

# Çimento İşveren

Cilt 19 // Sayı 5 // Eylül 2005

Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası Yayın Organı

// dergi.emis.org.tr

**Efendiler!**

**Bir millet, varlığı ve hakları için maddi ve fikri bütün kuvvetleriyle ilgili olmazsa, bir millet kendi kuvvetine dayanarak varlığını ve bağımsızlığını sağlamazsa, şunun bunun oyuncağı olmaktan kurtulamaz.**

*(Atatürkçülük / Atatürk'ün Görüş ve Direktifleri, 1927)*

*Atatürk*





## Tehlikeli Yaşam Biçimi

Milletçe tehlikeye duyarsız yaşamaktayız. Öyle ki 1940'lı yıllarda tanıştığımız iki haneli enflasyon izleyen bazı yıllarda tek haneleri görmeye birlikte 1971'den günümüze kadar genellikle iki hatta üç haneli gerçeğeleşti.

Yüksek enflasyon aynı dönemde ülkemizin kalkınma çabaları için de ciddi engel oluşturdu. Uzun yıllar gelişmekte olan ülkelerin ünlü "take off" (kalkış) safhasını bir türlü aşamadık. Bir ekonomi için 33 yıl boyunca bu kadar yüksek enflasyon ile yaşamak en iyimser yaklaşım ile "tehlikeli" olarak nitelendirilebilir. Anlaşıyor ki, "bize bir şey olmaz" avuntusu ile dile kolay çeyrek asırdan fazla zaman geçirilmiş.

## Ülkenin geleceğiyle oynanan kumar: "Enflasyon"

Enflasyon kumar gibidir, bedelin ödenmesi için birilerinin kaybetmesi gerekir. Aslında biraz da "Rus ruleti"ni andıran bir kumardır. Paranın ötesinde bazı değerleri yitirmemek mümkün değildir.

Türkiye enflasyon yüzünden ciddi kayıplara uğramış olmasına rağmen, tehlikeyi sevmemizden midir bilinmez, bu kadar yıl enflasyonla birlikte tehlikeli bir şekilde ekonomik hayat sürüp gitmiştir. Ancak tehlikeye alışmak ve yüksek riskle yaşamak gibi bir lüks için, ister kuvvetli aile bağlarını, ister ekonomik potansiyelin göz alıcı olmasını öne çıkartın, 33 sene yüksek enflasyonla sağlıklı yaşamak bir ekonomi için çok zor.

## Ne pazarlığı?

Söz konusu 33 yıl, "endüstri ilişkileri" için de zorlu bir dönem. Ancak bundan da önemlisi sona eren yüksek enflasyonlu yılların ardından ortaya çıkan yeni durum.

Artık enflasyondaki tek hanelerle birlikte alışılmışın ötesinde, toplu iş sözleşmelerinde ücret pazarlığı eski ağırlığını yitirecek gibi görünüyor. Ancak bu durumun endüstriyel hayatı ve toplu pazarlığı daha da renklendirmesini ve değiştirmesini bekliyorum. Sendikalar daha profesyonelce üyelerinin çıkarlarını korumak ve iyileştirmek için çalışacaklar. Hizmet çeşitliği açısından oldukça verimli bir dönemin ilk belirtileri kendini göstermeye başlıyor.

## Kazan-kazan

Toplu pazarlıklar tarafların karşılıklı kazanımları olmadan kolay kolay sonuca ulaşamaz. Önümüzdeki dönemde de bu durumun bilincinde olan taraflar, oyunun kuralının aslında "küresel rekabet"e gelip dayandığının farkındalar. Dolayısıyla aynı gemide varmaya çalıştıkları ortak amaç için birlikte kazanmaları gerektiğinin bilincinde olarak görüşme masasında yerlerini alacaklar.

## Esen kalın,

**Burçak Çubukçu**

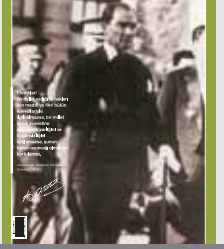
burcackubukcu@cmis.org.tr



## Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası Yayın Organı

Cilt 19 /// Sayı 5 /// Eylül 2005  
ISSN 1300-3526  
İki Ayda Bir Yayınlanır

Çimento  
İşverenleri



## Sahibi

Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası  
Adına **Ahmet Eren**

## Sorumlu Yazı İşleri Müdürü

Av. **Sancar Bayazıt**

## Editör

**Burçak Çubukçu**

## Hakemli Dergi Yayın Kurulu

Prof. Dr. **Yusuf Alper**,  
Prof. Dr. **İsmail Ataay**,  
Prof. Dr. **Tankut Centel**,  
Prof. Dr. **Toker Dereli**,  
Prof. Dr. **Münir Ekonomi**,  
Prof. Dr. **Ahmet Kumrulu**,  
Prof. Dr. **Sarper Süzek**,  
Prof. Dr. **Fevzi Şahlanan**,  
Prof. Dr. **Nahit Töre**,  
Prof. Dr. **A. Can Tuncay**

## Yayın İlkeleri

**Çimento İşveren Dergisi, Temmuz 1997'den beri Hakemli Dergidir. Yerel Süreli Yayıdır.**

Dergimiz basın meslek ilkelerine uymayı taahhüt eder.

Dergimizde yayınlanan yazıların her hakkı saklıdır.

Yazılı izin alınmadan iktibas edilemez.

Dergide yayınlanan yazılar yazarın kişisel görüşüdür, Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası'nı bağlamaz.

Dergiye gönderilen yazılar yayınlanmasa dahi iade edilmez.

## Tasarım

Öykü Reklam Hiz. Ltd. Şti.  
Tel +90 (312) 425 0090

## Baskı

Ünal Ofset  
Tel +90 (312) 229 8247

## İdare Yeri

Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası

## Adres

Kuleli Sokak No: 14  
06700 Gaziosmanpaşa / Ankara  
Tel +90 (312) 447 2025  
Gsm +90 (532) 318 1122  
Faks +90 (312) 447 8517  
e-mail genel@cmis.org.tr  
http://dergi.cmis.org.tr

**ÜCRETSİZDİR**



Prof. Dr. Tankut Centel

İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi  
İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku  
Anabilim Dalı Öğretim Üyesi

## Yeni Türk Ceza Kanunu'nda

# Çalışma Yaşamına İlişkin Düzenlemeler

### Giriş

26 Eylül 2004 tarih ve 5237 sayılı (yeni) "Türk Ceza Kanunu"<sup>2</sup> [TCK], 1 Haziran 2005 gününden itibaren yürürlüğe girmiştir<sup>3</sup>. Yeni TCK, Resmi Gazete'de yayınlanıp yürürlüğe girmesi beklenen 1 Nisan 2005 tarihine kadar geçen süreç içinde, başta basın özgürlüğüne yönelik hükümleri olmak üzere önemli eleştirilere uğramıştır. Bunun sonucunda, 5328 sayılı erteleme yasının<sup>4</sup> dışında, iki önemli yasa değişikliğine gidilmiştir<sup>5</sup>.

TCK'na yöneltilen tüm eleştirilerin 2004 yılı yerine 2005 yılı içinde yoğunlaşmasının temel nedeni, belirtilen süreçte Türk kamuoyunun esas olarak, Avrupa Birliği'nden görüşme günü alınmasına ilişkin 17 Aralık 2004 tarihine odaklanmış bulunmasından kaynaklanmaktadır. Bununla birlikte, yeni TCK'nun çalışma yaşamına ilişkin düzenlemeleri, bugüne dek yeterince irdelenmiş ve eleştirel biçimde ele alınmış değildir. Esasen, yapılan eleştirilerde basının, çalışma yaşamının aktörlerinden daha faal olmasında da, bu durum açıklıkla görülmektedir.

765 sayılı (eski) TCK gibi 5237 sayılı (yeni) TCK da, çalışma yaşamını ilgilendiren düzenlemelere yer vermiş durumdadır. Ancak, yeni düzenlemelerde "çalışma hürriyetine karşı suçlar"la sınırlı kalınmamış; bunun dışında, "işe almada haksız ayırım", "sendikal hakların kullanılmasının engellenmesi", "işyerinde cinsel taciz" ve "sendikal bağlantılara ilişkin kişisel verilerin kaydedilmesi" gibi konular da, TCK içinde ele alınmaya başlanmıştır.

Yeni TCK'nun çalışma yaşamına ilişkin temel düzenlemeleri, aşağıda madde sıralamasına göre ele alınarak, önce tanıtılmaya çalışılacak ve daha sonra da, varsa önceki düzenlemelerle karşılaştırma yapılarak, bunlara eleştirel biçimde yaklaşılmaya çalışılacaktır.

### 1 Sendika Yöneticisi veya Denetçisi Olamama

Kişi, kasten işlemiş olduğu suçtan dolayı hapis cezasına mahkûmiyetin yasal sonucu olarak, "vakıf, dernek, sendika, şirket, kooperatif ve siyasi

<sup>2</sup> RG. 12.10.2004, No. 25611.

<sup>3</sup> 5237 sayılı Yasa, daha önce 1 Nisan 2005 tarihinde yürürlüğe gireceken; 31.5.2005 tarih ve 5328 sayılı Çeşitli Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun (RG. 31.3.2005, No. 25772 Mükerrer) Geçici Madde 1/c hükmü, söz konusu yasanın yürürlüğe girmesini 1 Haziran 2005 tarihine ertelemiştir.

<sup>4</sup> Bak. yukarıda dn. 3.

<sup>5</sup> Bak. 11.5.2005 tarih ve 5349 sayılı Yasa (RG. 18.5.2005, No. 25819); 29.6.2005 tarih ve 5377 sayılı Yasa (RG. 8.7.2005, No. 26869).

parti tüzel kişiliklerinin yöneticisi veya denetçisi olmaktan” yoksun bırakılacaktır (TCK m. 53/I bent d). Buna göre, TCK m. 53, kasten işlenen suçları temel almakta ve bunları işleyen kişilerin mahkumiyetleri halinde, “sendika yöneticisi ile denetçisi” sıfatlarının ortadan kalkacağını veya bunlar henüz edinilmemişse ileride bunların edinilemeyeceğini hükme bağlamaktadır.

İşçi sendikası veya konfederasyonların genel kurul dışındaki zorunlu organlarına seçilebilmek, yani sendika yöneticisi veya denetçisi olabilmek için ise, Sendikalar Kanunu'nun 5 inci maddesinde belirtilen suçlardan mahkum olmamak gerekir (Sen. K.m.14/XIV). Sendikalar Kanunu'nun 5 inci maddesine bakıldığında, yönetici veya denetçi olabilmek için:

- Zimmet, ihtilas, irtikap, rüşvet, dolandırıcılık, hırsızlık, sahtecilik, inancı kötüye kullanma, dolanlı iflas gibi yüz kızartıcı suçlar<sup>6</sup> ile istimal ve istihlak kaçakçılığı dışında kalan kaçakçılık suçlarından biriyle veya herhangi bir suçtan dolayı ağır hapis<sup>7</sup> veya taksirli suçlar hariç toplam bir yıl veya daha fazla hapis cezasına hüküm giymemiş bulunmanın;

- Devletin şahsiyetine karşı cürümlerden (eski TCK m. 125-173; yeni TCK m. 302 vd.) veya bu suçların işlenmesini aleni olarak tahrik etme suçlarından (eski TCK m. 311; yeni TCK m. 214) yahut halkı sınıf, ırk, din, mezhep veya bölge farklılığı gözeterek kin veya düşmanlığa tahrik etmek suçundan (eski TCK m. 312/II; yeni TCK m. 216) veyahut eski TCK m. 536/I-III ile eski TCK m. 537/I-V'deki eylemleri siyasi ve ideolojik amaçlarla işleme suçlarından<sup>8</sup> mahkûm olmamanın şart olduğu görülmektedir.

Sendikalar Kanunu esasları ile yeni TCK hükümleri, görüldüğü üzere, bu konuda artık örtüşmemektedir. Buna göre, artık yeni dönemde işçi sendikası veya konfederasyon yöneticisi veya denetçisi olacak kişilerin, kasten işlenmiş olan suçtan dolayı hapis cezasına mahkûm edilmemiş bulunmaları aranacak; Sendikalar Kanunu'nda gösterildiği gibi, suçların nitelikleri açısından bir sınırlandırma yapılması ise gerekmeyecektir.

Ayrıca, kişi, işlenmiş bulunduğu suç dolayısıyla

mahkum olduğu hapis cezasının infazı tamamlanıncaya kadar yönetici veya denetçi olamayacaktır (TCK 53/II). Ancak, yönetici veya denetçi yetkilerinin kötüye kullanılması suretiyle işlenen suçlar dolayısıyla hapis cezasına mahkumiyet halinde, ayrıca, cezanın infazından sonra işlemek üzere, hükmolunan cezanın yarısından bir katına kadar süreyle bu yetkinin kullanılmasının yasaklanmasına karar verilecektir. Yönetici veya denetçi yetkilerinin kötüye kullanılması suretiyle işlenen suçlar dolayısıyla sadece adli para cezasına mahkumiyet halinde, hükümde belirtilen gün sayısının yarısından bir katına kadar yöneticilik veya denetçilik yetkisinin kullanılmasının yasaklanmasına karar verilecektir. Hükmün kesinleşmesiyle icraya konulan yasaklamayla ilgili süre, adli para cezasının tamamen infazından itibaren işlemeye başlayacaktır (TCK m. 53/VI).

Önceki dönemde işçi sendikası veya konfederasyon yöneticisi veya denetçisi olacak kişilerin ya cezası ne olursa olsun belli suçlardan mahkum olmamaları ya da kasten işlenebilen herhangi bir suçtan bir yıl veya daha fazla hapis cezası almamış bulunmaları aranmaktaydı. Yeni dönemde ise, sadece, kasden işlenebilen herhangi bir suçtan dolayı bir yıl veya daha fazla hapis cezasına mahkum olmama şartı aranmaktadır. Çünkü, kısa süreli, yani bir yıldan az hapis cezası ertelenmiş kişiler hakkında, yöneticilikten veya denetçilikten yoksun bırakılma cezası uygulanmayacaktır (TCK m. 53/IV). Böylece, artık cezası ne olursa olsun belirli suçlardan mahkum edilmiş olmama şartı, kalkmış olmaktadır. Buna göre, miktarı bir yıldan az olmak kaydıyla, yüz kızartıcı veya devlet aleyhine işlenmiş bir suçtan ya da halkı sınıf, ırk, din, mezhep veya bölge farklılığı gözeterek kin veya düşmanlığa tahrik etmekten mahkum olanlar, yöneticiliğe veya denetçiliğe devam edebileceklerdir. Bu durumda, yönetici ve denetçi yetkilerinin sürdürülebilmesi hakkının, yeni dönemde daha genişlemiş bulunduğu söylenmelidir.

Diğer yandan, eski dönemde, yönetici ve denetçi olabilme haklarından yoksunluk, yasak hakların iadesine kadar sürüyordu. Yeni dönemde ise, söz konusu yetkilerden yoksunluk, bu görevlerin

<sup>6</sup> 22.11.1990 tarih ve 3682 sayılı Adli Sicil Kanunu, “yüz kızartıcı suç” kavramı ayırımına giderken (m. 8/II bent b); adı geçen yasayı yürürlükten kaldıran 25.5.2005 tarih ve 5352 sayılı (yeni) Adli Sicil Kanunu, “yüz kızartıcı suç” kavramına m. 9'da yer vermemiştir. Buna karşılık, Ay. m. 76/III, milletvekili seçilme yeterliliğinde “yüz kızartıcı suç”tan söz etmektedir.

<sup>7</sup> Yeni TCK'nda “cürüm-kabahat” ayırımı kaldırıldığından “ağır hapis cezası”na yer verilmemiş olup; ağır hapis cezaları, 5252 sayılı Yasa m. 6 hükmüyle “hapis” cezasına dönüşmüştür.

<sup>8</sup> Eski TCK m. 536/I-III ile m. 537/II-V hükümleri, Kabahatler Kanunu'nun kapsamı içine alınmıştır.

**Göçmen kaçakçılığının esas olarak uluslararası boyutunun olması ve bu düzeyde gerçekleştirilmesi ve de göçmen kaçakçılığının uluslararası yanı görülerek Birleşmiş Milletler'e ait bir sözleşmede düzenlenmiş bulunması hususları dikkate alındığında, yeni TCK'daki sistematik düzenlemenin daha başarılı olduğu ve çağdaş eğilimi daha iyi yansıttığı söylenmek gerekir.**

kötüye kullanılması hali hariç olmak üzere, alınan hapis cezasının infazı süresiyle sınırlı olup, infaz bittikten sonra yoksunluk ortadan kalkmaktadır. Böylece, hapisten çıkan sendika yöneticisi veya denetçisi, tekrar görev yapma olanağına kavuşmaktadır. Bunun da, sendikacılığı özendirme ve demokratikleşme yönünden, olumlu yönde atılmış bir adım olarak nitelenmesi gerekmektedir.

Ancak, yeni TCK'nun genel hükümlerinin özel ceza yasaları ve ceza içeren yasalardaki suçlar hakkındada uygulanmasına ilişkin düzenlemeye (yeni TCK m. 5 hükmüne) aykırı diğer yasa hükümlerinin ve bu arada Sendikalar Kanunu m. 5'in, ilgili yasalarda değişiklikler yapıncaya ve en geç 31 Aralık 2006 tarihine kadar uygulanması öngörülmüştür<sup>9</sup>. Bunun anlamı, en geç belirtilen tarihe kadar mevcut düzenlemelerin ve bu arada Sendikalar Kanunu'nun 5 inci maddesinin uygulanmasına devam edileceği ve en geç bu tarihten sonra ise, yukarıda belirtilen yeni TCK esaslarının uygulanmasına başlanacağıdır. Bu bakımdan, Sendikalar Kanunu m. 5 ile 14/XIV hükmünün, başta 53 üncü maddesi olmak üzere yeni TCK hükümleriyle uyumlu olacak biçimde değiştirilmesi zorunlu görünmektedir.

## 2 Göçmen Kaçakçılığı

Türkiye, "Sınırşan Örgütlü Suçlara Karşı Birleşmiş Milletler Sözleşmesi" ile "Sınırşan Örgütlü Suçlara Karşı Birleşmiş Milletler Sözleşmesine Ek Kara, Deniz ve Hava Yoluyla Göçmen Kaçakçılığına Karşı Protokol" hükümlerini geçmişte onaylamış ve 3.8.2002 tarih ve 4771 sayılı Yasa m. 2/B hükmüyle eski TCK'na m. 201a hükmünü eklemek suretiyle de, anılan onayın gereğini yerine getirmiştir. Şimdi, yeni TCK m. 79 hükmüyle, bu durum sürdürülmek istenmektedir. Ancak, eski TCK m. 201a hükmünün, "iş ve çalışma hürriyeti aleyhindeki cürümler" içine yerleştirilmiş olmasına karşılık; yeni TCK m. 79, "uluslararası suçlar" bölümü içinde ele alınmaktadır. Göçmen kaçakçılığının esas olarak uluslararası boyutunun olması ve bu düzeyde gerçekleştirilmesi ve de göçmen kaçakçılığının uluslararası yanı görülerek Birleşmiş Milletler'e ait bir sözleşmede düzenlenmiş bulunması hususları dikkate alındığında, yeni TCK'daki sistematik düzenlemenin daha başarılı olduğu ve çağdaş eğilimi daha iyi yansıttığı söylenmek gerekir.

Gerçekten, maddi çıkar sağlamak üzere genellikle suç örgütleri yoluyla göçmenler, başka ülkelere kaçırılıp yasal olmayan yollardan ülkeye sokulmakta ve bu örgütlerin eline düşen çaresiz insanlar, büyük ve bazen yaşam ve beden bütünlükleri bakımından onarılamayacak zararlara uğramaktadır. Bu insanların, daha iyi bir yaşam standardı elde etmek düşüncesiyle göçmen kaçakçılığına bulaştıkları görülmektedir. Nitekim, TCK m. 79'a ilişkin madde gerekçesinde de, "bu suçta asıl mağdurlar, çaresizlik ve yoksullukları nedeniyle kendilerine bir ekmek kapısı açmak için çırpınan insanlardır" denilmektedir. Bunun içindiri ki, söz konusu mağdurlar, "iktisadi kaçak" olarak adlandırılmaktadır.

### Göçmen kaçakçılığı konusunda, TCK m. 79/1:

*"Doğrudan doğruya veya dolaylı olarak maddi menfaat elde etmek maksadıyla, yasal olmayan yollardan;*

*a) Bir yabancıyı ülkeye sokan veya ülkede kalmasına imkan sağlayan,*

*b) Türk vatandaşı veya yabancıнын yurt dışına çıkmasına imkan sağlayan,*

*Kişi, üç yıldan sekiz yıla kadar hapis ve onbin güne kadar adli para cezası ile cezalandırılır"* hükmünü getirmektedir. Bu hükmün ulusal emek piyasası bakımından önemi, kendisinin kaçak işçiliğinin önlenmesine hizmet eden hukuk araçlardan biri olmasında görülmektedir. Gerçekten, yasal olmayan yollardan ülkeye sokulanların yanısıra, yasal yollardan ülkeye girmiş bulunmakla birlikte yasal çalışma izni bulunmayanların ülkede kalıp çalışmaya başlamaları, ulusal emek piyasasını sarsmaktadır. Böylece, TCK m. 79 hükmünün insani boyutunun ötesinde, ekonomik anlam ve önem taşıdığı ortadadır.

Ancak, TCK m. 79 hükmünün, ulusal emek piyasasını koruma bakımından, ağır sonuçlara yol açabilecek ve yasa hükümlerinin çatışması sonucunu doğurabilecek bir anlatımı içerdiği görülmektedir. Gerçekten, TCK m. 79/1 bent b, yabancıнын "ülkede kalmasına imkan sağlayan" kişinin cezalandırılmasını öngörmektedir. Bu bağlamda, kaçak, yani çalışma izni olmaksızın yabancıya evinin işlerini gördüren ya da yaşlı yakınını baktıran bir kişiyi ele alalım. Bu kişinin, yasal olmayan yollardan, yani çalışma izni

<sup>9</sup> Bak. 11.5.2005 tarih ve 5349 sayılı Yasa m. 6'yla Türk Ceza Kanununun Yürürlük ve Uygulama Şekli Hakkında Kanun'a eklenen Geçici Madde 1 (RG. 18.5.2005, No.25819).

bulunmaksızın bir yabancıyı istihdam etmek suretiyle onun “ülkede kalmasına imkan sağlamış” sayılması, tartışma yaratır. Söz konusu kişinin, suçun manevi unsuru olarak belirlenmiş bulunan “maddi menfaat elde etmek amacıyla” hareket etmediği söylenemez. Çünkü, asgari ücret, sosyal sigorta ve gelir vergisi ödeme gibi yükümlülükleri getirmeyecek bu kişinin, “maddi menfaat elde edeceği” açıktır.

Öte yandan, çalışma izni olmaksızın yabancı çalıştırmanın cezai yaptırımı, esasen 27.2.2003 tarihli ve 4817 sayılı “Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanun”da düzenlenmiştir. Buna göre, “çalışma izni bulunmayan yabancıyı çalıştıran işveren veya işveren vekillerine her bir yabancı için iki milyar beşyüz milyon lira idarî para cezası” verilecek ve tekrerrür halinde anılan idari para cezası, bir kat artırılarak uygulanacaktır (4817 sK. m. 21/III-IV). Bu durumda, TCK. m. 79 ile 4817 sK. m. 21 hükümleri, birbirleriyle yarışmakta ve giderek çatışmaktadır. Bunun gibi, bir yanda hapis ve adli para cezası ve diğer yanda da, idari para cezası öngörülmektedir. Kanımca, söz konusu yarışma, çatışma ve ağır sonuç yaratma durumlarını ortadan kaldırmak üzere, 4817 sayılı Yasa hükümlerinin saklı tutulduğuna ilişkin bir düzenlemeye TCK m. 79 hükmünde yer verilmesinde yarar vardır.

### 3 İnsan Ticareti

Geçmişte Türkiye, “Sınırışan Örgütlü Suçlara Karşı Birleşmiş Milletler Sözleşmesi” ile “Sınırışan Örgütlü Suçlara Karşı Birleşmiş Milletler Sözleşmesi”ne Ek İnsan Ticaretinin, Öncelikle Kadın ve Çocuk Ticaretinin Önlenmesine, Durdurulmasına ve Cezalandırılmasına İlişkin Protokol” hükümlerini onaylamış ve bunun gereği olarak, 3.8.2002 tarihli ve 4771 sayılı Yasa m. 2/B hük-müyle eski TCK’na m. 201b hükmü eklenmişti. İşte, yeni TCK. m. 80 hükmü, eski TCK. m. 201 b hükmünü karşılamaktadır.

#### İnsan ticareti konusunda TCK. m. 80/1:

*“Zorla çalıştırmak veya hizmet ettirmek, esarete veya benzeri uygulama-lara tabi kılmak .. maksadıyla tehdit, baskı, cebir veya şiddet uygulamak .. veya kişiler üzerindeki denetim olanaklarından veya çaresizliklerinden yararlanarak nızalarını elde etmek suretiyle kişileri tedarik eden, ..*

*bir yerden başka bir yere götürülen veya sevk eden, barındıran kimseye sekiz yıldan oniki yıla kadar hapis ve onbin güne kadar adli para cezası verilir”*

hükmünü taşımaktadır. Anılan hükmün öngördüğü maddi unsur, kişilerin tedarik edilmeleri, kaçınılmaları, bir yerden diğer bir yere götürülmeleri veya sevk edilmeleri ya da barındırılmalarıdır. Ancak, bu hareketlerin; kişileri zorla çalıştırmak, bazı hizmetleri vermeye mecbur kılmak, adı geçenleri esaret veya benzeri uygulamalara tabi tutmak amacıyla icra edilmeleri öngörülmektedir.

Bu anlamda, zorla çalıştırma yasağı ya da zorla çalıştırılmama hakkı, otoriter rejimlerde siyasi muhaliflerin toplama veya çalışma kamplarında çalıştırılmaları olgusunu önlemek üzere kabul edilmiştir. Nitekim, Uluslararası Çalışma Örgütü, zorla çalıştırma konusunda ilkin, 29 sayılı Cebri veya Mecburi Çalıştırma Hakkında Sözleşme’yi ve sonra da, 105 sayılı Cebri Çalıştırmanın İlgası Hakkında Sözleşme’yi kabul etmiştir<sup>10</sup>. Anılan sözleşmeler, uluslararası çalışma standartları bakımından, “çekirdek sözleşme” niteliğindedir. Türkiye’nin, bunlardan ilkin 105 sayılı Sözleşme’yi 14.12.1960 tarih ve 162 sayılı Yasa’yla ve daha sonra da, 29 sayılı Sözleşmeyi 23.1.1998 tarih ve 4333 sayılı Yasa’yla onaylayıp uygulamaya koymuş bulunması, zorla çalışma konusunda ileri bir konumda olduğunu gösterir niteliktedir.

Ancak, günümüzde zorla çalıştırmanın içeriği ve konumu değişmiştir. Buna göre, zorla çalıştırma yasağı, daha önce otoriter rejimler için söz konusu olup, kamu hukukuna dayalı zorla çalıştırma esaslarının getirilememesini içerirken; günümüzde daha çok, kadın ve çocukların istismarının önlenmesine ve giderek insan ticaretinin ortadan kaldırılmasına yönelmiştir. Ayrıca, insan ticareti, ülke düzeyinde söz konusuysen, günümüzde uluslararası nitelik kazanmıştır. Tüm bu gelişmelere dikkat edildiği takdirde, yeni TCK’nun insan ticaretine uluslararası suç gözüyle bakması isabetlidir.

Diğer yandan, eski TCK m. 201b’deki suçun maddi unsuru, yeni TCK. m. 80’de esas itibariyle değişmiş değildir. Ancak, insan ticareti suçunun cezası, yeni metinde ağırlaştırılmıştır. Bu durumun, ne ölçüde caydırıcı olacağı ise, ilerleyen süreç içinde istatistiki verilere dayalı olarak görülecektir.

**Zorla çalıştırma yasağı, günümüzde daha çok, kadın ve çocukların istismarının önlenmesine ve giderek insan ticaretinin ortadan kaldırılmasına yönelmiştir. Ayrıca, insan ticareti, ülke düzeyinde söz konusuysen, günümüzde uluslararası nitelik kazanmıştır. Tüm bu gelişmelere dikkat edildiği takdirde, yeni TCK’nun insan ticaretine uluslararası suç gözüyle bakması isabetlidir.**

<sup>10</sup> Metin için bak. Centel, T. (derl.), Türkiye’nin Onayladığı ILO Sözleşmeleri, İstanbul 2004, 53 vd. ve 354 vd.

#### 4 Cinsel Taciz

Cinsel taciz, eski TCK tarafından ayrı ve özel olarak düzenlenmemiştir<sup>11</sup>. Yeni TCK ise, çağdaş gelişmelerden esinlenmek suretiyle, 105 inci maddesinde cinsel tacizi “cinsel dokunulmazlığa karşı suçlar” içinde, ayrı ve özel bir suç tipi olarak ele almaktadır.

Daha önce 4857 sayılı İş Kanunu da, anımsanacağı üzere, cinsel tacizi ayrı ve özel olarak ele almıştır. Buna göre, işveren işçiye cinsel tacizde bulunursa, bu durum işçi yönünden iş sözleşmesinin feshi için haklı neden olarak kabul edilmektedir (İş K. m. 24/bent II f. b). Bu bağlamda, cinsel taciz, “cinsel anlam taşıyan ya da cinsel temele dayalı ve istenmeyen davranışlar” olarak tanımlanmaktadır<sup>12</sup>. Söz konusu davranışların mağdurları, mutlaka kadınlar olmayıp erkekler de olabilmektedir<sup>13</sup>. Bunun gibi, işçinin diğer bir işçi veya üçüncü kişiler, özellikle müşteriler tarafından işyerinde cinsel tacize uğramasına ve bu durumu işverene bildirmesine rağmen gerekli önlemler alınmadığı takdirde de, işçi iş sözleşmesini haklı nedenle fesih yetkisine kavuşur (İş K. m. 24/bent II f. d). Ayrıca, işyerindeki bir işçi, işverenin başka bir işçisine cinsel tacizde bulunduğu takdirde, bu kez de işveren iş sözleşmesini haklı nedenle fesih yetkisine kavuşmaktadır (İş K. m. 25/bent II f. c). Bu bağlamda, cinsel taciz eyleminin mutlaka işyerinde gerçekleşmesi ise, fesih yönünden şart değildir. Çünkü, cinsel taciz eylemi, işyerinin dışında yapılmış olsa dahi, işyeri düzenini sarsar.

Cinsel taciz konusunda TCK. m. 105/I ise, “*bir kimseyi cinsel amaçlı olarak taciz eden kişi hakkında, mağdurun şikayeti üzerine, üç aydan iki yıla kadar hapis cezasına veya adli para cezasına hükümlenir*” demektedir. Hernekadar ilgili madde gerekçesinde, madde metninde cinsel taciz suçunun tanımlandığından söz ediliyorsa da; böyle bir tanımın anılan metinde yer aldığı görülmemektedir. Bu bağlamda, TCK. m. 105/I hükmünün, cinsel tacizi “cinsel amaçlı olarak taciz” şeklinde algıladığı söylenebilir. Nitekim, ilgili madde gerekçesinde aynen, “*.. Cinsel taciz, kişinin vücut dokunulmazlığının ihlâli niteliği taşımayan cinsel davranışlarla gerçekleştirilebilir. Cinsel taciz, cinsel yönden, ahlâk temizliğine aykırı olarak mağdurun rahatsız edilmesinden ibarettir*” anlatımına yer verilmektedir. Ancak, madde

gerekçelerinin, ceza hükümlerinin uygulanmasında ne ölçüde bağlayıcı olduğu, tartışmaya açıktır.

Ayrıca, bu anlamda cinsel taciz kavramı; TCK ile İş Kanunu’nda tanımlanmadığından, ceza mahkemesi ile iş mahkemesinde birbirinden bağımsız biçimde değerlendirilebilecektir. Bu anlamda, iş mahkemesi, cinsel taciz iddiasıyla yapılacak feshi haklı nitelikte görebilirken; ceza mahkemesi, suçun unsurlarının oluşmadığı veya delil yetersizliği gerekçesiyle beraate karar verebilecektir. Bunun gibi, iş yargıcı da, ceza yargıcının beraat kararıyla bağlı kalmayacaktır (BK. m. 53/I).

Diğer yandan, cinsel taciz eyleminin gerçekleştirildiği yer, TCK. m. 105 bakımından önem taşımamaktadır. Bu itibarla, İş K. m. 2/I-III hükmüne göre belirlenecek işyerinde, yani işyerine bağlı yerler ile eklenti ve araçlardan oluşan iş organizasyonu bütününe giren yerlerde gerçekleşecek taciz eylemleri kadar bu yerlerin dışındaki eylemler de, cinsel taciz suçu kapsamına dahil olmaktadır. Ancak, cinsel taciz suçunun işlendiği yer madde metni açısından önemli olmamakla birlikte, işyerinde işveren veya işveren vekili ve hatta işyerinde çalışan bir başka işçi tarafından suçun işlenmesi, anılan suça nitelik kazandırmakta ve verilecek cezanın artmasına yol açmaktadır.

Gerçekten, TCK. m. 105/II hükmünde cinsel taciz suçunun nitelikli halleri belirlenmektedir. Buna göre, cinsel taciz fiilleri; “hiyerarşi, hizmet .. ilişkisinden .. kaynaklanan nüfuz kötüye kullanılmak suretiyle ya da aynı işyerinde çalışmanın sağladığı kolaylıktan yararlanılarak işlendiği takdirde”, verilecek ceza oranında artırılmakta ve giderek, verilecek ceza, “bu fiil nedeniyle mağdur; işi bırakmak .. zorunda kalmış ise”, bir yıldan az olamamaktadır.

Madde metnindeki “hizmet ilişkisinden kaynaklanan nüfuz”, doğrudan işveren ile işveren vekil veya vekillerini hedef almaktadır. Çünkü, bu kişiler, işyerinde işçiye emir ve talimat verme yetkisine sahip bulunan kişiler olup; bunların işçi üzerindeki otoriteleri, iş (hizmet) ilişkisinden kaynaklanmaktadır. Yine, maddede yer alan “aynı işyerinde çalışmanın sağladığı kolaylıktan yararlanılarak” anlatımı ise, daha çok işyerindeki

<sup>11</sup> Bak. Nuhoğlu, A., *Türk Ceza Kanununda ve 2002 Tasarısında Cinsel Suçlar*, Prof.Dr. Cetin Özek Armağanı, İstanbul 2004, 628.

<sup>12</sup> Aydın, U., *İş Hukukunda İşçinin Kişilik Hakları*, Eskişehir 2002, 91.

<sup>13</sup> Bak. Aydın, 90; Bakırcı, K., *İşyerinde Cinsel Taciz*, İstanbul 2000, 73.

diğer işçileri amaçlamaktadır. İşyerinde müşteri olarak bulunan kişiler ise, belirtilen kapsamda görülmemekte; müşterilerin cinsel taciz eylemleri, nitelikli taciz halleri içinde görülmemektedir. Böylece, cinsel taciz suçunun TCK m. 105/II'deki nitelikli hallerinin, esas olarak işvereni ve işyerinde çalışan diğer işçileri ilgilendirdiği görülmektedir.

Bu durumda, mağdur işçi iş sözleşmesini feshetmemişse, işveren veya işyerinin diğer işçisi, herhalükârda altı aydan üç yıla kadar hapis cezası tehdidiyle karşı karşıyadır. Buna karşılık, mağdur işçi iş sözleşmesini haklı nedenle feshettiği takdirde, doğrudan işçisini taciz eden işveren, bir yıldan az olmayacak bir hapis cezasıyla karşılaşacaktır. Mağdur işçiye karşı cinsel tacizde bulunan üçüncü şahıslar, özellikle de müşteriler ise, üç aydan iki yıla kadar hapis cezasıyla cezalandırılacaktır. Ancak, bu kişilerin davranışlarını mağdur işçi işverene bildirmesine rağmen işveren önlem almaz ve mağdur işçi iş sözleşmesini haklı nedenle feshederse, bu kez verilecek ceza bir yıldan az olamayacaktır. Buna göre, cezasının artmasını istemeyecek tacizci müşterinin veya işyerinin diğer işçisinin, mağdur işçinin iş sözleşmesini feshetmemesini sağlamak için (aksi takdirde cezası en az bir yıl olacaktır) önlem alması, işverenden talepte bulunması gerekecektir. Bunu adil bulmak mümkün olmadığı gibi, mantıklı saymak da mümkün değildir. Üstelik, yasa koyucunun amacı da, bu olmasa gerektir.

Diğer yandan, nitelikli halleri mağdur işçinin iş sözleşmesini feshedip etmeyeğine bağlı tutmak, yerinde olmamıştır. Çünkü, bir yandan mağdurun şikâyetinin temel alınması ve diğer yandan ise, mağdurun iş sözleşmesini feshetmesinin nitelikli hal olarak kabul edilmesi, bir çelişki olarak görülmektedir. Nitekim, şikâyette bulunacak mağdur işçiden iş sözleşmesini feshetmemesi beklenemeyecek; bunun gibi, uygulamada işveren de, kendisini şikâyet edecek işçiyi işyerinde tutmak istemeyecektir. Eğer iş güvencesi hükümlerinden yararlanan bir mağdur işçi söz konusu olacaksa, bu durumda işverenin feshi geçersiz sayılmaya mahkumdur. Çünkü, “işveren aleyhine adli makamlara başvurmak”, iş sözleşmesinin feshinde geçerli bir neden oluşturmaz (İş K. m. 18/III f. c). İş güvencesinden yararlanmayan mağdur işçi ise, olsa olsa, kötüniyet tazminatından yararlanabilecektir. Bunun gereksiz yere ayrıcalık ve adalet önünde eşitsizlik yaratacağı açıktır.

Burada sorun, yasayı yapanların bilgi eksikliğinden kaynaklanmaktadır. Gerçekten, anılan maddede

korunmak istenen çıkar, işçinin haksız yere işini yitirmemesidir. Önlem almak müşterinin veya işyerinin diğer işçisinin değil, işverenin erkinde olduğu için, bundan üçüncü şahıs durumundaki müşterilerin veya diğer işçilerin sorumlu tutulmasını hukuka uygun bulmak mümkün değildir. Bundan da, yasayı hazırlayanların, cinsel taciz yüzünden işyerinden ayrılmanın üçüncü kişilerin veya işyerinin diğer bir işçisinin fiilleri nedeniyle de ortaya çıkabileceğini bilmedikleri sonucu çıkmaktadır. Bu nedenle, de lege ferenda olarak, mağdurun işi bırakmaya zorlanması hakkında işveren dışındaki kişilerin yaptıkları cinsel taciz fiilleri, bundan hariç tutulmalıdır. Ancak, 5377 sayılı Yasa m. 13 hükmüyle TCK m. 105/II değiştirilirken, bu konu üzerinde durulma gereksinimi duyulmamıştır.

## 5 İş ve Çalışma Özgürlüğünün İhlali

TCK m. 117, “iş ve çalışma hürriyetinin ihlali” suçunu düzenlerken, dört ayrı suç tipine yer vermiştir. Bunlardan ikisi, eski TCK’nda yer almamış olup, yenidir.

### 1. Genel olarak çalışma özgürlüğünün ihlali

**TCK m. 117/I, çalışma özgürlüğünün ihlali konusunda:**

“Cebir veya şiddet kullanarak ya da hukuka aykırı başka bir davranışla, iş ve çalışma hürriyetini ihlal eden kişiye, mağdurun şikâyeti halinde, altı aydan iki yıla kadar hapis veya adli para cezası verilir”

hükmünü getirmiştir. Söz konusu hükümde, “iş ve çalışma hürriyeti”nden söz edilmektedir. Eski TCK. m. 201/I’de, “sanat veya ticaret serbestisi” deyimini kullanılmıştı. “İş” ile “çalışma” sözcükleri çoğu kez biri diğerinin yerine kullanılabilirdiğinden, isteneni anlatma bakımından “iş ve çalışma hürriyeti”nden söz edilmesi, yerinde olmamıştır. Burada kastedilen, Anayasamızın 48 inci maddesi doğrultusunda, “çalışma özgürlüğü” ile “özel teşebbüs serbestisi”dir.

TCK’nun koruduğu çalışma özgürlüğü, çalışmanın serbest bir faaliyet olup; herkesin, başkalarının müdahalesine ve engellemesine uğramadan çalışmak hakkına sahip bulunduğu, anlamındaki özgürlüktür ve Devlet, çalışma faaliyetini engellemeye kalkanları cezalandırarak, anılan özgürlüğü korumaktadır. Buna göre, bireyin her türlü cebir ve tehditten uzak biçimde çalışabilmesi ve işi ile sanatını icra edebilmesi, çalışma özgürlüğünü ihlal suçunun hukuki konusuna girmektedir<sup>14</sup>.

**TCK’nun koruduğu çalışma özgürlüğü, çalışmanın serbest bir faaliyet olup; herkesin, başkalarının müdahalesine ve engellemesine uğramadan çalışmak hakkına sahip bulunduğu, anlamındaki özgürlüktür ve Devlet, çalışma faaliyetini engellemeye kalkanları cezalandırarak, anılan özgürlüğü korumaktadır.**

<sup>14</sup> Bak. Ersoy, B., Çalışma Hürriyetine Karşı Suçlar, Ankara 1973, 78-79.



**Artık boğaz tokluğuna çalıştırma veya çok düşük ücretle istihdam olanakları, böylelikle ortadan kalkmış görünmektedir. Bu anlamda, kayıt dışı, yani vergi, asgari ücret ve sosyal sigorta hükümlerine uyulmaksızın yaptırılan çalışmaların da bu kapsamda sayılıp sayılmayacağı konusu, tartışmaya açıktır.**

“İş” sözcüğüyle maddede kastedilen, sanayi ve ticaret faaliyetleridir. Nitekim, işverenler, işçi istihdam ederek bu sanayi ve ticaret faaliyetlerini yürütmekte serbest kılınan kişilerdir. Ancak, iş ve çalışma hürriyetinin ihlalinde suç failinin, sanayi veya ticaret faaliyetlerinde işçi veya işveren olarak çalışan bir kimse olması gerekmez<sup>15</sup>.

İhlalin nasıl gerçekleşeceği konusunda eski TCK m. 201/I, “tahdit veya menetme” sözcüklerini kullanmışken, yeni TCK m. 117/I’in metninde bu sözcüklere yer verilmemiştir. İhlalde “cebir veya şiddet kullanılması ya da hukuka aykırı başka bir davranış” içine girilmesinden söz edilmektedir. Bu anlamda, üye sayısı kabarık bir işçi sendikasının üyelerinin gelip bir mağazada sergilenen mallara bakıp yoklamaları, ama günboyu hiçbirşey satın almayıp bu yolla gerçek müşterilerin alışveriş yapmalarını engellemeleri, buradaki “hukuka aykırı başka bir davranış”ın tipik örneğini oluşturur.

## **2. Ücretsiz veya çok düşük ücretle çalıştırma veya insan onuruyla bağdaşmayan çalışma koşullarına bağlı kılma**

**TCK m. 117/II; önceki TCK m. 201’de yer almayan yeni bir suç tipini yaratmıştır. Buna göre:**

*“Çaresizliğini, kimsesizliğini ve bağıllığını sömürmek suretiyle kişi veya kişileri ücretsiz olarak veya sağladığı hizmet ile açık bir şekilde orantısız düşük bir ücretle çalıştıran veya bu durumda bulunan kişiyi, insan onuru ile bağdaşmayacak çalışma ve konaklama koşullarına tabi kılan kimseye altı aydan üç yıla kadar hapis veya yüz günden az olmamak üzere adli para cezası verilir.”*

Artık boğaz tokluğuna çalıştırma veya çok düşük ücretle istihdam olanakları, böylelikle ortadan kalkmış görünmektedir. Bu anlamda, kayıt dışı, yani vergi, asgari ücret ve sosyal sigorta hükümlerine uyulmaksızın yaptırılan çalışmaların da bu kapsamda sayılıp sayılmayacağı konusu, tartışmaya açıktır. Gerçekten, kayıt dışı istihdamın, insan onuruyla bağdaşacağını kimse iddia edemez. Bunlara bakıldığında, yeni TCK m. 117/II’deki düzenlemenin, ülke gerçeklerine ters düşecek ceza uygulamalarına kapı araladığını görmemek mümkün değildir. Kayıt dışı ekonomiye karşı sosyal ve ekonomik ve de hukuki olanaklarını seferber etmesine rağmen başa çıkamayan bir yönetimin, bunu polisiye önlemlerle nasıl önleyebileceği merak konusudur.

<sup>15</sup> Bak. Ersoy, 86-87 ve 94.

<sup>16</sup> Bak. yukarıda V 2.

## **3. Aracılık etme**

TCK m. 117/III, yukarıda belirtilen<sup>16</sup> TCK m. 117/II’deki suçun mağduru olacak kişileri sağlayan veya sevk eden ya da bir yerden diğer bir yere nakleden kişilerin de, altı aydan üç yıla kadar hapis veya yüz günden az olmamak üzere adli para cezasıyla cezalandırılmalarını öngörmektedir. Bu da, TCK m. 117/II’ye koşut olarak, önceki TCK’nda karşılığı bulunmayan yeni yaratılmış bir suç tipini oluşturmaktadır.

## **4. Çalışma koşullarını değiştirmeye veya bırakmaya zorlama**

**TCK. m. 117/IV:**

*“Cebir veya tehdit kullanarak, işçiyi veya işverenlerini ücretleri azaltıp çoğaltmaya veya evvelce kabul edilenlerden başka koşullar altında anlaşmalar kabulüne zorlayan ya da bir işin durmasına, sona ermesine veya durmanın devamına neden olan kişiye altı aydan üç yıla kadar hapis cezası verilir”*

hükmünü getirmiştir. Daha önce eski TCK. m. 201/II’de manevi unsur olarak yer alan “işçiyi veya işverenlerini ücretleri azaltıp çoğaltmaya veya evvelce kabul edilenlerden başka koşullar altında anlaşmalar kabulüne zorlamak maksadı”na ilişkin anlatım, yeni TCK. m. 117/IV’de maddi unsura dönüştürülmüştür. Böylece, seçimlik hareketler içinde, işi bırakmaya zorlamanın yanısıra, ücretler dahil olmak üzere mevcut çalışma koşullarında değişikliğe zorlama da yer almaktadır. Tüm bu hareketlerin ise, “cebir veya tehdit” kullanılarak gerçekleştirilmesi gerekmektedir.

İş K. m. 22’de çalışma koşullarında değişikliği ve buna razı olmayan işçi karşısında iş sözleşmesinin feshini kabul eden bir sistem içinde, değişiklik önermenin ve bunun ardından işveren tarafından iş sözleşmesinin feshinin gelmesinin, TCK m. 117/IV anlamında bir “tehdit” mi sayılacağı noktası, tartışmaya açıktır. TCK m. 117/IV hükmü, görüldüğü üzere, İş K. m. 22 hükmüyle uyumlu değildir. Bu anlamda, eski metinden ayrılmayı haklı kılacak bir neden bulunmadığı gibi; yeni metnin, sisteme uyduğu ve korunacak hukuki menfaat bakımından başarılı olduğu da söylenememektedir.

Diğer yandan, grev yapılacağı veya lokavta gidileceği yahut işyerinin kapatılacağı tehdidi, ancak 2822 sayılı Yasa’ya göre suç oluşturan,

yani yasa dışı grev veya lokavt oluşturduğu takdirde, TCK m. 117/IV anlamında tehdit sayılabilecektir. Bu anlamda, tehdidin, ciddi ve korkutucu olması gerekir<sup>17</sup>.

## 6 Sendikal Hakların Kullanılmasının Engellenmesi

TCK m. 118, “sendikal hakların kullanılmasının engellenmesi” başlığı altında, daha önceki TCK’nda karşılığı olmayan yeni bir suç tipini yaratmıştır. Nitekim, gerek Hükümet Tasarısı’nda ve gerekse TBMM Adalet Alt Komisyonu tarafından hazırlanan tasarıda, şimdiki TCK m. 118 hükmünü karşılayan bir düzenleme yer almamıştır. TCK m. 118’de yer alan düzenleme:

*“Bir kimseye karşı bir sendikaya üye olmaya veya olmamaya, sendikanın faaliyetlerine katılmaya veya katılmamaya, sendikadan veya sendika yönetimindeki görevinden ayrılmaya zorlamak amacıyla, cebir veya tehdit kullanan kişi, altı aydan iki yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır.*

*Cebir veya tehdit kullanılarak ya da hukuka aykırı başka bir davranışla bir sendikanın faaliyetlerinin engellenmesi halinde, bir yıldan üç yıla kadar hapis cezasına hükmolunur.”*

anlatımını içermektedir. Bununla ilk fıkrada bireysel (olumlu ve olumsuz) sendika özgürlüğünün ve ikinci fıkrayla da, toplu (kollektif) sendika özgürlüğünün güvence altına alınmaya çalışıldığı görülmektedir.

Gerçekten, ilk fıkra uyarınca, bir kimseye karşı cebir veya tehdit kullanılarak, bir sendikaya üye olmaya veya olmamaya, sendikanın faaliyetlerine katılmaya veya katılmamaya ya da sendikadan veya sendika yönetimindeki görevinden ayrılmaya zorlanması, suç oluşturmaktadır. Bu suçun tamamlanmış şekline göre cezaya hükmedilebilmesi için, ilgili madde gerekçesinde de belirtildiği üzere, cebir veya tehdideuğrayan kişinin sendikaya üye olması veya üye olmaktan vazgeçmesi, sendikanın faaliyetlerine katılması veya katılmaktan vazgeçmesi ya da sendikadan veya sendika yönetimindeki görevinden ayrılması gerekmektedir. Bu amaçlarla, kişiye karşı cebir veya tehdit kullanılması, söz konusu suç tamamlanmış gibi cezalandırılabilmek için yeterlidir. Bu bakımdan, söz konusu suç, bir “teşebbüs suçu” niteliğini taşır.

Özellikle işyerlerinin ekonomik baskılar altında durumlarının kötüye gittiği dönemlerde zaman zaman işverenlerin işçileri toplayıp, işçinin sendikaya üye olması nedeniyle işyerine gelen yükü işyerinin kaldıramayacağı söylenmekte ve bir anlamda işçilere sendikadan ayrılmaları veya işçi sendikasına üye olmamaları ihsas ettirilmekteydi. Artık, ne kadar iyiniyetli olursa olsunlar, tehdide dönüşme tehlikesi karşısında, bu tür konuşmaları yapma olanağı hukuken ortadan kalkmaktadır.

### Bu bağlamda, Sendikalar Kanunu m. 31/I de:

*“İşçilerin işe alınmaları, belli bir sendikaya girmeleri veya girmemeleri veya belli bir sendikadaki üyeliği muhafaza veya üyelikten istifa etmeleri veya sendikaya girmeleri veya girmemeleri şartına bağlı tutulamaz”* hükmünü taşımakta olup; söz konusu hükme aykırı davranacak işveren hakkında, Sendikalar Kanunu m. 59/bent 3 uyarınca, *sanayi kesiminde çalışan 16 yaşından büyük işçiler için belirlenen asgari ücretin aylık brüt tutarının yarısından az olmamak üzere ağır para cezasına hükmolunması* öngörülmektedir. Bu durumda, TCK m. 118 ile Sendikalar Kanunu’nun sendikal güvencelere ilişkin ceza hükümleri (Sen. K. m. 59/bent 2 ve 3), görüldüğü üzere, yarışmakta ve hatta, çatışmaktadır. Nitekim, aynı konuda TCK m. 118, hapis cezası verilmesini içerirken; Sendikalar Kanunu, para cezasına hükmolunmasını öngörmektedir.

Diğer yandan, iş sözleşmesine işçinin sendikaya üye olmayacağı ve üye olduğu takdirde işine son verileceğine ilişkin bir hüküm getirilmiş ve bu metin taraflarca imzalanmış olsa, bu takdirde söz konusu sözleşme hükmünün TCK m. 118/I anlamında tehdit niteliğinde sayılıp sayılmayacağı, tartışmaya açıktır. Böyle bir sözleşme hükmü tehdit kabul edildiği takdirde, her iki yasa hükmü yarışacak ve yasaların çatışmasından söz edilecektir. Bu durumda, TCK. m. 118/I’in esas alınması ve Sendikalar Kanunu m. 59/bent 3’deki “31 inci maddenin birinci fıkrasına aykırı hareket eden işverene” anlatımının, dolaylı olarak yürürlükten kalktığı ortaya çıkacaktır.

Ayrıca, TCK. m. 118/I hükmüne ait metindeki “sendikanın faaliyetlerine .. katılmamaya” sözcüklerinin yerine, “iş saatleri dışında sendikanın

**“İşçilerin işe alınmaları, belli bir sendikaya girmeleri veya girmemeleri veya belli bir sendikadaki üyeliği muhafaza veya üyelikten istifa etmeleri veya sendikaya girmeleri veya girmemeleri şartına bağlı tutulamaz” hükmünü taşımakta olup; söz konusu hükme aykırı davranacak işveren hakkında, Sendikalar Kanunu m. 59/bent 3 uyarınca, sanayi kesiminde çalışan 16 yaşından büyük işçiler için belirlenen asgari ücretin aylık brüt tutarının yarısından az olmamak üzere ağır para cezasına hükmolunması öngörülmektedir.**

<sup>17</sup> Örnekler için bak. Ersoy,155-156.

**4857 sayılı (yeni) İş Kanunu'nun 5 inci maddesi, iş ilişkisinde eşit davranma ilkesine uyulmasını öngörmüş ve bu amaçla genel nitelikteki bazı ayırım yasaklarına uyulmasını istemiştir. Ancak, söz konusu düzenlemenin en büyük eksikliği, anılan haksız ayırım yasaklarının kurulmasından öncesini değerlendirmeyişidir.**

faaliyetlerine .. katılmamaya” anlatımının geçirilmesi gerekmektedir. Aksi takdirde, mesai saatleri içinde sendikanın faaliyetlerine katılması için işçiye izin vermeyen işverenin, sendikal hakların kullanılmasının engellenmesi suçunu işlediğinin kabul edilmesi gibi, haksız bir durum ortaya çıkar.

## 7 İşe Almada Haksız Ayırım

4857 sayılı (yeni) İş Kanunu'nun 5 inci maddesi, iş ilişkisinde eşit davranma ilkesine uyulmasını öngörmüş ve bu amaçla genel nitelikteki bazı ayırım yasaklarına uyulmasını istemiştir. Ancak, söz konusu düzenlemenin en büyük eksikliği, anılan haksız ayırım yasaklarının iş ilişkisinin kurulmasından öncesini değerlendirmeyişidir<sup>18</sup>. Oysa, iş ilişkisinin kurulmasından sonraki dönem kadar, bunun öncesinde de işçinin haksız ayırım yasaklarına karşı korunması gerekir. İşte, bunu gözönünde bulunduran yasakoyucu, TCK m. 122/a hükmünü getirmiştir. Söz konusu hükme göre:

*“Kişiler arasında dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım yaparak .. kişinin işe alınmasını veya alınmamasını .. sayılan hallerden birine bağlayan .. kimse hakkında altı aydan bir yıla kadar hapis veya adli para cezası veri”*lecektir.

Anılan hükümde “ve benzeri sebeplerle” sözcüklerine yer verilmiş suretiyle, haksız ayırım nedenlerinin sınırlı (tüketici) nitelikte sayılmadığı belirtilmek istenmiştir. Bu durumda, hemen akla, sendikal nedenlerin belirtilen haksız ayırım nedenleri içine girip girmediği gelecektir. Ancak, TCK m. 122/a hükmündeki anlatım ve orada sayılan nedenler, aynen Ay. m. 10'da belirtilmiş nedenlerdir. Anayasa, sendika hak ve özgürlüğünü ise, ayrı olarak Ay. m. 51'de düzenlemiştir. Yine, sendikal nedenle ayırım yasağına ilişkin ceza düzenlemesi; yasal düzeyde, Sendikalar Kanunu m. 31/1 ile onun yaptırımını içeren m. 59/bent 3'de ele alınmıştır. Bu nedenle, işe almada sendikal ayırım yasağının, TCK m. 122/a kapsamında yer almadığını kabul etmek doğru olur. Kaldı ki, suçta kanunilik ilkesi de; anılan nedenlerin daha dar kapsamlı olarak ele alınmasını, yani genel nitelikteki ayırım nedenleri içine ayrı ve özel olarak düzenlenmiş bir haksız ayırım nedeninin katılmamasını zorunlu kılmaktadır.

Diğer yandan, haksız ayırım yasağı içinde sayılmayan nesnel (objektif) nitelikteki farklı davranma ölçütleri, söz konusu suçun oluşmasını engelleyici niteliktedir. Nitekim, istihdam türüne dayalı ayırımdaki “esaslı nedenler” (İş K. m. 5/II) ile cinsiyete dayalı ayırımdaki “biyolojik veya işin niteliğine ilişkin nedenler” (İş K. m. 5/III)[19], bu niteliktedir. Bu bağlamda, TCK m. 122'ye ait madde gerekçesinde de, “iş sahiplerinin beğenmedikleri kişileri işe almamalarının cezalandırılması söz konusu değildir” denilmek suretiyle, belirtilen husus anlatılmak istenmiştir.

## 8 Sendikal Verilerin Kaydedilmesi

TCK m. 135/II hükmü; “*kişilerin .. sendikal bağlantılarına ilişkin bilgileri kişisel veri olarak kaydeden kimse*”nin altı aydan üç yıla kadar hapis cezasıyla cezalandırılmasını öngörmektedir. Buna göre, kişilerin sendikal bağlantılarına ilişkin bilgileri kayda almak, suç olarak tanımlanmaktadır.

Ancak, ilgili madde gerekçesine göre, bunlardan kişilerin sendikal bağlantılarına ilişkin bilgilerin kayda alınmasına özellikle suçlulukla mücadele bağlamında, yani suç ve suçluların ortaya çıkarılmasını sağlamak amacıyla belli ölçüde izin verilebilir. Bu bağlamda, emniyet müdürlüklerinin sendikalar masalarınca bu tür verilerin tutulması, suç oluşturmayacaktır. Bunun gibi, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlüğü'ne yapılan sendikal bildirimlere ilişkin olarak, özellikle toplu iş sözleşmesi yetkisinin ya da işkolu istatistiklerinin tespiti için tutulan kayıtlar da, suç konusu olmayacaktır. Yine, bilimsel amaçlı araştırma ve incelemelerde kullanılacak alan çalışmaları da, suç oluşturmamalıdır. Bu bakımdan, sendikal bağlantılara ilişkin kişisel bilgilerin salt kişisel veri olarak kaydedilmesi eyleminden çok, bu eylemin amacının önplanda tutulması ve buna göre hukuka aykırılığın veya uygunluğun saptanması, yerinde ve doğru olacaktır.

## 9 İşyerinde Yağma

Bir başkasını, kendisinin veya yakınının hayatına, vücut veya cinsel dokunulmazlığına yönelik bir saldırıyı gerçekleştireceğinden ya da malvarlığı itibarıyla büyük bir zarara uğratacağından bahisle tehdit ederek veya cebir kullanarak, bir mal teslimine veya malın alınmasına karşı koymamaya mecbur kılan kişi, TCK m. 148/1 uyarınca, “yağma” suçunu

<sup>18</sup> Bak. Aydın, U., *İş Hukukunda İşçinin Kişilik Hakları*, Eskişehir 2002, 90; Bakırcı, K., *İşyerinde Cinsel Taciz*, İstanbul 2000, 73.

<sup>19</sup> Belirtilen nedenler hakkında bak. Tunçomağ, K.-Centel T., *İş Hukukunun Esasları*, İstanbul 2003, 136.

işlemiştir. Bunun da cezası, altı yıldan on yıla kadar hapis cezasıdır.

Yağma suçunun “işyerinde” işlenmesi hali ise, TCK 149/I bent d tarafından “nitelikli yağma” olarak nitelendirilmekte ve bu durumdaki fail hakkında on yıldan onbeş yıla kadar hapis cezasına hükmolunmasını öngörmektedir (TCK m. 149/I).

Nitelikli yağma halinin ortaya çıkması, öncelikle, TCK m. 148’de belirlenmiş bulunan “yağma suçu”nun oluşmasına ve sonra da, bunun “işyerinde” ortaya çıkmasına bağlıdır. Buradaki “işyeri” kavramından neyin anlaşılacağı ise, TCK 149’da belirtilmiş değildir. Kanımca, bunun, İş Kanunu m. 2’de tanımlanmış olan “işyeri” kavramına göre belirlenmesi yerinde olur. Buna göre de, nitelikli yağma hali için, “işveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddi olan ve olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birim” (İş K. m. 2/I cümle 2) temel alınacak; işyerinin, “işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlarla oluşturulan bir bütün” (İş K. m. 2/III) olduğu gözden uzak tutulmayacaktır. Nitekim, “işverenin işyerinde ürettiği mal veya hizmet ile nitelik yönünden bağlılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen yerler, yani işyerine bağlı yerler ile dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden ve mesleki eğitim ve avlu gibi diğer eklentiler ve araçlar da işyerinden sayılır” (İş K. m. 2/II). Bu bağlamda, “araçlar”ın işyerinin coğrafi sınırları dışına çıkabileceği dikkate alınacak olursa, nitelikli yağma halinin de salt mal veya hizmetin üretildiği yerle sınırlı kalınmayacağı söylenecektir. Bunun gibi, TCK 149/I bent d de, fail olabilecek kişiler sınırlandırılmış da değildir. Bu bakımdan, fail dışarıdan biri, yani işyerinin çalışanları dışındaki bir kişi de olabileceğinden; buradaki “işyeri”nin, işyerinde çalışan işçinin işyeri olması gerekmektedir.

Diğer yandan, yeni TCK m. 149, eski TCK m. 497’yi karşılamakta ve onun yerine kabul edilmiş görünmektedir. Ancak, eski TCK m. 497 hükmüne bakıldığında, anılan hükümde yağmanın “işyeri”nde gerçekleşmesinin nitelikli yağma olarak kabul edilmemiş bulunduğu göze çarpmaktadır. Esasen, ilgili madde gerekçesinde herhangi bir açıklığın olmamasına rağmen, yasakoyucuyu “işyerinde” işlenmeyi nitelikli yağma olarak kabul etmeye sevk eden nedenin işçilere karşı işvereni koruma olmadığı söylenebilir. Sanırım, yasakoyucuyu buna iten gerçek neden, son dönemde başta kuyumcu dükkanları olmak üzere işyeri soygunları

sayısındaki önemli artıştır. Buna göre de, yasakoyucunun, TCK. m. 149/I bent d’deki “işyeri” sözcüğünü teknik anlamda, yani iş hukukundaki (İş K. m. 2/I-III) anlamında ele almadığı sonucu ortaya çıkmaktadır.

Bununla birlikte, “işyeri”nde işlenmeye ilişkin nitelikli yağma halinin cezası, önceki nitelikli yağma hallerinin cezasından düşük tutulmuştur, denebilir. Çünkü, “işyerinde” yağmayla birlikte nitelikli yağma hali olarak kabul edilen “yol kesmek suretiyle” nitelikli yağmaya verilecek ceza, eski TCK m. 497/II uyarınca “20 seneden aşağı olamayacak ağır hapis cezası” iken, yeni TCK m. 149/I hükmüne göre “10 yıldan 15 yıla kadar hapis cezası”dır. Böylece, biryandan nitelikli yağma halleri genişletilmeye çalışılırken, gerçekte cezalarda indirimde gidilmiş olmaktadır.

## 10 Mala Zarar Verme Suçunun Nitelikli Hali

**Mala zarar verme suçunu ele alan TCK m. 151:**

*“Başkasının taşınır veya taşınmaz malını kısmen veya tamamen yıkan, tahrip eden, yokeden, bozan kullanılamaz hale getiren veya kirlüten kişi, mağdurun şikayeti üzerine, dört aydan üç yıla kadar hapis veya adli para cezası ile cezalandırılır”*

hükmünü getirmiş; TCK m. 152 ise, söz konusu suçun nitelikli hallerini düzenlemiştir. Bunlardan doğrudan çalışma yaşamını ilgilendiren nitelikli hal, mala zarar verme suçunun:

*“Grev veya lokavt hallerinde işverenlerin veya işçilerin veya işveren veya işçi sendika veya konfederasyonlarının maliki olduğu veya kullanımında olan bina, tesis veya eşya hakkında” (f.1 bent e)*

işlenmesidir. Söz konusu nitelikli hal, ilkin, zaman bakımından grev veya lokavt halleriyle sınırlıdır. Buradaki grevin veya lokavtın, yasal veya yasa dışı olması önem taşımamakta; ancak, kanımca, grev veya lokavt ortamının, TİSGLK. m. 25 ve 26 anlamında bir grev veya lokavt tanımı içine girmesi gerekmektedir.

Burada failin, ilgili madde gerekçesine göre, greve katılan işçi veya lokavt ilan eden işveren olması gerekmektedir. Böylece, grevden yana olan ve olmayan işçiler arasında çıkan bir arbedede zarar verme suçu işlenecek olduğu takdirde, anılan hüküm uygulanacaktır. Bunun gibi, sendika, konfederasyon veya işyeri işgalleri sırasında da

**“işyeri”nde işlenmeye ilişkin nitelikli yağma halinin cezası, önceki nitelikli yağma hallerinin cezasından düşük tutulmuştur, denebilir. Çünkü, “işyerinde” yağmayla birlikte nitelikli yağma hali olarak kabul edilen “yol kesmek suretiyle” nitelikli yağmaya verilecek ceza, eski TCK m. 497/II uyarınca “20 seneden aşağı olamayacak ağır hapis cezası” iken, yeni TCK m. 149/I hükmüne göre “10 yıldan 15 yıla kadar hapis cezası”dır.**

**Yeni TCK, çevreye karşı suçları düzenlerken, 9 Ağustos 1983 tarihli ve 2872 sayılı Çevre Kanunu'na koşut hükümler getirmiştir. Gerçekten, daha önce çıkarılan Çevre Kanunu, çevre kirlenme ve gürültü yasaklarını getirmiş ve bunlara karşı da, idari para cezasını öngörmüştü. Yeni TCK ise, bununla yetinmeyip, etkin bir çevre korumasını sağlamak ve çevre hakkını güvence altına almak amacıyla hapis ve adli para cezalarının verilmesi olanağını yaratmıştır.**

bina, makine veya başka mallara zarar verilecek olursa, söz konusu hüküm uygulama alanı bulacaktır.

## 11 Çevrenin Kirlenmesi

Yeni TCK, çevreye karşı suçları düzenlerken, 9 Ağustos 1983 tarihli ve 2872 sayılı Çevre Kanunu'na koşut hükümler getirmiştir. Gerçekten, daha önce çıkarılan Çevre Kanunu, çevre kirlenme ve gürültü yasaklarını getirmiş ve bunlara karşı da, idari para cezasını öngörmüştü. Yeni TCK ise, bununla yetinmeyip, etkin bir çevre korumasını sağlamak ve çevre hakkını güvence altına almak amacıyla hapis ve adli para cezalarının verilmesi olanağını yaratmıştır.

Diğer yandan, "çevrenin kasten kirlenmesi" ile "çevrenin taksirle kirlenmesi"ne ilişkin TCK m. 181/I ve 182/II hükümlerinin, yasanın yayımı tarihinden itibaren iki yıl sonra, yani 12 Ekim 2006 tarihinde yürürlüğe girmesi söz konusudur (m. 344/b). Bunun da temel nedeni, ilgili madde gerekçesine göre, yerel yönetimler ile sanayi kuruluşlarının çevreyi kirleniyor olmaları ve çevreyi koruma konusunda gerekli altyapıya halen sahip bulunmayışlarıdır. Bu kuruluşların, sınırlı mali olanaklar karşısında, iki yıllık geçiş süreci içerisinde TCK'nun çevreyi koruyucu hükümlerine nasıl uyabilecekleri merak konusudur.

### 1. Çevrenin kasten kirlenmesi

#### TCK m. 181/I:

*"İlgili kanunlarla belirlenen teknik usullere aykırı olarak ve çevreye zarar verecek şekilde, atık veya artıkları toprağa, suya veya havaya kasten veren kişi, altı aydan iki yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır"*

hükümünü taşımaktadır. Atık veya artıkların toprakta, suda veya havada kalıcı özellik göstermesi halinde ise, söz konusu ceza iki katı kadar artırılacaktır (TCK m. 181/III). Bunun gibi, anılan fiillerin, insan veya hayvanlar açısından tedavisi zor hastalıkların ortaya çıkmasına, üreme yeteneğinin körelmesine, hayvanların veya bitkilerin doğal özelliklerini değiştirmeye neden olabilecek niteliklere sahip olan atık veya artıklarla ilgili olarak işlenmesi halinde de, beş yıldan az olmamak üzere hapis cezasına ve bin güne kadar adli para cezasına hükmolunacaktır (TCK m. 181/IV).

Çevrenin kasten kirlenmesi fiilleri suç olarak

tanımlanmakla, kişilerin sağlıklı bir çevrede yaşama hakları korunmuş olmaktadır. Çevrenin kasten kirlenmesi suçu, atık veya artıkları toprağa, suya veya havaya kasten verilmesiyle oluşmaktadır. Buna karşılık, atık ve artıkların ilgili yasalarla, yani çevre mevzuatına ve özellikle de Çevre Kanunu'yla belirlenen teknik usullere uygun olarak doğal ortama bırakılması durumunda, hukuka aykırı bir davranışın varlığından ve giderek, anılan suçun oluştuğundan söz edilemeyecektir. Ayrıca, kirlenme yüzünden ceza yaptırımının uygulanabilmesi, bu kirlenmenin çevreye zarar verecek boyutta olmasını gerektirmektedir.

### Bu bağlamda, Çevre Kanunu m. 8, çevreyi kirlenme yasağı hakkında:

*"Her türlü atık ve artığı, çevreye zarar verecek şekilde, ilgili yönetmeliklerde belirlenen standartlara ve yöntemlere aykırı olarak doğrudan ve dolaylı biçimde alıcı ortama vermek, depolamak, taşımak, uzaklaştırmak ve benzeri faaliyetlerde bulunmak yasaktır."*

*Kirlenme ihtimalinin bulunduğu durumlarda ilgililer kirlenmeyi önlemekle; kirlenmenin meydana geldiği hallerde kirlen, kirlenmeyi durdurmak, kirlenmenin etkilerini gidermek veya azaltmak için gerekli tedbirleri almakla yükümlüdürler."*

düzenlemesini içermektedir. Ancak, Çevre Kanunu m. 20/I bent a; söz konusu hüküm ihlal edenler hakkında, idari para cezası öngörmektedir.

### 2. Çevrenin taksirle kirlenmesi

#### TCK m. 182, çevrenin kasten kirlenmesi suçuna, yani TCK m. 181 hükmüne paralel biçimde:

*"Çevreye zarar verecek şekilde, atık veya artıkları toprağa, suya veya havaya verilmesine taksirle neden olan kişi, adli para cezası ile cezalandırılır"*

hükmüne yervermektedir. Söz konusu düzenleme, taksirle işlenecek olması ve içerdiği ceza yaptırımı dışında, çevrenin kasten kirlenmesi suçunun özelliklerini<sup>20</sup> tekrarlamaktadır.

### 3. Gürültüye neden olma

#### Gürültüye neden olma suçunu düzenleyen TCK m. 183:

*"İlgili kanunlarla belirlenen yükümlülüklerle aykırı olarak, başka bir kimsenin sağlığının zarar görmesine elverişli bir şekilde gürültüye neden*

<sup>20</sup> Bak. yukarıda XI 1.

olan kişi, iki aydan iki yıla kadar hapis veya adli para cezası ile cezalandırılır”

hükmünü getirmektedir. Buna göre, gürültüye neden olma fiili, suç olarak tanımlanmaktadır. Ancak, bunun için gürültünün, başkalarının sağlığının zarar görmesine elverişli olabilecek şekilde yüksek olması gerekir.

#### **Gürültü konusunda Çevre Kanunu m. 14:**

*“kişilerin huzur ve sükununu, beden ve ruh sağlığını bozacak şekilde yönetmelikle belirlenen standartlar üzerinde gürültü çıkarılması yasaktır. Fabrika, atölye, işyeri, eğlence yeri, hizmet binaları, konutlar ve ulaşım araçlarında gürültünün asgariye indirilmesi için gerekli önlemler alınır”*

anlatımını taşımaktadır. Bu konuda çıkarılan 11.12.1986 tarihli *Gürültü Kontrol Yönetmeliği* de, 11 inci maddesinde işyerleriyle ilgili standartları saptamaktadır.

Diğer yandan, Çevre Kanunu'nun 20 nci maddesinin (d) bendi, gürültü yasağının ihlaline karşı idari para cezası verilmesini öngörmektedir. Buna göre, gürültüye neden olan kişi hakkında, hem hapis ve adli para cezası ve hem de idari para cezası söz konusu olabilecektir.

## **12 Fiyatları Etkileme**

### **TCK m. 237/I:**

*“İşçi ücretlerinin .. artıp eksilmesi sonucunu doğurabilecek bir şekilde ve bu maksatla yalan haber veya havadis yayan veya sair hileli yollara başvuran kimseye üç aydan iki yıla kadar hapis ve adli para cezası verilir”*

hükmünü taşımaktadır. Söz konusu hüküm, esasta işçi ücretlerinin artıp eksilmesini sağlamak maksadıyla yalan haber veya havadis yayınlanmasını veya aynı maksatla diğer birtakım hileli yollara başvurulmasını yasaklamaktadır. Böylece, anılan maddenin temelde korumak istediği hukuki yarar, serbest rekabet koşulları çerçevesinde fiyatların belirlenmesini ihlal edici hareketleri engellemektir.

Fiyatları etkileme suçunun maddi unsuru, yalan haber veya havadis yayınlamak ve başka hileli yollara başvurmaktır. Buna göre, fail, yalan haber veya havadisleri, işçi ücretlerinin düşmesini veya

artmasını sağlamak maksadıyla yaymış bulunmalıdır. Söz konusu fiil bir tehlike suçunu oluşturduğundan, suçun tamamlanması için neticenin meydana gelmesi gerekmemektedir. Ancak, neticenin meydana gelmesi, yani işçi ücretlerinin artıp eksilmesi halinde, verilecek ceza artmaktadır (TCK m. 237/II).

Fiyatları etkileme suçu, esasta basın özgürlüğünü ilgilendirmekle birlikte, çalışma yaşamıyla ve özellikle de asgari ücrete ilişkin haber veya havadisler konusunda, çalışma yaşamını da yakından ilgilendirmektedir. Nitekim, asgari ücret tespit komisyonunun belirleme çalışmaları sırasında yapılacak haberlerin içeriği daha sonra belirlenen asgari ücret miktarlarıyla uyuşmadığı takdirde, ki birçok olayda bu uyuşma beklenemez, fiyatları etkileme suçunun ortaya çıkması mümkün olacaktır. Söz konusu düzenleme, geçtiğimiz günlerde basın özgürlüğü bakımından endişeyle karşılanmıştır. Duyulan bu endişeler, büyük ölçüde yerin-dedir.

Gerçekten, toplu pazarlık dönemlerinde veya asgari ücretin yeniden belirlenmesi zamanlarında, işçi ve işveren kesimlerinin yayın organlarında ücretlerle ilgili değişik araştırma-inceleme veya haberlerin yayınlandığı görülmektedir. Sendikal yayın organlarındaki bu tür yayınların, her zaman objektif olduğu ve ait olduğu kendi kesiminin ekonomik ve sosyal çıkarlarını gözetmediği söylenemez. Bu tür yayınlarla mücadelede, hemen TCK m. 237 hükmünün işletilmeye kalkışılması, sosyal politika açısından doğru ve yerinde bir davranış olmayacaktır.

Sonra, yeni TCK m. 237, eski TCK m. 358 ve 359'daki düzenlemeleri karşılamaktadır. Ancak, eski TCK m. 358 ile 359, “umumi pazarlar yahut ticaret borsalarında amele ücretlerinin .. artıp eksilmesini” temel almışken; yeni TCK m. 237, böyle bir sınırlamaya gitmemekte ve tüm basında yer alabilecek bu yoldaki haber ve havadisleri dikkate almaktadır. Daha önce de yer almış ama sorun yaratmamış bir düzenlemenin yeni dönemde sorun yaratacak olmasının temel nedeni, yeni düzenlemenin basında genelleme içermesinden kaynaklanmaktadır. Ayrıca, tehlike suçu olması itibarıyla de, fiyatları etkileme suçuna karşı kamuoyunun duyarlılık kazandığı ve işçi ücretleriyle ilgili haberlerin yayınlanması konusunda ileride güçlük çekileceği görülmektedir.

**Yeni TCK m. 237, eski TCK m. 358 ve 359'daki düzenlemeleri karşılamaktadır. Ancak, eski TCK m. 358 ile 359, “umumi pazarlar yahut ticaret borsalarında amele ücretlerinin .. artıp eksilmesini” temel almışken; yeni TCK m. 237, böyle bir sınırlamaya gitmemekte ve tüm basında yer alabilecek bu yoldaki haber ve havadisleri dikkate almaktadır.**

### 13 Kamu Görevinin Terki veya Yapılmaması

**“Kamu görevinin terki veya yapılmaması” başlığını taşıyan TCK m. 260, ilk fıkrasında:**

*“Hukuka aykırı olarak ve toplu biçimde, görevlerini terk eden, görevlerine gelmeyen, görevlerini geçici de olsa kısmen veya tamamen yapmayan veya yavaşlatan kamu görevlilerinin her biri hakkında üç aydan bir yıla kadar hapis cezası verilir. Kamu görevlisi sayısının üçten fazla olmaması halinde cezaya hükmolunmaz”*

hükmüne yer vermektedir.

Suçun faili olabilecek kişiler, sadece ve sadece “kamu görevlileri”dir. Kamu görevlisi deyiminden de, TCK m. 6/c uyarınca, “kamusal faaliyetin yürütülmesine atama veya seçilme yoluyla ya da herhangi bir surette sürekli, süreli veya geçici olarak katılan kişi”nin anlaşılması gerekmektedir. Anayasamızın 128 inci maddesi ise, kamu hizmetlerinin gerektirdiği asli ve sürekli görevler, memurlar ve diğer kamu görevlileri eliyle görüleceğinden söz etmektedir (f.1).

