergisi, Ekim-1991, s.19

²⁷ Nitekim Yargıtay, izin isteğinin reddedilmesine rağmen işe gelmeyen davacı işçinin iş sözleşmesini, işverenin, devamsızlık nedeniyle sona erdirmesini kanuna uygun bulmuştur. Bkz. Yargıtay 9.HD., 16.03.1995, E.94/18109, K.95/8455, **Ergin, B.:** "Ferdî İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı Açısından Yargıtayın 1995 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi", MESS Yayını No:253, İstanbul, 1997, s.65

²⁸ **Narmanlıoğlu, s.369-370 ; Mollamahmutoğlu, s.229 ; Sümer, Devamsızlık, s.212**

²⁹ Yargıtay 9.HD., 25.12.1996, E.96/17123, K.96/24186, Tekstil İşveren Dergisi, Mart-1997, s.16-17

³⁰ Yargıtay 9.HD., 30.11.1998, E.98/15055, K.98/16955, İşveren Dergisi, Ocak-1999, s.16 ; Kararın incelemesi için bkz. **Süzek, S.:** "Ferdî İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı Açısından Yargıtayın 1998 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi", Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin 1998 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi Semineri, MESS Yayını No:336, İstanbul, 2000, s.109

³¹ Yargıtay 9.HD., 21.09.1989, E.89/4250, K.89/7137, Tekstil İşveren Dergisi, Ocak-1990, s.17-18

³² "...Davacının feshe neden gösterilen 4, 5 ve 6 Kasım 1996 günleri işyerine izin almadan devam etmediği konusunda ihtilaf yoktur. Davacının devamsızlık yaptığı bu tarihlerde işyeri dışındaki bir şahısla kaçarak devamsızlık yaptığı ancak hakkında fesih işlemi ile ilgili tutanak tutulduktan sonra yetkisiz bir şahsa telefon ederek izin isteğinde bulunduğu anlaşılmaktadır..." (Yargıtay 9.HD., 16.02.1999, E.99/712, K.99/2343, İşveren Dergisi, Ekim-1999, s.15-16) ; Kararı inceleyen Ekmekçi'ye göre, "...izne dayanan bir devamsızlıktan söz edebilmek için, bunun izne yetkili bir kişiden alınmış olması gerekir. Nitekim uygulamada, işçilerin devamsızlıklarına ilişkin olarak, işyerine telefon ettikleri yolundaki savunmalarına sıklıkla rastlanmaktadır. Bu bakımdan, kararda, salt işyerine devamsızlığın bildirilmiş olmasının, izinli sayılmak bakımından yeterli olmayacağına vurgulanması isabetlidir". Bkz. **Ekmekçi, Ö.:** "Hizmet Akdinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı Açısından Yargıtayın 1999 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, MESS Yayını No:367, İstanbul, 2001, s.93

³³ Böyle bir durumda, işveren vekilinin bu davranışı, işverenle ilişkisinde kendisini sorumlu kılabilir. Bkz. **Ekonomi, s.193**

³⁴ **Ekonomi, s.193 ; Kaplan, Fesih, s.151 ; Mollamahmutoğlu, s.229 ; Sümer, Devamsızlık, s.212**

Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası



işçinin iş sözleşmesinin feshini haklı bulmuştur³⁵. Bu durumda, md.25/II-g uyarınca haklı sebeple feshe maruz kalmamak için, işçinin toplu iş sözleşmesindeki şartların yerine gelmesini beklemesi gerekecektir³⁶. Ancak, yüksek mahkeme, konu ile ilgili olarak vermiş olduğu yakın tarihli ilginç bir kararında, toplu iş sözleşmesinin eki olan disiplin ceza cetvelinde, işten çıkartma cezasının, devamsızlığın üç defa tekrarından sonra verilebileceği düzenlendiği halde, işçinin ücretsiz izin talebinde bulunup, bu isteğinin sonucunu beklemeden işyerinden ayrılmasının ve 11.10.1995 tarihinden 06.03.1996 tarihine kadar işe gelmemesinin, sürekli bir durum arz ettiğini ve işçinin bir anlamda işini ve işyerini terk ettiğini, böyle bir durumda da eylemin üç defa değil de, bir defa vuku bulduğundan bahisle, karşılığını "gündelik kesme cezası" olarak düşünmenin mümkün olamayacağını ifade etmiştir³⁷.

3-Devamsızlığın Haklı Bir Sebebe Dayanmaksızın Yapılması

İşçinin, izin almamış olduğu halde işe devamsızlık göstermesi dışında,

işverenin md.25/II-g uyarınca iş sözleşmesini feshedebileceği bir başka durum ise, işçinin haklı bir sebebe dayanmaksızın, madde metninde belirtilen süreler kadar devamsızlıkta bulunmuş olmasıdır³⁸. Nitekim gerek Fransız hukukunda³⁹ gerekse Belçika hukukunda⁴⁰ da, kabul edilebilir bir neden olmadan yapılan devamsızlığın, iş sözleşmesinin feshi için "haklı sebep" olarak değerlendirilebileceği ifade edilmektedir. Ancak, hangi sebeplerin işe devamsızlığı haklı kılacak ağırlıkta olup olmadığı hususunda kesin bir ölçü verilmesi mümkün değildir. Bu nedenle, somut olayın özellikleri gözönüne alınıp, olayın mahiyeti, işçinin içinde bulunduğu durum, işyerinin özellikleri ve gerekleri, örf-adet gibi hususlar incelenerek sonuca ulaşılmalıdır⁴¹. Narmanlioğlu, bu konuda 1475 sayılı eski İş

Kanununun ücretli izne ilişkin 51.maddesinde (4857 sayılı yeni İş Kanunu md.55) öngörülen "çalışılmış gibi sayılan haller"in örnekseme yoluyla gözönüne alınabileceğini ifade etmektedir⁴². Ancak, "meşru sebep" kavramı böylesine muğlak olmasına rağmen, işçinin yakınlarından birinin ölümü, işçinin tanıklık etmesi, bilirkişilik görevini yerine getirmesi, resmi mercilerin çağrısına uyması, uzlaştırma toplantılarına katılması, hakem ve benzeri kurullarda bulunması, bu kurullarda işçi temsilciliği görevini yapması, çalışma hayatı ile ilgili mevzuata göre kurulan meclis, kurul, komisyon ve toplantılara yahut işçilik konuları ile ilgili uluslararası konferans, komite veya kongrelere temsilci olarak katılması, zorlayıcı bir sebeple evini onarması ve ailesini barındıracak bir yer araması gibi durumlar öğretide, işçinin işe devamsızlık

³⁵ "Davacı, yıllık ücretli iznini kullanmakta iken 13.04.1989 tarihli dilekçe ile işverene başvurarak hasta olan çocuğunu her gün aşıya götürceğinden bahisle 6 ay ücretsiz izin istemiştir. Kendisine 6 ay süre ile ücretsiz izin verilemeyeceği, ancak, çocuğunu hastaneye götürmek için zaman zaman izin verilebileceği bildirilmek istenmiş, fakat buna ait bildiriye davacı almak istememiş ve bu durumu tespit eden 24.04.1989 tarihli tutanak düzenlenmiştir. Davacı işe devam etmediğinden, işveren 01.05.1989 tarihli, PTT kanalı ile gönderdiği bir yazı ile 3 gün içinde işe başlamadığı takdirde kaydının kapatılacağını bildirmiştir. Bu yazı davacıya 05.05.1989 tarihinde tebliğ edilmiş, buna rağmen verilen süre içinde işe başlamamıştır. Bunun üzerine 10.05.1989 tarihli ve 13.05.1989 tarihinde tebliğ olunan yazı ile iş akdi feshedilmiştir. Öte yandan, toplu iş sözleşmesinde işçilere ücretsiz izin verileceği öngörülmüş, fakat bunun süresi belirtilmeksizin işverenin takdirine bırakılmıştır. İşverence 6 aylık süre fazla görülmüştür. Gerçekten işin niteliği de dikkate alındığında, davacının 6 aylık ücretsiz izin istemekte direnmesini haklı gösterecek bir neden yoktur. Çocuğunun hastalığı için işverenin zaman zaman izin vereceğini belirtmek suretiyle anlayış gösterdiği de görülmektedir. İşverenin devamsızlıktan derhal fesih yoluna gitmediği, davacıya iki defa bildiride bulunduğu da tespit edilmektedir. Davacı buna rağmen işe devamsızlık göstermiştir. Bu durumda fesih işverenin haklı olduğunun kabulü gerekir..." (Yargıtay 9.HD., 17.01.1991, E.90/9343, K.91/199, Gıda İşveren Dergisi, Ekim-1991, s.9-10)

³⁶ **Ekonomi**, s.193

³⁷ Yargıtay 9.HD., 06.06.2001, 01/7066, K.01/9658, Çimento İşveren Dergisi, Eylül-2001, s.37-38

³⁸ Yargıtay 9.HD., 23.01.1976, E.1091, K.2609, İHÜ., İş K.md.17 (No:4) ve D.Ulucan'ın İncelemesi ; Yargıtay 9.HD., 14.05.1982, E.4239, K.4843, **Kamu-İş/TÜHİS/Türk Kamu-Sen**, s.178, No:19 ; Yargıtay 9.HD., 27.12.1995, E.95/21863, K.95/36681, **Kamu-İş**, s.323-324

³⁹ **Javillier, J.C.**: Droit du Travail, 4.éd., L.G.D.J., Paris, 1992, s.221

⁴⁰ **Jamoulle, M. /Jadot, F.**: Licenciement et Démission Pour Motif Grave, Liège, 1977, s.89-92

⁴¹ **Ekonomi**, s.193 ; **Saymen, F.H.**: Türk İş Hukuku, İstanbul, 1954, s.579 ; **Narmanlioğlu**, s.371-372 ; **Mollamahmutoğlu**, s.229 ; **Sümer**, Devamsızlık, s.213 ; **Sümer**, Uygulama, s.68 ; **Centel, T.**: İş Hukuku (Bireysel İş Hukuku), s.184 ; **Demir, F.**: Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulaması, İzmir, 2001, s.117

⁴² **Narmanlioğlu**, s.372

göstermesi için meşru birer sebep olarak değerlendirilmiştir⁴³.

Hangi durumların, işçinin işe gelmemesi için meşru bir sebep kabul edileceği hususu birçok Yargıtay kararına da konu olmuştur. Yüksek mahkeme; nişanlandığı için⁴⁴, karısının doğum yapması üzerine⁴⁵, işyerinde can güvenliği mevcut olmayıp da, bunun yarattığı korku nedeniyle⁴⁶, kendisinin hastalanması nedeniyle⁴⁷, annesinin⁴⁸, eşinin⁴⁹, kardeşinin⁵⁰, çocuğunun⁵¹ ya da eşinin ve çocuğunun⁵² hastalanıp bazı sağlık sorunları bulunması gerekçesiyle işe gelemeyen işçinin iş sözleşmesinin 1475 sayılı İş Kanunu md.17/II-f (4857 sayılı yeni İş Kanunu md.25/II-g) uyarınca süresiz fesih bildirimini ile feshinin kanuna aykırı olduğunu ve bu durumların işveren açısından haklı fesih sebebi olamayacağını ifade etmiştir. Adı geçen hastalık

durumunun ispatının ise işçi tarafından ve işçinin imkanları çerçevesinde yapılması gerekmektedir⁵³. Nitekim Yargıtay da, devamsızlığının, hastalığı nedeniyle olduğu rapordan anlaşılan⁵⁴ veya sağlık ocağından alınmış istirahat raporu bulunan⁵⁵ işçinin iş sözleşmesinin feshinin haksız olduğunu ifade etmiştir. Ancak, sözkonusu raporun, hukuken geçerli bir rapor olması gerekmektedir⁵⁶. Bununla birlikte, hastalığın müessese doktorluğuna tespit ettirilmesi de, meşru sebebin varlığını redde imkan vermez. Ancak, işveren, doktor raporuna rağmen işçinin çalışabilecek

belirtilen işçinin, bu dönemde evinin damını tamir etmek için dama tırmanması, işverende doğal olarak rapor hakkında haklı bir şüphe uyandırabilir⁵⁸.

Bunlara karşılık, vizite kağıdı aldığı halde doktora gitmeyen⁵⁹ ve evini terk eden karısı ve çocuklarını aramak için otuz-kırk gün işine devam etmeyen⁶⁰ işçinin sözkonusu devamsızlıklarının, haklı bir nedene dayanan devamsızlık sayılacağı söylenemeyecektir. Yargıtay, işçinin bir sağlık problemi olabileceği, vizite kağıdı bulunması ve işverenin işçinin sağlık problemleri ile ilgilenmesi gerektiği

⁴³ Oğuzman, Fesih, s.59 ; Ekonomi, s.193-194 ; Mollamahmutoğlu, s.229 ; Narmanlioğlu, bunlara ek olarak "evlenmeyi" de meşru sebep olarak değerlendirmektedir.Bkz.Narmanlioğlu, s.372 ; Süzek ise, evlenmenin, işverence hiç evlenme izni verilmemiş olması halinde, devamsızlığı haklı kılan bir neden olabileceğini ifade etmektedir.Bkz.Süzek, 1989 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, s.55

⁴⁴ Yargıtay 9.HD., 01.06.1989, E.89/2381, K.89/5076, Tekstil İşveren Dergisi, Eylül-1989, s.16-17

⁴⁵ Yargıtay 9.HD., 19.09.1989, E.89/4180, K.89/7036, TÜHİS, Kasım-1989, s.20-21 ; Kararı inceleyip isabetli bulan Süzek'e göre de, ambulansla götürülecek kadar acil doğum durumunda olan eşine refakat eden işçinin işe devamsızlığı haklı bir nedene dayanır.Bkz.Süzek, 1989 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, s.55-56

⁴⁶ Yargıtay HGK., 26.10.1983, E.81/9-344, K.83/1017, YKD., Nisan-1984, s.531-533

⁴⁷ Yargıtay 9.HD., 18.02.1988, E.88/84, K.88/1336, YKD., Ekim-1988, s.1384-1385 ; Yargıtay 9.HD., 25.11.1994, E.94/12175, K.94/16615, YKD., Haziran-1995, s.898-899 ; Yargıtay 9.HD., 17.09.1996, E.96/7849, K.96/16961, Ekonomi, M.: Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin 1996 Yılı Emsal Kararları, Ankara, 1998, s.159, No:16

⁴⁸ Yargıtay 9.HD., 20.03.1997, E.96/22598, K.97/5558, Tekstil İşveren Dergisi, Haziran-1997, s.15

⁴⁹ Yargıtay 9.HD., 06.07.1998, E.98/9374, K.98/11734, Tekstil İşveren Dergisi, Aralık-1998, s.18-19 ; Kararın incelemesi için bkz.Süzek, 1998 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, s.109

⁵⁰ Yargıtay 9.HD., 27.12.1995, E.95/21777, K.95/36677, Çimento İşveren Dergisi, Mart-1996, s.30

⁵¹ "...Davacının 18 aylık çocuğu bronşit hastalığına tutulmuş, bu nedenle çocuğunu doktora götürmek zorunda kalmış ve bu yüzden işe gidememiştir. Bu arada mazeretini komşusu aracılığı ile işverene bildirmiştir. Bu maddi olguya göre, davacı mazereti nedeni ile iki iş günü işine gidememiştir. Açıklanan bu hususa göre 1475 sayılı İş Kanununun 17/II-f maddesinde yazılı koşullar gerçekleşmediğinden, haklı bir fesih olmadığına göre, davacı ihbar ve kıdem tazminatına hak kazanmıştır" (Yargıtay 9.HD., 15.01.1997, E.96/17807, K.97/437, Tekstil İşveren Dergisi, Mayıs-1997, s.18-19) ; Ancak, devamsızlığın haklı sebebe dayandığının kabul edilebilmesi için çocuğun hangi hastanede, hangi tarihlerde yatırılıp tedavi gördüğünün hastane kayıtlarına dayanılarak tespiti gerekir.Bkz. Yargıtay 9.HD., 14.09.1987, E.87/6643, K.87/7817, Tekstil İşveren Dergisi, Ocak-1988, s.21-22

⁵² Yargıtay 9.HD., 14.05.1998, E.98/6425, K.98/8900, Ekonomi, 98 Yılı Emsal Kararları, s.63-64, No:7

⁵³ Kaplan, Fesih, s.151-152

⁵⁴ Yargıtay 9.HD., 25.11.1994, E.94/12175, K.94/16615, Tekstil İşveren Dergisi, Temmuz-1995, Kararlar Bölümü

⁵⁵ Yargıtay 9.HD., 25.12.1996, E.96/17129, K.96/24192, Tekstil İşveren Dergisi, Nisan-1997, s.16

⁵⁶ Yargıtay 9.HD., 27.11.1995, E.95/17801, K.95/34742, Kamu-İş, s.319

⁵⁷ Kaplan, Fesih, s.153

⁵⁸ Kaplan, Fesih, s.153

⁵⁹ Yargıtay 9.HD., 30.05.1994, E.94/3480, K.94/7986, Tekstil İşveren Dergisi, Eylül-Ekim 1994, Kararlar Bölümü

⁶⁰ Yargıtay 9.HD., 23.05.1989, E.89/2998, K.89/4726, YKD., Kasım-1989, s.1575 ; Kararı inceleyen Süzek, bir an için işçinin devamsızlığının bu nedene dayandığı kabul edilse ve yakınları hakkında endişe duyması nedeniyle, işçinin mazereti meşru sayılsa bile, devamsızlığın makul bir süre devam etmesi gerektiğini, böyle bir olayda otuz-kırk gün süren devamsızlığın haklı sayılmasına olanak olmadığını ifade etmiştir.Bkz.Süzek, 1989 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, s.55

⁶¹ Yargıtay 9.HD., 25.04.1995, E.95/19048, K.95/14111, Ergin, 1995 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, s.65

Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası



dışında, işyeri ile ilişkisi olmayan bir suç işlemesi üzerine, tutuklanacağı korkusuyla firar etmesi nedeniyle işe devam etmemesi, devamsızlığı zorunlu kılan bir nedene dayalı devamsızlık sayılamaz⁶². İşçinin işyeri ile ilgisi olmayan bir suç nedeniyle⁶³ gözaltına alınması, tutuklanması ya da mahkumiyet dolayısıyla hapsedilmesi halinde de, işçinin devamsızlığının meşru bir sebebe dayandığını kabul etmeyen Yargıtay⁶⁴, daha sonraki yıllarda verdiği ve bugüne değin istikrar kazanan kararlarında, böyle bir durumun, işçiyi çalışmaktan alıkoyan zorlayıcı bir sebep olarak kabul edilmesi gerektiğine ve bu nedenle 1475 sayılı İş Kanununun 17.maddesinin III. bendine göre (4857 sayılı İş Kanunu md.25/III) iş sözleşmesinin feshedilebileceğine, dolayısıyla işçinin kıdem tazminatı talep edip, ihbar tazminatı isteyemeyeceğine hükmetmiştir⁶⁵. Yüksek mahkemeye göre; işverenin 1475 sayılı İş Kanunu md.17/II-f'ye göre (4857 sayılı İş Kanunu md.25/II-g) iş sözleşmesini feshedebilmesi için devamsızlığın iradi olması, bir başka deyişle işçinin isteyerek işyerine devam etmemesi gerekir. Oysa tutuklanan işçi iradi olarak

değil, cezaevinde bulunduğu için iradesi dışında işe devam edememiştir. Tutuklanmasına neden olan suç kendi suçu olsa da, işçinin suç işleme kastı devamsızlığını iradi kılmaz. İşçinin suç işleme kastı Ceza Hukuku yönünden cezalandırılmaktadır. Tutuklanmaya neden olan suçun işyeri ve işverenle hiçbir ilişkisi mevcut olmadığından, bu suç nedeniyle tutuklanmanın sonucu olarak, işverenin, işyerinde çalışan işçinin kıdem tazminatını ödemekten kurtularak yararlanmasını, işçinin ise kıdem tazminatından mahrum kalarak hapis cezası dışında ikinci kez cezalandırılmasını, İş Hukukunun işçiyi koruyan ilkeleri ile bağdaştırmak mümkün olmadığı gibi, işçinin sosyal güvenliğinden de yoksun bırakılması benimsenemez. Tutuklanmaya neden olan fiilin ağırlığının toplumu, tarafları ve hatta yargılanmaya katılanları rahatsız etmediği kabul edilemez, ancak dava konusunun temel hukuk kuralları ile çözümlenmesi zorunluluğu vardır⁶⁶.

Yargıtayın sözkonusu görüşünü kabul eden Tunçomağ'a göre;

"Dokuzuncu Hukuk Dairesi İçtihatları ile, işçinin işyeri ile ilgili olmayan bir suçtan tutuklanması sonucu bir haftadan uzun süre ile devamsızlıkta bulunması, 1475 sayılı İş Kanunu md.17/III (4857 sayılı İş Kanunu md.25/II-g) anlamında "zorunlu neden" sayılmıştır. Böylece işyeri ile ilgili olmayan suçtan tutuklanan kişilerin kıdem tazminatı ve diğer yasal haklarını öne sürebilmeleri mümkün kılınmıştır...Eğer tutuklanma devamsızlığı mazur gösteren bir durum olarak kabul edilseydi, işçinin iş sözleşmesi feshedilemeyecek ve kendisine kıdem tazminatı ödenemeyecekti. Dokuzuncu Hukuk Dairesinin "zorunlu neden" yorumu özellikle uzun sürecek tutuklamalarda hem işçi ve hem de işveren açısından yararlı olmuştur"⁶⁷. Buna karşılık, Ekonomi, Yargıtayın karar verirken, işçinin kusurlu olup olmadığına göre ayırım yaparak karar vermesi

⁶² Yargıtay 9.HD., 15.12.1988, E.88/11737, K.88/12078, Gıda İşveren Dergisi, Nisan-1990, s.11; Yargıtay 9.HD., 01.05.1992, E.91/17563, K.92/4932, İşveren Dergisi, Şubat-1993, s.16-17; Yargıtay 9.HD., 11.05.1998, E.98/6391, K.98/8602, Tekstil İşveren Dergisi, Ekim-1998, s.23

⁶³ Örneğin, işe girmeden önce işlenen bir suç, işyeri ile ilgili olmayan bir suç olarak nitelendirilmekte ve iş sözleşmesinin, böyle bir suçtan dolayı verilen mahkumiyet kararının infazı sebebiyle devamsızlıktan feshinin, 1475 sayılı İş Kanunu md.17/III'teki fesih sebebinin oluşturacağı ifade edilmektedir.Bkz. Yargıtay 9.HD., 09.11.1989, E.89/6512, K.89/9651, Gıda İşveren Dergisi, Ekim-1990, s.11-12

⁶⁴ Bkz. Çenberci, M.: İş Kanunu Şerhi, 5.Bası, Ankara, 1984, s.398, dn.55

⁶⁵ Yargıtay 9.HD., 02.05.1983, E.2380, K.4385, **Kamu-İş/TÜHİS/Türk Kamu-Sen**, s.180; No:25; Yargıtay 9.HD., 16.05.1983, E.2514, K.4752, **Kamu-İş/TÜHİS/Türk Kamu-Sen**, s.181, No:26; Yargıtay 9.HD., 04.07.1983, E.4180, K.6130, **Kamu-İş/TÜHİS/Türk Kamu-Sen**, s.181, No:27; Yargıtay 9.HD., 18.01.1984, E.9714, K.222, **Kamu-İş/TÜHİS/Türk Kamu-Sen**, s.181, No:28; Yargıtay HGK., 11.10.1985, E.84/9-123, K.85/800, Gıda İşveren Dergisi, Eylül-1986, s.14-15; Yargıtay 9.HD., 13.04.1989, E.89/449, K.89/3465, Gıda İşveren Dergisi, Ocak-Mart 1991, s.9; Yargıtay 9.HD., 22.01.1991, E.90/9452, K.91/365, Tekstil İşveren Dergisi, Nisan-1991, s.16; Yargıtay 9.HD., 07.03.1991, E.90/12137, K.91/3428, Tekstil İşveren Dergisi, Temmuz-1991, s.16; Yargıtay 9.HD., 26.09.1991, E.91/7479, K.91/12500, **Tez-Koop-İş**; 1989-1993 Yıllarına Ait Çalışma Hayatı ile İlgili Yargıtay Kararları ve Hukuk Genel Kurulu Kararları, s.282; Yargıtay 9.HD., 01.03.1994, E.94/3683, K.94/3048, İşveren Dergisi, Aralık-1994, s.18; Yargıtay 9.HD., 03.03.1994, E.93/15892, K.94/3166, Tekstil İşveren Dergisi, Eylül-1995, Kararlar Bölümü, Yargıtay 9.HD., 14.02.1995, E.94/16041, K.95/3702, Tekstil İşveren Dergisi, Haziran-1995, Kararlar Bölümü, Yargıtay 9.HD., 21.03.1996, E.95/833, K.96/6069, **Ekonomi**, 96 Yılı Emsal Kararları, s.163-164, No:20; Yargıtay 9.HD., 13.10.1997, E.97/15182, K.97/18998, **Ekonomi**, 97 Yılı Emsal Kararları, s.137-138, No:22; Yargıtay 9.HD., 08.12.1997, E.97/16453, K.97/20401, **Ekonomi**, 97 Yılı Emsal Kararları, s.138, No:23; Yargıtay 9.HD., 08.10.1998, E.98/11794, K.98/14133, Tekstil İşveren Dergisi, Ocak-1999, s.17; Yargıtay 9.HD., 04.04.2001, E.01/2027, K.01/5521, Belediye-İş Dergisi, Ocak-Şubat 2002, s.27

⁶⁶ Yargıtay 9.HD., 14.05.1996, E.95/35869, K.96/10620, Tekstil İşveren Dergisi, Ağustos-1996, s.20

⁶⁷ **Tunçomağ**, 1988 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, s.94; Aynı yönde bkz.**Tuncay, C.**: "Ferdî İlişkinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı Açısından Yargıtayın 1994 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi", MESS Yayını No:217, İstanbul, 1996, Genel Görüşme, s.79; **Süzek, S.**: İş Akdinin Askıya Alınmasının Genel Teorisi, Ankara, 1989, s.115; **Saymen**, s.544; Ergin'e göre de, "... işyeri dışında bir sebeple, ister yanlışlıkla ve haksız olarak tutuklanma olsun, ister işçinin işyeri ile hiç ilgisi olmayan bir suç sebebiyle mahkumiyeti olsun, bütün bunlar işçinin kendi şahsına bağlı olarak ortaya çıkan zorunlu sebeplerdir ve işçinin kıdem tazminatını etkilememesi hakkaniyet gereğidir". Bkz.**Ergin, B.**: Türk İş Hukukunda Kıdem Tazminatının Geçirdiği Safhalar, İstanbul, 1989, s.61

gerektiğini belirtmekte ve sözkonusu düşünce şeklini eleştirmektedir⁶⁸. Sümer'e göre de; "işçinin kusurlu bir davranışı neticesinde tutuklanmasını veya mahkum olmasını zorlayıcı sebep olarak kabul etmek mümkün değildir. Çünkü bir fiilin veya olayın zorlayıcı neden olarak kabul edilmesi için kişinin kusurunun bulunmaması gerekir. Oysa kişinin haklı olarak tutuklanması veya bir suçtan mahkum olması halinde, işçinin tutuklanmasına veya mahkum olmasına neden olan olay bizzatihi kusurlu davranıştır. Bu durumda, işveren işçinin iş sözleşmesini 1475 sayılı İş Kanunu md.17/II-f'ye (4857 sayılı İş Kanunu md.25/II-g) göre feshedebilir"⁶⁹. Bize de uygun gözüken bu görüşün bir sakıncası ise, yazarın da ifade ettiği gibi, tutukluluk halinin haklı olup olmadığının anlaşılmasının kolay olmamasıdır. Şöyle ki, tutukluluk halinin haksız olduğunu söyleyebilmek için, yargılamanın sonuçlanmış ve işçinin beraat etmiş olması gerekir. Oysa, ülkemizde yargılamanın uzun sürmesi bu hususta güçlük ortaya çıkarmaktadır. Gerçekten de, tutuklandıktan sonra beraat eden işçinin devamsızlığı, haksız bir tutukluluk hali olduğunu göstereceğinden, bu devamsızlık, haklı fesih sebebi teşkil etmeyecektir⁷⁰. Sözkonusu sakınca nedeniyle, Çenberci'nin de belirttiği üzere; tutuklanan işçinin iş sözleşmesi

devamsızlıktan ötürü hemen işverence sona erdirilmemeli, dürüstlük kurallarının gerektirdiği bir süre beklenmeli ve ancak ondan sonra bozulabilmelidir. Bu biçimde davranıldığı takdirde, sonradan işçi beraat dahi etmiş olsa fesih haksız sayılmayacaktır⁷¹. Aynı görüşte olan Kaplan da, işçinin işyeri dışında işlediği suç nedeniyle tutuklanması halinde, işverenin olayın özellikleri, oluş biçimi ve işçinin kıdemini dikkate alarak makul bir sürenin geçmesinden sonra haklı sebeple fesih hakkını kullanması gerektiğini ifade etmektedir⁷². "Makul" olarak değerlendirilecek bir sürenin geçmesinden sonra da mahkemeden beraata dair bir hüküm çıkmıyorsa, işverenden, çok uzun süre sözleşmeyle bağlı kalmasını beklemek uygun olmaz ve bu aşamadan sonra işveren iş sözleşmesini 4857 sayılı yeni İş Kanunu md.25/II-g uyarınca haklı sebeple feshedebilmelidir.

Ancak, önemle ifade etmek gerekir ki; yukarıda, işyeri ile ilgili olmayan bir suç işlenmesi durumunda 1475 sayılı İş Kanunu md.17/III'ün (4857 sayılı İş Kanunu md.25/III) uygulama olanağı bulacağı yönünde istikrarlı kararlar verdiğini belirttiğimiz Yargıtay, 1997 tarihli bir kararında, farklı yönde görüş belirtmiştir. Davaya konu olan olayda, davacı işçi, davalıya ait işyerinde çalışmakta iken, işyeri dışında işlediği bir suç sonucu

gözüaltına alınması nedeniyle iş sözleşmesi davalı işveren tarafından devamsızlıktan feshedilmiştir. Davacı, hakkında açılan kamu davası beraatla sonuçlanması üzerine işverene başvurmuş ve fakat işe alınmamıştır. Açmış olduğu bu dava ile maddi ve manevi tazminat isteklerinde bulunmuş, manevi tazminat mahkemece reddedilmiş, ancak maddi tazminat karar altına alınmıştır. Yargıtaya göre, "mahkemece maddi tazminatın ihbar tazminatı olarak nitelendirilerek hüküm altına alınmış olması doğru değildir". Bir başka deyişle, yüksek mahkeme, işyeri dışında işlediği bir suç sonucu gözüaltına alınan işçinin iş sözleşmesinin devamsızlık gerekçesiyle feshini yerinde bulmuştur⁷³. Bu anlamda, Yargıtayın tutukluluğu ve mahkumiyeti zorlayıcı sebep kabul eden yaklaşımının istisnasız olduğu söylenemeyecektir.

Yargıtay sözkonusu olayda suçun niteliğini belirtmemekle beraber, aslında sonuca ulaşırken işçinin hangi suçtan mahkum olduğunu, işlenen suçun niteliğini de dikkate almaktadır. Örneğin, ilgi çekici bir kararında terör eylemlerinden tutuklanıp mahkum olanların 1475 sayılı İş Kanunu md.17/III'den faydalandırılmayacağını kararlaştırmıştır. Yüksek mahkemeye göre, "davalı belediyede işçi olarak çalışan

⁶⁸ "Zorlayıcı sebepte daima kusurdan uzak olma şartı vardır, önceden görülemeyen, tedbir alınamayan, dıştan gelen bir olay. Kişi kusuruyla tutuklanacak, mahkum olacak, işe gelmeyecek ve hala mücbir sebep diyeceksiniz, bu mümkün değil".Bkz. **Ekonomi**, Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi-1994, İstanbul, 1996, Genel Görüşme, s.79

⁶⁹ **Sümer**, Devamsızlık, s.219

⁷⁰ Yargıtay 9.HD., 08.06.1982, E.82/4799, K.82/5557, İHU., İş K.md.17 (No:16) ve **Ü.Narmanlıoğlu**'nun İncelemesi

⁷¹ **Çenberci**, Şerh-84, s.399

⁷² **Kaplan**, Fesih, s.156-157 ; Yargıtaya göre, sonradan yürürlüğe giren af kanunu dolayısıyla tahliye edilmiş olsa bile, tutuklu işçinin uzun süre işine gelememesi sebebiyle işverenin iş sözleşmesini feshi haklı sebebe dayanmaktadır.Bkz. Yargıtay 9.HD.,04.02.1976, E.75/30776, K.76/4025, İHU., İş K.md.17 (No:3) ve C.Tuncay'ın İncelemesi

⁷³ Yargıtay 9.HD., 14.01.1997, E.96/17425, K.97/132, **Tekstil İşveren Dergisi**, Mart-1997, s.18 ; Kararın incelemesi ve eleştirisi için bkz. **Sümer, H.H.:** "Ferdî İlişkinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı Açısından Yargıtayın 1997 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi", MESS Yayını No:298, İstanbul, 1999, s.122-123

Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası



davacının PKK eylemlerine katılması nedeniyle tutuklandığı ve iddianame düzenlenerek hakkında kamu davası açıldığı anlaşılmaktadır. Yasadışı PKK eylemlerine katılan bir kişinin devlete ya da kamuya ait işyerlerinde çalıştırılması düşünülemez. Bu husus 1475 sayılı İş Kanununun 17/II ve 17/III. maddeleri gereğidir. Gerçekten böyle bir eyleme katıldığı mahkeme kararıyla kesin bir şekilde anlaşıldığı takdirde ihbar ve kıdem tazminatının reddine karar verilmesi gerekir. Bu husus üzerinde durulmadan ve ceza dosyasının kesinleşmesi beklenmeden söz konusu isteklerin hüküm altına alınması hatalıdır. Davacının eyleminin sabit olmaması halinde ise, kıdem tazminatının kabulü ile yetinilmelidir⁷⁴.

4-Devamsızlığın Bildirilmesi ve İspat Yükü

İşverenin, işçinin yokluğunda gerekli tedbirleri alabilmesi için, işçinin devamsızlık nedenini, dürüstlük kuralı gereğince işverene olabildiğince çabuk bir şekilde bildirmesi gerekir. Aksi takdirde, yapılacak feshin kanuna aykırılığı

işçi tarafından ileri sürülemeyecektir⁷⁵. Ancak, yine dürüstlük kuralı gereğince, işçiden bu yükümü yerine getirmesinin beklenemeyeceği ve işverenin de nedeni araştırmasının gerekli olduğu hallerde, işveren için bir haklı fesih sebebi doğmayacaktır⁷⁶. Bir başka deyişle, işverenin, haklı sebeple fesih hakkını iyiniyet kurallarına uygun kullanmaması, işçinin devamsızlığını haklı kılabilir⁷⁷. Nitekim Yargıtay da, 1475 sayılı İş Kanunu md.17/II-f (4857 sayılı İş Kanunu md.25/II-g) uyarınca yapılan fesihlerin dürüstlük kuralına uygun olmasını aramakta ve sadece devamsızlığın mevcudiyetinin haklı sebeple feshe dayanak yapılmasını doğru bulmamaktadır⁷⁸. Yüksek mahkemeye göre, örneğin; uzun bir süreden beri işyerinde çalışan ve doğum yaptığı bilinen işçinin iş sözleşmesinin, doğum sonrası dinlenme süresinin bitimini izleyen iki gün üst üste işe gelmemiş olması nedeniyle feshedilmesi doğruluk kurallarına aykırıdır⁷⁹. Ancak, işçinin hiçbir haber vermeksizin beş gün uzakta kaldıktan sonra altıncı gün gelerek kendisinin ateşli, eşinin de hasta olduğunu bildirerek özür dilemesi durumunda, işçinin, beş gün içinde keyfiyeti işverene haber vermesi gerektiğinden, işverenin iş

sözleşmesini haklı sebeple feshetmesi mümkün olacaktır⁸⁰. Gerçekten de, işverenin süresiz fesih bildirimi ile fesih hakkı çerçevesinde, dürüstlük kuralının en çok uygulama alanı bulduğu yer, işçinin işe devamsızlığıdır. İşverenin devamsızlığa dayanan haklı sebeple fesih hakkı doğmuş olsa bile, işveren, bu hakkını iyiniyet kurallarına uygun kullanmak zorundadır. Yargıtay kararlarına da konu olan bazı olaylarda görüldüğü üzere⁸¹, işverenin işe devam etmeyen işçiyi işe davet etmesi, iyiniyetli bir davranış olarak değerlendirilmelidir. Ancak, işveren, daveti kabul edip işe başlamak isteyen işçiyi, kayda değer olmayan bir nedenle ya da devamsızlığını sebep gösterip çalıştırmak istemez ise, bu durumda da kötüniyetli bir davranıştan söz edilebilir⁸².

Nihayet, işçinin işe devamsızlıkta bulunduğunu gerekçe göstererek, 4857 sayılı İş Kanunu md.25/II-g

⁷⁴ Yargıtay 9.HD., 16.09.1996, E.96/5613, K.96/16828, Karar ve ayrıntılı bilgi için bkz. **Özaydın, H.:** İş Hukukunda Zorlayıcı Nedenlerle Fesih, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İzmir, 1999, s.43-44

⁷⁵ **Ekonomi,** s.194 ; **Mollamahmutoğlu,** s.230 ; **Centel,** s.184 ; **Kaplan,** Fesih, s.152 ; **Çelik,** s.195 ; **Demir,** s.118

⁷⁶ **Çelik,** s.195 ; **Kaplan,** Fesih, s.152 ; **Centel,** s.184

⁷⁷ **Demir,** s.118

⁷⁸ "16 yıllık işçinin son bir ayda üç iş günü işe devam etmediği gerekçesiyle devamsızlık sebepleri araştırılmaksızın işine tazminatsız son verilmesi hakkaniyete uygun değildir" (Yargıtay 9.HD., 11.02.1991, E.90/10223, K.91/1478, **Tekstil İşveren Dergisi**, Ekim-1991, s.19) ; Yine yüksek mahkemeye göre, "davacının 15 yıl hizmetinin olduğu ve daha önce devamsızlığının bulunmadığı dikkate alınarak, raporlu geçen süre ile birlikte tedavi sürecindeki devamsızlık nedeniyle feshin haklı bir sebebe dayanmadığı kabul edilmelidir" (Yargıtay 9.HD., 12.06.2001, E.01/53237, K.01/9957, **Belediye-İş Dergisi**, Ocak-Şubat 2002, s.26)

⁷⁹ Yargıtay 9.HD., 05.03.1981, E.645, K.3076, İHU., İş K.md.17 (No:14) ve **S.Taşkent**'in İncelemesi

⁸⁰ **Kaplan,** Fesih, s.152-153

⁸¹ "15 gün süresince işe gitmeyen bir işçiye işe başlaması hususu tebliğ edildiği halde işe başlamaması hususu tazminatsız fesih hakkını doğurur" (Yargıtay 9.HD., 26.09.1996, E.96/6520, K.96/18018, **İşveren Dergisi**, Mayıs-1997, s.18) ; Yine yüksek mahkemeye göre, "davacının işini aksatması üzerine uyarılması sonucu işyerini terk ettiği ve işe tekrar davet edildiği halde gelmemesi olgusu ortada iken ihbar ve kıdem tazminatlarına hükmedilemez".Bkz. Yargıtay 9.HD., 05.03.1997, E.96/20865, K.97/4261, **Tekstil İşveren Dergisi**, Mayıs-1997, s.24 ; Mevsimin başlaması nedeniyle mevsimlik işçilerin alışılmış olduğu üzere gazete yoluyla çağırılmasına rağmen işe başlamamalarından dolayı sözleşmelerinin feshi de haklı nedene dayanmaktadır.Bkz. Yargıtay 9.HD., 13.05.1997, E.97/4829, K.97/8935, **Tekstil İşveren Dergisi**, Kasım-1997, s.16

⁸² **Tuncay, C.:** "Karar İncelemesi", MESS Almanak-1997, s.197-201

uyarınca iş sözleşmesini feshetmek isteyen işverenin, söz konusu devamsızlığın mevcudiyetini ispatlaması gerekmektedir. Doğal olarak, işveren, hem işçinin işe devamsızlıkta bulunduğunu, hem de devamsızlığın, kanunda öngörülen sürelerin üzerinde olduğunu ispatlamalıdır⁸³. Yargıtaya göre işyerine devamsızlık nedeniyle iş sözleşmesinin feshi durumunun tutanakla ispatlanması, işçinin ise izinli olduğuna dair iddiasını kanıtlayamaması halinde ihbar ve kıdem tazminatı isteklerinin reddi gerekmektedir⁸⁴. Yine yüksek mahkemeye göre, işverenin tutanak, tanık ve işyeri

kayıtlarıyla kanıtladığı izinsiz ve özürsüz devamsızlığın sadece işçi tanıklarının beyanlarına dayanılarak yok sayılması mümkün değildir⁸⁵. İşverenin, işçinin md.25/II-g'deki unsurlara uyan işe devamsızlığını kanıtlayamaması durumunda, fesih "haksız" olacaktır. Ancak, işverenin devamsızlığın mevcudiyetine dair deliller sunarak iş sözleşmesini feshetmesi halinde, işçi, işe gelmemesinin izinsiz olmadığını veya izinsiz olmakla birlikte işe gelmemesinin haklı nedene dayandığını ispatlayabilir⁸⁶. İşçi, böyle bir durumun bulunduğunu ispatlayamazsa, işverenin

md.25/II-g'ye göre iş sözleşmesini feshi, haklı bir sebebe dayanmış olacaktır⁸⁷. Yargıtaya göre de; rapor bitim tarihinde işyerine üç gün gelmeyip, devamsızlığın nedenini ileri sürmekle birlikte, durumun haklı nedenlere dayandığını kanıtlayamayan işçi, iş sözleşmesi feshedilirse ihbar ve kıdem tazminatı isteyemez⁸⁸. Yine aynı şekilde, rapor tarihinin bitiminden sonra, herhangi bir neden dahi ileri sürmeden işe gelmeyen işçinin de iş sözleşmesinin devamsızlık nedeniyle feshi kanuna aykırı değildir⁸⁹.

⁸³ Sümer, Devamsızlık, s.220

⁸⁴ Yargıtay 9.HD., 06.02.2002, E.01/17196, K.02/2375, İşveren Dergisi, Ağustos-2002, s.15

⁸⁵ "Davacının hizmet akdi, raporunun bitiminden itibaren 01.11.1990 tarihinden başlayarak, 05.11.1990 tarihine kadar izinsiz ve mazeretsiz işe gelmemesi nedeniyle işveren tarafından İş Kanununun 17/II-f maddesi uyarınca feshedilmiştir. Davacının söz konusu tarihler arasında işe gelmediği, düzenlenen tutanak, işyerinde tutulan puantaj kayıtları ve bu belgeleri doğrulayan davalı tanığının beyanı ile sabit olmuştur. Mahkemeye bu belge ve deliller gözetilmeden sadece davacı tanıklarının beyanlarına dayanılarak davanın kabulüne karar verilmiş olması isabetsiz olup, bozmayı gerektirmiştir" (Yargıtay 9.HD., 06.05.1992, E.92/96, K.92/5041, Tekstil İşveren Dergisi, Eylül-Ekim 1992, s.41 ; Yine yüksek mahkemeye göre, "şoför olarak çalışan işçinin alkollü olması nedeniyle kaza yaptığı ve bir daha işe gelmediği tanıklarla doğrulanmışsa, artık devamsızlığının belgelendirilmesine gerek yoktur"Bkz. Yargıtay 9.HD., 18.10.1995, E.95/12835, K.95/31810, Kamu-İş, s.315

⁸⁶ Sümer, Devamsızlık, s.220-221

⁸⁷ Yargıtay 9.HD., 19.09.1996, E.96/5733, K.96/17157, Ekonomi, 96 Yılı Emsal Kararları, s.158, No:15

⁸⁸ "... davacı işçinin 08.09.1993 tarihine kadar raporlu olduğu, raporun bitim tarihinde işbaşı yapmadığı, bir başka deyişle üç gün gelmediği anlaşılmaktadır. Her ne kadar davacı rapor bitim tarihinde eşinin hastalığı nedeni ile işyerinin bulunduğu yer dışında, Ankara'da bulunduğunu, telefonla bu durumu işyeri memurlarına ilettiğini bildirmiş ise de, dosyada bunu belgeleyen kesin rapora rastlanmamıştır. Dinlettiği tanıklar da, işlerini bitiremediği için işbaşı yapamadığını kendilerine söylediğini açıklamışlardır. Bu olgular karşısında, davalı işveren tarafından hizmet sözleşmesinin 1475 sayılı İş Kanununun 17/II-f maddesine göre devamsızlıktan haklı olarak feshedildiğinin kabulü gerekir" (Yargıtay 9.HD., 25.03.1997, E.96/22670, K.97/5940, Tekstil İşveren Dergisi, Haziran-1997, s.17) ; Kararı inceleyen A.Emin Özkan'a göre de, "... karar içeriğinde yer alan "dosyadaki bilgi ve belgelere göre davacı işçinin 08.09.1993 tarihine kadar raporlu olduğu, raporun bitimine kadar işbaşı yapmadığı, bir başka deyişle üç gün gelmediği anlaşılmaktadır" şeklindeki ifadedden, işverenin davacı işçinin devamsızlık ettiğini ispatlamış olduğunu anlamaktayız. Davacı işçi tarafından bu konuda ileri sürülen bir karşı iddia da bulunmamaktadır. Bu aşamada artık davacı işçi devamsızlığı izin alarak ya da haklı bir sebebe dayanarak yaptığını ispatlayacaktır. İşçi, eşinin hasta olduğuna dair bir rapor ibraz edebilmiş olsaydı ya da telefonla izin aldığı, dinlenen tanıkları tarafından ifade edilmiş olsaydı, söz konusu ispat yükümlülüğünü yerine getirmiş olacaktı. Ancak davacı işçi, eşinin hastalığına dair belge sunmadığı gibi, tanıkları da davacı işçinin, işlerini bitiremediği için işbaşı yapamadığını ifade etmişlerdir. Tanıklar bu şekilde davalı işveren lehine beyanda bulunmuşlardır. Bu durumda, iddiasını destekleyici tanık ya da belge getiremeyen davacı işçinin taleplerinin reddedilmesi hukuka uygundur".Bkz.Özkan, A.E.: "Karar İncelemesi", MESS Almanak-1997, s.381-384 ; Aynı şekilde, "her ne kadar davacı 9 günlük kurban bayramı izninden sonra kullanılmak üzere işverenden 20 gün daha izin aldığını iddia etmiş ise de, bu iddiasını yeterli ve inandırıcı delillerle kanıtlayamamıştır. Bu konuda dinlettiği tanık ifadeleri davacıya bayram izninden sonra ayrıca 20 gün daha izin verildiğini ispata yeterli ve inandırıcı beyanda bulunmamışlardır. Esasen bu tanıklar işyeriyle ilgili ve bilgi sahibi olabilecek kişiler de değildir. Bu durumda, ihbar ve kıdem tazminatına ilişkin isteklerin reddine karar vermek gerekirken, aksine düşünce ile yazılı şekilde hüküm tesisi isabetsiz olup, bozmayı gerektirmiştir".Bkz. Yargıtay 9.HD., 01.02.1993, E.92/7032, K.93/1056, İşveren Dergisi, Mart-1993, s.18 ; "Dosya içeriğine göre, davacının bir haftalık raporunun hitamında 29.02.1992 tarihinden itibaren üst üste iki gün devamsızlıkta bulunduğu, bunun üzerine davalı bankaca sözleşmesinin feshedildiği anlaşılmaktadır. Dinlenen davacı tanıklar devamsızlık konusunda davacının haklı nedeni bulunduğunu bildirmiş değillerdir. Belirtilen şekildeki devamsızlık, 1475 sayılı İş Kanununun 17/II-f maddesindeki hali oluşturmakta olup, işverene, iş sözleşmesini haklı olarak feshetme yetkisi verir..." (Yargıtay 9.HD., 19.12.1995, E.95/30176, K.95/35836, YKD., Nisan-1996, s.554-555)

⁸⁹ Yargıtay 9.HD., 05.02.1987, E.87/587, K.87/1461, Gıda İşveren Dergisi, Kasım-1987, s.15 ; Yargıtay 9.HD., 09.04.1991, E.90/14256, K.91/7381, YKD., Ekim-1991, s.1504-1505

Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası



KAYNAKLAR:

Centel, T.: İş Hukuku (Bireysel İş Hukuku), İstanbul, 1994

Çenberci, M.: İş Kanunu Şerhi, 5.Bası, Ankara, 1984

Demir, F.: Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulaması, İzmir, 2001

Çelik, N.: İş Hukuku Dersleri, 14.Bası, İstanbul, 1998

Ekmekçi, Ö.: "Hizmet Akdinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı Açısından Yargıtayın 1999 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi", MESS Yayını No:367, İstanbul, 2001

Ekonomi, M.: İş Hukuku, İstanbul, 1980

Ekonomi, M.: Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin 1996 Yılı Emsal Kararları, Ankara, 1998

Ekonomi, M.: Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin 1997 Yılı Emsal Kararları, Ankara, 2000

Ekonomi, M.: Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin 1998 Yılı Emsal Kararları, Ankara, 2000
Ekonomi, Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi-1994, İstanbul, 1996

Ekonomi, M.: "Devamsızlık Süresinin Hesabı", İHU., İş K.md.17 (No:1)

Ergin, B.: Türk İş Hukukunda Kıdem Tazminatının Geçirdiği Safhalar, İstanbul, 1989

Ergin, B.: "Ferdî İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı Açısından Yargıtayın 1995 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi", MESS Yayını No:253, İstanbul, 1997

Güzel, A.: "Ferdî İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı Açısından Yargıtayın 1993 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi", MESS Yayını No:217, İstanbul, 1995

Javillier, J.C.: Droit du Travail, 4.éd., L.G.D.J., Paris, 1992

Jamouille, M. /Jadot, F.: Licenciement et Démission Pour Motif Grave, Liège, 1977

Kamu-İş: "Çalışma Hayatı ile İlgili Yargıtay Kararları (1990-1995), Ankara, 1996

Kamu-İş/TÜHİS/Türk Kamu-Sen, "1475, 2821, 2822 Sayılı İş Kanunu, Sendikalar Kanunu, Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu ve ilgili Yargıtay Kararları", Cilt:1, İstanbul, 1989

Kaplan, E.T.: İşverenin Fesih Hakkı, Ankara, 1987

Mollamahmutoğlu, H.: Hizmet Sözleşmesi, Ankara, 1995

Narmanlıoğlu, Ü.: Ferdî İş Hukuku, İzmir, 1998

Odaman, S.: "Fransız Hukukunda ve Türk Hukukunda İşçinin Davranışları Açısından Geçerli Sebep-Haklı Sebep Ayrımı", Çimento İşveren Dergisi, Mayıs-2003, Cilt:17, Sayı:3, s.20-32

Oğuzman, K.: Türk Borçlar Kanunu ve İş Mevzuatına Göre Hizmet Akdinin Feshi, İstanbul, 1955

Özaydın, H.: İş Hukukunda Zorlayıcı Nedenlerle Fesih, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İzmir, 1999

Özkan, A.E.: "Karar İncelemesi", MESS Almanak-1997

Saymen, F.H.: Türk İş Hukuku, İstanbul, 1954

Sümer, H.H.: İş Hukuku Uygulamaları, Konya, 1993
Sümer, H.H.: "Yargıtay Kararlarının Işığında İşçinin İş Devamsızlığı Nedeniyle Hizmet Sözleşmesinin Feshi", Prof.Dr. Metin Kutal'a Armağan, Ankara, 1998

Sümer, H.H.: "Ferdî İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı Açısından Yargıtayın 1997 Yılı

Kararlarının Değerlendirilmesi", MESS Yayını No:298, İstanbul, 1999

Süzek, S.: İş Akdini Fesih Hakkının Kötüye Kullanılması, Ankara, 1976

Süzek, S.: İş Akdinin Askıya Alınmasının Genel Teorisi, Ankara, 1989

Süzek, S.: "Ferdî İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı Açısından Yargıtayın 1989 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi", Yargıtayın 1989 Yılı İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi Semineri, İstanbul, 1991

Süzek, S.: "Ferdî İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı Açısından Yargıtayın 1998 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi", Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin 1998 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi Semineri, MESS Yayını No:336, İstanbul, 2000

Tez-Koop-İş: 1989-1993 Yıllarına Ait Çalışma Hayatı ile İlgili Yargıtay Kararları ve Hukuk Genel Kurulu Kararları

Tuncay, C.: "Ferdî İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı Açısından Yargıtayın 1994 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi", MESS Yayını No:217, İstanbul, 1996

Tuncay, C.: "Karar İncelemesi", MESS Almanak-1997

Tunçomağ K. /Centel, T.: İş Hukukunun Esasları, İstanbul, 1999

Tunçomağ, K.: "Ferdî İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı Açısından Yargıtayın 1988 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi", MESS Yayını No:152, İstanbul, 1990

Usta, O.: İş Kanunundan Doğan Kıdem Tazminatı ve Uygulaması, Ankara, 1994

Avrupa Hukuku Işığında

TÜRKİYE'DE ÇALIŞMA SÜRELERİNİN DÜZENLENMESİNE

İlişkin Yeni Hükümler

22.05.2003 tarihinde kabul edilerek 10.06.2003 tarihinde Resmi Gazetede yayınlanan 4857 sayılı İş Kanununun, Türk çalışma ilişkileri alanında yeni bir dinamizm getirdiğine şüphe yoktur. Yıllardan beri sürdürülen tartışmaların nihayetinde, yeni İş Kanunu çalışma sürelerinin esnek bir şekilde düzenlenmesine imkan tanıyan hükümlere de yer vermiştir. Bu çalışmanın amacı, ayrıntılara girmeden, yeni İş Kanunda yer alan çalışma sürelerinin düzenlenmesine ilişkin hükümleri incelemek, yeri geldiğinde bunları eski yasa maddeleri ile karşılaştırarak bu alanda kat edilen mesafeyi ortaya koymak ve Avrupa Birliğinin kabul etmiş olduğu Direktifler ışığında Türkiye'nin, Avrupa normlarına ne ölçüde yaklaştığını ortaya koymaktır.

Kısa bir girişin ardından, makalenin birinci bölümünde çalışma süreleri ile ilgili genel esaslara yer verdikten sonra, esnek çalışma şekillerinden kısa çalışma, çağrı üzerine çalışma ve ödünç çalışma üzerinde durulacaktır. Ardından çalışma genel bir değerlendirme ile son bulacaktır.

I. GİRİŞ

Çalışma süreleri ile ilgili genel esaslara girmeden önce, yeni İş Kanununda bu konu ile ilgili olarak

yer alan hükümlerin önemli bir reform olduğunun altının mutlak olarak çizilmesi gerekir. Bilindiği üzere 1475 sayılı yasa, çalışma süreleri konusunda oldukça katı hükümler içeriyordu. 30 yılı aşkın bir süre yürürlükte kalan 1475 sayılı yasa esnek çalışma modellerinin uygulanması bir tarafa, çalışma sürelerinin kısa bir süre için esnekleştirilmesi ihtiyacına cevap vermekten dahi uzak kalmıştır.

İş hukukunda ve dolayısıyla çalışma sürelerinde esneklik taleplerinin arkasında esas itibarıyla üç neden bulunmaktadır. Birincisi, esnek düzenlemeler sayesinde gerek global gerekse ulusal boyuttaki krizlere daha kolay yanıt verilebilmekte, ikincisi globalleşme olgusu karşısında işletmeler daha çabuk uyum sağlayabilmektedir. Üçüncü neden ise, teknolojik gelişmeler paralelinde iş, işyeri ve işgören kavramının yeniden tanımlanmasıdır¹. Tüm bu gelişmeler çalışma hayatının yeniden organizasyonunu gerekli kılmakta ve bunun gerçekleştirilebilmesi ise ancak esneklik ile mümkün hale gelmektedir.

Bu denli katı bir şekilde düzenlenen çalışma süreleri, işletmelerin giderek artan uluslararası rekabet baskısı altında ayakta kalabilmeleri yönünde bir engel olarak ortaya çıkmıştır. Giderek artan işgücü



Arş. Gör. Alpay HEKİMLER

I.Ü. İktisat Fakültesi

1973 yılında Almanya - Günzburg'da doğdu. 1992 yılında Uludağ Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümünden mezun oldu.

Aynı yıl İstanbul Üniversitesinde İnsan Kaynakları Yönetimi ve Endüstri İlişkileri alanında yüksek lisans çalışmalarına başlayan Alpay Hekimler 1999 tarihinde "Federal Almanya'da Gelişme Sektörlerinde Esnek Çalışma" konulu tezi ile yüksek lisans derecesini almıştır.

Bu dönem içerisinde gerekli yeterliliği göstererek Yeminli Mütercim Tercüman Bilirkişi unvanını almıştır. Bir dönemde Tekirdağ Halk Eğitim Merkezinde Almanca Dil kursu eğitmeni olarak görev yapmıştır.

İstanbul Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ABD doktora eğitimini sürdürmekte olan Alpay Hekimler aynı zamanda Araştırma Görevlisi olarak görevine devam etmektedir.

¹ İş hukukunda esneklik ile ilgili ayrıntılı açıklamalar için Bkz., **Sarper Süzer**, İş Hukuku, Beta, İstanbul, 2002, s.19 vd. ve **Devrim Ulucan**, Çalışma Hayatında Esneklik, Metin Kutal'a Armağan, Ankara, 1998, s.525-541.

Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası



maliyetlerinin yanında, çalışma sürelerinin de katı bir şekilde düzenlenmiş olması, yatırım ortamı olarak Türkiye'nin genel ekonomik açıdan da olumsuz olarak etkilenmesine yol açmıştır. Öyle ki bu durumu, kısmen halen etkisini sürdürmekte olan ekonomik kriz² ile birlikte yaşanan gelişmeler adeta teyit etmiştir. Yasa'da yer almamasına rağmen, sosyal taraflar çalışanları işten çıkarmak yerine alternatif modeller aramışlar ve krizin etkisini daha da artırmasını engelleyebilmişlerdir. Şüphesiz, o dönemde yürürlükte olan 1475 sayılı yasada çalışma sürelerinin esnekleştirilmesi yönünde hükümler yer almış olsaydı, sosyal tarafların sorunları daha kolay çözmeleri mümkün olacaktı.

Avrupa Birliği üyesi ülkelerin mevzuatlarında, çalışma sürelerinin esnekleştirilmesi yönünde bir engel bulunmadığı görülmektedir. Örneğin Federal Almanya'ya baktığımız zaman bu ülkedeki çalışma süreleri ile ilgili mevzuatın³ esnek istihdam modellerine imkan tanıması nedeniyle çok sayıda iş alanının korunduğunu ve yeni iş alanlarının yaratıldığını görmekteyiz. Otomotiv sektörünün

önde gelen çokuluslu şirketlerinden biri olan Alman kökenli Volkswagen'de uygulamaya alınan Model 5000⁴ sayesinde yeni iş alanları yaratılabilmektedir. Şüphesiz bu örnekleri çoğaltmak mümkündür.

Avrupa Birliği yasa koyucusu da çalışma sürelerinin üst sınırının, çalışma sürelerinin dağılımının, dinlenme sürelerine ilişkin asgari normların belirlenmesinin önemini zamanında kavramış ve bu bağlamda 1993 yılında 93/104/EG sayılı Direktif⁵ kabul etmiştir. Ancak çalışma sürelerinin düzenlenmesi yönünde ilk düzenlemenin, anılan Direktif olmadığını, daha 1975 yılında haftalık çalışma süresinin 40 saat olarak belirlenmesini öngören bir Tavsiye Kararının⁶ kabul edildiğini de belirtmek gerekmektedir.

II. ÇALIŞMA SÜRELERİNİN DÜZENLENMESİ İLE İLGİLİ GENEL ESASLAR

1475 sayılı yasa döneminde çalışma sürelerinin çerçevesi 61. madde de düzenlenmiş idi. Yasa kabul edildiğinde, haftalık

azami çalışma süresi 48 saat olarak düzenlenmiş, ancak 1983 yılında yapılan bir değişiklik ile bu süre 45 saate indirilmiştir. Yasa koyucu tercihini 45 saatten yana koymak ile birlikte, çalışma süresinin haftanın günlerine eşit olarak dağıtılması gerektiğini hükme bağlamıştır. Doğal olarak toplu sözleşmeler veya hizmet akitleri aracılığı ile haftalık çalışma süresinin kısaltılması mümkündür. Bunun ile birlikte günlük çalışma süresinin esasen 7,5 saati aşmaması gerekiyordu.

Son derece katı olarak düzenlenmiş olan bu hüküm dolayısıyla, batı ülkelerinde tam gün çalışma olarak adlandırabildiğimiz normal istihdam şeklinin önemini kaybettiği günümüzde tarafların her ikisine de önemli avantajlar sağlayan çalışma sürelerinin esnekleştirilmesi, gerçekleştirilememiştir.

İşverenler ve işveren kuruluşları yıllardan beri haklı olarak bu hükmü eleştirmişler ve Avrupa Birliği normlarına da yollamada bulunarak çalışma sürelerinin esnekleştirilmesine imkan

² Kriz ve sonuçları için Bkz., **Alpay Hekimler**, Ursachen der Wirtschafts-Krise in der Türkei, Wirtschaftliche Maßnahmen und deren Folgen, KAMU-IS, 1/2002, ss.123-128.

³ Federal Almanya'daki çalışma süreleri ile ilgili mevzuat için Bkz., **Alpay Hekimler**, Federal Almanya ve Çalışma Süreleri Yasası, İşveren, Şubat 2003, s.19-22, **aynı yazar**, Federal Almanya'da Esnek Çalışma Sürelerinin Yasal Çerçevesi ve Çalışma Sürelerinin Düzenlenmesinde Çalışma Konseylerinin Katılım Hakları, TÜHIS, Mart 2003, s.109-123.

⁴ Bu model için bkz., **Marcus Promberger**, Das VW-Modell und seine Nachfolger, Rainer Hampp Verlag, München und Mering, 2002.

⁵ Richtlinie 93/104/EG des Rates vom 23.11.1993 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung.

⁶ Empfehlung 75/457/EWG des Rates über den Grundsatz der 40-Stunden-Woche und den Grundsatz des vierwöchigen bezahlten Jahresurlaub vom 22.Juli 1975. (ABl. Nr.L 199v. 30.7.1975, S.32).

taniyacak şekilde, yasal çerçevenin yeniden düzenlenmesini talep etmişlerdir. 4857 sayılı yasanın hükümleri ele alındığında ise bu alanda önemli bir mesafe kat edildiği derhal göze çarpmaktadır.

Çalışma süresi kavramı açık bir şekilde yeni yasada tanımlanmamakla birlikte, çalışma süresi ile ilgili genel esasların 63. madde de hükme bağlandığını ve buna göre azami haftalık çalışma süresi sınırının 45 saat olarak korunduğunu görmekteyiz. Haftalık azami çalışma süresi ile ilgili hüküm 93/104/EG sayılı Direktifin 6. maddesinde düzenlenmiştir. Bu maddeye göre üye ülkelerde çalışanların sağlıklarını ve güvenliklerini tehlikeye düşürmeyecek şekilde haftalık çalışma süresinin yasalar, toplu sözleşmeler veya sosyal taraflar arasında bağlanacak anlaşmalar ile belirleneceği, ancak bu sürenin 48 saati aşamayacağı hükme bağlanmıştır. Direktif hükmü göz önünde bulundurulduğunda yeni İş Kanununda yer alan azami 45 saat sınırının Avrupa normu ile uyum sağladığını, ancak bununla birlikte hiçbir üye ülkenin de uygulamada 48 saat sınırına yaklaşmadığını vurgulamak gerekmektedir. Örneğin Federal Almanya'da üst sınır tabloda görüldüğü üzere 48 saat olarak belirlenmiş, ancak toplu sözleşmeler ile uygulamada 35,7 saate inilmiştir. İrlanda, İtalya, Hollanda ve Portekiz'de yine yasal üst sınır 48 saat olarak belirlenmiş, ancak toplu sözleşmeler yolu ile haftalık çalışma süresi sırasıyla, 39, 40, 38 ve 40 saate

Tablo
Avrupa Birliğinde Çalışma Süreleri

Ülke	Yasal Haftalık Çalışma süresi	Ülke	T.S. ile belirlenen Haftalık Çalışma süresi	Ülke	Saat Yıllık Çalışma süresi
Almanya	48	Portekiz	40	Yunanistan	1840
İrlanda	48	Yunanistan	40	İrlanda	1802
İtalya	48	İtalya	40	Portekiz	1800
Hollanda	48	Finlandiya	40	Lüksemburg	1784
Portekiz	48	Lüksemburg	40	İsveç	1780
Belçika	40	İspanya	39,3	Fransa	1771
Finlandiya	40	İsveç	39,2	İspanya	1768
Yunanistan	40	Fransa	39	İngiltere	1762
Lüksemburg	40	İrlanda	39	Finlandiya	1732
Avusturya	40	İngiltere	38,8	İtalya	1728
İsveç	40	Avusturya	38,4	Avusturya	1728
İspanya	40	Hollanda	38,4	Hollanda	1712
Fransa	39	Belçika	37	Belçika	1702
Danimarka	Yasal hüküm yok	Danimarka	37	Danimarka	1680
İngiltere	Yasal hüküm yok	Almanya	35,7	Almanya	1592

Kaynak, **Dieter Krimphove**, Europäisches Arbeitsrecht, 2.Auflage, München, 2001, s. 278.

indirilmiştir.

İfade edildiği üzere 1475 sayılı yasa döneminde, çalışma süresinin haftanın günlerine eşit olarak dağıtılması esası benimsenmiştir. Yasa koyucu yeni İş Kanununda çok önemli bir adım atarak bu hükmü ortadan kaldırmış ve taraflara aralarında anlaşmaları halinde bu süreyi, haftanın çalışılan günlerine farklı olarak dağıtmaları imkanını getirmiştir (63. maddenin 2. fıkrası). Ancak yasa koyucu burada bir sınırlama getirerek çalışma süresinin günde 11 saati aşamayacağı hükmüne de yer vermiştir.

Yeni İş Kanununda çalışma süresi ile ilgili hükmün bu şekilde

düzenlenmiş olmasının Türk endüstri ilişkiler sistemine ve dolayısıyla toplu pazarlık sürecine yeni bir dinamizm kazandıracağı yönünde şüphe yoktur. Böylelikle ilk defa sosyal tarafların yasada belirlenmiş olan katı hükmün dışına çıkarak esnek istihdam modellerinin oluşturulması yönündeki yolları açılmış oldu. Kanaatimizce bu konuda en önemli gelişme Federal Almanya'da çok yaygın bir şekilde uygulanmakta olan çalışma süreleri hesabı modelinin (Arbeitszeitkonto Model) Türkiye'de uygulanmaya başlanabilmesi olacaktır⁷. Bu modelin yeni yasa hükümleri çerçevesinde Türkiye'de nasıl şekillenebileceği ayrı bir çalışma konusu oluşturduğundan dolayı

⁷ Bu model ile ilgili ayrıntılı bilgiler için Bkz., **Friedrich Ebert Stiftung (Hrsg.)**, Moderne Zeiten: Arbeitszeitflexibilität durch Arbeitszeitkonten, 2001, in Türkischer Fassung : **Alpay Hekimler**, "Esnek İstihdam'da yeni bir Model: Çalışma Süreleri Hesabı", Nusret Ekin'e Armağan, TÜHIS, Ankara, 2000, s.767-780.



burada ele alınmayacaktır.

63. madde hükmünü incelemeyi sürdürdüğümüzde, iki aylık süre içinde işçinin haftalık çalışma süresinin, haftalık çalışma süresini aşamayacağı ifade edilmiş, ancak bu sürenin toplu iş sözleşmesi ile dört aya kadar arttırılabileceği belirtilmiştir. Çalışma sürelerinin daha esnek bir şekilde düzenlenebilmesi için şüphesiz bu denkleştirme süresinin toplu sözleşme yolu ile dört aya çıkartılması yararlı olacaktır.

Sağlık kuralları bakımından günde ancak yedi buçuk saat ve daha az çalışması gereken işlerin bir yönetmelik ile belirleneceği ifade edilmiştir. Bu madde hükmü 93/104/EG sayılı Direktifte yer alan hükümler ile karşılaştırıldığında uyum sağlandığı görülmektedir.

a) Telif Çalışması

4857 sayılı İş Kanunu ile, çalışma ilişkileri alanında "telif çalışması" adı altında yeni bir kavram kazandırılmıştır. Yasanın 64. maddesinde düzenlenen bu çalışma şekli yeni bir esneklik aracı olarak karşımıza çıkmaktadır. Yasada telif çalışmasının düzenlenmiş olması ile, katı iş süresi anlayışının ortadan kalkacağı ifade edilmektedir⁸.

Buna göre, zorunlu nedenlerle işin durması, ulusal bayram ve genel tatillerden önce veya sonra işyerinin tatil edilmesi veya benzer nedenlerle işyerinde normal sürenin önemli ölçüde altında çalışması veya tatil edilmesi ya

da işçinin talebi ile kendisine izin verilmesi hallerinde, işveren iki ay içinde çalışılmayan süreler için telif çalışması yaptırabilir. Ancak telif çalışması günlük azami çalışma süresini aşamayacağı gibi günde üç saati de aşamaz ve de tatil günlerinde telif çalışması yaptırılmaz⁹. Burada önemli olan nokta işverenin, işgörenin rızasını almasına gerek kalmadan telif çalışmasını yaptırabilmesidir.

Yasa maddesinde yer alan "çalışma süresinin önemli ölçüde altında çalışması" ifadesi ise, tam olarak açık değildir. Diğer bir ifade ile hangi durumlarda çalışmanın önemli ölçüde azaldığı ile ilgili bir kriter bulunmamaktadır. Bu konudaki belirsizliği nihayetinde yargı kararları giderecektir.

Özellikle fazla tatil yapan ülkeler arasında yer almamız ve son yıllarda Bayram tatillerinin dokuz güne çıkartılması nedeniyle yasa koyucunun getirmiş olduğu bu yeni düzenleme sayesinde üretim kayıplarının bir ölçüde dengelenmesinin önü açılmış olacaktır.

b) Gece Çalışması

Gece çalışması ile ilgili genel çerçeve 69. madde ile çizilmiştir. Gece çalışması bu maddede en geç saat 20.00'de başlayarak en erken saat

06.00'ya kadar geçen ve her halde on bir saat süren dönem olarak tanımlanmıştır. Her halde ifadesi ile yasa koyucunun azami gece çalışma süresini normal hallerin dışına çıkartabileceği anlaşılmaktadır. Normal hallerde ise gece çalışmasının yedi buçuk saati geçmesi mümkün değildir.

93/104/EG sayılı Direktifin 8. maddesine baktığımız zaman, gece çalışmasının 24 saatlik bir dönem içerisinde ortalama olarak sekiz saati aşamayacağına yer verdiğini görmekteyiz. Bundan dolayı yeni yasa hükmünün Avrupa normu ile uyum içinde olduğunu söyleyebilmemiz mümkündür.

Yasanın gerekçesinde de açık bir şekilde ifade edildiği üzere Avrupa Birliği Direktifine uyum sağlamak amacıyla yeni İş Kanunu ile gece çalışması ile ilgili önemli bir değişikliğe gidildiğini görmekteyiz.

Buna göre, gece çalıştırılacak işçilerin sağlık durumlarının gece çalışmasına uygun olduğu, işe başlamadan önce alınacak bir sağlık raporu ile belgelenmek zorundadır. Gece çalışan işçiler en geç iki yılda bir defa işveren tarafından periyodik sağlık kontrolünden geçirilmek zorundadırlar. İşçilerin sağlık kontrollerinin masraflarının ise

⁸ Bkz. **Tankut Centel**, "Yeni İş Kanununun Muhtemel Etkileri ve Diğer Düzenlemeler", İşveren, Haziran 2003, s.17-19.

⁹ Bu konudaki ayrıntılı açıklamalar için özellikle Bkz., **Fevzi Demir**, 4857 Sayılı İş Kanunu'nun Başlıca Yenilikleri ve Uygulamadaki Muhtemel Etkileri, MERCEK, Temmuz 2003, s.117.

işveren tarafından karşılanması esası kabul edilmiştir.

69. maddenin 5. fıkrasına göre işveren, gece çalışması nedeniyle sağlığının bozulduğunu raporla belgeleyen işçiye, mümkün ise gündüz postasında durumuna uygun bir iş vermek zorundadır. Ancak, bu işçi için işyerinde uygun bir işin bulunmaması halinde durumun ne olacağı ile ilgili bir açıklama bulunmamaktadır. Bu konudaki belirsizlik de herhalde yargı kararları ile tamamlanmak zorunda kalacaktır.

Gece çalışmasını denetlemek amacıyla olsa gerek, yasa koyucu işverene Bölge Çalışma Müdürlüğüne bir liste halinde gece çalışan işçileri bildirmeye ve bu işçilerin önceden alınan periyodik sağlık raporlarını iletmek yükümlülüğünü getirmiştir (69. maddenin 6. fıkrası).

73. madde gençlerin gece çalıştırılmasını yasaklamaktadır. Avrupa Hukukunda gençlerin korunmasına ilişkin önemli hükümlere yer verilmiştir. Genç işçilerin korunmasına ilişkin hükümler Topluluk Sosyal Şartında yer aldığı gibi, Komisyon 22.06.1994 tarihinde genç işgörenlerin korunmasına yönelik bir Direktif¹⁰ kabul etmiştir. Bu Direktife göre, 15-18 yaş grubu arasında yer alanlar genç, 15 yaşın altındakiler çocuk olarak kabul edilmektedir. Direktifin 4. maddesinde temelde çocuk işçiliği yasaklanırken, üye ülkelerin ulusal mevzuatlarında istisnalar öngörebilecekleri, ancak herhalde çocukların gece çalıştırmalarının yasak olduğuna yer verilmiştir. Bunun ile birlikte

çalışma süresi, ara dinlenme, dinlenme süreleri ve yıllık izinlerde kapsamlı olarak düzenlenmiştir.

69. madde her ne kadar "gece süresi ve gece çalışmaları" başlığını taşımaktaysa da esas itibarıyla vardiya çalışması ile ilgili düzenlemelere de yer vermiştir. Buna göre vardiyalar o şekilde düzenlenmek zorundadır ki, bir çalışma haftası gece vardiyasından sonra bir hafta gündüz vardiyasının gelmesi

metninde fazla çalışma şu şekilde tanımlanmıştır: Fazla çalışma kanunda yazılı koşullar çerçevesinde, haftalık kırkbeş saati aşan çalışmalardır. 63. madde hükmüne göre denkleştirme esasının uygulandığı hallerde işçinin ortalama haftalık çalışma süresi, normal haftalık iş süresini aşmamak koşulu ile, bazı haftalarda toplam kırkbeş saati aşsa dahi bu çalışmalar fazla çalışma sayılmaz (41. maddenin 1. fıkrası).



gerekmektedir. Ancak gece ve gündüz vardiyalarında iki haftalık nöbetleşme esası da uygulanabilir. İşçinin sağlığının korunması amacıyla vardiya değişikliği arasında işçiye en az on bir saat dinlenme süresinin verilmesi gerektiğine yer verilmiştir.

c) Fazla Çalışma

Fazla çalışmaya ilişkin olarak yeni yasada asıl dikkat çeken gelişme, fazla çalışmanın günlük değil, haftalık çalışma süresini aşan süre olarak kabul edilmesidir. Yasa

Eski yasa döneminde ise, fazla çalışma, günlük çalışma süresinin üzerinde gerçekleştirilen çalışma olarak kabul edilmiş, bunun günde üç saati ve yılda doksan günü aşamayacağı hükme bağlanmıştı (1475 sayılı İş Kanununun 35. maddesi). Fazla çalışma yapılmak istendiğinde ise, önce Bölge Çalışma Müdürlüğünden izin almak gerekiyordu. Bu maddenin yeni yasaya yansımaması hiç şüphesiz isabetli bir karar olmuştur.

Daha açık bir anlatımla yeni yasaya

¹⁰ Jugendarbeitsschutzrichtlinie, Richtlinie 94/33/EG des Rates über den Jugendarbeitsschutz von 22.Juni 1994 (ABl. Nr. L 216 vom 20.8.1994, S.12)

Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası

göre bir işyerinde haftalık çalışma süresi 45 saat olarak belirlenmiş ise ve bu sürenin üzerinde bir çalışma gerçekleştirilecek ise -denkleştirmenin uygulanmadığı durumlarda - fazla çalışmadan söz edilmektedir. Doğal olarak fazla çalışma geçici olduğundan ötürü, yasa koyucu bu çalışmanın yılda 270 saati geçemeyeceğini ve işçinin rızasının alınması gerektiğini hükme bağlamıştır.

Ancak bir işyerinde haftalık çalışma

gerçekleştirdiği her bir saat fazla çalışma için % 50 zamlı ücret ödemek zorunda kalırken, fazla süreli çalışmada bu oran % 25'e gerilemektedir.

Türk çalışma yaşamına, fazla çalışmanın yanında kazandırılan fazla süreli çalışma kavramı ile birlikte önemli bir reform da, bu çalışmalar nedeniyle ücret artışı yerine boş zamanın kullanılabilenliğidir. Fazla çalışmalarda her bir saat için 1,5

bütünlüğünün sağlanması açısından ara dinlenmesi ile ilgili kısa bir açıklamaya yer vermek uygun olacaktır.

Ara dinlenmesi ile ilgili hükümler 68. maddede düzenlenmiştir. Ara dinlenmesi kavramı ile, günlük çalışma süresi içinde işçilere verilen dinlenme süresi anlaşılmaktadır. Bu süre içerisinde işçiler dinlenebileceği gibi yemek içmek gibi diğer zorunlu ihtiyaçlarını da giderebilirler. İşçilerin ara dinlenme sürelerini nasıl kullanacakları ile ilgili olarak bir kısıtlama yoktur. Daha açık bir ifade ile, işçi bu süreyi işyeri içinde veya dışında da geçirebilir¹¹.

Yasa koyucu ara dinlenmesi ile asgari hükümleri üç aşamalı olarak düzenlemiştir. Buna göre, günde dört saatten fazla ve yedi buçuk saate kadar çalışan işçilerin, en azından 30 dakika ara dinlenmesi hakları bulunmaktadır. Çalışma süresinin yedi saati aşması durumunda ise, bir saat ara dinlenmesi verilir. Ancak çalışma süresinin dört saatten kısa olması durumunda ise işgörenin 15 dakikalık bir ara dinlenmesi hakkı bulunmaktadır. Belirtildiği üzere dinlenme süreleri asgari olup, esas itibarıyla aralıksız olarak verilir. Esas itibarıyla ile kast edilen, tarafların sözleşmeler yolu ile ara dinlenmesinin aralıklı olarak kullanılması konusunda anlaşmaların mümkün olduğudur.

Dinlenme süreleri ile ilgili hükümler 93/104/EG sayılı Direktifin hükümleri ile karşılaştırıldığında bu

süresi 45 saatin altında belirlenmiş ise, durum ne olacaktır? Bu sorunun yanıtını bize 41. maddenin 3. fıkrası vermektedir. Buna göre bir işyerinde çalışma süresi 45 saatin altında belirlendiği durumlarda, örneğin 40 saat, bu sürenin üzerinde gerçekleştirilen artı çalışmalara "fazla süreli çalışma" adı verilmektedir. Fazla süreli çalışma ile fazla çalışma ayrımı, özellikle işverenin işçiye ödemek zorunda olduğu fazla ücret açısından önem kazanmaktadır. Öyle ki, işveren işçisine

saat, fazla süreli çalışmalarda ise her bir saat için 1 saat 15 dakika boş zaman kullanılabilir. Ancak bu sürenin altı ay içinde kullanılması zorunludur. Şüphesiz bu yeni hüküm önemli bir esneklik aracı olarak karşımıza çıkmaktadır.

d) Ara Dinlenmesi

Yasa koyucu ara dinlenmesi ile ilgili olarak yeni yasada bir değişikliğe gitmeyerek, eski yasada geçerli olan hükmü aynen kabul etmiştir. Ancak burada konu

¹¹ Bkz., **Nuri Çelik**, İş Hukuku Dersleri, Genişletilmiş 15. Baskı, Beta, İstanbul, 2000, s. 266-268. **Murat Demircioğlu/Tankut Centel**, İş Hukuku, Yenilenmiş Dokuzuncu Baskı, Beta, 2003, s.135.

konuda da bir uyumsuzluk olmadığını görmekteyiz. Direktifin 4. maddesi, üye ülkelere, çalışma süresinin altı saati aşması halinde, ara dinlenmesinin verilmesi için gerekli tedbirlerin alınması yükümlülüğünü getirmektedir. Buradan görüldüğü üzere yeni yasanın hükmü Direktif hükmü ile tam bir uyum içindedir.

III. ÇALIŞMA SÜRELERİNİN ESNEKLEŞTİRİLMESİNE İLİŞKİN ARAÇLAR

a) Kısa Çalışma

Çalışma sürelerinin esnekleştirilmesi yönünde önemli bir adım da kısa çalışma uygulamasına yeni İş Kanununda yer verilmesi ile sağlanmıştır. Avrupa ülkelerinde kısa çalışma uygulamaları çalışma hayatında önemli bir yer kazanmış olmasına rağmen, Türkiye'de kısa çalışma için koşulların çok defa oluşmasına karşın yasanın cevap vermemesi nedeniyle, bunun uygulanması mümkün olmamıştır. Ancak yeni İş Kanununun 65. madde gerekçesinde açık bir şekilde ifade edildiği üzere, genel kriz dönemlerinde işçilere ücretsiz izin uygulamasının yaygınlık kazandığı ve yasa koyucunun kısa çalışma uygulamasını getirmek suretiyle kısıtlı da olsa işçilere bir gelir güvencesi sağlamak istediği görülmektedir. Bu açıdan yasa koyucunun kısa çalışma uygulamasını getirmekteki amacının, ücretsiz izin uygulaması

yerine kısa çalışma uygulamasını getirmek olduğunu belirtmek yanlış olmasa gerek. Konuya iktisadi açıdan yaklaşıldığında da ücretsiz izin yerine, kısa çalışma uygulamasının her iki taraf için de daha verimli sonuçları beraberinde getireceği yönünde kuşku yoktur.

Yasanın 65. maddesi işverene, genel ekonomik kriz veya zorlayıcı sebeplerle işyerindeki haftalık çalışma süresinin geçici olarak önemli ölçüde azalması veya faaliyetlerin tamamen veya kısmen durması halinde durumun derhal, gerekçeleri ile birlikte Türkiye İş Kurumuna ve bir toplu sözleşmeye taraf olması halinde, sendikaya bildirme yükümlülüğünü getirmiştir.

Böylelikle yasa koyucu kısa çalışmanın uygulanabilmesi için zorlayıcı bir sebebin ortaya çıkması veya genel bir ekonomik krizin var olması şartını aramaktadır. Yasanın gerekçesinde ekonomik yada yönetimden kaynaklanan bir neden veya organizasyon hatalarından dolayı işyerinin krize girmesi veya sektörel bir kriz nedeniyle kısa çalışmanın uygulanamayacağına yer verilmiştir. Kanaatimizce sınırlamanın bu şekilde daraltılması, özellikle sektörel krizin dahil edilmemesi kısa çalışmanın özelliğini yitirmesine neden

ülkeyi etkisi altına alması teyit etmektedir¹³. Bu nedenle yasada sektörel krizin kapsam dışında bırakılması isabetli olmamıştır. Çünkü sektörel bir krizin yaralarının sarılması, genel bir krizin engellenmesi yolunda da önemli katkılar sağlayacaktır.

Eğer bir işyeri ifade edilen nedenlerden dolayı - zorlayıcı sebepler veya genel kriz - geçici olarak faaliyetlerini en az dört hafta durdurur veya burada kısa çalışma söz konusu ise, işçilere çalışmadıkları süre için işsizlik sigortasından kısa süreli çalışma ödeneği ödenir. Bu edinim, zorlayıcı sebebin devamı süresince ve en fazla 3 ay için ödenir. Dolayısıyla kısa çalışma ödeneğinin 1 aydan az 3 aydan fazla olabilmesi mümkün değildir. Avrupa Birliği üyesi ülkelerde kısa süreli çalışma ödeneğinin hangi koşullar altında ve hangi süre için ödendiğini ve bunun Türkiye ile karşılaştırmasını yapmak için ayrı bir araştırmanın yapılması gerekir, ancak bir örnek vermek açısından Federal Almanya'ya baktığımız zaman, kısa çalışma ödeneğinin esas itibarıyla 6 ay için ödendiği, ancak bazı hallerde bunun 12 aya kadar uzadığını görmekteyiz¹⁴.

Kısa çalışma ödeneğinin miktarı

¹² benzer görüş için bkz, **Nuri Çelik**, İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 16.Baskı, Beta, İstanbul, 2003, s.287.

¹³ bu kriz ile ilgili ayrıntılar için Bkz., dipnot. 2

¹⁴ SGB III § 177. ayrıntılı açıklamalar için özellikle bkz, **Alexander Gagel**, SGB III Arbeitsförderung, Verlag Beck, München, 2002, Band 1, § 177, s.1-3.

Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası



bu miktar son dört ayın ortalamasının % 50'si kadardır. Ancak bununla birlikte 4447 sayılı Kanunun 50. maddesinin 1. fıkrasına göre yetişkinler için belirlenmiş olan asgari ücreti geçmemektedir. Bundan dolayı da, kısa çalışma ödeneği, asgari ücretin üzerinde olamayacaktır.

Kısa çalışma ödeneğinin alındığı süre içinde ise, işçinin hastalık ve analık sigortasına ait olan primler 2/3 oranında İşsizlik Sigortası Fonu tarafından karşılanır. Bu primler İşsizlik Sigortası tarafından Sosyal Sigortalar Kurumuna aktarılır.

Avrupa Birliği kısa çalışma ile ilgili olarak doğrudan bir Direktif kabul etmediği gibi, bir tavsiye kararı da kabul etmemiştir. Ancak sosyal güvenlik hukuku ile bağlantılı olarak, kısa çalışma hallerinde 1408/71 sayılı Direktifin hükümleri dolaylı olarak etkili olmaktadır¹⁵. Çünkü bu Direktifin ikamet yeri ile çalışılan yerin farklı olması halinde elde edilecek edimlerle ilgili genel bir çerçeve çizdiğini belirtmek yararlı olacaktır.

b) Çağrı Üzerine Çalışma

Çalışma süresinin esnekleştirilmesine ilişkin diğer bir reform çağrı üzerine çalışma uygulamasının bundan böyle Türk

çalışma hayatına kazandırılmış olmasıdır. Yasanın 14. maddesinde düzenlenmiş olan çağrı üzerine çalışma hükümlerine ilişkin açıklamalara girmeden önce, Avrupa Birliği hukukunda, tele çalışma ve bazı diğer istihdam şekillerinde olduğu gibi bağlayıcı bir hukuk belgesinin bulunmadığının belirtilmesi gerekir¹⁶.

Esas itibarıyla farklı ülkelerde uygulanmakta olan çağrı üzerine çalışmada iki şekil öne çıkmaktadır. Birincisinde, işveren ile işçi belirli bir süre kapsamında - ki bu yıl, ay, veya hafta olabilir - işçinin yerine getirmesi gereken çalışma süresi kararlaştırılmakta ve işverenin yapacağı çağrı üzerine çalışma gerçekleşmektedir. İkinci şekilde ise, işçi ve işveren, işçinin istihdam edileceğine dair anlaşmaktalar, ancak bu anlaşmada çalışma süresinin kapsamı ve çalışmanın gerçekleşeceği zaman işveren tarafından belirlenmektedir. Ancak uygulamada daha çok birinci şekle rastlanmaktadır. Örneğin Alman mevzuatına baktığımız zaman 1985 tarihli İstihdamı Teşvik Yasasının¹⁷ sadece birinci tür uygulamaya imkan tanıdığını görmekteyiz. Bu yasa 01.01.2001 tarihi itibarıyla yürürlükten kaldırılarak, çağrı üzerine çalışma ile ilgili hükümler korunarak Kısmi Süreli Çalışma ve Belirli Süreli Çalışma Yasasının¹⁸

12. maddesinde düzenlenmiş, burada da aynı sınır korunmuştur. Bu yasa ile Federal Almanya'nın aynı zamanda kısmi süreli çalışmaya ilişkin 15 Aralık 1997 tarihli 97/81/EG sayılı Direktifi¹⁹ ve belirli süreli çalışmaya ilişkin 28 Haziran 1999 tarihinde kabul edilen 1999/70/EG sayılı Direktifi²⁰ ulusal mevzuata dönüştürmüştür.

14. maddenin 1. fıkrasında, 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. Çağrı üzerine çalışmada taraflar farklı bir şekilde kararlaştırmamışlar ise, haftalık çalışma süresi yirmi saat olarak kabul edilmektedir. Bu ifadeye göre haftalık çalışma süresi yirmi saatin üzerinde veya altında da olabilir. Yine Almanya örneğine baktığımız zaman taraflar aksini kararlaştırmadıkları sürece, çalışma süresi on saat olarak kabul edilmektedir.

Yasada açık bir şekilde sürenin haftalık olarak belirlenebileceği

¹⁵ 1408/71 sayılı Direktif ile ilgili ayrıntılı açıklamalar için özellikle bkz., **Bernd Schulte/Klaus Barwig**, Freizügigkeit und Soziale Sicherheit, 1.Auflage, Nomos, Baden Baden, 1999.

¹⁶ Bkz., **Dieter Krimphove**, Europäisches Arbeitsrecht, 2.Auflage, München, 2001, s.457

¹⁷ Gesetz über arbeitsrechtliche Vorschriften zur Beschäftigungsförderung, vom 26.April 1985 (BGBl. I S.1467) Zuletzt geändert durch Gesetz vom 25.September 1996 (BGBl. I S.1476).

¹⁸ Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (Teilzeit- und Befristungsgesetz -TzBfG) vom 21.Dezember 2000 (BGBl. I S.1966)

¹⁹ Teilzeitrichtlinie, Richtlinie 97/81/EG des Rats zu der von UNICE,CEEP und EGB geschlossenen Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit vom 15.Dezember 1997 (ABl. Nr.L 14 v.20.1.1998, S.9; ber.ABl. Nr. L 128 v.30.4.1998,S.71)

²⁰ Richtlinie über befristete Arbeitsverträge, Richtlinie 1999/70/EG des Rates zu der EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge vom 28.Juni 1999 (ABl. Nr.L175 vom 10.7.1999, S.43)

gibi aylık, yıllık olarak sınırlanabileceğine yer verilmiştir. Şüphesiz zaman dilimi ne kadar kapsamlı belirlenirse, işveren insan kaynağını o derecede esnek kullanabilecektir. Ancak bu durum, işçiler açısından da belirsizliği beraberinde getirecektir. Bununla birlikte zaman diliminin yıllık olarak belirlenmesinin doktrinde eleştirildiğinin de belirtilmesi gerekir²¹. Fakat bu model eskiden olduğu gibi sadece otel ve turizm sektöründe değil, tüm sektörlerde uygulanabileceğinden, konjonktürel dalgalanmalarda işgücünden daha verimli yararlanılabileceği ve istihdam artışına katkı sağlayacağı unutulmamalıdır.

Yasa koyucu çağrı üzerine çalışma ilişkisi içine giren işçilere ücretlerini güvence altına almak için, işçinin çalışıp çalışmadığına bağlı olmaksızın ücrete hak kazandığına yer vermiştir. (14. maddenin 2. fıkrası). Taraflar başka türlü kararlaştırmadıkları sürece işveren çağrıyla en azından dört gün önceden yapmak zorundadır, diğer bir ifade ile taraflar aralarında bağittikleri anlaşmada farklı bir hükme yer vermedikleri sürece,

işveren dört gün önceden haber vermez ise, işçinin çalışma yükümlülüğü bulunmamaktadır. Günlük çalışma süresinin belirlenmediği durumlarda ise işveren her çağrıda işçiyi en azından dört saat üst üste çalıştırmak zorundadır.

c) Ödünç Çalışma

Yasa tasarısında işçi sendikaları tarafından en çok eleştirilen konuların başında ödünç çalışma konusu olmuştur. İtirazları bir nebze olsun azaltmak için yasa koyucu ödünç çalışma kavramı yerine, yasa metninde "geçici çalışma" kavramını kullanmayı uygun görmüştür. Ancak, geçici çalışma aslında klasik ödünç çalışmadan farklı bir şey değildir.

Alman hukukuna baktığımız zaman, temelde ödünç çalışma ile gerçek (echte) ve gerçek dışı (unechte) ödünç çalışma ilişkisinden söz edildiğini görmekteyiz. Buna göre bir işveren, bir işgöreni esas itibarıyla kendi işletmesinde istihdam etmek üzere işe alır ise ve geçici olarak ikinci bir işverene ödünç verirse, bu durumda gerçek ödünç iş ilişkisinden söz edilmektedir.

Ancak bir işveren, bir işçiyi başka bir işverene ödünç vermek üzere işe alır ise bu durumda gerçek olmayan ödünç iş ilişkisinden söz edilmektedir ki, buna profesyonel ödünç iş ilişkisi adı da verilmektedir. Profesyonel iş ilişkisine ilişkin yasal çerçeve ise 03 Şubat 1995 tarihli "Profesyonel Amaçlı Ödünç İş İlişkisi Yasası"²² ile düzenlenmiştir²³. Profesyonel amaçlı ödünç iş ilişkisini konu alan bir Direktif tasarısı²⁴ da hazırlanmış, ancak günümüze kadar Avrupa Hukuk belgesi haline dönüşmemiştir.

Ödünç çalışmaya ilişkin Avrupa mevzuatında karşımıza çıkan en önemli belge 91/383/EG sayılı Direktiftir²⁵. Avrupa yasa koyucusu ödünç çalışanların özel bir koruma gerektiği düşüncesinden hareket ederek daha 1984 yılında bir Direktif tasarısı hazırlanmış olmasına rağmen, bu belge kabul görmemiştir. Bu girişimin başarısız olması üzerine Komisyonun atipik istihdama ilişkin hazırladığı üç tasarı arasında yer alan ödünç çalışma tasarısı²⁶ 25.07.1991 tarihinde, 91/383/EG sayılı Direktif olarak kabul edilmiş ve üye ülkeler

²¹ Bkz., **Thomas Dieterich, Peter Hanau**, Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 2.Auflage, München, 2001, s.731.

²² Gesetz zur Regelung der gewerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassung (Arbeitnehmerüberlassungsgesetz - AÜG) und zur Änderung anderer Gesetze, In der Fassung der Bekanntmachung vom 3. Februar 1995 (BGBl. I.158), - Neubekanntmachung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes vom 7.8.1972 (BGBl. I S.1393) auf Grund des Art.4 Beschäftigungsförderungsgesetzes 194 vom 26.7.1994 (BGBl. S. 1786)-, Zuletzt geändert durch Art. 6 G v. 23.12.2002 I 4607.

²³ Federal Almanya'daki profesyonel ödünç iş ilişkisi ile ilgili Türkçe açıklamalar için bkz., **Alpay Hekimler**, Federal Almanya'da Profesyonel Ödünç İş İlişkisinin Yasal Çerçevesi, İşveren Dergisinde yayınlanacak, kapsamlı bilgi için Bkz., **Hamann Wolfgang**, Fremdpersonal im Unternehmen, RdW-Schriftreihe Das Recht der Wirtschaft, Boorberg, Stuttgart, 2002. **aynı yazar**, "Gewerbsmäßige Arbeitnehmerüberlassung", JURA-Juristische Ausbildung, 25.jahrgang, Heft 6/2003, s.361-368. **aynı yazar**, "Werksvertrag oder Arbeitnehmerüberlassung?", Arbeit und Arbeitsrecht - Personal Profi, 4/2003, s.20-25. **Peter Hansen, Wolfram Kastinger**, Zeitarbeit von A-Z, 1.Auflage, Beck-Wirtschaftsberater im dtv, München, 2001

²⁴ Vorschlag für eine Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates über die Arbeitsbedingungen von Leiharbeitern, Vorlage der Kommission vom 20.03.2002, KOM (2002) 149 endgültig = BR-Drucksache 319/02 sowie geänderter Vorschlag für eine Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates über Arbeitsbedingungen von Leiharbeitern vom 28.11.2002, KOM (2002) 701.