Ancak, 128 inci madde; öğretideki bir grup yazara göre, “dar anlamda kamu görevlisi” kavramına yer vermiştir. Dar anlamda kamu görevlisi kavramı, kamu kurum ve kuruluşlarının, genel idare esaslarına göre yürütmekle yükümlü oldukları kamu hizmetlerinin gerektirdiği asli ve sürekli görevleri yürüten kişileri içine alır. Bunlar, devlet memurları ve diğer kamu görevlileridir. Diğer kamu görevlileri de, memurlar gibi, genel idare esaslarına göre, kamu hizmetlerinin gerektirdiği asli ve sürekli görevleri yürüten, 657 sayılı Yasa’nın 1 inci maddesiyle bu yasanın kapsamı dışında bırakılan üniversite öğretim üyeleri, yargıç ve savcılar, askerler gibi ayrı personel rejimine tabi olan kamu görevlileridir. Buna göre, sözleşmeli personel, “diğer kamu görevlileri” kapsamında değildir. Ancak, öğretideki bazı yazarlara göre ise, idari sözleşmeyle çalıştırılan sözleşmeli personel, “diğer kamu görevlileri” kapsamında yer almaktadır<sup>21</sup>. Bu denli değişik öğreti görüşleri varken, yeni TCK m. 6/c’nin, buna bir de “kamusal faaliyet” gibi kapsam ve içeriği yeniden tartışmalara yol açabilecek yeni bir kavramı eklemesi yerinde olmamıştır.

Kamu görevinin terki veya yapılmaması suçunun maddi unsuru; “hukuka aykırı olarak ve toplu biçimde görevini terk etme, görevine gelmeme, görevini geçici de olsa kısmen veya tamamen yapmama veya yavaşlatma”dır. Söz konusu suç, seçimlik hareketli bir suçtur. Öngörülen hareketlerden herhangi birinin yapılmasıyla, anılan suç işlenmiş olur.

Görevin terki, toplu biçimde gerçekleşmek zorundadır. “Toplu”nun ölçüsü de, “kamu görevlisi sayısının üçten fazla olması”dır. Çünkü, kamu görevlisi sayısının üçten fazla olmaması halinde cezaya hükmolunmayacaktır (TCK m. 260/1 cümle 2). Buna göre, söz konusu hareketlerin toplu olarak yapıldığının kabulü için, en az dört kişinin birlikte hareket etmiş olması gerekir. Bu bakım-dan, kamu görevinin terki veya yapılmaması suçu, çok failli bir suçtur.

Görevi terk, göreve gelmeme veya görevi yavaşlatma, anılan suçun oluşması bakımından “hukuka aykırı olarak” gerçekleştirilecektir. Bu itibarla, hukuken geçerli bir mazereti olup da terk, gelmeme veya yavaşlatma eyleminde bulunanlar, anılan suçu işlemiş sayılmayacaklardır.

Kamu görevinin terki veya yapılmaması suçu, kasıtlı bir suçtur. Bu suçun oluşması için fail olarak kamu görevlisinin terk, gelmeme veya yavaşlatma hareketlerini bilerek ve isteyerek yapmış olması gerekmektedir.

#### TCK m. 260/II, aynen:

*“Kamu görevlilerinin mesleki ve sosyal hakları ile ilgili olarak, hizmeti aksatmayacak biçimde, geçici ve kısa süreli iş bırakmaları veya yavaşlatmaları halinde, verilecek cezada indirim yapılabileceği gibi, ceza da verilmeyebilir”*

hükmünü taşımaktadır. Böylece, görevin toplu olarak ve kısa bir süre için terkinin kamu hizmetinin yürütülmesi açısından oluşturduğu haksızlığı göz önünde bulundurarak, verilecek cezada indirim yapma veya ceza vermeme konusunda mahkemeye takdir yetkisi tanınmaktadır. Ancak, bu takdir yetkisinin kullanılabilmesi için, görevin kısa bir süre terkinin hizmeti aksatmaması ve münhasıran kamu görevlilerinin mesleki ve sosyal haklarıyla ilgili taleplerini ifade amacıyla yapılması

**Görevin terki, toplu biçimde gerçekleşmek zorundadır. “Toplu”nun ölçüsü de, “kamu görevlisi sayısının üçten fazla olması”dır. Çünkü, kamu görevlisi sayısının üçten fazla olmaması halinde cezaya hükmolunmayacaktır (TCK m. 260/1 cümle 2). Buna göre, söz konusu hareketlerin toplu olarak yapıldığının kabulü için, en az dört kişinin birlikte hareket etmiş olması gerekir. Bu bakım-dan, kamu görevinin terki veya yapılmaması suçu, çok failli bir suçtur.**

<sup>21</sup> Söz konusu görüşler için bak. Bakırcı, K., *Kamu İktisadi Teşebbüslerinde Sözleşmeli Personel Sorunu*, İstanbul 1992, 101-102.

gerekir. Buna göre de, siyasi hak mücadelesi doğrultusunda yapılacak eylemler, cezada indirimle yol açmayacaktır.

Cezada indirimle veya ceza verilmemesine yol açabilecek iş bırakma veya yavaşlatma eylemleri, geçici ve kısa süreli olmak zorundadır. Bu konuda, "kısa süreli olmadan neyin anlaşılacağı" konusu, uygulamaya bırakılmıştır. Ancak, herhalükârda, "hizmetin aksatılmamış olması" şarttır.

### Değerlendirme ve Sonuç

Yeni TCK, getirdiği düzenlemelerle çalışma yaşamı bakımından önemli değişikliklere yolaçmıştır. Nitekim, eski TCK'nda yeralmayan ve çalışma yaşamını yakından ilgilendiren yeni suç tipleri yaratılmıştır. Bunlardan bir bölümü, uluslararası taahhütlerin yerine getirilmesi yönünde adımlardır. Bunların, yerinde olmadığı söylenemez.

Çalışma yaşamını düzenleyen yasalar içinde, Sendikalar Kanunu ile yeni TCK'nun, ceza hükümleri konusunda pek uyumlu olmadıkları görülmektedir. Özellikle, sendika yöneticiliği ile denetçiliğinden yoksun bırakılma ve sendikal güvencelerin korunması konularında, yapılacak yasa değişikliğinin gerekli uyumu sağlaması gerekmektedir.

Bunların dışında, çalışma yaşamında eşitlik ilkesi

ile sendikal hakları ve çevreyi etkin bir biçimde korumak düşüncesiyle, yeni TCK'daki hükümlerde ilk kez hapis cezası öngörülmektedir. Yeni TCK'nun belirtilen hükümleriyle sendikacılığı geliştireceği görüşüyle, bu eğilime alkış tutulmuş ve bunları eleştirenler, "işveren yanlısı" olmakla karalanmak istenmiştir<sup>22</sup>. Oysa, global dünyada ceza hukukunun genel eğilimi, kabahatleri suç olmaktan çıkarma akımıdır. 80 yıl sonra Türkiye de, ilk kez bir düzene ayrıntılı yasası<sup>23</sup> kabul etmekle, ister istemez söz konusu eğilimin dışında kalamamıştır. Bunun da temelinde, çok zorunlu olmadıkça ceza sorunlarının, hapis cezasıyla çözülemeyeceğinin artık görülmüş olması yatmaktadır. Bu anlamda, yeni TCK döneminde de, sendikalaşma oranının çok yükselmeyeceğini ve sendikal hakların ihlaline devam olunacağını şimdiden söylemenin, kehanetle bir ilgisinin olmadığı açıktır. Nitekim, Türkiye'de sendikacılığın sorunları, dışsal olduğu kadar içsel etkenlere de dayanmaktadır.

Ancak, yeni TCK'nun yürürlüğe girmesiyle birlikte, artık çalışma yaşamında daha özenle hareket edileceği söylenebilir. Özellikle, sendika hak ve özgürlüğüne saygı duymayanlar ve büyük bir umursamazlıkla çevreyi kirletmeye kalkışanlar, artık daha dikkatli davranmak zorunda kalacaklardır. Bundan da kimsenin yakınmaya hakkı olmasa gerektir.

**Yeni TCK, getirdiği düzenlemelerle çalışma yaşamı bakımından önemli değişikliklere yolaçmıştır. Nitekim, eski TCK'nda yeralmayan ve çalışma yaşamını yakından ilgilendiren yeni suç tipleri yaratılmıştır. Bunlardan bir bölümü, uluslararası taahhütlerin yerine getirilmesi yönünde adımlardır. Bunların, yerinde olmadığı söylenemez.**

<sup>22</sup> \*. Endüstriyel ilişkiler düzenimize işveren yanlısı bir platformdan bakanlar yeni TCK'yi işverenlerin aleyhine bir düzen kurmak ve çalışma yaşamında olumsuz sonuçlar doğuracak bir girişim olarak suçlayacaktır .." (Ünsal, E., Sendikalar Yeni TCK'nin Korumasında, 1.6.2005 günlü Cumhuriyet).

<sup>23</sup> 30.3.2005 tarih ve 5326 sayılı "Kabahatler Kanunu" (RG. 31.3.2005, No. 25772 Mükerrer).



## İş Hukuku ve İnsan Kaynakları Yönetimi Boyutuyla Çalışma Yaşamında Stres- AB Düzeyinde Konunun Ele Alınışı ve Gelişimi

### 1 Giriş

Çalışma hayatında yer alan tüm bireyler az yada çok stres faktörünü yaşamaktadır. Özellikle bağımlı çalışanlar iş stresini yoğun bir şekilde hissetmektedir. İş stresi çalışanların sağlığını, verimliliğini ve motivasyonunu olumsuz yönde etkilemesi nedeniyle üzerinde önemle durmayı gerektirmektedir.

Stres genelde olumsuz bir durum olarak algılanmakta, araştırmacı ve bilim adamlarına göre kısaca bireyin, tehdit edici çevre özelliklerine karşı gösterdiği bir tepki olarak tanımlanmaktadır. Bireyin kendisini olumsuz algılaması ve olumsuz iş davranışlarında bulunması ile karakterize edilen stresi, organizmanın fiziksel ve ruhsal sınırlarının tehdit edilmesi ve zorlanması ile ortaya çıkan psikolojik bir durum olarak tanımlamak mümkündür. Çeşitli nedenlerin oluşturduğu stres, gerek çalışanın organizması, gerekse çalışılan kurum üzerinde olumsuz etkiler yaratmaktadır. Çalışan açısından düşük performans, iş doyumsuzluğuna, düşük moral ve verimsizliğe yol açabilmektedir. İşletme açısından ise başta emek verimliliğinde düşüş olmak üzere çeşitli maliyetler yaratmaktadır.

İş hukuku, işletmelerin yönetim yapısı ve insan kaynakları yönetimi boyutuyla çalışma yaşamında

strese yol açan faktörler arasında yer alan belli başlı olanları aşağıda görülmektedir.

### A-İstihdam Güvencesini Kaybetme Korkusu

İşini kaybetme korkusu bireyin benlik saygısının azalmasına yol açabilmektedir. Özellikle işsizliğin yüksek oranlarda olduğu yoğun ekonomik krizlerin yaşandığı ülkelerde çalışanların stres düzeyleri oldukça yüksek olup, aile çevresini ve sosyal çevresini de etkilemektedir. Her an işini kaybetme korkusunu yaşamak en somut stres nedenini oluşturmaktadır. Bu açıdan işletmelerin varlıklarını sürdürmesi, rekabet kabiliyetini koruması yanında bağımlı çalışanların yasal olarak korunup korunmadığı da önem taşımaktadır. Diğer bir deyişle makro- ekonomik istikrarın sağlanması, işletme ve ekonominin rekabet gücünün artması ayrıca istihdam güvencesinin yasalarla korunup korunmadığı çalışanların stres bakımından mevcut durumunu tutum ve davranışlarını yönlendirmektedir.

### B-Ücret

Çalışanların bedensel veya düşünsel emekleri karşılığı olan ücret daima çalışanlar açısından önemini korumuştur. Çalışanın yaşamını idame ettirmesi, kendisi için bir güvence olması nedeniyle ücrete karşı duyarlılığı her zaman fazla olmuştur.

Ücretin adil bir biçimde hesaplanmaması ve düşük olması çalışanın verimliliğinin ve mutluluğunun azalmasına neden olacak, belki de en önemli stres kaynaklarından birini oluşturacaktır.

### C-İşçi Sağlığı Ve İş Güvenliği Tedbirleri

İşyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksatsız bulundurmamak en önemli konular arasındadır.

İşverenler işyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine uyulup uyulmadığını denetlemek, işçileri karşı karşıya buldukları mesleki riskler, alınması gerekli tedbirler, yasal hak ve sorumlulukları konusunda bilgilendirmek ve gerekli iş sağlığı ve güvenliği eğitimini vermek zorundadırlar. Çünkü bunlar doğrudan işçinin sağlığı hatta yaşamının devam edebilmesiyle ilgilidir. Gerçekten belirtilen konularda yapılacak ihmallen en önemli stres kaynağını oluşturacaktır.

### D-Fiziki Şartlar Ve Çevresel Koşullar

İşin fiziksel çevre şartlarını oluşturan hava koşulları, aydınlanma, ısı, gürültü gibi unsurların çalışanların sağlığını, fizyolojik ve psikolojik durumunu etkilediği bilinmektedir. Bunların yanında iş yerindeki çalışma alanı, çalışanlar için belli rahatlık ve güven sağlayıcı unsurlar arasındadır.

### E-Çalışanlara Karşı Eşit Davranma

Çalışma ilişkilerinde dil, ırk, cinsiyet, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılması, esaslı sebepler olmadıkça tam süreli çalışan işçi karşısında kısmi süreli çalışan işçiye, belirsiz süreli çalışan işçi karşısında belirli süreli çalışan işçiye farklı işlem yapılması strese yol açacaktır. Ayrıca biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça, bir işçiye, iş sözleşmesinin yapılmasında, şartlarının oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde, cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapılması da stresi doğuracaktır.

### F- Katılım

Çalışanların iş yerinde karar verme sürecinde etkisinin olup olmaması, stresin oluşumunda etkilidir. Özellikle çalışanları etkileyen kararlarla ilgili olarak çalışanların fikrinin sorulması önem taşır. Bunun yanında çalışanların görüş ve önerilerinin değerlendirildiği yönetim anlayışı



Doç. Dr. Ayşe Ünal

Uludağ Üniversitesi,  
Karacabey Meslek Yüksekokulu Öğretim Üyesi

### Ayşe Ünal Özgeçmiş

1961'de doğdu. Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi'nden mezun olduktan sonra aynı üniversitede yüksek lisans ve doktora eğitimini Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri üzerine yaptı. Aynı dalda doçentliğini de veren Ünal, evli ve iki çocuk annesi olup, halen Uludağ Üniversitesi Karacabey Meslek Yüksek Okulu'nda öğretim üyeliği görevini sürdürmektedir.

verimliliği ve motivasyonu arttırmakta, tersi ise stresi doğurmaktadır. Kararlara katılma bireyin kendisine değer verildiği düşüncesine yol açarak çalışanın stresini azaltmaktadır.

### G-Yönetim Tarzı

Örgütlerin hiyerarşik yapısı ve yönetim anlayışı da stres oluşumunda etkilidir. Otokratik bir yönetim ve katı bir denetim anlayışı çalışanların stres içinde bulunmalarına yol açar. Özellikle ödüllendirmeden ziyade cezanın kullanımı kişilerde gerilim oluşturmaktadır. Klasik yönetim anlayışı yerine insanı en önemli kaynak olarak gören ve onların görüş ve önerilerini değerlendiren yeni yönetim teknikleri stresi azaltmaktadır.

## H-Kariyer Planlama

Kişinin iş yaşamında belli bir hedefe ulaşmak, kariyer basamaklarında yükselerek bunun karşılığında daha fazla güç, saygınlık ve gelir elde etmek istemesi doğaldır. Çalışanların kariyer gelişimini sağlamak yönündeki istek ve ihtiyacının örgüt tarafından karşılanamaması ve çeşitli şekillerde engellenmesi açıktır ki strese yol açacaktır.

Yukarıda belirtilen unsurlara ek olarak işyerindeki kronik stres kaynakları arasında; rollerdeki belirsizlik anlamına gelen, bireyin rolleri konusunda yeterli bilgisinin olmaması hali, örneğin işin amaçlarının yeterince tanımlanmadığı durumlar, rol çatışmasının mevcudiyeti, kişiler arası çatışmaların söz konusu oluşu, diğer insanların sorumluluğunu üstlenmenin ağırlığı, yoğun veya düşük iş yükünün bulunması sayılabilir.

## 2 AB DÜZEYİNDE ÇALIŞMA YAŞAMINDA STRES

### A-GENEL OLARAK

Son yıllarda işle ilişkili stres konusu gerek ulusal düzeylerde gerekse AB düzeyinde artan bir ilgi görmektedir. Gerçekten Komisyon bu alanca çok sayıda araştırma yapmış ve rehberler yayınlamış, aynı zamanda da strese mücadele konusunu diğer politikalarına da dahil etmiştir. Avrupa Parlamentosu da kişilerin kabiliyetlerinin işe değil, işin kişilerin kabiliyetlerine göre uyarlanması gerektiğini belirtmiştir. Clara Llorens (ISTAS/QUIT-UAB), Daniel Ortiz de Villacian (QUIT-UAB): (<http://www.eiro.eurofound.eu.int/2001/11/study/tn0111109s.html>)

Nitekim konu sosyal taraflar arasında da sıkça ele alınmış, AB düzeyindeki konfederasyon düzeyli sosyal taraflar 8 Ekim 2004 tarihinde "İşle İlişkili Stres" çerçeve sözleşmesini imzalamışlardır.

Avrupa Yaşam ve Çalışma Koşullarını İyileştirme Vakfı'nın Avrupa'daki çalışma koşullarına ilişkin üçüncü araştırması da (2000) Avrupa Birliği'nde işle ilgili sağlık sorunları arasında ikinci en sık görülen sorunun stres (sırt ağrısından sonra) olduğunu ortaya koymuştur. Bu çalışmada, çalışanların %28'i işle ilgili stres yaşadığı belirtilmiştir. Stres ve işin düzenlenmesi (tekrara dayalı çalışma ve işin hızı gibi) arasında güçlü bağlantılar bulunduğu da tespit edilmiştir. (<http://www.eiro.eurofound.eu.int/2001/11/study/tn0111109s.html>)

Komisyon'da AB'de çalışanların %28'inin işle ilişkili stres yaşadığını ve iş devamsızlıklarının %50-60'ının strese bağlanabileceğini belirtmektedir. Toplam olarak bu sorunun AB'ye her yıl 20 milyar Euro'ya mal olduğunu açıklamıştır.

(<http://www.ibec.ie/Sectors%5Cibb%5CIBBDoClib3.nsf/0/05B9ABC501CEA5F680256F3C0037F3FB?OpenDocument>, 2004)

## B-AB DÜZEYİNDE SOSYAL TARAFLARIN İMZALADIĞI ÇERÇEVE SÖZLEŞME

AB düzeyindeki konfederasyon düzeyli sosyal taraflar 8 Ekim 2004 tarihinde "İşle İlişkili Stres" çerçeve sözleşmesini imzalamışlardır.. Sözleşmeyi imzalayan taraflar bakımından işçi tarafında Avrupa Sendikalar Konfederasyonu (ETUC), Avrupa Profesyonel ve İdari personel Konseyi (EUROCADRES) ve Yönetici ve İdari Personel Avrupa Konfederasyonu (CEC) yer almıştır. İşveren tarafını ise Avrupa Endüstri ve İşverenler Konfederasyonu (UNICE), Avrupa Zanaat, Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeler Birliği (UEAPME) ve Avrupa Kamu Katılımlı İşletmeler ve Genel Ekonomik Çıkara Yönelik İşletmeler Merkezi (CEEP) temsil etmiştir.

AB direktifi yerine bireysel olarak ülkelere has yasa ve uygulamalar doğrultusunda uygulamaya koyulacak olan sözleşme, işçi ve işveren temsilcilerinin iş stresini önlemek, tespit etmek ve mücadele etmek amacıyla birlikte çalışmalarını sağlayan bir çerçeve oluşturmayı amaçlamıştır.

Bu sözleşme sosyal tarafların 2003-2005 çalışma programı bağlamında imzalanmıştır. Bu çalışma programında sosyal taraflar gönüllü bir sözleşme bağittlama hedefi ile 2003 yılında işle ilişkili stres konusunda bir konferans düzenlemeyi taahhüt etmişlerdir. ETUC, UBICE/UEAPME ve CEEP yönetim kurulları 2003 ilkbaharında müzakerelerin başlatılmasını onaylamış ve görüşmeler 18 Eylül 2003 tarihinde başlamıştır. Sekiz ay sonra ise anlaşmaya varılmış ve 8 Ekim 2004 tarihinde sözleşme resmen imzalanmıştır.

Andrea Broughton,  
(<http://www.eiro.eurofound.eu.int/2004/10/feature/eu0410206f.html>, 2004)

### 1-Sözleşmenin İçeriği

Çerçeve sözleşme iş stresinin, işletmenin büyüklüğü, faaliyet alanı yada istihdam ilişkisinin türünden bağımsız olarak tüm çalışanları ve her

işletmeyi etkileyebileceğini belirtmektedir. İşyerindeki stresin önlenmesi verimlilik, mesleki sağlık ve güvenliğin iyileştirilmesini sağlayacak, bu da işletmeler, işçiler ve tüm toplum için ekonomik ve sosyal faydalar doğuracaktır.

Sözleşmenin amacı işle ilgili stres konusunda işverenler, çalışanlar ve onların temsilcilerinin bilinç ve bilgi düzeyini artırmak ve dikkatlerini çalışanların strese maruz kaldığını gösteren işaretlere çekmektir. Sözleşme tarafları yargılamak yerine, gerek işverenlere gerekse işçilere iş stresini belirleme, önleme ve idare etme konusunda bir çerçeve sağlamayı amaçlamaktadır. Bu sözleşme şiddet, taciz ve travma sonrası stres konularını kapsamamaktadır

Andrea Broughton,  
(<http://www.eiro.eurofound.eu.int/2004/10/feature/eu0410206f.html>, 2004).

## 2-İşle İlgili Stresin Tanımı

Sözleşme işle ilgili stresi “fiziksel, psikolojik veya sosyal şikayetler veya işlev kayıpları ile ilişkilendirilebilen ve kişilerin kendilerine yönelik şartlar yada beklentiler arasında bir köprü kuramadıklarını hissettikleri bir durum” olarak tanımlanmaktadır. Bu durum iş içeriği, işin düzenlenmesi, çalışma ortamı veya iletişim eksikliği gibi etmenlerden kaynaklanabilmektedir. Sözleşme kişilerin stres karşısındaki dayanıklılık düzeylerinin farklı olduğunu ve hayatlarının farklı dönemlerinde farklı tepkiler verebildiklerini belirtmektedir. Örneğin kısa süreli bir baskı bazıları için olumlu bir sonuç doğurabilmektedir. Sosyal taraflar stresin bir hastalık olmadığını, ancak uzun süre strese maruz kalmanın verimliliği azaltabileceğini ve çalışanların sağlığı bozabileceğini belirtmektedirler.

([http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/news/2004/oct/stress\\_agreement\\_en.pdf](http://europa.eu.int/comm/employment_social/news/2004/oct/stress_agreement_en.pdf), 2004)

## 3-İşle İlgili Stresin Belirlenmesi

Sözleşmede iş devamsızlığının fazla olması, yüksek işçi devri oranı, kişiler arası çatışmaların sıklığı veya işçi şikayetlerinin çok olması gibi birçok potansiyel stres göstergesini saymaktadır. Stresin belirlenmesi sırasında bazı etmenlerin incelenmesi gerekli görülmektedir. Bunlar arasında:

a-Çalışma süresi düzenlemeleri de dahil olmak üzere işin düzenlenmesi, özerklik derecesi, işçinin vasıfları ile işin şartlarının birbirine uygunluğu ve iş yükü;

b-Rahatsız edici muamele, gürültü, ısı ve tehlikeli kimyasal maddelere maruz kalma olmak üzere çalışma ortamı ve şartları;

c-Kişiyeye yönelik iş ile ilgili beklentilerin, kişinin istihdam beklentilerinin yada yapılacak değişikliklerin ayrıntılarının belirsiz olması gibi iletişimle ilgili konular;

d-Duygusal ve sosyal baskılar, baş edememe duyguları yada algılanan destek düzeyinin düşük olması gibi sübjektif etmenler.

İşle ilgili stresin önlenmesinde işveren; işçiler ve/veya onların temsilcilerinin de katılımı ile işbirliği içinde stresi önlemek, ortadan kaldırmak veya azaltmak için gerekli önlemleri almalıdır

Andrea Broughton,  
(<http://www.eiro.eurofound.eu.int/2004/10/feature/eu0410206f.html>, 2004).

## 4-İşverenlerin ve İşçilerin Sorumlulukları

Sözleşme 1989 tarihli iş sağlığı ve iş güvenliği direktifi çerçevesinde işverenlerin, çalışanlarının mesleki sağlık ve güvenliğini korumakla yükümlü olduklarını ve stresin sağlık ve güvenlik riskine yol açması durumunda bu yükümlüğün stres konusunu da kapsadığını belirtmektedir. İşçiler ise işveren tarafından sağlık ve güvenliklerini korumak amacıyla alınmış önlemlere uymakla yükümlüdür

Andrea Broughton,  
(<http://www.eiro.eurofound.eu.int/2004/10/feature/eu0410206f.html>, 2004)

## 5-İşle İlgili Stresin Önlenmesi, Ortadan Kaldırılması Veya Azaltılması

Sözleşme işverenlerin işle ilgili mücadele edebilecekleri çeşitli önlemleri saymaktadır. İşverenler spesifik hedefe yönelik önlemleri tercih edebilecekleri gibi, önleyici ve giderici önlemleri de kapsayan entegre bir stres politikası uygulamayı tercih edebileceklerdir. Gerekğinde AB yasaları ve ulusal yasa, toplu sözleşme ve uygulamalar doğrultusunda çeşitli uzmanlardan destek alınması da tavsiye edilmektedir. Metinde stresle mücadeleye yönelik önlemler hakkında bazı örnekler de verilmektedir:

a-İşletme hedeflerinin ve kişilerin rollerinin netleştirilmesi de dahil olmak üzere kişi ve takımların yeterli idari desteği almasını sağlayan,

**Sözleşme 1989 tarihli iş sağlığı ve iş güvenliği direktifi çerçevesinde işverenlerin, çalışanlarının mesleki sağlık ve güvenliğini korumakla yükümlü olduklarını ve stresin sağlık ve güvenlik riskine yol açması durumunda bu yükümlüğün stres konusunu da kapsadığını belirtmektedir.**

**İstihdam güvencesi, ücret, işçi sağlığı ve iş güvenliği tedbirleri, fiziki şartlar ve çevresel koşullar, katılım, yönetim tarzı, kariyer planlama konularında ortaya çıkan olumsuzluklar stres yaratmakta ve çalışma hayatında stres çeşitli maliyetler doğurmaktadır. O halde bunlarla ilgili önlemler alınmalı ve böylece işletmelerin en değerli kaynağı olan insan mutluluğu sağlanmalıdır.**

sorumluluk ve iş üzerindeki kontrol arasında dengeyi kuran, işin düzenlenmesini ve süreçleri iyileştiren ve çalışma şartları ve ortamını zenginleştiren idari ve iletişimsel önlemler;

**b-**Stres, muhtemel nedenleri ve bunun nasıl önleneceği yada değişime nasıl uyum sağlanacağı gibi konulardaki bilinci artırmak amacıyla yöneticiler ve çalışanların eğitilmesi; işçilerin ve onların temsilcilerinin ilgili AB direktifleri, ulusal yasalar, toplu sözleşmeler ve uygulamalar doğrultusunda bilgilendirilmesi ve onlara danışılmasının sağlanması

Andrea Broughton, (<http://www.eiro.eurofound.eu.int/2004/10/feature/eu0410206f.html>, 2004).

Sosyal taraflar 2003-2005 çalışma programında işyerinde stres konusuna da yer vermişlerdir. Avrupa Komisyonu, iş stresinin her yıl milyarlarca euro kaybedilmesine neden olduğunu belirleyen çalışmalara dayalı olarak stresin ekonomik ve sosyal maliyetlerini vurgulamıştır. (<http://www.cec-managers.org/english/stress-at-work.php>)

Taraflar arasındaki müzakereler 14 Eylül 2003 tarihinde başlamış ve 27 Mayıs 2004 tarihinde tamamlanmıştır. Çalışanları temsil eden delegasyon 25 AB Üyesi devleti ve EFTA ülkelerini ve Avrupa Yönetici Personelini kapsamıştır.

30 gün süren müzakerelerin ardından nihai bir metin benimsenmiştir. Bu metinde yer alan başlıca konular şunlardır: (<http://www.cec-managers.org/english/stress-at-work.php>)

**a-**Stres personeli olduğu kadar işletmeyi de etkileyen bir durumdur. Bu nedenle stresle mücadele her zaman yararlıdır;

**b-**Sözleşmede iş stresi bireyleri toplu olarak etkileyen bir durum olarak tanımlanmıştır. Şiddet veya taciz konusu ile ilişkili değildir, zira bu konular daha sonra ayrıca taraflar arasında ele alınacaktır;

**c-**İş stresi işin içeriği, düzenlenmesi, çalışma ortamı veya iletişim eksikliğinden kaynaklanabilir;

**d-**Stresin en belirgin işaretleri iş devamsızlığındaki artış, işgücü devir hızı, bireyler arası ilişkilerde bozulmalar, personelin şikayetlerinde artışlardır;

**e-**Stresle mücadele sorumluluğu 1989 tarihli iş sağlığı ve güvenliği direktifi ile de getirilen yükümlülükler doğrultusunda işverene aittir;

**f-**Stresi önleyici önlemler bireysel veya toplu önlemler yada her ikisi birden olabilir. Bu önlemlerin belirlenmesi için dışarıdan uzman yardımı alınabilir ve bunların uygulanmasına çalışanlar ve onların temsilcileri dahil olabilir;

**g-**Alınabilecek önlemler arasında şirket hedeflerinin netleştirilmesi, yöneticilerin desteklenmesi, yöneticilerin ve çalışanların stres, stresle mücadele ve stresten kaçınma konularından eğitilmesi, çalışanlara ve onların temsilcilerine danışılması ve bilgi verilmesi yer alabilir;

**h-**Sözleşmenin uygulanması Avrupa sosyal taraflarının Sözleşmeden etkilenen üyelerinin sorumluluğundadır. Uygulamaya geçirmenin 3 yıl içerisinde gerçekleştirilmesi gereklidir. Her yıl, yıllık inceleme raporları Sosyal Diyalog Komitesine sunulacaktır. Dördüncü yılda sonuçlarla ilgili rapor hazırlanacaktır.

### 3 SONUÇ

İş stresi çalışanların sağlığını, verimliliğini ve motivasyonunu olumsuz yönde etkilemesi nedeniyle gerek çalışanlar gerekse işletmeler açısından önem taşımaktadır. Özellikle ülkemize has ekonomik ve sosyal şartlar dikkate alınarak, iş hukuku, işletmelerin yönetim yapısı ve insan kaynakları yönetimi boyutuyla çalışma yaşamında strese yol açan faktörler arasında şunlar tarafımızca düşünülmüştür. İstihdam güvencesi, ücret, işçi sağlığı ve iş güvenliği tedbirleri, fiziki şartlar ve çevresel koşullar, katılım, yönetim tarzı, kariyer planlama konularında ortaya çıkan olumsuzluklar stres yaratmakta ve çalışma hayatında stres çeşitli maliyetler doğurmaktadır. O halde bunlarla ilgili önlemler alınmalı ve böylece işletmelerin en değerli kaynağı olan insan mutluluğu sağlanmalıdır.

Konu Avrupa Birliği ölçeğinde de ele alınmış belli başlı çalışmalar yapılmıştır. Bunlar arasında yer alan sosyal taraflar arasında imzalanan çerçeve anlaşma, bir Direktif kanalıyla uygulanmayacak olsa da (aile izni, part-time-time çalışma ve belirli süreli çalışma ile ilgili sözleşmelerde izlenen yoldan farklı olarak) işçi ve işveren temsilcilerinin işle ilgili stresi önleme, belirleme ve ortadan kaldırma konusunda birlikte çalışabilmelerini sağlayan bir çerçeve getirmektedir. İş stresi, işletmelerin ve onların işgücünün farklı ihtiyaçlarına bağlı olarak çok farklı biçimlerde ele almayı ve mücadele etmeyi gerektirebileceğinden, Üye Devletlere has prosedür ve uygulamalar kanalıyla hayata geçirilmesi doğru bir yaklaşım olmaktadır.



## KAYNAKÇA

ALTUNTAŞ Ersin, Stres Yönetimi, Alfa Yayını, Bursa, 2003

AYTAÇ Serpil, İşyerindeki Kronik Stres Kaynakları, İş-Güç, (<http://www.isguc.org./saytac3.htm> - 2002).

BİNGÖL Dursun, İnsan Kaynakları Yönetimi, (5. Basım), İstanbul, 2003

ÇELİK Nuri, İş Hukuku Dersleri, (16. Basım), İstanbul, 2003

SABUNCUOĞLU Zeyyat, TÜZ Melek, Örgütsel Psikoloji, Ezgi Yayını, Bursa, 2001

SABUNCUOĞLU Zeyyat, İnsan Kaynakları Yönetimi, Ezgi Yayını, Bursa, 2000

Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, "Çalışma Hayatında Stres Olgusu ve Başa Çıkma Yolları", İşveren Dergisi, Haziran, 2001

LLORENS Clara (ISTAS/QUIT-UAB), De VILLACIAN Daniel Ortiz, (QUIT-UAB): (<http://www.eiro.eurofound.eu.int/2001/11/study/tn0111109s.html>)

(<http://www.ibec.ie/Sectors%5Cibb%5CIBBDoctlib3.nsf/0/05B9ABC501CEA5F680256F3C0037F3FB?OpenDocument>, 2004

BROUGHTON Andrea, (<http://www.eiro.eurofound.eu.int/2004/10/feature/eu0410206f.html>, 2004) ([http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/news/2004/oct/stress\\_agreement\\_en.pdf](http://europa.eu.int/comm/employment_social/news/2004/oct/stress_agreement_en.pdf), 2004) (<http://www.cec-managers.org/english/stress-at-work.php>)

## Bilgi Ekonomisinde

# İstihdamın Değişen Yapısı ve İşgücü Özellikleri

### 1 Giriş

D.Ricardo, 1821 tarihli, "Principles of Political Economy and Taxation" kitabında, "makine ve emeğin sürekli rekabet halinde" olduğunu belirtmiştir. Ricardo'nun bu açıklaması; teknik ilerlemenin iki tarafı keskin bir kılıç gibi, bir yandan yeni işler yaratırken diğer yandan da mevcut işleri yok eden etkisinin tartışılmaya başlanmasına yol açmıştır<sup>1</sup>. İktisatçılar genelde, teknik ilerlemenin iş yaratma etkisinin; iş yok etme etkisinden fazla olduğunu, bu sürecin de 19. ve 20. yy'lar boyunca sürdüğünü öne çıkarırlar. Ancak hiçbiri, bu sürecin otomatik, sancısız ve derhal ortaya çıktığını iddia etmemiştir. Yeni işler, beceri düzeyleri ve mekanlar itibariyle eski işleri karşılamaz. Bu uyumsuzluk ciddi ve süreklirse "yapısal işsizlik" ve "yapısal uyum" sorunlarının tartışılması gündeme gelmektedir.

Teknolojinin istihdam ve beceriler üzerindeki etkileri ile ilgili tartışmalar yeni değildir, ancak günümüzde yoğun olarak ele alınması, Bilişim İletişim Teknolojileri (BİT) (Information Communication

Technologies-ICT)<sup>2</sup>'ndeki hızlı gelişmelerin ekonomik ve toplumsal hayat üzerindeki etkilerinin yoğun bir biçimde gözlenmesiyle açıklanabilir. Teknolojinin iş yaratma ve yok etme gücünü değerlendirmek için, kavramsal olarak doğrudan ve dolaylı etkileri ayırt etmek gerekmektedir. Doğrudan etkiler yeni ürün ve hizmetler, üretim ve dağıtımdaki yeni işler demektir. Dolaylı etkilerin sonuçlarını ise her yerde görmek mümkündür. Örneğin; bilgisayarlar her yerde görülür ama bunların işçileri işinden mi ettiği yoksa yeni hizmet ve istihdam mı yarattığı konusundaki görüşler net değildir, tartışmalar sürmektedir.

BİT, tamamen yeni bir çağı veya "sanayi ötesi" toplumu başlatmıştır. Günümüzde, BİT'nin ekonominin birincil, ikincil ve üçüncül sektörlerinde (diğer bir ifade ile tarım, sanayi ve hizmetlerde) büyük etkiler yarattığı kabul edilmektedir.

Belli bir ulusal ekonomideki net pozitif ya da negatif sonuç, ortadan kalkan ve yaratılan yeni işlerle değerlendirilemez. Bu, ulusal ekonominin ya da bir bütün olarak dünya ekonomisinin

<sup>1</sup> "Principles of Political Economy and Taxation" eserindeki "On Machinery" deki ünlü açıklaması, olduğu açıklaması. Chris Freeman ve Luc Soete, Yenilik İktisadı, (Çev. Ergun Türkcan), (Türkiye Bilimsel ve Teknik Araştırma Kurumu: Ankara, 2003), s.449.

<sup>2</sup> BİT sektörü; yazılım, hizmetler, donanım ve ekipmanlar olarak ele alınmaktadır. OECD'nin sınıflandırılmasına göre başlıca BİT ürünleri; firma ve bürolarda kullanılan bilgi işlem ve hesap makineleri, izole edilmiş metal ve kablo ürünler, elektronik ürünler, televizyon ve radyo vericileri ile ilgili ürünler, telefon ve telgraf cihazları, video kayıt cihazları, endüstriyel süreç kontrol cihazları olarak sayılabilir. BİT ürünleri ile ilgili hizmetler ise; makine ve ekipman toptan satışı ve tedariki, bilgisayardaki, işyeri makine ve bilgi işlem ekipmanı kiralınması, telekomünikasyon, bilgisayar ile ilgili hizmetler, veri giriş tarzı işlemler gibi sıralanabilir. <http://www.izto.org.tr/raporlityeni.pdf> 4.9.2000.

genişlemesi emek verimliliğindeki artışlara bağlı olmaktadır. Yeni teknolojiler; yatırımların yüksek olduğu, emek veriminin ve hasılanın hızla arttığı böylece istihdamda da net bir artışın görüldüğü, büyümenin verimli döngüsüne taban yaratmaktadır. Bu döngü sadece makroekonomik politikalara değil (istihdam-ticaret) yeni teknolojilere de bağlı olmaktadır<sup>3</sup>. Ancak tarihsel olarak bakıldığında yeni teknolojileri öğrenip özümsemek, bütün ekonomik faaliyet alanlarına yayılmalarını sağlamak ve azami faydayı elde edecek düzeyde kullanılabilir hale gelmek, bu teknolojileri geliştirebilme becerisini kazanmak vakit almaktadır. Paul David, 20.yy başlarında, fabrikaların yeni bir jenerik teknoloji ürünü olarak ortaya çıkan elektrik motorlarından ölçülebilir bir fayda sağlamasının ve bunun verimlilik istatistiklerine yansımalarının 20 yıl aldığını göstermiştir<sup>4</sup>. “Verimlilik Paradoksu” olarak adlandırılan bu olgu nedeniyle ki BİT’in yaygınlaşması için gösterilen çabalara rağmen pek çok ülkede verimlilik artışı beklenen düzeyin altında olmaktadır. Bu durum Solow tarafından da ‘bilgisayarları verimlilik istatistikleri hariç her yerde görmek mümkündür’ biçiminde dile getirilmektedir<sup>5</sup>. Burada temel sorun; sadece bilgisayar sahibi olmak değil, bilgisayarlarda simgeleşen BİT’ni üretim sürecinde kullanılabilir hale gelmek ve bütün üretim sürecini bu teknolojiler tabanında yeniden yapılandırarak verimliliği yükseltmek, bu yolla rekabet üstünlüğü sağlayabilmek olmaktadır<sup>6</sup>.

## 2 Bilgi Ekonomisi ve Özellikleri

“Bilgiye dayalı ekonomi”, “bilgi ekonomisi” dediğimizde; üretim ve dağıtımda bilginin ve teknolojinin kullanılması, yüksek teknoloji yatırımları, yüksek teknoloji enstitüleri daha yüksek düzeyde becerili işgücü, verim artışı gibi faktörlerle tanımlanan, ekonomik büyümede son derece önemli olan gelişmeler akla gelmektedir. Bilgi ekonomisi ile ilgili göstergeler; AR-GE harcamaları, araştırma personeli gibi göstergeler ulusal hesaplara girmeye başlamıştır. Ancak bilgi stoku ve akımı, bilgi yatırımının özel ve sosyal getiri oranı, teknoloji ve verimliliğin etkisi, bilgi ağlarının

<sup>3</sup> Freeman-Soete, Yenilik..., s.452.

<sup>4</sup> Paul A. David, “The Dynamo and the Computer: An Historical Perspective on the Modern Productivity Paradox” *The American Economic Review*, Vol. 80, Issue 2, May 1990, s.356.

<sup>5</sup> Jack A. Triplett, “The Solow Productivity Paradox: What Do Computers Do to Productivity?” *Canadian Journal of Economics*, Vol.32, No 2, April 1999, s.309.

<sup>6</sup> Aykut Göker, “Bilim ve Teknoloji Politikalarına Giriş İçin ‘Enformasyon Toplumu’ üzerine Kavramsal Bir Yaklaşım Denemesi, <http://www.inovasyon.org/html/AYK.Mulkiye.Der.Ag.01.htm>, 16.11.2002.



Yrd.Doç. Dr. Verda CANBEY ÖZGÜLER

Anadolu Üniv. İ.İ.B.F.  
Çalışma Ekon. Ve End. İlişk. Böl.

## ÖZGEÇMİŞ

1971 yılında Eskişehir’de doğdu. 1994 yılında Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Maliye Bölümünden mezun oldu. 1996 yılında Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümünde Araştırma Görevlisi olarak akademik hayata atıldı. 1997 yılında Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalında “Ücret Farklılıklarının Ekonomik Analizi: Türkiye Örneği” başlıklı yüksek lisans tezi ve 2003 yılında Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İktisat Politikası Anabilim Dalında “Yeni Ekonomi Anlayışı Kapsamında Gelişmiş ve Gelişmekte Olan Ülkeler: Türkiye Örneği” başlıklı doktora çalışması yapmıştır. Halen Anadolu Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü’nde öğretim üyesi olarak çalışmalarını sürdürmektedir.



**Özellikle yeni teknolojilerin yayılmasına bağlı olarak, becerili işgücüne olan talep de artmaktadır. İmalat sektöründe iş kaybı olurken, yüksek teknoloji içeren, bilime dayalı sektörler, bilgisayar, kimya gibi sektörlerde istihdam artmaktadır. BİT ile üretim sürecinde düşük nitelikli işgücü talebi azalırken; yüksek nitelikli işgücü talebi artmaktadır.**

rolü, ulusal yenilik sistemi ve insan sermayesi gelişimi ile ilgili göstergelerin ele alınmaya başlanması yeni bir gelişme olarak karşımıza çıkmaktadır. Bilgiye dayalı sektörlerin ekonomiyeye katkılarını inceleyebilmek üzere bilgiye dayalı faaliyetlerin iş sektörü tarafından yaratılan katma değer içindeki payına bakılmaktadır. Ayrıca yüksek teknoloji içeren mal ve hizmet üreten sektörler ile orta-yüksek teknoloji içeren mal ve hizmet üretimi de fikir verici olabilmektedir. ABD’nde bilgiye dayalı faaliyetler toplamı OECD ülkeleri toplamına ve AB-15 toplamına neredeyse eşittir. Japonya ve Almanya da bilgiye dayalı faaliyetlerin yoğun olduğu ülkelerdir.

**Tablo 1: Bilgiye Dayalı Faaliyetler Katma Değerinin İş (Business) Sektörü Katma Değerindeki Yüzde Payı**

Ülkeler	Yıl	Toplam Bilgiye Dayalı Faaliyetler (1)	Yüksek Teknolojili Sanayiler	Orta-Yüksek Teknolojili Sanayiler
ABD	1996	55.3	3	6.1
Avustralya	1996	48	0.9	3.2
Japonya	1996	53	3.7	8.6
Finlandiya	1996	42.1	3	8.2
Fransa	1996	50	3	7
Almanya	1996	58.6	2.9	11.1
İrlanda	1995	31.4	0	0.7
Norveç	1996	35.3	0.9	4.1
İngiltere	1995	51.5	3.3	7.2
AB-15	1994	48.4	2.5	7.7
OECD Toplamı	1994	50.9	2.9	6.9

(1) Bilgiye Dayalı Hizmet ve İmalat Sanayi Toplamı  
Kaynak : Kelleci, Bilgi..., s.122.

Günümüzde ülkeler daha önce olmadıkları kadar bilgiye dayalı hale gelmektedirler. Çıktı ve istihdam yüksek teknoloji endüstrilerinin büyümesi ile artmaktadır. Özellikle yeni teknolojilerin yayılmasına bağlı olarak, becerili işgücüne olan talep de artmaktadır. İmalat sektöründe iş kaybı olurken, yüksek teknoloji içeren, bilime dayalı sektörler, bilgisayar, kimya gibi sektörlerde istihdam artmaktadır. BİT ile üretim sürecinde düşük nitelikli işgücü talebi azalırken; yüksek nitelikli işgücü talebi artmaktadır. Ancak burada vurgulanması gereken bir nokta; BİT ile ilgili tüm işlerin yüksek düzeyde beceri gerektirmemesidir. Düşük veya

orta düzeyde beceri gerektiren BİT işleri de söz konusudur. BİT ile ilgili işlerin gerektirdiği beceriler ile ilgili olarak uluslararası tanım farklılıkları bulunmaktadır. Avrupa’da ve ABD’nde BİT işlerinin gerektirdiği becerilere dayalı olarak farklı uluslararası meslek sınıflamaları söz konusu olmaktadır<sup>7</sup>. ABD ve AB’nde yüksek becerili BİT işçilerinin oranı artmaktadır. ABD için 1999 yılı itibarıyla toplam bilgisayar ile ilgili meslekler %65, yüksek beceri gerektiren meslekler %12, düşük beceri gerektiren meslekler ise %23 oranındadır. Avrupa’da ise; toplam bilgisayar ile ilgili meslekler %48, yüksek beceri gerektiren meslekler %8, düşük beceri gerektiren meslekler ise %44 oranındadır<sup>8</sup>.

BİT ile ilgili olarak gerekli becerilerin ölçümündeki zorluk, bilginin ekonomik üretim fonksiyonuna dâhil edilmesi konusunda da karşımıza çıkmaktadır. Bu faktörün, geleneksel ekonomik ilkelerle tanımlanması (örneğin kıtlık) zordur. Bilgi boldur, burada kıtlık ve kapasite nasıl tanımlanacaktır?<sup>9</sup> Sıradan mal ve hizmet üretiminden tamamen farklı özellikleri olan bilgi ekonomisi yeni kurallara dayalı olarak tanımlanmaktadır. Fiziksel malların aksine; rakip olunamazlık, tüketimden dışlanamazlık durumu söz konusudur. Yeniliklerin, fikir ve bilgilerin geliştirme maliyeti yüksek olmakla birlikte, yeniden üretim ve gönderme maliyeti çok düşük olmaktadır. Bilgi ekonomisini ortaya çıkaran diğer bir önemli gelişme ise ekonomik faaliyetlerde artan küreselleşmedir. Kuralsızlaştırma ve BİT gelişmeleri dünya da rekabeti hızlandırmakta yeni bir küresel rekabet ortamı yaratmaktadır. İç piyasalar dahil tüm piyasalarda hızlanan rekabet, uzmanlaşmış endüstriler, finansal teknolojiler, ticari, yönetsel ve kültürel beceriye bağlı olarak ülkeleri etkilemektedir. Küresel piyasalarda rekabet edebilmek için, artan ulusal (bölgesel) uzmanlaşma, uluslararası üretim ve değer zinciri, endüstriler ve firmalar arası ticaret, yapısal uyum ile ilgili çalışmalar gerekmektedir.

Bilgi yoğunluğunun artması; BİT devrimi ve teknolojik gelişme hızı artışı ile birleştiğinde daha

<sup>7</sup> Avrupa’da, Eurostat’ın “Labour Force Survey” çalışmasına dayalı olarak ISCO-88 (International Standard Classification of Occupations, International Labour Office) ve ABD’nde “US Bureau of the Census” tarafından elde edilen verilere dayalı olarak CPS (US Current Population Survey) sınıflandırmaları söz konusu olmaktadır. Avrupa’da yüksek beceri ile ilgili BİT meslekleri (ISCO-88’e göre) bilgisayar uzmanları (213; bilgisayar sistem analistleri, programcıları, mühendisleri), bilgisayar uzman yardımcıları (312; fotoğraf, imaj, ses kayıt ekipmanları operatörü, uzaktan yayıncılık ve telekomünikasyon operatörü) optik ve elektronik ekipman operatörü (313; bilgisayar yardımcıları, bilgisayar ekipmanı işlemcisi, endüstriyel robot kontrolörü). Düşük beceri gerektiren BİT meslekleri; elektrik ve elektronik ekipman teknisyenleridir. Bilgisayar işçileri denildiğinde; ISCO-88’e göre 213 ve 312 toplamı kastedilmektedir. ABD için ise; bilgisayar sistem analisti ve bilim adamı (64), işlem ve sistem araştırmacısı ve analistleri (65), bilgisayar programcıları (213), uzaktan yayın ekipmanı işlemcisi (228), bilgisayar operatörü (300). Düşük beceri gerektirenler; veri işleme ekipmanı tamircisi (525), elektrik gücü tamir ve kurulumu (577), telefon hattı tamir ve kurulumu (527), telefon tamir ve kurulumu (529), elektronik iletişim ve endüstriyel ekipman tamircileri (523). Measuring the Information Economy, OECD, 2002, s.16.

<sup>8</sup> Measuring..., s.17.

<sup>9</sup> Konu ile ilgili olarak bkz. Ek Tablo 1.

etkin bir güç olmaktadır. Küreselleşme; ulusal ve uluslararası düzenlemelerde, BİT ile ilgili bir devrim yaratmaktadır. Son 20 yılda BİT uygulamasındaki artış, çalışma yaşamı ve toplumsal yaşamın tüm alanlarını etkilemektedir. Birim işlem maliyetlerinin önemli ölçüde düşmesi ve kullanıcılar ile ilgili işlemlerdeki hızlı gelişmeler, sayısallaşma, açık işlem standartları, yazılım gelişmesi, destekleyici teknolojiler, bilgisayar ve iletişim ile ilgili yeni uygulamalar, hafıza ve depolama teknolojileri, kopyalama teknolojileri, bilgi devriminin gerçekleşmesine yardım etmektedir.

BİT devriminin en önemli örneği olarak internet, bu teknolojilerle birlikte ilerlemektedir. İnternet, gelişmesinin ilk 10 yılında uzmanlar arası araştırma ağı iken, günümüzde kullanıcı sayıları açısından ve kullanım alanları bakımından en hızlı yayılan teknolojik yenilik olma özelliği taşımaktadır. Örneğin; radyonun yayılması (50 milyon kullanıcıya ulaşması diğer bir ifade ile "mass media" haline gelmesi) 38 yıl almışken, televizyonda bu süre 13 yıl, telefon sisteminde 74 yıl olmuştur. İnternet 4 yılda 50 milyon kullanıcı sayısına ulaşmıştır. Günümüze dek hiçbir endüstri bu denli büyümemiş ve bu kadar kısa sürede böyle bir zenginlik yaratmamıştır. Dolayısıyla BİT ve özellikle bu teknolojilerin günümüzdeki en somut görünümü olan internet; toplumu ve ticareti yeniden şekillendirmektedir<sup>10</sup>. BİT ve internet erişimi ile ilgili olarak, sahip olanlar ile olmayanlar, kullanıcı olanlar ile olmayanlar gibi önemli bir kutuplaşmadan söz edilmektedir<sup>11</sup>.

Yeni teknolojilerin yayılması ile üretim yapısı, istihdam ve çalışma biçimi değişmektedir. Tarımsal ekonomide temel kaynak toprak iken, endüstriyel ekonomide kömür-demir gibi doğal kaynaklar ve işgücü temel kaynağı oluşturur. Günümüz bilgi ekonomisinde ise bilgi temel kaynaktır.

Refah yaratılmasında bilgi en önemli rolü oynar, bilginin bu üretici gücü ile tüm bilgi türlerinin

ekonomik faaliyetlerde etkin olarak kullanılması da gündeme gelmektedir.

Bilginin ekonomide önemli rol oynaması fikri yeni değildir. Tüm ekonomiler basit de olsa "nasıl olduğu" bilgisine dayalıdır. Sanayi devrimi ile bilgi kullanımı da artmış, bilginin anonimleşme derecesine ve ekonomik faaliyetlerde bilgi kullanımının artmasına bağlı olarak da büyük yapısal ve niteliksel değişimler söz konusu olmuştur<sup>12</sup>.

Bilgiyi ekonomik sistemdeki tüm katılımcılara dağıtma becerisi ile bağlantılı olarak dünya ekonomisinde bilgi yoğunluğu da artmaktadır. Bu yayılma da BİT ile olmaktadır.

BİT devrimi ile büyük boyutlu verilerin depolanması ve aktarılması çok düşük maliyetlerle olmaktadır. Aynı derecede önemli diğer bir özellik ise yaygınlığıdır. Teknolojik değişimler önceki aşamalarda belli ürün ve endüstriyel sektörü kapsamaktaydı, bilgi teknolojileri ise daha yaygındır. Ekonomideki her birimi etkilemektedir. İş zincirini, üretim için araştırma ve geliştirmeyi, pazarlama ve dağıtımı etkilemektedir<sup>13</sup>.

## 2.1 Bilgi Ekonomisinin Özellikleri

Üretim faktörlerinde, beceriler üzerinde, öğrenme, yenilikler ve örgütlenme üzerinde önemli etkileri olan; bilginin artan rolü şekillenen, bilgi ekonomisinin özelliklerini şu şekilde sıralamak mümkündür;

- Bilginin sınıflandırılmasının (=codification) görülmemiş ölçüde artması ile birlikte hem sayısallaşma hem de ağ yapılarının gelişmesi bilginin iktisadi mal olma sürecini hızlandırmaktadır<sup>14</sup>.
- Bilginin sınıflandırılması ile bilgi stoku dengesi değişmekte, örtük (kapalı) (=tacit) bilginin depolanması da görece olarak artmaktadır.

<sup>10</sup> Jaeho Cho, Homero Gil De Zuniga vd., "Beyond Access: The Digital Divide and Internet Uses and Gratifications", *IT&Society*, Vol.1, Issue 4, Spring 2003, <http://www.stanford.edu/groups/siqss/itandsociety/v01i04a05.pdf>, 18.11.2003, s.5.

<sup>11</sup> Peter Millward, "The 'Grey Digital Divide' Perception, Exclusion and Barriers of Access to the Internet for Older People", *First Monday*, Vol.8, Number 7, July 2003, <http://firstmonday.org/issues/issue8-7/millward/index.html>, 18.11.2003, s.4. Ayrıca, bkz. Ek Tablo 3.

<sup>12</sup> John Houghton-Peter Sheehan, "A Primer on the Knowledge Economy" <http://www.cses.com/documents/knowledgeeconprimer.pdf>, 29.4.2004, s.2.

<sup>13</sup> Houghton-Sheehan, *A Primer...* s.10.

<sup>14</sup> Ekonomide yapılan analizlerde bilgi (knowledge) genellikle 4'lü bir ayrıma tabi tutulmaktadır. Bunlar Know-what, Know-why, Know-how ve Know-who'dur. Enformasyonun (information) ise bilgiye göre daha dar kapsamlı bir kavram olduğu kabul edilir. Yukarıdaki 4'lü ayrımda bilginin Know-what ve Know-why unsurları genelde enformasyon kavramı içerisinde düşünülmektedir.

Know-what: Bu tür bilgi gerçeklere (facts) ilişkin bilgidir.

Know-why: Doğayı ve toplumu anlama çabamızın bir ürünü olan bilimsel bilgidir.

Know-how: Bir işi yapabilme becerisi/kapasitesi olarak tanımlanmaktadır.

Know-who: Bu tür bilgi kimin neyi bildiği (who knows what) ve kimin neyin nasıl yapıldığını bildiğine (who knows how to do what) ilişkin bilgidir.

Literatürde Know-what ve Know-why kodifiye edilmiş (codified) bilgi, Know-how ve Know-who tecrübeyle edinilmiş saklı (örtük) bilgi (tacit knowledge) olarak kabul edilmektedir. Mehmet Ali Kelleci, *Bilgi Ekonomisi, İşgücü Piyasasının Temel Aktörleri ve Eşitsizlik*, Temmuz2003, (DPT Ya.No. 2674), s.1.

**Yeni teknolojiler  
ülkelerin  
ekonomik  
büyümelerini  
istihdam ve  
ücretlerini 3 yolla  
etkilemektedir.  
Bunlar;  
endüstriyel  
gelişme şartları,  
biyoteknolojide  
ilerleme, tarımsal  
gelişme olarak  
sıralanabilir.**

- Bilginin sınıflandırmasıyla, üretiminin yapısı ve organizasyonu dönüştürülmektedir.
- BİT ile bilgi yayılması artmaktadır. Yenilik (=innovation) sistemi de bu gelişmeyi hızlandırmaktadır.
- Artan sınıflandırma oranı, bilginin toplanması ve belli örtük bilgi gerektiren becerilerde kullanılmasını sağlamaktadır.
- Eğitim, yaparak öğrenme, kullanarak öğrenme önemli olmaktadır.
- Öğrenen organizasyonlar giderek ağ (=network) yapılarına daha uyumlu hale gelmektedir.
- Katılım, yaratıcılık, problem çözme, değişimlere açık olma önemli özellikler ön plana çıkmaktadır.
- Bilgiye dayalı sisteme geçiş sistematik piyasa başarısızlıklarına neden olabilmektedir.
- Bilgiye dayalı ekonomi, kaynaklara dayalı geleneksel ekonomiden oldukça farklıdır<sup>15</sup>.

Gelişmiş ekonomilerde bilgi stokunun artışı BİT devrimi ile hızlanmaktadır. Tüm bilgiler dünyayı daha küçük bir maliyetle dolaşmaktadır. Böylece bilginin iktisadi bir mal olarak değeri de artmaktadır.

Bilgiye dayalı ekonomide başlıca bilgi girdileri;  
1- AR-GE harcamaları,  
2- İstihdam edilmiş mühendis ve teknik personel,  
3- Patentler,  
4- Teknoloji için ödemelerin uluslararası dengesi<sup>16</sup> olarak sıralanabilir.

## 2.2. BİT'nin Etkileri ve Yayılması

Yeni teknolojiler ülkelerin ekonomik büyüme istihdam ve ücretlerini 3 yolla etkilemektedir. Bunlar; endüstriyel gelişme şartları, biyoteknolojide ilerleme, tarımsal gelişme olarak sıralanabilir. Bu gelişmeler; beceri talebi artışı, üretim ile istihdam arasındaki ilişkilerin değişmesi, bilgi akışının hızlanması ile ulusal ekonomilerin dünya ekonomisi ile bütünleşmesinin hızlanması gibi sonuçlarıyla ele alınmaktadır.

Yeni teknolojiler gelişmekte olan ülkelerdeki işsizliği artırır mı? azaltır mı? Yeni teknolojiler mevcut becerili işçilerin yerine mi geçiyor? Beceri gerekleri endüstrileşen ve endüstrileşmiş ülkelerde nasıl farklılaşıyor? sorularına cevap ararken; yeni teknolojilerin yayılması, istihdam üzerindeki özellikleri, değişen beceri gerekleri gibi konular ön plana çıkmaktadır; yüksek beceri düzeyine sahip işçilere yönelik talepte artış görülmektedir.

Tablo 2'de ABD'nde 1990-2004 yılları arasında BİT kullanan ve üreten endüstrilerde istihdam rakamları verilmektedir. BİT kullanan endüstriler, BİT üretenlere nazaran daha fazla işçi çalıştırmaktadırlar. BİT kullanan ve üreten endüstrilerde istihdam edilen işçi sayılarının zaman içinde arttığı görülmektedir.

**Tablo 2: ABD'nde BİT Kullanan ve BİT Üreten Endüstriler**

Yıl	BİT Üreten Endüstrilerde İstihdam (milyon işçi)	BİT Kullanan Endüstrilerde İstihdam (milyon işçi)
1990	4	36
1992	4	37
1994	4	39
1996	5	41
1998	5	n.a.
2004	6	51

Kaynak: Shelhofer, Skills..., s.516.

BİT üreten ve kullanan endüstrilerdeki bu gelişmenin yanı sıra, hizmetler sektörü de BİT'nden yoğun olarak etkilenmektedir. Hizmetler sektörü, payı giderek artan ve BİT gelişmeleri ile en hızlı değişen, ni işler yaratan bir sektör olarak karşımıza çıkmaktadır.

Tablo 3 incelendiğinde, %81.1 ile Hollanda'nın hizmetler sektörü payının en yüksek olduğu ülke durumunda bulunduğu görülmektedir. Bunu %76.4 ile Danimarka ve % 74.4 ile ABD izlemektedir. Türkiye'de ise hizmetler sektörünün payı 2000 yılı itibarıyla %43.1 olmuştur.

**Tablo 3: Sektörel İstihdam (Toplam İstihdamın Yüzdesi Olarak, 2000)**

Ülkeler	Tarım	Sanayi	Hizmetler
Avusturya	6.1	30.7	63.1
Belçika	2.2	27.2	70.5
Danimarka	3.4	20.2	76.4
Finlandiya	6.1	27.8	66.1
Fransa	4.1	24.6	71.3
Almanya	2.9	34	63.1
İrlanda	7.2	29.2	63.6
İtalya	5.4	32.6	62
Hollanda	3.2	15.7	81.1
Portekiz	12.5	35.4	52.2
İsveç	2.6	25.7	71.7
İngiltere	1.5	25.6	72.9
Avustralya	4.9	22.1	73
ABD	2.6	23	74.4
Çin	50.1	23	26.9
Çek Cumhuriyeti	5.2	40.1	54.8
Japonya	5.1	31.4	63.6
Türkiye	40.3	16.6	43.1

Kaynak: Kelleci, Bilgi..., s.91.

<sup>15</sup> Houghton-Sheehan, A Primer..., s.9.

<sup>16</sup> The Knowledge-Based Economy, <http://members.shaw.ca/competitivenessofssotnations>, 3.7.2003.

Yeni teknolojilerin sektörler üzerindeki etkisi tüm sektörlerde aynı olmamaktadır. Kısa dönemde yeni teknolojilerden en fazla etkilenen sektör, hizmetler sektörü olarak karşımıza çıkmaktadır<sup>17</sup>. Hizmetler sektörü uzun zaman fazla sayıda nitelikli eleman çalıştıramamıştır. ABD’nde “imalat dışı” sanayilerin, imalat sanayisinden daha fazla sayıda mühendis ve bilim adamı çalıştırmaya başlaması 1992 yılında başlamıştır. Tablo 4’te 1992 yılı itibarıyla imalat ve imalat dışı sanayilerde çalışan bilim adamı ve mühendisler ile bilgisayar uzmanlarının yüzdesi verilmektedir.

**Tablo 4: ABD’nde Sanayilerin 1992’de Bilim adamı ve Mühendis İstihdamı (Yüzde olarak)**

Alanlar	Bilim Adamı ve Mühendis Yüzdesi (Bilgisayar Uzmanı Yüzdesi)	
İmalat	48.1	10.9
İmalat Dışı	51.9	23.7
Mühendislik Hizmetleri	9.1	3.2
Bilgisayar Hizmetleri	8.3	51.8
Mali Hizmetler	6.1	58.5
Ticaret	5.2	25.5

Kaynak: Freeman-Soete, Yenilik..., s.458.

İmalat dışı sektörlerde çalışan mühendis ve bilim adamı sayılarındaki artışın yanı sıra bu alanların BİT ile giderek uzaktan çalışmaya uygun hizmet kolları olduğu görülmektedir. Bu gelişmeler

sonucunda; BİT sektörü hizmetleri açısından bakıldığında, gelişmiş ülkelerdeki büyük firmalar maliyet avantajlarını göz önünde bulundurarak, BİT ile hizmet üretiminin düşük katma değerli bölümünü geliştirmekte olan ülkelere kaydırmaktadırlar. Swissair, British Airways... gibi firmalar bilgi süreçlerini Bangalore, Mumbai ya da Manila gibi ücretlerin düşük olduğu bölgelere kaydırmaktadırlar<sup>18</sup>. Tablo 5’te ülkeler bazında yazılım sektöründe yıllık ortalama işgücü maliyetleri karşılaştırılmaktadır.

Tablo 5’e göre İsviçre, ABD ve Kanada gibi gelişmiş ülkelerde yazılım sektöründeki ücretler oldukça yüksektir. Hindistan ve Güney Afrika’da ise yazılım sektörü ücretleri oldukça düşüktür. Ücretlerin düşük olması büyük firmaların bu ülkede iş yaptırmasına neden olmaktadır. BİT’nin sağladığı en önemli kolaylık; verileri aktarma hızı ile hizmet sunumunda zaman ve mekan çakışması sorununu ortadan kaldırması, hizmetlerin (özellikle uzaktan bilgi işlemciliğe konu olabilen; yazılım üretimi, şahit ifadelerinin özetlenmesi, içerik geliştirme, tıbbi kayıtlar, destek hizmet faaliyetleri gibi hizmetler) başka ülkelere kaydırılabilmesine imkan vermesidir. Bunun yanı sıra finans, bankacılık, kütüphane hizmetleri gibi geleneksel hizmet sektörlerinde de BİT kullanımı ile üretilen hizmetin somutlaştırılabilmesi mümkün olmaktadır. Finans,

**Tablo 5: Yazılım Sektöründe Yıllık Ortalama İşgücü Maliyeti Karşılaştırması (ABD Doları, 1999)**

	İsviçre	ABD	Kanada	Birleşik Krallık	İrlanda	Hindistan	Güney Afrika
Afrika	90000	65600	47400	47400	52300	33700	34400
Proje Lideri	89947	46000	43800	45000	43800	31000	37000
İş Analizcisi	89947	58300	39000	41300	43800	20500	36400
Sistem Analizcisi	81400	66900	43800	41300	37700	16100	25100
Sistem Tasarımcısı	68000	49800	35300	35300	25600	11700	31700
Geliştirme Programcısı	68000	45000	31600	30400	25600	11700	18700
Destek Programcısı	81400	59600	39000	38000	31600	20500	26600
Ağ(Network) Analizcisi/Tasarımcısı	86300	60800	34000	40100	35300	20500	-
Kalite Uzmanı	81400	60800	39000	26700	35300	24900	26400
Veritabanı Analizcisi	89947	58300	35300	37700	-	24900	-
Metrik/Süreç Analizcisi	71700	43800	31600	25600	-	11700	-
Dokümantasyon/Eğitimci Personel	71700	57100	30400	29200	-	11700	-
Test Mühendisi							

Kaynak: Kelleci, Bilgi..., s.13.

<sup>17</sup> Hizmetler sektörü adı altında toplanan çeşitli işlevler birbirinden fonksiyonlarına göre ayrılarak; dağıtım hizmetleri, üretici hizmetler, sosyal hizmetler ve kişisel hizmetler olarak gruplandırılmaktadır. Dağıtım Hizmetleri; ulaşım, haberleşme, toptan ve perakende ticaret. Üretici Hizmetler; bankacılık, sigortacılık, mühendislik, hukuk, emlak işlemleri. Sosyal Hizmetler; sağlık, eğitim, posta ve hükümet hizmetleri. Kişisel Hizmetler; ev hizmetleri, gıda hizmetleri, spor, onarım, eğlence hizmetleri. Aysen Tokol, "Yeni Teknolojiler ve Değişen Endüstri İlişkileri" <http://www.isguc.org/tokol1.htm>, 23.6.2003, s.4. Ayrıca uzaktan hizmet üretimine dayalı olarak, uluslar arası düzeyde yapılan yazılım üretimi ve uzaktan bilgi işlemcilik faaliyetleri sözkonusu olmaktadır. Şahit ifadelerinin özetlenmesi, içerik geliştirme, tıbbi kayıtlar, destek hizmet faaliyetleri gibi hizmetler burada ele alınabilir. Kelleci, Bilgi..., s.12’den.

<sup>18</sup> Bu bölgeler; söz konusu ülkelerde ABD’deki Silikon Vadisi benzeri olarak tanımlanan bilgi teknolojisi yoğunluğu yüksek olan firmaların kümelendiği merkezlerdir. Örneğin; Hindistan’da Bangalore, Tunus’ta El Ghazala, Güney Afrika’da Guteng... gibi bölgeler örnek olarak gösterilebilir. STATE of the Internet. 1 September 2000, <http://kurul.uak.gov.tr/dok12b.pdf>, (12.9.2002), s.3.

bankacılık, kütüphane hizmetlerinde CD-Rom kullanımı bu duruma örnek gösterilebilir. Toptan perakende ticaret, fiziki malların nakliyatı gibi geleneksel hizmet sektörlerinde ise BİT, üretim ve tüketim arasındaki zaman farkını ve ürünlerin depolanma ihtiyacını azaltmak amacıyla kullanılmaktadır<sup>19</sup>.

### 3 BİT ve İstihdam

Teknoloji ve istihdam arasındaki ilişki konusunda yapılan tartışmalar son yıllarda, BİT alanındaki gelişmeler ile hız kazanmıştır. Süreç ve ürün yenilikleri etkisi çerçevesinde olduğu kadar, sektör- endüstri düzeyinde ve makro düzeyde yapılan çeşitli tartışmalar bulunmaktadır. Teknolojinin istihdam üzerinde doğrudan ve dolaylı etkileri olabilmektedir. Doğrudan etki ile yeni mal ve hizmet üretimi ve dağıtımında ortaya çıkan yeni işler; dolaylı etki ile de ise bu teknolojilerin kullanılması sonucu ekonomide çıkan istihdam değişiklikleri ele alınmaktadır<sup>20</sup>.

Teknolojik değişim ve istihdam arasında tüm iktisatçılar ilişki kurmuşlardır. “Yeni Ortodoks” neoklasikler, işsizlik/istihdam problemini kamu sektörünün aşırı tüketimi (parasal genişleme oranı yüksekliği) ile açıklamış ve özel sektör açısından dışlama etkisi yarattığını belirtmişlerdir. Keynesyen görüş; işsizliği, dünya talebinin (çok düşük büyüme oranı nedeniyle) koordine edilememesi sonucu olduğunu ve yapısal özellik taşıdığını belirtirken, yeni teknolojik değişimler –özellikle mikro elektronik tabanlı teknolojik değişimler- artan beceri gereksinimine bağlı olarak, işsizlik artışına neden olmaktadır<sup>21</sup>.

OECD ülkelerinde; bilgi yoğun ve yüksek teknoloji içeren malların üretildiği sektörler üretim ve istihdam açısından değerlendirildiğinde en dinamik sektörler olarak karşımıza çıkmaktadır<sup>22</sup>. BİT ile işlem gücü artarken, maliyetler de düşmektedir<sup>23</sup>.

Tüm ülkelerde BİT sektörünün istihdam içindeki payı artmaktadır. Tablo 6’da OECD üyesi ülkelerde BİT sektörünün toplam istihdam içindeki payı ile ilgili olarak 1997 yılı verileri yer almaktadır. ABD’nde BİT sektörünün toplam iş sektörü içindeki payı %35 ile en yüksek oranda iken Türkiye ve Portekiz için bu pay binde 7 düzeyinde olmaktadır.

**Tablo 6: OECD Üyesi Ülkelerde BİT Sektörünün İstihdam Payı, 1997**

	BİT Sektörünün İş (Business) Sektörü İçindeki Payı (%)	Çalışan Sayısı (Bin Kişi)
ABD	35	4.5
Japonya	16	2.05
İngiltere	9	1.15
Almanya	8	1.02
Kore	3.6	460
İtalya	5.2	670
Kanada	4	500
Macaristan	1.2	157
Türkiye	0.7	100
Portekiz	0.7	94
Diğer	16.6	2.099
<b>Toplam</b>	<b>100</b>	<b>12.8</b>

Kaynak : Kelleci, Bilgi..., s.96.

Bazı seçilmiş ülkelerdeki BİT istihdamı rakamları ile ilgili olarak Tablo 7 incelendiğinde; BİT istihdamının toplam istihdam içindeki payının % 7.1 ile en yüksek olarak İrlanda’da gerçekleştiği görülmektedir. Bunu %6.1 ile ABD izlemektedir. İsveç ve Finlandiya için ise bu oran %5.4 olarak gerçekleşmiştir.

**Tablo 7: Seçilmiş Ülkelerde BİT İstihdamı, 1999**

Ülkeler	BİT İstihdamı (Bin Kişi)	BİT İstihdamının Toplam İstihdamdaki Payı (%)
Avusturya	132	3.6
Belçika	143	3.7
Danimarka	122	4.6
Finlandiya	118	5.4
Fransa	905	4
Almanya	1255	3.5
İrlanda	97	7.1
İtalya	632	3.1
Hollanda	302	4.1
Portekiz	68	1.4
İsveç	214	5.4
İngiltere	1338	5
Avustralya(1995-1996)	256	2.4
ABD (1998)	7400	6.1
Çin	1604	0.8
Çek Cumhuriyeti (1997)	152	3.1
Japonya (1997)	3000	4.3
Türkiye (1997)	100	0.5

Kaynak: Kelleci, Bilgi..., s.27

<sup>19</sup> Swasti Mitter-Maria Ines Bastos (Ed), *Europe and Developing Countries in The Globalised Information Economy*, (UNU Press:1999), s.14.

<sup>20</sup> Kelleci, Bilgi..., s.19.

<sup>21</sup> <http://cepanewschool.edu.net/essays/cycle/psycho.htm>, 20.4.2003.

<sup>22</sup> Kelleci, Bilgi..., s.5'ten "OECD Information Technology Outlook 2004", OECD 2004.

<sup>23</sup> Bkz. Ek Tablo 4.

BİT'nin toplam istihdam içinde giderek önemli bir yer almaya başlarken; istihdam fırsatları, istihdam ilişkileri, zaman ve iş otonomisi, kariyer ve beceriler üzerindeki etkilerine yönelik olarak yapılan tartışmalar da hız kazanmaktadır. Bu etkilerle ilgili olarak çeşitli tahminler yapılmakta, senaryolar üretilmektedir. Tablo 9'da iyimser ve kötümser görüşleri özetleyen iki senaryo arasındaki farklılıklar ve temel görüşleri yer almaktadır.

BİT'nin iyimser ve kötümser sonuçlarından hangisinin bir ülke için geçerli olacağı uygulanan ekonomik ve sosyal politikalarla yakından ilgilidir. BİT; iş yaratma, iş kalitesini artırma fırsatlarını bir yandan yaratırken, diğer yandan da yok edici olabilmektedir. Gelecekte hem iyimser hem de kötümser senaryolar bir arada görülebilir, BİT'in farklı gruplar üzerindeki etkisi de farklı olacaktır<sup>24</sup>.

**Tablo 8: İstihdam, Beceri ve BİT Senaryoları**

İş Kalitesi Yönleri	Kötümser Senaryo	İyimser Senaryo
<b>1-İSTİHDAM KORUMASI VE İSTİHDAM İLİŞKİLERİ</b>		
İstihdam Fırsatları	BİT ve otomasyon ile işler ortadan kalkar	Yeni piyasalar ve insan sermayesine yatırım ile BİT yeni işler yaratır.
İstihdam İlişkileri	Güven düzeyi düşüktür ve detaylı performans standartları vardır.	Yüksek düzeyde güvene dayalı ilişkiler, bilgiye dayalı öğrenme ve öğrenen toplum
Kariyer Fırsatları	İçsel kariyer basamakları yerine, belirsiz, rekabetçi çok işverenli kariyer durumu söz konusu olur.	Yeni, esnek, sınırsız kariyer söz konusudur.
İş Koruması ve Toplu Pazarlık	Yeni istihdam sözleşmeleri ve işgücü düzenlemeleri gerekmektedir.	İşçi ve işveren arası sınırlar bulanıklaşır böylece geleneksel istihdam koruması düzenlemeleri azalır.
Ücret	Becerileri azaltarak işgücünün toplu pazarlık gücü ve buna bağlı olarak ücretler azalır.	Beceri gereklilerini yükselten BİT sektörlerinde ücretler artar.
<b>2-ZAMAN VE İŞ OTONOMİSİ</b>		
İş Yoğunluğu	BİT iş yoğunluğunu artırır.	İş gayretini azaltma fırsatı doğar ve bununla birlikte yeni görev ve sorumluluklar üstlenmek mümkün olur.
Güç ve Otonomi	Merkezi güç ve kontrol getirir.	Daha çok bireysel esneklik ve seçme özgürlüğü getirir.
İş/Yaşam Dengesi	Hayatın her alanında iş baskısı olur, iş tüm hayatı kaplar.	İş günlük hayatın bir parçası olarak koordine edilir (ev, aile yaşamı ayarlanır) (uzaktan çalışma, tele çalışma...)
İş İlişkileri	Bireyleri izole eder.	Bireyleri eşzamanlı çalışmaya, karşılıklı bağımlı olmaya iter. (Ağ yapıları)
<b>3-BECERİLER VE KARIYER</b>		
Beceriler	BİT becerileri azaltır.	BİT becerileri artırır ve çoklu sorumluluk ve yaratıcılık getirir.
İş Beklentisi	Kariyer fırsatları ve gelecekteki iş beklentileri olumsuz etkiler.	Kariyer fırsatları genişler.

Kaynak: Rubery, J.- Grimshaw, D, ICT's...,s.166.

<sup>24</sup> Jill Rubery-Dominian Grimshaw, "ICT's and Employment: The Problem of Job Quality, International Labour Review, Vol 140 (2001) no 2 s.166.

**BİT'nin iyimser ve kötümser sonuçlarından hangisinin bir ülke için geçerli olacağı uygulanan ekonomik ve sosyal politikalarla yakından ilgilidir. BİT; iş yaratma, iş kalitesini artırma fırsatlarını bir yandan yaratırken, diğer yandan da yok edici olabilmektedir. Gelecekte hem iyimser hem de kötümser senaryolar bir arada görülebilir, BİT'in farklı gruplar üzerindeki etkisi de farklı olacaktır.**

Yeniliklerin insanlarca kullanılması (beceriler), sermaye (teknoloji), fikirler (bilgi) uzun dönemli ekonomik büyümede önemli olmaktadır. Yeni büyüme teorisi, fiziksel ve insan sermayesi birikimini, teknolojik değişimi, ekonomik büyümede itici faktör olarak görmektedir. Bilginin, ekonominin performansı üzerindeki etkisini anlamak zordur. Yüksek teknoloji endüstrilerine ilişkin bir standart yoktur. Araştırmalar, bilgi yoğunluğuna göre tanımlamaya çalışırlar, genellikle bu, bilginin tek ölçümüdür<sup>25</sup>.