²⁵ Leiharbeitsrichtlinie, Richtlinie 91/383/EWG des Rates zur Ergänzung der Massnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von Arbeitnehmern mit befristetem Arbeitsverhältnis oder Leiharbeitsverhältnis vom 25.Juni 1991 () ABl. Nr. L 206 v.29.7.1991, S.19)

²⁶ Vorschlag der Kommission vom 29.6.1990 zur Ergänzung von Massnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und Gesundheitsschutzes von Zeitarbeitnehmern (ABl.1990, Nr. c 305, S.12)

Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası

tarafından da ulusal mevzuatlara dönüştürülmüştür²⁷.

91/383/EG sayılı Direktif, belirli süreli sözleşme ve ödünç iş ilişkisi kapsamında istihdam edilenlerin, diğer çalışanlara göre iş kazalarına ve meslek hastalıklarına yakalanma risklerinin daha büyük olduğu görüşünden hareket etmiştir. Direktifin 2. maddesinde açık bir şekilde, belirli süreli sözleşme ve ödünç iş ilişkisi kapsamında çalışanlar ile diğer çalışanlar arasında iş güvenliği ve işçi sağlığı konusunda bir ayrımcılığın yapılamayacağına yer vermiştir, diğer bir ifade ile aynı koruma hükümlerinin uygulanması öngörülmektedir.

Ödünç iş ilişkisi kapsamında özel bir koruma hükmü 3. maddede yer almaktadır. Buna göre işçiler işe başlamadan önce işletme tarafından karşı karşıya kaldıkları riskler ile ilgili olarak bilgilendirilmek zorundadır. Bilgi verme yükümlülüğü, gerekli olan mesleki vasıf, yeterlilik veya tıbbi kontrol altında bulunma gerekliliği ve de iş ile bağlantılı olarak ortaya çıkabilecek işe özgü riskleri kapsamaktadır.

4857 sayılı İş Kanununun 7. maddesi ödünç çalışma ile ilgili esasları düzenlemektedir. Buna göre, işveren, işçinin rızasını almak koşulu ile, holding bünyesi içinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işverene veya yapmakta olduğu

işe benzer işlerde çalıştırılması koşulu ile başka bir işverene ödünç verebilir. Burada açıkça görülüyor ki, işverenin işçinin onayı olmadan işçiyi ödünç verebilmesi mümkün değildir. Ayrıca işçinin, ödünç verildiği yerde yapmakta olduğu işe benzer işleri yerine getirmesi ve nihayetinde ödünç verilme süresinin geçici olması gerekir. Sonradan uyuşmazlıkların ortaya çıkmasına engel olmak amacıyla, ödünç iş ilişkisi anlaşmasının (Arbeitsüberlassungsvertrag), yazılı olarak yapılması gerektiği belirtilmiştir.

Ödünç verilme süresine ilişkin asgari bir sınırlama getirilmez iken, azami olarak bunun altı ayı geçemeyeceği ve bu sürenin en fazla iki defa uzatılabileceğine yer verilmiştir (7. maddenin 3. fıkrası). Böylelikle azami ödünç verilme süresi 18 ay olarak karşımıza çıkmaktadır.

Şüphesiz sürenin altı ay olarak sınırlanmış olmasındaki amaç işçiyi korumaktır, ancak yasa koyucu karşılıklı çıkarları da gözetererek bu sürenin iki kez uzatılması imkanının tanınması ile belirli bir esneklik de sağlamıştır. Ancak burada dikkat edilmesi gereken nokta, her bir uzatmada da işçinin onayının alınması gerektiğidir.

Avrupa Birliğinin üye ülkelerinin bu konudaki hükümlerine baktığımız zaman karşımıza şöyle bir tablo çıkmaktadır. İşgörenin aynı işverene ödünç verilmesi süresi ile ilgili olarak Avusturya,

Danimarka, Finlandiya, Hollanda, İngiltere, İrlanda, İsveç, Yunanistan ve de -01.01.2004 tarihi itibarıyla - Almanya'da kısıtlamalar bulunmamaktadır. Belçika'da ödünç verilme süresi sınırlandırılmıştır. Ödünç verilme süresi, ödünç verilme amacına göre değişiklik göstermektedir. Normal koşullarda bu uygulamanın Fransa'da 18 aydan uzun sürebilmesi mümkün değildir. Ancak, açık bir şekilde düzenlenmiş olan hallerde ödünç iş ilişkisi 9 ay ile sınırlandırılmakta veya 24 aya çıkartılmaktadır. Lüksemburg'da azami ödünç çalışma süresi 12 ay olarak belirlenmiş olup, iki defa sürenin uzatılabilmesi mümkündür. Çalışma Bakanlığı belirli durumlarda azami süreyi uzatmak konusunda yetkilidir²⁸.

Ödünç istihdamın hangi hallerde kısıtlandığı 4. fıkrada karşımıza çıkmaktadır. Buna göre, grev ve lokavtın uygulandığı bir işyerinde ödünç işçi çalıştırılmaz. Ancak 2822 sayılı Toplu Sözleşme Grev ve Lokavt Kanununun 39. maddesinde sayılı hallerde bu hükmün uygulanamayacağını da vurgulamıştır. Ancak ödünç işçi, ödünç alan tarafından çalıştırılmayacak ise, asıl işveren tarafından çalıştırılmak zorundadır.

İşvereni kısıtlayıcı diğer bir hüküm, toplu işçi çıkarmanın uygulanmasının üzerinden altı ay geçmeden, ödünç işçi çalıştırılmayacağıdır. Şüphesiz bu esneklik aracının amacının dışında

²⁷ bu konudaki gelişme süreci için özellikle Bkz., **Marlene Schmidt**, Das Arbeitsrecht der Europäischen Gemeinschaft, 1.Auflage, Nomos, Baden Baden, 2001, s.65.

²⁸ bu konudaki ayrıntılar için özellikle Bkz., **Wolfgang Hamann**, AB'de Profesyonel Ödünç İş İlişkisi (Çev.: Alpay Hekimler), Türkiye - AB ve Endüstri İlişkileri (Ed. /Hekimler). 2004 başında yayınlanacak

kullanılmasına engel olmak için bu yönde bir kısıtlama getirilmiştir. Ancak, gerçek anlamda ödünç işçi kullanımını gerekli kılacak bir durum ortaya çıktığında da, işverenin bu olanaktan yaralanması mümkün olmayacaktır. Bu nedenle yasada bazı istisnai hallere yer verilmesi daha uygun olacaktır.

IV. GENEL DEĞERLENDİRME

4857 sayılı İş Kanununun yürürlüğe girmesi ile birlikte çalışma sürelerine ilişkin katı düzenlemelere son verilmiş ve çalışma sürelerinin esnek bir şekilde belirlenmesinin yolu açılmıştır. Böylelikle işletmelerin uluslararası rekabet yarışında önemli bir engel teşkil eden düzenlemelere de son verilmiştir. Çalışma süresinin artık haftanın günlerine eşit dağıtım zorunluluğunun bulunmaması, fazla çalışmada günün değil de haftanın baz alınması, denkleştirme süresi, telafi çalışması, kısa çalışma, ödünç çalışma ve çağrı üzerine çalışma gibi kavramlarının çalışma ilişkilerine kazandırılmış olması ile birlikte iş hukukunda önemli bir reform gerçekleştirilmiştir.

Avrupa Birliğine aday olan Türkiye yeni İş Kanunu ile işgücü piyasasının talep etmiş olduğu koşullara uygun düzenlemeler getirerek Avrupa normlarına önemli ölçüde yaklaşmıştır.

KAYNAKLAR

Andaç Faruk, Yeni İş Kanunun Öngördüğü Yükümlülükler, İşveren, Temmuz 2003, s.12-25.

Büyüksulu Ali Rıza, Çalışma Hayatında Yeni

İş Kanunu, TÜHİS, Ağustos 2003, s.18-23.

Centel Tankut, "Yeni İş Kanunun Muhtemel Etkileri ve Diğer Düzenlemeler", İşveren, Haziran 2003, s.17-19.

Centel Tankut, Demircioğlu Murat, İş Hukuku, Yenilenmiş Dokuzuncu Baskı, Beta, İstanbul, 2003.

Çelik Nuri, İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 15.Baskı, Beta, İstanbul, 2000.

Çelik Nuri, İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 16.Baskı, Beta, İstanbul, 2003.

Demir Fevzi, 4857 Sayılı İş Kanunu'nun Başlıca Yenilikleri ve Uygulamadaki Muhtemel Etkileri, MERCEK, Temmuz 2003, s.83-124.

Dieterich Thomas/ Hanau Peter, Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 2.Auflage, München, 2001.

Doralt Werner, EU-Arbeitsrecht, 3.Auflage, Lexis Nexis Verlag, Wien, 2002.

Eyrenci Öner, 4857 Sayılı Yeni İş Kanunu, İşveren, Temmuz 2003, s.5-9.

Friedrich Ebert Stiftung (Hrsg.), Moderne Zeiten: Arbeitszeitflexibilität durch Arbeitszeitkonten, 2001.

Gagel Alexander, SGB III Arbeitsförderung, Verlag Beck, München, 2002.

Hamann Wolfgang, Fremdpersonal im Unternehmen, RdW-Schriftreihe „Das Recht der Wirtschaft“, Boorberg, Stuttgart, 2002.

Hamann Wolfgang, "Gewerbsmäßige Arbeitnehmerüberlassung", JURA-Juristische Ausbildung, 25. Jahrgang, Heft 6/2003, S. 361-368.

Hamann Wolfgang, "Werksvertrag oder Arbeitnehmerüberlassung?", Arbeit und Arbeitsrecht - Personal Profil, 4/2003, S. 20-25.

Hamann Wolfgang, Gewerbsmäßige Arbeitnehmerüberlassung in der Europäischen Union, in: Türkiye - AB ve Endüstri İlişkileri (Ed. /Hekimler). 2004 başında yayınlanacak.

Hamann Wolfgang, AB'de Profesyonel Ödünç İş İlişkisi (Çev.: Alpay Hekimler), in: Türkiye - AB ve Endüstri İlişkileri (Ed. /Hekimler). 2004 başında yayınlanacak.

Hansen Peter/ Kastinger Wolfram, Zeitarbeit von A-Z, 1.Auflage, Beck-Wirtschaftsberater im dtv, München, 2001.

Hekimler Alpay, "Esnek İstihdam'da yeni bir Model: Çalışma Süreleri Hesabı", Nusret Ekin'e Armağın, TÜHİS, Ankara, 2000, s.767-780.

Hekimler Alpay, Ursachen der Wirtschaftskrise in der Türkei, Wirtschaftliche Maßnahmen und

deren Folgen, KAMU-İS, 1/2002, s.123-128.

Hekimler Alpay, Federal Almanya ve Çalışma Süreleri Yasası, İşveren, Şubat 2003, s.19-22.

Hekimler Alpay, Federal Almanya'da Esnek Çalışma Sürelerinin Yasal Çerçevesi ve Çalışma Sürelerinin Düzenlenmesinde Çalışma Konseylerinin Katılım Hakları, TÜHİS, Mart 2003, s.109-123.

Hekimler Alpay, Das neue türkische Arbeitsrecht - Ist die Türkei der EU durch die Arbeitsrechtsreform ein Schritt näher gekommen? NZA - Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht. 2004 başında yayınlanacak.

Hekimler Alpay, Federal Almanya'da Profesyonel Ödünç İş İlişkisinin Yasal Çerçevesi, İşveren Dergisi, 2004 başında yayınlanacak.

Krimphove Dieter, Europäisches Arbeitsrecht, 2.Auflage, München, 2001.

Kudatgobilik Tuğrul, 4857 Sayılı İş Kanunun Çalışma Hayatımıza ve Ekonomimize Muhtemel Etkileri ve İş Kanunu'na Bağlı Olarak Yapılması Gereken Düzenlemeler, İşveren, Haziran 2003, s.7-10.

Kutal Metin, Türk Çalışma Yaşamında Yeni Bir Dönem: 4857 Sayılı İş Kanunu, MERCEK, Temmuz 2003, s.20-25.

Promberger Marcus, Das VW-Modell und seine Nachfolger, Rainer Hampp Verlag, München und Mering, 2002.

Rolfs Christian, Teilzeit- und Befristungsgesetz - Kommentar, Beck, München, 2002.

Schmidt Marlene, Das Arbeitsrecht der Europäischen Gemeinschaft, 1.Auflage, Nomos, Baden Baden, 2001.

Schulte Bernd, Barwig Klaus, Freizügigkeit und Soziale Sicherheit, 1.Auflage, Nomos, Baden Baden, 1999.

Süzer Sarper, İş Hukuku, Beta, İstanbul, 2002.

TİSK, Yeni İş Kanunu Ne Getiriyor Semineri, Yayın No:235, Ankara, 2003.

Tuncay Can, İş Kanunu Tasarısındaki Ödünç İş İlişkisi ve Eleştirisi, MERCEK, Nisan 2003, s.56-76.

Uçum Mehmet, Çakmakçı Ramazan, İş Kanunu ve İlgili Temel Mevzuat, Legal, İstanbul, 2003.

Ulucan Devrim, Çalışma Hayatında Esneklik, Metin Kutal'a Armağan, Ankara, 1998, s.525-541.

Ulucan Devrim, AB Ülkelerinde Esnek Çalışma ve 4857 Sayılı İş Kanunu'nda Yer Alan Esnek Çalışma Düzenlemeleri, MERCEK, Temmuz 2003, s.60-67.



Die Neuregelung der Arbeitszeitgestaltung in der Türkei im Lichte des Europäischen Rechtes

Es kann kein Zweifel daran bestehen, dass das am 22.5.2003 verabschiedete und am 10.06.2003 im Amtsblatt veröffentlichte Arbeitsgesetz (Gesetz Nr. 4857) eine neue Dynamik in den türkischen Arbeitsbeziehungen bewirken wird. Nach langjährigen Diskussionen ermöglichen nun die Vorschriften des neuen Arbeitsgesetzes, die Arbeitszeit flexibel zu gestalten. Ziel der nachfolgenden Untersuchung ist es, ohne Berücksichtigung spezifischer Bereiche die neuen Bestimmungen über die Arbeitszeit und deren Gestaltung zu untersuchen sowie teilweise auch mit den bisherigen Vorschriften zu vergleichen, um den erzielten Fortschritt in der Rechtsentwicklung darzulegen. Zudem soll im Lichte der Verordnungen der Europäischen Union analysiert werden, in welchem Umfang sich die Türkei den europäischen Rechtsnormen angenähert hat.

Nach einer kurzen Einführung (I.) werden im ersten Teil der Untersuchung die Grundlagen der Arbeitszeitregelung dargestellt (II). Im nachfolgenden zweiten Teil werden die Bestimmungen über die Instrumente der Arbeitszeitflexibilisierung, nämlich

Kurzarbeit, Arbeit auf Abruf und Arbeitnehmerüberlassung, erörtert (III.). Die Untersuchung endet mit einem Fazit und mit einem Ausblick (IV.).

I. Zur Einführung

Bevor auf die Grundlagen der Arbeitszeitregelung eingegangen wird, ist zu betonen, dass die Vorschriften im neuen Arbeitsgesetz in diesem Bereich als eine weitreichende Reform zu bewerten sind. Wie bekannt, waren die Bestimmungen über die Arbeitszeit im Gesetz Nr.1475¹ sehr starr gefasst. Während der mehr als 30 Jahre, in denen das Gesetz Nr.1475 in Kraft war, konnte die Arbeitszeit nicht einmal für einen kurzen Zeitraum flexibel gestaltet werden, ganz zu schweigen von Einführung von flexiblen Arbeitszeitmodellen.

Forderung nach Flexibilität im Arbeitsrecht im Allgemeinen und in den Arbeitsbeziehungen im Besonderen beruhen grundsätzlich auf drei Überlegungen. Erstens: Durch flexible Regelungen kann man den wirtschaftlichen Krisen sowohl auf globaler wie auch auf nationaler Ebene leichter gerecht werden. Zweitens: Die Unternehmen können sich den

Herausforderungen im Zusammenhang mit der Globalisierung leichter anpassen. Drittens: Die neuen Definitionen der Begriffe Arbeit, Arbeitsplatz sowie Arbeitnehmer entsprechen parallel den technologischen Entwicklungen². Die erforderlichen Fortschritte insgesamt bedürfen mithin einer Neuorganisation der Arbeitsbeziehungen, deren Verwirklichung eben nur durch Flexibilität möglich ist.

Die bislang starre Gestaltung der Arbeitszeit war ein beachtlich großes Hindernis für die Unternehmen, um dem immer deutlicher zu spürenden internationalen Wettbewerbsdruck gerecht zu werden. Neben den st ä n d i g s t e i g e n d e n Arbeitslohnkosten haben auch die starren Arbeitszeitregelungen dazu beigetragen, dass aus allgemeiner wirtschaftlicher Sicht der Standort Türkei negativ beeinflusst wurde. Diese Situation bestätigen auch die Entwicklungen der Wirtschaftskrise³, deren Folgen teilweise immer noch zu spüren sind. Obwohl es keine gesetzlichen Grundlagen gab, hatten die Sozialpartner nach alternativen M o d e l l e n d e r Arbeitszeitregulierung gesucht, um Arbeitnehmer nicht entlassen zu

¹ Arbeitsgesetz, Gesetz Nr.1475 v.28.8.1971, No.25134.

² Vgl. zur Forderung nach Flexibilität im Arbeitsrecht: **Sarper Süzer**, İş Hukuku, Beta, İstanbul, 2002, S. 19; auch **Devrim Ulucan**, Çalışma Hayatında Esneklik, Metin Kutal'a Armağan, Ankara, 1998, S. 525-541.

³ Zur Wirtschaftskrise und zu ihren Folgen (in deutscher Fassung) vgl. **Alpay Hekimler**, Ursachen der Wirtschaftskrise in der Türkei, Wirtschaftliche Maßnahmen und deren Folgen, KAMU-IS, 1/2002, SS. 123-128.

müssen und somit dazu beigetragen, dass die Folgen der Krise nicht noch mehr um sich greifen. Es ist nicht daran zu zweifeln, dass die Sozialpartner es viel leichter gehabt hätten, wenn das Gesetz Nr. 1475 Bestimmungen über eine flexible Gestaltung der Arbeitszeit enthalten hätte.

Wenn man die Vorschriften der EU Mitgliedsstaaten kursorisch betrachtet, kann man feststellen, dass sie keine besonderen Hindernisse aufweisen, um die Arbeitszeiten zu flexibilisieren. Sieht man sich z.B. die Vorschriften in Deutschland⁴ näher an, kommt man zu dem Ergebnis, dass die Gesetzesregelungen flexible Arbeitszeitmodelle ermöglichen und dadurch Arbeitsplätze gesichert sowie auch neue geschaffen werden konnten. So konnte etwa eines der größten multinationalen Unternehmen der Automobilbranche, der Volkswagenkonzern, mit seinem innovativen Arbeitszeitmodell 5000⁵ neue Arbeitsplätze schaffen.

Der europäische Gesetzgeber hat auch rechtzeitig erkannt, wie wichtig es ist, geeignete Rechtsnormen in diesem Bereich zu schaffen und hat deshalb im Jahre 1993 die Richtlinie 93/104/EG erlassen⁶, die insbesondere Normen über die Höchstgrenze der Arbeitszeit sowie über die Verteilung der Arbeitszeit und der Pausen enthält. Allerdings ist zu erwähnen, dass die Richtlinie nicht die erste Rechtsakt ist, der sich mit der Arbeitszeitgestaltung befasst hat, sondern dass schon im Jahre 1975

eine Empfehlung⁷ vom Rat erlassen wurde, die die wöchentliche Höchstgrenze der Arbeitszeit auf 40 Stunden festlegt.

II. Grundlagen der Arbeitszeitregelung

Der rechtliche Rahmen für die Arbeitszeit wurde während der Geltungsdauer des Gesetzes Nr.1475 durch Art.61 gestaltet. Als das Gesetz erlassen wurde, war die wöchentliche Höchstgrenze der Arbeitszeit auf 48 Stunden festgelegt; allerdings wurde diese Höchstgrenze durch eine Novellierung des Gesetzes im Jahre 1983 auf 45 Stunden herabgesetzt. Der Gesetzgeber hatte damit die maximale Höchstarbeitszeit zwar auf 45 Wochenstunden begrenzt, zugleich aber auch bestimmt, dass die Arbeitszeit auf die Arbeitstage gleichmässig zu verteilen ist. Selbstverständlich war es möglich, die wöchentliche Arbeitszeit durch Tarif- oder Arbeitsvertrag zu verkürzen. Jedoch konnte auch die tägliche Arbeitszeit länger als 7,5 Stunden dauern.

Während in den westlichen Ländern das normale Arbeitsverhältnis, das als Ganztagsarbeit bezeichnet wird, seine Bedeutung deutlich verloren hat, konnte in der Türkei wegen der erwähnten sehr starren Bestimmung die Arbeitszeit nicht flexibel gestaltet werden, obwohl dies für beide Seiten zum Vorteil gereicht hätte.

Die Arbeitgeber und ihre Verbände hatten daher berechtigterweise

seit Jahren an den bestehenden Vorschriften Kritik geübt und unter Verweis auf die EU-Normen gefordert, den gesetzlichen Rahmen in der Weise neu zu regeln, dass die Arbeitszeit flexibel gestaltet werden kann. Wenn wir nun die Vorschriften, die jetzt im Gesetz Nr. 4857 niedergelegt sind, näher betrachten, ist der erzielte Fortschritt sofort zu erkennen.

Der Begriff „Arbeitszeit“ ist zwar nicht im neuen Gesetz ausdrücklich definiert; die Grundlagen für die Arbeitszeitregelung sind jedoch im Einzelnen in Art.63 niedergelegt. Aus dieser Vorschrift wird ersichtlich, dass die Höchstgrenze von 45 Stunden beibehalten worden ist. Demgegenüber finden sich für die Mitgliedstaaten der EU die Vorschriften über die Höchstgrenze der Wochenarbeitszeit in der schon oben erwähnten Richtlinie 93/104/EG, und zwar in Art.6. Danach treffen die Mitgliedsstaaten die erforderlichen Maßnahmen -nach Maßgabe der Erfordernisse der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer- die wöchentliche Arbeitszeit durch Gesetze, Tarifverträge oder durch Vereinbarungen zwischen den Sozialpartnern festzulegen; die durchschnittliche Arbeitszeit darf jedoch nicht 48 Stunden wöchentlich überschreiten. Wenn man die genannte Richtlinienbestimmung berücksichtigt, ist festzustellen, dass die Vorschrift im neuen Arbeitsgesetz über die Höchstgrenze von 45 Stunden mit der europäischen Norm identisch

⁴ Vgl. zu den deutschen Arbeitszeitbestimmungen **Alpay Hekimler**, Federal Almanya ve Çalışma Süreleri Yasası, İşveren, Şubat 2003, S. 19-22, **ders.**, Federal Almanya'da Esnek Çalışma Sürelerinin Yasal Çerçevesi ve Çalışma Sürelerinin Düzenlenmesinde Çalışma Konseylerinin Katılım Hakları, TÜHİS, Mart 2003, S. 109-123.

⁵ S. zu diesem Modell **Marcus Promberger**, Das VW-Modell und seine Nachfolger, Rainer Hampp Verlag, München und Mering, 2002.

⁶ Richtlinie 93/104/EG des Rates vom 23.11.1993 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung.

⁷ Empfehlung 75/457/EWG des Rates über den Grundsatz der 40-Stunden-Woche und den Grundsatz des vierwöchigen bezahlten Jahresurlaub vom 22.Juli 1975. (ABl. Nr.L 199v. 30.7.1975, S. 32).

Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası

ist. Man muss freilich auch sehen, dass in der Praxis aller Mitgliedsstaaten die tatsächliche Arbeitszeit unterhalb der Höchstgrenze der genannten EU-Richtlinie liegt. So ist z.B. in Deutschland -wie auch dem nachfolgenden Schaubild zu entnehmen ist- die gesetzliche Grenze zwar auf 48 Stunden festgelegt; in der Praxis wird die Wochenarbeitszeit aber durch Tarifverträge auf 35,7 Stunden herabgesetzt. Auch in Irland, Italien, den Niederlanden und Portugal ist zwar die gesetzliche Höchstgrenze der wöchentlichen Arbeitszeit auf 48 Stunden festgelegt, durch Tarifverträge wurde diese Grenze aber in diesen Ländern auf 39, 40, 38,4 und 40 Stunden abgesenkt.

Wie bereits angedeutet, war während der Geltungsdauer des Gesetzes Nr. 1475 bestimmt, dass die Arbeitszeit auf die Arbeitstage gleichmäßig zu verteilen ist. Der Gesetzgeber hat mit dem neuen Arbeitsgesetz einen wichtigen Schritt getan und diese Vorschrift aufgehoben sowie festgelegt, dass dann, wenn sich die Parteien einigen, sie die Arbeitszeit unterschiedlich auf die Arbeitstage verteilen können (Art. 63 Abs. 2). Gleichwohl hat der Gesetzgeber auch hier eine Grenze bestimmt, und zwar derart, dass die maximale tägliche Arbeitszeit nicht 11 Stunden übersteigen darf.

Man wird nicht fehl gehen in der Annahme, dass die so formulierte Regelung der Arbeitszeit im neuen Arbeitsgesetz neuen Schwung in die türkischen industriellen Beziehungen sowie in die Tarifhandlungen bringen wird. Durch die Neuregelung wird nämlich der Weg für die Tarifvertragsparteien eröffnet, flexible Beschäftigungsmodelle

Schaubild:
Arbeitszeiten in Europa

Land	Gesetzliche Arbeitszeiten Wochenstunde	Land	Tarifliche Arbeitszeiten Wochenstunde	Land	Jahresarbeitszeit in Std. (abzügl. Urlaub und bez. Freizeit)
Deutschland	48	Portugal	40	Griechenland	1840
Irland	48	Griechenland	40	Irland	1802
Italien	48	Italien	40	Portugal	1800
Niederlande	48	Finnland	40	Luxemburg	1784
Portugal	48	Luxemburg	46 (Stahl-Industrie 36)	Schweden	1780
Belgien	40	Spanien	39,3	Frankreich	1771
Finnland	40	Schweden	39,2	Spanien	1768
Griechenland	40	Frankreich	39	Großbritannien	1762
Luxemburg	40	Irland	39	Finnland	1732
Österreich	40	Großbritannien	38,8	Italien	1728
Schweden	40	Österreich	38,4	Österreich	1728
Spanien	40	Niederlande	38,4	Niederlande	1712
Frankreich	39	Belgien	37	Belgien	1702
Dänemark	keine ges. Regelung	Dänemark	37	Dänemark	1680
Großbritannien	keine ges. Regelung	Deutschland	35,7	Deutschland	1592

Quelle, **Dieter Krimphove**, Europäisches Arbeitsrecht, 2.Auflage, München, 2001, S. 278.

jenseits der strengen Vorschriften zu entwickeln. Die wichtigste Entwicklung in diesem Zusammenhang dürfte wohl sein, dass von nun an auch das Arbeitszeitkontomodell, das in Deutschland weit verbreitet ist, auch in der Türkei eingeführt werden kann⁸. Da freilich die Gestaltung eines solchen Modells nach den neuen Gesetzschriften im Bereich der türkischen industriellen Beziehungen schon allein für sich ein Thema für eine gesonderte Untersuchung wäre, soll hierauf im Folgenden nicht näher eingegangen werden.

Unterzieht man die Regelung des Art. 63 einer weiteren Analyse, so ist festzustellen, dass die wöchentliche Arbeitszeit innerhalb von zwei Monaten die

vorgesehene wöchentliche Arbeitszeit nicht überschreiten darf. Der Gesetzgeber hat also einen Ausgleichszeitraum für zwei Monaten vorgesehen. Es besteht allerdings die Möglichkeit, dass durch Tarifvertrag der Ausgleichszeitraum auf vier Monate erweitert werden kann. Auch diese Möglichkeit, den Ausgleichszeitraum durch Tarifverträge zu erweitern, wird zweifelsohne dazu beitragen, dass die Arbeitszeiten flexibler strukturiert werden können.

Vorgeschrieben ist in der Neuregelung ferner, dass bei Arbeitstätigkeiten, die aus gesundheitlichen Gründen täglich nicht mehr als 7,5 Stunden bzw. weniger betragen sollen, das Nähere durch eine Richtlinie bestimmt wird. Vergleicht man

⁸ Vgl. ausführlich zu diesem Modell: **Friedrich Ebert Stiftung (Hrsg.)**, Moderne Zeiten: Arbeitszeitflexibilität durch Arbeitszeitkonten, 2001, in türkischer Fassung: **Alpay Hekimler**, "Esnek İstihdam'da yeni bir Model: Çalışma Süreleri Hesabı", Nusret Ekin'e Armağın, TÜHİS, Ankara, 2000, S. 767-780.

diese Vorschrift mit der Regelung der Richtlinie 93/104/EG, so ist die Übereinstimmung der beiden Regelungen deutlich zu erkennen.

a) **Ergänzungsarbeit**

Mit dem Gesetz Nr. 4587 wurde im Bereich der Arbeitsbeziehungen ein neuer Begriff geschaffen, nämlich die „Ergänzungsarbeit“. Diese in Art. 63 geregelte Arbeitsform stellt ein neues Flexibilitätsinstrument dar. Im Gesetztext wird angedeutet, dass durch die Einführung der Ergänzungsarbeit die bisherigen starren Bestimmungen aufgehoben werden⁹.

Die Vorschrift ermöglicht für den Fall, dass Betriebe, die ihre Produktion aus zwingenden Gründen vor oder nach nationalen Feiertagen oder Ferien einstellen oder aus vergleichbaren Gründen die Arbeitszeit in erheblichem Maße kürzen mussten, oder dass ein Arbeitnehmer auf eigenen Wunsch beurlaubt wurde, der Arbeitgeber binnen einer Frist von zwei Monaten eine Ergänzungsarbeit für den Zeitraum, in dem nicht gearbeitet geworden ist, anordnen kann. Die Ergänzungsarbeit darf allerdings nicht die maximale tägliche Arbeitszeit überschreiten, wobei sie auch täglich nicht mehr als drei Stunden betragen darf. An Feiertagen kann keine Ergänzungsarbeit geleistet werden¹⁰. Ein wesentlicher Punkt ist hier, dass der Arbeitgeber die Zustimmung seines Arbeitnehmers einzuholen hat, bevor er die Ergänzungsarbeit anordnet. Der Wortlaut der Vorschrift, nämlich „im erheblichem Maß unter der Arbeitszeit zu arbeiten“ ist jedoch nicht hinreichend klar, d.h. es gibt keine Kriterien dafür, die bestimmen könnten, wann die

Arbeit im erheblichen Maße reduziert ist. Diese Formulierung wird durch die Rechtssprechung zu konkretisieren sein.

Die Ergänzungsarbeit darf freilich täglich nicht mehr als drei Stunden betragen. Im übrigen darf auch die maximale tägliche Arbeitszeit nicht überschritten werden. Es ist zu erwarten, dass diese Regelung, die für das türkische Arbeitsrecht völlig neu ist, in der Praxis durch Tarifverträge näher bestimmt werden muss, und auf diese Weise auch ein wichtiger Bedarf abgedeckt wird.

Weil die Türkei gerade zu den Nationen gehört, welche die meisten Feiertage bzw. Ferientage kennen, und auch in den letzten Jahren die Bayramfesttage auf neun Tage heraufgesetzt wurde, wird diese neue Regelung des Gesetzgebers dazu beitragen, die verloren gegangenen Produktionszeiten wenigstens zum Teil auszugleichen.

b) **Nachtarbeit**

Der allgemeine gesetzliche Rahmen für der Nachtarbeit ist in Art. 69 geregelt. Die Nachtarbeit wird in diesem Artikel als die Arbeit bezeichnet, die grundsätzlich zwischen 20.00 Uhr und 6.00 Uhr geleistet wird und höchstens 11 Stunden beträgt. Grundsätzlich bedeutet dies, dass der Gesetzgeber die Möglichkeit eingeräumt hat, außerhalb der normalen Fälle die grundsätzliche Arbeitszeitgrenze zu überschreiten. Allerdings darf die Nachtarbeit in normalen Fällen nicht länger als 7,5 Stunden betragen.

Behält man Art. 8 der oben genannten Richtlinie 93/104/EG im Auge, wird deutlich, dass die Nachtarbeit in einem Zeitraum von 24 Stunden nicht länger als 8

Stunden dauern darf. Aus diesem Grund kann man sagen, dass die Bestimmung im neuen Arbeitsgesetz mit der europäischen Norm übereinstimmt.

In der Begründung des Arbeitsgesetzes wird überdies ausdrücklich betont, dass die Vorschriften über der Nachtarbeit wesentlich geändert wurden, um das neue Arbeitsrecht den Richtlinien der EU anzupassen. Nach dem Gesetz muss für Arbeitnehmer, die nachts beschäftigt werden sollen, durch ein ärztliches Attest bestätigt werden, dass keine gesundheitliche Hindernisse im Hinblick auf die Nachtarbeit bestehen. Im übrigen sind die Arbeitnehmer, die nachts arbeiten, verpflichtet, sich regelmäßig alle zwei Jahre einer ärztlichen Untersuchung zu unterziehen. Die Kosten für die Untersuchung trägt der Arbeitgeber.

Soll ein Arbeitnehmer durch eine ärztlichen Untersuchungsbericht bestätigen, dass seine Gesundheit infolge von Nachtarbeit beeinträchtigt ist, muss der Arbeitgeber nach Art. 69 Abs. 5 für seinen Arbeitnehmer einen Arbeitsplatz in der Tagesschicht bereitstellen. Fraglich ist jedoch, was geschieht, wenn der Arbeitgeber keine geeignete Stelle zur Verfügung stellen kann. Diese Ungewissheit wird letztendlich durch Rechtsprechung zu klären sein.

Vermutlich aus Zwecken der Kontrolle hat der Gesetzgeber den Arbeitgeber verpflichtet, der Regionalarbeitsdirektion („Bölge Çalışma Müdürlüğü“) jeweils eine Liste der Nachtarbeitnehmer und der medizinischen Untersuchungsberichte bei Einstellung sowie die

⁹ Vgl. **Tankut Centel**, "Yeni İş Kanununun Muhtemel Etkileri ve Diğer Düzenlemeler", İşveren, Haziran 2003, S. 17-19.

¹⁰ Vgl. ausführlich insbesondere **Fevzi Demir**, 4857 Sayılı İş Kanunu'nun Başlıca Yenilikleri ve Uygulamadaki Muhtemel Etkileri, MERCEK, Temmuz 2003, S. 117.

Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası



Folgeberichte zu übermitteln (Art. 69 Abs. 6).

Art. 73 verbietet Jugendlichen, nachts zu arbeiten. Auch im europäischen Recht finden sich eine Reihe von wichtigen Vorschriften, die dem Jugendschutz Rechnung tragen. Für den Jugendarbeitsschutz sind in der Gemeinschaftscharta entsprechende Regelungen verankert; ferner wurde auch mit Datum vom 22.6.1994 mit dem Ziel des Jugendarbeitsschutzes eine Richtlinie¹¹ erlassen. Nach dieser Richtlinie werden Personen zwischen 15 und 18 Jahren als Jugendliche und unter 15 Jahre als Kinder definiert. Art. 4 dieser Richtlinie untersagt dabei grundsätzlich die Kinderarbeit. Allerdings gestattet die Richtlinie, dass die Mitgliedsstaaten in ihren nationalen Gesetzen Ausnahmen vorsehen können; die Nachtarbeit für Kinder ist allerdings ausdrücklich verboten. Außerdem umfasst auch dieser Rechtsakt umfangreiche Vorschriften über Arbeitszeit, Pausen, Ruhepausen und Urlaub.

Obgleich Art. 69 die Überschrift „Nacht und Nachtarbeit“ trägt, regelt dieser Artikel auch allgemein die Schichtarbeit. Danach müssen grundsätzlich die Schichten so organisiert werden, dass nach einer Woche Nachtschicht eine Woche Tagschicht folgen muss. Allerdings ist die Möglichkeit gegeben, dass der Zeitraum der Nachtschicht auch auf zwei Wochen ausgeweitet werden kann. Um jedoch die Gesundheit des Arbeitnehmers zu schützen, ist vorgeschrieben, dass ein Wechsel zwischen Tag- und Nachtschicht erst nach einer Mindesterholungszeit von elf Stunden zulässig ist.

c) Mehrarbeit

Im Bereich der Mehrarbeit besteht die auffälligste Reform darin, dass Mehrarbeit nicht mehr die Arbeit ist, die die tägliche Arbeitszeit überschreitet, sondern eine solche, die die wöchentliche Arbeitszeit überschreitet. Im Gesetztext ist Mehrarbeit folgendermaßen definiert: Im Rahmen des Gesetzes ist sie die Arbeit, die die wöchentliche Arbeitszeit von 45 Stunden überschreitet. Sollen nach Art. 63 die Arbeitszeiten ausgeglichen werden und die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit, nicht die normale wöchentliche Arbeitszeit, überschreiten, wird, wenn auch diese länger als 45 Stunden dauert, sie nicht als Mehrarbeit anerkannt (Art. 41 Abs. 1).

Wie bereits erwähnt, wurden zuvor Überstunden im alten Arbeitsgesetz als die Arbeit bezeichnet, die die tägliche Arbeitszeit überschreiten; diese durften täglich nicht länger als drei Stunden sein, ferner durften pro Kalenderjahr höchstens 90 Tage Mehrarbeit geleistet werden (Gesetz Nr. 1475, Art. 35). Wenn man Mehrarbeit durchführen wollte, musste man zunächst bei der Regionalarbeitsdirektion eine Bewilligung einholen. Dass diese Bestimmung nicht in das neue Arbeitsgesetz aufgenommen wurde, dürfte eine richtige Entscheidung sein.

Wenn die wöchentliche Arbeitszeit

in einem Betrieb auf 45 Stunden festgelegt ist und über diese Zeit hinaus gearbeitet wird, wird diese Arbeitszeit als Mehrarbeit anerkannt - wenn die Arbeitszeiten nicht ausgeglichen werden. Weil naturgemäß Mehrarbeit vorübergehend ist, hat der Gesetzgeber bestimmt, dass pro Kalenderjahr höchstens 270 Überstunden geleistet werden dürfen und ferner die Zustimmung des Arbeitnehmers einzuholen ist.

Was geschieht jedoch, wenn in einem Betrieb die wöchentliche Arbeitszeit kürzer als 45 Stunden bestimmt ist? Die Antwort ergibt sich aus Art. 41 Abs. 3. Danach wird, wenn in einem Betrieb die Arbeitszeit kürzer als 45 Stunden vereinbart ist (z.B. 40 Stunden) und länger als die vereinbarte Zeit gearbeitet wurde, die länger gearbeitete Zeit zu einer „mehrgearbeiteten Zeit“ (fazla süreli çalışma) erklärt. Die Bedeutung zwischen Mehrarbeit und „mehrgearbeiteter Zeit“ erschließt sich vor allem bei der Verpflichtung des Arbeitgebers, das vereinbarte Entgelt zu leisten. Denn der Arbeitgeber hat für jede mehr geleistete Stunde einen Zuschlag von 50 Prozent zu bezahlen; bei „mehrgearbeiteter Zeit“ hingegen liegt der Zuschlag bei 25 Prozent.

Neben der Mehrarbeit und der „mehrgearbeiteten Zeit“ ist ein für die türkische Arbeitswelt wichtiger Aspekt der Reform die Regelung, dass auf Grundlage dieser beiden Formen zusätzlicher Arbeiten

¹¹ Jugendarbeitsschutzrichtlinie, Richtlinie 94/33/EG des Rates über den Jugendarbeitsschutz von 22. Juni 1994 (ABl. Nr. L 216 vom 20.8.1994, S.12)

anstelle des Arbeitslohns auch Freizeit gewährt werden kann. Für jede Überstunde sind 1,5 Stunden und für jede „mehrgearbeitete Zeit“ 1 Stunde und 15 Minuten Freizeit zu gewähren. Diese neue Regelung ist zweifelsohne ein sehr wichtiges Flexibilitätsinstrument.

d) Ruhepausen

Der Gesetzgeber hat im Bereich der Ruhepausen keine Modifikationen vorgenommen; er hat mithin die Regelungen des bisherigen Arbeitsgesetzes übernommen. Der Vollständigkeit halber soll jedoch im Folgenden auch dieser Bereich kurz erörtert werden.

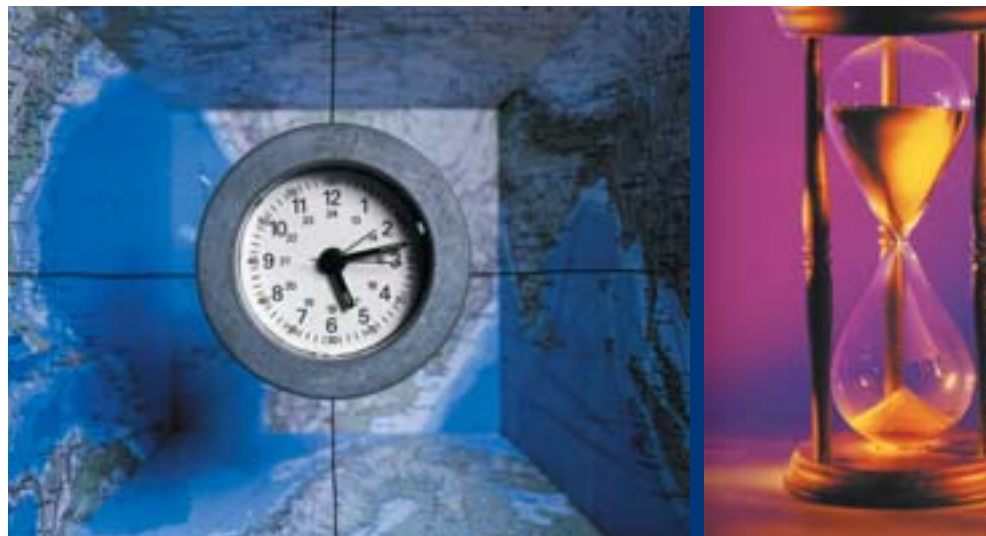
Bestimmungen über Ruhepausen enthält Art. 68. Unter dem Begriff „Ruhepause“ ist die Zeit zu verstehen, die dem Arbeitnehmer einzuräumen ist, um sich auszuruhen. Der Arbeitnehmer kann sich während dieser Zeit erholen, aber auch seine nötigen Bedürfnisse decken, z.B. essen und trinken. Es besteht keine gesetzliche Einschränkung dahingehend, wie der Arbeitnehmer seine Ruhepausen zu nutzen hat; so kann er etwa seine Pausen im Betrieb oder auch außerhalb des Betriebes verbringen¹².

Der Gesetzgeber hat die Mindestvorschriften über Ruhepausen dreistufig geregelt. Demzufolge hat ein Arbeitnehmer, der an den Arbeitstagen mehr als vier und bis zu siebeneinhalb Stunden arbeitet, Anspruch auf mindestens 30 Minuten Ruhepause. Wenn die Arbeitszeit mehr als siebeneinhalb Stunden dauert, muss der Arbeitnehmer eine Stunde Pause erhalten. Soll jedoch die Arbeitszeit unter vier Stunden betragen, steht dem Arbeitnehmer eine

Mindestruhepause von 15 Minuten zu. Wie bereits angedeutet, sind die erwähnten Ruhepausen Mindestpausen, die grundsätzlich am Stück zu nehmen bzw. zu gewähren sind. Grundsätzlich bedeutet hier, dass durch Verträge die Parteien vereinbaren können, diese Ruhepausen in einzelne Abschnitte aufzuteilen.

a) Kurzarbeit

Ein wichtiger Reformschritt, um die Arbeitszeit zu flexibilisieren, ist auch die durch das neue Arbeitsgesetz eingeführte Kurzarbeit. Obwohl die Kurzarbeit in den europäischen Ländern für die Arbeitsbeziehungen eine wichtige Rolle spielt, konnte die Kurzarbeit in der Türkei, in der



Vergleicht man die Vorschriften des neuen Arbeitsgesetzes über die Ruhepausen mit den Bestimmungen, die in der genannten Richtlinie 93/104/EG niedergelegt sind, wird deutlich, dass diese nicht miteinander in Widerspruch stehen. Abs. 4 der Richtlinie verpflichtet nämlich die Mitgliedstaaten dahin, dass bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als sechs Stunden Maßnahmen zu ergreifen sind, um Ruhepausen zu gewähren. Insofern befinden sich die Regelungen des neuen Arbeitsgesetzes in völligem Einklang mit der Richtlinie.

III. Instrumente der Arbeitszeitflexibilisierung

gerade auch die Bedingungen für Kurzarbeit des öfteren vorlagen, nicht eingeführt werden, weil das bislang geltende Arbeitsgesetz dies nicht für zulässig erachtet hat. Wie aber auch in der Begründung des Art. 65 klar zum Ausdruck kommt, hatte gerade in Zeiten allgemeiner Krisen die Zwangsbeurlaubungen von Arbeitnehmern zugenommen; der Gesetzgeber möchte deshalb durch Einführung der Kurzarbeit eine -wenn auch begrenzte- Einkommenssicherung gewährleisten. Aus diesem Grund dürfte es wohl nicht falsch sein zu behaupten, dass der Gesetzgeber durch Einführung der Kurzarbeit bezweckt, den Unternehmen dieses Instrument anstelle der Zwangsurlaubung zur

¹² Vgl.. **Nuri Çelik**, İş Hukuku Dersleri, Genişletilmiş 15. Baskı, Beta, İstanbul, 2000, S. 266-268.

Murat Demircioğlu/Tankut Centel, İş Hukuku, Yenilenmiş Dokuzuncu Baskı, Beta, 2003, S. 135.

Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası

Verfügung zu stellen. Betrachtet man das Thema aus ökonomischer Sicht, so besteht kein Zweifel daran, dass die Kurzarbeit für beide Parteien des Arbeitsverhältnisses produktive Folgen mit sich bringen wird.

Wird die wöchentliche Arbeitszeit in Betrieben wegen einer generellen Krise oder aus

hervorgehoben, dass Kurzarbeit nicht eingeführt werden kann, wenn der Betrieb oder eine Branche aus wirtschaftlichen oder Verwaltungs- oder Organisationsfehlern in eine Krise geraten ist. Durch eine solche Eingrenzung der Vorschrift dahin, dass insbesondere Branchenkrisen nicht erfasst werden, mag die Kurzarbeit an

generellen Krise zu verhindern.

Wenn ein Betrieb aus den erwähnten Gründen -generelle Krise oder sonstige zwingende Gründe- seine Tätigkeit vorübergehend für mindestens vier Wochen einstellt oder kürzer als üblich arbeitet, wird den Arbeitnehmern von der Arbeitslosenversicherung Kurzarbeitergeld für den Zeitraum gezahlt, in dem sie nicht arbeiten. Die Leistung kann jedoch höchstens für drei Monate gezahlt werden. Aus diesem Grund kann Kurzarbeitergeld nicht kürzer als für einen, aber auch nicht länger als für drei Monate geleistet werden. Um nun festzustellen, unter welchen Bedingungen und wie lange Zeit Kurzarbeitergeld in den EU-Mitgliedstaaten geleistet wird, bedürfte einer vertieften Untersuchung. Hier soll nur darauf hingewiesen werden, dass z.B. in Deutschland Kurzarbeitergeld grundsätzlich für 6 Monate gezahlt wird, in bestimmten Fällen sogar für 12 Monate¹⁵.

sonstigen zwingenden Gründen vorübergehend in erheblichem Maße reduziert oder wird die Tätigkeit in den Betrieben ganz oder vorübergehend eingestellt, so verpflichtet Art. 65 den Arbeitgeber, dass dieser den Sachverhalt sofort mit einer entsprechenden Begründung dem zuständigen Arbeitsamt und -sofern ein Tarifvertrag besteht-, dem Tarifpartner, also der Gewerkschaft, schriftlich mitteilt.

Insofern hat der Gesetzgeber für die Einführung von Kurzarbeit die Voraussetzung aufgestellt, dass entweder eine generelle Krise besteht oder sonstige zwingende Gründe eintreten. In der Gesetzesbegründung wird

Bedeutung verlieren¹³. Die Krise einer Branche nämlich kann auch andere Branchen sofort beeinflussen, weil die einzelnen Branchen zunehmend untereinander verflochten sind und somit insgesamt eine generelle Krise ausgelöst werden kann. Diese Aussage wird auch durch die letzte Krise bestätigt, die in Türkei die in der Finanzbranche eingetreten war¹⁴. Aus diesem Grund ist es nicht recht überzeugend, die Branchenkrisen vom Anwendungsbereich der Kurzarbeitsregelungen auszunehmen, weil die Überwindung der Folgen in einer Branchenkrisis gerade einen entscheidenden Beitrag dazu leisten kann, den Ausbruch einer

Die Regelung zur Höhe des Kurzarbeitergeldes enthält Art. 65 Abs. 3. Demzufolge richtet sich Höhe dieser Leistung nach dem Arbeitslosengeld richtet. Dieses ist wiederum im Arbeitslosenversicherungsgesetz (Gesetz Nr. 4447) geregelt. Danach beträgt diese Leistung 50 Prozent des monatlichen Durchschnittsverdienstes der letzten vier Monate. Allerdings kann nach Art. 50 Abs. 1 des genannten Gesetzes das Arbeitslosengeld nicht höher sein als der Mindestlohn für Erwachsene. Insofern ist die Höhe des Kurzarbeitergeldes unmittelbar mit der Höhe des Arbeitslosengelds verknüpft. Während der Zeit, für die das Kurzarbeitergeld geleistet wird,

¹³ Vgl. ähnliche Auffassung, **Nuri Çelik**, İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 16.Baskı, Beta, İstanbul, 2003, S. 287.

¹⁴ S. Fn.3

¹⁵ S. SGB III § 177. Dazu ausführlich insbesondere **Alexander Gagel**, SGB III Arbeitsförderung, Verlag Beck, München, 2002, Band 1, § 177, S. 1-3.

übernimmt die Arbeitslosenversicherung 2/3 der Beiträge zur Kranken- und Mutterschaftsversicherung. Diese Beiträge werden von der Arbeitslosenversicherung an die Sozialversicherungsanstalt gezahlt.

Der europäische Gesetzgeber zur Kurzarbeit weder einschlägige Richtlinie erlassen noch eine entsprechende Empfehlung ausgesprochen. Auf der anderen Seite haben die Vorschriften der Richtlinie 1408/71 aus sozialrechtlicher Sicht Einfluss auf die Kurzarbeit¹⁶. Denn es ist darauf hinzuweisen, dass diese Richtlinie einen allgemeinen Rahmen für Leistungen in den Fällen vorgibt, in denen sich der Arbeitsplatz und der Wohnsitz in verschiedenen Mitgliedsstaaten der EU befinden.

b) Arbeit auf Abruf

Eine weitere Reform im Bereich der Arbeitszeitflexibilisierung stellt die Einführung der Arbeit auf Abruf dar, die nunmehr auch in den türkischen Arbeitsbeziehungen eingesetzt werden kann. Bevor im Folgenden auf die Einzelheiten der Abrufarbeit eingegangen wird, die in Art. 14 geregelt sind, muss zuvor erwähnt werden, dass es im europäischen Recht keine verbindliche Regelung der Arbeitsverhältnisse auf Abruf gibt, wie es etwa für die Telearbeit und auch weitere Arbeitsformen der Fall ist¹⁷.

Grundsätzlich lassen sich in der Praxis der verschiedenen Ländern

zwei Formen von Arbeit auf Abruf unterscheiden. Bei der ersten Form vereinbaren Arbeitgeber und Arbeitnehmer für einen bestimmten Zeitraum, der ein Jahr, einen Monat oder auch eine Woche betragen kann, im Voraus den Umfang der vom Arbeitnehmer geschuldete Arbeitszeit, wobei dem Arbeitgeber die Möglichkeit zusteht, die Lage der Arbeitszeit auf Abruf zu bestimmen. Bei der zweiten Form vereinbaren Arbeitgeber und Arbeitnehmer, dass der Arbeitnehmer zwar beschäftigt wird, es aber dem Arbeitgeber überlassen bleibt, die Dauer und die Lage der Arbeitszeit zu bestimmen. In der Praxis wird allerdings am häufigsten die erste Form eingesetzt: So gestattete z.B. in Deutschland das Beschäftigungsförderungsgesetz¹⁸ aus dem Jahre 1985 nur die erste Form. Dieses Gesetz wurde mit Wirkung vom 1.1.2001 aufgehoben; nunmehr gilt das Teilzeit und Befristungsgesetz¹⁹, wobei die bisherigen Regelungen unverändert blieben und in § 12 dieses Gesetzes niedergelegt sind. Durch dieses Gesetz hat

Deutschland zugleich die Teilzeitrichtlinie 97/81/EG²⁰ vom 15.12.1997 und die Richtlinie 1997/70/EG²¹ über befristete Arbeitsverträge vom 28.6.1999 ins nationale Recht umgesetzt.

In Art. 14 Abs. 1 des neuen Arbeitsgesetzes ist die Arbeit auf Abruf folgendermaßen geregelt: Wird durch einen schriftlichen Arbeitsvertrag vereinbart, dass der Arbeitnehmer im Hinblick auf den Arbeitsanfall seine Arbeitsleistung

zu erbringen hat, gilt dieser Vertrag als Teilzeitarbeitsvertrag, der auf der Grundlage einer Arbeit auf Abruf beruht.

Vereinbaren die Parteien nicht anderes, gilt eine wöchentliche Arbeitszeit von 20 Stunden. Nach der genannten Vorschrift kann die Arbeit für eine längere, aber auch für eine kürzere Zeit festgelegt werden. Zieht man erneut Deutschland als Beispiel heran, so ist festzustellen, dass dort die Arbeitszeit für 10 Stunden als vereinbart gilt, wenn die Parteien keine andere Vereinbarung treffen.

Im Gesetztext ist ferner klar bestimmt, dass die Arbeitszeit wöchentlich, aber ebenso auch monatlich oder jährlich begrenzt werden kann. Es ist indes nicht daran zu zweifeln, dass es von der Vereinbarung dieses Zeitraums abhängt, inwiefern der Arbeitgeber vom Humankapital profitieren

kann. In diesem Zusammenhang soll nicht unerwähnt bleiben, dass Arbeitszeitbestimmungen auf jährlicher Basis von der Lehre kritisiert werden²². Allerdings darf nicht außer Betracht gelassen werden, dass dieses neue Modell von nun an nicht mehr allein im Hotelgewerbe oder in der Tourismusbranche, sondern in allen Branchen angewendet werden kann und es dazu beitragen wird, dass bei konjunktureller Schwäche von den Arbeitskräften in angemessenem Maße profitiert werden kann sowie neue

¹⁶ Zu ausführlichen Informationen über die Richtlinie 1408/71 Vgl. insbesondere **Bernd Schulte/Klaus Barwig**, Freizügigkeit und Soziale Sicherheit, 1. Auflage, Nomos, Baden Baden, 1999.

¹⁷ S. **Dieter Krimphove**, Europäisches Arbeitsrecht, 2. Auflage, München, 2001, S. 457.

¹⁸ Gesetz über arbeitsrechtliche Vorschriften zur Beschäftigungsförderung vom 26. April 1985 (BGBl. I S.1467) Zuletzt geändert durch Gesetz vom 25. September 1996 (BGBl. I S.1476).

¹⁹ Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (Teilzeit- und Befristungsgesetz -TzBfG) vom 21. Dezember 2000 (BGBl. I S.1966).

²⁰ Teilzeitrichtlinie, Richtlinie 97/81/EG des Rates zu der von UNICE, CEEP und EGB geschlossenen Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit vom 15. Dezember 1997 (ABl. Nr. L 14 v. 20.1.1998, S. 9; ber. ABl. Nr. L 128 v. 30.4.1998, S. 71).

²¹ Richtlinie über befristete Arbeitsverträge, Richtlinie 1999/70/EG des Rates zu der EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge vom 28. Juni 1999 (ABl. Nr. L 175 vom 10.7.1999, S.43)

²² Vgl. **Thomas Dieterich/Peter Hanau**, Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 2. Auflage, München, 2001, S. 731.



Arbeitsplätze geschaffen werden können.

Im Hinblick auf die Garantie des Lohns hat der Gesetzgeber bestimmt, dass für Arbeitnehmer, die in einem Arbeitsverhältnis auf Abruf beschäftigt werden, der Lohn unabhängig von der tatsächlich geleisteten Arbeit zu zahlen ist (Art. 14 Abs. 2). Vereinbaren die Parteien nichts anderes, ist der Arbeitgeber verpflichtet, die Lage der Arbeitszeit jeweils mindestens vier Tage im Voraus anzukündigen. Dies bedeutet: Haben die Parteien nichts anderes bestimmt und hat der Arbeitgeber die Lage der Arbeitszeit nicht mindestens vier Tage im Voraus angekündigt, ist der Arbeitnehmer nicht verpflichtet, seiner Arbeitsverpflichtung nachzukommen. Sollte die tägliche Arbeitszeit nicht anordnet sein, muss der Arbeitgeber den Arbeitnehmer für mindestens vier aufeinander folgende Stunden beschäftigen.

c) Arbeitnehmerüberlassung

Die Bestimmungen über die Arbeitnehmerüberlassung im Gesetztextentwurf zum neuen Arbeitsgesetz wurden von den Gewerkschaften zum größten Teil

kritisch bewertet. Um dieser Kritik wenigstens zum Teil Rechnung zu tragen, hat der Gesetzgeber anstelle der Leiharbeit den Begriff „vorübergehende Arbeit“ verwendet, obwohl dieser neue Begriff keine andere Bedeutung hat als die klassische Leiharbeit.

Betrachtet man z.B. wiederum das deutsche Recht, so ist festzustellen, dass man in dieser Rechtsordnung die echte von der unechten Leiharbeit unterscheidet. Bei einem echten Leiharbeitsverhältnis wird der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber in der Weise eingestellt, dass er grundsätzlich in Betrieb dieses Arbeitgebers tätig ist und nur vorübergehend an einen zweiten Arbeitgeber verliehen wird. Stellt hingegen ein Arbeitgeber einen Leiharbeitnehmer zum Zwecke der Ausleihe ein, so spricht man von einem unechten Leiharbeitsverhältnis, das zugleich auch als gewerbsmäßige Arbeitnehmerüberlassung bezeichnet wird. Der gesetzliche Rahmen über die gewerbsmäßige Arbeitnehmerüberlassung ist in Deutschland das Gesetz zur Regelung der gewerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassung²³ vom 3.2.1995²⁴. Darüber hinaus ist darauf hinzuweisen, dass auf der EU-Ebene auch ein Richtlinien-

Vorschlag²⁵ über die gewerbsmäßige Arbeitnehmerüberlassung erarbeitet worden ist, der freilich bislang nicht als europäische Rechtsakte verabschiedet werden konnte.

Die wichtigste rechtliche Grundlage für die Leiharbeit im europäischen Recht ist die Richtlinie 91/383/EG²⁶. Der europäische Gesetzgeber ist dabei davon ausgegangen, dass die Leiharbeitnehmer eines besonderen Schutzes bedürfen; aus dieser Erkenntnis heraus wurde schon im Jahre 1984 ein Richtlinienentwurf vorbereitet, dessen Verabschiedung allerdings scheiterte. Nach dieser erfolglosen Initiative legte die Kommission daraufhin drei Richtlinienentwürfe über atypische Beschäftigungsformen vor, von denen einer der Vorschlag über die Zeitarbeitnehmer²⁷ war, der am 25.7.1991 als Richtlinie 91/383/EG verabschiedet und mittlerweile von den

²³ Gesetz zur Regelung der gewerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassung (Arbeitnehmerüberlassungsgesetz - AÜG) und zur Änderung anderer Gesetze, in der Fassung der Bekanntmachung vom 3. Februar 1995 (BGBl. I S. 158), - Neubekanntmachung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes vom 7.8.1972 (BGBl. I S. 1393) auf Grund des Art. 4 Beschäftigungsförderungsgesetzes 1994 vom 26.7.1994 (BGBl. S. 1786)-, zuletzt geändert durch Art. 6 G v. 23.12.2002, BGBl. I S. 4607.

²⁴ Vgl. zum deutschen gesetzlichen Rahmen für die gewerbsmäßige Arbeitnehmerüberlassung in Deutschland (in türkischer Sprache) **Alpay Hekimler**, Federal Almanya'da Profesyonel Ödünç İş İlişisinin Yasal Çerçevesi, İşveren Dergisi, wird 1.Quartal 2004 veröffentlicht; ausführlich insbesondere **Wolfgang Hamann**, Fremdpersonal im Unternehmen, RdW-Schriftreihe „Das Recht der Wirtschaft“, Boorberg, Stuttgart, 2002; **ders.**, „Gewerbsmäßige Arbeitnehmerüberlassung“, JURA-Juristische Ausbildung, 25 Jahrgang, Heft 6/2003, S. 361-368; **ders.**, „Werkvertrag oder Arbeitnehmerüberlassung?“, Arbeit und Arbeitsrecht - Personal Profi, 4/2003, S. 20-25. **Peter Hansen/ Wolfram Kastinger**, Zeitarbeit von A-Z, 1.Auflage, Beck-Wirtschaftsberater im dtv, München, 2001.

²⁵ Vorschlag für eine Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates über die Arbeitsbedingungen von Leiharbeitern, Vorlage der Kommission vom 20.03.2002, KOM (2002) 149 endgültig = BR-Drucksache 319/02 sowie geänderter Vorschlag für eine Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates über Arbeitsbedingungen von Leiharbeitern vom 28.11.2002, KOM (2002) 701.

²⁶ Leiharbeitsrichtlinie, Richtlinie 91/383/EWG des Rates zur Ergänzung der Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von Arbeitnehmern mit befristetem Arbeitsverhältnis oder Leiharbeitsverhältnis vom 25. Juni 1991 (ABl. Nr. L 206 v. 29.7.1991, S. 19).

²⁷ Vorschlag der Kommission vom 29.6.1990 zur Ergänzung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von Zeitarbeitnehmern (ABl. 1990, Nr. c 305, S. 12).

Mitgliedsstaaten ins national Recht umgesetzt geworden ist²⁸.

Die Richtlinie 91/383/EG geht davon aus, dass Arbeitnehmer mit einem befristetem Arbeitsvertrag sowie Leiharbeitnehmer im Vergleich mit anderen

Arbeitnehmern stärker gesundheitlichen Risiken ausgesetzt sind. In Art. 2 der Richtlinie ist eindeutig bestimmt, dass Arbeitnehmer mit einem befristetem Arbeitsvertrag und Leiharbeitnehmer im Hinblick auf Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz nicht diskriminiert werden dürfen, dass sie also dasselbe Schutzniveau genießen. Eine besondere Schutzvorschrift für die Leiharbeitnehmer sieht Art. 3 der genannten Richtlinie vor. Danach sind die Arbeitnehmer vom Unternehmen über die Risiken, denen sie ausgesetzt sein werden, zu informieren. Die Informationspflicht erstreckt sich auf die erforderliche berufliche Qualifikation, auf die Fähigkeit oder auf die ärztliche Überwachung sowie auf spezifische Risiken, die mit dem Arbeitsplatz verbunden sein können.

Art. 7 des Gesetzes Nr. 4857 regelt nunmehr die rechtlichen Grundlagen der Arbeitnehmerüberlassung. Nach dieser Regelung kann der Arbeitgeber mit Zustimmung des Arbeitnehmers seinen Arbeitnehmer einem anderen Arbeitgeber innerhalb des Konzerns oder der Gesellschaft unter der Bendingung verleihen, dass der Arbeitnehmer in einer vergleichbaren Tätigkeit beschäftigt wird. Eindeutig bestimmt ist, dass der Arbeitnehmer nicht ohne seine Zustimmung verliehen werden kann. Außerdem muss der Leiharbeitnehmer beim Entleiher

eine ähnliche Tätigkeit ausüben; die Ausleihfrist muss ferner vorübergehend sein. Um nachhinein einen Streit zu vermeiden, wird bestimmt, dass der Arbeitsüberlassungsvertrag der Schriftform bedarf.

Eine Mindestfrist für das Verleihen ist gesetzlich nicht bestimmt; festgelegt ist jedoch eine Maximaldauer von sechs Monaten, die höchstens zweimal verlängert werden kann (Art. 7 Abs. 3). Somit kann die Überlassungsfrist maximal 18 Monate betragen.

Es ist nicht daran zu zweifeln dass mit der Begrenzung auf 6 Monate der Schutz der Arbeitnehmer bezweckt wird. Allerdings hat der Gesetzgeber das Interesse beider Seiten berücksichtigt und durch die Regelung, dass die Frist ausgedehnt werden kann, ein gewisses Maß an Flexibilität zugelassen. Man muss aber hier auch bedenken, dass bei jeder Verlängerung erneut die Zustimmung des Arbeitnehmers einzuholen ist.

Betrachtet man erneut die einschlägigen Vorschriften der EU-Mitgliedsstaaten, so ergibt sich folgendes Bild: Der Zeitraum, in dem ein Arbeitnehmer ohne Unterbrechung bei demselben Entleiher tätig werden darf, unterliegt in Dänemark, Finnland, Griechenland, Großbritannien, Irland, den Niederlanden, Österreich, Schweden sowie -ab dem 1.1.2004- in Deutschland keinen Beschränkungen. In Belgien bestehen Einschränkungen im Hinblick auf die Dauer der Überlassung; die jeweilige Dauer hängt vom Zweck des Einsatzes ab. In der Regel darf die Arbeitnehmerüberlassung in Frankreich 18 Monate nicht

überschreiten, in ausdrücklich aufgezählten Ausnahmefällen kann aber eine Beschränkung auf 9 Monate bzw. eine Verlängerung auf 24 Monate in vereinbart werden. In Luxemburg beträgt die Höchstdauer der Überlassung 12 Monate, die allerdings zweimal verlängert werden kann; in bestimmten Fällen ist das Arbeitsministerium ermächtigt, die Höchstdauer zu verlängern²⁹.

In welchen Fällen die Arbeitnehmerüberlassung begrenzt wird, ist in Abs. 4 des neuen Arbeitsgesetzes niedergelegt. Nach dieser Bestimmung kann in einem Betrieb während eines Streiks und einer Aussperrung kein Leiharbeitnehmer beschäftigt werden. In diesem Absatz ist auch vorgesehen, dass diese Bestimmung nicht bei den Fällen anzuwenden ist, die in Art. 39 des Tarifvertrags- Streik und Aussperrungsgesetz aufgezählt sind. Wenn jedoch der Leiharbeitnehmer nicht vom Entleiher beschäftigt werden kann, muss er von seinem eigentlichen (hauptsächlichen) Arbeitgeber beschäftigt werden.

Eine weitere Vorschrift des neuen Arbeitsgesetzes, die den Arbeitgeber beschränkt, sieht vor, dass der Arbeitgeber nicht vor Ablauf einer Frist von sechs Monaten nach einer Masseneinstellung Leiharbeitnehmer einstellen kann. Diese Bestimmung ist zweifellos eingeführt worden, damit man dieses neue flexible Instrument nicht für andere Zwecke einsetzt. Allerdings wirkt sich diese Vorschrift insofern hinderlich aus, dass bei tatsächlichem Bedarf vom Einsatz der Leiharbeitnehmer nicht profitiert werden kann. Aus diesem Grund erscheint es

²⁸ Für die Entwicklungsphase vgl. insbesondere **Marlene Schmidt**, Das Arbeitsrecht der Europäischen Gemeinschaft, 1.Auflage, Nomos, Baden Baden, 2001, S. 65.

²⁹ Vgl., insbesondere **Wolfgang Hamann**, AB'de Profesyonel Ödünç İş İlişkisi (Çev.: Alpay Hekimler), in: Türkiye - AB ve Endüstri İlişkileri (Ed. /Hekimler), wird 1.Quartal 2004 veröffentlicht

Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası

angebracht, im Gesetztext einige Ausnahmen zu bestimmen.

IV. Fazit und Ausblick

Mit Inkrafttreten des neuen Arbeitsgesetzes (Gesetz Nr. 4857) wurde den bislang viel zu starr gestalteten Bestimmungen über der Arbeitszeit ein Ende gesetzt und zugleich ein Weg für eine flexible Ausformung der Arbeitszeit eröffnet. Damit wurde auch ein wichtiges Hindernis beiseite geräumt, das den Unternehmen beim internationalen Wettbewerb im Wege stand. Weil die Arbeitszeit nicht mehr gleichmäßig auf die Arbeitstage verteilt werden muss, bei Mehrarbeit nicht mehr der Tag, sondern die Woche in Betracht zu ziehen ist und neue Begriffe wie Arbeitszeitausgleich, Ergänzungsarbeit, Leiharbeit und Arbeit auf Abruf in die Gestaltung der Arbeitsbeziehungen aufgenommen worden sind, hat das türkische Arbeitsrecht eine bedeutsame Reform erfahren.

Der EU-Beitrittskandidat Türkei hat mit dem neuen Arbeitsgesetz die Forderungen des Arbeitsmarktes erfüllt und hat demzufolge ein wichtiger Schritt hin zur Annäherung an die hier maßgeblichen EU-Normen getan.

Literatur

Andaç Faruk, Yeni İş Kanunun Öngördüğü Yükümlülükler, İşveren, Temmuz 2003, s.12-25.

Büyüksulu Ali Rıza, Çalışma Hayatında Yeni İş Kanunu, TÜHİS, Ağustos 2003, s.18-23.

Centel Tankut, "Yeni İş Kanunun Muhtemel Etkileri ve Diğer Düzenlemeler", İşveren, Haziran 2003, s.17-19.

Centel Tankut, Demircioğlu Murat, İş Hukuku, Yenilenmiş Dokuzuncu Baskı, Beta, İstanbul, 2003.

Çelik Nuri, İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 15.Baskı, Beta, İstanbul, 2000.

Çelik Nuri, İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 16.Baskı, Beta, İstanbul, 2003.

Demir Fevzi, 4857 Sayılı İş Kanunu'nun Başlıca Yenilikleri ve Uygulamadaki Muhtemel Etkileri, MERCEK, Temmuz 2003, s.83-124.

Dieterich Thomas/ Hanau Peter, Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 2.Auflage, München, 2001.

Doralt Werner, EU-Arbeitsrecht, 3.Auflage, Lexis Nexis Verlag, Wien, 2002.

Eyrenci Öner, 4857 Sayılı Yeni İş Kanunu, İşveren, Temmuz 2003, s.5-9.

Friedrich Ebert Stiftung (Hrsg.), Moderne Zeiten: Arbeitszeitflexibilität durch Arbeitszeitkonten, 2001.

Gagel Alexander, SGB III Arbeitsförderung, Verlag Beck, München, 2002.

Hamann Wolfgang, Fremdpersonal im Unternehmen, RdW-Schriftreihe „Das Recht der Wirtschaft“, Boorberg, Stuttgart, 2002.

Hamann Wolfgang, "Gewerbsmäßige Arbeitnehmerüberlassung", JURA-Juristische Ausbildung, 25. Jahrgang, Heft 6/2003, S. 361-368.

Hamann Wolfgang, "Werksvertrag oder Arbeitnehmerüberlassung?", Arbeit und Arbeitsrecht - Personal Profi, 4/2003, S. 20-25.

Hamann Wolfgang, Gewerbsmäßige Arbeitnehmerüberlassung in der Europäischen Union, in: Türkiye - AB ve Endüstri İlişkileri (Ed. /Hekimler). wird 1.Quartal 2004 veröffentlicht

Hamann Wolfgang, AB'de Profesyonel Ödünç İş İlişkisi (Çev.: Alpay Hekimler), in: Türkiye - AB ve Endüstri İlişkileri (Ed. /Hekimler). wird 1.Quartal 2004 veröffentlicht

Hansen Peter/ Kastinger Wolfram, Zeitarbeit von A-Z, 1.Auflage, Beck-Wirtschaftsberater im dtv, München, 2001

Hekimler Alpay, "Esnek İstihdam'da yeni bir Model: Çalışma Süreleri Hesabı", Nusret Ekin'e Armağın, TÜHİS, Ankara, 2000, S. 767-780.

Hekimler Alpay, Ursachen der Wirtschaftskrise in der Türkei, Wirtschaftliche Maßnahmen und deren Folgen, KAMU-İS, 1/2002, s.123-128.

Hekimler Alpay, Federal Almanya ve Çalışma Süreleri Yasası, İşveren, Şubat 2003, s.19-22.

Hekimler Alpay, Federal Almanya'da Esnek Çalışma Sürelerinin Yasal Çerçevesi ve Çalışma Sürelerinin Düzenlenmesinde Çalışma Konseylerinin Katılım Hakları, TÜHİS, Mart 2003, s.109-123.

Hekimler Alpay, Das neue türkische Arbeitsrecht - Ist die Türkei der EU durch die Arbeitsrechtsreform ein Schritt näher gekommen? NZA, wird im ersten Quartal 2004 veröffentlicht.

Hekimler Alpay, Federal Almanya'da Profesyonel Ödünç İş İlişkisinin Yasal Çerçevesi, İşveren Dergisi, wird 1.Quartal 2004 veröffentlicht

Krimphove Dieter, Europäisches Arbeitsrecht, 2.Auflage, München, 2001.

Kudatgobilik Tuğrul, 4857 Sayılı İş Kanunun Çalışma Hayatımıza ve Ekonomimize Muhtemel Etkileri ve İş Kanunu'na Bağlı Olarak Yapılması Gereken Düzenlemeler, İşveren, Haziran 2003, s.7-10.

Kutal Metin, Türk Çalışma Yaşamında Yeni Bir Dönem: 4857 Sayılı İş Kanunu, MERCEK, Temmuz 2003, s.20-25.

Promberger Marcus, Das VW-Modell und seine Nachfolger, Rainer Hampp Verlag, München und Mering, 2002.

Rolfs Christian, Teilzeit- und Befristungsgesetz - Kommentar, Beck, München, 2002.

Schmidt Marlene, Das Arbeitsrecht der Europäischen Gemeinschaft, 1.Auflage, Nomos, Baden Baden, 2001.

Schulte Bernd, Barwig Klaus, Freizügigkeit und Soziale Sicherheit, 1.Auflage, Nomos, Baden Baden, 1999.

Süzer Sarper, İş Hukuku, Beta, İstanbul, 2002.

TISK, Yeni İş Kanunu Ne Getiriyor Semineri, Yayın No:235, Ankara, 2003.

Tuncay Can, İş Kanunu Tasarısındaki Ödünç İş İlişkisi ve Eleştirisi, MERCEK, Nisan 2003, s.56-76.

Uçum Mehmet, Çakmakçı Ramazan, İş Kanunu ve İlgili Temel Mevzuat, Legal, İstanbul, 2003.

Ulucan Devrim, Çalışma Hayatında Esneklik, Metin Kutal'a Armağan, Ankara, 1998, s.525-541.

Ulucan Devrim, AB Ülkelerinde Esnek Çalışma ve 4857 Sayılı İş Kanunu'nda Yer Alan Esnek Çalışma Düzenlemeleri, MERCEK, Temmuz 2003, s.60-67.

Sendikamız **XXIV. Olağan Genel Kurulu** Yapıldı

Sendikamızın XXIV. Genel Kurulu 21-22 Şubat 2004 tarihlerinde Ankara'da Sendika Genel Merkezinde gerçekleştirildi.



Sendikamız Yönetim Kurulu Başkanı Ahmet Eren'nin açış konuşması ile başlayan Genel Kurul'da Divan Başkanlığını Nuh Çimento Sanayi A. Ş. Yönetim Kurulu Başkanı Atalay Şahinoğlu, Başkan Vekilliğini Bolu Çimento Mali ve İdari Genel Müdür Yardımcısı Memiş Vanlı, Divan Katipliği'ni Set Ankara Çimento Fabrika Direktörü Nuri Yeşilyurt yaptı.



Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası



Genel Kurula Sendikamız Yönetim Kurulu Eski Başkanı Mesut Erez de şeref konuğu olarak katıldı.

Genel Kurul'da bir konuşma yapan Sendikamız Yönetim Kurulu Başkanı Ahmet Eren "Çimento Ailesi" içersinde yer almaktan büyük mutluluk duyduğunu belirterek tüm delegelere katılımlarından dolayı teşekkür etti. 22 Şubat 2004 Pazar günü Yönetim, Denetleme ve Disiplin Kurulları asıl ve yedek üyelikleri için seçim yapıldı. Toplam 61 Kayıtlı Delegenin bulunduğu genel kurula katılan 51 delege oy kullandı. Seçim sonuçlarına göre Yönetim, Denetleme ve Disiplin Kurulları asıl ve yedek üyeliklerine seçilenlerin listesi aşağıda yer almaktadır.



Yönetim Kurulu Asıl Üyeleri

- 1 Ahmet Eren
- 2 Eşref Baltalı
- 3 Şevket Demirel
- 4 Erhan Kamlı
- 5 Adnan İğnebekçili
- 6 Mustafa Güçlü
- 7 Lütfü Yücelik
- 8 İsmail Erkovan
- 9 Seyhan Cengiz Turhan

Denetleme Kurulu Asıl Üyeleri

- 1 Lütfi Baş
- 2 Oktay Özyurt
- 3 Ramazan Bayezit Tekiner

Disiplin Kurulu Asıl Üyeleri

- 1 Atalay Şahinoğlu
- 2 Davut Ulus
- 3 Yılmaz Külcü

Yönetim Kurulu Yedek Üyeleri

- 1 Mehmet Yavuz
- 2 Unur Altınışık
- 3 Sertaç Bora Özyurt
- 4 Mehmet Göçmen
- 5 Salih Karahasanoğlu
- 6 Ali İhsan Özgürman
- 7 Nihat Kılıç
- 8 Memiş Vanlı
- 9 Adnan Nuri Özkaya

Denetleme Kurulu Yedek Üyeleri

- 1 Ertuğrul Sandıkçioğlu
- 2 Burhan Evcil
- 3 Mahmut Tansu Tuğlu

Disiplin Kurulu Yedek Üyeleri

- 1 Mehmet Sıdık Bahçeci
- 2 Mustafa Özçelik
- 3 Sedat Orhan

PERSONEL YÖNETİMİNDEN

İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİNE GEÇİŞ

SEMİNERİ DÜZENLENDİ



Sendikamızca, Klasik Personel Yönetimi'nin işlevlerini gelişen teknoloji ve değişen mevzuat ile birlikte yavaş yavaş kaybetmeye başlaması durumu göz önünde bulundurularak **"Personel Yönetiminden İnsan Kaynakları Yönetimine Geçiş"** Semineri düzenlenmiştir.

23 - 26 Ocak 2004 tarihleri arasında Ankara Kızılcahamam Patalya Thermal Resort Oteli'nde gerçekleştirilen Seminere Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü Öğretim Üyelerinden Doç. Dr. Cem KILIÇ konuşmacı olarak katılmıştır.



Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası



Sendikamız Üyesi İşyerlerinin Personel/İnsan Kaynakları Yöneticilerinin iştirak ettikleri Seminerin ilk gününde İnsan Kaynakları Yönetimi Kavramı ve Amacı, İnsan Kaynaklarının Tarihsel Gelişimi, İnsan

Kaynakları Yönetiminin Kapsamı, İnsan Kaynakları Yönetiminin Gerekçesi ve İnsan Kaynakları ve Motivasyon konuları incelenmiştir.



Seminerin ikinci gününde ise İşgücü Planlaması, İş Gerekleri, İş Analizleri, İş Tanımları ve Performans Yönetimi konularına değinilmiştir.

Toplantıya katılan uygulamacıların konu hakkında ayrıntılı bir şekilde aydınlatıldıkları Seminerde, ayrıca konu anlatımlarının ardından uygulamacıların karşılaştıkları sorunlar hakkında yönelttikleri sorular da yanıtlanmıştır.



OHSAS 18001 PROJESİ

HANGİ AŞAMADA?



42

Sendikamızca, 2003 yılı Eylül ayında 26 Üye Kuruluşumuza yönelik olarak başlatılan OHSAS 18001 projesi tüm hızıyla devam ediyor. Ekim 2003 - Aralık 2003 ayları arasında tüm fabrikalar ziyaret edilerek, yasal ve OHSAS 18001 açısından eksik olan hususlar ve iyi uygulamaların tespit edilmeye çalışıldığı ve ağırlıklı olarak sahada yapılan ön denetim faaliyetleri tamamlanmış, bu faaliyet sonucu fabrikalara çok ayrıntılı, sistem kurulduktan sonra geçmişle karşılaştırma imkanı verecek olan Ön Denetim Raporları hazırlanmıştır.

OHSAS 18001 Projesi kapsamında Eğitimlerin ilk aşaması olan "**Bilgilendirme Eğitimleri**" projenin eğitim ve değerlendirme kısmını yürütecek ve proje

grubunda görev alacak olan mühendis ve/veya şef düzeyinde temsilcilerinin katıldığı 03 - 04 Kasım, 01 - 02 Aralık, 08 - 09 Aralık, 15 - 16 Aralık, 22 - 23 Aralık, 29 - 30 Aralık 2003, 19 - 20 Ocak 2004 tarihlerinde Sendikamızda gerçekleştirilmiştir. Ayrıca söz konusu eğitimler, YİBİTAŞ - LAFARGE Grubu için 17-18 Kasım 2003 tarihinde Çorum'da, BATIÇİM - BATISÖKE Fabrikaları için 08 - 09 Aralık 2003 ve 05 - 06 Ocak 2004 tarihlerinde İzmir'de, NUH Fabrikası için ise 05 - 06 Ocak 2004 tarihinde aynı fabrikada, 12 - 13 Ocak 2004'te Bursa Çimento Fabrikası için Bursa'da, 12 - 13 - 14 - 15 Ocak 2004 tarihlerinde Yozgat ve Sivas Fabrikalarında tertip edilmiştir. "Bilgilendirme Eğitimleri"nden sonra aynı gruplara OHSAS

18001'in temelini oluşturan Risklerin Değerlendirilmesi konusunda "**Risk Analizi**" eğitimleri verilmektedir. Eğitimlerle birlikte proje kapsamındaki üye kuruluşlarımızda danışmanlık toplantıları da yapılmaya başlanmıştır. Söz konusu toplantılarda fabrikaların mevcut durumu ile yapılması gereken işlemler tespit edilmektedir.

Proje kapsamında son olarak, İşyerlerinde kurulacak olan İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sisteminin işleyişini kontrol edecek çalışanlara yönelik İç Denetçi Eğitimleri verilecektir. "OHSAS 18001 Bilgilendirme Eğitimi" 2 gün, "Risk Analizi Eğitimi" 1 gün, "İç Denetçi Eğitimi" de 3 gün olarak gerçekleştirilmektedir.



GRUP TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ MÜZAKERELERİ UYUŞMAZLIK SAFHASINDA



Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası (ÇMİS) ile Türkiye Çimse-İş Sendikası yetkilileri 31.12.2003 tarihinde sona eren Grup Toplu İş Sözleşmesi yerine kaim olacak yeni Grup Toplu İş Sözleşmesi müzakerelerine, 12.01.2004 tarihinde başlamıştır.

Yeni dönem Grup Toplu İş Sözleşmesi 5 işletme ile 20 işyerini ve çimento sektöründe çalışan yaklaşık 4000 işçiyi kapsayacaktır.

22 Ocak 2004 ve 28 Ocak 2004 tarihlerinde yapılan toplantıların ardından taraflar kalan 14 madde de uyuşmazlığa düşerek

"Uyuşmazlık Tutanağı"nı imza altına almışlardır. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlüğü'nce görevlendirilen Arabulucunun görev süresi 16.02.2004 tarihinde sona ermiştir. Taraflar arasındaki uyuşmazlık halen devam etmektedir.



YETKİNLİKLERE DAYALI

PERFORMANS YÖNETİMİSİSTEMİ ÇALIŞMALARI
DEVAM EDİYOR...

Sendikamız Yönetim Kurulu kararı ile Prof. Dr. İsmail Ataay'ın yönetiminde başlayan, kapsam içi çalışanlara yönelik "Performans Yönetimi Sistemi" çalışmaları "alan incelemesi" aşaması ile devam ediyor.

Gerek dergimizin geçmiş sayılarında, gerek Türkiye Çimse-İş Sendikasıyla Alanya'da düzenlenen toplantıda belirtildiği gibi, bu çalışmaların amacı; kapsam içi personelin performansının değerlendirilmesinde kullanılacak sistemi oluşturmaktır.

Projenin ikinci aşaması olan alan incelemeleri, seçilen pilot işyerlerinde yapılıyor. Sendikamız Genel Sekreter Yardımcısı Burçak Çubukçu'nun idari koordinasyonu sağladığı bu çalışmalara, Genel Sekreter Av. Sancar Bayazıt ve diğer Sendikamız uzmanları da zaman zaman katılıyorlar.

Pilot işyerlerinde, şef, mühendis veya gözetimcilerle yüzyüze yapılan görüşmelerle, sistemin oluşturulması

için gereken bilgiler toplanıyor. İki tur içinde tamamlanacak incelemeler; mevcut pozisyon, iş unvanları ve iş rollerine ilişkin gerçek bilgilerin derlenmesini sağlayacaktır. Böylece, Sektördeki mevcut durum, parametreleri ile saptanmış olacaktır. Pozisyon ve iş profillerinin belirlenmesi yoluyla, iş ailesi yaklaşımına göre oluşan iş grupları içindeki alt işler belirlenecek, türleştirilecek ve varsa örnek iş profillerinden farkları incelenecektir. Böylece işyerlerine özgü uygulamalarla; yetki, sorumluluk, karar, sorun çözme gibi iş otonomisini etkileyen, iş profilleri için çok önemli olan hususlar ortaya çıkarılacaktır.

Kuşkusuz iş otonomisi yani işlerin karar noktalarına bağlılık düzeyi, yetkinliklerin kullanılmasını büyük oranda etkilemektedir. Bu konu oluşturulacak sistemde yetkinlik alanları ve sınırlarının belirlenmesinde hassas odaklardan birisidir. Ayrıca, gerektiğinde işyerlerindeki fiili sonuçlardan, varsa uygulamalardan, belgelerden yararlanılarak performans değerlendirme sistemine destek verilecek diğer sistemler incelenmektedir.

Alan inceleme çalışmaları tamamlandığında, elde edilen bulgulara göre sistemin tasarımı gerçekleşecektir. Oluşturulan sistem, daha sonra, Sektördeki teknik ve idari bölüm yöneticileriyle birlikte düzenlenecek toplantılarla açıklanacak ve görüşler alınıp genel değerlendirme yapılacaktır. Bu toplantılar sonrasında, performans yönetimi sisteminin son şeklini alarak uygulamaya başlanması planlanmaktadır.



Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası

PROJENİN KAPSAMI

Sistem, işçinin yeterliliğini, davranışını, işe yatkınlığı, işe yoğunluğunun azalması ile performansı arasındaki ilişkiyi saptayarak, nedenlerini araştırmak amacıyla yönelik olarak oluşturulacaktır. Kapsam içi personelin işlerinin incelenmesi yoluyla, işçiye ilişkin bilgilerin elde edileceği bu sistem, yalnızca bir performans değerlendirme sistemi olarak algılanmamalıdır. Bu kapsamın dışına taşan yeni bir çok ihtiyaca cevap vererek, işyerlerine farklı bir bakış açısı kazandıracak olan sistemler bütünü olarak anlaşılmalıdır. Ayrıca, ölçütlerin ve ölçüklerin oluşturulmasında kullanılacak olan yetkinlik kavramı, klasik değerlendirmelerden farklı bir yaklaşıma dayanır. Literatürde "Competency Based Performance Appraisal" olarak ifade edilen, Yetkinliklere Dayalı Performans Değerlendirme çalışmaları klasik görüş çerçevesinde uzun yıllardan beri kullanılan değerlendirme sistemlerinden farklıdır. Beyaz yakalı statüde çalışanlara yaygın olarak kullanılan sistemler, günümüzde performans yönetimi boyutuna ulaşarak yönetim kararlarına yön verecek etkinliğe kavuşmuştur. Mavi yakalı statülerde geçmişte kullanılan "liyakat takdiri" gibi değerlendirmelerde, karma hedefler ve ölçüm yöntemleri kullanılmıştır. Yetkinliklere dayalı sistemlerin bazı önemli farklılıkları yanında; yeterlilik gibi bilgi hedefli uygulamalarda kullanılması, bu sistemlerin işyerlerinin bütününe ilişkin yargılara ışık tutacak bir genişliğe ulaşacağını göstermektedir.



SİSTEM İLE İLGİLİ KAVRAM VE TANIMLAR

Yetkinlik sözcüğü "competency" (ing.) ve bunun sıfat karşılığı olan "competent", günlük konuşmalarımızda "bu işin kompetanıdır" gibi görüşlerimizi ifadede kullanılmıştır. Competent; "Kişilerin bir işi yapmak için ihtiyaç duydukları yetenek, güç, yetki, beceri, bilgi vbg. ne sahip olma durumu" olarak tanımlanıyor. Yönetim bilimi ile ilgili Türkçe metinlerde "Competency" karşılığı olarak; yeterlilik, yetkinlik, liyakat, yeterlilik-yetkinlik karşılıkları kullanılmıştır.

Görüldüğü gibi bu kavramların belirgin farklılıkları kullanım yeri ve alanına göre ortaya çıkmıştır. Nitekim yönetim bilimi kapsamında yetkinlik, yeterlilik sözcüğüne daha yakın bir anlam ifade



ederek, işletmenin bütününe ilişkin bir özellik olarak anlaşılır. Buna organizasyonel yeterlilik denir. Organizasyonel yetkinlik = yeterlilik ve işletmenin değer zincirinin bütününe kapsayan stratejik bir yönetim kavramı olarak algılanır ve yetkinlik türleri içinde temel yetkinlik olarak isimlenir. Buna karşılık İnsan Kaynakları alanında yetkinlik, bireysel yetkinlik olarak anlaşılan, üretim zincirinin belli noktalarındaki teknik ve üretim uzmanlığına yöneliktir, bu anlamda yeterliliğin bir alt fonksiyonu olarak kabul edilir. Yetkinlik ve yeterlilik kavramlarından ABD, İngiltere ve Almanya'da farklı şeyler anlaşılır. ABD'de yetkinlik bireye bağlı ve bireysel özelliklere dönük bir kavramdır. İngiltere'de ise, iş ile bağlantılıdır ve iş için gerekli olan yetkinlikleri ifade eder. Bu açıdan bireyin yetkinliğinin sınırını, "İŞ" için gerekli olması belirler. Ülkemizde de bu anlamda bir yetkinlik tanımı kabul edilmiştir. YETKİNLİK bireyin belirli bir işte istenilen düzeyde başarı sağlamak için kritik değer taşıyan, bireyi sıradan uygulamacılardan farklılaştıran; gözlemlenebilen, ölçülebilen özellikleri ile eğitim yoluyla geliştirilebilen bilgi, beceri ve davranış/tutumlarının toplamıdır.



Bu özellikleri temel alarak, bireylerin davranışlarını (eylem, sonuç, kullanım vbg.) ölçmek için geliştirilen değerlendirme sistemine "YETKİNLİKLERE DAYALI PERFORMANS DEĞERLENDİRMESİ SİSTEMİ" adı verilmiştir. Bu sistem:



arasındaki bağı kurarak performansı değerlendirir. Değerlendirme sistemi esas olarak:

- 1)- Bireyden beklenen rol, görev ve yapması gereken işler nelerdir?
- 2)- Bireyden beklenen rollere göre ne tür yetkinliklere ihtiyaç vardır?
- 3)- Birey yetkinliklerini kullanarak ne tür sonuçlar - (davranışlar) elde etmiştir?
- 4)- Birey işinde yetkin = yeterli midir?
- 5)- Yeterlilik ve yetersizlik nedenleri nelerdir?

Farklılık bireysel yetkinliklerdeki eksikliklerden mi ortaya çıkmıştır?

Farklılık bireysel yetkinliklerin kullanımında mı ortaya çıkmıştır?

6)- Bilgi- beceri ve güdü, dürtü, benlik algısı ile sosyal rol gibi özellikler bakımından ölçüm sonuçlarının yorumlanması ve kullanılması ile bireylerde ne tür değişim- iyileşme ortaya çıkabilir?

7)- Değişimi ve iyileşmeyi gerçekleştirmek için, hangi eylem planları gerekir ve kullanılabilir?

Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası

TÜRKİYE HAZIR BETON BİRLİĞİ'NDE "4857 SAYILI İŞ KANUNUNUN GETİRDİĞİ DÜZENLEMELER" KONULU TOPLANTI YAPILDI



47

10 Haziran 2003 tarih ve 25134 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren 4857 sayılı İş Kanunu Türk çalışma hayatına büyük yenilikler getirmiştir. Yeni İş Kanunumuzun getirdiği düzenlemelerin uygulayıcılara açıklanması ve tartışılması ileride ortaya çıkacak hukuki ihtilafların en aza indirilmesi bakımından büyük önem taşımaktadır.

Bu çerçevede, kardeş Kuruluşumuz Türkiye Hazır Beton Birliğince, **"4857 sayılı İş Kanununun getirdiği düzenlemeler"** hakkında tertiplenen Bilgilendirme Toplantısına, Sendikamız Genel

Sekreteri Av. Sancar Bayazıt ve Sendikamız Avukatı Ertan İren konuşmacı olarak katılmışlardır.

Toplantının Birinci Bölümünde, Sendikamız Genel Sekreteri Av. Sancar Bayazıt, 4857 sayılı İş Kanununda yer alan işçi, işveren, işyeri kavramları hakkında bilgi verdikten sonra, yeni kanunla getirilen iş sözleşmesi türlerini ve iş güvencesi hükümlerini açıklamıştır.

Toplantının İkinci Bölümünde Sendikamız Avukatı Ertan İren, 4857 sayılı İş Kanununda yer alan fazla çalışma, çalışma süresi, telafi çalışması, kısa çalışma ve ara



dinlenmesine ilişkin hükümleri açıklamış, daha sonra iş sağlığı ve güvenliği konusunda getirilen yeni düzenlemeler hakkında bilgi vermiştir.

Toplantının son bölümünde Türkiye Hazır Beton Birliği temsilcilerinin soruları cevaplanmıştır.

Sanayi Sektöründe

ENERJİ VERİMLİLİĞİ YARIŞMASI düzenlendi.

İKİNCİLİK ve ÜÇÜNCÜLÜK ÖDÜLLERİ ÇİMENTO SEKTÖRÜNE VERİLDİ

BURSA ÇİMENTO FABRİKASI İKİNCİLİK ÖDÜLÜ ALDI



Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı, Ulusal Enerji Politikamız çerçevesinde, enerji verimliliğinin artırılmasını hedefleyerek, başarılı projelerin duyurulması ve teşvik edilmesi amacıyla sanayi kuruluşlarının uyguladığı enerji verimliliği yüksek ve çevreye duyarlı teknolojilerin ortaya çıkarılması, tanıtılması ve yaygınlaştırılması, sanayi sektörleri arasında bilgi alışverişinin artırılması, sanayi sektörünün enerji verimliliği konusunda yeni veya benzer çalışmalar için teşvik edilmesi amacıyla 2003 yılı için sanayi kuruluşları arasında sanayi sektöründe enerji verimliliği (SEV) proje yarışması düzenlemiştir.