Yapısalcı yaklaşımla ele aldığımızda, teknoloji ve istihdam arasında ilişki mevcuttur. Ancak bunun ne derecede olduğu önemlidir. Kaplinsky; teknolojinin istihdam üzerindeki etkisini 8 aşamada

ele almaktadır. Bunlar sırasıyla; süreç, fabrika, firma, endüstri, bölgesel, sektörel, makroekonomik ve küresel düzeydedir. Yeni mikro teknolojilerin istihdam etkisine ise özellikle önem verilmektedir. Mikro elektronik sektöründe istihdam, toplam imalat sanayii istihdamının küçük bir oranı olmasına rağmen pek çok ülkede hızlı büyümekte ve yeni istihdam kaynağı olmaktadır. Bu gelişme kendi başına mikro elektronik üretimi olduğu kadar, mevcut mal ve hizmet üretimlerinde mikro elektronik teknolojilerin uygulanması ile de ilgilidir. Ayrıca bu süreçte ortaya çıkan yeni istihdam biçimleri yeni işçi tiplerini de ortaya çıkarmaktadır. Örneğin, yüksek eğitilmiş kadın işgücü, AR-GE elemanı, yönetici... gibi<sup>26</sup>.

**Tablo 9: Çeşitli Düzeylerde Teknoloji İstihdam İlişkisi**

Çalışmanın Türü	Genel Sonuçlar
Süreç Düzeyinde Çalışmalar	Yeni tip bir makinenin, eskisinin yerini alması ile ilgilidir. Elektromekanik araçlar, elektronik tabanlı olanlarla yer değiştirmektedir. El tezgahı ile buharlı mekanik tezgahlar ya da tarımdaki uygulamalar makineler yoluyla işler yerine yeni işlere bırakacağından süreç düzeyindeki çalışmalar popüler olmaktadır. Ekonomi genelinde iş kaybının mevcut durumun üzerinde tahmin edilme eğilimi bulunmaktadır. Süreç düzeyindeki çalışmalar, yeniliklerin istihdam etkisini ölçmede yetersiz kalmaktadır.
Fabrika Düzeyindeki Çalışmalar	İş kaybının ortaya çıkışı fabrika düzeyinde ele alındığında temel sorun; iş kaybının daha düşük düzeyde tahmin edilmesi olarak karşımıza çıkmaktadır. İşten çıkarılanlarla, yeni ekipmanlar, yeni organizasyon biçimlerinin iş kaybı üzerindeki etkilerini tespit etmek zor olmaktadır.
Firma Düzeyindeki Çalışmalar	İstihdam ile çıktı arasındaki ilişkiyi görmeye avantajlı olduğu savunulan firma düzeyindeki çalışmalarda da aynı endüstrideki farklı firmalarda istihdam azalması farklı olabileceği gibi, yeni teknolojilerin pozitif istihdam etkisi yarattığı firmaların da bulunması firma düzeyindeki çalışmalara duyulan güveni azaltmaktadır.
Endüstri Düzeyindeki Çalışmalar	Teknolojik yenilik, çıktı artışı ve istihdam arasındaki ilişkileri, endüstri düzeyindeki çalışmalarda rahatlıkla görmek mümkündür. Bu alanda yapılmış pek çok çalışma bulunmaktadır.
Bölgesel Düzeydeki Çalışmalar	Yeni teknolojilerin istihdam etkisi ile ilgili yoğunlaşma etkisi bölgesel düzeydeki çalışmalarda daha kolayca görülebilmektedir. Geleneksel endüstrilerdeki imalattan, yüksek teknoloji sektörlerine geçiş belli bölgeler için şans olmaktadır.
Sektör Düzeyindeki Çalışmalar	Tarım, sanayi, hizmet üretimine odaklanarak yapılan bu çalışmalarda uzun dönemli teknolojik değişim ile istihdam arasındaki ilişkili ortaya konulmaya çalışılmaktadır. Yeni teknolojilerin izole edilmesi zor olduğundan bu çalışmalardan sonuç elde etmek kolay olmamaktadır.
Makroekonomik-Ulusal Düzeydeki Çalışmalar	Bu çalışmalarda da, teknoloji ve istihdam ile ilgili analiz, sektörler arası bağlantılar ve otomasyonun diğer dolaylı etkilerini anlamamıza yardımcı olmaktadır. Dolaylı ve sektörler arası ilişkiler; nihai ürün fiyatının azalması, artan talep ve reel gelir ile artan istihdam fazlası, artan uluslararası rekabet ve dış talep, sermaye mallarına olan talebin artışı, sermaye tasarrufu sağlayan yeni teknolojiler dolayısıyla birim çıktı başına gerekli sermaye miktarının azalışı, mal kalitesinin artması, yeni ürünlerin ortaya çıkması, gibi faktörleri içermektedir.
Küresel Düzeydeki Çalışmalar	Gelişmekte olan ülkelerde yüksek teknoloji yayılmasının ve bunun ekonomilerdeki istihdama etkisinin araştırması söz konusudur.

Kaynak: Carnoy, "The New..., 132-139 sayfalardan özetlenerek oluşturulmuştur.

<sup>25</sup> AR-GE bilgi yoğunluğunun ölçmenin bir aracıdır, fakat mevcut bilgi ya da teknoloji düzeyi yabancı yatırımların yüksek olduğu küçük açık ekonomilerde hatalı ölçümlere neden olabilir. Bilgi yoğunluğunun ölçülmesi yüksek teknoloji mal ve hizmetlerde içerilen bilgi ile ilgilidir. Bu yaklaşımda insan sermayesi olduğu kadar süreç de dışlanır. Bu yaklaşım bilgi üretmekten öte bilgi kullanmaya yakındır. Yüksek teknoloji işlerin endüstrilerde çalışma düzeyi (örn; üniversite düzeyinde) için beceri gereği ile eğitim arasında olası yanlış eşleşmelere açık bir yaklaşımdır. "Employment Performance in the Knowledge-Based Economy", December 1996 [http://strategis.ic.gc.ca/epic/internet/ineas-aes.nsf/vwapj/wp14e.pdf/\\$FILE/wp14e.pdf](http://strategis.ic.gc.ca/epic/internet/ineas-aes.nsf/vwapj/wp14e.pdf/$FILE/wp14e.pdf), 29.04.2004

<sup>26</sup> Martin Carnoy, "The New Information Technology-International Diffusion and its Impact on Employment and Skill, International Journal of Manpower, Vol 18, No 1/2, 1997, s.119-159, s. 137'den R. Kaplinsky, (1985) "Electronic-based Automation Technologies and the Onset of Systemofacture: Implications for Third World Industrialization" World Development, Vol.13, No.3, March. s.423-39.

Bilgi, hem girdi hem de çıktı olarak uzun dönemli büyüme ve iş yaratmada ana faktördür. Bilgi yoğun teknoloji-yoğun ve beceri-yoğun özellikleri ağır basan dinamik ve artan ölçüde yenilikçi ekonomiler ortaya çıkmakta, daha iyi işler yaratan bilgi tabanlı ekonomiler olmaktadır<sup>27</sup>. Bilgi ekonomisi terimi ekonomik büyüme bilgi ve teknolojinin rolünü ön plana çıkarmaktadır. Bilgiye dayalı ekonomilerde işgücü piyasalarında yüksek ücret isteyen yüksek becerili işgücü talebi oldukça fazladır. BİT gelişmeleri niteliksel olarak istihdamın yapısını da değiştirir. Kitle üretiminden çeşitliliğe, bilgi ve enformasyon ekonomisine geçişte bu gelişmeler yaşanır. Makro düzeyde uzun dönemde, BİT'nin işgücü nitelikleri üzerinde çeşitli etkileri bulunmaktadır.

BİT'nin istihdam yapısı ve sözleşme türleri arasında ikili etkisi bulunmaktadır. Daha kısa süreli sözleşmeler daha yüksek işgücü devrini gerektirmektedir, esnek işgücü ve geçici işler ortaya çıkmakta, tele çalışma, esnek çalışma gibi yeni çalışma şekilleri geliştirilmektedir. BİT'nin yaş ve istihdam yapısı üzerindeki etkileri ikincil düzeydedir. BİT kullanılarak evde çalışma ortamı yaratılması demek olan tele çalışma; verimlilik artışı, yeni istihdam fırsatları ve çalışma zamanını serbestçe belirleme fırsatları sunar. Coğrafi sınırların önemini ortadan kaldıran gelişmelerle çalışma yaşamı da köklü bir biçimde değişmektedir<sup>28</sup>.

Gelişmiş ve gelişmekte olan ülkeler arasında ekonomik ve sosyal açıdan dengesizlikler vardır. 1960 yılında dünyanın en zengin 20 ülkesinin GSMH'sı en fakir 20 ülkenin 14 katı iken 1998 yılında bu 34 kat olmuştur. Bu fark istihdam imkanlarına da yansımaktadır. 1995 yılında dünya da 29 milyonu gelişmiş ülkelerde olmak üzere 137 milyon işsiz varken 2000 yılı sonunda küresel işsizlik düzeyi 160 milyon kişi olmuştur. Bunun 50 milyonu gelişmiş ülkelerde bulunmaktadır. BİT

ile ilgili teknolojiler açısından da bir uçurum söz konusudur. BİT kullanımı göstergesi olan bilgisayar kullanan işgücü ve istihdam artışı arasında pozitif ilişki bulunmaktadır. BİT aynı zamanda iş arama etkinliğini de artırmaktadır<sup>29</sup>. Bunun yanı sıra, becerili işçilerin uzun dönemli ihtiyacı, BİT işçileri arzı için uygun eğitim stratejilerini gerekli kılmaktadır<sup>30</sup>. Bilgiye dayalı ekonomide ülkenin bilim politikası da son derece önemli olmaktadır.

#### 4 BİT'nin Beceri Etkisi

Teknolojideki değişim, özellikle BİT, eğitilmiş ve becerili işgücünü daha değerli hale getirmektedir. Hükümet politikaları; insan sermayesine, becerilerin özellikle öğrenme kapasitesinin artmasına dayalıdır. Bilgi dağıtma gücü ekonomik rekabetçi ağlarla ve teknoloji yayılmasıyla olmaktadır. Firma düzeyindeki örgütsel değişim, verimlilik için teknolojinin faydalarının maksimize edilmesine bağlı olmaktadır.

İnsan sermayesi teorisinin 1960'larda gelişmeye başlaması becerinin ölçümü için üretim fonksiyonu sürecinden farklı bir tanımlama getirmektedir<sup>31</sup>. Hem formel eğitim, hem de ömür boyu ücretlerle ilgilidir. Bu perspektiften bakınca, tarımdan imalata dönüşüm sermaye yoğun imalat sürecine düzenli geçiş ile -işçi başına daha yüksek eğitim sağlayarak- yeni teknolojilerin beceri düzeyini arttırması sonucunu ortaya çıkarmaktadır. Teknolojik değişim daha yüksek, daha geniş çeşitlilikte beceri, yani ortalama beceri düzeyinden yüksek beceri düzeyi gerektirmektedir. Eğitim sistemi bu beceri ve uzmanlaşmayı sağlamak üzere organize olmalıdır. Otomasyon ile rutinleşmiş işlerin sıklığını elimine eden daha az doğrudan denetim gerektiren ve daha çok sorumluluk veren gelişmeler olmaktadır. Ağa bağlı bilgisayarlar ile çalışma söz konusu olduğunda bireysel yetenek ve sorumluluk artışı da gündeme gelmektedir.

**Teknolojik değişim daha yüksek, daha geniş çeşitlilikte beceri, yani ortalama beceri düzeyinden yüksek beceri düzeyi gerektirmektedir. Eğitim sistemi bu beceri ve uzmanlaşmayı sağlamak üzere organize olmalıdır.**

<sup>27</sup> Carnoy, "The New...", s. 119.

<sup>28</sup> Tele çalışma; elektronik ev işi, uydu merkezleri, komşuluk merkezleri, mobil çalışma gibi türlere ayrılmaktadır. Çok sayıda farklı türü olduğu belirtilen tele çalışmada ortak özellik yerleşim ve teknoloji açısından getirdiği yeni ortam olarak ele alınmaktadır. Tele çalışma bireysel olabileceği gibi kolektif de olabilir bunun yanında gelişen teknolojiye bağlı olarak "online" olabileceği gibi "offline" da olabilmektedir. Vittorio Di Martino-Linda Wirth, "Telework: A New Way of Working and Living", International Labor Review, Vol.129, 1990, No:5, s.530.

<sup>29</sup> The Digital Divide: Employment and Development Implications International Labour Review, Vol 140 (2001) No 2 , s.114.

<sup>30</sup> Margaret Hilton, "Information Technology Works in the New Economy" Monthly Labor Review June 2001 s.41.

<sup>31</sup> İnsan Sermayesi Teorisi ilk olarak Becker (1964) ve Schultz (1961) tarafından ortaya atılmıştır. G. Becker, (1964) Human Capital, National Bureau of Economic Research, New York. ve T. Schultz, (1961) "Investment in Human Capital" American Economic Review, Vol. 51 No 1, March, 1-17.



Rutin nitelikteki işlemlerin bilgisayarlar tarafından yapılması yaratıcı faaliyetlere zaman kalmasını sağlamaktadır<sup>32</sup>. Bu tezi destekleyen; endüstriyel ekonomilere geçildikçe, profesyonel, yönetsel ve teknik mesleği olan, ortalama eğitim düzeyinden daha çok eğitim düzeyine sahip olan kişilerin işgücü içinde artan oranda yer almasıdır. Bu tezi güncelleyen diğer bir çalışmada ise; yüksek derecede optimizasyonu olan, çalışma düzenlerinin kendi beceri gereklerini yarattığı fikri üzerinde durulmaktadır. İşçiler daha esnek olmalı ve daha çok sorumluluk almalıdırlar. Bu uygulamalar beceri düzeyini yükseltmektedir<sup>33</sup>.

#### 4.1. Becerilerin Tanımlanması ve Ölçülmesi

Teknolojilerin beceri değişimi üzerindeki etkisi 2 düzeyde tanımlanmaktadır.

- 1- İşlerle ilgili örnek olay çalışmaları (özellikle belli işler ve belli bir endüstrideki belli firma üzerinde) meslekler (belli bir iş faaliyeti genellikle işlerin kümelendiği alanlar) endüstriler (işletme türü) ve sektörler (meslek ya da endüstrilerin yoğunlaştığı)
- 2- Toplaştırılmış düzeyde çalışmalarda, ortalama beceri değişiminden yola çıkılarak endüstri ya da meslekler düzeyindeki büyük boyutlu çalışmalara geçilmektedir. Bu yolla, beceri düzeyinin değişiminin net etkisi ortaya konulmaya çalışılmaktadır.

Burada becerilerin nasıl kavramlaştırıldığı sorunu ortaya çıkmaktadır. İnsan sermayesi teorisi “becerilerin” işçilerin kapasitesine atıfta bulunduğunu, bu kapasitenin de iş ya da iş ortamı dışında ya da meslek ile ilgili kazanımlarda (gelir gibi) verimliliğe dönüştüğünü belirtmektedir. Eğitim ve deneyim öncekinden daha iyi işler bulunmasını sağlayabilmektedir.

İşin verimlilik fonksiyonunun bireysel olmadığı, eğitim ve deneyim ile az ya da çok, insanlar için

arzu edilir bir duruma getirici yüksek verimlilikteki işlere kayma eğilimi yarattığını savunan görüşler bulunmaktadır. Bu açıdan bakıldığında; işlerin gerektiği beceriler diğerleriyle birleşir ve işverenler işçiler ile beceri gereklerini buluşturmaya diğer bir ifade ile belli bir iş için beceri gereklerine yönelik eğitimleri vermeye çalışırlar<sup>34</sup>.

Spenner tarafından ele alınan yaklaşımda becerilerin 3 ana grup için ölçümü söz konusu olmaktadır<sup>35</sup>. Bunlar;

- Belli bir mesleğe eşitleme yapılarak (profesyoneller, yöneticiler, teknisyenler, ofis çalışanları) bunlara ait beceri düzeyinin ölçülmesidir (buna, ölçüsel olmayan yaklaşım da denilmektedir)
- Okullaşma ya da ücret düzeyi, belli bir grup için ölçüm yapılması (dolaylı ölçüm)
- Belli bir işin ya da o işte çalışan (çalışacak) işçinin sahip olması gereken başlıca özelliklerin açıklanması yoluyla ölçüm (doğrudan ölçüm)

Doğrudan ölçüm yaklaşımı daha uygun olmakla birlikte doğru ölçüm için veri bulma zorluğu bulunmaktadır. Becerilerin nasıl ölçüleceği konusunda görüş birliği bulunmamaktadır. Teknolojilerin beceriler üzerindeki etkisini anlamak zordur. Aynı yenilik farklı firmalarda beceri gereklerini farklı etkileyebilir. Bölgesel ve ulusal düzeyde ise bu farklılıklar daha net görülebilmektedir. Değişen beceri gerekleri ile ilgili olarak çok sayıda çalışma yapılmıştır. Bankacılıktaki otomasyon, mühendislik, elektrik uygulamaları, matbaa endüstrisi gibi alanlarda yapılan çalışmalarda yaşanan iş değişimi, otomasyon etkisi ve “uzmanlaşma” ile ilgili göstergeler ortaya konulmuştur. İşgücünün yeniden eğitimi ve otomasyon sonucu değişen içyapısı ve bunun istihdam üzerindeki etkileri konusunda her ülkede farklı sonuçlar ortaya çıkmaktadır. Bunun bir nedeni otomasyonun beceri artırıcı ve azaltıcı etkilerini tanımlamanın zorluğudur. Bunun yanı sıra ülkedeki iş kanunları da önemli bir diğer etken olarak karşımıza çıkmaktadır.

<sup>32</sup> Frank Levy-Richard J. Murnane, "With What Skills Are Computers A Complement?" *The American Economic Review*, Vol. 86, Issue 2 (May 1996), 258-262, s.259.

<sup>33</sup> Carnoy, "The New ... s.139.

<sup>34</sup> Carnoy, "The New... s139 'dan, L.Thurow ve R. Lucas, (1972) "The American Distribution of Income: a Structural Problem", US Government Printing Office, Washington. DC, March.

<sup>35</sup> Carnoy, "The New... s139 'dan, K. Spenner (1985) "The Upgrading of Occupations? Issues, Evidence and Implications for Education" *Review of Educational Research*, Vol.55, No. 2, s.125-54.

Gelişmekte olan ülkeler ele alındığında farklı sektörlerde istihdamın dağılımındaki farklılıklardan kaynaklanan karma beceriler ortaya çıkmaktadır. Burada önemli değişim; tarımda işgücünün azalması, imalat ve hizmetlerin artmasıdır. Genellikle tarımdan imalata artan beceri gerekleri ile kayma olmaktadır. Daha karmaşık ürün ve hizmetlerde daha karmaşık beceriler gerekmektedir. Her yeni iş yüksek beceri gerektirmeyebilir, daha düşük ya da değişik beceri gerekleri söz konusu olabilmektedir. Gelişmekte olan ülkelerde yeni teknolojilerin yayılmasının istihdam etkisi önemli bir konudur. Bu uygulamalar ülkenin gelişmişlik düzeyine göre farklılıklar göstermektedir. İç piyasanın boyutu, uluslararası işbölümü içindeki yeri istihdam etkisinin ne yönde ve ne boyutta olacağını belirleyen durumdadır.

Tablo 10'da yeni teknolojilere uyum ve ortaya çıkan istihdam fırsatları ile ilgili olarak emek ve sermaye açısından, içsel ve dışsal faktörler ele alınmaktadır.

**Tablo 10: Yeni Teknolojilere Uyumun Genel Koşulları**

Faktör	Dışsal	İçsel
<b>Sermaye</b>	Yeni teknolojilerin elde edilmesi doğrudan ithal, lisans ya da yabancı yatırım ile olmaktadır.	Yeni teknolojiler için kredi. Yeni teknoloji kullanan büyük yatırımlar. Telekomünikasyon altyapısı. Devletin AR-GE fonları ile yeni teknoloji geliştirmesi.
<b>İşgücü</b>	Yerel üretime, yabancı yönetim	Yüksek eğitilmiş işgücünün; bilim adamı ve mühendislerin bilim ve araştırmaya dayalı sektörlerde istihdam edilmesi. Yüksek kaliteli yönetim

Kaynak: Carnoy, "The New.....s.120.

Teknolojinin, özellikle yeni bilgi teknolojilerinin yayılması, dünyadaki her ülke için belli koşullar gerektirmektedir. Teknoloji yatırımı ile finansal getirisi arasındaki uyum, teknoloji yatırımının

yüksek getirisi genellikle gerekli olan tamamlayıcı girdiler (okuryazarlık, eğitim gibi) ve bazı durumlarda yönetsel deneyim ve diğer girdiler (gübre, arz, parasal destek hizmetleri gibi) teknolojilerin yayılmasını etkileyen unsurlardır.

Ekonomik büyüme üzerindeki etkiler açısından bakıldığında, teknolojinin istihdam üzerindeki negatif etkisi, pozitif etki ile kıyaslandığında küçük kalmaktadır. Pozitif etki pek çok gelişmekte olan ülkede gelişmişlere oranla daha küçük olmaktadır. Çünkü teknoloji yayılması etkisinin üretim maliyetleri ve ekonomi genelindeki etkilerinin araştırılıp ortaya konulması zor olmaktadır.

Teknolojinin beceri talebi üzerindeki etkisi de açık değildir. Diğer yandan tüm yeni teknolojiler yeni beceriler için talep yaratmaktadır. Beceri gereği düşük olan işlere talebi de azaltıyor gibi görülebilmektedir<sup>36</sup>.

Özellikle firma-fabrika-endüstri istihdamında, yeni teknolojilerin beceriler üzerindeki etkisi, yeni iş organizasyonunun bir fonksiyonu olarak karşımıza çıkmaktadır. Firmanın işgücü düzenlemeleri (politikaları) istihdamın korunması, işgücünün yeniden eğitimi, işin gerektirdiği beceri düzeyi farklılaşmaktadır.

Tüm bunlar farklı gelişmişlik düzeyindeki ülkeleri nasıl etkilemektedir? Beceri etkisine bağlı istihdam büyümesi ve ekonomik büyümeyi tatmin etmek zor olmaktadır. Yavaş büyüyen ekonomilerde, yeni işgücü talebi de çok yavaş artmaktadır ve yeni teknolojiler, hızlı büyüyenlere nazaran, yavaş büyüyen ülkelerde negatif etkiye bulunmaktadır. Aynı zamanda yavaş büyüyen ekonomilerde yeni teknolojilere yatırım yapmak için gerekli sermaye yoktur. Dünya da hızlı büyüyen ekonomilerdeki yüksek büyüme oranları, teknolojik devrimlere ortam hazırlamaktadır. Yeni teknolojilere uyum sağlanamadığında, ülkeler için yüksek büyüme oranlarını yakalamanın zor olduğu konusuna vurgu yapılması gerekmektedir.

**Özellikle firma-fabrika-endüstri istihdamında, yeni teknolojilerin beceriler üzerindeki etkisi, yeni iş organizasyonunun bir fonksiyonu olarak karşımıza çıkmaktadır. Firmanın işgücü düzenlemeleri (politikaları) istihdamın korunması, işgücünün yeniden eğitimi, işin gerektirdiği beceri düzeyi farklılaşmaktadır.**

<sup>36</sup> Carnoy, "The New.....s.142.

**Tablo 11: Ekonomik Gelişmelerin Farklı Aşamalardaki Ülkelerde Yeni Teknolojilerin Beceri ve İstihdam Etkisi**

Ekonomi	Yeni Teknoloji	İstihdam	Beceri
<b>Tarımsal Ekonomiler</b>	Tarımsal verimlilik artışı için arz baskın (yeni tohumlar, makineler, gübreler) Yüksek değerli tarıma geçiş formel ve informal sektörde artan teknoloji kullanımı ile olmaktadır. (Biyoteknoloji)	Tarımda verimlilik artışı tarımsal istihdamı azaltır. İmalat bunun absorbe eder. İmalatta yüksek verimlilik ile işler yer değiştirmektedir.	Beceri azalması başka sektörlerle geçince yeni beceriler elde etme gereği ortaya çıkmaktadır.
<b>Endüstriyel Ekonomiler</b>	Telekomünikasyon altyapısının artışı. Banka ve ofis hizmetleri otomasyonu. Yeni endüstriler (Tüketici elektroniği, dayanıklı tüketim malları gıda işleme, tekstil ölçek yoğun ve arz baskın) Otomasyon teknolojileri ile ihraç sektöründe yoğunlaşma olmaktadır.	Teknolojik değişme, yeni mal ve hizmet imalatı ile artan istihdam Kredi ve diğer kurumsal kapasiteye bağlı olarak teknolojik değişime istihdam artırıcı etkide bulunur. Dünya talebi artması istihdamı artırmaktadır.	Yeni beceriler kazanma ya da mevcut olanların eskimesi iş zamanlı olur. Kadınlar ve gençlere yeni işler yaratır. Bunlar yaşlıların (tarımsal ve geleneksel imalattakilerin) yerine geçer. Yönetmel ve ofis işlerinde artma olur.
<b>Yeni Endüstrileşen Ekonomiler</b>	Telekomünikasyon ve mikro elektronik teknoloji, imalat ve hizmetlerinin yerini almaktadır. İhraç sektörlerinde üretim yeni örgütlerle olmaktadır. Elektronik sektörde büyüme gerçekleşmektedir.	Teknoloji, üretim artışı ve dolayısıyla istihdam etkisi ile istihdamı artırmaktadır. Muhtemelen, büyüyen yeni endüstrilerde belli bölgelerde büyük işgücü hareketleri olmaktadır. Yeni endüstrilerin büyümesinde istihdam artışı makroekonomik politikalar çok önemli hale gelmektedir.	Endüstrileşmiş ekonomide aynı olmakla birlikte yeni gelişmekte olan ülkelerde tarımsal istihdamı, yüksek becerili işçilerle absorbe etme konusunda iyi kapasiteye sahip profesyonel ve yönetsel işlerde büyük artış yaşanmaktadır.

Kaynak: Carnoy, "The New.....s.144.

Dünya ekonomisindeki değişime uyum sağlayabilme konusunda anahtar faktör, eğitim-öğretim politikaları olmaktadır. Bu politikalar, değişik gelişme aşamalarında farklılaşmaktadır. Etkin politika nelere dayanır dediğimizde; geleneksel araçlar, kamu eğitim yatırımları, insan gücü planlaması ilk olarak ele alınacak konular arasında sayılabilir.

İşgücü planlamasında eğitim ihtiyaçlarına göre; girdi-çıkı analizi, belli endüstriyel büyüme hedefi, sabit eğitim-beceri oranı, beceri-iş oranı ve iş-endüstri oranına göre belirlenmektedir. Bu oranların hiçbiri sabit değildir. Eğitim ve beceri talebi, aynı değildir. Diğer bir sorun da getiri oranı özellikle sosyal getiri oranıdır. Ekonomik büyümeyi maksimize etmek için eğitim-öğretimden hangisinin sübvans edileceğinin belirlenmesi önemli olmaktadır. İnsan gücü ve sosyal getiri oranı analizi, eğitim-öğretim politikalarına dinamik yaklaşımın en önemli öğeleridir. Yeni bilgi teknolojilerine ve yeni üretim yöntemlerine uyum için ilkökulda bilgisayar kullanımına (bilgisayar okur-yazarlığı) programcılığa önem verilmesi,

elektronik devre dizaynı, üniversitelerde bilgisayar bilimi ve elektronik mühendisliği eğitimlerine önem verilmelidir.

Yeni teknolojilerin yayılmasında bilgisayar okur-yazarlığı konusu önemli sınırlılık oluşturmaktadır. Belirli işlerde bilgisayar kullanılması maliyetleri azaltacağından, bilgisayar okur-yazarlığı kavramı işyerinde eğitim (belli bir üretim sürecine has) ya da yaparak öğrenme ile (iş üzerinde doğrudan üretim sürecinin kendisine bağlı olarak) bir arada ele alınmalıdır<sup>37</sup>.

#### 4.2. Gerekli Beceriler

Hayatın her alanını etkileyen BİT gelişmeleri ile geleneksel becerilerin de önemi kalmamıştır. Temel becerileri tamamlayıcı olarak yeni beceriler gündeme gelmektedir. Yeni becerilerin neler olduğu konusunda kesin bir fikir birliği bulunmamakla birlikte, dinamizm ve esneklik temel faktörler olduğundan bunlarla uyumlu beceriler ön plana çıkmaktadır. Değişen talep yapısına uyumlu üretimde bulunabilmek bu üretimin

<sup>37</sup> Carnoy, "The New...., s.146.

gerektirdiği becerilere sahip nitelikli işgücü ile mümkün olacaktır. Hatta bilgi ekonomisinde küresel becerilerden söz edilmektedir<sup>38</sup>. Yüksek nitelikli işgücüne doğru gelişen talep yapısı ile beceri sınıflandırma sistemleri değişmekte, çoklu beceri-çoklu sorumluluk gerektiren yeni yönetsel becerilere talep de artmaktadır<sup>39</sup>.

- Dil (genellikle İngilizce)
- Profesyonel eğitim (elektronik doküman ve arşivleme)
- BİT veri tabanlarını oluşturma (veri, dil ve araştırma veri tabanları)
- Analitik kapasite
- Karmaşık bilgiyi özetleme becerisi
- Esneklik ve uyum
- İletişim becerisi
- Yaratıcılık
- Takım çalışması yeteneği
- Yaşam boyu öğrenmeye uyum<sup>40</sup>

Yüksek beceri sahibi işgücünü istihdam etmek firmalar için de önemli bir avantaj sağlamaktadır. Özellikle bilgiye dayalı ekonomide hızlanan rekabet

firmaları, nitelikli işgücü istihdam etmeye yönlendirmektedir. Bu konuda firmalar kendi geliştirdikleri stratejilerle nitelikli işgücü ihtiyaçlarını karşılamaktadırlar. Bu stratejiler kısa ve uzun vadeli, iç ya da dış stratejiler olabilir. Tablo 13'te bu stratejiler kısaca özetlenmektedir.

Nitelikli işgücü yetiştirmek ve istihdam etmek bilgiye dayalı ekonomilerde ve BİT üretimi ile kullanımının yoğun olduğu sektörlerde/ülkelerde önemli rekabet gücü kazandırmaktadır. Bu konuda firmaların uyguladığı stratejiler kadar ülkede uygulanan makroekonomik politikaların, eğitim politikalarının da son derece önemli olduğu bilinmektedir.

## 5 Sonuç

Artan ölçüde bilgi kullanımının yayılmasına dayalı olan bilgi ekonomisinde; bilginin yaratılması olduğu kadar yayılması da girişimlerin ve ulusal ekonomilerin başarısında önemli olmaktadır. Bilgilerin toplanması, özümsemesi, faydalı hale gelmesi ve yeni bilgiler yaratılması bu süreçte son derece yaşamsal hale gelmektedir.

**Nitelikli işgücü yetiştirmek ve istihdam etmek bilgiye dayalı ekonomilerde ve BİT üretimi ile kullanımının yoğun olduğu sektörlerde/ülkelerde önemli rekabet gücü kazandırmaktadır. Bu konuda firmaların uyguladığı stratejiler kadar ülkede uygulanan makroekonomik politikaların, eğitim politikalarının da son derece önemli olduğu bilinmektedir.**

**Tablo 12: Firmaların Yüksek Beceri Sahibi İşgücü İhtiyacını Karşılama İçin Geliştirdikleri Stratejiler**

Faktör	Kısa Vadeli Stratejiler	Uzun Vadeli Stratejiler
<b>İç Stratejiler</b>	Mevcut personelin eğitimi/yeniden eğitimi Fazla Çalışma Mevcut becerili emeği kaybetmemek için uygun ücret politikaları geliştirmek (kar paylaşımı, etkin ücret gibi), bunun yanında ücret dışı ödemeler/avantajlar önermek (esnek Çalışma, tatil ve sağlık hizmetleri gibi)	Mevcut personelin eğitimi/yeniden eğitimi Yönetim uygulamalarında ve işyeri organizasyonlarında değişikliğe gitme
<b>Dış Stratejiler</b>	Taşeron kullanma (oursourcing) Yabancı işçi kullanımı (uzaktan çalıştırma ya da göçmen olarak) Geçici olarak becerili emek istihdamı	Taşeron kullanma Diğer firmalarca istihdam edilen veya işsiz kalan işçilere yüksek ücret ve ücret dışı ödemeler sağlamak İşçi bulmanın kapsamını genişletmek; özel istihdam bürolarını, internet yoluyla işçi bulma yöntemlerini benimsemek Eğitim kurumlarıyla geleceğin becerilerinin tanımlanması ve oluşturulmasında birlikte çalışmak

Kaynak: Kelleci, Bilgi..., s.123.

<sup>38</sup> Beatriz Pont-Patrich Werquin, "How Old Are New Skills", [http://www.oecdobserver.org/news/fullstory.php/aid/428/How\\_old\\_are\\_new\\_skills.html](http://www.oecdobserver.org/news/fullstory.php/aid/428/How_old_are_new_skills.html), 1.5.2004.

<sup>39</sup> Labour Market Skills for a New Economy, <http://makingcareersense.org/chapter4/chap4-1.htm>, 1.5.2004.

<sup>40</sup> Eric M. Ingro-Braul Schmidh, "Does Culture Create New Jobs in the Information Society. Strategic Issues and New Professional Profiles", Librarian Career Development, Bradford:1999, Vol.7, Issue 12, s.127.

**Yeni teknolojilerin, özellikle de BİT'nin yarattığı köklü dönüşümler; istihdamın sektörel ve mesleki yapısını, işin niteliğini, beceri gereklerini, istihdam ilişkilerini yakından etkilemektedir.**

Aslında bilgi ekonomisinin ağ hiyerarşisi, öğrenme oranı ve değişimi hızlandırmaktadır. Bireysel ve kurumsal bilgi yoğun öğrenme, yoğun fırsat ve kapasitelere ulaşmasını mümkün kılmaktadır. Firmalar; öğrenme, yönetme sürekli uyum, örgütlenme becerileri, yeni teknoloji üretme ve yeni fırsatları yakalama konularına öncelik vermektedir. Artan bir biçimde ağlara dahil olan firmalar da, interaktif öğrenme sürecinde, yenilik ile ilgili bilgi ve deneyimlerini sürekli olarak arttırmaktadırlar<sup>41</sup>.

Bilgi ekonomisini sadece bir hizmet ekonomisi olarak ele almak hatalı bir yaklaşımdır. Bilgi ve enformasyon, temel malların ve hizmetlerin üretim sürecinde giderek daha karmaşık bir değer sistemi yaratmaktadır. Bilgiye dayalı üretim, her alanı etkilemektedir. BİT gelişmeleri ile; bilgisayar destekli tasarım ve üretimin devreye girmesi üretimin sayısal kontrolünün makineler tarafından yapılmasına olanak sağlamış bu gelişme ile de üretim süreci ile hizmet sürecinin bütünleşmesi söz konusu olmuştur. Sanayi üretimi ile hizmetler fonksiyonları, verimlilik kapasitelerini artırıcı ve birbirlerini tamamlayıcı biçimde iç içe örgütlenmektedirler. BİT istihdamın sektörel dağılımı ile mesleki yapısını değiştirmektedir<sup>42</sup>.

Bilgiye dayalı sektörlerde, yüksek becerili işgücü istihdam edilmektedir. Artan beceri gerekleri işgücü yönlü bir teknolojik şok etkisi yaratmaktadır. Piyasaya dayalı değişimler, rekabetçi yapı, büyüme, bireysel, ulusal, bölgesel yeni çevreye uyum küresel bilgi ekonomisinin bileşenleri olarak karşımıza çıkmaktadır.

Teknolojik devrim ile üretilen mal ve hizmetlere yenilerinin eklenmesi, uluslararası ticaret ve işbölümünün önemli ölçüde dönüşmesi söz konusu olmaktadır. Günümüzde yeni teknolojilerin etkileri sanayi devriminde olduğundan farklıdır, her makinenin bir görev üstlendiği durumdan çoklu görevler için programlanabilen makinelere geçilmiştir. 100 yıl önceki teknolojik yeniliklerin aksine yeni teknolojiler daha az işgücü ile geliştirilen ve üretilen donanım ile bu donanımlarda kullanımı giderek yaygınlaşan yazılımları içermektedir. Yüksek teknoloji üretimi ve bunun

üretilen diğer mallarla da uygulanması beceri talebini arttırarak ekonomiyi genişletmektedir. BİT yatırımlarında önemli olan insan kaynakları ve becerileri ile tamamlayıcı olmasıdır. İkame edicilik yerine tamamlayıcılık ön plandadır. Endüstriyel çağda makineler işgücünün yerine geçmiştir. Yeni teknolojilerin, özellikle de BİT'nin yarattığı köklü dönüşümler; istihdamın sektörel ve mesleki yapısını, işin niteliğini, beceri gereklerini, istihdam ilişkilerini yakından etkilemektedir.

**Ek Tablo 2: Çeşitli Ülkelerde Eğitim ve AR-GE için Ayrılan Paylar**

Ülke	Eğitim Harcamalarının Milli Gelire Oranı %	AR-GE Harcamalarının Milli Gelire Oranı %
İsveç	8,3	3,85
Danimarka	8,1	1,96
G.Afrika	8,0	0,66
İsrail	7,6	2,65
Polonya	7,5	0,44
Norveç	7,4	1,68
Fransa	6,0	2,24
İrlanda	6,0	1,52
Portekiz	5,8	0,65
İsviçre	5,4	2,74
ABD	5,4	2,68
İngiltere	5,3	1,82
Brezilya	5,1	0,78
Çek Cumhuriyeti	5,1	1,27
İspanya	5,0	0,84
İtalya	4,9	1,09
Meksika	4,9	0,31
Almanya	4,9	2,31
Tayland	4,8	0,18
Macaristan	4,6	0,72
G.Kore	3,7	2,68
Japonya	3,6	2,91
Arjantin	3,5	0,45
Hindistan	3,2	0,67
Yunanistan	3,1	0,48
Çin	2,3	0,69
Türkiye	2,2	0,64 (1)

(1) 2000 yılı  
Kaynak: Saygılı, Bilgi ..., s.69 ve 76

<sup>41</sup> Houghton-Sheehan, A Primer..., s.11.

<sup>42</sup> Tokol, "Yeni Teknolojiler...", s.5.

**Ek Tablo 1: Bilgiye Dayalı Teknolojik Değişim**

Ulusal Gelir	Endüstriyel Sektör	Teorisyen	Açıklama
<b>Y=F(K)</b> K: Sermaye Altın, Gümüş, Toprak 17.yy. İspanya	İlkel (İlk) Tarım, Balıkçılık, Ormancılık, Madencilik	Klasik öncesi Quesnay, Tourgot	Merkantilist, Monetarist Altın Standardı, Fizyokratlar, tarım, para pol.
<b>Y=F(K,L)</b> K: Sanayi makinelerinde içerilmiş sermaye L: İşgücü. 19.yy başı, işbölümü, İngiltere	İkincil İmalat	Klasik Smith, Ricardo, Malthus, J. Mill, Marx	İmal edilmiş mallar ulusal refah kaynağı. Marksistler işgücü veriminin ekonomik fazlaya yarattığını belirtir.
<b>Y=F(K, L, T)</b> T: Teknolojik değişim Buhar gücünde, elektrikte. K ve L için rekabetçi piyasalar 19.yy. sonu 20yy. ortası ABD	Üçüncül (ya da Hizmetler) İletişim, Finansal Hizmetler, Ulaştırma	Neo-Klasik J.S.Mill Marshall	Hükümetin iş dünyasına müdahalesi olmamalı
<b>Y=F(K, L, T)G</b> T: Piyasalarda satılan belli mallarda içerilmiş teknolojik değişim, büyük sendikalar G: Devlet, kamu ve özel sektörü koordine ediyor. Toplam talebi ayarlama, özel faaliyetlerden kaynaklanan dışsallıklar ile ilgilenme, süreç yeniliklerini ve ürünlerini destekleme faaliyetlerinde bulunuyor.	Kamu Sektörü Devlet	Keynesyen J.M.Keynes	Liberal Sosyal Demokrat Sosyal ilerlemenin başlıca itici gücü devlet
<b>Y=F(K, L, TO, A)G</b> T, O, A: Bilgi tabanlı teknolojik değişim türleri T: Doğal Bilim, Mühendislik, fiziksel değişim O: Sosyal Bilimler, örgütsel değişim A: Estetik Sanatlar 21. yy. ....	Bilgiye Dayalı Endüstriler Telif Hakkı, Endüstriyel Tasarım, Patent, Marka, Know-How	Post-Modern Bell, Cartrand, Innis, Liebenstein, McLuhan, Porat, Toffler...	Sanat, mükemmellik, yaratıcılık, inanç

Kaynak The Knowledge-Based Economy, <http://members.shaw.ca/competitivenessofsnations>, 3.7.2003.

**Ek Tablo 3: Televizyon, Telefon, Bilgisayar ve İnternet Kullanım Oranları**

Ülkeler	Her 1000 Kişi için TV Seti 1999	Her 1000 Kişi için Kablo TV Aboneliği 1999	Her 1000 kişi başına Sabit Telefon Aboneliği			Mobil Telefon Aboneliği		Her 100 kişi başına Bilgisayar Sahipliği		Her 100 kişide İnternet kullanıcıları	
			1999	2000	1995-2002 arası % değişim	Toplam Telefon Aboneliği %'si	Her 100 kişi için 2002 yılı	1992	2002	1992	2002
Almanya	580	226.3	51.33	65.04	3.4	71.67	52.4	10.87	43.49	0.43	42.37
Fransa	623	43.4	56.01	56.89	0.2	64.7	53.2	11.66	34.71	0.28	31.38
İtalya	488	2.8	43.33	48.62	1.7	92.65	65.6	5.45	19.48	0.07	30.11
İngiltere	652	52.6	50.18	50.74	2.7	84.49	58.6	14.48	36.62	0.26	40.42
ABD	844	246.3	60.38	65.89	1.3	48.81	42.6	25.3	62.5	1.77	53.75
Japonya	719	125.4	49.61	58.58	2.8	62.11	51.5	5.28	38.25	0.1	44.93
Yunanistan	480	1.2	49.4	59.92	1.2	83.86	62.2	2.23	8.12	0.05	18.15
S.Arabistan	263	-	9.42	14.48	7.4	11.33	43.9	2.48	6.27	0.01	1.34
Brezilya	333	15.5	8.51	22.32	14.8	20.06	47.3	0.64	7.48	0.01	8.22
<b>Türkiye</b>	<b>332</b>	<b>11</b>	<b>21.44</b>	<b>28.12</b>	<b>3.9</b>	<b>34.75</b>	<b>55.3</b>	<b>0.38</b>	<b>4.07</b>	<b>0.01</b>	<b>7.28</b>
Mısır	183	-	4.67	10.36	14.2	6.72	39.7	0.34	1.55	0.01	0.93
Bulgaristan	408	28.8	30.47	37.46	3	19.12	34.7	1.05	3.46	0.02	7.46
Rusya Fed.	421	23.1	16.91	24.22	5.3	12.05	33.2	0.64	4.97	0.01	2.93
Hindistan	143	-	1.29	3.98	17.4	1.22	23.4	0.05	0.58	0	0.68
Pakistan	119	0.1	1.67	2.48	5.8	0.56	19.4	0.21	0.41	0	0.34
Çin	292	47.2	3.3	16.69	26	16.09	49.01	0.09	1.9	0	4.6
Hong Kong	434	68	53.25	56.74	0.9	92.98	62.1	7.59	38.66	0.86	43.09

Kaynak: World Development Indicators 1999, 2001, 2003, USA.

**Ek Tablo 4: Kilobayt'tan Extrabayt'a**

Kilobayt (KB)	1,000 bayt ya da $10^3$ bayt 2 KB= Yazılı bir sayfa metin 100KB=Düşük çözünürlükteki bir resim
Megabayt (MB)	1.000.000 ya da $10^6$ bayt 1 MB=Küçük bir roman ya da 3,5'luk bir disket 2 MB=Yüksek çözünürlükteki bir resim 5 MB=Shakespeare'in tüm eserleri 100 MB= 1 metre uzunluğundaki bir raf dolusu kitap 500 MB= 1 CD-Rom
Gigabayt (GB)	1.000.000.000 ya da $10^9$ bayt 1 GB= 1 kamyon kitap 100 GB= Bir kütüphanedeki akademik dergilerin olduğu bir kat dolusu yayın
Terabayt (TB)	1.000.000.000.000 ya da $10^{12}$ bayt 1TB= 50000 ağaçtan yapılan kağıttaki basılı materyal 2 TB= Ortalama bir akademik araştırma kütüphanesi 10 TB= Amerikan Kongre Kütüphanesi'nin basılı koleksiyonu
Petabayt (PB)	1.000.000.000.000.000 ya da $10^{15}$ bayt 2 PB= ABD'ndeki tüm akademik kütüphaneler 200 PB= Tüm basılı materyaller
Extrabayt (EB)	1.000.000.000.000.000.000 ya da $10^{18}$ bayt 2 EB= 1999 yılından beri oluşturulan toplam bilgi 5 EB= Konuşulan tüm kelimeler

Kaynak: <http://turk.internet.com>

## Kaynakça

Bozkurt, Veysel. **Enformasyon Toplumu ve Türkiye**, (Sistem Yayıncılık:2000).

Brown, Bettin Lankard. "Knowledge Workers" Trends and Issues, Alert No4, 1999.

Carnoy, Martin. "The New Information Technology- International Diffusion and its Impact on Employment and Skill, International Journal of Manpower, Vol 18, No 1/2, 1997, 119-159.

Cho, Jaeho-Zuniga, Homero Gil De. vd., "Beyond Access: The Digital Divide and Internet Uses and Gratifications", IT&Society, Vol.1, Issue 4, Spring 2003, <http://www.stanford.edu/groups/siqs/itandsociety/v01i04a05.pdf>, 18.11.2003.

Collins, David. "Knowledge Work or Working Knowledge: Ambiguity and Confusion in the Analysis of the Knowledge Age", Employee Relations, Vol.19, No 1, 1997 pg 38-50.

David, Paul A. "The Dynamo and the Computer:

An Historical Perspective on the Modern Productivity Paradox" The American Economic Review, Vol. 80, Issue 2. May 1990, 355-361.

Di Martino, Vittorio- Wirth, Linda. "Telework: A New Way of Working and Living", International Labor Review, Vol.129, 1990, No:5.

Freeman, Chris- Soete, Luc. Yenilik İktisadı, (Çev. Ergun Türkcan), (Türkiye Bilimsel ve Teknik Araştırma Kurumu: Ankara, 2003)

Göker, Aykut. "Bilim ve Teknoloji Politikalarına Giriş İçin 'Enformasyon Toplumu' üzerine Kavramsal Bir Yaklaşım Denemesi, <http://www.inovasyon.org/html/AYK.Mulkiye.Der.Ag.01.htm>, 16.11.2002.

Hilton, Margaret. "Information Technology Works in the New Economy" Montly Labor Rewiew June 2001.

Houghton, John- Sheehan, Peter. "A Primer on the Knowledge Economy" <http://www.cfses.com/documents/knowledgeeconprimer.pdf>, 29.4.2004.

Ingro, Eric M.-Schmidth, Braul. "Does Culture Create New Jobs in the Information Society. Strategic Issues and New Professional Profiles", Librarian CareerDevelopment, Bradford:1999, Vol.7, Issue 12, s.127.

Kelleci, Mehmet A. **Bilgi Ekonomisi, İşgücü Piyasasının Temel Aktörleri ve Eşitsizlik**, Temmuz2003, (DPT Ya.No. 2674), s.1.

Levy, Frank- Murnane, Richard J. " With What Skills Are Computers A Complement?"The American Economic Review, Vol. 86, Issue 2 (May 1996), 258-262.

Lowe, Graham S. "Leveraging the Skills of Knowledge Workes", <http://www.isuma.net>, 12.8.2003.

Millward, Peter. "The 'Grey Digital Divide' Perception, Exclusion and Barriers of Access to the Internet for Older People", First Monday, Vol.8, Number 7, July 2003, <http://firstmonday.org/issues/issue8-7/millward/index.html>, 18.11.2003.

Mitter, Swasti- Bastos, Maria Ines. (Ed), Europe and Developing Countries in The Globalised Information Economy, (UNU Press:1999).

Pont, Beatriz- Werquin, Patrich. "How Old Are New Skills",  
[http://www.oecdobserver.org/news/fullstory.php/aid/428/How\\_old\\_are\\_new\\_skills.html](http://www.oecdobserver.org/news/fullstory.php/aid/428/How_old_are_new_skills.html), 1.5.2004.

Rubery, Jill-Grimshaw, Domain. "ICT's and Employment: The Problem of Job Quality, International Labour Review, Vol 140 (2001) No2.

Saygılı, Şeref. Bilgi Ekonomisine Geçiş Sürecinde Türkiye Ekonomisinin Dünyadaki Konumu, (Ankara: DPT, 2003).

Scarbrough, Harry. "Knowledge as a Work: Conflicts in the Management of Knowledge Workers", Technology Analysis & Strategic Management, Vol.11, No 1, 1999, s.5-16.

Shelhofer, Hannes, "Skills Shortage vs. Job Creation: A Review of Empirical Evidence on the Issue of ICT's and Employment, Vierteljahrshefte zur Wirtschaftsforschung, 69. Jahrgang, Heft 4/2000, 510-526.

Tokol, Aysen. "Yeni Teknolojiler ve Değişen Endüstri İlişkileri" <http://www.isguc.org/tokol1.htm>, 23.6.2003.

Triplet, Jack A. "The Solow Productivity Paradox: What Do Computers Do to Productivity?" Canadian Journal of Economics, Vol.32, No 2, April 1999, 309-334.

Vaillancort, C. "A Profile of Employment in Computer and Telecommunication Industries", <http://www.statcan.ca/english/rececrch/56F0004MIE/56F0004MIE2003009pdf>. 9.4.2004.

"Employment Performance in the Knowledge-Based Economy", December 1996  
[http://strategis.ic.gc.ca/epic/internet/ineas-aes.nsf/vwapj/wp14e.pdf/\\$FILE/wp14e.pdf](http://strategis.ic.gc.ca/epic/internet/ineas-aes.nsf/vwapj/wp14e.pdf/$FILE/wp14e.pdf), 29.04.2004

Labour Market Skills for a New Economy, <http://makingcareersense.org/chapter4/chap4-1.htm>, 1.5.2004.

The Digital Divide: Employment and Development Implications International Labour Review, Vol 140 (2001) No 2.

The Knowledge-Based Economy, <http://members.shaw.ca/competitivenessofssotnations>, 3.7.2003.

World Development Indicators 1999, 2001, 2003, USA.

<http://www.izto.org.tr/rapor/ityeni.pdf> 4.9.2000.

<http://www.turkinternet.com>, 6.8.2004.







Doç. Dr. **Ömer Ekmekçi**  
İ. Ü. Hukuk Fakültesi

## Özürlü, Eski Hükümlü ve Terör Mağduru İstihdamında Yaşanan Sorunlar ve İtiraz Usulündeki Değişiklikler

### 1 Genel Olarak

Esasen işveren istihdam edeceği işçiyi serbestçe seçim hakkına sahiptir. Bununla birlikte mevzuatta işverene bazı kişileri istihdam etme zorunluluğu getirilmiştir. Bu zorunluluklardan birisi de sakat, eski hükümlü ve terör mağduru çalıştırmaya ilişkindir.

Sakat ve eski hükümlü istihdamı zorunluluğu mevzuatımıza ilk kez 854 sayılı Deniz İş Kanunu ve 931 sayılı İş Kanunu ile girmiş ve bu Kanunun iptali üzerine yürürlüğe konulan 1475 sayılı İş Kanununda da yer almıştır.

1475 sayılı İş Kanunu'nun 25. maddesinde, elli veya daha fazla işçi çalıştırılan işyerleri için % 2 oranında sakat ve % 2 oranında eski hükümlü istihdam edilmesi zorunluluğu öngörülmüş, madde daha sonra 2869 sayılı Kanunla değişikliğe uğramıştır<sup>1</sup>.

Maddede öngörülen bu oranların yeterli olup olmadığı konusunda hiçbir tartışma bulunmazken, önce 1998 yılında eski hükümlü oranı % 3'e ve sonra 1999 yılında sakat istihdamı oranı %3'e çıkarılmıştır.

Ayrıca bu dönemde sakat ve eski hükümlü işçilerin ne şekilde istihdam edilecekleri de "Sakatlardan İstihdamı Hakkında Tüzük" ve "Eski Hükümlülerin İstihdamı Hakkında Tüzük" ile somutlaştırılmıştır.

Sakat ve eski hükümlü istihdamı zorunluluğuna ayrıca 3713 sayılı Terörle Mücadele Kanunu'na 4131 sayılı kanunla eklenen Ek 1. maddesiyle 1995 yılında % 2 oranında terör mağduru çalıştırma zorunluluğu eklenmiştir.

Sakat, eski hükümlü ve terör mağduru istihdamı yükümlülüğü 4857 sayılı İş Kanunu'nun 30. maddesinde belli başlı değişikliklerle yeniden düzenlenmiştir. Bu maddeye dayanılarak da "Özürlü ve Eski Hükümlü ve Terör Mağduru İstihdamı Hakkında Yönetmelik" yürürlüğe konulmuştur.

Öte yandan, Deniz İş Kanunu'nun 13. maddesinde de, "Bu Kanun kapsamına giren işveren veya işveren vekilleri, işyerlerinde İş Kanununun ve bununla ilgili tüzüğün bu konuda koyduğu hükümler, esaslar ve şartlara göre sakat ve eski hükümlü gemiadamı çalıştırmak zorundadır." hükmü bulunmaktadır.

<sup>1</sup> Ayrıntılı bilgi için bak. F. USAN, İş Hukuku'nda Sakat İstihdamı, Ankara 1999, 191 vd.

Basın İş Kanununda ise sakat ve eski hükümlü istihdamı yükümlülüğü bulunmamaktadır. Ancak İş Kanunları arasındaki bu anlamsız farklılıklar sadece bu konudan ibaret değildir.

Son dönemde bu istihdam yükümlülüğü oranlarında ve itiraz usulünde de önemli değişiklikler yapılmıştır.

Bu yazının amacı da esasen; sakat, eski hükümlü ve terör mağduru istihdamına ilişkin mevzuat hükümlerinin açıklanması değil<sup>2</sup>, münhasıran bu konuda yaşanan sorunların, idari para cezası uygulamasındaki hukuka aykırılıkların ve son dönemde yapılan değişikliklerin ortaya konulmasıdır.

## 2 Özürlü, Eski Hükümlü ve Terör Mağduru İstihdamı Zorunluluğunun Gözden Geçirilmesi

Özürlü, eski hükümlü ve terör mağduru istihdamı zorunluluğu, uygulamanın sıkıntılı konularından biri olma özelliğini hep korumuştur.

Hiç kuşkusuz özürlü kişilerin korunması Devletin öncelikli yükümlülüklerindedir. Keza Ülkenin bölünmez bütünlüğü için canını ortaya koymuş kişilerin ve ailelerinin korunması da bu görevler arasındadır.

Ancak eski hükümlü çalıştırma yükümü bakımından kanımca aynı endişeden söz etmek mümkün değildir. Eski hükümlü istihdamı yükümlülüğünün tamamen ortadan kaldırılması zorunludur. Bu yükümlülük kapsamında işyerlerine niteliksiz ve ne kadar vahim kişilerin gönderildiği bilinmektedir. Bu kişileri istihdam etmediği için işvereni cezalandırmanın, sosyal devlet ile hiçbir ilgisi bulunmamaktadır.

Öte yandan, mevcut uygulama da son derece sakıncalı sonuçlar doğurmaktadır. Belirtelim ki, istihdam sorunu yaşanan Ülkemizde sistemin tamamen gözden geçirilmesi veya bu istihdam oranlarının gerçekçi rakamlara çekilmesi zorunludur. Söz konusu yükümlülüğün bu şekilde uygulanmaya devam edilmesi her iki taraf bakımından da üzücü sonuçların ortaya çıkmasına neden olmaktadır.

Gerçekten; işverenlere Devlet ödevi yükleyen bu uygulama, mevcut haliyle, oldukça ağır miktarda ve hukuka aykırı olarak uygulanan para cezaları ile birlikte, asıl amacı olması gereken özürlülerin çalışma yaşamına kazandırılmasını sağlamamaktadır. Nitekim Devlet bu yükümlülüğü, kendi üzerine düşen ödevleri yerine getirmeksizin işverenlerin üzerine atmış durumdadır ve böylece sosyal devlet ilkesinin gerçekleştirildiği zannedilmektedir.

Bu konuda önemli ve ciddi bir gelişme 5378 sayılı Özürlüler ve Bazı Kanun Hükmünde Kararnemelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun ile yaşanmıştır<sup>3</sup>. Nitekim bu Kanunda sakatların eğitimleri, mesleki rehabilitasyonları, korumalı işyeri olarak tabir edilen işyerlerinde istihdamlarına ilişkin pek çok isabetli hükme yer verilmiştir.

Bu Kanunla Devlet de esasen bu konulardaki eksikliğini kabul etmiş olmaktadır. Nitekim 5378 sayılı Kanunun geçici 2. maddesinde; kamu kurum ve kuruluşlarına ait mevcut resmi yapıların, mevcut tüm kaldırım, yaya geçidi, açık ve yeşil alanların, spor alanları ve benzeri sosyal ve kültürel altyapı alanları ile gerçek ve tüzel kişiler tarafından yapılmış ve umuma açık hizmet veren her türlü yapıların Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten itibaren yedi yıl içinde özürlülerin erişebilirliğine uygun hale getirileceği, keza geçici 3. maddesinde; Büyükşehir belediyeleri ile belediyelerin, şehir içinde kendilerince sunulan ya da denetimlerinde olan toplu taşıma hizmetlerinin özürlülerin erişebilirliğine uygun olması için gereken tedbirleri alacağı, mevcut özel ve kamu toplu taşıma araçlarının kanunun yürürlüğe girdiği tarihten itibaren yedi yıl içerisinde özürlüler için erişilebilir duruma getirileceği hükme bağlanmıştır.

Bu hükümler; özürlüler için gerekli tedbirler almayan Devletin, kendi üzerine düşen sorumlulukları yerine getirmeksizin, bu konuyu hep işverenlerin bir sorumluluğu olarak düşündüğünü göstermesi bakımından dikkat çekicidir.

Ayrıca söz konusu yükümlülük, bu zamana değin hep tek taraflı olarak uygulanmış, sakat ve eski hükümlü işçi gönderme konusunda Türkiye İş

***İşverenlere Devlet ödevi yükleyen bu uygulama, mevcut haliyle, oldukça ağır miktarda ve hukuka aykırı olarak uygulanan para cezaları ile birlikte, asıl amacı olması gereken özürlülerin çalışma yaşamına kazandırılmasını sağlamamaktadır. Nitekim Devlet bu yükümlülüğü, kendi üzerine düşen ödevleri yerine getirmeksizin işverenlerin üzerine atmış durumdadır ve böylece sosyal devlet ilkesinin gerçekleştirildiği zannedilmektedir.***

<sup>2</sup> Bu konuda geniş bilgi için bak. S. SÜZEK, *İş Hukuku*, 2. Bası, İstanbul 2005, 249 vd.; F. USAN, *İş Hukukunda Sakat İstihdamı*, 210 vd.; G. ALPAGUT, "4857 sayılı Yasa'da İşverenin Özürlü, Eski Hükümlü ve Terör Mağduru Çalıştırma Zorunluluğu", *MESS Mercek Dergisi*, Nisan 2004, 118 vd.; Ö. EKMEKÇİ, "Yeni Tüzük Hükümleri Uyarınca Sakat İşçi Çalıştırma Yükümü", *İBD*, c. 61, s. 4-5-6, Nisan - Mayıs - Haziran 1987, 308 vd.;

<sup>3</sup> RG. 7.7.2005, No. 25868.

**Sakat, eski hükümlü ve terör mağduru istihdam etmekle yükümlü işverenler, elli veya daha fazla işçi çalıştıran işyeri bulunan işverenlerdir. Ancak bu sayının hesaplanmasında, işverene ait aynı il sınırları içerisindeki işyerlerinde çalışan toplam işçi sayısı esas alınır.**

Kurumunun da yükümlülüklerinin bulunduğu hep göz ardı edilmiştir. Gerçekten; bu istihdamın sağlanması işverenler bakımından bir zorunluluk olduğu kadar, nitelikleri uygun adayların gönderilmesi de Kurum bakımından bir yükümlülüktür.

### 3 Yükümlülüğün Kapsamına Giren İşverenler

Sakat, eski hükümlü ve terör mağduru istihdam etmekle yükümlü işverenler, elli veya daha fazla işçi çalıştıran işyeri bulunan işverenlerdir. Ancak bu sayının hesaplanmasında, işverene ait aynı il sınırları içerisindeki işyerlerinde çalışan toplam işçi sayısı esas alınır.

Öte yandan, bu sayının hesaplanmasında işyerinde sadece işçi sıfatıyla bulunan kişiler dikkate alınır. Bu hususta işçinin belirli veya belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalışmasının herhangi bir önemi yoktur. Nitekim hem belirsiz süreli iş sözleşmesine göre çalışanlar, hem de belirli süreli iş sözleşmesine göre çalışanlar sayısının hesaplanmasına dahildir. Kısmi süreli iş sözleşmesine göre çalışanlar ise, çalışma süreleri dikkate alınarak tam süreli çalışmaya dönüştürülür. Buna göre örneğin; haftada 22.5 saat çalışan bir işçi ancak yarım işçi olarak hesaba dahil edilecektir.

Ancak işyerinde çalışan sakat, eski hükümlü ve terör mağdurları bu sayının hesaplanmasında dikkate alınmaz.

Bunun yanı sıra, istihdam yükümlülüklerinin bazıları bakımından dikkate alınmayacak başka işçiler de söz konusudur. Öncelikle; İşK. m. 30/VII. fıkrasına göre, yer altı ve su altı işlerinde sakat işçi çalıştırılmaz ve işyerindeki işçi sayısının belirlenmesinde yer altı ve su altı işlerinde çalıştırılanlar hesaba katılmaz.

Öte yandan, 5188 sayılı Özel Güvenlik Hizmetleri Hakkında Kanununun 26. maddesine dayanılarak yürürlüğe konulmuş bulunan Yönetmeliğin 47. maddesinde, özel güvenlik birimlerinde ve özel güvenlik şirketlerinde, 4857 sayılı İş Kanununun 30 uncu maddesi gereğince çalıştırılacak sakat ve eski hükümlü sayısının belirlenmesinde özel güvenlik görevlilerinin hesaba dahil edilmeyeceği hükme bağlanmıştır. Ancak önemle belirtmek gerekir ki; bu muafiyet sadece sakat ve eski hükümlü istihdamı için söz konusu olup, diğer

istihdam yükümlülükleri örneğin terör mağduru istihdamı bakımından özel güvenlik görevlileri yine sayıya dahil edileceklerdir.

Bu konuda önemli bir sorun, alt işveren işçilerinin işyerinde çalışan işçi sayısına dahil edilip edilmeyeceğidir.

Belirtmek gerekir ki, kurulan alt işveren ilişkisinin İş Kanunu'nun 2. maddesine uygun olması halinde, alt işveren işçilerinin, asıl işverene ait işyerinde çalışan işçi sayısına dahil edilmeyeceklerinde kuşku yoktur.

Bununla birlikte, İş Kanunu'nun 2. maddesinde; kanunkoyucu geçmiş dönemde görülen kötüniyetli alt işveren uygulamalarını göz önünde tutarak alt işveren kullanımı konusunda önemli sınırlamalara yer vermiş, aykırılık halinde önemli bir hukuki yaptırım öngörmüştür. Buna göre;

- Asıl işveren işçilerinin alt işverene geçirilerek çalıştırılmaya devam ettirilmesi suretiyle hakları kısıtlanamaz.

- Daha önce asıl işveren işçisi olarak çalıştırılan birine alt işverenlik verilemez.

- İşletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler dışında asıl iş bölünerek alt işverenlere verilemez.

Öte yandan, İş Kanunu 2. maddesinin son fıkrasında, bu yasaklara aykırı davranış halinde ve genel olarak muvazaanın tespiti durumunda, **alt işveren işçilerinin başlangıçtan itibaren asıl işveren işçisi sayılarak işlem görecekları** hükme bağlanmıştır.

Kurulan alt işveren ilişkisinin yukarıda belirtilen yasaklara aykırı olması halinde, alt işveren işçilerinin başlangıçtan itibaren asıl işveren işçisi sayılarak işlem görmeleri öngörüldüğüne göre, alt işverende çalışan bu işçiler sakat, eski hükümlü ve terör mağduru istihdamı bakımından da asıl işverenin işyerindeki sayıya dahil edilecek midir?

Kuşkusuz burada, alt işveren ilişkisinde tespit edilecek bir muvazaanın hukukun her alanına ilişkin olduğu, bu nedenle muvazaalı bir alt işveren ilişkisinde, alt işveren işçilerinin istihdam yükümlülükleri bakımından da asıl işverenin sayısına dahil edilecekleri iddia edilebilir.

Ancak kanımca böyle bir yaklaşım isabetli olmayacaktır. Zira bu maddede söz konusu olan, muvazaalı alt işveren ilişkisi kurulmak suretiyle, işçinin asıl işveren işçisi olarak çalışsa idi elde edeceği hakların ortadan kaldırılmasının engellenmesidir. Bu bakımdan, asıl işveren – alt işveren ilişkisindeki yasaklara aykırılığın sonucu olan, alt işveren işçilerinin başlangıçtan itibaren asıl işveren işçisi sayılması olgusu sadece ücret ve diğer haklar ile sendikal düzen gibi, doğrudan işçinin haklarını etkileyen hususlar bakımından hükümlerini doğurur. Eğer kanuna aykırı bir alt işveren ilişkisinde, alt işveren işçilerinin her bakımdan asıl işveren işçisi olarak işlem görmesi söz konusu olsaydı, alt işverence verilen, örneğin, işe giriş bildirgelerinin veya prim belgelerinin yahut ücret bordrolarının da verilmemiş sayılarak buna ilişkin hukuki ve cezai yaptırımların uygulanacağını iddia etmek gerekir ki, böyle bir sonucun kabul edilemeyeceği herhalde açıktır. Kaldı ki, aksi sonucun kabulü halinde, alt işveren işçilerinin hem kendi işverenlerinin işçi sayısına ve hem de asıl işverenin işçi sayısına dahil olarak mükerrer bir durumun ortaya çıkması da kaçınılmaz olacaktır. Bu bakımdan, İş Kanunu'nun 2. maddesine aykırı alt işveren ilişkilerinde de, alt işveren işçilerinin istihdam yükümlülüklerinin belirlenmesi bakımından, asıl işveren işçisi sayılmayacaklarının kabulü daha uygun olacaktır.

#### 4 Yükümlülük Oranları

İş Kanunu'nun m. 30/I. fıkrasında, işverenin istihdam etmekle yükümlü bulunduğu sakat, eski hükümlü ve terör mağduru oranı toplam % 6 olarak belirlenmiş, bu toplam oranın dağılımının her yılın Ocak ayı başında Bakanlar Kurulunca belirleneceği, ancak sakatların oranının toplam oranın yarısından az, yani % 3'ten az olamayacağı hükme bağlanmıştır.

Bakanlar Kurulu da 2004/6976 sayılı kararıyla<sup>4</sup>, toplam % 6 oranını, 01.01.2004 tarihinden geçerli olmak üzere, özel sektör işyerlerinde, % 3 sakat, % 1 eski hükümlü, % 1 terör mağduru olarak belirlemiş ve kalan % 1'lik payın sakat veya eski hükümlü arasında dağıtılmasını işverenin isteğine bırakmış ve kalan % 1 oranını sakat işçiler için mi yoksa eski hükümlü işçiler için mi kullanacağını 15 gün içerisinde Türkiye İş Kurumunun İl veya

Şube Müdürlüklerine bildirmesi zorunluluğu getirmiştir. Aynı oranlar 2005/8413 sayılı Bakanlar Kurulu kararıyla<sup>5</sup>, 2005 yılı için de benimsenmiştir.

İki yıldır aynı oranlar belirlenmişken Bakanlar Kurulu bu kez 2005/9077 sayılı kararıyla<sup>6</sup>, 01.01.2006 tarihinden itibaren geçerli olmak üzere, bu oranları, özel sektör işyerlerinde % 3 sakat, % 1 eski hükümlü, % 2 terör mağduru olarak ve kamu işyerleri için de % 4 sakat ve % 2 eski hükümlü olarak belirlemiştir.

Bu duruma göre; 2004 ve 2005 yıllarında %1'lik tercihini özürülü istihdamından yana kullanmış bulunan işverenler bakımından % 4 olan özürülü istihdamı yükümü 2006 yılı başından itibaren % 3'e düşmüş ve terör mağduru oranı % 2'ye çıkmış olacaktır. Oranın düşmesi nedeniyle kontenjan fazlası durumuna gelmiş bulunan özürülüler için işverenin aşağıda değinilen sigorta prim indiriminden yararlanması mümkündür.

Acaba bu değişiklik, kontenjan fazlası haline gelen özürülü işçilerin iş sözleşmelerinin feshi için geçerli bir neden oluşturur mu? Kanımca evet. Zira işverenin özürülü, eski hükümlü ve terör mağduru istihdamı yükümünün toplam oranı % 6'dır ve işverenler bu oranın üzerinde özürülü, eski hükümlü ve terör mağduru istihdam etmekle yükümlü değildirler. Bakanlar Kurulu'nun 2005/9077 sayılı kararıyla bir grubun oranı azaltılarak diğer bir grubun oranı artırılmaktadır. Özürülü oranını tamamlamış olan işverenin, azalan miktarı terör mağduruna kaydırılması bir zorunluluk olarak ortaya çıkmaktadır. Aksi takdirde istihdam oranı % 6'nın üzerine çıkmış olacaktır. Bu bakımdan; % 4'lük özürülü kontenjanını tamamlamış olan bir işverenin, 01.01.2006 tarihinden itibaren % 1 oranına tekabül eden miktarda özürülü işçinin iş sözleşmesini geçerli nedenlerle feshi mümkün olmalıdır ki, % 1 oranını terör mağduru istihdamına kaydırması mümkün olsun.

#### 5 Özürülü, Eski hükümlü ve Terör Mağdurlarının Kısmi Süreli İş Sözleşmesiyle İstihdamı

Özürülü, eski hükümlü ve terör mağdurlarının belirsiz süreli veya İşK. m. 11'de öngörülen koşullar varsa, belirli süreli iş sözleşmesiyle çalıştırılmasına bir engel bulunmamaktadır.

**İş Kanunu'nun m. 30/I. fıkrasında, işverenin istihdam etmekle yükümlü bulunduğu sakat, eski hükümlü ve terör mağduru oranı toplam % 6 olarak belirlenmiş, bu toplam oranın dağılımının her yılın Ocak ayı başında Bakanlar Kurulunca belirleneceği, ancak sakatların oranının toplam oranın yarısından az, yani % 3'ten az olamayacağı hükme bağlanmıştır.**

<sup>4</sup> RG 19.3.2004, No. 25407.

<sup>5</sup> RG 4.2.2005, No.25717.

<sup>6</sup> RG. 8.7.2005, No. 25869.

**İşveren terör mağduru talebinde bulunmamış olmakla birlikte, talepte bulunsa idi dahi, Kurumun elinde bu dönemde gönderebileceği terör mağduru yoksa, söz konusu dönem için bir ceza tahakkuku yoluna gidilmesi mümkün değildir.**

Bu kişilerin kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalıştırılması konusunda ise Yönetmelikte, İşK. m. 30'da bulunmayan bir sınırlamaya yer verilmiştir. Nitekim Yönetmeliğin 4. maddesinde,

- işverenlerin sakat, eski hükümlü ve terör mağdurlarının tam süreli olarak çalıştırmakla yükümlü olduğu,
- ancak, bu kişilerin, Kurumdan kısmi süreli işlere yerleştirilmelerine yönelik talepleri var ise işyerlerinde kısmi süreli çalışma yapan işverenin, bu kişileri kısmi süreli iş sözleşmesiyle de istihdam edebileceği,

- bu durumda olan kişilerin, iş taleplerinin Kurum aracılığıyla karşılanması gerektiği,

- zorunlu çalıştırma yükümlülüğü, tam süreli işçi yerine kısmi süreli işçi ile karşılanmak istendiğinde, kısmi süreli işçi sayısının, bunların çalışma sürelerinin dikkate alınarak tam süreli çalışmaya dönüştürülmesi düzenlenmiştir.

Yönetmeliğin kısmi süreli istihdamla ilişkin bu hükmü son derece isabetsizdir ve – güya – işçiyi korumak amacıyla getirilmiş bulunan böyle bir hükmün ne işçiye ve ne de işverene bir yararı bulunmadığı gibi, Yönetmeliğe temel oluşturan kanun hükümlerine uygunluğu da tartışmaya açıktır. Gerçekten; bir iş sözleşmesinin tam veya kısmi süreli olarak düzenlenmesi tamamen tarafların ihtiyarındadır. İşçi istemediği takdirde işverenin kısmi süreli iş sözleşmesi imzalatması zaten mümkün değildir. Kanunda da böyle bir yasak yer almamaktadır. Öte yandan, “işyerlerinde kısmi süreli çalışma yapan işveren” ifadesi de hukuken bir anlam taşımamaktadır. Bu ifadeyle, işyerinin kısmen çalışmasının mı yoksa işyerinde kısmi süreli iş sözleşmesiyle işçi çalıştırılmasının mı kastedildiği de belli değildir. Ayrıca, başta Kurumdan kısmi süreli işe yerleştirilmesi talebinde bulunmayan bir işçinin, işverence sunulan koşullar çerçevesinde pekala kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışmayı kabul etmesi mümkündür. Bu bakımdan, konunun iş sözleşmesi taraflarının iradelerine bırakılmak yerine, bu kişilerin kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalıştırılması için kendilerinin öncelikle Kurumdan bu konuda talepte bulunmasının aranması ve bu kişilerin Kurum aracılığıyla sağlanması son derece anlamsız sınırlamalar niteliğindedir. Kaldı ki bu prosedüre uyulmamış olmasının hiçbir cezai yaptırımı bulunmamaktadır.

## 6 İşverenin Talepte Bulunma ve İşe Uygun Nitelik Belirtme Yükümü

Yükümlülük kapsamına giren işveren ilk olarak, çalıştırmakla yükümlü bulunduğu özürsüz, eski hükümlü ve terör mağdurlarını, yükümlülüğün doğmasından itibaren yedi gün içinde niteliklerini de belirterek Kurumdan yazılı olarak talep etmek zorundadır (Yön. m. 7/I). Evvelce bir ay olan talep süresinin yeni yönetmelikte yedi güne indirilmesi isabetli olmamıştır. Gerçekten; işverenin işyerindeki işçi sayısı elliyi bulur bulmaz veya yükümlülük sayısı artar artmaz hemen yedi gün içerisinde bu kişileri istihdam edeceği iş alanlarını belirlemesini ve uygun niteliklere ilişkin araştırma yapmasını beklemek inandırıcı değildir. Talep süresinin kısa tutulmasının bu kişilerin daha süratle işe yerleştirilmelerini sağlayacağı da herhalde söylenemez. Nitekim bir aylık sürenin bu kişilerin istihdamını geciktirdiği de hiçbir zaman iddia da edilmemiştir. Bu gibi anlamsız hükümler dahi, bu kişilerin istihdamının hep tek taraflı bir yükümlülük olarak algılandığını, bu kişilerin gerçekten istihdamını sağlamak yerine gereksiz ayrıntılarla uğraşıldığını göstermek bakımından dikkat çekicidir.

Yükümlülük kapsamına girmesine rağmen Kurumdan talepte bulunmayan bir işverenin, bu konuda herhangi bir savunma ileri sürmesi mümkün olmayacaktır. Bununla birlikte, talepte bulunmamasının bir ceza tahakkukuna yol açabilmesi için, işverenin talepte bulunmadığı dönemde aday gönderebilecek durumda olması gerekir. Örneğin; işveren terör mağduru talebinde bulunmamış olmakla birlikte, talepte bulunsa idi dahi, Kurumun elinde bu dönemde gönderebileceği terör mağduru yoksa, söz konusu dönem için bir ceza tahakkuku yoluna gidilmesi mümkün değildir.

Öte yandan; bu talepte, adaylarda aranan niteliklerin belirtilmesi de zorunludur. Talebinde nitelik belirtmeyen işverenin, gönderilen kişilerin niteliklerinin uygun olmadığı yolunda bir itirazda bulunması mümkün değildir.

Bundan başka; talepte belirtilen niteliklerin işyerinde görülen işe uygun makul nitelikler olması gerekmektedir. Nitekim, Yönetmeliğin m. 7/II. fıkrasında, işverenin talebinde, işyerinde yapılan işin gerektirdiği ağırlıklı vasıfların üstünde istihdamı zorlaştırıcı şartlar öne süremeyeceği

düzenlenmiştir. Kuşkusuz bu istihdam yükümünden kaçmak amacıyla, işin özelliğine aykırı nitelikler aranmasını engellemek üzere böyle bir koşul öngörülmesi isabetlidir. Nitekim geçmiş dönemde de bazı isabetli sulh ceza mahkemesi kararlarında, işverenin talebinde belirttiği niteliklerin işyerinde görülen işe ve işyerinin mevcut işçi yapısına uygun olup olmadığı değerlendirilmiştir.

Bununla birlikte, bu hükmün içerisini doldurmak kolay değildir. Öte yandan, "işin gerektirdiği ağırlıklı vasıf" şeklinde objektif bir kavram bulunmamaktadır. Nitekim aynı işi yapan iki işverenin farklı vasıflarda, farklı tecrübelerde ve farklı öğrenim seviyelerinde işçileri tercih edebilmesi pekala mümkündür. Örneğin; bir işveren üretim bölümünde asgari meslek lisesi mezunu kişileri istihdam ederken, aynı konuda faaliyette bulunan bir başka işveren aynı bölümde pekala ilköğretim mezunlarına da yer verebilir. Bu öğrenim durumlarından hangisinin "işin gerektirdiği ağırlıklı vasıf" olduğu konusunda objektif bir ölçüt bulunmamaktadır. Bu bakımdan, işin gerektirdiği ağırlıklı vasıf kavramı değerlendirirken geniş düşünülmesi ve bu kişilerin istihdamı söz konusu olan işlerdeki genel işçi niteliklerinin ve işin özelliklerinin yanısıra, örneğin işverenin belirli suçlardan hüküm giymiş birini çalıştırmak istememe hakkı gibi sübjektif unsurların da dikkate alınması gerekir.

Kuşkusuz işverenlerin de bu noktada, bu istihdamı sağlamak üzere yeterli gayret içerisinde bulunup bulunmadığının da incelenmesi gerekir. Örneğin, uygulamada bazen görüldüğü üzere, Kurumdan talepte bulunulurken, belirli okullardan veya belirli bölümlerden mezuniyet, belirli bir süre tecrübe, belirli bilgisayar programlarının bilinmesi gibi katı niteliklerin, istihdamı zorlaştırıcı şartlar olarak kabul edilmesi kaçınılmazdır.

Nihayet; işverence belirtilen niteliklerin işin gerektirdiği ağırlıklı vasıflara uygun olsa dahi, bu niteliklerde dahi özür, eski hükümlü ve terör mağduru işçi bulunmasının güç olacağı ileri sürülebilir. Ancak kanımca bu durumun herhangi bir önemi bulunmamaktadır. Zira işverenin yükümlülüğünü yerine getirmesi bakımından belirleyici olan, talepte belirtilen niteliklerin işyerinde yapılan işin gerektirdiği ağırlıklı vasıfların üstünde istihdamı zorlaştırıcı olup olmadığıdır. Kuruma kayıtlı kişiler bu niteliklere sahip bulunmadığı takdirde, işveren bakımından istihdam yükümünün

yerine getirilmediğinden söz edilemeyecektir. Zira Yönetmelikte, bu kişilerin sahip olduğu niteliklerden değil, işin gerektirdiği ağırlıklı niteliklerden söz edilmiştir.

## 7 Kurumun Niteliklere Uygun Aday Gönderme Yükümlülüğü

Özür, eski hükümlü ve terör mağduru istihdamına ilişkin yükümlülükler salt işverenlere yönelik değildir. Nitekim bu kişilerin istihdamının gerçekleştirilmesinde Kuruma da önemli görevler yüklenmiştir. Nitekim Kurum da işverenin talebinde belirtilen niteliklerde aday bulup işverene göndermekle yükümlüdür. Olası bir ceza yargılamasında, işverenin talepte bulunma, işe uygun nitelik belirtme yükümünü yerine getirip getirmediği kadar, Kurumun da talepte belirtilen niteliklere uygun aday gönderip göndermediğinin de incelenmesi gerekir.

Buna göre;

- Kurum işverenin bu talebinden itibaren en geç onbeş gün içinde niteliklere uygun gördüğü özür, eski hükümlü ve terör mağdurlarından talep sayısından az olmamak üzere temin edebildiklerini, niteliklerini belirten belgeleriyle birlikte işverene gönderir.

- İşveren en geç onbeş gün içinde gönderilen kişilerden uygun gördüklerini işe alır, işe alınanları ve alınmayanları alınmış nedenlerini de belirtmek suretiyle yedi gün içinde yazılı olarak Kuruma bildirir.

- Kurum, bildirim yapıldığı tarihten itibaren on gün içinde veya bildirim yapılmadığı takdirde işçilerin gönderiliş tarihinden itibaren otuz gün içinde özür, eski hükümlü ve terör mağduru açığının kapatılması için son olarak işverene, kayıtlı özür, eski hükümlü ve terör mağdurlarını, meslek ve öğrenim durumlarını içeren listelerle birlikte işverene göndererek işyerindeki açık kontenjanların bu listelerden veya gönderilenlerden karşılanmasını ister.

- İşveren, bu şekilde gönderilenler ve/veya listelerde yer alanlar arasından seçimlerini yaparak gönderim veya listelerin bildirim tarihinden itibaren onbeş gün içerisinde açık kontenjanlarını kapatmak zorundadır (Yön. m. 7/III-IV-V).

Şu halde Kurum öncelikle işverenin talebinde belirttiği niteliklere sahip adayları bulup işverene

***Olası bir ceza yargılamasında, işverenin talepte bulunma, işe uygun nitelik belirtme yükümünü yerine getirip getirmediği kadar, Kurumun da talepte belirtilen niteliklere uygun aday gönderip göndermediğinin de incelenmesi gerekir.***

gönderecek, buna rağmen işveren almadığı takdirde, bu kez kendisinde kayıtlı özür, eski hükümlü ve terör mağdurlarını, meslek ve öğrenim durumlarını içeren listelerle birlikte işverene göndererek işyerindeki açık kontenjanların bu listelerden veya gönderilenlerden karşılanmasını isteyecektir.

Uygulamada ise Kurum; talepte belirtilen niteliklere uygun olsun olmasın, bir kaç kez aday gönderdikten sonra, işverene elindeki listeyi göndermekte veya bazen de hiç aday göndermeksizin doğrudan liste göndererek bu listeden seçim yapılmasını istemektedir. Bundan bir süre sonra da idari para cezası prosedürü başlatılarak İş Kanunu'nun 30. maddesine ve sisteme tamamen aykırı bir uygulama sürdürülmektedir.

Herşeyden önce belirtmek gerekir ki, talepte belirtilen niteliklere uygun aday gönderilmeden liste gönderildiği takdirde, işverenin bu listeden seçim yapma zorunluluğu bulunmamaktadır.

Acaba liste gönderilmesi nitelikleri uygun olsun olmasın özür, eski hükümlü ve terör mağduru istihdam etme zorunluluğu doğurmakta mıdır? Kanımca hayır. Şöyle ki;

İlk olarak; İş Kanunu'nun 30. maddesinde, işverenlerin, özür, eski hükümlü ve terör mağduru işçileri meslek, beden ve ruhi durumlarına uygun işlerde çalıştırmakla yükümlü buldukları öngörülmüştür. Şu halde; Kanunun bu konuda benimsediği esas, uygun niteliklerdeki kişilerin istihdamıdır. Bu nedenledir ki zaten, Yönetmeliğin 7. maddesinin I. ve II. fıkralarında, işverenin Kurumdan talepte bulunurken nitelik belirteceği ve bu niteliklerin işyerinde yapılan işin gerektirdiği ağırlıklı vasıfların üstünde istihdamı zorlayıcı koşullar içermeyeceği açık olarak düzenlenmiştir. Eğer sistem, nitelikleri uygun olsun olmasın özür, eski hükümlü ve terör mağduru istihdamı esası üzerine kurulmuş olsaydı, gerek İş Kanunu'nda gerekse Yönetmelikte uygun nitelik ifadesi içeren hükümlere gerek kalmazdı. Liste gönderilmesi usulünün de bu esas dışında sonuçlar doğuracak tarzda yorumlanması mümkün değildir. Nitekim liste gönderilmesinin anlamı, Kurumca nitelikleri uygun aday gönderilmesine rağmen hala işe almayan işverene bu listeden uygun gördüğü

kişileri seçme olanağı tanınmasıdır. Eğer aksi olsaydı, yani liste gönderilmesi, nitelikleri uygun olsun veya olmasın, boş kadroların mutlaka doldurulması zorunluluğu anlamına gelseydi, bu takdirde işverenin nitelik belirterek talepte bulunacağı ve belirttiği niteliklerin işyerinde yapılan işin gerektirdiği ağırlıklı vasıfların üzerinde istihdamı zorlaştırıcı nitelikler olamayacağı yolundaki hükümle çelişki ortaya çıkacağı gibi, bu Yönetmelik hükmünün İş Kanunu'nun 30. maddesine aykırılığından da söz etmek gerekirdi.

Şu halde; Kurum, işyerinde yapılan işe uygun niteliklerde aday talebinde bulunan işverene bu talepte belirtilen koşullara uygun aday göndermek zorundadır. Nitelikleri uygun aday gönderilmesine rağmen hala işe almayan işverene bu kez, uygun gördüğü adayları kendisinin belirlemesi için liste gönderilecektir. Listede uygun adaylar bulunmasına rağmen seçim yapmayan işveren artık idari para cezasını gerektiren fiili işlemiş olacaktır.

## 8 İstihdam Yükümlülüğünün Teşviki

4857 sayılı İş Kanunu'nun m. 30/X. fıkrasında sakat, eski hükümlü ve terör mağduru istihdamını özendirmek amacıyla birtakım teşvikler öngörülmüştür. Buna göre;

- Bakanlar Kurulunca belirlenecek oranların üstünde özür, eski hükümlü ve terör mağduru çalıştıran işverenlerin kontenjan fazlası işçiler için,

- Özür ve eski hükümlü çalıştırmakla yükümlü bulunmadıkları halde özür çalıştıran veya

- Çalışma gücünü yüzde seksenden fazla kaybetmiş özür, eski hükümlü çalıştıran işverenlerin,

bu şekilde çalıştırdıkları her bir özür için 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununa göre ödemeleri gereken işveren sigorta prim hisselerinin yüzde ellisini kendisi, yüzde ellisini Hazine öder.

Bu teşvikin kapsamı Yönetmeliğin 25. maddesinde daha geniş çizilmiştir<sup>7</sup>. Bu maddeye göre; Bakanlar Kurulunca belirlenecek oranların üzerinde özür, eski hükümlü ve terör mağduru istihdam eden veya elliden daha az sayıda işçi çalıştırmasına rağmen Kuruma talepte bulunmak ve/veya tescil

<sup>7</sup> Karş. ALPAGUT, 123.

yaptırmak suretiyle özürlü, eski hükümlü ve terör mağduru çalıştıran ya da çalışma gücünü yüzde seksenden fazla kaybetmiş özürlü istihdam eden işverenin bu şekilde çalıştırdığı her bir özürlü, eski hükümlü ve terör mağduru hakkında, 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununa göre ödemesi gereken sosyal sigorta primi işveren hisselerinin yüzde ellisi kendisince, yüzde ellisi Hazinece ödenir. İşverenin bu haktan yararlanabilmesi için, bu durum, işverenin başvurusu üzerine Kurumca belgelenir.

Söz konusu teşvikin, deyim yerindeyse, “adet yerini bulsun” diye getirildiğini söylemek herhalde hatalı olmaz. Bu anlamda Devletin de konuya ciddiyetle yaklaştığı söylenemez. Gerçekten; eğer bu istihdamın özendirilmesi samimi olarak istenilmiş olsaydı, herşeyden önce, sadece belirli bir kontenjanın üzerine veya sadece belirli bir oranın üzerinde çalışma gücü kaybı olanlar için değil, istihdam edilen tüm sakat, eski hükümlü ve terör mağduru için böyle bir indirim getirilmesi gerekirdi. Sonra getirilen prim muafiyetinin de yeterli olduğunu söylemek mümkün değildir. Böyle bir muafiyetin işveren sigorta prim hissesinin tamamı için getirilmesi herhalde daha uygun olurdu. İşverenlerin, yasal oranların tamamını zaten dolduramadıkları göz önünde tutulursa, kontenjanın üzerinde sakat, eski hükümlü ve terör mağduru istihdam eden işverenler getirilen muafiyeti, bu istihdamı teşvik eden bir hüküm olarak değerlendirmenin mümkün olmadığı herhalde açıktır. Zaten eğer bu SSK prim muafiyeti istihdam yükümünü gerçekten özendirici nitelikte olsaydı, bugün böyle bir sorundan söz etmeye yer kalmazdı.

## 9 İstihdam Edilen Kişileri Ödenecek Ücret ve Sosyal Yardımlar

Yönetmeliğin 8. maddesinde, özürlü, eski hükümlü ve terör mağduru olmanın daha düşük ücretle çalıştırma sebebi olamayacağı, bu işçilerin diğer işçilere yapılan sosyal yardımlardan aynen yararlanacağı ve iş sözleşmelerine veya toplu iş sözleşmelerine bu işçiler aleyhine hükümler konulamayacağı öngörülmüştür. Keza daha yeni bir düzenleme olarak 5378 sayılı “Özürlüler ve Bazı Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun”un 14. maddesinde; işe alımda, iş seçiminden, başvuru formları, seçim

süreci, teknik değerlendirme, önerilen çalışma süreleri ve şartlarına kadar olan safhaların hiçbirinde özürülerin aleyhine ayrımcı uygulamalarda bulunulamayacağı, çalışan özürülerin aleyhinde sonuç doğuracak şekilde özürlüyle ilgili olarak diğer kişilerden farklı muamelede bulunulamayacağı hükme bağlanmıştır. Aynı Kanunla Türk Ceza Kanununa da bu ayrımcılığı suç sayan hüküm getirilmiştir.

Kuşkusuz bu hükümlerden, özürlü, eski hükümlü ve terör mağduru kadrosunda çalışan işçilere, işyerinde uygulanan tüm hakların aynen sağlanması gerektiği sonucu çıkarılmamalıdır. Nitekim, işverenin, bu kişilerin, örneğin; çalıştıkları işe, girdikleri gruba, öğrenim ve eğitim durumlarına, mesleki kıdem ve tecrübelerine, verimlerine, işyerine tüm işçilerin tabi olduğu prosedürlerle alınmış olup olmamasına göre farklı haklar belirlenmesi mümkündür. Aksinin kabulü sözleşme serbestisine orantısız bir müdahale anlamı taşır. Yukarıdaki hükümlerde yasaklanan husus, ayrımı gerektiren hiçbir neden yokken, özürlü, eski hükümlü ve terör mağduruna salt bu nedenle emsallerine göre düşük haklar sağlanmasıdır. Yoksa, özürlü, eski hükümlü ve terör mağdurlarına işyerindeki tüm hakların aynen uygulanması değil.

## 10 İdari Para Cezasının Uygulanması ve İtiraz Prosedürü

Özürlü, eski hükümlü ve terör mağduru istihdamı yükümüne aykırılık halinde idari para cezasının uygulanması konusunda son dönemlerde önemli değişiklikler yapılmıştır. Nitekim 1 Haziran 2005 tarihinde yürürlüğe giren 5326 sayılı Kabahatler Kanunu ile idari suçları tek bir rejime tabi tutmak üzere kabahatlere ilişkin genel rejim düzenlenmiş ve bu istihdam yükümünü de ilgilendiren önemli hükümlere yer verilmiştir.

Bundan başka özürlü, eski hükümlü ve terör mağduru istihdamına aykırılık halinde cezayı verecek makam konusunda da önemli bir değişiklik yapılmıştır.

### 1) Cezayı verecek makam

Özürlü, eski hükümlü ve terör mağduru istihdamına aykırılık halinde cezayı tahakkuk ettirecek makam konusunda yakın bir tarihte değişiklik yapılarak, bu konuda Türkiye İş Kurumu İl Müdürü yetkili kılınmıştır.

**Gerçekten; eğer bu istihdamın özendirilmesi samimi olarak istenilmiş olsaydı, herşeyden önce, sadece belirli bir kontenjanın üzerine veya sadece belirli bir oranın üzerinde çalışma gücü kaybı olanlar için değil, istihdam edilen tüm sakat, eski hükümlü ve terör mağduru için böyle bir indirim getirilmesi gerekirdi.**



Gerçekten; bilindiği gibi, İş Kanunu'nun 108. maddesinde, idari para cezasının Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Bölge Müdürünce verileceği hükme bağlanmıştır. Böylelikle; sakat ve eski hükümlü istihdamına ilişkin tüm yazışmalar Türkiye İş Kurumu ile yapılırken, para cezası Bakanlık Bölge Müdürünce verilmektedir.

İsabetli olarak, 5378 sayılı Özürlüler ve Bazı Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanunun 39. maddesi ile 07.07.2005 tarihinden itibaren geçerli olmak üzere İş Kanunu'nun 108. maddesinin birinci fıkrası değiştirilerek ve maddenin ikinci fıkrasının birinci cümlesi yürürlükten kaldırılarak, sakat ve eski hükümlü istihdamına ilişkin para cezalarının Türkiye İş Kurumu İl Müdürü tarafından verileceği hükme bağlanmıştır. Değişiklik metni şu şekildedir: "Bu Kanunda öngörülen idari para cezaları, 101 inci maddedeki idari para cezaları hariç, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Bölge Müdürünce verilir. 101 inci madde kapsamındaki idari para cezaları ise doğrudan Türkiye İş Kurumu İl Müdürü tarafından verilir."

Terör mağduru istihdamında ceza tahakkukuna yetkili makam ise 3713 sayılı Kanunun ek m. 1/B bendinde "İlgili idareler" olarak belirlenmiştir. Başka bir anlatımla; 3713 sayılı Kanunda ceza tahakkukuna yetkili makam açık olarak gösterilmemiştir. Bu eksiklik, bu maddeye dayanılarak yürürlüğe konulmuş bulunan Yönetmelik ile giderilmiştir. Nitekim Yönetmeliğin 12. maddesinde, terör mağduru istihdamı yükümlüne aykırılık halinde idari para cezasının Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Bölge Müdürünce verileceği öngörülmüştür. İdari para cezasını verecek makama kanunda yer verilmeyip bunun yönetmelikte somutlaştırılmasının isabet derecesi tartışmaya açıktır. Bununla birlikte, Danıştay Onuncu Dairesi, 15.12.2003 – 2001/2914 – 2003/5158 sayılı kararında, Terörle Mücadele Kanunu ek m. 1/B uyarınca idari para cezası verecek makamın Kanunla değil de Yönetmelikle belirlenmesinde bir hukuka aykırılık bulunmadığı sonucuna varmıştır.

## 2) Para Cezasının Miktarı ve Niteliği

Özürlü, eski hükümlü ve terör mağduru işçi çalıştırma yükümlülüğüne aykırı davranışın yaptırımı idari para cezasıdır.

Nitekim İş Kanunu'nun 101. maddesinde; "Bu Kanunun 30 uncu maddesindeki hükümlere aykırı olarak özürlü ve eski hükümlü çalıştırmayan işveren veya işveren vekiline çalıştırmadığı her özürlü ve eski hükümlü ve çalıştırmadığı her ay için yediyüzelli milyon lira para cezası verilir. Kamu kuruluşları da bu para cezasından hiçbir şekilde muaf tutulamaz." hükmü yer almıştır.

Kamu kuruluşları da işveren sıfatıyla İş Kanunu'na tabi olduğuna göre, bu para cezasından hiçbir şekilde muaf tutulamayacağı yolundaki hükmün son derece anlamsız olduğu düşünülebilir. Ancak yasakoyucunun böyle bir hüküm getirme ihtiyacının nedeni herhalde, geçmiş dönemde, bazı kurumları sakat ve eski hükümlü istihdamından muaf tutan kanuna aykırı genelgeler çıkarılmış olmasıdır.

Maddede belirtilen yediyüzelli milyon lira tutarındaki para cezası her takvim yılı başından geçerli olmak üzere o yıl için 213 sayılı Vergi Usul Kanunu hükümleri uyarınca tespit ve ilan edilen yeniden değerlendirme oranında artırılmaktadır.

Terör mağduru çalıştırmamanın yaptırımı ise Terörle Mücadele Kanunu'nun Ek madde 1/B'de bırakılmıştır. Bu maddede, terör mağduru istihdamı yükümlünü yerine getirmeyen işveren veya vekili için, çalıştırmadığı kişi başına ve çalıştırmadığı her ay için, o yıl belirlenen asgari ücretin 10 katı tutarında para cezası öngörülmüştür.

5326 sayılı Kabahatler Kanunu'nun 17/1. maddesinde idari para cezalarının maktu veya nispi olabileceği belirtilmiştir. Gerek İşK. m. 101 ve gerekse Terörle Mücadele Kanunu Ek m. 1/B'deki para cezalarının niteliği itibarıyla, bir maktu para cezası mı, yoksa nispi para cezası mı olduğunun belirlenmesi büyük önem taşımaktadır.

Bunlardan maktu para cezası; kanunda sadece tek bir rakam olarak veya aşağı ve yukarı hadleri gösterilerek belirlenmiş para cezası, nispi para cezası ise, failin sorumlu olacağı ceza miktarı önceden belli olmayıp, miktarı ihlal süresine, kişi sayısına, elde edilen menfaatin miktarına göre değişen para cezasıdır<sup>8</sup>.

Örneğin; İş Kanunu'nun "İdari Ceza Hükümleri" başlıklı sekizinci bölümünde, bazı maddelerde, işçi sayısı veya aykırılığın devam ettiği süre ile ilgilensiz tek bir para cezası öngörülmüş,

<sup>8</sup> Bu konuda ayrıntılı bilgi için bak. M. AYDEMİR, İş ve Sosyal Sigorta Hukukunda İdari Para Cezaları, Ankara 2002, 30; A.ÖNDER, Ceza Hukuku Dersleri, İstanbul 1992, 571 vd.; N. CANIKLIOĞLU/T. CANBOLAT, "4857 sayılı İş Kanununda Para Cezasına Bağlanan yükümlülükler ve bu Para Cezalarının Özellikleri", Kamu - İş, c.7, s.3 2004, Resul Aslanköylü'ye Armağan, 221 vd.; S. EROĞLU, "Çalışma Mevzuatımızda İdari Para Cezaları", MESS Mercek Dergisi, EKİM 2004, 81.

bazı maddelerde ise, “. . . bu durumdaki her işçi için. . .”, “. . . işten çıkardığı her işçi için. . .”, “. . . her bir çocuk için. . .”, “. . . her ay için. . .” gibi ibarelerle kişi ve/veya ay başına artan miktarda para cezası uygulanması düzenlenmiştir<sup>9</sup>.

Örneğin işyeri hekimi bulundurmamayı yaptırma bağlayan İşK. m. 105/II. fıkra hükmü maktu nitelikte bir para cezası içermektedir. Zira bu yükümlülüğe aykırı davranış halinde, işyeri hekimi çalıştırılmayan her ay için değil, işyeri hekimi çalıştırma yükümlülüğünü yerine getirmeme için tek bir para cezası öngörülmüştür. Başka bir anlatımla, bu para cezası işyeri hekimi çalıştırılmayan her ay veya çalıştırılmayan işyeri hekimi sayısına göre değişkenlik göstermemektedir. Halbuki, ağır ve tehlikeli işlerde rapor almaksızın işçi çalıştıran işverene bu durumda bulunan her işçi için para cezası söz konusudur. Zira bu cezanın miktarı, rapor alınmadan ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılan işçi sayısına göre değişmektedir.

Özürlü ve eski hükümlü istihdam etmeme için öngörülen para cezası da nispi niteliktedir. Zira, bu cezanın miktarı önceden belli olmayıp, istihdam edilmeyen kişi başına ve istihdam edilmediği ay miktarına göre ceza miktarı da değişmektedir. Nitekim İş Kanunu’nun 101. maddesinde; “Bu Kanununun 30 uncu maddesindeki hükümlere aykırı olarak özürlü ve eski hükümlü çalıştırmayan işveren veya işveren vekiline **çalıştırmadığı her özürlü ve eski hükümlü ve çalıştırmadığı her ay için . . .**” denilerek bu husus açıkça vurgulanmıştır. Keza Terörle Mücadele Kanunu’nun Ek 1/B maddesinde de, terör mağduru istihdamı yükümünü yerine getirmeyen işveren veya vekili için, **çalıştırmadığı kişi başına ve çalıştırmadığı her ay için** denilerek aynı durum düzenlenmiştir.

Bir idari para cezasının maktu veya nispi nitelikte olmasının büyük önemi bulunmaktadır. Gerçekten tüm idari para cezaları için geçerli olan Kabahatler Kanunu’nun 17. maddesinin 7. bendine göre, idari para cezaları her takvim yılı başından geçerli olmak üzere o yıl için 213 sayılı Vergi Usul Kanunu’nun mükerrer 298 inci maddesi hükümleri uyarınca tespit ve ilan edilen yeniden değerlendirme oranında artırılarak uygulanırken, bu kural nispi nitelikteki para cezaları için uygulanmaz. Başka bir anlatımla; her yıl artırım kuralı, sadece maktu nitelikteki para

cezaları için sözkonusu olup, nispi nitelikteki para cezaları bakımından madde metninde yazılı miktarlar uygulanır.

Nitekim 4857 sayılı Kanuna ilişkin Tasarının “Yeniden değerlendirme” başlıklı 112. maddesinde, öngörülen para cezalarının yeniden değerlendirme oranında artırılması yolundaki hüküm kanunlaşma aşamasında çıkarılmıştır. Kaldı ki, idari para cezalarına ilişkin ortak esasları düzenleyen Kabahatler Kanunu bu hususu açıkça düzenlemiştir. Bu bakımdan, özürlü ve eski hükümlü istihdamına ilişkin idari para cezalarının yeniden değerlendirme oranında artırılması uygulaması Kabahatler Kanunu’nun m. 17/7. bendine aykırıdır ve itirazlarda öncelikle bunun ortaya konulması gerekir.

### 3) İdari Para Cezasının Verilmesi, İtiraz Usulü ve İtirazın İncelenmesi

#### a) İdari para cezasının tebliği

İdarî para cezası kararı, 11.02.1959 tarihli ve 7201 sayılı Tebligat Kanunu hükümlerine göre ilgili kişiye tebliğ edilir. Tebligat metninde bu karara karşı başvurulabilecek kanun yolu, mercii ve süresi açık bir şekilde belirtilir.

Tüzel kişi hakkında verilen idarî yaptırım kararları her halde ilgili tüzel kişiye tebliğ edilir.

#### b) İtirazın yeri ve süresi

Son iki yıllık dönem içerisinde idari para cezalarına itiraz usulü konusunda da önemli değişiklikler yapılmıştır.

Gerçekten; 1475 sayılı İş Kanunu’nda idari para cezalarına itiraz mercii sulh ceza mahkemesi olarak gösterilmişken, Anayasa Mahkemesi’nin İmar Kanununda yıkım nedeniyle verilen para cezalarına itirazın sulh ceza mahkemesinde görülmesine ilişkin hükmünü iptal eden 15.05.1997 – 96/72 – 97/51 sayılı kararı da göz önünde bulundurularak (AyMah Kararları Dergisi, s. 37, c. 1, Ankara 2002, 139 vd. ), 4857 sayılı İş Kanunu’nda itiraz mercii olarak idare mahkemesi belirlenmişti. Bu değişiklik nedeniyle derdest olan davalar idare mahkemelerine devredilmişti. Ne var ki, Deniz İş Kanununun 53. maddesinde bir değişiklik yapılmadığı için, anılan Kanun

**Özürlü ve eski hükümlü istihdam etmeme için öngörülen para cezası da nispi niteliktedir. Zira, bu cezanın miktarı önceden belli olmayıp, istihdam edilmeyen kişi başına ve istihdam edilmediği ay miktarına göre ceza miktarı da değişmektedir.**

<sup>9</sup> Diğer örnekler için bak. EROĞLU, 86.

**Bu hükme uygun olarak İş Kanunu'nun m. 108/II. fıkrasındaki idari yargıya itirazı düzenleyen hükümde henüz bir değişiklik yapılmamış ise de, Kabahatler Kanunu idari suçları tek bir rejime tabi tutmak üzere yürürlüğe konulduğuna göre, bundan sonra artık Kabahatler Kanununda öngörülen itiraz usulü uygulanacaktır.**

kapsamında verilecek para cezalarına itiraz sulh ceza mahkemesinde görülmeye devam ediliyordu (Deniz İşK. m. 53) .

Ancak 1 Haziran 2005 tarihinde yürürlüğe giren 5326 sayılı Kabahatler Kanunu'nun 27. maddesi uyarınca, idari para cezalarına itirazın artık en geç onbeş gün içinde sulh ceza mahkemesine yapılması gerekmektedir. Zira Kabahatler Kanunu, sadece Kanunun ikinci kısmında sayılan çeşitli kabahatlere ilişkin olmayıp, toplum düzenini, genel ahlakı, genel sağlığı, çevreyi ve ekonomik düzeni korumak amacıyla; kabahatlere ilişkin genel ilkeleri, kabahatler karşılığında uygulanabilecek olan idari yaptırımların türleri ve sonuçlarını, kabahatler dolayısıyla karar alma sürecini, idari yaptırıma ilişkin kararlara karşı kanun yolunu ve idari yaptırım kararlarının yerine getirilmesine ilişkin esasları düzenleyen bir kanundur. Zaten Kanunun 3. maddesinde de, bu Kanunun genel hükümlerinin diğer kanunlardaki kabahatler hakkında da uygulanacağı açık olarak düzenlenmiş olup, kanun yollarını düzenleyen dördüncü bölüm de genel hükümler içerisinde yer almaktadır.

Bu hükme uygun olarak İş Kanunu'nun m. 108/II. fıkrasındaki idari yargıya itirazı düzenleyen hükümde henüz bir değişiklik yapılmamış ise de, Kabahatler Kanunu idari suçları tek bir rejime tabi tutmak üzere yürürlüğe konulduğuna göre, bundan sonra artık kabahatler Kanununda öngörülen itiraz usulü uygulanacaktır. Ne var ki uygulamada halen bu itirazları görev yönünden reddeden sulh ceza mahkemeleri bulunmaktadır. Hatta bazı idari para cezası tebligatlarında sulh ceza mahkemesine itiraz edilebileceği belirtilirken, bazı tebligatlarda idare mahkemeleri itiraz mercii olarak gösterilmektedir.

Yapılan bu değişiklik mahkemelerin görevine ilişkin bir değişiklik olmasına rağmen, Kanunun geçici 2. maddesinde, Kanun hükümlerinin, yürürlüğe girdiği tarih itibarıyla idare mahkemelerinde açılarak iptali istenen idari yaptırım kararları hakkında uygulanmayacağı düzenlenmiştir. Şu halde; Kabahatler Kanunu'nun yürürlüğe girdiği 1 Haziran 2005 tarihinden önce açılarak idare mahkemelerinde görülmekte olan sakat ve eski hükümlü idari para cezasına itiraz davalarının bu mahkemelerde görülmesine devam olunacak, ancak bu tarihten sonraki itirazların sulh ceza mahkemesine yapılması gerekecektir.

Kabahatler Kanunu'nun bu konuda isabetli bir hüküm getirdiği söylenemez. Zira geçici 2. maddenin bu düzenlemesi nedeniyle, bir süre, aynı konuda, hem idare mahkemelerinden hem de sulh ceza mahkemelerinden hüküm çıkacaktır. Daha da önemlisi, aşağıda değinileceği üzere, Kabahatler Kanununda (m. 28/9) ikibin Türk Lirasının üzerindeki idari para cezalarında sulh ceza mahkemesinin kararına karşı ağır ceza mahkemesine itiraz edilebilmesi öngörülmüştür. Kanunun geçici 2. maddesinde "Bu Kanun hükümleri, yürürlüğe girdiği tarih itibarıyla idare mahkemelerinde dava açılarak iptali istenen idari yaptırım kararları hakkında uygulanmaz." hükmü gereğince, idare mahkemelerinin gördüğü davalarda kesin karar verilecek, sulh ceza mahkemelerinin gördüğü davalarda ise, para cezası miktarı ikibin Türk Lirasının üzerinde olduğu takdirde, ağır ceza mahkemesine itiraz edilmesi mümkün olacaktır.

Öte yandan sulh ceza mahkemesine başvuru süresi 15 gündür.

İdari para cezası 1 Haziran 2005 tarihinden önce işverene tebliğ edilip de henüz dava açma süresi geçmemişse, bu itirazın hangi mahkemeye yapılması gerekecektir?

Bu sorunun yanıtı Kabahatler Kanunu'nun geçici 3. maddesinde verilmiştir. Şöyle ki; eğer idari para cezası 1 Haziran 2005 tarihinden önce işverene tebliğ edilmişse, dava açma süresinin geçmemiş olması şartıyla, 1 Haziran 2005 tarihinden itibaren 15 gün içerisinde sulh ceza mahkemesine başvurulması gerekmektedir.

Kanunda öngörülen 15 günlük dava açma süresinin geçirilmiş olması idari para cezasının kesinleşmesi sonucunu doğurur. Eğer dava açma süresi mücbir sebeplerin varlığı nedeniyle geçirilmişse, mücbir sebebin ortadan kalktığı tarihten itibaren en geç 7 gün içerisinde karara karşı başvuruda bulunulabilir. Bu başvuru kararın kesinleşmesini engellemez ise de, mahkeme yerine getirmeyi durdurabilir.

Terör mağduru istihdamı konusunda verilen idari para cezalarına karşı itiraz mercii Terörle Mücadele Kanunu ek 1/B maddesinde belirtilmemiş, bu konuda Yönetmeliğin 12. maddesinin 3. fıkrasında sulh ceza mahkemesi görevli kılınmıştı. Ancak Danıştay Onuncu Dairesi 15.12.2003 – 2001/2914 – 2003/5158 sayılı kararında isabetli olarak; ". . .

Mahkemelerin kuruluşu, görev ve yetkileri, işleyişi ve yargılama usullerinin kanunla düzenlenmesi Anayasa hükmü olup, 2577 sayılı Yasanın 2. maddesi gereğince idari dava türleri içerisinde olan idari para cezalarına karşı davaların idari yargıda çözümlenmesi gerekirken Yasada yer verilmediği halde idari para cezasına karşı gidilecek yargı yerinin sulh Ceza Mahkemesi olarak Yönetmelikle düzenlenmesinde hukuka uyarlık bulunmamaktadır. . . ” gerekçesiyle Yönetmeliğin 12. maddesinin 3. fıkrasındaki “Bu para cezalarına karşı tebliği tarihinden itibaren 7 gün içinde yetkili sulh ceza mahkemesine itiraz edilebilir. ” cümlesinin iptaline karar vermiştir.

Ancak Kabahatler Kanunu gereğince artık Terörle Mücadele Kanunu ek 1/B maddesi gereğince verilen idari para cezalarına itiraz da sulh ceza mahkemelerine yapılacaktır.

### c) Mahkemeye başvurulması ve inceleme

Başvuru, bizzat kanuni temsilci veya avukat tarafından sulh ceza mahkemesine verilecek bir dilekçe ile yapılır. Başvuru dilekçesi iki nüsha olarak verilir.

Başvuru dilekçesinde, idari para cezasına ilişkin bilgiler, bu karara karşı ileri sürülen deliller açık bir şekilde gösterilir. Dilekçede ayrıca, başvurunun süresinde yapılmasını engelleyen mücbir sebep dayanaklarıyla gösterilir.

Mahkemenin başvuru üzerine yapacağı işlemler Kabahatler Kanunu'nun 28. maddesinde belirtilmiştir. Buna göre;

Başvuru üzerine mahkemece yapılan ön inceleme sonucunda; mahkeme davanın yetkili mahkemede açılmadığını tespit ederse, dosyanın yetkili sulh ceza mahkemesine gönderilmesine karar verir. Eğer başvurunun süresi içinde yapılmadığı, başvuru konusu idarî yaptırım kararının sulh ceza mahkemesinde incelenebilecek kararlardan olmadığını veya başvuranın buna hakkı bulunmadığını tespit ederse, bu nedenlerle başvurunun reddine karar verir.

Yukarıda belirtilen nedenlerin bulunduğu takdirde, mahkeme başvurunun usulden kabulüne karar verir. Başvurunun usulden kabulü halinde mahkeme dilekçenin bir örneğini Türkiye İş Kurumu İl Müdürlüğüne tebliğ eder.

Türkiye İş Kurumu İl Müdürlüğü, başvuru dilekçesinin tebliği tarihinden itibaren en geç onbeş gün içinde mahkemeye cevap verir. Ayrıca, başvuru konusu idarî yaptırıma ilişkin işlem dosyasının tamamının bir örneği, cevap dilekçesi ile birlikte mahkemeye verilir. Mahkeme, işlem dosyasının aslını da isteyebilir. Cevap dilekçesi, idarî yaptırım kararına karşı başvuruda bulunan kişi sayısından bir fazla nüsha olarak verilir.

Mahkeme, başvuruda bulunan kişilere cevap dilekçesinin bir örneğini tebliğ eder; talep üzerine veya re'sen tarafları çağırarak belli bir gün ve saatte dinleyebilir. Dinleme için belirlenen günle tebligatın yapılacağı gün arasında en az bir haftalık zaman olmasına dikkat edilir. Dinleme sırasında taraflar veya avukatları hazır bulunur. Mazeretsiz olarak hazır bulunmama, yokluklarında karar verilmesine engel değildir. Bu husus, tebligat yazısında açıkça belirtilir.

Ceza Muhakemesi Kanununun tanıklığa, bilirkişi incelemesine ve keşfe ilişkin hükümleri, bu başvuru ile ilgili olarak da uygulanır.

Dinlemede sırasıyla; hazır bulunan başvuru sahibi ve avukatı, ilgili Türkiye İş Kurumu İl Müdürlüğü'nün temsilcisi, varsa tanıklar dinlenir, bilirkişi raporu okunur, diğer deliller ortaya konulur.

Mahkeme, ilgilileri dinledikten ve bütün delilleri ortaya koyduktan sonra aleyhinde idarî yaptırım kararı verilen ve hazır bulunan tarafa son sözünü sorar. Son söz hakkı, aleyhinde idarî yaptırım kararı verilen tarafın kanunî temsilcisi veya avukatı tarafından da kullanılabilir. Mahkeme son kararını hazır bulunan tarafların huzurunda açıklar.

Mahkeme, son karar olarak idarî yaptırım kararının; hukuka uygun olması nedeniyle, "başvurunun reddine", hukuka aykırı olması nedeniyle, "idarî yaptırım kararının kaldırılmasına" karar verir.

Özür, eski hükümlü ve terör mağduru istihdamına aykırılık konusunda yerleşik kuralların oluşmamış olmasının en önemli nedenlerinden biri de, bu yükümlülüğe aykırılık halinde tahakkuk ettirilen idari para cezasına itirazı inceleyen görevli mahkemenin kesin karar verileceğinin öngörülmesi olmalıdır. Böylelikle bu tür uyuşmazlıklarda Yargıtay incelemesine izin verilmemiş ve uygulamaya yön verecek yerleşik içtihadlar da oluşmamış, çabukluk mülâhazasıyla yapılan bu düzenlemeler hukuki gerçeğin ortaya çıkmasını engellemiştir. Kabahatler Kanunu ile getirilen değişiklikler bu sakıncaları bir ölçüde azaltacaktır.

**Özür, eski hükümlü ve terör mağduru istihdamına aykırılık konusunda yerleşik kuralların oluşmamış olmasının en önemli nedenlerinden biri de, bu yükümlülüğe aykırılık halinde tahakkuk ettirilen idari para cezasına itirazı inceleyen görevli mahkemenin kesin karar verileceğinin öngörülmesi olmalıdır. Böylelikle bu tür uyuşmazlıklarda Yargıtay incelemesine izin verilmemiş ve uygulamaya yön verecek yerleşik içtihadlar da oluşmamış, çabukluk mülâhazasıyla yapılan bu düzenlemeler hukuki gerçeğin ortaya çıkmasını engellemiştir.**

Kabahatler Kanunu'nun 7. maddesinde, kabahatin icrai veya ihmali bir davranışla işlenebileceği ve 9. maddesinde de kabahatlerin kanunda açıkça hüküm bulunmayan hallerde hem kasten hem de taksirle işlenebileceği hükme bağlanmıştır. Şu halde taksir şeklindeki kusur da bu idari para cezasının tahakkuku için yeterli olacaktır.

Kuşkusuz, işverenin bu yükümlülüğe uymamak konusunda kasdi veya taksirli bir davranışının bulunup bulunmadığı incelenirken;

- İşverenin Kurumdan talepte bulunup bulunmadığı,
- Talepte belirttiği niteliklerin, işyerinin özelliklerine aykırı ve bu istihdamdan kaçma amacı güden nitelikte olup olmadığı,
- Kurumun üzerine düşen yükümlülüğü yerine getirip getirmediği, bu bağlamda işverence belirtilen nitelikte aday bulma gayreti içerisinde olup olmadığı ve aranan niteliklere uygun yeterli sayıda aday gönderip göndermediği,
- İşverenin talepleri red gerekçelerinin haklı ve makul olup olmadığı, gönderilen veya listede yer alan adayların niteliklerinin uygun olup olmadığı konusunun yeterli ve inandırıcı gerekçelerle ortaya konup konmadığı,

- İşverenin bu yükümlülük kapsamında istihdam ettiği özürsüz, eski hükümlü ve terör mağduru işçi sayısı, kontenjanın tamamlanmamış olmasının makul gerekçelere dayanıp dayanmadığı gibi pek çok unsurun incelenmesi gerekmektedir.

#### **d) Mahkeme kararına karşı itiraz yolu**

Bilindiği gibi, gerek 1475 sayılı Kanunda gerekse 4857 sayılı Kanunun 108. maddesinin ilk halinde, para cezasına yapılan itirazların mahkemece kesin olarak karara bağlanacağı öngörülmüştü. Kabahatler Kanununda bu sakınca bir ölçüde hafifletilerek, sadece ikibin Türk Lirası dahil idarî para cezalarına karşı başvuru üzerine verilen kararların kesin olduğunu hükme bağlamıştır. Şu halde ikibin Türk Lirasının üzerindeki idari para cezalarında sulh ceza mahkemesinin verdiği son karara karşı itiraz yoluna başvurmak mümkündür.

Nitekim Kabahatler Kanunu'nun 29. maddesine göre; sulh ceza mahkemesinin verdiği son karara karşı, yargı çevresinde yer aldığı ağır ceza mahkemesine itiraz edilebilir. Bu itiraz, kararın tebliği tarihten itibaren en geç yedi gün içinde yapılır. Uygulamada ise bazı sulh ceza mahkemeleri, sadece Kanunun ikinci kısmında

sayılmış kabahatler için itiraz mercii olarak ağır ceza mahkemesini göstermekte, diğer kanunlarda düzenlenmiş idari para cezaları için ise, sulh ceza mahkemesi kararlarına karşı asliye ceza mahkemesine başvurulacağını düzenleyen genel hüküm çerçevesinde, asliye ceza mahkemelerini itiraz mercii olarak göstermektedir. Bu uygulama hatalıdır. Nitekim yukarıda da belirttiğimiz gibi, Kabahatler Kanunu, sadece Kanunun ikinci kısmında sayılan çeşitli kabahatlere ilişkin olmayıp, kabahatlere ilişkin genel ilkeleri, kabahatler karşılığında uygulanabilecek olan idari yaptırımların türleri ve sonuçlarını, kabahatler dolayısıyla karar alma sürecini, idari yaptırma ilişkin kararlara karşı kanun yolunu ve idari yaptırım kararlarının yerine getirilmesine ilişkin esasları düzenleyen bir kanun niteliğinde olup, Kanunun 3. maddesinde de, bu Kanunun genel hükümlerinin diğer kanunlardaki kabahatler hakkında da uygulanacağı açık olarak düzenlenmiştir. Ağır ceza mahkemesine itiraz da bu bölümde 29. maddede düzenlenmiştir.

Ağır ceza mahkemesi itirazla ilgili kararı, dosya üzerinden inceleme yapılarak verir. Mahkeme, her bir itirazla ilgili olarak "itirazın kabulüne" veya "itirazın reddine" karar verir. Mahkemenin verdiği karar taraflara tebliğ edilir. Vekil olarak avukatla temsil edilme halinde ayrıca taraflara tebligat yapılmaz.

#### **e) İdari para cezasının ödenmesi**

İdarî para cezası, Devlet Hazinesine ödenir. Kişinin ekonomik durumunun müsait olmaması halinde idarî para cezasının, ilk taksidinin peşin ödenmesi koşuluyla, bir yıl içinde ve dört eşit taksit halinde ödenmesine karar verilebilir. Taksitlerin zamanında ve tam olarak ödenmemesi halinde idarî para cezasının kalan kısmının tamamı tahsil edilir.

Kesinleşen karar, derhal tahsil için mahallin en büyük mal memuruna verilir. İdarî para cezası, 21.07.1953 tarihli ve 6183 sayılı Amme Alacaklarının Tahsil Usulü Hakkında Kanun hükümlerine göre tahsil edilir. Tahsil edilen idarî para cezasının kanunla belirlenen bir oranı, ilgili kamu kurum ve kuruluşunun hesabına aktarılır.

İdarî para cezası tamamen tahsil edildikten itibaren en geç bir ay içinde durum, ilgili kamu kurum ve kuruluşuna bildirilir.

Kabahatler Kanunundaki önemli bir hüküm (m.17/6), idarî para cezasını kanun yoluna başvurmadan önce ödeyen kişiden bunun dörtte üçünün tahsil edileceğinin öngörülmüş olmasıdır. Ancak yapılan bu peşin ödeme, kişinin bu karara karşı kanun yoluna başvurma hakkını etkilemez.



(Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun Bir Kararı Üzerine Değerlendirme)



Doç. Dr. M. Fatih Uşan\*

## Türk Tabipler Birliğinin İşyeri Hekimlerine İlişkin Ücret Belirleme Yetkisi var mıdır?

**ÖZET:** Türk Tabipler Birliği tarafından saptanan işyeri hekimleri asgari ücret tarifesi, işverenler bakımından uyulması zorunlu ve bağlayıcı bir tarife değildir.

**DAVA:** Taraflar arasındaki “Ücret Farkı İhbar ve kıdem tazminatı” davasından dolayı yapılan yargılama sonunda; Adana 1.İş Mahkemesi’nce davanın kısmen kabulüne dair verilen 18.9.2003 gün ve 2003/177 E, 1041 K. sayılı kararın incelenmesi Davacı tarafından istenilmesi üzerine, Yargıtay 9.Hukuk Dairesi’nin 5.4.2004 gün ve 2003/19606- 2004/7404 sayılı ilamıyla;

(...Davalıya ait işyerinde çalışan davacı, işverence iş sözleşmesinin feshedilmesi nedeni ile ihbar ve kıdem tazminatları, Türk Tabipler Birliğince belirlenen tarifedeki ücret üzerinden eksik ödenen ücret ve yıllık ücretli izin alacağına hüküm altına alınmasını ve tazminatlarının da tarifedeki ücret esas alınarak belirlenmesini talep etmiştir.

Mahkemece, sözleşmedeki ücretin tarifedeki ücretten az olduğu kabul edilmekle birlikte, tarifenin bağlayıcılığının olmadığı, doktor olan davacının bu tarifeden haberdar olduğu, bunu bildiği halde özgür iradesi ile sözleşmeyi imzaladığı gerekçesi ile fark ücret ve yıllık ücretli izin alacaklarının reddine, sözleşmedeki ücret üzerinden hesaplanan

ihbar ve kıdem tazminatlarının kabulüne karar verilmiştir.

Davacının mensubu olduğu Türk Tabipler Birliği, işyeri hekimliği asgari ücret tarifesi 6023 sayılı Kanununun 28/II maddesine göre belirlemektedir. Bu düzenlemeyle birliğe bağlı bulunan işyeri hekimleri için asgari ücret tarifesi belirleme yetkisi verilmiştir. Belirlenen tarifedeki ücretin, sözleşmelerde alt sınır olarak kabul edilmesi zorunluluğu vardır. Yasal bu düzenleme hem işyeri hekimini hem de taraf olan işvereni bağlar. Davacı ile davalı işverenin tarifedeki ücretin altında ücret kararlaştırmaları ve davacının uzun süre bu ücreti kabul etmesi, tarifenin bağlayıcılığını ortadan kaldırmaz. Bir başka anlatımla davacı tarifede belirlenen ücreti talep edebilir. Somut bu hukuksal olgulara göre işyeri hekimi ücret tarifesine göre belirlenen tazminat ve alacakların bir değerlendirmeye tabi tutularak hüküm altına alınması gerekir. Yazılı şekilde sözleşmedeki ücret esas alınarak karar verilmesi hatalıdır...)

Gerekçesiyle bozularak dosya yerine geri çevrilmekte, yeniden yapılan yargılama sonunda; mahkemece önceki kararda direnilmiştir.

TEMYİZ EDEN : Davacı vekili

\* Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı Öğretim Üyesi.

**KARAR:** Hukuk Genel Kurulu'nca incelenerek direnme kararının süresinde temyiz edildiği anlaşıldıktan ve dosyadaki kağıtlar okunduktan sonra gereği görüldü:

**A-Dava konusu:** Hizmet sözleşmesi ile kararlaştırılan ücretin, Türk Tabipler Birliği tarafından saptanan işyeri hekimleri asgari ücret tarifesinden düşük olması nedeniyle aradaki farkın, ihbar ve kıdem tazminatı ile ücretli izin alacağı farkının tahsili istemine ilişkindir.

**B-Davacının isteminin özeti:** Davacı, davalı şirkete ait işyerinde 01.01.1987 tarihinde işyeri hekimi olarak çalışmaya başladığını, sözleşmesinin her yıl yenilendiğini, en son sözleşme süresi dolmadan iş akdinin 1475 sayılı Kanununun 13. ve 19. maddeleri hükümlerine uyulmaksızın, ihbar ve kıdem tazminatı da ödenmeden 30.11.2002 tarihinde feshedildiğini, taraflar arasındaki sözleşmede kararlaştırılan işyeri hekimliği aylık ücretlerinin çalıştığı süre boyunca hep Türk Tabipler Birliğince düzenlenen işyeri hekimliği asgari ücret tarifesindeki aylık ücretinin altında kaldığını ileri sürerek, son beş yılın aylık ücret farkı ile ihbar ve kıdem tazminatı ile yıllık ücretli izin parası farkını talep etmiştir.

**C-Davalının cevabının özeti:** Davalı, davacının sözünü ettiği tarifinin müvekkilini bağlamayacağını, olsa olsa davacı bakımından disiplin sorununu gündeme getirebileceğini, davacının kıdem tazminatını ödemeye hazır olduklarını beyan ederek, bunun dışındaki istemleri yönünden davanın reddine karar verilmesini istemiştir.

**D-Yerel mahkeme kararının özeti;** Türk Tabipler Birliği tarafından hazırlanan ücret tarifesinin, işçiler için belirlenen asgari ücret gibi uygulanması zorunlu bir tarife olmadığını, bu tarifinin Türk Tabipler Birliği tarafından tek taraflı olarak belirlendiğini, kamu düzenini ilgilendiren bir yönü bulunmadığını, davacının serbest iradesi ile sözleşmede belirlenen ücretini hiçbir ihtirazi kayıt ileri sürmeksizin aldığını, partime çalışan doktorun aldığı ücretin tek geçim kaynağı olmadığı yönündeki gerekçe ile, davacının fark ücret isteyemeyeceği sonucuna varılarak bu yönden davanın reddine karar verilmiş, ayrıca bilirkişi tarafından hesaplanan ihbar ve kıdem tazminatına hükmedilmiştir.

**E-Temyiz evresi, bozma ve direnme;** Hükmün davacı vekilince temyizi üzerine, Yüksek Özel

Dairece; Tamamı yukarıya aynen alınan ve özetle 6023 sayılı Kanununun 28/II-maddesinin Türk Tabipler Birliğine asgari ücret tarifesi belirleme yetkisi verdiği, belirlenen tarifede ki ücretin, sözleşmelerde alt sınır olarak kabul edilmesinin zorunlu bulunduğu ve yanları bağlayacağı gerekçesiyle karar bozulmuştur.

Yerel Mahkemece; işyeri hekiminin ücreti konusunda sözleşme özgürlüğü ilkesinin geçerli olduğu, Türk iç hukukunda Türk Tabipler Birliği tarafından belirlenen tarifinin uyulması zorunlu ve bağlayıcı olduğuna dair bir hüküm bulunmadığı, tarifeden daha düşük ücretle çalışmayı kabul eden işyeri hekimi bakımından Türk Tabipler Birliği'nin disiplin cezası uygulanmasının bu tarifeyi bağlayıcı kılamayacağı, bu hususun hekimle Türk Tabipler Birliği arasındaki iç ilişkiyi ilgilendirdiği gerekçeleri ile önceki hükümde direnmiştir.

**F-Uyumsuzluk;** Türk Tabipler Birliği tarafından 6023 sayılı Kanununun 28/II.maddesine dayalı olarak belirlenip yayınlanan işyeri hekimleri asgari ücret tarifesinin, işverenler bakımından uyulması zorunlu ve emredici bir kural olup olmadığı noktasında toplanmaktadır.

**G-Gerekçe;** Belli sayıda işçi çalıştıran işverenlere işyeri hekimi istihdam etme zorunluluğu getiren İşçi Sağlığı İş Güvenliği Tüzüğü'nün 91.maddesine dayanılarak çıkarılan İşyeri Sağlık Birimleri ve İşyeri Hekimlerinin Görevleri ile Çalışma Usul ve Esasları Hakkındaki Yönetmelikte; işyerlerinde işyeri hekimi olarak çalışacak doktorların nitelikleri ve işyeri ile işyeri hekimi arasında yapılacak sözleşmede zorunlu olarak bulunması gereken unsurlar açıklanmış olup, ücret konusunda herhangi bir hüküm getirilmemiştir.

Sözleşmede zorunlu olarak bulunması gereken unsurlar, işyerinin yer aldığı risk gurubu, çalışan işçi sayısı, çalışma süresi hekimin sertifika numarası ve uzmanlık alanıdır.

Öte yandan Türk Tabipler Birliğinin yayınladığı tarifelerin yasal dayanağını oluşturan 6023 Sayılı Türk Tabipler Birliği Kanunu'nun İdare Heyetinin Diğer Vazifeleri başlıklı 28.maddesinin 7.6.1985 gün ve 3224/54 sayılı Kanun ile değişik II.bendinde ki; "Tabip odalarının veya birlik teşekküllerinden herhangi birisinin göstereceği lüzum üzerine, bazı mıntikalarda odalarla tabip tedavisi ücretlerinin en az miktarını gösteren tarifeler düzenlemek...



”şeklindeki düzenlemeden de açık bir biçimde anlaşılabilceği gibi, Türk Tabipler Birliğine; işyeri hekimleri bakımından uyulması zorunlu bir şekilde asgari ücret belirleme yetkisi verilmemiştir. Bir tarifenin uyulmasının zorunlu olduğunun söylenebilmesi için, mutlaka yasal dayanağının gösterilmesi gerekir. Bu anlamda işçiler için Asgari Ücret Tesbit Komisyonu tarafından belirlenen ve uyulması zorunlu olan asgari ücret, yasal dayanağını 4857 sayılı İş Kanunu’nun 39 ve 102.maddelerinden almaktadır.

6023 sayılı Kanununun 28/II. maddesinde belirtildiği şekilde, talep üzerine bazı mntıklar ve odalar için tarife düzenlenebilmesi, bu tarifeleri emredici ve uyulması zorunlu hale getiremeyeceğinde duraksama olmaması gerekir. Kanunda, bu tarifenin dışına çıkılmayacağı yönünde bir düzenleme de bulunmamaktadır.

Hal böyle olunca, doktrinde de kabul edildiği üzere (Doç.Dr.Ömer Ekmekçi İşverenlerin İşyeri Hekimi Bulundurma Zorunluluğu ve Tabip Odalarının Yetkisine İlişkin Sorunlar MESS Mercek Dergisi, Nisan 2001, s. 73 vd. “İşyeri Hekimi İstihdamında Yaşanan Sorunlar ve Çözüm Önerileri Semineri” 23 Mayıs 2002 Dedeman Oteli/İstanbul s.23 vd) Türk Hukukunda işyeri hekimi ile işveren uygulayacakları ücreti serbestçe kararlaştırabilecekleri işyeri hekiminin tarifenin altında ücretle çalışmayı kabul etmesinin işyeri hekiminin tıbbi deontoleji kurallarına uymaması nedeniyle, hakkında meslek içi disiplin kurallarının uygulanmasının gerekçesi olabileceği anlaşıldığından, Türk Tabipler Birliği tarafından saptanan işyeri hekimleri asgari ücret sözleşmesinin uygulanması zorunlu ve bağlayıcı bir tarife olmadığı yönündeki direnme kararı doğru olup, onaylanması gerekir.

**SONUÇ:** Davacı vekilinin temyiz itirazlarının reddi ile, direnme kararının yukarıda açıklanan nedenlerle **ONANMASINA**, 2.2.2005 günü oybirliği ile karar verildi.

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, 2.2.2005 t. ve 2005/9-753/12, karar, İşveren Dergisi, (Yargıtay Kararları Özel Ek) C.43, S.7-8, Nisan-Mayıs 2005, s.1-8 (<http://www.tisk.org.tr/hukuk/ayrinti.asp?id=140> (12.5.2005)), ayrıca Kazancı Hakemli Hukuk Dergisi, S.10, s.144-147’de yayınlanmıştır.

## KARARIN İNCELENMESİ

II. Karar uzun bir süredir İş Hukuku uygulamasını meşgul eden konulardan birisi olan işyeri hekimi- işveren ve (tabip odası) Türk Tabipler Birliği arasındaki ilişkiyle ilgilidir<sup>1</sup>. Her ne kadar uyuşmazlık konusu olay, 1475 sayılı Kanun dönemine ait ise de, sorunun 4857 sayılı Kanunu da yakından ilgilendirmesi ve önemine binaen incelenmesinde yarar görülmüştür.

İşyeri hekimliği, bugün için özellikle 4857 sayılı İş Kanunu ve buna dayalı olarak çıkarılan Yönetmeliklerle 1475 sayılı Kanun dönemine kıyasla yasal düzenleme zeminine kavuşturulmuştur.

İşyeri hekimliğinin mevzuat içerisinde ilk kez, 24.04.1930 t. ve 1593 sayılı Umumi Hıfzıssıhha Kanunu (UHK.)<sup>2</sup> m.180’de düzenlenmiştir. Gerçekten, UHK.m.180’e göre, “Devamlı olarak en az elli işçi çalıştıran bütün iş sahipleri, işçilerinin sıhhi ahvaline bakmak üzere, bir veya mütaaddit tabibin sıhhi murtkabesini temine ve hastalarını tedaviye mecburdur. Büyük müessesatta veya kaza ihtimali çok olan işlerde tabip daimi olarak iş mahallerinde yahut civarında bulunur. Hastanesi olmayan mahallerde veya şehirler ve kasabalar haricinde bulunan yerlerdeki iş müesseseleri bir hasta odası ve ilk yardım vasıtalarını ihzar ederler. Yüzden beş yüze kadar daimi amelesi olan müesseseler bir revir mahalli ve beş yüzden yukarı amelesi olanlar yüz kişiye bir yatak hesabıyla hastane açmağa mecburdurlar”. Bunun yanı sıra 1593 sayılı Kanuna yollama yapan 17.07.1964 t. ve 506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu<sup>3</sup> m.114/2’de de bir düzenleme mevcuttur.

<sup>1</sup> İşyeri hekimliği ile ilgili geniş bilgi için bkz. DEMİRCİOĞLU, A., Murat, Karşılaştırmalı Hukukta ve Türkiye’de İşçi Sağlığı ve İşyeri Hekimliği, Prof. Dr. M. Kemal Oğuzman’a Armağan, (Kamu-İş, C.4, S.2,Haziran 1997), Ankara 1997, s.193 vd.; TUNCAY, Can, İşyeri Hekimliğine Alternatif Model: Uluslar arası Uygulamalar, Panel, İşyeri Hekimi İstihdamında Yaşanan Sorunlar ve Çözüm Önerileri Semineri, TISK/PERYÖN, İstanbul 23.5.2002, Ankara 2002, s.81 vd.; ARICI, Kadir, İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Dersleri, Ankara 1999, s.127 vd.; DÜNYA SAĞLIK ÖRGÜTÜ, Avrupa’da İş Hekimliği: Kapsam ve Yeterlilikler, TTB Yayını, Ankara 2002, s.1 vd.; TTB, Uluslar arası ve Ulusal Hukuk Sisteminde İşyeri Hekimliği Sempozyumu, Ankara 24.5.2003, Ankara 2003, s. 1 vd.; ERTÜRK, Şükran, İşyeri Hekimliğinin Sendikal Boyutu, DEÜHFĐ, C.4, S.1, 2002, s.75 vd.; BAŞBUĞ, Aydın, İşyeri Hekimi ile Hizmet Sözleşmesi Yapma zorunluluğu, Kamu-İş, C.4, S.4, Ocak 1999, s.127 vd.; ÖZYAZICI, Cemil Cahit, İşyeri Hekiminin İstihdamı, Mercek, Y.2, S.7, Temmuz 1997, s.74 vd.; AKBULUT, Turhan, İş Hekimliği ve İşyerilerindeki Mediko-Sosyal Problemler, İstanbul 1955 s.1 vd.; TIRYAKI, Ali Rıza ve diğerleri, İşyeri Hekimliği, <http://www.ttb.org.tr/isak/> (8.9.2003); GÜLER, Mustafa, İşyeri Hekimlerinin İş Güvencesi, MSG., S.2, Nisan 2000, <http://www.ttb.org.tr/isak/msg/nisan02/6.html>.

<sup>2</sup> 6.05.1930 t. ve 1489 S.İı RG.

<sup>3</sup> 29-31.07.1964 t. ve 11766-11769 S.İı RG.

Gerçekten SSK.m.114'e göre, "Bu kanunun hastalık sigortası ile ilgili hükümlerinin uygulandığı yerlerde çalışan ve hastalanan sigortalıların tedavileri hakkında, 151 sayılı Ereğli Havzai Fahmiyesi Maden Amelesinin Hukukuna Mütaallik Kanununun 6 ncı ve 1593 sayılı Umumi Hıfzıssıhha Kanununun 180 inci maddeleri hükümleri uygulanmaz.

Ancak, 1593 sayılı Umumi Hıfzıssıhha Kanununun 180 inci maddesinin, hastalanan işçilerin tedavileri ile ilgili hükümleri dışında kalan ve işçilerin sıhhi durumlarının denetlenmesinin sağlanmasına, işyerlerinde hekim çalıştırılmasına, hasta odası ve ilk yardım araçları bulundurulmasına ve diğer hususlara ilişkin hükümleri saklıdır. Bu maksatla çalıştırılan hekim, Kurumun yapmakla yükümlü olduğu muayene, tedavi ve ilk yardım hizmetlerinde Kurumca kullanıldığı takdirde buna ait ücretler ve harcanan ilk yardım malzemesi bedelleri Kurumca ödenir". Yine, İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü<sup>4</sup> m.91'de de, "Sürekli olarak en az 50 işçi çalıştırılan işyerlerinde Sosyal Sigortalar Kurumunca sağlanan tedavi hizmetleri dışında kalan işçilerin sağlık durumlarının denetlenmesi, ilk yardım, acil tedavi ve diğer koruyucu sağlık hizmetlerini düzenlemek üzere, işveren, Umumi Hıfzıssıhha Kanunu'nun 180 inci ve Sosyal Sigortalar Kanunu'nun 114 üncü maddeleri gereğince işyerindeki işçi sayısına ve işteki tehlikenin büyüklüğüne göre, bir ya da daha fazla hekim sağlayacaktır. Bu hekimlerin çalışma koşulları ile görevlerini nasıl yürüteceklerini ayrıntılı şekilde gösteren bir yönetmelik tüzüğünün yürürlüğe girdiği tarihten itibaren 6 ay içinde çıkarılır". Tüzük gereği Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı da, İşyeri Hekimlerinin Çalışma Şartları İle Görev Ve Yetkileri Hakkında Yönetmeliği<sup>5</sup> yürürlüğe koymuştu<sup>6</sup>. Bu arada, Türk Tabipler

Birliği, 6023 sayılı Türk Tabipler Birliği Kanununa<sup>7</sup> dayanarak, üyeleri için işyeri hekimliği sertifika kursları düzenlemiş ve bu konuda kendisini asli yetkili olarak kabul etmiştir<sup>8</sup>. Yine, TTB, İşyeri Hekimi Atama Yönetmeliği ile İşyeri Hekimi Atama ve Uygulama Yönergesi de çıkarmıştır. Söz konusu Yönetmeliğin Resmi Gazetede yayınlanmaması nedeniyle Danıştayda açılan iptal davası sonucu<sup>9</sup> bu sefer, Türk Tabipleri Birliği İşyeri Hekimi Çalışma Onayı Yönetmeliği'ni<sup>10</sup> yürürlüğe koymuştur. Bu Yönetmelik de, 4857 sayılı İş Kanununun yürürlüğe girmesi karşısında, Türk Tabipler Birliğinin yetkisizliği nedeniyle, Danıştay 8. Dairesi tarafından iptal edilmiştir<sup>11</sup>.

1475 sayılı Kanun döneminde sıkça gündeme gelen ve uyuşmazlıklara konu olan işyeri hekiminin ücreti konusu hakkındaki tartışmalar<sup>12</sup>, 4857 sayılı Kanun döneminde de varlığını sürdürmüştür. Türk Tabipler Birliği, 4857 sayılı Kanunla getirilen hükümlerden sonra da eski görüşü doğrultusunda, işyeri hekimi ile işveren arasında sözleşme olan sözleşmede tarafların serbest iradeleri ile ücret belirleme yetkilerinin olmadığı ve söz konusu ücreti tesbit yetkisinin kendilerinde olduğunu vurgulamış, bu yönde düzenlemeler yapmıştır. Bu arada uygulamada, asgari ücret belirlenmesine ilişkin olarak Tabip Odasına üye doktorlar ile Tabip Odaları karşılıklı davacı-davalı dahi olmuşlardır<sup>13</sup>.

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu ise inceleme konusu yaptığımız kararı ile bu tartışmalara son noktayı koymuş ve Birliğin işveren ile işyeri hekimi arasında tarafları bağlayıcı anlamda ücret belirleme yetkisinin var olmadığı sonucuna ulaşmıştır.

Burada kararı inceleme biçimi olarak şu hususu belirtmekte yarar vardır. Daha önce de

<sup>4</sup> 11.01.1974 t. ve 14765 S.İ. RG.

<sup>5</sup> 4.7.1980 t. ve 17037 S.İ. RG.

<sup>6</sup> Ayrıntılı bilgi ve söz konusu düzenlemelerin değerlendirilmesi için bkz. EKMEKÇİ, Ömer, İşyeri Hekimi İstihdamı ile İlgili Mevzuat ve Uygulamaya Genel Bakış, İşyeri Hekimi İstihdamında Yaşanan Sorunlar ve Çözüm Önerileri Semineri, TİSK/PERYÖN, İstanbul 23.5.2002, Ankara 2002, s.13 vd.; EKMEKÇİ, Ömer, İşverenlerin İşyeri Hekimi Bulundurma zorunluluğu ve Tabip Odalarının Yetkisine İlişkin Sorunlar, Mercek, Y.6, S.22, Nisan 2001, s.73 vd.

<sup>7</sup> 31.1.1953 t. ve 8323 S.İ. RG.

<sup>8</sup> Bkz. EKMEKÇİ, İşyeri Hekimi İstihdamı, s.16.

<sup>9</sup> Bkz. TİSK, [http://www.tisk.org.tr/isyeri\\_hekimligi.asp?id=735](http://www.tisk.org.tr/isyeri_hekimligi.asp?id=735) (16.9.2003); TİSK, İşyeri Hekimi İstihdamında Hukukun Zaferi: Sıra SSK Uygulamalarında, İşveren Dergisi Ağustos 2002, [http://www.tisk.org.tr/isyeri\\_hekimligi.asp?id=734](http://www.tisk.org.tr/isyeri_hekimligi.asp?id=734) (16.9.2003); TTB, İşyeri Hekimi Atama Yönetmeliği ve Yönergesi'ne İlişkin Danıştay İdari Dava Daireleri'nin 31 Mayıs 2002 tarihli kararı, 02/08/2002, <http://www.ttb.org.tr/guncel/3.htm> (8.9.2003).

<sup>10</sup> 21.12.2002 t. ve 24970 S.İ. RG.

<sup>11</sup> Bkz. Danıştay 8.D., 16.4.2004 t., 2003/543, 2004/1846 [http://www.tisk.org.tr/isyeri\\_hekimligi.asp?id=735](http://www.tisk.org.tr/isyeri_hekimligi.asp?id=735) (22.7.2005).

<sup>12</sup> Bu tartışmalarla ilgili olarak bkz. TUNCAY, s.87 vd.; ÖZYAZICI, s.74 vd.; EKMEKÇİ, Sorunlar, s.73 vd.; YÜKSEL, Nihat, İşyeri Hekimi İstihdamında Karşılaşılan Sorunlar, İşveren Dergisi, Ağustos 2001, [http://www.tisk.org.tr/isveren\\_sayfa.asp?yazi\\_id=355&id=21](http://www.tisk.org.tr/isveren_sayfa.asp?yazi_id=355&id=21) (22.7.2005); KONUK, Ali Nafiz İşyeri Hekimi İstihdamı Konusunda Karşılaşılan Sorunlar, [http://www.tisk.org.tr/isveren\\_sayfa.asp?yazi\\_id=356&id=21](http://www.tisk.org.tr/isveren_sayfa.asp?yazi_id=356&id=21) (22.7.2005); BAYAZIT, İ. Sancar, İşyeri Hekimlerinin İstihdamında Karşılaşılan Sorunlar, [http://www.tisk.org.tr/isveren\\_sayfa.asp?yazi\\_id=357&id=21](http://www.tisk.org.tr/isveren_sayfa.asp?yazi_id=357&id=21) (22.7.2005); ERGÖZ, Murat, İşyeri Hekimi İstihdamında Yaşanan Sorunlar ve Tabip Odalarının Rolü, [http://www.tisk.org.tr/isveren\\_sayfa.asp?yazi\\_id=358&id=21](http://www.tisk.org.tr/isveren_sayfa.asp?yazi_id=358&id=21) (22.7.2005); TİSK/PERYÖN, İşyeri Hekimi İstihdamında Yaşanan Sorunlar ve Çözüm Önerileri Semineri, İstanbul 23.5.2002, Ankara 2002, s.1 vd.; TİSK, İşyeri Hekimi Çalıştırma Zorunluluğu" Sorunlar Ve Çözüm Önerileri (İşveren Dergisi Mayıs 2002 Eki), s.1 vd. ([http://www.tisk.org.tr/isyeri\\_hekimligi.asp?id=737](http://www.tisk.org.tr/isyeri_hekimligi.asp?id=737) (16.9.2003)).

<sup>13</sup> Bkz. TİSK, İşyeri Hekimi İstihdamında Hukukun Zaferi: Sıra SSK Uygulamalarında, İşveren Dergisi Ağustos 2002, [http://www.tisk.org.tr/isyeri\\_hekimligi.asp?id=734](http://www.tisk.org.tr/isyeri_hekimligi.asp?id=734) (16.9.2003). Ayrıca bkz. ÖZCELİK, Ziyet, Bir Danıştay Kararı Işığında Tabip Odası, SSK Ve "Hekim Yetkisi", MSG., S.1, OCAK 2000, (<http://www.ttb.org.tr/isak/msg/ocak01/6.htm> (29.10.2002)). Yine, bkz. ERGÖZ, Murat, " İşyeri Hekimi İstihdamında Yaşanan Sorunlar, Panel, İşyeri Hekimi İstihdamında Yaşanan Sorunlar ve Çözüm Önerileri Semineri, TİSK/PERYÖN, İstanbul 23.5.2002, Ankara 2002, s.29 vd.

açıkladığımız gibi 4857 sayılı yeni İş Kanunu ve buna dayalı çıkarılan yönetmeliklerde işyeri hekimlerine ilişkin özel düzenlemeler bulunmaktadır. Kararı incelerken, öncelikli olarak 1475 sayılı Kanun dönemi uygulamalarına değinilecek, sonra 4857 sayılı Kanun dönemi düzenlemeleri üzerinde durulacaktır.

## II. Karara konu olay şu şekilde gelişmiştir:

Davacı (işyeri hekimi) işyerinde 1.1.1987 tarihinde çalışmaya başlamış, sözleşmesi her yıl yenilenmiş ve nihayet 30.11.2002 tarihinde de ihbar ve kıdem tazminatları ödenmeden işverence feshedilmiştir.

Davacı taraf (işyeri hekimi) işveren ile yapmış olduğu işyeri hekimliği sözleşmesinde TTB'nin (Türk Tabipler Birliği) belirlediği asgari ücret tarifesinin altında bir ücretle çalışmayı kabul etmiş ve çalışmalarını sürdürmüştür. Daha sonra, kendisi için sözkonusu olan ücretin TTB'nin öngördüğü asgari tarifinin altında kalmasından bahisle, fark ücret ve yıllık izin ücreti ile sözleşmenin feshi nedenine bağlı olarak kıdem ve ihbar tazminatlarını talep etmiştir. Bu arada kıdem ve ihbar tazminatı için de miktarın, kendisine fiilen ödenen değil, (sözleşmede kararlaştırılan değil), TTB Asgari ücret tarifesinde sözkonusu olan ücretten hesaplanmasını istemiştir.

Davalı taraf, sözkonusu iddiaları reddetmiş, kıdem tazminatı ödemeye hazır olduklarını, ancak asgari ücret tarifesinin kendilerini değil, iç ilişkide işyeri hekimini bağlayabileceğini ve bu nedenle davanın reddini talep etmiştir.

Yerel mahkeme, sözleşmedeki ücretin tarifede öngörülen ücretten daha az olduğunu kabul etmiş, ancak bu tarifinin bağlayıcı olmadığı, kaldı ki, işyeri hekiminin sözkonusu durumu da bildiği ve buna rağmen serbest iradesi ile sözleşmeyi imzalaması karşısında fark alacak taleplerini reddetmiş, ancak feshe bağlı olarak ihbar ve kıdem tazminatı alacağına hükmetmiştir. Buna karşın sözkonusu tazminatların miktarını ise, hekimin eline geçen ücretle sınırlı tutmuş, dolayısıyla tarifeyi dikkate almamıştır.

Bunun üzerine kararın temyizi sonucu Yargıtay 9.Hukuk Dairesi, yerel mahkeme kararını

bozmuştur. 9. Hukuk Dairesine göre, 6023 sayılı,, Kanun m.28/2 gereği Türk Tabipler Birliği hekimlere yönelik asgari tarife belirleme yetkisine sahiptir. Dolayısıyla işyeri hekimi ile işveren TTB'nin belirlediği asgari tarifinin altında bir ücret kararlaştırılmazlar. Tarife işyeri hekimi yanında işvereni de bağlar. İşyeri hekiminin tarifinin altında bir ücreti kabul etmesi ve bunu uzun bir süre alması dahi, sözkonusu emredici düzenlemeyi bertaraf edici bir etki oluşturmaz.

Özel Dairenin bozma kararına karşı ilk derece mahkemesi önceki kararında direnmiştir.

Direnme üzerine Hukuk Genel Kurulu, yerel mahkemenin direnme kararını isabetli bulmuştur. Hukuk Genel Kurulu hareket noktasını 6023 sayılı Kanun m.28/II'de yer alan düzenlemenin emredici olmamasına dayandırmıştır. Hukuk Genel Kuruluna göre, sözkonusu düzenleme, Tabipler Birliğine tarife düzenleme yetkisi vermesine karşın, işyeri hekimleri için uyulması zorunlu bir şekilde asgari ücret belirlemeyi öngörmemektedir. Zira, bağlayıcılık anlamında yasal bir dayanak yoktur. İşyeri hekimleri (ve tüm iş sözleşmesi ile çalışanlar için) asgari ücreti belirleyen düzenleme, İş K.m.39'da öngörülen asgari ücrettir. Bunun dışında TTB'nin belirlemiş olduğu asgari ücret tarifesinin uyulmasını zorunlu kılacak bir yasal dayanak yoktur. Dolayısıyla, hazırlanan bu tarifeye uymamak, ancak mesleki örgüt içinde disiplin kurallarına aykırılık oluşturabilir. Böylelikle Hukuk Genel Kurulu, yerel mahkeme kararının onanmasına karar vermiştir.

III. Yukarıda belirtildiği gibi Hukuk Genel Kurulunun önüne gelen olayda sorun teşkil eden husus, işveren ile işyeri hekimi arasında bağitlanan iş sözleşmesinde ücret konusudur. Davacı (ve bu arada TTB), sözkonusu ücretin Birliğin belirlediği asgari ücret tarifesinin altında kararlaştıramayacağını ileri sürmektedir<sup>14</sup>.

Dolayısıyla üzerinde durulması gereken ilk konu, işyeri hekiminin göreve başlaması meselesidir<sup>15</sup>.

Konu olayla ilgili (bugün için yürürlükte bulunmayan) Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının İşyeri Hekimlerinin Çalışma Şartları

<sup>14</sup> 2005 yılına ait belirlenen asgari ücret tarifesi için bkz. [http://www.ttb.org.tr/isak/\(22.7.2005\)](http://www.ttb.org.tr/isak/(22.7.2005)).

<sup>15</sup> İşyeri hekiminin çeşitli ülke uygulamaları ve Türk Hukukunda atanma biçimi ile ilgili geniş bilgi için bkz. GÜZEL, Ali, *Dünyada ve Ülkemizde İşyeri Hekimliğine Yaklaşım, Sorunlar ve Çözüm Önerileri*, TTB, Uluslar arası ve Ulusal Hukuk Sisteminde İşyeri Hekimliği Sempozyumu, Ankara 24.5.2003, Ankara 2003, s.47 vd.

ile Görev ve Yetkileri Hakkında Yönetmelik m.7'ye göre, "İşveren, mahalli tabip odasının aracılığı ile işyeri hekimi atayabilir.

Müracaat üzerine ilgili tabip odası, işyeri hekimi olarak görev almak isteyen hekimlerin adlarını işverene bildirir. İşveren bu adaylardan işyeri hekimliği niteliğine uygun olanlar ile sözleşme yapmakta serbesttir". Bu hükmün amacı, işyeri hekiminin piyasada bulunması güçlüğüne karşı, ilgili tabip odasının aracılık yapmasının sağlanmasıdır<sup>16</sup>. Böylelikle, işverenin mahalli tabip odası aracılığı ile işyeri hekimi atayabileceği öngörülmüştür. Yönetmelik m.7 hükmünde aslında bir zorunluluk ifadesi yoktur<sup>17</sup>. Buna karşın uygulamada TTB, işyeri hekimlerinin listesini göndermek yerine, genellikle tek bir işyeri hekimi ismi bildirmiş ve bununla iş sözleşmesinin yapılmasını adeta dayatmıştır<sup>18,19</sup>. Bu husus **kanaatimizce, TTB'nin kendi inisiyatifi ile getirmiş olduğu bir sözleşme yapma mecburiyeti halidir**. 4857 sayılı İş K.m.30 gereği sözkonusu olan özürü çalıştırma yükümlüğü ile ilgili olarak öngörülen düzenlemede dahi, işverene bir seçimlik hak verilmiştir. Zira özürü çalıştırma yükümlülüğünü Türkiye İş Kurumu aracılığı ile yerine getiren işveren, Kurumun ilk kez gönderdiği listede belirtilen kişileri reddetmek hakkına sahiptir. Ancak Kurum ikinci bir gönderme yaparsa, bu takdirde işverenin artık sözkonusu kişileri reddetme imkanı bulunmamaktadır. Özürülere ilişkin bu husus dahi (ikinci kez gönderilenleri reddetme imkanının kabul edilmemesi) öğretide eleştirilmektedir<sup>20</sup>. Buna karşılık, işyeri hekimleri

ile ilgili olarak, mutlaka Tabip Odasının belirlediği isim/isimler ile istihdam ilişkisinin kurulmak mecburiyetinde bırakılması, hele de Birliğin böyle bir yasal yetkisi olmaması karşısında, hakkaniyete aykırı sonuçlar doğurur.