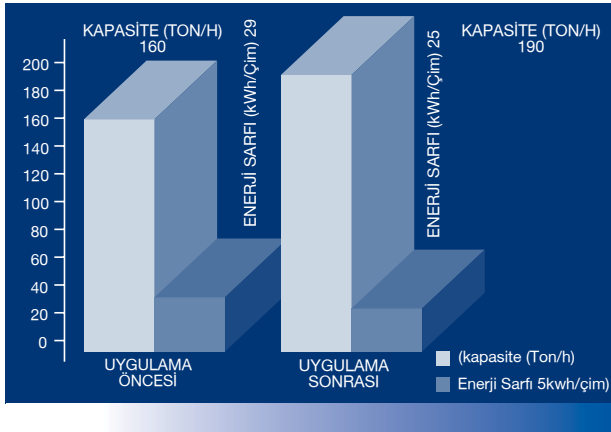
Bu yarışmaya katılmak üzere Bursa Çimento Fabrikası 4 Nolu Çimento Değirmeninde uygulanan ton çimento başına harcanan enerjinin düşürülmesi için değirmenin modelleme ve simülasyon teknikleri kullanılarak optimizasyonu yapılmıştır. Bu proje Hacettepe Üniversitesi, Maden Mühendisliği Bölümü, Cevher Hazırlama Ana Bilim Dalı Öğretim Elemanları ile birlikte Bursa Çimento Fabrikası ilgili teknik kadrosu tarafından gerçekleştirilmiştir.

Optimizasyon öncesinde değirmen 160t/h PÇ 42.5 üretim kapasitesinde ve 29 kWh/ton (Ana tahrik motoru bazında) spesifik enerji tüketimine sahip idi. Belirli dönemlerde alınan verilerin değerlendirilmesinden sonra harcanan enerjinin azaltılmasına yönelik alternatifler simülasyon yoluyla belirlendi. Özetle, bilya kompozisyonu öğütme efektifliği ve seperatör verimliliği incelendi. Buna göre; her iki kamara için uygun bilya yükü ve çapı seçildi. Ara bölme diyaframı ızgara tasarımında değişiklikler yapıldı.

Bu optimizasyon çalışmaları sonunda değirmen kapasitesi 190 t/h'e çıkarılarak, spesifik enerji tüketimi 25 kWh/t'a düşürülmüştür.



Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası



Enerji Tasarrufu:

29 kWh/ton - 25 kWh/ton = 4 kWh/ton

Yıllık Tasarruf :

190 Ton/h x 4350 h/yıl x 4 kWh/ton = 3.306.000 kWh/Yıl.

3.306.000 kWh/Yıl x 0,06 \$ kWh = 198.360 \$/Yıl

Projenin Geri Ödeme Süresi: 5.5 Ay

Kapasite artışı nedeniyle değirmen çalışma zamanları düzenlenerek değirmenler puant saatlerinde durdurulabilmiştir. Ayrıca katkılı tip çimento öğütme kapasitesi 210 t/h'e kadar çıkmış olup, verimlilik artmıştır. Diğer tarafta Bursa Çimento Fabrikasında son yıllarda uygulanan enerji tasarruf projesinin özetle;

- 1- Döner fırın soğutma atık gazından ısı geri kazanım tesisi.
 - 2- Vantilatör debilerinin kontrol ve ayarlarının klape ile yapılması yerine frekans konvertörü ile yapılması.
 - 3- Kompresör dairesi kollektör imali ve ekipman düzenleme.
 - 4- Aydınlatma armatürleri.
 - 5- Yüksek verimli motorlar kullanılması.
- 22-23 Ocak 2004 tarihinde yapılan 23. Ulusal Enerji Verimliliği Kongresinde yarışmaya katılan tüm kuruluşların iştiraki ile ve Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanı Sayın M. Hilmi Güler tarafından ödül ve plakette verilmektedir. Sonuçların tören sırasında açıklandığı sıralama şu şekildedir.

Proje birincisi : Ereğli Demir Çelik Fabrikaları A.Ş.

Proje İsmi : Buhar Türbin - Jeneratör, Motor Blower Tesisi

Proje ikincisi : Bursa Çimento Fabrikası A.Ş.

Proje İsmi : 4 Nolu Çimento Değirmeninde Spesifik Enerji Tüketiminin Düşürülmesi

Proje üçüncüsü : Akçansa Çimento Sanayi ve Ticaret A.Ş. Çanakkale Çimento Fabrikası

Proje İsmi : Klinker Üretiminde Elektrik Enerjisinin Verimli Kullanılması

Bu sıralamaya göre, ikincilik plaketi Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanı Sayın M. Hilmi Güler'in elinden alınmıştır. Aynı gün öğleden sonra Sayın Dr. Deniz Gökçe'nin oturum başkanlığını yaptığı Sanayide Enerji Verimliliği Projesi dalında dereceye girenler sunumlarını yapmışlardır.

AKÇANSA ÇİMENTO FABRİKASI ÜÇÜNCÜLÜK ÖDÜLÜ ALDI

Kamuoyunun enerji konusunda bilinçlendirilmesi ve enerji verimliliği çalışmalarının yaygınlaştırılması amacıyla, Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı'nın düzenlediği Ulusal Enerji Kongresine, "Sanayide Enerji Verimliliği" (SEV) kategorisinde, **"Klinker Üretiminde, Elektrik Enerjisinin Verimli Kullanılması"** projesi ile, Akçansa Çimento Sanayi ve Ticaret A.Ş. Çanakkale Fabrikası üçüncülük ödülü aldı. Gündüz yapılan

ödül töreninde, Akçansa'yı temsilen törene katılan Çanakkale Fabrikası Yarı Mamul Şefi Ramis BAYER'e ödülü, Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanı M.Hilmi GÜLER tarafından takdim edildi.

Öğleden sonra, ödül alan kuruluşlar projelerini tanıttılar. Akçansa Çimento Sanayi Çanakkale Fabrikası'nın Projesini, Fabrika Müdürü Hayrettin ŞENER misafirlere takdim etti.



AKÇANSA

**AKÇANSA ÇİMENTO SAN.
ÇANAKKALE FABRİKASININ ENERJİ
TASARRUFU İÇİN
GERÇEKLEŞTİRDİĞİ PROJELER**

1. İkinci Kez Kırılan Kilin Hammadde Kırıcı Çıkışına By-Pass Edilmesi.
2. Hammadde Değirmenlerinde Seperatör Tadilatı ve Yeni Farin Sevk Hattının Kurulması.
3. Kömür Değirmeninde Filtre ve fan kapasitesinin % 20 büyütülmesi.
4. Baca gazı fanının daha verimli fan ile değişimi, Klinker Soğutmada 1. Kamara fanına frekans konvertörü uygulaması ve iki adet soğutma fanında kasnak değiştirilerek hızlarının % 10 düşürülmesi.



Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası



VICAT GRUBUNDA



SATIŞ TEKNİKLERİ EĞİTİMİ



Sürekli değişim gösteren rekabetçi piyasa koşullarına uyum sağlayarak pazar payını genişletmek ve mevcut müşterilere en etkin hizmeti sunabilmek amacıyla, Vicat grubu şirketleri olarak Üyemiz Konya Çimento San. A.Ş. ile Üyemiz Baştaş Çimento San. A.Ş. Çimento ve hazır beton satış/pazarlama

kadrolarına yönelik **"Satış Teknikleri ve Başarılı Müşteri İlişkileri Geliştirme"** konulu bir eğitim düzenlenmiştir.

26-28 Ocak 2004 tarihleri arasında, Konya'da düzenlenen eğitime toplam 16 personel katılmıştır. Yeditepe Üniversitesi Öğretim Görevlilerinden Dilek Sağlık

tarafından verilen eğitimde katılımcılar; müşteri tipleri, beden dilinin etkin kullanımı, ihtiyaca yönelik sunum yapma ve itiraz karşılama, itiraz döngüsünün yönetimi, doğru soru sorma ve dinleme, müşteri ile etkin iletişim kurma teknikleri gibi konularda uygulamaya yönelik kapsamlı bilgi edinmişlerdir.



Türkiye Hazır Beton Birliği, son günlerde yaşanan kötü hava şartları nedeniyle köstebek yuvasına dönen can ve mal kaybına yol açan İstanbul şehir içi yolları ve duble yollar ile ilgili olarak yetkilileri uyardı.

Asfalt yollarla yapılan büyük israfa artık son verin!



Türkiye Hazır Beton Birliği son günlerde özellikle İstanbul'daki yolların ve duble yolların bozulması ile ilgili olarak yetkililere **"israfa son!"** uyarısında bulundu. Beyaz afet sonrası İstanbul'daki yollar ile Mersin ve Antalya'yı bağlayan duble yolun bir kış bile geçmeden köstebek yuvasına dönmesi ile ilgili olarak Türkiye Hazır Beton Birliği Yönetim Kurulu Başkanı Hakan Gürdal **"Yıllardır vatandaşlarımız maddi ve manevi zarar görüyor. İstanbul'daki yolların yapılması için harcanacak yaklaşık 15 trilyon her yıl İstanbul'da beton yol yapımına aktarılrsa bir kaç yılda bu sorun ortadan kalkar"** dedi. Beton yolların, Türkiye'nin kendi kaynaklarından ve düşük

maliyetlerle temin edebileceği malzemelerle yapılabileceğini ifade eden Gürdal Beton Yolların Türkiye'nin bugüne kadar pek dikkate almadığı bir karayolu seçeneği olduğunu söyledi.

Ayrıca Hakan Gürdal Avrupa ülkelerinde yüzde 15'lere, ABD ve Kanada'da karayolları içerisinde yüzde 30'lara, otoyollarda ise %70'lere varan beton yol oranının, Türkiye'de dikkate alınmayacak kadar düşük olduğunu ifade etti. Bugün Türkiye'nin dört bir yanına dağılmış 40 adet çimento fabrikası ve 400 adet beton tesisi bulunmasına rağmen, asfalt (bitüm) temin edilen yalnızca 5 adet rafineri olduğuna ve bitüm temini

güçlüğüne dikkat çeken Gürdal **"Nakliye büyük bir problemdir. Dolayısıyla, Türkiye'nin artık beton yol seçeneğini ciddi şekilde değerlendirmesinin zamanı gelmiştir"** dedi. Amerika'da 100 yılı, Avrupa'da ise 75 yılı aşkın süredir kullanılan beton yollar, az sayıdaki bazı kentiçi ve köy yolu çalışmaları dışında Türkiye'de ne yazık ki bugüne kadar ciddi şekilde değerlendirilmediğini söyleyen Gürdal **"Sınırlı ekonomik kaynaklarını verimli ve israf etmeden kullanmak durumunda olan ülkemizde yol yapımıyla ilgili herkesin çözüm olarak beton yol yapımını dikkate almak zorundadır"** dedi.

BETON YOLLARIN ÜSTÜNLÜKLERİ

- Uzun süreli hizmet ömrü sağlaması: Dayanıklılığı ve beklenmedik çevresel etkilere ve yüklere karşı koyabilmesi ile şehiriçi yollarda çok uzun süreli bir hizmet ömrü sunmaktadır.

- Yol yapımından kaynaklanan trafik sıkışmasına imkan vermemesi: Neredeyse hiç olmayan tamir-bakım ihtiyacı ile trafiği daha az engellemekte ve yol bakımı nedeniyle trafik sıkışmasına imkan vermemektedir.

- Daha ekonomik olması: Beton yolların ilk yapım maliyetleri asfalt yollarla aynı olduğu düşünülse bile (kaldı ki ülkemizde yapılmış araştırmalarda beton yolların ilk yapım maliyetlerinin de düşük olabileceği ortaya çıkmıştır), yolun hizmet ömrü boyunca tüm maliyetleri düşünüldüğünde beton yollar, asfalt yollara göre % 60'a varan daha az maliyetlere sahiptir.

- Daha az enerji sarfiyatı yapılması: Açık rengi ve gece görünürlüğüyle ışıklandırma için daha az enerji sarfiyatına ihtiyaç duyulmaktadır. Ayrıca yaz aylarında asfalttan kaynaklanan şehiriçlerinde fazladan ısınma yaşanmayacaktır ve önemli bir soğutma enerjisi tasarruf edilecektir.

- Estetik olması: Açık rengi ve istenirse çok ucuza renklendirilebilmesi ile çok estetik olmaktadır.

- Sürüş konforu sağlaması: Deforme olmayıp sürekli düzgün yüzeyini koruyabilmesi nedeniyle sürüş konforu sağlamaktadır.

- Sürüş güvenliği sağlaması: Tekerlek izi oluşmuş veya deforme olmuş yerlere su birikmesi nedeniyle su kızılgına maruz kalma gibi tehlikelere sahip olmaması ve aynı zamanda açık rengi olması nedeniyle sürüş güvenliği sağlamaktadır.

- Çevreyle dost olması: Asfalt yollarda, yapım esnasında bitümün ısıtılmasıyla kanserojen bir emisyon ortaya çıkması ve ısıtma işleminin enerji sarfiyatına neden olması gibi etkiler bulunmaktadır. Bunların yanı sıra, mevcut asfalt yolda, yaşlanma adı verilen etki ile bazı zararlı kimyasal maddeler havaya karışmaktadır. Beton, bu tip tehlikelere sahip olmaması ve üretimi sırasında karıştırılmadan başka bir enerji sarfiyatına neden olmaması nedeniyle çevresel bir tehlikeye sahip değildir. Bu avantaj özellikle çevreye daha duyarlı ülkelerde çok dikkate alınmaktadır ve birçok şehiriçinde bitüm kullanılması yasaklanıp beton yol yapımına hız verilmiştir.

- Bozulmuş asfalt yollar için en önemli çözüm yolu oluşturmaları: Yapılan önemli araştırmalarla bozulmuş asfaltın üstüne "çok ince beton kaplama (ultrathin whitetopping)" uygulanmasının en iyi çözüm olduğu ortaya çıkmıştır. Özellikle kavşaklar, otobüs şeritleri gibi yerlerde kesinlikle uygulanması çok uygun olacaktır.

- Mevsimsel şartlara en uygun tepkileri göstermesi: Hem yazın sıcakta erime gibi bir tehlikeye sahip değildir, hem de kışın buz çözücü tuzlardan dolayı yıpranması azdır.

- Her mevsimde yapılabilme kolaylığı: Asfalt yolların yapım veya onarım koşulları ve mevsimleri kısıtlıdır. Beton yollarda ise neredeyse yılın her vakti yol yapımı olabilmektedir.



TÜHİS'TE YENİ ATAMA

1957 yılında Trabzon'da doğdu. Ortadoğu Teknik Üniversitesi Fen ve Edebiyat Fakültesi Eğitim bölümüne girdi. Daha sonra sırası ile Gazi Üniversitesi Eğitim Fakültesi İngilizce Bölümü ile Gazi Üniversitesi İktisadi ve Ticari Bilimler Fakültesinin İktisat bölümlerinden mezun oldu. 1986 yılında

TÜHİS'te Uzman Yardımcısı olarak göreve başladı. 17.11.1987 tarihinde Uzman oldu. Halen TÜHİS Genel Sekreteri olarak görev yapmakta olup, iyi derecede İngilizce bilmektedir.

Devlet Planlama Teşkilatı Beş Yıllık Kalkınma Planlarıyla ilgili İhtisas Komisyonlarında

Uzman ve Raportör olarak görev yaptı. Çalışma hayatıyla ilgili çeşitli kurul ve komisyonlarda TÜHİS'i temsil etti

ÇİÇEK, evli ve üç çocuk babasıdır.

Kendisini kutluyor ve başarılar diliyoruz.



Adnan ÇİÇEK,
TÜHİS Genel Sekreteri

KAMU - İŞ GENEL SEKRETERİ ATANDI



Erhan POLAT,
Kamu-İş Genel Sekreteri

Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası (KAMU-İŞ)'in Genel Sekreteri Dr. Naci Önsal'dan boşalan Genel Sekreterlik görevine 12.01.2004 tarihinden geçerli olmak üzere Erhan Polat atandı.

Erhan Polat, Şiran-Gümüşhane'de doğdu. Gazi Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Uluslararası İlişkiler Bölümünden mezun

oldu. 01.09.1986 tarihinde Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası (TÜHİS)'nda Uzman Yardımcısı olarak göreve başladı. Sırasıyla Uzmanlık, İktisat Müşavirliği ve Genel Sekreter Yardımcılığı görevlerini ifa etti. 7 ve 8. Beş Yıllık Kalkınma Planlarının hazırlanması Komisyonlarında görev aldı. Yurtiçi ve yurtdışı birçok toplantı, seminer,

ve genel kurullarda temsilci olarak görev aldı.

12.01.2004 tarihinden itibaren Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası Genel Sekreterliği görevini sürdürmektedir.

Polat, evli ve iki çocuk babasıdır.

Kendisini kutluyor ve başarılar diliyoruz.



Kitaplar

Yeni İş Yasası'na İlişkin Ürünler

10 Haziran 2003 gününde yürürlüğe giren 4857 sayılı yeni İş Yasası ile çalışma yaşamı yeniden düzenleniyor. Yasanın öngördüğü 30'un üzerindeki yönetmelik çalışmaları da sonuçlanmaya başladı. 2003'ün son aylarında yayımlanan bazı yönetmeliklere, 2004'ün başından itibaren yenileri ekleniyor.

Osmanlı İmparatorluğu dönemindeki Mecelle ve Cumhuriyet Döneminde Borçlar Yasası, 30'lu yıllarda 3008 sayılı İş Yasası, kısa bir dönem için 931 sayılı İş Yasası ve 70'li yıllarla birlikte 1475 sayılı İş Yasası. 3008 ve 1475 sayılı yasalar 30 yılı aşkın uygulamalarından sonra tarihteki yerlerini aldılar. Bunlar üzerine yazılan kitaplar da kütüphanelerden arşivlere kaldırılmaya başlandı. 4857 sayılı yasa ile ilgili 2003'ün sonlarında yayımlanmaya başlanan yeni çalışmalar da, raflarda yerlerini almalarının ötesinde, masaların üzerinde aralarına ayağlar konmuş, notlar düşülmüş, bazı satırların altları çizilmiş olarak uygulamacılara ışık oluyor.

Yıldız Teknik Üniversitesi Öğretim Üyesi Prof. Dr. Murat Demircioğlu ile İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Öğretim Üyesi (o tarihlerde) Doç. Dr. Tankut Centel'in ortak çalışmaları "İş Hukuku"¹ kitabını 16 yıl önce bu derginin sayfalarında tanıtmaya çalışmışım.

"Mühendislik Fakültelerinde okuyan öğrencilere yönelik olma çabası, bu öğrencilerin ileride işletmelerin başında, endüstriyel ilişkiler konusunda ne gibi sorunlarla karşılaşabileceklerine yanıt bulma arayışı, çalışmayı yöneticiler için bir el kitabı olma noktasına getirmiştir."

"Sendikalar bu kitabı doğal olarak mutlaka okumalıdır. Ancak,

özellikle sosyal bilim öğrenimi görmemiş, profesyonel yöneticiler, yönetim içinde yer alan teknik elemanlar bu kitabı okuduklarında, işyerinde karşılaştıkları günlük bir çok sorunun cevabını da bulacaklardır."²

Kitap bir boşluğu doldurmuş, önemli bir işlev gerçekleştirmiş ki, 14 yılda 8 ayrı baskı yapmış ve her ayrı baskıda gelişmeler ve değişimler de belirtilmiş. Neredeyse 2 yıldan az bir sürede yeni baskılar yerini almış.

Günümüzde Prof. Dr. Demircioğlu, Yıldız Teknik Üniversitesi'ndeki öğretim üyeliğinin yanı sıra, birkaç dönemdir idari bir görev olarak İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi'nin Dekanlık görevini de yürütmektedir. Prof. Dr. Centel ise İstanbul Üniversitesi Hukuk



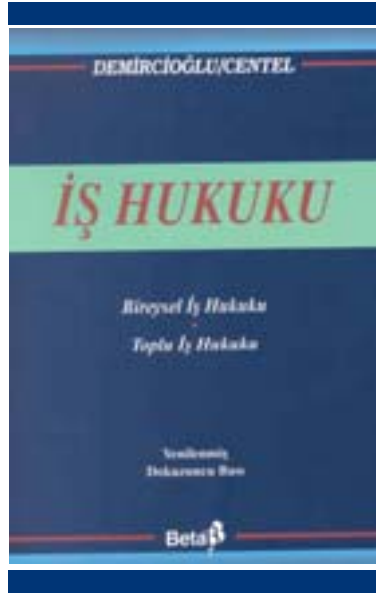
İsmail BAYER

İdarecilerin genellikle bu görevleri süresi içinde, bilimsel çalışmalara verdikleri çalışma zamanını ve ürün vermeyi azalttığı gerçeğini yadsıyamayız.

Ancak, Prof. Dr. Demircioğlu ile Prof. Dr. Centel'in, bu genellemenin dışında kaldığını altını çizerek özellikle belirtmek zorundayız. 1988'de başlayan ortak ürün çalışmaları, 2003 sonbaharına geldiğinde, "İş Hukuku - Bireysel İş Hukuku - Toplu İş Hukuku" kitabı yenilenmiş 9 uncu baskısı ile yeniden gün ışığına çıktı.³

Ortak çalışmanın daha önsözünde, 2821 ve 2822 sayılı Yasalarda değişiklik yapılması gerekliliğini vurgulamalarının yanı sıra, 1975 yılından bu yana Kıdem Tazminatı Fonu Yasası'nın çıkarılmadığını, 4857 sayılı yeni İş Yasası'nda da, bu konuda bir değişiklik olmadığı, durumun aynı olduğunun altını çizmişlerdir.

4857 sayılı Yasa'nın hazırlık çalışmalarında bulunmayan bu iki öğretim üyesinin, yeni yasayı, Hukuk+Teknik ayırımında farklı iki gözlük ile ortak bir değerlendirmeye yönelmeleri, ilk baskıdaki özelliğin ve farklılığın sürdürülmesi bakımından, kitabın

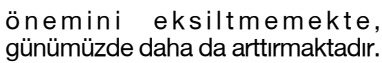


Fakültesi'nde Profesör olarak öğretim üyeliği görevini sürdürmenin yanı sıra, idari bir görev olarak iki dönemdir Hukuk Fakültesi Dekanlığı görevini sürdürmektedir.

¹ DEMİRCİOĞLU, Prof. Dr. Murat - CENTEL, Doç. Dr. Tankut "İş Hukuku" Beta Basın Yayın Dağıtım, İstanbul 1988, 232 sf.

² BAYER, İsmail "Yöneticiler İçin İş Hukuku" Çimento İşveren Cilt.2. Sayı.6. Kasım 1988 sf.19-20.

³ DEMİRCİOĞLU, Prof. Dr. Murat - CENTEL, Prof. Dr. Tankut "İş Hukuku. Bireysel İş Hukuku-Toplu İş Hukuku" Yenilenmiş Dokuzuncu Baskı. Beta Basım Yayın Dağıtım. İstanbul, Eylül 2003. 384 sf.



İş Yasası ile ilgili yönetmeliklerin

Prof. Dr. Tankut Centel, ayrıca 4857 sayılı Yasa ile birlikte, daha önceki yıllarda çıkan çalışma yasaları ile ilgili notlu derlemesinin, 4. basısını da Eylül 2003'te yayımlamıştır.⁴ Yeni İş Yasası'nın yanı sıra, Sendikalar Yasası, Kamu Görevlileri Sendikaları Yasası, Toplu İş Sözleşmesi Grev Lokavt Yasası, yine 2003 yazında değişiklikler yapılan, Sosyal Sigortalar Yasası, Bağ-Kur Yasası da bu derlemede yer almıştır. İşsizlik Sigortası Yasası da bu bütünlüğün içinde verilmiştir. Gelecek baskılarda herhalde İş-Kur, Sosyal Güvenlik ile ilgili diğer kurumsal yasalar da bu kitap için yer alacaktır. Bu derlemede, İş Mahkemeleri Yasası da yer almıştır. İş Mahkemeleri Yasası'nın da artık yeniden ele alınması gerekliliği ve zamanı gelmiş, hatta gecikmektedir.

haline getirilmiştir. Türkiye Tekstil Sanayii İşverenleri Sendikası'nın, "4857 sayılı İş Kanunu (Konferans Notaları)"⁵ yayınının, en önemli özelliği, tebliğden daha fazla yer tutan soru ve yanıtların da kitapta yer almasıdır. Yönetmelikler çıkmadan bazı sorulara kesin ve açık yanıt verme zorluğuna karşın, Centel'in açık ve net yanıtları ve devam eden sorular süreci, "biz bu yasayı çok tartışacağız" noktasına ister istemez götürmektedir.

5 CENTEL, Prof. Dr. Tanukut "4857 Sayılı İş Kanunu (Konferans Notları)" Türkiye Tekstil Sanayii İşverenleri Sendikası Yayını. İstanbul 2003. 104 sf.

Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası



Nerede kalmışız. Çimento İşveren Dergisi yayımlanmaya başlamasından itibaren, 2000 Mart'ına kadar, bu sayfalarda epey kitaplarla birlikte olmuşuz. Son yazımız, 2000'in Mart sayısında yayımlanmış, "Bir İlk. Güzel Bir Ortak Çalışma. Prof Dr. Tunçomağ ve Prof. Dr. Centel İş Hukukunu Yeniden Değerlendiriyorlar".

"10 yılı aşkın bir aradan sonra, Prof. Dr. Kenan Tunçomağ'ın 'İş Hukuku Esasları' kitabının ikinci baskısını, bu kez Prof. Dr. Tankut Centel ile ortaklaşa yeniden yayımlandığını görüyoruz. Aslında bu çalışmaya ikinci baskı dememek gerekir. Çünkü 10 yılı aşkın çalışma yaşamındaki gelişmeler ışığında bu ortak ürün adeta yeniden kaleme alınmıştır. Hoca-öğrenci ilişkisinin yıllar sonra, emekli hoca ile emekli hocanın büyük emek verdiği İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Ana Bilim dalının öğretim üyesi ve halen İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi dekanı olan öğrencisi, asistanı Prof Dr. Tankut Centel'i bu kitapta yan yana iki imza olarak görmek bir ilk örnek.

Ayrıca İş Hukuku'nun dinamikliğinin süren bir işbirliğinin ve emekli olunamadığının da güzel bir örneği".⁶

Ve aradan dört yıl geçtikten sonra, bu derginin sayfalarında yeniden gözükmeye başlarken, yine bu kitabın üçüncü baskısına değineceğim, 4857 sayılı yeni İş Yasası'nın yürürlüğe girmesinden sonra, 1475'in bir yana bırakılarak 4857'ye göre yeniden ve yine ortak üretilmesi hususunda sizi bilgilendirmek istiyorum.

Ortak ürünün buradaki özelliği ve güzelliği, Tunçomağ hocamızın hala emekli olamadığının somut belge ile saptanmış olmasıdır. Hoca-öğrenci-asistan ilişkisinin, bir süreç içinde vefa-saygı-işbirliği çerçevesinde sürdürülmesinin adeta süreklilik kazanması bakımından da ilginç bir örnektir. Tunçomağ-Centel işbirliğinin ürünü "İş Hukuku'nun Esasları"nın da Kasım 2003'te gün ışığına çıkması⁷, biraz önce Prof Centel hocamızla ilgili bir durumu pekiştirme gereğini de gündeme getirmektedir. Hocamız, bu yaz hiç tatil yapamamış, idari görevi dekanlığının yanısıra bilimsel çalışmalarına da hiç ara vermediğini belgelemiş olmaktadır.

Uygulamacılar, arada boşluk olmaksızın yeni yasa ile birlikte adeta sorularının yanıtlarını bulmaya başlıyorlar. Yeni İş Yasası ile ilgili ürünlerden bir demet bilgilendirmeye çalıştık.

Prof. Dr. Kenan Tunçomağ'ın 1982 baskısı, "Sosyal Güvenlik Kavramı ve Sosyal Sigortalar" kitabını dört yıl önceki yazımızda da hatırlatmışız.

2000'li yıllara "Sosyal Güvenlik Reformu?" savları ile girerken;

"Yine zaman tüneline giriyoruz. Ercüment Behzat Lav'ın ilk baskısı

1934'te yapılan KAOS kitabında yer alan, KAOS şiirindeki ilk dizesi geliyor dilime,

"Stasforda sancılar başladı;
Vınıyor uzaklıklar"

diye belirtip,

"...geleceğe yönelik kısırlıktan üretkenliğe yönelinmesinin kaçınılmaz zorunluluk olduğu günümüzde, Prof. Dr. Tunçomağ ve Prof. Dr. Centel'in yeni bir ortak çalışmayı, Sosyal Güvenlik Kavramı ve Sosyal Sigortalar'ın yenilenmiş baskısını beklemek çok şey istemek mi acaba? Günümüzde bu katkılara gereksinim dünden daha fazla"⁸ diye noktalamışız yazıyı.

Evet, "Sosyal Güvenlik Reformu" diye sunulan, sigortanın kurtarıldığını belirtenler bugün nerede acaba, kaç kez değişikliğe uğradı reform. Bugün reformdan ve SSK'nın kurtarılmışlığından bahsedebilir miyiz acaba? Kaos tanımlamamızı gerçeklik olarak yaşamıyor muyuz? Bugün yeniden reformlardan bahsedilebiliyorsa Sosyal Sigortalar'daki o zamanki reform ne oldu?

O zaman "...dünden daha fazla" cümlesine bugün bir de "de" eklememiz gerekmiyor mu?

Sosyal Güvenlik Kavramı ve Sosyal Sigortalar konusunda bugün bilimsel çalışmalara doğru tanımlamalara gereksinimimiz "dünden de daha fazla".

Bu yazı biraz "nostalji" ağırlıklı bir yazı oldu. Günümüzde güzellikleri dünü unutarak yaşayamayacağımıza göre, dünden koparak geleceği kavrayamayacağımız için, biraz hoşgörünüze sığınarak bu sayfalarda yeniden "merhaba" demek istiyoruz.

⁶ BAYER, İsmail "Bir İlk. Güzel Bir Ortak Çalışma. Prof Dr. Tunçomağ ve Prof. Dr. Centel İş Hukukunu Yeniden Değerlendiriyorlar"

Çimento İşveren. Cilt.14. Sayı.2. Mart 2000 sf.35-36.

⁷ TUNÇOMAĞ, Prof. Dr. Kenan - CENTEL, Prof. Dr. Tankut. "İş Hukukunun Esasları" 3. Bası. Beta Basım Yayın Dağıtım. İstanbul 2003. 538 sf.

⁸ BAYER, İsmail a.g.y.



Prof. Dr. A. Can Tuncay
Bahçeşehir Üniversitesi
Hukuk Fakültesi Öğretim Üyesi

YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

ESAS NO : 2003/12444

KARAR NO : 2003/13125

KARAR TARİHİ : 08.07.2003

Davacı, iş sözleşmesinin davalı işverence haksız ve geçerli bir neden olmadan feshedildiğini belirterek feshin geçersizliğine, işe iadesine, iş güvencesi tazminatı ve boşta geçen süre için ücret alacağına karar verilmesini talep etmiştir.

Yerel mahkeme, işe iade ve iş güvencesi tazminat, istekleri konusunda dava konusuz kaldığından karar verilmesine yer olmadığına ancak çalıştırılmadığı süre için ücret alacağına karar vermiştir.

Hüküm süresi içinde dayalı vekili tarafından temyiz edilmiş olmakla dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Davacı işçi, iş sözleşmesinin 25.03.2003 tarihinde davalı işverence sendikal nedenle feshedildiğini belirterek fesih tarihinde yürürlükte olan 4773 sayılı Kanunla 1475 sayılı İş Kanununa eklenen 13 /A,B,C,D maddeleri uyarınca feshin geçerli bir nedene dayanmadığının tespiti ile işe iadesine, işe iadeye karar verildiği takdirde işverence süresi içinde işe başlatılmaması halinde bir yıllık ücreti tutarında tazminat ile boşta geçen süre için dört aya kadar ücret alacağının faizi ile birlikte tahsiline karar verilmesini talep etmiştir.

Yargılama sırasında 08.05.2003 tarihinde davacı işçi işverence eski işine iade edilmiştir. Davacı vekili 04.06.2003 tarihli dilekçesi ile davacı işçinin işe iade edilmiş olması sebebiyle davanın konusuz kaldığından söz ederek vekalet ücretine karar verilmesini istemiş, 06.06.2003 tarihli oturumda da davanın konusuz kaldığını, ancak daha sonra çalışılmayan süreler için ücrete karar verilmesini talep etmiştir.

İŞ GÜVENCESİ

Mahkemece konusuz kalan davanın reddine karar verilmekle birlikte, fesih tarihi ile yeniden işe alındığı tarihler arasında davacının çalıştırılmadığı süreye ilişkin ücretin tahsiline karar verilmiştir.

1475 sayılı İş Kanununa 4773 sayılı kanunla eklenen 13/ D maddesi uyarınca işçinin çalıştırılmadığı süre için ücrete hak kazanması, feshin geçersizliğine karar verilmesi ve işçinin süresinde işe iade için işverene başvurması koşullarına bağlıdır. Gerçekten, anılan yasanın 13/ D maddesi "geçersiz sebeple yapılan feshin sonuçları" başlığını taşımaktadır. Geçersiz sebep bulunduğuna karar verilmeyen hallerde bu maddenin uygulama olanağı yoktur. Somut olayda, mahkemece feshin geçersizliğine karar verilmediğine göre davanın konusuz kalması nedeniyle davacının ücret isteği hakkında da karar verilmesine yer olmadığı şeklinde hüküm kurulmalıdır.

1475 sayılı İş Kanununa 4773 sayılı kanunla eklenen 13/C maddesi uyarınca Yargıtay'ca kesin olarak karar vermek gerektiğinden, Dairemizce aşağıdaki şekilde hüküm kurulmuştur.

1- Asliye Hukuk (İş) Mahkemesinin 06.06.2003 gün ve 2003 / E. 2003 / K. sayılı kararının **BOZULARAK ORTADAN KALDIRILMASINA**,

2- Davanın konusuz kalması nedeniyle karar verilmesine yer olmadığına,

3- Davalı davanın açılmasına sebebiyet verdiğinden kendini vekille temsil ettiren davacı yararına 200.000.000.- TL vekalet ücretinin davalıdan alınarak davacıya verilmesine,

4- Harç peşin alındığından yeniden alınmasına yer olmadığına,

5- Davacının yaptığı yargılama gideri 20.200.000 TL'nin davalıdan alınıp davacıya verilmesine, davalının temyiz gideri olarak yaptığı 9.150.000 TL'nin de davacıdan alınarak davalıya verilmesine,

6- Temyiz harcının isteği halinde ilgiliye iadesine, kesin olarak 08.07.2003 günü oybirliğiyle karar verildi.

KARAR İNCELEMESİ

KARAR : Yarg. 9. H.D.'nin 08.07.2003 tarih ve E. 2003/12444, K. 2003/13125 sayılı kararı

ÖZETİ : İşçinin çalıştırılmadığı süre için ücrete hak kazanması, feshin geçersizliğine karar verilmesi ve işçinin süresinde işe iade için işverene başvurması koşullarına bağlıdır. Davanın konusuz

Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası



kalmaması nedeniyle geçersiz neden bulunduğu karar verilmeyen hallerde bu kuralın uygulama olanağı yoktur.

İNCELEME : Yukarıdaki karar 1475 sayılı İş Kanunu'nun belirsiz süreli iş sözleşmesinin feshine ilişkin hükümlerinin 4773 sayılı Kanunla değiştirilmiş biçimiyle yürürlükte olduğu sırada verilmiş ise de 4773 sayılı Kanunun getirdiği iş güvencesi hükümleri (md. 13/A, 13/B, 13/C, 13/E) 10.06.2003 tarihinde yürürlüğe giren 4857 sayılı yeni İş Kanununda da hemen hemen aynı şekilde hayatiyet kazandığına göre (md. 18, 19, 20, 21) Yargıtay 9. HD'nin ele alacağımız (08.07.2003 tarihli kararı bugün için de önemini koruyacaktır.

I. Kararda yer alan olaydan anlaşıldığına göre işten çıkarılan işçi işten çıkarılmasının sendikal nedene dayandığı iddiasıyla olay tarihinde yürürlükte bulunan 1475 sayılı İşK. nun 4773 sayılı Kanunla değişik 13/A, 13/B, 13/C ve 13/D maddeleri uyarınca feshin geçersiz olduğuna ve işine iadesine karar verilmesi için mahkemeye başvurmuştur. Davacı dava dilekçesinde ayrıca mahkemece işe iadesine karar verildiği takdirde işverence süresi içinde işe başlatılmaması halinde md. 13/D uyarınca bir yıllık ücret tutarında tazminat ile boşta geçen süre için dört aya kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer hakların faizi ile birlikte tahsiline karar verilmesini istemiştir.

Davacı dava sürerken işverence işine iade edilmiş, avukatı bunun üzerine mahkemeye bir dilekçe vererek davanın konusuz kaldığından söz ederek vekalet ücretine karar verilmesini, iki gün sonraki celsede de bu talebe ek olarak çalışılmayan süreler için ücrete karar verilmesini istemiştir. İş Mahkemesi de konusuz kalan davanın reddine karar vermekle birlikte, feshin tarihi ile davacının yeniden işe alındığı tarih arasında boşta geçen süreye ilişkin ücretinin tahsiline karar vermiştir.

Kararın davalı vekili tarafından temyizi üzerine Yargıtay 9. HD., "işçinin çalıştırılmadığı süre için ücrete hak kazanması, feshin geçerliliğine karar verilmesi ve işçinin süresinde işe iade için işverene başvurusu koşullarına bağlıdır" sonucuna vararak Yasanın 13/D maddesi uyarınca geçersiz sebep bulunduğu karar verilmediğine göre davacının boşta geçen ücret alacağına hükmedilmesine yer olmadığına ve davanın konusuz kalması nedeniyle de karar verilmesine olanak bulunmadığına fakat davanın açılmasına davalı işveren sebebiyet verdiğinden kendini vekille temsil ettiren davacı yararına vekalet ücretine hükmedilmelidir şeklinde bir bozma kararı vermiştir. Bu karar yasa uyarınca kesindir.

II. Karar bize göre bazı yönlerden oldukça tartışma götürür niteliktedir.

1) Davacı işçinin, iş sözleşmesinin feshin bildiriminin kendisine tebliğinden itibaren bir ay içinde feshin geçerli sebebe dayanmadığı gerekçesiyle iş mahkemesine başvurduğu yani yasal süresi içinde dava açtığı anlaşılmaktadır. Bu davada davacı feshin iptali ile işe iadesini, işe iade edildiği takdirde işverence süresi içinde işe başlatılmaması halinde bir yıllık ücret tutarında tazminat ile boşta geçen süre için 4 aylık ücret vs. haklarını talep etmiştir. Dilekçedeki talepler bu şekliyle mülga İşK. nun 4773 sayılı yasasıyla değişik 13/C ve 13/D maddesi hükümlerine uygundur.

Belirtelim ki, davacının dava dilekçesinde geçersiz feshin işleminin iptali ile işe iadeye ve süresi içinde işe geri alınmadığı takdirde çalışmadan geçen zaman için en çok dört aya kadarki ücret vs. haklarını talep etmesi yeterlidir. Davacı işe iadeyi talep ettikten sonra ayrıca bu talep mahkemece uygun görüldüğü halde davacıyı işe geri almayan işverenden md. 13/D de sözü edilen 6 aydan bir yıla kadarki ücret tutarında tazminatı da talep etmesine gerek yoktur. Çünkü yasa yönünden aslolan karar işe iadedir. Tazminat, işveren eğer işe iade kararını yerine getirmeyi reddederse ödenecek bir yaptırımdır. Tazminat ödeme işe iade kararının yerine getirilmesini sağlamaya yönelik bir yaptırım olarak kabul edilmiştir. Bu nedenle iş sözleşmesi geçerli olmayan bir nedenle feshedilen işçinin mahkemeye başvurarak sadece tazminat talep etme hakkı bulunmamaktadır. Bir başka ifade ile 4773 sayılı yasa iş sözleşmesi feshedilen işçiye işe iadeyi ya da tazminatı talep arasında seçimlik bir hak vermemiştir. Çünkü tazminat işçinin işe kabul edilmemesinin hukuki bir sonucudur. İşçinin ayrıca bunu istemesine gerek yoktur (Bak.Ö. Ekmekçi, Yeni İş Kanunu Karşısında Yargı, Dava Süreci ve Olası Uygulama Sorunları Üzerine, MERCEK, Temmuz 2003, 135). Dava dilekçesinde işe iade talep edilip tazminat talep edilmiş olmasa bile işe iade kararı veren hakim işverenin süresi içinde kendisine başvuran işçiye bir ay içinde işe almaması halinde ödemesi gereken tazminat miktarını (alt ve üst sınırlar içinde) kararında belirtmek zorundadır. İşte bu noktada işverence işe iade kararı verilen işçiye işe geri alma ya da mahkemece belirtilen tazminatı ödeme arasında bir **seçim yapma** hakkı tanınmıştır (S. Süzek, İş Hukuku, İstanbul 2002, 614). 4857 sayılı yeni İşK. nun 21. maddesinde (tazminatın miktarı hariç) hemen hemen aynı şekilde yer alan bu hüküm iş güvencesi ile ilgili düzenlemelerin

uluslararası yasal dayanağını oluşturan Hizmet İlişisine İşveren Tarafından Son Verilmesi Hakkında 158 sayılı ILO Sözleşmesinde öngörülen seçeneklere uygundur. Gerçekten, T.C. tarafından da bir kanunla onaylanmış Sözleşmede (md. 10) fesih işleminin haksız olduğu sonucuna varan yargı mercilerinin işlemin iptaline ve işçinin işe iadesine karar verebilecekleri gibi, bu kararı uygulanabilir bulmazlarsa yeterli bir tazminat ödenmesi ya da başka bir telafi biçimini kararlaştırmaya yetkili oldukları hükmü yer almıştır. Hukukumuzdaki düzenlemenin detaylarının Alman Feshe Karşı Koruma K. ndan esinlenmiş benzediği söylenebilir (Bak. KSchG md. 9; N. Çelik, İş Güvencesi, İstanbul 2003, 45).

2) Ne var ki dava esnasında boşta geçen sürenin en çok dört aylık kısmına ait ücretini elde edebilmek için bunun **ayrıca talep edilmesi şarttır**. Dört aylık süre geçersiz fesih tarihinden itibaren başlar (Ö. Ekmekçi, 4773 sayılı İş Güvencesi Yasası Karşısında Yargının Durumu ve Ortaya Çıkabilecek Uygulama Sorunları Üzerine, Mercek, Ekim 2002, 108). Davayı kazanan işçi ister işe başlatılsın ister başlatılmasın bu ödenecektir. Bunun talep edilmemiş olması halinde hakim buna resen karar vermesi Usul Hukuku kurallarına aykırı düşer. Çünkü hakim (yasal istisnalar dışında) talep edilmemiş bir şey hakkında karar veremez (HUMK md. 74). Dört aylık ücret tutarı feshin mahkemece geçersiz sayılıp işçinin işe iadesi kararı üzerine ödenecek bir ücret, yani gecikmeli ödenen bir ücret olduğundan bu tutardan sigorta primi ve gelir vergisi kesileceği düşüncesindeyim. Çünkü bu durumda iş ve sigorta ilişkisi kesintisiz devam ediyor sayılır (A. Söllner/R. Waltermann, Grundriss des Arbeitsrechts, 13. Aufl. München 2003, 357). Her şeye rağmen sigorta primine gecikme zammı uygulanması doğru olmaz. Çünkü hak edilmesi feshin mahkemece geçersiz sayılmasına bağlı bir alacak olduğundan prime baştan itibaren gecikme zammı uygulanması adil bir uygulama olmaz. Bu düşünceden hareketle mahkemece karar verilen dört aylık ücrete gecikme faizi de uygulanamaz. Şu kadar ki, bu ücrete ancak işe iade kararının kesinleşmesinden itibaren gecikme faizi uygulanabilir (Ekmekçi, 4773 sayılı İş Güvencesi Yasası, 110; C. Tuncay, İş Güvencesi Yasası Neler Getiriyor, Çimento İşveren, Ocak 2003, 11). Önemle belirtelim ki, aşağıda açıklayacağımız üzere 4 aylık ücrete her halde mahkemece işe iade kararı verilmesiyle hak kazanılmaz. Bazı özel durumlarda da buna hak kazanılır. İnceleme konusu yaptığımız olayda davacının işe iade talebinden başka 4 aylık ücret alacağını da talep ettiği anlaşılmaktadır. Fakat olayda ilginç olan şey dava açıldıktan sonra, her nasılsa işveren davacı işçiyi mahkemenin sonucunu beklemeden işe geri almıştır. Bu durum davacının beyanıyla sabittir. Bu durumda davanın **sadece işe iadeyi talep yönünden konusuz kaldığı** söylenebilir. Çünkü artık işe iade kararı

verilmesine yer yoktur. Böyle bir kararın uygulanması mümkün değildir. Ancak geçersiz fesih tarihinden itibaren boşta geçen sürenin ücreti için aynı şeyi söylemek pek mümkün görünmemektedir. Zira uyuşmazlık netice-i talebin bu yönüyle devam etmektedir.

Usul Hukukundaki ifadesiyle ortada bir **kümülatif dava** türü vardır. Diğer bir ifade ile aynı hukuki vakiya dayanan iki ayrı talep vardır. Bunların aynı dava dilekçesinde talep edilmeleri mümkündür. Ancak kümülatif davanın, yarışan talepler içeren mütelahik dava ile karıştırılmaması gerekir (Bak. B. Kuru, Hukuk Muhakemeleri Usulü, C II 6. bası, İstanbul 2003, 1502; N. Bilge/E. Önen, Medeni Yargılama Hukuku Dersleri, 3. bası, Ankara 1978, 395 vd.). Her hangi bir nedenle birinin konusuz kalması diğerinin de kalmasını gerektirmez. Diğer talep hakkında bir karar verilinceye kadar davaya devam olunmalıdır. Olayda, davacı işçinin dava esnasında işe geri alınmasının (dört aylık ücret alacağı başlangıçta zaten talep edilmiş olduğundan) davaya devamı bir etkisi olmaması gerektiği düşüncesindeyim. Bu tıpkı dava görülürken işyerinin kapanması halinde davanın konusu kalmadığı için mahkemenin işe iade ve tazminata hükmetmesinin söz konusu olmayacağı, fakat iş sözleşmesinin fesih tarihinden işyerinin kapanmasına kadar geçen en çok dört aylık ücret tutarı için davaya devam olunması gerektiği örneğindeki benzer (Bak. Ekmekçi, Yeni İş Kanunu, 137).

Bu nedenle bu yönü itibarıyla Yargıtay kararına katılmıyoruz. "İşçinin mahkeme kararının kesinleşmesine kadar çalıştırılmadığı süre içinde en çok dört aya kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer hakları kendisine ödenir" şeklindeki md. 13/D-2 hükmünün çok katı biçimde işçi aleyhine bir sonuç doğuracak şekilde yorumlamanın sakıncalı olduğu kanısındayım. Esasen kesinleşmesi beklenene mahkeme kararı sadece işe iade kararına ilişkin olmayabilir. Yargıtayın vardığı sonuç işverenlerin kötü niyetli uygulamalarına zemin hazırlayabilir. Nitekim mahkemenin işe iade ve en çok dört aylık ücret tutarında alacağı hükmetmesini engellemek isteyen bir işveren dava açılınca işçiyi işe göstermelik geri alarak en azından bir süre için bu yaptırımdan kurtulabilir sonra da işçiden kurtulmak için başka yollar deneyebilir.

Yargıtay 9. HD. nin, konusuz kalan dava hakkında karar vermeye yer olmadığı, fakat dava açılmasına sebebiyet veren davalı (işveren) aleyhine ücreti vekaletle karar vermesi ise Usul Hukuku kurallarına uygundur (Bak. S. Üstündağı, Medeni Yargılama Hukuku C. 1, 2. bası, İstanbul 1977, 453, 468; Kuru, 1694). Bize göre mahkemenin vekalet ücretine 4 aylık ücret alacağına

Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası

karar **in**celeme



hükmettiğinde karar vermesi uygun olurdu.

III. Burada akla gelebilecek başka bir soru iş akdi feshedildiği için işe iade davası açan işçinin dava sürerken bir başka iş bulup çalışmaya devam etmesi ihtimalinde mahkeme feshin geçersizliğine ve en çok 4 aylık ücret tutarında alacağı hükmedilmesi halinde başka işte kazandıklarının mahsup işlemine tabi tutulup tutulmayacağıdır. Gerçekten dava sonunda haklı çıkan işçi dava esnasında başka bir işe girmiş ve gelir elde etmişse çift kazanç elde etmiş olacaktır. Ne 4773 sayılı yasada ne de 4857 sayılı yasada bu sorunun cevabı yoktur.

Doktrinde ortaya atılan bir görüşe göre mahkemece en çok 4 aylık ücrete hükmedilirken davacının başka bir işte çalışıp çalışmadığının araştırılması, eğer bu sürede başka işte çalıştığının belirlenmesi halinde işçinin kazandığı miktarın dört aylık ücretten düşülmesi gerekir (Ekmekçi, 4773 sayılı İş Güvencesi Yasası, 108). Kuşkusuz bu görüşün hukuki dayanağı Borçlar Kanununun işveren temerrüdü hakkındaki 325. maddesi hükmüdür. Bu maddeye göre, işveren işi kabulde gecikme gösterirse, işçi taahhüt ettiği işi yapmaya mecbur olmaksızın sözleşmede kararlaştırılan ücreti isteyebilir. Şu kadar ki, işi yapmadığından dolayı tasarruf ettiği yahut diğer bir iş ile kazandığı veya kazanmaktan kasten feragat ettiği şeyi mahsup ettirmeye mecburdur.

Buna karşılık bir başka görüşe göre md. 13/D de (yeni İşK. md. 21 de) "işveren tarafından çalıştırılmadığı süreden söz edildiğine göre dava sırasında işçi başka yerde çalışsın çalışmasın bu parayı alacaktır [S. Taşkent, İş Güvencesi ve Yeni Yasal Düzenleme (Belediye İş Sendikası Yayını), Ankara 2002, 48].

Düzenlememize esin kaynağı olduğu anlaşılan Alman Feshe Karşı Koruma Kanunu çerçevesinde iş sözleşmesi geçerli olmayan bir nedenle sona erdirildiği inancında olan bir işçinin bu işlemin iptali ve işe iadesi talebiyle açtığı dava devam ederken İşletme Temel Yasası hükümlerine göre dava sonuçlanıncaya kadar işverenin korunmaya değer çıkarlarını ihlal etmeyecek ise (Betr VG md. 102/5) geçici bir süre çalışmayı sürdürmeyi talep hakkı vardır. Bu talebi işverence kabul edilen ve geçici olarak çalıştırılan işçi sonuçta davayı kaybedecek olursa sadece sebepsiz iktisap kurallarına göre (BGB md. 812) bu geçici çalışmasının karşılığını isteyebilir. Talebi işverence kabul edilmeyen fakat sonuçta davayı kazanan, yani fesih işlemi iptal edilip işe iade edilen işçi ise boşta geçen süreye ilişkin ücret vs. haklarını ayrıca çalışma zorunda kalmaksızın işverenden "işverenin işi kabulde temerrüdü hükümleri" (BGB md. 615) uyarınca isteyebilir.

Ancak bu tutardan diğer bir işte çalışması dolayısıyla

kazandıkları veya çalışma yapmadığı için tasarruf ettiği ya da kasten kazanmaktan kaçındığı tutarlar düşülür. Benzer hüküm Feshe Karşı Koruma K. md. 11 de de mevcuttur (Bak. M. Löwisch, Arbeitsrecht, 6. Aufl., Düsseldorf 2002, Nr. 1377, 1382 vd.; Zöllner/Loritz, Arbeitsrecht, 5. Aufl., München 1998, 303-306; Söllner/Waltermann, 357). Bu hükümler bizim BK nun 325. maddesindeki hükmün hemen hemen aynısıdır.

Alman Hukukundaki çözüm tarzını göz önünde tutacak olursak birinci görüşe üstünlük tanımak gerekir. Ancak unutulmamak gerekir ki, bu hukuk düzeninde işe iade edilen işçiye boşta geçen tüm **çalışma süresine tekabül eden ücret** vs. haklar ödenmektedir. Bizim hukukumuzda ise bu en çok dört aylık ücretle sınırlandırılmıştır. Böyle sınırlı bir alacak hakkına sahip olan işçinin ayrıca ülkemiz şartlarında hemen iş bulma ihtimalinin de düşük olduğu göz önünde tutulacak olursa bu miktardan bir de indirim yapılmasını beklemek pek adil bir çözüm olmayacaktır düşüncesindeyim. Kaldı ki, md. 13/D-2 deki hükmün ifadesi BK md. 325 e başvurmayı gerektirmeyecek derecede açık ve kesindir.

Mahkemece fesih geçersiz sayılıp işe iade ile birlikte boşta geçen süreye ilişkin en çok dört aylık ücretin ödenmesine karar verildiği takdirde eğer işçi 4447 sayılı Kanunla getirilen işsizlik ödeneğine de hak kazanacak olursa bu iki ödemenin nasıl bağdaşacağı da ayrı bir sorundur (Karş. Ekmekçi, Yeni İşK., 134; Taşkent, 48; C. Tuncay, İş Güvencesi Yasası Neler Getiriyor, Çimento İşveren, Ocak 2003, 11). Zira işsizlik ödeneği işsiz kalan işçiye verilir. İşsizlik ödeneği almakta olan bir kimsenin gelir getirici bir işte çalışmaması gerekir (md. 52/b). Aksi halde ödeneği kesilir ve alınanların Türkiye İş Kurumuna iadesi gerekir. Bu çelişkili durumun bir yasa hükmü ile giderilmesinde büyük yarar vardır. 29.07.2003 te kabul edilen Sosyal Sigortalar Kurumu Kanunu hakkında 4958 sk. ile 506 sayılı K. da ve 4447 sayılı Kanunlarda bazı değişiklikler yapılırken bu sorunu çözmek her halde akla gelmemiştir.

Sonuç olarak Yarg. 9. HD' nin yukarıdaki kararına bazı yönlerden katılmaya olanak görmüyoruz.



Derleyen: Av. Ertan İREN

**T.C. YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ
ESAS NO : 2003/17433
KARAR NO : 2003/22657
KARAR TARİHİ : 24.12.2003**

KARAR ÖZETİ: ÜCRETSİZ İZİN

Ücretsiz izin talebini kabul edip etmeme işverenin yönetim hakkına girmektedir. İstek işverence kabul edilmemiş ve davacı görevine izin dönüşü başlamamış olup, devamsızlık nedeniyle iş sözleşmesinin feshi haklıdır ve davacının ihbar, kötüniyet ve kıdem tazminat isteklerinin reddi gerekir.

DAVA: Davacı, kıdem, ihbar ve kötüniyet tazminatı, yıllık izin, fazla mesai ücreti, genel tatil ile hafta tatili gündeliklerinin ödetilmesine 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:

1. Dosyadaki yazılara toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre, davalının aşağıdaki bend dışında kalan temyiz itirazları yerinde değildir. **2.** Davacı, dosyadaki bilgi ve belgelere göre 27.08.2001-17.09.2001 tarihleri arasında yıllık iznini kullanmış ve bu arada Ankara-Ulus mağazasında görevlendirilmiştir.

Çankaya mağazasından Ulus mağazasına nakledilen davacı 17.09.2001 tarihli yazılı başvurusunda, "17.09.2001 tarihinde biten yıllık iznim süresince özel işlerimi bitiremediğimden yeni çıkan tayin yerime başlayamadım. Bu tarihten itibaren özel işlerimi toparlamak, 28.09.2001 tarihinde dönüşümü yapabilmek için bir ay süre ile ücretsiz izin talebinde bulunuyorum" demektedir.

Dosyadaki belgelerden ve davacının yukarıda belirtilen başvurusundan anlaşılacağı şekilde, davacı 17.09.2001 tarihinde göreve başlamamış olup ücretsiz izin talebi de işverence kabul edilmemiştir.

Ücretsiz izin talebini kabul edip etmeme işverenin yönetim hakkına girmektedir. İstek işverence kabul edilmemiş ve davacı görevine izin dönüşü başlamamış olup, devamsızlık nedeniyle iş akdinin feshi haklı olduğundan davacının ihbar, kötüniyet ve kıdem tazminat isteklerinin reddi gerekirken kabulü yönüne gidilmesi usul ve yasaya aykırı olduğundan kararın bozulması gerekmiştir.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 24.12.2003 gününde oybirliğiyle karar verildi.



**T.C. YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ
ESAS NO : 2003/ 12558
KARAR NO : 2003/23567
KARAR TARİHİ : 29.12.2003**

KARAR ÖZETİ: KÖTÜNİYET TAZMİNATI

Davacının birbuçuk yıl önceki sendika üyeliği dışında sendikal faaliyette bulunduğu hakkında somut bilgi verilmemiştir. Dinletilen davacı tanıkların da davalı aleyhine dava açan ve davalı işverene hasım olan kişilerdir. Bu sebeple bu tanıkların ifadelerine değer vererek sonuca gitmek doğru bulunmamıştır. Kötüniyet tazminatı isteğinin reddi gerekir.

DAVA: Davacı, sosyal yardım, ilave tediye ve ikramiye, ücret zammı, iş riski ve sorumluluk tazminatları ile kıdem ve kötüniyet tazminatlarının ödetilmesine 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

1. Dosyadaki yazılara toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre, davalının aşağıdaki bendin kapsamı dışında kalan temyiz itirazları yerinde değildir. **2.** Mahkemece davacının hizmet akdinin sendikal nedenlerle sona erdiği gerekçesi ile kötüniyet tazminatına karar verilmişse de, dosyada bu hususta yeterli delil mevcut değildir. Davacının 25.01.2000 tarihinde sendika üyesi olduğu, birbuçuk yıl sonra 01.06.2001 tarihinde akdin feshedildiği anlaşılmaktadır. Bu nedenle sendika üyesi olduğu için akdin feshedildiğinin kabulü yerinde görülmemiştir. Davacının birbuçuk yıl önceki sendika üyeliği dışında sendikal faaliyette bulunduğu hakkında somut bilgi verilmemiştir. Dinletilen

Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası



davacı tanıkları da davalı aleyhine dava açan ve davalı işverene hasım olan kişilerdir. Bu sebeple bu tanıkların ifadelerine değer vererek sonuca gitmek doğru bulunmamıştır. Kötüniyet tazminat isteğinin reddi gerekirken kabul edilmesi hatalıdır.

3. Davalı, ek davayı müteakip zamanaşımı definde bulunmuştur. İlave tediye alacağının bir kısmının zamanaşımına uğradığı gözetilmeden hüküm kurulması bozma nedenidir.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, 29.12.2003 gününde oybirliği ile karar verildi.

**T.C. YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ
ESAS NO : 2003/16899
KARAR NO : 2003/23630
KARAR TARİHİ : 30.12.2003**

KARAR ÖZETİ: KIDEM TAZMİNATI
İşçinin önceki çalışmaları tazminatları ödenerek sona erdiğinden sonraki çalışmalarının yeni bir hizmet akti olduğunun kabulü gerekir. Böyle olunca önceki dönem hizmetlerinin kıdem tazminatı hesabında dikkate alınması doğru olmaz.

DAVA:Taraflar arasındaki kıdem tazminatının ödetilmesi davasının yapılan yargılaması sonunda; ilamda yazılı nedenlerle gerçekleşen miktarın faiziyle birlikte davalıdan alınarak davacıya verilmesine ilişkin hüküm süresi içinde duruşmalı olarak temyizden incelenmesi davalı avukatınca istenilmesi üzerine, dosya incelenerek işin duruşmaya tabi olduğu anlaşılmış ve duruşma için 30.12.2003 Salı günü tayin edilerek taraflara çağrı kağıdı gönderilmişti. Duruşma günü davalı adına Avukat ile karşı taraf adına Avukat geldiler. Duruşmaya başlanarak hazır bulunan avukatların sözlü açıklamaları dinlendikten sonra duruşmaya son verilerek dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

YARGITAY KARARI

Davacı işçi kıdem tazminatının eksik ödendiği iddiasıyla kıdem tazminatı farkı isteğinde bulunmuş, mahkemece istek doğrultusunda karar verilmiştir.

Davalıya ait İstanbul-Bakırköy'deki işyeri Çorlu'ya taşınmış ve işyerinde çalışan işçiler bu yeni işyerine gönderilmek istenmiştir.

Davacı işçi bu değişikliği kabul etmemiş, bunun üzerine davalı işverence ihbar ve kıdem tazminatları ödenmiştir. Bu şekilde işyerindeki çalışması tüm hakları ödenerek sona ermiştir. Bir süre sonra aynı işverene ait Çorlu'daki işyerine girişi yapılmış, en son iş sözleşmesinin feshinde bu işyerinde geçen hizmetleri için kıdem tazminatı ödenmiştir. Somut olayda işçinin önceki çalışmaları

tazminatları ödenerek sona erdiğinden, sonraki çalışmalarının yeni bir hizmet akti olduğunun kabulü gerekir. Böyle olunca önceki dönem hizmetlerinin kıdem tazminatı hesabında dikkate alınması doğru olmaz.

Mahkemece işçinin kıdem tazminat isteğinin reddine karar verilmesi gerekirken isteğin kabulü hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, davalı yararına takdir edilen 375.000.000 TL. duruşma avukatlık parasının karşı tarafa yükletilmesine, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgilie iadesine, 30.12.2003 gününde oybirliğiyle karar verildi.

**T.C. YARGITAY
9.HUKUK DAİRESİ
ESAS NO : 2003/23766
KARAR NO : 2004/466
KARAR TARİHİ : 20.01.2004**

KARAR ÖZETİ: YETKİ TESPİTİ İTİRAZI-İŞKOLU TESPİTİ

Davacının yetki tespitinin iptali ile birlikte işyerinin işkolları tüzüğü'nün hangi sıra numaralı işkoluna girdiğinin belirlenmesi uyuşmazlık konusunu oluşturmaktadır. Yetki tespitine itiraz konusunda önce işyerinin hangi işkoluna girdiğinin tespiti gerekir. Bunun için işverenin, 2821 sayılı Sendikalar Kanununun 4. maddesindeki prosedüre göre işkolunun tespiti için Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına başvurması gerekmektedir. Ancak işveren anılan maddedeki prosedüre uymadan dava açtığından davacıya bu prosedürün tamamlanması için süre verilmesi ve bekletici mesele yapılarak alınacak sonuca göre çoğunluk tespitine itirazın çözüme kavuşturulması gerekir.

DAVA:A.Ş. adına Avukat ile 1..... Sendikası adına Avukat 2. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı adına Avukat 3. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Bölge Çalışma Müdürlüğü aralarındaki dava hakkında Gaziantep İş Mahkemesinden verilen 02.12.2003 günlü ve sayılı hüküm, davacı Avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

YARGITAY KARARI

Olumlu yetki tespitine itiraz eden işveren davalı sendikanın tespiti konu işyerinde çoğunluğa sahip olduğuna ilişkin Bakanlık tespit yazısını işkolu yönünden hatalı olduğunu belirterek iptalini istemiştir.

Mahkemece tespiti konu işyerinin Bölge Çalışma Müdürlüğü tarafından "genel işler" işkolunda olduğunun saptandığı gibi, davacı işçinin Büyükşehir Belediyesi sosyal tesislerinin temizlik işlerini yaptığı, bu işlerin de belediyenin asıl işi olduğu, dolayısıyla asıl işin işkoluna tabi olduğu gerekçesi ile davanın reddine karar verilmiştir. Bu karar davacı tarafca temyiz edilmiştir.

Dava dilekçesinde ve dosya kapsamından davacının yetki tespitinin iptali ile birlikte işyerinin işkolları tüzüğünün hangi sıra numaralı işkoluna girdiğinin de belirlenmesi uyuşmazlık konusunu oluşturmaktadır. Bu durumda yetki tespitine itiraz konusunda önce işyerinin hangi işkoluna girdiğinin tespiti gerekir. Bunun için de işverenin 2821 sayılı Sendikalar Kanununun 4. maddesindeki prosedüre göre işkolunun tespiti için Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına başvurması gerekmektedir. Ancak işveren anılan maddedeki prosedüre uymadan dava açtığından davacıya bu prosedürün tamamlanması için süre verilmesi ve bekletici mesele yapılarak alınacak sonuca göre çoğunluk tespitine itirazın çözüme kavuşturulması gerekir.

Eksik inceleme ve araştırma ile yazılı şekilde karar verilmesi usul ve yasaya aykırı olup bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 20.01.2004 gününde oybirliği ile karar verildi.

**T.C. YARGITAY
10. HUKUK DAİRESİ
ESAS NO: 2003/5199
KARAR NO: 2003/8260
KARAR TARİHİ: 13.11.2003**

KARAR ÖZETİ: İŞ KAZASI NEDENİYLE UĞRANILAN KURUM ZARARININ ÖDENMESİ

Davanın yasal dayanağı, 506 sayılı Kanunun 26. maddesi olup, halefiyet ilkesinin gereği olarak Kurumun rücu alacağı sigortalı ya da hak sahiplerinin tazmin sorumlularından isteyebilecekleri maddi tazminat miktarıyla sınırlıdır. Sigorta kolu farklı da olsa, iş kazası sonucu sigortalıda oluşan sürekli iş göremezlik oranı %60 veya daha üstünde ise; artık sigortalının ileride çalışmasını sürdürmeyeceğinin kabulü ile, aktif dönemle birlikte pasif dönemin de maddi zarar hesabına dahil edilmesi gerekir.

DAVA: Davacı, iş kazası sonucu sürekli iş göremezlik durumuna giren sigortalıya bağlanan peşin değerli gelirler ile yapılan harcama ve ödemeler nedeniyle uğranılan Kurum zararının rücu an ödtilmesini istemiştir.

Mahkeme, ilamında belirtildiği şekilde isteği hüküm altına almıştır.

Hükmün, davacı ve davalılardan Avukatı tarafından temyiz edilmesi üzerine temyiz isteğinin süresinde olduğu anlaşıldıktan ve Tetkik Hâkimi tarafından düzenlenen raporla dosyadaki kağıtlar okunduktan sonra işin gereği düşünüldü ve aşağıdaki karar tespit edildi:

YARGITAY KARARI

1- Dosyadaki yazılara, toplanan delillere ve hükmün dayandığı gerektirici sebeplere göre, davacı Kurum ile davalılardan’ın sair temyiz itirazlarının reddi gerekir.

2- Davanın yasal dayanağı 506 sayılı Kanunun 26. maddesi olup; halefiyet ilkesinin gereği olarak Kurumun rücu alacağı sigortalı ya da hak sahiplerinin tazmin sorumlularından isteyebilecekleri maddi tazminat miktarıyla (=dış tavanla) sınırlıdır.

Diğer taraftan; aynı Kanunun "malullük sigortası"na ilişkin 53/c maddesinin "iş kazası veya meslek hastalığı sonucu meslekte kazanma gücünün en az %60'ını kaybeden sigortalıların malül sayılması" gereğine ilişkin hükmü gözetildiğinde sigorta kolu farklı da olsa, iş kazası sonucu sigortalıda oluşan sürekli iş göremezlik oranı %60 veya daha üstünde ise; artık sigortalının ileride çalışmasını sürdürmeyeceğinin kabulü ile, aktif dönemle birlikte, pasif dönemin de maddi zarar hesabına dahil edilmesi gerekir.

Dava konusu olayda da; iş kazası sonucu sigortalıda oluşan meslekte kazanma gücü kaybı oranı %64'dür.

Hal böyle olunca, mahkemece gerçek zarar tavan hesabına, sigortalının pasif dönem zararını dahil etmeyen ve bu nedenle yetersiz bulunan hesap raporunun hükme dayanak kılınması isabetsizdir.

3- Davacı Sosyal Sigortalar Kurumu Başkanlığı tarafından davalılar aleyhine açılan ve asıl dava dosyası ile birleştirilen Esas sayılı dava dosyasına ilişkin talep yönünden olumlu ya da olumsuz bir karar verilmemiş olması usul ve yasaya aykırı olup bozma nedenidir.

O halde, davacı Kurum ile davalı’ın bu yönleri amaçlayan temyiz itirazları kabul edilmeli ve hüküm bozulmalıdır.

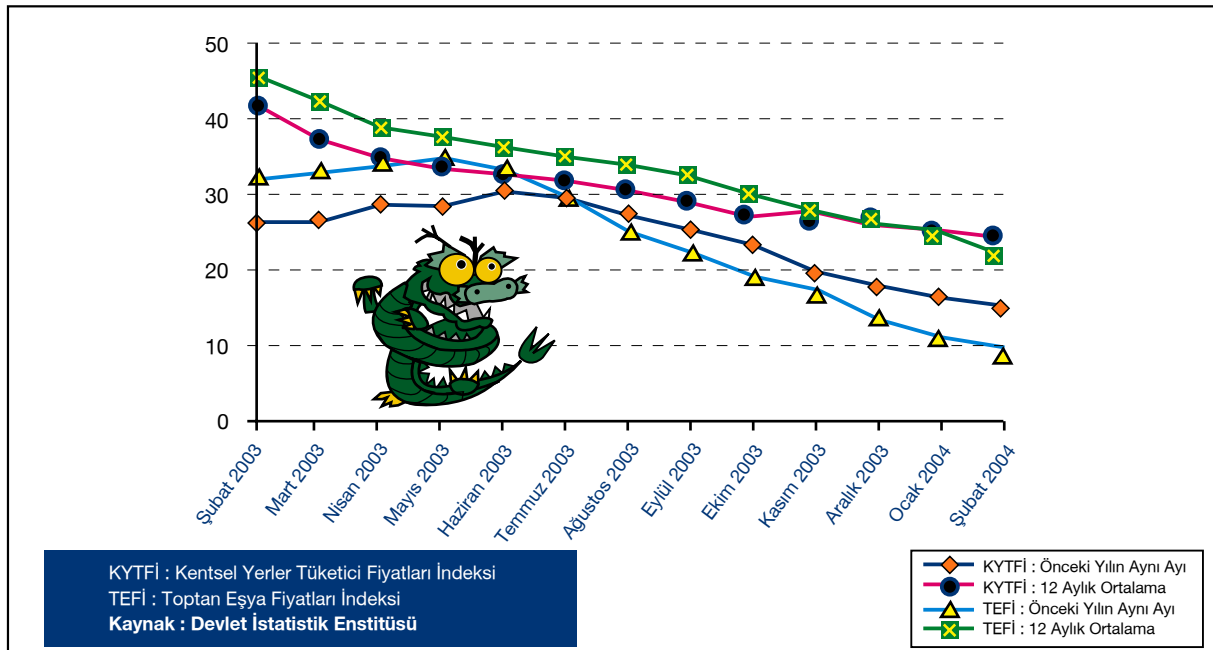
SONUÇ: Temyiz edilen hükmün yukarıda açıklanan nedenlerle BOZULMASINA, temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 13.11.2003 gününde oybirliğiyle karar verildi.

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
Şubat 2003	27.0	37.9	33.4	42.1
Mart 2003	29.4	35.5	35.2	39.4
Nisan 2003	29.5	33.8	35.1	37.8
Mayıs 2003	30.7	32.7	33.7	36.7
Haziran 2003	29.8	31.7	29.6	35.4
Temmuz 2003	27.4	30.7	25.6	33.8
Ağustos 2003	24.9	29.5	22.7	32.1
Eylül 2003	23.0	28.4	19.1	30.3
Ekim 2003	20.8	27.4	16.1	28.5
Kasım 2003	19.3	26.3	16.2	27.1
Aralık 2003	18.4	25.3	13.9	25.6
Ocak 2004	16.2	24.4	10.8	23.6
Şubat 2004	14.3	23.2	9.1	21.5





Mevzuat Özel Eki No: 27

MEVZUAT

Hazırlayan: Av. Füsün Gökçen

01 Ocak 2004 - 29 Şubat 2004 tarihleri arası

Resmi Gazete'de

yayımlanmış bulunan ve

Endüstri İlişkileri konularına ilişkin Mevzuat

Kanunlar

R.G. 13 Ocak 2004 - Sayı: 25345

YASAMA BÖLÜMÜ

Kanunlar

Çocuk Mahkemelerinin Kuruluşu, Görev ve Yargılama Usulleri Hakkında Kanunda Değişiklik Yapılmasına İlişkin Kanun

Kanun No: 5036

Kabul Tarihi: 07.01.2004

MADDE 1 - 07.11.1979 tarihli ve 2253 sayılı Çocuk Mahkemelerinin Kuruluşu, Görev ve Yargılama Usulleri Hakkında Kanunun 1 inci maddesinin birinci fıkrasında yer alan "büyükşehir belediyeleri hudutları içinde kalan ilçeler hariç," ibaresi madde metninden çıkarılmıştır.

MADDE 2 - 2253 sayılı Kanunun 7 nci maddesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

Madde 7 - Çocuk mahkemelerinin yargı çevresi kurulduğu il ve ilçenin mülki sınırlarıyla belirlenir. Ancak yargı çevresi ihtiyaca göre, Adalet Bakanlığının teklifi üzerine Hakimler ve Savcılar Yüksek Kurulunca değiştirilebilir.

MADDE 3 - Bu Kanun yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

MADDE 4 - Bu Kanun hükümlerini Bakanlar Kurulu yürütür.

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

İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin 155 Sayılı Sözleşmenin Onaylanmasının Uygun Bulunduğu Hakkında Kanun

Kanun No: 5038

Kabul Tarihi: 07.01.2004

MADDE 1 - Uluslararası Çalışma Örgütü Genel Konferansı'nın 1981 yılında Cenevre'de yapılan 67 nci oturumunda kabul edilen "İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin 155 Sayılı Sözleşme"nin onaylanması uygun bulunmuştur.

MADDE 2 - Bu Kanun yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

MADDE 3 - Bu Kanun hükümlerini Bakanlar Kurulu yürütür.

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

Kanunlar

İş Sağlığı Hizmetlerine İlişkin 161 Sayılı Sözleşmenin Onaylanmasının Uygun Bulunduğu Hakkında Kanun

Kanun No: 5039

Kabul Tarihi: 07.01.2004

MADDE 1 - Uluslararası Çalışma Örgütü Genel Konferansı'nın 1985 yılında Cenevre'de yapılan 71 inci oturumunda kabul edilen "İş Sağlığı Hizmetlerine İlişkin 161 Sayılı Sözleşme"nin onaylanması uygun bulunmuştur.

MADDE 2 - Bu Kanun yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

MADDE 3 - Bu Kanun hükümlerini Bakanlar Kurulu yürütür.

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

R.G. 16 Ocak 2004 - Sayı: 25348

YÜRÜTME VE İDARE BÖLÜMÜ

Yönetmelikler

Sosyal Sigortalar Kurumu Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığından:

BİRİNCİ KISIM

Amaç, Kapsam, Dayanak ve Tanımlar

Amaç

Madde 1 - Bu Yönetmeliğin amacı, 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununa tabi işyeri, işveren ve sigortalılar ile ilgili işlemleri düzenlemektir.

Kapsam

Madde 2 - Bu Yönetmelik;

- a) Sigortalıların kazançları toplamı ile prim ödeme gün sayılarını ve sigorta primlerini gösteren kayıt ve belgelerin nitelik, usul ve esasları ile verilme sürelerini,
- b) Kurumca verilecek idari para cezalarının usul ve esaslarını,
- c) Fiilen veya işyeri kayıtlarından tespit edilecek her türlü bilgiden ya da kamu kuruluşları tarafından düzenlenen belge veya alınan bilgilerden çalıştığı tespit edilen sigortalılara ait belgelerin resen düzenlenmesini ve muhteviyatı sigorta primlerinin tespitini, tebliğini ve bu primlere karşı işverenlerin itirazını,
- d) Sigortalıların tescilini, işverenler tarafından tutulacak kayıtları ve işverenlerin uymaya mecbur bulundukları usul ve esasları, sigortalının çalışmaya başladığını Kuruma bildirmesinin usul ve esaslarını, isteğe bağlı sigortaya tabi tutulanların prim ödeme şekillerini,
- e) Gelir ve aylıkların ödeme zamanını,
- f) 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu hükümlerinin, işin niteliğinin gerektireceği şartlarla ve ne gibi değişik usullerle kara, deniz ve hava taşıma işlerinde çalışanlarla aynı Kanunun 7 nci maddesi kapsamına girenlere ve bunların işverenlerine tatbik edileceğini,
- g) 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun 8 inci maddesinin devirle ilgili hükümlerinin ne yolda uygulanacağını,
- h) 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun 118 inci maddesi hükümlerinin uygulanması ile ilgili esasları,

i) 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu hükümlerinin uygulama şekil ve esaslarını,

j) Ay içinde bazı iş günlerinde çalıştırılmadığı ve ücret ödenmediği beyan edilen sigortalıların 30 günden az çalıştıklarını gösteren bilgi ve belgelerin işverenler ve araçlar tarafından Kuruma verilmesinin usul ve esaslarını,

kapsar.

Dayanak

Madde 3 - Bu Yönetmelik, 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun 135 inci maddesinin (B) bendi ile 09/07/1987 tarih ve 19512 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan 3395 sayılı "506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun Bazı Maddelerinin Değiştirilmesine ve Bu Kanuna Ek ve Geçici Maddeler Eklenmesine Dair Kanun", 12/05/1993 tarih ve 21579 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan 3910 sayılı "Sosyal Sigortalar Kanununun Bazı Maddelerinde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun", 08/09/1999 tarih ve 23810 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan 4447 sayılı "İşsizlik Sigortası Kanunu", 06.08.2003 tarih ve 25191 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan 4958 sayılı "Sosyal Sigortalar Kurumu Kanunu" uyarınca hazırlanmıştır.

Tanımlar

Madde 4 - Bu Yönetmelikte geçen;

- a) Kurum: Sosyal Sigortalar Kurumunu,
- b) Ünite: Sosyal Sigortalar Kurumunun Sigorta İl veya Sigorta Müdürlüklerini,
- c) Kanun: 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu ile ek ve değişikliklerini,
- d) Sigortalı: Bir hizmet akdine istinaden bir veya birkaç işveren tarafından çalıştırılan kimseleri,
- e) İşveren: Sigortalıları çalıştıran gerçek veya tüzel kişileri,
- f) İşveren vekili: İşveren nam ve hesabına işin yönetimi görevini yapan kimseleri,
- g) Aracı: Bir işte veya bir işin bölüm veya eklentilerinde işverenden iş alan ve kendi adına sigortalı çalıştıran üçüncü kişiyi,
- h) İşyeri: Sigortalıların işlerini yaptıkları yerler ile işin niteliği ve yürütümü bakımından işyerlerine bağlı bulunan yerlerle, dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden veya meslek eğitimi yerleri, avlu ve büro gibi diğer eklentiler ve araçları,
- i) İşyeri sicil numarası: İşyerinin Kanun kapsamına alınması üzerine Kurumca verilen numarayı,
- j) İşkolu kodu: İşyerinde yapılan işin, İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları Sigortaları Prim Tarifesi göre hangi işkolu koduna girdiğini,

k) Sigorta primi: Sigortalıların prime esas kazançları üzerinden sigortalı ve işverenlerden belirli oranlarda alınan meblağı,

l) Durum tespiti: İşyerinin mevcut durumunun, Kanun kapsamına girecek nitelikte olduğu halde Kuruma bildirilmemiş olan işyerinin veya sigortalıların tespiti amacıyla sigorta müfettişleri, sigorta yoklama memurları ile genel bütçeye dahil daireler ve katma bütçeli idarelerin denetim elemanları tarafından işyerinde yapılan yoklama ve tespiti,

m) Gelir: Sigortalıya veya hak sahiplerine, iş kazaları ile meslek hastalıkları sigortasından yapılan tahsise bağlı ödemeyi,

n) Aylık: Sigortalıya veya hak sahiplerine malüllük, yaşlılık ve ölüm sigortalarından yapılan tahsise bağlı ödemeyi,

o) Hak sahibi: Sigortalının veya Kanuna göre gelir veya aylık almakta olan sigortalının ölümü halinde gelir, aylık veya toptan ödemeye hak kazanan eş, çocuk, ana ve babaları,

p) Katsayı: Her yıl Bütçe Kanunu veya Bakanlar Kurulu kararı ile tespit edilen devlet memurlarının aylıklarına uygulanan katsayıyı,

r) Sosyal güvenlik destek primi: Kurumdan yaşlılık aylığı veya kanunla kurulu diğer sosyal güvenlik kurumlarından (T.C. Emekli Sandığı, Esnaf ve Sanatkarlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumu (Bağ-Kur) ve Kanunun Geçici 20 nci maddesine göre kurulan sandıklar) malüllük veya yaşlılık aylığı almakta iken sigortalı bir işte çalışan kimselerin prime esas kazançları üzerinden sigortalı ve işverenlerden belirli oranlarda alınan tutarı,

s) İşsizlik sigortası primi: 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu uyarınca prime esas kazançlar üzerinden devlet, sigortalı ve işverenlerden belirli oranlarda alınan meblağı,

t) Araştırma: Kanunun 83 üncü maddesinde belirtilen kurum ve kuruluşlar tarafından ihale yoluyla yaptırılan her türlü işler ile gerçek veya tüzel kişiler tarafından yapılan özel bina inşaatı işyerlerinden dolayı Kuruma yeterli işçilik bildirilmiş olup olmadığı hususunda Kurumca yapılan değerlendirilmeyi,

ifade eder.

İKİNCİ KISIM

İşyerlerinin Tescilli

BİRİNCİ BÖLÜM

İşyerinin Bildirilmesi

İşyeri Bildirgesi ve Tescil

Madde 5 -a) İşyerinde sigortalı çalıştıran, böyle bir işyerini devir alan veya bu nitelikte işyeri kendisine intikal eden

işveren, Kanunun 8 inci maddesi gereğince vermekle yükümlü olduğu "İşyeri Bildirgesi"ni, işyerinin kurulu olduğu yeri çevresine alan ilgili Üniteye "alındı belgesi" karşılığında doğrudan verir veya iadeli taahhütlü olarak gönderir.

b) Aynı işverenin, birden fazla işyeri kurması veya devir alması yahut kendisine intikal etmesi halinde her işyeri için ayrı bildirge düzenlenir.

c) Aynı Ünite bölgesinde bulunmak kaydıyla aynı veya farklı tehlike sınıfında olan aynı işverene ait devamlı nitelikteki birden çok işyerinin, yazılı olarak talep edilmesi halinde, farklı tehlike sınıfında bulunan işyerleri için belirlenmiş olan tehlike sınıflarının en yükseği kabul edilmek kaydıyla, tek dosyada işlem görmesine Ünitece izin verilebilir.

d) Aynı işverenlere ait olup, aynı işkolunda bulunan birden çok kara veya deniz yahut hava ulaştırma araçlarına tek sicil numarası verilir.

e) Kanunun 83 üncü maddesine göre ihale suretiyle yapılan işlerin konsorsiyum şeklinde üstlenilmesi halinde, konsorsiyumu oluşturan üstlenicilerin her birine müstakilen istihkak ödenmesi ve bu üstleniciler tarafından idareye ayrı ayrı teminat verilmiş olması kaydıyla üstlenicilerin her birine, verecekleri işyeri bildirgelerine istinaden Kurumca ayrı ayrı sicil numarası verilebilir.

f) Kuruluş aşamasında sigortalı çalıştırmaya başlayacağı tarihi ve çalıştırılacak sigortalı sayısını beyan eden şirketlerin, ticaret sicil memurluklarına yaptıkları bildirim üzerine, bu memurluklarca ilgili Üniteye gönderilecek bildirimde istinaden işyeri Ünitece tescil edilir. Bu durumda ticaret şirketlerince ayrıca işyeri bildirgesi düzenlenmez.

g) Esas işin ayrıntısı veya tamamlayıcısı niteliğinde olan ve sigortalıları birbirine karışmayan işlerin ayrı ve bağımsız olarak yürütüldüğü yerler de "bağımsız işyeri" sayılır.

h) Tek ihale ile birden çok işin yapılması halinde, işe ilk başlanılan yeri çevresine alan Ünitece tek sicil numarası verilebilir.

i) Her işyerine Kurumca "Mahiyet Kodu", "İşkolu Kodu", "Ünite Kodu", "Sıra Numarası", "İl Kodu", "İlçe Kodu" "Kontrol Numarası" ve varsa "Aracı Numarası"nın ihtiva eden bir sicil numarası verilir ve bu numara işverene tebliğ edilir.

j) Yapılan işin özel veya resmi sektöre ait daimi veya geçici olduğunu, ayrıca topluluk sigortasına tabi bulunup bulunmadığını belirleyen "Mahiyet Kodu" ile ilgili haneye; resmi sektöre bağlı devamlı işyerleri için "bir", özel sektöre bağlı devamlı işyerleri için "iki", resmi sektöre bağlı geçici veya mevsimlik işyerleri için "üç", özel sektöre bağlı geçici veya mevsimlik işyerleri için "dört", avukat ve noter toplulukları için "beş" yurtiçi toplulukları için "altı", yurtdışı topluluk işyerleri için "dokuz" rakamı yazılır.

k) Yapılan işin "İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları Sigortalıları Prim Tarifesi"ne göre hangi iş koluna girdiğini belirleyen bölüme, Prim Tarifesinde bu işe karşılık gösterilen dört rakamlı işkolu kodu yazılır.

l) Ünite Kodu Hanesine, işyerinin işlem gördüğü Ünitenin kodu yazılır.

m) Her işyerine ilgili Ünite tarafından iller itibarıyla ve sıra takip etmek suretiyle bir sıra numarası verilir.

n) Kurumca, sigorta işlemlerinde kullanılmak üzere her il'e bir kod numarası verilir. İşyeri hangi ilde ise, o il'e ait trafik kod numarası ilgili bölüme yazılır.

o) İllere bağlı ilçelerin her birine ayrı kod numarası verilir. İşyeri hangi ilçede ise, bu ilçe kodu da ilgili bölüme yazılır.

p) İşyeri sicil numarasının doğru kullanılması amacıyla Kurumca "Kontrol Numarası" verilir.

r) Aracıların işlemlerinde kullanılmak üzere her bir aracıya o işyeri için bir "Aracı Numarası" verilir.

Aracıların ve Sigortalıyı Devir Alanın Bildirilmesi

Madde 6 - İşveren, kendisinden iş alan aracı ile başka bir işverene iş görme edimini yerine getirmek üzere geçici olarak sigortalısını devrettiği işverenin adını ve soyadını, ikametgahını, varsa işyeri adresini, aracının işe başladığı; geçici olarak sigortalısını devrettiği tarihten itibaren aralarında düzenlenen sözleşme ile birlikte en geç bir ay içinde ilgili Üniteye yazılı olarak bildirmek zorundadır.

Belirli Yerde Yapılmayan İşlerin Tescilli

Madde 7 - İşyeri Bildirgesi, Sigortalı çalıştırılmaya başlanılan, devir alınan veya başka bir işverene intikal eden işin belirli bir yerde yapılmaması halinde, işverenin ikametgahının bulunduğu, bir "il"den diğer bir "il"e geçmesi ve devam etmesi halinde ise, işin başladığı yeri çevresine alan Üniteye verilir.

Büro, yazıhane gibi belli bir merkezden sevk veya idare edilmeyen ve faaliyeti belirli bir yere bağlı olmayan işler, "Belirli Yerde Yapılmayan İşler" olarak kabul olunur.

Şu kadar ki, belirli bir yerde yapılmayan işlerde işverenin ikametgahı ile işin görüldüğü yerler, Kuruma ait ayrı Ünite bölgelerinde bulunuyorsa, sigorta işlemlerinin, işverenin yazılı başvurusu üzerine, işin yapıldığı yeri çevresine alan Ünite veya Ünitelerinden biri tarafından yürütülmesine, Kurumca izin verilebilir.

Belirli Bir Merkezden Sevk ve İdare Edilen İşler

Madde 8 - Faaliyeti belirli bir yere bağlı olmamakla beraber; büro, yazıhane gibi belirli bir merkezden sevk ve idare edilen işler, belirli bir yerde yapılmış sayılır ve işyeri bildirgesi, işin sevk ve idare edildiği yeri çevresine alan Üniteye verilir.

İşyeri Bildirgesi, Tespit veya Resmi Belgelere İstinaden Tescil

Madde 9 - İşverence, örneği Ek-1'de bulunan "İşyeri Bildirgesi" iki nüsha düzenlenip, en geç sigortalı çalıştırılmaya başlandığı tarihte işyerini çevresine alan Üniteye verilir. Bu bildirgenin bir nüshası "alındı belgesi" yerine geçmek üzere işverene iade edilir.

İşveren tarafından İşyeri Bildirgesinin verilmemiş olması halinde, işyeri;

a) Kurum sigorta müfettişleri, sigorta yoklama memurları ve genel bütçeye dahil daireler ve katma bütçeli idarelerin denetim elemanlarınca düzenlenen ve İşyeri Bildirgesinde bulunması gerekli bilgileri ihtiva eden durum tespit tutanağına,

b) İhale makamları, ruhsata tabi işlerde ruhsatı veren merciler (valilikler, kaymakamlıklar, belediyeler, maden arama ve işletme, inşaat, taş ocağı ruhsatı verenler ve benzeri), çalışma müdürlükleri, vergi daireleri, liman reislikleri, trafik müdürlükleri gibi resmi kuruluşlardan alınan bilgilere,

istinaden resen tescil edilebilir.

İşyeri Bildirgesi ile Birlikte Verilecek Diğer Belgeler

Madde 10- İşveren İşyeri Bildirgesi ile birlikte;

a) T.C. kimlik numarasını gösteren nüfus cüzdanı örneğini,

b) İkametgah belgeleri ile imza sirkülerini,

c) Kayıtlı oldukları meslek kuruluşlarından alacakları belgeleri,

d) Tüzel kişilerde hükmi şahsiyetin tescil edildiği Ticaret Sicil Gazetesi ile imza sirkülerini,

e) İşyeri açmak için aldıkları ruhsat örneğini,

f) Bağlı bulundukları vergi dairesinin adını ve vergi hesap numarasını gösterir bir belgeyi,

g) Adi ortaklıklarda tüm ortakların onaylı T.C. kimlik numarasını gösteren nüfus kayıt örneklerini ve ikametgah belgelerini,

h) İşveren vekillerinin noterden onaylı vekaletnamelerini ve imza sirkülerini,

ı) Defter ve belgelerini düzenleyen ve 3568 sayılı Serbest Muhasebecilik, Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik ve Yeminli Mali Müşavirlik Kanununa göre yetki almış bulunan serbest muhasebecilerinin veya serbest muhasebeci mali müşavirlerinin Ek: 9 da belirtilen ilgili meslek kuruluşu tarafından onaylanmış belgesini,

i) Diğer kanunlar uyarınca tutmak zorunda oldukları defterlerin türünü gösteren resmi nitelikteki belgeyi,

ilgili Üniteye vermek zorundadır.

Şu kadar ki, işverenden iş alan aracı ile iş görme edimini yerine getirmek üzere geçici olarak sigortalıyı devir alan işveren de; işyeri bildirgesi hariç yukarıda sayılan belgeleri ilgili Üniteye verir.

İKİNCİ BÖLÜM

İşyerinin Nakli

Nakil

Madde 11 - İşyerinin faaliyette bulunduğu adresten başka bir ildeki veya aynı ilde diğer bir Ünitenin görev alanına giren adrese nakledilmesi halinde, işverence işyerinin nakledildiği yeri çevresine alan Üniteye en geç nakil tarihinde yeniden İşyeri Bildirgesi verilir. Boşaltılan işyeri ise bir ay içinde yazılı olarak ilgili Üniteye bildirilir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

İşyerinin Devri, İntikali, Kapanması, Terki, Tasfiyesi ve Tescil İşleminin İptali

Devir, İntikal, Kapanma ve İşyeri Dosyalarının İşlemden Kaldırılması

Madde 12- a) İşveren; işyerinin devri durumunda en geç devir tarihinde, kapanması, terki veya tasfiyesi halinde bu durumu en geç bir ay içinde, miras yoluyla intikalinde ise mirasçılar bu durumu, ölüm tarihinden itibaren en geç üç ay içinde işyerinin tescilli bulunduğu Üniteye yazılı olarak bildirir.

b) İşyerinin yanlış veya yersiz olarak Kanun kapsamına alındığının tespiti halinde Ünitece tescil işleminin iptali yapılır.

c) Aynı iş veya işyerine birden fazla sicil numarası verilmiş olduğunun anlaşılması halinde, sonradan verilen numaralar Ünitece resen iptal edilir. İptal edilen numaralar başka işyerine verilmez.

d) Kapanma, terk veya tasfiye olmadığı halde, işyerinde en az (beş) yıllık bir süreden beri sigortalı çalıştırılmadığı; işverenler tarafından bildirilen veya Kurumca yapılan teftiş ya da kontroller sonucu anlaşılan işyeri dosyaları, sigortalı çalıştırılmaya son verilen tarih itibarıyla Ünitece işlemden kaldırılır ve taahhütlü bir yazıyla işverene bildirilir.

ÜÇÜNCÜ KISIM

Sigortalıların Tescili

Sigortalı İşe Giriş Bildirgesi

Madde 13- İşverence işe alınacak sigortalılar için nüfus cüzdanlarına göre üçer nüsha ve fotoğraflı olarak düzenlenecek örneği Ek-2'de bulunan "Sigortalı İşe Giriş Bildirgesi" sigortalı işe başlatılmadan önce ilgili Üniteye doğrudan verilir veya iadeli taahhütlü olarak gönderilir.

Şu kadar ki, inşaat işyerlerinde işe başlayan sigortalılar için işe başlatıldığı gün, Kuruma ilk defa İşyeri Bildirgesi verilen işyerlerinde ise en geç bir ay, Dışişleri Bakanlığının yurtdışı teşkilatında göreve atanan sigortalı personeli için de üç ay içinde Kuruma verilen bildireler süresi içinde verilmiş sayılır.

Sigortalı İşe Giriş Bildirgesine Ünite tarafından genel evrak tarih ve giriş numarası verilir.

Sigorta Sicil Numarası

Madde 14- İşverenlerce ilk defa bildirilen her sigortalıya Kurumca "İl Kodu", "Ünite Kodu", "Tescil Yılı" ve "Sıra Numarası"nı ihtiva eden 13 haneli bir sigorta sicil numarası verilir. Bu numara Kurum kayıtlarına işlenerek işverene ve sigortalılara bildirilir.

"İl Kodu" olarak illerin trafik kodları kullanılır. Sigortalının ilk defa işe başladığı işyeri hangi ilde ise bu ilin trafik kod numarası sigortalı sicil numarasının ilk iki rakamını oluşturur.

"Ünite Kodu", sigortalının çalıştığı işyerini çevresine alan Üniteyi belirtir. Bir Ünitenin bulunduğu illerde Ünite kodu "01"dir. Birden çok Ünitenin bulunduğu illerdeki Üniteler için, işyeri tescilinde geçerli olan Ünite kodları kullanılır. Kuruma devredilen sandık sigortalılarının tescili ile Sigorta İşleri Genel Müdürlüğü'nce yapılan tescillerde, Ünite kodu olarak "11" ile "99" (dahil) arasındaki rakamlar verilir.

"Tescil Yılı", sigortalıların Kurumca tescil edildiği tarihteki yılı gösterir.

Sigorta sicil numarasının son beş rakamını, Ünitelerce her yıl "00001" den başlanarak birbirini izleyecek şekilde verilen "Sıra Numarası" oluşturur.

Sigortalı Bildirim Belgesi

Madde 15- Sigortalı, çalışmaya başladığını, çalışmaya başladığı tarihten itibaren en geç 30 gün içinde örneği Ek: 7'de bulunan "Sigortalı Bildirim Belgesi" ile ilgili Üniteye bildirir. Sigortalı tarafından iki nüsha olarak doldurulan belge Ünitece alınıp genel evrak numarası işlendikten sonra bir nüshası sigortalıya geri verilir.