Bu arada sözkonusu Yönetmelik, işyeri hekimlerinde bulunması gereken esasları da belirlemiştir. Yönetmelik m.6'ya göre, İş Güvenliği Müfettişliğinde en az üç yıl çalışmış hekim İş Güvenliği müfettişi niteliğini taşımak veya, yetkili bir makam tarafından verilmiş bir İş Hekimliği sertifikasına sahip olmak, nitelikleri aranmış, ancak belirtilen nitelikte bir hekim bulunmadığı takdirde, işyeri hekimliğine istekli herhangi bir hekim atanabileceği öngörülmüştür<sup>21</sup>. Bu düzenleme karşısında, TTB, 1987 yılında yapılan Büyük Kongresi'nde, 6023 sayılı Türk Tabipler Birliği Kanunu'nun (TTBK) genel nitelikteki hükümlerine dayanarak, "mevzuat gereğince hekim bulundurma zorunluluğu olan işyerlerinin saptanması, izlenmesi, iş hekimliği sertifikasına sahip hekimlerin atamalarına izin verilmesi ve iş hekimliği sertifikası kurslarının düzenlenmesi" kararı almış ve buna dayanarak 1988 yılı başından itibaren belirli bir bedel karşılığı işyeri hekimliği sertifika kursları düzenlenmeye başlamıştır<sup>22</sup>. Ayrıca, uygulamada TTB tip (standart) sözleşmeler ile tek taraflı olarak işyeri hekimi ile işveren arasında sözleşme yapılması gerekliliğini öngörmüş ve burada da ücretin asgari tarifinin altında olamayacağı kuralını getirmiştir.

İnceleme yaptığımız Hukuk Genel Kurul Kararında da, TTB'nin asgari ücret belirleme yetkisi üzerinde

**İşyeri hekimleri ile ilgili olarak, mutlaka Tabip Odasının belirlediği isim/isimler ile istihdam ilişkisinin kurulmak mecburiyetinde bırakılması, hele de Birliğin böyle bir yasal yetkisi olmaması karşısında, hakkaniyete aykırı sonuçlar doğurur.**

<sup>16</sup> Bkz. EKMEKÇİ, İşyeri Hekimi İstihdamı, s.17; EKMEKÇİ, Sorunlar, s.76.

<sup>17</sup> ARICI'ya göre de, "... işverenin sözleşme yapma serbestisi asıldır. İstemediği kimseler ise işverenin sözleşme yapması beklenilemez ve istenemez. O halde istemediği kişi işyeri hekimliğinin bütün niteliklerini taşısa da işveren istemediği ve beğenmediği hekim ile işyeri hekimliği için sözleşme yapmaya zorlanamaz. Böyle bir şeyin beklenmesi ve zorlanması da sözleşme serbestisine, dolayısı ile hukukun temel esasına aykırılık teşkil eder"; ARICI, s.131.

<sup>18</sup> Bkz. TİSK., İşyeri Hekimi Çalıştırma Zorunluluğu" Sorunlar Ve Çözüm Önerileri (İşveren Dergisi Mayıs 2002 Eki), s.3 vd. ( [http://www.tisk.org.tr/isyeri\\_hekimligi.asp?id=737](http://www.tisk.org.tr/isyeri_hekimligi.asp?id=737) ' (16.9.2003)).

<sup>19</sup> Bir olayda Tabip Odası işverenin Odada yer alan listede öncelikli olarak yer almayan bir işyeri hekimi ile yaptığı sözleşmeyi onaylamamıştır. Bunun üzerine Odanın işlemine karşı açılan davada Antalya İdare Mahkemesi Tabip Odasının işlemi ile ilgili olarak yürütmeyi durdurma kararı vermiştir. Buna göre, "İşyeri Hekimlerinin Çalışma Şartları ile Görev ve Yetkileri Hakkında Yönetmeliğin 7. maddesinde "İşveren, mahalli tabip odasının aracılığı ile işyeri hekimi atayabilir. Müracaat üzerine ilgili tabip odası, işyeri hekimi olarak görev almak isteyen hekimlerin adlarını işverene bildirir. İşveren, bu adaylardan işyeri hekimliği niteliğine uygun olanlar ile sözleşme yapmakta serbesttir" hükmü yer almıştır. Dosyanın incelenmesinden, davacı şirketin işyeri hekimi olarak uygun bulduğu ... adlı hekim ile yaptığı sözleşmenin Antalya Tabip Odası Başkanlığının ... işlemi ile ilgili hekimin Antalya Merkez sıralamada olduğu ancak öncelikli olmadığı gerekçesiyle onaylanmaması üzerine bakılan davanın açıldığı... anlaşılması olup... Bir işyerinde istihdam edilecek hekimin çalışabilmesi için Türk Tabipler Odasınca belirlenen listede yer alması koşuluyla, işverence uygun bulunması ve ilgili hekim ile çalışma koşulları açısından anlaşılıp sözleşme yapmış olmaları yeterlidir. İlgili hekim ile işveren arasında anlaşma sağlanıp sözleşme imzalandığı halde, davayı Oda tarafından salt ilgili hekimin sıralamada öncelikli olmadığı gerekçesiyle sözleşmenin imzalanmaması, işverenin birlikte çalışacağı personeli seçme özgürlüğünün kısıtlanması anlamına geldiğinden, dava konusu işleminde hukuka aykırılık bulunmamaktadır", Antalya 2. İdare Mahkemesi, 12.6.2002, 2002/433 (yürütmeyi durdurma kararı), Çimento İşveren, C.16, S.6, Kasım 2002, s.67. Bu karardan da anlaşıldığı gibi, uygulamada Tabip Odaları sözleşme özgürlüğünü kabul edilemez bir biçimde kısıtlamışlardır.

<sup>20</sup> Bkz. USAN, M. Fatih, Kamu ve Özel Sektör Açısından Özürü İşçi İstihdamı, Öz-Veri, C.1, S.2, Aralık 2004, s.236.

<sup>21</sup> Yönetmelik m.6'ya göre, "a)Yönetmeliğin yürürlüğe girdiği anda işyerlerinde iş hekimi olarak görev yapanlar dışında yeniden görev alacak kişilerin sırası ile aşağıdaki niteliklerden birine sahip olması gerekir.

b)İş Güvenliği Müfettişliğinde en az 3 yıl çalışmış Hekim İş Güvenliği Müfettişi niteliği taşımak,

c)Yetkili bir makam tarafından verilmiş bir İş Hekimliği sertifikasına sahip olmak,

d)B ve c fıkralarında belirtilen nitelikte hekim bulunmadığı takdirde, işyeri hekimliğine istekli herhangi bir hekim atanabilir".

<sup>22</sup> Bkz. TİSK., İşyeri Hekimi Çalıştırma Zorunluluğu" Sorunlar Ve Çözüm Önerileri (İşveren Dergisi Mayıs 2002 Eki), s.3, ( [http://www.tisk.org.tr/isyeri\\_hekimligi.asp?id=737](http://www.tisk.org.tr/isyeri_hekimligi.asp?id=737) ' (16.9.2003)). TİSK'e göre, "Dokuz gün süren bu kurslar ve verilen öğle yemekleri için işverenden talep edilen ücret yaklaşık bir hekim aylığıdır ve verilen sertifikaların üzerinde de "bundan sonra açılacak kurslara katılmak kaydıyla" şeklinde bir serh bulunmaktadır. Açılacak diğer kurslar da ücretli kurslardır ve bu kurslara katılanlara işyeri hekimliği konusunda avantajlar sağlanmaktadır", TİSK, s.3, ( [http://www.tisk.org.tr/isyeri\\_hekimligi.asp?id=737](http://www.tisk.org.tr/isyeri_hekimligi.asp?id=737) ' (16.9.2003)).

**Kamu kurumu niteliğinde meslek kuruluşu konumunda bulunan TTB'nin mevzuat içerisinde işyeri hekimi ile işveren arasındaki iş sözleşmesini belirleme (tip sözleşme) yetkisi veren bir düzenleme bulunmamaktadır.**

durulmuştur. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi TTB'nin asgari ücret belirleme yetkisinin varlığını kabul etmiş, dolayısıyla sözkonusu ücretin altında bir ücretin kararlaştırılmayacağını öngörmüştür. Buna karşın yerel mahkemenin direnme kararı Hukuk Genel Kurulunca oybirliği ile kabul edilmiştir. Böylelikle Yargıtay, TTB'nin asgari ücret belirleme yetkisinin işvereni bağlamayacağı, böyle bir durumda işyeri hekimi içinse, tıbbi deontoloji kurallarına uyulmaması nedeniyle hakkında meslek içi disiplin kurallarının sözkonusu olabileceğini öngörmüştür.

Öğretide de haklı olarak vurgulandığı gibi, kamu kurumu niteliğinde meslek kuruluşu konumunda bulunan TTB'nin mevzuat içerisinde işyeri hekimi ile işveren arasındaki iş sözleşmesini belirleme (tip sözleşme) yetkisi veren bir düzenleme bulunmamaktadır<sup>23</sup>. TTBK m.1'e göre, "Türkiye sınırları içerisinde meslek ve sanatlarını icraya yetkili olup da sanatını serbest olarak yapan veya meslek diplomasından istifade etmek suretiyle resmi veya özel görev yapan tabiplerin katıldığı Türk Tabipleri Birliği; tabipler arasında mesleki deontolojiyi ve dayanışmayı korumak, tabipliğin kamu ve kişi yararına uygulanıp geliştirilmesini sağlamak ve meslek mensuplarının hak ve yararlarını korumak amacıyla kurulmuş kamu kurumu niteliğinde mesleki bir kuruluştur". Yine, TTBK m.4'te Birliğin görevleri arasında tip sözleşme ve asgari ücret tarifesi belirleme yetkisi düzenlenmemektedir.

Buna karşın, Birlik İdare Heyetinin görevlerini düzenleyen m.28'de ücret tarifesi belirlemeye yönelik bir hüküm mevcuttur. Gerçekten TTBK m.28/II'ye göre, "Tabip odalarının veya birlik teşekküllerinden herhangi birisinin göstereceği lüzum üzerine bazı mıntikalarda odalarda tabip

tedavisi ücretlerinin en az miktarını gösteren tarifeler düzenlemek (Bu tarifeler Merkez Konseyince tasdik edildikten sonra bilgi edinilmek üzere Sağlık ve Sosyal Yardım Vekaleti'ne gönderilir)".

Üzerinde durulması gereken konu, TTB'nin belirleyeceği ücret tarifesinin serbest hekim olarak çalışanlara mı, yoksa her ne surette ve sözleşme ile çalışırsa çalışsın tüm hekimlere mi yönelik olduğudur. Burada bize göre de, Birliğin asgari ücret tarifesi açısından iş sözleşmesi ile çalışan işyeri hekimi ve işveren arasındaki sözleşmeyi kapsayan ve bu anlamda ücret açısından tarafların her ikisini de bağlayan bir tesbit yetkisi bulunmamaktadır<sup>24 25</sup>.

Buna karşılık, Tabipler Birliğinin hazırlamış olduğu tip sözleşme düzenlemelerinin sözleşme özgürlüğünü kısıtlayıcı ve dolayısıyla hukuka aykırı bir yönünün olmadığını savunan yazarlar da vardır. **GÜZEL**'e göre, Birlik sözkonusu tip sözleşmeyi tıbbi deontoloji kurallarını göz önünde bulundurarak hazırlamaktadır. Dolayısıyla, tıbbi deontoloji kuralları dışlanarak, iş sözleşmesinin içeriğinin serbestçe kararlaştırılması, mutlak emredici hukuk kurallarına aykırı düşecektir<sup>26</sup>. Hazırlanan tip sözleşmelerinin bağlayıcı ve uyulması zorunlu olduğunu ileri süren bu düşünce, sözleşme özgürlüğü çerçevesinde hazırlanacak iş sözleşmesinin tıbbi deontoloji kurallarına aykırı olacağı varsayımını daha baştan kabul ederek sonuca gitmektedir. Dolayısıyla, sözleşme özgürlüğünün sonucu olarak işveren ile işyeri hekimi arasında bağlanacak sözleşmenin, tıbbi deontoloji kurallarına uygunluğunun sağlanmasının tek yolu bize göre tip sözleşmeler değildir. Kaldı ki iş sağlığı ve güvenliği ile işyeri hekimliğine ilişkin çıkarılan mevzuat hükümlerinde çalışma koşulları ile ilgili emredici kurallar da mevcuttur. Bu nedenlerle tip sözleşmelerin mutlak emrediciliğinin

<sup>23</sup> TUNCA, s.89; EKMEKÇİ, *İşyeri Hekimi İstihdamı*, s.22; EKMEKÇİ, *Sorunlar*, s.80; ÖZYAZICI, s.81-82.

<sup>24</sup> Bkz. EKMEKÇİ, *İşyeri Hekimi İstihdamı*, s.23; EKMEKÇİ, *Sorunlar*, s.81; BAŞBUĞ, s.132; ÖZYAZICI, s.82. TİSK'e göre de, "Bu isteklerin kaynağı olarak da Türk Tabipler Birliği Kanunu'nun 28/II.maddesinde yer alan "...bazı mıntikalarda odalarda tabip tedavisi ücretlerinin en az miktarlarını gösteren tarifeler düzenlemek..." ibareleri esas alınmaktadır. Ancak söz konusu hüküm, işyerlerinde hizmet akdi ile ücretli olarak çalışan işyeri hekimlerinin ücretini belirleme yetkisiyle ilgili olmayıp, kendi muayenehanesinde serbest meslek faaliyeti sürdüren hekimlerin hastalarından almak zorunda oldukları asgari tedavi ücretinin belirlenmesine ilişkindir. Serbest meslek faaliyeti icra eden hekimlerin tedavi ücretlerinin belirlenmesine yönelik olan yetkinin, hizmet akdi ile çalışan ve esas görevi tedavi edici hekimlik olmayıp koruyucu hekimlik olan işyeri hekimlerinin ücretlerinin belirlenmesinde kullanılmak istenmesi yanlıştır", TİSK., *İşyeri Hekimi Çalıştırma Zorunluluğu*" Sorunlar Ve Çözüm Önerileri (İşveren Dergisi Mayıs 2002 Eki), s.6 ([http://www.tisk.org.tr/isyeri\\_hekimligi.asp?id=737](http://www.tisk.org.tr/isyeri_hekimligi.asp?id=737) (16.9.2003)).

<sup>25</sup> BAŞBUĞ'a göre, "... ücret konusunda oda, meslek içi kurallardan hareketle, hekimlerin ... asgari ücretten düşük sözleşme yapılamayacağına belirterek üyeleri üzerinde bir zorlayıcı güç kullanmaktadır. Bu kararın işveren bakımından bir zorlayıcılığı bulunmamaktadır. Ancak, uygulamada, odanın belirlediği miktar üzerinden sözleşme yapmak istemeyen işverenlerle hekim arasında muvazaalı bir işlem yapılarak hekim üzerinde odanın bu baskısı bertaraf edilmektedir", BAŞBUĞ, s.132.

<sup>26</sup> GÜZEL, s.53.

**kanımızca** yeni mevzuat hükümleri de dikkate alındığında çok da haklı bir tarafı bulunmamaktadır.

Bunun gibi **GÜZEL**, TTB'nin işyeri hekimleri için asgari ücret tarifesi belirleme yetkisinin varlığını da kabul etmektedir. Gerçekten **GÜZEL**'e göre, "Türk Hukukunda da işyeri hekiminin ücreti iş sözleşmesinde serbestçe kararlaştırılabilecektir. Ancak, 6023 sayılı Yasanın 28/II. Maddesi hükmüne göre hekimlik hizmetlerinin asgari karşılığını (ücretini) tesbit yetkisi tabip odalarına verilmiştir. Şu halde işyeri hekimi ile işveren arasında serbestçe kararlaştırılan ücret, 6023 sayılı Yasanın 28. maddesine dayanılarak çıkarılan asgari ücret tarifesinin altında olamayacaktır. İşyeri hekimleri için asgari ücret belirlenmesinin temel gerekçesi, hekimler arasında rekabete meydan vermemek ve tıbbi deontoloji kurallarını ikinci plana itmemektir"<sup>27</sup>. Yine **GÜZEL**, gerekçesini dış hekimleri ve avukatlar gibi çalışanlar için de asgari ücret tarifelerinin bağlayıcılığına dayandırmakta, dolayısıyla TTB'nin de işyeri hekimleri için sözkonusu olan asgari ücret tarifesine uymaları gerekliliğine işaret etmektedir<sup>28</sup>.

**Kanaatimizce, GÜZEL**'in dış hekimleri ve avukatlar için de ilgili Birliklerin belirlemiş oldukları ücret tarifesinin geçerli olduğu yönünde verdiği örnek, işyeri hekimleri açısından örnek olma niteliğine sahip değildir. Zira, sözkonusu belirleme, bağımsız olarak kendisine ait muayenehane veya yazıhane (büroda) çalışanlar için sözkonusudur. Yoksa özel bir hastanede çalışan dış hekim ile bir şirkette iş sözleşmesi ile istihdam edilen bir avukatın ücret tarifesini belirleme yetkisi, ancak sözleşmenin taraflarına aittir. Dolayısıyla, işyeri hekimleri işyerinde bağımsız olarak görev icra etmemektedirler. Bir başka ifadeyle, işverene bağımlı olarak çalışmaktadırlar. Nasıl ki, TTB özel bir hastanede hekim olarak çalışan kimsenin ücretini belirleme yetkisine sahip değilse, burada da bize göre böyle bir belirleme hakkı yoktur. Aksi durumda Anayasal anlamda sözleşme ve çalışma özgürlüğünün zedelenmesi sözkonusudur. Bununla birlikte, Hukuk Genel Kurulunun da haklı

olarak belirlediği gibi, işyeri hekimleri ile ilgili olarak ücrette sözkonusu sınırlandırma ancak, yasal asgari ücrete (İş K.m.39) ilişkin sınırlama olabilir. Bir başka ifadeyle, işyeri hekimi ile işveren arasında sözkonusu olan sözleşmeden kaynaklanan ücret, asgari ücretin altında kararlaştırılmaz. Sonra, tıbbi deontoloji kurallarının mutlak anlamda asgari ücret tarifesinin belirlenmesini de haklı kıldığı yolundaki iddia da bize göre çok fazla haklılık taşımamaktadır. Daha önce de vurguladığımız gibi, **bugün için zaten mevzuatta çalışma süreleri ve koşullarına ilişkin emredici ve bağlayıcı hükümler bulunan işyeri hekimleri için özel çalışma ilişkisini öngören tip sözleşmesinin mutlaklığının kabulü ve ücretin asgari haddin altında olamayacağı görüşü, isabetli değildir.**

Gerçekten işyeri hekimi ile işveren arasındaki ilişki bir iş ilişkisidir. Bunun kısmi süreli olması, işyeri hekiminin iş sözleşmesi ile çalışan işçi olmasına herhangi bir halel getirmez. Bir başka ifadeyle, işyeri hekimi serbest irade ile kurulan iş sözleşmesi ile sözkonusu görevini ifa etmektedir. Sözleşme ilişkisinin kısmi süreli olması, bu sonuca herhangi olumsuz bir etki yapmaz. Dolayısıyla sözleşme özgürlüğü gereği, işyeri hekimi ile işveren arasında bağitlanan sözleşmenin serbest irade ile kurulmasında (emredici hükümlere riayet koşulu ile) herhangi hukuka aykırı bir durum yoktur. Bu anlamda Türk Tabipler Birliğinin, TTBK m.28/II gereğince serbest hekimler için ücret belirleme yetkisinin varlığı dışında, işyeri hekimi ile işveren arasındaki sözleşmeye müdahale yetkisi yoktur. Olsa olsa iç ilişkide Birliğin/Odanın işyeri hekimi için iç düzenlemelere uyulmadığı gerekçesi ile bir yaptırım uygulama yetkisi sözkonusu olabilir.

**IV.** Mevzuat içerisindeki bu gelişmeler karşısında 4857 sayılı Kanunun benimsediği sistemin de Türk Tabipler Birliğine asgari ücret tarifesi belirleme yetkisi vermediği kanaatindeyiz. Gerçekten, 4857 sayılı İş K.m.81/1'e göre, "Devamlı olarak en az elli işçi çalıştıran işverenler, Sosyal Sigortalar Kurumunca sağlanan tedavi hizmetleri dışında kalan, işçilerin sağlık durumunun ve alınması

**Türk Tabipler Birliğinin, TTBK m.28/II gereğince serbest hekimler için ücret belirleme yetkisinin varlığı dışında, işyeri hekimi ile işveren arasındaki sözleşmeye müdahale yetkisi yoktur.**

<sup>27</sup> GÜZEL, s.57-58.

<sup>28</sup> Bkz. GÜZEL, s.58.

**İşyeri hekimi ile işveren arasındaki iş sözleşmesinde Türk Tabipler Birliğinin belirlemiş olduğu Asgari Ücret Tarifesinin bağlayıcı olmadığı yolundaki Yargıtay Hukuk Genel Kurulu kararını isabetli buluyorum.**

gereken iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin sağlanması, ilk yardım ve acil tedavi ile koruyucu sağlık hizmetlerini yürütmek üzere işyerindeki işçi sayısına ve işin tehlike derecesine göre bir veya daha fazla işyeri hekimi çalıştırmak ve bir işyeri sağlık birimi oluşturmakla yükümlüdür”.

Kanununun 81. maddesine dayanılarak İşyeri Sağlık Birimleri ve İşyeri Hekimlerinin Görevleri ile Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik<sup>29</sup> yürürlüğe konmuştur. Bu Yönetmelikte, işyeri hekimi olarak istihdam edileceklerin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca verilecek işyeri hekimliği sertifikasına sahip olmaları aranmıştır (m.18)<sup>30</sup>. İşyeri hekimlerinin görevlendirilmesi de Yönetmelik m.25'te öngörülmüştür. Buna göre, “İşverenler, bu Yönetmelikte belirtilen niteliklere haiz işyeri hekimi veya hekimleri ile sözleşme yaparlar. Yapılan sözleşmenin bir nüshası Genel Müdürlüğe gönderilir.

Özel kurum ve işyeri hekimleri, çalıştıkları yerlerin sağlık hizmetlerinin başka bir yerde ikinci bir görev yapmalarına elverişli bulunduğu odalarınca izin verilmesi halinde işyeri hekimliği yapabilirler.

Sözleşme, Ek-7'de verilen örneğine uygun olacak şekilde düzenlenir.

I inci, II inci ve III üncü Risk Gruplarında yer alan ve 1000 işçi çalıştırılan işyerlerinde tam gün

çalışacak bir işyeri hekimi görevlendirilir. 1000 kişiyi aşan hallerde bu Yönetmeliğin 21 inci maddesinde belirtilen kriterlere uygun yeteri kadar hekim eklenir.

IV üncü ve V inci Risk Gruplarında yer alan ve 750 işçi çalıştırılan işyerlerinde tam gün çalışacak bir işyeri hekimi görevlendirilir. 750 kişiyi aşan hallerde bu Yönetmeliğin 21 inci maddesinde belirtilen kriterlere uygun yeteri kadar hekim eklenir”.

Yönetmelik ekinde yer alan sözleşme örneğinde (EK 7) ise ücrete ilişkin herhangi özel bir düzenleme bulunmamaktadır. Ayrıca sözleşmenin Türk Tabipler Birliğince onaylanması gibi bir zorunluluk da yoktur. Buradan hareketle, yeni getirilen düzenlemelerin de TTB'ne işyeri hekimleri için asgari ücret tarifesi belirleyebilme yetkisi vermediği sonucu çıkarılabilir.

İşyeri hekimlerinin istihdamı, çalışma koşulları, görev ve yetkileri, çalışma süreleri<sup>31</sup> ve istihdamı gereken işyeri hekimi sayısı<sup>32</sup> ilgili hususlar, Yönetmelikte ayrıntılı olarak düzenlenmiştir.

Sonuç olarak, yukarıda izah olunan gerekçeler karşısında işyeri hekimi ile işveren arasındaki iş sözleşmesinde Türk Tabipler Birliğinin belirlemiş olduğu Asgari Ücret Tarifesinin bağlayıcı olmadığı yolundaki Yargıtay Hukuk Genel Kurulu kararını isabetli buluyorum.

<sup>29</sup> 16.12.2003 t. ve 25318 S.İ RG

<sup>30</sup> Yönetmelik m.19'a göre de, “İşyeri hekimliği sertifikası;

a. İş müfettişliği yapmış veya üniversitelerden iş sağlığı bilim doktorası veya bilim uzmanlığı almış, iş ve meslek hastalıkları yan dal uzmanlığı veya işyeri hekimliği yan dal uzmanlığı almış olan hekimlere istekleri halinde,

b. Bakanlıkça düzenlenen işyeri hekimliği sertifikası eğitim programlarına katılan ve eğitim sonunda düzenlenecek sınavda başarılı olan hekimlere, Bakanlıkça verilir”.

<sup>31</sup> İşyeri hekimlerinin hizmet süreleri Yönetmelik m.21'de düzenlenmiştir. Buna göre, “İşyeri hekimleri, aşağıda belirtilen sürelerde görev yaparlar.

İşyeri hekimleri, bu Yönetmelikte belirtilen görevleri eksiksiz olarak yerine getirmek için;

I inci Risk Grubunda yer alan işyerlerine; ayda en az 1 iş günü,

II inci 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,

gözetmek zorundadır.

İşe giriş ve periyodik sağlık kontrolleri için çalışan başına yılda en az 30 dakika süre, yukarıda hesaplanan koruyucu hizmet süresine eklenir.

Ayrıca işyerinde tedavi hizmeti verilmesi durumunda, bu hizmet için gerekli süre yukarıda belirtilen sürelerin dışında tutulur...”

<sup>32</sup> Yönetmelik m.25/4 ve 5'e göre, “I inci, II inci ve III üncü Risk Gruplarında yer alan ve 1000 işçi çalıştırılan işyerlerinde tam gün çalışacak bir işyeri hekimi görevlendirilir. 1000 kişiyi aşan hallerde bu Yönetmeliğin 21 inci maddesinde belirtilen kriterlere uygun yeteri kadar hekim eklenir.

IV üncü ve V inci Risk Gruplarında yer alan ve 750 işçi çalıştırılan işyerlerinde tam gün çalışacak bir işyeri hekimi görevlendirilir. 750 kişiyi aşan hallerde bu Yönetmeliğin 21 inci maddesinde belirtilen kriterlere uygun yeteri kadar hekim eklenir”.

## KAYNAKLAR\*

**AKBULUT**, Turhan, İş Hekimliği ve İşyerlerindeki Mediko-Sosyal Problemler, İstanbul 1955.

**ARICI**, Kadir, İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Dersleri, Ankara 1999.

**BAŞBUĞ**, Aydın, İşyeri Hekimi ile Hizmet Sözleşmesi Yapma zorunluluğu, Kamu-İş, C.4, S.4, Ocak 1999.

**BAYAZIT**, İ. Sancar, İşyeri Hekimlerinin İstihdamında Karşılaşılan Sorunlar, [http://www.tisk.org.tr/isveren\\_sayfa.asp?yazi\\_id=357&id=21](http://www.tisk.org.tr/isveren_sayfa.asp?yazi_id=357&id=21) (22.7.2005).

**DEMİRCİOĞLU**, A., Murat, Karşılaştırmalı Hukukta ve Türkiye’de İşçi Sağlığı ve İşyeri Hekimliği, Prof. Dr. M. Kemal Oğuzman’a Armağan, (Kamu-İş, C.4, S.2,Haziran 1997), Ankara 1997, s.193 vd.

**DÜNYA SAĞLIK ÖRGÜTÜ**, Avrupa’da İş Hekimliği: Kapsam ve Yeterlilikler, TTB Yayını, Ankara 2002.

**EKMEKÇİ**, Ömer, İşverenlerin İşyeri Hekimi Bulundurma zorunluluğu ve Tabip Odalarının Yetkisine İlişkin Sorunlar, Mercek, Y.6, S.22, Nisan 2001. **(Sorunlar)**

**EKMEKÇİ**, Ömer, İşyeri Hekimi İstihdamı ile İlgili Mevzuat ve Uygulamaya Genel Bakış, İşyeri Hekimi İstihdamında Yaşanan Sorunlar ve Çözüm Önerileri Semineri, TISK/PERYÖN, İstanbul 23.5.2002, Ankara 2002. **(İşyeri Hekimi İstihdamı)**

**ERGÖZ**, Murat, İşyeri Hekimi İstihdamında Yaşanan Sorunlar, Panel, İşyeri Hekimi İstihdamında Yaşanan Sorunlar ve Çözüm Önerileri Semineri, TISK/PERYÖN, İstanbul 23.5.2002, Ankara 2002. **(Sorunlar)**

**ERGÖZ**, Murat, İşyeri Hekimi İstihdamında Yaşanan Sorunlar ve Tabip Odalarının Rolü, [http://www.tisk.org.tr/isveren\\_sayfa.asp?yazi\\_id=358&id=21](http://www.tisk.org.tr/isveren_sayfa.asp?yazi_id=358&id=21) (22.7.2005). **(Rol)**

**ERTÜRK**, Şükran, İşyeri Hekimliğinin Sendikal Boyutu, DEÜHFD., C.4, S.1, 2002.

**GÜLER**, Mustafa, İşyeri Hekimlerinin İş Güvencesi, MSG., S.2, Nisan 2000, <http://www.ttb.org.tr/isak/msg/nisan02/6.html>.

**GÜZEL**, Ali, Dünyada ve Ülkemizde İşyeri Hekimliğine Yaklaşım, Sorunlar ve Çözüm Önerileri, TTB, Uluslar arası ve Ulusal Hukuk Sisteminde İşyeri Hekimliği Sempozyumu, Ankara 24.5.2003, Ankara 2003.

**KONUK**, Ali Nafiz İşyeri Hekimi İstihdamı Konusunda Karşılaşılan Sorunlar,

[http://www.tisk.org.tr/isveren\\_sayfa.asp?yazi\\_id=356&id=21](http://www.tisk.org.tr/isveren_sayfa.asp?yazi_id=356&id=21) (22.7.2005).

**ÖZÇELİK**, Ziyet, Bir Danıştay Kararı Işığında Tabip Odası, SSK Ve “Hekim Yetkisi”, MSG., S.1, Ocak 2000, (<http://www.ttb.org.tr/isak/msg/ocak01/6.htm> (29.10.2002)).

**ÖZYAZICI**, Cemil Cahit, İşyeri Hekiminin İstihdamı, Mercek, Y.2, S.7, Temmuz 1997.

**TİRYAKİ**, Ali Rıza ve diğerleri, İşyeri Hekimliği, <http://www.ttb.org.tr/isak/> (8.9.2003).

**TİSK.**, İşyeri Hekimi İstihdamında Hukukun Zaferi: Sıra SSK Uygulamalarında, İşveren Dergisi Ağustos 2002, [http://www.tisk.org.tr/isyeri\\_hekimligi.asp?id=734](http://www.tisk.org.tr/isyeri_hekimligi.asp?id=734) (16.9.2003)).

**TİSK.**,[http://www.tisk.org.tr/isyeri\\_hekimligi.asp?id=735](http://www.tisk.org.tr/isyeri_hekimligi.asp?id=735) (16.9.2003).

**TİSK.**, İşyeri Hekimi Çalıştırma Zorunluluğu” Sorunlar Ve Çözüm Önerileri (İşveren Dergisi Mayıs 2002 Eki), ([http://www.tisk.org.tr/isyeri\\_hekimligi.asp?id=737](http://www.tisk.org.tr/isyeri_hekimligi.asp?id=737) (16.9.2003)).

**TİSK/PERYÖN**, İşyeri Hekimi İstihdamında Yaşanan Sorunlar ve Çözüm Önerileri Semineri, İstanbul 23.5.2002, Ankara 2002, s.1 vd.; **TİSK.**, İşyeri Hekimi Çalıştırma Zorunluluğu” Sorunlar Ve Çözüm Önerileri (İşveren Dergisi Mayıs 2002 Eki), ([http://www.tisk.org.tr/isyeri\\_hekimligi.asp?id=737](http://www.tisk.org.tr/isyeri_hekimligi.asp?id=737) (16.9.2003)).

**TTB**, İşyeri Hekimi Atama Yönetmeliği ve Yönergesi'ne ilişkin Danıştay İdari Dava Daireleri'nin 31 Mayıs 2002 tarihli kararı, 02/08/2002, <http://www.ttb.org.tr/guncel/3.htm> (8.9.2003).

**TTB**, Uluslar arası ve Ulusal Hukuk Sisteminde İşyeri Hekimliği Sempozyumu, Ankara 24.5.2003, Ankara 2003.

**TUNCAY**, Can, İşyeri Hekimliğine Alternatif Model: Uluslar arası Uygulamalar, Panel, İşyeri Hekimi İstihdamında Yaşanan Sorunlar ve Çözüm Önerileri Semineri, TISK/PERYÖN, İstanbul 23.5.2002, Ankara 2002, s.81 vd.

**UŞAN**, M. Fatih, Kamu ve Özel Sektör Açısından Özürlü İşçi İstihdamı, Öz-Veri, C.1, S.2, Aralık 2004.

**YÜKSEL**, Nihat, İşyeri Hekimi İstihdamında Karşılaşılan Sorunlar, İşveren Dergisi, Ağustos 2001, [http://www.tisk.org.tr/isveren\\_sayfa.asp?yazi\\_id=355&id=21](http://www.tisk.org.tr/isveren_sayfa.asp?yazi_id=355&id=21) (22.7.2005).

\* Yollama yapılırken kullanılan kısaltmalar parantez içerisinde gösterilmiştir.



Derleyen: Av. Ertan İren

## Yargıtay Kararları

T.C.  
YARGITAY  
9.HUKUK DAİRESİ

ESAS NO: 2003/15449  
KARAR NO: 2004/5354  
KARAR TARİHİ: 18.03.2004

### KARAR ÖZETİ: BELİRLİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİYLE ÇALIŞAN İŞÇİNİN FARK KIDEM TAZMİNATI VE İZİN ALACAĞI TALEBİ

*Davacı Elektrik ve Elektronik mühendisi olup, son olarak Araştırma ve Geliştirme Grup Lideri ünvanı ile çalıştırılmıştır. Davacının niteliği ve yaptığı iş itibarıyla belirli süreli hizmet akdinin yapılmasını gerektiren haklı bir neden bulunmaktadır. Ayrıca, işverence ihbar ve kıdem tazminatının ödenmiş bulunması önceki dönemin tasfiye olduğunu göstermektedir. İkinci dönemin ayrı ve öncekinden bağımsız bir sözleşmeye dayalı olduğu kabul edilerek fark kıdem tazminatı ve izin alacağı isteğinin reddine karar verilmelidir.*

**DAVA:** Davacı, kıdem tazminatı ile yıllık izin ücretinin ödenmesine karar verilmesini istemiştir. Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

Hüküm duruşmalı olarak davalı avukatı tarafından temyiz edilmiş ise de; HUMK.nun 435.maddesi gereğince duruşma isteğinin süreden reddine ve incelemenin evrak üzerinde yapılmasına karar verildikten ve temyiz isteğinin süresinde olduğu anlaşıldıktan sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

### YARGITAY KARARI

Davacı işçi belirsiz süreli hizmet akdi ile çalışmakta iken hizmet akdi davalı işverence ihbar ve kıdem tazminatı ödenmek suretiyle feshedilmiş, bir gün sonra kendisi ile bu defa 6 ay süreli sözleşme yapılmış, bu sözleşme 31.03.2002 tarihinde son bulmuştur. Davacı kıdem tazminatının tüm süre üzerinden hesaplanması gerektiğini ileri sürerek fark kıdem tazminatı ile yine anılan 6 aylık süreden kaynaklanan yıllık izin alacağı isteğinde bulunmuş, mahkemece istek gibi hüküm kurulmuştur.

Davacı Elektrik ve Elektronik mühendisi olup, son olarak Araştırma ve Geliştirme Grup Lideri ünvanı ile çalıştırılmıştır. Somut olayda, davacının niteliği ve yaptığı iş itibarıyla belirli süreli hizmet akdinin yapılmasını gerektiren haklı bir neden

bulunmaktadır. Ayrıca, işverence ihbar ve kıdem tazminatının ödenmiş bulunması önceki dönemin tasfiye olduğunu göstermektedir. Böyle olunca ikinci dönemin ayrı ve öncekinden bağımsız bir sözleşmeye dayalı olduğu kabul edilerek fark kıdem tazminatı ve izin alacağı isteğinin reddine karar verilmelidir. Yazılı şekilde isteğin kabulü hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir.

**SONUÇ:** Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten

**BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 18.03.2004 gününde oybirliği ile karar verildi.

**T.C.**  
**YARGITAY**  
**9.HUKUK DAİRESİ**

**ESAS NO: 2005/17441**  
**KARAR NO: 2005/20762**  
**KARAR TARİHİ: 13.06.2005**

#### **KARAR ÖZETİ: İŞE İADE**

*Gelecekte oluşacak bir durum nedeniyle davacının işine son verilmiştir. Dolayısıyla işverence yapılan fesih işin ve işyerinin gereklerinden kaynaklanan geçerli nedene dayanmamaktadır. Davacı akdın geçerli olmayan nedenle sendikal faaliyetleri yüzünden feshedildiğini iddia ettiğinden sendikal nedenle feshedildiğini ispatlaması gerekir. Dinlenen tanık beyanları yetersiz olup feshin sendikal nedenle yapıldığını ispatlamaktan uzaktır. Bu sebeple mahkemenin, akdın geçersiz ancak sendikal olmayan nedenlerle feshedildiğini kabul ederek davayı kabul etmesi gerekir.*

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



sendikal örgütlenme ile ilgili faaliyetlerde bulunması olduğunu iddia ederek feshin geçersizliğine ve işe iadesine boşa geçen süre ücretine ve 1 yıllık tazminata karar verilmesini istemiştir.

Davalı, işin ve işyerinin gereklerinden kaynaklanan geçerli nedenlerle aktin feshedildiğini savunmuştur.

Mahkeme davacının feshin sendikal nedene dayandığı iddiasını ispatlayamadığını belirterek davanın reddine karar vermiştir.

Somut olayda işveren fesih yazısında davacının daha evvel çalıştığı likit imalat bölümünün 01.04.2003'te kapatılmasından sonra bu tarihten beri geçici görevle kalite kontrol müdürlüğünde analiz için numune toplama işini yürüttüğünü fakat bu görevin işletmenin ihtiyaçları doğrultusunda iptaline karar verildiğini belirterek hizmet aktini feshetmiştir. Davacı ise feshin gerçek nedeninin işyerinde sendikal örgütlenme ile ilgili bir toplantı yapılacağı ve bunu organize edenler arasında kendisinin de bulunması nedeniyle aktin feshedildiğini savunmuştur.

4857 sayılı İş Kanunu uyarınca işveren fesih gerekçesini ispatla yükümlüdür. Yani ispat yükü öncelikle işverendedir. İşveren fesih yazısında davacının yürüttüğü geçici görevin iptal edildiğini başka birimde de istihdam etme imkanı kalmadığını belirtmiştir. Ancak dinlenen davacı tanıkları beyanlarında "analiz için numune toplama görevinin" yani davacının yürüttüğü görevin iptal edilmediğini, numune toplama görevi ile ilgili iki kişilik kadro olduğunu, Gebze' de şirketin yeni bir fabrikasının faaliyete geçtiğini ve davacı ile birlikte bir kişinin daha bu görevle ilgili olarak oraya gittiğini bu arada Levent'teki tesisle de aynı görevle ilgili bir elemanın çalıştığını Mart 2005 tarihinde de Levent'teki fabrikanın da Gebzeye taşınmasıyla kadronun üçe çıkacağını bu nedenle davacının işine son verildiğini belirtmişlerdir. Ancak henüz kadro sayısı üçü bulmadan gelecekte oluşacak bir durum nedeniyle davacının işine son verilmiştir. Dolayısıyla işverence yapılan fesih işin ve işyerinin gereklerinden kaynaklanan geçerli nedene

dayanmamaktadır. Belirtmek gerekir ki davacı da aktin geçerli olmayan nedenle sendikal faaliyetleri yüzünden feshedildiğini iddia ettiğinden onun da aktin sendikal nedenle feshedildiğini ispatlaması gerekir.

Bu bağlamda davacı tanık dinletmiştir. Dinlenen tanık beyanları yetersiz olup feshin sendikal nedenle yapıldığını ispatlamaktan uzaktır. Bu sebeple mahkemenin aktin geçersiz ancak sendikal olmayan nedenlerle feshedildiğini kabul ederek davayı kabul etmesi gerekirken yazılı şekilde hüküm kurması hatalı olup 4857 sayılı yasanın 20/3 maddesi gereğince aşağıdaki şekilde karar vermek gerekmiştir.

#### **HÜKÜM:**

Yukarıda açıklanan nedenlerle,

**1-)** İstanbul ... İş Mahkemesinin 04.05.2005 tarih ...-... sayılı kararının bozularak ortadan kaldırılmasına,

**2- )** Davalı işverence yapılan feshin geçersizliğine ve davacının işe iadesine,

**3-)** Davacının yasal süre içinde başvurusuna rağmen işverence süresi içinde işe başlatılmaması halinde ödenmesi gereken tazminat miktarının davacının kıdemi, fesih nedeni dikkate alınarak takdiren davacının 7 aylık ücret tutarı olarak belirlenmesine,

**4-)** Davacının işe iade için süresi içinde işverene başvurması halinde kararın kesinleşmesine kadar en çok 4 aylık ücret ve diğer haklarının davalıdan alınarak davacıya ödenmesi gerektiğinin tespitine,

**5-)** Harç peşin alındığından yeniden alınmasına yer olmadığına,

**6-)** Davacı kendisini vekille temsil ettirdiğinden karar tarihinde yürürlükte bulunan Avukatlık Asgari Ücret Tarifesi uyarınca 350 YTL vekalet ücretinin davalıdan alınarak davacıya ödenmesine,

**7-)** Davacı tarafından yapılan 47.20 YTL yargılama giderinin davalıdan alınarak, davacıya ödenmesine, davalının yaptığı yargılama giderinin üzerinde bırakılmasına,

**8-)** Peşin alınan temyiz harcının isteği halinde ilgisine iadesine, kesin olarak 13.06.2005 tarihinde oybirliği ile karar verildi.

**T.C.**  
**YARGITAY**  
**9.HUKUK DAİRESİ**

**ESAS NO: 2004/24256**  
**KARAR NO: 2005/22241**  
**KARAR TARİHİ: 21.06.2005**

**KARAR ÖZETİ: İŞÇİNİN DAVALI İŞVEREN NEZDİNDEKİ ÇALIŞMASI YENİ BİR İŞ SÖZLEŞMESİ OLDUĞUNDAN KIDEM TAZMİNATI HESABINDA ÖNCEKİ HİZMETLERİN BİRLEŞTİRİLMESİ MÜMKÜN DEĞİLDİR.**

*Davacının davalı şirket nezdinde geçen çalışmaları yeni bir iş sözleşmesi niteliğindedir. Devreden ya da devralan işverence ilerde daha az kıdem tazminatı ödenmesini sağlamak için kötüniyetli olarak bu yola gidildiği de kanıtlanabilmiş değildir. İşyeri ile ilgisi kalmayan işveren işçinin iş sözleşmesini feshetmiş ve sorumlu olduğu kıdem tazminatını da ödemiştir. Buna göre davacı işçinin davalı işveren nezdindeki çalışması yeni bir iş sözleşmesi olmakla kıdem tazminatı hesabında önceki hizmetlerin birleştirilerek sonuca gidilmesi doğru değildir.*

**DAVA:** Taraflar arasındaki kıdem tazminatı ile ücret, ikramiye, izin ve sosyal yardım farklarının 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 21.6.2005 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:**

1. Dosyadaki yazılara toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre,

davalının aşağıdaki bendin kapsamı dışında kalan temyiz itirazları yerinde değildir.

2. Davacı işçi davalıya ait işyerinde kesintisiz olarak çalıştığı halde 1996 yılında gerçekleşen bir işyeri devri sırasında kıdem tazminatının ödendiğini, yapılan bu ödemenin avans niteliğinde olduğunu belirterek kıdem tazminatı farkı isteğinde bulunmuştur.

Davalı işveren ise, davacının dava dışı ..... 'ın işçisi olarak çalıştığı sırada işyerinin 1996 yılında davalı işverene devredildiğini, satıcı konumdaki şirketin, işçilerin iş sözleşmelerini feshederek kıdem tazminatını ödemediğini, ardından davalı ile imzalanan iş sözleşmesi kapsamında davacı işçinin çalışmaya başladığını ileri sürerek, devir öncesi dönemin hesaplamada dikkate alınmaması gerektiğini savunmuştur.

Mahkemece, davacı işçinin kesintisiz biçimde devreden ve devralan işverenler nezdinde çalıştığı, devir sırasında yapılan ödemenin avans niteliğine olduğu ve buna göre fark kıdem tazminatı ile izin ücretine hak kazandığı gerekçesiyle isteğin kabulüne karar verilmiştir.

Dosya içindeki, bilgi ve belgelere göre davacı işçi dava dışı ....'ın işçisi olarak çalıştığı sırada bu şirket ile davalı arasında 04.03.1996 tarihinde imzalanan satış sözleşmesi sonucu işyeri davalı şirkete devredilmiştir. Satış sözleşmesinin 7.3. maddesine göre davacı işçinin iş sözleşmesi satışı konumunda olan işveren tarafından feshedilmiş ve davacı ile davalı işveren arasında yazılı iş sözleşmesi düzenlenmiştir. Satıcı konumdaki işverence davacıya kıdem tazminatı ödenmiştir. Davacının daha sonra davalı şirket nezdinde geçen çalışmaları yeni bir iş sözleşmesi niteliğindedir. Devreden ya da devralan işverence ilerde daha az kıdem tazminatı ödenmesini sağlamak için kötüniyetli olarak bu yola gidildiği de kanıtlanabilmiş değildir. İşyeri ile ilgisi kalmayan işveren işçinin iş sözleşmesini feshetmiş ve sorumlu olduğu kıdem tazminatını da ödemiştir.

Yapılan bu açıklamalara göre davacı işçinin davalı işveren nezdindeki çalışması yeni bir iş sözleşmesi

olmakla kıdem tazminatı hesabında önceki hizmetlerin birleştirilerek sonuca gidilmesi doğru değildir. Mahkemece kıdem tazminatı farkı isteğinin reddine karar verilmesi gerekirken, yazılı şekilde isteğin kabulü hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

**SONUÇ:** Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten BOZULMASINA, davalı yararına takdir edilen 400 YTL.duruşma avukatlık parasının karşı tarafa yükletilmesine, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 21.06.2005 gününde oybirliği ile karar verildi.

**T.C.**  
**YARGITAY**  
**9.HUKUK DAİRESİ**

**ESAS NO: 2004/27840**  
**KARAR NO: 2005/22247**  
**KARAR TARİHİ: 21.06.2005**

**KARAR ÖZETİ: DAVACININ İŞ SÖZLEŞMESİ, İŞYERİNDEN ALDIĞI VE KAPATMADIĞI AVANSLARI SEBEBİYLE FESHEDİLDİĞİNDEN İHBAR VE KIDEM TAZMİNATINA HAK KAZANMAZ.**

*İşçi hakkında bu konuda ceza davasının açıldığı ve davanın 4616 sayılı yasa sebebiyle ertelendiği anlaşılmaktadır. Mahkemece, ceza davasının ertelenmesi sebebiyle anılan isteklerin kabulü cihetine gidilmiş ise de, somut olayda davacının işyerinden aldığı avansları kapatmadığı kesinleşen mahkeme kararıyla sabittir. Davacı işçinin ihbar ve kıdem tazminatlarına hak kazanması söz konusu olamaz.*

**DAVA:** Taraflar arasındaki ihbar, kıdem ve kötüniyet tazminatları, fazla çalışma ve izin ücreti, hafta ve genel tatil gündelikleri ile ücret alacağının ödenmesi davasının yapılan yargılaması sonunda; ilamda yazılı nedenlerle gerçekleşen miktarın faiziyle birlikte davalıdan alınarak davacıya verilmesine ilişkin hüküm süresi içinde temyizen incelenmesi taraflar avukatınca istenilmesi ve davalı avukatınca da duruşma talep edilmesi

üzerine dosya incelenerek işin duruşmaya tabi olduğu anlaşılmış ve duruşma için 21.06.2005 Salı, günü tayin edilerek taraflara çağrı kağıdı gönderilmişti. Duruşma günü davalı adına Avukat ..... geldi. Karşı taraf adına kimse gelmedi. Duruşmaya başlanarak hazır bulunan avukatın sözlü açıklaması dinlendikten sonra duruşmaya son verilerek dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

**YARGITAY KARARI**

1. Dosyadaki yazılara toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirdiği sebeplere göre, davacının tüm temyiz itirazlarıyla davalının aşağıdaki bendin kapsamı dışında kalan temyiz itirazları yerinde değildir.

2. Davacı işçi ihbar ve kıdem tazminatı isteklerinde bulunmuş mahkemece isteklerin kabulüne karar verilmiştir. Davacının iş sözleşmesi, işyerinden aldığı ve kapatmadığı avansları sebebiyle feshedilmiştir. Davalı işverenin bu iddiası, avansların geri alınması sebebiyle işçi aleyhine açılmış olan davada kanıtlanmıştır.

İşçi hakkında bu konuda ceza davasının da açıldığı ve davanın 4616 sayılı yasa sebebiyle ertelendiği anlaşılmaktadır. Mahkemece, ceza davasının ertelenmesi sebebiyle anılan isteklerin kabulü cihetine gidilmiş ise de, somut olayda davacının işyerinden aldığı 13.264.517.000 TL avansları kapatmadığı kesinleşen mahkeme kararıyla sabittir. Böyle olunca davacı işçinin ihbar ve kıdem tazminatlarına hak kazanması söz konusu olmaz. Anılan isteklerin reddine karar verilmesi gerekirken yazılı şekilde isteklerin kabulü hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

**SONUÇ:** Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten BOZULMASINA, davalı yararına takdir edilen 400 YTL. duruşma avukatlık parasının karşı tarafa yükletilmesine, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 21.06.2005 gününde oybirliği ile karar verildi.

# OHSAS 18001 Projesinde Mutlu Sona Doğru

**2** 003 yılının Eylül ayından itibaren Sendikamız Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası tarafından 26 üye kuruluşuna yönelik olarak yürütülmekte olan OHSAS 18001 Projesi kapsamında bugüne kadar üyelerimizden;

- Bolu Çimento Fabrikası
- Göltaş Çimento Fabrikası
- Çorum Çimento Fabrikası
- Samsun Çimento Öğütme Tesisi

- Nevşehir Çimento Öğütme Tesisi
- Batıçim Çimento Fabrikası
- Batisöke Çimento Fabrikası
- Adana Çimento Fabrikası
- Denizli Çimento Fabrikası
- Oysa Niğde Çimento Fabrikası
- Oysa Iskenderun Öğütme Tesisi
- Bursa Çimento Fabrikası
- Yozgat Çimento Fabrikası
- Hasanoğlan Çimento Öğütme Tesisi
- Mardin Çimento Fabrikası
- Sivas Çimento Fabrikası
- Nuh Çimento Fabrikası

Bu belgeyi almaya hak kazanmışlardır. Yine üyelerimizden Ünye Çimento Fabrikası, Aşkale Çimento Fabrikası ile Lafarge Aslan Çimento Fabrikasında son denetimler yapılmış olup bu üyelerimizin belgeleri beklenmektedir.





Mardin Çimento'da OHSAS 18001

# Belge ve Ödül Töreni Birarada Yapıldı

**1** Temmuz 2005 tarihinde Büyük Mardin Otelinde İl Protokolü, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, ÇMİS, OYAK, SSK kurum ve kuruluşlarının temsilcileri ile Mardin Çimento çalışanlarının da katılımı ile Ohsas 18001 ile Öneri Sistemi belge ve ödül töreni birarada yapılmıştır.

ÇMİS OHSAS 18001 Projesi kapsamında gerçekleştirilen törende OHSAS 18001 Belgesi, BSI Temsilcisi Engin ÖZSAYIN tarafından Mardin Çimento Sanayii ve Ticaret A.Ş. Genel Müdür'ü Kemal DOĞANSEL'e verildi. Sn.Doğansel ise ödülü anlamlı kılan proje ekibine belgeyi vererek gerçek belge sahibinin tüm Fabrika çalışanları ve proje ekibi olduğunu vurgulamış ve yaptığı konuşmada özetle; "OYAK Mardin Çimento kurumsal kültürünü oluştururken, kendisine şiar edindiği güvenilir olma, kaliteli üretme, insana ve doğaya saygı ilkelerini 1997 yılında kurduğu "Kalite Yönetim Sistemi 2005 yılında kurduğu "Çevre Yönetim Sistemi" ve bu gün burada Belge alma törenini yaptığımız "İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi" ile hayata geçirmiş ve böylece OYAK Mardin Çimento hem çalışanlarına hem de paydaşlarına öncü ve modern bir kurumun bireyleri olma onur ve gururunu bir kez daha yaşamalarını sağlamıştır.

Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikamız, üye kuruluşları olan 26 çimento fabrikasında 2003 yılı Eylül ayından itibaren başlattığı OHSAS 18001 projesinin, dünyada bu kapsamda gerçekleştirilen ilk ve tek proje olduğunu büyük bir gururla söylemek isterim. Bu projeyi büyük bir cesaretle başlatan Çimento Müstahsilleri İşverenleri





Sendikasına Sn.Genel Sekreter Av.Sancar BAYAZIT şahsında, ayrıca Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Temsilcileri ile TEMİS ve BSI çalışanlarına şükranlarımı sunarım. ” ifadelerine yer vermiştir.

Törende, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdür Yardımcısı Dr. Rana GÜVEN, Genel Sekreterimiz Av. Sancar BAYAZIT ve Mardin Valisi Temel KOÇAKLAR’da birer konuşma yapmışlardır. Genel Sekreterimiz Av. Sancar BAYAZIT yaptığı konuşmada;

“Her zaman diğer sektörlere örnek olmuş, diğer sektörlerin faaliyetlerine yön vermiş olan çimento sektörü, iş sağlığı ve güvenliği konusundaki hassasiyetini de ortaya koymuş ve bu konuda da diğer sektörlere yol göstermiştir. Tabi ki Sendikamızın iş sağlığı ve güvenliği konusundaki faaliyetleri, bu projeye son bulmayacaktır. Yönetim Kurulumuzun karar ve talimatlarıyla önümüzdeki günlerde başlatacağımız bir dizi eğitim programı, toplantılar, seminerler ve diğer faaliyetlerle yine üyelerine iş sağlığı ve güvenliği konusunda gereken hizmeti vermeye devam edecektir”. diyerek katılımcılara bilgi vermiştir.

Ayrıca sürekli iyileştirme ve geliştirme faaliyetleri ile daha yüksek iş mükemmelliğine ulaşılmasına, çalışanların yapıcı ve yaratıcı fikirleriyle katılmalarını amaçlayan OYAK Çimento Grubu Öneri Sistemi; Yönetim Kurulu Başkanı Sn.Celal ÇAĞLAR’ın önerileri sonucunda 2003 yılı ekim ayında tüm OYAK Çimento fabrikalarında aynı anda başlamıştır.

Çalışanların üst amirlerince daha iyi tanınmaları ve takdir edilmelerinin yanında, görüş ve düşüncelerini özgürce ifade etme imkanı da bulunduğu sisteme Mardin Çimento çalışanları da bu yıl 27 öneride bulunmuştur.

Bu öneriler içerisinde 10 tanesi gerçekleştirilmiş olup, 3 öneri ise uygulamaya alınmıştır. Birinci olan öneri sahibine 1 adet Tam Cumhuriyet Altını ile Plaket ve Teşekkür Belgesi; diğer öneri sahiplerine ise Teşekkür Belgesi verilmiştir.



Bursa Çimento Fabrikası'nda

# OHSAS 18001 Belge Takdim Töreni Yapıldı

17

Temmuz 2005 tarihinde Bursa Çimento Fabrikası A.Ş.'nin OHSAS 18001 Belgesi Takdim Töreni fabrikada basın mensuplarının ve çalışanların katılımıyla gerçekleştirilmiştir.

Törende ilk olarak İngiliz Standartları Enstitüsü (BSI) yetkilisi Engin Özsayın ve sonrasında Sendikamız Genel Sekreteri Av. Sancar Bayazıt birer konuşma yapmışlardır. Son olarak Bursa Çimento Fabrikası A.Ş. Yönetim Kurulu Başkanı Ergün Kağıtçıbaşı konuşmasını gerçekleştirmiştir. Konuşmaların ardından BSI yetkilisi Engin Özsayın belgeyi Bursa Çimento Fabrikası A.Ş. Genel Müdürü Mürsel Öztürk'e takdim etmiştir. Tören yerel basın ile birlikte yenilen öğle yemeğinin ardından son bulmuştur.

ÇMİS OHSAS 18001 Projesi kapsamında Bursa Çimento Fabrikası A.Ş.'nin OHSAS 18001 belgesi alması sebebiyle gerçekleştirilen törende Bursa Çimento Fabrikası A.Ş. Yönetim Kurulu Başkanı Ergün Kağıtçıbaşı'nın yapmış olduğu konuşmanın metni aşağıda yer almaktadır:

Bugün burada Bursa Çimento Fabrikası



Bildiğiniz gibi, hızlı teknolojik gelişmeler; bir yandan insanların refahına yol açarken, bir yandan da insan hayatı ve çevre için tehlikeleri beraberinde getirmiştir.

Üretim sürecine giren her yeni madde, araç ve gereç, insan sağlığı, işyeri güvenliği ve çevre sağlığı için olumlu sonuçları kadar olumsuz sonuçları da yaratmaktadır. Sağlıklı çalışma ortamı ve güvenli bir çevre; iş barışının, hızlı ve sağlıklı kalkınmanın da ön şartlarından birisidir. Çünkü iş kazaları ve meslek hastalıkları sonuçları itibarıyla insan hayatını ve sağlığını tehdit etmesinin yanı sıra işletmeleri de ağır faturalara mahkum etmektedir.

ILO kaynaklarına göre dünyada her yıl 1,2 milyon kişi, iş kazaları ve meslek hastalıkları nedeniyle hayatını kaybetmektedir. Ülkemizde de, Sosyal Sigortalar Kurumu 2003 yılı istatistiklerine göre 76.668 iş kazası sonucu 811 çalışanın hayatını kaybettiği ve 440 meslek hastalığı vakası meydana geldiği, buna bağlı olarak 2.111.432 işgünü kaybının olduğu düşünüldüğünde; İş Sağlığı ve Güvenliği konusunun çalışanlar, işverenler ve ülkemiz için ne kadar önem arzettiği görülmektedir.

Sektöründe başarılı çalışmalarına hissedarları ve toplum nezdinde güven sağlamış olan BURSA ÇİMENTO FABRİKASI A.Ş.; 1995 yılında ISO - 9000 Kalite Yönetim Sistemini kurarak bu güveni perçinlemiştir.

Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikamızın üye kuruluşları için yürütmekte olduğu OHSAS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG) projesi kapsamında Eylül 2003 tarihinde başladığımız çalışmalar tamamlanmış ve başarıyla belge alınması dolayısıyla yeni bir başlangıca yol açmıştır.

ISO - 9001 Kalite Yönetim Sistemi ile entegre olarak çalışacak olan OHSAS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi faaliyetlerine sistematik bir yaklaşımla, sürekli iyileşme felsefesiyle çözümler arayan verimliliği arttıran ve insana saygıyı hedefleyen bir yöntemdir.

Çalışanların, yönetenlerin ve denetleyenlerin birlikte sorumluluk aldığı İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi; risklerin belirlenerek asgari düzeye indirildiği, ulusal ve uluslararası yasalara uyan, hedeflenen programları gerçekleştirmeye çalışan, sürekli eğitimle işgücü niteliğini arttıran,



performansı izleyerek sonuçlarını değerlendiren ve tüm faaliyetlerini dokümanle ederek kontrol altında tutan bir sistemdir.

İSG yönetim sistemi bu yaklaşımıyla, çalışanlarını ve işletmesini koruyarak karlılığını arttıran, kaynaklarının korunmasını sağlayan, motivasyon ve katılımı arttırmak suretiyle maliyetlerin azaltan, en önemlisi de güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamı sağlayan bir kazanım olacaktır.

Bu projeyi büyük bir özveriyle başlatan ve devam ettiren ÇMİS'in başta Yönetim Kurulu Başkanı Sn. Ahmet EREN, Genel Sekreter Sn. Av. Sancar BAYAZIT olmak üzere tüm Sendika çalışanlarına, bu projede birlikte çalıştığımız TEMİS ve BSI çalışanlarına, Fabrikamızda uzun çalışmalar sonucunda belgeyi almaya hak kazanmamızda emeği geçen tüm çalışma arkadaşlarıma ve katılımınızdan dolayı siz değerli misafirlere ve basınımızın değerli temsilcilerine teşekkür ederim.



Denizli Çimento'da

# OHSAS 18001 ve ISO 14001 Birlikte Yürütüldü

**Ü**yemiz Denizli Çimento Fabrikası, Sendikamız tarafından yürütülmekte olan ÇMİS OHSAS 18001 projesinin yanısıra ISO 14001 çalışmalarını da beraberce yürütmüştür.

Denizli Çimento Fabrikası, OHSAS 18001 belgesini 15 Temmuz 2005 tarihinde gerçekleştiren

belgelendirme tetkiki neticesinde, 24 Mart 2005 tarihinden geçerli olmak üzere almaya hak kazanmıştır. ISO 14001 konusunda da 08-09 Ağustos 2005 tarihinde BSI tarafından gerçekleştirilen tetkikler neticesinde sistemin uygunluğu tespit edilerek belgelendirme için tavsiye kararında bulunulmuştur.





# ÇMİS İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu İkinci Toplantısını Yaptı



MİS İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu, 06 Mayıs 2005 tarihinde yaptığı ilk toplantısında almış olduğu karar uyarınca ikinci toplantısını 01 Haziran 2005 tarihinde ÇMİS Toplantı Salonunda gerçekleştirmiştir.

Ahmet Kumbasar, Ömür Şensöz ve Mehmet Akif Erman'ın mazeretleri nedeniyle iştirak edemediği toplantıya kurul üyelerinden;

- Yusuf Ziya BEKİROĞLU
- İsmail GÜMÜŞDERE
- Nurdan ÖNEY
- Günseli KAYA
- Süleyman ENGİZ
- Arif ÇINAR

ile ilk toplantıda alınan karar uyarınca;

- SABANCI Gruptan Özer ERMAN,
- SET Gruptan Uğur SUR'un

katılımları ile kurul çalışmasına başlamış ve Kurul Başkanı Ahmet KUMBASAR'ın mazereti nedeniyle bundan böyle toplantılara iştirak edemeyeceğinden, Kurul Başkanlığı'nı Yusuf Ziya BEKİROĞLU'nun yapmasına karar verilmiştir.

Kurul bu toplantısında TEMİS Yönetim Sistemleri Ltd. Şti. ile MESS Eğitim Vakfı temsilcilerinden Sendikamızda ve üye fabrikalarımızda yapılması planlanan eğitimler ile "Çimento Sektörü Referans Risk Envanteri" hakkında bilgi almışlar ve değerlendirmede bulunmuşlardır.





İSG Yönetim Temsilcileri  
Koordinasyon Toplantısı

# İkinci Toplantı Niğde'de Düzenlendi



MİS OHSAS 18001 Projesi kapsamında belli zaman aralıklarıyla gerçekleştirilen İSG Yönetim Temsilcileri Koordinasyon Toplantısının ikincisi Üyemiz OYSA Çimento Sanayii ve Ticaret A.Ş. Niğde Çimento Fabrikası evsahipliğinde 01 Temmuz 2005 tarihinde Niğde'de gerçekleştirildi.







Birlikte yenilen öğle yemeğini müteakip gerçekleştirilen saha turunun ardından başlayan toplantıda Niğde Çimento Fabrikası İSG Şefi Mehmet Akif Erman öncelikle katılımcılara OYSA Çimento Sanayii ve Ticaret A.Ş.'yi tanıtmıştır. Bu sunumun ardından Erman, fabrikasında gerçekleştirilen OHSAS 18001 faaliyetleri hakkında bilgi vermiş ve son olarak fabrikasındaki küçük yaralanmaların takibi konusunda katılımcıları bilgilendirmiştir.

Toplantının ikinci bölümünde Sendikamız İSG Yönetim Temsilcisi Serdar Şardan, Sendikamıza üye çimento fabrikalarında 1995 yılından 2004 yılına kadar meydana gelmiş olan iş kazaları hakkında özet bilgiler vermiştir.

Toplantı birlikte yenilen akşam yemeğinin ardından son bulmuştur. Çimento İşveren olarak OYSA Çimento Sanayii ve Ticaret A.Ş.'nin yöneticilerine ve çalışanlarına göstermiş oldukları kusursuz misafirperverlikten dolayı teşekkürlerimizi sunarız.



# “Güvenlik Kültürü” Seminerleri Tamamlandı



Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü tarafından yürütülmekte olan AB destekli “Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği’ni Geliştirme Projesi (ISAG)” kapsamında Ülkemizin çeşitli illerinde “Güvenlik Kültürü” isimli seminerler düzenlenmiştir.

Sosyal taraflar ve düzenlenen ilin üniversitelerinden yoğun katılımın olduğu seminerlerden Adana, Samsun, Kocaeli ve İstanbul illerindekilere Sendikamız da iştirak etmiştir. Kocaeli’de düzenlenen





Seminerde Sendikamız İSG Yönetim Temsilcisi Serdar Şardan Sendikamız tarafından başarıyla sürdürülen OHSAS 18001 Projesi hakkında bir sunuş yapmıştır. Şardan'ın ardından, Üyemiz Nuh Çimento Fabrikası İSG Yönetim Temsilcisi Günseli Kaya Nuh Çimento Fabrikası'ndaki OHSAS 18001 uygulamaları hakkında katılımcıları bilgilendirmiştir. Seminerde Sendikamız yayınlarının yer aldığı bir stand kurulmuş ve stand büyük bir ilgi ile karşılanmıştır.

İstanbul'da gerçekleştirilen seminerde, Sendikamızın yayınlarının tanıtıldığı bir stand kurulmuştur. Standta dağıtılan Sendikamız yayınlarına seminere katılan işçi, işveren ve bakanlık temsilcileri büyük ilgi göstermişlerdir.



# A sınıfı İş Güvenliği Uzmanlığı Sınavı Yapıldı

20

Ocak 2004 tarihinde yayınlanarak yürürlüğe giren “İş Güvenliği ile Görevli Mühendis veya Teknik Elemanların Görev, Yetki ve Sorumlulukları ile Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik” gereği Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi (ÇASGEM) tarafından A Sınıfı İş Güvenliği Uzmanlığı ikinci sınavı 26 Haziran 2005 tarihinde Ankara’da gerçekleştirildi.



Sınavdan bir gün önce ilk sınavda olduğu gibi katılımcılar Sendikamız Merkez Binasında bir araya gelerek bilgi alışverişinde bulunmuşlardır.

Sınav neticesinde

**Şahin Ece** (Set Balıkesir Çimento Fabrikası),  
**Murat Katar** (Aşkale Çimento Fabrikası),  
**Göksel Turgut** (Akçansa Büyükçekmece Çimento Fabrikası),  
**Suat Boztaş** (Baştaş Çimento Fabrikası),  
**Kenan Ziya Keser** (Akçansa Çanakkale Çimento Fabrikası),  
**Selahattin Dökmetaş** (Set Balıkesir Çimento Fabrikası),  
**İsmail Hakan Tatlısu** (Lafarge Aslan Çimento Fabrikası),  
**Yahya Orhan** (Konya Çimento Fabrikası),  
**Süleyman Engiz** (Çimentaş Çimento Fabrikası),  
**Gürdal Özler** (Denizli Çimento Fabrikası)

A Sınıfı İş Güvenliği Uzmanlığı Sertifikası'na sahip olmuşlardır.



# Bir Eğitim Faaliyeti Daha Sona Erdi

“OHSAS 18001 Projesi”nin başarıya ulaştırılması için yapılması zorunlu görölen Acil Durum Eğitimleri’nin Sendikamız tarafından yaptırılmasına karar verilmiş ve eğitimlere MESS Eğitim Vakfı ile ortaklaşa olarak 14 Haziran 2004 tarihi itibariyle başlanmıştı. Üyelerimiz;

- BOLU ÇİMENTO : 14 - 24 HAZİRAN 2004
- ASLAN ÇİMENTO: 21 - 26 HAZİRAN 2004
- BATI SÖKE : 28 HAZİRAN - 09 TEMMUZ 2004
- YİBİTAŞ ÇORUM : 28 HAZİRAN - 02 TEMMUZ 2004
- YİBİTAŞ SAMSUN : 12 - 16 TEMMUZ 2004
- YİBİTAŞ YOZGAT : 19 - 29 TEMMUZ 2004
- DENİZLİ ÇİMENTO : 05 - 11 TEMMUZ 2004
- BATIÇİM : 19 - 30 TEMMUZ 2004
- AŞKALE ÇİMENTO : 13 - 18 EYLÜL 2004
- ÇİMKO ÇİMENTO : 20 - 25 EYLÜL 2004
- GÖLTAŞ : 27 EYLÜL - 10 EKİM 2004
- YİBİTAŞ LAFARGE HASANOĞLAN ÇİMENTO : 27 - 28 EYLÜL 2004
- YİBİTAŞ LAFARGE NEVŞEHİR ÇİMENTO : 29 - 30 EYLÜL 2004
- MARDİN ÇİMENTO : 04 - 10 EKİM 2004
- ADANA ÇİMENTO : 12 - 21 EKİM 2004
- AKÇANSA MERKEZ : 25 - 27 EKİM 2004
- NİĞDE ÇİMENTO : 12 - 16 EKİM 2004
- İSKENDERUN TESİSİ : 18 - 25 EKİM 2004
- SET ANKARA ÇİMENTO : 01 - 11 KASIM 2004
- SET TRAKYA ÇİMENTO : 22 KASIM - 02 ARALIK 2004
- SET BALIKESİR ÇİMENTO : 29 KASIM - 09 ARALIK 2004
- YİBİTAŞ SİVAS : 13 - 22 ARALIK 2004
- SET AFYON ÇİMENTO : 03 - 14 OCAK 2005
- BURSA ÇİMENTO : 03 - 11 OCAK 2005
- ÜNYE ÇİMENTO : 25 - 29 OCAK 2005
- ÇİMENTAŞ : 01 - 18 ŞUBAT 2005
- ÇİMSA ÇİMENTO : 21 ŞUBAT - 04 MART 2005
- NUH ÇİMENTO : 01 - 15 MART 2005
- BAŞTAŞ ÇİMENTO : 11 - 22 NİSAN 2005
- ELAZIĞ ÇİMENTO : 25 - 29 NİSAN 2005
- KARS ÇİMENTO : 13 - 18 HAZİRAN 2005
- KONYA ÇİMENTO : 27 HAZİRAN - 01 TEMMUZ 2005

tarihleri arasında mavi - beyaz yakalı işçilerin tümüne (taşeron işçileri de dahil) eğitim verilmiştir. Böylelikle tüm Fabrikalarımızda bu eğitim faaliyeti tamamlanmış olup, sektörümüzü ilgilendiren “Çimento Sektörü Acil Durum El Kitabı” kısa sürede üyelerimizin istifadesine sunulacaktır.



## İlk Yardımcı Eğitimi

12-14 Mayıs 2005 tarihleri arasında Baştaş Çimento'da, 16 -17 Haziran 2005 tarihleri arasında da Konya Çimento'da, Kızılay tarafından "İlkYardımcı Eğitimleri" gerçekleştirilmiştir. Fabrikalarımızın eğitim salonlarında gerçekleşen eğitimlere Baştaş'tan 20, Konya Çimento'dan ise 19 personel katılmış, yapılan sınav sonucunda eğitime katılan tüm personel ilk yardımcı sertifikası almaya hak kazanmıştır.



## Acil Durum Eğitimleri

20 Haziran - 1 Temmuz 2005 tarihleri arasında OHSAS 18001 kapsamında ÇMİS tarafından organize edilen ve fabrikalarımızın eğitim salonlarında gerçekleştirilen "Acil Durum Eğitimi"ne mavi ve beyaz yakalı tüm personeli ile alt-işveren çalışanları katılmışlardır. Konya Çimento'da 213; Baştaş Çimento'da ise 230 çalışanı sertifika almıştır.

YİBİTAŞ LAFARGE Sivas Çimento Fabrikası  
Genel Müdürü Mehmet Ferman ULAŞ  
Sorularımızı Cevapladı:

# OHSAS 18001 Proje Uygulaması'nı Başarıyla Tamamladık

**1** ÇMİS OHSAS 18001 projesi kapsamında bu belgeyi uygunsuzluk olmadan aldığınız için sizi ve fabrikada emeği geçen bütün arkadaşlarınızı tebrik ediyoruz. Bu kapsamda OHSAS 18001 çalışmaları dahilinde fabrikanızda yapılan çalışmaları kısaca aktarabilir misiniz?

Fabrikamız, OHSAS 18001 yönetim sistemi kurma çalışmalarına 2004 yılı başlarında ÇMİS önderliğinde başladı. Haziran 2005'e kadar sistemin gerekleri tamamlandı ve 09-10 Haziran 2005'de ise BSI belgelendirme denetimi geçiren fabrikamız, OHSAS 18001 yönetim sistemi sertifikasını ÇMİS üyesi fabrikalar arasında SIFIR hata ile almaya hak kazanan ilk fabrika olmuştur. Bundan sonra bize düşen görev ise, güvenli ortamlarda güvenli davranışlar sergileyerek hak ettiğimiz yerimizi sonuna kadar korumak, sağlıklı ve kazasız çalışmaktır.

Fabrikamızda, OHSAS 18001 yönetim sistemi gereklerini yerine getirmek için aşağıdaki adımları takip ettik.

- Çalışma ekibi kuruldu.
- OHSAS 18001 yönetim sistemine göre, İş Sağlığı ve Güvenliği ilkeleri yayınlandı. (Bu ilkeler, Lafarge İş Güvenliği Politikası'yla yönetmelik ve tüzükleri içermektedir.)



- Hedefler belirlendi
- Gürültü ve toz ölçümleri yapılarak, çıkan sonuçlar çalışanlar ile paylaşıldı.
- Riskleri belirleme, değerlendirme ve puanlamada kullandığımız Kinney Metodu tüm çalışanlar ile paylaşıldı.





- Noktasal risk analizleri, çalışanlar tarafından bildirilen VAKA ve KRK formları ve saha denetimleri sonucu oluşturuldu.
- Ünite faaliyet ve riskleri belirlenerek, mavi yaka çalışanlar ile paylaşıldı.
- Prosedür ve talimatlar mavi yaka ile birlikte hazırlandı ve hepsi elektronik ortamda onaylandı.
- Acil Durum Planı gözden geçirildi ve çalışanların katılımı ile 6 ayda bir gerçekleşecek tatbikatların ilki yapıldı.
- 2004 yılında, 4020 adam-saat olan İş sağlığı ve Güvenliği eğitimleri, 2005 eğitim planına göre, 9513 adam-saat olarak hedeflendi.
- Çimento sektörüne özel eğitim dökümanları Lafarge Türkiye uzmanlarınca hazırlandı ve fabrikalar ile paylaşıldı.
- Tüm çalışanların kişisel dosyaları gözden geçirildi ve eksiklikler giderildi.
- Sistem iç denetimlerimiz yapıldı.
- İnsan/davranış odaklı denetimler yapılmaya başlandı.
- Düzeltici ve önleyici faaliyet formları hazırlandı.
- Yasal gerekler takip edilerek eksiklikler giderildi.
- Tüm fabrikalarda meydana gelen kazaya ramakkala ve kaza raporları mavi yaka ile paylaşıldı.
- Yönetimin gözden geçirilme toplantısı yapıldı.

Yönetim Sisteminin en önemli kontrol unsurlarından biri olan Risk Analizi ve Giderme, titiz izleme ve raporlama sonucunda Temmuz 2005 tarihi sonu itibarıyla 2144 adet risk tespit edildi, bu risklerin yaklaşık %70'i giderildi.

## 2 Sendikamızın organize ettiği Acil Durum eğitimleri, İlgüyardımcı yetiştirme eğitimleri, OHSAS 18001 danışmanlık ve belgelendirme hizmetleri hakkında neler düşünüyorsunuz? Önümüzdeki günlerde sendikamızdan beklediğiniz eğitim çalışmalarını ve diğer faaliyetler neler olmalıdır?

ÇMİS tarafından organize edilen acil durum eğitimlerinden öğrenilen bilgiler daha sonra fabrikamız ve sivil savunma müdürlüğü ortak girişimi ile acil durum tatbikatına çevrilmiş olup, ÇMİS tarafından eğitimleri verilmiş olan bu kişilerin katılımı ile tatbikatımız başarılı bir şekilde gerçekleşmiştir. ÇMİS'in düzenlemiş olduğu İlgüyardım Eğitimi sayesinde fabrikadaki çalışanların müdahale etme kabiliyetleri artırılarak, hayati risk oluşturulabilecek kazalarda kazazedenin yaşamsal faaliyetlerini arttırıcı bilgiler kazanılmıştır. Bu bilgiler işyeri doktorumuz ve işyeri hemşiremiz liderliğinde fiili harekete çevrilmiştir. OHSAS 18001 danışmanlığı çerçevesinde ÇMİS-TEMİS ve fabrika ortak çalışması ile bir sistem kurularak çalışanlarımızın işgüvenliği bilincini arttırıcı ve riskleri önleyici faaliyetler gerçekleştirilmiştir. Bütün bu ortak çalışmaların devamını diliyoruz.



### 3 OHSAS 18001 belgesi alınmasından sonra fabrikanızda neler değişti. Özellikle MY çalışanlarınızın iş sağlığı ve sistem kurulmasından sonra davranışlarında ve çalışma şekillerinde farklılaşma kaydedildi mi?

OHSAS 18001 belgesi alınmasından sonra fabrikamızda, mavi yaka arkadaşlarımızın iş sağlığı güvenliği yönündeki eğitim düzeylerinde bir artma gözlemlendi. Kaza ve meslek hastalıkları çalışanlar tarafından algılandı ve çalışanlarımızda bir performans artışı gözlemlendi. MY çalışan arkadaşlarımız tehlikelerin ve risklerin belirlenmesinde daha aktif bir rol üstlendiler. Belirlenen riskler ve tehlikeleri mavi ve beyaz yaka çalışanlar beraber çözümlene yoluna giderek en güvenli çalışma ortamlarının yaratılmasında birlikte aktif rol oynadılar. Güvenli davranışlar ile güvenli ortamda çalışma durumları tespit edildiğinde, tüm çalışanlarımız "iş durdurma" yetkisini kullanmaktadır. OHSAS 18001 yönetim sistemiyle beraber, çalışanların iş başındaki davranışlarında olumlu yönde gelişmeler gözlemlendi. Tehlikeleri daha çabuk sezip kendilerini ve çalışma arkadaşlarını risklere ve tehlikelere karşı koruma yeteneğini kazandılar. **"Her çalışan kendi kendinin iş güvenliği uzmanı olduğu kadar, çalışma arkadaşlarının iş güvenliğinden sorumlu kişidir"** ilkesi fabrikamız tüm çalışanları tarafından özümlemiş ve benimsemiştir. İş güvenliği, tüm çalışanlarımız için birinci öncelikli hedef ve her işin ilk adımı olarak kabul edilmiştir.