Sigortalının bildirimi ile işverenin bildirimi arasında farklılık olduğu takdirde, Ünitece durum taahhütlü bir yazıyla sigortalıya gerekirse işverene bildirilir.

Resen Tescil

Madde 16- a) Yurtdışında geçen hizmetleri kendileri veya hak sahiplerince borçlanılanlar,

b) Sosyal güvenlik sözleşmesi imzalanmış ülkelerde çalışmış-çalışmakta olanlardan Kanunun 85 inci maddesi gereğince isteğe bağlı sigortaya prim ödemek isteyenler,

c) Sosyal güvenlik sözleşmesi imzalanmış ülkelerde çalışmış-çalışmakta olanlardan kendileri veya hak sahiplerince Kanunun 60 inci maddesi gereğince askerlik hizmeti borçlanılacak olanlar,

d) Sosyal güvenlik sözleşmesi imzalanmamış ülkelerde Türk işverenlerin yanında çalışacak olanlardan Kanunun 85 inci maddesi gereğince isteğe bağlı sigortaya prim ödeyecek olanlar,

e) Kanunun Ek 36 inci maddesi gereğince devir alınan sandık üyeleri,

f) Ünite Sicilsiz Tahakkuk Komisyonu veya Ünitece hizmet mal edilen sigortalılar.

Kurumca daha önce tescil edilmemişlerse İşe Giriş Bildirgeleri resen düzenlenerek tescil işlemleri cari usullere göre sonuçlandırılır.

Mükerrer Tescil

Madde 17- Bir sigortalıya, birden fazla sigorta sicil numarası verilmesi halinde, ilk çalışma nedeniyle verilen sigorta sicil numarası geçerli (ipka) olur, sonraki çalışmalarıyla ilgili sigorta sicil numaraları ise iptal edilir.

Ancak, tahsis işlemi sonuçlandırılmış dosyalara ait sonradan tespit edilen sigorta sicil numarası, sigortalının ilk çalışmasıyla verilmiş olan numaralardan olsa bile iptal edilerek, tahsis gören sigorta sicil numarası geçerli sayılır.

Yersiz Tescil

Madde 18- Fiilen çalışılmadığı veya sigortalılık niteliği taşımadığı halde gerçek dışı bildirim dayalı olarak yersiz yapıldığı anlaşılan tescil işlemleri iptal edilir.

Ancak, gerçek dışı bildirim olduğu sonradan saptanan ve bu bildirim dayalı olarak verilen sigorta sicil numarası ile sonradan fiili çalışması bulunduğu tespit edilen sigortalının tescil işlemi geçerli sayılır.

Sigorta Sicil Kartı

Madde 19- Sigortaya tabi olarak ilk defa çalıştırılanlara, Kurumca "Sigorta Sicil Kartı" verilir.

Sigorta sicil kartları, sigortalılarca saklanır.

Bu kartlar, işyeri değişikliklerinde sigortalılarca işverenlere gösterilir ve işverenlerce, Sigortalı İşe Giriş Bildirgeleri ve Aylık Prim ve Hizmet Belgeleri, kartlarda yazılı sigorta sicil numarası üzerinden düzenlenir.

Sigorta sicil kartları kimlik belgesi olarak kullanılamaz.

DÖRDÜNCÜ KISIM

Aylık Prim ve Hizmet Belgesi ile Bilgi ve Belgelerin Elektronik Ortamda Alınması, Verilmesi ve Saklanması

Prim ve Hizmet Belgesinin Tanzimi, Verilmesi ve Saklanması

Madde 20-a) İşveren, bir ay içinde gerek kendisinin çalıştırdığı, gerek 10/06/2003 tarih ve 4857 sayılı İş Kanununun 7 nci maddesine göre iş görme edimini yerine getirmek üzere başka işverene geçici olarak devrettiği sigortalıların;

- 1) Sigorta Sicil Numaralarını,
- 2) T.C. kimlik numaralarını,
- 3) Adı ve soyadlarını,
- 4) Sigorta, işsizlik ve aylık sosyal güvenlik destek primlerini,
- 5) Prime esas kazançlar tutarını,
- 6) Prim ödeme gün sayılarını,

7) Varsa serbest muhasebecisinin, serbest muhasebeci mali müşavirinin adı ve soyadını, bunların mesleki oda kayıt numarasını ve imzaları ile gerekli diğer bilgileri,

taşıyan, örneği Ek-3 de kayıtlı Aylık Prim ve Hizmet Belgesini en geç ait olduğu ayı izleyen ayın sonuna kadar ilgili Üniteye vermekle veya Acele Posta Servisi (APS), iadeli taahhütlü ya da taahhütlü olarak göndermekle, sigortalı çalıştırmadığı takdirde ise bu hususu bir ay içinde ilgili Üniteye yazılı olarak bildirmekle yükümlüdür.

b) 07/05/1983 tarihli, 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanununa göre toplu iş sözleşmesi akdedilen işyerlerinden dolayı toplu iş sözleşmesine istinaden geriye yönelik olarak düzenlenmesi gereken ek Aylık Prim ve Hizmet Belgelerinin, toplu iş sözleşmesinin imzalandığı tarihi izleyen ayın sonuna kadar ilgili Üniteye verilmesi veya Acele Posta Servisi (APS), iadeli taahhütlü ya da taahhütlü olarak gönderilmesi halinde, bu belgeler de yasal süre içinde verilmiş sayılır.

c) Kanunla kurulu sosyal güvenlik kurumlarından görev malullüğü aylığı almakta olanlar, istekleri üzerine malullük, yaşlılık ve ölüm sigortalarına da tabi tutulmuşlarsa, bunlar için ayrıca Aylık Prim ve Hizmet Belgesi düzenlenir.

d) Aylık Prim ve Hizmet Belgesi, bu Yönetmeliğin 5 inci maddesinin (1) bendi saklı kalmak kaydıyla her işyeri için ve sigortalıların tabi oldukları sigorta kolları ve farklı prim oranları nazara alınarak ayrı ayrı düzenlenir. Belgelerde, sigortalılar, sigorta sicil numaralarına göre küçükten büyüğe doğru sıralanır.

e) Bir işte, bir işin bölüm veya eklentilerinde işverenden iş alan araçlar da, çalıştırdıkları sigortalılar için, asıl işyerine Kurumca verilmiş olan sicil numarasını yazarak bu maddenin (a) bendinde öngörülen biçimde ve sürede Aylık Prim ve Hizmet belgesini düzenleyip ilgili Üniteye vermek zorundadır.

f) İşveren, araçların çalıştırdıkları sigortalılar için, hangi aracıya, sigortalıyı devir alan da, hangi işverene ait olduğunu belirterek bu şahıslar adına Aylık Prim ve Hizmet belgesi düzenleyip ilgili Üniteye verebilir.

g) Kendisine ait işyeri müstakilen tescil edilmiş olan işverenlerin başka işverenlerden aldıkları işlerde çalıştırdıkları sigortalılarla ilgili belgeler, kendilerine ait tescilli işyerinden Kuruma verilir.

h) Aylık Prim ve Hizmet Belgesi üç nüsha düzenlenir. Birinci nüshası ilgili Üniteye verilir, ikinci nüshası işveren veya aracı ya da sigortalıyı devir alan tarafından saklanır. Ünitece tasdikli üçüncü nüshası ise Kuruma verilmesi gereken ayın sonundan, müteakip belgenin verilmesi gereken ayın sonuna kadar işyerinde sigortalıların görebileceği bir yere asılır.

Şu kadar ki, aynı işverene ait olup, tek bir sicil numarası verilmiş olan birden fazla işyerlerine de, Aylık Prim ve Hizmet Belgesinin işverence çoğaltılarak ilgili Ünitece tasdikini müteakip yine aynı süre içerisinde sigortalıların görebilecekleri bir yere asılması zorunludur.

Bu belgelerin, İnternet de dahil olmak üzere her türlü elektronik bilgi iletişim araç ve ortam ile Kuruma gönderilmesi ve Kurumca üretilen kontrol kodunu içeren bilgisayar dökümünün işyerine asılması halinde bu maddenin (j) bendi hükmü saklı kalmak kaydıyla, ayrıca Kurumca tasdik koşulu aranmaz.

i) İşveren, aracı ile ücret ve sigorta primlerinin ödenmesini üstlenmek kaydıyla sigortalıyı devir alanlar, Aylık Prim ve Hizmet Belgelerinde yer alan bilgiler ile dayandığı defter ve belgeler arasında uygunluk sağlamak zorundadırlar.

j) Aylık Prim ve Hizmet Belgesi ile birlikte ay içinde (30) günden az çalışan veya eksik ücret ödenen sigortalılara ilişkin;

1) İstirahatli olduğunu gösteren resmi kuruluşlara ait sağlık tesisleri veya işyeri hekimlerince düzenlenmiş hekim raporu,

2) Ücretsiz izinli olduğunu kanıtlayan izin belgesi,

3) Disiplin cezası uygulaması, gözüaltına alınması, tutukluluk haline ilişkin belgeler,

4) Kısmi süreli çalışmalara ait yazılı iş sözleşmesi,

5) En az işverenin imzasını havi puantaj kayıtları,

6) Grev, lokavt, genel hayatı etkileyen olaylar, doğal afetler nedeniyle işyerinde faaliyetin durdurulduğunu veya işe ara verildiğini gösteren ilgili resmi makamlardan alınan yazı örneği,

sigortalıların eksik gün bildirimine ilişkin bilgi formu Ek: 8 ekinde ilgili Üniteye verilir veya Acele Posta Servisi (APS), iadeli taahhütlü ya da taahhütlü olarak gönderilir.

Bu durumların dışındaki (30) günden az çalışılan sürelerle ait geçerli belgeleri belirlemeye Kurum Yönetim Kurulu yetkilidir.

Yukarıda sayılan hallere ilişkin belgelerin geriye yönelik olarak her zaman düzenlenebilir nitelikte olanları, Aylık Prim ve Hizmet Belgesinin verilmesi gereken aydan sonra verilmesi halinde işleme konulmaz.

Toplu iş sözleşmesi yapılan işyerleriyle kamu işyerlerinde çalışan sigortalılara ilişkin eksik bildirimlerin nedenlerinin işverenler tarafından bir yazı ile Kuruma bildirilmesi halinde, bu durumdaki sigortalılar için belge aranmaz.

k) İşyerinde sigortalı çalıştırmaya ara verdiğini bir ay içinde yazılı olarak bildiren işverenin, her ay ayrıca sigortalı çalıştırmadığına ve ücret ödemediğine ilişkin bir bildirimde bulunması gerekmez.

İşlemlerin Elektronik Ortamda Yapılması

Madde 21 - Kurumun prim tahsilatı, tescil, tahsis ve sağlık hizmetleri uygulamalarından Kurumca tespit edilecek belge ve işlemler, Kurumca belirlenecek esas ve usullerle İnternet ve her türlü elektronik bilgi iletişim, araç ve ortamı ve benzeri araçlar üzerinden yapılabilir ve arşivlenebilir.

Elektronik ortamda bilgi ve belge istenebilir veya bilgi ve belge verilebilir.

Kurum, faaliyetleriyle ilgili belgelerin asıllarını veya mümkün olmadığı hallerde doğruluğundan şüphe duyulmayacak kopyalarını ve yazıların makine ile alınmış suretlerini saklamak zorundadır. Bu belgeler mikrofilm, mikro fiş şeklinde veya elektronik, manyetik ya da benzeri ortamlarda saklanabilir.

Elektronik veya bilgi işlem ortamında yapılanlar dahil, her türlü işlemlerin ve arşivlenen bilgilerin tespit ve tevsikinde Kurumun kayıtları esas alınır. Bu bilgi ve belgeler adli ve idari merciler nezdinde geçerlidir.

Kurum, İnternet ve her türlü elektronik bilgi iletişim araç ve ortamı ile benzeri araçlar üzerinden bilgi alışverişinin yapılmasına ilişkin koşulları belirlemek, Kurum ve işveren arasındaki ilişkiler ile tarafların birbirlerine karşı olan hak ve yükümlülüklerini düzenlemek için sözleşmeler yapabilir.

Sigortalı Hesap Fişi

Madde 22- İşten ayrılan sigortalıların veya ölen sigortalıların hak sahiplerinin malullük, yaşlılık ve ölüm sigortalarından tahsis yapılması için Kuruma başvurmaları halinde işveren, sigortalının Aylık Prim ve Hizmet Belgesini henüz Kuruma göndermediği süreye ait çalışmasını göstermek üzere Ek 11'de bulunan Sigortalı Hesap Fişini düzenlemek ve bu belgeyi, durumun kendisine bildirildiği tarihten itibaren en geç yedi gün içinde Kuruma vermek zorundadır.

Bu fişler, üç nüsha olarak düzenlenir. İlk iki nüshası Kuruma gönderilir, üçüncü nüshası işverence saklanır.

Sigortalı hesap fişine kaydedilen bilgiler, ayrıca Aylık Prim ve Hizmet Belgesinde de gösterilir.

Sigortalıların son çalışmalarının Kurumca hemen bilinmesini gerektiren diğer hallerde de yukarıda belirtildiği şekilde işlem yapılır.

Belgenin Sonradan Verilmesi

Madde 23- Yasal verilme süresi geçirildikten sonra Kuruma verilen Aylık Prim ve Hizmet Belgesi, Kurumca gerekli görülen hallerde, muhteviyatının; fiilen veya işyeri kayıtlarından tespit edilecek her türlü bilgi ya da kamu kuruluşları tarafından düzenlenen belge veya alınan bilgi ile doğrulanması halinde işleme konulur.

Ancak, her zaman düzenlenebilir nitelikte kayıt tutmakla yükümlü olan işveren veya aracılar tarafından yasal süresi geçirildikten sonra verilen Aylık Prim ve Hizmet Belgesi işleme konulmaz.

Hizmetlerin Tespiti

Madde 24- Sigorta müfettişleri, sigorta yoklama memurları ve genel bütçeye dahil daireler ile katma bütçeli idarelerin denetim elemanlarınca iş yerlerinde yapılan fiili tespit sonucunda çalıştığı belirlendiği halde, hizmetleri Kuruma bildirilmediği anlaşılan veya eksik bildirildiği saptanan sigortalıların geriye yönelik hizmetlerinin, çalışmalarının mevcut olduğuna ilişkin yeterli ve inandırıcı delil ve bulgularla ortaya konulması kaydıyla, en fazla tespitin

yapıldığı tarihten önceki bir yıllık süreye ilişkin kısmı dikkate alınabilir.

Bir yıllık süreyi aşan sigortalı çalışmalar ise, her zaman düzenlenebilir nitelikte olmayan kanunen geçerli işyeri kayıtları ile kanıtlanmak şartıyla dikkate alınır.

BEŞİNCİ KISIM

İşverence Tutulacak Defter ve Belgeler

Belgenin Dayanağı

Madde 25- İşverenlerin diğer kanunlar gereğince tutmak zorunda oldukları defterlerle dayanağı belgeler, Aylık Prim ve Hizmet Belgesinin dayanağı belgeler niteliğinde sayılır.

Şu kadar ki,

- Kullanılmaya başlanmadan önce tasdik ettirilmesi zorunlu olduğu halde tasdiksiz tutulmuş olan defterler,
- Kanuni tasdik süresi geçtikten sonra tasdik ettirilmiş olan defterlerin tasdik tarihinden önceki kısmı,
- İşçilikle ilgili giderlerin işlenmemiş olduğu tespit edilen defterler,
- Sigorta primleri hesabına esas tutulan kazançların kesin olarak tespitine imkan vermeyecek şekilde usulsüz, karışık veya noksan tutulmuş defterler,
- Herhangi bir ay için sigorta primleri hesabına esas tutulması gereken kazançların ve kazançlarla ilgili ödemelerin (sigorta primine esas kazancın ödemeye bağlı olduğu durumlar dahil) o ayın dahil bulunduğu hesap dönemine ait defterlere işlenmemiş olması halinde ise, o aya ait defter kayıtları,
- Vergi Usul Kanunu gereğince bilanço esasına göre defter tutulması gerekirken işletme hesabı esasına göre tutulmuş defterler,

geçerli sayılmaz.

Ücret Tediye Bordrosu

Madde 26- Diğer kanunlara göre defter tutmak mecburiyetinde bulunmayan işverenler, Kuruma verdikleri Aylık Prim ve Hizmet Belgesinde yazılı olanları doğrulayıcı nitelikte olmak üzere aylık ücret tediye bordrosu düzenlemekle yükümlüdürler.

Ücret Tediye Bordrosundaki Bilgiler

Madde 27- Aylık ücret tediye bordrosunda;

- İşyerinin sicil numarası,
- Bordronun ilişkin olduğu ay,
- Sigortalının adı, soyadı,
- Sigortalının T.C. Kimlik Numarası
- Sigortalının sigorta sicil numarası,

f) Ücret ödenen gün sayısı (ücret aylık olarak ödenmiş ise gün sayısı 30 gündür),

g) Sigortalının ücreti (aylık, haftalık, gündelik, saat veya parça başı ücreti),

h) Ödenen ücret tutarı,

i) Ücretin alındığına dair sigortalının imzası,

hususlarının bulunması zorunludur.

Yukarıda belirtilen hususların tümünü ihtiva etmeyen ücret tediye bordroları geçerli sayılmaz. Ücretlerin ve diğer ödemelerin makbuz mukabilinde veya banka aracılığı ile yapılması halinde ücret tediye bordrosunda imza şartı aranmaz.

Ücret Tediye Bordrosunun Ayrı Ayrı Düzenlenmesi

Madde 28- Tehlike sınıfları farklı olan işyerlerinde çalışan sigortalıların aylık ücret tediye bordroları işverence ayrı ayrı düzenlenir.

Belgenin İşyeri Kayıtları İle Mutabakatı

Madde 29- Aynı işverene ait iş veya işyerleri ile ilgili defter veya kayıtların müştereken tutulmuş olması ve bu defter veya kayıtların, her iş veya işyeri için ayrı ayrı verilmiş olan Aylık Prim ve Hizmet Belgesinde yazılı kazançlar toplamı ile uyumlu olması halinde, iş veya işyeri kayıtlarının verilen bu belgelerde yazılı olanları doğrulayıcı nitelikte olduğu kabul edilir.

İşyeri Kayıtlarının İbrazı

Madde 30- İşverenler, araçlar ve sigortalıyı devir alan işverenler işyeri ile ilgili tüm defter ve belgeleri, gerektiğinde istenilmesi halinde, Kurum denetim elemanı ile bilanço esas dışında defter tutan veya defter tutmak zorunda olmayan işyerleri için de sigorta yoklama memuruna göstermek üzere, ilgili bulundukları yılı takip eden takvim yılından başlayarak 5 yıl süreyle saklamak zorundadırlar.

Yapılacak tebligat üzerine defter ve belgeler, incelemeyi yapacak ilgili denetim elemanı veya sigorta yoklama memurunun tebligatta gösterdiği adrese getirilir. Ancak, işveren, aracı ya da sigortalıyı devir alan işveren tarafından defter ve belgelerin işyerinde ya da belge ile kanıtlanması kaydıyla işletme merkezinde, işletme merkezi bulunmuyorsa kanuni ikametgahında incelenmesi yazılı olarak istenir veya bu istek bir tutanak ile tespiti edilir ve ilgili denetim elemanınca veya sigorta yoklama memurunca da teftiş elverişli bulunursa inceleme orada yapılır.

Defter ve belgeler Kanunun 132 nci maddesi gereğince 7201 sayılı Tebligat Kanununa göre yapılacak bildiri ile istenebileceği gibi, işveren, işveren vekili, aracı veya sigortalıyı devir alan işveren ile düzenlenecek tutanakla da istenebilir.

Yapılacak tebligata rağmen 15 gün ya da haklı bir sebep ileri sürülerek yazılı istekte bulunulması veya bu durumun ilgililerin şahsen başvurusu ile bir tutanakla tespiti üzerine verilen mehil süresi içinde gösterilmeyen defter ve belgeler daha sonra ibraz edilirse gerekli inceleme yapılır. Ancak bu

durumda ilgililer hakkında Kanunun 140 ıncı maddesinin (d) bendi hükmü uygulanır.

İşveren, işveren vekili veya aracı tarafından haklı bir sebep ileri sürülerek istenilen mehil süresi, ilgili denetim elemanınca veya sigorta yoklama memurunca belirlenir ve ilgiliye bildirilir. Zaman aşımının söz konusu olduğu hallerde mehil süresine ilişkin istekler kabul edilmez.

Defter ve belgelerin gösterilmeyeceği, gösterilemeyeceği veya mevcut olmadığı işveren, işveren vekili, aracı veya sigortalıyı devir alan işveren tarafından yazılı olarak bildirildiği ya da bu durum ilgili denetim elemanınca veya sigorta yoklama memurunca bir tutanakla tespit edildiği takdirde, ilgililere süre verilmesi hususunda ayrıca tebligat yapılmaz.

ALTINCI KISIM

İdari Para Cezaları, Araştırma ve Resen Yapılacak İşlemler

BİRİNCİ BÖLÜM

Kurumca Verilecek İdari Para Cezaları

İşyeri Bildirgesine Bağlı İdari Para Cezası

Madde 31- İşverenin, Kanunun 8 inci maddesinde belirtilen İşyeri Bildirgesini en geç sigortalı çalıştırmaya başlayacağı tarihte, işyerinin devri halinde devir alanın en geç devir tarihinde, miras yoluyla intikali durumunda ise mirasçıların en geç ölüm tarihinden itibaren üç ay içinde Kuruma vermemesi halinde, Kanunun 140 ıncı maddesinin (a) bendi uyarınca işlem yapılır.

Sigortalı İşe Giriş Bildirgesine Bağlı İdari Para Cezası

Madde 32- İşveren ve varsa aracı tarafından bu Yönetmeliğin 13 üncü maddesinde belirtilen Sigortalı İşe Giriş Bildirgesinin Kanunun 9 uncu maddesinde öngörülen sürelerde Kuruma verilmemesi halinde, Kanunun 140 ıncı maddesinin (b) bendine göre işlem yapılır.

Diğer Yükümlülüklere Bağlı İdari Para Cezaları

Madde 33- İşverenler veya varsa aracılar ve 4957 sayılı İş Kanununun 7 nci maddesine göre sigortalıyı devir alanlara;

a) Bu Yönetmelikte belirtilen Aylık Prim ve Hizmet Belgesinin gerek Kanunun 79 uncu maddesinin birinci fıkrasında, gerek bu Yönetmelikte öngörülen sürede verilmemesi halinde, Kanunun 140 ıncı maddesinin (c) bendi,

b) İşyeri kayıtlarının istenilen sürede ibraz edilmemesi, ibraz edilmekle beraber bu Yönetmelikte belirtilen usul ve esaslara uygun olarak düzenlenmemesi halinde, Kanunun 140 ıncı maddesinin (d) bendi,

c) Bu Yönetmeliğin 20 nci maddesinde belirtilen belgenin aynı maddede açıklanan sürede işyerlerinde sigortalıların görebileceği bir yere asılmaması durumunda, Kanunun 140 ıncı maddesinin (e) bendi,

hükümleri uygulanır.

İdari Para Cezalarının Ayrı Ayrı Uygulanması

Madde 34- Bu Yönetmeliğin 31, 32 ve 33 üncü maddelerinde belirtilen yükümlülükleri yerine getirmeyen işverenler hakkında her bir yükümlülük için ayrı ayrı idari para cezası uygulanır.

İdari Para Cezalarının Tebliği

Madde 35- İdari para cezaları Kurumca hesaplanarak ilgililere tebliğ edilir. Söz konusu cezalar tebliğ tarihinden itibaren (15) gün içinde Kuruma ödenir veya aynı süre içinde Kurumun ilgili Ünitesine itiraz edilebilir.

İdari Para Cezalarına İtiraz ve Sonuçları

Madde 36- İdari para cezasına karşı yapılan itirazı Kurumca reddedilenler, kararın kendilerine tebliğ tarihinden itibaren (60) gün içinde İdare Mahkemesine başvurabilirler. Mahkemeye itiraz, takip ve tahsilatı durdurmaz. Ancak, yanlış veya yersiz alındığına karar verilen idari para cezaları, talep edilmesi halinde, Kuruma başka borcun olmaması kaydıyla kanuni faizi ile birlikte ilgililere iade olunur.

Cezanın Belgenin Verilmesine Engel Teşkil Etmemesi

Madde 37- İdari para cezalarının uygulanması, işverenlerin bu Yönetmeliğin 13 ve 20 nci maddelerinde belirtilen belgeleri Kuruma vermelerine engel teşkil etmez.

İKİNCİ BÖLÜM

Kuruma Yeterli İşçiliğin Bildirilmiş Olup Olmadığına İlişkin Araştırma ve Resen Yapılacak İşlemler

Araştırma ve Resen Yapılacak İşlemler

Madde 38-a) Kanunun 83 üncü maddesinde belirtilen kurum ve kuruluşlar tarafından ihale yoluyla yaptırılan her türlü işlerde Ünitece yapılacak araştırma; işin kesin kabulünün ya da geçici kabulünün noksansız olarak yapıldığı tarihten sonra ve işverene ödenmesi gereken Katma Değer Vergisi (KDV) hariç, malzeme fiyat farkı ve akreditif bedeli dahil toplam istihkak tutarına, işin asgari işçilik oranının %25 eksiği uygulanmak suretiyle yapılır.

Şu kadar ki, işin sözleşmesinde çalıştırılacak sigortalı sayısı belli ise, öncelikle bu sigortalıların adam/gün sayısı üzerinden Kuruma bildirilmiş olup olmadığı araştırılır. Bu araştırma sonucunda Kuruma bildirilmeyen sigortalılar ile ilgili belgelerin verilmesi, yapılacak bir ay süreli bir tebligat ile işverenden istenilir. Belgelerin verilmemesi veya eksik verilmesi halinde bu belgeler Ünitece resen düzenlenir. Belgelerin Ünitece düzenlenmesinin mümkün olmadığı hallerde ise birinci paragrafta öngörüldüğü gibi işlem yapılır.

Asgari işçilik oranları, Kurum bünyesinde oluşturulan Asgari İşçilik Tespit Komisyonunca belirlenir ve bu oranlar Tebliğ ile Resmi Gazete'de yayımlanır.

İhaleli işin birden fazla konuyu kapsıyor olması ve her bir işin asgari işçilik oranının bilinmesi halinde, işverenin yazılı isteği üzerine araştırma, bu işlerin en yükseğine ilişkin asgari işçilik oranı dikkate alınarak yapılabilir.

İdarece, işverene ödemelerin döviz şeklinde yapılması durumunda, döviz tutarı, ödemenin yapıldığı tarihteki T.C. Merkez Bankası'na belirlenen döviz satış kuru üzerinden Türk Lirasına çevrilerek işlem yapılır.

b) Gerçek veya tüzel kişiler tarafından yapılan özel bina inşaatı işyerleri hakkında Ünitece yapılacak araştırma, bina maliyetine Kurumca yayımlanan tebliğ ile belirlenen asgari işçilik oranının %25 eksiği uygulanmak suretiyle yapılır.

Bina maliyeti, inşaatın ruhsatnamesinde yazılı bulunan (ruhsatnamesi yoksa Ünitece tespit edilecek) yüzölçümü ile birim maliyet bedelinin çarpımı suretiyle hesaplanır.

Birim maliyet bedelleri, her yıl inşaatın sınıfı ve grubuna göre Bayındırlık ve İskan Bakanlığınca tespit edilerek Kurum Sigorta İşleri Genel Müdürlüğünce çıkarılacak bir genelde ile açıklanır.

İnşaatın niteliği dikkate alınarak, inşaatın ruhsatnamesi ile Bayındırlık ve İskan Bakanlığınca tespit edilen listede kayıtlı yapının sınıfı ve grubunun farklı olduğunun anlaşılması halinde, Bayındırlık ve İskan Bakanlığınca belirlenen yapı sınıfı ve grubu esas alınarak işlem yapılır.

Genelgede belirtilmemiş olan inşaatla ait birim maliyet bedeli, genelgede kayıtlı benzeri bir inşaatın birim maliyet bedeli üzerinden hesaplanabilir.

Başladığı yıl içinde bitirilmiş olan inşaatın maliyetinin hesaplanmasında o yıl için tespit edilen, başladığı yıldan sonraki yıllarda bitirilmiş inşaatın maliyetinin hesabında ise bitirildiği yıldan önceki yıla ait birim maliyet bedeli esas alınır.

Araştırma, bina inşaatının bittiği tarihten sonra yapılır. Ancak, bu işlem, zorunlu hallerde, inşaat, Ek 10'da bulunan cetvelde gösterilen durumlara uygun bulunduğu takdirde bu oranlar aynen, uymadığı takdirde ise, yapılmayan kısımlar yapılan kısımlara oranlanarak bulunacak maliyet esas alınmak suretiyle inşaatın herhangi bir safhasında da yapılabilir.

Gerektiğinde, inşaatın başladığı ve bitirildiği tarihin işverence resmi makamlardan alınacak belgelerle kanıtlanması istenebilir. İnşaatın başladığı tarihin resmi belge ile kanıtlanamaması halinde, ruhsat tarihi inşaatın başladığı tarih olarak kabul edilir.

c) Ortak Hükümler;

Araştırma yapılırken, ihale konusu işlerde kesin kabulün ya da geçici kabulün noksansız yapıldığı, bina inşaatı işyerlerinde de, inşaatın bitirildiği tarihe kadar Kuruma bildirilmiş olan işçilik miktarı dikkate alınır.

Araştırma yapılmasına imkan bulunmayan veya gerekli görülen hallerde, işin yürütümü için gerekli olan asgari işçilik miktarı sigorta müfettişince tespit olunur.

Ünitece yapılan araştırma sonucunda bu maddenin (a) bendine göre tespit edilen ve Kuruma bildirilmediği anlaşılan asgari işçilik miktarı üzerinden bulunan; gerçek

veya tüzel kişilerce yapılan bina inşaatı işyerlerinde ise (b) bendi uyarınca hesaplanan prim tutarı, faaliyet süresinin son ayına mal edilerek tahakkuk ettirilmek suretiyle gecikme zammı ile birlikte ödenmek üzere işverene tebliğ olunur. İşverence borcun tebliğ tarihinden itibaren bir ay içinde ödeneceğinin ve daha sonra sigorta müfettişince inceleme yapılması istenilmeyeceğinin bir dilekçe ile bildirilmesi halinde borç kesinleşir ve işlemler sonuçlandırılır.

Ünitece hesaplanan borcun yapılan tebligata rağmen ödenmeyeceğinin bildirilmesi veya tebligata belirtilen sürede bildirimde bulunulmaması durumunda sigorta müfettişince inceleme yapılır.

Sigorta müfettişince inceleme yapılmasına başlandıktan sonra inceleme sonucuna göre işlem

İşyerleri hakkında Ünitece araştırma yapılmış olması, gerektiğinde sigorta müfettişince işin yürütümü için gerekli olan asgari işçilik miktarının tespiti hususunda inceleme yapılmasına engel oluşturmaz. Sigorta müfettişince inceleme yapılması durumunda, daha önce ödenmiş prim ve varsa gecikme zammı tutarı, işin yürütümü için gerekli olan asgari işçilik miktarı üzerinden hesaplanan ve Kuruma ödenmediği anlaşılan prim ve gecikme zammından mahsup edilir.

Sigorta müfettişince işin yürütümü için gerekli olduğu saptanan asgari işçilik miktarının Kuruma bildirilmediğinin anlaşılması halinde, bildirilmeyen tutar, hangi aya ait olduğu hususunda bir tespit varsa o aya; tespit yoksa faaliyette bulunulan son aya mal edilir ve bu Yönetmeliğin 39 uncu maddesi ile Kanunun 140 ıncı maddesinin (c) bendinin 3 üncü alt bendi ile (d) bendinin son alt bendi de nazara alınarak gerekli işlem yapılır.

d) İşyerlerinde;

1) Fiilen veya işyeri kayıtlarından tespit edilecek her türlü bilgiden ya da kamu kuruluşları tarafından düzenlenen belge veya alınan bilgilerden çalıştığı tespit edildiği halde bu çalışmaları Kuruma bildirilmeyen veya eksik bildirilen,

2) Ay içinde bazı işgünlerinde çalıştırılmadığına veya eksik ücret ödendiğine dair belgeleri Kuruma verilmeyen veya verilen bu belgeler Kurumca geçerli sayılmayan,

sigortalılar ile ilgili olarak düzenlenmesi gereken, Sigortalı İşe Giriş Bildirgesi ve Aylık Prim ve Hizmet Belgesi Ünitece yapılacak bir ay süreli tebligat ile ilgili işveren veya aracıdan istenilir.

Söz konusu belgeler, yapılan tebligata rağmen verilmediği takdirde Kurum Ünitesince resen düzenlenir.

Resen Prim Tahakkuku

Madde 39 - a) Bu Yönetmeliğin 38 inci maddesi uyarınca,

b) Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler ile Yeminli Mali Müşavirlerce İşyeri Kayıtlarının İncelenmesi Hakkında Yönetmelik hükmüne istinaden düzenlenen rapor neticesinde,

tahakkuk ettirilen primler, Kanunun 80 inci maddesi de nazara alınmak suretiyle hesaplanacak gecikme zammı ile birlikte bir ay içinde ödenmek üzere işverene tebliğ olunur.

İtiraz

Madde 40- İşveren, bu Yönetmeliğin 38 ve 39 uncu maddeleri uyarınca hesaplanarak tebliğ edilen prim borcuna karşı tebliğ tarihinden itibaren bir ay içinde prim borcunu tebliğ eden Üniteye dilekçe vermek veya bu dilekçeyi taahhütlü olarak göndermek suretiyle itiraz edebilir. Dilekçenin taahhütlü olarak gönderilmesi halinde postaya verildiği tarih Kuruma verildiği tarih olarak kabul edilir. İtiraza ilişkin dilekçe şekle tabi değildir. Üniteye itiraz takibi durdurur.

İtirazın İncelenmesi

Madde 41- İtiraz, Ünite İtiraz Komisyonunda incelenerek karara bağlanır.

İtiraz Süresinden Sonraki İddialar

Madde 42- İtiraz süresi geçtikten sonra işveren yeni iddialar ileri süremez.

Maddi Hatalar

Madde 43- Maddi hatalar taraflarca ileri sürülmemiş olsa bile Ünite İtiraz Komisyonunca resen nazara alınır.

İtirazdan Vazgeçme

Madde 44- İşveren veya vekili, itiraz hakkında Ünite İtiraz Komisyonunca karar verilinceye kadar itirazından vazgeçebilir. Vazgeçme, işverenin Üniteye vereceği bir dilekçe ile veya bu husustaki beyanının tutanak ile tespiti suretiyle yapılır. Vazgeçme beyanı açık olmalıdır. Vazgeçme halinde itiraz eden o olaya münhasır olmak üzere itiraz hakkını kaybetmiş sayılır.

Kararlarda Bulunması Gereken Hususlar

Madde 45- Ünite İtiraz Komisyonunca alınan kararlarda;

- Karar ve esas numarası,
- İtiraz edenin adı, soyadı (veya ticari unvanı) ve açık adresi,
- İşyeri sicil numarası,
- Tebliğ olunan prim borcunun miktarı,
- İtiraz olunan prim borcunun miktarı,
- Borç tebligatının tebliğ tarihi,
- İtirazın yapıldığı tarih,
- İtirazın konusu,
- Kararın gerekçesi ve hüküm,
- Karar tarihi

hususlarının bulunması gereklidir.

Kararların Adedi, Tebliği ve Saklanması

Madde 46- Ünite İtiraz Komisyonunca alınan karar üç nüsha düzenlenir. Üyeler tarafından imzalanıp Ünite mührü ile mühürlendikten sonra bir nüshası işyeri dosyasında muhafaza edilir, bir nüshası itiraz edene tebliğ olunur, bir nüshası da Üniteye kılase edilir.

Ünite İtiraz Komisyonunun Oluşturulması

Madde 47- Ünite İtiraz Komisyonu, müdür veya yardımcısının başkanlığında, işveren servisi şefi, işveren memuru ve varsa Ünite avukatından oluşur.

Ünite İtiraz Komisyonunun Toplanması

Madde 48- Ünite İtiraz Komisyonu, iş durumuna göre, Ünite müdürünün çağırısı üzerine haftada en az bir defa çalışma saatleri içinde toplanır.

Toplantı günü, saati ve yeri Ünite müdürü tarafından tespit edilir.

YEDİNCİ KISIM

Sigortalılar, Aylık ve Gelir Alanlar ile Aile Fertlerine Yapılacak Sağlık Yardımları

Sağlık Tesislerinin Duyurulması

Madde 49- İşveren, Kurum tarafından bildirilen, sigortalılar ile eş ve geçindirmekle yükümlü oldukları çocukları, ana ve babalarının muayene ve tedavi için başvuracakları hekim ve ebelerle sağlık tesislerinin adları ve adreslerini, bir liste halinde ve herkesin görebileceği bir yere asmak suretiyle sigortalılara duyurur.

Sağlık Karnesi Düzenlenmesi

Madde 50-a) Sigortalılar ile eş ve geçindirmekle yükümlü oldukları çocuk, ana ve babalarının muayene ve tedavileri için Kurum hekim ve sağlık tesislerine başvurularında gösterilmek üzere, kendilerine Kurum tarafından hazırlanan birer sağlık karnesi verilir.

Bu sağlık karneleri, sigortalıların ibraz edecekleri vizite kağıdı ve kendisi ile eş, çocuk, ana ve babalarına ait nüfus cüzdanlarına istinaden Kurumca düzenlenerek imza karşılığında sigortalıya teslim edilir.

Sigortalının geçindirmekle yükümlü olduğu 18 yaşını doldurmuş erkek çocuğuna verilecek sağlık karnesine öğrenim durumu okul idaresince kaydedilip tasdik olunur. Kayıt ve tasdik işlemi yaptırılmadıkça Kurumca sağlık yardımı yapılmaz.

b) Sürekli iş göremezlik geliri, malullük veya yaşlılık aylığı almakta olanlara ve bunların geçindirmekle yükümlü oldukları eş, çocuk, ana ve babaları ile gelir veya aylık almakta olan eş, çocuk, ana ve babalara da muayene ve tedavi için Kurum hekim ve sağlık tesislerine başvurularında gösterilmek üzere Kurum tarafından hazırlanan birer sağlık karnesi verilir.

18 yaşını doldurmuş erkek çocukların öğrenim durumları, verilecek sağlık karnelerine okul idaresince kaydedilip tasdik olunur. Kayıt ve tasdik işlemi yapılmadıkça Kurumca sağlık yardımı yapılmaz.

Kurumdan sürekli iş göremezlik geliri, malullük veya yaşlılık aylığı almakta olanların geçindirmekle yükümlü oldukları ana ve babalarına Kurumca sağlık yardımı yapılabilmesi ve sağlık karnesi verilebilmesi için, bunların geçimlerinin sözü edilen kişiler tarafından sağlandığının belgelenmesi gerekir.

Sağlık Karnesinin İadesi ve Kaybolması

Madde 51- Kurumdan sürekli iş göremezlik geliri, malullük veya yaşlılık aylığı almakta olanlarla bunların geçindirmekle yükümlü oldukları eş, çocuk, ana ve babalar ile hak sahibi olarak gelir veya aylık alan eş, çocuk, ana ve babalar, gelir veya aylıkların kesilmesi, erkek çocuklar öğrenimin bırakılması veya sona ermesi hallerinde kendilerine verilmiş bulunan sağlık karnelerini Kuruma geri vermek zorundadırlar.

Buna uymayanlar ve sağlık yardımlarından faydalanma hakkını kaybettiği halde elindeki sağlık karnesi ile Kurum hekim veya sağlık tesislerine başvurarak muayene ve tedavilerini yaptıranlardan Kurumca yersiz olarak yapılan masrafların tutarı alınır.

Sağlık karnelerinin kaybolması halinde, durum sigortalı tarafından bir dilekçe ile Kuruma bildirilir ve o şahıs için Kurumca yeniden bir sağlık karnesi düzenlenir.

Muayene ve Tedavi İçin Başvuruda Aranacak Belgeler

Madde 52- Kurum hekim veya sağlık tesislerine muayene ve tedavi için başvurularda;

a) Sigortalılar, örneği Ek: 4 de belirlenen ve işveren tarafından düzenlenen vizite kağıdını vermek ve Kurum tarafından verilen sağlık karnesi ile resimli kimlik belgesini göstermek,

b) Sigortalıların eş ve geçindirmekle yükümlü oldukları çocukları, işyerinin kurulu olduğu yerde veya başka yerde örneği Ek: 5 ve Ek: 6 da belirlenen ve işveren tarafından düzenlenen vizite kağıdını veya sağlık belgesini ibraz etmek ve Kurum tarafından düzenlenen sağlık karneleri ile resimli kimlik belgelerini göstermek,

Sigortalının işyerinin kurulu olduğu yerden başka yerde bulunan eş ve geçindirmekle yükümlü olduğu çocukları da, sağlık karneleriyle birlikte, işveren tarafından düzenlenen sağlık belgelerini ve resimli kimlik belgelerini göstermek,

c) Sigortalıların geçindirmekle yükümlü oldukları ana ve babaları sağlık belgeleri ile sağlık karnelerini, resimli kimlik belgelerini göstermek,

zorundadırlar.

Muayene ve Tedavi İçin İşverenlerin Düzenleyeceği Belgeler

Madde 53-A) Sigortalılar için; Sigortalının gerek iş kazası, meslek hastalığı, gerekse hastalık ve analık halleri için, işverence biri asıl olmak üzere iki nüsha olarak düzenlenecek vizite kağıdına adı ve soyadı, doğum tarihi, sicil numarası, T.C. Kimlik Numarası, işe giriş tarihi, viziteye çıkmak için işyerinden ayrıldığı tarih ve saat, prim ödeme halinin sona erip ermediği, ermiş ise tarihi, iş kazası vakalarında, ayrıca olay tarihindeki işçi sayısı, sigortalının yaptığı iş ve bu işin mahiyeti, iş kazasının oluş şekli, vuku bulunduğu yer, tarih ve saati, olay günündeki işbaşı saati, tanıkların ad ve soyadları ile birlikte;

a) Sigortalıların sağlık yardımı, protez araç ve gereçlerinin standartlara uygun olarak sağlanması, takılması, onarılması, yenilenmesi ile gerekli hallerde muayene ve

tedavi için yurtiçinde başka bir yere gönderilmesi halinde verilecek yol parası ve zaruri masraf karşılığı yardımlarından yararlanabilmesi için düzenlenen vizite kağıtlarında, sigortalının viziteye çıktığı tarihten önceki bir yıl içinde en az 90 gün hastalık sigortası primi ödeme gün sayısı,

b) Hastalık ve analık hallerinde, hastalık sebebiyle geçici iş göremezliğin başladığı veya doğumun vuku bulunduğu tarihten önceki bir yıl içinde prim ödeme gün sayısı,

c) İş kazaları, meslek hastalığı, hastalık ve sigortalı kadının analığı hallerinde, sigortalının olay tarihinden önceki üç takvim ayı içinde, aylar itibarıyla elde ettiği prime esas tutulan kazançları ile bu süre içindeki prim ödeme gün sayıları,

hususlarının da rakam ve yazı ile kaydedilmesi gereklidir.

B) Eş ve çocuklar için;

a) Sigortalının eş ve geçindirmekle yükümlü olduğu çocukları için işveren tarafından düzenlenen vizite kağıdına sigortalının adı ve soyadı, sicil numarası, T.C. kimlik numarası, işe giriş tarihi, eş veya çocuğun adı ve soyadı, sigortalıya yakınlığı T.C. kimlik numarası ile birlikte;

1) Sigortalının prim ödeme halinin sona erip ermediği,

2) Eş ve çocukların viziteye çıkış tarihinden önceki bir yıl içinde sigortalının prim ödeme gün sayısının da (Rakam ve yazı ile kaydedilecektir.) yazılması gereklidir.

b) Sigortalının eş ve geçindirmekle yükümlü olduğu çocuklarının hastalıkları halinde, sağlık yardımlarından kolaylıkla yararlanabilmelerinin sağlanması bakımından düzenlenen altı ay geçerli sağlık belgesinin önyüzü işverenlerce tanzim edilir. Söz konusu belgenin geçerlilik süresi, işverence düzenlendiği tarihten başlayarak altı aydır. "Sağlık Belgesi"nin ön tarafına işverenlerce;

1) Sigortalının, adı, soyadı, sigorta sicil numarası, T.C. kimlik numarası, işe giriş tarihi, prim ödeme hali sona ermişse tarihi ve düzenleme tarihi,

2) Eş ve çocuğun, soyadı, adı, T.C. kimlik numarası, doğum yeri, doğum tarihi, sigortalıya yakınlığı ve oturma adresi,

3) Ayrıca belgenin düzenlendiği tarihten önceki bir yıl içindeki 120 gün prim ödeme süreleriyle, bununla ilgili aylar,

yazılarak, işyerinin numarası, ünvanı ve adresi de kaydedildikten sonra, işyeri mühür veya kaşesi basılıp, işveren yahut işveren vekili tarafından imzalanır.

Bu belgeler sigortalıların işyerlerinin kurulu bulunduğu yerde ikamet eden eş ve geçindirmekle yükümlü oldukları çocukları için iki nüsha düzenlenir.

C) Ana ve babalar için; Sigortalıların geçindirmekle yükümlü oldukları ana ve babalarının muayene ve

tedavileri için Kurum hekimi ve sağlık tesislerine başvurularında gösterilmek üzere, kendilerine Kurumca düzenlenen sağlık karnesi ile işverence düzenlenen sağlık belgesi verilir.

Altı ay için geçerli olan sağlık belgesinin ön yüzü, fotoğraflı olarak, sigortalıların işverenlerince düzenlenir.

Sigortalıların geçindirmekle yükümlü oldukları ana ve babaları, muayene ve tedavileri için Kurum hekim ve sağlık tesislerine, Kurumca kendilerine verilen sağlık karnesi, sağlık belgesi ve resimli kimlik belgesi ile başvururlar.

Sigortalıların ana ve babalarına, Kurumca sağlık yardımı yapılabilmesi, sağlık karnesi ve sağlık belgesi verilebilmesi için, bunların geçimlerinin sigortalılar tarafından sağlandığının belgelenmesi gerekir.

Sağlık belgesinin ön yüzüne işverence;

a) Sigortalının, adı, soyadı, sigorta sicil numarası, T.C. kimlik numarası, işe giriş tarihi, prim ödeme hali sona ermişse sona eriş tarihi ile düzenlenme tarihi,

b) Ana veya babanın, adı, soyadı, T.C. kimlik numarası, doğum yeri, doğum tarihi, sigortalıya yakınlığı ve oturma adresi,

c) Belgenin düzenlendiği tarihten önceki bir yıl içindeki 120 gün prim ödeme süreleriyle bununla ilgili aylar,

yazılarak, işyerinin numarası, ünvanı ve adresi kaydedildikten sonra işyeri mühür veya kaşesi basılıp, işveren ya da işveren vekili tarafından imzalanır.

Kurum Dışı Sağlık Tesislerindeki Tedavi Masraflarının Ödenmeyeceği Haller

Madde 54- Kurum sağlık yardımlarından yararlandırılan, ancak Kurum hekimlerine veya sağlık tesislerine başvurmadan muayene ve tedavilerini, başka hekim veya sağlık tesislerinde yaptırılanların bu tedavi dolayısıyla yaptıkları masraflar ödenmez.

Sağlık Tesisinin Bulunmadığı Yerlerde Sağlık Yardımlarından Yararlanma

Madde 55- Kurum sağlık yardımlarından yararlandırılanların Kurum hekim veya sağlık tesisi bulunmayan yerlerde hastalanmaları halinde, Sağlık Bakanlığına bağlı sağlık tesisleri tabibi veya belediye tabibine yahut resmi bir sağlık tesisine, bunların bulunmadığı yerlerde ise özel bir hekime veya sağlık tesisinde yaptıracağı muayene ve tedavilerine ait masraflar, belgeleri karşılığında Kurumca ödenir.

Kurum Dışı Sağlık Tesislerine Sevk

Madde 56- Kurum sağlık yardımlarından yararlandırılanların, muayene ve tedavi için Kurum sağlık tesislerine başvurmaları üzerine, boş yatak bulunmaması veya hastalığının Kurum sağlık tesislerinde tedavisinin mümkün olmaması hallerinde, Kurumca resmi bir sağlık tesisine yahut Kanunun 123 üncü maddesi hükmüne istinaden Kurumca sözleşme yapılmış özel sağlık tesisine, buralarda da boş yatak bulunmadığı veya tedavinin yapılamayacağı raporla tevsik edildiği takdirde diğer özel

sağlık tesislerine sevk edilmek suretiyle gereken muayene ve tedavileri Kurum tarafından sağlanır.

Kurumca sevk edilmeksizin Kurum harici resmi sağlık tesislerine başvurarak tedavilerini yaptıran Kurum sağlık yardımlarından yararlandırılanların, tedavilerinin Kurumca sağlanmadığı yer veya hallerde de, tedavi giderleri Kurumca karşılanır.

Şu kadar ki, Kurum sağlık tesislerinde sağlanamayan tedavilerin doğrudan başvuru veya hastanın kendi isteği ile sevk edilmek suretiyle Kurum dışı sağlık tesislerinde yaptırılması halinde, Kurumca karşılanacak olan tedavi giderleri, Kanunun 123 üncü maddesi hükmüne göre o yerde sözleşme yapılmış aynı tedavinin sağlanabileceği sağlık kuruluşu bulunuyor ise bu kuruluşla yapılan sözleşmeye göre, böyle bir sağlık kuruluşu yoksa, başka bir ilde bu nitelikteki sağlık kuruluşuyla yapılan sözleşmeye göre ödenmesi gereken tutarı aşamaz.

Ancak, geçirilen kaza sonucu kopan organları nedeniyle yapılan tedavilerde, Kurumca ödenecek olan masraf tutarı, başvuru sağlık tesisi ile Kurum arasında bu konuda "paket program" sözleşmesi varsa onun üzerinden, bu konuda "paket program" sözleşmesi yoksa Bütçe Uygulama Talimatında belirtilen miktarlar üzerinden ödenir.

Kurumca Sevk Edilmeksizin Kurum Dışı Sağlık Tesislerinde Yapılan Tedaviler

Madde 57- Kurum sağlık yardımlarından yararlandırılanların ani ve acil hastalığı dolayısıyla Kurum sağlık tesisleri dışında bir sağlık tesisine yatırılması halinde, bu husus raporla tevsik edilmek ve Kurum tarafından kabul olunmak şartıyla;

a) Resmi sağlık tesislerinde yapılan tedavi masrafları aynen,

b) Tedavi özel sağlık tesislerinde yapılmış ise, Kurum sağlık kuruluşlarında ayakta veya yatırılarak yapılacak muayene ve tedavilerden alınacak ücret tarifesi üzerinden hesaplanmak suretiyle ödenir.

Resmi sağlık tesislerinde özel nitelikte tedavi görmüş olanların masrafları, o sağlık tesisinin normal ücret tarifesi üzerinden, yatak ücretleri ise Kurumca belirlenecek yatak ücret tarifesi üzerinden ödenir.

Kurumca olaya el konulabilmesi için durumun ilgililer tarafından mümkün olan en kısa zamanda Kuruma bildirilmesi şarttır.

İlaç İştirak Payı

Madde 58- Kurum sağlık yardımlarından yararlandırılanların hastalıkları dolayısıyla tedavilerinin ayakta yapılması halinde, bedellerine iştirakleri gereken ilaçlar;

a) Kurum sağlık tesislerince verildiği takdirde etiket fiyatının iştirak payı,

b) Kurum dışı sözleşmeli eczanelerden alınması halinde ise indirimli bedelinin iştirak payı, ilaç verilirken peşin alınır.

SEKİZİNCİ KISIM

Analık Sağlık Yardımları

Gebelik Halinde Muayene ve Tedavi

Madde 59- Sigortalı kadın ile sigortalı erkeğin sigortalı olmayan eşi, gebelik muayeneleri ve gerekirse tedavileri için işveren tarafından düzenlenen vizite kağıdı ve sağlık karnesi, resimli kimlik belgesi ile işyerinde ilan edilen,

Aylık ve/veya gelir alan sigortalı kadın ile aylık ve/veya gelir alan sigortalı erkeğin sigortalı olmayan eşi, gebelik muayeneleri ve gerekirse tedavileri için sağlık karnesi ve resimli kimlik belgesi ile,

kurum sağlık tesisine, ebesine veya Kurumla sözleşme ya da protokol yapılan sağlık tesislerine başvururlar.

Yetkili uzman hekimin bulunmadığı yerlerde başvuru Kurum hekimi, gerektiği takdirde yetkili uzman hekime gönderir.

Doğum Sağlık Yardımları İçin Aranacak Belgeler

Madde 60- Sigortalı kadın ile sigortalı erkeğin sigortalı olmayan eşinin doğumları sağlık karnesi, resimli kimlik belgesi ve işverenden alınacak vizite kağıdı ile aylık ve/veya gelir alan sigortalı kadın ile aylık ve/veya gelir alan sigortalı erkeğin sigortalı olmayan eşinin doğumları ise sağlık karnesi ve resimli kimlik belgesi ile Kurum ebeleri tarafından evinde veya Kurum sağlık tesislerinde ya da Kurumla sözleşme veya protokol yapılmış sağlık tesislerinde sağlanır.

Doğum Sağlık Yardımlarının Sağlanması

Madde 61- Sigortalı kadın ile sigortalı erkeğin sigortalı olmayan eşinin, aylık ve/veya gelir alan sigortalı kadın ile aylık ve/veya gelir alan sigortalı erkeğin sigortalı olmayan eşinin, doğum sağlık yardımlarının Kurumca aynen sağlandığı yerlerde doğum için Kurum sağlık tesislerine veya sözleşme ya da protokol yapılan sağlık tesislerine başvurularında boş yatak olmaması veya doğumun sağlanamaması hallerinde, ilgililer Kurumca resmi bir sağlık tesisine, resmi sağlık tesisinde boş yatak bulunmadığı veya doğumun resmi sağlık tesisinde sağlanamayacağı raporla belgelendiği takdirde özel bir sağlık tesisine sevk edilmek suretiyle doğum yardımları Kurum tarafından sağlanır.

DOKUZUNCU KISIM

Sigortalılara Verilecek İstirahatlerde Uygulanacak Esaslar

Kurumca Sigortalılara Verilecek İstirahat Raporları

Madde 62- Hekim, tedavi altına aldığı sigortalıya bir defada en çok 10 gün istirahat verebilir ve bunu bir defa tekrarlayabilir. Tek hekimden iki defa istirahat almış olan sigortalının tedavisine devam edilmesi gerektiği takdirde, sigortalı, bir dispanser veya hastane sağlık kuruluna sevk edilir. Sağlık kurulunun ilk vereceği istirahat süresi sigortalının tedavi altına alındığı tarihten başlamak üzere altı ayı geçemez.

Şu kadar ki, gereken tedavileri yapılmak amacıyla Kurum tarafından bu Yönetmeliğin 56 ncı maddesi hükmü

gereğince resmi veya özel bir sağlık tesisine gönderilen veya Kurum dışı sağlık tesislerinde yatırılarak tedavi görmüş olup da, durumlarının bu Yönetmeliğin 57 nci maddesine uygun olduğu kabul edilmek suretiyle tedavi giderleri Kurumca ödenen sigortalılar hakkında bu sağlık tesisleri hekimleri ve sağlık kurulları tarafından düzenlenen raporlar ile, Sağlık Bakanlığı ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı arasında yapılan protokol gereği kapsama alınan devlet hastaneleri ile sağlık ocakları hekim veya sağlık kurullarınca düzenlenen istirahat raporları, Kurum hekimleri veya sağlık kurulları raporları gibi kabul olunur. Bu raporların Kurum hekimleri ve sağlık kurullarınca ayrıca tasdik gerekmez.

Kurum Dışından Alınan İstirahat Raporları

Madde 63- Hastalık halinde bir sigortalıya geçici iş göremezlik ödeneği verilebilmesi için, Kurumca tayin ve tespit olunan hekim veya sağlık kurullarından istirahat raporu alınmış olması şarttır. Bu Yönetmeliğin 62 nci maddesinde söz konusu edilen haller dışında ve zorunlu durumlarda Kurum hekimlerinden başka hekimlerden alınan ve istirahat süresi 10 günü geçmeyen raporlar, Kurum hekimleri tarafından tasdik edildiği takdirde geçerlidir. Tek hekim tarafından verilmiş olan ve istirahat süresi 10 günü aşan raporlar ile resmi veya özel hastanelerin sağlık kurullarınca verilen istirahatlere ait raporlar da, Kurum sağlık tesislerinden birinin sağlık kurullarınca tasdik edilmesi şartıyla geçerli sayılır.

ONUNCU KISIM

İşverence Geçici Görevle Yabancı Ülkelere Gönderilen Sigortalılar Hakkında Uygulanacak Esaslar

Görevle Yabancı Ülkeye Gönderilen Sigortalılara Yapılacak Sağlık Yardımları

Madde 64- İşveren tarafından görevle geçici bir süre için yabancı ülkeye gönderilen sigortalıların yabancı ülkede bulundukları sırada meydana gelen iş kazası, meslek hastalığı, hastalık ve analık hallerinde muayene ve tedavileri için, sigortalı tarafından yapılan ve Kanuna uygun olan harcamalar, mahallî Konsolosluktan tasdikli rapor ve sair belgelere dayanılarak, ödeme tarihindeki T.C. Merkez Bankası döviz satış kuru üzerinden hesaplanmak suretiyle Türk Lirası olarak sigortalıya Kurumca ödenir.

Ancak, sigortalının yabancı ülkede klinikte yatarak tedavi görmesi veya buna cerrahi müdahale yapılması için, tedavisinin yurda dönüşüne kadar gecikmesinde sıhhi sakınca bulunduğunun, tedaviyi yapan tesislerce verilmiş ve mahallî konsoloslukça tasdik edilmiş raporlara istinaden tespit edilmiş olması şarttır.

Geçici İş Göremezlik Ödenekleri ve İstirahat Raporları

Madde 65- Durumu bu Yönetmeliğin 64 üncü maddesine uygun olan sigortalının tedavi gördüğü sağlık tesislerinden alacağı raporlarda belirtilen tedavi ve istirahat sürelerine ait, Kanuna göre hak kazandığı geçici iş göremezlik ödenekleri, raporun Kurumca tasdik şartı aranmaksızın Türk Lirası olarak ödenir.

Durumu bu Yönetmeliğin 64 üncü maddesine uygun olmayan sigortalının yurt dışında tek hekimden almış olduğu ve istirahat süresi 10 günü geçmeyen raporlar,

Kurum hekimleri tarafından tasdik edildiği takdirde; tek hekim tarafından verilmiş olan ve istirahat süresi 10 günü aşan raporlar ile sağlık tesisleri sağlık kurullarınca verilen raporlar da, Kurum sağlık tesislerinden birinin sağlık kurulunca tasdik edildiği takdirde geçerli sayılır.

ONBİRİNCİ KISIM

Kara, Deniz ve Hava Ulaştırma Araçlarında Görev Yapan Sigortalılar ile Bunların İşverenlerine Uygulanacak Hükümler

Sefer Esnasında Çalışmaya Başlayan Sigortalının Bildirilmesi

Madde 66- Yabancı ülkelere sefer yapan ulaştırma araçlarına sefer esnasında alınarak çalıştırılana ait Sigortalı İşe Giriş Bildirgesi sigortalının işe giriş tarihinden itibaren bir ay içinde Kuruma verilir.

Aylık Prim ve Hizmet Belgesi

Madde 67- Yabancı ülkelere sefer yapan ulaştırma araçlarında, Aylık Prim ve Hizmet Belgesinin Kuruma verilme süresi içinde Türkiye'ye dönmemişse, bu araçlarda çalıştırılan sigortalıya ait Aylık Prim ve Hizmet Belgesi, araçların Türkiye'ye dönüşünü takip eden ay sonuna kadar Kuruma verilir.

Ancak, Aylık Prim ve Hizmet Belgesinin Kuruma verilmesi ve sigorta primlerinin ödenmesi, bu Yönetmeliğin 20 nci maddesinde belirtilen belgenin verilme süresinin sona erdiği tarihten itibaren bir ayı geçemez.

İşverenin Yükümlülüğü

Madde 68- İşveren, yabancı ülkelere sefer yapan ulaştırma araçlarında çalışan sigortalının, iş kazası, meslek hastalığı, hastalık ve analık hallerinde, Kurum tarafından işe el konuncaya kadar sağlık durumunun gerektirdiği her türlü sağlık yardımlarını, Kanundaki esaslar dairesinde sağlamakla, ayrıca, bu Kanuna göre hak kazandığı geçici iş göremezlik ödeneğini de vermekle yükümlüdür. Bu yükümlülüğün yerine getirilmesindeki savsama ve gecikmeden dolayı işveren, gerek Kurumun gerekse sigortalının uğrayacağı her türlü zararlardan sorumludur.

Kurum, Kanuna uygun olarak yapılan ve belgelere dayanan bütün sağlık yardımları masrafları ile geçici iş göremezlik ödenekleri tutarını işverene öder.

Ancak, sigortalının yabancı ülkelerde klinikte yatırılarak tedavi ettirilmesi veya buna cerrahi müdahale yapılması için, sigortalının tedavisinin yurda dönüşüne kadar gecikmesinde sıhhi sakınca bulunduğunun tedaviyi yapan tesislerce verilmiş ve mahalli konsoloslukça tasdik edilmiş raporlara istinaden tespit edilmiş olması şarttır.

Yabancı ülkelerde yapılan sağlık yardımları masrafları karşılığı, işverene ödeme tarihindeki T.C. Merkez Bankası döviz satış kuru üzerinden hesaplanarak Türk Lirası olarak ödenir.

Sigorta Olaylarının Bildirilmesi

Madde 69- Ulaştırma araçlarının yabancı ülkelerde seferde bulunduğu sırada meydana gelen iş kazası, meslek hastalığı, hastalık ve analık olayları için Kanunda belirtilen

haber verme süreleri, aracın Türkiye'ye döndüğü tarihi takip eden ilk iş gününden itibaren işlemeye başlar.

Dönüş tarihinin tespitinde, deniz ulaştırma araçlarının ilk Türk limanına girdiği, hava ulaştırma araçlarının ilk Türk hava alanına indiği, kara ulaştırma araçlarının ise, sınır kapılarından Türkiye'ye girdiği tarih esas alınır.

Dikkate Alınmayan Süreler

Madde 70- Yabancı bir ülkenin resmi makamlarınca ulaştırma aracına el konulması yahut herhangi bir kaza veya arıza sebebiyle ulaştırma aracının Türkiye sınırları dışında seferden kalması halinde, bu nedenle geçen süreler bu Yönetmeliğin 66 ve 67 nci maddelerinde belirtilmiş olan sürelerin hesabında dikkate alınmaz.

ONİKİNCİ KISIM

Malullük, Yaşlılık ve Ölüm Sigortaları Haklarının İsteğe Bağlı Olarak Devam Ettirilmesi

İsteğe Bağlı Sigortaya Başvuru

Madde 71- Malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları haklarını isteğe bağli olarak devam ettirmek isteyen sigortalının yapacağı başvuru, ikametgahını çevresine alan Üniteye, örneği Kurumca hazırlanan başvuru belgesiyle yapılır.

Bu belgede sigortalının;

a) Sigorta sicil ve T.C. kimlik numarası,

b) Kurum ve diğer sosyal güvenlik kuruluşlarına tabi çalışmadığı ile bu kuruluşlara tabi çalışmalarından dolayı aylık bağlanmadığı, bu kuruluşlara tabi çalışmaya veya bu çalışmalarından dolayı aylık almaya başladığı takdirde durumu derhal Kuruma bildireceği,

c) Yapılan beyanların ve taahhütlerin gerçeğe aykırılığının tespiti halinde, doğacak her türlü Kurum zararını istendiğinde kanuni faizi ile birlikte ödeyeceği,

belirtilir.

İsteğe Bağlı Sigorta Primlerinin Ödenmesi

Madde 72- İsteğe bağli sigorta primi, ait olduğu ayı takip eden ayın sonuna kadar bir defada ödenir. Kanunun 85'inci maddesinin (D) bendinin (a), (d) ve (e) alt bentlerindeki sona erme halleri dışında aylık primler kısmi olarak ödenemez.

ONÜÇÜNCÜ KISIM

Malullük, Yaşlılık ve Ölüm Sigortalarından Yapılacak Tahsislerde Başvuru Şekilleri

Sigortalılar Tarafından Yapılacak Başvuru

Madde 73- Malullük ve yaşlılık sigortasından aylık bağlanabilmesi veya yaşlılık sigortasından toptan ödeme yapılabilmesi için sigortalının, Kurumdan dilekçe ile yazılı istekte bulunması şarttır.

a) Dilekçede, sigortalının;

- 1) Sigorta sicil numarası ve T.C. kimlik numarası,
- 2) Sigortalı olarak çalıştığı son işyerinin unvanı ile bu işyerinden ayrılış tarihi,
- 3) Bağlanacak aylığa mahsuben avans isteyip istemediği,
- 4) İkametgah adresi,

belirtilir.

b) Dilekçeye, sigortalının;

1) İlgili nüfus idaresince düzenlenmiş vukuatlı nüfus kayıt örneği,

2) Örneği Kurumca hazırlanacak ve herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşunda geçen hizmetlerinin bulunup bulunmadığı ile bu kuruluşlardan aylık veya gelir alıp almadığı, aylığın kesilmesini gerektiren bir durum meydana geldiği takdirde, derhal yazı ile Kuruma bildireceğini, aksi halde her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğini belirten imzalı Beyan ve Taahhüt Belgesi,

3) İki adet vesikalık fotoğrafı,

eklenir.

Hak Sahipleri Tarafından Yapılacak Başvuru

Madde 74- Sigortalının ölümü halinde gerekli tahsisin yapılabilmesi için; hak sahiplerinden reşit ve mümeyyiz olanların kendilerinin, reşit ve mümeyyiz olmayanların ise kanuni temsilcilerinin Kurumdan dilekçe ile yazılı istekte bulunmaları şarttır.

Dilekçede;

- a) Hak sahibinin;
 - 1) Adı ve soyadı,
 - 2) T.C. Kimlik Numarası,
 - 3) Bağlanacak aylığa mahsuben avans isteyip istemediği,
 - 4) İkametgah adresi,
- b) Ölen sigortalının;
 - 1) Adı ve soyadı,
 - 2) Sigorta Sicil Numarası,
 - 3) T.C. Kimlik Numarası,
 - 4) Sigortalı olarak çalıştığı son işyerinin unvanı,
 - 5) Malullük ya da yaşlılık aylığı alıyor ise tahsis numarası,

belirtilir.

Dilekçeye;

a) Ölen sigortalı ile sigortalının eş, ana, baba ve çocuklarının; adı ve soyadını, ana ve babasının adı ve soyadını, doğum tarihi ve yerini, medeni durumunu, sigortalıya olan yakınlık derecesini, varsa evlenme, boşanma ve ölüm tarihlerini gösteren ilgili nüfus idaresince düzenlenmiş Vukuatlı Nüfus Kayıt Örneği,

b) Örneği Kurumca hazırlanacak ve ölen sigortalı ile hak sahiplerinin herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşunda geçen hizmetlerinin bulunup bulunmadığını, bu kuruluşlardan aylık veya gelir alıp almadığını, hak sahiplerinin aylık alma şartlarının mevcut bulunduğunu, aylığın kesilmesini gerektiren bir durum meydana geldiği takdirde, derhal yazı ile Kuruma bildirileceğini, aksi halde

her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğini belirten imzalı Beyan ve Taahhüt Belgesi,

c) 18 yaşını doldurmuş olup öğrenim yapan erkek çocukların, ilgili öğretim kurumundan alacakları Öğrenim Belgesi,

d) Çalışamayacak durumda malul bulunan çocukların, Kurumun sağlık tesislerinden alacağı rapor,

e) Reşit durumda bulunmayan çocuklar hariç olmak üzere, ikişer adet vesikalık fotoğraf,

eklenir.

Vekaletname ile Yapılacak Tahsis Başvuruları

Madde 75- Sigortalı veya hak sahiplerinin vekilleri tarafından yapılacak tahsis isteklerinde Kurumdan aylık bağlanması için başvurma yetkisi bulunduğunu açıkça belirten ve noterlikçe onaylanmış vekaletnamenin de ibraz edilmesi gerekir.

Yabancı Uyrukluların Başvuruları

Madde 76- Türk uyruklu olmayan sigortalılarla, bunların hak sahipleri için Kuruma, nüfus kayıt örneği yerine bunların hüviyetlerini gösteren ve yetkili makamlar tarafından verilmiş olan bir belge verilir.

İş Kazaları ile Meslek Hastalığı Sigortası Gelirleri

Madde 77- Malullük, yaşlılık ve ölüm sigortalarından yapılacak tahsislere ilişkin başvuru usul ve esasları, iş kazaları ile meslek hastalıkları sigortasından hak kazanılan gelirlerin bağlanması için yapılacak olan başvurular için de uygulanır.

ONDÖRDÜNCÜ KISIM

Gelir ve Aylıkların Ödenmesi ve Yoklama İşlemleri

Gelir ve Aylıkların Ödenmesi

Madde 78- Sigortalıya ve hak sahiplerine bağlanan gelir ve aylıklar Bakanlar Kurulunca tespit edilen dönem ve tarihlerde peşin olarak ödenir.

Ödeme günü Cumartesi gününe rastlayan grubun ödemesi Cuma, Pazar gününe rastlayan grubun ödemesi Pazartesi günkü grup ile birleştirilerek yapılır. Ödeme günlerinden herhangi birinin Cumartesi veya Pazar günü dışında resmi tatil gününe rastlaması halinde, ödemelerin hangi tarihlerde yapılacağı, Hazine Müsteşarlığının görüşü alınmak suretiyle, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca belirlenerek ilan edilir.

Özel Belge Düzenlenmesi

Madde 79- Kurumdan gelir ve aylık bağlananlara bu gelir ve aylıkların ödenmesi sırasında gösterilmek üzere birer belge verilir.

Bu belge kimlik yerine geçmez.

Yoklama Belgesi Alınması

Madde 80- Onsekiz yaşını doldurmamış çocuklara, kısıtlılara veya kendisine kayyum tayin edilen kimselere ait gelir ve aylıklar, vasi, vasi, veya kayyumlarına ödenir.

Gelir ve aylıkları vasi, vasi, kayyum veya vekillerine ödenenler için, yılda bir defa, örneği Kurumca hazırlanan ve bu Yönetmeliğin 83 üncü maddesinde yer alan hususları kapsayan yoklama belgeleri doldurularak, aylıkların ödendiği bankalara veya P.T.T. şubelerine verilir.

Vasiler ve kayyumlar vesayet ve kayyumluk ilamlarının, vekiller vekaletnamelerinin asıllarını veya noterlikçe onaylanmış örneğini bu sıfatlarla alacakları aylığı izleyen ilk yoklama dönemine ait aylığın ödenmesi sırasında, yoklama belgeleri ile birlikte bankalara veya P.T.T. şubelerine verirler.

Yoklama işlemlerini yapmakla görevli olanlar bu belgeleri, gelir ve aylığın devamlılığını etkileyen bilgilerin tamamen yazılıp yazılmadığı ve imzalanıp imzalanmadığı yönünden inceler, varsa eksiklikleri tamamlatırlar.

Gelir ve aylık alma şartları devam ettiği tespit edilenlerin gelir ve aylıkları ödendikten sonra bunların yoklama belgeleri ile gelir ve aylık alma şartlarını yitirdiğinin tespit edilmesi nedeniyle gelir ve aylıkları ödenmeyenlerin yoklama belgeleri, varsa vesayet ve kayyumluk ilamları ve vekaletnameleri ile birlikte Kuruma gönderilir.

Kurum, süresi bir yıldan fazla olan vekaletnamelerin belirli aralıklarla yenilenmesini isteyebilir.

Gerekli şartları yitirdiği tespit edilenlerin gelir ve aylıklarının kesilmesi ve yersiz ödeme yapılmışsa geri alınması için gerekli işlemler yapılır.

Yoklama İşlemleri

Madde 81- Gelir ve aylık alma şartlarının devam ettiği hususu Kurumun gerekli gördüğü zaman ve hallerde sorumlulukları kendilerine ait olmak üzere gelir veya aylık alanların imzalı bildirimleri ile tespit olunur. Kurum, her zaman bu belgelerin yenilenmesini isteme hakkına sahiptir.

Kurumca gerekli görülen hallerde ilgili merciler tarafından usulüne göre düzenlenmiş belge istenebilir.

Yukarıda belirtilen imzalı bildirimlerin ve usulüne göre düzenlenmiş belgelerin Kuruma ibraz edilmesine kadar, gelir ve aylıkların ödenmesi ertelenebilir.

Gelir ve Aylık Sahiplerinin Nüfus Kayıtlarına Tescili

Madde 82- Bağlanan gelir ve aylıklar, örneği Nüfus ve Vatandaşlık İşleri Genel Müdürlüğü ile Kurumca müştereken hazırlanacak bir belge ile ilgililerin kayıtlı oldukları nüfus idarelerine bildirilir.

Bildirilen gelir ve aylıklar, nüfus idarelerince ilgililerin nüfus kayıtlarına tahsis numarası ile birlikte işlenir.

Gelir ve aylık sahibinin ölümü, ayrıca bunlardan hak sahibi eş ve kız çocukların evlenmesi hallerinde, ilgili nüfus idaresi, bu değişiklikleri nüfus kütüğüne işlediğinde,

değişiklik tarihlerini ay ve gün belirterek tahsis numarası ile birlikte bir ay içinde Kuruma bildirir.

Kurum ile Nüfus ve Vatandaşlık İşleri Genel Müdürlüğü arasındaki bilgi alışverişi, her türlü elektronik bilgi iletişim, araç ve ortamı ve benzeri araçlar üzerinden yapılabilir.

Bildirimlerde Yer Alacak Hususlar

Madde 83- Gelir ve aylık alma şartlarının devam etmesiyle ilgili olarak bu Yönetmelik gereğince yapılacak bildirimler:

a) İş kazaları ile meslek hastalıkları sigortasından ölüm geliri veya ölüm sigortasından ölüm aylığı alanlar için;

Sigortalının;

1) Dul eşinin yeniden evlenmediği,

2) Reşit duruma girmemiş çocukların hayatta bulundukları,

3) 18 yaşını doldurmuş erkek çocuklardan orta öğrenim yapanların 20 yaşına, yüksek öğrenim yapanların 25 yaşına kadar öğrencilik durumlarının devam ettiği,

4) Kız çocukların evlenmedikleri, Kurum ya da diğer sosyal güvenlik kuruluşları ile sosyal güvenlik sözleşmesi akdedilmiş ülkelerdeki sosyal güvenlik kuruluşlarına tabi çalışmadıkları, buralardan gelir ve aylık almadıkları,

5) Çalışamayacak durumda malul çocukların sosyal güvenlik kuruluşlarına tabi çalışmalarından dolayı gelir ve aylık almadıkları,

6) Anne ve babasının sosyal güvenlik kuruluşlarına tabi çalışmadığı, 2022 sayılı Kanuna göre bağlanan aylıklar hariç olmak üzere buralardan her ne ad altında olursa olsun gelir veya aylık almadığı,

b) Malullük sigortasından aylık alanlar için; bu Kanuna tabi işte çalışmadıkları,

c) Yaşlılık aylığı bağlananlar için; bu Kanuna tabi işte çalışmadıkları veya sosyal güvenlik destek primine tabi işte çalıştıkları,

hususlarını kapsar.

Kurum bildirimlerdeki hususların belgelendirilmesini isteyebilir.

Bildirim belgesi örneği Kurumca hazırlanır.

ONBEŞİNCİ KISIM**Çeşitli Hükümler****Cenaze Masrafı Karşılığı**

Madde 84- Sigortalının ölümü halinde, cenaze masrafı karşılığının tamamının veya bir kısmının ailesine ödenmesi gerektiği takdirde, bu para sırasıyla; eşine, yoksa beraber yaşadığı en büyük çocuğuna, o da yoksa beraber yaşadığı

babasına veya annesine, onlar da yoksa beraber yaşadığı en büyük kardeşine verilir.

Farklı Doğum Tarihleri

Madde 85- Sigortalılar ile bunların geçindirmekle yükümlü olduğu kimselerin veya hak sahiplerinin nüfus cüzdanlarındaki doğum tarihleri ile nüfus kayıtlarındaki doğum tarihleri arasında fark varsa nüfus kayıtlarındaki tarih, birden fazla nüfus kaydı bulunanların bu kayıtları arasında fark varsa tarihi eski olan kayıt, sonraki kayıt idare veya kaza mercilerinden verilmiş bir kararla yapılmış veya düzeltilmiş ise, kararların kesinleşmiş olması şartıyla nüfus kayıtlarına geçirilmemiş olsa bile, yukarıda belirtilenler için bu kayıt esas alınır.

Kurumca Hazırlanacak Belgeler

Madde 86- Gelir ve aylıkların bağlanması için yapılan başvurular ile bunların ödenmesi ve yoklanması sırasında, bu Yönetmelik gereğince Kuruma, bankalara veya P.T.T. şubelerine verilmesi gereken belge örneklerinin hazırlanmasına, değiştirilmesine, bir belgede yer alan bilgilerin ayrı bir belge olarak düzenlenmesine ya da ayrı ayrı düzenlenen belgelerin birleştirilerek tek bir belge olarak düzenlenmesine Kurum yetkilidir.

Gerçeğe Aykırı Bildirimler

Madde 87- Gelir ve aylıkların bağlanması, ödenmesi ve yoklanması sırasında, bu Yönetmelik gereğince Kuruma veya gelir ve aylık ödemesi yapan kuruluşlara verilen belgelerdeki kayıtların, Kurumca yapılan inceleme veya soruşturma sonucunda gerçeğe aykırı olduğu tespit edildiği takdirde, bu belgelere dayanılarak işlem yapılmaz, yapılmış işlemler varsa iptal edilir.

Bu belgelerdeki bildirimlerin gerçeğe aykırılığının tespiti ile bu belgelerle taahhüt edilen durum değişikliklerinin en geç bir ay içinde Kuruma bildirilmemesi durumlarında oluşan Kurum zararının kanuni faiziyle ödenmesinden, gerçeğe aykırı bildirimde bulunan veya taahhüt ettiği durum değişikliğini zamanında bildirmeyenler, sorumludurlar. Ayrıca, bunlar hakkında savcılığa suç duyurusunda bulunulur.

ONALTINCI KISIM

Geçici Hükümler

Yıpranma Payı

Geçici Madde 1- Kanunun Geçici 10 uncu maddesine göre yapılacak yaş indirimlerinin tespitinde ağır ve yıpratıcı işlerde geçmiş hizmet süreleri üzerinden hesaplanacak yıpranma payı; gün sayısı toplamının her 360 günü 1 yıl, yıl kesrinin 30 günü 1 ay sayılır.

İstanbul Doğumlu Sigortalılar

Geçici Madde 2- Sosyal sigorta yardımlarından faydalanacak sigortalılarla bunların geçindirmekle yükümlü olduğu kimselerin veya hak sahiplerinin doğumları 8 Şubat 1332 veya daha önceki tarihli olanlar hakkında sosyal sigortalıların yaş ile ilgili hükümleri aşağıdaki esaslara göre uygulanır:

a) İstanbul doğumlularda nüfus kayıtlarında tek tarih olanlar için bu tarih, hicri kameri sayılır.

b) İstanbul doğumlularda nüfus kayıtlarında tek tarih, fakat rumi kaydını havi olanların bu tarihleri rumi sayılır.

c) İstanbul'dan başka yer doğumlularda tek tarihler rumi itibar olunur. (Bu tek tarihler, yerli, yabancı ve İstanbul doğumlu şeklinde olsa da).

d) İstanbul'dan başka yer doğumlularda hicri kayıtlı tek tarih varsa bu tarih, hicri kameri sayılır.

e) İstanbul ve İstanbul'dan başka yer doğumlularda hem rumi, hem hicri doğum tarihi yazılı olanların rumi tarihleri esas alınır.

f) Rumi tarihlerde, ay ve gün gösterilmemişse, o yılın Temmuz ayının birinci günü, ay yazılmış gün gösterilmemiş ise, o ayın birinci günü doğum günü sayılır.

Hicri tarihlerde gün belli olmayan hallerde o ayın ilk gününe tesadüf eden rumi yılın günü, ay belli olmayan hallerde o yılın Recep ayının 1 inci gününe tesadüf eden rumi yılın ayının rastladığı gün tutulur.

Eski Sigorta Sicil Numaraları

Geçici Madde 3- Bu Yönetmeliğin 14 üncü maddesinde belirtilen sigorta sicil numarasından önce verilen eski sigorta sicil numaralarının, bu Yönetmeliğin 17 ve 18 inci madde hükümleri saklı kalmak kaydıyla Kurum işlemlerinde kullanılmasına devam edilir.

Geçmiş Dönem ve Aylara İlişkin Verilecek Belgeler

Geçici Madde 4- Bu Yönetmeliğin yürürlüğe girdiği tarihten sonra, sigortalıların 2004 yılı Nisan ve önceki aylara ait çalışmaları ile ilgili sigorta primleri, prim hesabına esas tutulan kazançları ve prim ödeme gün sayıları ile diğer bilgilere ilişkin belgelerin işverenlerce düzenlenerek Kuruma verilmesinde, 30/10/1987 tarihli ve 19619 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği ile ek ve değişikliklerine dair Yönetmelik hükümleri esas alınır.

Yürürlükten Kaldırılan Hükümler

Madde 88- 30/10/1987 tarih ve 19619 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği ile ek ve değişiklikleri yürürlükten kaldırılmıştır.

Yürürlük

Madde 89- Bu Yönetmelik hükümleri 01/05/2004 tarihinde yürürlüğe girer.

Yürütme

Madde 90- Bu Yönetmelik hükümlerini Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı yürütür.

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

R.G. 17 Ocak 2004 - Sayı: 25349

YÜRÜTME VE İDARE BÖLÜMÜ

Tebliğler

**2821 Sayılı Sendikalar Kanunu Gereğince;
İşkollarındaki İşçi Sayıları ve Sendikaların Üye
Sayılarına İlişkin 2004 Ocak Ayı İstatistikleri
Hakkında Tebliğ**

İŞKOLU		TOPLAM İŞÇİ	SENDİKANIN ADI	DSY NO	ÜYE	
NO	ADI				SAYISI	%
01	Tarım ve orman. Avcılık ve balık.	114.736	ORMAN İŞ TARIM İŞ Ö. TARIM İŞ E. TARIM İŞ T.ORMAN İŞ	009 017 029 137 315	75590 41046 576 3142 692	
02	madencilik	122615	T. MADEN İŞ G. MADEN İŞ D. MADEN İŞ	004 014 251	49801 30515 1432	40,61 24,88 1,16
03	Petrol, kimya ve lastik	219699	PETROL İŞ LASTİK İŞ İLKİM İŞ	040 043 094	71922 39872 134	40,61 24,88 1,16
04	Gıda sanayi	328060	Ö.GIDA İŞ T.GIDA İŞ GIDA İŞ GIDA İŞ FINDIK İŞ	039 097 234 297 298	58607 173618 32845 154 1243	17,86 53,92 10,01 0,4 0,37
05	Şeker	27357	ŞEKER İŞ	001	26301	96,13
06	Dokuma	588821	ÖZ İPLİK İŞ TEKSİF GİYİM İŞ DOKU ÖRİŞ TÖBGİS TEKSTİL BATIS DOKUMA İŞ TEKSTİL SE.	010 015 125 173 205 242 302 307 314	74856 311718 479 1203 588 69811 2764 573 18	12,71 52,93 0,08 0,20 0,09 11,85 0,46 0,09 0,01
07	Deri	79576	DERİ İŞ	172	16273	20,44
08	Ağaç	78942	AĞAÇ İŞ Ö AĞAÇ İŞ YAPSAN İŞ ASİS	019 084 127 260	12352 7910 327 465	15,64 10,02 0,41 0,58
09	Kağıt	30359	SELÜLOZ İŞ TÜMKA İŞ	022 235	15416 3227	50,77 10,62
10	Basın ve yayın	42646	BASSIN İŞ BASIN İŞ	023 265	4344 3202	10,18 7,50

11	Banka ve sigorta	132149	BASS BANKSİS BASİSEN BANKSİSEN BANKSEN	031 035 044 095 244	15215 22069 57938 12105 15102	11,51 16,70 43,84 9,16 11,42
12	Çimento, toprak ve cam	142948	T. ÇİMSE İŞ KRİSTAL İŞ C. KERAMİK	007 076 258	57911 17407 14	40,51 12,17 0,01
13	Metal	597752	T. METAL ÇELİK İŞ B. METAL İŞ METSAN İŞ KALIP İŞ ÇESAN T. METAL İŞ	011 038 081 087 098 124 291	245169 87489 63529 506 320 168 1159	41,01 14,63 10,62 0,08 0,05 0,02 0,19
14	Gemi	10495	DOK GEMİ İŞ LİMTER İŞ	026 259	3956 1146	37,69 10,91
15	İnşaat	691299	YOL İŞ EVRİM İŞ İNSAN İŞ YAPI İŞ D. YAPI İŞ	006 100 129 168 261	159833 605 21147 102 17	23,12 0,08 3,05 0,01 0,01
16	Enerji	137206	TES İŞ Y.BES İŞ ENSAN İŞ	020 166 243	110228 3234 3615	80,33 2,35 2,63
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	108631	TÜMTİS NAKLİYAT İŞ	123 249	12885 12318	11,86 11,33
19	Demiryolu taşımacılığı	25982	DEMİRYOL İ.	012	21043	80,99
20	Deniz taşımacılığı	41518	T. DENİZ İŞ	052	12784	30,79
21	Hava taşımacılığı	27915	HAVA İŞ U. EMEK İŞ ULAŞSAN İŞ	037 292 305	12966 15 155	46,44 0,05 0,55
22	Ardıye ve antrepoculuk	21013	LİMAN İŞ DENİZ İŞ	008 058	6631 134	31,55 0,63
23	haberleşme	50826	T. HABER İŞ	21	50814	99,97

24	Sağlık	61692	SAĞLIK İŞ	018	13511	21,90
			D. SAĞLIK İŞ	240	719	1,16
			SIHHAT İŞ	268	1394	2,25
25	Konaklama ve eğlence yerleri	277309	TOLEYİS	089	39369	14,19
			MÜZİK SEN	224	1336	0,48
			OLEYİS	246	31246	11,26
			TURKON İŞ	268	17133	6,17
26	Mili savunma	31608	T. HARB İŞ	013	34235	108,31
27	Gazetecilik	10969	TGS	073	3560	32,45
			MEDYA SEN	296	370	3,37
28	Genel işler	418875	BELEDİYE İŞ	030	185105	44,19
			HİZMET İŞ	041	92800	22,15
			GENEL İŞ	252	69058	16,48
			KAPI SEN	271	79	0,01
			KONUT İŞ	276	537	0,12
			TEK GENEL	289	749	0,17
			Y. EMEK İŞ	299	18	0,01
			TEM İŞ S.	312	25	0,01
TOPLAM İŞÇİ		4.857.792	TOPLAM SENDİKALI 92800 İŞÇİ	2.806.927	57,78	

1) Bilgisayar dökümünde, 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) 234 Nolu GIDA-İŞ Sendikasının bu istatistik dönemindeki üye sayısı; T.C. Ankara 10. İş Mahkemesince verilen 2000/1261 Sayılı ihtiyati tedbir kararı gereğince Ocak 2000 İstatistiklerindeki üye sayısı olarak, işkolundaki işçi sayısı da yine Ocak 2000 İstatistiklerindeki işçi sayısı olarak yayımlanmıştır.

5) 84 Nolu ÖZ AĞAÇ-İŞ Sendikasının bu istatistik dönemindeki üye sayısı; T.C. Ankara 10. İş Mahkemesince verilen 2001/217 Sayılı ihtiyati tedbir kararı gereğince Ocak 2000 istatistiklerindeki üye sayısı olarak, işkolundaki işçi sayısı da yine Ocak 2000 istatistiklerindeki işçi sayısı olarak yayımlanmıştır.

6) 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.

7) 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. 20 Ocak 2004 - Sayı: 25352

YÜRÜTME VE İDARE BÖLÜMÜ

Yönetmelikler

İş Güvenliği ile Görevli Mühendis veya Teknik Elemanların Görev, Yetki ve Sorumlulukları ile Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığından:

BİRİNCİ BÖLÜM

Amaç, Kapsam, Dayanak ve Tanımlar

Amaç

Madde 1- Bu Yönetmeliğin amacı; iş güvenliği ile görevli mühendis veya teknik elemanların nitelikleri, sayısı, görev, yetki ve sorumlulukları, eğitimleri ve çalışma şartları ile ilgili usul ve esasları belirlemektir.

Kapsam

Madde 2- Bu Yönetmelik, sanayiden sayılan, devamlı olarak en az elli işçi çalıştıran ve altı aydan fazla sürekli işlerin yapıldığı işyerlerini kapsar.

Hukuki Dayanak

Madde 3- Bu Yönetmelik, 22/05/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanununun 82 nci maddesine dayanılarak hazırlanmıştır.

Tanımlar

Madde 4- Bu Yönetmelikte geçen;

Bakanlık: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığını,

Genel Müdürlük: İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü,

İş Güvenliği Uzmanı: Bakanlık tarafından sertifikalandırılmış, iş güvenliği ile görevli mühendis veya teknik elemanı,

Mühendis: Üniversitelerin kimya, makine, maden, jeoloji, metalürji, endüstri, elektrik, elektronik, inşaat, fizik, jeofizik,

bilgisayar, tekstil, petrol, uçak, gemi, çevre, gıda mühendisliği ve mimarlık bölümleri ile ziraat fakültelerinin tarım makineleri bölümünden mezun olanları,

Teknik Eleman: Üniversitelerin; iş sağlığı ve güvenliği bölümleri, kimyagerlik, fizik, jeofizik ve jeoloji bölümleri ile Teknik Eğitim Fakültelerinden mezun olanları, ifade eder.

İKİNCİ BÖLÜM

İşverenin ve Çalışanın Yükümlülükleri

İşverenin Yükümlülükleri

Madde 5- İşverenler, işyerlerinde sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamının tesis edilmesi, sağlık ve güvenlik risklerinin önlenmesi ve koruyucu hizmetlerin yürütülmesi için gerekli tedbirlerin belirlenmesi, bu tedbirlerin uygulanması ve uygulamaların izlenmesi işlerini yürütmek üzere; işyerinin risk grubuna ve işçi sayısına göre bir veya daha fazla iş güvenliği uzmanını görevlendirmek ve bu görevlerin yapılması için gerekli yer, araç-gereç ve personeli temin etmekle yükümlüdürler.

İşverenler, işyerinde görev yapan iş güvenliği uzmanının çalışma şartları ile yetki ve sorumlulukları konusunda çalışanları bilgilendirmekle yükümlüdür.

İşverenler, iş güvenliği uzmanının görevini etkili bir şekilde yapmasını sağlamak için işletme içinde gerekli planlama ve düzenlemeleri yapmasına imkan sağlar.

İşverenler, işyerinde başka bir görevi yürüten mühendis veya teknik elemanı iş güvenliği uzmanlığı sertifikasına sahip olması şartı ile iş güvenliği uzmanı olarak görevlendirebilirler. İş güvenliği uzmanlarının, bu Yönetmelikte belirtilen görevlerini eksiksiz olarak yerine getirebilmeleri için bu konu ile ilgili yeterli çalışma süresi sağlar. İş güvenliği uzmanları bu süre içerisinde başka bir işle görevlendirilemezler.

Çalışanın Yükümlülükleri

Madde 6- Çalışanlar, sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamının oluşması için bu konuda hazırlanan talimat ve prosedürlere uymakla yükümlüdürler.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

İş Güvenliği Uzmanının Nitelikleri

İş Güvenliği Uzmanının Nitelikleri

Madde 7- İş güvenliği uzmanı olarak görevlendirilecek mühendis veya teknik elemanların Bakanlıkça verilen iş güvenliği uzmanlık sertifikasına sahip olmaları gerekir.

Sertifika Sınıfları

Madde 8- İş Güvenliği Uzmanlığı Sertifika sınıfları aşağıda belirtilmiştir:

A Sınıfı İş Güvenliği Uzmanlığı Sertifikası;

a) İş sağlığı ve güvenliği alanında en az üç yıl teftiş yapmış iş müfettişleri ile Bakanlık İş Sağlığı ve Güvenliği Merkezi Müdürlüğünde iş sağlığı ve güvenliği alanında en az on yıl çalışmış mühendis veya teknik elemanlara istekleri halinde,

b) Kamu kurum ve kuruluşlarında veya özel sektörde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili olarak en az sekiz yıl görev yaptığını belgeleyen ve Bakanlıkça açılacak sertifika sınavda başarılı olan mühendis veya teknik elemanlara, verilir.

Sınavda başarılı olamayanlar ikinci kez sınava girme hakkına sahiptirler. Ancak, ikinci sınavda da başarılı olamayanlar üçüncü kez sınava girebilmek için sertifika eğitim programına katılmak zorundadırlar.

B Sınıfı İş Güvenliği Uzmanlığı Sertifikası;

Kamu kurum ve kuruluşlarında veya özel sektörde iş güvenliği ile ilgili olarak en az üç yıl görev yaptığını belgeleyen ve Bakanlıkça açılacak sertifika eğitim programına katılan ve sınavda başarılı olan mühendis veya teknik elemanlara verilir.

B Sınıfı İş Güvenliği Uzmanlığı Sertifikası ile en az üç yıl görev yaptıklarını belgeleyen mühendis veya teknik elemanlara, Bakanlıkça düzenlenen eğitime katılarak yapılacak sınavda başarılı olmak kaydı ile A Sınıfı İş Güvenliği Uzmanlığı Sertifikası verilir.

C Sınıfı İş Güvenliği Uzmanlığı Sertifikası;

Bakanlıkça düzenlenen sertifika eğitim programlarına katılan ve eğitim sonunda düzenlenecek sınavda başarılı olan mühendis veya teknik elemanlara verilir.

C Sınıfı İş Güvenliği Uzmanlığı Sertifikası ile en az üç yıl görev yaptıklarını belgeleyen ve Bakanlıkça düzenlenen eğitime katılarak yapılacak sınavda başarılı olanlara B Sınıfı İş Güvenliği Uzmanlığı Sertifikası verilir.

İş güvenliği uzmanlarının sertifikalarını aldıkları tarihten itibaren, 5 yıllık periyotlarla, Bakanlıkça düzenlenen bilgi yenileme eğitimine katılmaları zorunludur. Bu eğitime katılmayan iş güvenliği uzmanlarının sertifikaları geçersiz sayılır.

Eğitim ve Sınav

Madde 9- Mühendis veya teknik elemanların, işyerlerinde iş güvenliği uzmanı olarak görevlendirilebilmesi için gerekli olan sertifika eğitim programlarının hazırlanması, uygulanması, sınav komisyonunun teşekkülü ve sınavın yapılış şekli ile ilgili usul ve esaslar, İş Güvenliği Uzmanlığı Eğitim Komisyonu tarafından belirlenir. Eğitimin süresi, teorik ve pratik olarak 120 saatten az olamaz.

Komisyon; İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğünün başkanlığında, İş Teftiş Kurulu Başkanlığından iş sağlığı ve güvenliği alanında görevli bir müfettiş, İş Sağlığı ve Güvenliği Merkezinden teknik branşta bir eleman, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi, Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu ve en çok üyeye sahip işçi sendikaları konfederasyonundan birer üye ve Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı tarafından

görevlendirilecek iş güvenliği konusunda çalışmaları olan bir öğretim üyesinden oluşur.