Fabrikamız bazında değişenler ise şöyle sıralanabilir: Fabrikamızda insan ve davranışa

odaklı denetimler yapılmaya başlanmıştır. Çalışanların eğitimi ve bilinçlendirilmesi çalışmaları artırıldı. Yasal ve diğer gereklerin sistemli bir şekilde takibi başlatıldı. Çalışanların riskinin minimuma indirilmesi çalışmaları yapıldı ve halen devam etmektedir. İş sağlığı iş güvenliği vermiş olduğumuz önemden dolayı çevrede güvenilirlik imajımız sağlamlaştırılmıştır.

**Bundan sonraki hedefimiz SIFIR HATA = SIFIR İŞ KAZASI DIR.**

### 4 Sizce OHSAS 18001 iş kazalarını önlemede faydalı olabilecek midir?

Genel İSG istatistikleri, çimento sektörü ve fabrikamızın uzun süreli iş kazası istatistikleri 'analizler ve 10 yıllık çalışmalar sonucu olan iş kazalarının' yaralanmaların % 96'sının güvenli olmayan davranışlardan ve güvenli olmayan çalışma uygulamalarından kaynaklandığını ortaya koymaktadır. Bu nedendir ki, fabrikamızda insan ve davranışa odaklı denetim yapılmaya başlanmıştır. Çünkü güvensiz davranışlarımız bizi kolaylıkla hata yapmaya itmektir. İnsan odaklı denetimin bize sağlayacağı fayda işte burada ortaya çıkmaktadır ki, her kazada mutlaka olan en az bir hatalı davranış ile en az bir güvensiz nokta içeren ortamın, önceden ortaya çıkarılması ve ortadan kaldırılması ve kontrolün sürekli elde tutulması bize kazasız ve sağlıklı günler getirecektir. OHSAS 18001 programıyla bu davranışlarımız sürekli olarak kontrol altında tutulacağı için iş kazalarını önlemede faydalı olacağına çalışanlarımızla birlikte inanıyoruz.





## Aşkale Çimento Devler Ligi'nde

# A

**Istanbul Sanayi Odası tarafından yapılan araştırmaya göre; Aşkale Çimento Türkiye'deki en büyük sanayi kuruluşları içinde 478'inci sırada yer aldı. 1993 yılında zarar eden fabrika, bu gün Türkiye'nin bir çok dev firmasını geride bırakarak, ilk 500 büyük sanayi kuruluşu içine girdi ve fabrika hızla Avrupa Standartlarında bir fabrika hüviyetine büründü.**

1993 yılında Erzurum ve bölge insanının kolektif çalışma ruhu ile satın alınan Aşkale Çimento, başarılarına başarı katıyor. Türkiye'deki özelleştirme uygulamaları açısından bir çok akademik kurum ve kişi tarafından 'özelleştirmede örnek kuruluş' olarak gösterilen Aşkale Çimento, Türkiye'nin en büyük 500 sanayi kuruluşu içinde yerini aldı. Aşkale Çimento Sanayii T.A.Ş Yönetim Kurulu Başkanı Lütfü Yücelik, "Başarı, genel müdürden çaycısına, mühendisinden işçisine kadar hepimizindir. Yani ekibimizindir. Ekibe gerekli olan rahat çalışma ortamını sağlayarak fabrikanın menfaatine olan herşeyin baş tacı edilmesini sağladık. Böylece başarı yakaladık. Fabrika aldığımız gibi kalmış olsaydı, şimdi kapısına kilit vurulacaktı. 10 yılda 30 milyon dolarlık yatırım yapan şirketimiz direk 320, dolaylı olarak 2 bin kişiye iş imkanı

sağlanmıştır. Bu gün Türkiye'nin en büyük 500 firması arasına giren Aşkale Çimento'nun hedefi, ilk 100'e girmektir. Bu birileri için hayal olabilir. Ama biz 12 yıldır hayali gerçeğe çevirmenin hazzını hep beraber yaşıyoruz." dedi.

### VE 2005'TE GELİNEREK NOKTA

Aşkale'de bulunan çimento fabrikası, Erzurum ve Ağrı'da kurulan teknolojik hazır beton tesisleri,



çağdaş yönetim sistemi, kaliteli mal üretimi, istihdama ve de ülke ekonomisine katkı, ahde vefa, bölge insanının sosyal ve ekonomik hayatına destek Aşkale Çimento'nun olmazsa olmazları arasında yer aldı. Başkan Yücelik, Aşkale Çimento'nun geldiği noktayı anlatırken "10 yılda 30 milyon dolarlık yatırım yapan Aşkale Çimento, yıllık 1.5 milyon ton çimento satmanın alt yapısını hazırlamaktadır. Erzurum Hazır Beton Tesisi'nin saatte 160 metre küp beton üretmesi ise kapasite artırımlarının bir sonucudur. 2004 yılında 700 bin çimento ve 250 bin ton hazır beton pazarlayan şirketimiz, hedeflerini büyüterek yoluna devam etmektedir." dedi.

### AVRUPA STANDARTLARINDA BİR FABRİKA

Başkan Yücelik, kalitenin Aşkale Çimento için olmazsa olmazların başında olduğunu ve kaliteden asla ödün verilmediğini belirterek "Fabrikamızda şu anda TSE belgeli 5 tip çimento üretilmektedir. Diğer tip çimentoların TSE belgeleri mevcut olup, talep halinde 10 tip çimento üretilebilmektedir. Ülkemizin Avrupa Birliği'ne girme aşamasında olduğu bir dönemde, fabrikamızda Avrupa Birliği ile entegrasyonu sağlamak ve rekabet gücünü artırmak amacıyla, 2001 yılı Ağustos ayında uluslararası kalite belgesi olan ISO 9001-2000 kalite sistem belgesini alma çalışmalarına başlamış ve 2002 yılı Mayıs ayında söz konusu belge alınmıştır. Ayrıca fabrikamızdaki iş kazalarını minimize etmek ve çalışanlarımızın sağlık ve güvenliğini en üst düzeyde sağlamak amacıyla OHSAS 18001 İş Sağlığı Güvenliği kalite sistemi belgesi alma çalışması tamamlanmış, İngiliz Standartlar Enstitüsü tarafından belge verilmesine karar verilmiştir. Aşkale Çimento bu belge ile bir kez daha AB normları açısından bir dev adım atmıştır." diye konuştu.

Aşkale Çimento Sanayii T.A.Ş Yönetim Kurulu Başkanı Lütfü Yücelik, Aşkale Çimento Fabrikası'nın Türkiye için bir model olduğunu ifade ederken: "Biz ERÇİMSAN olarak Türkiye'ye modeliz. Bizim çalışma metodumuzu takip edecek bütün firmalar kesinlikle başarılı olacaklardır. Ama bir dönem benim ve arkadaşlarım gibi sıkıntıya katlanmasını bilmeleri şart. Yoksa başarı kendiliğinden gelmiyor. Bir zamanlar zarar eden ve devletin elinde hantal yapıya bürünen Aşkale Çimento, bu gün Türkiye'nin en büyük ilk 500 sanayi kuruluşu arasına giriyorsa, bunun anlamını iyi analiz etmek gerekir. Çalışanımızın, ortaklarımızın ve bize güvenen insanların beklentilerini da asla boşa çıkarmadık" şeklinde konuştu.

## Baştaş Çimento ve Çimko Çimento da Türkiye'nin En Büyük 500 Sanayi Kuruluşu Arasındaki Yerlerini Aldılar

Üyelerimizden Baştaş Başkent Çimento San. ve Tic. A.Ş. ve Çimko Çimento ve Beton Sanayi Ticaret A.Ş., İstanbul Sanayi Odası'nın (ISO) her yıl yaptığı araştırmaya göre Türkiye'nin "İlk 500 Sanayi Kuruluşu" arasına bu yıl dahil oldular.

Devler ligine 460. sıradan giriş yapan Baştaş Çimento, 1967 yılında Türkiye'nin halka açık ilk anonim şirketlerinden biri olarak kurulmuştur. Baştaş Çimento, kuruluş kapasitesi 500.000 ton/yıl iken; şu anda 2150 ton/gün klinker ve 700.000 ton/yıl olan üretim kapasitesi bulunmaktadır.



64 milyon 660 bin 204 YTL'lik satışla 487. sırada yer alan Çimko Çimento, Adıyaman Çimento'nun 1995 yılında özelleştirilmesiyle Sanko Grubu'na katılmıştır. Adıyaman' da kurulu olan tesis 252.000 m<sup>2</sup>'si kapalı alandan oluşmaktadır. Fabrikanın ilk kuruluş kapasitesi 1700 ton/gün klinker olup, yapılan iyileştirmelerle 2000 ton/gün (640.000 ton/yıl) klinker ve 900.000 ton/yıl çimento üretim ve satış seviyelerine çıkarılmıştır.

Nuh Çimento

# Türkiye ve Avrupa'da Bir Numara

Üyelerimizden Nuh Çimento Sanayi A.Ş.'nin üçüncü klinker hattı ve ikinci enerji santrali açılış töreni 15 Temmuz 2005 tarihinde Başbakan Recep Tayyip Erdoğan'ın katıldığı görkemli törenle gerçekleştirildi.

Nuh Çimento Sanayi A.Ş. Yönetim Kurulu Başkanı Atalay Şahinoğlu'nun ev sahipliği yaptığı açılış törenine Başbakan Recep Tayyip Erdoğan'ın yanı sıra, Milli Savunma Bakanı Vecdi Gönül, Çevre ve Orman Bakanı Osman Pepe, Kayseri Bağımsız





Milletvekili Muharrem Eskiyan, CHP Kocaeli Milletvekili Sefa Sirmen, Kocaeli Valisi Erdal Ata, Kocaeli Büyükşehir Belediye Başkanı İbrahim Karaosmanoğlu, TOBB Başkanı Rifat Hisarcıklioğlu, Hereke Belediye Başkanı Esener Maçil, bölge kaymakamları ve belediye başkanları, resmi kurum yöneticileri, oda başkanları, Nuh Çimento ortakları ve bayileri, çimento fabrikalarının temsilcileri, yurtiçi ve yurtdışından gelen işadamları ve Hereke halkı katıldı. Katılımın oldukça geniş olduğu törende ilk konuşmayı Nuh Çimento Sanayi A.Ş. Yönetim Kurulu Başkanı Atalay Şahinoğlu yaptı. Konuşmasında Nuh Çimento'nun büyüme süreci hakkında bilgi veren Şahinoğlu "yıllık klinker üretimi 2.8 milyon ton olan kapasitemiz üçüncü klinker hattı ile bir misli artarak 4.3 milyon tona ulaşmıştır. Bu rakamsal değerlerle Nuh Çimento tek çatı altında çimento üretimi yapan fabrikalar arasında Türkiye ve Avrupa'da bir numara olmuştur" dedi. Ayrıca Nuh Enerji Elektrik Üretim A.Ş. hakkında da bilgi veren Şahinoğlu "36,5 MW ve 60 MW'lık iki ayrı enerji santraline sahibiz. Hem piyasaya elektrik satacak konumdayız, hem de şirketin elektrik ihtiyacı bu santrallerle sağlanmaktadır" dedi.

Konuşmasında yatırımların maliyetlerinden de bahseden Şahinoğlu "120 milyon dolar harcanan yatırımın %55'i öz sermaye ile karşılanmıştır. Yapacağımız ihracatla bugün için ülkemize yıllık 25-30 milyon dolar olarak sağlanan döviz girdisi, bundan böyle yılda 85-100 milyon dolarlık seviyelere ulaşacaktır" dedi.

Atalay Şahinoğlu'nun konuşmasından sonra sırası ile TOBB Başkanı Rifat Hisarcıklioğlu, Çevre ve Orman Bakanı Osman Pepe, Kocaeli Valisi Erdal Ata ve son olarak Başbakan Recep Tayyip Erdoğan törende konuştu. Erdoğan konuşmasında Nuh Çimento'nun yapmış olduğu yatırımlardan ve yeni yatırımın tamamını yurt dışına satması sonucu ülkeye kazandırdığı döviz girdisinden dolayı memnuniyetini dile getirdi.

Konuşmaların ardından Nuh Çimento Sanayi A.Ş.'nin üçüncü klinker hattı ve ikinci enerji santrali törenle açıldıktan sonra Atalay Şahinoğlu ve Başbakan Recep Tayyip Erdoğan beraberindekilerle birlikte yeni yatırımların yapıldığı sahaları gezdiler.

AKÇANSA'dan

# 135 Milyon Dolarlık Dev Yatırım

**Y**atırımın tamamlanmasıyla Çanakkale fabrikasının yıllık klinker üretimi yüzde 100 artacak ve Akçansa'nın toplam klinker üretim kapasitesi 5.7 milyon tona yükselecek. Üyemiz Akçansa, Çanakkale'deki çimento fabrikasında 135 milyon ABD Doları tutarında dev bir yeni yatırıma gidiyor. Yatırımın tamamlanmasıyla Çanakkale fabrikasının yıllık klinker üretimi yüzde 100 artacak ve Akçansa'nın toplam klinker üretim kapasitesi 5.7 milyon tona yükselecek.

Akçansa Yönetim Kurulu'nun aldığı karara göre, en kısa zamanda başlayacak olan kapasite artırmaya yönelik yeni yatırım 2007 yılı sonunda tamamlanacak.

Akçansa Genel Müdürü Mehmet Göçmen konu ile ilgili olarak yaptığı açıklamada, yeni yatırım kapsamında dünya ölçeğinde yüksek ve çevreye duyarlı teknolojilerin kullanılacağını belirterek, yatırımın devreye girmesiyle Türkiye'nin toplam çimento üretim kapasitesinin de önemli ölçüde artacağına işaret etti. Bu çerçevede yürütülecek lojistik yatırımlarla iç ve dış ticarete ciddi rekabet avantajı yakalayacaklarını da ifade eden Göçmen, yatırımın devreye girmesiyle, sektörde Türkiye ölçeğini de aşarak bölgesel anlamda bir stratejik güç olma hedefine ulaşacaklarını kaydetti.

## ISO'nun Çevre Ödülü AKÇANSA'nın

**■** Akçansa Büyükçekmece Fabrikası, İstanbul Sanayi Odası'nın 2005 yılı Sektör Çevre Ödülü'ne layık görüldü.

İstanbul Sanayi Odası'nın çevrenin korunması, çevre kirliliğinin azaltılması, daha az atık üretilmesi, daha çok çevre dostu ürüne yönelmesini teşvik etmek ve çevre bilincini geliştirmek amacıyla üyelerine yönelik düzenlediği 2005 yılı Sektör Çevre Ödülleri'ni almaya hak kazananlara ödülleri, 22 Haziran 2005 tarihinde düzenlenen törende verildi. Akçansa Genel Müdürü Mehmet Göçmen, ödülünü Çevre ve Orman Bakanı Osman Pepe'nin elinden aldı.

1999 ve 2000 yıllarında aynı ödülle Çanakkale Fabrikası ile layık görülen Akçansa, bu gururu üçüncü kez yaşamış oldu. Konu ile ilgili olarak görüşlerini aktaran Mehmet Göçmen; “Çevreye karşı olan duyarlılığımız ile hem ülke ekonomisine hem de paydaşlarımıza önemli ölçüde bir katma değer sağlıyoruz. Doğal kaynaklarımızın korunması, bugün bizler için; gelecekte de bu coğrafyada yaşayacak diğer nesiller için gerçekten çok önemlidir. Biz Akçansa olarak, çevre ve ekonomi için değer yaratarak büyüyüyoruz. Yıllardır çevremize yaptığımız yatırımlar sonucunda, fabrikalarımızın emisyon değerleri Avrupa standartlarının oldukça altındadır, yani üretimimize hemen hemen tüm Avrupa’da devam edebilecek konumdayız.” şeklinde konuştu.

Ayrıca, çeşitli atıkları çevre ve ekonomi için değere dönüştüren Akçansa’nın, Büyükçekmece ve Çanakkale çimento fabrikaları, T.C. Çevre ve Orman Bakanlığı R1- 34 - 001 ve R1- 17 - 001 alternatif yakıt kullanım lisanslarını alan ilk fabrikalar olma özelliği taşıyor.



## Akçansa’dan Spora Altyapı Desteği

**Akçansa Çimento sponsorluğunda yapımı tamamlanan Büyükçekmece Jimnastik Kulübü, 17 Temmuz 2005 tarihinde Büyükçekmece halkının hizmetine sunuldu.**

**Büyükçekmece Jimnastik Kulübü, basketbol, tenis, voleybol gibi birbirinden farklı sporların yapılabildiği çok amaçlı bir tesis olarak dikkat çekiyor. Akçansa’nın fabrikasının da bulunduğu ilçedeki Jimnastik Kulübü’nden, Akçansa çalışanları da yararlanıyor.**

Akçansa Çimento, çalışanlarının spora olan ilgisini göz önünde bulundurarak bir spor kompleksinin yapımına destek verdi. Geçtiğimiz yıl protokolu imzalanan ve Akçansa sponsorluğunda yapımı biten Büyükçekmece Jimnastik Kulübü, hem Büyükçekmece halkına hem de Akçansa çalışanlarına kazandırılan çok amaçlı bir spor kompleksi oldu. Büyükçekmece Jimnastik Kulübü, 17 Temmuz 2005 Pazar günü yapılan törenle; basketbol, tenis, voleybol gibi sporların yapılabileceği çok amaçlı bir alan olarak hizmete girdi.

Akçansa, spor alanının üstünün branda ile kaplanması, yanlarının tel çit ile çevrilmesi, zeminin betonlanıp saplanması ve zeminin spor yapmaya elverişli bir kaplama ile kaplanmasını üstlendi.

Spor kompleksinden Büyükçekmece halkının yanı sıra Akçansa çalışanları da yararlanıyor. Böylelikle çalışanlar, iş stresinde spor salonunda atma ve sosyal aktivitelerde beraber olma şansını yakalıyor.





# Konya Çimento Geleneksel Bahar Şenliği

12

Haziran 2005 tarihinde Konya Çimento tesislerinde tüm çalışanların ve emeklilerin katılımıyla gerçekleştirilen şenliğe yoğun katılım

olmuştur. Çeşitli oyunların ve aktivitelerin gerçekleştirildiği organizasyonda Konya Çimento Anadolu Güzel Sanatlar Lisesi öğrencileri de bir konser vermiştir.



2 Haziran 2005 tarihinde Konya Çimento tesislerinde tüm çalışanların ve emeklilerin katılımıyla gerçekleştirilen şenliğe yoğun katılım olmuştur. Çeşitli oyunların ve aktivitelerin gerçekleştirildiği organizasyonda Konya Çimento Anadolu Güzel Sanatlar Lisesi öğrencileri de bir konser vermiştir.

4 Temmuz 2005 tarihinde her iki döner fırının eş zamanlı çalışması ve üretim ile satışlarda elde edilen başarılı sonuçların değerlendirildiği bir kutlama yemeği düzenlenmiştir. Malzeme alımının son bulduğu taş ocağı bölgesinde ağaçlandırma projesinin yürütüldüğü göl kenarı mesire yerinde düzenlenen yemekte Konya Çimento Genel Müdürü Davut Ulus bir konuşma yaparak tüm çalışanlara gayretlerinden dolayı teşekkür etmiştir.



## Denizli Çimento'da Emeklilik Töreni

Denizli Çimento çalışanlarından Kalite Kontrol Şefi Rafet Özgün, Ambar Şefi Halit Barış, Elektrik Teknikeri Hüseyin Özen ve Sağlık Memuru Kamer Karaman emekli olarak fabrikadan ayrıldılar.

Düzenlenen törende emeklilik plaketleri, Fabrika Direktörü Yusuf Ziya Bekiroğlu tarafından takdim edildi. Bekiroğlu törende yaptığı konuşmada emekli olan çalışanlara Denizli Çimento T.A.Ş.'ne sağladıkları katkılardan ve başarılı çalışmalarından dolayı teşekkür edip, sağlıklı ve mutlu bir emeklilik yaşamı geçirmelerini temenni etti.



Sendikamız Üyesi **OYSA Çimento Sanayii ve T.A.Ş.**'nin önceki Genel Müdürü **Adil Erol'un** oğlu

# ÖZGÜR EROL

12.06.2005 Pazar günü vefat etmiştir.

Merhuma Tanrıdan Rahmet, kederli ailesine ve sevenlerine başsağlığı dileriz.

Çimento İşveren Dergisi

## TİSK Genel Sekreteri Bülent Pirlar, ILO Yönetim Kurulu Üyeliği'ne Üçüncü Kez Seçildi.

■ Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), 93. Uluslararası Çalışma Konferansı'nı gerçekleştirmek üzere 31 Mayıs-16 Haziran tarihleri arasında Cenevre Birleşmiş Milletler Sarayı'nda toplandı. Türk İşveren Grubu Delegasyonu'nda yer alan Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (TİSK) Genel Sekreteri Bülent Pirlar, 06 Haziran 2005'te tarihinde gerçekleştirilen Yönetim Kurulu Seçimlerini kazanarak ILO Yönetim Kurulu Üyeliği'ne tekrar seçildi. Pirlar, ILO Yönetim Kurulu Üyeliği'ne ilk olarak 1999 yılında yapılan seçimle getirilmişti.

1963 Malazgirt doğumlu olan Pirlar, ilk öğrenimini İstanbul Şair Nedim İlkokulu'nda, ortaöğrenimini ise Saint-Benoit Fransız Lisesi'nde tamamladı. 1986 yılında Gazi Üniversitesi, İİBF, İşletme Bölümü'nden mezun olan Pirlar, 1988 yılında TİSK'te Araştırma Uzmanı olarak göreve başladı. 1992 yılında Yönetim Kurulu Raportörü, 1993 yılında TİSK Genel Sekreter Yardımcılığı, 1999 yılında ise TİSK Genel Sekreterliği'ne atanan Bülent Pirlar, halen bu görevini sürdürmektedir.



Uluslararası Çalışma Örgütü Çalışma Enstitüsü, Fransız Sanayi ve Ticaret Odası, Avrupa Topluluğu Enstitüsü staj ve kurslarını tamamlayan Pirlar, çeşitli uluslararası seminer ve toplantılarda işveren temsilcisi olarak görev yaptı. Halen Asgari Ücret Tespit Komisyonu Üyesi, Yüksek Hakem Kurulu Asil Üyesi ve Resmi Arabulucular Seçici Kurulu İşveren Kesimi Üyeliği görevlerini sürdürmekte olan Pirlar, Dünya Endüstri İlişkileri Demeği üyesidir. Uluslararası Çalışma Örgütü Çalışma Enstitüsü'nde konuk eğitmen olarak görev yapan Pirlar, 2004 yılında Türk Sanayici ve İş Adamları Vakfı (TÜSİAV) tarafından Yılın Profesyonel Yöneticisi seçilerek, üstün hizmet ve başarı ödülü aldı. Endüstri ilişkileri ve çalışma hayatı başta olmak üzere, ekonomik ve sosyal konularda dergi, gazete ve yayın organlarında araştırma, inceleme ve makaleleri yayınlanan Bülent Pirlar'ın, birisi ortak çalışma olmak üzere iki de kitabı bulunmaktadır. Fransızca ve İngilizce bilen Pirlar, evli ve iki çocuk babasıdır.

## ILO Projesi Üçlü Yapıda Çalıştay

■ Uluslararası Çalışma Teşkilatı (ILO)'nın 2002 Yılı Konferansı'nda kabul edilen "Üçlü Yapı ve Sosyal Diyalog Karar Tasarısı'nın Türkiye'de uygulanması çerçevesinde ILO Türkiye Temsilciliği, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Türkiye İş Kurumu, Devlet İstatistik Enstitüsü ile TİSK, TÜRK-İŞ, HAK-İŞ ve DISK işbirliği ile Gaziantep ve Çorum illerinde uygulanmakta olan "Türkiye'de İstihdamın Yaygınlaştırılması ve Kayıtdışı İstihdamın Ele Alınması Projesi" çerçevesinde, 20-22 Haziran 2005 tarihlerinde Ankara'da "Üçlü Yapıda Çalıştay: Yerel İstihdamın Yaygınlaştırılması, Sosyal Diyalog ve Gaziantep ve Çorum İllerine Kayıtdışı İstihdamın Ele Alınması" konulu bir eğitim programı gerçekleştirildi.





20 Haziran 2005 tarihinde TİSK Genel Merkezi'nde gerçekleştirilen İşveren Çalışma Grubu Toplantısı'na, Çorum İl İstihdam Kurulu, Çorum Ticaret ve Sanayi Odası, Gaziantep Ticaret Odası, Ankara İl İstihdam Kurulu temsilcileri ile TİSK'e Üye İşveren Sendikalarından temsilciler iştirak etti.

Toplantının açılışında, TİSK Genel Sekreter Yardımcısı Nurseli Tarcan, ILO Türkiye temsilcisi Gülay Aslantep ve ILO İşveren Grubu Danışmanı Christian Hess birer konuşma yaptı. Tarcan, Projenin Ulusal İstihdam Stratejisi ve Eylem Planlarının oluşturulmasına katkı sağlayacağını; Aslantep, proje ile işçi ve işveren kesimlerinin birlikte sorun çözüme yeteneklerinin geliştirilmesinin hedeflendiğini belirttiler. ILO İşveren Grubu Danışmanı Christian Hess'in, "Kayıtdışı Ekonomi Konusunda İşveren Organizasyonları İçin Araçlar (KOBİ'lere ulaşmak) ve Kayıtdışı Ekonomiye Yönelik İşveren Stratejileri" konulu sunumları yaptığı toplantıda, Çorum ve Gaziantep işveren temsilcileri kendi illerindeki kayıtdışı ekonomi sorununa ilişkin görüşlerini dile getirdiler.

Çorum İl İstihdam Kurulu işveren temsilcisi, Sendikamız üyesi Yibitaş-Lafarge Çorum Çimento Fabrikası Genel Müdürü İsmail Gümüşdere de "Kurumsal İşveren Gözü ile Kayıtdışı İstihdam" başlıklı bir sunum yaptı.

Ayrıca, Türkiye İnşaat Sanayicileri İşveren Sendikası (INTES) ve YOL-İŞ Sendikası temsilcileri tarafından kayıtdışı istihdamı önleme ve sosyal diyalogda örnek bir uygulama olan INTES/YOL-İŞ ortak eğitim girişimi konusunda bilgi verildi.

21 ve 22 Haziran 2005 tarihlerinde ILO Türkiye Temsilciliği'nde devam eden Çalıştayda ILO Uzmanları Ümit Efendioğlu, Christopher Land-Kazlauskas, Jose-Luis Daza Perez, Rafael Diez de Medina ve Ludek Rychly tarafından kayıtdışı ekonomi, istihdam, işgücü piyasası, sosyal diyalog konularında tebliğler sunuldu. Ayrıca oluşturulan çalışma grupları dahilinde yerel düzeyde uygulanabilecek politika önerileri geliştirildi.



## İKV Yeni Yönetimini Seçti

İktisadi Kalkınma Vakfı (İKV) Genel Kurulu 30 Temmuz 2005 Cumartesi günü toplandı.

Kurucu, müteveli ve vakfı destekleyen kurum, kuruluş başkanları ile temsilcilerinin katılımıyla düzenlenen Genel Kurul'a, Başbakan Recep Tayyip Erdoğan, Dışişleri Bakanı ve Başbakan Yardımcısı Abdullah Gül ile Devlet Bakanı ve Başmüzakereci Ali Babacan katılarak birer konuşma yaptılar.

İktisadi Kalkınma Vakfı'nın İstanbul'da Swissotel'de gerçekleştirilen 43. Olağan Genel Kurulu'nda, önümüzdeki 2 yıllık dönemde görev yapacak yeni yönetim kurulu üyeleri belirlendi. TİSK Başkanı Tuğrul Kudatgobilik de bu dönem İKV Yönetim Kurulu'na dahil oldu.



### İktisadi Kalkınma Vakfı Yönetim Kurulu Listesi

Davut ÖKÜTÇÜ (TOBB)  
Yılmaz KANBAK (TOBB)  
Zeynep BODUR OKYAY (İSO)  
Ömer Cihad VARDAN (İTO)  
Mehmet Rifat AKYÜZ (TZOB)  
Yavuz CANEVİ (TOBB)  
Dr. Mazhar U. BASMACI (İTO)  
Adil GÖKSU (TOBB)  
Prof.Dr.Haluk KABAALIOĞLU (TOBB)  
Güney KILDIRAN (İSO)  
Engin KEÇELİ (İSO)  
Tahsin ÖZTİRYAKI (İTO)  
Şaban BAŞ (TOBB)  
Ertuğ YAŞAR (İTHİB)  
Hasan BÜYÜKDEDE (TOBB)  
Fatih DALAN (İZMİR TİCARET ODASI)  
Tuğrul KUDATGOBİLİK (TİSK)  
İhsan FATOĞLU (TOBB)  
Barbaros BULUTOĞLU (İTO)

Başkan  
Başkan Yrd.  
Başkan Yrd.  
Yönetim Kurulu Muhasip Üyesi  
Yönetim Kurulu Üyesi  
Yönetim Kurulu Üyesi  
Yönetim Kurulu Üyesi  
Yönetim Kurulu Üyesi  
Yönetim Kurulu Üyesi  
Yönetim Kurulu Üyesi  
Yönetim Kurulu Üyesi  
Yönetim Kurulu Üyesi  
Yönetim Kurulu Üyesi  
Yönetim Kurulu Üyesi  
Yönetim Kurulu Üyesi  
Yönetim Kurulu Üyesi  
Denetçi  
Denetçi

## İKV Kimdir?

Avrupa'da bütünleşme hareketlerini yakından izleyen, bu hareketin ileride kazanacağı yeri ve önemi zamanında görebilmiş ve değerlendirebilmiş olan iki işadamı İstanbul Ticaret Odası Başkanı Behçet OSMANAĞAOĞLU ve İstanbul Sanayi Odası Başkanı Fazıl ZOBU'nun girişimleriyle 26 KASIM 1965 yılında İKTİSADİ KALKINMA VAKFI kurulmuştur.

İktisadi Kalkınma Vakfı'nın statüsü ve amaçları çerçevesinde hedefleri:

- Türk Anayasası'nın temel ilkeleri doğrultusunda, Türkiye'nin genel ekonomik ve sosyal kalkınmasına katkıda bulunmak,
- Vakfın ana amacına yönelik olarak, Türkiye'nin dış ülkelerle ekonomik gruplaşmalar ve özellikle Avrupa Birliği ile olan ilişkilerini geliştirmek için gerekli çalışmaları yapmak,
- Türk kamuoyunu bilgilendirmek amacıyla seminerler, konferanslar, paneller ve benzeri toplantılar düzenlemek,
- İKV'nin hazırladığı veya uzman kuruluşlara hazırlattığı çalışmaları yayınlamak,
- Yurt içinde ve yurt dışında iş dünyası içerisindeki işbirliğini ve eşgüdümü sağlamak,
- Yurtdışında Türkiye'nin tanıtımını yapmaktır.

İktisadi Kalkınma Vakfı, hazırlamış olduğu çeşitli araştırmalar, yayınlar, düzenlediği seminerler, konferanslar v.b. faaliyetler aracılığı ile gerek Türk özel sektörünü, gerek Türk kamuoyunu Avrupa Birliği ve Türkiye-AB ilişkileri konularında bilgilendirmektedir.

1965 yılından bu yana, Türkiye-Avrupa Birliği ilişkilerindeki gelişmelere paralel olarak, faaliyet alanları genişleyen İktisadi Kalkınma Vakfı, AB nezdinde yürüttüğü çalışmalarını daha etkin bir şekilde sürdürebilmek amacıyla, 1984 yılında Brüksel'de bir temsilcilik açmıştır.

İKV, kuruluşundan bu yana, yaklaşık 400 araştırma ve inceleme yayınlamıştır. Türkiye'de ve çeşitli AB ülkelerinde birçok seminer, panel ve konferans düzenlemiştir. Bu faaliyetlerin yanı sıra gerek İKV

Merkez Ofisi gerek Brüksel Temsilciği aracılığıyla, Avrupa Birliği'nin yetkili kurum ve kişilerini Türkiye ile ilgili siyasi ve ekonomik konularda bilgilendirmiş bu çerçevede lobi faaliyetlerini sürdürmüş, Türk iş dünyasının Türkiye-AB ilişkileri konusundaki görüşlerini de AB kurumları yetkilileri ile üye ülkelerin özel sektör temsilcilerine duyurmuştur.

İKV, araştırmalar ve konferanslar aracılığıyla Türkiye-AB ilişkileri hakkında kamuoyunu bilgilendirmenin yanı sıra, ekonomik entegrasyonun temelinde yer alan firmalararası işbirliğini geliştirmeye yönelik bir çok projeyi de hayata geçirmiş ve yürütmüştür.

Bu çerçevede, Avrupa Birliği tarafından KOBİ'lerin uluslararası piyasalara açılımlarını sağlamak ve çeşitli alanlarda işbirliği imkanlarını artırmak amacıyla düzenlenen işbirliği programlarından Europarteneriat, Medparteneriat, vb. programların (Türkiye'nin bu programlara dahil edildiği 1992 yılından bu yana) resmi ve daimi temsilciliği görevini üstlenmiştir.

Türkiye-Avrupa Birliği ilişkilerinden 1999 yılı bir dönüm noktası olarak kabul edilmektedir. 10-11 Aralık 1999 tarihinde gerçekleşen Helsinki Zirvesi'nde, Türkiye'nin aday ülkeler kapsamına alınmasıyla tam üyelik sürecine girilmiştir.

Avrupa Birliği'ne tam üyelik yolunda müzakere sürecini de kapsayacak olan bu dönemde, AB ile ilişkilerin etkin ve sağlıklı yürütülebilmesi için eğitim, tanıtma, koordinasyon ve temsilde birlik konularının büyük önem taşıdığı düşüncesinden hareketle, Türk iş dünyasının temsilci kuruluşlarından aldığı destekle gerek AB gerek kamu ile ilişkilerde koordinasyon görevini de İKV üstlenmiştir.

Bu süreç ve anlayış içerisinde Vakfımız çalışma programı da daha yoğun bir biçimde, Türkiye'nin tam üyelik perspektifine yönelmesi gereğini ortaya koymuş ve bu çerçevede faaliyetlerini genişletmiştir.

İKV, Türkiye'nin AB'ye tam üyelik amacı doğrultusunda, üye Devletlerle tüm ekonomik faaliyet alanlarında ilişkilerin güçlendirilmesine çalışmaktadır.

# Türkiye Yol-İş/İntes Eğitim Şantiyesi Sertifika Töreni



TÜRKİYE YOL-İŞ İNTES EĞİTİM ŞANTİYESİ İKTİSADİ İŞLETMESİ



22 haziran 2005 tarihinde, Türkiye YOL-İŞ/İNTES Eğitim Şantiyesi'nin ilk sertifika töreni gerçekleştirildi.

Açılış konuşmaları ile başlayan tören, sertifikaların dağıtımı ile devam etti. Biri bayan 67 katılımcı sertifikalarını Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Müsteşarı Enis YETER, TÜRK-İŞ Başkanı Salim USLU, İŞKUR Genel Müdürü Namık ATA, YOL-İŞ Genel Başkanı Fikret BARIN ve İNTES Yönetim Kurulu Başkanı Şükrü KOÇOĞLU'nun elinden aldılar.

Alanında lider firmaların kurduğu atölyelerde bugüne kadar 140 kişi eğitim almıştır. 140 kişiden 100'ü şehir dışından gelen katılımcılar olup, Türkiye Eğitim Şantiyesi'nde konaklama imkanı bulmuşlardır. Şehir dışında bulunan ve törene katılmayanların sertifikaları adreslerine postalanmıştır.

Türkiye Eğitim Şantiyesi'nde İZOCAM tarafından 10 kişiye teorik ve pratik olarak "Terratherm-Manto" usta eğitimi; MARSHALL tarafından 20 kişiye teorik ve pratik olarak "Temel Boya" eğitimi, TEPE KNAUF tarafından 12 kişiye "Alçıpan" usta yetiştirme eğitimi, A4 GRANİT tarafından 10 kişiye teorik ve pratik olarak "Doğal Taş ve Uygulamaları" eğitimi, ECZACIBAŞI tarafından ise 15 kişiye "yetkili servisleri"ne yönelik eğitimi verilmiştir.



# Ağaç ve Gıda İşverenleri Sendikaları Genel Sekreterleri Belli Oldu.

T. Ağaç Sanayii İşverenleri Sendikası Genel Sekreterliği'ne Cengiz Coşkun, T. Gıda Sanayii İşverenleri Sendikası Genel Sekreterliği'ne ise Selçuk Maruflu getirildi.



**Cengiz Coşkun**

1938 yılında doğan Coşkun, İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi'ni 1963 yılında bitirdikten sonra meslek hayatına Türkiye Kağıt ve Selüloz İşletmeleri İzmit tesislerinde sınai münasebetler

uzmanı olarak başladı. Cengiz Coşkun 30 yıl insan kaynakları müdürü olarak hizmet verdiği Efes Pilsen'den 1999 yılında emekli oldu. Mesleki sivil toplum örgütü olan PERYÖN'de Başkanlık yapmış olan Coşkun, emeklilik tarihinden itibaren mesleki çalışmalarını Yönetim Danışmanı olarak sürdürmektedir.



**Selçuk Maruflu**

Mülkiye'yi bitirdikten sonra, London School of Economics, University of York ve University of California-

Davies'te ihtisas ve M.A. çalışmaları yapan Maruflu, Devlet Planlama Teşkilatının çeşitli kademelerinde ve Tamek Holding Grubu'nda Genel Müdür olarak görev yaptı. 1991-1996 yılları arasında İstanbul Milletvekili olarak parlamentoda yer alan Maruflu, Avrupa Konseyi Parlamenterler Meclisi'ne seçildi.

Selçuk Maruflu, THY, Eximbank, Denizbank, Ektam Kıbrıs Ltd., Çevko, Türkiye Jokey Kulübü, İstanbul Sanayi Odası gibi kuruluşlarda görev yaptı. Halen Mülkiyeliler Birliği, İktisadi Araştırmalar Vakfı, Umut Vakfı, Finans Kulübü, Taksim, Marmara Grupları, Büyük Kulüp ve Anadolu Kulübü üyesidir. Kadir Has Üniversitesi Mütevelli Heyet Üyeliği görevi devam eden Maruflu'nun çeşitli yayın organlarında yayınlanan 600'ü aşkın makalesi bulunmaktadır.

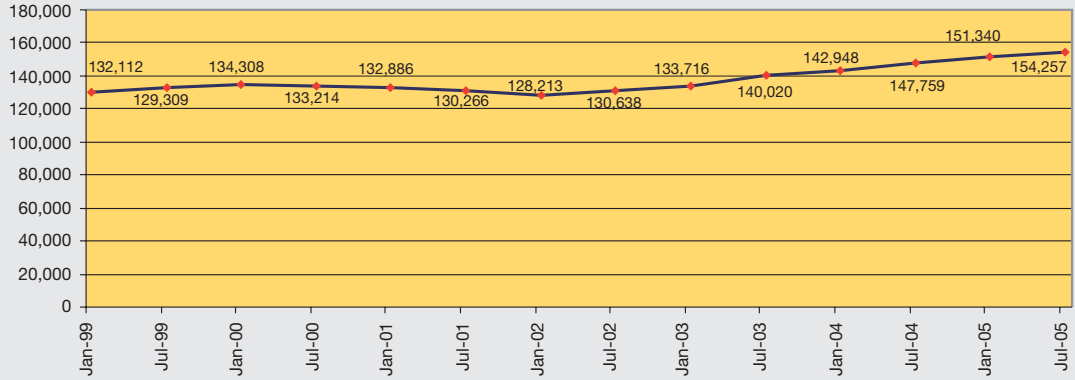
Çimento İşveren olarak Cengiz Coşkun ve Selçuk Maruflu'ya yeni görevlerinde başarılar diliyoruz.



## Çimento, Toprak ve Cam İşkolundaki İşçi Sayılarına İlişkin Temmuz Ayı İstatistikleri

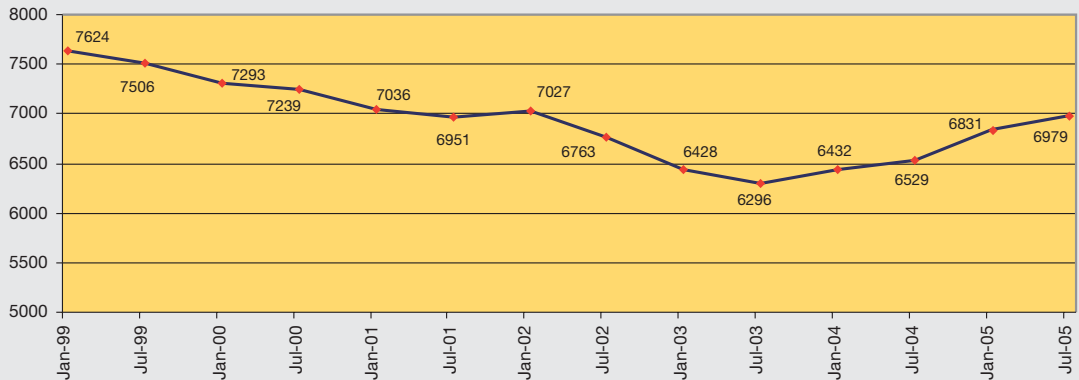
Her yıl Ocak ve Temmuz aylarında açıklanan 2821 Sayılı Sendikalar Kanunu gereğince, işkollarındaki işçi sayıları ve sendikaların üye sayılarına ilişkin istatistiklerin 2005 Temmuz ayı bölümü Resmi Gazete’de yayınlanmıştır. Buna göre Çimento, Toprak ve Cam İşkolu’ndaki işçi sayısı Temmuz ayı itibarıyla 154.257 olurken, Ocak ayına göre %2’lik bir artış gözlenmiş, bu işçilerin %53’ünü sendikalı işçiler oluşturmuştur. Sendikamıza üye işyerlerinde çalışan işçi sayısı Temmuz 2005 itibarıyla 6979 olmuştur.

**Tablo 1: Altı Aylık Dilimler İtibarıyla Yıllara Göre Çimento, Toprak ve Cam İşkolunda Çalışan Toplam İşçi Sayısı**



Kaynak: Resmi Gazete'nin her yıl Ocak ve Temmuz aylarında yayınlanan sayılarında açıklanan istatistikler.

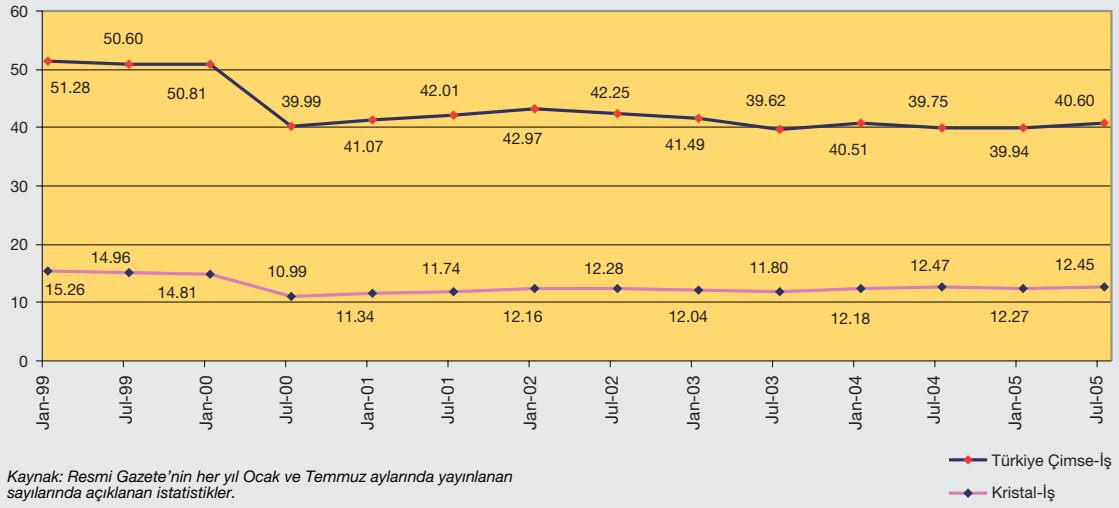
**Tablo 2: Altı Aylık Dilimler İtibarıyla Yıllara Göre Sendikamıza Üye İşyerlerinde Çalışan Toplam İşçi Sayısı**



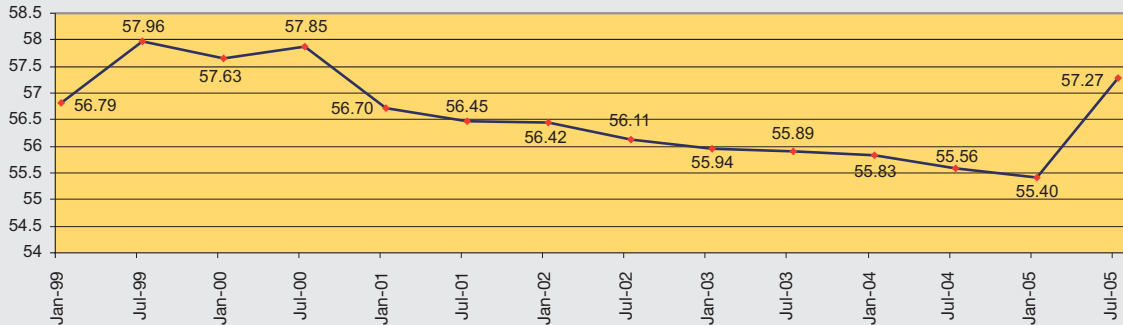
Kaynak: ÇMİS Araştırma Servisince hazırlanan üye fabrikalardaki aylık personel mevcudu istatistikleri.

Temmuz ayı itibariyle Çimento, Toprak ve Cam İşkolunda çalışan sendikalı işçilerin %76,5'i Türkiye Çimse-İş Sendikasına bağlıken; bu sendikaya üye işçilerin işkolunda çalışan tüm işçiler içindeki payı %40,6'dır. Kristal-İş Sendikasına üye işçiler, işkolunda çalışan sendikalı işçilerin %23,47'sini oluştururken; bu işçilerin işkolundaki tüm işçiler içerisindeki payı %12,45 olmuştur. Sendikamıza üye fabrikalarda çalışan sendikalı işçilerin tamamı Türkiye Çimse-İş Sendikasına üye olup, sendikalaşma oranı %57,3 olarak gerçekleşmiştir.

**Tablo 3: Altı Aylık Dilimler İtibariyle Yıllara Göre Çimento, Toprak ve Cam Sektöründe Çalışan İşçilerin Sendikalaşma Oranları**



**Tablo 2: Altı Aylık Dilimler İtibariyle Yıllara Göre Sendikamıza Üye İşyerlerinde Çalışan İşçilerin Sendikalaşma Oranları**



# 4857 sayılı İş Kanunu'nda İdari Para Cezaları (İşK. 98-108)

## Sunuş

Diğer ve kendisinden önceki iş yasaları gibi 4857 sy. İş Kanunu da getirdiği kimi hükümlerin uygulanmasına verdiği önemi göstermek için bazı hükümlere aykırılığı devlet adına idari para cezası yaptırımına bağlamıştır. Yasanın yeniliği dikkate alınarak söz konusu ceza hükümlerinin bilimsel açıdan incelenmesinin uygulama ve öğretiyeye birazcıkta olsa katkı sağlayabileceği düşüncesiyle, böyle bir çalışmayı yapmış bulunuyoruz.

Bu çalışmamızı yayınlamak gibi önemli bir işlevi / külfeti üstlenen Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası'nın değerli Başkan ve Yönetim Kurulu üyeleri ile Genel Sekreteri muhterem ve çalışkan dostum Sayın Av. Sancar BAYAZIT'a ve Genel Sekreter Yardımcısı sayın Burçak ÇUBUKÇU ile genç meslektaşım Av. Ertan İREN'e içtenlikle teşekkür ediyorum.

Sonuçta ise bu çalışmayı **sevgili eşim Seval Hanım**'a en içten duygularla ithaf ediyorum.

Temmuz 2005  
Fatih / İSTANBUL  
**Prof. Dr. Ercan Akyiğit**

Ankara 2005



# İçindekiler

## SUNUŞ

### 4857 SAYILI İŞ KANUNUNDA İDARİ PARA CEZALARI

#### I. GİRİŞ

#### II. 4857 SAYILI İŞ KANUNUNDAKİ CEZA HÜKÜMLERİ

##### 1) İşyerini Bildirme Yükümlüğüne Aykırılık

##### 2) Genel Hükümlere Aykırılık

##### a) Eşit Davranma İlkesi ve Ödünç İş İlişkisiyle İlgili Hükümlere Aykırılık

aa) Eşit Davranma İlkesine/Haksız Ayırım Yasağına Aykırılık

bb) Ödünç İş İlişkisiyle İlgili Hükümlere Aykırılık

##### b) Belge Verme Yükümlüğü ile Çağrı Üzerine Çalışma Kurallarına Aykırılık

aa) İşK. 8/son fıkra'daki Belgeyi Vermemek.

bb) Çağrı Üzerine Çalışma Kurallarına Aykırılık

##### c) Çalışma Belgesi Verme Yükümlüğüne Aykırılık

##### 3) Toplu İşçi Çıkarma Kurallarına Aykırılık

#### **4) Özürlü ve Eski Hükümlü Çalıştırma Yükümüne Aykırılık**

#### **5) Ücret İle İlgili Hükümlere Aykırılık**

##### **a) İşK. 32 ve 39 daki Ücreti Ödememek**

##### **b) Ücretle İlgili Belge ve Bilgi Vermemek**

aa) Ücret Hesap Pusulası

bb) Ücret kesme cezasıyla ilgili kısma gelince

cc) Yüzde Belgelerinin Verilmemesi

##### **c) Normali Aşan (Fazla Saatlerde) Çalışmayla İlgili Hükümlere Aykırılık**

#### **6) Yıllık Ücretli İzin Hükümlerine Aykırılık**

##### **a) İşK. 56 ya Aykırı Biçimde İzin Bölünmesi**

##### **b) Yıllık İzin Ücretinin Hiç / Gereğince Ödenmemesi**

##### **c) Kullanılmayan İzinlerin Ücretinin Ödenmemesi**

##### **d) Yönetmelik Hükümlerine Aykırılık**

#### **7) İşin Düzenlenmesiyle İlgili Kurallara Aykırılık**

##### **a) Telafi Çalışması ve Kısa Çalışma Hükümlerine Aykırılık**

##### **b) Diğer Hükümlere Aykırılık**

aa) İşK. 63 Deki Çalışma Süresi Hükümlerine Aykırılık

bb) Ara Dinlenmesi Hükümlerine Aykırılık

cc) Gece Çalışması Yasaklarına Aykırılık

dd) Çalıştırma Yaşı ve Çocukları Çalıştırma Yasağına Aykırılık

ee) İşK. 72 de Yasaklanmış Yerlerde Çocuk ve Kadın Çalıştırmak

ff) Gece Çalıştırma Yasağı ve Yönetmeliğine Aykırılık

gg) Analık ve Süt İzni Kurallarına Aykırılık

hh) İşçi Özlük Dosyasını Düzenlememek

ii) İşK. 76 daki Yönetmeliklere Aykırılık

#### **8) İş Sağlığı ve Güvenliği Hükümlerine Aykırılık**

##### **a) İşK. 78/1 deki Tüzük ve Yönetmeliklere Aykırılık**

##### **b) İşK. 77 vd. Hükümlerine Aykırılık**

- aa) İşK. 77 Hükümlerine Aykırılık
- bb) İşyeri Kurma İzni ve İşletme Belgesi Almamak
- cc) İşK. 79'a Göre Kapatılan / Faaliyeti Durdurulan İşyerini İzinsiz Açmak
- dd) İSİG Kurallarıyla İlgili Hükümlere Aykırılık
- ee) İSİG Kurulu Kararlarına Uymamak
- ff) İşyeri Hekimini Çalıştırma ve İşyeri Sağlık Birimini Oluşturma Yükümüne Aykırılık
- gg) İş Güvenliği Uzmanı Görevlendirme Yükümüne Aykırılık

**c) Ağır ve Tehlikeli İşlerdeki Yaş Kurallarına Uymamak**

**d) Rapor Alma Yükümüne Aykırılık**

**e) İşK. 88 deki Yönetmeliklere Aykırılık**

**9) İzinsiz Özel İş Aracılığı Yapmak**

**10) İş Hayatının Denetim ve Teftişiyle İlgili Hükümlere Aykırılık**

a) İşK. 92 deki Yükümlülüklerle Aykırılık

b) İşK. 96 daki Yasaklara Aykırılık

### **III. CEZAYI VERECEK MAKAM**

### **IV. İDARİ PARA CEZASINA İTİRAZ**

**1. İtiraz Süresi**

**2. İtirazın Yöneltileceği Makam/Merci**

**3. Yargılama Yöntemi**

### **V. İDARİ PARA CEZALARININ NİTELİĞİ**

### **VI. İDARİ PARA CEZALARININ HARCANACAĞI YER**

### **VII. EKLER**

**I. 4857 sy. İşK. daki İdari Para Cezası Hükümleri**

**II. İdari Para Cezalarının Miktarını Gösterir Çizelge**

**III. ÇSGB Çalışma Genel Müdürlüğünün TİSK'e hitabeden 01.06.2004 tarih ve 12190 sy. yazısı.**

**IV. Adalet Bakanlığı Ceza İşleri Genel Müdürlüğü'nün ÇSGB (Çalışma Genel Müdürlüğü) ve hitabeden 20.05.2004 tarih ve 22079 sy. yazısı.**





# 4857 sayılı İş Kanunu'nda İdari Para Cezaları (İşK. 98-108)

## I.GİRİŞ

4857 sy. İşK. nın Sekizinci Bölümünü oluşturan ve idari ceza hükümleri biçiminde genel kenar başlığını taşıyan 98-108 maddeleri arasında (onlar dâhil) yer alan hükümlerde yasanın daha önce sevk ettiği hükümlere aykırı davranışta bulunan işveren / işveren vekilini (istinaen de işçiyi) belli ölçüde idari para cezası yaptırımıyla karşılayan hükümlere yer verilmiştir.

Böylece devlet, öngördüğü çalışma düzeninin öncelikle bozulmamasını ve fakat bozulduysa, onu bozanları bir ölçüde cezalandırma yoluna gitmiştir. Bilindiği üzere teknik-hukuki anlamda cezanın (izlenen bakış açısına da bağlı olarak) amaçları çeşitlidir. Yıkılan toplum düzenini korumak, bozma niyeti olanları caydırmak fakat engel olamadığında toplum adına ona yaptırım uygulamak ve nihayetinde toplum düzenini bozarak anormal tutum sergileyen kimsenin ıslah edilerek topluma yeniden kazandırılması böyledir. Cezanın caydırıcılığı iki yönde görülür. Birincisi, suç işleyen bu eylemini karşılıksız bırakmadığından ve bundan sonra da bırakmayacağından o kişi cezayla karşılaşacağı düşüncesiyle suç işlemekten çekinecektir.

Diğeryse, düzeni ihlal edenin cezalandırıldığını gören başkaları da ondan ibret alarak suç işlemekten kaçınacaklardır. Genel olarak ceza siyaseti bakımından söylenecekler kısaca bunlardır. Gerçi yasanın bu maddelerinde düzenlenen cezalar teknik- hukuki manada bir ceza değil, idari para cezasıdır ama bunlarda dahi cezanın düzene aykırı eylemlerin faillerini/sorumlularını cezalandırarak hem ibret ve hem de ıslah işlevinin bulunduğu söylenebilir. Kanun koyucu ceza hükümlerinde ceza ile karşıladığı alanlarda hukuki işlemlerin geçersizliği ve olay haksız fiil teşkil ettiğinde yol açabileceği tazmin sorumluluğunu bertaraf etmiş değildir.<sup>[1]</sup> Burada onlardan farklı olarak toplum – devlet adına bir tepki gösterimi niteliğinde ayrı bir yaptırımın uygulanması söz konusudur. Ancak iş hukukunun sosyal niteliği, ondaki cezaların genel ceza hukukundan kimi yönleriyle farklılık göstermesini gerekli kılar. Nitekim günümüzde durum böyledir ve iş hukukunun sosyal yanının genel ceza hukukunu etkileyip onda bazı gelişme ve değişimlere yol açtığı kabul edilir. Örneğin tüzel kişilerin sorumluluğu ile suç sayılan eylemdeki maddi hareketi gerçekleştirmediği halde bir kimsenin sorumlu tutulması böyledir. İş hukukundaki ceza hükümlerinin “sosyal ceza hukuku” adıyla anılarak genel ceza hukukundan ayrılması isabetlidir.<sup>[2]</sup> Nitekim geçmiş dönemde yaşanan kimi olumsuzluklar da dikkate alınarak yeni yasada

[1] İş hukukuna ait çeşitli yaptırımlar konusunda bkz. S. Süzek, İş Hukuku Yaptırımları, İHD. 1993/2, 165- 183. Geçersizlik yaptırımıyla ilgili olarak Akyiğit, (1475 sayılı) İş Kanunu Şerhi, Ankara 2001, Md. 1 vd. ile Akyiğit, İş Hukuku, 4. Bası, Ankara 2005, 137 vd. Akyiğit, Hizmet Akdinin Kesin Hükümsüzlüğü ve İptal Edilebilirliği, İstanbul 1990, 7 vd. Akyiğit, ÇİD. Eylül 1991, 10 vd. deki karar incelemesi.

tüm para cezalarının bir idari para cezası niteliği taşıdığı açıkça belirtilmiştir. Yine buna uygun olarak anılan para cezalarının bir idari makamca verileceği ve buna itirazın da idari yargıya dava olarak yapılabileceği dile getirilmiştir. Bu sistemin, anılan yaptırımları gerçek bir ceza niteliğinden ve böylece gerçek bir suç ve ceza niteliğiyle tekerrür vs. gibi ceza hukuku kurumlarından uzaklaştırması olumlu yanlarıdır. Fakat iş hukuku alanında bilgiyi de gerektiren bir yargılamayı gündeme getirebileceğinden biraz farklı sistemle çalışan idari yargı yerlerinin yeter derecede iş hukuku bilgisini de gerektireceği söylenebilir. Keza mevcut sistemin zaten yürürlükte olan genel idari yargılama sistemine ne derece uygunluk taşıdığı da tartışmaya açık olup ilerde bu konuya tekrar döneceğiz.<sup>[3]</sup>

## II. 4857 SAYILI İŞ KANUNUNDAKİ CEZA HÜKÜMLERİ

İncelendiğinde görülür ki, 4857 sy. İş Kanunu 98–108 maddeleri arasında, önceden dile getirildiği çeşitli hükümlere aykırılıkları idari para cezası yaptırımıyla karşılamıştır<sup>[4]</sup>. Anılan ceza hükümlerine bakıldığında, örnek vermek gerekirse işyerini bildirme (İşK. 3) den toplu işçi çıkarma (İşK. 29) ve yıllık ücretli izin kurallarına (İşK. 53 vd.) vs. aykırılığın cezalandırıldığı görülür.<sup>[5]</sup> Şüphesiz burada girişte onları tek tek saymayacağız ve aşağıda tek tek incelemenin yararlı olacağını sanıyoruz. Buna göre;

**1. İşyerini Bildirme Yükümüne Aykırılık (İşK.98)**  
Yasanın idari para cezasıyla karşıladığı ilk husus, “İşK. 3’deki işyerini bildirme yükümüne aykırı davranış”tır. Öyle ki, İşK. md. 3 deki işyerini bildirme yükümüne aykırı davranan işveren veya işveren vekiline çalıştırılan her işçi için 50 milyon TL (50 YTL) para cezası getirilmiştir ve bu cezanın kesinleşmesine rağmen aykırılığın sürmesi durumunda izleyen her ay için aynı miktar cezanın uygulanması gerekir (İşK. 98).

Anılan hükmün açılımı bağlamında, şunlar söylenebilir. Her şeyden önce İşK.3 deki işyerini bildirme yükümü sadece İşK. ya tabi ve sürekli işlerde uğraşan işyerleri ve işverenleri için geçerlidir. (İşK.10/2). Bunun içinse İşK. anlamında

işyerinin bilinmesi gerekir. Kısaca belirtmek gerekirse; işyeri, İşK. nın yer bakımından uygulanma alanını oluşturur.

Tanım vermek gerekirse işyeri; işveren tarafından, mal ve hizmet üretmek amacıyla maddi nitelikte olan (eşyalar, haklar, patent gibi) ve maddi nitelik taşımayan değerler (buluşlar, deneyim, üretim ve yönetim yöntemi vs.) ile beşeri unsur denilen işçinin birlikte örgütlenen ve az çok süreklilik taşıyan teknik bir ünitedir (İşK.2/1). Bunun “organizasyon”, “işçi çalıştırma” ve “teknik” amaç” biçiminde algılanan öğelerle de anlatıldığı görülür. Gerçekten de bir yerin iş hukuku bakımından işyeri olarak kabulü için orada işçi çalıştırılması zorunludur fakat işçilerin sayısı önemli değildir. Çalıştırılan işçi sayısı sadece bazen işyerinin İş K’nın ve iş güvencesinin kapsamına girip girmemesi açısından önem taşır. İşte bu üniteyi yani iş yerini yasa koyucu öncelikle “asıl üretimin yapıldığı yer” olarak algılamakta (İş K. 2, Sen. K.2), ayrıca “işin niteliği ve yönetimi bakımından işyerine bağlı bulunan yerler” ile “dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden veya mesleki eğitim yerleri ve avlu gibi sair eklentilerin” ve “araçlar”ın da işyerinden sayılacağı belirtilmektedir (İşK. 2/2). İşçinin hukuken yapması gereken işini yaptığı yere “asıl işyeri” diğerlerineyse “işyerinden sayılan yerler” denilmesi de önerilmektedir (Akyiğit, İş Hukuku, 52).

### • Asıl Üretimin (İşin) Yapıldığı Yer

Bundan kasıt, işverenin asıl mal ve hizmet üretimi işinin yapıldığı yerdir. Bu, aynı zamanda orada çalışan bir işçinin hizmet sözleşmesinden doğan iş görme edimini yerine getirdiği yer (coğrafi, fiziki alan) dir. Böyle bir yerin gerek bireysel ve gerekse toplu iş hukuku bakımından işyeri olacağına kural olarak kuşku bulunmamaktadır.

### • Nitelik ve Yönetim Bakımından Bağlı Yerler

Yasa buna “işverenin işyerinde ürettiği mal veya hizmet ile nitelik yönünden bağlılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen yerler” denmektedir (İşK. 2/2). Fakat “işin niteliği ve yürütümü (yönetimi) bakımından (asıl) işyerine bağlı bulu-

[2] Tüm bu konularda bkz. Akyiğit, İş. K. 97-108, 1577 vd. ile orada anılanlar. Öğretide bu tür cezaların klasik ceza hukuku ilkelerine pek uymadığı ve bu yüzden de bunların ceza olarak nitelenmemesinin uygun olacağı dile getirilmektedir. Bkz. F. S. Mahmutoğlu, Kabahatleri Suç Olmaktan Çıkarma Eğitimi ve Düzene Aykırılıklar Hukukunda (İdari Ceza Hukukunda) Yaptırım Rejimi, İstanbul 1995, 99-101.

[3] Bkz. A. Gülan, İdari Para Cezalarına Karşı İş Kanununun Düzenlediği Yargısal Yol (Mercek Ocak-2004) 61-65.

[4] Aslında kimi değişik yanları olsa da böyle bir cezalandırma eğilimi ilk iş yasamız olan 3008 sy. İşK. da (3008 sy. İşK. 108-140) ve onu izleyen 931 sy. İşK. (931 sy. İşK. 97-108) ile 1475 sy. İşK. da da (1475 sy. İşK. 97-108) mevcut idi. (Fazla bilgi için bkz. Akyiğit, İşK. 97-108, 1577 vd. ile orada anılanlar. Ayrıca bkz. M. Aydemir, İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda İdari Para Cezaları, Ankara 2002, 31 vd.)

[5] Yeni yasa bakımından anılan ceza hükümleriyle ilgili olarak bkz. N. Canikoğlu/T. Canbolat, 4857 sayılı İş Kanununda Para Cezasına Bağlı Yüklümlülükler ve bu Para Cezalarının Özellikleri, Kamu- İş D. 2004/3, (R. Aslanköylü’ye Arm.) 221-278. S.Eroğlu, Çalışma Mevzuatımızda Para Cezaları, Mercek-Ekim 2004, 79-94 (82 vd.) Ayrıca (şu an basıda olan) Akyiğit, 4857 sayılı İş Kanunu Şerhi, Ankara 2005, md. 98-108 altındaki bilgilere bakılabilir.

nan yerler” in neler olduğu yasada açıklanmış değildir, bu yüzden tespiti öğreti ve uygulamaya kalmıştır. Bu bağlamda “nitelik bakımından bağlılık”tan bu üniteye iş ile asıl işyerindeki işlerin nitelik itibarıyla birbirini tamamlayıcılığı anlaşılır. Örneğin asıl işyerinin tekstil üretimiyle uğraştığı, bağlı yerdeyse kumaş boyama/apreleme işinin yapıldığı hallerde durum budur. Keza konserve üretilen üniteyle bunları ambalajda kullanılacak teneke kutu imal eden yer arasında da işin niteliği yönünden bağlılık bulunduğunu söyleyebiliriz. Fakat sadece bu hususun gerçekleşmesi, her iki ünitenin tek bir işyeri sayılmasına götürmemekte, bunun yanında birbirini tamamlayan işlerin yapıldığı her iki ünitenin aynı işverene (aynı kişiye) ait olması da gerekmektedir. Başka işverenlere ait işyerlerindeki faaliyetler nitelikçe birbirini tamamlasalar bile tek bir işyeri sayılamazlar. O halde söz konusu ünitelerin aynı kişiye (kişilere) aidiyeti zorunludur. Ancak bu koşulun gerçekleştiği hallerde bile söz konusu üniteleri aynı/tek bir işyeri olarak görmek mümkün olmayabilir. Zira bir kimse, kendisine ait ve birbirini tamamlayıcı nitelikte işler yapılan yerleri ayrı ayrı (birbirinden bağımsız) biçimde örgütlemiş olabilir, buna engel yoktur. Bu yüzden aynı işverene ait ve nitelikçe birbirini tamamlayan işlerin görüldüğü ünitelerin tek bir işyeri sayılabilmesi için bunların tek bir yönetime tabi şekilde örgütlenmesi de zorunludur. İşte bunu anlatmak için yasa koyucunun o ünitenin aynı yönetim altında örgütlenmesinden söz ettiği söylenebilir. Her iki ünitenin bağımsız birer organizasyon mu yoksa tek bir yönetim altındaki bir tek işyeri mi olduğunun tespiti kimi zaman güçlükler içerir. Bu noktada, yukarıda değinilen ölçütler yanında bunların Bölge (Çalışma) Müdürlüğüne ve SSK’ya ayrı işyerleri olarak farklı numaralarla kaydedirilip kaydedilmediği, işçilerin bordrolarının ayrı biçimde düzenlenip düzenlenmediği, işe giriş ve çıkışların ayrı şekilde belgeye bağlanıp bağlanmadığı, işin bağımsızca yapılıp yapılmadığı gibi ek verilerden yararlanılabilir<sup>[6]</sup>. Şüphesizdir ki, her iki ünite arasında yönetim birliği sağlanamayacak derecede mesafe bulunan hallerde bunların ayrı/bağımsız işyerleri olarak görülmesi uygun olur.<sup>[7]</sup> İkisi arasındaki uzaklık ne kadar olduğunda yönetim birliğinin sağlanabileceği konusunda her olayın özelliklerinin dürüstlük

kuralı (MK.2) ışığında yargıç tarafından değerlendirimiyle bulunacağını söyleyebiliriz. Bu arada işyerine bağlı bulunan yerlerle, işletme ve işletmeye bağlı olan işyerlerinin aynı olmadığını, örneğin banka işletmesine bağlı bulunan her bir şubenin ayrı bir işyeri sayılacağını belirtmeliyiz.<sup>[8]</sup> O halde her bir şube (işyeri) için ayrı bildirim gerekecektir. Zira yasa birden çok işyerinden oluşan işletmelerde “işletmenin bildirimini”ni değil “işyerinin bildirimini”ni aramıştır. Bu yüzden işletmenin bildirimini diye bir olgu İşK. 3 bağlamında gündeme gelmez.

#### • Eklentiler

İşyerinden sayılan diğer bir olgu “eklenti”dir (İşK. 2/2). Yasakoyucu eklentinin ne olduğu konusunda sınırlayıcı biçimde olmaksızın örnekler vermektedir. Öyle ki bunların dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden veya mesleki eğitim yerleri ve avlu “gibi” yerler olduğu belirtilmektedir. Denebilir ki, eklentiler asıl işin/üretim yapılmasıyla doğrudan bağlantılı olmayıp dolaylı bağlantı içinde bulunan yerlerdir. Eklentide ya hiç iş yapılmamakta ya da (orada çalışanlar için söylüyoruz) başka bir iş yapılmaktadır. Örneğin işyerinin kreşinde çalışan hemşirenin durumu böyledir. Bununla birlikte asıl işyerinde çalışan işçinin eklentide geçirdiği süreler de işyerinde geçmiş kabul edilir. Bir tesise işyerinin eklentisi denilebilmesi için, onun işyerine belli bir mesafede bulunması gerekmez. Sadece aranan şartları içeren işverenlerin kurmakla yükümlü oldukları “emzirme odaları” ile “yurtların” işyerine 250 metreden daha uzakta olmaması aranır. Bu koşul emzirme odaları için istisnasız geçerliken, yurtların 250 m. den daha uzakta kurulması mümkündür. Fakat, bu durumda da oraya gidiş-geliş için işverenin taşıt sağlaması zorunludur (GEKY.15/1-2). Belirtilsin ki işin sabit veya yapıldıkça ilerleyen niteliği, yukarıdaki özellikleri taşıyan bir yerin eklenti sayılmasına engel olmaz.

#### • Araçlar

Yasakoyucu “araçlar”ın da işyerinden sayılacağını belirtirken (İşK. 2/2) aracın ne olduğuna ve özelliklerine değinmemektedir. Denebilir ki, araç; işin görülmesine doğrudan

<sup>[6]</sup> Çelik, İş Hukuku, 52. Akyiğit, İş K. 94. Bu konuda Yargıtay da şöyle demektedir: “Tanımlamada esas alınacak olan işin yürütümü ve niteliği bakımından bağlılık işin teknik bir amaç için organize edilmiş ve bağlı olan işyerinin de bu organizasyon içinde yer almış olması ve asıl organizasyon içinde yönetilmiş bulunması ve bağımsız bir yönetime sahip olmaması gerekir” (9. HD. 07. 06. 1985, 6069/6260). Yine nitelik ve yürütüm bakımından işyerine bağlı bulunan yerlerle ilgili bir yargı kararı olarak bkz. 10. HD. 18. 09. 1990, 6897/7605. Yakın tarihli bir uygulamaya örneği olarsa bkz. 9. HD. 29. 01. 2004, 244/1442.

<sup>[7]</sup> Akyiğit, İş Hukuku, 54. Bunun doğal sonucu, bu durumda her ikisi için ayrı ayrı bildirim yapılacağıdır.

<sup>[8]</sup> Oğuzman, 12 vd. Süzek, Esaslar, 222. Akyiğit, İş K. 1, 94 vd. Akyiğit, İş Hukuku, 55. Nitekim bir kararda Yargıtay, banka şubelerinin her birinin aynı işi bağımsız biçimde örgütlenmiş olarak yaptıklarından hareketle her bir banka şubesini ayrı ayrı işyerleri kabul etmiştir. (9. HD. 01. 02. 1966, 404/696-Orhaner, II, 527). Keza Danıştay’a göre de “...davacının merkez ve şubelerinde aynı işin görülmekte oluşu, bunlar arasında iktisadi bir bağlılığın mevcudiyetini tazammun etmez.” (Danıştay DK. 01. 12. 1949, 161/275-Erman, 94).

veya dolaylı bir şekilde hizmet eden sabit yahut hareketli, canlı veya cansız vasıtalar. Örneğin işyerindeki vinç, dozer, greyder yahut personel servis aracı (minibüs, otobüs gibi)<sup>[9]</sup> veya genellikle ilkel yerlerde rastlanan at/katır/eşek gibi hayvanlar böyledir. İnsanın araç sayılması mümkün değildir. Aracın işyerinden sayılabilmesi için sürekli işyerinde bulunması gerekmez. Keza aracın mülkiyetinin işverene (asıl işin sahibine) aidiyeti de zorunlu değildir.

İşte konumuz itibarıyla İşK. anlamında işyeri bu sayılan kalemlerden oluşur ve iş hukukunda işin (asıl üretimin) yapıldığı yer ile bağlı yerler, eklentiler ve araçların tümünün birlikte tek bir işyeri oluşturacağı anlamında “işyerinde teklik veya bütünlük” ilkesinin benimsendiği söylenebilir (İşK. 2/3).<sup>[10]</sup> Fiilen bu yerlerin hangisinde çalışırsa çalışsın, işçiye o bütünlük arz eden işyerinin bir işçisi sayılarak gerekli akdi/yasal hükümler uygulanır.<sup>[11]</sup> Keza İşK. 3 anlamında bunların tümü tek bir işyeri sayıldığından tek bir bildirim yükümü (İşK. 3) gündeme gelecektir.

İşyerinin miras, kamulaştırma ve devletleştirme gibi anlaşma dışı hallerde veya bir hukuki işleme dayanarak kısmen yahut tamamen başkasına geçmesi mümkündür. Böyle hallerde işveren değişikliği yaşanır. İşyerinin kısmen yahut tamamen hukuki işleme başkasına devri halinde devredilen yerde çalışan işçilerin iş ilişkileri de devir tarihindeki tüm hak ve borçlarıyla birlikte devralana geçer. Bu husus işçinin hizmet süresi (kıdem) bakımından da geçerlidir. Devir anında mevcut borçlardan devralan zaten şüphesiz sorumlu olduğu gibi devreden de devir tarihinden itibaren 2 yıl süreyle (devralanla birlikte) zincirleme (müteselsil) sorumludur (İşK. 6). Devreden 2 yıllık süreyle sorumluluğunu azaltmak geçersizken bunun süresini arttırmanın (örneğin 5 yıla çıkması) tamamen geçerli olduğunu düşünürüz.

Ayrıca zincirleme sorumluluğun 2 yıl süreyle sınırlılığı kuralının kıdem tazminatı konusunda uygulanamayacağı açıktır. Zira devir anında ilişki halen devam ettiğine ve kıdem tazminatının ileride bile gerçekleşip gerçekleşmeyeceği bilinmediğine göre, bu noktada 1475 sy. İşK.14 / II' nin süre içermeyen sorumluluk hükmü uygulanır.<sup>[12]</sup>

İşte İşK. anlamında bir bildirim yükümünün doğabilmesi için yukarıda sayılan özellikleri taşıyan ve 4857 sy. İşK. ya tabi (bkz. İşK. 4) bir işyerinin varlığı zorunludur, aksi halde bildirim yükümü ve cezai sorumluluk gündeme gelmez.

Sonra bildirim yükümü İşK. ya tabi bir işyerini kuran, her ne suretle olursa olsun devralan, çalışma konusunu kısmen/tamamen değiştiren veya faaliyetine herhangi bir sebeple son veren ve işyerini kapatan işveren/işveren vekili içindir. Keza alt işverenlik ilişkisinin mevcut olduğu hallerde ilgili alt işverenin de işyerini bildirim yükümü olduğu açıktır (İşK. 3). Söz konusu bildirim hiç yapılmaması yahut süresinde yapılmaması (zira 1 aylık süreye tabidir) veya eksik yapılması (bildirimde nelerin yer alacağı İşK. 3/1 de sayılmıştır) hallerinde, bunu gereğince yapmayan işveren/işveren vekili idari para cezasıyla karşılaşır.

Fakat işyeri bir ticaret şirketi niteliği taşıdığından bunların tescil kayıtlarının ticaret sicil memurluğunun gönderdiği belgeler üzerinden yapılacağı (İşK. 3/son) nedeniyle bu noktada işverenin de bildirim yükümü taşıyıp taşımadığının tartışılabileceği açıktır.<sup>[13]</sup> İşte öylesi bir işveren veya işveren vekilinin bu bildirim yüzünden cezayla karşılaşması karşılaşmayacağı anılan tartışmada benimsenen düşünceye bağlıdır. Ancak ticaret sicil memurluğunun işçi sayısını ve (ve işveren vekillerinin belki de birçoğunun) adını dahi bilemeyeceği açıktır. Bu yüzden idari para cezasının gündeme gelme ihtimali yüksektir. Ayrıca ticaret sicili memurluğu gereğince bildirim yapmazsa ona bir idari para cezası İşK. da öngörülmemiştir.

İşveren/işveren vekilinin gereğince bildirim yapmaması halinde işyerinde “çalıştırılan her işçi için” 50 milyon TL (50 YTL) idari para cezası<sup>[14]</sup> uygulanacaktır (İşK. 98/1). Bu cezanın kesinleşmesinden sonra bildirim yükümüne aykırılık giderilirse problem ve ceza yoktur.

Fakat anılan para cezası kesinleştiği halde aykırılık hala devam ediyorsa, bu durumda (cezanın kesinleşmesini) izleyen her ay için aynı miktar cezanın uygulanması gerekir (İşK. 98/2). İşte bu tutum, anılan gereğince bildirmeme eyle-

<sup>[9]</sup> Servis aracının işyerinden sayılacağına dair bkz. 9. HD. 22.11.2004-19146/25836.

<sup>[10]</sup> Nitekim Yargıtay da bu konuda şunları söylemektedir; “4857 sayılı İş Kanununun 2. maddesinin 2 ve 3. bentlerine göre, işverenin işyerinde ürettiği mal veya hizmet ile nitelik yönünden bağlılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen yerler (işyerine bağlı yerler) ile dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden ve mesleki eğitim ve avlu gibi diğer eklentilere ve araçlar da işyerinden sayılır. İşyeri, işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütündür” (9.HD.22.11.2004,19146/25836).

<sup>[11]</sup> Süzek, Esaslar, 223. Akyığıt, İş K.97. Akyığıt, İş Hukuku, 57.