Komisyon, her yıl Ocak ayında ilk olağan toplantısını yaparak yıllık çalışma programını belirler. Bakanlık gerektiğinde Komisyonu olağanüstü toplantıya çağırabilir. Toplantıların gündemi üyelere toplantı tarihinden 15 gün önce bildirilir. Komisyonun sekreteryası İşleri Genel Müdürlük tarafından yürütülür.

Komisyon, kararlarını salt çoğunlukla alır. Eşitlik halinde Başkanın oyu kararı belirler. Komisyon kararı, karar defterine yazılır ve üyeler tarafından imzalanır.

Komisyon tarafından belirlenen sertifika eğitim programı ve sınavı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi (ÇASGEM) tarafından yürütülür.

Görev Alanları

Madde 10- Sertifikaya sahip iş güvenliği uzmanlarından;

A Sınıfı Sertifikaya sahip olanlar bütün işyerlerinde,

B Sınıfı Sertifikaya sahip olanlar I inci, II inci, III üncü ve IV üncü risk gruplarında yer alan işyerlerinde,

C Sınıfı Sertifikaya sahip olanlar I inci, II inci ve III üncü risk gruplarında yer alan işyerlerinde,

görev yaparlar.

İşyerinde birden fazla iş güvenliği uzmanının görevlendirilmesi halinde, en az bir iş güvenliği uzmanında yukarıda belirtilen şartlar aranır.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

İş Güvenliği Uzmanlarının Çalışma Şartları, Görev, Yetki ve Sorumlulukları ve Görevlendirilmeleri

İş Güvenliği Uzmanının Hizmet Süresi

Madde 11- İş güvenliği uzmanları, bu Yönetmelikte belirtilen görevleri eksiksiz yerine getirmek için;

I inci Risk Grubunda yer alan işyerlerine; ayda en az 1 iş günü,

II nci Risk Grubunda yer alan işyerlerine; ayda en az 2 iş günü,

III üncü Risk Grubunda yer alan işyerlerine; ayda en az 3 iş günü,

IV üncü Risk Grubunda yer alan işyerlerine; ayda en az 4 iş günü,

V inci Risk Grubunda yer alan işyerlerine; ayda en az 5 iş günü,

gitmek zorundadırlar.

Bir iş güvenliği uzmanı, yukarıda belirtilen sürelere uymak kaydı ile, en fazla on işyeri ile sözleşme yapabilir.

İşyerlerinin iş sağlığı ve güvenliği açısından hangi risk grubuna gireceği hususunda, 16/12/2003 tarihli ve 25318 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan, İşyeri Sağlık Birimleri ve İşyeri Hekimlerinin Görevleri ile Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmeliğin 21 inci maddesinin dördüncü fıkrası uyarınca belirlenen risk grupları esas alınır.

İş Güvenliği Uzmanının Görevleri

Madde 12- İş güvenliği uzmanı aşağıda belirtilen görevleri yerine getirmekle yükümlüdür:

a) İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatına uygun olarak işyerinde gerekli çalışmaların yapılmasını sağlamak,

b) İşyerindeki tehlikelerin tanımlanmasını ve risk değerlendirmesinin yapılmasını, tehlikelerin ortadan kaldırılmasını ve risklerin kontrol altına alınmasını sağlamak için önerilerde bulunmak, bu hususlarla ilgili işverene rapor vermek,

c) İşin ve işyerinin özelliklerine uygun olarak tehlikeleri kaynağında yok etmeye yönelik tedbirlere öncelik vererek gerekirse ölçümlere dayalı değerlendirme yapmak, alınması gerekli güvenlik önlemleri konusunda, çalışanların veya temsilcilerinin görüşünü de alarak işverene önerilerde bulunmak ve uygulamaların takibini yapmak,

d) İşyerinde yapılacak periyodik kontrol, bakım ve ölçümleri planlamak, hazırlanan planların uygulanmasını sağlamak,

e) Risk değerlendirme sonuçlarını da dikkate alarak, ani veya yakın tehlike durumları ve kazaların potansiyelini tanımlayan ve bunlara ilişkin risklerin nasıl önleneceğini gösteren acil durum planlarını hazırlamak ve gerekli tatbikatların yapılmasını sağlamak,

f) Yangın ve patlamaların önlenmesi, yangın ve patlama durumunda önlemlerin alınması, yangından korunma teçhizatı ve araçlarının kontrol edilmesi, yangın ekiplerinin oluşturulması, yangın tatbikatı gibi yangından korunma ve yangınla mücadele çalışmalarını yönetmek ve ilgili kayıtların tutulmasını sağlamak,

g) İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu toplantılarına katılmak, kurula işyerinin sağlık ve güvenlik durumu ile ilgili bilgi vermek ve önerilerde bulunmak,

h) İşyeri Sağlık Birimi ile işbirliği içinde çalışarak işyerinin sağlık ve güvenlik durumunu, işyerinde olabilecek kaza ve meslek hastalıklarını işyeri hekimi ile değerlendirmek ve değerlendirme sonuçlarına göre önleyici faaliyet planlarını yapmak ve uygulanmasını sağlamak,

i) İşyerinde meydana gelen kaza veya meslek hastalıklarının tekrarlanmaması için inceleme ve araştırma yaparak düzeltici faaliyet planlarını yapmak ve uygulanmasını sağlamak,

j) İşyerinde yapılan inceleme ve araştırmalar için yöntemler geliştirmek, bu yöntemlerle ilgili çalışanları bilgilendirmek, her incelemeden sonra inceleme formlarını doldurmak ve gereği için işverene bildirerek sonuçlarını takip etmek, formların değerlendirme ve izlenmesi amacıyla muhafazasını sağlamak,

k) İşyerine yeni bir sistem kurulması veya makine ya da cihaz alınması halinde; kurulacak sistem veya alınacak makine ya da cihaz ile ilgili olarak risk değerlendirmesi yaparak sağlık ve güvenlik yönünden aranan özellikleri belirlemek ve bu özelliklere uygun sistemin kurulması, makine veya cihazın alınması için işverene rapor vermek,

l) Uygun nitelikteki kişisel koruyucuların seçimi, sağlanması, kullanılması, bakımı ve test edilmesi ile ilgili bilgi ve önerileri hakkında işverene rapor vermek,

m) İşyerinde sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamının oluşturulması ve geliştirilmesi amacıyla verilecek eğitim kimlere verileceği, kapsamı, kimlerin vereceği, süresi ve eğitimin sürekliliğinin sağlanması konusunda işverene önerilerde bulunmak.

İş Güvenliği Uzmanının Yetkileri

Madde 13- İş güvenliği uzmanı, bağımsız çalışma ilkesi uyarınca bu Yönetmelik hükümlerini yerine getirirken hiçbir şekilde engellenemez, görevini yapmaktan alıkonulamaz.

İşyerinde çalışanların yaşamı ile ilgili yakın tehlike oluşturan bir husus tespit ettiğinde derhal üst yönetimi bilgilendirerek işin geçici olarak durdurulmasını sağlar.

Üretim planlamalarında karar alma sürecine katılır.

Görevi gereği işyerinin bütün bölümlerinde iş sağlığı ve güvenliği konusunda inceleme, araştırma ve çalışanlarla görüşme yapar.

Gerektiğinde konu ile ilgili kurum veya kuruluşlar ile işbirliği yapar.

İş Güvenliği Uzmanının Sorumlulukları

Madde 14- İş güvenliği uzmanları;

- a) Yönetmelikte belirtilen görevlerini yapmakla,
- b) Bu görevlerini yaparken, işin normal akışını mümkün olduğu kadar aksatmamak, durdurmamak, güçleştirmemek, verimli bir çalışma ortamının sağlanmasına katkıda bulunmakla,
- c) İşverenin ve işyerinin meslek sırları, ekonomik ve ticari durumları ile ilgili bilgileri gizli tutmakla, sorumludurlar.

İş Güvenliği Uzmanının Görevlendirilmesi

Madde 15- İşverenler, bu Yönetmelikte belirtilen niteliklere haiz iş güvenliği uzmanı veya uzmanları ile sözleşme yaparlar. Yapılan sözleşmenin bir nüshası Genel Müdürlüğe gönderilir.

Sözleşme, ekteki örneğe uygun olarak düzenlenir.

I inci, II nci ve III üncü Risk Gruplarında yer alan ve 500 ve daha fazla işçi çalıştırılan işyerlerinde tam gün çalışacak en az bir iş güvenliği uzmanı görevlendirilir.

IV üncü ve V inci Risk Gruplarında yer alan ve 300 ve daha fazla işçi çalıştırılan işyerlerinde tam gün çalışacak en az bir iş güvenliği uzmanı görevlendirilir.

Görevlendirilecek iş güvenliği uzmanlarının, işyerinde yapılan esas işin niteliğine uygun meslekten olmasına özen gösterilir.

Bildirim Yükümlülüğü

Madde 16- Sözleşmenin herhangi bir nedenle geçerliliğini yitirmesi halinde, bu durum taraflarca üç iş günü içinde Genel Müdürlüğe bildirilir.

BEŞİNCİ BÖLÜM

Son Hükümler

Geçici Madde 1- Bu Yönetmeliğin yayımı tarihinden itibaren bir yıl süre ile iş güvenliği ile görevli mühendis veya teknik elemanlar için iş güvenliği uzmanlığı sertifikası şartı aranmaz.

Yürürlük

Madde 17- Bu Yönetmelik, yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

Yürütme

Madde 18- Bu Yönetmelik hükümlerini Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı yürütür.

EK

İŞ GÜVENLİĞİ UZMANLIĞI SÖZLEŞMESİ

İşyerinin;

Ünvanı:

Adresi:

Tel:

Fax:

e-posta:

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Bölge Sicil no:

SSK sicil no:

Faaliyet alanı:

Yer aldığı risk grubu:

Çalışan işçi sayısı:

İş Güvenliği Uzmanının;

Adı soyadı:

Mesleği:

Diploma no:

Sertifika sınıfı ve no:

Çalışma süresi:

Adres:

Tel:

Fax:

e-posta:

Çalıştığı diğer işyerlerinin;

Ünvanı:

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Bölge Sicil no:

SSK sicil no:

Özel Hükümler:

Tarih

İşveren

İş Güvenliği Uzmanı

İmza

İmza

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

DÜZELTME

Sosyal Sigortalar Kurumu Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği ile İlgili Düzeltme

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığından:

16/1/2004 tarihli ve 25348 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan, "Sosyal Sigortalar Kurumu Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği'nin; 38 inci maddesinin (c) bendinin (Resmî Gazete Sayfa: 40) beşinci paragrafının sonuna "yapılır." ibaresi eklenmiştir.

Düzeltilir.

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

R.G. 23 Ocak 2004 - Sayı: 25355

YASAMA BÖLÜMÜ

Kanun

Elektronik İmza Kanunu

Kanun No. 5070

Kabul Tarihi: 15.01.2004

BİRİNCİ KISIM

Amaç, Kapsam ve Tanımlar

Amaç

MADDE 1.- Bu Kanunun amacı, elektronik imzanın hukuki ve teknik yönleri ile kullanımına ilişkin esasları düzenlemektir.

Kapsam

MADDE 2.- Bu Kanun, elektronik imzanın hukuki yapısını, elektronik sertifika hizmet sağlayıcılarının faaliyetlerini ve her alanda elektronik imzanın kullanımına ilişkin işlemleri kapsar.

Tanımlar

MADDE 3.- Bu Kanunda geçen;

a) Elektronik veri: Elektronik, optik veya benzeri yollarla üretilen, taşınan veya saklanan kayıtları,

b) Elektronik imza: Başka bir elektronik veriye eklenen veya elektronik veriyle mantıksal bağlantısı bulunan ve kimlik doğrulama amacıyla kullanılan elektronik veriyi,

c) İmza sahibi: Elektronik imza oluşturmak amacıyla bir imza oluşturma aracını kullanan gerçek kişiyi,

d) İmza oluşturma verisi: İmza sahibine ait olan, imza sahibi tarafından elektronik imza oluşturma amacıyla kullanılan ve bir eşi daha olmayan şifreler, kriptografik gizli anahtarlar gibi verileri,

e) İmza oluşturma aracı: Elektronik imza oluşturmak üzere, imza oluşturma verisini kullanan yazılım veya donanım aracını,

f) İmza doğrulama verisi: Elektronik imzayı doğrulamak için kullanılan şifreler, kriptografik açık anahtarlar gibi verileri,

g) İmza doğrulama aracı: Elektronik imzayı doğrulamak amacıyla imza doğrulama verisini kullanan yazılım veya donanım aracını,

h) Zaman damgası: Bir elektronik verinin, üretildiği, değiştirildiği, gönderildiği, alındığı ve/veya kaydedildiği zamanın tespit edilmesi amacıyla, elektronik sertifika hizmet sağlayıcısı tarafından elektronik imzayla doğrulanan kaydı,

ı) Elektronik sertifika: İmza sahibinin imza doğrulama verisini ve kimlik bilgilerini birbirine bağlayan elektronik kaydı,

j) Kurum: Telekomünikasyon Kurumunu,

İfade eder.

İKİNCİ KISIM

Güvenli Elektronik İmza ve Sertifika Hizmetleri

BİRİNCİ BÖLÜM

Güvenli Elektronik İmza, Güvenli Elektronik İmza Oluşturma ve Doğrulama Araçları

Güvenli elektronik imza

MADDE 4.- Güvenli elektronik imza;

a) Münhasıran imza sahibine bağlı olan,

b) Sadece imza sahibinin tasarrufunda bulunan güvenli elektronik imza oluşturma aracı ile oluşturulan,

c) Nitelikli elektronik sertifikaya dayanarak imza sahibinin kimliğinin tespitini sağlayan,

d) İmzalanmış elektronik veride sonradan herhangi bir değişiklik yapıp yapılmadığının tespitini sağlayan,

Elektronik imzadır.

Güvenli elektronik imzanın hukuki sonucu ve uygulama alanı

MADDE 5.- Güvenli elektronik imza, elle atılan imza ile aynı hukuki sonucu doğurur.

Kanunların resmi şekle veya özel bir merasime tabi tuttuğu hukuki işlemler ile teminat sözleşmeleri güvenli elektronik imza ile gerçekleştirilemez.

Güvenli elektronik imza oluşturma araçları

MADDE 6.- Güvenli elektronik imza oluşturma araçları;

a) Ürettiği elektronik imza oluşturma verilerinin kendi aralarında bir eşi daha bulunmamasını,

b) Üzerinde kayıtlı olan elektronik imza oluşturma verilerinin araç dışına hiçbir biçimde çıkarılamamasını ve gizliliğini,

c) Üzerinde kayıtlı olan elektronik imza oluşturma verilerinin, üçüncü kişilerce elde edilememesini, kullanılamamasını ve elektronik imzanın sahteciliğe karşı korunmasını,

d) İmzalanacak verinin imza sahibi dışında değiştirilememesini ve bu verinin imza sahibi tarafından imzanın oluşturulmasından önce görülebilmesini,

Sağlayan imza oluşturma araçlarıdır.

Güvenli elektronik imza doğrulama araçları

MADDE 7.- Güvenli elektronik imza doğrulama araçları;

a) İmzanın doğrulanması için kullanılan verileri, değiştirmeksizin doğrulama yapan kişiye gösteren,

b) İmza doğrulama işlemini güvenilir ve kesin bir biçimde çalıştıran ve doğrulama sonuçlarını değiştirmeksizin doğrulama yapan kişiye gösteren,

c) Gerektiğinde, imzalanmış verinin güvenilir bir biçimde gösterilmesini sağlayan,

d) İmzanın doğrulanması için kullanılan elektronik sertifikanın doğruluğunu ve geçerliliğini güvenilir bir biçimde tespit ederek sonuçlarını değiştirmeksizin doğrulama yapan kişiye gösteren,

e) İmza sahibinin kimliğini değiştirmeksizin doğrulama yapan kişiye gösteren,

f) İmzanın doğrulanması ile ilgili şartlara etki edecek değişikliklerin tespit edilebilmesini sağlayan,

İmza doğrulama araçlarıdır.

İKİNCİ BÖLÜM

Elektronik Sertifika Hizmet Sağlayıcısı, Nitelikli Elektronik Sertifika ve Yabancı Elektronik Sertifikalar

Elektronik sertifika hizmet sağlayıcısı

MADDE 8.- Elektronik sertifika hizmet sağlayıcısı, elektronik sertifika, zaman damgası ve elektronik imzalarla ilgili hizmetleri sağlayan kamu kurum ve kuruluşları ile gerçek veya özel hukuk tüzel kişilerdir. Elektronik sertifika hizmet sağlayıcısı, Kuruma yapacağı bildirimden iki ay sonra faaliyete geçer.

Elektronik sertifika hizmet sağlayıcısı yapacağı bildirimde;

a) Güvenli ürün ve sistemleri kullanmak,

b) Hizmeti güvenilir bir biçimde yürütmek,

c) Sertifikaların taklit ve tahrif edilmesini önlemekle ilgili her türlü tedbiri almak, İle ilgili şartları sağladığını ayrıntılı bir biçimde gösterir.

Kurum, yukarıdaki şartlardan birinin eksikliği veya yerine getirilmediğini tespit ederse, bu eksikliklerin giderilmesi için, elektronik sertifika hizmet sağlayıcısına bir ayı geçmemek üzere bir süre verir, bu süre içinde elektronik sertifika hizmet sağlayıcısının faaliyetlerini durdurur. Sürenin sonunda eksikliklerin giderilmemesi halinde elektronik sertifika hizmet sağlayıcısının faaliyetine son verir. Kurumun bu kararlarına karşı 19 uncu maddenin ikinci fıkrası hükümleri gereğince itiraz edilebilir.

Elektronik sertifika hizmet sağlayıcılarının faaliyetlerinin devamı sırasında bu maddede gösterilen şartları kaybetmeleri halinde de yukarıdaki fıkra hükümleri uygulanır.

Elektronik sertifika hizmet sağlayıcıları, Kurumun belirleyeceği ücret alt ve üst sınırlarına uymak zorundadır.

Nitelikli elektronik sertifika

MADDE 9.- Nitelikli elektronik sertifikada;

a) Sertifikanın "nitelikli elektronik sertifika" olduğuna dair bir ibarenin,

b) Sertifika hizmet sağlayıcısının kimlik bilgileri ve kurulduğu ülke adının,

c) İmza sahibinin teşhis edilebileceği kimlik bilgilerinin,

d) Elektronik imza oluşturma verisine karşılık gelen imza doğrulama verisinin,

e) Sertifikanın geçerlilik süresinin başlangıç ve bitiş tarihlerinin,

f) Sertifikanın seri numarasının,

g) Sertifika sahibi diğer bir kişi adına hareket ediyorsa bu yetkisine ilişkin bilginin,

h) Sertifika sahibi talep ederse mesleki veya diğer kişisel bilgilerinin,

ı) Varsa sertifikanın kullanım şartları ve kullanılacağı işlemlerdeki maddi sınırlamalara ilişkin bilgilerin,

j) Sertifika hizmet sağlayıcısının sertifikada yer alan bilgileri doğrulayan güvenli elektronik imzasının,

Bulunması zorunludur.

Elektronik sertifika hizmet sağlayıcısının yükümlülükleri

MADDE 10.- Elektronik sertifika hizmet sağlayıcısı;

a) Hizmetin gerektirdiği nitelikte personel istihdam etmekle,

b) Nitelikli sertifika verdiği kişilerin kimliğini resmi belgelere göre güvenilir bir biçimde tespit etmekle,

c) Sertifika sahibinin diğer bir kişi adına hareket edebilme yetkisi, mesleki veya diğer kişisel bilgilerinin sertifikada bulunması durumunda, bu bilgileri de resmi belgelere dayandırarak güvenilir bir biçimde belirlemekle,

d) İmza oluşturma verisinin sertifika hizmet sağlayıcısı tarafından veya sertifika talep eden kişi tarafından sertifika hizmet sağlayıcısına ait yerlerde üretilmesi durumunda bu işlemin gizliliğini sağlamak veya sertifika hizmet sağlayıcısının sağladığı araçlarla üretilmesi durumunda, bu işlemin güvenliğini sağlamakla,

e) Sertifikanın kullanımına ilişkin özelliklerin ve uyumsuzlukların çözüm yolları ile ilgili şartların ve kanunlarda öngörülen sınırlamalar saklı kalmak üzere güvenli elektronik imzanın elle atılan imza ile eşdeğer olduğu hakkında sertifika talep eden kişiyi sertifikanın tesliminden önce yazılı olarak bilgilendirmekle,

f) Sertifikada bulunan imza doğrulama verisine karşılık gelen imza oluşturma verisini başkasına kullanmaması konusunda, sertifika sahibini yazılı olarak uyarmak ve bilgilendirmekle,

g) Yaptığı hizmetlere ilişkin tüm kayıtları yönetmelikle belirlenen süreyle saklamakla,

h) Faaliyetine son vereceği tarihten en az üç ay önce durumu Kuruma ve elektronik sertifika sahibine bildirmekle,

Yükümlüdür.

Elektronik sertifika hizmet sağlayıcısı üretilen imza oluşturma verisinin bir kopyasını alamaz veya bu veriyi saklayamaz.

Nitelikli elektronik sertifikaların iptal edilmesi

MADDE 11.- Elektronik sertifika hizmet sağlayıcısı;

a) Nitelikli elektronik sertifika sahibinin talebi,

b) Sağladığı nitelikli elektronik sertifikaya ilişkin veri tabanında bulunan bilgilerin sahteliğinin veya yanlışlığının ortaya çıkması veya bilgilerin değişmesi,

c) Nitelikli elektronik sertifika sahibinin fiil ehliyetinin sınırlandırılmasının, iflasının veya gapliliğinin ya da ölümünün öğrenilmesi,

Durumunda vermiş olduğu nitelikli elektronik sertifikaları derhal iptal eder.

Elektronik sertifika hizmet sağlayıcısı, nitelikli elektronik sertifikaların iptal edildiği zamanın tam olarak tespit edilmesine imkan veren ve üçüncü kişilerin hızlı ve güvenli bir biçimde ulaşabileceği bir kayıt oluşturur.

Elektronik sertifika hizmet sağlayıcısı, faaliyetine son vermesi ve vermiş olduğu nitelikli elektronik sertifikaların başka bir elektronik sertifika hizmet sağlayıcısı tarafından kullanımının sağlanamaması durumunda vermiş olduğu nitelikli elektronik sertifikaları derhal iptal eder.

Elektronik sertifika hizmet sağlayıcısının faaliyetine Kurum tarafından son verilmesi halinde Kurum, faaliyetine son verilen elektronik sertifika hizmet sağlayıcısının vermiş olduğu nitelikli elektronik sertifikaların başka bir elektronik sertifika hizmet sağlayıcısına devredilmesine karar verir ve durumu ilgililere duyurur.

Elektronik sertifika hizmet sağlayıcısı geçmişe yönelik olarak nitelikli elektronik sertifika iptal edemez.

Bilgilerin korunması

MADDE 12.- Elektronik sertifika hizmet sağlayıcısı;

a) Elektronik sertifika talep eden kişiden, elektronik sertifika vermek için gerekli bilgiler hariç bilgi talep edemez ve bu bilgileri kişinin rızası dışında elde edemez,

b) Elektronik sertifika sahibinin izni olmaksızın sertifikayı üçüncü kişilerin ulaşabileceği ortamlarda bulunduramaz,

c) Elektronik sertifika talep eden kişinin yazılı rızası olmaksızın üçüncü kişilerin kişisel verileri elde etmesini engeller. Bu bilgileri sertifika sahibinin onayı olmaksızın üçüncü kişilere iletemez ve başka amaçlarla kullanamaz.

Hukuki sorumluluk

MADDE 13.- Elektronik sertifika hizmet sağlayıcısının, elektronik sertifika sahibine karşı sorumluluğu genel hükümlere tabidir.

Elektronik sertifika hizmet sağlayıcısı, bu Kanun veya bu Kanuna dayanılarak çıkarılan yönetmelik hükümlerinin ihlali suretiyle üçüncü kişilere verdiği zararları tazminle yükümlüdür. Elektronik sertifika hizmet sağlayıcısı kusursuzluğunu ispat ettiği takdirde tazminat ödeme yükümlülüğü doğmaz.

Elektronik sertifika hizmet sağlayıcısı, söz konusu yükümlülük ihlalinin istihdam ettiği kişilerin davranışına

dayanması halinde de zarardan sorumlu olup, elektronik sertifika hizmet sağlayıcısı, bu sorumluluğundan, Borçlar Kanununun 55 inci maddesinde öngörülen türden bir kurtuluş kanıtı getirerek kurtulamaz.

Nitelikli elektronik sertifikanın içerdiği kullanım ve maddi kapsamına ilişkin sınırlamalar hariç olmak üzere, elektronik sertifika hizmet sağlayıcısının üçüncü kişilere ve nitelikli elektronik imza sahibine karşı sorumluluğunu ortadan kaldıran veya sınırlandıran her türlü şart geçersizdir.

Elektronik sertifika hizmet sağlayıcısı, bu Kanundan doğan yükümlülüklerini yerine getirmemesi sonucu doğan zararların karşılanması amacıyla sertifika mali sorumluluk sigortası yaptırmak zorundadır. Sigortaya ilişkin usul ve esaslar Hazine Müsteşarlığının görüşü alınarak Kurum tarafından çıkarılacak yönetmelikle belirlenir.

Bu maddede öngörülen sertifika mali sorumluluk sigortası Türkiye'de ilgili branşta çalışmaya yetkili olan sigorta şirketleri tarafından yapılır. Bu sigorta şirketleri sertifika mali sorumluluk sigortasını yapmakla yükümlüdürler. Bu yükümlülüğe uymayan sigorta şirketlerine Hazine Müsteşarlığınca sekizmilyar lira idari para cezası verilir. Bu para cezasının tahsilinde ve cezaya itiraz usulünde 18 inci madde hükümleri uygulanır.

Elektronik sertifika hizmet sağlayıcısı, nitelikli elektronik sertifikayı elektronik imza sahibine sigorta ettirerek teslim etmekle yükümlüdür.

Yabancı elektronik sertifikalar

MADDE 14.- Yabancı bir ülkede kurulu bir elektronik sertifika hizmet sağlayıcısı tarafından verilen elektronik sertifikaların hukuki sonuçları milletlerarası anlaşmalarla belirlenir.

Yabancı bir ülkede kurulu bir elektronik sertifika hizmet sağlayıcısı tarafından verilen elektronik sertifikaların, Türkiye'de kurulu bir elektronik sertifika hizmet sağlayıcısı tarafından kabul edilmesi durumunda, bu elektronik sertifikalar nitelikli elektronik sertifika sayılır. Bu elektronik sertifikaların kullanılması sonucunda doğacak zararlardan, Türkiye'deki elektronik sertifika hizmet sağlayıcısı da sorumludur.

ÜÇÜNCÜ KISIM

Denetim ve Ceza Hükümleri

Denetim

MADDE 15.- Elektronik sertifika hizmet sağlayıcılarının bu Kanunun uygulanmasına ilişkin faaliyet ve işlemlerinin denetimi Kurumca yerine getirilir.

Kurum, gerekli gördüğü zamanlarda elektronik sertifika hizmet sağlayıcılarını denetleyebilir. Denetleme sırasında, denetleme yapmaya yetkili görevliler tarafından her türlü defter, belge ve kayıtların verilmesi, yönetim yerleri, binalar ve eklentilerine girme, yazılı ve sözlü bilgi alma, örnek alma ve işlem ve hesapları denetleme isteminin elektronik sertifika hizmet sağlayıcıları ve ilgililer tarafından yerine getirilmesi zorunludur.

İmza oluşturma verilerinin izinsiz kullanımı

MADDE 16.- Elektronik imza oluşturma amacı ile ilgili kişinin rızası dışında; imza oluşturma verisi veya imza oluşturma aracını elde eden, veren, kopyalayan ve bu araçları yeniden oluşturanlar ile izinsiz elde edilen imza oluşturma araçlarını kullanarak izinsiz elektronik imza oluşturanlar bir yıldan üç yıla kadar hapis ve beşyüz milyon liradan aşağı olmamak üzere ağır para cezasıyla cezalandırılırlar.

Yukarıdaki fıkrada işlenen suçlar elektronik sertifika hizmet sağlayıcısı çalışanları tarafından işlenirse bu cezalar yarısına kadar artırılır. Bu maddedeki suçlar nedeniyle oluşan zarar ayrıca tazmin ettirilir.

Elektronik sertifikalarda sahtekarlık

MADDE 17.- Tamamen veya kısmen sahte elektronik sertifika oluşturanlar veya geçerli olarak oluşturulan elektronik sertifikaları taklit veya tahrif edenler ile yetkisi olmadan elektronik sertifika oluşturanlar veya bu elektronik sertifikaları bilerek kullananlar, fiilleri başka bir suç oluştursa bile ayrıca, iki yıldan beş yıla kadar hapis ve birmilyar liradan aşağı olmamak üzere ağır para cezasıyla cezalandırılırlar.

Yukarıdaki fıkrada işlenen suçlar elektronik sertifika hizmet sağlayıcısı çalışanları tarafından işlenirse bu cezalar yarısına kadar artırılır.

Bu maddedeki suçlar nedeniyle oluşan zarar ayrıca tazmin ettirilir.

İdari para cezaları

MADDE 18.- Bu Kanunun;

a) 10 uncu maddesindeki yükümlülüklerinden herhangi birini yerine getirmeyen elektronik sertifika hizmet sağlayıcısına onmilyar lira,

b) 11 inci maddesindeki yükümlülüklerden herhangi birini yerine getirmeyen elektronik sertifika hizmet sağlayıcısına sekizmilyar lira,

c) 12 nci maddesi hükümlerine aykırı hareket edenler hakkında onmilyar lira,

d) 13 üncü maddesinin beş ve yedinci fıkralarındaki yükümlülükleri yerine getirmeyen elektronik sertifika hizmet sağlayıcısına sekizmilyar lira,

e) 15 inci maddesi hükmüne aykırı hareket eden elektronik sertifika hizmet sağlayıcısına yirmimilyar lira,

İdari para cezası Telekomünikasyon Kurulu tarafından verilir. Verilen para cezalarına dair kararlar ilgililere 7201 sayılı Tebligat Kanunu hükümlerine göre tebliğ edilir. Bu cezalara karşı tebliğ tarihinden itibaren en geç yedi gün içinde yetkili idare mahkemesine itiraz edilebilir. İtiraz, verilen cezanın yerine getirilmesini durdurmaz. İtiraz, zaruret görülmeyen hallerde, evrak üzerinden inceleme yapılarak en kısa sürede sonuçlandırılır. İtiraz üzerine verilen kararlara karşı Bölge İdare Mahkemesine

başvurulabilir. Bölge İdare Mahkemesinin verdiği kararlar kesindir. Bu Kanuna göre verilen idari para cezaları, Kurumun bildirimi üzerine 6183 sayılı Amme Alacaklarının Tahsil Usulü Hakkında Kanun hükümlerine göre Maliye Bakanlığınca tahsil olunur.

İdari nitelikteki suçların tekrarı ve kapatma

MADDE 19.- 18 inci maddedeki suçları işleyenlerin bu suçları işledikleri tarihten itibaren geriye doğru üç yıl içinde ikinci kez işlemeleri halinde para cezaları iki kat olarak uygulanır, üçüncü kez işlemeleri halinde ise Kurum tarafından elektronik sertifika hizmet sağlayıcıları hakkında kapatma cezası verilir.

Kapatma cezası verilmesine ilişkin karar 7201 sayılı Tebliğat Kanununa göre ilgililere tebliğ edilir. Bu karara karşı tebliğ tarihinden itibaren en geç yedi gün içinde yetkili idare mahkemesine itiraz edilebilir. İtiraz, yetkili makam tarafından verilen kapatma kararının yerine getirilmesini durdurmaz. İtiraz, zaruret görülmeyen hallerde, evrak üzerinden inceleme yapılarak en kısa sürede sonuçlandırılır. İtiraz üzerine verilen kararlara karşı Bölge İdare Mahkemesine başvurulabilir. Bölge İdare Mahkemesinin verdiği kararlar kesindir.

DÖRDÜNCÜ KISIM

Çeşitli Hükümler

Yönetmelik

MADDE 20.- Bu Kanunun 6, 7, 8, 10, 11 ve 14 üncü maddelerinin uygulanmasına ilişkin usul ve esaslar, Kanunun yürürlük tarihinden itibaren altı ay içinde ilgili kurum ve kuruluşların görüşleri alınarak Kurum tarafından çıkarılacak yönetmeliklerle düzenlenir.

Kamu kurum ve kuruluşları hakkında uygulanmayacak hükümler

MADDE 21.- Bu Kanunun 8 inci maddesinin dört ve beşinci fıkraları ile 15 ve 19 uncu maddesi hükümleri, elektronik sertifika hizmet sağlama faaliyeti yerine getiren kamu kurum ve kuruluşları hakkında uygulanmaz.

MADDE 22.- 22.04.1926 tarihli ve 818 sayılı Borçlar Kanununun 14 üncü maddesinin birinci fıkrasına aşağıdaki cümle eklenmiştir.

Güvenli elektronik imza elle atılan imza ile aynı ispat gücünü haizdir.

MADDE 23.- 18.06.1927 tarihli ve 1086 sayılı Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanununa 295 inci maddeden sonra gelmek üzere aşağıdaki 295/A maddesi eklenmiştir.

MADDE 295/A- Usulüne göre güvenli elektronik imza ile oluşturulan elektronik veriler senet hükmündedir. Bu veriler aksi ispat edilinceye kadar kesin delil sayılırlar.

Dava sırasında bir taraf kendisine karşı ileri sürülen ve güvenli elektronik imza ile oluşturulmuş veriyi inkar ederse, bu Kanunun 308 inci maddesi kıyas yoluyla uygulanır.

MADDE 24.- 05.04.1983 tarihli ve 2813 sayılı Telsiz Kanununun 7 nci maddesinin birinci fıkrasına aşağıdaki (m) bendi eklenmiş ve mevcut (m) bendi (n) bendi olarak teselsül ettirilmiştir.

m) Elektronik İmza Kanunu ile verilen görevleri yerine getirmek,

Yürürlük

MADDE 25.- Bu Kanun yayımı tarihinden altı ay sonra yürürlüğe girer.

Yürütme

MADDE 26.- Bu Kanun hükümlerini Bakanlar Kurulu yürütür.

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

R.G. 25 Ocak 2004 - Sayı: 25357

YÜRÜTME VE İDARE BÖLÜMÜ

Milletlerarası Sözleşme

Mürettebatın Gemide Barınmasına İlişkin (İlave Hükümler) 133 Sayılı Sözleşme'nin Onaylanması Hakkında Karar

Karar Sayısı: 2004/6740

Bakanlar Kurulundan:

02/10/2003 tarihli ve 4973 sayılı Kanunla onaylanması uygun bulunan ekli "Mürettebatın Gemide Barınmasına İlişkin (İlave Hükümler) 133 sayılı Sözleşme'nin onaylanması; Dışişleri Bakanlığı'nın 29/12/2003 tarihli ve DHGY/543915 sayılı yazısı üzerine, 31/05/1963 tarihli ve 244 sayılı Kanunun 3 üncü maddesine göre, Bakanlar Kurulu'nca 08/01/2004 tarihinde kararlaştırılmıştır.

Ahmet Necdet SEZER

CUMHURBAŞKANI

Mürettebatın Gemide Barınmasına İlişkin (İlave Hükümler) 133 Sayılı Sözleşme

Uluslararası Çalışma Örgütü Genel Konferansı,

Uluslararası Çalışma Bürosu Yönetim Kurulunun daveti üzerine, 14 Ekim 1970 tarihinde Cenevre'de yaptığı Ellibeşinci Oturumunda,

Mürettebatın Barınmasına İlişkin Sözleşmenin 1949 (Revize) gemide kamaralar, yemekhaneler ve dinlenme salonları, havalandırma, ısıtma, aydınlatma ve temizleme yerleri gibi konulara ilişkin olarak ayrıntılı kuralları belirlediğini kaydederek:

Modern gemilerin hem yapım, hem de işletmelerinin hızlı değişen özellikleri karşısında mürettebatın barınması konusunda yeni iyileştirmeler yapabileceğine hükmederek;

Oturum gündeminin ikinci maddesinde yer alan mürettebatın barınmasına ilişkin değişik önerilerin kabulüne karar vererek;

Bu önerilerin 1949 tarihli Mürettebatın Barınmasına İlişkin Sözleşmeyi (Revize) tamamlayan uluslararası bir sözleşme şeklini alması gerektiğine hükmederek,

Mürettebatın Barınmasına İlişkin Sözleşme, (İlave Hükümler) 1970 olarak adlandırılacak olan aşağıdaki Sözleşmeyi bu bindoküzyetmiş yılının otuz Kasım günü kabul etmiştir.

BÖLÜM 1

GENEL HÜKÜMLER

Madde 1

1. Bu Sözleşme, mülkiyeti kamu veya özel şahıslara ait ticari amaçlı yük veya yolcu taşımacılığı yapan veya başka herhangi bir ticari amaçla kullanılan, bu Sözleşmenin yürürlükte bulunduğu bir ülkede kayıtlı olan ve Sözleşmenin bu ülke için yürürlüğe girdiği tarihte veya bu tarihten sonra omurgası konmuş olan veya inşası buna yakın bir aşamada bulunan her tür açık deniz gemisine uygulanır.

2. Ulusal yasalar veya yönetmelikler bir geminin bu Sözleşmenin amaçları bakımından hangi durumda açık deniz gemisi olarak kabul edileceğini belirler.

3. Bu Sözleşme makul ve uygulanabilir olduğunda çekicilere uygulanır.

4. Bu Sözleşme:

- a) 1000 tonilatodan daha küçük;
- b) Yardımcı bir makine takılmış olsun ya da olmasın yelkenle hareket eden gemilere,
- c) Balıkçılık, balina avcılığı veya benzeri işlerde kullanılan gemilere,
- d) Destekli ve hava yastıklı gemilere uygulanmaz.

5. Bununla birlikte bu Sözleşme makul veya uygulanabilir olduğu takdirde:

- a) 200 ile 1000 tonilato arasındaki gemilere;
- b) Balina avcılığı veya benzer işler için kullanılan gemilerde devamlı denizcilik hizmetlerinde istihdam edilen kişilerin barınma yerleri için uygulanır.

6. Ayrıca, bu Sözleşmenin 3. Maddesinde öngörülen gerekliliklerden bazıları, yapılacak değişikliklerin genel koşullar itibarıyla Sözleşme hükümlerinin tam olarak uygulanmasıyla elde edilecek sonuçtan daha az lehte olmayacak eşdeğer avantajlar sağlayacağına yetkili makamın kanaat getirmesi halinde, her türlü gemi ile ilgili olarak armatör örgütlerinin ve/veya armatörlerin ve yasal olarak tanınmış gemi adamı örgütlerinin görüşleri alınarak

değiştirilebilir. Bu değişikliklerin ayrıntıları ilgili üye tarafından Uluslararası Çalışma Bürosu Genel Müdürlüğüne bildirilir.

7. Ayrıca yetkili makam, armatör örgütlerinin ve/veya armatörlerin ve yasal olarak tanınmış gemiadamı örgütlerinin görüşlerini aldıktan sonra, çalışma saatleri dışındaki barınma ihtiyaçları gözönünde bulundurarak, aşağıda belirtilen gemilerde bu Sözleşme hükümlerine istisnalar getirilmesinin veya aykırı hareket edilmesinin ne ölçüde olacağını belirler.

(a) Açıkdeniz feribotları, sürekli aynı mürettebatın çalışmadığı destek gemileri ve benzeri gemiler,

(b) Mürettebata ilave olarak geçici olarak onarım personeli bindiği zamanlarda açık deniz gemileri,

(c) Mürettebatın her gün evlerine dönmelerine veya benzeri avantajlardan yararlanmalarına olanak sağlayan kısa süreli yolcularda kullanılan deniz gemileri.

Madde 2

Bu Sözleşmenin uygulanması çerçevesinde:

(a) "gemi" terimi, Sözleşmenin uygulandığı her türlü gemiyi ifade eder;

(b) "tonilato" terimi, kayıtlı brüt hacim tonilatosunu ifade eder;

(c) "yolcu gemisi" terimi, gerek yürürlükte bulunduğu süre içinde Denizde Yaşamın Güvenliğine İlişkin Uluslararası Sözleşme hükümlerine uygun olarak düzenlenmiş bir yolcu gemisi güvenlik belgesine gerekse, yolcu belgesine sahip olan her türlü gemiyi ifade eder;

(d) "zabit" terimi, ulusal yasalar veya yönetmeliklerde, ilgili yasaların veya yönetmeliklerin bulunmaması halinde, toplu sözleşmeler veya gelenek tarafından kaptan dışında zabit olarak sınıflandırılmış bir kişiyi ifade eder;

(e) "ast" terimi, zabitan dışındaki tüm mürettebatı ifade eder,

(f) "ast zabitan" idari veya özel sorumluluğu olan bir görevi yürüten ve ulusal yasalar veya yönetmelikler veya ilgili yasa veya yönetmeliklerin bulunmaması halinde toplu sözleşmeler veya gelenek tarafından ast zabitan olarak tanımlanan her türlü ast personeli ifade eder;

(g) "yetişkin" terimi en az on sekiz yaşındaki bir kişiyi ifade eder;

(h) "mürettebatın barınacağı yer" terimi mürettebatın kullanımına ayrılan kamaraları, yemekhaneleri, temizlenme bölümlerini, revirleri ve dinlenme yerlerini ifade eder;

(i) "zorunlu kılınan" terimi, ulusal yasalar veya yönetmelikler veya yetkili makam tarafından zorunlu kılınmayı ifade eder;

(j) "onaylanmış" terimi, yetkili makam tarafından onaylanmayı ifade eder;

(k) "yeni kayıt" terimi, geminin kayıtlı olduğu ülke ve mülkiyetinde eş zamanlı olarak meydana gelen bir değişiklik vesilesiyle yapılan yeniden kaydı ifade eder.

Madde 3

Bu Sözleşmenin yürürlükte bulunduğu her üye, Sözleşmenin uygulandığı gemilerle ilgili olarak aşağıdaki hükümlere uymayı taahhüt eder:

(a) Mürettebatın Barınmasına İlişkin Sözleşmenin (Revize), 1949, II. Ve III. Bölüm hükümleri.

(b) Bu Sözleşmenin II. Bölüm hükümleri.

Madde 4

1. İşbu Sözleşmenin yürürlükte olduğu her üye, Sözleşmenin uygulanmasını sağlayacak yasaları ve yönetmelikleri hazırlamayı taahhüt eder.

2. Söz konusu yasa ve yönetmelikler:

a) Yetkili makamı bu yasa ve yönetmelikleri ilgili tüm kişilere duyurmakla yükümlü kılar;

b) Bunlara uymayı sağlamakla sorumlu kişileri tanımlar;

c) Bunlara aykırı davranışlara karşı cezaları belirler;

d) Etkin bir icra sağlayacak yeterlikte bir teftiş sistemi kurulmasını öngörür;

e) Yetkili makamı, yönetmeliklerin hazırlanması hususunda armatör örgütlerinin ve/veya armatörleri ve gemi adamlarını gerçekten temsil eden tanınmış örgütlerinin görüşlerini almak ve bu yönetmeliklerin yürütümünde uygulanabilir olduğu ölçüde bu birimlerle işbirliği yapması hususunda yükümlü kılar.

BÖLÜM II

MÜRETTEBATIN BARINACAKLARI YERLERE İLİŞKİN GEREKLİLİKLER

Madde 5

1. Ast personele ayrılan her kamaranın yüzölçümü;

a) 1000 tonilato veya daha büyük, ancak 3000 tonilatodan daha küçük gemilerde 3,75 metrekare (40,36 ayak kare),

b) 3000 tonilato veya daha büyük, ancak 10 000 tonilatodan daha küçük gemilerde 4,25 metrekare (45,75 ayak kare),

c) 10 000 tonilato veya daha büyük gemilerde 4,75 metrekare (51,13 ayak kare) nin altında olmaz.

2. Bununla birlikte, ast personelden iki kişiye ayrılan her kamaranın yüzölçümü;

a) 1000 tonilato veya daha büyük, ancak 3000 tonilatodan daha küçük gemilerde 2,75 metrekare (29,60 ayak kare),

b) 3000 tonilato veya daha büyük, ancak 10 000 tonilatodan küçük gemilerde 3,25 metrekare (34,98 ayak kare);

c) 10 000 tonilato veya daha büyük gemilerde 3,75 metrekare (40,36 ayak kare) nin altında olmaz.

3. Diğer yandan, yolcu gemilerinde ast personele ayrılan her kamaranın yüzölçümü:

a) 1000 tonilato veya daha büyük, ancak 3000 tonilatodan daha küçük gemilerde 2,35 metrekare (25,30 ayak kare),

b) 3000 tonilato veya daha büyük gemilerde;

i) tek kişilik kamaralar 3,75 metrekare (40,36 ayak kare);

ii) iki kişilik kamaralar 6 metrekare (64,58 ayak kare)

iii) üç kişilik kamaralar 9,00 metrekare (96,88) ayak kare),

iv) dört kişilik kamaralar 12,00 metrekare (129,17 ayak kare).

4. En fazla dört kişinin kalmasına izin verilen yolcu gemileri hariç aynı kamarada kalacak ast personel sayısı ikiyi geçemez.

5. Bir kamarada kalabilecek ast zabıt sayısı bir veya iki kişiyi geçemez.

6. Özel bir oturma odası bulunmayan zabıt kamaralarında kişi başına düşen yüzölçümü;

3000 tonilatodan küçük gemilerde 6,50 metrekare (69,96 ayak kare) den ve

3000 tonilato veya daha büyük gemilerde 7,50 metrekare (80,73 ayak kare) den az olmaz.

7. Yolcu gemileri dışındaki gemilerde, geminin büyüklüğünün kullanıldığı faaliyetlerin ve planın makul ve uygulanabilir kılınması durumunda her yetişkin mürettebata tek kişilik bir kamara tahsis edilir.

8. 3000 tonilato veya daha büyük gemilerde, uygulanabilir olması durumunda, çarkçıbaşı ve baş seyrüsefer zabiti kendi kamaralarına bitişik oturma odasına sahip olurlar.

9. Ranzaların, dolapların, konsolların ve koltukların kapladıkları alanlar yüzölçümü hesabına ilave edilirler.

Dolaşmak için kullanılan alanı gerçekten arttırmayan dar veya şekilsiz alanlar ile eşya bile konulmayacak yerler hesaba ilave edilmez.

10. Bir ranzanın asgari iç boyutları 1,98'e 0,80 metre (6 ayak 6 inç, 2 ayak 7,50 inç) dir.

Madde 6

1. Zabit veya ast personele ait yemekhanelerin yüzölçümü kişi başına planlanan oturma yeri 1 metrekareden (10,76 ayak kare) az olmayacaktır.

2. Yemekhaneler, muhtemel en fazla sayıda mürettebatın aynı anda kullanacağı sabit veya yerinden oynatılabilir masa ve onaylanmış oturma üniteleri ile donatılır.

3. Mürettebatın gemide olduğu zamanlarda kullanıma hazır;

a) Yemekhane veya yemekhaneleri kullanacak personel sayısına yetecek kapasitede ve uygun bir şekilde koşullandırılmış bir buzdolabı;

b) Sıcak içecek makineleri;

c) Soğuk su dolapları;

bulundurulur.

4. Yetkili makam, yolcu gemilerinde mevcut özel koşulların gereğini yerine getirmek için yemekhanelerle ilgili bu maddenin 1. ve 2. Paragraf hükümlerinde istisnalar getirilmesine izin verebilir.

Madde 7

1- Zabit ve diğer ast mürettebat için uygun bir şekilde koşullandırılan ve ihtiyaca cevap verecek bir tarzda döşenmiş dinlenme yerleri sağlanır. Bu tür yerler yemekhanelerden ayrı olamıyorsa yemekhaneler bu amaca hizmet etmek üzere planlanır, düzenlenir ve tefriş edilir.

2- Dinlenme yerleri en az bir kütüphane ile okumayı, yazmayı ve mümkünse oyun oynamayı sağlayacak imkanları bulundurulur.

3- 8000 tonilato veya daha büyük gemilerde film veya TV seyredilebilen bir sigara içme salonu veya kütüphane ve boş zamanları değerlendirme ve oyun salonu bulunur; bir yüzme havuzu yapılması üzerinde durulur.

4- Yetkili makam dinlenme yerlerine ilişkin planlama aşamasında bir kantin kurulması üzerinde durur.

Madde 8

1- Bu maddenin 2. ve 4. Paragraflarında öngörülen tesisleri olmayan her altı veya daha az kişi için her gemide, zabit ve ast personel bakımından uygun olan bir yerde en az bir tuvalet ve bir banyo veya duş sağlanır. Gemide bayan

istihdam edilmesi durumunda onlar için ayrı temizlenme yerleri sağlanır.

2- 5000 tonilato veya daha büyük, ancak, 15 000 tonilatodan küçük gemilerde en az beş zabitin bireysel kamaralarının bitişiğinde bir tuvalet ile banyo küveti veya duş ve kesintisiz şekilde sıcak ve soğuk su akan bir lavabo ile donatılmış ayrı bir özel banyo bulunur; lavabo kamaranın içine yerleştirilebilir. Ayrıca, 10 000 tonilato veya daha büyük, ancak 15 000 tonilatodan daha küçük gemilerde, diğer tüm zabitlerin kamaralarında aynı tarzda donatılmış birbiriyle bağlantılı banyoları bulunur.

3- 15 000 tonilato veya daha büyük gemilerde zabitlerin bireysel kamaralarının bitişiğinde bir tuvalet ile bir banyo küveti veya duş ve kesintisiz şekilde soğuk ve sıcak su akan bir lavabo ile donatılmış özel banyo bulunur; lavabo kamaranın içine yerleştirilebilir.

4- Yolcu gemileri hariç, 25 000 tonilato veya daha büyük gemilerde, her iki ast personel için iki kamara arasında içten bağlantılı bir bölmede veya bitişik iki kamaranın girişinin karşısında bir tuvalet ile banyo küveti veya duş ve kesintisiz soğuk ve sıcak su akan bir lavabo ile donatılan ayrı özel bir banyo bulunur.

5- Yolcu gemileri hariç, 5 000 tonilato veya daha büyük gemilerde, zabit veya art personele tahsis edilmiş her kamarada bu maddenin 2., 3., ve 4. Paragrafları uyarınca lavabonun banyoya konulması durumu hariç kesintisiz şekilde soğuk ve sıcak su akan bir lavabo bulunur.

6- Her gemide, zabit ve ast personel için mürettebatın sayısına ve mutad yolculuk süresine uygun bir ölçekte çamaşır yıkama, kurutma ve ütüleme tesisleri bulunur. Bu tesisler mümkün olduğunca ilgililerin barınma yerlerinden kolayca ulaşabilecekleri yerlerde koşullandırılır.

7- Bu tesisat;

a) çamaşır makineleri;

b) çamaşır kurutma makineleri veya uygun bir şekilde ısıtılan ve havalandırılan kurutma odaları;

c) ütüler ve ütü masaları veya benzerleridir.

Madde 9

1- 1600 tonilato veya daha büyük gemilerde:

a) Kaptan köşkünden kolayca ulaşılabilen, öncelikle burada çalışanlar için, içinde bir tuvalet, kesintisiz soğuk ve sıcak suyun aktığı bir lavabo bulunan bir bölme;

b) Makine dairesi ana yönetim merkezinin yakınında bulunmaması durumunda, makinelerin bulunduğu alandan kolayca ulaşılabilen bir tuvalet ile kesintisiz sıcak ve soğuk suyun aktığı bir lavabo bulunur.

2- Makine dairesinde çalışan personelin tamamı için bireysel kamaralar ve özel banyolar veya yarı özel

banyoların bulunduğu gemiler hariç 1600 tonlato veya daha büyük kapasiteli gemilerde:

a) makine dairesinin dışında fakat buradan kolayca ulaşılacak bir yerde,

b) bireysel dolaplar ile kesintisiz sıcak ve soğuk su akan banyo küveti veya duş ve lavabo ile hazırlanmış elbise değiştirme yerleri,

bulunur.

Madde 10

Mürettebatın tam ve serbest dolaşımının gerektiği bütün mekanlarda, tepe yüksekliği 1.98 metreden (6 ayak, 6 inç) az olamaz. Bununla birlikte, yetkili makam, bunun makul ve mürettebatın rahatını bozmayacağından emin olması halinde, bu yerlerin tamamı veya bir kısmı için tepe yüksekliğinde sınırlı bir indirim yapılmasına izin verebilir.

Madde 11

1- Mürettebatın barındığı yerler yeterli bir şekilde aydınlatılır.

2- Yolcu gemilerinde uygulanması mümkün olabilen özel düzenlemeler saklı kalmak koşuluyla, kamaralar ve yemekhaneler doğal ışıkla tam olarak aydınlatılır ve yeterli suni aydınlatma sağlanır.

3- Bütün gemilerde, mürettebatın barındıkları yerlerin elektrikle aydınlatılması sağlanır. Eğer gemide birbirinden bağımsız iki elektrik üretim kaynağı bulunmuyorsa, acil durumlar için muntazam şekilde yerleştirilmiş lamba veya aydınlatma araçları yardımıyla ek bir aydınlatma sağlanır.

4- Kamaralarda her yatağın başucuna elektrikli bir okuma lambası takılır.

5- Uygun doğal ve suni aydınlatma standartları yetkili makam tarafından belirlenir.

Madde 12

Personel tayinlerinde farklı dini ve sosyal uygulamaları olan mürettebatın çıkarlarının ayrımcılık yapmadan, dikkate alınmasının gerekli olduğu gemilerde yetkili makam, armatör örgütleri veya armatörler ve ilgili tanınmış gemi adamları sendikalarına danışarak, bu iki tarafın mutabakat içinde olması halinde bu değişiklikler genel olarak sağlanan imkanlar bakımından Sözleşme hükümlerinin uygulanmasıyla elde edilecekler göre daha az avantajlı bir sonuç yaratmamak koşuluyla, bu sözleşmenin 5. maddesinin 1'den 4'e kadar ve 7. paragrafları ile 8. maddenin 1. ve 4. Paragraflarındaki hükümler bakımından değişiklikler yapabilir. Bu değişikliklerin ayrıntıları ilgili üye tarafından Uluslararası Çalışma Örgütü üyelerini bilgilendirecek olan Uluslar arası Çalışma Bürosu Genel Müdürlüğüne bildirilir.

BÖLÜM III

SÖZLEŞMENİN MEVCUT GEMİLERE UYGULANMASI

Madde 13

1- Bir geminin, kayıtlı olduğu ülkede, Sözleşmenin yürürlüğe girdiği tarihte tamamen bitmiş ve bu Sözleşmede konulan standardın altında olması durumunda, yetkili makam, armatör örgütleri ve/veya armatörler ve yasal olarak tanınan gemi adamları örgütlerine danıştıktan sonra, gemiyi, Sözleşme hükümlerine uygun hale getirmek amacıyla, özellikle 5., 8. ve 10. Maddenin uygulanmasında karşılaşılan teknik, ekonomik ve diğer sorunlar gözönünde bulundurularak, makul ve uygulanabilir gördüğü değişikliklerin yapılmasını isteyebilir.

a) gemi yeniden kaydedileceği zaman;

b) gemide, kaza veya acil durumlar dolayısıyla değil de, önceden oluşturulmuş bir plan sonucu önemli yapısal değişiklikler veya büyük tamiratlar yapılacağı zaman;

2- Bir geminin, kayıtlı olduğu ülkede bu Sözleşmenin yürürlüğe gireceği tarihte inşa ve/veya tadil halinde olması durumunda yetkili makam, armatör örgütlerine ve/veya armatörlere ve yasal olarak tanınan gemi adamları örgütlerine danıştıktan sonra, gemiyi Sözleşme hükümlerine uygun hale getirmek amacıyla, özellikle 5., 8. ve 10. Maddelerin uygulanmasında karşılaşılan teknik, ekonomik ve diğer sorunları gözönünde bulundurarak makul ve uygulanabilir gördüğü değişikliklerin yapılmasını isteyebilir. Bu değişiklikler, Sözleşme hükümleri ile nihai olarak uyum içinde olacaktır.

3- Bu maddenin 1. ve 2. Paragraflarında sözü edilen yada inşa edilmekteyken bu sözleşme hükümlerinin uygulanması içinde bulunan bir gemi dışında, bu sözleşmenin yürürlüğe girdiği tarihten sonra o ülkeye yeniden bir gemi kaydedildiğinde, yetkili makam, armatör örgütlerinin ve/veya armatörlerin ve yasal olarak tanınan gemi adamları örgütlerinin görüşünü aldıktan sonra, gemiyi Sözleşme hükümlerine uygun hale getirmek amacıyla özellikle 5., 8. ve 10. Maddelerin uygulanmasında karşılaşılan teknik, ekonomik ve diğer sorunları gözönünde bulundurarak makul ve uygulanabilir gördüğü değişikliklerin yapılmasını isteyebilir. Bu değişiklikler, Sözleşme hükümleri ile nihai olarak uyum içinde olacaktır.

BÖLÜM IV

NİHAİ HÜKÜMLER

Madde 14

Bu sözleşmenin kesin onama belgeleri, Uluslararası Çalışma Bürosu Genel Müdürlüğüne gönderilir ve onun tarafından tescil edilir.

Madde 15

1. Bu Sözleşme, sadece onay belgeleri Genel Müdür tarafından tescil edilen Uluslararası Çalışma Örgütü Üyesi ülkeler için bağlayıcıdır.

2. Bu sözleşme, içlerinde her biri en az iki milyon tonilotoluk nakliye gemisi filosuna sahip 4 üye ülkenin yer alacağı, her biri bir milyon tonilotodan daha büyük gemi filosuna sahip 12 ülke üyenin onay belgelerinin tescil edildiği tarihten itibaren 12 ay sonra yürürlüğe girer.

3. Bu sözleşme, daha sonra, onu onaylayan her üye için, onay belgesinin tescil edildiği tarihten altı ay sonra yürürlüğe girer.

Madde 16

1. Bu Sözleşmeyi onayan her üye, onu ilk yürürlüğe girdiği tarihten itibaren on yıllık bir süre sonunda Uluslararası Çalışma Bürosu Genel Müdürüne göndereceği ve Genel Müdürün tescil edeceği bir belge ile feshedebilecektir. Fesih, tescil tarihinden ancak bir yıl sonra hüküm ifade edecektir.

2. Bu Sözleşmeyi onamış olup da, onu bundan önceki fıkrada sözü edilen on yıllık sürenin bitiminden itibaren bir yıl zarfında bu maddede öngörüldüğü şekilde feshetmeyen her üye, yeniden on yıllık bir müddet için bağlanmış olur ve bundan sonra bu Sözleşmeyi, her on yıllık süre bitiminde, bu maddede öngörülen şartlar içinde feshedebilir.

Madde 17

1- Uluslararası Çalışma Bürosu Genel Müdürü, Örgüt üyeleri tarafından kendisine bildirilen bütün onama ve fesihlerin kaydedildiğini Uluslar arası Çalışma Örgütünün bütün üyelerine duyurur.

2- Genel Müdür, kendisine gönderilen Sözleşmenin ikinci onama belgesinin kaydedildiğini örgüt üyelerine duyururken bu sözleşmenin yürürlüğe gireceği tarih hakkında örgüt üyelerinin dikkatini çeker.

Madde 18

Uluslararası Çalışma Bürosu Genel Müdürü, yukarıdaki maddeler gereğince, kaydetmiş olduğu bütün onama ve fesihlere ilişkin tüm bilgileri, Birleşmiş Milletler Antlaşmasının 102 nci maddesi uyarınca kaydedilmek üzere, Birleşmiş Milletler Genel Sekreterine ulaştırır.

Madde 19

Bu Sözleşmenin yürürlüğe girmesinden itibaren, her 10 yıllık devrenin sonunda, Uluslararası Çalışma Bürosu Yönetim Kurulu, bu sözleşmenin uygulanması hakkındaki bir raporu Genel Konferansa sunar ve konferansın gündemine sözleşmenin tamamen veya kısmen tadili konusunun konulup konulmaması hususunu inceler.

Madde 20

1. Konferansın, bu Sözleşmeyi tamamen veya kısmen tadil eden yeni bir Sözleşme kabul etmesi halinde ve bu yeni Sözleşme aksini öngörmediği takdirde;

a) Tadil edici yeni Sözleşmenin bir üye tarafından onanması durumu, yukarıdaki 16 ıncı madde dikkate alınmaksızın ve tadil edici yeni Sözleşme yürürlüğe girmiş olmak kayıt ve şartıyla, bu Sözleşmenin derhal ve kendiliğinden feshini gerektirir.

b) Tadil edici yeni Sözleşmenin yürürlüğe girmesi tarihinden itibaren, bu Sözleşme üyelerin onamasına artık açık bulundurulamaz.

2. İş bu Sözleşme, sözleşmeyi onaylayan fakat tadil edici sözleşmeyi onaylamayan üyeler için, mevcut şekil ve kapsamı ile yürürlükte kalacaktır.

Madde 21

Bu sözleşmenin Fransızca ve İngilizce metnlerinin her ikisi de eşit derecede geçerlidir.

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

R.G. 28 Ocak 2004 - Sayı: 25360

YASAMA BÖLÜMÜ**Kanun**

Sosyal Sigortalar Kanunu, Tarım İşçileri Sosyal Sigortalar Kanunu, Esnaf ve Sanatkarlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumu Kanunu ile Tarımda Kendi Adına ve Hesabına Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kanununa Göre Gelir veya Aylık Almakta Olanların Gelir ve Aylıklarında Artış ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun

Kanun No. 5073**Kabul Tarihi: 22.01.2004**

MADDE 1.- 2004 yılı Ocak ayı ödeme dönemi ile 2005 yılı Ocak ayı ödeme dönemi arasında, 17.07.1964 tarihli ve 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu ve 17.10.1983 tarihli ve 2925 sayılı Tarım İşçileri Sosyal Sigortalar Kanununa göre;

a) Gelir veya aylık almakta olanlara, 2003 yılı Aralık ayı ödeme döneminde 08.01.2003 tarihli ve 4784 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu, Tarım İşçileri Sosyal Sigortalar Kanunu, Esnaf ve Sanatkarlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumu Kanunu ile Tarımda Kendi Adına ve Hesabına Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kanununa Göre Gelir veya Aylık Almakta Olanlara Sosyal Destek Ödemesi Yapılması Hakkında Kanun uyarınca yapılan sosyal destek ödemesi tutarları gelir ve aylıklara eklenerek bulunacak gelir ve aylıklar ile 506 sayılı Kanunun geçici 76 ncı

maddesine göre yapılan telafi edici ödemeler 2004 yılı Ocak ayı ödeme döneminden itibaren %10 oranında, 2004 yılı Temmuz ayı ödeme döneminden itibaren de bir önceki aya göre %10 oranında artırılarak ödenir.

b) 2004 yılında malullük veya yaşlılık aylığı bağlanması talebinde bulunan sigortalılar ile ölen sigortalıların hak sahiplerine bağlanacak aylıklar, 506 sayılı Kanunun 55, 61, 67 ve geçici 82 nci maddelerine göre 2004 yılı Ocak ayı itibarıyla hesaplanan aylık tutarları, 2004 yılı Ocak ayı ödeme döneminden itibaren %10 oranında, 2004 yılı Temmuz ayı ödeme döneminden itibaren de bir önceki aya göre %10 oranında artırılmak suretiyle belirlenir.

c) İş kazaları ile meslek hastalıkları sigortasından hak kazanılan gelirlere esas günlük kazanç hesabına giren son takvim ayı 2004 yılının birinci yarısına ait olanlara bağlanacak gelirler, son takvim ayı itibarıyla hesaplanan gelir tutarı %10 oranında, 2004 yılı Temmuz ayı ödeme döneminden itibaren de bir önceki aya göre %10 oranında artırılarak belirlenir. Son takvim ayı 2004 yılının ikinci yarısına ait olanlara bağlanacak gelirler, son takvim ayı itibarıyla hesaplanan gelir tutarı %10 oranında artırılarak belirlenir. Ancak bunlara 2004 yılı Ocak ayı ödeme dönemine ait artış uygulanmaz.

d) Bağlanan gelir ve aylıklar ile telafi edici ödemelerin artırılmasında ve yukarıdaki (b) ve (c) bentleri uygulanmak suretiyle bağlanacak gelir ve aylıkların artırılmasında, 506 sayılı Kanunun ek 38 inci maddesi hükümleri; 2004 yılında malullük veya yaşlılık aylığı bağlanması talebinde bulunan sigortalılar ile ölen sigortalıların hak sahiplerinin 506 sayılı Kanunun geçici 82 nci maddesine göre 2004 yılı Ocak ayı itibarıyla hesaplanan aylıkları için, Ocak 2004 ile aylık başlangıç tarihi arasında Devlet İstatistik Enstitüsü tarafından açıklanan tüketici fiyatları indeksi artış oranları ile iş kazaları ile meslek hastalıkları sigortasından hak kazanılan gelirlere esas günlük kazanç hesabına giren son takvim ayı 2004 yılına ait olanların gelirlerinin artırılmasında 506 sayılı Kanunun ek 44 üncü maddesi hükümleri uygulanmaz.

MADDE 2.- 02.09.1971 tarihli ve 1479 sayılı Esnaf ve Sanatkarlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumu Kanunu ile 17.10.1983 tarihli ve 2926 sayılı Tarımda Kendi Adına ve Hesabına Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kanununa göre;

a) Malullük, yaşlılık ve ölüm aylığı alanların, 2003 yılı Aralık ayı ödeme döneminde aldıkları aylıklara, 4784 sayılı Kanuna göre ödenen sosyal destek ödemesi eklenerek bulunacak aylıklar, aylık ödeme tarihlerinden geçerli olmak üzere ayrıca 2004 yılı Ocak ayından itibaren %10 oranında ve 2004 yılı Temmuz ayından itibaren de bir önceki aya göre %10 oranında artırılarak ödenir.

b) 2004 yılında bağlanacak aylıklar 2003 yılı Aralık ayında yürürlükte bulunan gelir tablosu ve gösterge tutarları esas alınarak hesaplanır. Bu şekilde hesaplanan aylığa önce 08.01.2003 tarihli ve 4784 sayılı Kanuna göre hesaplanacak miktarda sosyal destek ödemesi eklenir ve bulunan tutar ayrıca (a) bendine göre artırılarak ödenir.

MADDE 3.- 1479 sayılı Kanun ile 2926 sayılı Kanuna tabi sigortalılara yapılacak yardımlar ve yönetim giderlerini

karşılama üzere sigortalılardan alınacak primlere esas olan ve 2003 yılı Aralık ayında yürürlükte bulunan gelir tablosu ile katsayı sabit kalmak kaydıyla gösterge tablosu 2004 yılında %20 oranında artırılarak uygulanır.

1479 sayılı Kanunun 36 ncı maddesinin üçüncü ve dördüncü fıkraları ve 50 nci maddesinin ikinci cümlesi hükmü ile 2926 sayılı Kanunun 33 üncü maddesinin birinci fıkrası hükmü 2004 yılı için uygulanmaz.

MADDE 4.- 2926 sayılı Kanunun Anayasa Mahkemesince iptal edilen 33 üncü maddesi aşağıdaki şekilde yeniden düzenlenmiştir.

Primlere ve aylıklara esas gelir basamakları:

MADDE 33.- Bu Kanuna göre sigortalıların ödeyecekleri primler ile aylıkların hesabında, aşağıda tespit edilen basamak göstergelerinin katsayı ile çarpılması suretiyle bulunacak tutarlar esas alınır.

Gelir Basamakları	Göstergeler
1	2880
2	3270
3	3660
4	4050
5	4440
6	4830
7	5220
8	5610
9	6000
10	6390
11	6780
12	7170
13	7940
14	8690
15	9440
16	10190
17	10940
18	11690
19	12440
20	13190
21	13940
22	14690
23	15440
24	16190

Göstergelerin değiştirilmesine ve bağlanmış ve bağlanacak aylıklara uygulama tarihini belirlemeye Bakanlar Kurulu yetkilidir.

MADDE 5.- 2926 sayılı Kanunun Anayasa Mahkemesince iptal edilen 34 üncü maddesi aşağıdaki şekilde yeniden düzenlenmiştir.

Basamak seçilmesi:

MADDE 34.- Sigortalı bu Kanuna göre sigortalılığın başladığı tarihte 33 üncü maddeye göre belirlenen aylık gelir basamaklarından ilk oniki basamaktan dilediğini seçer ve en geç üç ay içinde Kuruma vereceği giriş bildirgesi üzerinde veya dilekçesinde yazılı olarak bildirir. Üç ay içinde basamak seçilmemesi halinde birinci basamak seçilmiş sayılır. Ancak, diğer sosyal güvenlik kanunlarına tabi bir işte çalıştıktan sonra bu Kanun kapsamına girenlerin basamakları diğer sosyal güvenlik kanunları

kapsamında geçirilen süre dikkate alınarak intibak ettirilmek suretiyle belirlenir.

Bu Kanun kapsamından çıkarak diğer sosyal güvenlik kanunları kapsamında sigortalı olduktan sonra tekrar bu Kanun kapsamına girenlerin basamakları, diğer sosyal güvenlik kanunları kapsamında geçirilen süre dikkate alınarak daha önce bulundukları son basamak üzerine intibak ettirilmek suretiyle yeniden belirlenir.

MADDE 6.- 2926 sayılı Kanunun Anayasa Mahkemesince iptal edilen 35 inci maddesi aşağıdaki şekilde yeniden düzenlenmiştir.

Basamak yükseltilmesi:

MADDE 35.- Sigortalının bu Kanuna göre seçtiği, intibak ettirildiği veya yükseltildiği ilk oniki basamakta bekleme süresi bir yıl, onüçüncü basamaktan itibaren her bir basamakta bekleme süresi ise iki yıldır.

İlk onbir basamakta sıra itibarıyla basamak yükseltilmesi, prim ödemeye ve talebe bakılmaksızın Kurumca yapılır. Onikinci basamaktan itibaren basamak yükseltilebilmesi için, sigortalının yazılı talepte bulunması ve talep tarihinden önceki dönem sonu itibarıyla prim ve diğer borçlarını ödemiş olması şarttır.

MADDE 7.- 506, 2925, 1479 ve 2926 sayılı kanunlara göre gelir ve aylık alanlara 2004 Mali Yılı Bütçe Kanununun 49 uncu maddesinin bu Kanunla yürürlükten kaldırılan (r) bendine göre ayrıca sosyal destek ödemesi yapılmaz.

MADDE 8.- 506 sayılı Kanunun 37 nci maddesine aşağıdaki fıkra eklenmiştir.

Yersiz veya haksız olarak geçici iş göremezlik ödeneği aldığı tespit edilenler yersiz veya haksız surette aldıkları geçici iş göremezlik ödeneğini üç katı olarak Kuruma iade etmek zorundadırlar.

MADDE 9.- 506 sayılı Kanunun 78 inci maddesinin birinci fıkrası aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

Bu Kanun gereğince alınacak prim ve verilecek ödeneklerin hesabına esas tutulan günlük kazancın alt sınırı 18,321,000 TL., üst sınırı ise alt sınırın beş katıdır. Günlük kazanç alt sınırı her yıl 1 Ocaktan geçerli olmak üzere, yıllık programda öngörülen yıl sonu tüketici fiyat indeksi tahmini artış oranı kadar artırılarak bulunan tutara, gayrisafi yurt içi hasıla sabit fiyatlarla gelişme hızı tahmini artış oranı uygulanmak suretiyle belirlenir. Ancak yıl içinde, tüketici fiyat indeksi artış oranının yıl sonu için öngörülenden daha yüksek gerçekleşmesi halinde, öngörülen oranın aşıldığı ayı takip eden ay başından geçerli olmak üzere günlük kazanç alt sınırı Bakanlar Kurulunca yeniden belirlenir. Bu şekilde belirlenecek günlük kazanç alt sınırının hesabında 1.000 liranın kesirleri 1.000 liraya tamamlanır.

MADDE 10.- 506 sayılı Kanunun 79 uncu maddesine aşağıdaki fıkralar eklenmiştir.

Bu maddenin birinci fıkrası uyarınca verilmesi gereken belgenin, internet, elektronik ve benzeri ortamda Kuruma gönderilmesinde; işyerinin ve belgenin niteliği, çalıştırılan

sigortalı sayısı, illerin gelişmişlik durumu ile bilişim ve teknoloji alanındaki gelişmeler gibi hususları dikkate alarak, işverenleri zorunlu tutmaya Kurum Yönetim Kurulu yetkilidir.

Bu şekilde belirlenen işverenlerin yukarıda belirtilen yükümlülüğü, bu maddenin birinci fıkrasında öngörülen sürede yerine getirmemeleri halinde, bu Kanunun 140 inci maddesinin (c) fıkrasına göre işlem yapılır.

MADDE 11.- 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun ek 42 nci maddesine aşağıdaki fıkra eklenmiştir.

İşverenin, bu Kanunun 79 uncu maddesinin birinci fıkrasına göre Kuruma vermekle yükümlü olduğu belgenin internet, elektronik ve benzeri ortamda vermesi zorunlu olduğu halde, internet ya da Kurumun elektronik iletişim için kullandığı alternatif iletişim hatlarının tümünde birden meydana gelebilecek arızalar, Kurum bilgi işlem sistemlerinin herhangi bir nedenle hizmet dışı kalması sonucu, belgelerin Kanunda öngörülen sürenin son gününde Kuruma gönderilememesi ve primlerin yasal süresi içinde ödenememesi halinde, internet veya elektronik ortamda hizmeti engelleyen bu durumların resmi nitelikteki belgelerle kanıtlanması kaydıyla, yukarıda belirtilen sorunların ortadan kalkmasını takiben ikinci iş gününün sonuna kadar belge internet veya elektronik ortamda verilir ve muhteviyatı primler de aynı sürede ödenirse bu yükümlülüklerin Kanunda öngörülen sürede yerine getirilmiş olduğu kabul edilir.

MADDE 12.- 29.07.2003 tarihli ve 4958 sayılı Sosyal Sigortalar Kurumu Kanununun 35 inci maddesinde yer alan "68 inci maddesinin VII numaralı bendindeki" ibaresi "68 inci maddesinin VI numaralı bendindeki" şeklinde değiştirilmiş, 506 sayılı Kanunun 23 üncü maddesinin (I) numaralı bendinin (C) bendinin (a) alt bendinde yer alan "erkek" ibaresi madde metninden çıkarılmış, 80 inci maddesinin beşinci fıkrasına "Hazine Müsteşarlığınca açıklanacak" ibaresinden sonra gelmek üzere "bir önceki aya ait" ibaresi eklenmiş ve ek 3 üncü maddesinin son fıkrası aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

Kurum sağlık tesislerinde mesai saatleri dışında acil sağlık hizmetleri hariç olmak üzere yürütülen sağlık hizmetlerinden, bu Kanunun 32, 35, 36, 40 ve 42 nci maddeleri uyarınca yararlanarlardan sadece yapılacak muayene ve ameliyatları için her yıl Maliye Bakanlığınca yayınlanan tedavi yardımlarıyla ilgili bütçe uygulama talimatı ile belirlenen fiyatların %25'ini geçmemek üzere Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının teklifi ve Bakanlar Kurulunun kararı ile belirlenecek oranda katkı payı alınır.

MADDE 13.- 506 sayılı Kanuna aşağıdaki geçici maddeler eklenmiştir.

GEÇİCİ MADDE 89.- 01.01.2000 tarihinden önce bağlanan malullük, yaşlılık ve ölüm aylıkları ve iş kazası ile meslek hastalığı sonucu bağlanan ölüm gelirleriyle geçici 82 nci madde gereğince bağlanan ve bağlanacak aylıklar; 506 sayılı Kanunun 4447 sayılı Kanunla değiştirilmeden önceki 96 nci maddesi hükümleri uygulanmak suretiyle 31.12.1999 tarihi itibarıyla hesaplanarak bu tarihten sonra

gelir ve aylıklarda yapılan artışların eklenmesi sonucunda bulunan miktarın altında olamaz.

GEÇİCİ MADDE 90.- 01.01.2004 ile 30.6.2004 tarihleri arasında; sigortalının günlük kazancı, bu Kanunun 78 inci maddesine göre belirlenen günlük kazancın alt sınırının altında ise, bu kazanç ile alt sınır arasındaki farka ait işverence ödenmesi gereken sigorta primlerinin, işsizlik sigortası priminin ve sosyal güvenlik destek priminin sigortalı ve işveren hisselerinin tümü, bu tarihler arasındaki aylara ait prim tahakkukuna esas belgelerin en geç 02.08.2004 tarihine kadar verilmesi kaydıyla Hazinece karşılanır.

Hazinece karşılanacak tutarları, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bütçesinin ilgili tertibinden Sosyal Sigortalar Kurumuna aktarılan ödenekten mahsup etmeye Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı yetkilidir.

Hazinece karşılanacak olan prim tutarının Sosyal Sigortalar Kurumuna ödenmesine ilişkin usul ve esaslar Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Maliye Bakanlığı ve Hazine Müsteşarlığının bağlı bulunduğu Bakanlıkça müştereken belirlenir.

MADDE 14.- 1479 sayılı Kanunun 50 nci maddesinin ikinci cümlesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

Tabloda yer alan gelir basamakları her yıl 1 Ocaktan geçerli olmak üzere, önce yıllık programda öngörülen yıl sonu tüketici fiyat indeksi tahmini artış oranı kadar artırılarak bulunan tutara, gayrisafi yurt içi hasıla sabit fiyatlarla gelişme hızı tahmini artış oranı uygulanmak suretiyle belirlenir. Ancak yılı içinde tüketici fiyat indeksi artış oranının yıl sonu için öngörülenden yüksek gerçekleşmesi halinde öngörülen oranın aşıldığı ayı takip eden aybaşından geçerli olmak üzere gelir basamakları Bakanlar Kurulunca yeniden belirlenir.

MADDE 15.- 1479 sayılı Kanunun ek 20 nci maddesinin birinci fıkrası ile üçüncü fıkrasının birinci cümlesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

Bu Kanuna göre yaşlılık aylığı bağlananlardan, 24 üncü maddenin (I) numaralı bendinde belirtilen çalışmalarına devam edenlerin veya daha sonra çalışmaya başlayanların, sosyal yardım zammı dahil tahakkuk eden aylıklarından, aylığın bağlandığı veya tekrar çalışmaya başlandığı tarihi takip eden aybaşından itibaren, çalışmalarının sona erdiği ay dahil %10 oranında sosyal güvenlik destek primi kesilir.

Diğer sosyal güvenlik kanunlarına göre yaşlılık ve malullük aylığı bağlananlardan, 24 üncü maddenin (I) numaralı bendinde belirtilen kapsamda çalışmaya başlayanlar, çalışmaya başladıkları ayı takip eden ay başından itibaren, çalışmalarının sona erdiği ay dahil, bu Kanunun 50 nci maddesine göre belirlenen onikinci gelir basamağının %10'u oranında sosyal güvenlik destek primi öderler.

MADDE 16.- 24.07.2003 tarihli ve 4956 sayılı Esnaf ve Sanatkarlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumu Kanununun ve Tarımda Kendi Adına ve Hesabına Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kanununun Bazı Maddelerinin Değiştirilmesi, Yürürlükten Kaldırılması ve Bu Kanunlara

Geçici Maddeler Eklenmesi Hakkında Kanunun 56 ncı maddesinin (d) bendi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

d) 2926 sayılı Kanunun 4 üncü maddesinin (c) bendi, ikinci kısmındaki 14, 18 ve 24 üncü maddeleri hariç diğer maddelerinin tamamı, üçüncü kısmındaki 31 inci maddesi hariç diğer maddelerinin tamamı, dördüncü kısmındaki 40 inci madde dahil 62 nci maddeye kadar olan maddelerinin tamamı ile ek 2 nci maddesi, geçici 1, 3, 4, 5, 6 ve 7 nci maddeleri bu Kanunun yayımı tarihinden itibaren, ikinci kısmında yer alan 14, 18, 24 üncü maddeleri ile üçüncü kısmında yer alan 31 inci maddesi 01.01.2005 tarihinden itibaren,

MADDE 17.- 506 sayılı Kanunun 60 inci maddesinin (C) bendinin son paragrafı, 24.12.2003 tarihli ve 5027 sayılı 2004 Mali Yılı Bütçe Kanununun 49 uncu maddesinin (h) bendinin ikinci, üçüncü ve dördüncü paragrafları ile (r) bendi bu Kanunun yayımı tarihinde, 2926 sayılı Kanunun bu Kanunla yeniden düzenlenen 33, 34 ve 35 inci maddeleri 1.1.2005 tarihinde yürürlükten kalkar.

Yürürlük

MADDE 18.- Bu Kanunun;

a) 1 ve 2 nci maddeleri 2004 yılı Ocak ayı ödeme döneminden geçerli olmak üzere yayımı tarihinde,

b) 3, 7, 9 ve 13 üncü maddeleri 01.01.2004 tarihinden geçerli olmak üzere yayımı tarihinde,

c) 4, 5, 6 ncı maddeleri 08.08.2001 tarihinden geçerli olmak üzere yayımı tarihinde,

d) 12 nci maddesi 01.02.2004 tarihinde,

e) 10 ve 11 inci maddeleri 01.05.2004 tarihinde,

f) 14 üncü maddesi 01.01.2005 tarihinde,

g) 16 ncı maddesi 02.08.2003 tarihinden geçerli olmak üzere yayımı tarihinde,

h) Diğer maddeleri yayımı tarihinde,

Yürürlüğe girer.

Yürütme

MADDE 19.- Bu Kanun hükümlerini Bakanlar Kurulu yürütür.

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

Bakanlar Kurulu Kararı**6772 Sayılı Kanun Kapsamına Giren Kurumlarda Çalışan İşçilere 2004 Yılında Yapılacak İlave Tediyeelerin Sürelerinin Düzenlenmesi Hakkında Karar****Karar Sayısı: 2004/6746****Bakanlar Kurulundan:**

04/07/1956 tarihli ve 6772 sayılı Kanun kapsamına giren Kurumlarda çalışan işçilere 2004 yılında;

a) Kanunun 1 inci maddesine göre yapılacak ilave tediyein birinci yarısının 29/01/2004, diğer yarısının 30/06/2004 tarihinde,

b) Kanunun 2 nci maddesine göre maden işletmelerinin münhasıran yer altı işlerinde çalışanlarına yapılacak ilave tediyein tamamının 27/12/2004 tarihinde,

yapılması; Maliye Bakanlığı'nın 21/01/2004 tarihli ve 01096 sayılı yazısı üzerine, mezkur Kanunun 4 üncü maddesine göre, Bakanlar Kurulu'nca 26/01/2004 tarihinde kararlaştırılmıştır.

Ahmet Necdet SEZER**CUMHURBAŞKANI****----- Çimento İşveren Mevzuat Eki -----****R.G. 29 Ocak 2004 - Sayı: 25361****YÜRÜTME VE İDARE BÖLÜMÜ****Tebliğler****Sigorta Primlerinin Hesabına Esas Tutulacak Kazançların Aylık Tutarının Tespitinde Nazara Alınmayacak Olan Yemek Parası ile Çocuk ve Aile Zamlarının Günlük ve Aylık Tutarlarının Tespitine İlişkin Tebliğ****Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığından:****Amaç:**

Madde 1- Bu tebliğin amacı, 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun 06.08.2003 tarihli, 25191 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan 4958 sayılı Kanunla değişik 77 nci maddesinin ikinci fıkrası gereğince sigorta primi kesilmeyecek ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca miktarları yıllar itibarıyla belirlenecek olan yemek paraları ile çocuk ve aile zamlarının ne şekilde hesaplanacağına ilişkin usul ve esasları düzenlemektir.

Kapsam

Madde 2- Bu tebliğ, 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun prime esas kazançlar başlığı altında yer alan

77 nci maddesi gereğince sigorta primi kesilmeyecek olan yemek parası ile çocuk ve aile zamlarının günlük ve aylık miktarlarının işverenlerce ne şekilde hesaplanacağına ilişkin kuralları kapsar.

Dayanak

Madde 3- Bu tebliğin dayanağı 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun 29.07.2003 tarihli, 4958 sayılı Sosyal Sigortalar Kurumu Kanunu ile değişik 77 nci maddesidir.

Uygulama

Madde 4- 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun 77 nci maddesinin ikinci fıkrasında, ölüm, doğum ve evlenme yardımları, yolluklar, kıdem, ihbar ve kasa tazminatları, aynı yardımlar ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca miktarları yıllar itibarıyla belirlenecek yemek, çocuk ve aile zamlarının sigorta primlerinin hesabına esas tutulacak kazançların aylık tutarının tespitinde nazara alınmayacağı, bunların dışında her ne ad altında ödeme yapılırsa yapılsın tüm ödemelerin prime tabi tutulacağı öngörülmüştür.

Kanunda yapılan bu düzenleme karşısında;

a- Yemek Paraları,

506 sayılı Kanunun yukarıda açıklanan madde hükmünün uygulanmasında, sigortalılara yemek parası adı altında yapılan ödemelerin işyerinde veya müştemilatında yemek verilmemesi şartıyla fiilen çalışılan gün sayısı dikkate alınarak 16 yaşından büyükler için her yıl belirlenen günlük asgari ücretin %6'sının yemek verilecek olan gün sayısı ile çarpılması sonucunda bulunacak miktarının aylık sigorta primine esas kazançların hesaplanmasında dikkate alınmaması, dolayısıyla bu tutardan sigorta primi kesilmemesi,

b- Çocuk Zammı,

Sigortalıya çocuk zammı adı altında yapılan ödemelerden iki çocuğa kadar (iki çocuk dahil) çocukların 18 yaşını, orta öğretim yapması halinde 20 yaşını, yüksek öğretim yapması halinde 25 yaşını doldurmamış olmaları şartıyla veya çalışmayacak durumda malul bulunan ve Sosyal Sigortaya, Emekli Sandıklarına tabi çalışmalarından dolayı gelir veya aylık almayan erkek çocukları ile yaşları ne olursa olsun evli olmayan, evli olmakla beraber sonradan boşanan veya dul kalan ve Sosyal Sigortaya, Emekli Sandıklarına tabi bir işte çalışmayan, buralardan gelir veya aylık almayan kız çocukları için, sigortalının hizmet akdinin devam etmesi şartıyla fiilen çalışmasının olup olmadığı üzerinde durulmaksızın iki çocuğu geçmemek kaydıyla çocuk başına her yıl 16 yaşından büyükler için belirlenen aylık asgari ücretin %2'si oranındaki tutarının aylık sigorta primine esas kazançların hesaplanmasında dikkate alınmaması, yani bu miktarlardan sigorta primi kesilmemesi,

c- Aile Zammı,

Sigortalılara aile zammı adı altında yapılacak ödemelerin, sigortalının hizmet akdinin devam etmesi şartıyla fiilen çalışmasının olup olmadığı üzerinde durulmaksızın, sigortalının eşinin herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşuna tabi olarak çalışmaması ve buralardan gelir veya aylık almaması durumunda, her yıl 16 yaşından büyükler için

belirlenen aylık asgari ücretin %10'u oranındaki tutarının aylık sigorta primine esas kazançların hesaplanmasında dikkate alınmaması, dolayısıyla söz konusu miktarlardan sigorta primi kesilmemesi,

Uygun görülmüştür.

Yemek Paraları, Çocuk ve Aile Zamlarının Yıllık Ödenmesi

Madde 5- Sigortalılara yemek parası ile çocuk ve aile zamlarının yıllık olarak bir defada ödenmesi halinde bunların 4 üncü maddeye göre bulunacak aylık tutarının 12 katını geçmemesi şartıyla defaten yapılan bu ad altındaki yıllık ödemeler de sigorta priminden muaf tutularak, sigorta primi kesilmeyecektir.

Kazançların Sigorta Primine Esas Kazanç Alt Sınırının Altında Kalması

Madde 6- Uygulama başlığı altında 4 ncü maddede ne şekilde hesaplanacağı belirtilen yemek parası ile çocuk ve aile zamlarının, sigorta primine esas kazanç toplamından indirilmesinden sonra geriye kalan sigorta primi kesilecek kazançlar toplamının, prime esas kazanç alt sınırının altında kalması halinde, 506 sayılı Kanunun 78 nci maddesi gereğince sigorta primine esas kazanç alt sınırının altında sigorta primi ödenemeyecek olması nedeniyle sigorta primine esas kazanç alt sınırı ile sigortalının kazancı arasındaki fark tutara ilişkin sigorta primlerinin tümünün işverence karşılanması gerekmektedir.

Yürürlük

Madde 7- Bu tebliğ 01.01.2004 tarihi itibarıyla yürürlüğe girer.

Yürütme

Madde 8- Bu tebliğ hükümlerini Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı yürütür.

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

R.G. 06 Şubat 2004 - Sayı: 25365

YASAMA BÖLÜMÜ

Kanun

Yatırımların ve İstihdamın Teşviki ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun

Kanun No. 5084

Kabul Tarihi: 29.01.2004

Amacı

MADDE 1.- Bu Kanunun amacı; bazı illerde vergi ve sigorta primi teşvikleri uygulamak, enerji desteği sağlamak ve yatırımlara bedelsiz arsa ve arazi temin etmek suretiyle yatırımları ve istihdam imkanlarını artırmaktır.

Kapsam

MADDE 2.- Bu Kanun;

a) Vergi ve sigorta primi teşvikleri ile enerji desteği açısından Devlet İstatistik Enstitüsü Başkanlığınca 2001 yılı için belirlenen fert başına gayrisafi yurt içi hasıla tutarı 1500 ABD Doları veya daha az olan illeri,

b) Bedelsiz arsa ve arazi temini açısından (a) bendindeki iller ile kalkınmada öncelikli yöreler kapsamındaki diğer illeri,

Kapsar.

Gelir vergisi stopajı teşviki

MADDE 3.- 31.12.2008 tarihine kadar uygulanmak üzere, 2 nci maddenin (a) bendi kapsamındaki illerde, 01.10.2003 tarihinden itibaren yeni işe başlayan gelir ve kurumlar vergisi mükelleflerinin, bu iş yerlerinde çalıştırdıkları işçiler ile 01.10.2003 tarihinden önce işe başlamış olan gelir ve kurumlar vergisi mükelleflerinin bu tarihten önce ilgili idareye vermiş oldukları en son dört aylık sigorta prim bordrolarında bildirdikleri işçi sayısına ilave olarak yeni işe aldıkları ve bu iş yerlerinde fiilen çalıştırdıkları işçilerin ücretleri üzerinden hesaplanan gelir vergisinin organize sanayi veya endüstri bölgelerinde kurulu iş yerleri için tamamı, diğer yerlerdeki iş yerleri için %80'i, verilecek muhtasar beyanname üzerinden tahakkuk eden vergiden terkin edilir.

Terkin edilecek tutar, yeni işe alınan işçi sayısı ile asgari ücret üzerinden ödenmesi gereken verginin çarpımı sonucu bulunacak tutarın organize sanayi ve endüstri bölgelerindeki iş yerlerinde tamamını, diğer yerlerdeki iş yerlerinde ise %80'ini aşamaz.

Bu maddenin uygulanmasına ilişkin usul ve esaslar Maliye Bakanlığınca belirlenir.

Sigorta primi işveren paylarında teşvik

MADDE 4.- 31.12.2008 tarihine kadar uygulanmak üzere, 2 nci maddenin (a) bendi kapsamındaki illerde, 01.10.2003 tarihinden itibaren yeni işe başlayan gelir ve kurumlar vergisi mükelleflerinin, bu iş yerlerinde çalıştırdıkları işçiler ile 01.10.2003 tarihinden önce işe başlamış olan gelir ve kurumlar vergisi mükelleflerinin bu tarihten önce ilgili idareye vermiş oldukları en son dört aylık sigorta prim bordrolarında bildirdikleri işçi sayısına ilave olarak yeni işe aldıkları ve bu iş yerlerinde fiilen çalıştırdıkları işçiler için, 17.07.1964 tarihli ve 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun 72 ve 73 üncü maddeleri uyarınca prime esas kazançları üzerinden hesaplanan sigorta primlerinin işveren hissesinin organize sanayi veya endüstri bölgelerinde kurulu iş yerleri için tamamı, diğer yerlerdeki iş yerleri için %80'i Hazinece karşılanır.

Hazinece karşılanacak tutar, organize sanayi ve endüstri bölgelerindeki iş yerleri için 506 sayılı Kanunun 78 inci maddesi uyarınca belirlenen kazanç alt sınırına göre hesaplanan işveren hissesi prim tutarını, diğer yerlerdeki iş yerleri için 506 sayılı Kanunun 78 inci maddesi uyarınca belirlenen kazanç alt sınırına göre hesaplanan işveren hissesi prim tutarının %80'ini aşamaz.

Bu maddenin uygulanmasına ilişkin usul ve esaslar Maliye Bakanlığı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ile Hazine Müsteşarlığının bağlı olduğu Bakanlıkça müştereken belirlenir.

Bedelsiz yatırım yeri tahsis

MADDE 5.- Bu Kanunun 2 nci maddesinin (b) bendi kapsamındaki illerde en az on kişilik istihdam öngören yatırımlara girişen gerçek veya tüzel kişilere; Hazineye, katma bütçeli kuruluşlara, belediyelere veya il özel idarelerine ait arazi veya arsaların mülkiyeti bedelsiz olarak devredilebilir. Ancak, organize sanayi veya endüstri bölgelerinde yer alabilecek yatırımlar için bu bölgelerde tahsis edilecek boş parsel bulunmaması şartı aranır. Devre konu taşınmaz üzerindeki kamuya ait bina ve müstemilatı, 29.07.1970 tarihli ve 1319 sayılı Emlak Vergisi Kanununun 29 uncu maddesinin birinci fıkrasının (b) bendi uyarınca binalar için arsa payı hariç hesaplanan vergi değeri üzerinden devredilir.

Devir konusu arazi veya arsaların, imar planları yoksa, bunların imar planları öncelikle yapılır.

İstihdam edilecek işçi sayısına, yatırımın faaliyete geçmesi tarihinden itibaren beş yıl süre ile uyulması zorunludur.

Devredilen arazi veya arsaların tapu kaydına; Hazinece, katma bütçeli kuruluşlarca, belediyelerce veya il özel idarelerince bedelsiz olarak devir olunduğu, devir amaç ve koşullarına, devir alan gerçek veya tüzel kişilerin uymak zorunda olduğuna dair şerh konulur. Bu madde kapsamında belirlenmiş şartlara uyulmuş olması kaydıyla, talep üzerine, tapu kaydındaki şerh terkin edilir. Devredilen arazi veya arsa üzerindeki toplam yatırımın yarısından fazlasının tamamlanmış olması ve yatırımcının talep etmesi halinde, devredilen arazi veya arsanın rayiç bedeli tahsil edilerek tapu kayıtlarındaki şerh terkin edilir.

Yatırımcının, bu madde kapsamında belirlenen şartlara uymadığının veya öngörülen sürede yatırımın tamamlanmadığının tespiti halinde, herhangi bir yargı kararı aranmaksızın taşınmaz, üzerindeki muhdesat ile birlikte Hazine, katma bütçeli kuruluşlar, belediyeler veya il özel idareleri adına kaydolunur.

Bu maddenin uygulanması ile ilgili istihdam, yatırıma başlama ve tamamlama süresi, devredilen taşınmazın teminat olarak gösterilmesi, miktar ve devir veya satış koşulları ile diğer usul ve esaslar, Bakanlar Kurulu kararı ile çıkarılacak bir yönetmelikle düzenlenir.

Enerji desteği

MADDE 6.- 31.12.2008 tarihine kadar uygulanmak üzere, 2 nci maddenin (a) bendi kapsamındaki illerde, 01.10.2003 tarihinden itibaren imalat sanayi, madencilik, hayvancılık (su ürünleri yetiştiriciliği ve tavukçuluk dahil), seracılık, soğuk hava deposu, turizm konaklama tesisi, eğitim veya sağlık alanında faaliyete geçen, fiilen ve sürekli olarak asgari on işçi çalıştıran işletmelerin elektrik enerjisi giderlerinin %20'si Hazinece karşılanır. Bu orana ondan sonraki her bir işçi için 0,5 puan eklenir. Hazinece karşılanacak oran, organize sanayi veya endüstri bölgelerinde kurulu bulunan işletmeler için %50'yi, diğer alanlarda kurulu bulunan işletmeler için %40'ı geçemez.

01.10.2003 tarihinden önce birinci fıkrada belirtilen konularda faaliyete geçmiş olan işletmeler, bu maddenin yürürlük tarihini müteakip 01.10.2003 tarihinden önce ilgili idareye vermiş oldukları en son dört aylık sigorta prim bordrolarında bildirdikleri işçi sayılarını fiilen ve sürekli

olarak en az %20 oranında artırmaları ve asgari on işçi çalıştırmaları koşuluyla %20 oranında enerji desteğinden yararlanırlar. Bundan sonraki her bir işçi için destek oranı 0,5 puan artırılır. Yararlanılabilecek destek oranı organize sanayi veya endüstri bölgelerinde kurulu bulunan işletmeler için %50'yi, diğer alanlarda kurulu bulunan işletmeler için %40'ı geçemez.

Fiilen ve sürekli olarak çalıştırılan işçi sayısının tespitinde, bir takvim yılının en az 3/4'ünde çalıştırılmış işçi sayısı esas alınır. Yıl içinde faaliyete başlanmış olması halinde, faaliyette bulunulan süre dikkate alınır.

Bu maddenin uygulanmasına yönelik asgari kapasiteleri belirlemeye Sanayi ve Ticaret Bakanlığı ile Hazine Müsteşarlığı, enerji giderlerinin iadesine ilişkin süreleri tespit etmeye, iadeyi nakden veya mahsuben yaptırmaya ve uygulamanın usul ve esaslarını belirlemeye Maliye Bakanlığı, Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı ile Hazine Müsteşarlığının bağlı bulunduğu Bakanlık müştereken yetkilidir.

Çeşitli hükümler

MADDE 7.- Bu Kanunun uygulanmasında:

a) 08.09.1983 tarihli ve 2886 sayılı Devlet İhale Kanunu ile 04.01.2002 tarihli ve 4734 sayılı Kamu İhale Kanunu hükümlerine tabi olan hizmet ve yapım işlerinin gerçekleştirilmesine yönelik faaliyetler hakkında 3, 4 ve 6 ncı madde hükümleri uygulanmaz.

b) 21.01.1998 tarihli ve 4325 sayılı Olağanüstü Hal Bölgesinde ve Kalkınmada Öncelikli Yörelere İstihdam Yaratılması ve Yatırımların Teşvik Edilmesi ile 193 Sayılı Gelir Vergisi Kanununda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanunun bu Kanunla yürürlükten kaldırılan 8 inci maddesi kapsamında bedelsiz olarak tahsis edilen arazi veya arsalarla istinat ettiği mevzuat hükümleri uygulanır.

c) Mevcut ve faaliyette bulunan işletmelerin devredilmesi, birleşmesi, bölünmesi veya nevi değiştirmesi gibi haller, 3, 4 ve 6 ncı maddelerin uygulamasında yeni işe başlama olarak değerlendirilmez.

d) Dört aylık sigorta prim bordrolarında bildirilen işçi sayısı olarak bordronun ilgili olduğu dönemin son ayına ilişkin işçi sayısı dikkate alınır. Kapsama dahil olan illerde bulunan iş yerleri dolayısıyla birden fazla bordro verilmesi durumunda işçi sayısı olarak, 6 ncı madde uygulamasında ilgili işkolu veya sektörde faaliyet gösteren işletmelere ilişkin bordrolardaki işçi sayısının toplamı dikkate alınır. Mevcut bir işletmenin kapatılarak değişik bir ad veya unvan veya bir iş birimi olarak açılması halinde, bu faaliyet ile ilgili olarak bu Kanun hükümleri uygulanmaz.

e) Yönetim ve kontrolü elinde bulunduracak şekilde doğrudan veya dolaylı ortaklık ilişkisi bulunan şirketler arasında istihdamın kaydırılması, şahıs işletmelerinde işletme sahipliğinin değiştirilmesi gibi ek bir kapasite ve istihdam artışına neden olmayan, sadece teşviklerden yararlanmak amacıyla yapılan işlemler, bu Kanunla getirilen teşviklerden yararlanamaz.

f) 4 üncü madde hükmüne göre Hazinece karşılanan prim tutarları gelir ve kurumlar vergisi uygulamalarında gider

veya maliyet unsuru olarak dikkate alınmaz, 6 ncı madde kapsamında Hazinece karşılanılan enerji giderleri, iadenin yapıldığı dönemde gelir veya kurumlar vergisi matrahının tespitinde gelir olarak dikkate alınır.

g) Kamu işletmeleri hakkında 4 üncü madde hükmü uygulanmaz.

MADDE 8.- 06.06.1985 tarihli ve 3218 sayılı Serbest Bölgeler Kanununun 6 ncı maddesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

Madde 6.- Serbest bölgeler gümrük bölgesi dışında sayılır.

Bu bölgelerde gümrük ve kambiyo mükellefiyetine dair mevzuat hükümleri uygulanmaz.

Kullanıcıların tutmak zorunda oldukları defterler ile düzenleyecekleri belgelere ilişkin olarak, 04.01.1961 tarihli ve 213 sayılı Vergi Usul Kanununun hükümlerine bağımlı olmaksızın düzenleme yapmaya Maliye Bakanlığı yetkilidir.

İşleticiler ve kullanıcılar yatırım ve üretim safhalarında Bakanlar Kurulunca belirlenecek vergi dışı teşviklerden yararlandırılabilir.

MADDE 9.- 3218 sayılı Kanuna aşağıdaki geçici madde eklenmiştir.

GEÇİCİ MADDE 3.- Bu maddenin yürürlüğe girdiği tarih itibarıyla bu Kanuna göre kurulan serbest bölgelerde faaliyette bulunmak üzere ruhsat almış mükelleflerin;

a) Bu bölgelerde gerçekleştirdikleri faaliyetleri dolayısıyla elde ettikleri kazançları, bu maddenin yürürlüğe girdiği tarih itibarıyla faaliyet ruhsatlarında belirtilen süre ile sınırlı olmak üzere gelir veya kurumlar vergisinden müstesnadır. Bu istisnanın 31.12.1960 tarihli ve 193 sayılı Gelir Vergisi Kanununun 94 üncü maddesinin birinci fıkrasının (6) numaralı bendinin (b) alt bendi kapsamında yapılacak tevkifata etkisi yoktur.

b) Bu bölgelerde istihdam ettikleri personele ödedikleri ücretler 31.12.2008 tarihine kadar gelir vergisinden müstesnadır. Ancak, bu maddenin yürürlüğe girdiği tarih itibarıyla ruhsatlarında belirtilen süre 31.12.2008 tarihinden daha önceki bir tarihte sona eriyorsa, istisna uygulamasında ruhsatta yer alan sürenin bitiş tarihi dikkate alınır.

c) Bu bölgelerde gerçekleştirdikleri faaliyetleri ile ilgili olarak yaptıkları işlemler 31.12.2008 tarihine kadar her türlü vergi, resim ve harçtan müstesnadır.

Serbest bölgelerde faaliyette bulunan gelir veya kurumlar vergisi mükelleflerinin bu bölgelerde imal ettikleri ürünlerin satışından elde ettikleri kazançları Avrupa Birliğine tam üyeliğin gerçekleştiği tarihi içeren yıllık vergileme döneminin sonuna kadar gelir veya kurumlar vergisinden müstesnadır. Bu istisnanın Gelir Vergisi Kanununun 94 üncü maddesinin birinci fıkrasının (6) numaralı bendinin (b) alt bendi kapsamında yapılacak tevkifata etkisi yoktur.

Yürürlükten kaldırılan hükümler

MADDE 10.- 12.04.2000 tarihli ve 4562 sayılı Organize Sanayi Bölgeleri Kanununun 14 üncü maddesinin son fıkrası ile 21.01.1998 tarihli ve 4325 sayılı Kanunun 8 inci maddesi yürürlükten kaldırılmıştır.

GEÇİCİ MADDE 1.- Bu Kanunun 2 nci maddesinin (b) bendi kapsamındaki illerde bulunan ve Sanayi ve Ticaret Bakanlığı kredisi kullanan organize sanayi bölgelerindeki tahsis edilmemiş parseller, organize sanayi bölgesinin yetkili organlarının karar almaları halinde gerçek veya tüzel kişilere, bedeli Sanayi ve Ticaret Bakanlığı tarafından organize sanayi bölgesine verilen krediden mahsup edilmek üzere bedelsiz olarak tahsis edilebilir.

Kanunun yayımı tarihinden önce bedelli olarak tahsis edilmiş parseller için ödemeler durdurulur ve kalan meblağ kredilerden mahsup edilir. Mahsup işlemleri, Hazine Müsteşarlığının uygun görüşü alınmak suretiyle Sanayi ve Ticaret Bakanlığınca her organize sanayi bölgesi için tespit edilecek yılı metrekare fiyatı üzerinden yapılır.

Sanayi ve Ticaret Bakanlığı kredisi kullanılmamış ya da kredi borcunu ödemiş olan organize sanayi bölgelerinden de yetkili organlarının karar almaları halinde parsel tahsis yapılabilir. Bu durumda tahsis edilen parsel bedeli, organize sanayi bölgesi tüzel kişiliğine Hazinece ödenir. Bedel ödemeleri, Hazine Müsteşarlığının uygun görüşü alınmak suretiyle Sanayi ve Ticaret Bakanlığınca her organize sanayi bölgesi için tespit edilecek yılı metrekare fiyatı üzerinden yapılır.

Organize sanayi bölgelerinde parsel tahsisine ilişkin uygulama, bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten itibaren üç yıl süre için geçerlidir. Bu süre Bakanlar Kurulu kararı ile en fazla üç yıla kadar uzatılabilir.

Bu maddenin uygulanması ile ilgili istihdam, yatırıma başlama ve tamamlama süresi, tahsis ve devir işlemleri ile diğer hususlar Bakanlar Kurulu kararı ile çıkarılacak yönetmelikle düzenlenir.

Yürürlük

MADDE 11.- Bu Kanunun 3, 4 ve 6 ncı maddeleri yayımını izleyen ay başında, diğer maddeleri yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

Yürütme

MADDE 12.- Bu Kanun hükümlerini Bakanlar Kurulu yürütür.

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

R.G. 09 Şubat 2004 - Sayı: 25368

YÜRÜTME VE İDARE BÖLÜMÜ

Yönetmelik

Kişisel Koruyucu Donanım Yönetmeliği

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığından:

BİRİNCİ BÖLÜM

Amaç, Kapsam, Hukuki Dayanak ve Tanımlar

Amaç

Madde 1- Bu Yönetmeliğin amacı; insan sağlığı ve güvenliğinin korunması amacıyla kullanılan kişisel koruyucu donanımların imalatı, ithalatı, dağıtımı, piyasaya arzı, hizmete sunumu ve denetimi ile üçüncü şahısların can ve mal güvenliğinin tehlikelere karşı korunmasına ilişkin usul ve esasları düzenlemektir.

Kapsam

Madde 2- Bu Yönetmelik, kamu kurum ve kuruluşlarıyla gerçek ve tüzel kişilerin, kişisel koruyucu donanımların imalatı, ithalatı, dağıtımı, piyasaya arzı, hizmete sunumu ve denetimi ile ilgili usul ve esasları kapsar.

Piyasaya arz, malların serbest dolaşımı ve güvenlik açısından bu Yönetmeliğin hedeflediği aynı amaçlar için çıkarılmış başka bir Yönetmeliğin kapsamında olan Kişisel Koruyucu Donanımlar ve EK-I'de belirtilen ürünler bu Yönetmelik kapsamı dışındadır.

Hukuki Dayanak

Madde 3- Bu Yönetmelik, 29/06/2001 tarihli ve 4703 sayılı Ürünlere İlişkin Teknik Mevzuatın Hazırlanması ve Uygulanmasına Dair Kanunun 4 üncü maddesi ve 15/01/1997 tarihli ve 97/9196 sayılı Türk Ürünlerinin İhracatının Arttırılmasına Yönelik Teknik Mevzuatı Hazırlayacak Kurumların Belirlenmesine İlişkin Bakanlar Kurulu Kararına dayanılarak çıkarılmıştır.

Tanımlar

Madde 4- Bu Yönetmelikte geçen;

a) Bakanlık: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığını,

b) Müsteşarlık: Dış Ticaret Müsteşarlığını,

c) Komisyon: Avrupa Birliği Komisyonunu,

d) KKD (Kişisel Koruyucu Donanım): Kişisel Koruyucu Donanım bir veya birden fazla sağlık ve güvenlik tehlikesine karşı korunmak için kişilerce giymek, takılmak veya taşınmak amacıyla tasarlanmış herhangi bir cihaz, alet veya malzemeyi,

Kişi aynı anda bir veya daha fazla muhtemel risklere karşı korumak amacıyla üretici tarafından bir bütün haline

getirilmiş bir çok cihaz, alet veya malzemeden oluşmuş bir donanımı,

Belirli bir faaliyetin yapılması için korunma amacı olmaksızın, taşınan veya giyilen donanımla birlikte kullanılan, ayrılabilir veya ayrılamaz nitelikteki koruyucu cihaz, alet veya malzemeyi,

KKD'nin rahat ve işlevsel bir şekilde çalışması için gerekli olan ve sadece bu tür donanımlarla kullanılan değiştirilebilir parçaları da KKD sayılır.

Tehlikeye maruziyet süresince kullanıcı tarafından sürekli olarak kullanılmayı veya giymeyi amaçlamasa da, farklı ve ilave bir dış cihazla birleştirilmesi için KKD ile bağlantılı olarak piyasaya arz edilen herhangi bir sistemi, o cihazın bütünleyici bir parçası olarak kabul edilecektir.

e) Temel Gereklere: KKD'nin insan sağlığı, can ve mal güvenliği, hayvan ve bitki yaşamı ve sağlığı, çevre ve tüketicinin korunması açısından sahip olması gereken asgari güvenlik koşullarını,

f) Üretici: KKD'yi ve/veya parçalarını üreten, ıslah eden, piyasada hazır bulunduran bir veya birden fazla parçayı birleştiren veya çıkartan, ürüne adını, ticari markasını veya ayırt edici işaretini koyarak kendisini üretici olarak tanıtan gerçek veya tüzel kişiyi, üreticinin Türkiye dışında olması halinde, üretici tarafından yetkilendirilen temsilciyi, Türkiye'de bir yetkili temsilcisinin bulunmaması halinde ise ithalatçıyı; ayrıca, ürünün tedarik zincirinde yer alan ve faaliyetleri, KKD'nin güvenirliliğine ilişkin özelliklerini etkileyen gerçek veya tüzel kişiyi,

g) Piyasaya Arz: KKD'nin tedariki ve/veya kullanımı amacıyla bedelli veya bedelsiz olarak piyasada yer alması için yapılan faaliyeti,

h) Uyumlaştırılmış Avrupa Standardı: Avrupa Birliği Komisyonunun talimatı üzerine bir Avrupa Standardizasyon Kuruluşu tarafından hazırlanan ve Avrupa Toplulukları Resmi Gazetesi'nde ismi yayımlanan standardı,

i) Uyumlaştırılmış Ulusal Standart: Bir uyumlaştırılmış Avrupa standardını uyumlaştıran ve Türk Standartları Enstitüsü tarafından Türk standardı olarak kabul edilip yayımlanan standardı,

j) Teknik Düzenleme: Bir KKD veya KKD grubunun, ilgili idari hükümler de dahil olmak üzere özellikleri, işleme ve üretim yöntemleri, bunlarla ilgili terminoloji, sembol, ambalajlama, işaretleme, etiketleme ve uygunluk değerlendirmesi işlemleri hususlarından biri veya birkaçını belirten ve uyulması gereken her türlü düzenlemeyi,

k) Uygunluk Değerlendirmesi: KKD'nin, bu Yönetmelik hükümlerine uygunluğunun test edilmesi, muayene edilmesi ve/veya belgelendirilmesine ilişkin her türlü faaliyeti,

l) Onaylanmış Kuruluş: Test, muayene ve/veya belgelendirme kuruluşları arasından, bu Yönetmelik çerçevesinde uygunluk değerlendirme faaliyetinde bulunmak üzere, Bakanlık tarafından, 4703 sayılı Kanunda,

13/11/2001 tarihli ve 2001/3531 sayılı Bakanlar Kurulu Kararıyla yürürlüğe konulan Uygunluk Değerlendirme Kuruluşları ile Onaylanmış Kuruluşlara Dair Yönetmelik ve bu Yönetmelikte belirtilen esaslar çerçevesinde yetkilendirilen özel ve kamu kuruluşunu,

m) AT: Avrupa Topluluğunu,

o) AT Uygunluk Beyanı: Üreticinin piyasaya arz ettiği KKD'nin bu Yönetmelik hükümlerine uygunluğunu beyan ettiği belgeyi,

AT Tip İncelemesi Belgesi: Onaylanmış kuruluş tarafından düzenlenerek üreticiye verilen KKD'nin bu Yönetmelik hükümlerine uygunluğunu gösterir belgeyi,

p) CE Uygunluk İşareti: Üreticinin, bu Yönetmelikten kaynaklanan bütün yükümlülüklerini yerine getirdiğini ve bir KKD'nin ilgili tüm uygunluk değerlendirme işlemlerine tabi tutulduğunu gösteren işareti,

r) Piyasa Gözetim ve Denetimi: Bakanlık tarafından KKD'nin piyasaya arzı ve dağıtımı aşamasında veya Kişisel Koruyucu Donanımları piyasada iken bu Yönetmelik hükümlerine uygun olarak üretilip üretilmediğinin ve güvenli olup olmadığının denetlenmesini,

ifade eder.

İKİNCİ BÖLÜM

Kişisel Koruyucu Donanımın Piyasaya Arzı ve Uygunluk Varsayımı

Kişisel Koruyucu Donanımın Piyasaya Arzı

Madde 5- Piyasaya arz edilen KKD; EK-II'de belirtilen temel sağlık ve güvenlik gereklerini karşılamalı ve amacı doğrultusunda kullanıldığında kullanıcıların, diğer bireylerin, hayvanların ve bitkilerin sağlığı ve güvenliğini tehlikeye atmamalıdır.

Bu Yönetmeliğin, Üçüncü, Dördüncü, Beşinci, Altıncı, Yedinci ve Sekizinci bölümlerinde belirtilen belgelendirme işlemleri de dahil olmak üzere, tüm hükümlerine uygunluğu gösteren ve CE işareti taşıyan KKD veya KKD parçalarının piyasaya arzı yasaklanamaz, kısıtlanamaz ve engellenemez.

KKD ile ortaklaşa kullanılmak amacıyla üretilen ve CE işareti taşımayan KKD parçalarının, KKD'nin temel parçası olmadıkları sürece piyasaya arzı engellenemez.

Bu Yönetmelik hükümlerine uygun olmayan KKD'lerin, bu durumu belirten ve üretici veya yetkili temsilcisi tarafından bu Yönetmelik hükümlerine uygun hale getirilmeksizin hiçbir amaçla kullanılamayacağı ve/veya satılamayacağını gösteren açık bir işaret taşımadığı sürece, fuarlarda ve sergilerde tanıtımı ve gösterimi yapılamaz.

Uygunluk Varsayımı

Madde 6- 10 uncu maddede belirtilen ve üretici tarafından AT Uygunluk Beyanı düzenlenerek CE işareti iliştilen

KKD'lerin, EK-II'de belirtilen temel gereklere uygun olduğu varsayılır.

10 uncu maddede belirtilenler dışındaki KKD'lerin üretici tarafından uygunluk beyanı düzenlenmesi ve onaylanmış kuruluş tarafından düzenlenen ve ürünün uyumlaştırılmış ulusal standartlara uygunluğunu gösteren belgeye göre CE işareti taşıması şartıyla, EK-II'de belirtilen temel gereklere uygun olduğu varsayılır.

Üreticinin ilgili uyumlaştırılmış ulusal standardı uygulamadığı, kısmen uyguladığı veya böyle bir standardın bulunmadığı durumlarda, onaylanmış kuruluş tarafından düzenlenen belge 17 nci madde hükümleri çerçevesinde, KKD'nin temel gereklere uygunluğunu göstermelidir.

Bu Yönetmelik kapsamında CE işareti taşıması gereken KKD'nin diğer yönlerden başka yönetmelikler için de CE işareti taşıması gerekiyorsa, CE işareti, aynı zamanda KKD'nin söz konusu ilgili bütün yönetmelik hükümlerine de uygunluğunun kabul edilmiş olduğunu gösterir.

Bir veya birden fazla yönetmelik kapsamında bulunan KKD'ler için söz konusu diğer yönetmelikler bir geçiş süresi içinde üreticiye hangi Yönetmeliği uygulayacağını seçme hakkı veriyorsa, CE işareti üreticinin uyguladığı sadece o yönetmelik hükümlerine uygun olduğunu gösterir. Bu durumda, uygulanan yönetmeliklerin ilgili hükümleri, ürün beraberindeki belge, uyarı ve talimatlarda belirtilmelidir.

Bu Yönetmelik kapsamındaki KKD'lere ilişkin uyumlaştırılmış ulusal standartlar ve referans numaraları Resmi Gazete'de yayımlanır.

Standardın Temel Gereklere Karşılamaması

Madde 7- Bakanlık, uyumlaştırılmış ulusal standardın bu Yönetmeliğin EK-II'de belirtilen temel gereklere tam olarak karşılamadığını tespit ederse, durumu gerekçeleri ile birlikte, Komisyona iletmek üzere Müsteşarlığa bildirir.

Yaptırım İşlemleri

Madde 8- Bakanlık, amacına uygun olarak kullanılan ve CE işareti taşıyan KKD'nin, kişilerin, hayvanların veya eşyanın güvenliğini tehlikeye attığı durumlarda, söz konusu donanımın pazardan kaldırılması ve pazarlanmasının yasaklanması veya serbest dolaşımının engellenmesi için gerekli tüm önlemleri alır.

Bakanlık, bu durumdan, Müsteşarlığı derhal haberdar ederek, kararının nedenlerini ve özellikle, uygunsuzluğun aşağıda belirtilen sebeplerden hangisi olduğunu izah eder.

a) 5 inci maddede belirtilen temel gereklere uygun olmaması,

b) 6 ncı maddede bahsedilen standartların yetersiz uygulanması,

c) 6 ncı maddede bahsedilen standartların kendilerinden kaynaklanan eksiklerin bulunması.

CE işaretini taşıyan ve temel gereklerle uygunluk içinde olmayan KKD için, Bakanlık, işareti koymakla sorumlu

olanlara yönelik olarak gerekli önlemi alır ve bu durumdan Müsteşarlığı haberdar eder.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

Belgelendirme İşlemleri

Belgelendirme

Madde 9- Bir KKD modeli piyasaya arz edilmeden önce, üretici veya yetkili temsilcisi, gerektiğinde Bakanlığa sunulmak üzere, EK-III'de belirtilen teknik belgeleri hazırlar.

Yönetmeliğin 10 uncu maddesinde belirtilenler dışında kalan KKD'lerin seri üretimine başlamadan önce üretici veya yetkili temsilcisi, KKD'nin bir modelini 16 ncı maddede belirtilen AT tip incelemesi için onaylanmış kuruluşa gönderir.

Basit Yapıdaki Kişisel Koruyucu Donanımların Belgelendirilmesi

Madde 10- Tasarımcı tarafından, kullanıcının kendisinin değerlendirebileceği kabul edilen, tedrici olarak ortaya çıkan ve zamanında fark edilebilir derecede düşük düzeydeki risklere karşı koruma sağlayan basit yapıdaki bir KKD için AT tip incelemesi gerekmez. Bu tip KKD'ler için üretici tarafından AT uygunluk beyanı düzenlenir.

Bu kategoriye giren KKD'ler kullanıcıyı, özellikle;

- a) Yüzeysel mekanik etkiler (bahçıvan eldivenleri, dikiş yüksüğü vb.),
- b) Zayıf ve etkisi kolayca geçebilen temizlik maddeleri (seyreltik deterjan çözeltisi ve benzeri çözeltilere karşı kullanılan eldivenler),
- c) 50°C'nin üzerinde olmayan sıcak maddelerle çalışmalarda oluşan riskler veya tehlike yaratmayan diğer etkiler (mesleki işlerde kullanılan eldivenler, önlükler vb),
- d) Doğal atmosferik etkenler (başlıklar, mevsimlik elbiseler, ayakkabılar vb),
- e) Vücudun hayati bölgelerini etkilemeyen ve etkileri kalıcı lezyonlara neden olmayan küçük darbeler ve titreşimler (kafa derisini koruyan hafif baretler, eldivenler, hafif ayakkabılar vb),
- f) Güneş ışığı (güneş gözlükleri),

risklerine karşı korurlar.

Karmaşık Yapıdaki Kişisel Koruyucu Donanımların Belgelendirilmesi

Madde 11- Tasarımcı tarafından, ani olarak ortaya çıkabilecek tehlikeleri kullanıcının zamanında fark edemeyeceği düşünülen durumlarda ve hayati tehlike oluşturarak sağlığa ciddi ve geriye dönüşü mümkün olmayan risklere karşı koruma sağlayan karmaşık yapıdaki KKD'lerin üretiminde, AT inceleme belgesi alındıktan sonra üreticinin seçimine göre Altıncı veya Yedinci bölümde belirtilen prosedürlerden birisine tabi tutulduktan sonra üretici tarafından bir AT uygunluk beyanı hazırlanır.

Bu kategoriye giren KKD'ler şunlardır:

- a) Katı partikül ve sıvı aerosollerden veya tahriş edici, tehlikeli, zehirli ya da radyotoksik gazlardan korunmak için kullanılan filtreli solunum sistemi koruyucuları,
- b) Su altına dalmada kullanılanları da içeren, atmosferden tam yalıtım sağlayan koruyucu solunum araçları,
- c) Kimyasal maddelere veya iyonlaştırıcı radyasyona karşı sınırlı bir koruma sağlayan araçlar,
- d) Etkisi 100°C veya daha fazla olan hava sıcaklığı ile kıyaslanabilen, kızıl ötesi ışın yayılması, alev veya büyük miktarda ergimiş materyalin varlığı ile karakterize edilebilen veya edilemeyen, yüksek sıcaklıktaki ortamlarda kullanılacak acil durum ekipmanları,
- e) Eksi 50°C veya daha düşük hava sıcaklığı ile kıyaslanabilen düşük sıcaklıktaki ortamlarda kullanılacak acil durum ekipmanları,
- f) Yüksekten düşmelere karşı kullanılan donanımlar,
- g) Elektrik tehlikesi ve tehlikeli voltaja karşı veya yüksek gerilim işlerinde kullanılan yalıtıcı özellikli donanımlar,

Diğer Kişisel Koruyucu Donanımların Belgelendirilmesi

Madde 12- 10 uncu ve 11 inci maddelerde belirtilen dışında kalan KKD'ler için AT Tip İnceleme Belgesi alındıktan sonra, üretici tarafından AT uygunluk beyanı düzenlenir.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

Onaylanmış Kuruluşlar

Onaylanmış Kuruluşlarda Aranacak Koşullar

Madde 13- Bu Yönetmelik kapsamında uygunluk değerlendirme faaliyetinde bulunacak onaylanmış kuruluşların 4703 sayılı Kanunda, 13/11/2001 tarihli ve 2001/3531 sayılı Bakanlar Kurulu Kararıyla yürürlüğe konulan Uygunluk Değerlendirme Kuruluşları ile Onaylanmış Kuruluşlara Dair Yönetmelikte ve EK-V'de belirtilen koşullara sahip olması gerekir. İlgili uyumlaştırılmış ulusal standartlarda belirtilen kriterleri sağlayan kuruluşların söz konusu koşulları karşıladığı varsayılır.

Onaylanmış Kuruluşların Görevlendirilmeleri

Madde 14- Bakanlık, Türkiye'de yerleşik olan test, muayene ve/veya belgelendirme kuruluşları arasından uygun göreceği sayıda kuruluşu, 13 üncü maddede belirtilen esaslar çerçevesinde, bu Yönetmelik kapsamındaki uygunluk değerlendirme faaliyetlerini gerçekleştirmek üzere yetkilendirir.

Yetkilendirilen test, muayene ve/veya belgelendirme kuruluşunun adı, adresi, uygunluk değerlendirmesi yapacağı işlemler ile ürünler Komisyonu bildirilmek üzere Bakanlık tarafından Müsteşarlığa iletilir.

Komisyon tarafından bu kuruluşlar için kimlik kayıt numarasının verilmesinden itibaren üç ay içinde, bunların adları, adresleri, uygunluk değerlendirmesi yapacakları işlemler ile ürünlerin ve Komisyon tarafından verilen kimlik kayıt numaralarının Bakanlık tarafından Resmi Gazete'de yayımlanmasıyla bu kuruluşlar onaylanmış kuruluş statüsünü elde ederler.

Bakanlık, bu bilgileri Komisyona ve AB üyesi ülkelere bildirilmek üzere Müsteşarlığa iletir.

Onayın Geri Çekilmesi

Madde 15- Bakanlık, onaylanmış bir kuruluşun EK-V'de belirtilen kriterleri sağlamadığını tespit ederse, onayını geri çekme yoluna gider. Söz konusu durum, Komisyona ve üye ülkelere iletilmek üzere Müsteşarlığa bildirilir.

BEŞİNCİ BÖLÜM

Avrupa Topluluğu Tip İncelemesi

İnceleme Başvurusu

Madde 16- AT tip inceleme başvurusu, üretici veya yetkili temsilcisi tarafından, KKD modelinin bu Yönetmelikteki şartları sağlayıp sağlamadığının incelenerek tespit edilmesi ve belgelendirilmesi amacıyla onaylanmış bir kuruluş yapılır.

Birden fazla onaylanmış kuruluşta başvuruda bulunulamaz.

Başvuru şunları kapsar:

- Üretici veya yetkili temsilcisi ile söz konusu KKD'nin üretileceği işyerinin unvan ve adresleri,
- EK-III'de belirtilen, üreticinin teknik dosyası,
- Onaylanacak modelden yeterli sayıda örnek.

İnceleme Yöntemi

Madde 17- Onaylanmış kuruluş, aşağıda belirtilen yöntemle uygun olarak AT tip incelemesini yürütür:

a) Üreticinin teknik dosyasının incelenmesi: Üreticinin teknik dosyasının ilgili uyumlaştırılmış ulusal standartlara uygun olup olmadığı incelenir. Üretici uyumlaştırılmış ulusal standartları uygulamamışsa veya kısmen uygulamışsa veya böyle bir standart yoksa, onaylanmış kuruluş, üreticinin teknik dosyasının, üretici tarafından kullanılan teknik özelliklere uygunluğunu incelemeyen önce söz konusu özelliklerin temel gerekleri karşılayıp karşılamadığını kontrol eder.

b) Modelin incelenmesi: Onaylanmış kuruluş modelin, üreticinin teknik dosyasına uygun olarak üretilip üretilmediğini ve öngörülen amaç doğrultusunda tam bir güvenlik içinde kullanılıp kullanılmayacağını belirledikten sonra, modelin uyumlaştırılmış ulusal standartlara uygun olup olmadığını tespit etmek için gerekli inceleme ve testleri yapar.

Üretici, uyumlaştırılmış ulusal standartları uygulamamışsa veya kısmen uygulamışsa veya böyle bir standart yoksa,

onaylanmış kuruluş, modelin temel gereklere ve üretici tarafından verilen teknik özelliklere uygun olup olmadığını belirlemek amacıyla gerekli inceleme ve testleri gerçekleştirir.

Belge Düzenlenmesi

Madde 18- 17 nci maddede belirtilen usul ve esasları sağlayan model için, onaylanmış kuruluş bir AT tip inceleme belgesi düzenler ve durumu başvuru sahibine bildirir.

Bu belgede yer alması gereken hususlar şunlardır:

- Modelin tanınmasını sağlayacak gerekli açıklamalar ve çizimler,
- Modelle ilgili her türlü özellik,
- İncelemede elde edilen bulgular.

Komisyon, diğer üye ülkeler ve diğer onaylanmış kuruluşlar, AT tip inceleme belgesinin bir kopyasını ve gerekçesi belirtilerek istenmesi durumunda, imalatçının teknik dosyası ile inceleme ve test raporlarının bir kopyasını da alabilirler.

Belgelerin Saklanması Zorunluluğu

Madde 19- Üreticinin teknik dosyası, inceleme ve test raporlarının birer kopyası, KKD'nin piyasaya verilmesini takip eden en az beş yıl süre ile hem üretici hem de onaylanmış kuruluş tarafından Bakanlık incelemesine hazır bulundurulmak üzere saklanır.

Onaylanmış Kuruluşun Yükümlülüğü

Madde 20- AT tip inceleme belgesi vermeyi reddeden veya belgeyi geri çeken onaylanmış kuruluş, diğer onaylanmış kuruluşları ve Bakanlık bu durumdan haberdar eder. Bakanlık, bu kararı, gerekçeleri ile birlikte Komisyona ve AB üyesi ülkelere iletilmek üzere Müsteşarlığa bildirir.

ALTINCI BÖLÜM

Nihai Ürün İçin Avrupa Topluluğu Kalite Kontrolü

Üreticinin Sorumluluğu

Madde 21- Üretici, KKD'nin en son kontrol ve testleri de dahil olmak üzere, üretim prosesinin onaylanmış AT tip inceleme belgesinde belirtilenlere, bu Yönetmeliğin ilgili maddelerinde sözü edilen temel gereklere uygun olması ve homojen bir üretimin sağlanması için gerekli bütün önlemleri alır.

Onaylanmış Kuruluşun Sorumluluğu

Madde 22- Üretici tarafından seçilen bir onaylanmış kuruluş, ürünün gerekli kontrollerini yapar. Bu kontroller en az yılda bir kez ve önceden belirlenmemiş bir zamanda yapılır. Bu amaçla onaylanmış kuruluş, alacağı yeterli miktardaki KKD örneklerine ya uyumlaştırılmış standartlarda belirtilen uygunluk testlerini yapar, ya da gerçekleştirecek uygun testlerle bu Yönetmelikte belirtilen temel gerekleri karşılayıp karşılamadığını kontrol ederek üreticiye bir test raporu verir.

Bu raporda, yapılan testler sonucunda; üretimin homojen olmadığı, incelenen KKD'nin onaylanmış AT tip inceleme belgesinde belirtilen tipe uymadığı veya ilgili temel gerekleri karşılamadığı belirtiliyorsa, onaylanmış kuruluş, kaydedilen eksiklik veya eksikliklerin yapısına bağlı olarak uygun önlemleri alır ve bu konuda kendisine yetki veren Bakanlığa bilgi verir.

Testleri yapan onaylanmış kuruluş, AT tip inceleme belgesini veren onaylanmış kuruluş değilse ve örneklerin uygunluk değerlendirmesinde güçlükle karşılaşırsa, AT tip inceleme belgesini veren onaylanmış kuruluşla temas kurar.

Test Raporlarının Saklanması

Madde 23- Üretici, testleri yapan onaylanmış kuruluşun verdiği raporu, istenmesi halinde yetkililere sunmak üzere hazır bulundurur.

YEDİNCİ BÖLÜM

Üretimde Avrupa Topluluğu Kalite Kontrol Sistemi

Başvuru

Madde 24- Üretici, üretimde kalite kontrol sisteminin onayı için seçeceği bir onaylanmış kuruluşla başvuruda bulunur. Bu başvuru sırasında verilecek bilgi ve belgeler şunlardır:

- Kalite kontrol sistemine ilişkin belgeler,
- Varsa onaylanmış modele ilişkin belgeleri de kapsayan söz konusu KKD'nin kategorisi ile ilgili gerekli tüm bilgiler,
- Kalite kontrol sisteminin yeterliliğini ve etkinliğini sağlama ve bu sistemden kaynaklanan yükümlülükleri yerine getirme taahhüdü.

Kalite Kontrol Sisteminin Oluşturulması

Madde 25- Kalite kontrol sistemi içinde her KKD incelenerek bu Yönetmelikte sözü edilen temel gerekçelere uygunluğunun kontrol edilmesi amacıyla 22 nci maddede belirtilen testlerden geçirilir.

Kalite kontrol sistemine ilişkin belgelerde özellikle aşağıdaki hususlar yeterli düzeyde tanımlanmalıdır:

- Kalite hedefleri, organizasyon şeması, üretim kalitesi açısından yöneticilerin sorumlulukları ve yetkileri,
- Üretim sonrası yapılması gereken kontroller ve testler,
- Kalite kontrol sisteminin etkili çalışmasını sağlamak için başvurulması gereken yöntem ve araçlar.

Kalite Kontrol Sisteminin Uygunluğu

Madde 26- Onaylanmış kuruluş, üretimde kalite kontrol sisteminin 25 inci maddede belirtilen hususlara uygun olup olmadığını belirlemek amacıyla sistemi inceler. Onaylanmış kuruluş, kalite kontrol sisteminin bütün kısımları için gerekli

objektif değerlendirmeyi yapar ve sistemin özellikle üretilen KKD'nin onaylanmış modele uygunluk sağlayıp sağlamadığını kontrol ederek, elde edilen sonuçları içeren gerekçeli kararı üreticiye bildirir. Yapılan inceleme sonucunda elde edilen bulgulardan KKD'nin onaylanmış modele uygun olduğu belgelenirse kalite kontrol sisteminin ilgili uyumlaştırılmış standartlara uygunluğu kabul edilir.

Kalite Kontrol Sisteminin Değiştirilmesi

Madde 27- Üretici, kalite kontrol sisteminde değişikliği amaçlayan her planı, kalite kontrol sistemini onaylayan onaylanmış kuruluşla bildirir.

Onaylanmış kuruluş önerilen değişikliği inceleyerek, değiştirilen kalite kontrol sisteminin ilgili koşulları sağlayıp sağlamadığına karar verir. Kontrollerden sonra elde edilen sonuçları da içeren gerekçeli değerlendirme kararını üreticiye bildirir.

Kalite Kontrol Sisteminin Denetim ve Gözetimi

Madde 28- Üretici, kabul edilmiş kalite kontrol sisteminden doğan yükümlülüklerinin yerine getirilip getirilmediğinin denetlenmesi amacıyla bir onaylanmış kuruluşu yetkilendirir ve bu kuruluş yetkililerine KKD'nin kontrolü ve testlerinin yapıldığı ve depolandığı sahalara giriş izni verir. Özellikle, kalite kontrol sistemiyle ilgili teknik belgeleri ve kalite kontrol talimatlarına ilişkin gerekli tüm dokümanı sağlar.

Onaylanmış kuruluş, üreticinin onaylanmış kalite kontrol sistemini uygulaması ve sürdürmesini sağlamak için periyodik olarak denetim yapar ve düzenlediği raporların bir kopyasını üreticiye verir.

Onaylanmış kuruluş, periyodik denetimlerin yanı sıra önceden belirlenmemiş zamanlarda da üreticiyi kontrol edebilir veya denetleyebilir. Bu durumda, onaylanmış kuruluş kontrole dair bir raporu veya denetim raporunu üreticiye verir.

Üretici, onaylanmış kuruluş tarafından verilen raporları, istenmesi halinde yetkililere sunmak üzere hazır bulundurur.

SEKİZİNCİ BÖLÜM

Avrupa Topluluğu Uygunluk Beyanı ve CE İşareti

Avrupa Topluluğu Uygunluk Beyanı

Madde 29- Üretici veya yetkili temsilcisi, piyasaya arz ettiği KKD'lerin bu Yönetmelik hükümlerine uygun olduğunu belgelendirmek amacıyla EK-VI'da verilen forma uygun bir beyan hazırlayıp Bakanlığa sunar. Bu işlemi yerine getiren üretici veya yetkili temsilcisi, temsilcisi tarafından her KKD'ye 30 uncu maddede belirtildiği şekilde CE işareti konulur.

CE İşareti

Madde 30- CE işareti, EK-IV'de gösterilen örneğe uygun olarak her bir KKD'nin üzerine öngörülen kullanma ömrü süresince kolayca görülebilecek, okunabilecek ve silinmeyecek bir şekilde konulur. Ürünün özelliklerinden dolayı bunun mümkün olmadığı durumlarda, CE işareti ambalaj üzerine konulur. Altıncı ve Yedinci Bölümde

belirtildiği üzere, üretimin kontrolü aşamasında bir onaylanmış kuruluşun devreye girmesi durumunda, CE işaretine bu kuruluşun kimlik numarası da eklenir.

KKD'lerin üzerindeki diğer işaretlerin, üçüncü kişilerin CE işaretinin şekil ve anlamını yanlış anlamalarına yol açabilecek biçimde iliştilmesi yasaktır. Diğer işaretler ancak KKD'ye ambalaja veya etikete, CE işaretinin görünebilirliği ve okunabilirliğini engellememesi şartıyla iliştilirilebilir.

Bu Yönetmeliğin 8 inci maddesi hükümleri saklı kalmak kaydıyla;

a) CE işaretinin gerçeğe uymayan şekilde konulduğu belirlenirse, üretici veya yetkili temsilcisi, ürünü CE işaretiyle ilgili hükümlere uygun hale getirmek ve Bakanlığın koyduğu koşullar altında ihlale son vermekle yükümlüdür,

b) Uygunsuzluk sürdüğü takdirde, Bakanlık, söz konusu ürünün pazara sürülmesini kısıtlayıcı ya da yasaklayıcı uygun önlemleri alarak 8 inci maddede belirtilen prosedüre uygun olarak piyasadan geri çektilmesini sağlar.

DOKUZUNCU BÖLÜM

Çeşitli Hükümler

Piyasa Gözetimi ve Denetimi

Madde 31- Bakanlık, bu Yönetmelik hükümlerine uygunluğu sağlamak ve kullanıcıyı korumak amacıyla, 13/11/2001 tarihli ve 2001/3529 sayılı Bakanlar Kurulu Kararıyla yürürlüğe konulan "Ürünlerin Piyasa Gözetimi ve Denetimine Dair Yönetmelik" esaslarına göre, KKD'lerin piyasa gözetimi ve denetimi işlemlerini yürütür.

ONUNCU BÖLÜM

Son Hükümler

İlgili Avrupa Birliği Mevzuatı

Madde 32- Bu Yönetmelik, 89/686/EEC sayılı Avrupa Birliği Direktifi ile bunu tadil eden 93/68/EEC, 93/95/EEC ve 96/58/EC sayılı direktifler esas alınarak hazırlanmıştır.

Yürürlük

Madde 33- Bu Yönetmelik yayımı tarihinden itibaren 1 (bir) yıl sonra yürürlüğe girer.

Yürütme

Madde 34- Bu Yönetmelik hükümlerini Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı yürütür.

EK - I

BU YÖNETMELİK KAPSAMINA GİRMEYEN KİŞİSEL KORUYUCU DONANIMLARIN LİSTESİ

1) Özellikle, güvenlik güçleri ve ordu mensuplarının veya kanun ve düzenin korunmasında görevli kişilerin kullanımı

için tasarlanmış ve üretilmiş kişisel koruyucu donanımlar (Miğfer, kalkan vb.),

2) Nefsi müdafaa için üretilen KKD'ler (bayıltıcı spreyler, kişisel saldırıya karşı caydırıcı silahlar vb.),

3) Aşağıda belirtilen etkenlere karşı kişisel kullanım için tasarlanmış ve üretilmiş KKD'ler;

a) Olumsuz atmosferik koşullar (Başlık, mevsimlik giysi, ayakkabı, şemsiye vb.),

b) Islanma ve su (Bulaşık eldivenleri vb.),

c) Isı (eldiven vb.),

4) Uçak veya deniz araçlarında, kişilerin kurtarma ve korunması amacıyla imal edilen ve sürekli kullanılmayan KKD'ler,

5) İki veya üç tekerlekli motorlu araç sürücülerini için başlıklar ve göz siperleri.

EK - II

TEMEL SAĞLIK VE GÜVENLİK GEREKLERİ

1. Tüm KKD'lerde Bulunması Gereken Genel Özellikler

KKD'ler, amaçlanan doğrultuda kullanımı sırasında karşılaşılan tüm risklere karşı yeterli koruma sağlamalıdır.

1.1. Tasarım Prensipleri

1.1.1. Ergonomi

KKD, tehlike içeren iş yapılırken, öngörülebilir koşullarda ve amaçlanan doğrultuda kullanımı sırasında kullanıcıyı mümkün olan en yüksek düzeyde koruyacak şekilde tasarlanarak imal edilmelidir.

1.1.2. Koruma Düzeyleri ve Sınıfları

1.1.2.1. Mümkün Olan En Üst Koruma Düzeyi

Tasarım sırasında göz önüne alınacak en uygun koruma düzeyi, KKD kullanımından kaynaklanan riske maruz kalındığında veya normal koşullarda işin yürütülmesi sırasında KKD'nin etkinliğinin azalmaya başladığı noktadır.

1.1.2.2. Farklı Risk Düzeyleri İçin Uygun Koruma Sınıfları

KKD'nin tasarımında, aynı risk faktörünün farklı düzeylerinin ayırt edilebilmesi gibi öngörülebilir kullanım koşullarının farklılık gösterdiği durumlarda uygun koruma sınıflandırmaları dikkate alınmalıdır.

1.2. KKD' nin Kendisinin Tehlikeye Yol Açmaması

1.2.1. KKD' nin Yapısından Kaynaklanan ve Rahatsızlık Veren Faktörlerin ve Diğer Risklerin Bulunmaması

KKD, öngörülebilir koşullarda kullanımı sırasında tehlikelere ve yapısından kaynaklanabilen rahatsızlık verici diğer faktörlere neden olmayacak şekilde tasarlanarak imal edilmelidir.

1.2.1.1. Uygun Malzemeden İmalı

KKD malzemesi ve parçaları, bozunma sonucu ortaya çıkan maddeler de dahil olmak üzere, kullanıcının sağlık ve hijyenini olumsuz yönde etkilememelidir.

1.2.1.2. KKD' nin Kullanıcıya Temas Eden Yüzeyinin Uygunluğu

Giyildiğinde kullanıcıya temas eden veya etmesi muhtemel herhangi bir KKD elemanı, tahrış ya da yaralanmalara neden olabilecek derecede sert olmamalı, keskin kenarlar ve çıkıntılar bulundurmamalıdır.

1.2.1.3. KKD' nin Kullanıcıyı Engellememesi

KKD' nin vücudun duruş şekline ve hareket etmesine neden olduğu kısıtlamalar ile duyu organlarında yol açabileceği hassasiyet kaybı en aza indirilmeli ve KKD, kullanıcı veya diğer kişiler için tehlikeli olabilecek hareketlere neden olmamalıdır.

1.3. Rahatlık ve Etkinlik

1.3.1. KKD' nin Kullanıcının Vücut Yapısına Uygunluğu

KKD, iş sırasında yapılacak hareketler ve vücudun duruş şekilleri göz önüne alınarak kullanıcı üzerinde doğru pozisyonda kolayca durmasını sağlayacak ve öngörülen kullanım süresinde yerinde kalacak şekilde tasarlanarak üretilmelidir. Bu amaçla KKD' nin ayarlanabilir ve eklenebilir sistemler yardımıyla veya farklı beden ölçülerinde üretilerek kullanıcının vücut yapısına uygunluğu sağlanarak en etkin şekilde kullanılabilmesi sağlanmalıdır.

1.3.2. Hafiflik ve Dayanıklılık

KKD, dayanıklılık ve işlevselliğini azaltmayacak şekilde olabildiğince hafif imal edilmelidir.

KKD, bu Ek' in 3 üncü maddesinde belirtilen risklere karşı yeterli korunma sağlayabilmek için yerine getirilmesi şart olan ve belirli riskler için ilave gereksinimlerden ayrı olarak, öngörülen kullanım koşulları altındaki ortam koşullarının etkisine dayanabilmelidir.

1.3.3. Aynı Anda Kullanılmak Üzere Tasarlanmış Farklı KKD Tipleri veya Sınıflarının Uyumu

Aynı imalatçı, aynı anda birden fazla risk söz konusu olduğunda bu risklere karşı vücudun birbirine yakın kısımlarının eş zamanlı korunmasını sağlamak için farklı tip ve sınıflarda KKD modellerini piyasaya sunarsa, bunlar birbiriyle uyumlu olmalıdır.

1.4. İmalatçı Tarafından Verilecek Bilgiler

İmalatçı, piyasaya sunduğu KKD ile birlikte aşağıdaki hususları içeren kullanım kılavuzunu da vermelidir:

a) İmalatçının veya yetkili temsilcisinin isim ve adresi,

b) Depolama, kullanım, temizlik, bakım, onarım ve dezenfekte etmeye ilişkin bilgiler (imalatçı tarafından önerilen temizlik, bakım ve enfeksiyondan arındırma maddeleri, kullanım kılavuzunda verilen talimata uygun olarak kullanıldığında kullanıcı veya KKD'ye zarar vermemelidir),

c) Söz konusu KKD' nin sağladığı korumanın sınıfını ya da seviyesini ölçmek için uygulanan teknik testlerde kaydedilen performans sonuçları,

d) Söz konusu KKD'ye uygun aksesuarların ve yedek parçaların özellikleri,

e) Farklı risk seviyeleri için uygun koruma sınıfları ve bunlara karşılık gelen kullanım limitleri,

f) KKD veya belirli parçalarının kullanma ömrü veya son kullanma tarihi,

g) Taşımaya uygun paketleme şekli,

m) İşaretlerin anlamı (bakınız 2.12),

n) Eğer varsa, bu Yönetmeliğin 6. maddesinin son fıkrasında belirtilen düzenlemelerin referansları,

o) KKD'lerin tasarımını yapan onaylanmış kuruluşun unvanı, adresi ve kimlik numarası.

Bu bilgiler, anlaşılır, kesin ve en azından tüketiciye sunulduğu ülkenin resmi dilinde olmalıdır.

2. Bazı KKD Tipleri veya Sınıfları İçin Ortak İlave Gereklere

2.1. Ayarlanabilir KKD'ler

KKD'nin ayarlanabilir sistemleri varsa, bu sistemler, öngörülen kullanım koşullarında kullanıcının bilgisi dışında, yanlış bir ayarlamayı engelleyecek şekilde tasarlanarak imal edilmelidir.

2.2. Korunacak Vücut Bölümünü Örtten KKD'ler

Korunacak vücut bölümünü örten KKD'ler, kullanım sırasında oluşan terlemeyi azaltmak için, mümkünse yeterince havalandırılmalıdır. Eğer bu yapılamazsa, KKD teri emecek donanımlara sahip olmalıdır.

2.3. Yüz, Göz ve Solunum Yolları KKD'leri

Yüz, göz ve solunum yolları için kullanılan KKD'lerin, kullanıcının görüş alanında neden olacağı kısıtlamalar en aza indirilmelidir.

Bu tip KKD'lerin görme sistemlerinin optik nötralite derecesi, kullanıcının yaptığı, nispeten uzun süreli veya titizlik gerektiren işlerle uyumlu olmalıdır. Gerektiğinde nem oluşmasını engelleyici işleminden geçirilerek koruyucu malzeme ile takviye edilmelidir.

Normal görmeleri için numaralı gözlük veya kontakt lens takmak zorunda olanların kullanacağı KKD modelleri, halihazırda kullanılmakta olan numaralı gözlük veya kontakt lensle uyumlu olmalıdır.

2.4. KKD'nin Kullanma Ömrü

Yeni bir KKD' nin işlevinin zamana bağlı olarak önemli oranda azaldığı biliniyorsa, üretim tarihi ve mümkünse son kullanma tarihi her bir KKD parçasının ve değişebilen bölümlerinin üzerine, hiçbir yanlış anlamaya meydan vermeyecek şekilde, açıkça belirtilmeli ve bu bilgiler ambalaj üzerine de yazılmalıdır.

İmalatçı, KKD' nin kullanma ömrü ile ilgili bir taahhütte bulunamıyorsa, hazırlanan kullanım kılavuzunda, kullanıcı veya satın alan kişinin makul bir son kullanma tarihi tespit etmesine yarayacak bakım, onarım, temizlik, uygun saklama koşulları, modelin kalitesi vb. konularla ilgili tüm bilgiler bulunmalıdır.

İmalatçı tarafından önerilen temizleme işleminin periyodik olarak uygulanması sonucu, KKD' nin performansında fark edilir hızlı bir azalma olasılığı varsa, kullanma ömrü boyunca en fazla kaç kez temizlik işleminin uygulanacağı, mümkünse her bir KKD parçası üzerine yapıştırılır, bu olmazsa kullanım kılavuzunda belirtilmelidir.

2.5. Kullanım Sırasında Etraftaki Nesnelere Takılma Riski Taşıyan KKD'ler

KKD, öngörülen kullanım koşullarında etraftaki hareketli nesnelere takılma riski taşıyor ve dolayısıyla kullanıcı için bir tehlike oluşturuyorsa, takılma halinde herhangi bir parçanın kırılmasına izin vererek tehlikeyi bertaraf edecek düzeyde düşük bir kırılma direncine sahip olmalıdır.

2.6. Patlayıcı Ortamlarda Kullanılan KKD'ler

Patlayıcı ortamlarda kullanılacak KKD'ler, patlayıcı karışımların tutuşmasına neden olabilecek elektrik, statik elektrik, çarpma sonucu oluşan ark veya kıvılcım oluşturmaya nitelikte tasarlanarak imal edilmelidir.

2.7. Çabuk Takma ve/veya Çıkarma veya Acil Kullanım Amaçlı KKD'ler

Bu KKD tipleri takma ve/veya çıkarma için gerekli zamanı en aza indirecek şekilde tasarlanarak imal edilmelidir.

KKD'nin doğru şekilde takılmasına veya çıkarılmasına yarayan kısımları, kullanıcının çabuk ve kolay bir işlemle takma veya çıkarmasına izin verecek yapıda olmalıdır.

2.8. Çok Tehlikeli Durumlarda Kullanılan KKD'ler

Yönetmeliğin 11 inci maddesinde belirtilen, çok tehlikeli durumlarda kullanılan karmaşık yapıdaki KKD'lerle birlikte sunulan ve imalatçı tarafından hazırlanan kullanım kılavuzu, özellikle, onları yorumlayacak ve KKD' nin kullanıcı tarafından doğru uygulanmasını sağlayacak nitelikte eğitilmiş uzman kişilerin özel olarak bilgilendirilmesi için gerekli verileri içermelidir.

Kullanım kılavuzunda, KKD takıldığında/giyildiğinde, doğru ayarlanmasını ve işlevsel olmasını sağlamak için izlenecek yöntem belirtilmelidir.

KKD, normal koruma düzeyini sağlamadığında harekete geçen bir alarm sistemine sahip ise, bu sistem, KKD' nin kullanım şartlarına bağlı olarak kullanıcı tarafından kolayca fark edilecek şekilde tasarlanmalı ve yerleştirilmelidir.

2.9. Kullanıcı Tarafından Takılabilen veya Çıkarılabilen Elemanlara Sahip KKD'ler

Değiştirme amacıyla, kullanıcı tarafından takılıp çıkarılabilen KKD elemanları, herhangi bir alet kullanmadan kolayca takılıp çıkarılabilecek ve ayarlanabilecek şekilde tasarlanarak imal edilmelidir.

2.10. Dışarıdan, Tamamlayıcı Diğer Bir Cihazla Bağlantılı KKD'ler

KKD, bir diğeriyle bağlantı yapılabilecek tamamlayıcı sisteme sahipse, birleştirme mekanizması yalnızca uygun cihaza takılmaya izin verecek şekilde tasarlanarak imal edilmelidir.

2.11. İçinde Akışkan Bir Dolaşım Sistemi Bulunduran KKD'ler

KKD'lerin içinde akışkan bir dolaşım sistemi bulunması durumunda, bu sistem, korunacak vücut kısımlarının tamamının çevresinde yeterli akışkan beslemesini sağlayacak ve öngörülen kullanım koşullarında kullanıcının duruş biçiminden, el, kol ve vücut hareketlerinden etkilenmeyecek şekilde seçilmeli veya tasarlanmalıdır.

2.12. Üzerinde Dolaylı veya Doğrudan Sağlık ve Güvenlikle İlgili Bir veya Birden Fazla Tanımlayıcı İşaret Taşıyan KKD'ler

KKD üzerine yapıştırılmış, dolaylı ya da doğrudan sağlık ve güvenlik ile ilgili tanımlayıcı işaretler, vermek istediği mesajı uygun ikaz işaretleri (piktogramlar veya ideogramlar) şeklinde olacak ve KKD' nin öngörülen kullanma ömrü boyunca anlaşılabilir halini tam olarak korumalıdır. Ayrıca, herhangi bir yanlış anlamaya meydan vermeyecek şekilde bu işaretler anlaşılır, kesin ve tam olmalıdır. Özellikle, bu işaretler üzerinde yazılı bir ifade veya kelime bulunuyorsa, bunların cihazın kullanılacağı ülkenin resmi dil veya dillerinde olmalıdır.

KKD (veya bir KKD elemanı) gerekli işaretlerin tamamının veya bir kısmının konulamayacağı kadar küçükse, o zaman buna ait açıklayıcı bilgi, ambalaj üzerinde ve kullanım kılavuzunda bulunmalıdır.

2.13. Kullanıcının Görülmesini Sağlayan KKD'ler

Kullanıcının görülebilmesinin gerektiği koşullarda kullanılacak giyilebilen KKD, fotometrik ve kolorimetrik özelliklere sahip, yeterli şiddette görülebilir ışık yayan veya yansıtan, uygun pozisyonda yerleştirilmiş bir (veya daha fazla) donanıma sahip olmalıdır.

2.14. Birden Fazla Riske Karşı Kullanılan KKD'ler

Kullanıcıyı, aynı anda birden fazla olası riske karşı korumak üzere tasarlanmış KKD'ler, özellikle bu risklerin her birine ait temel gerekleri karşılayabilecek şekilde tasarlanarak imal edilmelidir.

3. Belirli Riskler İçin İlave Gereksinimler

3.1. Mekanik Etkilere Karşı Korunma

3.1.1. Düşen ya da Fırlayan Parçaların Çarpması ve Bir Engelle Çarpışma

Bu tip tehlikeler için uygun KKD, çarpma sonucu meydana gelebilecek yaralanmaya engel olmak amacıyla, özellikle korunan kısmın zarar görmesini (kırılmasını, delinmesini ve ezilmesini vb.) önleyecek düzeyde darbe emici nitelikte olmalıdır. Bu tip KKD'ler, bir yandan mümkün olan en üst düzeyde korumayı sağlamalı, diğer yandan, darbe emici donanımın ağırlığı ve boyutları, öngörülen kullanım süresince etkin kullanımı engellemeyecek düzeyde olmalıdır.

3.1.2. Düşmeler

3.1.2.1. Kayma Sonucu Meydana Gelen Düşmelerin Önlenmesi

Kaymayı önlemek için tasarlanmış ayakkabının tabanı, basılacak yüzeyin durumu ve yapısı dikkate alınarak, sürtünme ve kavrama yoluyla yeterli bir tutunmayı temin edecek şekilde tasarlanıp üretilerek gerekli elemanlarla takviye edilmelidir.

3.1.2.2. Yüksekten Düşmelerin Önlenmesi

Yüksekten düşmeler ve bunun sonucunda meydana gelebilecek ölüm ve yaralanmaların önlenmesi için tasarlanmış KKD'ler, vücut emniyet kemeri tertibatı (body harness) ile güvenli ve sağlam bir yere bağlanabilir bir sisteme sahip olmalıdır.

Öngörülen kullanım koşullarında, kullanıcının engellerle çarpışmasını önlemek için, dikey düşme mesafesi en aza indirilecek ve frenleme kuvveti kullanıcıda fiziksel hasar oluşturmayacak veya herhangi bir KKD elemanının kopması veya yırtılması sonucu kullanıcının düşmesine neden olacak sınır değere ulaşmayacak şekilde tasarlanmalıdır.

KKD, frenlemeden sonra, kullanıcının gerekli yardımı bekleyebileceği uygun pozisyonda durmasını sağlamalıdır.

Kullanım kılavuzu, özellikle aşağıda belirtilen hususlarla ilgili tüm bilgileri içermelidir:

a) Güvenilir bağlantı noktası için gereken temel özellikler ve kullanıcının altındaki gerekli asgari dikey mesafe,

b) Vücut emniyet kemeri tertibatının kuşanılması ve güvenli bir bağlantı noktasına uygun bir şekilde bağlanması.

3.1.3. Mekanik Titreşim

Mekanik titreşimin etkilerini önlemek için tasarlanmış KKD'ler, vücutun risk altında kalan bölümünde, zararlı titreşim bileşenlerinde yeterli düzeyde azalmayı sağlayabilecek kapasitede olmalıdır.

Titreşimin kullanıcıya yansıyan etkin değeri, vücutun ilgili bölümü için öngörülen maksimum günlük maruziyet göz önüne alınarak, tavsiye edilen sınır değeri hiçbir zaman aşmamalıdır.

3.2. Vücutun Herhangi Bir Kısımının Statik Baskıya Karşı Korunması

Vücutun herhangi bir bölümünün statik baskıya karşı korunması için tasarlanmış KKD'ler, kronik şikayetleri ve ciddi yaralanmaları önlemek için baskı etkilerini yeterince azaltabilecek kapasitede olmalıdır.

3.3. Fiziksel Yaralanmalara Karşı Korunma (sıyrıklar, delinmeler, kesikler, sıkışmalar)

Makinelerin neden olduğu sıyrılma, delinme, kesilme ve sıkışma gibi yüzeysel yaralanmalara karşı, vücut bölümlerini korumak için tasarlanmış KKD materyali ve diğer parçaları, öngörülen kullanım koşulları altında yeterince dayanıklı olacak şekilde seçilmeli, tasarlanmalı ve birleştirilmelidir. (bakınız 3.1)

3.4. Boğulmaların Önlenmesi (cankurtaran yelekleri, kolluklar, cankurtaran takımları)

Boğulmayı önlemek için tasarlanmış KKD'ler sıvı ortam içine düştükten sonra bilinçsiz ve çok yorgun olabilecek kullanıcıyı, sağlığına zarar vermeden, mümkün olduğunca kısa sürede yüzeye geri döndürebilecek ve aynı zamanda yardım beklerken nefes almasına izin verecek pozisyonda sıvı yüzeyinde tutmayı sağlamalıdır.

KKD, tamamen veya kısmen, kendiliğinden yüzen/batmaz materyalden yapılmalı veya elle ya da otomatik olarak gazla ya da nefesle şişirilebilir özellikte olmalıdır.

Bu tip KKD'ler, öngörülen kullanım koşullarında;

a) Rahat bir şekilde kullanımını engellemeden, sıvı ortamla temasın oluşturacağı etkilere ve bu ortamın doğal çevresel faktörlerine dayanabilecek kapasitede olmalıdır,

b) Şişme özelliğine sahip ise, kısa sürede ve tam olarak şişirilebilmelidir.

Öngörülen bazı kullanım koşullarının gerektirdiği yerlerde, belirli tipteki KKD'ler, aşağıda belirtilen bir ya da daha fazla ilave özelliğe sahip olmalıdır.

c) Şişme özelliğine sahip ise, şişirme için gerekli donanımları ve gerektiğinde bir ışık veya ses sinyalli cihazı bulundurulmalıdır,

d) Kullanıcıyı sıvı ortamın üstünde tutmak için vücuda bağlantı sağlayan bir sisteme sahip olmalıdır,

e) Sıvı ortama girmeyi gerektiren veya içine düşme riski bulunan durumlarda, kullanıcının KKD'yi giyerek çalışması muhtemel işlerde, tüm çalışma süresince kullanıma uygun olmalıdır.

3.4.1. Suda Batmamayı Sağlayan KKD'ler

Giyildiğinde güvenli olan, öngörülen kullanım koşullarına bağlı olarak, suda destek vererek etkili bir şekilde suyun üzerinde kalmayı sağlayan giysilerdir. Bu tür KKD'ler, kullanım sırasında hareket kabiliyetini kısıtlamamalı; özellikle, kullanıcının yüzebilmesini veya tehlikeden uzaklaşacak hareketleri yapabilmesini veya diğer kişileri kurtarabilmesini sağlamalıdır.

3.5. Gürültünün Zararlı Etkilerinden Korunma

Gürültünün zararlı etkilerini önlemek üzere tasarlanmış KKD'ler, kullanıcının maruz kaldığı gürültüyü, 23/12/2003 tarih ve 25325 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan Gürültü Yönetmeliğinde belirtilen günlük sınır +değerini, hiçbir durumda aşmayacak şekilde azaltmalıdır.

Bütün KKD'lerde, koruyucunun sağlayacağı konfor endeksi değerinin ve gürültüyü azaltma düzeyinin belirtildiği etiketler bulunmalı, bu mümkün değilse, etiketler KKD'nin ambalajına iliştilmelidir.

3.6. Isı ve/veya Ateşe Karşı Korunma

Isı ve/veya ateşin zararlı etkilerine karşı vücudun tamamını veya bir kısmını korumak üzere tasarlanmış KKD'ler, öngörülen kullanım koşullarına uygun ısı iletme katsayısına sahip ve aynı zamanda ani alev alma ve yanmaya yol açmayacak yeterli dayanıklılığa sahip olmalıdır.

3.6.1. KKD'nin Yapıldığı Malzeme ve Diğer Elemanlar

Radyant ve konvensiyonel ısıya karşı korunmayı sağlayan KKD ve diğer elemanları, öngörülen kullanım koşullarına uygun ısı iletme katsayısına sahip ve aynı zamanda ani alev alma ve yanmaya yol açmayacak yeterli dayanıklılığa sahip olmalıdır.

KKD'lerin yapıldığı malzeme ve diğer elemanların dış yüzeylerinin yansıtıcı olması gerektiği yerlerde, yansıtma gücü, kızıl ötesi (infrared) bölgedeki radyant ısı akımının yoğunluğuna uygun olmalıdır.

Yüksek sıcaklıktaki ortamlarda, kısa süreli kullanım için üretilmiş KKD'ler ile üzerine büyük miktarlardaki ergimiş madde gibi sıcak ürünlerin sıçrama olasılığı olan KKD'lerin yapıldığı malzeme ve diğer elemanlar, normal korumanın

yanı sıra kullanıcının tehlikeli alandan uzaklaşıp KKD'yi üzerinden çıkarmasına kadar, depolanmış ısının büyük bir kısmını tutabilecek yeterli termal kapasiteye de sahip olmalıdır. Bu tip KKD materyali ve diğer elemanlar, aynı zamanda yeterli mekanik darbe emici özelliğe de sahip olmalıdır. (bakınız 3.1)

Çıplak alevle kazara temas olasılığı bulunan KKD malzemesi ve diğer elemanlar ile yangın söndürme ekipmanı imalatında kullanılan malzemeler, normal korumanın yanı sıra, öngörülen kullanım koşullarındaki risk sınıfına tekabül edecek düzeyde alev almazlık derecesine sahip olmalıdır. Bu malzemeler alevle karşılaştığında erimemeli ve alevin yayılmasına katkıda bulunmamalıdır.

3.6.2. Kullanıma Hazır Komple KKD'ler

Öngörülen kullanım koşullarında;

a) Giyildiği süre boyunca, risk altındaki vücut bölümlerinde oluşacak ısı birikiminin, herhangi bir şekilde sağlığa zarar verecek limite veya ağrı eşiğine ulaşmasını önlemek için, KKD tarafından kullanıcıya iletilen ısı miktarı yeterince düşük olmalıdır.

b) KKD, sıvı ve buharın içeri sızmasını önlemeli ve kullanıcı ile temas ettiğinde yanıklara neden olmamalıdır.

Sıvı madde buharlaşması veya katı madde süblimasyonu yoluyla ortamdaki ısının emilmesi esasına dayalı soğutma sistemine sahip KKD'ler; bu sistemden açığa çıkan uçucu maddeler, kullanıcıya doğru değil de, koruyucunun dış kısmına atılacak şekilde tasarlanmalıdır.

Bir KKD ile birleştirilerek kullanılacak solunum cihazları öngörülen kullanım koşullarında, kendisinden beklenen koruma görevini tam olarak gerçekleştirebilmelidir.

Yüksek sıcaklıktaki ortamlarda, kısa süreli kullanım amaçlı KKD'lerin beraberinde verilmesi gereken kullanım kılavuzu; öngörülen doğrultuda kullanıldığında, cihaz tarafından kullanıcıya iletilen ısıya maruziyetin müsaade edilen maksimum düzeyinin saptanması için gerekli bütün bilgileri de bulundurmaktadır.

3.7. Soğuktan Korunma

Vücudun bir bölümünü veya tamamını soğukun etkilerine karşı korumak için tasarlanmış KKD'ler, öngörülen kullanım koşullarına uygun mekanik dayanıklılık ve ısı yalıtım kapasitesine sahip olmalıdır.

3.7.1. KKD'lerin Yapıldığı Malzeme ve Diğer Elemanlar

Soğuğa karşı korunmaya uygun KKD malzemesi ve diğer elemanlar, öngörülen kullanım koşullarının gerektirdiği düşük düzeyde bir ısı iletkenlik katsayısına sahip olmalıdır. Düşük sıcaklıktaki ortamlarda kullanılacak KKD'lerde bulunan esnek kısımlar ve diğer elemanlar, kullanıcının uygun pozisyonu alabilmesi, hareketlerini rahatça yapabilmesi için gerekli esneklik derecesine sahip olmalıdır.

Soğuk maddelerden olabilecek büyük miktardaki sıçramalara karşı kullanılacak KKD' nin malzemesi ve diğer elemanları, yeterli mekanik darbe emici özelliğe de sahip olmalıdır.

3.7.2. Kullanıma Hazır Komple KKD'ler

Öngörülen kullanım koşullarında;

a) Giyildiği süre boyunca, KKD'den kullanıcıya iletilen ve bunun sonucunda el ve ayak parmak uçları da dahil vücudun korunması gerekli herhangi bir noktada oluşacak soğuk birikimi sağlığa zarar vermeyecek ve ağrı eşiğine ulaşmayacak düzeyde düşük olmalıdır.

b) KKD'ler, yağmur suyu ve benzeri sıvıların içeri sızmasını mümkün olduğunca önlemeli, koruyucunun soğuk yüzeyinin kullanıcı ile teması herhangi bir yaralanmaya neden olmamalıdır.

Bir KKD ile birleştirilerek kullanılacak solunum cihazı, öngörülen kullanım koşullarında, kendisinden beklenen koruma görevini tam olarak gerçekleştirmelidir.

Düşük sıcaklıktaki ortamlarda kısa süreli kullanım için üretilmiş KKD'ler ile birlikte verilen kullanım kılavuzu; cihaz tarafından kullanıcıya iletilen soğuğa maruziyetin müsaade edilen maksimum düzeyine ilişkin gerekli bütün bilgileri de bulundurmaktadır.

3.8. Elektrik Çarpmasına Karşı Korunma

Elektrik akımının etkilerine karşı vücudun tamamını veya bir bölümünü korumak için tasarlanmış KKD'ler, öngörülen en olumsuz koşullar altında kullanıcının maruz kalabileceği voltajlara karşı yeterli bir şekilde yalıtılmış olmalıdır.

Bu amaca ulaşmak için, bu tip KKD'lerin yapıldığı malzeme ve diğer elemanlar, gerçek çalışma ortamlarında karşılaşılabilecek voltajlara uygun koşullarda test edilmeli ve koruyucu yüzeyden geçen kaçak akımın miktarı ölçülmelidir. KKD'lerin malzemesi ve diğer elemanlar, ölçülen değer her koşulda tolerans eşik değerine karşılık gelen azami izin verilen değerin altında olacak şekilde seçilmeli veya tasarlanmalı ve birleştirilmelidir.

Gerilim altında olan veya olabilecek elektrik tesisatında yapılan çalışmalarda kullanılacak tipteki KKD'ler ve ambalajlarında; özellikle, üretim tarihi, seri numarası, uygun kullanım voltajı ve/veya koruma sınıfını belirten işaretler bulundurulmalı; ayrıca bu tip KKD'lerin dış yüzeyinde de kullanıma başlama tarihi ile yapılacak periyodik test ve kontrol tarihlerinin sırasıyla yazılacağı boş yer bırakılmalıdır.

Kullanım kılavuzunda, özellikle kullanma ömrü boyunca yapılması gereken dielektrik testlerinin sıklığı, şekli ve bu tip KKD'lerin hangi tür amaçlar için kullanılacağı belirtilmelidir.

3.9. Radyasyondan Korunma

3.9.1. İyonlaştırıcı Olmayan Radyasyon

İyonlaştırıcı olmayan radyasyon kaynaklarının neden olduğu akut veya kronik zararlardan gözü korumak için tasarlanan KKD'ler, zararlı dalga boylarında yayılan ışık enerjisinin büyük çoğunluğunu emebilecek veya yansıtabilecek kapasitede olmalıdır. Ancak öngörülen kullanım koşullarının gerektirdiği, renklerin ayırt edilebilmesini, ayrıntıların algılanabilmesini ve görme aralığındaki zararsız ışığın geçmesini olumsuz yönde etkilememelidir.

Bu amaca ulaşmak için, koruyucu gözlükler, zararlı her dalga boyu için, filtreden geçerek kullanıcının gözüne ulaşabilen ışık enerjisi aydınlatma yoğunluğunu en aza indirecek ve hiçbir şekilde müsaade edilen azami maruziyet değerini aşmayacak bir spektral geçirgenlik faktörüne sahip olacak şekilde tasarlanıp ve üretilmiş olmalıdır.

Ayrıca, öngörülen kullanım koşullarında, gözlüklerin özellikleri yayılan ışınların etkisiyle bozulmamalı veya kaybolmamalıdır. Piyasaya arz edilen bütün gözlük çeşitlerinde, geçirgenlik faktörünün spektral dağılım eğrisine karşılık gelen koruma faktör numarası bulunmalıdır.

Aynı tip radyasyon kaynakları için kullanılacak gözlükler, koruma faktörlerinin düzeylerine göre sınıflandırılacaktır. Kullanım kılavuzunda; özellikle, kaynağa olan uzaklığa göre kullanma koşulları ve bu uzaklıkta yayılan enerjinin spektral dağılımı gibi işin özelliğinden kaynaklanan faktörler de dikkate alınarak, en uygun KKD' nin seçilmesini mümkün kılacak geçirgenlik eğrisi verilmelidir.

İmalatçı tarafından filtre edici gözlüklerin bütün çeşitlerine, ilgili koruma faktör numarası konulmalıdır.

3.9.2. İyonlaştırıcı Radyasyon

3.9.2.1. Dış Ortamdaki Radyoaktif Kirlilikten Korunma

Vücudun tamamını veya bir bölümünü radyoaktif tozlar, gazlar, sıvılar veya bunların karışımından korumak için tasarlanan KKD'lerin yapıldığı malzeme ve diğer elemanlar, öngörülen kullanım koşullarında, radyoaktif kirleticilerin içeri sızmasını etkili bir şekilde önleyecek biçimde seçilmeli veya tasarlanmalı ve birleştirilmelidir.

Bu kirleticilerin yapısına veya durumuna bağlı olarak, gerekli olan sızdırmazlık, koruyucu yüzeyinin geçirimsizliği ve/veya bu kirleticilerin geri yayılmasını önleyecek şekilde tasarlanmış basınç uygulama ve normal havalandırma gibi herhangi bir başka uygun yolla sağlanmalıdır.

KKD'lere uygulanan hiçbir radyasyondan arındırma önlemi, bu tür donanımların öngörülen kullanım ömrü içinde, tekrar kullanılmasına engel olmamalıdır.

3.9.2.2. Dış Radyoaktif Işımaya Karşı Sınırlı Korunma

Kullanıcının dış radyoaktif ışımadan tamamen korunması veya bunun sağlanamaması halinde radyasyonun etkisinin yeterli derecede azaltılması amacıyla kullanılan KKD'ler, öncelikle zayıf elektron (örneğin beta) veya zayıf foton (örneğin X, gama) radyasyonuna karşı koyacak şekilde tasarlanmalıdır.

Bu sınıf KKD'lerin yapıldığı malzeme ve diğer elemanlar, kullanıcının hareketlerine veya duruş pozisyonuna engel teşkil ederek maruziyet süresinde bir artmaya neden olmaksızın, öngörülen kullanım koşullarının gerektirdiği koruma düzeyini sağlayacak şekilde seçilmeli veya tasarlanmalı ve birleştirilmelidir. (bakınız 1.3.2)

KKD'lerde, öngörülen kullanım koşulları için uygun malzeme türü ve kalınlığını gösteren işaret bulunmalıdır.

3.10. Tehlikeli Maddelerden ve Bulaşıcı Ajanlardan Korunma

3.10.1. Solunum Sisteminin Korunması

Solunum yollarının korunması için tasarlanan KKD'ler kirlenmiş ortam havasına maruz kalınması ve/veya ortamda yeterli miktarda oksijen olmaması durumunda, kullanıcıya solunabilir hava sağlayabilecek özellikte olmalıdır.

KKD'den kullanıcıya sağlanan solunabilir hava; kirli havanın koruyucu alet veya cihazlarla filtre edilmesi veya temiz havanın bir kaynaktan boru sistemiyle sağlanması gibi uygun yöntemlerle elde edilmelidir.

Bu sınıf KKD'lerin yapıldığı malzeme ve diğer elemanlar, öngörülen kullanım koşullarındaki giyilme süresince, kullanıcıya yeterli solunumu sağlayacak ve hijyenik şekilde seçilmeli veya tasarlanmalı ve birleştirilmelidir.

Yüzü koruyan parçaların sızdırmazlığı, nefes alma sırasındaki basınç düşmesi ve filtreli araçların kullanılması durumunda filtrelerin temizleme kapasitesi, ortamdaki kirlenmelerin girişini, kullanıcının sağlığını ve hijyenini koruyabilecek özellikte olmalıdır.

KKD'lerde, imalatçının tanıtıcı işareti ve bu tip donanımların özelliklerini belirten detaylar bulunmalı; bu bilgiler kullanma kılavuzu ile birlikte, eğitilmiş ve kalifiye kişilerce KKD'lerin kullanıcı tarafından doğru olarak kullanılmasını mümkün kılmalıdır.

Filtreli cihazların kullanıldığı durumlarda, kullanım kılavuzunda, bu cihazların hiç kullanılmadan orijinal ambalajında korunması durumunda filtrelerin depolanma ömrü de belirtilmelidir.

3.10.2. Deri ve Gözün Korunması

Vücut yüzeyinin tamamını veya bir bölümünü tehlikeli maddelerle veya bulaşıcı ajanlarla temastan korumak amacıyla üretilen KKD'lerin koruyucu yüzeyleri öngörülen kullanım şartlarında, bu tür maddelerin kullanıcıya geçmesini veya sızmasını önleyebilecek özellikte olmalıdır.

Bu amaçla, bu sınıf KKD'lerin yapıldığı malzemeler ve diğer elemanlar, gerektiğinde gün boyunca kullanılabilmesi için, mümkün olduğu kadar tam bir sızdırmazlık sağlayacak şekilde seçilmeli veya tasarlanmalı ve birleştirilmelidir. Sızdırmazlığın tam olarak sağlanamadığı durumlarda giyme süresi kısıtlanmalıdır.

Yapılarından ve öngörülen kullanım koşullarından dolayı, yüksek sızma gücüne sahip belirli tehlikeli maddelerin veya bulaşıcı ajanların söz konusu olduğu ve bunların KKD'lerin sağladığı koruma süresini sınırladığı durumlarda, KKD'ler sınıflandırma amacıyla etkinlik esasına dayalı standart testlere tabi tutulmalıdır. Testlerde belirtilen özelliklere uygun olduğu kabul edilen KKD'lerde, özellikle testlerde kullanılan maddelerin isimlerini veya bunun yapılamaması halinde, kodlarını ve bunlara karşılık gelen standart koruma sürelerini gösteren bilgiler bulunmalıdır. Kullanım kılavuzunda, özellikle, kodların bir açıklaması, gerekiyorsa standart testlerin detaylı bir tanımlaması ve öngörülen değişik kullanım koşullarında müsaade edilen maksimum kullanma süresini belirlemek için gerekli bütün bilgiler de bulunmalıdır.

3.11. Dalma Donanımları için Güvenlik Cihazları

1. Solunum Cihazları

Solunum cihazları, özellikle, maksimum dalma derinliği dikkate alınarak ve öngörülen kullanım koşullarında, kullanıcıya solunabilir bir gaz karışımının sağlanmasını mümkün kılmalıdır.

2. Öngörülen kullanım koşullarının gerektirmesi halinde, dalma donanımlarında aşağıdaki ekipmanlar bulunmalıdır:

a) Kullanıcıyı, dalma derinliğinden kaynaklanan basınçtan (bakınız 3.2) ve/veya soğuktan (bakınız 3.7) koruyacak giysi takımı,

b) Solunabilir gaz karışımı beslemesinin kesilmeye yaklaştığını, kullanıcıya anında haber verecek şekilde düzenlenmiş bir alarm sistemi (bakınız 2.8),

c) Kullanıcının tekrar yüzeye çıkabilmesini sağlayacak bir hayat kurtarıcı giysi takımı (bakınız 3.4.1).

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

R.G. 10 Şubat 2004 - Sayı: 25369

YÜRÜTME VE İDARE BÖLÜMÜ

Yönetmelik

İşyeri Bina ve Eklentilerinde Alınacak Sağlık ve Güvenlik Önlemlerine İlişkin Yönetmelik

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığından:

BİRİNCİ BÖLÜM

Amaç, Kapsam, Dayanak ve Tanımlar

Amaç

Madde 1- Bu Yönetmeliğin amacı, işyeri bina ve eklentilerinde bulunması gereken asgari sağlık ve güvenlik şartlarını belirlemektir.

Kapsam

Madde 2- Bu Yönetmelik, 22/05/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanunu kapsamına giren tüm işyerlerini kapsar.

Ancak;

- a) İşyeri dışında kullanılan taşıma araçlarında veya araçların içindeki işyerlerinde,
- b) Geçici veya hareketli iş alanlarında,
- c) Maden, petrol ve gaz çıkarma işlerinde,
- d) Balıkçı teknelerinde,
- e) Tarım veya orman işyerlerine ait olup işyeri binalarından uzaktaki tarla ve ormanlarda,

uygulanmaz.

Dayanak

Madde 3- Bu Yönetmelik, 4857 sayılı İş Kanununun 78 inci maddesine göre düzenlenmiştir.

Tanım

Madde 4- Bu Yönetmelikte geçen;

İşyeri: İşçilerin istihdam süreleri içinde çalıştıkları alanlar ile girip çıkabilecekleri bina, eklenti ve diğer tüm alanları ifade eder.

İKİNCİ BÖLÜM**İşverenlerin Yükümlülükleri****Yeni Açılacak İşyerleri**

Madde 5- Bu Yönetmeliğin yürürlüğe girdiği tarihten sonra açılacak işyerleri Ek-I'deki asgari sağlık ve güvenlik koşullarını yerine getirecektir.

Mevcut İşyerleri

Madde 6- Bu Yönetmeliğin yürürlüğe girdiği tarihten önce kurulmuş olan işyerleri Ek-II'de belirtilen sağlık ve güvenlik koşullarını, Yönetmeliğin yürürlüğe girdiği tarihten sonra 6 (altı) ay içinde yerine getirecektir.

İşyerinde Değişiklikler

Madde 7- Mevcut işyerlerinde, bu Yönetmeliğin yürürlüğe girdiği tarihten sonra genişleme ve/veya iş değiştirme şeklinde bir değişiklik yapıldığında işveren, Ek-I'de belirtilen asgari sağlık ve güvenlik şartlarını temin etmek için gerekli önlemleri alacaktır.

Genel Şartlar

Madde 8- İşveren işçilerin sağlık ve güvenliğini korumak için aşağıdaki hususları yerine getirecektir:

- a) Acil çıkış yolları ve kapıları her zaman kullanılabilir durumda tutulacaktır.
- b) İşyeri ile ekipman, araç-gereçlerin ve özellikle bunlardan Ek-I ve Ek-II'de belirtilenlerin düzenli olarak teknik

bakımları yapılacak, çalışanların sağlık ve güvenlikleri için tehlikeli olabilecek aksaklıklar en kısa zamanda giderilecektir.

c) İşyeri ile ekipman, araç-gereçler, özellikle havalandırma sistemleri uygun hijyen şartları sağlanacak şekilde düzenli olarak temizlenecektir.

d) Tehlikeleri önleyecek veya yok edecek güvenlik ekipmanı ile araç-gereçlerinin ve özellikle bunlardan Ek-I ve Ek-II'de belirtilenlerin düzenli bakım ve kontrolü yapılacaktır.

İşçilerin Bilgilendirilmesi

Madde 9- 09/12/2003 tarihli ve 25311 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliğinin 10 uncu maddesinde belirtilen hususlar saklı kalmak kaydı ile işçiler ve/veya temsilcileri, işyerinde alınan sağlık ve güvenlikle ilgili tüm önlemler hakkında bilgilendirilecektir.

İşçilerin Görüşlerinin Alınması ve Katılımlarının Sağlanması

Madde 10- İşveren, bu Yönetmelik ve eklerinde belirtilen konularda İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliğinin 11 inci maddesine uygun olarak işçilerin veya temsilcilerinin görüşlerini alacak ve katılımlarını sağlayacaktır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM**İlgili Avrupa Birliği Mevzuatı, Yürürlük ve Yürütme****İlgili Avrupa Birliği Mevzuatı**

Madde 11- Bu Yönetmelik Avrupa Birliğinin 30/11/1989 tarihli ve 89/654/EEC sayılı Konsey Direktifi esas alınarak hazırlanmıştır.

Uygulama

Madde 12- Bu Yönetmelikte belirtilen daha sıkı ve özel önlemler saklı kalmak kaydı ile işyeri bina ve eklentilerinde, İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği hükümleri de uygulanır.

Yürürlük

Madde 13- Bu Yönetmelik yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

Yürütme

Madde 14- Bu Yönetmelik hükümlerini Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı yürütür.

EK-I**YÖNETMELİĞİN YÜRÜRLÜĞE GİRDİĞİ TARİHTEN SONRA KURULACAK İŞYERLERİNDE UYGULANACAK ASGARI SAĞLIK VE GÜVENLİK GEREKLERİ**

1. Bu ekte belirtilen hususlar, işyerinin ve yapılan işin niteliğinin ve tehlikesinin gerektirdiği her durumda uygulanır.
2. Binaların yapısı ve dayanıklılığı

İşyeri binaları yapılan işin özelliğine uygun ve yeterli sağlamlıkta inşa edilmiş olacaktır.

3. Elektrik Tesisatı

Elektrik tesisatı yangın veya patlama tehlikesi yaratmayacak şekilde projelendirilip tesis edilecek ve çalışanlar doğrudan veya dolaylı temas sonucu kaza riskine karşı korunacaktır.

Tesisatın projelendirilmesi, kurulması, malzemesinin ve koruyucu cihazların seçimi, kullanılacak voltaja ve ortam şartlarına uygun olacak, yürürlükteki mevzuatta belirtilen yetkili kişiler tarafından işletilecektir.

4. Acil çıkış yolları ve kapıları

4.1. Acil çıkış yolları ve kapıları doğrudan dışarıya veya güvenli bir alana açılacak ve çıkışı önleyecek hiçbir engel bulunmayacaktır.

4.2. Herhangi bir tehlike durumunda, tüm çalışanların işyerini derhal ve güvenli bir şekilde terk etmeleri mümkün olacaktır.

4.3. Acil çıkış yolları ve kapılarının sayısı, boyutları ve yerleri yapılan işin niteliğine, işyerinin büyüklüğüne ve çalışanların sayısına uygun olacaktır.

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

R.G. 11 Şubat 2004 - Sayı: 25370

YÜRÜTME VE İDARE BÖLÜMÜ

Yönetmelikler

İş Ekipmanlarının Kullanımında Sağlık ve Güvenlik Şartları Yönetmeliği

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığından:

BİRİNCİ BÖLÜM

Amaç, Kapsam, Dayanak ve Tanımlar

Amaç

Madde 1- Bu Yönetmeliğin amacı, işyerinde iş araç ve gereçlerinin kullanımı ile ilgili sağlık ve güvenlik yönünden uyulması gerekli asgari şartları belirlemektir.

Kapsam

Madde 2- Bu Yönetmelik, 22/05/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanunu kapsamına giren tüm işyerlerini kapsar.

Dayanak

Madde 3- Bu Yönetmelik, 4857 sayılı İş Kanununun 78 inci maddesine göre düzenlenmiştir.

Tanımlar

Madde 4- Bu Yönetmelikte geçen;

İş ekipmanı: İşin yapılmasında kullanılan herhangi bir makine, alet ve tesisi,

İş ekipmanının kullanımı: İş ekipmanının çalıştırılması, durdurulması, kullanılması, taşınması, tamiri, tadili, bakımı, hizmete sunulması ve temizlenmesi gibi iş ekipmanı ile ilgili her türlü faaliyeti,

Tehlikeli bölge: Kişilerin sağlık ve güvenlik yönünden riske maruz kalabileceği, iş ekipmanında veya çevresinde bulunan bölgeyi,

Maruz kişi: Tamamen veya kısmen tehlikeli bölgede bulunan kişiyi,

Operatör: İş ekipmanını kullanma görevi verilen işçi veya işçileri,

ifade eder.

İKİNCİ BÖLÜM

İşverenlerin Yükümlülükleri

Genel Yükümlülükler

Madde 5- İşveren, işyerinde kullanılacak iş ekipmanının yapılacak işe uygun olması ve bu ekipmanın işçilerin sağlık ve güvenliğine zarar vermemesi için gerekli tüm tedbirleri alacaktır.

İşveren:

a) İş ekipmanını seçerken işyerindeki özel çalışma şartlarını, sağlık ve güvenlik yönünden tehlikeleri göz önünde bulundurarak, bu ekipmanın kullanımının ek bir tehlike oluşturmamasına dikkat edecektir.

b) İş ekipmanının, çalışanların sağlık ve güvenliği yönünden tamamen tehlikesiz olması sağlanamıyorsa, riski en aza indirecek uygun önlemleri alacaktır.

İş Ekipmanları ile İlgili Kurallar

Madde 6- İşyerlerinde kullanılan iş ekipmanları ile ilgili aşağıdaki hususlara uyulacaktır:

a) Bu Yönetmeliğin 5 inci maddesi hükmü saklı kalmak kaydıyla, işveren;

1) Yönetmeliğin yürürlüğe girdiği tarihten sonra işyerinde ilk defa kullanılacak iş ekipmanının bu Yönetmeliğin Ek-I'inde belirlenen asgari gereklere uygun olmasını sağlayacaktır.

2) Yönetmeliğin yürürlüğe girdiği tarihte işyerinde kullanılmakta olan iş ekipmanı bu tarihten itibaren 6 (altı) ay içinde Ek-I'de belirtilen asgari gereklere uygun hale getirilecektir.

b) İşveren, iş ekipmanının kullanımı süresince, yeterli bakımını yaptırarak bu maddenin (a) bendinde belirtilen hususlara uygun durumda olması için gerekli önlemleri alacaktır.

İşveren, işyerinde kullanılan iş ekipmanının, Ek-II'de belirtilen hususlara uygun güvenlik düzeyinde olmasını sağlayacaktır.

İş Ekipmanının Kontrolü

Madde 7- İşyerinde kullanılan iş ekipmanının kontrolü ile ilgili aşağıdaki hususlara uyulacaktır:

a) İş ekipmanının güvenliğini kurulum şartlarına bağlı olduğu durumlarda, ekipmanın kurulmasından sonra ve ilk defa kullanılmadan önce ve her yer değişikliğinde uzman kişiler tarafından kontrolü yapılacak, doğru kurulduğu ve güvenli şekilde çalıştığını gösteren belge düzenlenecektir.

b) İşverence, arızaya sebep olabilecek etkilere maruz kalarak tehlike yaratabilecek iş ekipmanının;

1) Uzman kişilerce periyodik kontrollerini ve gerektiğinde testlerinin yapılması,

2) Çalışma şeklinde değişiklikler, kazalar, doğal olaylar veya ekipmanın uzun süre kullanılmaması gibi iş ekipmanındaki güvenliğin bozulmasına neden olabilecek durumlardan sonra, arızanın zamanında belirlenip giderilmesi ve sağlık ve güvenlik koşullarının korunması için uzman kişilerce gerekli kontrollerin yapılması,

sağlanacaktır.

c) Kontrol sonuçları kayıt altına alınacak, yetkililerin her istediğinde gösterilmek üzere uygun şekilde saklanacaktır.

İş ekipmanı işletme dışında kullanıldığında, yapılan son kontrol ile ilgili belge de ekipmanla birlikte bulunacaktır.

Hangi tür iş ekipmanlarının kontrollere tabi tutulacağı, kontrollerin kimler tarafından ve hangi sıklıkla ve hangi şartlar altında yapılacağı ile kontrol sonucu düzenlenecek belgelerle ilgili usul ve esaslar Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına belirlenecektir.

Özel Risk Taşıyan İş Ekipmanı

Madde 8- İşçilerin sağlık ve güvenliği yönünden, özel risk taşıyan iş ekipmanlarının kullanılmasında aşağıdaki önlemler alınacaktır.

a) İş ekipmanı, sadece o ekipmanı kullanmak üzere görevlendirilen ehil kişilerce kullanılacaktır.

b) İş ekipmanlarının tamiri, tadili, kontrol ve bakımı, bu işleri yapmakla görevlendirilen uzman kişilerce yapılacaktır.

İş Sağlığı ve Ergonomi

Madde 9- Asgari sağlık ve güvenlik gereklerinin uygulanmasında, işçilerin iş ekipmanı kullanımı sırasındaki duruş pozisyonları ve çalışma şekilleri ile ergonomi prensipleri işverence tam olarak dikkate alınacaktır.

İşçilerin Bilgilendirilmesi

Madde 10- 09/12/2003 tarihli ve 25311 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliğinin 10 uncu maddesi hükmü saklı kalmak kaydıyla, işveren, iş ekipmanları ve bunların kullanımına ilişkin olarak işçilerin bilgilendirilmesinde aşağıda belirtilen hususlara uymakla yükümlüdür:

a) İşçilere kullandıkları iş ekipmanı ve kullanımına ilişkin yeterli bilgi ve uygun olması halinde yazılı talimat verilecektir. Bu talimat, üretici tarafından ekipmanla birlikte verilen kullanım kılavuzu dikkate alınarak hazırlanacaktır.

b) Bu bilgiler ve yazılı talimatlar en az;

1) İş ekipmanının kullanım koşulları,

2) İş ekipmanında öngörülen anormal durumlar,

3) İş ekipmanının önceki kullanım deneyiminden elde edilen sonuçlar,

ile ilgili bilgileri içerecektir.

İşçiler, kendileri kullanmasalar bile çalışma alanında veya işyerinde bulunan iş ekipmanlarının kendilerini etkileyebilecek tehlikelerinden ve iş ekipmanı üzerinde yapılacak değişikliklerden kaynaklanabilecek tehlikelerden haberdar edilecektir.

c) Bu bilgiler ve yazılı talimatlar, ilgili işçilerin anlayabileceği şekilde olacaktır.

İşçilerin Eğitimi

Madde 11- İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliğinin 12 nci maddesi hükmü saklı kalmak kaydıyla işverence:

a) İş ekipmanını kullanmakla görevli işçilere, bunların kullanımından kaynaklanabilecek riskler ve bunlardan kaçınma yollarını da içeren yeterli eğitim verilecektir.

b) Bu Yönetmeliğin 8 inci maddesinin (b) bendinde belirtilen, iş ekipmanlarının tamiri, tadili, kontrol ve bakımı konularında çalışanlara, yeterli özel eğitim verilecektir.