<sup>[12]</sup> Akyığıt, İş Hukuku, 58.

mi nedeniyle para cezası kesilen işverenin, bir kez böyle bir ceza yiyince artık bildirim yükümünün kalkmadığını da anlatır.<sup>[15]</sup>

İşyeri veya diğer olgular, örneğin işçi sayısı hiç bildirilmemişse bu yaptırımı anlamak mümkün ise de çalıştırılan işçi sayısının (hiç değil) eksik bildirilmesi (örneğin yüzlerce işçinin çalıştığı bir yerde sadece bir işçinin bildirilmemesi) halinde de işyerindeki toplam işçi sayısının idari para cezası kesilmesi ve izleyen aylarda aynı şekilde sürdürülmesi pek isabetli değildir ve bu tutum cezalandırmada ölçülülük ilkesinin göz ardı edildiğini gösterir. Bu durumda bildirilmeyen her işçi için belli bir miktar idari para cezasının getirilmesi uygun olurdu. Keza işçilerin ve işveren vekillerinin bildirim bağlamında değinilecek bir husus; bunları bildirmenin (varsa) işyerinin kurulması/devralınması vs. gibi tarihten itibaren bir ay içinde yapılacağıdır. Ama işçi/işveren vekili daha sonra işe alınmışsa, onun işe alındığı tarihten itibaren bir ay içinde bildirim gerektiği söylenmelidir. İlgili işçinin hizmet sözleşmesinin deneme süreli olması ve deneme süresinin bir aydan az yahut çok bulunması, hatta işçinin deneme süresi içinde (denemeden hoşnut kalınmama gerekçesiyle veya başka bir sebeple) iş ilişkisinin sona ermesi de onun bildirimini engellemez.

Keza ödünç işçinin kim veya kimler tarafından bildirileceği de önemlidir. Şüphesiz bunda yasadaki “çalıştırılan işçi sayısı” deyimini (İşK. 3/1) önem taşır. Bununla birlikte biz, ödünç işçinin gerçek/hukuki manada işvereni olan ödünç verenin böyle bir yükümlülüğünün bulunduğu kanısındayız. Ödünç alanınsa (yasada öngörülseydi iyi olurdu ama öngörülmediği için) onu bildirme yükümü taşıdığını sanmıyoruz. Zira “çalıştırılan işçi” deyimini, hukuken oranın işçisi olmadan o işyerinde fiilen çalıştırılan işçi anlamını vermez. İsbetli olanı, o iş yerine iş sözleşmesiyle bağlı bir işçi niteliğinin bulunmasıdır. Bu nitelik mevcut olduktan sonra işçinin ödünç verildiği yahut bir başka işyerine geçici olarak nakledildiği veya hasta/izinli vs. olduğu için fiilen orada çalışmaması bildirim yükümünü ortadan kaldırmaz.

## 2. Genel Hükümlere Aykırılık (İşK. 99)

4857 sy. İş Kanunu bu maddesinde “genel hükümlere aykırılığı” cezalandırmayı düşünmüşse de, bunun yasadaki yer alan tüm genel hükümlere aykırılık değil, yasanın “genel

hükümler” başlığını taşıyan birinci bölümündeki “bazı hükümlere aykırılığı” kapsadığı belirtilmemiştir. Buna göre, kendilerine aykırılığın idari para cezasıyla karşılandığı genel hükümler şöyledir;

### a) Eşit Davranma ilkesine ve Ödünçle İlgili İlke ve Yükümlere Aykırılık: Yasanın

cezalandırdığı eylemlerden birisi eşit davranma yükümü (İşK. 5) ile ödünç (geçici) iş ilişkisindeki (İşK. 7) ilke ve yükümlere aykırılık halidir (İşK. 99/a).

Ancak idari para cezasının gündeme gelmesine yol açacak aykırılıkları saptamak bakımından yararlı olacağı kanısıyla sorunu şöylece inceleyebiliriz.

### aa) Eşit Davranma İlkesi Yahut Haksız Ayırım

**Yasağına Aykırılık:** Bunun için öncelikle eşit davranma ilkesi veya haksız ayırım yasağı hakkında kısa bir şekilde genel bilgiler sunulması uygun olur. Buna göre;

İşverenin aynı konumdaki işçileri arasında objektif açıdan haklı görülemeyecek herhangi bir ayırımı gitmemesi gerekir. Buna “işverenin eşit davranma borcu” adı verilir.<sup>[16]</sup> Eşit davranma borcunun anayasal eşitlik ilkesine (AY.10) dek götürülmesi mümkündür. İşverenin işçilerine karşı eşit davranma (yahut ayırımıcılık davranmama) yükümüne bizzat yasadaki yer verilmiştir. Öyle ki işveren, din ve mezhep ve benzer nedenlere dayalı ayırım yapamaz (İşK. 5/1). Ancak eşit davranma (yahut haksız ayırım yapmama) yükümü, objektif farklılıklara kör bir nitelik taşımaz. Bu bağlamda, mesela belli bir eğilime aidiyetiyle tanınan işyerleri bakımından, işin doğası gereği ayırım gündeme gelebilir. Örneğin köy camisine imam olacak kişinin Müslüman olmasını aramak böyledir.

Yine işin niteliği yahut biyolojik nedenler ayırımı haklı kılmadıkça hizmet sözleşmesinin yapılışı, şartları ve uygulaması ile sona ermesinde gebelik veya cinsiyete dayalı bir ayırım da haklı görülemez. Üstelik bu ayırımıcılık işlemin doğrudan veya dolaylı olması da farklılığa yol açmaz (İşK.5/3). Cinsiyet nedeniyle farklı ücret uygulanması da yasaktır (İşK. 5/4, 5).<sup>[17]</sup> Bunlar dışında, işverenin esaslı nedenler bulunmadıkça tam süreli çalışan karşısında kısmi süreli çalışana (İşK. 5/2 ve 13/2); Belirsiz süreli sözleşmeyle çalışan karşısında ise belirli süreli sözleşmeyle çalışana

[13] 4857 sy. İşK.3 anlamında bu konuda ayrıntılı bilgi (şu an basıda olan) Akyığıt, (4857 sy.) İş Kanunu Şerhi, Ankara 2005, md. 3 altında sunulmuştur.

[14] Bu da göstermektedir ki; anılan idari para cezası nispi para cezası niteliği taşımaktadır.

[15] Aynı yönde Caniklioğlu/Canbolat, 229.

ayırım yapmaması gerekir. (İşK. 5/2 ve 12).

Kısmi süreli yahut belirli süreli çalışana haksız ayırım yapıp yapılmadığını "emsal işçi" ye bakarak saptarız. Kısmi süreli çalışan için emsal işçi, bu işçinin çalıştığı işyerinde aynı veya benzeri işte tam süreli çalıştırılan işçidir. Eğer o işyerinde böyle bir işçi yoksa bu kez o işkolunda şartlara uygun işyerinde aynı veya benzer işte tam süreli olarak çalıştırılan işçi emsal alınır (İşK.13/3). Tam süreli çalışan işçinin emsal olabilmesi için kural olarak belirsiz süreli sözleşmeyle çalışması gerekmez.<sup>[16]</sup>

Belirli Süreli Sözleşmeyle Çalışan İçin Emsal İşçi ise; o işyerinde aynı veya benzeri işte belirsiz süreli sözleşmeyle çalışan işçidir. Ama o işyerinde böyle birisi yoksa, bu durumda o işkolunda şartlara uygun bir işyerinde aynı veya benzer işte belirsiz süreli sözleşmeyle çalışan işçi baz alınır (İşK. 12/3).

Dikkat edilirse her iki halde de emsal işçiyi önce (kendisine ayırım yapıp yapılmadığı saptanacak) işçinin çalıştığı işyerinde arıyoruz. Orada bulamazsak, bunun girdiği işkolundaki başka işyerlerine bakıyoruz. Ancak emsal işçinin netlik taşımadığı ve çeşitli problemlere gebe gözük-tüğü açıktır. Keza özürsüzlük ve sabıkalılık da ücret bakımından ayırımı haklı kılabacak bir neden olarak görülemez (ÖEHTMY.8).<sup>[19]</sup> Sonra işveren sendikali olup olmamaya göre de iş koşullarında, yükselme ve işe son verme gibi konularda ayırım yapamaz.

Fakat TİS'in paraya ilişkin konularında ayırım yapması zorunludur (Sen.K. 31 ve TSGLK. 9, 11, 36).

Eşit davranma yükümüne iş ilişkisinin yapılışı sırasında aykırılık halinde İşK. herhangi bir tazminat yaptırımı öngörmemiştir. Ama cezai sonuçları olabilir. (TCK. 122). Buna karşın kurulmuş bir ilişkinin devamı sırasında ve/veya sona erdiriminde eşit davranma yükümüne aykırılık halinde işverenin ayırım yüzünden yoksun kalan şey ile birlikte tazminat ödemesi (İşK. 5/6, Sen. K.31) ve/veya ayırımcı işlemin iptali gündeme gelebilir. Hatta işçinin bu yüzden sözleşmeyi feshetmesi de mümkün olabilir (İşK. 24/II).<sup>[20]</sup> Ayırımcı işlem zaten işçinin sözleşmesinin feshi ise, şartları varsa iş güvencesi de işletilebilir. Örneğin bir

olayda sorumluluğu daha çok olan işçiye daha hafif bir disiplin yaptırımı uygulanırken, sorumluluğu daha az olana sözleşmenin feshi gibi daha ağır bir yaptırımın tatbiki eşit davranma borcuna aykırılıktır. (9.HD.01.02.2005,7540/2732)

Ayırımcı işlem yüzünden ödenecek tazminat ayırımın dayandığı nedenlere göre değişir. Eğer ayırımın kökeninde sendikal bir neden varsa, bu durumda ödenecek tazminat işçinin bir yıllık ücreti tutarından az olamaz. (SenK. 30, 31). Fakat ayırım sendikal neden dışında bir niteliğe sahipse, bu durumda ödenecek tazminat işçinin 4 aya kadar ücreti tutarınca olacaktır (İşK. 5/6). Bu son halde yasa, tazminatın üst sınırını belirlemişse de bunun sözleşmeyle yükseltilebileceğini sanıyoruz. İşçinin zararına bağlı kılınmayan bu haksız ayırım tazminatı (aksine bir kural bulunmadığından) genel hüküm (BK. 125) uyarınca 10 yıllık zaman aşımına tabidir. Tazminatın çıplak/kök ücretten hesaplanması gerekir, fakat istenirse giydirilmiş ücretten hesaplanması sözleşmelerle kararlaştırılabilir.<sup>[21]</sup>

Buraya dek sunulan bilgilerden sonra diyebiliriz ki; işverenin iş ilişkisinin yapılışı (kuruluşu), devamı ve sona ermesinde cinsiyet/dil/din/felsefi inanç vs. gibi gerekçelerle işçiler arasında haksız ayırım yapması yasaktır (İşK. 5/3). Keza yine haklı bir neden olmadan belirsiz süreli çalışan işçi karşısında belirli süreli sözleşmeyle çalışana ve tam süreli emsal işçi karşındaysa kısmi süreli çalışan işçiye ayırım yapması da yasaktır (İşK. 5/2.12/1.13/2). İşte böylesi haklı nedene dayanmayan ayırımcı muameleler işverenin eşit davranma yükümünü zedeler ve para cezasını gerektirir. Yalnız dikkat edilecek noktalardan birisi; kısmi süreli işçiye ve belirli süreli işçiye emsal işçiye nazaran yapılan çalışma süresiyle orantılı ödemenin eşit davranma yükümünü ihlal etmeyeceğidir (İşK. 12/2 ve 13/2).

Bir diğer husus ise; Eşit davranma ilkesi işe alınıp (sözleşmenin kuruluşu) sırasında da geçerlidir ve buna aykırılık dahi para cezasını gerektirir. Örneğin bir işçi adayının sırf kadın oluşu veya şu yahut bu dine, mezhebe veya siyasi anlayışa aidiyeti yüzünden işe alınmaması halinde bile (bunu caiz kılan bir durum yoksa)<sup>[22]</sup> idari para cezası gündeme gelir. Anılan durum için yasanın herhangi bir tazminat öngörmemiş

<sup>[16]</sup> Tuncay, İş Hukukunda Eşit Davranma İlkesi, İstanbul 1982. M. Tomei, Çalışma Hayatında Ayırıcılık ve Eşitlik: Kavramsal Bir Değerlendirme, (Sendikal Notlar, Kasım 2004) 56-75 (Çev. Ş.Geniş). H.Keser, 4857 sy. İşK. ya Göre İşverenin İş Sözleşmesi Yapma ve İş İlişkilerinde Eşit İşlem Yapma Yükümlülükleri ve Bunlara Aykırı Davranması Durumunda Karşılaşacağı Yaptırımlar, Kamu-İş 2004/3 (R. Aslanköylü'ye Arm.) 57 vd. Akyiğit, İş Hukuku, 166 vd.

<sup>[17]</sup> Akyiğit, İşK. 26, 1018 vd. Cinsiyete dayalı ayırım yasağı konusunda ayrıntılı bilgi için bkz. M.O.Yüksel, Türk İş Hukukunda Kadın-Erkek Eşitliği, İstanbul 2000, 7 vd.

<sup>[18]</sup> Akyiğit, İş Hukuku, 167. Kısmi süreli çalışan işçiye kıdem tazminatı tavanının tam süreliye orantılı olarak uygulanamayacağı yönünde bkz. 9. HD. 04.04.2001-2036/5526.

<sup>[19]</sup> Uşan, Sakat İstihdamı, 242. Akyiğit, İşK. 26, 1018 vd. Eşit davranma borcuyla ilgili bir örnek olarak bkz. 9.HD. 24.12.2001, 15085/19708

bulunması da para cezasına engel değildir.<sup>[23]</sup>

Zaten işe alınmış çalışan bir işçiye karşı iş ilişkisinin devamı sırasında çalışma koşullarının uygulanması yahut iş ilişkisine son verilmesi noktalarında sergilenen haksız ayırıcı muamele halindeyse, hem ilgili işçiye yoksun kaldığı haklar ve tazminat ödenmesi (İşK. 5/6) gündeme gelebilir ve hem de devletçe idari para cezası uygulanır. Çalışma koşulları veya işe son vermede haksız ayırım taşıyan işlemin (örneğin işyeri sendika temsilcisini başka yere nakil işleminin veya iş güvencesine aykırı kötü niyetli fesih işleminin) yargı organınca iptal edilerek ortadan kaldırılması dahi bu eylemler için idari para cezası uygulanmasına engel değildir.

#### **bb) Ödünç İş İlişkisiyle İlgili Hükme Aykırılık:**

Yasa aynı fıkra hükmünde İşK. 7'de öngörülen ilke ve yükümlülüklerle aykırı davranışı da idari para cezasına tabi kılmıştır (İşK. 99/a). İşK. md. 7'deyse bizim ödünç iş ilişkisi diye andığımız kurum geçici iş ilişkisi biçiminde isabetsiz bir isimle düzenlenmiştir. İşte bu kurumla ilgili hükümlere aykırılık ve idari para cezasını anlayabilmek için kısaca ödünç iş ilişkisi hakkında bilgi vermek gerekir.

Atipik iş ilişkilerinden birisi "ödünç iş ilişkisi" (Leiharbeitsverhaeltnis) diye anılır. Bir işverenin kendi işçisini, işçinin de rızasıyla iş görme edimini yanında ve yönetimine bağlı biçimde yerine getirmek üzere nispeten geçici/kısa bir süre için bir başka işverene vermesiyle oluşan "ödünç iş ilişkisi"nin bizde de gittikçe yaygınlaştığı söylenebilir. İşçiyi verenin "ödünç veren", işçiyi kabul edenin "ödünç alan" ve böylece başkası yanında çalışmayı üstlenen işçininse "ödünç işçi" diye anıldığı bu ilişkiye verilecek ad ve ilişkinin hukuki niteliği tartışmalıdır. Özellikle iş aracılığı ve bunun yanında alt işveren ilişkisi, takım sözleşmesi, dolaylı iş ilişkisi gibi kavramlarla bağlantısı ve ayırımı öneme sahiptir. Ödünç iş ilişkisinin değişik görünüm biçimleri mevcutsa da bizde sıkça rastlanılan "alelade ödünç iş ilişkisi" yahut "gerçek anlamda ödünç iş ilişkisi" diye anılan türüdür (echtes Leiharbeitsverhaeltnis).<sup>[24]</sup> 4857 sy. İşK. bunu "geçici iş ilişkisi" adıyla düzenlemişse de bu ad, kavramı anlatmaktan

uzaktır. Bunda bir işveren, kural olarak kendi işyerinde iş verip çalıştırdığı işçisini (ekonomik kriz, işlerde azalma, yardım, gözetim gibi düşüncelerle) geçici bir süre için başka işverene vermekte ve işçinin daha sonra gelip yine ödünç veren yanında çalışması gerekmektedir. Buna karşın "gerçek olmayan ödünç iş ilişkisi" (Unechtes Leiharbeitsverhaeltnis) yahut günümüzdeki yaygın görünümüyle "profesyonel şekilde işçi verme" (meslek edinilmiş biçimde işçi verme) diye anılan türünde (Gewerbaessige Arbeitnehmerüberlassung) ise işçi (kural olarak yahut) sırf başkasına ödünç verilmek üzere işe alınmaktadır. Olayların çoğunda (zaten istese de) ödünç verenin buna fiilen iş verebileceği departmanı içeren bir işyeri yoktur. Batı ülkelerinde "kafa/beyin avcılığı" (Headhunter) yahut geçici iş (Zeitarbeit/Temporaerearbeit) diye de anılan bu türün değişik görünüm biçimleri mevcuttur fakat 4857 sy. İşK'ya alınmamıştır. Ancak bu durum, onun yasaklandığı veya uygulamada yaşanmadığı anlamına gelmez. Kişisel önerimiz, Türk Hukukunda ödünç süresiyle sınırlı bir hizmet akdi yapımının caiz görülmemesi yönündedir.

Ödünç iş ilişkisinde; ödünç veren ile ödünç işçi arasındaki hizmet sözleşmesinin yazılı olup olmayacağı onda seçilen şikka bağlıdır. Bu sözleşme ödünç esnasında da işçinin iş ilişkisi olarak varlığını sürdürür. Ödünçün gerçekleşebilmesi için ödünç verenle ödünç alan arasında yazılı bir ödünç sözleşmesi veya işçi verme sözleşmesi yapılır. Ayrıca işçinin ödünce yönelik yazılı onayının bulunması zorunludur. Bu onayın önceden genel olarak işçi tarafından yahut TİS ile verilmesini İşK. 7 çerçevesinde geçerli görmemelidir. Ödünce yönelik işçi rızasının her bir somut ödünç fırsatı üzerine ve yazılı (adi yazılı) şekilde verilmesi icap eder. Kısacası ödünç iş ilişkisi her üç tarafın yazılı rızasıyla oluşan kompleks ve kendine özgü bir ilişkidir.

Belirtilsin ki başkasına işçi (ödünç) vermenin bir karşılık uğruna yahut karşılıksız yapılması mümkündür fakat profesyonel türünde kazanç elde etmeye yönelik faaliyet esastır. Ödünçün belli bir süreyle sınırlanması işin doğası gereğidir

<sup>[20]</sup> Nitekim yakın tarihli bir Yargıtay kararında da bu anlayış benimsenmiştir. (Bkz. 9.HD.01.11.2004, 8671/24558) Keza bkz. 9.HD.08.04.2004,18893/7996.

<sup>[21]</sup> Akyiğit, İş Hukuku, 168-169.

<sup>[22]</sup> Dini/Siyasi/Felsefi konulardaki ayırım yasağının belli bir eğilime aidiyetiyle tanınan işyerleri (Tendenzbetriebe) ne giriş söz konusu olduğunda zayıfladığı görülür. Böylece işverenin ayırıcı tutumunun haksız olmadığı ve cezayı gerektirmeyeceği sonucuna varılır. Örneğin bir köy camisine alınacak imam adayının hangi dine mensup olduğu sorulabilir ve mesela Hıristiyan veya Musevi ise işverenin bunu bu yüzden işe almaması yahut daha sonra anlaşılın bu olgu yüzünden imamlık işinden uzaklaştırması veya hizmet sözleşmesini feshetmesi haksız bir ayırım sayılamaz. Keza faşist bir siyasi partiye Leninist-Marksist birisini (yahut tam tersi) işe almamak da haksız sayılmaz. (Tüm bu konularda Bkz. Akyiğit, İş Hukuku, 4. Bası, Ankara 2005,105 vd. Akyiğit, (1475 sy.) İş Kanunu Şerhi, Ankara 2001, 40 vd. ile orada anılanlar).

<sup>[23]</sup> Bu şekilde bkz. Caniklioğlu/Canbolat, 230.

ve Türk Hukukunda bu sürenin “kesintisiz bir ödünçte” altı ayı geçmemesi aranır ama gerekirse en çok 2 defa yenilebilir (İşK. 7/2). O halde aynı ödünç alan yanındaki (herhalde kesintisiz geçecek)<sup>[25]</sup> toplam ödünç süresinin 18 ayı aşmaması gerekir. (F.Almanya’da ödünç için üst süre artık mevcut değildir). Fakat bu süre aşılmaz ne olacağı sessiz geçilmiştir. Kişisel düşüncemiz, işçinin artık ödünç alanın işçisi sayılması yönündedir. Öyle ki, eğer bu olgu her 3 tarafın da rızasıyla gerçekleşmişse işçinin sözleşmesinin ödünç alana devredildiği kabul edilir. Fakat ödünç verenin rızası olmadığı halde ödünç bitip dönmeme durumu varsa, bu durumda işçinin ödünç verenle olan sözleşmesini böylece feshedip, ödünç alan yanında (ödünçün bitiminden başlayan) yeni bir sözleşmeyle çalıştığı söylenebilir.<sup>[26]</sup> İşçinin hizmet akdi ile bağlı olduğu tek işveren (ödünç esnasında bile) ödünç veren olup, hizmet sözleşmesi ödünç esnasında da varlığını sürdürür. İşçi ile ödünç veren arasında bizce bir hizmet akdi yoktur. Fakat hizmet akdine benzer bir ilişki mevcuttur (İşK. 7/3, 4). Ancak, bu konuda değişik düşüncelerin ileri sürüldüğü de belirtilmelidir. Örneğin bunlardan birisi “çifte iş ilişkisi” (Doppelarbeitsverhaeltnis) anlayışıdır ve bizde de öğretide taraftar bulunmuştur.<sup>[27]</sup> Fakat yasa buna itibar etmemiştir.

Bir kimseye gerçekten ödünç veren denilebilmesi için, onun mutlak/olağan işveren yükümlerini ödünç sırasında da üzerinde taşıyor olarak işçi vermesi gerekir. Bu yüzdendir ki işçiye karşı ücret ödeme, işi kabul, işçiyi gözetme yükümlünün sahibi ödünç verendir. Ancak ödünç süresiyle sınırlı ve iş ifasıyla bağlantılı biçimde ödünç alana da bir kısım işçiyi gözetme borcu/yükümü düşer. Ödünç alanın işçiye karşı kullanabileceği “yönetim hakkını kendi adına kullanma yetkisi” veya yönetim hakkı yanında “işin ifasını isteme yetkisinin/hakkının” bulunup bulunmadığı ise tarafların iradelerine bağlıdır. Ödünç işçininse bir yandan ödünç verene, diğer yandan da ödünç alana karşı bir kısım sadakat yükümü mevcuttur (İşK. 7/3, 4). Ödünç işçi ödünç esnasında bile bazı yönlerden (yıllık izin vs. gibi) ödünç verenin yönetimine tabidir. Bir yandansa (işin ifası, işyerindeki davranışlar yönünden) ödünç alanın yönetimine bağlıdır. Hatta ödünç alanın işyerine ve işine ilişkin olarak kusuruyla verdiği zarardan ödünç alana karşı sorumludur (İşK. 7/4). Ancak buna karşın, ödünç alan da işçinin kendi yanında çalıştığı sürede ödenmeyen

ücretinden, işçiyi gözetme borcundan ve sosyal sigorta priminden ödünç verenle birlikte sorumludur (İşK. 7/4). Daha önce öğretide savunduğumuz esasların yasada böylece kabulü isabetli ve memnurluk vericidir. Ödünç her alanda yaşanabilirse de toplu işçi çıkarılan işlere 6 ay süreyle ödünç işçi alınmaz. Ayrıca aynı holding ve şirketler grubu dışına ödünç, işçinin aynı veya benzer işlerde çalıştırılması koşuluyla oluşur. İşçi verme sözleşmesi, bizce hukuki nitelik olarak kendine özgü bir sözleşmedir ve yazılı yapılması gerekir (İşK. 7/2). Ödünç işçinin ihbar/kıdem/kötü niyet tazminatına ve yıllık ücretli izine esas hizmet süresinin hesabı da kimi noktalardan özellik taşır.<sup>[28]</sup> Ödünç iş ilişkisinin grev/lokavta da özelliği vardır (İşK. 7/5).<sup>[29]</sup>

Bu genel bilgilerden sonra ödünç (geçici) iş ilişkisi ile ilgili hükümlere aykırılığa gelince, bu noktada şunlar söylenebilir.

Kısaca belirtmek gerekirse, işçinin ödünce yönelik rızasının yazılı olarak alınmaması, işçi verme (ödünç) sözleşmesinin yazılı yapılmaması yahut bir defalık ödünçte bile azami sürenin aşıldığı bir süre tespiti veya tarafların rızasıyla da olsa kesintisiz bir ödünçte yasal azami (18 aylık) sürenin aşılması grup/holding dışı firmalara işçinin şuan yaptığı işten farklı bir iş için ödünç verilmesi<sup>[30]</sup> toplu işçi çıkarılan yerler için 6 ay içinde ödünç işçi alınması yahut yasaya aykırı olarak ödünç alandaki grev/lokavt esnasında işçinin halen çalıştırılmaya devam edilmesi halleri böyledir.

Keza ödünç işçinin ücreti ile SSK.primlerinin süresinde ödenmemesi yahut ona karşı gerekli sağlık ve güvenlik eğitimlerinin sunulmaması durumlarında da idari para cezasını gerektiren bir düzene aykırılık söz konusudur (İşK.7).

Tüm bu aykırılık hallerinde bu durumdaki her bir işçi için ilgili işveren veya işveren vekiline 50 milyon TL (50 YTL) idari para cezası kesilir (İşK. 99/a). Fakat ödünç iş ilişkisinde birisi işçinin gerçek/hukuki işvereni olan “ödünç veren”, diğeryse bundan geçici olarak işçi ödünç alıp da bazı hak ve yükümlerle donatılıp ta “ödünç alan” biçiminde anılan fiili bir işveren olmak üzere iki ayrı işveren (ve bunların işveren vekilleri) mevcuttur.<sup>[31]</sup> Hal böyle olunca ödünçle ilgili olarak İşK. 7 deki ilke ve yükümlere aykırılık hallerinde idari para cezasının kime veya kimlere yani anılan işveren ve işveren vekillerinin ikisine birden mi

[24] Fazla bilgi için bkz. Akyiğit, İş Hukuku Açısından Ödünç İş İlişkisi, Ankara 1995, 11 vd.

[25] Yasada açıkça bir kesinti süresinin öngörülmemesi beklide çok kısa aralıklar yaşanarak işçilerin 18 aydan çok daha fazla sürelerle ödünç alan yanında çalıştırılmasına yol açabilir. İşte bu yüzden, önceden de savunduğumuz gibi işçinin aynı ödünç alan yanında geçirdiği sürenin en az 1/4’ü kadar bir ara yaşanmadan aynı kişiye yeniden ödünç verilmesi gerçek bir yeni ödünç sayılmamalıdır. Muhtemelen, mevcut (biten) ödünçün süresinin tarafların rızasıyla aşılması sayılarak iş ilişkisinin ödünç alana devredildiği sonucuna varılabilir.



yükleneceği önemlidir. Her ne kadar ödünç iş ilişkisinin üçlü ilişki niteliği (yapısı) içinde ödünç veren ve ödünç alan kavramları (işverenler) mevcut olup birçok noktada işçiye karşı birlikte sorumluluk taşıyorlarsa da idari para cezası bakımından İşK. 7 deki ilke ve yükümlerin niteliğine bakılarak bir çözüme varılması düşünülebilir. Örneğin toplu işçi çıkarılan bir işverenin 6 ay içinde başkasından ödünç aldığı işçiyi/işçileri toplu çıkarılanların içinde çalıştırması halinde ödünç verenin de idari para cezasıyla karşılaşacağını söylemek pek de isabetli gözükmez. Zira olayların çoğunda (hele de yasaya aykırı şekilde gerçekleşmişse) ödünç veren ödünç alanın toplu işçi çıkardığını ve bunların hangi işte çalıştığını bile bilemez.

Buna karşın işçiyi normalde kendi yaptığı işten başka bir iş için grup/holding dışına ödünç vermede eylemin ödünç vereni ceza ile karşı karşıya bırakması gerekir.<sup>[26]</sup> Aynı şey işçiyi yazılı rızasını hiç veya geçerli biçimde almadan başkasına ödünç vermede de gündeme gelir. Ödünç alanın ödünç işçiye ödünç esnasında gerekli sağlık ve güvenlik eğitimi vermemesi durumundaysa, yalnızca ödünç alanın idari para cezası ödemesi uygundur.

Fakat ödünç işçinin ödünç esnasındaki ücret ve SSK primlerinden hem ödünç veren ve hem de ödünç alan birlikte sorumlu olduklarından (İşK. 7/3) bu konulardaki aykırı tutumdan dolayı her ikisi de idari para cezasıyla karşılaşır. İşin doğrusu, burada aynı eylem dolayısıyla ilgili ödünç işçi sayısına tek bir idari para cezası kesilmesi ve bu tek cezadan iki işverenin (ödünç veren ve alanın) birlikte sorumluluk taşımamasıdır. Ancak yasada böyle bir durum öngörülmediğinden (muhtemelen) hem ödünç alan (veya işveren vekiline) ve hem de ödünç veren (veya işveren vekiline) ilgili ödünç işçi sayısına göre ayrı ayrı ceza kesilmesi yoluna gidilecektir.

## b) Belge Verme Yükümü İle Çağrı Üzerine

<sup>[26]</sup> Konuyla ilgili bir Yargıtay kararında şunlar söylenmektedir; "Davacının davalıya ait Beylikdüzü'ndeki işyerinde çalıştığı sırada başka bir işverene ait olup davalının da mallarının satıldığı Mimarabadaki işyerinde ödünç işçi olarak görevlendirildiği, iki aylık süre sonunda tekrar Beylikdüzü'ndeki işyerine ve işine dönmesi istenildiğinde dönmeyerek hizmet akdini haklı bir neden bulunmadığı halde davacının son erdirdiği dosya içeriğinden anlaşıldığı halde yazılı şekilde ihbar, kıdem tazminatı isteklerinin hüküm altına alınması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir." (9.HD.22.10.2003,2572/15250).

<sup>[27]</sup> Bkz.9.HD.31.05.1965, 2830/4725 ve rahmetli hocam K. OĞUZMAN bu kanıdadır. Ancak krş. 9. HD.07.07.1997, 19276/13882; 14.05.1996, 1014/10093; 13.05.1996, 36083/10052; 06.02.1992, 12475/1125; 04.12.1967, 8629/11393 ile 10.HD.11.12.1975, 4279/6608 ve 21.HD.12.10.1995,5310/5548.

<sup>[28]</sup> Akyiğit, Ödünç İş ilişkisi, 12 vd. Akyiğit, İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Başkasına İşçi Verme, 45-86. Akyiğit, Ödünç İş ilişkisinin Çeşitli hukuk Sistemlerindeki Görünümü, 3 vd. Akyiğit, Ödünç İşçinin Sosyal Güvenliği, 12-37. Akyiğit, Kıdem Tazminatı, 43 vd.551,701. Akyiğit, Yıllık Ücretli İzin, 96 vd. 222vd. ile 465 vd. Akıntürk Türkmen, Ödünç İş ilişkisi, 130-149. Aynı yazar Aracılık ve Ödünç İş ilişkisi, 338-357. Süzek, Türler, 31 vd.

<sup>[29]</sup> Bkz. Akyiğit, İş Hukuku,125 vd. ile Akyiğit, Ödünç, 165 vd., Mollamahmutoğlu, İş Hukuku, 217-228. Aydınlı, Edimden Bağımsız Koruma Yükümü, 184-201.

<sup>[30]</sup> Yasa aynı şirketler grubu/holding dışına ödünçte işçinin ödünç veren yanında yapmakta olduğu işle aynı veya ona benzer işleri yapmak üzere ödünç verilmesini aramaktadır (İşK. 7/1). Şüphesiz buna aykırılık da idari para cezasını gerektirir. Yalnız bunu çok da abartmamak gerekir. Zira işçi yazılı olarak razı olduktan sonra, ödünçten hemen evvel İşK.22 uyarınca işi değiştirilip öylece ödünç verilebilir. Böylece yine ödünç verendeki işi veya ona benzer işleri için ödünç verilmiş olur. Bu durumda idari para cezası da gündeme gelmez. Kaldı ki, işçinin başka iş için ödünç verilmeye yönelik yazılı rızası, İşK. 22 anlamında caiz bir iş değişikliği (çalışma koşullarında değişiklik) sayılabilir gözükmemektedir.

## Çalışma Kurallarına Aykırılık (İşK. 99/b):

Yasanın cezai yaptırıma bağladığı olgulardan bir diğeri "İşK. 8/son fıkradaki belgeyi işçiye vermemek" ve "İşK. 14 hükümlerine aykırı davranmak"tır. Hal böyle olunca, aslında bu fıkra da iki ayrı aykırı davranışın idari para cezasına bağlandığı görülür ve biz de açıklamalarımızı buna göre yapacağız. Şöyle ki;

### aa) İşK. 8/son Fıkradaki Belgeyi Vermemek:

Bilindiği üzere İşK. md. 8 de (İşK. 11 ile çelişki içerir biçimde) hizmet sözleşmesinin şekinden ve ayrıca tanımından söz edilmektedir (İşK. 8/12). Cezai yaptırıma bağlanan son fıkradaysa süresi bir ayı aşan ve yazılı sözleşme yapılmayan iş ilişkisinde işverenin en geç iki ay içinde, genel ve özel çalışma koşullarını ve ücret vs. ile diğer kimi hususları içeren yazılı bir belge vermesi öngörülmüştür. Eğer hizmet sözleşmesi bu 2 aylık süre dolmadan son bulursa, bu durumda anılan belgenin, en geç sözleşmenin son bulunduğu tarihte verilmesi gerekir (İşK. 8/son fıkra). Bu belge verme yükümünün temelinde yatan neden çalışma koşulları vs. hakkında elinde belge bulunmayan işçiyi hem bilgilendirmek ve hem de ileride sorun çıkarsa bir ispat vasıtasına kavuşturmaktır. Şimdi bu konuda idari para cezasını gerektiren aykırılıklar bağlamında şunlar söylenebilir;

Her şeyden önce; anılan belge verme yükümü bizce hem belirli süreli ve hem de belirsiz süreli sözleşmelerde geçerlidir. Bunda kural olarak (sözleşme belirli süreliyse) sözleşmenin belirli süresinin uzunluğu da önemli değildir. Sadece belirli süresi bir ayı aşmayan sözleşmelerde böyle bir belge verme yükümü yoktur. Buna karşın hizmet sözleşmesi 1 yıl veya daha uzun bir süreyi kapsadığı için yazılı yapılması gerekirken (İşK. 8/2 krş.11/1) yazılı yapılmasının veya belirsiz süreli olduğunda yahut 1 yıldan daha az süre içerdiği için zaten yazılı yapılmasının gerekmediği hallerde de işverenin

belge verme yükümü mevcuttur. Yasanın hiçbir ayırım yapmadan “yazılı sözleşme yapılmayan hallerden” bahseden ve “süresi belirliyse sözleşmenin süresinin belirtilmesi”ni arayan ifadeleri de bu savımızı doğrular niteliktedir. Ancak ister belirli isterse belirsiz süreli bir sözleşme olsun, bunun yazılı olarak yapıp taraflarca (en azından işverence) imzalandığı hallerde yazılı belge verme yükümü gündeme gelmez. Çünkü yasa belge verme yükümünün “yazılı sözleşme yapılmayan hallerde” gündeme geleceğinden söz etmiştir (İşK. 8/son).

Belgenin yazılı olması ve yasaca öngörülen noktalarda bilgi içermesi gerekir. Yazılılık (farklı bir hüküm bulunmadığından) adi yazılı şekildir ve işverenin adı, unvanı ve imzasını içermesi gerekir. Bu noktada elektronik imza da geçerlidir (BK. 14). Bizce işçinin imzasına gerek yoktur. Fakat böylece işverenin imzasıyla yazılı biçimde düzenlenen belgenin ilgili işçiye verildiğini gösteren ve işçinin imzasını içeren bir tutanak düzenlenebilir. Belgenin işyerinde kalacak nüshası üzerine “bu belgenin aslını” yahut “bir örneğini aldım” biçiminde işçi tarafından imzalanmış bir şerh düşülmesi de mümkündür.

O halde işçiye çalışma koşullarının yazılı bir belgeyle verilmesi yerine sözlü olarak anlatılıp da “çalışma şartları bana anlatıldı” biçiminde ifade ve işçinin imzasını içeren bir belgenin varlığı halinde yasanın aradığı yazılı bildirim koşulu gerçekleşmez.

Yazılı belgenin o hizmet sözleşmesindeki “genel ve özel çalışma koşulları ile çalışma süresini, temel ücreti ve varsa ücret eklerini, ücret ödeme dönemini, süresi belirli ise sözleşmenin süresini, fesih halinde tarafların uymak zorunda oldukları hükümleri” göstermesi/içermesi zorunludur (İşK. 8/son). Burada sayılanlar dikkate alınırsa, aslında ücret vs. den ayrıca söz etmeye bile gerek kalmadan o iş ilişkisindeki tüm çalışma koşullarının belgede yer almasının istendiği anlaşılır ve böyle genel bir cümle kullanılabilir. Fakat yasa genel ve özel çalışma koşulları yanında (sanki diğerleri çalışma koşulu değilmiş gibi) diğer kalemleri ayrıca sayma yoluna gitmiştir. O halde yazılı belgede bu sayılan olgulardan hiç veya herhangi birinin yer almaması ilgili işveren veya işveren vekiline idari para cezası uygulanmasını gerektirir. Tam ve yükümlülüğe uygun bir belgenin yasaca anılan hususlarda bilgi içermesi zorunludur. Hatta kişisel düşüncemiz, belgedeki

bilgilerin doğru olmasının da gerektiği yönündedir. Yoksa işverenin yalan yanlış bilgilerle donatarak işçiye verdiği belge, yasal biçimde belge verdiği anlamına gelmez. Nihayetinde söz konusu belgenin yasada öngörülen noktaları içerse bile belli bir sürede verilmesi de şarttır. Aksi halde yine idari para cezası gündeme gelir. Aslında yasal düzenlemelerden öyle anlaşılıyor ki, belgenin hiç verilmemesi ile geç verilmesi arasında ceza bakımından fark yoktur. Belge verme yükümünün süresinde yapıldığından söz edebilmek için şöyle bir ayırım yapılmalıdır:

1. İlgili işçinin iş ilişkisi varlığını sürdürürken, ilişkinin başladığı tarihten itibaren en geç 2 ay içinde yazılı belge verilmelidir. Bunu aşan bir sürede verilmesi geç kalındığı anlamını verir ve idari para cezasını gerektirir. Yasada geçen 2 ay deyimini (istisnaen denk gelecek 2 takvim ayı olabilir ama böyle istisnalar dışında) 2x30 gün yani 60 günü anlatır. Son günün bir tatil gününe denk gelmesi durumunda sürenin onu izleyen ilk iş günü bitimine dek uzaması düşünülebilir.
2. İş ilişkisi kurulup işlemeye devam ederken henüz 2 aylık süre dolmadan (ölüm dışı) herhangi bir nedenle son bulursa, bu durumda (henüz 2 ayın tamamlanmasına günler olsa bile) belgenin sözleşmenin son bulunduğu tarihte verilmesi gerekir (İşK. 8/son). Daha sonraki (ve fakat 2 aylık süre içindeki) bir tarihte verilirse, yine gecikmiş demektir ve idari para cezası gündeme gelir.

Sözleşmenin son bulunduğu tarihin, önele uyularak yapılan fesihlerde (ve Yargıtay’a göre para peşin ödenmeden yapılan usulsüz fesihlerde) önellerin bittiği tarih olacağı unutulmamalıdır. Böyle hallerde henüz 2 aylık süre dolmuyorsa, belgenin en geç öneline bittiği gün verilmesi yasal sürede verilme olarak kabul edilir. Fakat fesheden tarafından önel tanınmış olsa da eğer öneline bitimi 2 aylık süreyi aşıyorsa, bu durumda belgenin öneline bittiği tarihte değil, önel içinde olsa da en geç 2 ayın dolduğu gün verilmesi icap eder.

Nihayetinde yasal anlamda yazılı belgenin ilgili işçinin işvereni veya yetkili işveren vekilince ilgili işçiye verilmesi gerekir. Bunun için, hiç şüphesiz

[31] Fazla bilgi için bkz. Akyiğit, *Ödünç İş İlişkisi*, 88 vd.

[32] Krş. Canikloğlu/Canbolat, 231. Yazarlar, bu yükümün hem ödünç veren ve hem de ödünç alan için geçerli olduğu kanısındadır. Oysa çeşitli hallerde ödünç alanın, işçinin ödünç veren yanındaki önceki (hâlihazır) işini bilmemesi veya ödünç veren tarafından bu noktada yanıtlanması pek de küçük bir ihtimal değildir. Kaldı ki İşK. 22 uyarınca iş değişikliğinin her zaman mümkün olabileceği ve burada da asıl rolün ödünç verende olduğu açıktır.

ki ilgili işçinin sağ olması şarttır. Bu yüzden ki sözleşmenin (henüz 2 aylık süre içindeki bir tarihte) işçinin ölümüyle son bulması halinde, işverenin yazılı belge verme yükümü yoktur. Mirasçıların böyle bir talebini reddeden işveren veya işveren vekilinin idari para cezasıyla karşılaşmaması gerekir.

Yasal 2 aylık sürede yazılı belge verilmeden işçinin çalıştığı işyerinin (ve dolayısıyla da iş ilişkisinin) başkasına devredildiği hallerde sorumluluk devreden (eski) işverene ait olsa gerektir. Ancak henüz 2 aylık süre içindeyken işveren değişikliği yaşanırsa sorumluluğun yeni işverene aidiyeti açıktır.

#### **bb) Çağrı Üzerine Çalışma Kurallarına**

**Aykırlık (İşK.99/b):** Yasanın idari para cezasıyla karşıladığı bir diğer husus “İşK.md.14 hükümlerine aykırı davranış”tır. Bilindiği üzere İşK.14 hükmü hukukumuzda (ilk kez rastlanan değil) ilk kez bir yasayla düzenlenen “çağrı üzerine çalışma”yı ele almaktadır. Bunun özellikleri ve koşulları hakkında kısaca önceden bilgi sunmak gerekirse, şunlar söylenebilir; Kısmi süreli çalışmanın bir türü olarak algılanan (fakat bazı tartışmalarında yaşandığı) “çağrı üzerine çalışma”nın da Türk Hukukunda kabul gördüğü (İşK.14) belirtilmelidir. (HGK.12.03.2003,21-143/159; 9.HD.17.04.2001, 1039/6436; 20.06.1998, 93 46/ 10981).

Fakat çağrılmayı gerekli kılan bir çekirdek zaman öngörülmeden çağrıyı tümüyle işverenin inisiyatifine bırakan bir çağrı üzerine çalışan sistemi bize de caiz görülmemektedir. İşveren fiilen çağırır da çağırmasa da işçinin haftalık yahut aylık veya yıllık asgari bir süre çağırılması gereğini ve bu süre için çağrı olmasa da ücret ödenmesini öngören bir sistemin kabulü önerilmişti. (Yine konuyla ilgili bir karar olarak bkz. 10.HD.08.06.1995,5048/5358). Nitekim İşK’nın kabul ettiği modele göre, çağrı üzerine çalışmaya hem belirli ve hem de belirsiz süreli sözleşmelerde başvurulabilir. Fakat sözleşmenin yazılı olması gerekir (İşK. 14/1). İşçinin hafta, ay veya yıl gibi bir zaman dilimi içinde ne kadar süreyle çağrılacağı sözleşmede belirlenebilir. Örneğin, haftada 25 saat çağırılma kararlaştırılabilir. Fakat sözleşmede böyle bir belirleme yoksa işçinin haftada 20 saat çağrılacağı kararlaştırılmış sayılır.

İşverenin (farklı çözüm öngören bir anlaşma yoksa) çağrıyı, işçiyi çalıştıracağı zamandan en az 4 gün önce yapması gerekir. Ancak sözleşmeyle daha farklı bir süre önceden, örneğin 2 gün önce çağrı koşulu getirebilir. Çağrı, süresinde yapıldığında işçi gelip çalışmak zorundadır. Sözleşmede çağrıldığı her gün

işçinin ne kadar çalışacağı belirlenmemişse en az 4 saat üst üste çalıştırılması gerekir (İşK. 14/3).

İşverenin süresinde veya hiç çağrı yapmadığı veya süresinde çağırır da işçiyi fiilen çalıştırmadığı hallerde, işçi sanki çalışmış gibi işlem görür. Yani bu sürenin ücret vs. işçilik haklarını çalışmış gibi alır (İşK. 14/2).<sup>[33]</sup>

Çağrı üzerine çalışma hakkında sunulan bu genel bilgilerden sonra cezai kısma geldiğimizde şöyle bir tablo ile karşılaşıyoruz. Öyle ki yasa hiçbir ayırım yapmadan çağrı üzerine çalışmayı düzenleyen hükme (İşK. 14’e) aykırılıktan söz ettiğinden, kısaca bir şeyler söylenebilir. Şöyle ki;

Çağrı üzerine çalışmayı öngören sözleşme ister belirli isterse de belirsiz süreli olsun yazılı yapılmak gerektiğinden, sözleşmenin yazılı yapılmadığı hallerde idari para cezası gündeme gelecektir.

Hafta/ay veya yıl içinde garanti çağrı süresinin sözleşme taraflarınca belirlenmemesi veya bu belirlense bile kaç gün önce çağrılacağı ve/veya çağrıldığı her bir günde ne kadar süre çalıştırılacağı sözleşmede belirtilmemesi cezayı gerektirmez. Zira böyle bir durumda yasaca öngörülen süre uygulanır (İşK. 14/2 ve 3). Hafta/ay veya yılda işçinin çağrılacağı garanti sürenin sözleşmede belirtildiği hallerde de bunun haftada 20 saatten az yahut çok olması caizdir ve böyle bir durumda para cezası gündeme gelmez. Çünkü haftada 20 saat yasal çağrı garantisini öngören hüküm (İşK. 14/2) ancak işçi lehine aşılabilen nispi emredici bir kural değil, tipik bir yedek hukuk kuralıdır. Buna karşın en az 4 gün önce çağrılmayı ve her çağrıda işçinin en az 4 saat üst üste çalıştırılacağını öngören kuralın (İşK. 14/son) niteliği tartışılabilir. Bizzat yasadaki, “en az” deyiminin hükme nispi emredici niteliği verdiği söylenebilirse, sözleşmede 4 günden önce çağrının ve/veya her çağrıldığı gün üst üste 4 saatten az çalıştırmanın kararlaştırıldığı hallerde, bunu yasaya aykırı görüp idari para cezasıyla karşılamak gerekir. Fakat kişisel düşüncemiz, bu hükümlerin de nispi emredici değil yedek hukuk kuralı olduğu yönündedir.<sup>[34]</sup> Bu yüzden anılan sürelerin sözleşmeyle daha az kararlaştırıldığı hallerde yasaya aykırılık bulunmadığından idari para cezasının uygulanmaması gerekir; Ancak süresinde çağrının yapılmaması (işçiyi çalışma yükümünden kurtarıp garanti sürenin işçilik haklarına kavuşturduğu gibi) idari para cezasını gerektiren bir olgudur.

Fakat her çağrıldığı gün ne kadar çalıştırılacağı

sözleşmede (yasadakiyle aynı veya farklı) belirlense de, sözleşmeyle belirlenmese de, işçinin o günkü çalışma süresinin üst üste (birbiri peşi sıra) olması gerekir. Yoksa örneğin bir kısmını sabah, geri kalanını akşamüstü (yani yasal ara dinlenmesi dışında) aralıklı olarak çalıştırma halinde yasaya aykırılık vardır ve idari para cezası gerekir.

Çağrı üzerine çalışma kurallarına aykırılık halinde de ilgili işveren veya işveren vekiline ilişkisinde böyle aykırılık yaşanan her bir işçi için 50 milyon (50 YTL) idari para cezası uygulanır. Bu da nispi bir idari para cezasıdır.

### c) Çalışma Belgesi Verme Yükümüne

#### Aykırılık (İşK. 99/c):

Para cezasına bağlanan bir başka olgu “İşK. 28’e aykırı olarak çalışma belgesi düzenleme yükümüne aykırı davranış”tır. Aslında çalışma belgesi hizmet sözleşmesi devam ederken verilebileceği gibi sözleşme son bulduğunda da verilebilir. Buna göre (yani veriliş zamanına göre) bir ayırma tabi tutulabileceği gibi içeriğine bakılarak da çeşitlendirilebilir.<sup>[35]</sup> Kısaca bilgi vermek gerekirse; Hizmet sözleşmesi son bulan işçiye sadece işinin türünü ve süresini gösterir biçimde verilen belgeye basit çalışma belgesi ya da adi çalışma belgesi denir. Bunlar yanında işçinin işyerindeki tutum ve davranışlarıyla işverenin işçi hakkındaki kişisel değerlendirme ve kanaatlerini içeren türüne ise “nitelikli çalışma belgesi” yahut uygulamadaki adıyla “bonservis”denilir.<sup>[36]</sup> Yasaya göre (ölüm dışında olmak kaydıyla) hizmet sözleşmesi son bulan işçiye onun “işinin çeşidini ve süresini gösteren” bir çalışma belgesi verilmelidir. Buna “basit çalışma belgesi” denir ve İşK. 28’de düzenlenen de budur. Yasa bu belgenin işten ayrılan (iş ilişkisi son bulan) işçiye verileceğini öngörmekte ve vaktinde verilmemesi halinde tazminatın bile gündeme gelebileceğini belirtmekle birlikte belgenin “verilme vakti”nin ne olduğuna dair en küçük bir ipucu içermemektedir (İşK. 28). Öğretide anılan çalışma belgesinin, iş ilişkisi son bulduğunda “derhal” verilmesi gerektiği ve aykırı tutumun idari para cezasını gerektirdiği dile getirilmektedir.<sup>[37]</sup> Verilmesi için işçinin bu yönde bir talebinin bulunması gerekip gerekmediği tartışmalı olan<sup>[38]</sup> bu basit çalışma belgesinin, bizce de talebe gerek kalmadan sözleşmenin son bulunduğu tarihten itibaren makul bir sürede hazırlanarak işçiye verilmesi gerekir.

Fakat işverenin bu belge verme yükümünün BK.125 uyarınca (sözleşmenin sona eriş tarihinden başlayan) 10 yıllık zaman aşımına tabi olduğunu düşünüyörüz.<sup>[39]</sup>

İşverenin belgeyi ilgili işçinin “işinin çeşidini ve süresini” gösterir biçimde hazırlanması ve vermesi gerekli ve yeterlidir. Zira İşK. 28 deki çalışma belgesinin zorunlu içeriği budur. Belgede bunun dışında bilgilerin bulunmaması para cezasını gerektirmez ama bu bilgilerin bulunması ve hem de gerçeğe uygun olması zorunluluk taşıdığından aykırı tutum idari para cezasıyla karşılaşır. İdari para cezasını gerektiren bir diğer olgu belgenin hiç verilmemesi veya (gerçekçi de olsa) vaktinde verilmemesidir. Fakat işverenin belgeyi gereğince hazırlayıp işçiye alabileceğini bildirmesine rağmen işçinin gelip almaması durumunda İşK. 28 e aykırı bir davranışın bulunmadığı ve bu yüzden de para cezasının uygulanamayacağı belirtilmelidir.<sup>[40]</sup>

Öngörülen idari para cezası ise, böylesi aykırı tutumun yaşanan her bir işçi için 50 milyon TL (50 YTL) dir (İşK. 99/c). Fakat bu ceza, aykırı davranışın ne kadar sürdüğüne bakılmaksızın sadece bir defa kesilir, sonra belli periyotlarla tekrar tekrar kesilmesi imkânı yoktur.

Yine önemli bir husus, İşK. 28 bağlamında çalışma belgesi verme yükümünün ve ona aykırılık durumunda idari para cezasının sadece “sürekli işlerde” uygulanabileceğidir (İşK. 10/2). Süreksiz işlerdeki iş ilişkilerinde tatbik şansı yoktur.

### 3. Toplu İşçi Çıkarma Kurallarına Aykırılık

Yasa toplu işçi çıkarmayla ilgili “İşK.29 hükümlerine aykırı olarak işçi çıkararak” işveren veya işveren vekilinin de idari para cezasıyla karşılaşacağını öngörmektedir (İşK. 100). Bilindiği üzere İşK. 29’da toplu işçi çıkarma (toplu fesih) öngörülmüş ve bazı kurallara bağlanmıştır. <sup>[41]</sup> Kısaca belirtmek gerekirse; toplu işçi çıkarmak isteyen işverenin;

1. İşK. 29 da öngörülen ve toplu işçi çıkarmayı gerektiren bir sebep olmadan veya
2. Böyle bir sebep olsa bile toplu işçi çıkarma isteğini ilgili yerler olan İŞKUR ve Bölge Çalışma Müdürlüğü ile (varsa) işyeri sendika temsilcilerine en az 30 gün önce yazılı olarak bildirmeden yasada belirtilen sayıda işçi çıkarması halinde idari para cezası gerekir.<sup>[42]</sup> Yalnız böylece çıkarılacak işçilerin sayısı genel bir işçi sayısı değil, belirsiz süreli sözleşmeyle çalıştırılan işçilerdir. Belirli süreli işçilerin sözleşmesinin haklı/haksız feshinde İşK. 29 uygulanmayacağı<sup>[43]</sup> gibi belirsiz süreli

<sup>[39]</sup> Akyiğit, *İş Hukuku*, 129-130 ve 293.

sözleşmeyle çalışan işçilerin sözleşmesinin işverence haklı nedenle feshi yahut anlaşmayla sona erdiriminde de İşK. 29 uygulanmaz.<sup>[44]</sup> Dolayısıyla idari para cezası da gündeme gelmez.

Buradaki yazılı bildirim hiç yapılmaması yahut geç yapılması veya gerekli içerikte yapılmaması halinde de idari para cezası uygulanacaktır.<sup>[45]</sup> Ancak bildirim yükümünün toplu işçi çıkarımının dayandığı nedene göre farklılık taşıyacağı unutulmamalıdır. Zira işyerinin tümünden ve kesin kapatımı nedeniyle toplu işçi çıkarılacaksa durumun sadece Bölge Müdürlüğü ile İŞKUR'a bildirim gerekir ve ayrıca işyerinde uygun biçimde ilanı aranır (İşK.29/6). Bunun dışında işyeri sendika temsilcilerine bildirim gerekmez. Fakat anılan makamlara gereğince bildirim yapmamak ve/veya işyerinde ilana gitmemek para cezasını gerektirir.<sup>[46]</sup>

Buna karşın diğer yasal gerekçelerle toplu işçi çıkarımına gidildiğinde bildirim İŞKUR ve Bölge Müdürlüğü yanında (varsa) işyerindeki sendika temsilcisine de yazılı bildirim gerekir. Bu durumda işyeri sendika temsilcisine gereğince bildirimde bulunmamak da cezayı gerektirir.

3. İşyeri sendika temsilcisine de bildirim gerektiği hallerde, bu temsilcilerle toplu işçi çıkarmanın önlenmesi ya da çıkarılacak işçi sayısının azaltımı veya çıkarmanın işçilerdeki olumsuzluğunun en aza indirimi konularında müzakereye girilmeyen ve bunu tutanağa bağlamayan işverenin/işveren vekilinin de cezayla karşılaşması gerekir.

4. Toplu işçi çıkardıktan sonra 6 ay içinde (topluca çıkarılanlara öncelik tanımadan) aynı nitelikteki işler için işyerine hizmet sözleşmesiyle işçi alan (İşK. 29/6) işveren veya işveren vekiline para cezası verilir.

Fakat aynı sürede toplu işçi çıkarılan işlerde çalıştırılmak üzere ödünç işçi alınması ve çalıştırılması yasak olmasına rağmen (İşK. 7/son fıkra). Buna aykırılık halinde bu maddeye (İşK. 100'e) göre idari para cezası uygulanmaz. Zira bu yasak İşK. 29'da öngörülmemiştir. Böylesi aykırılık halinde İşK. 99/a uyarınca idari para cezası tatbik edilmelidir.

5. Toplu işçi çıkarımı kurallarının iş güvencesinin dolanımı (onları engellemek) amacıyla kullanımı halinde de idari para cezası uygulanır. İlgili işçilerin böyle bir durumda iş güvencesini işletip işletmemeleri de söz konusu cezanın uygulanmasını engellememelidir.

6. Ancak buraya dek saydığımız (daha doğrusu İşK. 29 hükümlerine) aykırılık hallerinin ve dolayısıyla da idari para cezasının süresiz işlerde (İşK. 10/2) ve sürekli de olsa toplu işçi çıkarımının işin niteliği gereği yaşandığı mevsim ve kampanya işlerinde (İşK. 29/7) gündeme gelmeyeceği belirtilmelidir.

7. İşK. 29 hükümlerine aykırılık halinde uygulanacak idari para cezası ise böylece çıkarılan her bir işçi için 200 milyon TL (200 YTL) dir (İşK. 100).

#### 4. Özürlü ve Eski Hükümlü Çalıştırma Yükümüne Aykırılık

İdari para cezasıyla karşılanan bir değer olgunun İşK. 30 daki özürlü ve eski hükümlü çalıştırma yükümüne aykırılıktır (İşK. 101). Daha önceden de söylediğimiz gibi aslında İşK.30 da sadece özürlü ve eski hükümlü değil terör mağduru çalıştırmadan da söz edilmelidir. Fakat İşK.101'de yalnızca özürlü ve eski hükümlü çalıştırma yükümüne aykırılık için idari para cezası öngörülmüş, terör mağduru çalıştırma yükümüne aykırılık ise Termüç ek md. 1/B'de düzenlenmiştir.<sup>[47]</sup> Ancak konuyla ilgili çıkarılan "Özürlü, Eski Hükümlü ve Terör Mağduru İstihdamı Hakkında Yönetmelik" terör mağduru istihdamını da ele almıştır (ÖYMEHY. 1 vd.). Ayrıca bu konuda bir de ÇSGB Tebliği çıkarılmıştır.

Şimdi kısaca bunlar üzerinde durmaya çalışırsak şunlar söylenebilir;

1. İşK. 30 hükümlerine aykırılığın ve para cezasının gündeme gelebilmesi için her şeyden önce sürekli işlerin yapıldığı bir işyeri/işyerleri bulunmalıdır. Süresiz

<sup>[34]</sup> Akyiğit, İş Hukuku, 130.

<sup>[35]</sup> Fazla bilgi için Bkz. Akyiğit, İşK.20,938 vd. Akyiğit, İş Hukuku, 220-222.

<sup>[36]</sup> Akyiğit, İş Hukuku, 220 vd.

<sup>[37]</sup> Caniklioğlu/Canbolat, 234.

<sup>[38]</sup> Bkz. Akyiğit, İşK. 20, 942.

<sup>[39]</sup> Bkz.Akyiğit, İş Hukuku, 211. Akyiğit, İşK. 20, 942-943.

işlerde İşK. 30 ve 101 uygulanmaz (İşK. 10/2).

2. Sürekli işler yapılsa da işverenin bu işyerinde veya aynı il sınırları içindeki işyerlerinde toplam en az 50 (tarım ve orman işyerlerindeyse en az 51) işçi çalıştırılması gerekir. Bu koşul gerçekleşmezse İşK. 30 ve 101 uygulanmaz.
3. Anılan koşulların sağlandığı işyerlerinde toplamı % 6'yı aşmamak ve bunun en az yarısı özörlülere özöülenmek üzere Bakanlar Kurulunca saptanan oranda özörlü ve eski hükümlüyü işe almak gerekir. Bunun için işyerinde boş kadronun varlığı yani işçi ihtiyacı çekilmesi de gerekmez. Ancak o işyerinin işçisiyken sakatlanan özörlü ve eski hükümlüye işe girmede (kontenjanda) öncelik verilmesi gerekir.

İşte Yasaya uygun biçimde belirlenen sayıda özörlü/eski hükümlüyü işe almayan veya alsa bile bunları alırken (varsa) bu işyerinde çalışırken sakatlanan işçiye öncelik vermeyen işveren veya işveren vekiline idari para cezası uygulanır. Yalnız ÖTMEH yönetmeliğinde işe giriş için başka önceliklerin öngöröldüğü ve bu noktada yasayı aşan ve karışıklık doğurabilecek bir içeriği bulunduğu unutulmamalıdır. Özörlü/eski hükümlüyü hiç işe almamak gibi yeter sayıda almamak da para cezası gerektirir.

4. İşverenin bu hüküm bağlamında işe alacağı, özörlü/eski hükümlüyü İŞKUR aracılığıyla sağlayacağı yasada hiçbir ayırım yapılmadan öngörölmüşse (İşK.30/5) de, ÖTMEH yönetmeliği bunun sadece kamu kesimi işverenleri için zorunluluk saymıştır. Zira özel kesim işverenlerine İŞKUR dışında da işe alabilme imkânı tanımıştır. Şimdi yönetmeliğin bu hükmüne güvenerek özörlü/eski hükümlüyü İŞKUR dışındaki yollarla işe alan özel kesim işvereni idari para cezasıyla karşılaşacak mıdır?

Bu tutum yasaya (İşK.30 hükmüne) aykırılığın rağmen, Yönetmeliğe uygun olduğundan ilgili

işverene/işveren vekiline para cezası uygulanamaz. Aksine tutum, ÇSGB'nin böyle bir davranışı kendisi öngörüp caiz göstermesine rağmen bu kez aynı davranışa İşkur tarafından ceza kesileceği sonucunu doğurur ki buna katılmak mümkün değildir.<sup>[46]</sup>

5. Hangi yasal yöntemle işe alınırsa alınsın özörlü ve eski hükümlülerin meslek, beden ve ruhi durumlarına uygun işlerde çalıştırılmaması (İşK. 30/1) da para cezasını gerektirir. Keza İşK.30/6 uyarınca çıkarılan ÖTMEH yönetmeliğinde öngöröldüğü üzere, onların uygun şekilde rızasını almadan ve sayıyı buna göre saptamadan özörlü ve eski hükümlüyü kısmi süreli çalıştıran işveren veya işveren vekiline de idari para cezası uygulanır. Yine bu bağlamda özörlüleri yer ve sualtı işlerinde çalıştırma halinde de para cezasıyla karşılaşılır.
6. O işyerinin işçisiyken malulen ayrılıp ta iyileşip tekrar işe girmek<sup>[49]</sup> isteyen eski işçinin işe alınması yükümüne aykırılık (anılan yüküm İşK. 30'da düzenlenmesine rağmen) herhangi bir cezai yaptırıma bağlanmamıştır. Sadece bir miktar tazminat öngörölmüştür (İşK. 30/8).
7. İşverenlerin yasa gereği çalıştırılmakla yükümlü olduğu terör mağdurunu hiç veya yeterince çalıştırmaması ise İşK. 101'de değil, TerMüçK. da yaptırıma bağlanmıştır. Buna göre, işverenler çalıştırmadıkları her bir terör mağduru işçi için ve her ay için o yıla ilişkin açıklanan yasal asgari ücretin 10 katı tutarında para cezasıyla karşılaşılır (TerMüçK. Ek. m. 1/B). Ancak bu para cezasını da yönetmeliğe göre ilgili işyerinin bağlı olduğu BÇM verecektir (ÖTMEHY. 27/2) fakat 5378 sayılı yasa ile İş K. da yapılan değişiklik sonrası İş K.101 çerçevesindeki idari para cezalarının doğrudan Türkiye İş Kurumu İl Müdürü tarafından verileceği belirtilmiştir.
8. Gerek İşK. 30 uyarınca özörlü/eski hükümlü çalıştırmaya aykırılığın ve gerekse de terör mağduru çalıştırma yükümüne aykırılığın idari para cezasıyla karşılan-

[40] Aynı şekilde Caniklioğlu/Canbolat, 234.

[41] Bkz. Akyiğit, İş Hukuku, 216-220. M.Şen, Toplu İşçi Çıkarma Prosedürüne Aykırılık, Tühis-Mayıs 2005,45-72.

[42] Şen, 62 vd.

[43] Caniklioğlu/Canbolat, 235.

[44] Akyiğit, İş Hukuku, 218.

[45] Aynı yönde Şen, 62 vd.

[46] Aynı manada Caniklioğlu/Canbolat, 236.

bilmesi için bunun (tıpkı 1475 sy. İşK. dönemindeki gibi) işveren veya işveren vekillerinin kasti tutumlarıyla gerçekleşmesi aranmalıdır.

9. İşK.30 bağlamında özürlü ve eski hükümlü çalıştırma yükümlüne aykırılık yüzünden İşkur tarafından idari para cezası kesilirken işverenin özel kesim mi yoksa kamu kesimi işvereni mi olduğu da önemli değildir. Zira yasa kamu kuruluşlarının da bu para cezasından hiçbir şekilde muaf tutulamayacağını belirtmektedir (İşK.101/son cümle). Gerçi bu ifade sanki diğer idari para cezalarında kamu kuruluşlarının muaf tutulabileceği gibi bir anlam vermeye müsaittir.<sup>[50]</sup> Fakat anılan hükme böyle bir anlam vermek uygun düşmez. Bizce söz konusu ifade (aslında hiç lüzumu yokken getirilmiş ve) özürlü/eski hükümlü çalıştırmanın kamuda da gereğince uygulanması noktasında uyarı olarak anlaşılmalıdır.

Aksi halde diğer para cezalarından kamu kuruluşlarının muaf tutulması, hukuk devleti ve eşitlik ilkesiyle bağdaşmayacağı gibi ilgili hükümlere uyulması noktasında da ciddiyetsizliğe götürür. Bu tür yaklaşımlar ise ciddi bir devletten beklenecek olgular değildir.

10. İşK. 30 daki özürlü ve eski hükümlü çalıştırma kurallarına aykırılık sonucu kesilen idari para cezaları İŞKUR bütçesinin Maliye Bakanlığınca açılacak özel tertibine gelir olarak kaydedilir. Bu paraların nerede ve nasıl kullanılacağını bu konuda kurulan Komisyon belirler (İşK.30/son). Komisyonun kuruluşu, çalışması ve paraları kullanım biçimi bu konuda çıkarılan yönetmelikle ayrıntılı biçimde düzenlenmiştir. Bu yönetmelik "Özürlü ve Eski Hükümlü Çalıştırmayan İşverenlerden Ceza Olarak Kesilen Paraları Kullanmaya Yetkili Komisyonun Kuruluşu ile Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik"tir (RG. 26.09.2003).

## 5. Ücretle İlgili Hükümlere Aykırılık

Ücretle ilgili hükümlere aykırılık başlığı altında değişik olgular düzenlenmiştir.

- a) İşK. 32 ve 39 daki Ücreti Ödememek: İlk olarak İşK. 32 de dile getirilen ücreti (ki bu genel anlamda ücret olarak anılır) veya yasa yahut

sözleşmeden doğan ücreti (bunun içinde sosyal yardım, ikramiye vs. gibi ek ödemeler de girer) süresi içinde ve **kasden** hiç ödemeyen veya eksik olarak ödeyen yahut ta yasal asgari ücreti hiç ödemeyen veya eksik ödeyen işveren/işverenin vekiline bu durumdaki her bir işçi için her ay 100 milyon (100 YTL) idari para cezası kesilir (İşK. 102/a)

Bu arada belirtsin ki gereğince ödenmesi halinde idari para cezası kesilmesi, bu gereğince ödememe/gecikme yüzünden işçinin sözleşmeyi derhal fesih hakkını (İşK.24/II-e)<sup>[51]</sup> veya çalışmaktan kaçınma hakkını (İşK.34)<sup>[52]</sup> kullanmasına engel değildir.

Ücretin ödenmemesi ile ilgili idari para cezası bakımından dikkat edilecek nokta; İşK. 32 deki ücreti (genel anlamda ücret yahut iş karşılığı çıplak ücreti) ve buna yasa yahut sözleşmeyle eklenmiş ücret kısımlarını süresinde hiç ödememe veya eksik ödememenin (kısacası tam ödememenin) ancak "kasten" (bilerek isteyerek) gerçekleşmesi durumunda cezai yaptırımın gündeme geleceğidir. O halde işverenin kasti olmadan, kimi zaman ihmal veya kendi dışında nedenlerle (örneğin ücretin işçilerin hesabına geçme talimatı vermesine rağmen EFT işlemlerinin arıza vs. nedeniyle süresinde gerçekleşmemesi yahut mutemedin soyulması gibi) gecikme veya eksik ödeme yaşanırsa para cezası uygulanamaz.<sup>[53]</sup> Fakat anılan tutumdan dolayı idari para cezası kesecek Bölge Müdürlüğünün, ilgili işveren veya işveren vekilinin bu konudaki kastını nasıl saptayacağı tereddüt uyandırır. Keza ödememenin süresinde olsa bile İşK.32 de öngörüldüğü şekilde ödenmemesi de bu çerçevede cezalandırılır. Örneğin asıl ücretin ve ücret eki de olsa para cinsinden ödememenin nakit para olarak ödenmesi gerekir. Ücretin para yerine bir eşya veya senetle ödenmeye kalkışılması, süresinde de olsa gereğince ödenmemesidir. Fakat zaten eşya olarak ödememenin eşya olarak yapılması kurala aykırılık olarak düşünülemez. Ücretin süresinde ve tam da olsa ödenmesi gereken yerde ödenmemesi de cezayı gerektirmelidir. Örneğin işçinin banka hesabına yatırılması yahut işyerinde ödenmesi gereken ücretin bunun yerine işverenin ikametgâhında veya Kumkapı'daki bir meyhanede ödenmeye kalkışılması halinde durum böyledir. Böyle bir ödemeyi işçi kabul etmek zorunda değildir ve kabul etmediğinde süresinde ve tam olarak ödemedi söz edilemez. Cezai yaptırım gerekir. Buna karşın anılan ödemeleri orada işçi kabul ederse, bu durumda işverenin para cezasıyla karşılaşacağı söylenemez.<sup>[54]</sup>

<sup>[47]</sup> Akyiğit, İş Hukuku, 122-124.

Asgari ücretin ödenmemesi veya eksik ödenmesi durumundaysa yasa bunun kasden yapılmasından söz etmemektedir. Bu yüzden yasal asgari ücretin ödenme zamanında hiç ödenmemesi veya eksik ödenmesi halinde para cezasının uygulanabilmesi için ödemenin kasten gerçekleşmesi aranmaz. Bu tutum eleştirilebilir gözükse de yasal sistem böyledir. Kaldı ki ödemenin kasten yapıp yapılmadığını Bölge Müdürünün tespiti de tereddüde açıktır. Yasal asgari ücretin ödenmesi gereken zamanda ödenmemesinden söz edilmemişse de bundan, geç ödemede cezanın gündeme gelmeyeceği sonucu çıkarılamaz. Keza yasal asgari ücretin süresinde ve tam olsa bile ödenmesi gereken yerden başka bir yerde yahut başka bir şekilde ödenmeye kalkışılması halinde de işçi bunu kabul zorunda değildir. Eğer o bunları yani bu ödemeyi kabul etmezse yine işveren veya işveren vekiline para cezası kesilir.

Yalnız yasal asgari ücretin ödenip ödenmemesi bağlamında, bunun tam süreli çalışmanın karşılığı olduğu ve kısmi süreli çalışan işçilere bunun onların süresiyle orantılı kısmının yasal asgari ücret sayılacağı unutulmamalıdır.<sup>[55]</sup>

#### **b) Ücretle İlgili Belge ve Bilgi Vermemek:**

Yasakoyucu ücretle ilgili olarak “İşK. 37 ye aykırı olarak ücrete ilişkin hesap pusulası düzenlemeyen” veya “İşK. 38’e aykırı olarak işçilere ücret kesme cezası veren” yahut “yaptığı ücret kesintisinin sebebini ve hesabını bildirmeyen” veya “İşK. 52’deki belgeyi vermeyen” işveren veya işveren vekiline bu durumdaki her bir işçi için 100 milyon TL (100 YTL) idari para cezası da öngörülmektedir (İşK. 102/b). Bunları açmak gerekirse şunlar söylenebilir;

#### **aa) Ücret Hesap Pusulası:**

İşverenin işçiye işyerinde veya bankada (aslında ücretin ifası gereken yerde) yaptığı ücret ödemeleri /hesabını gösteren işverence imzalı veya işyerinin özel işaretini taşıyan bir belgedir (İşK. 37). Bu belgede nelerin yer alacağı yasa da tek tek sayılmıştır (İşK. 37/2). İşte bu belgeyi düzenlemeyen işveren veya işveren vekiline idari para cezası kesilecektir. Belgenin düzenlenmesi bağlamında bir belge düzenlenmekle birlikte işverenin imzasını veya işyerinin özel işaretini taşıyamıyorsa yahut bu belgede yasa da sayılan hususlar (İşK. 37/2) gereği gibi gösterilmemişse idari para cezasıyla karşılaşılır.<sup>[56]</sup> Keza işverenin

yaptığı ödemelerde işçiye bordro imzalatması da onu ücret hesap pusulası verme yükümünden ve para cezasından kurtarmaz. Zira her iki belgenin işlevi gibi kalacağı kişi de farklıdır.<sup>[57]</sup>

#### **bb) Ücret Kesme Cezasıyla İlgili Kısmı**

**Gelince:** Bilindiği üzere, işveren işçiye hizmet sözleşmesi veya TİS de gösterilmiş sebepler dışında ücret kesme cezası<sup>[58]</sup> vermesi mümkün ve geçerli değildir (İşK. 38/1). Ayrıca böyle bir kesintiye gidildiğinde, bu kesintilerin işçiye derhal ve sebepleriyle birlikte bildirilmesi gerekir (İşK. 38/2, c.1). Anılan bildirim İşK. 109 uyarınca yapılması gerekir.<sup>[59]</sup> Ayrıca diğer şartlar sağlansa da işçiye verilecek ücret kesintisi cezası belli bir miktarda sınırlı olup zaman esasına göre ücrette ayda 2 gündelikten veya parça başı yahut yapılan iş miktarına göre ücret verilen hallerdeyse işçinin 2 günlük kazancından fazla olamaz (İşK. 38/2, c.2).<sup>[60]</sup> Bu miktarın sözleşmeyle azaltılması (örneğin 1 günlük ücrete düşürülmesi) geçerliyse de artırımı geçersiz olup, yasal sınır geçerli sayılır.<sup>[61]</sup> Ücret kesintisi cezasına hangi ücretin baz alınacağı tartışmalı olsa da bizce çıplak ücretin (asıl/kök ücretin) esas alınması uygundur.<sup>[62]</sup> Böylece kesintinin daha az miktarda gerçekleşmesi sağlanır.<sup>[63]</sup> Ceza olarak kesilen ücretlerin kullanımı hususu ise “İşçi Ücretlerinden Ceza Olarak Kesilen Paraları Kullanmaya Yetkili Kurulun Teşekkülü ve Çalışma Esasları Hakkında Yönetmelik”te düzenlenmiştir (RG. 05.03.2004).

İşte ilgili işçiye de uygulanan bir TİS de veya işçinin hizmet sözleşmesinde ücret kesintisi cezası öngörülmediği halde böyle bir kesinti cezasına giden yahut kesintinin yasal dayanağı sağlansa da yasa da /sözleşmede öngörülenden fazla kesinti yapan veya kesinti yasal sınırdan kalsa bile bu kesintiyi derhal ve sebepleriyle birlikte işçiye İşK. 109 uyarınca bildirmeyen işveren veya işveren vekiline idari para cezası uygulanacaktır.<sup>[64]</sup> Bu para cezası 200 milyon TL (200 YTL) dir ve maktu bir ceza olarak düzenlenmiş gözükmektedir. Yine bu cezanın her işçi için ve her ay olması söz konusu değildir. İşin ilginç, yine bu cezayı gerektirir eylemin ilgili işveren veya işveren vekiline kasden sergilenmiş olmasının da gerekmediğidir. Bir dalgınlık veya hesap yanlışlığından kaynaklansa da para cezası verilecektir.

#### **cc) Yüzde Belgelerinin Verilmemesi: Bu olgu**

<sup>[48]</sup> Bak ve krş. Caniklioğlu/Canbolat,238.

<sup>[49]</sup> Yalnız bu hüküm bakımından dikkat edilecek şey, burada <<işe iade>> nin değil “işe yeniden (yeni bir sözleşmeyle) alınma” nin düzenlendiğidir (Krş. C.Tozan,İşyerinden Malulen Ayrılma Zorunda Kalan İşçinin Maluliyet Halinin Ortadan Kalkması Halinde İşe İadesi, (Yaklaşım-Ekim 2004) 194-195).

<sup>[50]</sup> Bu görüşte Gülan, 62.



yüzde usulü ücret ödenen işyerlerinde karşımıza çıkabilir. Öyle ki, yasanın “İşK. 52 deki belgenin verilmemesi” diye söz ettiği şey, yüzde usulü uygulanan işyerlerinde işverenin her hesap pusulasının genel toplamını gösterecek şekilde düzenlediği belgedir. İşveren bunu her bir işçiye değil, işçilerin kendi aralarından seçtikleri bir temsilciye vermekle yükümlüdür (İşK. 52) bu belgenin ilgili temsilci işçiden herhangi bir talebe gerek kalmadan verilmesi gerekirse del<sup>[65]</sup> ne zaman verileceği yasa da belirtilmemiştir. Aynı eksiklik Yüzdelerden Toplanan Paraların İşçilere Dağıtılması Hakkında Yönetmelikte de mevcuttur (YDY. 6 vd.). Herhalde her ödeme anında veya ödemeden makul bir süre sonra verilmesi uygundur. Durum TİS veya hizmet sözleşmesiyle belirlenebilir (YDY. 6).

### c) Fazla Çalışmayla ilgili Yükümlere Aykırılık:

Yasa “İşK. 41 de belirtilen fazla çalışmalara ilişkin ücreti ödemeyen veya işçiye hak ettiği serbest zamanı 6 ay içinde kullandırmayan yahut fazla saatlerde yapılacak çalışmalar için işçinin onaylanmayan” işveren veya işveren vekiline bu konumdaki her bir işçi için 100 YTL (100 milyon TL) idari para cezası öngörmektedir (İşK. 102/c). Bilindiği üzere, 4857 sy. İş Kanunu işçinin normal haftalık çalışma süresinin üstünde (değişik gerekçelerle) yaptığı çalışmaları anlatmak üzere genel bir ad olarak (fakat maddenin başlığında değil ortalama bir yerinde) “fazla saatlerle çalışma” deyimini kullanmaktadır (İşK.41/7). Gerçi bunun genel bir isimlendirme olup olmadığı tartışmalıdır ama bizce de genel bir adlandırmadır.<sup>[66]</sup> Aslında böyle bir isim yerine “normali aşan çalışma” deyiminin kullanılması daha doğrudur.<sup>[67]</sup> İşte bu normali aşan çalışma “işçinin yasa ve/veya sözleşmeyle saptanan haftalık normal çalışma süresinin üstünde yaptığı çalışma”yı anlatır. Bu ise “fazla çalışma” (İşK. 41/1) ve “fazla sürelerle çalışma” (İşK. 41/3) diye ikiye ayrılır. Bunları düzenlemek üzere “İş Kanununa İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği” çıkarılmıştır.