İşçilerin Görüşlerinin Alınması ve Katılımlarının Sağlanması

Madde 12- İşveren, bu Yönetmelik ve eklerinde belirtilen konularda İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliğinin 11 inci maddesine uygun olarak işçilerin veya temsilcilerinin görüşlerini alacak ve katılımlarını sağlayacaktır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

İlgili Avrupa Birliği Mevzuatı, Yürürlük ve Yürütme

İlgili Avrupa Birliği Mevzuatı

Madde 13- Bu Yönetmelik 30/12/1989 tarihli ve 89/655/EEC sayılı, 05/12/1995 tarihli ve 95/63/EC sayılı, 27/06/2001 tarihli ve 2001/45/EC sayılı Avrupa Birliği Direktifleri esas alınarak hazırlanmıştır.

Uygulama

Madde 14- Bu Yönetmelikte belirtilen daha sıkı ve özel önlemler saklı kalmak kaydı ile 4 üncü maddede tanımlanan iş ekipmanlarının kullanımında, İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği hükümleri de uygulanır.

Yürürlük

Madde 15- Bu Yönetmelik yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

Yürütme

Madde 16- Bu Yönetmelik hükümlerini Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı yürütür.

EK - I**İŞ EKİPMANINDA BULUNACAK ASGARİ GEREKLER****1. Genel hususlar**

Bu ekte belirtilen hususlar, bu Yönetmelik hükümleri dikkate alınarak ve söz konusu ekipmanda bunlara karşılık gelen riskin bulunduğu durumlarda uygulanır.

Bu ekte belirtilen asgari gerekler, yeni iş ekipmanlarında aranacak temel gereklerdir. Bu Yönetmeliğin yürürlüğe girdiği tarihte kullanılmakta olan iş ekipmanlarında bu gerekler mümkün olduğunca uygulanır.

2. İş ekipmanlarında bulunacak asgari genel gerekler

2.1 İş ekipmanında bulunan ve güvenliği etkileyen kumanda cihazları açıkça görülebilir ve tanınabilir özellikte olacak ve gerektiğinde uygun şekilde işaretlenecektir.

Kumanda cihazları zorunlu haller dışında, tehlikeli bölgenin dışına yerleştirilecek ve bunların kullanımı ek bir tehlike oluşturmayacaktır. Kumanda cihazları, istem dışı hareketlerde tehlikeye neden olmayacaktır.

Operatör, ana kumanda yerinden tehlike bölgesinde herhangi bir kimsenin bulunmadığından emin olabilmelidir. Bu mümkün değilse makine çalışmaya başlamadan önce otomatik olarak devreye girecek sesli ve ışıklı ikaz sistemi bulunacaktır.

İş ekipmanının çalıştırılması veya durdurulması sırasında doğabilecek tehlikelere maruz kalan işçilerin bu tehlikelerden korunabilmeleri için yeterli zaman ve imkanı olmalıdır.

Kumanda sistemleri güvenli olmalıdır. Bunlarda meydana gelebilecek herhangi bir hasar veya kırılma tehlikeli bir duruma neden olmamalıdır. Kontrol sistemleri güvenli olacak ve planlanan kullanım şartlarında olabilecek arıza, bozulma veya herhangi bir zorlanma göz önüne alınarak uygun nitelikte seçilecektir.

2.2 İş ekipmanlarının çalıştırılması, bu amaç için yapılmış kumandaların ancak bilerek ve isteyerek kullanılması ile sağlanacaktır.

Bu kural, işçiler için tehlike oluşturmadığı sürece;

- Her hangi bir sebeple ekipmanın durmasından sonra tekrar çalıştırılmasında,

- Hız, basınç gibi çalışma şartlarında önemli değişiklikler yapılırken de,

uygulanacaktır.

Bu kural otomatik çalışan iş ekipmanının normal çalışma programının devamı süresindeki tekrar harekete geçme veya çalışma şartlarındaki değişiklikler için uygulanmaz.

2.3 Bütün iş ekipmanlarında, ekipmanı tümüyle ve güvenli bir şekilde durdurabilecek bir sistem bulunacaktır. Her bir çalışma yerinde, tehlikenin durumuna göre, iş ekipmanının tamamını veya bir kısmını durdurabilecek ve bu ekipmanın güvenli bir durumda kalmasını sağlayacak kumanda sistemi bulunacaktır. İş ekipmanlarının durdurma sistemleri, çalıştırma sistemlerine göre öncelikli olacaktır. İş ekipmanı veya tehlikeli kısımları durdurulduğunda, bunları harekete geçiren enerji de kesilmiş olacaktır.

2.4 İş ekipmanının tehlikesi ve normal durma süresinin gerektirmesi halinde iş ekipmanında acil durdurma sistemi bulunacaktır.

2.5 Parça fırlaması veya düşmesi riski taşıyan iş ekipmanları, bu riskleri ortadan kaldıracak uygun güvenlik tertibatı ile donatılacaktır.

Gaz, buhar, sıvı veya toz çıkarma tehlikesi olan iş ekipmanları, bunları kaynağında tutacak ve/veya çekecek uygun sistemlerle donatılacaktır.

2.6 İşçilerin sağlığı ve güvenliği açısından gerekiyorsa, iş ekipmanı ve parçaları uygun yöntemlerle sabitlenecektir.

2.7 İşçilerin sağlık ve güvenliği açısından önemli bir tehlike oluşturabilecek, iş ekipmanının parçalarının kırılması, kopması veya dağılması riskine karşı uygun koruma önlemleri alınacaktır.

2.8 İş ekipmanının hareketli parçalarıyla mekanik temas riskinin kazaya yol açabileceği hallerde; iş ekipmanı, tehlikeli bölgeye ulaşmayı önleyecek veya bu bölgeye ulaşmadan önce hareketli parçaların durdurulmasını sağlayacak uygun koruyucular veya koruma donanımı ile donatılacaktır.

Koruyucular ve koruma donanımı:

- Sağlam yapıda olacak,

- İlave tehlike yaratmayacak,

- Kolayca yerinden çıkarılmayacak veya etkisiz hale getirilemeyecek şekilde olacak,

- Tehlike bölgesinden yeterli uzaklıkta bulunacak,

- Ekipmanın operasyon noktalarının görülmesini gereğinden fazla kısıtlamayacak,

- Sadece işlem yapılan alana girişi kısıtlayacak, bunlar çıkarılmadan parça takılması, sökülmesi ve bakım için gerekli işlemlerin yapılması mümkün olacaktır.

2.9 İş ekipmanının çalışılan veya bakımı yapılan bölge ve operasyon noktaları, yapılacak işleme uygun şekilde aydınlatılacaktır.

2.10 İş ekipmanının yüksek veya çok düşük sıcaklıktaki parçaları, işçilerin teması veya yaklaşması riskine karşı korunacaktır.

2.11 İş ekipmanına ait ikaz donanımları kolay algılanır ve anlaşılır olacaktır.

2.12 İş ekipmanı sadece tasarım ve imalat amacına uygun işlerde ve şartlarda kullanılacaktır.

2.13 İş ekipmanının bakım işleri, ancak ekipman kapalı iken yapılabilecektir. Bunun mümkün olmadığı hallerde, bakım işleri yürütülürken gerekli önlemler alınacak veya bu işlerin tehlike bölgesi dışında yapılması sağlanacaktır.

Bakım defteri bulunan makinalarda bakımla ilgili işlemler günü gününe bu deftere işlenecektir.

2.14 İş ekipmanlarının enerji kaynaklarını kesecek araç ve gereçler kolayca görülebilir ve tanınabilir olacaktır. Ekipmanın enerji kaynaklarına yeniden bağlanması işçiler için tehlike yaratmayacaktır.

2.15 İş ekipmanlarında, işçilerin güvenliğinin sağlanmasında esas olan ikaz ve işaretler bulunacaktır.

2.16 İşçilerin üretim, bakım ve ayar işlemleri yapacakları yerlere güvenli bir şekilde ulaşabilmeleri ve orada güvenli bir şekilde çalışabilmeleri için uygun şartlar sağlanacaktır.

2.17 Bütün iş ekipmanı, ekipmanın aşırı ısınması veya yanmasına veya ekipmandan gaz, toz, sıvı, buhar veya üretilen, kullanılan veya depolanan diğer maddelerin yayılması riskine karşı işçilerin korunmasına uygun olacaktır.

2.18 Bütün iş ekipmanı, ekipmanın veya ekipmanda üretilen, kullanılan veya depolanan maddelerin patlama riskini önleyecek özellikte olacaktır.

2.19 Bütün iş ekipmanı, işçilerin doğrudan veya dolaylı olarak elektrikle temas riskinden korunmasına uygun olacaktır.

3. Özel tipteki iş ekipmanında bulunacak asgari ek gerekler

3.1. Kendinden hareketli veya bir başka araç vasıtasıyla hareket edebilen iş ekipmanları için asgari gerekler;

3.1.1. Üzerinde işçi bulunan iş ekipmanı, ekipmanın bir yerden bir yere götürülmesi sırasında tekerleklerle veya paletlere takılma veya temas etme riski de dahil işçiler için oluşacak bütün riskleri azaltacak şekilde uygun sistemlerle donatılacaktır.

3.1.2. İş ekipmanının çekicisi ile çekilen ekipman veya aksesuarları ya da yedekte çekilen herhangi bir nesnenin, birbirine çarpma veya sıkışma riskinin bulunduğu durumlarda, bu ekipmanlar çarpma ve sıkışmayı önleyecek koruyucularla donatılacaktır.

Çarpma veya sıkışma riski önlenemiyorsa, işçilerin olumsuz etkilenmemesi için gerekli önlemler alınacaktır.

3.1.3. İş ekipmanının hareketli kısımları arasında enerji aktarımını sağlayan kısımların yere teması nedeniyle hasar görmesi veya kirlenmesine karşı önlem alınacaktır.

3.1.4. Üzerinde işçi bulunan hareketli iş ekipmanı, normal çalışma koşullarında devrilme riskine karşı;

- Cihaz bir çeyrekte (90 derecelik açı) fazla dönmeyecek şekilde yapılmış olacak veya

- Bir çeyrekte fazla dönüyorsa, üzerinde bulunan işçinin etrafında yeterli açıklık bulunacak veya

- Aynı etkiyi sağlayacak başka sistem olacaktır.

Bu koruyucu yapılar iş ekipmanının kendi parçası olabilecektir.

Çalışma sırasında iş ekipmanı sabitleniyorsa veya iş ekipmanının, devrilmesi mümkün olmayacak şekilde tasarımı yapılmışsa koruyucu sistemler gerekmez.

İş ekipmanında, ekipmanın devrilmesi halinde, üzerinde bulunan işçinin ekipman ile yer arasında sıkışarak ezilmesini önleyici sistem bulunacaktır.

3.1.5. Üzerinde bir veya daha fazla işçinin bulunduğu forkliftlerin devrilmesinden kaynaklanan risklerin azaltılması için;

- Sürücü için kabin olacak veya,

- Forklift devrilmeyecek yapıda olacak veya,

- Forkliftin devrilmesi halinde, yer ile forkliftin belirli kısımları arasında taşınan işçiler için, yeterli açıklık kalmasını sağlayacak yapıda olacak veya,

- Forklift, devrilmesi halinde sürücünün forkliftin parçaları tarafından ezilmesini önleyecek yapıda olacaktır.

3.1.6. Kendinden hareketli iş ekipmanı hareket halinde iken kişiler için risk oluşturuyorsa aşağıdaki şartları sağlayacaktır;

a) Ekipmanda yetkisiz kişilerce çalıştırılmasını önleyecek donanım bulunacaktır.

b) Aynı anda hareket eden birden fazla elemanı bulunan iş ekipmanında bu elemanların çarpışmasının etkilerini en aza indirecek önlemler alınacaktır.

c) Ekipmanı frenleyecek ve durduracak bir donanımı bulunacaktır. Güvenlik şartları gerektiriyorsa, ayrıca bu donanımın bozulması halinde otomatik olarak devreye giren veya kolayca ulaşılabilecek şekilde yapılmış acil frenleme ve durdurma sistemi bulunacaktır.

d) Güvenliğin sağlanmasında, sürücünün doğrudan görüş alanının yetersiz kaldığı durumlarda, görüşü iyileştirmek için uygun yardımcı araçlar kullanılacaktır.

e) Gece veya karanlık yerlerde kullanılmak üzere tasarlanmış iş ekipmanında, yapılan işi yürütmeye uygun ve işçilerin güvenliğini sağlayacak aydınlatma sistemi bulunacaktır.

f) İşçileri etkileyebilecek yangın çıkma tehlikesi olan iş ekipmanının kendisinin veya yedekte taşıdığı ekipmanın kullanıldığı yerin hemen yakınında yangın söndürme cihazları bulunmuyorsa, bu ekipmanlarda yeterli yangın söndürme cihazları bulunacaktır.

g) Uzaktan kumandalı iş ekipmanı, kontrol sınırlarının dışına çıkması halinde otomatik olarak hemen duracak şekilde olacaktır.

h) Uzaktan kumandalı iş ekipmanı, normal şartlarda çarpma ve ezilme tehlikelerine karşı korunaklı olacak, bunun sağlanmadığı hallerde diğer uygun araçlarla çarpma riski kontrol altına alınacaktır.

3.2. Yüklerin kaldırılmasında kullanılan iş ekipmanları için asgari gerekler;

3.2.1. Yüklerin kaldırılması için sabit olarak kurulan iş ekipmanları, kullanımı sırasında, sağlam, dayanıklı ve özellikle de kaldırılacak yükler için belirlenen kaldırma noktalarında oluşabilecek gerilime dayanıklı olacaktır.

3.2.2. Yüklerin kaldırılması için kullanılan makinalarda, kaldırılacak maksimum yük açıkça görülebilecek şekilde işaretlenmiş olacak, makinanın değişik şekillerde kullanımında da maksimum yükü gösteren levhalar veya işaretler bulunacaktır.

Kaldırma için kullanılan aksesuarlar da güvenli kullanım için gereken özelliklerini gösterecek şekilde işaretlenmiş olacaktır.

İnsan kaldırmak ve taşımak için tasarlanmamış iş ekipmanları, amacı dışında kullanımını önlemek için uygun bir şekilde ve açıkça işaretlenecektir.

3.2.3. Sabit olarak kurulan iş ekipmanı, yükün;

a) İşçilere çarpması,

b) Tehlikeli bir şekilde sürüklenmesi veya düşmesi,

c) İstem dışı kurtulması,

riskini azaltacak şekilde tesis edilecektir.

3.2.4. İşçileri kaldırma veya taşımada kullanılan iş ekipmanlarında;

a) Taşıma kabini düşme riski uygun araçlarla önlenecek,

b) Kullanıcının kendisinin kabinden düşme riski önlenecek,

c) Özellikle cisimlerle istenmeyen temas sonucu, kullanıcının çarpma, sıkışma veya ezilme riski önlenecek,

d) Herhangi bir olay neticesinde kabin içinde mahsur kalan işçilerin tehlikeye maruz kalmaması ve kurtarılması sağlanacaktır.

Şayet, çalışma yerinin özelliği ve yükseklik farklılıklarından dolayı taşıma kabini düşme riski, alınan güvenlik önlemlerine rağmen önlenemiyorsa, emniyet katsayısı daha yüksek güvenlik halatı ile teçhiz edilecek ve her çalışma günü kontrol edilecektir.

EK - II

İŞ EKİPMANININ KULLANIMI İLE İLGİLİ HUSUSLAR

Bu ekte belirtilen hususlar, bu Yönetmelik hükümleri dikkate alınarak ve söz konusu ekipmanda bunlara karşılık gelen riskin bulunduğu durumlarda uygulanır.

1. Tüm iş ekipmanları için genel hükümler

1.1. İş ekipmanları, kullanan işçilere ve diğer çalışanlara en az risk oluşturacak şekilde yerleştirilecek, kurulacak ve kullanılacaktır. Bu amaçla, iş ekipmanının hareketli kısımları ile çevresinde bulunan sabit veya hareketli kısımlar arasında yeterli mesafe bulunacak ve ekipmanda kullanılan ya da üretilen enerjinin ve maddelerin güvenli bir şekilde temini ve uzaklaştırılması sağlanacaktır.

1.2. İş ekipmanının kurulması veya sökülmesi, özellikle imalatçı tarafından verilen kullanma talimatı doğrultusunda güvenli koşullar altında yapılacaktır.

1.3. Kullanımı sırasında yıldırım düşmesi ihtimali bulunan iş ekipmanı yıldırımın etkilerine karşı uygun araçlarla korunacaktır.

2. Kendinden hareketli veya bir başka araç vasıtasıyla hareket edebilen iş ekipmanlarının kullanımı ile ilgili hükümler

2.1. Kendinden hareketli iş ekipmanları, bu ekipmanların güvenli kullanımı ile ilgili uygun eğitim almış işçiler tarafından kullanılacaktır.

2.2. İş ekipmanı bir çalışma alanı içinde hareket ediyorsa, uygun trafik kuralları konulacak ve uygulanacaktır.

2.3. Kendinden hareketli iş ekipmanının çalışma alanında görevli olmayan işçilerin bulunmasını önleyecek gerekli düzenleme yapılacaktır.

İşin gereği olarak bu alanda işçi bulunması zorunlu ise, bu işçilerin iş ekipmanı nedeniyle zarar görmesini önleyecek uygun tedbirler alınacaktır.

2.4. Mekanik olarak hareket ettirilen seyyar iş ekipmanlarında, ancak güvenliğin tam olarak sağlanması halinde işçi taşınmasına izin verilecektir. Taşıma sırasında iş yapılması gerekiyorsa ekipmanın hızı gerektiği gibi ayarlanacaktır.

2.5. Çalışma yerlerinde, işçiler için güvenlik ve sağlık riski yaratmayacak yeterli hava sağlanması şartıyla içten yanmalı motorlu seyyar iş ekipmanı kullanılabilir.

3. Yük kaldırmada kullanılan iş ekipmanı ile ilgili hükümler

3.1. Genel hususlar

3.1.1. Yük kaldırmak için tasarlanmış seyyar veya sökülüp-takılabilir iş ekipmanlarının zemin özellikleri de dikkate alınarak öngörülen bütün kullanım şartlarında sağlam ve kararlı bir şekilde kullanılması sağlanacaktır.

3.1.2. İnsanların kaldırılmasında sadece bu amaç için sağlanan iş ekipmanı ve aksesuarları kullanılacaktır.

İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliğinin 5 inci maddesindeki hükümler saklı kalmak kaydıyla olağanüstü veya acil olan istisnai durumlarda insanları kaldırmak amacıyla yapılmamış iş ekipmanı, gerekli önlemleri almak ve gözetim altında olmak şartıyla insanların kaldırılmasında kullanılabilir.

İşçiler yük kaldırmak için tasarlanmış iş ekipmanı üzerindeyken, ekipmanın kumandası için her zaman görevli bir kişi bulunacaktır. Kaldırılan kişilerin güvenilir haberleşme imkanları olacaktır. Tehlike halinde tahliye için güvenilir araçlar bulunacaktır.

3.1.3. İşin tekniği yönünden zorunlu olmadıkça kaldırılan yükün altında insan bulunmaması için gerekli tedbir alınacaktır. İşçilerin bulunabileceği korunmasız çalışma yerlerinin üzerinden yük geçirilmeyecektir. Bunun mümkün olmadığı hallerde uygun çalışma yöntemleri belirlenerek uygulanacaktır.

3.1.4. Kaldırma aksesuarları, sapanın şekli ve yapısı dikkate alınarak, kaldırılacak yüke, kavrama noktalarına, bağlantı elemanlarına ve atmosfer şartlarına uygun seçilecektir. Kaldırmada kullanılan bağlantı elemanları kullanımdan sonra sökülüyorsa, bunların özellikleri hakkında kullanıcıların bilgi sahibi olması için belirgin bir şekilde işaretlenmiş olacaktır.

3.1.5. Kaldırma aksesuarları bozulmayacak veya hasar görmeyecek şekilde muhafaza edilecektir.

3.2. Kılavuzsuz (askıda iken serbest olan yük) yükleri kaldırmakta kullanılan iş ekipmanı

3.2.1. Çalışma alanları kesişen iki veya daha fazla kaldırma aracı ile kılavuzsuz yüklerin kaldırıldığı bir alanda, yüklerin

ve/veya kaldırma araçlarının elemanlarının çarpışmaması için gerekli önlemler alınacaktır.

3.2.2. Kılavuzsuz yüklerin seyyar iş ekipmanı ile kaldırılmasında ekipmanın yana eğilmesi, devrilmesi veya gerekiyorsa kaymasını veya yerinden oynamasını önlemek için gerekli tedbirler alınacaktır. Bu önlemlerin tam olarak uygulanmasını sağlayacak kontroller yapılacaktır.

3.2.3. Kılavuzsuz yükleri kaldırmakta kullanılan iş ekipmanının operatörü doğrudan veya gerekli bilgileri sağlayan yardımcı cihazlar vasıtasıyla yük yolunun tamamını göremiyorsa, operatöre yol gösterecek uzman bir kişi görevlendirilecek ve işçiler için tehlike yaratacak yük çarpışmasını engellemek üzere gerekli düzenleme yapılacaktır.

3.2.4. Yükün işçiler tarafından elle bağlanması veya çözülmesi halinde işin güvenlikle yapılabilmesi için gerekli düzenleme yapılacak, özellikle iş ekipmanının kontrolünün doğrudan ya da dolaylı olarak işçide olması sağlanacaktır.

3.2.5. Bütün yük kaldırma işleri işçilerin güvenliğini korumak için uygun şekilde planlanacak ve gözetim altında yürütülecektir.

Özellikle bir yük, kılavuzsuz yükleri kaldırmakta kullanılan iki veya daha fazla iş ekipmanı ile aynı anda kaldırılacaksa operatörler arasında eşgüdümü sağlayacak düzenleme yapılacak ve uygulanacaktır.

3.2.6. Kılavuzsuz yüklerin kaldırılmasında kullanılan iş ekipmanı, kendisini besleyen güç kaynağı tamamen veya kısmen kesildiğinde yükü askıda tutamıyorsa, ortaya çıkabilecek risklerden işçileri korumak için uygun önlemler alınacaktır. Tehlikeli bölgeye giriş engellenmedikçe veya yükün güvenli bir şekilde askıda kalması sağlanmadıkça askıdaki yük gözetimsiz bırakılmayacaktır.

3.2.7. Hava şartlarının, güvenli kullanımı engelleyecek ve işçileri tehlikeye maruz bırakacak şekilde bozulması halinde, kılavuzsuz yüklerin kaldırılması için tasarlanmış iş ekipmanlarının açık havada kullanılması durdurulacaktır. İşçileri riske atmamak için özellikle iş ekipmanının devrilmesini önleyecek tedbirler alınacaktır.

4. Yüksekte yapılan geçici işlerde, iş ekipmanının kullanımı ile ilgili hükümler

4.1. Genel hususlar

4.1.1. İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliğinin 6 ncı maddesi ile bu Yönetmeliğin 5 inci maddesine uygun olarak, yüksekte yapılan geçici işler uygun bir platformda, güvenlik içinde ve uygun ergonomik koşullarda yapılamıyorsa, güvenli çalışma koşullarını sağlayacak ve devam ettirecek en uygun iş ekipmanı seçilecektir. Kişisel koruma önlemleri yerine toplu koruma önlemlerine öncelik verilecektir. İş ekipmanının boyutları, yapılan işe, öngörülen yüke uygun olacak ve tehlikesiz geçişlere izin verecektir.

Yüksekteki geçici çalışma yerlerine ulaşım, geçişlerin sıklığı, söz konusu yerin yüksekliği ve kullanım süresi göz önüne alınarak, en uygun yol ve araçlarla yapılacaktır.

Seçilen bu araçlar, yakın bir tehlike durumunda işçilerin tahliyesini de mümkün kılacaktır. Ulaşımında kullanılan yol ve araçlar ile platformlar, katlar veya ara geçitler arasındaki geçişlerde düşme riski bulunmayacaktır.

4.1.2. El merdivenleri ancak, düşük risk nedeniyle daha güvenli bir iş ekipmanı kullanımı gerekmiyorsa, kısa süre kullanılacaksa veya işverence değiştirilmesi mümkün olmayan işyeri koşullarında, yukarıda 4.1.1'de belirtilen şartlara uymak kaydıyla yüksekte yapılan çalışmalarda kullanılabilir.

4.1.3. Halat kullanılarak yapılan çalışmalar ancak, risk değerlendirmesi sonucuna göre işin güvenli yapılabilceği ve daha güvenli iş ekipmanı kullanılmasının gerekmediği durumlarda yapılabilir.

Risk değerlendirmesi göz önünde bulundurularak ve özellikle işin süresine ve ergonomik zorlamalara bağlı olarak, uygun aksesuarlı oturma yerleri sağlanacaktır.

4.1.4. Seçilen iş ekipmanının türüne bağlı olarak iş ekipmanının yapısında bulunan riskleri minimuma indirmek için uygun önlemler belirlenecektir. Eğer gerekiyorsa düşmeleri önleyecek koruyucular yapılacaktır. Bu koruyucular yüksekte düşmeyi önleyecek ve işçilerin yaralanmasına da meydan vermeyecek şekilde uygun yapıda ve yeterli sağlamlıkta olacaktır. Düşmeleri önleyen toplu korumaya yönelik koruyucular ancak seyyar veya sabit merdiven başlarında kesintiye uğrayabilir.

4.1.5. Düşmeleri önleyen toplu korumaya yönelik koruyucuların, özel bir işin yapılması için geçici olarak kaldırılması gerektiği durumlarda, aynı korumayı sağlayacak diğer güvenlik önlemleri alınacaktır. Bu önlemler alınıncaya kadar çalışma yapılmayacaktır. Bu özel iş geçici veya kesin olarak tamamlandıktan sonra koruyucular tekrar yerine konacaktır.

4.1.6. Yüksekte yapılan geçici işler, işçilerin sağlık ve güvenliklerini tehlikeye atmayacak uygun hava koşullarında sürdürülecektir.

4.2. El merdivenlerinin kullanımı ile ilgili özel hükümler

4.2.1. El merdivenleri, kullanımı sırasında sağlam bir şekilde yerleştirilecektir. Portatif el merdivenleri, basamakları yatay konumda olacak şekilde düzgün, sağlam, ölçüsü uygun, sabit pabuçlar üzerinde duracaktır. Asılı duran el merdivenleri güvenli bir şekilde tutturulacak, ip merdivenler hariç, yerlerinden çıkarılmayacak ve sallanması önlenecektir.

4.2.2. Portatif el merdivenlerinin kullanımı sırasında üst veya alt uçları sabitlenerek veya kaymaz bir malzeme kullanılarak veya aynı korumayı sağlayan diğer düzenlemelerle, ayaklarının kayması önlenecektir. Platformlara çıkmakta kullanılan el merdivenleri, platformda tutunacak yer bulunmadığı durumlarda, güvenli çıkışı sağlamak için platform seviyesini yeteri kadar aşacak uzunlukta olacaktır. Uzatılıp kilitlenebilir ve eklenebilir el merdivenleri, parçalarını birbirinden ayrı hareket etmeleri önlenerek şekilde kullanılacaktır. Mobil el merdivenleri, üzerine çıkılmadan önce hareketleri durdurulacak ve sabitlenecektir.

4.2.3. El merdivenlerinde her zaman işçilerin elleriyle tutunabilecekleri uygun yer ve sağlam destek bulunacaktır. Özellikle, bir el merdiveni üzerinde elle yük taşınıyorsa bu durum elle tutacak yer bulunması zorunluluğunu ortadan kaldırmaz

4.3. İskelelerin kullanımı ile ilgili özel hükümler

4.3.1. İskele kabul edilmiş standartlara uygun yapıda değilse veya seçilen iskelenin sağlamlık ve dayanıklılık hesabı yapılmamış veya yapılan hesaplar tasarlanan yapısal düzenlemelere uygun değilse bunların sağlamlık ve dayanıklılık hesapları yapılacaktır.

4.3.2. Seçilen iskelenin karmaşıklığına bağlı olarak kurma, kullanma ve sökme planı uzman bir kişi tarafından yapılacaktır. Bu plan iskele ile ilgili detay bilgileri içeren standart form şeklinde olabilir.

4.3.3. İskelenin taşıyıcı elemanlarının kayması; taşıyıcı zemine sabitlenerek, kaymaz araçlar kullanarak veya aynı etkiye sahip diğer yöntemlerle önlenerek ve yük taşıyan zemin yeterli sağlamlıkta olacaktır. İskelenin sağlam ve dengeli olması sağlanacaktır. Tekerlekli iskelelerin yüksekte çalışma sırasında kaza ile hareket etmesi uygun araçlarla önlenecektir.

4.3.4. İskele platformlarının boyutu, şekli ve yerleştirilmesi yapılacak işin özelliklerine ve taşınacak yüke uygun olacak ve güvenli çalışma ve geçişlere izin verecektir. İskele platformları normal kullanımda, elemanları hareket ettirmeyecek şekilde kurulacaktır. Platform elemanları ve dikey korkulukların arasında düşmelere neden olabilecek tehlikeli boşluklar bulunmayacaktır.

4.3.5. Kurma, sökme veya değişiklik yapılması sırasında iskelenin kullanıma hazır olmayan kısımları, Güvenlik ve Sağlık İşaretleri Yönetmeliğine uygun şekilde genel uyarı işaretleri ile işaretlenecek ve tehlikeli bölgeye girişler fiziksel araçlarla önlenecektir.

4.3.6. İskelelerin kurulması, sökülmesi veya üzerinde önemli değişiklik yapılması, yetkili uzman bir kişinin gözetimi altında ve bu Yönetmeliğin 11 inci maddesi uyarınca, özel riskleri ve ayrıca aşağıda belirtilen hususları kapsayan konularda yapacakları işle ilgili yeterli eğitim almış işçiler tarafından yapılacaktır.

- a) İskelelerin kurulması, sökülmesi veya değişiklik yapılması ile ilgili planların anlaşılması,
- b) İskelelerin kurulması, sökülmesi veya değişiklik yapılması sırasında güvenlik,
- c) İşçilerin veya malzemelerin düşme riskini önleyecek tedbirler,
- d) İskelelerde güvenliği olumsuz etkileyebilecek değişen hava koşullarına göre alınacak güvenlik önlemleri,
- e) İskelelerin taşıyabileceği yükler,
- f) İskelelerin kurulması, sökülmesi veya değişiklik yapılması işlemleri sırasında ortaya çıkabilecek diğer riskler.

Gözetim yapan kişi ve ilgili işçilere gerekli talimatları da içeren yukarıda 4.3.2.'de belirtilen kurma ve sökme planları verilecektir.

4.4. Halat kullanarak yapılan çalışmalarla ilgili özel hükümler

Halat kullanılarak yapılan çalışmalarda aşağıdaki şartlara uyulacaktır.

a) Sistemde en az iki ayrı kancalı halat bulunacak, bunlardan biri, inip çıkmada veya destek olarak kullanılan çalışma halatı, diğeri ise güvenlik halatı olacaktır.

b) İşçilere, çalışma halatına bağlı paraşütçü tipi emniyet kemeri verilecek ve kullanılacaktır. Emniyet kemerinin ayrıca güvenlik halatı ile bağlantısı sağlanacaktır.

c) Çalışma halatı, güvenli iniş ve çıkış araçları ile teçhiz edilecek ve kullanıcının hareket kontrolünü kaybetmesi halinde, düşmesini önlemek için kendiliğinden kilitlenebilen sisteme sahip olacaktır. Güvenlik halatında da, işçi ile birlikte hareket eden düşmeyi önleyici bir sistem bulunacaktır.

d) İşçi tarafından kullanılan alet, edevat ve diğer aksesuarlar paraşütçü tipi emniyet kemeri veya oturma yerine veya başka uygun bir yere bağlanarak güvenli hale getirilecektir.

e) Acil bir durumda işçinin derhal kurtarılabilmesi için iş uygun şekilde planlanacak ve gözetim sağlanacaktır.

f) Bu Yönetmeliğin 11 inci maddesi doğrultusunda, işçilere yapacakları işe uygun ve özellikle kurtarma konusunda yeterli eğitim verilecektir.

Risk değerlendirmesi gözönünde bulundurularak ikinci bir halat kullanılması için yapılmasını daha tehlikeli hale getirdiği istisnai durumlarda, güvenliğini sağlayacak yeterli önlemler alınmak şartıyla tek bir halatla çalışma yapılabilir.

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

Yönetmelikler

Kişisel Koruyucu Donanımların İşyerlerinde Kullanılması Hakkında Yönetmelik

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığından:

BİRİNCİ BÖLÜM

Amaç, Kapsam, Hukuki Dayanak ve Tanımlar

Amaç

Madde 1- Bu Yönetmeliğin amacı, işyerindeki risklerin önlenmesinin veya yeterli derecede azaltılmasının, teknik tedbirlere dayalı toplu koruma ya da iş organizasyonu veya çalışma yöntemleri ile sağlanamadığı durumlarda, kullanılacak kişisel koruyucuların özellikleri, temini, kullanımı ve diğer hususlarla ilgili usul ve esasları belirlemektir.

Kapsam

Madde 2- Bu Yönetmelik 22/05/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanunu kapsamına giren tüm işyerlerini kapsar.

Hukuki Dayanak

Madde 3- Bu Yönetmelik 4857 sayılı İş Kanununun 78 inci maddesi uyarınca çıkarılmıştır.

Tanımlar

Madde 4- Bu Yönetmelikte geçen;

Bakanlık: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığını,

Kişisel koruyucu donanım: Çalışanı, yürütülen işten kaynaklanan, sağlık ve güvenliği etkileyen bir veya birden fazla riske karşı koruyan, çalışan tarafından giyilen, takılan veya tutulan, bu amaca uygun olarak tasarımı yapılmış tüm alet, araç, gereç ve cihazları,

ifade eder.

A) Bu tanım kapsamında;

a) Kişiyi aynı anda bir veya birden fazla riske karşı korumak amacıyla üretici tarafından bir bütün haline getirilmiş cihaz, alet veya malzemeden oluşmuş donanım,

b) Belirli bir faaliyetin yapılması için korunma amacı olmaksızın taşınan veya giyilen donanımla birlikte kullanılan, ayrılabilir veya ayrılmaz nitelikteki koruyucu cihaz, alet veya malzeme,

c) Kişisel koruyucu donanımın rahat ve işlevsel bir şekilde çalışması için gerekli olan ve sadece bu tür donanımlarla kullanılan değiştirilebilir parçalar da,

kişisel koruyucu donanım sayılır.

Ayrıca;

Tehlikeye maruz kalma süresince, sürekli olarak kullanılması veya giyilmesi amaçlanmasa da, farklı ve ilave bir dış cihazla birleştirilmesi için kişisel koruyucu donanım ile bağlantılı olarak piyasaya arz edilen herhangi bir sistem, kişisel koruyucu donanımın bütünüyle bir parçası olarak kabul edilir.

B) Aşağıda belirtilenler, yukarıda tanımı yapılan kişisel koruyucu donanımdan sayılmaz:

a) Özel olarak çalışanın sağlığını ve güvenliğini korumak üzere yapılmamış sıradan iş elbiseleri ve üniformalar,

b) Acil kurtarma servislerinin kullandıkları ekipman,

c) Askerlerin, polislerin ve diğer kamu güvenlik güçlerinin giydiği ve kullandığı kişisel koruyucular,

d) Kara taşımacılığında kullanılan kişisel koruyucular,

e) Spor ekipmanı,

f) Nefsi müdafaayı veya caydırmayı hedefleyen ekipman,

g) Riskleri ve istenmeyen durumları ikaz eden, taşınabilir cihazlar.

İKİNCİ BÖLÜM

İşverenin Yükümlülükleri

Genel Kural

Madde 5- Kişisel koruyucu donanım, risklerin, toplu korumayı sağlayacak teknik önlemlerle veya iş organizasyonu ve çalışma yöntemleriyle önlenemediği veya tam olarak sınırlandırılmadığı durumlarda kullanılacaktır.

Genel Hükümler

Madde 6- Kişisel koruyucu donanımların işyerlerinde kullanımı ile ilgili olarak aşağıdaki hususlara uyulacaktır:

a) İşyerinde kullanılan kişisel koruyucu donanım, Kişisel Koruyucu Donanım Yönetmeliği hükümlerine uygun olarak tasarlanmış ve üretilmiş olacaktır.

Tüm kişisel koruyucu donanımlar;

1) Kendisi ek risk yaratmadan ilgili riski önlemeye uygun olacaktır.

2) İşyerinde varolan koşullara uygun olacaktır.

3) Kullanan işçinin sağlık durumuna ve ergonomik gereksinimlerine uygun olacaktır.

4) Gerekli ayarlamalar yapıldığında kullanana tam uyacaktır.

b) Birden fazla riskin bulunduğu ve aynı anda birden fazla kişisel koruyucu donanımın kullanılmasının gerektiği durumlarda, bu kişisel koruyucu donanımların bir arada kullanılması uyumlu olacak ve risklere karşı etkin olacaktır.

c) Kişisel koruyucu donanımların kullanılma koşulları özellikle kullanılma süreleri, riskin derecesine ve maruziyet sıklığına, işçinin çalıştığı yerin özelliklerine ve kişisel koruyucu donanımın performansına bağlı olarak belirlenecektir.

d) Tek kişi tarafından kullanılması esas olan kişisel koruyucu donanımların, zorunlu hallerde birkaç kişi tarafından kullanılması halinde, bu kullanımdan dolayı sağlık ve hijyen problemi doğmaması için her türlü önlem alınacaktır.

e) İşyerinde, her bir kişisel koruyucu donanım için, bu maddenin (a) ve (b) bentlerinde belirtilen hususlarla ilgili yeterli bilgi bulunacak ve bu bilgilere kolayca ulaşılacaktır.

f) Kişisel koruyucu donanımlar, işveren tarafından ücretsiz verilecek, bakım ve onarımları ve ihtiyaç duyulan elemanlarının değiştirilmelerinden sonra, hijyenik şartlarda muhafaza edilecek ve kullanıma hazır bulundurulacaktır.

g) İşveren, işçiyi kişisel koruyucu donanımları hangi risklere karşı kullanacağı konusunda bilgilendirecektir.

h) İşveren, kişisel koruyucu donanımların kullanımı konusunda uygulamalı olarak eğitim verecektir.

i) Kişisel koruyucu donanımlar, istisnai ve özel koşullar hariç, sadece amacına uygun olarak kullanılacaktır.

Kişisel koruyucu donanımlar talimatlara uygun olarak kullanılacak ve talimatlar işçiler tarafından anlaşılır olacaktır.

Kişisel Koruyucu Donanımların Değerlendirilmesi ve Seçimi

Madde 7- İşyerinde kullanılacak kişisel koruyucu donanımlar aşağıda belirtilen hususlar göz önünde bulundurularak değerlendirilecektir:

a) İşveren, kişisel koruyucu donanımları seçmeden önce, koruyucuların bu Yönetmeliğin 6 ncı maddesinin (a) ve (b) bentlerindeki şartlara uygun olup olmadığını değerlendirecektir.

Bu değerlendirme aşağıdaki hususları içerecektir;

1) Diğer yollarla önlenemeyen risklerin analiz ve değerlendirmesi,

2) Kişisel koruyucu donanımın bu maddenin (a) bendinin (1) numaralı alt bendinde belirtilen risklere karşı etkili olabilecek özelliklerinin, ekipmanın kendisinden de kaynaklanabilecek herhangi bir risk de göz önünde bulundurularak tanımlanması,

3) Satın alınmak istenen kişisel koruyucu donanımın özellikleri ile bu maddenin (a) bendinin (2) numaralı alt bendine göre belirlenen özelliklerin karşılaştırılması.

b) Kişisel koruyucu donanımın herhangi bir elemanında değişiklik yapıldığı takdirde

Kullanım Kuralları

Madde 8- Her işveren, Ek-III'de belirtilen işlerde ve benzeri işlerde, toplu koruma yöntemleri ile risklerin önlenemediği veya tam olarak sınırlandırılmadığı durumlarda, Ek-II'de belirtilen kişisel koruyucu donanımlardan işçilerin sağlık ve güvenlikleri için gerekli olanları Ek-I'de örneği verilen tabloya göre değerlendirecek ve işçilere verecektir.

İşveren, işçilerin kişisel koruyucu donanımları uygun şekilde kullanmaları için her türlü önlemi alacaktır.

İşçiler de kendilerine verilen kişisel koruyucu donanımları aldıkları eğitime ve talimata uygun olarak kullanmakla yükümlüdür.

İşçiler kişisel koruyucu donanımda gördükleri herhangi bir arıza veya eksikliği işverene bildirecektir.

İşçilere verilen kişisel koruyucu donanımlar her zaman etkili şekilde çalışır durumda olacak, temizlik ve bakımı yapılacak ve gerektiğinde yenileri ile değiştirilecektir.

İşçilerin Bilgilendirilmesi

Madde 9- İşveren, 09/12/2003 tarihli ve 25311 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliğinin 10 uncu maddesindeki hususlar saklı kalmak kaydı ile kişisel koruyucu donanım kullanımında, sağlık ve güvenlik yönünden alınması gerekli önlemler hakkında işçilere ve/veya temsilcilerine bilgi verecektir.

İşçilerin Görüşlerinin Alınması ve Katılımının Sağlanması

Madde 10- İşveren, bu Yönetmelik ve eklerinde belirtilen konularda İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliğinin 11 inci maddesine uygun olarak işçilerin veya temsilcilerinin görüşlerini alacak ve katılımlarını sağlayacaktır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

Son Hükümler

İlgili Avrupa Birliği Mevzuatı

Madde 11- Bu Yönetmelik 30/11/1989 tarihli ve 89/656/EEC sayılı Avrupa Birliği Konsey Direktifi esas alınarak hazırlanmıştır.

Uygulama

Madde 12- Bu Yönetmelikte belirtilen daha sıkı ve özel önlemler saklı kalmak kaydı ile, kişisel koruyucuların kullanımında, İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği hükümleri de uygulanır.

Yürürlük

Madde 13- Bu Yönetmelik yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

Yürütme

Madde 14- Bu Yönetmelik hükümlerini Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı yürütür. bu maddenin (a) bendindeki değerlendirme yeniden yapılacaktır. (*)

(*) EK I için Resmi Gazete'ye bakınız.

EK-II

KİŞİSEL KORUYUCU DONANIM LİSTESİ BAŞ KORUYUCULARI

- Endüstride (madenler, inşaat sahaları ve diğer endüstriyel alanlar) kullanılan koruyucu baretler,

- Saçlı derinin korunması (kepler, boneler, saç fileleri - siperlikli veya siperliksiz),

- Koruyucu başlık (normal kumaş veya geçirimsiz kumaştan yapılmış boneler, kepler, gemici başlıkları ve benzeri)

KULAK KORUYUCULARI

- Kulak tıkaçları ve benzeri cihazlar

- Tam akustik baretler
- Endüstriyel baretlere uyan kulaklıklar
- Kapalı devre haberleşme alıcısı olan kulak koruyucuları
- İç haberleşme donanımlı kulak koruyucuları

GÖZ VE YÜZ KORUYUCULARI

- Gözlükler
- Kapalı gözlük (dalgiç tipi gözlük)
- X-ışını gözlüğü, lazer ışını gözlüğü, ultra-viyole, infrared, görünür radyasyon gözlükleri
- Yüz sperleri
- Ark kaynağı maskeleri ve baretleri (elle tutulan maskeler, başa veya koruyucu başlıklara bağlanabilen maskeler)

SOLUNUM SİSTEMİ KORUYUCULARI

- Gaz, toz ve radyoaktif toz filtreli maskeler
- Hava beslemeli solunum cihazları
- Takılıp çıkarılabilen kaynak maskesi bulunduran solunum cihazları
- Dalgiç donanımı
- Dalgiç elbisesi

EL VE KOL KORUYUCULARI

- Özel koruyucu eldivenler:
- Makinelardan (delinme, kesilme, titreşim ve benzeri)
- Kimyasallardan
- Elektrik ve ısıdan
- Tek parmaklı eldivenler
- Parmak kılıfları
- Kolluklar
- Ağır işler için bilek koruyucuları (bileklik)
- Parmaksız eldivenler
- Koruyucu eldivenler

AYAK VE BACAK KORUYUCULARI

- Normal ayakkabılar, botlar, çizmeler, uzun botlar, güvenlik bot ve çizmeleri
- Bağları ve kancaları çabuk açılabilen ayakkabılar
- Parmak koruyuculu ayakkabılar
- Tabanı ısıya dayanıklı ayakkabı ve ayakkabı kılıfları
- Isıya dayanıklı ayakkabı, bot, çizme ve tozluklar
- Termal ayakkabı, bot, çizme ve kılıfları
- Titreşime dayanıklı ayakkabı, bot, çizme ve kılıfları
- Antistatik ayakkabı, bot, çizme ve kılıfları
- İzolasyonlu ayakkabı, bot, çizme ve kılıfları
- Zincirli testere operatörleri için koruyucu bot ve çizmeler
- Tahta tabanlı ayakkabılar
- Takıp çıkarılabilen ayak üst kısmı koruyucuları
- Dizlikler
- Tozluklar
- Takılıp çıkarılabilen iç tabanlıklar (ısıya dayanıklı, delinmeye dayanıklı, ter geçirmez)

- Takılıp çıkarılabilen çiviler (buz, kar ve kaygan yüzeylere karşı)

CİLT KORUYUCULARI

- Koruyucu kremler/merhemler

GÖVDE VE KARIN BÖLGESİ KORUYUCULARI

- Makinelere korunmak için kullanılan koruyucu yelek, ceket ve önlükler (delinme, kesilme, ergimiş metal sıçramalarına karşı)

Kimyasallara karşı kullanılan koruyucu yelek, ceket ve önlükler

- Isıtmalı yelekler
- Cankurtaran yelekleri
- X ışınına karşı koruyucu önlükler
- Vücut kuşakları/kemerleri

VÜCUT KORUYUCULARI

- Düşmelere karşı kullanılan donanım:

Düşmeyi önleyici ekipman (gerekli tüm aksesuarlarıyla birlikte)

Kinetik enerjiyi absorbe eden frenleme ekipmanı (gerekli tüm aksesuarlarıyla birlikte)

Vücudu boşlukta tutabilen donanım (paraşütçü kemeri)

- Koruyucu giysiler:

Koruyucu iş elbisesi (iki parçalı ve tulum)

Makinelere korunma sağlayan giysi (delinme, kesilme ve benzeri)

Kimyasallardan korunma sağlayan giysi

İnfrared radyasyon ve ergimiş metal sıçramalarına karşı korunma sağlayan giysi

Isıya dayanıklı giysi

Termal giysi

Radyoaktif kirlilikten koruyan giysi

Toz geçirmez giysi

Gaz geçirmez giysi

Florasen maddeli, yansıtıcı giysi ve aksesuarları (kol bantları, eldiven ve benzeri)

Koruyucu örtüler.

Listede yer almayan benzer donanımın yukarıda belirtilen kişisel koruyucu donanımlardan sayılıp sayılmayacağına karar vermeye ve bu listeye eklemeler yapmaya Bakanlık yetkilidir.

EK-III

KİŞİSEL KORUYUCU DONANIM KULLANILMASININ GEREKLİ OLABİLECEĞİ İŞLER VE SEKTÖRLER

1. BAŞ KORUYUCULARI

Koruyucu baretler

- İnşaat işleri, özellikle iskeleler ve yerden yüksek çalışma platformlarının üstünde, altında veya yakınında yapılan işler, kalıp yapımı ve sökümü, montaj ve kurma işleri, iskelede çalışma ve yıkım işleri.

- Çelik köprüler, çelik yapılar, sütunlar, kuleler, hidrolik çelik yapılar, yüksek fırınlar, çelik işleri ve haddehaneler, büyük konteynırlar, büyük boru hatları, ısı ve enerji santrallerinde yapılan çalışmalar.

- Tüneller, maden ocağı girişleri, kuyular ve hendeklerde yapılan çalışmalar.

- Toprak ve kaya işleri.

- Yeraltında ve taşocaklarında yapılan işler, hafriyat işleri, kömür işletmelerinde yapılan dekapaj işleri.

- Civatalama işleri.

- Patlatma işleri.

- Asansörler, kaldırma araçları, vinç ve konveyörler civarında yapılan işler.

- Yüksek fırınlar, ergitme ocakları, çelik işleri, haddehaneler, metal işleri, demir işleme, presle sıcak demir işleme, döküm işleri.

- Endüstriyel fırınlar, konteynırlar, makineler, silolar, bunkerler ve boru hatlarında yapılan işler.

- Gemi yapım işleri.

- Demiryollarında yapılan işler.

- Mezbahalarda yapılan işler.

2. AYAK KORUYUCULARI

Delinmez tabanlı emniyet ayakkabıları.

- Karkas ve temel işleri, yol çalışmaları.

- İskelelerde yapılan çalışmalar.

- Bina yıkım işleri.

- Kalıp yapma ve sökme işlerini de kapsayan beton ve prefabrikte parçalarla yapılan çalışmalar.

- Şantiye alanı ve depolardaki işler.

- Çatı işleri.

Delinmez taban gerektirmeyen emniyet ayakkabıları.

- Çelik köprüler, çelik bina inşaatı, sütunlar, kuleler, hidrolik çelik yapılar, yüksek fırınlar, çelik işleri ve haddehaneler, büyük konteynırlar, büyük boru hatları, vinçler, ısı ve enerji santrallerinde yapılan işler.

- Fırın yapımı, ısıtma ve havalandırma tesisatının kurulması ve metal montaj işleri.

- Tadilat ve bakım işleri.

- Yüksek fırınlar, ergitme ocakları, çelik işleri, haddehaneler, metal işleri, demir işleme, presle demire şekil verme, sıcak presleme işleri ve metal çekme fabrikalarında yapılan işler.

- Yeraltında ve taşocaklarında yapılan işler, hafriyat işleri, kömür işletmelerinde yapılan dekapaj işleri.

- Taş yontma ve taş işleme işleri.

- Düz cam ve cam eşya üretimi ve işlenmesi.

- Seramik endüstrisinde kalıp işleri.

- Seramik endüstrisinde fırınların içinin döşenmesi.

- Seramik eşya ve inşaat malzemesi kalıp işleri

- Taşıma ve depolama işleri

- Konserve yiyeceklerin paketlenmesi ve dondurulmuş etle yapılan işler

- Gemi yapım işleri
 - Demiryolu manevra işleri
- Kaymayı önleyici ve delinmeye dayanıklı ayakkabılar
- Çatı işleri
- Yalıtkan tabanlı koruyucu ayakkabılar
- Çok sıcak veya soğuk malzemelerle yapılan çalışmalar
- Kolayca çıkarılabilen emniyet ayakkabıları
- Ergimiş maddelerin ayakkabıdan içeri girme riski bulunan işler

3. YÜZ VE GÖZ KORUYUCULARI

Koruyucu gözlükler, yüz siperlikleri veya elle tutulan yüz koruyucuları

- Kaynak yapma, öğütme ve ayırma işleri
- Sızdırmazlık sağlamak için yapılan işler (kalafatlama) ve keski ile yontma, biçimlendirme işleri
- Taş yontma ve şekillendirme işleri
- Civatalama işleri
- Talaş çıkaran makinelerle yapılan çalışmalar ve talaş toplama işleri
- Presle sıcak demir işleme
- Artıkların parçalanması ve uzaklaştırılması işleri
- Aşındırıcı maddelerin sprej halinde kullanılması işleri
- Asit ve baz çözeltileriyle, dezenfektan ve aşındırıcı temizlik maddeleriyle yapılan işler
- Sıvı spreylerle çalışma
- Ergimiş maddelerle veya onların yakınında çalışma
- Radyant ısı ile çalışma
- Lazerle çalışma

4. SOLUNUM SİSTEMİ KORUYUCULARI

Respiratörler/Solunum cihazları

- Yetersiz oksijen veya zararlı bir gazın bulunabileceği konteynırlar, kapalı alanlar veya gaz yakan endüstriyel fırınlarda yapılan çalışmalar
- Yüksek fırınlara yükleme yapılan alanlardaki çalışmalar
- Yüksek fırınların gaz boruları ve gaz konvertörleri civarındaki çalışmalar
- Ağır metal dumanlarının bulunabileceği yüksek fırın kapakları civarındaki çalışmalar
- Toz bulunması muhtemel, fırın içi döşeme işlerinde ve kepçelerle yapılan çalışmalar
- Toz oluşumunu önlemenin yetersiz olduğu sprej boyama işleri
- Kuyularda, kanalizasyon ve kanalizasyonla bağlantılı diğer yer altı sahalarında yapılan çalışmalar
- Soğutucu gaz kaçağı tehlikesinin olduğu soğuk hava depolarında yapılan çalışmalar

5. İŞİTME DUYUSUNUN KORUNMASI

Kulak koruyucuları

- Metal şekillendirme presleriyle çalışma
- Pnömatik matkaplarla çalışma

- Havalimanlarında yapılan çalışmalar

- Kazık çakma işleri

- Ağaç ve tekstil işleri

6. EL, KOL VE VÜCUT KORUNMASI

Koruyucu giysi

- Asit ve baz çözeltileriyle, dezenfektan ve aşındırıcı temizlik ürünleriyle yapılan işler
- Sıcak maddelerle veya civarında yapılan çalışma ve ısı etkisinin hissedildiği yerlerdeki çalışmalar

- Düz cam ürünleriyle çalışma

- Kumlama işleri

- Derin dondurucu odalarda çalışma

Ateşe dayanıklı koruyucu giysi

- Kapalı alanlarda kaynak işleri

Delinmeye dayanıklı önlükler

- Kesme ve kemiklerinden ayırma işleri

- El bıçaklarıyla yapılan ve bıçağın vücuda doğru çekilmesini gerektiren işler

Deri Önlükler

- Kaynak işleri

- Sıcak demircilik işleri

- Döküm işleri

Ön kolun (kolun bilekle dirsek arasında kalan bölümü) korunması

- Kesme ve kemiklerinden ayırma işleri

Eldivenler

- Kaynak işleri

- Eldivenlerin yakalanma tehlikesinin bulunduğu makineler dışında, keskin kenarlı cisimlerin elle tutulması

- Kesim ve kullanım amaçlarına göre parçalama için el bıçağı kullanılarak yapılan sürekli kesim işleri

- Kesim makinelerinin bıçaklarının değiştirilmesi

7. İKLİME DAYANIKLI GİYSİ

- Açıkta, soğuk ve yağmurlu havada çalışma

8. YANSITICI GİYSİ

- Çalışanların açıkça görülmesi gereken yerlerde yapılan çalışmalar

9. EMNİYET KEMERİ

- İskelelerde çalışma

- Prefabrik parçaların montajı

- Direk ya da sütunlarda çalışma

10. GÜVENLİK HALATLARI

- Vinçlerin yüksekte bulunan kabinlerinde çalışma

- Ambarlarda kullanılan istifleme ve boşaltım ekipmanlarının yüksek kabinlerinde çalışma

- Sondaj kulelerinin yüksek bölümlerinde çalışma

- Kuyu ve kanalizasyonlarda yapılan çalışma

11. DERİNİN KORUNMASI

- Malzemenin kaplanması işleri

- Tabaklama (dericilik) işleri

Listede yer almayan işler ve sektörlerin bu listeye eklenmesine Bakanlık karar verir.

----- Çimento İşveren Mevzuat Eki -----**Yönetmelikler****Elle Taşıma İşleri Yönetmeliği****Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığından:****BİRİNCİ BÖLÜM****Amaç, Kapsam, Dayanak ve Tanımlar****Amaç**

Madde 1- Bu Yönetmeliğin amacı, elle yapılan taşıma işlerinde iş sağlığı ve güvenliği yönünden ortaya çıkabilecek risklerden, özellikle sırt ve bel incinmelerinden işçilerin korunmasını sağlamak için, alınması gerekli önlemleri belirlemektir.

Kapsam

Madde 2- Bu Yönetmelik, 22/05/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanunu kapsamına giren tüm işyerlerini kapsar.

Dayanak

Madde 3- Bu Yönetmelik, 4857 sayılı İş Kanununun 78 inci maddesine göre düzenlenmiştir.

Tanımlar

Madde 4- Bu Yönetmelikte geçen;

Elle taşıma işi: Olumsuz ergonomik koşullar ve nitelikleri bakımından işçilerin bel ve sırt incinmelerine neden olabilecek yüklerin, bir veya daha fazla işçi tarafından elle veya beden gücü kullanılarak kaldırılması, indirilmesi, itilmesi, çekilmesi, başka bir yere götürülmesi veya hareket ettirilmesi gibi işlerin yapılması veya bu işlerin yapılması için fiziki olarak destek olunmasını ifade eder.

İKİNCİ BÖLÜM**İşverenin Yükümlülükleri****Genel Hüküm**

Madde 5- İşveren:

a) İşyerinde yüklerin elle taşınmasına gerek duyulmayacak şekilde, iş organizasyonu yapmak ve yükün uygun yöntemlerle, özellikle mekanik sistemler kullanılarak taşınmasını sağlamak için gerekli tedbirleri almakla yükümlüdür.

b) Yükün elle taşınmasının kaçınılmaz olduğu durumlarda, Ek-I'deki hususları dikkate alarak elle taşımadan kaynaklanan riski azaltmak için uygun yöntemler kullanılmasını sağlayacak ve gerekli düzenlemeleri yapacaktır.

İş ve İşin Yapıldığı Yerin Organizasyonu

Madde 6- Yükün elle taşınmasının kaçınılmaz olduğu durumlarda işveren, işin mümkün olduğu kadar sağlık ve güvenlik şartlarına uygun olarak yapılabilmesi için işyerinde gerekli düzenlemeyi yapacak ve:

a) Ek-I'deki hususları ve yüklerin özelliklerini de göz önünde bulundurarak, yapılan işteki sağlık ve güvenlik koşullarını değerlendirecek,

b) Özellikle işçilerin sırt ve bel incinme risklerini önlemek veya azaltmak için, Ek-I'deki hususları dikkate alarak, çalışma ortamının özellikleri ve yapılan işin gereklerine uygun önlemleri alacaktır.

Bireysel Risk Faktörleri

Madde 7- İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliğinin 6 ncı maddesinin (c) bendinin 2 numaralı alt bendi ile 14 üncü ve 15 inci maddelerinin uygulanmasında Ek-II'de belirtilen hususlar dikkate alınacaktır.

İşçilerin Eğitimi ve Bilgilendirilmesi

Madde 8- Elle yapılan taşıma işlerinde, işçilerin bilgilendirilmesi ve eğitimi ile ilgili olarak aşağıdaki hususlara uyulacaktır:

a) İşveren, İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliğinin 10 uncu maddesindeki hususlarla birlikte, bu Yönetmelik uyarınca sağlık ve güvenliğin korunmasına yönelik alınan tedbirler hakkında işçileri ve/veya temsilcilerini bilgilendirecektir.

İşveren, elle taşıma işlerinde işçiler ve/veya temsilcilerine taşınan yük ile ilgili genel bilgileri ve mümkünse yükün ağırlığı ile eksantrik yüklerin ağır tarafının ağırlık merkezinin yeri hakkında, kesin bilgileri vermekle yükümlüdür.

b) İşveren, İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliğinin 12 nci maddesindeki hususlarla birlikte, bu Yönetmeliğin eklerinde belirtilen hususları da dikkate alarak, yüklerin doğru olarak nasıl taşınacağı ve yanlış taşınması halinde ortaya çıkabilecek riskler hakkında işçilere yeterli bilgi ve eğitim verecektir.

İşçilerin Görüşlerinin Alınması ve Katılımlarının Sağlanması

Madde 9- İşveren, bu Yönetmelik ve eklerinde belirtilen konularda İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliğinin 11 inci maddesine uygun olarak işçilerin veya temsilcilerinin görüşlerini alacak ve katılımlarını sağlayacaktır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

Son Hükümler

İlgili Avrupa Birliği Mevzuatı

Madde 10- Bu Yönetmelik 29/05/1990 tarihli ve 90/269/EEC sayılı Avrupa Birliği Konsey Direktifi esas alınarak hazırlanmıştır.

Uygulama

Madde 11- Bu Yönetmelikte belirtilen daha sıkı ve özel önlemler saklı kalmak kaydı ile, elle yapılan taşıma işlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği hükümleri de uygulanır.

Yürürlük

Madde 12- Bu Yönetmelik yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

Yürütme

Madde 13- Bu Yönetmelik hükümlerini Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı yürütür.

EK-I

YÜKLE İLGİLİ RİSK FAKTÖRLERİ

1. Yükün özellikleri

Aşağıda belirtilen özelliklere sahip yüklerin elle taşınması sırt ve bel incinmesi riski oluşturabilir;

- çok ağır veya çok büyükse,
- kaba veya kavranılması zor ise,
- dengesiz veya içindekiler yer değiştiriyorsa,
- vücuttan uzakta tutulmasını veya vücudun eğilmesini veya bükülmesini gerektiren bir konumda ise,
- özellikle bir çarpma halinde yaralanmaya neden olabilecek yoğunluk ve şekilde ise.

2. Fiziksel güç gereksinimi

İş;

- çok yorucu ise,
 - mutlaka vücudun bükülmesi ile yapılabiliyorsa,
 - yükün ani hareketi ile sonuçlanıyorsa,
 - vücut dengesiz bir pozisyonda iken yapılıyorsa,
- bedenen çalışma şekli ve harcanan güç, özellikle sırt ve bel incinmelerine neden olabilir.

3. Çalışma ortamının özellikleri

Çalışma ortamı aşağıdaki özelliklerde ise, özellikle sırt incinmesi riskini artırabilir;

- çalışılan yer işi yapmak için yeterli genişlik ve yükseklikte değil ise,
- zemin düz değilse, engeller bulunuyorsa veya düşme veya kayma tehlikesi varsa,
- çalışma ortam ve şartları, işçilerin yükleri güvenli bir yükseklikte veya uygun bir vücut pozisyonunda taşımaya uygun değilse,
- işyeri tabanında veya çalışılan zeminlerde yüklerin indirilip kaldırılmasını gerektiren seviye farklılıkları varsa,
- zemin veya üzerinde durulan yer dengesizse,
- sıcaklık, nem veya havalandırma uygun değilse.

4. İşin gerekleri

Aşağıda belirtilen çalışma şekillerinden bir veya daha fazlasını gerektiren işler sırt ve bel incinmesi riski oluşturabilir.

- özellikle vücudun belden dönmesini gerektiren aşırı sık veya aşırı uzun süreli bedensel çalışmalar,
- yetersiz ara ve dinlenme süresi,
- aşırı kaldırma, indirme veya taşıma mesafeleri,
- işlemin gerektirdiği, işçi tarafından değiştirilemeyen çalışma temposu.

EK-II

BİREYSEL RİSK FAKTÖRLERİ

İşçinin;

- yapılacak işi yürütmeye fiziki yapısının uygun olmaması,
 - uygun olmayan giysi, ayakkabı veya diğer kişisel eşyalar kullanması,
 - yeterli ve uygun bilgi ve eğitime sahip olmaması,
- durumunda işçiler risk altında olabilirler.

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

R.G. 14 Şubat 2004 - Sayı: 25373

YÜRÜTME VE İDARE BÖLÜMÜ

Bakanlar Kurulu Kararı

Türkiye Şişe ve Cam Fabrikaları Anonim Şirketine Bağlı İşyerlerinde Kristal-İş Sendikası Tarafından Uygulanmakta Olan Grevin Ertelenmesi Hakkında Karar

Karar Sayısı: 2004/6782

Bakanlar Kurulundan:

Türkiye Şişe ve Cam Fabrikaları Anonim Şirketine bağlı işyerlerinde Kristal-İş Sendikası tarafından uygulanmakta olan grevin, genel sağlığı ve milli güvenliği bozucu nitelikte görüldüğünden 60 gün süreyle ertelenmesi; 05/05/1983 tarihli ve 2822 sayılı Kanunun 33 üncü maddesine göre, Bakanlar Kurulu'nca 11/02/2004 tarihinde kararlaştırılmıştır.

Ahmet Necdet SEZER

CUMHURBAŞKANI

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

R.G. 17 Şubat 2004 - Sayı: 25376

YÜRÜTME VE İDARE BÖLÜMÜ

Yönetmelikler

Asbestle Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmeliğin 24 üncü Maddesinin Değiştirilmesine İlişkin Yönetmelik

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığından:

MADDE 1- 26/12/2003 tarihli ve 25328 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan Asbestle Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmeliğin 24 üncü maddesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

"Madde 24- Bu Yönetmelik 15/04/2006 tarihinde yürürlüğe girer."

Yürürlük

MADDE 2- Bu Yönetmelik yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

Yürütme

MADDE 3- Bu Yönetmelik hükümlerini Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı yürütür.

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

R.G. 19 Şubat 2004 - Sayı: 25378

YÜRÜTME VE İDARE BÖLÜMÜ

Yönetmelikler

Özel İstihdam Büroları Yönetmeliği

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığından :

BİRİNCİ BÖLÜM

Amaç, Kapsam, Dayanak ve Tanımlar

Amaç

Madde 1 — Bu Yönetmeliğin amacı, özel istihdam bürolarına izin verilmesi, büroların çalışma ve denetimi ile ilgili usul ve esasların belirlenmesidir.

Kapsam

Madde 2 — Bu Yönetmelik, yurt içi ve yurt dışında iş ve işçi bulma faaliyetinde bulunacak olan özel istihdam bürolarının seçimi, izin verilmesi, izinlerin yenilenmesi, iptali ile çalışma ve denetimine ilişkin usul ve esaslar ile özel istihdam bürolarına ilişkin diğer esasları kapsar.

Dayanak

Madde 3 — Bu Yönetmelik, 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Kanununun 32 nci maddesine dayanılarak hazırlanmıştır.

Tanımlar

Madde 4 — Bu Yönetmelikte geçen;

Kurum : Türkiye İş Kurumunu,

Genel Müdürlük : Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğünü,

İl Müdürlüğü : Türkiye İş Kurumu İl Müdürlüğünü,

Şube Müdürlüğü : Türkiye İş Kurumu Şube Müdürlüğünü,

Büro : Özel istihdam bürosunu,

Büro şubesi : Özel istihdam bürosuna bağlı şubeyi,

ifade eder.

İKİNCİ BÖLÜM

Büroların Faaliyetleri, Yurt Dışı İşe Yerleştirme İşlemleri, Büro Açabilmek İçin Aranılan Şartlar, İzin Belgesi Verilmesi ve Masraf Karşılığı Ödenmesi

Büroların Faaliyetleri

Madde 5 — Bürolar, iş arayanların yurt içi ve yurt dışında elverişli oldukları işlere yerleştirilmeleri ve çeşitli işler için uygun işçiler bulunmasına aracılık etmek amacıyla Kurum tarafından kurulmasına izin verilen, gerçek veya tüzel kişiliği haiz kuruluşlardır.

Bürolar, Kurumca izin verilmek kaydıyla, yurt içi ve yurt dışında iş ve işçi bulma faaliyetlerinde bulunabilir; ancak, kamu kurum ve kuruluşlarına iş ve işçi bulma faaliyetlerinde bulunamazlar.

Yurt Dışı İşe Yerleştirme

Madde 6 — İş arayanlara, yurt dışında yabancı ülke kanunlarına göre kurulmuş firmalarda iş bulan büroların;

a) Yurt dışındaki firmanın halen faaliyette olan bir firma olduğuna ilişkin belgeyi,

b) Yabancı çalışma izni veya vizesi ya da benzeri bir belge alma zorunluluğu bulunan ülkelere gidecek Türk işçisi için ilgili ülke yetkili makamlarınca düzenlenen söz konusu belgeler veya bunların verileceğine ilişkin ilgili ülke yetkili makamlarından alınmış belgeyi,

c) Firmayı temsil ve ilzama yetkili olanların imza sirküleri, vekil tayin edilmiş olması halinde vekaletname ve imza beyannamesini,

kuruma ibraz etmesi gerekir.

İş arayanlara, yurt dışında Türkiye Cumhuriyeti kanunlarına göre kurulmuş firmaların yurt dışındaki iş ve faaliyetlerinde iş bulan büroların, yurt dışındaki bu iş ve faaliyet için ilgili firma tarafından Kurumdan alınmış olan yurt dışına işçi götürme izin belgesi ile birlikte başvurmaları gerekir.

İbraz edilen belgelerin uygun bulunması halinde, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) asgari çalışma koşullarını içeren ve taraflarca imzalanan yurt dışı iş sözleşmesi (hizmet akdi) Kurumca onaylanır. İşveren, yurt dışı iş sözleşmesini kendisi veya vekili vasıtasıyla işçisi ile birlikte il müdürlüğü veya şube müdürlüğünde imzalayabileceği gibi, bulunduğu ülkede imzalayarak, işçi tarafından da imzalanması için Kuruma veya büroya gönderir. Söz konusu iş sözleşmesi işçi tarafından Kurumda veya büroda imzalanır. Kurumda imzalanan iş sözleşmelerinin aynı gün, büroda imzalanan sözleşmelerin ise en geç 15 gün içerisinde Kuruma onaylatılması zorunludur.

Bürolar, Kurumda imzalanmamış olan iş sözleşmelerinin bu belgelerde adı yazılı işçiler tarafından imzalanmasını ve Kurumca onaylanan iş sözleşmelerinin birer nüshasını işçiye, işverene ve Kuruma verilmesini sağlamaktan, Kurumca istenilmesi halinde bu durumlara ilişkin bilgi ve belgeleri Kuruma ibraz etmekten sorumludur.

Büro Açabilmek İçin Aranılan Koşullar

Madde 7 — Kurumca ulusal düzeyde yayın yapan tirajı yüksek bir gazetede, Kurum internet sayfasında (www.iskur.gov.tr) ve Kurum ilan panolarında yapılacak duyuru üzerine, büro açmak isteyen gerçek veya tüzel kişiler, bulundukları ildeki il veya şube müdürlüğüne başvururlar.

Başvuruda bulunan, gerçek kişiler ile tüzel kişileri idare, temsil ve ilzama yetkili kişilerin,

a) Türk vatandaşı olmaları,

b) Yurt içinde veya denklığı Milli Eğitim Bakanlığı ya da Yüksek Öğrenim Kurumu Başkanlığınca kabul edilmiş olan yurt dışındaki en az dört yıllık eğitim veren fakülte veya yüksek okullardan mezun bulunmaları,

c) Müflis veya konkordato ilan etmiş olmamaları ve buna ilişkin Ticaret Sicili Memurluğundan belge almış olmaları,

d) Taksirli suçlar ve aşağıda sayılan suçlar dışında tecil edilmiş hükümler hariç olmak üzere, ağır hapis veya altı aydan fazla hapis cezası almış veya affa uğramış olsalar bile Devletin şahsiyetine karşı işlenen suçlarla, zimmet, ihtilas, irtikap, rüşvet, hırsızlık, dolandırıcılık, sahtecilik, inancı kötüye kullanma, dolanlı iflas gibi yüz kızartıcı veya şeref ve haysiyeti kırıcı suçtan veya istimal ve istihlak kaçakçılığı hariç kaçakçılık, resmi ihale ve alım satımlara fesat karıştırma, kara para aklama veya Devlet sırlarını açığa vurma ve vergi kaçakçılığı suçlarından dolayı hükümlü bulunmadıklarına ilişkin Cumhuriyet Savcılığından belge almış olmaları,

gerekir.

Ayrıca, büroların yönetim sorumlusu ile nitelikli uzman personelin özgeçmişleri, teknik donanım envanter listesi ile uygun bir işyerine sahip olduklarına ilişkin gerekli bilgi ve belgeleri il veya şube müdürlüğüne ibraz etmeleri, on iki milyar sekiz yüzelli milyon lira tutarında kat'i ve süresiz banka teminat mektubu vermeleri, Kurumca belirlenen miktarda masraf karşılığını ödemeleri, büro açmak isteyen gerçek kişiler veya tüzel kişilerin ortakları ile tüzel kişileri

idare, temsil ve ilzama yetkili kişilerin nüfus cüzdanı örnekleri, tüzel kişiliğin kuruluş sözleşmesinin yayımlandığı ticaret sicil gazetesinin bir örneğini bulundukları yerdeki il veya şube müdürlüğüne vermeleri ve büro açmak istediklerine ilişkin yazılı talepte bulunmaları gerekir.

Aynı gerçek veya tüzel kişi, aynı ilde veya başka bir ilde büro şubesi açmak istediği takdirde, o ildeki il veya şube müdürlüğüne başvurur. Açılacak yeni şube için masraf karşılığının yatırılması, yönetim sorumlusu ve nitelikli uzman personelin özgeçmişlerinin, teknik donanım envanter listesinin ve uygun bir işyerine sahip bulunulduğuna ilişkin bilgi ve belgelerin Kuruma ibraz edilmesi şarttır.

Taleplerin Kurumca Değerlendirilmesi, İzin Belgesi Verilmesi ve Masraf Karşılığı Ödenmesi

Madde 8 — Büro açmak üzere başvuran gerçek veya tüzel kişilerin talepleri, en geç 30 gün içerisinde gerektiğinde yerinde tespit ve inceleme yapmak suretiyle Kurumca değerlendirilir. Başvuranlar arasında Kurum tarafından yapılacak değerlendirme sonucunda, iş ve işçi bulma faaliyetinde bulunması uygun görülenler, Resmî Gazete'de, Kurum internet sayfasında (www.iskur.gov.tr) ve Kurum ilan panolarında ilan edilir, ayrıca talep sahiplerine yazılı olarak bilgi verilir.

Kurum tarafından izin verilen bürolar, Kuruma bilgi vermek ve bu Yönetmeliğin 7 nci maddesinde belirtilen hususları yerine getirmiş olmak koşuluyla internet ortamında da faaliyet gösterebilirler.

Talepleri uygun bulunan gerçek veya tüzel kişilerden, bir milyar lira masraf karşılığı alınır. Bu miktar, 213 sayılı Vergi Usul Kanununun mükerrer 298 inci maddesi hükmü uyarınca belirlenen ve ilan edilen yeniden değerlendirme oranı da dikkate alınmak üzere Kurumca her yıl yeniden tespit edilir. Kurumca belirlenen miktarda masraf karşılığının tahsil edilmesini müteakip Kurum tarafından hazırlanan "Özel İstihdam Bürosu İzin Belgesi" verilir.

Masraf karşılıkları başvuruda bulunulan il veya şube müdürlüğüne yatırılır. Kurumca tahsil edilen masraf karşılıkları iade edilmez.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

Teminatın Artırılması, İzinin Yenilenmesi, İptali, İtiraz ve İzin Verilemeyecek Olanlar

Teminatın Artırılması

Madde 9 — İzin verilen bürolara, bu Yönetmeliğin 7 nci maddesinde belirtilen teminat miktarı, 213 sayılı Vergi Usul Kanununun mükerrer 298 inci maddesi hükmü uyarınca belirlenen ve ilan edilen yeniden değerlendirme oranında her yıl artırılarak uygulanır. Bürolar, izin almak için vermiş oldukları teminat mektubunu her yıl başından geçerli olmak üzere tespit edilen teminat miktarına tamamlamak zorundadır.

İzinin Yenilenmesi

Madde 10 — Kurumca verilen izinler üç yıl süreyle geçerlidir. İzin süresi, iznin sona erme tarihinden itibaren en az bir ay önce yazılı talepte bulunulması, iznin

verilmesinde aranan şartların mevcut olması, yeniden değerlendirme oranında artırılmış teminat miktarına ulaşacak miktarda ilave kat'i ve süresiz teminat mektubu verilmesi ve yenileme masraf karşılığının ödenmesi kaydıyla, Kurum tarafından üçer yıllık sürelerle yenilenebilir.

İznini yenilemek isteyen büro şubelerinin de bir ay önce yazılı talepte bulunması, izin verilme aşamasında aranan şartların mevcut olması ve yenileme masraf karşılığını yatırmaları gerekir.

Kurumca izni yenilenen büroların Özel İstihdam Bürosu İzin Belgesi yeniden düzenlenir.

İzin Yenilenmemesi, İptali, Teminatın İadesi ve Kuruma Gelir Kaydedilmesi

Madde 11 — Bu Yönetmeliğin 10 uncu maddesi uyarınca verilen iznin yenilenmesi için aranan şartların yerine getirilmemiş olması halinde büroların izin yenileme talepleri reddedilir.

Bürolar, taşınma ya da kapanma gibi durumları on beş gün öncesinden Kuruma bildirmek zorundadır.

Kuruma verilen teminat mektupları, izin ve yenileme talebinin reddi halinde kararın tebliğ tarihinden, yenileme talebinde bulunulmaması halinde ise izin süresinin bitiminden itibaren bir ay içinde iade edilir.

Bürolara verilen izinler; iznin verildiği ya da yenilendiği tarihten itibaren 18 ay içerisinde hiçbir işe yerleştirme işlemi gerçekleştirilmemiş, izin verilmesi veya yenilenmesi için aranan şartların taşınmadığı veya sonradan kaybedildiği tespit edilmiş, bu Yönetmeliğin 14 üncü maddesi ve 15 inci maddesinin birinci fıkrasındaki yükümlülöklere Kurum tarafından yazılı olarak ikaz edilmelerine rağmen uyulmamış veya 16 ncı maddede belirtildiği şekilde bir anlaşma yapılmış olması halinde iptal edilir.

Bu Yönetmeliğin 17 ve 18 inci maddelerinde yer alan hususlara uymadıkları için haklarında kesinleşmiş idari para cezası uygulanan veya yurt dışı iş ve işçi bulma faaliyetlerine ilişkin hizmet akitlerini Kuruma onaylatmadıkları için haklarında bu Yönetmeliğin 19 uncu maddesinin (a) bendinde belirtilen kesinleşmiş idari para cezası uygulanan büroların bu fiilleri ayrı ayrı veya birlikte üç kez tekrarlamaları halinde de verilen izinleri iptal edilir.

İznin iptali halinde, iptal kararının kesinleşmesini müteakip teminat Kuruma gelir kaydedilir. Gelir kaydedilen teminat ilgilinin hiçbir borcuna mahsup edilemez.

İzin belgeleri iptal edilen bürolar, Resmî Gazete'de, Kurum internet sayfasında (www.iskur.gov.tr) ve Kurum ilan panolarında ilan edilerek kamuoyuna duyurulur.

Kararlara Karşı İtiraz

Madde 12 — Bürolar yenileme taleplerinin reddi ve iptal kararlarına karşı, kararın tebliğ tarihinden itibaren 15 gün içinde Kuruma itiraz edebilirler. İtirazların 30 gün içinde sonuçlandırılması zorunludur. İtiraz yoluna başvurulmuş olması, ilgililerin yargı yoluna gitme haklarını ortadan kaldırmaz.

İzin Verilemeyecek Olanlar

Madde 13 — Bu Yönetmeliğin 11 inci maddesinin 5 inci fıkrasında belirtilen fiilleri ayrı ayrı ya da birlikte üç kez tekrarlamaları veya 14, 15 ve 16 ncı maddelerindeki hükümlere aykırı davranışları veyahut da iznin verildiği veya yenilendiği tarihten itibaren onsekiz ay içerisinde hiçbir işe yerleştirme işlemi gerçekleştirmemesi ya da iznin verilmesi veya yenilenmesi için aranan şartların taşınmadığının veya kaybedildiğinin tespit edilmesi nedenleriyle Özel İstihdam Bürosu İzin Belgesi Kurumca iptal edilen büro sahiplerine ya da ortaklarına en az 1, en çok 3 yıl süreyle büro açmak üzere izin belgesi verilmez.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

Büroların Bilgi Toplamaları, Ücret, Geçersiz Sayılacak Anlaşmalar, Kuruma Bilgi Verilmesi

Büroların Bilgi Toplama, Kullanma ve Saklamaları

Madde 14 — Bürolar; iş isteğiyle kendisine başvuran iş arayanlar ile işgücü isteminde bulunan işverenler ve hizmet alanındaki diğer işyerleri hakkında sadece iş ve işçi bulma faaliyeti için gerekli olması halinde bilgi toplayabilir, işleme tabi tutabilir veya bunlardan yararlanabilir.

İş arayanlar ile işgücü arayanların talep ve beklentilerinin örtüşebilmesi için, başvuru esnasında; kimlik, eğitim, meslek, ücret bilgileri ile işyeri tarafından işgücünde aranan koşullar, çalışma saatleri, sosyal haklar gibi bilgiler bürolarca istenir ve kayıt altına alınır.

Bürolar, işe yerleştirilenler ve onların işyerlerine ait kayıtlarını 5 yıl süre ile saklamak zorundadır.

Toplanan bilgilerin kişiye özel veya iş ya da işletme sırlarıyla ilgili olması halinde bürolar bunları ancak, ilgilinin izin vermesi halinde toplayabilir, kayıt edebilir ve kullanabilirler.

Büroların bu bilgileri, iş ve işçi bulma amacına yönelik olarak bir üçüncü şahsa vermeleri halinde, bu şahıs söz konusu bilgileri ancak, kendisine verilmiş amacına uygun şekilde işleme tabi tutabilir ve yararlanabilir.

Ücret

Madde 15 — 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.

İşverenlerden ve bu maddenin birinci fıkrasında belirtilen iş arayanlardan alınacak ücret, taraflar arasında yapılacak yazılı sözleşmede belirtilir. Talep edilmesi halinde ücret sözleşmesi Kuruma ibraz edilir.

Geçersiz Sayılacak Anlaşmalar

Madde 16 — Bürolarca, iş ve işçi bulma faaliyetleri ile ilgili olarak;

a) Bu Yönetmeliğin 15 inci maddesinde belirtilen meslekler ve üst düzey yöneticiler dışında iş arayanlarla ücret

konusunda anlaşma yapmaları, onlardan ücret almaları veya herhangi bir şekilde menfaat temin etmeleri halinde, bürolar ile işverenler arasında yapılmış bulunan anlaşmalar,

b) İşgücünün sigortasız çalışması veya sendikaya üye olmaması ya da asgari ücretin altında ücret ödenmesi koşullarını taşıyan anlaşmalar,

c) Bir işverenin veya bir iş arayanın, işe yerleştirme faaliyeti için diğer bürolardan veya Kurumdan hizmet almalarını engelleyen anlaşmalar,

geçersizdir.

Bu şekilde anlaşma yaptığı tespit edilen büroların izinleri iptal edilir.

Kuruma Bilgi ve Belge Verme

Madde 17 — Bürolar; işgücü piyasasının izlenmesi için gerekli olan; iş arayanlar, açık işler ve işe yerleştirmelerle ilgili istatistikleri en geç üç ayda bir olmak üzere Kurumca belirlenecek zamanlarda başvurusunu yaptığı Kurum il veya şube müdürlüğüne düzenli olarak bildirmek, uygulamanın takibi için gerekli olan diğer bilgi ve belgeleri de talep edilmesi halinde Kuruma vermek zorundadır.

Bürolardan alınan bilgilerin Kurumca kullanımında bu bilgilerin hizmete özel olduğu dikkate alınır.

BEŞİNCİ BÖLÜM

Denetim ve İdari Para Cezaları

Denetim

Madde 18 — Büroların faaliyetleri Kurum müfettişlerince denetlenir. Bürolar, Kurum müfettişlerinin istedikleri her türlü bilgiyi vermek ve bu bilgilerin doğruluğunu ispata yarayan defter, kayıt ve belgeleri ibraz etmek zorundadır.

İdari Para Cezaları

Madde 19 — Kurumca dayanağı belirtilmek suretiyle;

a) Yurt dışı iş ve işçi bulma faaliyetlerine ilişkin iş sözleşmelerini (hizmet akitlerini) Kuruma onaylatmayan bürolara her bir iş sözleşmesi için üç yüz yirmi bir milyon lira,

b) Bu Yönetmeliğin 17 nci maddesinin birinci fıkrasında belirtilen Kurum tarafından istenilen bilgi ve belgelerle işgücü piyasasının izlenmesi için gerekli olan istatistiksel bilgileri süresi içerisinde Kuruma vermeyen bürolara altı yüz kırk iki milyon lira,

c) Bu Yönetmeliğin 18 inci maddesi uyarınca Kurum Müfettişlerince istenilen bilgi, belge, kayıt ve defterleri ibraz etmeyen bürolara bir milyar iki yüz seksen beş milyon lira,

idari para cezası verilir.

Ayrıca, Kurumdan izin belgesi almadan, iş ve işçi bulma faaliyetinde bulunduğu tespit edilenlere eylem başka bir

suçu oluştursa dahi bir milyar iki yüz seksen beş milyon lira, bu faaliyetin yurt dışına iş ve işçi bulma aracılığı olarak gerçekleşmesi halinde, Kurumun onayı dışında yapılan her bir yurt dışı iş sözleşmesi için de üç yüz yirmi bir milyon lira idari para cezası verilir. Başka suçu oluşturan eylemler için idari para cezası dışında yasal işlem yapılır.

İdari para cezaları, her takvim yılı başından geçerli olmak üzere o yıl için 213 sayılı Vergi Usul Kanununun mükerrer 298 inci maddesi hükmü uyarınca tespit ve ilan edilen yeniden değerlendirme oranında her yıl artırılarak uygulanır.

İdari para cezaları tebliğ tarihinden itibaren yedi gün içinde Kuruma ödenir veya aynı süre içinde Kuruma itiraz edilebilir. İtiraz takibi durdurur. İtirazlar en geç otuz gün içerisinde sonuçlandırılır. Yargı yoluna başvurulması cezanın takip ve tahsilini durdurmaz.

ALTINCI BÖLÜM

Son Hükümler

Yürürlük

Madde 20 — Bu Yönetmelik yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

Yürütme

Madde 21 — Bu Yönetmelik hükümlerini Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı yürütür.

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

R.G. 21 Şubat 2004 - Sayı: 25380

YASAMA BÖLÜMÜ

Kanun

İcra ve İflâs Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun

Kanun No. 5092

Kabul Tarihi : 12.02.2004

MADDE 1 — 2004 sayılı Kanunun 114 üncü maddesinin ikinci fıkrasının ikinci cümlesinde yer alan "yurt düzeyinde tirajı en yüksek beş gazeteden" ibaresi "tirajı ellibinin (50.000) üzerinde olan ve yurt düzeyinde dağıtımı yapılan gazetelerden" şeklinde değiştirilmiştir.

MADDE 2 — 2004 sayılı Kanunun 128/a maddesinin ikinci fıkrasının birinci cümlesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

Kesinleşen kıymet takdirinin yapıldığı tarihten itibaren iki yıl geçmedikçe yeniden kıymet takdiri istenemez.

MADDE 3 — 2004 sayılı Kanunun 166 ncı maddesinin ikinci fıkrasının ikinci cümlesinde yer alan "yurt düzeyinde tirajı en yüksek beş gazeteden" ibaresi "tirajı ellibinin (50.000) üzerinde olan ve yurt düzeyinde dağıtımı yapılan gazetelerden" şeklinde ve üçüncü cümlesinde yer alan "en

yüksek" ibaresi "ellibinin (50.000) üzerinde olan ve yurt düzeyinde dağıtımı yapılan" şeklinde değiştirilmiştir.

MADDE 4 — 2004 sayılı Kanunun 179/b maddesinin dördüncü fıkrası aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

Ertelene süresi azami bir yıldır. Bu süre kaydının verdiği raporlar dikkate alınarak mahkemece uygun görülecek süreler ile uzatılabilir; ancak uzatma süreleri toplamı dört yılı geçemez. Kayım, mahkemenin belirleyeceği sürelerde iflâsı ertelenenin faaliyetleri ve işletmenin durumu konusunda düzenli olarak mahkemeye rapor verir.

MADDE 5 — 2004 sayılı Kanunun 288 inci maddesinin birinci cümlesinde yer alan "yurt düzeyinde tirajı en yüksek beş gazeteden" ibaresi "tirajı ellibinin (50.000) üzerinde olan ve yurt düzeyinde dağıtımı yapılan gazetelerden" şeklinde değiştirilmiştir.

MADDE 6 — 2004 sayılı Kanunun 302 nci maddesinin ikinci cümlesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

Bu müddet içerisinde dava açmayanların teminattan yararlanma ve konkordatoyu feshettirme hakları düşer.

MADDE 7 — 2004 sayılı Kanunun 309/b maddesinin birinci fıkrasının (4) numaralı bendinde yer alan "yurt düzeyinde yayınlanan tirajı en yüksek beş gazeteden" ibaresi "tirajı ellibinin (50.000) üzerinde olan ve yurt düzeyinde dağıtımı yapılan gazetelerden" şeklinde değiştirilmiştir.

MADDE 8 — 2004 sayılı Kanunun Onikinci Babının başlığı "KONKORDATO İLE SERMAYE ŞİRKETLERİ VE KOOPERATİFLERİN UZLAŞMA YOLUYLA YENİDEN YAPILANDIRILMASI" olarak değiştirilmiş ve 309/İ maddesinden sonra gelmek üzere "IV. SERMAYE ŞİRKETLERİ VE KOOPERATİFLERİN UZLAŞMA YOLUYLA YENİDEN YAPILANDIRILMASI" üst başlığı altında 309/m ilâ 309/Ü maddeleri eklenmiştir.

IV. SERMAYE ŞİRKETLERİ VE KOOPERATİFLERİN UZLAŞMA YOLUYLA YENİDEN YAPILANDIRILMASI

Uzlaşma yoluyla yeniden yapılandırma:

MADDE 309/m — Muaccel para borçlarını ödeyemeyecek durumda olan veya mevcut ve alacakları borçlarını karşılamaya yetmeyen ya da bu hallerden birine düşme tehlikesiyle karşı karşıya kalması kuvvetle muhtemel olan bir sermaye şirketi veya kooperatif, önceden müzakere edilmiş ve projeden etkilenen alacaklılar tarafından gerekli çoğunluk sağlanarak kabul edilmiş olan yeniden yapılandırma projesi ile birlikte, muamele merkezinin bulunduğu yer asliye ticaret mahkemesine, uzlaşma yoluyla yeniden yapılandırma için başvurabilir.

309/m ilâ 309/Ü maddelerinde geçen "projeden etkilenen alacaklılar" terimi, yeniden yapılandırma projesi ile alacakları, hakları veya menfaatleri yeniden yapılandırılacak alacaklıları ifade eder.

"Gerekli çoğunluk" terimi, projeden etkilenip oylamaya katılan alacaklıların sayı itibarıyla en az yarısını aşan ve oy kullanan alacaklıların alacaklarının en az üçte ikisini oluşturan ve projenin kabulü için gerekli olan çoğunluğu

ifade eder. Projenin birden fazla alacaklı sınıfı içermesi hâlinde, her alacaklı sınıfının kendi içinde projeyi gerekli çoğunluk ile kabul etmiş olması gerekir.

Yeniden yapılandırma projesi:

MADDE 309/n — Asliye ticaret mahkemesine sunulacak yeniden yapılandırma projesi, aşağıdaki hususları içerir:

1- Projeden etkilenen alacaklıların tâbi olacağı koşullar ve benzer alacaklara sahip olan alacaklılar arasında eşitliğin ne şekilde sağlanacağı.

2- Projenin, borçlunun taraf olduğu sözleşmelere etkisi.

3- Projenin, borçlunun malvarlığı üzerindeki tasarruf yetkisine etkisi.

4- Borçların yeniden yapılandırılması için gerekli görülüyorsa, borçlunun kredi gibi finansman kaynaklarına başvurup başvurmayacağı.

5- Borçlunun işletmesinin kısmen ya da tamamen devri, diğer bir şirket veya şirketlerle birleşmesi, sermaye yapısının veya ana sözleşmesinin değiştirilmesi, borçlu işletmenin yönetiminde yer alacak kişilerin belirlenmesi, borçların vadelerinin uzatılması, faiz oranlarının değiştirilmesi, menkul kıymet ihracı gibi projenin uygulanabilirliğini sağlayabilecek yöntemler.

6- Tasdik kararından sonra projenin uygulanmasının kim tarafından ve nasıl denetleneceği.

7- Projeyi reddeden alacaklının alacağının, bu alacaklı projede kendi sınıfı için öngörülen haktan daha azını açıkça kabul etmediği sürece, nitelik itibarıyla benzerlik gösteren alacaklarla eşit muameleyle tâbi olacağı.

Hukukî nitelikleri büyük ölçüde birbirine benzer olan alacakların aynı sınıfta yer almaları şartıyla, proje, alacaklıları birden fazla sınıf içerisinde gruplandırabilir.

Başvuruya eklenecek belgeler:

MADDE 309/o — Başvuruya eklenecek belgeler şunlardır:

1- Yeniden yapılandırma projesi.

2- Borçlunun malî durumunu gösterir belgeler, ayrıntılı bilanço, defterlerinin vaziyetini bildiren bir cetvel, gelir tablosu ve borçlunun malî durumunu açıklayıcı diğer bilgi ve belgeler.

3- Projenin, borçluyu yeniden ödeme kabiliyetine kavuşturarak muaccel borçlarını ödeme plânına göre ödeyebilecek ve nakit akışını gerçekleştirecek duruma getireceğini gösteren belgeler.

4- Projeden etkilenen ve etkilenmeyen alacaklılar ile bunların alacaklarının listesi.

5- Başvuru öncesi müzakere sürecini tanımlayan ve projeden etkilenen alacaklıların proje hakkında karar vermelerine olanak sağlayan yeterli bilgilendirmenin iadeli

taahhütlü mektup ya da noter ihbarnamesi gibi uygun araçlarla yerine getirildiğini gösteren delilleri de içeren açıklamalar.

6- Projeden etkilenip de onay veren alacaklıların, bu beyanlarını içeren, imzası ve tarihi noterlikçe onaylı tutanaklar.

7- Projeye göre alacaklıların eline geçecek miktar ile borçlunun iflâsı hâlinde alacaklıların eline geçebilecek muhtemel miktarı karşılaştırmalı olarak gösteren belge.

8- Sayı ve meblağ itibarıyla çoğunluk koşulunun gerçekleştiğini gösteren cetvel.

9- Borçlunun ödeme kabiliyetine kavuşabileceğini ve projede yer alan koşullara uymasının mümkün olduğunu gösteren ve gerekli nitelikleri haiz bir bağımsız denetim kuruluşu tarafından hazırlanmış bulunan finansal analiz raporları ile dayanakları.

Başvuru üzerine ve ara dönemde mahkemeye yapılacak işlem ve alınacak tedbirler:

MADDE 309/ö — Mahkeme, başvurudan itibaren otuz gün içinde gerçekleşecek olan duruşmanın gününü belirler; başvuruyu, 288 inci maddede öngörülen usule göre ilânen duyurur ve projeden etkilenip adresi bilinen tüm alacaklılara tebliğ eder. Yapılacak olan ilân ve tebligatta, başvurunun kapsam ve sonuçları, başvuru dosyasının hangi tarihten itibaren nerede görülebileceği ve itirazların da ileri sürülebileceği duruşmanın günü ve saati gösterilir.

Mahkeme, ayrıca, borçlunun veya alacaklılardan birinin talebi üzerine, başvuru hakkında verilecek nihai kararın verilmesine kadar geçecek olan dönem için borçlunun malvarlığını korumaya yönelik ve borçlunun faaliyetleri bakımından gerekli gördüğü tedbirleri derhal alır. Bu durumda mahkeme, tespit edilen duruşma gününü beklemeksizin ayrıca bir duruşma günü tayin edebilir, alacaklılar ve borçlu tarafından seçilmiş, atanmasından projenin tasdikine veya reddine ilişkin kararın verilmesine kadar borçlunun faaliyetlerinin sevk ve idaresini bizzat üstlenecek ya da bu faaliyetleri denetleyecek olan ve lazım gelen bilgi ve tecrübeye sahip ve gerekli nitelikleri haiz bir veya birkaç ara dönem denetçisi tayin edebilir. Alacaklılar ve borçlunun ara dönem denetçisi seçmedikleri ya da herhangi bir denetçi üzerinde anlaşmaya varamadıkları, ancak şartların ara dönem denetçisi atanmasını gerekli kıldığı hallerde mahkeme, niteliği ve yetkileri yönetmelikle belirlenecek olan bir veya birkaç ara dönem denetçisini re'sen atayabilir.

Mahkeme, projeden etkilenen alacaklıların borçluya karşı başlattıkları takiplerin ve bu takiplerle ilgili olan davaların, 6183 sayılı Amme Alacaklarının Tahsil Usulü Hakkında Kanuna göre yapılan takipleri ve davaları da kapsayacak şekilde durdurulmasına, yeni icra takibi yapılmasının etkilenen alacaklılar için yasaklanmasına, ihtiyati tedbir ve ihtiyati haciz kararlarının uygulanmamasına ara dönem için karar verebilir. Bu durumda, bir takip muamelesiyle kesilebilen zamanaşımı ve hak düşüren süreler işlemez.

Ara dönemde borçlu, işletmenin devamı için zorunluysa veya malvarlığının kıymetinin korunması ya da artırılması için gerekli görülmesi hâlinde, kredi gibi finansman

araçlarına başvurabilir. Bir finansman kaynağının kullanılabilmesi için teminat verilmesi gerekiyorsa, bu teminat öncelikle borçlunun daha önce üzerinde rehin tesis edilmemiş taşınır veya taşınmaz malları üzerinde sağlanır.

Finansman kaynağı terimi, borçluya hammadde gibi işletmenin faaliyet gösterebilmesi için gerekli mal ve hizmetleri sağlayanları da kapsar.

Başvurunun mahkemeye incelenmesi ve kanun yolları:

MADDE 309/p — Tasdik duruşmasında mahkeme, ara dönem denetçisini, borçlu işletmenin yetkililerini ve duruşmada hazır bulunan alacaklıları dinler. Mahkeme, borçlunun yeniden yapılandırmaya iyniyetle başvurduğunu, 309/m ilâ 309/o maddelerindeki şartların yerine geldiğini ve projeyi reddetmiş olan her alacaklının projeye eline geçecek miktarın en az iflâs tasfiyesi sonunda eline geçecek miktara eşit olduğunu tespit ettiği takdirde, en geç otuz gün içinde başvurunun tasdikine, aksi halde reddine karar verir.

Mahkeme, tasdik kararı ile birlikte, borçlu ile alacaklıların bu konudaki görüşlerini de dikkate alarak, yetkileri sadece projenin yerine getirilmesine ilişkin esasları denetleyip alacaklılara durumu düzenli olarak rapor etmekten ibaret olan bir veya birkaç proje denetçisi tayin edebilir. Borçlu ve alacaklılar, denetçi seçmedikleri ya da herhangi bir denetçi üzerinde anlaşmaya varamadıkları takdirde, mahkeme, nitelikleri ve görev alanı yönetmelikle belirlenecek olan bir denetçiyi re'sen atayabilir.

Tasdik veya ret kararının tebliğinden itibaren on gün içinde borçlu ve tasdik duruşması sırasında itirazda bulunmuş olan alacaklılar kararı temyiz edebilirler. Bu konudaki temyiz incelemesi ivedilikle yapılır ve verilecek karara karşı, karar düzeltme yoluna başvurulamaz.

Tarafların itirazı ve temyiz maktu harca tâbidir.

Kararın sonuçları:

MADDE 309/r — Yeniden yapılandırma projesi, tüm hüküm ve sonuçlarını, başvurunun tasdikine ilişkin kararın verildiği andan itibaren doğurmaya başlar. Projenin koşulları, projeden etkilenen alacaklılarla yapılmış olan tüm sözleşme hükümlerinden önce gelir.

Kararın temyiz incelemesi sonunda Yargıtayca bozulması üzerine, projenin tasdik kararının icrası kendiliğinden durur. Bozma kararına kadar yapılan işlemler geçerliliğini muhafaza eder.

Projeden etkilenip etkilenmediğine bakılmaksızın, borçlunun taraf olduğu sözleşmelerde projenin tadiline veya feshine yol açabilecek veyahut borçlunun yeniden yapılandırma yoluna başvurusunun temerrüt hali oluşturacağına ya da akde aykırılık teşkil edeceğine ilişkin hükümler bulunması hâlinde, bu hükümler borçlunun yeniden yapılandırma yoluna başvurusu durumunda uygulanmaz.

Başvurunun tasdiki talebinin reddine ilişkin mahkeme kararının verilmesi hâlinde, mahkemeye verilmiş tedbirler kalkar, durmuş olan dava ve takiplere devam edilir.

Uzlaşma yoluyla yeniden yapılandırmanın feshi:

MADDE 309/s — Sermaye şirketleri ve kooperatiflerin uzlaşma yoluyla yeniden yapılandırılmasında, 307 nci madde ile 308 inci maddenin birinci fıkrası kıyasen uygulanır. Yeniden yapılandırmanın tamamen feshine karar verilir ve bu karar kesinleşirse, durum mahkemece 288 inci maddede öngörülen usule göre ilânen duyurulur. İlândan itibaren on gün içinde, projeden etkilenen alacaklılar tasdik kararını vermiş olan mahkemeden borçlunun derhal iflâsına karar verilmesini isteyebilirler.

Uzlaşma yoluyla yeniden yapılandırma projesinin tadili:

MADDE 309/ş — Projenin bir kısmının ihlâlî hâlinde, bu ihlâl sadece bazı alacaklıları etkiliyorsa, hakları ihlâl edilen bu alacaklıların borçlu ile projenin tadili konusunda anlaşmaya varmaları durumunda, tadil edilmiş proje mahkemenin tasdikine sunulur. Projenin devamı için bu tadilatın yapılması zorunlu ise ve tadil edilmiş proje hakları ihlâl edilmiş olan alacaklıları projeden etkilenen diğer alacaklılardan daha uygun bir duruma getiriyorsa, mahkeme tadil edilmiş projeyi tasdik eder. Yeniden yapılandırma projesinin tasdikine ilişkin usul projenin tadili hakkında da uygulanır.

Uzlaşma yoluyla yeniden yapılandırma projesinin ihlâlî ve muhtelif hükümler:

MADDE 309/t — Borçlunun projeden doğan yükümlülüklerini tamamen veya kısmen zamanında yerine getirmemesi hâlinde durum proje denetçisi, borçlu veya projeden etkilenen alacaklılar tarafından projeyi tasdik etmiş olan mahkemeye bildirilir. Aynı hak, projenin tasdikinden önce borçluya teminat mukabili veya teminatsız olarak kredi gibi finansman kaynağı yaratıp bundan kaynaklanan alacağını kısmen veya tamamen elde edemeyen alacaklı için de söz konusudur. Bu bildirim üzerine mahkeme, borçlunun malvarlığının korunabilmesi için, borçlunun malvarlığı üzerindeki tasarruflarını önleyici tedbirler de dahil olmak üzere, gerekli muhafaza tedbirlerini alır ve bir duruşma günü tayin ederek 288 inci maddede öngörülen usule göre ilânen duyurur. Mahkeme, projeden etkilenen veya etkilenmeyen alacaklıların vakıf itirazlarını inceledikten sonra, borçlunun yükümlülüklerini kısmen veya tamamen yerine getirmedeğini, projenin uygulanmayıp tadilinin de söz konusu olmadığını veya finansman alacaklısının alacağını tamamen ya da kısmen elde edemediğini tespit edince derhal borçlunun iflâsına hükmeder.

Sermaye şirketleri ve kooperatiflerin uzlaşma yoluyla yeniden yapılandırılmasına, bankalar ve sigorta şirketleri borçlu sıfatı ile başvuramazlar.

Ara dönem denetçisi ve proje denetçisi hakkında 334/a madde hükümleri uygulanır.

Harç, vergi istisnaları ve teşvik belgeleri:

MADDE 309/u — Tasdik edilen proje kapsamındaki;

1- Yapılacak işlemler ve düzenlenecek kâğıtlar, 488 sayılı Damga Vergisi Kanununa göre ödenecek damga vergisi ve 492 sayılı Harçlar Kanununa göre ödenecek harçlardan,

2- Alacaklılar tarafından her ne nam altında olursa olsun tahsil edilecek tutarlar, 6802 sayılı Gider Vergileri Kanunu

gereği ödenecek banka ve sigorta muameleleri vergisinden,

3- Borçluya kullanılan ve kullanılacak krediler, Kaynak Kullanımı Destekleme Fonundan,

4- Diğer benzeri işlemler, kâğıtlar ve krediler vergi, resim, harç ve fon yükümlülüklerinden (4306 sayılı Kanun uyarınca ödenmesi gereken Eğitime Katkı Payı hariç),

İstisna edilmiştir.

İstisna, alacaklıların tasdik edilen proje kapsamında edindikleri varlıkları elden çıkardıkları hallerde de uygulanır.

Tasdik edilen proje hükümleri uyarınca tahsilinden vazgeçilen alacak tutarları 213 sayılı Vergi Usul Kanunu hükümlerine göre alacaklı için değersiz alacak, borçlu için ise vazgeçilen alacak olarak dikkate alınır.

Tasdik edilen proje hükümleri uyarınca uygulamaya konulan işlemlerin gerçekleşmemesi hâlinde dahi, bu madde uyarınca uygulanmış istisnalar geri alınmaz.

Uzlaşma yoluyla yeniden yapılandırma projesine göre borçları yeni bir itfa plânına bağlanan borçlular tarafından alınmış olan teşvik belgelerinin süreleri ile ihracat taahhüt süreleri, projeler ile belirlenen süreler kadar uzatılmış sayılır.

Sermaye şirketleri ve kooperatiflerin uzlaşma yoluyla yeniden yapılandırılmasının uygulanması sırasında aranacak noter onaylı belgelere ilişkin noter harcı maktu olarak alınır.

Yönetmelik:

MADDE 309/ü — Bu Kanunun yayımı tarihinden itibaren iki ay içinde Adalet Bakanlığınca sermaye şirketleri ve kooperatiflerin uzlaşma yoluyla yeniden yapılandırılmasının uygulanmasına ilişkin yönetmelik yürürlüğe konulur.

MADDE 9 — 2004 sayılı Kanunun 334 üncü maddesi başlığı ile birlikte aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

Konkordatoda veya sermaye şirketleri ile kooperatiflerin uzlaşma yoluyla yeniden yapılandırılmasında yetkili kimseleri hataya düşüren ya da konkordato veya uzlaşma yoluyla yeniden yapılandırma koşullarına uymayan borçlunun cezası:

Madde 334 — Konkordato mühleti elde etmek veya konkordato veya sermaye şirketleri ile kooperatiflerin uzlaşma yoluyla yeniden yapılandırma projesini tasdik ettirmek için gerçeğe aykırı hesap veya bilanço göstererek malî durumu hakkında alacaklıları, komiseri, ara dönem denetçisini veya yetkili memuru hataya düşürmek veya konkordato projesine ya da sermaye şirketleri ve kooperatiflerin uzlaşma yoluyla yeniden yapılandırılması projesine uymamak yoluyla kasten zarara sebebiyet veren borçlu, ilgilinin icra mahkemesine yapacağı şikâyet üzerine altı aydan bir yıla kadar hafif hapis cezası ile cezalandırılır.

MADDE 10 — 2004 sayılı Kanunun geçici 5 inci maddesinin (13) numaralı bendi aşağıdaki şekilde değiştirilmiş, (16) numaralı bendinde yer alan "sözleşmelerde" ibaresinden sonra "de" ibaresi ve (38) numaralı bendinde yer alan "davalarında" ibaresinden sonra "da" ibaresi eklenmiştir.

13- 68/b maddesinde değişiklik yapan hükmü, Kanunun yürürlüğe girmesinden sonra gönderilen hesap özetleri ve ihtarnamelerde,

MADDE 11 — 2004 sayılı Kanuna aşağıdaki geçici madde eklenmiştir.

GEÇİCİ MADDE 6 — Bu Kanunda yer alan "icra tetkik mercii", "tetkik mercii" ve "mercii" ibareleri "icra mahkemesi"; "icra mercii hâkimi" ve "mercii hâkimi" ibareleri "icra hâkimi" olarak değiştirilmiştir. Çeşitli mevzuatta icra tetkik mercii ve hâkimine yapılmış bulunan atıflar icra mahkemesi ve hâkimine yapılmış sayılır.

MADDE 12 — Bu Kanun yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

MADDE 13 — Bu Kanun hükümlerini Bakanlar Kurulu yürütür.

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

R.G. 22 Şubat 2004 - Sayı: 25381

YÜRÜTME VE İDARE BÖLÜMÜ

Yönetmelik

Sondajla Maden Çıkarılan İşletmelerde Sağlık ve

Güvenlik Şartları Yönetmeliği

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığından:

BİRİNCİ BÖLÜM

Amaç, Kapsam, Dayanak ve Tanımlar

Amaç

Madde 1 — Bu Yönetmeliğin amacı, sondajla maden çıkarılan işyerlerinde çalışan işçilerin sağlık ve güvenliğinin korunması için uyulması gerekli asgari şartları belirlemektir.

Kapsam

Madde 2 — Bu Yönetmelik, 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanunu kapsamına giren sondajla maden çıkarılan tüm işyerlerini kapsar.

Dayanak

Madde 3 — Bu Yönetmelik, 4857 sayılı İş Kanununun 78 inci maddesine göre düzenlenmiştir.

Tanımlar

Madde 4 — Bu Yönetmelikte geçen;

a) Sondajla maden çıkarma işleri:

- Madenlerin sondaj kuyuları açılarak çıkarılması,

- Arama amacıyla sondaj yapılması,

- Çıkarılan madenlerin, işlenmesi hariç, satışa hazırlanması,

işlerini,

b) İşyeri: Sondajla maden çıkarma işlerinin ve yardımcı işlerin yapıldığı tesisler ve binalar ile işçilere ait yatıp kalkma yerleri dahil çalışma yerlerinin tümünü,

ifade eder.

İKİNCİ BÖLÜM

İşverenlerin Yükümlülükleri

Genel Yükümlülükler

Madde 5 — Sondajla maden çıkarılan işyerlerinde, işveren aşağıdaki hususları yerine getirmekle yükümlüdür:

a) İşçilerin sağlık ve güvenliklerini sağlamak amacıyla;

1) Çalışma yerleri, işçilerin işlerini yaparken kendilerinin ve diğer çalışanların sağlık ve güvenliklerini tehlikeye atmayacak şekilde tasarlanacak, inşa edilecek, teçhiz edilecek, hizmete alınacak, işletilecek ve bakımı yapılacaktır.

2) İşyerinde yapılacak her türlü çalışma, yetkili bir kişinin gözetiminde yapılacaktır.

3) Özel riski bulunan işler yalnızca konunun uzmanı kişiler tarafından ve talimatlara uygun olarak yapılacaktır.

4) Tüm güvenlik talimatları işçilerin anlayacağı şekilde olacaktır.

5) Uygun ve yeterli ilk yardım donanımı sağlanacaktır.

6) Düzenli aralıklarla güvenlik tatbikatları yapılacaktır.

b) İşveren, 09/12/2003 tarihli ve 25311 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliğinin 6, 9 ve 10 uncu maddelerinde belirtilen hususları kapsayan "sağlık ve güvenlik dokümanı" hazırlanmasını ve güncellenmesini sağlayacaktır.

Sağlık ve güvenlik dokümanında özellikle aşağıdaki hususlar yer alacaktır.

- İşçilerin işyerinde maruz kalabilecekleri risklerin belirlenmesi ve değerlendirilmesi,

- Bu Yönetmelik hükümlerini yerine getirmek için alınacak uygun önlemler,

- Çalışma yerlerinin ve ekipmanın güvenli şekilde düzenlenmesi, kullanılması ve bakımının yapılması.

Sağlık ve güvenlik dokümanı, çalışmaya başlanılmadan önce hazırlanacak ve işyerinde önemli değişiklikler veya ilave yapıldığında, yenilenecektir.

c) Aynı işyerinde birden çok işletmeye ait işçilerin bulunması durumunda, her işveren kendi kontrolü altındaki işlerden sorumludur.

Tüm işyerinden sorumlu olan işveren, işçilerin sağlık ve güvenliğinin korunması ile ilgili tedbirlerin uygulanmasını koordine edecek ve kendisine ait sağlık ve güvenlik dokümanında koordinasyonun amacını ve bu koordinasyonu sağlamak için alınacak önlemleri ve uygulanacak yöntemleri belirtecektir.

Bu koordinasyon, her bir işverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliğinde belirtilen sorumluluğunu etkilemez.

d) İşveren, işyerinde meydana gelen iş kazalarını ve önemli tehlike yaratan olayları en geç iki iş günü içinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın ilgili bölge müdürlüğüne bildirecektir.

İşveren, gerektiğinde, bu tür olayların tekrarlanmasını önlemek için, alınan önlemlerin kaydedildiği sağlık ve güvenlik dokümanını güncelleyecektir.

Patlama, Yangın ve Zararlı Ortam Havasından Korunma

Madde 6 — İşveren, patlama ve yangın çıkmasını önlemek, patlama ve yangın başlangıçlarını tespit etmek, yayılmasını önlemek ve mücadele etmek, patlayıcı ve sağlığa zararlı ortam havasının oluşmasını önlemek için yapılan işe uygun önlemler alacaktır.

Kaçış ve Kurtarma Araçları

Madde 7 — İşveren, bir tehlike anında işçilerin çalışma yerlerini en kısa zamanda ve güvenli bir şekilde terk edebilmeleri için uygun kaçış ve kurtarma araçlarını sağlayacak ve kullanıma hazır bulunduracaktır.

İletişim, Uyarı ve Alarm Sistemleri

Madde 8 — İşveren, ihtiyaç halinde yardım, kaçma ve kurtarma işlemlerinin derhal uygulamaya konulabilmesi için gerekli uyarı ve diğer iletişim sistemlerini hazır bulunduracaktır.

İşçilerin Bilgilendirilmesi

Madde 9 — İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği'nin 10 uncu maddesi hükümleri saklı kalmak kaydı ile işçiler veya temsilcileri, işyerinde sağlık ve güvenlikle ilgili alınması gereken tüm önlemler ve bu Yönetmeliğin özellikle 5, 6, 7 ve 8 inci maddelerinin uygulanması ile ilgili bilgilendirilecektir.

Bu bilgiler işçiler tarafından anlaşılabilir şekilde olacaktır.

Sağlık Gözetimi

Madde 10 — İşçiler aşağıdaki hususlar göz önünde bulundurularak sağlık gözetimine tabi tutulacaktır:

a) İşçilerin, yapmakta oldukları işlerde maruz kaldıkları sağlık ve güvenlik risklerine uygun olarak sağlık gözetimine tabi tutulmaları sağlanacaktır.

b) İşçilerin işe girişlerinde ve işin devamı süresince periyodik olarak sağlık gözetimleri yapılacaktır.

İşçilerin Görüşlerinin Alınması ve Katılımlarının Sağlanması

Madde 11 — İşveren, bu Yönetmelikte belirtilen konularda İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliğinin 11 inci maddesine uygun olarak işçilerin veya temsilcilerinin görüşlerini alacak ve katılımlarını sağlayacaktır.

Asgari Sağlık ve Güvenlik Gerekleri

Madde 12 — Bu Yönetmeliğin:

a) Yürürlüğe girdiği tarihten sonra açılacak olan işyerleri bu Yönetmeliğin ekinde belirtilen sağlık ve güvenlikle ilgili gereklere uymak zorundadır.

b) Yürürlüğe girdiği tarihte faaliyette olan işyerleri bu tarihten itibaren mümkün olan en kısa sürede ve en geç 2 (iki) yıl içerisinde bu Yönetmeliğin ekinde belirtilen sağlık ve güvenlikle ilgili gereklere uymak zorundadır.

c) Yürürlüğe girdiği tarihten sonra işyerinde yapılacak değişiklik ve eklentilerde işveren bu Yönetmeliğin ekinde belirtilen sağlık ve güvenlik gereklere uymak zorundadır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

İlgili Avrupa Birliği Mevzuatı, Yürürlük ve Yürütme

İlgili Avrupa Birliği Mevzuatı

Madde 13 — Bu Yönetmelik 03/11/1992 tarihli ve 92/91/EEC sayılı Avrupa Birliği Direktifi esas alınarak hazırlanmıştır.

Uygulama

Madde 14 — Bu Yönetmelikte belirtilen daha sıkı ve özel önlemler saklı kalmak kaydı ile, sondajla maden çıkarılan işletmelerde, İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği hükümleri de uygulanır.

Yürürlük

Madde 15 — Bu Yönetmelik yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

Yürütme

Madde 16 — Bu Yönetmelik hükümlerini Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı yürütür.

EK**ASGARİ SAĞLIK VE GÜVENLİK GEREKLERİ**

Bu ekte belirtilen hususlar işyerinin, yapılan işin, şartların veya özel bir riskin gerektirdiği tüm durumlarda uygulanır.

BÖLÜM - A**KIYILARDA VE DENİZLERDEKİ TESİSLERDE UYGULANACAK ASGARİ GENEL GEREKLER****1. Sağlamlık ve dayanıklılık**

İşyerleri, muhtemel çevre şartlarına dayanabilecek şekilde tasarlanacak, inşa edilecek, kurulacak, işletilecek, kontrol edilecek ve bakımı yapılacaktır.

İşyerleri, kullanım amacına uygun yapıda ve sağlamlıkta olacaktır.

2. Organizasyon ve gözetim**2.1. İşyerlerinin organizasyonu**

2.1.1. İşyerlerinde tehlikelere karşı uygun korunma sağlanacak şekilde gerekli organizasyon yapılacaktır. İşçilerin sağlık ve güvenliğini tehlikeye atmamak için işyerindeki tehlikeli maddeler veya atıklar uzaklaştırılacak veya kontrol altında tutularak işyerinin her zaman temiz ve düzenli bir durumda olması sağlanacaktır.

2.1.2. Çalışma mahalleri, işçilerin işlerini kolayca yapabilmeleri için ergonomik esaslara uygun şekilde tasarlanacak ve kurulacaktır.

2.1.3. Özel tehlike bulunan alanlar sınırlandırılacak ve gerekli uyarı işaretleri konulacaktır.

2.2. Sorumlu personel

Her işyerinde işveren tarafından atanmış, işçiler çalıştığı sürece görev yapacak, yeterli beceri ve uzmanlığa sahip sorumlu bir kişi bulunacaktır.

Yeterli beceri ve uzmanlığa sahip olmak şartıyla işyeri için bu sorumluluğu işverenin kendisi üstlenebilir.

2.3. Gözetim

Yapılan tüm çalışmalarda, işçilerin sağlık ve güvenliğinin korunmasının sağlanması için işveren veya işveren adına hareket eden kişi tarafından atanan, yeterli beceri ve uzmanlığa sahip kişiler tarafından gerekli gözetim yapılacaktır.

Yeterli beceri ve uzmanlığa sahip olmak şartıyla yukarıda belirtilen gözetim görevini işverenin kendisi üstlenebilir.

2.4. Kalifiye işçi

Her işyerinde kendilerine verilen işi yapabilmek için gerekli beceri, deneyim ve eğitime sahip yeterli sayıda kalifiye işçi bulunacaktır.

2.5. Bilgilendirme ve eğitim

İşçilere sağlık ve güvenliklerini sağlayabilmeleri için yeterli bilgi, talimat ve eğitim verilecek ve bu eğitimler tekrarlanacaktır.

İşveren, işçilere verilen talimatların kendilerinin ve diğer çalışanların sağlık ve güvenliklerini tehlikeye atmalarını önleyecek şekilde kolay anlaşılır olmasını sağlayacaktır.

2.6. Yazılı talimatlar

Her işyeri için işçilerin sağlık ve güvenliklerinin korunması ve iş ekipmanlarının güvenli bir şekilde kullanılması için gerekli kuralları belirleyen yazılı talimatlar hazırlanacaktır.

Bu talimatlar, acil durum ekipmanlarının kullanımına ve işyerinde veya işyeri yakınındaki herhangi bir acil durumda nasıl hareket edileceğine ilişkin bilgileri de içerecektir.

2.7. Güvenli çalışma yöntemleri

Her işyerinde ya da her işte güvenli çalışma yöntemleri uygulanacaktır.

2.8. Çalışma izni

Sağlık ve güvenlik dokümanında gerekli görülmesi halinde, hem tehlikeli işlerin yapılmasında, hem de diğer işlerle etkileşmesi sonucu ciddi tehlikelere neden olabilecek rutin işlerin yapılmasında bir çalışma izni sistemi uygulanacaktır.

Yapılacak işten önce, iş sırasında ve iş bitiminde uyulacak koşullar ve alınacak önlemleri belirten çalışma izni, çalışmaya başlanmadan önce yetkili bir kişi tarafından yazılı olarak verilir.

2.9. Sağlık ve güvenlik önlemlerinin düzenli aralıklarla gözden geçirilmesi

İşveren, sağlık ve güvenlik yönetim sistemi de dahil olmak üzere işçilerin sağlığını ve güvenliğini korumak için alınan önlemleri, bu Yönetmeliğe uygunluğunu sağlamak için, düzenli aralıklarla gözden geçirecektir.

3. Mekanik ve elektrikli ekipman ve tesisler**3.1 Genel**

Mekanik ve elektrikli ekipmanın seçimi, kurulması, hizmete alınması, işletilmesi ve bakımında, işçilerin sağlık ve güvenliği için, bu Yönetmelik hükümleri ile 5/6/2002 tarihli

ve 24776 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan Makina Emniyeti Yönetmeliği ve İş Ekipmanlarının Kullanımında Sağlık ve Güvenlik Şartları Yönetmeliği hükümleri dikkate alınacaktır.

Gazların, buharların veya buharlaşabilen sıvıların alev alarak tutuşması sonucu yangın veya patlama riski olan bir ortamda kullanılacak iş ekipmanları, bu tür ortamlarda kullanmaya uygun özellikte olacaktır.

İş ekipmanları, gerektiğinde uygun koruma tertibatları ve arıza durumunda ekipmanın güvenli kalmasını sağlayacak sistemler ile donatılacaktır.

3.2 Özel hükümler

Mekanik iş ekipmanları ve tesisler, sağlam, kusursuz ve kullanım amacına uygun olacaktır.

Elektrikli ekipmanları ve tesislerin gücü ve boyutları, kullanım amacına uygun olacaktır.

4. Bakım

4.1. Genel bakım

Mekanik ve elektrikli ekipmanlar ile tesislerin düzenli bir şekilde kontrolü, bakımı ve gerektiğinde testleri için uygun plan yapılacaktır.

Ekipmanların ve tesislerin bütün kısımlarının kontrol, bakım ve testleri yetkili uzman kişiler tarafından yapılacaktır.

Yapılan kontrol ve testlerle ilgili kayıt tutulacak ve bu kayıtlar uygun şekilde saklanacaktır.

4.2. Güvenlik ekipmanlarının bakımı

Kullanılması gerekli güvenlik ekipmanları her zaman bakımlı ve kullanıma hazır durumda bulundurulacaktır.

Bakım, yapılan iş dikkate alınarak yapılacaktır.

5. Kuyuların Kontrolü

Sondaj kuyusu açılması işlemleri sırasında kullanılmak üzere, püskürmelerden korunmak için uygun kontrol ekipmanı bulundurulacaktır.

Bu ekipmanların dağılımında, açılan kuyular ve yürütülen işlemler dikkate alınacaktır.

6. Patlama riski ve zararlı ortam havasına karşı korunma

6.1. Ortam havasında sağlığa zararlı ve/veya patlayıcı maddelerin bulunup bulunmadığının tespit edilmesi ve bu maddelerin konsantrasyonunun ölçülmesi için gerekli tedbirler alınacaktır.

Sağlık ve güvenlik dokümanında gerekli görülmesi halinde, elektrikli sistemler ve içten patlamalı motorların gücünü otomatik olarak kesen aygıtlar, belirlenmiş yerlerdeki gaz birikimlerini otomatik ve devamlı olarak ölçen kontrol aygıtları ve otomatik alarm sistemleri sağlanacaktır.

Otomatik ölçüm sonuçları sağlık ve güvenlik dokümanında öngörüldüğü şekilde kayıt altına alınacak ve saklanacaktır.

6.2. Zararlı ortam havasından korunma

6.2.1. Zararlı maddelerin ortam havasına karıştığı veya karışabileceği yerlerde, bu maddelerin kaynağından emilerek ortamdaki uzaklaştırılması için uygun önlemler alınacaktır.

Bu önlemlerle ilgili uygulanan sistem, işçilerin risk altında olmasını önleyecek şekilde zararlı maddeleri ortam havasından uzaklaştıracak kapasitede olacaktır.

6.2.2. Kişisel Koruyucu Donanımların İşyerinde Kullanılması Hakkında Yönetmelik hükümleri saklı kalmak şartı ile işçilerin zararlı ortam havasına maruz kalabilecekleri yerlerde yeterli sayıda uygun solunum ve canlandırma ekipmanı bulundurulacaktır. Bu yerlerde bu ekipmanı kullanabilecek eğitime sahip yeterli sayıda işçi bulunacaktır. Bu ekipman uygun yerlerde saklanacak ve korunacaktır.

6.2.3. Ortam havasında hidrojen sülfür veya diğer zehirli gazların bulunduğu veya bulunabileceği yerlerde, alınan önlemler ve mevcut koruyucu donanım ile ilgili detayları içeren bir koruma planı hazır bulundurulacaktır.

6.3. Patlama risklerinden korunma

6.3.1. Patlayıcı ortam oluşmasına ve birikmesine karşı gerekli tüm önlemler alınacaktır.

6.3.2. Patlama riski bulunan yerlerde, patlayıcı ortamın tutuşmasını önlemek için gerekli tüm önlemler alınacaktır.

6.3.3. Alınması gerekli önlem ve kullanılacak ekipmanı ayrıntılı olarak belirten patlamayı önleme planı hazırlanacaktır.

7. Kaçış yolları ve imdat çıkışları

7.1. Acil çıkış yolları ve kapıları doğrudan dışarıya veya güvenli bir alana veya toplanma noktasına veya tahliye noktasına açılacak ve çıkışı önleyecek hiçbir engel bulunmayacaktır.

7.2. Herhangi bir tehlike durumunda, tüm çalışanların işyerini derhal ve güvenli bir şekilde terk etmeleri mümkün olacaktır.

7.3. Acil çıkış yolları ve kapılarının sayısı, boyutları ve yerleri yapılan işin niteliğine, işyerinin büyüklüğüne ve çalışanların sayısına uygun olacaktır.

Yatıp kalkma ve dinlenme yerlerinin, güvenli bir alana veya toplanma veya tahliye noktasına açılan, birbirinden mümkün olduğunca uzak, en az iki ayrı kaçış yolu bulunacaktır.

7.4. Acil çıkış kapıları dışarıya doğru açılacak, bunun mümkün olmadığı hallerde raylı kapılar kullanılabilir.

Acil çıkış kapıları; acil durumlarda çalışanların hemen ve kolayca açabilecekleri şekilde olacaktır.

7.5. Acil çıkış yolları ve kapıları Güvenlik ve Sağlık İşaretleri Yönetmeliğine uygun şekilde işaretlenmiş olacaktır.

7.6. Acil çıkış kapıları kilitli olmayacaktır.

Acil çıkış yolları ve kapıları ile buralara açılan yol ve kapılarda çıkışı zorlaştıracak hiçbir engel bulunmayacaktır.

7.7. Aydınlatılması gereken acil çıkış yolları ve kapılarında elektrik kesilmesi halinde yeterli aydınlatmayı sağlayacak yedek aydınlatma sistemi bulunacaktır.

8. Kapalı işyerlerinin havalandırılması

8.1. Kapalı işyerlerinde çalışma şekline ve çalışanların yaptıkları işe göre, ihtiyaç duyacakları yeterli temiz hava bulunması sağlanacaktır.

Cebri havalandırma sistemi kullanıldığında sistemin her zaman çalışır durumda olması sağlanacaktır.

Havalandırma sisteminin çalışmaması, çalışanların sağlığı yönünden tehlikeli ise arızayı bildiren uyarı sistemi bulunacaktır.

8.2. Suni havalandırma sistemlerinde hava akımı, çalışanları rahatsız etmeyecek şekilde olacaktır.

Çalışma ortamı havasını kirleterek çalışanların sağlığına zarar verebilecek artık ve pislikler derhal dışarı atılacaktır.

9. Ortam Sıcaklığı

9.1. Çalışılan ortamın sıcaklığı çalışma şekline ve çalışanların harcadıkları güce uygun olacaktır.

9.2. Dinlenme yerleri, soyunma yerleri, duş ve tuvaletler, bekleme yerleri, yemekhaneler, kantinler ve ilk yardım odaları kullanım amacına göre yeterli sıcaklıkta olacaktır.

9.3. İşyerinin ve yapılan işin özelliğine göre pencereler, çatı aydınlatmaları ve cam kısımlar güneş ışığının olumsuz etkilerini önleyecek şekilde olacaktır.

10. Zeminler, duvarlar, tavanlar ve çatılar

10.1. İşyerlerinde, taban döşeme ve kaplamaları sağlam, kuru ve mümkün olduğu kadar düz ve kaymaz bir şekilde

olacak, tehlikeli eğimler, çukurlar ve engeller bulunmayacaktır.

İşyerinde yapılan işin niteliği ve çalışanların yaptıkları iş dikkate alınarak işyeri bölümleri ısıya karşı uygun şekilde yalıtılmış olacaktır.

10.2. İşyerlerinde, taban döşeme ve kaplamaları, duvarlar ve tavan, uygun hijyen şartlarını sağlayacak şekilde temizlemeye elverişli malzemeden yapılmış olacaktır.

10.3. İşyeri binaları, avlular, geçitler, yollar veya benzeri yerlerde bulunan saydam veya yarı saydam duvarlar ile özellikle camlı bölmeler; güvenli malzemeden yapılmış olacak, açık bir şekilde işaretlenecek veya çarpma ve kırılmaya karşı uygun şekilde korunacaktır.

10.4. Yeterli sağlamlıkta olmayan çatılara çıkılmasına ve buralarda çalışılmasına, güvenli çalışmayı sağlayacak ekipman olmadan izin verilmeyecektir.

11. Doğal ve suni aydınlatma

11.1. İşçilerin sağlık ve güvenliği için her işyerinin yeteri kadar aydınlık olması sağlanacaktır.

11.2. İşçilerin sağlık ve güvenliğinin korunması için işyerlerinin mümkün olduğunca yeterli doğal ışık alması sağlanacak ve hava şartları göz önünde bulundurularak suni aydınlatma ile donatılacaktır.

11.3. Çalışılan yerlerdeki ve geçitlerdeki aydınlatma tesisi işçiler için kaza riski oluşturmayacak tipte olacak ve yerleştirilecektir.

11.4. Aydınlatma sistemindeki herhangi bir arızanın çalışanlar için risk oluşturabileceği yerlerde acil ve yeterli aydınlatmayı sağlayacak yedek aydınlatma sistemi bulunacaktır.

11.5. Aydınlatma tesisi; işlemlerin kontrol ve kumanda edildiği alanların, kaçış yollarının, yükleme alanlarının ve tehlikeli alanların, sürekli aydınlık olmasını sağlayacak şekilde yapılacaktır.

Bu aydınlatma, çalışmaların sürekli olmadığı işyerlerinde, işçilerin bulunduğu sürece yapılacaktır.

12. Pencereler

12.1. Pencereler, tavan pencereleri ve havalandırma araçları; açılıp kapanması, ayarlanması ve sabitleştirilmesi güvenli olacak şekilde dizayn edilecek ve yapılacaktır.

Bunlar, açık olduklarında, işçiler için herhangi bir tehlike arz etmeyecek şekilde yerleştirilmiş olacaktır.

12.2. Pencereler ve tavan pencereleri, risk yaratmayacak şekilde temizlenebilir olacaktır.

13. Kapılar ve girişler

13.1. Kapılar ve girişlerin yeri, sayısı ve boyutları ile yapıldıkları malzemeler, kullanıldıkları odalara, alanlara, kullanım amaçlarına ve çalışanların rahatça girip çıkmalarına uygun olacaktır.

13.2. Saydam kapıların üzeri kolayca görünür şekilde işaretlenmiş olacaktır.

13.3. Her iki yöne açılabilen kapılar saydam malzemeden yapılacak veya karşı tarafın görülmesini sağlayan saydam kısımları bulunacaktır.

13.4. Saydam veya yarı saydam kapıların yüzeyleri çalışanlar için tehlike yaratmayacak ve güvenli malzemeden yapılmış olacak veya kırılmalara karşı korunmuş olacaktır.

13.5. Raylı kapılarda raydan çıkmayı ve istenmeyen şekilde devrilmeyi önleyecek güvenlik sistemi bulunacaktır.

13.6. Yukarı doğru açılan kapılarda istenmeyen şekilde aşağı düşmeyi önleyecek güvenlik sistemi bulunacaktır.

13.7. Kaçış yollarında bulunan kapılar uygun şekilde işaretlenecektir. Bu kapılar yardım almaksızın her zaman ve her durumda içeriden açılabilir özellikte olacaktır.

13.8. Araçların geçtiği geçit ve kapılar yayaların geçişi için güvenli değilse bu mahallerde yayalar için ayrı geçiş kapıları bulunacak ve bu kapılar açıkça işaretlenecek ve önlerinde hiçbir engel bulunmayacaktır.

13.9. Mekanik kapılar işçiler için kaza riski taşımayacak şekilde çalışacaktır. Bu kapılarda kolay fark edilebilir ve ulaşılabilir, acil durdurma cihazları bulunacak ve herhangi bir güç kesilmesinde otomatik olarak açılır olmaması durumunda kapılar el ile de açılabilir olacaktır.

13.10. Herhangi bir yere girişi engellemek için zincir veya benzeri araçlar kullanıldığında, bunlar açıkça görülebilir olacak ve buralara yasaklama veya uyarıyı belirten uygun işaretler konacaktır.

14. Ulaşım yolları

14.1. Çalışma yerlerine güvenli bir şekilde ulaşabilmek ve acil bir durumda hızlı ve güvenli bir şekilde terk edebilmek mümkün olacaktır.

14.2. Merdivenler, yükleme platform ve rampaları da dahil bütün ulaşım yolları, yayalar veya araçlar için kolay, güvenli ve uygun geçişi sağlayacak ve yakınındaki çalışanları tehlikeye atmayacak şekilde hesaplanacak, boyutlandırılacak ve yerleştirilecektir.

14.3. Yayaların kullandığı ve/veya araçlarla malzeme taşımada kullanılan yollar, kullanıcı sayısına ve işyerinde yapılan işin özelliğine uygun boyutlarda olacaktır. Malzeme taşınan yollarda yayalar için yeterli güvenlik mesafesi bırakılacaktır.

14.4. Araç trafiğine açık yollar ile kapılar, yaya geçiş yolları, koridorlar ve merdivenler arasında yeterli mesafe bulunacaktır.

14.5. İşçilerin korunması amacıyla araç yolları ve geçişler açıkça işaretlenecektir.

15. Tehlikeli alanlar

15.1. Yapılan işin özelliği nedeniyle malzeme veya işçilerin düşmesi de dahil risk bulunan tehlikeli alanlara, görevli olmayan kişilerin girmesi uygun araç ve gereçlerle engellenecektir.

15.2. Tehlikeli alanlara girme yetkisi olan kişilerin korunması için uygun önlemler alınacaktır.

15.3. Tehlikeli alanlar açıkça görülebilir şekilde işaretlenecektir.

16. Çalışma yeri boyutları ve hava hacmi - çalışma yerinde hareket serbestliği

16.1. Çalışma yerinin taban alanı, yüksekliği ve hava hacmi, işçilerin rahat çalışmaları, sağlık ve güvenliklerini riske atmadan işlerini yürütebilmeleri için yeterli olacaktır.

16.2. İşçinin işini yaptığı yerde rahat hareket edebilmesi ve işini güvenli bir şekilde yapabilmesi için yeterli serbest alan bulunacaktır.

17. Dinlenme yerleri

17.1. Yapılan işin özelliği nedeniyle çalışanların sağlığı ve güvenliği açısından gerekli hallerde veya 10 ve daha fazla işçinin çalıştığı işyerlerinde, uygun bir dinlenme yeri sağlanacaktır.

İş aralarında uygun dinlenme imkanı bulunan büro ve benzeri işlerde ayrıca dinlenme yeri aranmaz.

17.2. Dinlenme yerleri yeteri kadar geniş olacak ve buralarda işçiler için yeterli sayıda arkalı oturma yerleri ve masalar bulundurulacaktır.

17.3. Dinlenme yerlerinde sigara içmeyenleri sigara dumanından korumak üzere gerekli düzenleme yapılacaktır.

17.4. Çalışma süresince, işin gereği olarak düzenli olarak ve sık ara veriliyorsa ve ayrı bir dinlenme yeri yoksa, çalışanların sağlığı ve güvenliği açısından gerekli olan hallerde, bu aralarda işçilerin dinlenebileceği uygun yerler sağlanacaktır.

Bu yerlerde sigara içmeyenleri sigara dumanından korumak üzere gerekli düzenleme yapılacaktır.

18. Açık alandaki çalışmalar

18.1. İşyerindeki açık çalışma yerleri, yollar ve işçilerin kullandığı diğer açık alanlar, yaya ve araç trafiğinin güvenli bir şekilde yapılmasını sağlayacak şekilde düzenlenecektir.

18.2. Açık çalışma alanları gün ışığının yeterli olmadığı hallerde uygun şekilde aydınlatılacaktır.

18.3. Açık alanda yapılan çalışmalarda aşağıdaki düzenlemeler yapılacaktır;

a) İşçiler, olumsuz hava koşullarından ve gerekli hallerde cisim düşmelerine karşı korunacaktır.

b) İşçiler, zararlı düzeyde gürültüden ve gaz, buhar, toz gibi zararlı dış etkilere karşı korunacaktır.

c) İşçiler, herhangi bir tehlike durumunda işyerini hemen terk edebilecek veya kısa sürede yardım alabileceklerdir.

d) İşçilerin kaymaları veya düşmeleri önlenmelidir.

19. Gebe ve emzikli kadınlar

Gebe ve emzikli kadınların uzanarak dinlenebilecekleri uygun koşullar sağlanacaktır.

20. Engelli İşçiler

Engelli işçilerin çalıştığı işyerlerinde bu işçilerin durumları dikkate alınarak gerekli düzenleme yapılacaktır.

Bu düzenleme özellikle engelli işçilerin doğrudan çalıştığı yerlerde ve kullandıkları kapılar, geçiş yerleri, merdivenler, duşlar, lavabolar ve tuvaletlerde yapılacaktır.

BÖLÜM B

KIYILARDAKİ TESİSLERDE UYGULANACAK ASGARI ÖZEL HÜKÜMLER

1. Yangından korunma

1.1. Sağlık ve güvenlik dokümanında belirlenmiş olan kaynaklardan yangın başlaması ve yayılmasına karşı işyerlerinin planlanması, kurulması, donatılması, işletmeye alınması, işletilmesi ve bakımında gerekli tedbirler alınacaktır. Yangınla hızlı ve etkili mücadele için gerekli önlemler alınacaktır.

1.2. İşyerleri, uygun yangın söndürme ekipmanları ve gereken hallerde yangın dedektörleri ve alarm sistemleri ile donatılacaktır.

1.3. Otomatik olmayan yangın söndürme ekipmanları, kolay ulaşılabilir ve kullanılabilir olacak ve gerektiğinde zarar görme ihtimaline karşı korunacaktır.

1.4. Bu Yönetmeliğin 5, 6, 7 ve 8 inci maddelerinde belirtilen hükümler gereğince, yangından korunma, yangın başlangıcını ve yayılmasını tespit ve yangınla mücadele konusunda alınacak önlemlerle ilgili detayları içeren

yangından korunma planı çalışılan yerlerde bulundurulacaktır.

1.5. Yangınla mücadele ekipmanları, 23/12/2003 tarihli ve 25325 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan Güvenlik ve Sağlık İşaretleri Yönetmeliği hükümlerine uygun şekilde işaretlenecektir.

Bu işaretler uygun yerlere konulacak ve kalıcı olacaktır.

2. Acil durumlarda uzaktan kumanda

Sağlık ve güvenlik dokümanında gerekli görülen iş ekipmanlarının, herhangi bir acil durumda, uygun bir yerden, uzaktan kumanda edilebilmesi mümkün olacaktır.

Bu tür ekipmanlar, sondaj kuyularını, tesis ve boru hatlarını izole edecek ve kapatacak sisteme sahip olacaktır.

3. Genel ve acil durum haberleşme sistemi

3.1. Sağlık ve güvenlik dokümanında gerekli görülmesi halinde, işçi bulunan her işyerinde;

a) İşyerinin insan bulunan bütün bölümlerine alarm işaretini iletebilecek kapasiteye sahip sesli veya ışıklı sistem,

b) İşyerinin çoğu zaman işçi bulunan bütün kısımlarından açıkça iletilebilecek kapasiteye sahip sesli sistem,

bulunacaktır.

3.2. Alarm kumandaları uygun yerlerde bulunacaktır.

3.3. Normal olarak insanların bulunmadığı yerlerde, işçilerin kullanabilecekleri uygun haberleşme sistemi bulunacaktır.

4. Güvenli toplanma yerleri ve isim listesi

Sağlık ve güvenlik dokümanında gerekli görülmesi halinde, güvenli toplanma yerleri belirlenecek, buralarda çalışanların isim listesi bulunacak ve toplanma yerlerinde yapılması gereken işler belirlenecektir.

5. Tahliye ve kaçış

5.1. İşçiler herhangi bir acil durumda nasıl davranmaları gerektiği konusunda eğitileceklerdir.

5.2. Kurtarma ekipmanları, kolayca ulaşılabilir uygun yerlerde kullanıma hazır durumda bulundurulacaktır.

5.3. Kaçışın zor olduğu, zaman aldığı ve solunduğunda sağlığa zararlı havanın olduğu veya oluşabileceği yerlerde, işyerinde kullanıma hazır, temiz hava sağlayan taşınabilir solunum cihazları bulundurulacaktır.

6. Güvenlik tatbikatları

İşyerlerinde güvenlik tatbikatları yapılacak ve düzenli aralıklarla tekrar edilecektir.

Bu tatbikatların amacı, sağlık ve güvenlik dokümanında belirlenen kriterler doğrultusunda, acil durum ekipmanının kullanılması veya işletilmesi de dahil acil durumlarda özel görevi bulunan işçilerin eğitim ve becerilerinin kontrol edilmesidir.

Görevli işçilere, uygun yerlerde, bu ekipmanların doğru bir şekilde kullanılması veya işletilmesi hususunda da tatbikat yapılacaktır.

7. Sıhhi tesisler

7.1. Soyunma yerleri, elbise dolapları

7.1.1. Çalışmaları sırasında özel iş elbiseleri giymek zorunda olan işçiler için uygun soyunma yerleri sağlanacaktır.

Soyunma yerleri kolaylıkla ulaşılabilecek yerlerde ve yeterli büyüklükte olacak ve buralarda oturma yerleri bulunacaktır.

7.1.2. Soyunma odaları yeterince geniş olacak ve burada her işçi için çalışma saatleri içinde elbiselerini koyabilecekleri kilitli dolaplar bulunacaktır. Nemli, tozlu, kirli ve benzeri işlerde veya tehlikeli maddelerle çalışılan yerlerde, iş elbiseleri ile harici elbiselerin ayrı yerlerde saklanabilmesi için, elbise dolapları yan yana iki bölmeli olacak veya iki ayrı elbise dolabı verilecektir.

Islak iş elbiselerinin kurutulabilmesi için gerekli imkanlar sağlanacaktır.

7.1.3. Kadınlar ve erkekler için ayrı soyunma yerleri olacaktır.

7.1.4. Soyunma yeri gerekmeyen işyerlerinde işçilerin elbiselerini koyabilecekleri uygun bir yer sağlanacaktır.

7.2. Duşlar ve lavabolar

7.2.1. Yapılan işin veya sağlıkla ilgili nedenlerin gerektirmesi halinde işçiler için uygun duş tesisleri yapılacaktır. Duşlar kadın ve erkek işçiler için ayrı ayrı olacaktır.

7.2.2. Duşlar işçilerin rahatça yıkanabilecekleri genişlikte ve uygun hijyenik koşullarda olacaktır.

Duşlarda sıcak ve soğuk akar su bulunacaktır.

7.2.3. Duş tesisi gerektirmeyen işlerde, çalışma yerlerinin ve soyunma odalarının yakınında, gerekiyorsa akar sıcak suyu da bulunan lavabolar bulunacaktır.

Lavabolar erkek ve kadın işçiler için ayrı ayrı olacaktır.

7.2.4. Duş veya lavaboların soyunma yerlerinden ayrı yerlerde bulunması durumunda, duş ve lavabolar ile soyunma yerleri arasında kolay bağlantı sağlanacaktır.

7.3. Tuvalet ve lavabolar

Çalışma yerlerine, dinlenme odalarına, soyunma yerlerine, duş ve yıkanma yerlerine yakın yerlerde yeterli sayıda tuvalet ve lavabo bulunacaktır.

Tuvalet ve lavabolar erkek ve kadın işçiler için ayrı ayrı olacaktır.

8. İlk yardım odaları ve ekipmanları

8.1. İlk yardım ekipmanı yapılan işin özelliğine uygun olacaktır.

Bir veya daha fazla ilk yardım odası bulunacaktır.

Bu odalarda, kaza halinde yapılacak işleri belirten ilk yardım talimatı kolay görülebilecek şekilde asılacaktır.

8.2. İlk yardım odaları yeterli ilk yardım malzeme ve ekipmanı ile teçhiz edilecek ve sedyeler kolay erişilebilir yerlerde bulundurulacaktır.

Buralar Güvenlik ve Sağlık İşaretleri Yönetmeliğine uygun şekilde işaretlenecektir.

8.3. Ayrıca, çalışma koşullarının gerektirdiği her yerde ilkyardım ekipmanı bulundurulacaktır.

Bu ekipman uygun şekilde işaretlenecek ve kolay erişilebilir yerlerde bulundurulacaktır.

8.4. Mevcut ilk yardım ekipmanının kullanımı için yeterli sayıda işçi eğitilecektir.

9. Ulaşım yolları

Motorlu taşıtların çalışma sahalarına girmesi durumunda, trafik kurallarına uygun gerekli düzenleme yapılacaktır.

BÖLÜM C

DENİZLERDEKİ TESİSLERDE UYGULANACAK ASGARİ ÖZEL HÜKÜMLER

1. Genel hususlar

1.1. Bu Yönetmeliğin 5 inci maddesinin (b) bendi hükmü saklı kalmak kaydı ile bu bölüm kapsamına giren işyerinden sorumlu olan işveren, hem olağan hem de olağanüstü durumlarda işçilerin sağlık ve güvenliğini korumak üzere alınması gerekli ilgili tüm önlemlerin sağlık ve güvenlik dokümanında yer almasını sağlayacaktır.

Bu amaçla, sağlık ve güvenlik dokümanında aşağıdaki hususlar yer alacaktır;

a) İşçilerin sağlık ve güvenliği için ciddi sonuçlar doğuracak kazalara neden olabilecek, birbirleriyle bağlantılı olarak yürütülen işler de dahil, işyeri ile ilgili özel tehlike kaynaklarını belirleyecektir.

b) Yukarıda belirtilen özel tehlike kaynakları ile ilgili riskleri değerlendirecektir.

c) Yukarıda (a)'da belirtilen kazaların önlenmesi, yayılmasının sınırlandırılması ve acil durumlarda işyerinin tahliyesinin uygun ve kontrollü bir şekilde yapılması için alınmış olan önlemler belirtilecektir.

d) Yönetim sisteminin, hem olağan hem de olağanüstü durumlarda İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği ile bu Yönetmelik hükümlerine uygun yapılandırıldığı gösterilecektir.

1.2. İşveren, bu Yönetmelik kapsamında yapılacak işlerin her aşamasının planlanması ve uygulanmasında, sağlık ve güvenlik dokümanında belirtilen prosedür ve düzenlemelere uyacaktır.

1.3. Birden fazla işverenin farklı çalışma yerlerinden sorumlu olması halinde, sağlık ve güvenlik dokümanının hazırlanmasında ve gerekli iş sağlığı ve güvenliğini sağlayacak önlemlerin alınmasında işverenler işbirliği yapacaklardır.

2. Yangından korunma

2.1. Yangından korunma, yangının algılanması ve yangınla ve yangının yayılması ile mücadele konusunda, sağlık ve güvenlik dokümanında belirtildiği şekilde gerekli önlemler alınacaktır.

Mümkün olduğu durumlarda, riskli alanlar yangın duvarları ile ayrılacaktır.

2.2. Sağlık ve güvenlik dokümanında riskli olarak belirlenen tüm yerler, uygun yangın algılama ve yangından korunma, yangınla mücadele ve alarm sistemleri ile donatılacaktır.

Bu sistemler en az aşağıdakileri kapsayacaktır;

- Yangın algılama sistemleri,
- Yangın alarmları,
- Yangın için ana su borusu,
- Yangın vanaları ve hortumları,
- Basıncı su sistemleri ve göstergeleri,
- Otomatik sprink sistemleri,
- Gazlı söndürme sistemleri,
- Köpük sistemleri,
- Taşınabilir yangın söndürücüler,
- İtfaiye ekipmanları.

2.3. Otomatik olmayan yangın söndürme ekipmanları, kolay ulaşılabilir ve kullanılabilir olacak ve gerektiğinde zarar görme ihtimaline karşı korunacaktır.

2.4. Yangının algılanması, yangınla ve yangının yayılması ile mücadele konusunda alınacak önlemlerle ilgili detayları içeren yangından korunma planı işyerinde bulundurulacaktır.

2.5. Acil durum sistemleri ayrılmış olacak veya acil durumlarda işlevlerini yerine getirebilmesini sağlamak üzere kazalara karşı korunmuş olacaktır.

Gerektiğinde bu sistemler yedekli olacaktır.

2.6. Yangınla mücadele ekipmanları, Güvenlik ve Sağlık İşaretleri Yönetmeliği hükümlerine uygun şekilde işaretlenecektir.

Bu işaretler uygun yerlere konulacak ve kalıcı olacaktır.

3. Acil durumlarda uzaktan kumanda

3.1. Sağlık ve güvenlik dokümanında gerekli görülmesi halinde, acil durumlar için uzaktan kumanda sistemi kurulacaktır.

Bu sistem, acil durumlarda kullanılmak üzere, uygun yerlerde bulunan kumanda yerlerinde ve gerekiyorsa toplanma yerleri ile tahliye istasyonlarında da bulunacaktır.

3.2. Uzaktan kumanda ekipmanı, en az, havalandırma sistemlerine, tutuşmaya neden olabilecek ekipmanın acil olarak kapatma sistemine, parlayıcı sıvı ve gaz çıkışını önleyecek sisteme, yangından korunma sistemlerine ve sondaj kuyusu kontrol sistemine, uzaktan kumanda edebilecek kapasiteye sahip olacaktır.

4. Genel ve acil durum haberleşme sistemi

4.1. Sağlık ve güvenlik dokümanında gerekli görülmesi halinde, işçi bulunan her işyerinde;

a) işyerinin insan bulunan bütün bölümlerine alarm işaretini iletebilecek kapasiteye sahip sesli veya ışıklı sistem,

b) işyerinin çoğu zaman işçi bulunan bütün kısımlarından açıkça işitilebilecek kapasiteye sahip sesli sistem,

c) kıyı ve kurtarma servisleri ile sürekli haberleşmeyi sağlayacak sistem,

bulunacaktır.

4.2. Bu sistemler acil durumlarda işlevlerini sürdürebilecek kapasiteye sahip olacaktır.

Sesli uyarı sistemi, güvenilir olmayan enerji kaynağından beslenmeyen haberleşme sistemleri ile desteklenecektir.

4.3. Alarm kumandaları uygun yerlerde bulunacaktır.

4.4. Normal olarak insanların bulunmadığı yerlerde, işçilerin kullanabilecekleri uygun haberleşme sistemi bulunacaktır.

5. Güvenli toplanma yerleri ve isim listesi

5.1. Tahliye ve güvenli toplanma yerlerini, ısıdan, dumandan ve mümkün olduğu kadar patlama etkilerinden korumak için uygun önlemler alınacak, tahliye ve güvenli toplanma yerlerine ulaşan ve buralardan çıkışı sağlayan kaçış yolları kullanılabilir durumda olacaktır.

Alınan bu önlemler, güvenli tahliye, kaçış ve kurtarmanın organize edilmesi ve yürütülmesi için geçecek sürede işçilerin güvenliğini sağlayacak şekilde olacaktır.

5.2. Sağlık ve güvenlik dokümanında gerekli görülmesi halinde, güvenli tahliye veya toplanma yerinde, bu ekin (C) Bölümünün 3 üncü maddesinde belirtilen ekipmanlara uzaktan kumanda edebilecek sistemler ile kıyı ve acil servislerle haberleşmeyi sağlayacak donanım bulunacaktır.

5.3. Güvenli toplanma ve tahliye yerleri, çalışma yerlerinden ve diğer tesislerden kolay ulaşılabilir yerlerde olacaktır.

5.4. Her bir güvenli toplanma yerinde, toplanacak işçilerin isim listesi buralarda asılı bulunacak ve bu listeler güncelleştirilmiş olacaktır.

5.5. Acil durumlarda özel görevi bulunan işçilerin listesi işyerinin uygun yerlerinde asılı bulunacaktır.

Bu işçilerin isimleri, bu ekin (A) Bölümünün (2.6) maddesinde belirtilen yazılı talimatlarda yer alacaktır.

6. Tahliye ve kaçış

6.1. İşçiler herhangi bir acil durumda nasıl davranmaları gerektiği konusunda eğitileceklerdir.

Genel acil durum eğitimine ek olarak, işçilere sağlık ve güvenlik dokümanında belirlenen işyerinin özelliğine uygun eğitim verilecektir.

6.2. Sağlık ve güvenlik dokümanında belirtilen kriterler göz önünde bulundurularak, işçilere hayatta kalma teknikleri ile ilgili uygun eğitim verilecektir.

6.3. Her iş yerinde acil durumlar için uygun ve yeterli tahliye araçları ile denize doğru kaçış imkanları bulunacaktır.

6.4. İşyerinin tahliyesi ve deniz kurtarma koşulları için acil durum planı hazırlanacaktır.

Sağlık ve güvenlik dokümanında belirtilenlere bağlı olarak hazırlanan plan, yedek deniz araçları ve helikopterler ile bunların yüklenme süreleri ve kapasiteleri ile ilgili kriterleri de içerecektir.

Her bir yükleme için gerekli olan süre sağlık ve güvenlik dokümanında belirtilecektir.

Yedek deniz araçları, tahliye ve kurtarma gereklilerini karşılayacak şekilde düzenlenecek ve donatılacaktır.

6.5. Cankurtaran sandalı, botu, simidi ve yeleği ile ilgili asgari gerekler;

- Yeterli bir süre hayatta kalmayı sağlayacak uygunlukta ve donanımında olacaktır.

- Bütün işçilere yetecek sayıda olacaktır.

- Türü işyerine uygun özellikte olacaktır.

- İşlevleri ve kullanılacakları koşullar dikkate alınarak uygun malzemeden yapılmış olacak ve kullanım için hazır bulundurulacaktır.

- Kullanıldıklarında dikkat çekici renklerde olacak ve kurtarma ekibinin dikkatini çekmekte kullanılacak araçlarla donatılacaktır.

6.6. Acil kullanım için yeterli can kurtarma araç ve gereci hazır bulundurulacaktır.

7. Güvenlik tatbikatları

İşyerlerinde güvenlik tatbikatları yapılacak ve düzenli aralıklarla tekrar edilecektir;

- Sağlık ve güvenlik dokümanında belirlenen kriterler doğrultusunda, acil durum ekipmanının kullanılması veya işletilmesi görevi de dahil acil durumlarda özel görevi bulunan bütün işçiler eğitilecek ve bu görevlerini yerine getirme becerileri kontrol edilecektir.

Görevli işçilere, bu ekipmanların doğru bir şekilde kullanılması veya işletilmesi hususunda da tatbikat yaptırılacaktır.

- Tatbikatta kullanılan bütün acil durum ekipmanı test edilecek, temizlenecek ve yeniden dolumu yapılacak veya yenilenecek ve kullanılan bütün taşınabilir ekipman muhafaza edildikleri yerlerine geri konacaktır.

- Cankurtaran teknelerinin operasyon için hazır olduğu teyit edilecektir.

8. Sıhhi tesisler

8.1. Soyunma yerleri, elbise dolapları

8.1.1. Çalışmaları sırasında özel iş elbiseleri giymek zorunda olan işçiler için uygun soyunma yerleri sağlanacaktır.

Soyunma yerleri kolaylıkla ulaşılabilir yerlerde ve yeterli büyüklükte olacak ve buralarda oturma yerleri bulunacaktır.

8.1.2. Soyunma odaları yeterince geniş olacak ve burada her işçi için çalışma saatleri içinde elbiselerini koyabilecekleri kilitli dolaplar bulunacaktır.

Nemli, tozlu, kirli ve benzeri işlerde veya tehlikeli maddelerle çalışılan yerlerde, iş elbiseleri ile harici elbiselerin ayrı yerlerde saklanabilmesi için, elbise dolapları yan yana iki bölmeli olacak veya iki ayrı elbise dolabı verilecektir.

Islak iş elbiselerinin kurutulabilmesi için gerekli imkanlar sağlanacaktır.

8.1.3. Kadınlar ve erkekler için ayrı soyunma yerleri olacaktır.

8.1.4. Soyunma yeri gerekmeyen işyerlerinde işçilerin elbiselerini koyabilecekleri uygun bir yer sağlanacaktır.

8.2. Duşlar

İşçilere ait sosyal tesislerde sağlanan imkanlara ilave olarak, gerektiğinde çalışma yerlerinin yakınında uygun duş tesisleri yapılacaktır.

8.3. Tuvalet ve lavabolar

İşçilere ait sosyal tesislerde sağlanan imkanlara ilave olarak, gerektiğinde çalışma yerlerinin yakınında uygun tuvalet ve lavabolar yapılacaktır.

Tuvaletler kadın ve erkek işçiler için ayrı ayrı olacaktır.

9. İlk yardım odaları ve ekipmanları

9.1. İşyerinde yapılan işin özelliğine ve işyerinin büyüklüğüne göre, bir veya daha fazla ilk yardım odası bulunacaktır.

9.2. İlk yardım odalarında, ilk yardım hizmetinin verilebilmesi ve gerektiğinde işyeri hekiminin talimatı doğrultusunda tedavi yapılabilmesi için yeterli sayıda uzman işçi ile uygun ekipman, malzeme ve ilaç bulundurulacaktır.

Buralar Güvenlik ve Sağlık İşaretleri Yönetmeliğine uygun şekilde işaretlenecektir.

9.3. Ayrıca, çalışma koşullarının gerektirdiği her yerde ilkyardım ekipmanı bulundurulacaktır.

Bu ekipman uygun şekilde işaretlenecek ve kolay erişilebilir yerlerde bulundurulacaktır.

10. Barınma

10.1. Yapılan işin doğası, büyüklüğü ve süresi gerektiriyorsa, işveren işçilere uygun barınma olanakları sağlayacaktır.

Bu barınaklar aşağıdaki özelliklere sahip olacaktır.

- Sağlık ve güvenlik dokümanında belirtildiği şekilde, patlamaların etkisine, duman ve gaz sızmalarına ve yangın çıkmasına ve yangının yayılmasına karşı uygun şekilde korunmuş olacaktır.

- Uygun havalandırma, ısıtma ve aydınlatma sistemleri ile donatılmış olacaktır.

- Her katta, kaçış yollarına açılan birbirinden bağımsız en az iki çıkış yeri bulunacaktır.

- Diğer alanlardan gelebilecek, sağlığa zararlı gürültü, koku ve duman ve sert hava koşullarına karşı korunmalı olacaktır.

- Tehlikeli alanlardan uzakta ve çalışma yerlerinden ayrı olacaktır.

10.2. Bu barınaklarda, işyerinde kalacak işçilere yetecek sayıda yatak veya ranza bulundurulacaktır.

Yatmak için ayrılan bütün odalar, işçilerin giysilerini koyabilecekleri büyüklükte yeterli alana sahip olacaktır.

Kadınlar ve erkekler için yatakhaneler ayrı ayrı olacaktır.

10.3. Bu barınma yerlerinde sıcak ve soğuk akar su bulunan yeterli sayıda duş ve yıkanma yerleri bulunacaktır.

Duşlar, kadın ve erkekler için ayrı ayrı olacaktır.

Duşlar, işçilerin rahatça yıkanabileceği genişlikte ve uygun hijyenik koşullarda olacaktır.

10.4. Barınaklarda yeterli sayıda tuvalet ve lavabo bulunacaktır.

Tuvalet ve lavabolar, kadın ve erkekler için ayrı ayrı olacaktır.

10.5. Barınakların ve buralardaki tüm malzemelerin her zaman uygun hijyenik şartlarda olması sağlanacaktır.

11. Helikopter operasyonları

11.1. İşyerlerinde helikopter pisti, en büyük helikopterin en zor şartlarda kolayca inip kalkabileceği ve görevini yerine getirebileceği büyüklükte olacak ve helikopter operasyonlarının kolay yapılmasına olanak sağlayacak şekilde yerleştirilecektir.

Helikopter pisti planlanan hizmetlere uygun yapıda tasarlanacak ve inşa edilecektir.

11.2. Helikopterlerin müdahalesini gerektirecek herhangi bir kazada kullanımına ihtiyaç duyulacak malzemeler, helikopterin konacağı alanın yakınında depolanacaktır.

11.3. İşçilerin ikamet ettikleri işyerlerinde, helikopter hareketleri esnasında yeterli sayıda, amaca uygun eğitilmiş

acil müdahale personeli helikopter pistinde hazır bulunacaktır.

12. İşyerlerinin denizlerde konuşlandırılması – güvenlik ve sağlamlık

12.1. Sondajla maden çıkartma işletmelerinin açık denizde konuşlandırılması esnasında, işçilerin sağlık ve güvenliklerini korumak için gerekli olan bütün önlemler alınacaktır.

12.2. İşyerlerinin açık denizde konuşlandırılması ile ilgili çalışmalar, güvenliği ve sağlamlığı sürekli kılacak şekilde yapılacaktır.

12.3. İşyerlerinin açık denizde konuşlandırılması çalışmaları sırasında kullanılan ekipman ve çalışma yöntemleri, hem normal hem de kritik koşullar göz önünde bulundurularak, sondajla maden çıkartma işletmelerinde çalışacak işçilerin maruz kalacakları riskleri azaltacak şekilde olacaktır.

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

R.G. 25 Şubat 2004 - Sayı: 25384

YÜRÜTME VE İDARE BÖLÜMÜ

Tebliğler

Gemi Adamları İaşe Bedeli Tespit Kurulu Kararı

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığından:

Gemi Adamları İaşe Bedeli Tespit Kurulu, Gemi Adamlarının İkamet Yerleri, Sağlık ve İlaçlarına Dair Yönetmeliğin 9 uncu maddesi gereğince, İş Sağlığı ve İş Güvenliği Genel Müdürü Erhan BATUR Başkanlığında, Sanayi ve Ticaret Bakanlığı temsilcisi Özay TURHAN (Hukuk Müşaviri), Sağlık Bakanlığı temsilcisi Dr. Canan YÜCESOY (Esenboğa Havalimanı Baştabibi), Denizcilik Müsteşarlığı temsilcisi E. Nilgün ÜNALMIŞ (Deniz Ulaştırması Genel Müdürlüğü Deniz İşleri Dairesi Şube Müdür Vekili), Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığından konu ile ilgili bir iş müfettişi olarak Esen SABİR (Baş İş Müfettişi), en fazla gemi adamını bulunduran en üst işçi kuruluşundan TÜRK-İŞ adına H.Turan UZUN (Türkiye Denizciler Sendikası Genel Başkanı), Hamit KALKAVAN (Türkiye Denizciler Sendikası Genel Teşkilatlandırma Sekreteri), en fazla gemi işvereni bulunduran en üst işveren kuruluşundan TİSK adına Av. Nurseli TARCAN (TİSK Genel Sekreter Yrd.), Av. Ali BALIKÇI (TÜHİS Hukuk Müşaviri), İstanbul ve Marmara, Ege, Akdeniz, Karadeniz Bölgeleri Deniz Ticaret Odası Başkanlığı adına Çetin TAŞKENT'in katılımlarıyla 12 Şubat 2004 Perşembe günü saat 13.30'da Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığında toplanmıştır.

Halen uygulanmakta olan ve iaşe servisi kurulmayan gemi adamlarına ödenecek 9.500.000.- (Dokuzmilyonbeşyüzbin) TL iaşe bedelinin, 13/03/2003 gün ve 25047 sayılı Resmî Gazete'de yayımlandığı, bu miktarın aradan geçen zaman içinde gıda maddeleri fiyatlarında meydana gelen

yükselmeler karşısında günün şartlarına göre yetersiz kaldığı, iaşe bedelinin yeniden tespitinin zorunlu bulunduğu ve bunun, Yönetmeliğin 8 inci maddesinin verdiği yetkiye dayanarak yurt çapında uygulanmak üzere tespitinin faydalı olacağı konusunda görüş birliğine varıldı.

Yönetmeliğin 7 nci maddesinde "... Ödenecek bedele esas; bir gemi adamının yaptığı göreve göre alması mecburi normal günlük gıdasını sağlayacak para miktarıdır." şeklindeki hükmü gözönünde bulundurularak;

a) Devlet İstatistik Enstitüsü 2003 yılı 5 il merkezi (Antalya, İstanbul, İzmir, Ordu, Samsun) tüketici fiyatları endeksinde giren maddelerden Yönetmeliğe göre besin kompozisyonu için esas alınan maddelerin 2003 yılı fiyat aritmetik ortalaması,

b) Hizmet akidleri ve toplu iş sözleşmeleriyle tespit edilerek gemi adamlarına verilen iaşe bedelleri ile uygulanmakta olan iaşe bedelleri,

c) Yönetmeliğin 31 ve 32 nci maddeleri ile EK 2 ve 3 sayılı cetvellerine göre hazırlanan beslenme listesine göre 4800 kaloriyi verecek gıda kompozisyonu,

Esas alınarak bütün sahil mıntikalarına ve göllere uygulanmak üzere beher gemi adamına verilecek günlük nakdi iaşe bedelinin net 11.500.000.- (Onbirmilyonbeşyüzbin) TL. olarak tespitine oy birliği ile karar verildi.

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

Çevrenin Korunması Yönünden Kontrol Altında Tutulan Yakıt ve Atıklara İlişkin Tebliğde Değişiklik Yapılması Hakkında Tebliğ

(Dış Ticarete Standardizasyon : 2004/15)

Dış Ticaret Müsteşarlığından:

MADDE 1 — 31/12/2003 tarih ve 25333 (3. mükerrer) sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan 2004/3 sayılı Çevrenin Korunması Yönünden Kontrol Altında Tutulan Yakıt ve Atıklara İlişkin Dış Ticarete Standardizasyon Tebliği'nin 4 üncü maddesi yürürlükten kaldırılmıştır.

MADDE 2 — Bu Tebliğ yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

MADDE 3 — Bu Tebliğ hükümlerini Dış Ticaret Müsteşarlığının bağlı olduğu Bakan yürütür.

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

R.G. 28 Şubat 2004 - Sayı: 25387

YÜRÜTME VE İDARE BÖLÜMÜ

Yönetmelikler

Sanayi, Ticaret, Tarım ve Orman İşlerinden Sayılan İşlere İlişkin Yönetmelik

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığından:

Birinci Bölüm

Amaç, Kapsam, Dayanak

Amaç

Madde 1 - Bu Yönetmeliğin amacı, 4857 sayılı İş Kanununun uygulanması bakımından, hangi işlerin sanayi, ticaret, tarım ve orman işlerinden sayılacağını belirlemektir.

Kapsam

Madde 2 - Bu Yönetmelik, 4857 sayılı İş Kanununun uygulanması bakımından, sanayi, ticaret, tarım ve orman işleri kapsar.

Dayanak

Madde 3 - Bu Yönetmelik, 10/06/2003 tarihli ve 25154 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren 22/05/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanununun 111inci maddesinin birinci fıkrasına dayanılarak hazırlanmıştır.

İKİNCİ BÖLÜM

Genel Hükümler

Sanayi, ticaret, tarım ve orman işleri

Madde 4 - 4857 sayılı İş Kanununun uygulanması bakımından sanayi, ticaret, tarım ve orman işlerinden sayılan işler, ekli listede gösterilmiştir.

Kapsam belirleme

Madde 5- Ekli liste dışında kalan bir işin sanayi, ticaret, tarım ve orman işlerinin hangisinden sayılacağı konusunda Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı yetkilidir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

Yürürlük ve Yürütme

Yürürlük

Madde 6 - Bu Yönetmelik yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

Yürütme

Madde 7- Bu Yönetmelik hükümlerini Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Yürütür.

SANAYİ, TİCARET, TARIM VE ORMAN İŞLERİ LİSTESİ

A) Sanayiden Sayılan İşler

1. Ham, yarı mamul ve mamul maddelerin işlenmesi, temizlenmesi, şeklinin değiştirilmesi, süslenmesi, satış için hazırlanması işleri,

2. Her türlü maddeleri ve endüstriyel hammaddeleri arama ve topraktan çıkarma işleri (Yardımcı ve tamamlayıcı işler dahil),

3. Madencilikten bağımsız maden ve cüfur ayıklama ve temizleme işleri,

4. Mermer vb. kesip parlatılabilen taş ocaklarından yapılan işler,

5. Taş , kil, kum ve kireç ocaklarında yapılan işler (Taş çıkarma, kırma, kesme işleri dahil),

6. Kaya tu üretimi ile deniz ve göllerden tuz üretimi işleri,

7. Petrol ve doğalgaz arama işleri

8. Petrol ve doğalgaz kuyularının açılması işleri,

9. Petrol ve doğalgaz kuyularının ve tabakalarının veya bitümlü kumların işletilmesi işleri,

10. Petrol ve doğalgazın boru hatları ve karayolu ile taşınması işleri,

11. Petrol ürünlerinin sıvılaştırılmış petrol gazı (SPG) dahil depolanması, taşınması, dolum ve dağıtımı (akaryakıt ve SPG istasyonları dahil) işleri

12. Her türlü canlı hayvanın kesilmesi, et ve et ürünlerinin üretilmesi işleri,

13. Süt ve süt ürünlerinin üretilmesi işleri

14. Meyve ve sebze işlenmesi, konserveçiliği, kurutmacılığı, sirke, turşu, salça, reçel, marmelat, meyve ve sebze suları imali işleri.

15. Balık ve diğer su ürünlerinin konserveçiliği, tütülenmesi ve kurutulması işleri

16. Gıda maddelerinin temizlenmesi, ayıklanması ve öğütülmesi işleri.

17. Yem sanayi işleri

18. Fırıncılık, pastacılık, bisküvi ve diğer hamur işleri

19. Makarna, şehriye ve benzeri yiyecek maddeleri imali işleri

20. Yemek fabrikalarında üretim işleri

21. Şeker sanayi işleri

22. Kakao ve çikolata amali işleri

-
- | | |
|--|---|
| <p>23. Nişasta, dekstrin ve glikoz imali işleri</p> <p>24. Şekerlemeler ve diğer şekerli maddelere ile sakız imali işleri</p> <p>25. Çay sanayii işleri,</p> <p>26. Çeşitli kuru yemişlerin hazırlanması işleri,</p> <p>27. Buz fabrikalarındaki işler,</p> <p>28. Soğuk hava tesislerindeki işler,</p> <p>29. Bitkisel yağların tasfiyesi ve çeşitli işlemlere tabi tutulması işleri,</p> <p>30. Başka yerde tasnif edilmemiş gıda maddelerinin imali ve çeşitli işlemlere tabi tutulması işleri,</p> <p>31. Alkollü içkiler imali işleri,</p> <p>32. Alkollü içkiler imali (su, maden suyu ve soda dahil) işleri,</p> <p>33. Tütün ve tütün ürünleri sanayiinde yapılan işler,</p> <p>34. Çırçır fabrikaları işleri,</p> <p>35. Her çeşit iplik imali, dokuma sanayii, iplik büküm ve sarım işleri,</p> <p>36. Apre, boya, yazma ve basmacılık işleri,</p> <p>37. Halı ve kimlin sanayii işleri,</p> <p>38. Örne sanayii işleri,</p> <p>39. İp, halat, sicim ve benzerleri sanayii işleri,</p> <p>40. Her çeşit ayakkabı imalatı işleri,</p> <p>41. Giyecek ve tuhafiye eşyası imalatı işleri,</p> <p>42. Mensucattan hazır eşya imalatı işleri,</p> <p>43. Ağacın mekanik işlenmesi işleri,</p> <p>44. Ağaç, saz ve mantardan eşya imalatı işleri,</p> <p>45. Her çeşit malzeme ile yapılan mobilya sanayii işleri,</p> <p>46. Döşemecilik işleri,</p> <p>47. Kağıt hamuru, kağıt ve mukavva imalatı işleri,</p> <p>48. Kağıt hamurundan kağıt ve mukavvadan eşya imali işleri,</p> | <p>49. Basım evlerinde yapılan işler,</p> <p>50. Matbaacılık, yayıncılık ve bunlarla ilgili sanayi işleri,</p> <p>51. Ciltçilik, klişecilik ve diğer baskı işleri,</p> <p>52. Deri işleme sanayii işleri</p> <p>53. Kürk işleme ve boyama sanayii işleri</p> <p>54. Kauçuk sanayii işleri,</p> <p>55. Sanayide kullanılan esasa kimya maddeleri ve suni gübreler imali işleri,</p> <p>56. Tenvir fişekleri, çocuk tabanca</p> <p>57. Mühimmat ve patlayıcı maddeler imalatı ve depolama işleri,</p> <p>58. Tuzlar, asitler, bazlar ve alkoller gibi kimyasal maddelerin imali işleri,</p> <p>59. Suni ipek ve diğer sentetik elyaf ile plastik maddelerinin imali işleri</p> <p>60. Sanayie ait bitkisel ve hayvansal yağların üretimi işleri,</p> <p>61. Boya vernik cila çözücü ve yapıştırıcı imali işleri,</p> <p>62. Başka yerde tasnif edilmemiş kimyasal maddelerin imalatı işleri,</p> <p>63. Petrol ve kömürden elde edilen muhtelif ürünlerin imali işleri,</p> <p>64. Pişmiş topraktan inşaat malzemesi imalatı işleri,</p> <p>65. Cam sanayi işleri,</p> <p>66. Porselen, fayans ve seramik sanayi işleri,</p> <p>67. Çimento ve hazır beton sanayii işleri,</p> <p>68. Çimento ve betondan eşya ve inşaat malzemesi imalatı işleri,</p> <p>69. Alçı taşı ocaklarından ayrı olarak işletilen alçı tozu ve alçıdan eşya imali işleri,</p> <p>70. Ocaklarından ayrı olarak işletilen kireç ocakları ve kireç imali işleri,</p> <p>71. Taş ve grafitten eşya imali işleri,</p> <p>72. Asbest üretimi ve asbestli malzeme imali işleri,</p> <p>73. Zımpara taşı ve kağıda imali işleri,</p> |
|--|---|
-

74. Demir-Çelik ve diğer metallerin imalat sanayii işleri,
75. Metal dışı maddelerin imalatı işleri,
76. Metalden mamul eşya sanayi işleri,
77. Metaller dışındaki maddelerden diğer imalat işleri,
78. Makine imalatı ve tamirâtı işleri,
79. Deniz nakil vasıtalarının inşası, tamirâtı, sökümü ve batıklarının çıkarılması işleri,
80. Demiryolu nakil vasıtaları ve malzemesi imali ve tamirâtı işleri,
81. Motorlu araçlar imalatı ve tamirâtı işleri,
82. Motosiklet ve bisiklet imalatı işleri,
83. Hava taşıtları imal ve tamirâtı işleri
84. Taşımacılıkta kullanılan diğer araç ve malzemelerin imalatı işleri,
85. Mesleki, fenni ve hassas aletlerin imali ve tamirâtı işleri,
86. Fotoğraf makineleri, optik ve malzemesi imalatı işleri,
87. Saat imalatı işleri,
88. Mücevherat ve kuyumculuk imalat işleri,
89. Müzik aletleri imalatı işleri,
90. Başka yerde tasnif edilmemiş imalata yönelik diğer işler,
91. Her türlü yapı işleri (yer üstü ve yer altında, su üstü ve su altından yapılan bina, set, baraj, yol, demiryolu, havai hat, tünel, metro, köprü, çelik yapı ve montajı, iskele, liman, dalga kıran, kanalizasyon, lağım, kanal, duvar ve benzeri inşaat, onarım, düzeltme, değiştirme, söküm ve yıkım işleri ve bunlara yardımcı her türlü endüstriyel yapım işleri , her türlü prefabrik yapı elamanlarının üretimi ve işleri, sondaj, toprak kazı, yarma ve dolma işleri elektrik, sıhhi tesisat ve kalorifer-gaz tesisatı kurma işleri, dölgerlik, marangozluk, sıva, badana ve boya işleri, bu işlerde kullanılan sabit ve hareketli makine ve tesislerin kullanılması).
92. Bataklık kurutma, göl ve akarsu ıslah işleri,
93. Telefon, telgraf, telsiz, radyo ve televizyon kurma işleri,
94. Tarım ve orman işyeri ve işletmelerindeki yapı işleri,
95. Elektrik ve her çeşit muharrik kuvvetleri elde etme, değiştirme, taşıma, kurma ve dağıtma işleri,

96. Havagazı üretimi, havagazı ve doğalgazın dağıtım işleri,

97. Isıtma ve enerji maksadıyla buhar üretim ve dağıdım işleri,

98. Suların toplanma, tasfiye, tevzii, arıtım ve su şebekelerinin işletilmesi ve aynı işletme tarafından yapılan bakım ve tamir işleri,

99. Çöp ve kanalizasyon hizmetleri işleri,

100. Ham, yarı, tam yapılmış maddelerin istasyon, antrepo, iskele, liman ve hava alanında yükleme, boşaltma ve depolanması işleri,

B) Ticaretten Sayılan İşler

1. Ham, yarı ve tam yapılmış her tür bitkisel , hayvansal veya endüstriyel ürün ve malların alım ve satım işleri,

2. Bilgi ve teknolojisi alımı ve satımı işleri (mühendislik, müşavirlik vb)

3. Hukuki hizmetler,

4. Fotoğrafçılık işleri,

5. Kuaför, berber ve güzellik salonlarında yapılan işler,

6. Depoculuk, ambarcılık, antrepoculuk ve berzeri işler,

7. Su ürünleri üreticileri ile ilgili işler,

8. Lokanta, kafeterya, aşevleri ve diğer yeme-içme mekanlarında yapılan işler,

9. Otel, pansiyon, kamp, yurt ve misafirhane gibi konaklama tesislerinde yapılan işler,

10. Haberleşme hizmetleri,

11. Bankacılık ve finans sektörü ile ilgili diğer işler,

12. Sigortacılık işleri,

13. Komisyonculuk işleri,

14. Emlakçılık işleri,

15. Makine ve ekipmanların kiralınması ve finansal kiralama işleri,

16. Başka yerde sınıflandırılmamış sosyal hizmetler,

17. Sağlık hizmetleri,

18. Eğitim hizmetleri,

19. Bilimsel araştırma merkezleri ve laboratuarlarda yapılan işler,
20. Mesleki teşekküllerde yapılan işler,
21. Kültür ve eğlence hizmetleri,
22. Botanik ve hayvanat bahçeleri ve başka yerde sınıflandırılmamış kültürel faaliyet hizmetleri,
23. Müzecilik işleri,
24. Kütüphanecilik hizmetleri,
25. Temizlik işleri (bina temizliği, halı yıkama, oto yıkama, kuru temizleme, çamaşırhaneler gibi),
26. Teleferik işletmeciliği,
27. Taksi işletmeleri ve bununla ilgili hizmetler,
28. Terminaller, park yerleri ve garajlar gibi karayolu nakliyatını kolaylaştıran hizmetler,
29. Havaalanlarındaki yer hizmetleri,
30. Demiryolu nakliyatı işleri,
31. Karada, göl ve akarsularda taşıma işleri,
32. Başka yerde tasnif edilmemiş tamir işleri,

C) Tarım ve Orman İşleri

1. Her tür meyveli ve meyvesiz bitki, tohum, fide, fidan, sebze, tarla ürünleri, yem ve süs bitkilerinin üretimi, yetiştirilmesi, ıslahı ile ilgili her tür toprak işleri, ekim, dikim, aşı, budama, sulama, gübreleme, hasat, harman, devşirme, temizleme, hazırlama, ayırma işlemleri, hastalık ve zararlılarla mücadele, ortaklaşa ödeme usulü ile tarımsal sulama sistemlerinin işletilmesi, toprak ıslahı, çayır, mera, toprak ve su korunması gibi işler,
2. Her tür iş ve gelir hayvanı üretme, yataştırma, ıslah, bakım, güdü, terbiye, hastalık ve asalaklarıyla mücadele, kırkım, sağım ve ürünlerinin elde edilmesi, toplanması, muhafaza işleri,
3. 854 sayılı Deniz İş Kanunu hükümleri saklı kalmak koşulu ile su avcılığı, kara avcılığı ve bu yollardan elde edilen ürünlerin saklanması, taşınması işleri,
4. Fidanlık ve ormanlık yetiştirme, doğal ve yapay tensil, fidan ve ağaç dikim, sulama, bakım ve ıslahı, koruma, yangın ve zararlılarla mücadele, tohum toplama, ormancılık araştırma, amenajman, silvikültür, orman ürünlerinin üretilmesi, orman işletme işyeri sahası içerisinde depolara taşıma, sınıflandırma, istifleme, düzenleme, milli parkların düzenlenmesi, bakımı, korunması ve geliştirilmesi işleri.

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

Yönetmelikler

Yüzdelerden Toplanan Paraların İşçilere Dağıtılması Hakkında Yönetmelik

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığından :

BİRİNCİ BÖLÜM

Amaç, Kapsam ve Dayanak

Amaç

Madde 1 – Bu Yönetmelik, 4857 sayılı İş Kanununun 51 inci maddesi gereğince, yüzdelerden toplanan paraların, işyerlerinde çalışan tüm işçilere, yapılan işlerin niteliğine göre, hangi esaslar ve oranlar çerçevesinde dağıtılacağını göstermek amacıyla hazırlanmıştır.

Kapsam

Madde 2- Oteller, lokantalar, eğlence yerleri ve benzeri yerler ile içki verilen ve hemen orada yenilip içilmesi için çeşitli yiyecek satan yerlerden “yüzde” usulünün uygulandığı müesseseler, bu Yönetmelik hükümlerine tabidir.

Dayanak

Madde 3 – Bu Yönetmelik, 10/06/2003 tarihli ve 25134 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe giren 22/05/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanununun 51 inci maddesine dayanılarak çıkarılmıştır.

İKİNCİ BÖLÜM

Genel Hükümler

Yüzdelerin toplanması ve ödenmesi

Madde 4 – İkinci maddede belirtilen işyerlerinde, işveren tarafından servis karşılığı veya başka isimlerle müşterilerin hesap pusulalarına “yüzde” eklenerek veya ayrı şekillerde alınan paralarla, kendi isteği ile müşteri tarafından işverene bırakılan veya işverenin kontrolü altında bir araya toplanan paraları, işveren, işyerinde çalışan tüm işçilere eksiksiz olarak ödemek zorundadır.

Yüzdelerin dağıtılmasına ilişkin esaslar

Madde 5 – Yüzdelerin dağıtımında, işyerlerindeki tüm servislerden elde edilen yüzdelerin toplamı ile işçilerin fiilen yaptıkları işler esas alınır.

İşyerinde çalışan her işçi, toplanan yüzdelerden, fiilen çalıştığı gün sayısına ve elde ettiği puana göre yararlanır.

İşçinin yaptığı işler, puan cetvelinde birden çok gruba giriyorsa, sadece puanı yüksek olan iş esas alınır.

Fazla çalışma yapan ve fazla sürelerle çalışan işçilerin, fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma saatlerine ait puanları, normal çalışma puanlarına eklenir.

Yüzdelerden ödenen fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışmanın zamsız karşılığı ile zamlı olarak ödenmesi gereken ücret arasındaki fark, işveren tarafından ödenir.

Düğün, çay, balo, ziyafet ve toplantı gibi ilave işlerden, servis karşılığı yüzde alındığı takdirde, bu işler için geçici olarak alınan işçilerin ücretleri, puan cetvelinde yer alan, yapılan iş ve görev unvanları dikkate alınarak hesaplanır. Ancak, bu tutar çalışılan süreye denk gelen asgari ücretin altında olamaz.

İlave işler için alınan işçiler, başka işlerde çalıştırılmaz.

Yüzdelerin belgelenmesi

Madde 6 – Yüzde usulünün uygulandığı işyerlerinde, işveren, her hesap pusulasının genel toplamını gösteren belgeyi, toplu iş sözleşmesinin uygulandığı işyerlerinde sendika temsilcisine, diğer işyerlerinde bu Yönetmeliğin 8 inci maddesinde belirtilen seçilmiş işçi temsilcisine vermekle yükümlüdür. Bu belgenin şekil ve uygulama usulleri, iş sözleşmelerinde veya toplu iş sözleşmelerinde gösterilir. Bu belgeler ve belgelerin esas alındığı kayıtlar, beş yıl süreyle saklanır.

Puanların verilmesinde dikkate alınacak hususlar

Madde 7 – İşyerlerinde yapılan işlerin niteliğine göre, işçiler için tespit edilen puanlar, Yönetmelik ekindeki puan cetvelinde gruplar halinde gösterilmiştir.

İşçiler, dahil oldukları grubun alt sınırındaki puanla işe başlarlar. Bu cetvelde yer almayan işler ve unvanlar için, işçiye cetveldeki benzeri işlerden en yakın olanının puanı verilir.

İşyerinde aynı grupta geçen başarılı her üç yıllık hizmet için, bir puan eklenir. İşyerine yeni alınan işçilerin, meslekte geçirdikleri başarılı hizmet yıllarını belgelendirmeleri durumunda, bu hizmetleri de, aynı esaslara göre değerlendirilir. Ancak, bu şekilde bulunacak puanlar, o grubun üst sınırını geçemez. Bir üst gruba atanan işçi, eski grubundaki üst sınır puanına erişmiş ise, yeni grubun alt sınır puanının bir puan fazlasını alır.

Değerlendirilen hizmet sürelerine ilişkin belgeler, işyeri kayıtları arasında saklanmak zorundadır.

Değerlendirme kurulunun oluşturulması

Madde 8 – Hizmet süreleri ile başarı durumları, işyerlerinde oluşturulacak değerlendirme kurulu tarafından tespit edilir. Değerlendirme Kurulu; işveren veya temsilcisinin başkanlığında, sendika temsilcisi ve işveren vekili sıfatını taşımayan en kıdemli birim amirinden oluşur. İşyerinde uygulanan toplu iş sözleşmesi yoksa, tüm işçilerin katılımıyla, işçilerin kendi aralarında, gizli oy açık sayımla seçecekleri, işçi temsilcisi kurula katılır.

Bu işçi temsilcisinin seçimi ile ilgili gerekli işlemler, işveren temsilcisi ile biri servis içi diğeri servis dışı olmak üzere, en kıdemli iki birim amiri tarafından yapılır. Seçim sonucu tutanakla belgelenir ve işyerinde ilan edilir. Temsilcinin herhangi bir nedenle iş sözleşmesinin sona ermesi halinde, aynı usulle yenisi seçilir.

Temsilci seçimine ilişkin belgeler, işyeri kayıtları arasında saklanır.

Çalışma tarzına göre dikkate alınacak puanlar

Madde 9 – Servislerde çalışan işçilerin, puan cetveline göre yaptıkları işin karşılığı olan puanların tanımı dikkate alınır.

Servis dışında çalışan işçiler içi, işveren tarafından verilen günlük, haftalık veya aylık ücretlerine ilave olarak, yaptıkları işin karşılığında, puan cetvelinde gösterilen puanların, yüzde 25'i dikkate alınır.

Bu Yönetmelik kapsamına giren işyerlerinde, bölümlerin birinci derecedeki sorumlu müdürleri ile müdür yardımcıları ve bunların üzerlerindeki görevlilere, işveren tarafından verilen günlük, haftalık veya aylık ücretlerine ilave olarak, Yönetmeliğin 6 ncı maddesindeki esaslara göre, I. Grup içerisinde tespit edilecek puanın yüzde 5'i verilir.

İzin ve tatil ücretleri

Madde 10 – Servis dışında çalışan işçilerin hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil ücretleri ile yıllık izin ücretleri karşılığı olarak işveren tarafından ödenecek paraların hesabında, bu işçilere yüzdelerden düşen paylar da dikkate alınır. Bu hesaplama yüzde ile çalışan işçiler için İş Kanununda öngörülen esaslara göre yapılır.

Saklı haklar

Madde 11 – Bu Yönetmelik hükümlerine göre, yüzdelerden pay verilmesi sebebi ile servis dışında çalışan işçilerin, ücret, sosyal yardım ve diğer haklarından eksiltme yapılamaz ve asgari ücret yüzde payı ile tamamlanamaz.

İlan yükümlülüğü

Madde 12 – İşverenler, yüzdelerden toplanan paraların dağıtılacağı işleri, unvanları, puanları ve oranlarını gösteren çizelgeyi işyerinde işçilerin kolayca görebilecekleri bir yerde ilan etmek zorundadır.

Yönetmeliğe aykırı hükümler

Madde 13 – İş sözleşmeleri ve toplu iş sözleşmelerine, bu Yönetmelikte öngörülen esaslara aykırı hükümler konulamaz.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

Yürürlük ve Yürütme

Yürürlükten Kaldırılan Yönetmelik

Madde 14 – 21/12/1983 tarihli ve 18258 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan Yüzdelerden Toplanan Paraların İşçilere Dağıtılması Hakkında Yönetmelik yürürlükten kaldırılmıştır.

Yürürlük

Madde 15 – Bu Yönetmelik yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

Yürütme

Madde 16 – Bu Yönetmelik hükümlerini Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı yürütür.

PUAN CETVELİ

yaptıkları işler

<u>Gurup</u>	<u>Yapılan İşler-Görev Unvanları</u>	<u>Alt Sınır Puanı</u>	<u>Üst Sınır Puanı</u>
I	Başaşçı, Maitre D'Hotel, Resepsiyon Şefi.	26	30
II	Başaşçı Yrd., Maitre D'Hotel Yrd.		
	Resepsiyon Şef Yrd., Bölüm Şefleri, Ön Kasa Şefi.	22	26
III	Bölüm Şef Yardımcıları, Çamaşırhane Şefi, Resepsiyon ve Rezervasyon Memurları, Aşçı, Şef Kasiyer, Kaptan, Ön Kasiyer, Garson, Barmen, Vale Fammes D. Chambr, Pastacı, Tatlıcı, Soğukçu, Dönerci, Bell Captain, Güvenlik Şefi, Kontrolör, 1. Sınıf Teknik Elemanlar, Baş Şoför, Baş Terzi, Gece Teknisyeni ve benzerlerinin yaptıkları işler.	18	22
IV	Bölüm Memurları, Kasiyer, Güvenlik Görevlisi, Kapıcılar, Kat ve Oda Temizlikçileri, Büfeci, Aşçı Yrd., Fırıncı, Sosyer, Kasap, 1. Sınıf Bulaşıkçı, Kahveci ve Ekmekçi, Şef Silici Kapıcı Bellboy, Bellboy, Hermşire, Santral Memuru, Puantör, Kuru Temizleme ve Çamaşırhane usta ve işçileri, Terziler, Şef Komi, 2. Sınıf Teknik Elemanlar, Şoförler, Baş Bahçevan, Sauna, Nezaretçi, Havuz ve spor sahası sorumluları ve benzerlerinin	14	18

V Meydancı, Bagajcı, Haberci, Bulaşıkçı, Komi, Bekçi, Bahçevan, İşletme işçileri, Silici, Stajyerler ve benzerlerinin yaptıkları işler.

10

14

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