### 1) Fazla Çalışma

Fazla çalışma “haftalık 45 saati aşan çalışma”ya denir. (FÇY. 3/a). O halde fazla çalışmanın ölçütü, işçinin günlük değil haftalık (azami normal çalışma süresi olan) 45 saatin aşılmasıdır. Haftalık 45 saatin aşıлып aşılmadığını saptarken, o

işçiye denkleştirme uygulanıp uygulanmadığına bakılır.

Eğer **denkleştirme uygulanmıyorsa**, somut olarak her bir haftada 45 saatin aşılması gerekli ve yeterlidir. 45 saatin üstünde bir süreyle örneğin,55 saat çalışılması halinde o işçinin bu hafta 45 saati aşan süre (örnekte 10 saat) fazla çalışma yaptığı kabul edilir. Ancak bu haftaya denk gelen (yani bu hafta yapılan) bir telafi çalışması varsa, telafi çalışması süresi hesaba katılmaz. Örneğin işçinin bu hafta, geçmiş haftalarda çalışmadığı 12 saati telafi etmesi gerekmektedir. Böyle bir işçinin fazla çalışma yapıp yapmadığı saptanırken, o hafta çalıştığı toplam süreden telafi ettiği süre çıkarılır. Geriye kalan süre 45 saati aşıyorsa aşan süre kadar fazla çalışma yapılmış demektir.

Buna karşın **denkleştirme esasının uygulandığı hallerde**, somut olarak her bir haftada 45 saatin aşıp aşılmadığına bakılmaz. Önemli olanı, denkleştirme dönemindeki toplam çalışmanın bir haftaya düşen ortalama süresinin 45 saati aşp aşmadığıdır. Böylece denkleştirme dönemindeki bazı haftalar (günde 11 saati aşmama kuralını dikkate alarak) 45 saatin üstünde (belki de 66 saat) çalışırken, kimi haftalarda 45 saatin altında çalışabilmektedir. Böyle hallerde, 45 saatin altındakini normalden az çalışma olarak göremeyeceğimiz gibi 45 saati aşan da fazla çalışma olarak yorumlanmaması gerekir.

Fazla çalışmaya yön veren nedenler dikkate alınarak fazla çalışmanın bazı farklı görünüm biçimleriyle karşılaşılar. Bunlar “olağan fazla çalışma” ve “zorlayıcı nedenle fazla çalışma” ile “olağanüstü fazla çalışma” biçiminde ayırırma tabi tutularak incelenir.<sup>[68]</sup>

#### a. Olağan Fazla Çalışma:

Ülkenin genel yararı yahut işin niteliği veya üretimin artırılması gibi (sınırlayıcı olmayan) nedenlerle hemen her zaman yapılabilen ve tarafların isteğine (rızasına) bağlı bulunan fazla çalışmadır (İşK.41/1). Olağan fazla çalışmanın hukuka uygun biçimde gerçekleşebilmesi şu koşulların sağlanmasına bağlıdır.

- Bu tür fazla çalışma isteğe bağlıdır ve gerek işçi gerekse işverenin buna razı olması gerekir. İşveren, buna yanaşmayan işçiye zorla olağan fazla

[51] Bkz. Akyiğit, İş Hukuku, 160, 197 vd.

[52] Bkz. Akyiğit, Ücreti Geciken İşçinin Çalışmaktan Kaçınması, LegallSGHD. 2005/5, 15-26.

[53] Caniklioğlu/Canbolat, 240-241.

[54] Bu yönde Caniklioğlu/Canbolat, 241.

çalışma yaptıramaz. Ancak işveren veya yetkili işveren vekilinin isteği, hiç değilse bilgisi olmadan işçinin ekstradan çalışması da fazla çalışma sayılmaz.

Böylesi çalışmaya

“beyhude/boşunaçalışma” demek daha doğru olur. Yönetmelik, işçinin olağan fazla çalışmaya onayının (rızasının) her yılbaşında işçiden yazılı olarak alınacağını öngörmektedir (FÇY. 9). Fakat bunun geçerlik koşulu olduğunu sanmıyoruz. (Krş.9.HD.23.12.2004, 17276/29157)

Bizce halen işçi ve işverenin fazla çalışmaya rızası hizmet sözleşmesi veya TİS’de önceden veya her bir fazla çalışma esnasında da açıklanabilir. Ancak uzun bir süre önceden yapılan ve işverenin her isteği halinde işçinin fazla çalışma yapacağını öngören açıklamaya pek itibar edilmemelidir. Zira işçinin taşıdığı koşullar böyle bir isteğe uymamayı haklı kılabileceği gibi yasal sınırları (örneğin İşK. 63/1 ve 69) da unutmamak gerekir (9.HD.13.09.1999, 11349/12855). Uygulamada Yargıtay, işçinin 1475 sy. İşK. döneminde işe girerken verdiği rızanın yeni İşK. nın yürürlüğe girdiği 10.06.2003 den sonraki fazla çalışmalara yetmeyeceği (onları haklı göstermeyeceği) kanısındadır. (9.HD.23.12.2004,17276/29157)

- Olağan fazla çalışma “yıllık” ve “günlük” sürelerle sınırlıdır. Öyle ki bu tür çalışma yılda 270 saati geçemez (İşK.41/8). O halde yılda en çok 270 saat olağan fazla çalışma yapılabilecektir. Fakat uygulamada bu sürenin fiilen aşıldığı görülmektedir. Anılan sınırın fiilen aşılması halinde işveren para cezasıyla da karşılaşmamaktadır. Ancak, bu durum, işçinin o süreler için fazla çalışma ücreti almasına engel olmamalıdır. Kısaca yukarıda aranan şartlar gerçekleşmeden veya sınırı aşan biçimde yapılan fazla çalışmaya “**hukuka aykırı fazla çalışma**” denir. Ama o süre-

ler için yine işçiye fazla çalışma ücreti ödenir. Önemli bir husus; süre sınırını aşar biçimdeki fazla çalışmanın “hayatın olağan akışının gerekleri” ile sınırlı bulunduğuudur. Örneğin hiç tatil yapmadan her gün 5–6 saat fazla çalışıldığı iddiası pek uygun düşmez. Çünkü işçinin hafta tatili, bayram vs. nedeniyle çalışmadığı günlerin bulunacağı açıktır. Olağan fazla çalışma karşılığında aşağıda tümü için birlikte yapılan açıklamada değinilecektir.

Yasa fazla çalışmada (günlük değil) haftalık normal azami çalışma süresinin aşılmasını ölçüt aldığından, yıllık bu 270saatin ne kadarının bir günde yaptırılacağına değinmemiştir. Ancak bu durum işçinin tüm gün (24 saat) çalıştırılabileceği anlamını da vermez kanısındayız. Burada günlük normal azami çalışma süresi olan 11 saatin (İşK. 63/2) baz alınıp alınamayacağı tartışmaya açıktır. Belki olağanüstü fazla çalışmadaki “işçinin en çok çalışma gücü” akla gelebilir. Bu ise, 24 saatlik bir dönemde işçiye kesintisiz bir 12 saat dinlenme süresi verildikten sonra geriye kalan kısım olarak algılanabilir. Fakat işin özüne uyanı, günde 11 saatlik toplam çalışma sınırının aşılmasıdır. Yani normal çalışmayla birlikte o günlük çalışma 11 saati aşmamalıdır. Aksi halde yine hukuka aykırı fazla çalışmadan söz edilir.

Yeni yasa (1475 sy. Eski İşK. dan farklı olarak) olağan fazla çalışma için, işverene herhangi bir makamdaki izin alma veya herhangi bir mercie bildirme yükümü getirmemiştir.

### Zorunlu Fazla Çalışma

Zorunlu fazla çalışma “bir arıza çıktığında veya çıkma olasılığı halinde yahut makine, alet ve malzeme için hemen yapılması gerekli acil işlerde yahut zorlayıcı sebeplerin ortaya çıkması durumunda, işyeri normal çalışma düzeyine ulaşana dek haftalık iş süresinin üzerinde yapılan çalışmadır” denilebilir (İşK. 42). Bu tanım dikkate alınırsa, zorunlu fazla çalışmanın, işyerinde

[55] Bu yönde 9. HD. 16.05.1994-7505/7380 (Akyiğit, İşK. 33, 1200) Ayrıca bkz. Caniklioğlu/Canbolat, 241.

[56] Bu konuda Akyiğit, 4857 sy. İşK. Şerhi md. 37’ye bakılabileceği gibi biraz farklılık içermekle birlikte eski dönem için bkz. Akyiğit, İşK.30, 1150 vd. ve orada anılanlar.

[57] Saymen, 550. Akyiğit, İşK. 30, 1150. Caniklioğlu/Canbolat, 242. Fakat krş. İnce, Ücret, 225. Yazar ücret bordrosunun dar kopyası olarak nitelenen hesap şeridi verilmesi durumunda bunun ücret hesap pusulası yerine geçeceğini savunmaktadır.

[58] Akyiğit, İşK.32,1161 vd. ile orada anılanlar. Ayrıca bkz. E. Güner, 4857 sy. İş Yasası Anlamında Ücret Kesinti Cezaları, (Yaklaşım, Ekim 2004) 262-264.

[59] Akyiğit, İşK.32,1168 ve Centel, Ücret, 364. Canbolat /Caniklioğlu, 242.

[60] Bu miktarın 1475 sy. İşK. döneminden daha düşük olduğunu söyleyebiliriz. Eski dönem için bkz. Akyiğit, İşK.32,1164 vd.

[61] Akyiğit, İşK. 32, 1164 ve orada anılanlar.

[62] Çenberci, 777. Başbuğ, 151. Akyiğit, İşK. 32, 1166 ile krş. Saymen, 207-208 ve Selçuki, 553.

[63] Ancak ücret kesintisi cezası sadece ücrette kesinti (azalma) anlamında olup ayrıca kesinti bağlamında işçinin sigorta gün sayısında azalmaya yol açmaz. Aynı şekilde Güner, 264).

karşılaşılan (oluşan) acil/bekleyemez bir durum üzerine yapılan plansız (düzensiz) bir fazla çalışma olduğu söylenebilir. Ayrıca bu çalışmanın gerçekleşmesi için, işçinin rızasını almaya gerek yoktur. Sadakat borcu, onun böyle bir fazla çalışmayı yapmasını gerektirir. İşverenin zorunlu fazla çalışma isteğine karşı çıkan işçinin hizmet sözleşmesi sadakat borcuna aykırılık nedeniyle feshedilebilir (İşK. 25/II-e).

Zorunlu fazla çalışma için herhangi bir makamdan izin almaya da gerek yoktur. Keza bu tür fazla çalışmanın sınırı (süresi) “işyerinin normal çalışmasını sağlayacak dereceye kadar bir süre”dir. Her bir somut olayın özelliğine göre bu sürenin değiştiği söylenebilir. Örneğin bir makinede oluşan arızaya ayrılan zaman ile işyerindeki tüm alet ve malzemede yaşanan arızanın giderimine harcanacak zaman birbirinden farklı olacaktır. Ancak 24 saatlik bir süre içinde yine de işçiye en az 12 saatlik kesintisiz bir dinlenme olanağının tanınması uygun düşecektir. Nitekim yasa da böyle çalışan işçiye “uygun bir dinlenme süresi verilmesi”nden söz etmektedir (İşK. 42/1). Çalışma Süreleri Yönetmeliği’nden hareketle bunun en az kesintisiz bir 12 saat olduğu söylenebilir (ÇSY. 3/2). Zorunlu fazla çalışmayı gerektiren acil nedenin, işçinin çalıştığı işyerinde/departmanda ortaya çıkması kadar orayı etkileyen dıştaki bir yerde (örneğin dışarıdaki elektrik santralinde) oluşması da mümkündür.<sup>[69]</sup> Örneğin 17 Ağustos Depremi’nde enkaz kaldırma işinde çalışmak üzere deprem yöresine gönderilmek ve çalışma zorunlu sebeple fazla çalışma sayılmıştır (9.HD.22.11.2000,12053/17141).

## b. Olağanüstü Fazla Çalışma

Olağanüstü fazla çalışmaya ancak olağanüstü bir nedenin varlığı halinde ve Bakanlar Kurulunun kararıyla gidilir. Olağanüstü neden “seferberlik” halidir. Nitekim yasaya göre, bu tür fazla çalışmaya “seferberlik sırasında” ve “seferberlik süresini aşmamak üzere” yurdun savunma ihtiyaçlarını karşılayan işyerlerinde (örneğin silah üreten işyerlerinde) gidilebilir. Fakat bunun için Bakanlar Kurulunun bu konuda karar alması gerekir. Bu kararın alınmış olması yeterlidir, işçi ve işverenin rızası ve BÇM’ nin izni aranmaz. Olağanüstü fazla çalışmanın yapılacağı işyerlerini ve bu fazla çalışmanın süresini Bakanlar Kurulu belirler. Fakat bu süre “işçinin en çok

çalışma gücü” ile sınırlıdır, bunu aşamaz (İşK.43/1). İşçinin en çok çalışma gücünün somut olarak ne kadarlık bir süreye denk geleceği yasada açıklanmamıştır. Bir ihtimal henüz AB üyesi olmadığımız için bizi bağlamasa da bu konuda AB’nin 93/104 sy.

Yönergesi’nden hareketle işçiye 24 saatlik bir zaman diliminde (bir günde) en az 11 saat dinlenme olanağının tanınması düşünülebilir. Bu durumda “en çok çalışma gücü”nün günde 13 saati aşamayacağı sonucuna varılabilir. O halde buradaki süre, günlük 11 saatin üstünde bir süre olarak karşımıza çıkabilecektir. Fakat Çalışma Süreleri Yönetmeliği’nin işçinin 24 saatlik bir sürede en az 12 saat kesintisiz dinlendirilmesinden söz eden kuralı (ÇSY.3/2) dikkate alınırsa geriye kalan 12 saatin işçinin en çok çalışma gücü sayılması gerekir. Tabii bunun içine ara dinlenmesi (İşK.68) de katılınca, en çok çalışma gücünün net 11 saat olabileceği görülür. Bu sınır çerçevesinde bile olağanüstü fazla çalışma, seferberlik süresiyle sınırlanmıştır. O halde örneğin seferberlik bir yıl sürmüştü, Bakanlar Kurulu’nun anılan tür fazla çalışmayı daha fazla sürdürmesi yasaya aykırı olur. Fakat seferberlik devam ederken bile Bakanlar Kurulu olağanüstü fazla çalışmaya her zaman son verebilir.<sup>[70]</sup>

- Fazla Çalışmanın Yasaklandığı Haller: Bunlar; gece çalışması (İşK.69) ile küçüklerin çalışması (İşK.71) ve sağlık kuralları bakımından günde en çok 7,5 saat veya daha az çalışılacak işlerdir; röntgen teknisyenliği vs. gibi (İşK.63/son). Bu işlerin neler olduğunu ve çalışma sürelerini gösteren yönetmelik (İşK.63/son) “Sağlık Kuralları Bakımından Günde Ancak Yedi buçuk Saat veya Daha Az Çalışılması Gereken İşler Hakkında Yönetmelik” adıyla çıkarılmış olup yürürlüktedir. Anılan yönetmelikte sayılan işlerde fazla çalışma yaptırılmayacağı da belirtilmiştir (YSAÇY.7). Fakat fazla süreyle çalışma yasaklanmamıştır. Kısmi süreli çalışanların da fazla çalışması yasaklanmıştır (FÇY.8). Bununla birlikte yasaya rağmen yaptırılan fazla çalışma hukuka aykırı fazla çalışma oluşturur ama işçiye ücretinin yine en az %50 zamlı ödenmesi gerekir.

## 2) Fazla Sürelerle Çalışma

[64] Caniklioğlu/Canbolat, 243.

[65] Caniklioğlu/Canbolat, 243. 1475 sy. İşK. dönemi içinse bkz. Akyiğit, İşK.47-48,1303 vd.

[66] Aynı yönde Caniklioğlu/Canbolat, 244.

[67] Bkz. Akyiğit, İş Hukuku,259 vd. Keza ayrıntılı bilgi için bkz. Akyiğit, Yeni İş Yasasında Normali Aşan Çalışmalar.(Tühis-Mayıs 2005) 1-26.

Hizmet sözleşmesi veya TİS ile işçinin haftalık normal çalışma süresinin kanunen belirlenen azami süre olan 45 saatin altında bir süre (örneğin 35 saat) olarak saptanması mümkündür. Yine böylesi daha az süreyle çalışan bir işçinin kimi zaman bu sürenin üstünde fakat 45 saati aşmayacak şekilde (örneğin 44 saat) çalıştırılması mümkündür.

İşte bir işçinin “sözleşmeyle saptanan haftalık sürenin üstünde ama yasaca öngörülen 45 saati aşmayacak şekilde yaptığı çalışmaya fazla sürelerle çalışma” denir (İşK. 41/3 FÇY.3/b). Öğretide fazla saatlerle çalışma (Überstundenarbeit) diye anılan bu olguyu yasa “ fazla sürelerle çalışma” diye adlandırmayı uygun bulmuştur.

Fazla sürelerle çalışmanın denkleştirme uygulanan hallerde de bu esasın uygulanmadığı çalışmalarda da gündeme gelmesi mümkündür. Sorun, tıplı fazla çalışmadaki gibi çözümlenir. Yalnız hesaplama yapılırken, işçinin normal haftalık çalışma süresi veya (denkleştirmede) ortalama normal haftalık çalışma süresi olarak sözleşmede belirlenen süre baz alınır. Yapılan çalışma bu sürenin üstündeyse ve 45 saati aşmıyorsa, işçi o kadar miktar fazla sürelerle çalışmış demektir.

Fazla sürelerle çalışmanın da (tıpkı fazla çalışma gibi) tarafların anlaşmasıyla veya zorunlu nedenlerle yahut olağanüstü hallerde Bakanlar Kurulu kararıyla gündeme gelmesi mümkündür. Yönetmelik kısmi süreli çalışmada fazla sürelerle çalışmayı da yasaklamıştır (FÇY.8/d) ama bunda isabet yoktur. Öğretide olağan fazla sürelerle çalışma için işçinin rızasını aramayıp işverenin tek taraflı isteğiyle bunun gerçekleşeceğini savunan bir eğilim vardır. (**Ekonomi**, Fazla Çalışma, 169. **Eyrenci**, 161 vd.) Fakat hem FÇY. 9 ve hem de İşK.102/c hükmü karşısında buna katılmak mümkün değildir. (Aynı yönde **Demir**, 101.)Keza fazla sürelerle çalışmaya yönelik rızanın her yıl başında yazılı alınacağı da söylemez.

Hatta bazen fazla sürelerle çalışma ile fazla çalışmanın bir arda karşımıza çıktığı da görülebilir. Örneğin, haftalık normal çalışma süresi sözleşmeyle 40 saate düşürülen bir işçinin o hafta (veya denkleştirmede) 45 saati aşar biçimde, diyelim 50 saat çalıştırılması halinde durum budur. Böylesi hallerde, işçi 40–45 saat arası 5 saat fazla sürelerle çalışmış, 45–50 saat

arası 5 saat ise fazla çalışma yapmış sayılır. Her iki çalışmanın farklı yüzdelerde karşılık miktarlar içerdiğini aşağıda göreceğiz.

### c. Normali Aşan Çalışmaların Karşılığı

İşçi ister fazla sürelerle çalışsın isterse de fazla çalışma yapsın, bunların her ikisinde de normali aşar biçimde çalışmakta, normalin üstünde bir efor sarf etmektedir. Doğal olarak, bu tür çalıştırılan işçinin bu normali aşan çalışmalarının karşılığının da “normali aşan bir karşılık” olması gerekir. Nitekim mevcut yasa hükümleri incelendiğinde de böyle bir anlayışın varlığı görülür. Öyle ki, normali aşan biçimde çalışan işçiye bunun karşılığı olarak “normali aşan bir ücret” veya isterse “normali aşan bir serbest zaman”ın verilmesi gerekir (İşK. 41/4 ve FÇY. 4, 6).

Ancak, bu normali aşan ödemenin ne miktar olacağı, öncelikle yapılan normali aşan çalışmanın türüne, sonrasındaysa tarafların anlaşmasına bağlıdır.

**a. Eğer İşçi Fazla Çalışma Yapmışsa;** Yapılacak ödeme, o sürenin (normali aşan her bir saat sürenin) normal karşılığının en az % 50 daha fazlasıdır. Yani ücret olarak ödenecekse, normali aşan her bir saatlik sürenin ücreti, o sürenin normal ücretinin en az % 50 fazlasıdır. Örneğin, normalde saat ücreti 10 YTL ise fazla çalışmanın her bir saatinin ücreti en az 15 YTL olacaktır.

İşçinin ücret yerine serbest zaman istediği hallerde verilecek serbest zaman da, fazla çalışılan her bir saat için en az 1 saat 30 dakikadır. Örneğin, o hafta 5 saat fazla çalışması bulunan işçiye, bunun karşılığı en az 7 saat 30 dakika serbest zaman verilecektir.

**b. Fazla Sürelerle Çalışmada ise;** böyle çalışılan her bir saatlik sürenin karşılığı en az % 25 artırımlı olarak ödenir. Buna göre, karşılığın ücret olarak ödeneceği hallerde, fazla süreyle çalışmanın her bir saatinin ücreti, normal saat ücretinin % 25 zamlıdır. Örneğin, 2 saatlik fazla süreli çalışması bulunan ve normalde 10 YTL saat ücreti alan işçiye bu fazla süreli çalışmasının her bir saati için 12,50 YTL ücret ödenir. Fakat işçi, karşılığın serbest zaman olarak ödenmesini talep etmişse, bu kez fazla sürelerle çalışmanın bir saati için en az 1 saat 15 dakika serbest zaman verilmesi gerekir.

Normali aşan çalışmanın (hangi türü olursa

[68] Ayrıntılı bilgi için bkz. Akyiğit, Normali Aşan Çalışmalar, 1 vd. İşK. 35-37, 1208 vd. Legal İHSGD. 2004/3 797 vd. Kurucu, Fazla Çalışma, 86 vd. Ekonomi, 4857 sy. İşK. ya Göre Fazla Çalışma Kavramı, Kamu-İş 2004 (R. Aslanköylü'ye Arm.) 159-172.

olsun) karşılığının ücret olarak ödeneceği hallerde (ki hukukumuzda kural budur) ödenecek ücret, her bir çalışmanın yapıldığı andaki ücrettir ve (peşin ödeme hariç) normal iş karşılığı ücret ne zaman ödeniyorsa, onunla birlikte ödenir. Yine normal ücret hangi ülke parasıyla ödeniyorsa, normali aşan çalışmaların ücreti de o paradan hesaplanıp ödenir.

Normali aşan çalışma karşılığının serbest zaman olarak verileceği durumlardaysa, her şeyden önce, işçinin bu yönde bir isteğinin bulunması zorunludur (İşK. 41/4). Bizim yasa, bu noktada tarafların anlaşmasını aramak yerine sadece işçinin isteğini gerekli ve yeterli görmüştür. O halde, işçinin talebi yoksa işveren işçiyi serbest zamanı kabule zorlayamaz, fazla çalışmanın karşılığını ücret olarak ödemek zorundadır. Serbest zaman isteğinin tüm normali aşan çalışmayı kapsamı mümkün olduğu gibi onun bir kısmının serbest zaman diğer kısmının ise ücret olarak ödenmesi talebinin de geçerli olacağı kanısındayız.

İşçinin serbest zaman yönündeki isteğini, en geç o fazla çalışmanın karşılığı ödenmeden yapması gerekir. Fakat daha baştan (hizmet sözleşmesi yapılırken) ücret yerine hep serbest zaman talep edileceği yönünde konulan kaydın geçerli olmayacağını düşünüyoruz. Yine, ücret yerine serbest zaman verileceğine dair TİS de yer alan hükmün de işçiyi bağlayıp bağlamayacağı tartışmaya açıktır. Ancak bağlamayacağı eğiliminin ağır bastığı söylenebilir.

Sonuçta, serbest zaman isteği (yazılı/sözlü) geçerli biçimde yöneltildiğinde yasa, işverene bunu reddetme imkânı vermemiş gözükmektedir. Bu durumda, hak ettiği serbest zamanın 6 ay içinde ve çalışma sürelerinde, ücretinde kesintiye gidilmeden, işçiyi kullandırımı gerekir (İşK. 41/5). Buradaki 6 ayın, serbest zamana hak kazandıran çalışmanın yapıldığı tarihten mi yoksa o çalışmayı da içeren dönemin ücretinin ödeneceği tarihten mi başlatılacağı tartışılabilir. Bize, son olasılık daha doğru gözükmektedir. Ancak belirlenen sürede aralıksız olarak ve işgünlerinde kullandırımı zorunludur. Yasa ve /veya sözleşmeyle getirilen izin ve tatil günlerinde serbest zaman kullandırılmaz. (FÇY.6) Zira o günlerde işçi zaten başka bir sebeple serbesttir.

6 aylık sürenin somut hangi diliminde serbest zamanın kullandırılacağı (aksine bir sözleşme yoksa) işverence belirlenir. Şüphesiz, bu belirlenimin dürüstlük kuralına (MK. 2) uygun olması beklenir. Ancak belirlenen sürede bunun aralıksız

olarak ve işgünlerinde kullandırımı zorunludur. İşveren 6 aylık sürede zamanı kullandırmazsa, işçinin kendiliğinden kullanıma kalkması (buna imkân veren bir sözleşme yoksa) hukuka uygun gözükmeyebilir. Süresinde boş zaman kullandırmayan işveren bir miktar idari para cezasıyla karşılaşır (İşK. 102/c). Fakat sürenin geçmesi, işçinin normali aşan karşılık alma hakkını kaybettirmez. Olsa olsa, o tarihten sonra serbest zamanın ücrete dönüştüğü ve ücret olarak ödeneceği söylenebilir.

Normali aşan çalışmayla ilgili uyuşmazlık çıktığında; normali aşan bir çalışma yaptığını ilgili işçinin kanıtlaması gerekirken, bunun karşılığının ödendiğini de işverenin ispatlaması icap eder. Fazla çalışma iddiasının hayatın olağan akışına aykırı gözüktüğü hallerde onun toplam tutarından bir miktar hakkaniyet indirimi yapılmaktadır. (9.HD.27.10.2004, 8455/ 24242)

İşte 4857 sy. İş Kanunu getirdiği bir ceza hükmüyle İşK. 41 deki normali aşan çalışmalara ilişkin hükme aykırılıkları cezalandırmak istemiştir (İşK. 102/c). Öyle ki yasa, "İşK. 41 de belirtilen fazla çalışmalara ilişkin ödenmemesi ve serbest zamanın 6 ay içinde kullandırılmamasını ve fazla saatlerde yapılacak çalışmalar için işçinin onayının alınmamasını" idari para cezasıyla karşılamıştır. Ancak burada hemen dikkat çeken şey, yasanın İşK. 41 de düzenlenen hem fazla çalışma ve hem de fazla sürelerle çalışmadan değil, sadece fazla çalışmadan ve ona ait ücretin ödenmemesinden söz etmesidir. Dolayısıyla idari para cezasına tabi kılınan husus, genel olarak normali aşan (yahut yasanın deyimiyle fazla saatlerle) çalışma ücreti değil, teknik-hukuki anlamda "fazla çalışma ücreti"nin ödenmemesidir. Bu durumda fazla sürelerle çalışma ücretinin ödenmemesi halinde cezai yaptırım gündeme gelmeyecektir. Yasanın İşK. 41 de fazla sürelerle çalışmayı ve karşılığını da düzenlediği halde onu dışlayarak sırf fazla çalışma ücretinin ödenmemesini cezayla karşılaması manidardır. Belki bunun bir gözden kaçırma olduğu akla gelebilirse de 4857 sy. İşK. nın gözünden kaçan çok şeylerin varlığı ve ceza hukukunun "kanunsuz suç ve kanunsuz ceza olmaz" prensibi (TCK. 2/1) nin idari ceza hukukunda da geçerlilik taşıdığı hatırlanırsa, cezai yaptırımın yalnızca fazla çalışmaya özgü olduğu anlaşılır. Üstelik fazla sürelerle çalışma ücretinin/ karşılığının ödenmemesinin yönetmelik veya tüzük ile dahi ceza kapsamına sokulamayacağı (TCK. 2/2) ve suç ve ceza hükümlerinin kıyas yoluyla dahi genişletilemeyeceği (TCK. 2/son) unutulmamalıdır. Fazla çalışma ücretinin ödenmemesi deyimi, anılan ücretin hiç ödenmemesi veya eksik ödenmesi

[69] Zorunlu fazla çalışma hakkında fazla bilgi için bkz. Akyiğit, Normali Aşan Çalışmalar, 6-7. Akyiğit, İş Hukuku, 280 vd.

yahut tam da olsa süresinde veya ödeme yerinde ödenmesi gereken şekilde ödenmemesi anlamlarına gelir. Kısacası fazla çalışma ücretinin gereğince ödenmemesi idari para cezasını gerektirir.

Yine idari para cezasını gerektiren bir başka nokta, işçinin ücret yerine boş zamanı seçtiği hallerde azami 6 ay içinde bu zamanın işçiye kullanılmamasıdır. Ancak 6 ayın sözleşmelerle kısaltımı caiz görülürse, bu durumda o sürede kullandırmamanın mı yoksa yine 6 ay içinde kullandırmamanın mı ceza ile karşılaşacağı tartışılabilir niteliktedir. Boş zamanın 6 ay içinde hiç kullanılmaması gibi eksik kullandırımı da cezayı gerektirir.

Hemen hatırlatılsın ki, fazla sürelerle çalışmanın (tıpkı ücretinin ödenmemesi gibi) boş zaman olarak karşılığının kullanılmaması da cezadan muaftır.

Buna karşın gerek olağan fazla çalışma ve gerekse de olağan fazla sürelerle çalışmada, bunun için ilgili işçinin onayının alınmaması cezayı gerektirir (İşK.102/c). Fakat bunun biraz açılıma ihtiyaç duyduğu gerçektir. Bizce, yasadaki “işçinin onayının alınması” deyiimi her olayda mutlaka işçinin bireysel ve her bir normali aşan çalışmada ayrı ayrı alınacak onay (rıza) olarak algılanmamalıdır. Çünkü gerek fazla çalışma ve gerekse fazla sürelerle çalışmaya rıza bizzat ilgili işçi tarafından ve her bir normali aşan çalışma fırsatı (teklifi) üzerine verilebileceği gibi hizmet sözleşmesi yahut TİS ile önceden ve genel olarak da verilebilir. Gerçi fazla çalışmayla ilgili yönetmelik işçinin onayının her yılbaşında ve yazılı olarak alınacağını öngörmektedir (FÇY.9) ama bunun pek gerçekçi bir düzenleme olduğu söylenemez.<sup>[71]</sup> Zira bir işveren, (beklide aylar önce) yılbaşında o yıl için normali aşan çalışma yaptıracağını bilemez. Bu yüzden, o yılın başında yazılı onay alınmadı diye sonradan alınan yazılı onay ile yaptırılan normali aşan çalışmanın ceza ile karşılaşacağı söylenemez. Ayrıca TİS ile alınan onay/rıza TİS ile bağlı işçinin bireysel onayı (rizası) yerine geçeceğinden (TSGLK.2, 6, 9) ilgili işçinin bizzat kendisinden yazılı onay alınmadığı anlamına gelmez ve ceza uygulanamaz. Aksine çözüm tarzı, bir yönetmeliğin TSGLK. 2, 6, 9 vs. hükümlerini bertaraf edeceği anlamını verir ki, buna katılamayız.

- İdari para cezasıyla ilgili bu hüküm (İşK. 102/c) bağlamında dikkat edilecek bir diğer husus, olağan fazla çalışmanın yıllık sınırı olan 270 saatin aşılmasının ve diğer fazla çalışma türleri olan “zorunlu

sebeple fazla çalışma” (İşK. 42) ile “olağanüstü fazla çalışma” da kurala aykırı hiçbir tutumun cezai yaptırıma bağlanmadığıdır.<sup>[72]</sup> Zira yasa açıkça sadece İşK.41 deki fazla çalışmaya ilişkin olarak idari para cezası öngörmüştür.

- Sonuçta İşK.41 kurallarına yasadaki öngörülen biçimde aykırılık halinde işveren veya işveren vekiline ilişkinde böyle aykırılık yaşanan her bir işçi için 100 milyon TL (100 YTL) idari para cezası uygulanacaktır.
- Bunun her bir fazla çalışmada gündeme geleceği düşünülür.

## 6. Yıllık Ücretli İzin Hükümlerine Aykırılık

Yasanın idari para cezasıyla karşıladığı bir başka husus yıllık ücretli izinle ilgili hükümlere aykırılıktır (İşK. 103). Bu aykırılık hallerinin neler olduğu aşağıda tek tek sunulacaktır. Fakat hemen başta belirtilecek bir husus, yıllık ücretli izin hükümlerinin ve dolayısıyla bunlara aykırılık nedeniyle idari para cezasının gündeme gelebilmesi için, öncelikle iş ilişkisinin sürekli işlere yönelmesi (İşK. 10/2) ve niteliği gereği 1 yıldan az süren bir mevsim/kampanya işi olmaması gerektiğidir (İşK. 53/3).

İşte bu koşulları sağlayarak 4857 sy. İşK. ya tabi bir iş ilişkisinde idari para cezasını gerektiren yıllık ücretli izine<sup>[73]</sup> dair aykırılıklar şunlardır:<sup>[74]</sup>

**a) İşK. 56 ya Aykırı Biçimde İzin Bölünmesi:** İşçilerin yıllık izinlerinin İşK. 56 ya aykırı olarak bölen işverenin cezaya tabi tutulması gerekir. Bilindiği üzere yıllık izin ancak işçinin de rızasıyla (yani anlaşmayla) ve en çok üçe bölünebilir. Bölümlerden birinin 10 günden az olmaması gerekir (İşK.56). Hal böyle olunca, ilgili işçinin rızasını almadan yıllık izni bölerek kullandırmaya kalkışan yahut işçi razı olsa bile izni 3 ten çok parçaya bölen veya 3 parçayı aşmasa bile hiçbir parçanın 10 gün olmadığı şekilde bölen işverene/işveren vekiline idari para cezası uygulanır.

**b) Yıllık İzin Ücretinin Hiç/Gereğince Ödenmemesi:** Yıllık izin ücretini İşK.57/3, 4 fıkralarındaki usule aykırı olarak ödemek veya eksik ödemek de idari para cezasını gerektirir. İşK. 57'nin anılan fıkralarında belirli olmayan süre ve tutar üzerinden ücret alan işçinin yıllık izin ücretinin nasıl hesaplanacağı düzenlenmiştir.

<sup>[70]</sup> Fazla bilgi için bkz. Akyiğit, Normali Aşan Çalışmalar, 7 vd. Akyiğit, İşK. 35-37, 1218 vd.

Buna göre yıllık izin ücretine esas alınacak ücret, işçinin ücretine son bir yıl içinde zam yapıp yapılmadığına bakılarak saptanır. Eğer zam yapılmamışsa, son bir yıllık sürede kazandığı ücretin fiilen çalıştığı günlere bölünmesiyle işçinin izin ücretine esas ücreti bulunur (İşK.57/3). Fakat son bir yıl içinde ücrete zam yapılmışsa; Bu durumda izin ücreti, işçinin izine çıkarılacağı ayın başı ile zammın yapıldığı tarih arasında alınan ücretin aynı süre içindeki çalışılan günlere bölünmesi suretiyle bulunacaktır (İşK.57/4).

İşte para cezasına bağlanan husus, sabit ücretle çalışmayan işçinin yıllık izin ücretinin bu yöntemlere aykırı olarak hesaplanarak ödenmesi yahut eksik ödenmesidir. Yöntemlere aykırı hesap yoluyla ödemenin cezayı gerektiren yanı, böyle bir ödemenin yasal yöntemle hesaplanandan daha az olması halindedir. Yoksa yasal yöntemle hesaplananın üstünde bir ödemenin cezayı gerektireceğini sanmıyoruz.

Yıllık izin ücretinin eksik ödenmesi ise işçinin ücreti hangi yöntemle bulunursa bulunsun, yasal esaslara uygun bulunup hesaplandıktan sonra o işçinin hak ettiği izin ücretinin tutar olarak eksik ödenmesidir. Bu eksiklik bir hesap hatasından kaynaklanabileceği gibi doğru hesaplanmış tutarın zamanında tam olarak ödenmemesi biçiminde de karşımıza çıkabilir. Ama sonuç değişmez. Yalnız yasal metinde dikkat çeken şey, yıllık izin ücretinin yasaya aykırı yöntemle hesaplanarak ödenmesi yahut eksik ödenmesinden veya tam bir ödenmemesinden veya zamanında ödenmemesinden bahsedilmediğidir.

Fakat bir ödemenin tamlığının da eksikliğinin de normalde ödenmesi gereken zamana göre belirleneceği açıktır. Ayrıca eksik ödeme cezaya tabi tutulurken hiç ödememenin adeta tebrik ve teşvik karşılanacağı söylenememlidir.<sup>[75]</sup>

**c) Kullanılmayan İzinlerin Ücretinin Ödenmemesi:** Cezaya bağlanan bir başka aykırılık hali, hak edilen izin henüz kullanılmadan hizmet sözleşmesinin sona ermesi halinde kullanılmayan izinlere ait ücretin ödenmemesidir. Bilindiği üzere yıllık ücretli iznin hizmet sözleşmesi devam ederken ve normal zamanında kullanılması yahut normal zamanında olmasa da hizmet sözleşmesi devam ederken geç de olsa kullanımı esastır. Bu yüzden ki yıllık izin ücreti hakkında zaman aşımı sözleşmenin devamı sırasında işlemez ve işçi istese de (bedelli veya bedelsiz biçimde) yıllık ücretli izinden vazgeçemez.

İşte işçinin hak ettiği ve sözleşme devam

ederken hangi gerekçeyle olursa olsun kullanılmayan yıllık ücretli izinleri hizmet sözleşmesinin son bulunduğu takdirde (imkânsızlık sonucu) izin+ücret birlikteliğini kaybeder. Geriye sadece anılan yıllık izinlere ait ücret kalır. Böyle bir durumda işçiye kullanılmayan izinler toplanarak kaç gün yaptığı belirlenir. Sonra işçinin sözleşmesinin sona erdiği tarihte hak kazandığı günlük kök/çıplak ücret bulunur ve izin günleri sayısı ile çarpılır. Bulunan rakam, işçiye kullanılmayan yıllık izinlere ait ücreti gösterir. Keza bu toplam izin ücretinin sözleşmenin son bulunduğu tarihte (ve herhangi bir talebe gerek kalmaksızın) duruma göre işçiye veya mirasçılara tamamen ödenmesi gerekir (İşK. 59/1).

İşte yasa akit devam ederken kullanılmayan bu yıllık izinlere ait ücretleri hizmet sözleşmesi son bulunduğu takdirde ödemeyen işveren veya işverenin vekilini cezalandırmaktadır. Kanımca anılan ücretin ödenmemesi kavramına bunun son ücretten hesaplanmadan ödenmesi girdiği gibi son ücretten hesaplanmasına rağmen zamanında hiç veya kısmen ödenmemesi de girer. Böyle bir durumda işverene/işveren vekiline anılan konumdaki her bir işçi için 100 milyon TL (100 YTL) idari para cezası kesilmesi gerekir.

**d) Yönetmelik Hükümlerine Aykırılık:** Yasa İşK. 60 uyarınca çıkarılması gereken (çıkarılan) yönetmelikteki esas ve usullere aykırı olarak izin kullanılmayan veya eksik kullandıran işveren veya işverenin vekilinin de bu durumdaki her bir işçi için (işçi başına) 100 milyon TL (100 YTL) idari para cezasına çarptırılacağını öngörmektedir (İşK. 103). Bilindiği üzere anılan madde de öngörülen yönetmelik “Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği” adıyla çıkarılarak yürürlüğe konulmuştur. Bu yönetmelikte yıllık ücretli izinle ilgili olarak yasada (İşK. 53 vd. da) yer alan hükümler aynen tekrarlandığı gibi onun dışında bazı olgulara da yer verilmiştir. Örneğin toplu izin bağlamında iznin erken kullandırımı (YÜİY. 10), yıllık izin kurulu (YÜİY. 15 vd.), kısmi süreli ve çağrı üzerine çalışmalarda (YÜİY. 13) ve ödünç (geçici) iş ilişkisinde yıllık ücretli izin (YÜİY. 14) vs. gibi hükümler böyledir. Yalnız dikkat edilecek nokta, yönetmelikteki bütün hükümlere aykırılığın değil, sadece “yönetmelikteki esas ve usullere aykırı olarak yıllık izin kullanılmamanın veya eksik kullandırmanın” cezaya tabi kılındığıdır. Fakat bunun bile oldukça geniş bir çerçeve çizdiğini söyleyebiliriz.

Öyle ki, anılan kavramın içine yıllık ücretli izinin hiç verilmemesi ve eksik verilmesi girdiği gibi yönetmelikte dile getirilen normal süresinde verilmemesi de girer. Yani yıllık izinin en geç içinde izne hak kazanılan yılı izleyen yıl içinde belirlenen

bir tarihte kullandırımı gerekir. İşveren böyle yapmayıp izni kısmen/tümden sonraki yıllara sarkıtıyorsa, idari para cezasıyla karşılaşacaktır. Keza toplu izin uyguladığı hallerde bunu yönetmelikte öngörülen dönem dışında kullandırmak da yıllık iznin yönetmelikteki esas ve usule göre kullandırılmaması anlamını verir. Hatta yıllık izin süresine rastlayan bayram ve tatil ücretlerini izne çıkmadan önce (en geç çıkarken) peşin olarak ödememek de yönetmeliğe aykırı izin kullandırmak anlamını verebilir. Gerektiği ve talep edildiği halde işçiye yol izni vermemek de (böylece yol izni süresince yıllık izin kaybını sonuçlayacağından ) yönetmelik hükümlerine aykırı olarak izin kullandırmamak, en azından eksik kullandırmak olarak algılanır.

Buna karşın yıllık ücretli izin ücret ve izin birlikteliği içinde tam olarak kullandırıldıktan sonra bunun işverence tutulacak kayıt ve belgelere işlenmemesi cezai sorumluluğu gerektirmez kanısındayız.

Yıllık ücretli izin kurallarına aykırılığın idari para cezasıyla karşılanması eski iş kanunu dönemlerinde<sup>[76]</sup> olduğu gibi halen Deniz İş Kanunu<sup>[77]</sup> ve Basın İş Kanunu<sup>[78]</sup> kapsamında da mevcuttur. Hatta Basın İş Kanunu diğer yasalardan farklı olarak bir “misliyle ödeme” kuralına da yer vermiştir (Bas.İşK. 29). Böyle bir hüküm 4857 sy. İşK. ve Deniz İşK. da yoktur ama istenirse sözleşmelerle onlarda da öngörülebilir ve nitelikçe bir cezai şart olarak algılanır.<sup>[79]</sup>

## 7. İşin Düzenlenmesiyle İlgili Kurallara Aykırılık

4857 sy. İşK. md. 104 de “işin düzenlenmesine ilişkin hükümlere aykırılık” kenar başlığı altında gerçekten de işin düzenlenmesiyle ilgili yasanın kimi hükümlerine aykırılık hallerini idari para cezasıyla karşılamıştır. Bu hüküm incelendiğinde, (anlaşılma kolaylığı sağlanacağı düşüncesiyle) cezayı gerektiren aykırılık hallerini “telafi çalışması ve kısa çalışma kurallarına aykırılık” (İşK. 104/son) ve “işin düzenlenmesiyle ilgili diğer kurallara aykırılık” (İşK. 104/1) biçiminde ikiye ayırarak incelemek isabetli olabilir. Zira her iki grup aykırılığa kesilecek cezanın da içeriği ve tutarı farklıdır. Buna göre;

### a) Telafi Çalışması ve Kısa Çalışma

**Hükümlerine Aykırılık:** Yasa bunu “İşK. 64’üncü ve 65 ‘inci maddede öngörülen hükümlere aykırılık” olarak ifade etmektedir (İşK. 104/son).

Biz de konuyu buna uygun olarak ikiye ayırarak inceleyeceğiz.

### aa) Telafi Çalışması Hükümlerine Aykırılık:

Yasanın “64 üncü maddede öngörülen hükümlere aykırılık” biçiminde dile getirdiği husus, telafi çalışmasıyla ilgili hükümlere aykırılıktır. Zira İşK. 64 de telafi çalışması düzenlenmiştir. Ceza hükümlerinin ya da anılan hükümlere aykırılık konusunun daha iyi anlaşılabilmesi için kısaca telafi çalışması hakkında bilgi vermek uygun olur.

Çalışma sürelerinde esnekliğin önemli yöntemlerinden birisini “telafi çalışması” (Ersatzarbeit) diye anılan olgu oluşturur.<sup>[80]</sup> Bu yöntem işçinin ekstradan aldığı tatil (iki tatil günü arasındaki gün) gününün veya izin alarak çalışmadığı günlere ait çalışma süresinin (iş görme ediminin) anlaşmayla saptanan belli bir dönemde<sup>[81]</sup> çalışılarak giderilmesinin anlatır. Böyle bir durumda işçinin sonraki günlerdeki çalışma süresinde normal aşan bir çalışma söz konusudur. Fakat fazla çalışma/fazla sürelerle çalışma olarak kabul edilmez.

Çeşitli nedenlerle işçinin bazen çalışmadığı/ çalıştırılmadığı günler olabilir. Bunlar tatil vs. kökenli de değildir ve bu yüzden ileride uygun bir zamanda o kadar süre çalışarak bunun telafi edilmesi gerekir. İşte buna telafi çalışması adı verilir ve uygulamada bazı ihtiyaçları giderdiği görülür. Şimdiye dek bizde düzenlenmeyen ama uygulamada yasaya aykırı biçimde yaşandığı bilinen telafi çalışması ilk kez 4857 sy. İşK. ile hukukumuzda girmiş bulunmaktadır (İşK. 64, ÇSY. 7).

Söz konusu madde hükmü incelendiğinde telafi çalışmasının şu özellikleri taşıdığı söylenebilir:

- **Telafi Çalışmasını Gerektiren Bir Olgu Bulunmalıdır:** Bizde telafi çalışmasının gündeme gelebilmesi için “zorunlu nedenlerle işin durması” veya “ulusal bayram ve genel tatil öncesi yahut sonrası işyerinin tatil edilmesi” veya “ benzer nedenlerle işyerindeki normal çalışma sürelerinin önemli ölçüde altında çalışılması yahut tümden çalışmanın tatil edilmesi” ve yahut ta böyle herhangi bir şey aranmaksızın “işçinin talebi ile kendisine izin verilmesi” hallerinden birinin varlığı zorunludur.

[71] Nitelik bu konuyu önceden de aynı şekilde ele almış ve Yargıtay’ın 1475 sy. İşK. Döneminde alınan rızaya itibar etmeyen anlayışı (9.HD. 23.12.2004-17276/29157) ni eleştirmiştik (Bkz. Akyığıt, İş Hukuku, 279. Akyığıt, Normali Aşan Çalışmalar, 5).



Burada dikkate değer bir nokta; işçinin isteğiyle kendisine o sürelerde izin verilmesinin herhangi bir nedene bağlanmayıp tamamen tarafların anlaşmasına terk edildiğidir. TİS ile bu yolun kapatımı da geçerli olmaz kanısındayız. İşyerindeki normal çalışma süresi ile onun önemli ölçüde altında çalışmanın ne olduğu yasada ve yönetmelikte açıklanmamıştır. Fakat normal çalışma süresinin günlük ve/veya haftalık çalışma süresini anlattığı söylenebilir. Bundan önemli ölçüde az çalışmanın ise, bundan az 1/3 oranında daha az süreyle çalışma sayılması çeşitli ihtimaller çerçevesinde tartışılabilir.

Önemli bir başka husus ise, işçinin isteğiyle izin verilmesi dışındaki diğer nedenlerle telafi çalışmasının gündeme gelebilmesi için bu konuda işçinin rızasına gerek görülmediğidir. Gerçi bu husus yasada açıkça dile getirilmiş değildir ama “işçinin talebiyle izin verilmesi” hali dışında işçinin düşüncesinden söz etmeyen yasal düzenlemeye başka bir anlam vermek de pek mümkün gözükmemektedir. Ancak bu durum, konunun sözleşmeyle (özellikle de TİS ile) belli şartlara (örneğin işçi-işverenkurulunun görüşünün alınması gibi) bağlanarak düzenlenmesine engel değildir. Telafi çalışması yaptıracak işveren bunun hangi nedene dayandığını ilgili işçilere bildirmek zorundadır (ÇSY. 7/2).

- **En Çok 2 Ay İçinde Telafi Çalışması Yapıtırlmalıdır:** Yukarıda değinilen hallerden birisi yüzünden kısmen/tamamen çalıştırılmayan sürelerin bunların yaşandığı tarihten itibaren en çok 2 ay içinde (işverence belirlenen bir sürede) çalışılarak giderimi gerekir. Buradaki ay deyiminin takvim ayı değil o olgudan itibaren geçecek 30 gün (iki ayın ise 60 gün) olarak anlaşılması uygun olur. İki aylık sürenin artırımı mümkün değildir ve bundan dolayı da 2 aylık süreçte yapılmayan telafi çalışmasının yapılmış gibi sayılması sonucuna varılmalıdır. Yoksa ceza hükmünden (İşK.104/2) hareketle telafi çalışmasının sonraki bir zamanda da yapılabileceği ve fakat bu durumda sadece her işçi için yüz milyon lira ceza ödeneceğini söylemek pek isabetli gözükmez. Kural budur fakat yine de çeşitli ihtimaller çerçevesinde konunun tartışmaya açık olduğunu söyleyebiliriz.<sup>[72]</sup> 2 aylık sürenin sözleşmelerle kısaltımı tartışmaya açıksa da

mümkün gözükmemektedir.

- **Telafi Çalışması Tatil Günlerine Denk Gelmemelidir:** Tatil günlerinde telafi çalışması yaptırılamaz (İşK. 64/son ve ÇSY. 7/son). Buradaki tatil günü resmi tatil olabileceği gibi sözleşmeyle öngörülmuş bir tatil de olabilir.
- **Telafi Çalışmasında Yasal Azami Süre Aşılmalıdır:** Her bir günde yaptırılacak telafi çalışması süresiz değildir. Yasal düzenlemeden anlaşıldığına göre; bunun iki sınırı vardır. Öyle ki;
  1. Bunlardan birisi, telafi edilecek süreye ait olup her bir günde yapılacak telafi çalışması süresi 3 saati aşmayacaktır.
  2. İkincisi ise; telafi çalışması süresi 3 saat, aşmasa bile, işçinin o günkü toplam çalıştığı sürenin “günlük en çok çalışma süresi”ni aşmaması gerekir. Buradaki günlük en çok çalışma süresinin 11 saat mi (İşK. 63/II) yoksa “işçinin en çok çalışma gücü” (İşK. 43/I) olarak mı algılanacağı tartışılabilir. Ancak 11 saatin günlük azami normal çalışma süresi olduğu da unutulmamalıdır. Bu yüzden, yine günlük 11 saatin baz alınması uygun olur kanısındayız. Nitekim daha sonra çıkarılan yönetmelik de günlük 11 saati baz almıştır (ÇSY. 7/son).

Sonuçta telafi çalışması, o işçinin günlük en çok çalışma süresini aşmama koşuluyla günde en çok 3 saat olabilecektir.

Günlük en çok çalışma süresi 11 saat olarak algılanacağından; örneğin günde 10 saat çalışan bir işçinin yapacağı telafi çalışması (3 saat değil) en çok 1 saat olabilecek demektir.

Neticede, yasal koşullara uygun biçimde yaptırılan telafi çalışması, fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma sayılmaz (İşK.64/2) ve bunlar için zamlı ücret ödenmez. O dönemin normal ücreti zaten önceden ödenmiştir veya zamanında ödenecek demektir.

Buraya dek sunulan bilgilerden sonra telafi çalışması bağlamında idari para cezasıyla ilgili düzenlemeye gelince; bu konuda şunlar

[72] Aynı anlayışta Caniklioğlu/Canbolat, 245.

[73] Yıllık ücretli izin hakkında fazla bilgi için bkz. Akyığıt, Yıllık Ücretli İzin, Ankara 2000,1 vd.

[74] 4857 sy. İşK. çerçevesinde yıllık ücretli izine dair bilgi için bkz. Akyığıt, Yeni İş Yasasında Yıllık Ücretli İzne Ait Yenilikler, (Tühis-Şubat 2005) 17-22. Akyığıt, İş Hukuku,304 vd.

söylenebilir;

Bilindiği üzere işveren belli gerekçelerle işçilerden birine/birkaçına/tümüne telafi çalışması uygulayabilir. Bizde telafi çalışmasının önce izin verilip (telafi amaçla çalıştırılmayıp) sonra çalıştırma/telafi biçiminde gerçekleşmesi gerekir.<sup>[83]</sup> Her şeyden önce, buna aykırı uygulamanın (yani önce fazladan çalıştırıp sonra telafi izni vermenin) idari para cezasını gerektirdiği kanısındayız.

Sonra yasa telafi çalışması bağlamında “İşK. 64 de öngörülen hükümlere aykırılık” halinde cezai yaptırım öngördüğünden, bunun telafi çalışmasıyla ilgili olarak İşK. 64 de yer alan bütün hükümlere aykırılığı deyimlediği açıktır. İşte bu bağlamda denilebilir ki; İşK. 64 de aranan nedenler olmadan telafi çalışması uygulamaya kalkışan işveren/işveren vekilinin idari para cezasıyla karşılaşması gerekir. Yalnız, telafi çalışması başka bir şeye gerek duymadan sırf işçinin isteği ve işverenin kabulüyle de gündeme gelebileceğinden (İşK. 64/1) işçinin bu yöndeki talebini bir şekilde elde eden işverenin/işveren vekilinin ceza görmeyeceği açıktır.

Üstelik işçinin rızasının herhangi bir şekle tabi tutulmayıp sözlü hatta örtülü biçimde gerçekleşebilme ihtimali, işverenin İşK. 64 deki sebepler gerçekleşmeden telafi çalışması yaptırması yüzünden ceza alması olasılığını zayıflatmaktadır. Çünkü işçi açıkça karşı çıkmadığı takdirde fiilen telafi çalışması yapması, onun bunu talep ettiği manasını (her olayda olmasa da) verebilir. Fakat yinede bilhassa, işverenin telafi çalışmasına zorunlu nedenleri yahut ulusal bayram/genel tatil öncesi sonrası günleri veya bunlara benzer olguları gerekçe olarak gösterdiği hallerde gerçekte böyle bir şey yokken telafiye başvurulmuşsa para cezasıyla karşılaşabilir. Ama bunun için, anılan durumun işçinin isteği ile izin yahut benzer nedenlerle gerçekleşmediğinin de gündeme gelmesi icap eder.

Sonra İşK. 64 deki telafi çalışması nedenlerinin telafi çalışmasından önce gerçekleşerek işçinin iş görme ediminde telafi amaçlı bir ertelemeye yol açması ve ondan sonra da süresinde telafi çalışmasının yaptırılması gerekir. Bizdeki yasal sistem böyledir (İşK. 64/1) İsviçre hukukundan esinlenerek ve bizde de dile getirilen bir anlayış önce telafi çalışmasının yaptırılıp sonra boş zaman verilmesinin de mümkün olduğu yönündedir.<sup>[84]</sup> Fakat bizce yasal sisteme aykırı düşen (ve normal aştan çalışmaları dolanma ihtiyacı

mali taşıyan) böyle bir olgunun caiz değil, cezai yaptırımla karşılaşılabileceğinin kanısındayız.<sup>[85]</sup>

Telafi çalışmasının “normal çalışma sürelerinin önemli ölçüde altında çalışma” yüzünden meydana gelmesi halinde, yasa ve yönetmeliğin telafiyle ilgili hükümlerinde bunun ölçütü verilmediğinden sıkıntı oluşabilir. Fakat öğretilerde buradaki normal çalışma süreleri deyiminin günlük ve/veya haftalık çalışma süresi olarak algılanacağı ve (tıpkı kısmi süreli de ki gibi) bundan en azından 1/3 oranında daha az süreyle çalışmanın “önemli ölçüde altında çalışma” sayılacağı yönünde bir eğilim vardır.<sup>[86]</sup> Fakat burada pekte isabet yoktur. Kısacası konu tartışılmalıdır<sup>[87]</sup> ve yasal düzenlemelerde net olarak düzenlenmeyen bir olguya (nasıl uyulacağı bile belli değilken) uyulmadığı gerekçesiyle ceza kesmek uygun bir hal tarzı değildir. Kaldı ki işçinin talebiyle izin verilmesi kökenli telafi çalışmasında bu iznin ne miktar olacağı da ayrı bir problemdir. Yani bu yüzden de cezai yaptırımın uygulanması pek olası gözükmemektedir.

Buna karşın, telafi çalışmasının en geç 2 ay içinde yaptırılmaması ve günde toplam iş süresi olarak 11 saati aşarak veya 11 saat içinde kalsa bile günde 3 saati aşarak yaptırılmasının ceza ile karşılanması gerekir.<sup>[88]</sup> Kural budur, ancak 2 aylık sürenin bizce kimi nedenlerle caiz bir aşımı mümkün olabilir ve bu durumda ceza uygulanmamalıdır.<sup>[89]</sup> Fakat günlük 3 saat ve/veya 11 saati aşma olgusunun her durumda para cezasıyla karşılanması gerekir.

Telafi çalışmasının tatil günlerinde yaptırılması halinde de cezai yaptırımla karşılaşılır. Bu durum sözleşme dışı getirilen resmi tatil günleri için istisnasız böyledir. İşçi ve işveren bireysel anlaşmayla yahut TİS ile bu günlerde telafi çalışması yaptırılabilirliğini öngörüp uygulasalar bile bunun para cezası gerektireceği kanısındayız. Zira yasa böyle bir şeyi açıkça imkân tanımadığı takdirde yasayla getirilmiş bir resmi tatil gününün bir sözleşmeyle iş günü haline sokulması mümkün değildir. Buna karşın hizmet sözleşmesiyle getirilen sözleşmesel bir tatil gününün yine tarafların bir örtülü/açık bir anlaşmasıyla işgününe dönüştürümü mümkündür. Keza TİS ile getirilen sözleşmesel bir tatil gününün de (eğer TİS de böyle bir imkân tanınmışsa) bireysel anlaşmalarla iş gününe dönüştürülmesi caizdir. İşte sözleşmesel (akdi) tatil günlerinde böyle bir dönüşüm imkânı tanınmışsa artık o gün tatil günü niteliğini kaybedeceğinden bugünlerdeki telafi çalışması yasaya

[75] Sonuçta bu paralelde Caniklioğlu/Canbolat, 247.

aykırı sayılamaz ve cezayı gerektirmez. Fakat böyle bir dönüşüm gerçekleşmeden TİS ile öngörülen sözleşmesel tatil gününde telafi çalışması yaptırımı para cezasını gerektirir. Hizmet sözleşmesiyle öngörülen akdi tatil günü, aynı tarafların o gün telafiyi kabul edip uygulamalarıyla (sözleşme özgürlüğü çerçevesinde örtülü olarak) işgününe çevrilmiş olabileceğinden bu ihtimalde cezai yaptırımın gündem gelmesi pek akla uygun değildir (Bilgi için bkz. Akyiğit, Telafi Çalışması, 13 vd.).

#### **bb) Kısa Çalışma Hükümlerine Aykırılık:**

Yasada İşK. "65'inci maddede öngörülen hükümlere aykırı davran(ış)" olarak ifade edilen bu aykırı tutum (İşK. 104/1), "kısa çalışmayla ilgili olarak İşK.65 deki kurallara aykırılık" anlamındadır. Bunu anlayabilmek için kısaca kısa çalışma hakkında bilgi sunmanın yararlı olacağını düşünüyoruz;

**Hukukumuz ilk kez 4857 sy. İşK. ile giren** bu kavram, işverenin genel bir ekonomik kriz veya zorlayıcı bir nedenle geçici bir süre için işi durdurmasını veya çalışma sürelerini önemli ölçüde azaltmasını anlatır (İşK. 65). Böyle bir durumda işçilerin sözleşmeleri sona ermektedir. Sadece işçinin çalışma borcu ile işverenin ücret ödeme borcu kısmen veya tamamen o süre için askıya alınmaktadır.<sup>[90]</sup> Şartları varsa, işçiye belli oranda "kısa çalışma ödeneği" verilmektedir. Aslında bu tutumun uygulamada sıkça karşılaşılan işverenin işçileri ücretsiz izne çıkarma olgusunu meşrulaştırdığı söylenebilir.

Bu genel bilgilerden sonar, hukukumuz açısından kısa çalışmayı inceleyebiliriz.<sup>[91]</sup>

#### **A. Kısa Çalışmanın Koşulları**

Kısa çalışmanın gerçekleşebilmesi için şu koşulların sağlanması gerekir.

#### **1. Kısa Çalışmayı Gerektiren Bir Olgu Bulunmalıdır:**

Kısa çalışma, işverenin istediği an, keyfince başvurabileceği bir yöntem değildir. Bunun için öncelikle işyerini/işvereni etkileyen bir "genel ekonomik kriz" veya "zorlayıcı bir neden" in

ortaya çıkması şarttır (İşK. 65/1). Böylece kısa çalışmaya yol açan bir olgunun işverenden kaynaklanmaması gereği vurgulanmak istenmiştir.

#### **2. İşveren Bu Yüzden İşyerini Tatil Etmeli veya Çalışma Süresini Azaltmalıdır:**

Kısa çalışma için, sadece, ona imkân verecek bir nedenin ortaya çıkması yetmemekte, ayrıca ilgili işverenin bundan etkilenmesi de gerekmektedir. Bu etkilenme ise; gecici bir süre için "işyerindeki faaliyetin kısmen veya tamamen durdurumu" ya da faaliyet durmamakla birlikte "**çalışma süresinin önemli ölçüde azaltımı**" biçiminde karşımıza çıkabilir. **Faaliyetin tamamen durdurumu**, belli bazı departmanlardaki işçilerin ücretsiz izne çıkarılması anlamını verir. Kısmi olana vardiya (posta) tatili veya departman tatili de denilebilir.

**Çalışma süresinin önemli ölçüde azaltımı ise;** işyerinin tümünde veya belli bir/birkaç departmanında çalışan işçilerin (herhalde) haftalık çalışma sürelerinin bir miktar düşürülmesidir. Fakat yasa çalışma süresindeki azaltmanın ne zaman "önemli ölçüde azaltma" sayılacağına ilişkin hiçbir açıklık içermemektedir. Ölçütü yasa yerine yönetmelik belirlemiştir. Buna göre, "işyerinde uygulanan haftalık çalışma süresinin en az 1/3 oranında azaltımı" halinde önemli ölçüde azaltmanın varlığı kabul edilir (KÇY. 3/6). Geçicilik ise en az 4 hafta en çoksa 3 aylık bir süre olarak algılanmalıdır.

#### **3. Durum İlgili Yerlere Bildirilmeli ve ÇSGB'ce Uygun Bulunmalıdır:**

Kısa çalışmaya geçmek isteyen işverenin bu isteğini gerekçesiyle birlikte İŞKUR'a, (varsa) mevcut TİS tarafı işçi sendikasına ve ÇSGB'ye yazılı olarak bildirmesi gerekir. Bu talep üzerine ÇSGB'nin durumu değerlendirerek bir karar vermesi icap eder. O halde ÇSGB'nin "olumlu kararı" kısa çalışmaya geçebilmek için şarttır. Bakanlık uygun bulmamışsa, kısa çalışma da gündeme gelmez. Bakanlığın olumlu kararına karşı ilgili işçiler ve TİS tarafı işçi sendikası; olumsuz kararına karşıysa ilgili işverenin itiraz

[76] Bkz. Akyiğit, Yıllık Ücretli İzin, 458.

[77] Bkz. Akyiğit, Yıllık Ücretli İzin, 557.

[78] Bkz. Akyiğit, Yıllık Ücretli İzin, 597.

[79] Konu hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. Akyiğit, Yıllık Ücretli İzin, 590 vd. ile 464.

[80] Fazla bilgi için bkz. Akyiğit, Telafi Çalışması, Tühis Şubat 2005,1-16.vd. M. Ekonomi, Telafi Çalışması ,Legal ISGHD.2004/4, 1260.

[81] İsviçre hukukundan etkilenen bir anlayış, bizde de telafi çalışmasının izin vs. gibi nedenlerle çalışılmayan süreden sonra yapılmasının zorunlu olmadığı, istenirse sonradan alınacak izin-verilecek ara için daha önceden de yapılabileceği yönündedir. (bkz. F. Sarıtaşoğlu, Telafi Çalışması, Harb-İşD.,Şubat 2004,45. P.Soyer, İş Kanunu Tasarısının Çalışma Süresinde Esneklik Sağlayan Düzenlemeler (Yeni İş Yasası Semp.) İstanbul 2003,195. Soyer Yeni İşK. Değerlendirme Konferans Notları, 30. Ekonomi, Telafi, 1257) Ancak bunun yasal sistemimize uymadığı açıktır (Akyiğit, Telafi Çalışması, 1 dn. 2).

haklı olması gerekir (AY. 125).

Kısa çalışma, ancak yukarıdaki koşulların tümünün birlikte gerçekleşmesi halinde uygulanır.

## B. Kısa Çalışma Ödeneği

Kısa çalışmaya tabi tutulan işçiler, kısa çalışma süresince ya hiç çalışmamakta ya da normal iş sürelerinden daha az süreyle çalıştırılmaktadır. İşK. 62 karşısında tartışılır gözüktse de bu esnada işçilere ücret ödenmez, ama şartları sağlandığında İŞKUR tarafından “kısa çalışma ödeneği” ödenir. Ödeneğe hak kazanabilmek için şu koşullar gerçekleşmelidir:

### 1. Kısa Çalışma Belli Bir Süre Devam Etmelidir

Ödeneğe hak kazandıracak kısa çalışmanın en az 4 hafta ve en çok 3 ay sürmesi şarttır (İşK. 65/2). Daha az ve daha çok sürede ödenek verilmesi söz konusu değildir. Sadece bir haftayı aşan bir zorlayıcı sebeple hiç çalıştırılmayan işçilere yalnızca bir hafta için yarım ücret ödenir (İşK. 40). TİS veya hizmet sözleşmesiyle bu süre için belli oranda ödeme koşulu getirilebilir. Ancak kısa çalışmanın hiçbir şekilde 3 ayı aşmaması şarttır. Bunu aşan süre için ödenek verilmesi söz konusu değildir.

### 2. İşçi İşsizlik Ödeneğine Hak Kazanma Koşullarını Sağlamalıdır

Kısa çalışmaya tabi tutulan işçinin “kısa çalışma ödeneği” alabilmesi için, çalışma süresi ve işsizlik sigortası primi ödenen gün sayısı bakımından “işsizlik ödeneği” ne hak kazanma şartlarını sağlaması gerekir (İşK. 65/2 ve KÇY. 9/b).

Yani kısa çalışmaya geçildiğinden önceki 3 yıl içinde en az 600 gün sigortalı çalışıp işsizlik sigortası primi ödemeli ve kısa çalışmadan önceki son 120 gün sürekli çalışarak prim ödemelidir (İş.Sig.K. 51/1).

### 3. İşkur’a Başvurulmalıdır

Yasada açıklık olmamakla birlikte, herhalde ödemek için İşkur’a başvuruda bulunmak da aranmalıdır (KÇY. 9/d).

İşte yukarıda aranan koşulları sağlar biçimde kısa çalıştırılan işçiye günlük işsizlik ödeneği tutarında kısa çalışma ödeneği ödenir (İşK.

65/3ve KÇY.10).

Kısa çalışmanın ve kısa çalışma ödeneğinin yılda bir defa olacağına dair bir sınırlama yoktur. Aranan yasal koşulları taşıyorsa bir yılda birden çok yaşanabilir.

- İşte yukarıda da açıklandığı üzere işverenin kanunen öngörülen sebeplerden birisinin gerçekleşmesi üzerine işyerinde geçici olarak uygulamaya koyduğu “faaliyetin kısmen/tamamen durdurumu” yahut “haftalık çalışma sürelerini önemli ölçüde azaltma” biçimindeki önleme “kısa çalışma” denir (İşK. 65/1). Seçilen kısa çalışma şikkına göre, böyle bir uygulama halinde buna muhatap tutulan işçilere bu dönem için ücret ya hiç ödenmemektedir ya da çalıştığı daha az süreyle orantılı biçimde ödenmektedir. Ancak şartları varsa, ilgili işçinin/işçilerin İşkur’dan kısa çalışma ödeneği almaları mümkündür.<sup>[82]</sup> Tüm bu konular daha önce ayrıntılı biçimde anlatıldığından daha fazla üzerinde durmayıp, kısa çalışma kurallarına aykırılık ve idari para cezası konusunda yoğunlaşacağız. Buna göre, İşK. 65 hükmü incelendiğinde şunlar söylenebilir;

İşK. 65 deki kurallara aykırılıktan söz edildiğinden, her şeyden önce yasal nedenlerden (İşK. 65/1) birisi gerçekleşmeden başvuru kısa çalışma uygulaması cezayı gerektirir. Yasaca aranan nedenlerden birisine dayalı olarak başvuru bile işverenin bu durumu derhal İşkur’a ve (varsa) TİS tarafı işçi sendikasına yazılı olarak bildirmemesi veya bildirim koşulu yerine getirilse bile ÇSGB’ye kısa çalışma talebinin uygunluk tespitini yaptırmadan (hiç başvurmama yahut redde rağmen) kısa çalışmaya geçilmesi durumlarında da para cezası gündeme gelecektir.

Keza kısa çalışmanın işçilere bildiri hususu açıkça yasada düzenlenmese de İşK. 65’de dile getirilen yönetmelikte düzenlendiğinden buna aykırılık halinde de idari para cezası kesilecektir.

4 haftadan daha az veya 3 aydan daha fazla süreyle kısa çalışma uygulaması da yasaya aykırıdır ve cezayı gerektirir. Keza bu süreler içinde kalsa bile kısa çalışmayı gerektiren olguların ortadan kalkmasına rağmen kısa çalışmayı devam ettirmek de idari para cezasıyla karşılanmalıdır.

[82] Fazla bilgi ve çeşitli ihtimaller için bkz. Akyiğit, Telafi Çalışması, 1-13.

Buna karşın, işverenin kısa çalışmaya bir yıl içinde (yasal şartlarla) birden çok başvurması cezayı gerektiren bir olgu değildir. Keza kısa çalışmaya tabi tutulan işçilerin bu evrede İşkur'dan kısa çalışma ödeneği alabilip alamaması da işvereni ilgilendirmeyeceğinden, cezalı bir durum yoktur. Ancak kısa çalışma "işyerindeki haftalık çalışma sürelerinin önemli ölçüde azaltımı" biçiminde yaşanmışsa, bu evrede işçilerin çalıştırıldıkları sürenin ücretinin ödenmemesi (KÇY. 10/3) İşK. 65 hükümlerine aykırılık oluşturur ve idari para cezasını gerektirir.

Keza kısa çalışmaya zorlayıcı sebeplerle başvurulduğu hallerde bunun ilk bir haftası için her gün yarım ücret ödenmesi kuralına (İşK. 40) aykırılığın cezayı gerektirip gerektirmediği İşK. 65/4 ve yönetmelik hükümleri çerçevesinde tartışılabilir.<sup>[93]</sup>

**cc) Uygulanacak İdari Para Cezası:** Telafi çalışması (İşK. 64) ve kısa çalışma (İşK. 65) hükümlerine aykırılık halinde, bu aykırı davranışı sergileyen işverene/işveren vekiline kendisine aykırı davranılan her bir işçi için (yani işçi başına) 100 milyon TL (100 YTL) idari para cezası verilir (İşK. 104/son). Bu bir nispi para cezası olarak algılanmaktadır.<sup>[94]</sup>

**b) Diğer Hükümlere Aykırılık:** Aynı maddenin (İşK. 104/1) idari para cezasıyla karşıladığı ve işin düzenlenmesiyle ilgili hükümlere gelince bunların çalışma süreleri (İşK. 63), ara dinlenmesi (İşK. 68), gece çalışması (İşK. 69), küçükleri çalıştırma yasağı (İşK. 71), yer ve su altında çalıştırma yasağı (İşK. 72), çocuk ve gençlerin gece çalıştırımı (İşK. 73), analık halinde çalıştırma yasağı ve süt izni (İşK. 74) ve işçi özlük dosyaları (İşK. 75) ile İşK. 76 daki yönetmelik hükümlerine aykırılıktan oluştuğu görülür. Ceza hükümlerinin açılımı bağlamında bunlardan her biri hakkında kısaca şunlar söylenebilir;

**aa) İşK. 63 deki Çalışma Süresi Hükümlerine Aykırılık:** Yasanın burada "İşK. nın 63 üncü maddesinde ve bu maddede belirtilen yönetmelikte belirlenen çalışma sürelerine aykırı olarak işçi çalıştırma"yı cezai yaptırıma bağladığı görülmektedir (İşK. 104/1). İşK. 63 de belirtilen çalışma süresinde problem yok ise de aynı maddede bir değil 2 ayrı yönetmelik öngörüldüğünden (İşK.63/2 ve son) ve çıkarılıp

yürürlüğe konduğundan, yasada geçen İşK.63 de "belirtilen yönetmelik" deyiminin anılan maddede sözü edilen "yönetmelikler" olarak anlaşılması gerekir.

Bunu belirttikten sonra konuya geçildiğinde, İşK. 63'de genel olarak çalışma süresinin (ki buna normal çalışma süresi demek uygun olabilir) haftada en çok 45 saat olup haftanın çalışılan günlerine kural olarak eşit dağıtılacağı, fakat tarafların anlaşmasıyla sürekli ve düzenli biçimde günlere farklı dağılım olabileceği gibi denkleştirme halinde geçici bir süre (denkleştirme süresi) boyunca farklı dağılımında gerçekleşebileceği görülür.<sup>[95]</sup> Aynı esaslar bu maddeye dayanarak çıkarılan yönetmeliklerden birisi olan Çalışma Süreleri Yönetmeliği'nde de dile getirilmiştir (ÇSY. 4-5). Ancak anılan yönetmelikte bunlar dışında kesintisiz 12 saat dinlenme (ÇSY. 3/2) kısmi süreli çalışma (ÇSY. 6), telafi çalışması (ÇSY. 7) ve günlük çalışma süresinin duyurumu (ÇSY. 8) ve çalışma sürelerinin belgelenmesi (ÇSY. 9) gibi konulara da yer verildiği görülür.

Yine İşK. 63 de ve ÇSY.de (ÇSY. 10) sağlık kuralları bakımından günde ancak 7,5 saat veya daha az çalışması gereken işlerle ilgili sözü edilen yönetmelik ise "Sağlık Kuralları Bakımından Günde Ancak Yedi Buçuk Saat veya Daha Az Çalışması Gereken İşler Hakkında Yönetmelik" adıyla çıkarılıp yürürlüğe konmuştur.<sup>[96]</sup>

İşte tüm bu hükümler (İşK. 63, ÇSY. 1 vd. GYB-SÇY. 1vd.) dikkate alındığında, anılan hükümler çerçevesinde idari para cezasını gerektiren aykırılık halleri hakkında şunları söyleyebiliriz:

- Her şeyden önce işçilerin haftalık normal çalışma sürelerinin 45 saatin üstünde bir süre olarak kararlaştırımı geçersiz olup böyle uygulanması cezayı gerektirir.
- Sonra miktarı yasal sınırlar içinde kalsa bile haftalık çalışma sürelerini işçinin bu yöndeki rızasını almadan çalışılan günlere düzensiz ve farklı biçimde dağıtarak uygulamak da idari para cezasıyla karşılaşır. İşçinin rızası ise sözleşme yapılırken başta veya sonra devamı sırasında alınabilir, yazılı olması da gerekmez.

<sup>[93]</sup> Akyiğit, *Telafi Çalışması*, 16 vd. Krş. *Ekonomi, Telafi*, 1247-1260.

<sup>[94]</sup> *Soyer, İşK. Tasarısı*, 195. *Caniklioğlu/Canbolat*, 250.

<sup>[95]</sup> Akyiğit, *Telafi Çalışması*, 1, dn. 2. Nitekim bizden farklı eğilimi benimseyen bazı yazarlarda bile böyle bir ihtimalde iş ilişkisinin telafi edici izin verilmeden son bulması halinde, önceden yaptırılan çalışmanın normalde aşan çalışma olarak işleme tabi tutulacağı dile getirilmektedir (Bkz. *Caniklioğlu/Canbolat*, 250).

- İşçi tarafının rızasını temin etmeden denkleştirme uygulamasına geçmek ve/veya anılan rızayı sağlasa bile 2 aylık/4 aylık azami süreleri aşmak da cezayı gerektirir. Ancak bu azami denkleştirme süresinin aşımının denkleştirme yılda bir defa ile sınırlanmadığından yeni bir denkleştirme anlamını vermediği takdirde cezayı gerektireceği unutulmamalıdır. İşçinin denkleştirmeye yönelik rızası da başta sözleşmeye konulabilir veya sözleşmenin devamında alınabilir.<sup>[87]</sup>
- Keza yönetmelikte yer aldığı üzere, işyerindeki tam süreli emsal çalışmanın en çok 2/3'üne denk olan çalışma kısmi süreli çalışmadır. Bunu tam süreli çalışma saymak mümkün olmadığı gibi tam süreli emsal işçinin haftalık çalışma süresinin 2/3'ünden fazla çalışması da kısmi süreli saymak mümkün değildir. Aksine tutum yine cezayı gerektirir. Aslında hiç lüzumu yokken kısmi süreli çalışmanın ve telafi çalışmasının ÇSY. de düzenlenmesi pek isabetli değildir.
- Günlük çalışmanın başlangıç ve bitişi ile dinlenme saatlerini işyerinde ilan etmemenin "çalışma süresine aykırı davranış" sayılması isabetli olmaz. Aynı şey çalışma süresinin belgelenmesi (ÇSY. 9) açısından da geçerlidir. Fakat günlük çalışma süresi ayarlanırken, bunun günün değişik dönemlerine bölüm bölüm yayılması yerine, 24 saatlik süre içinde kesintisiz bir 12 saat dinlenme süresi çıktıktan sonra geri kalan süreye yayılması gerekir (ÇSY. 3/2). Buna aykırılık cezayı gerektirir. Keza ara dinlenmesinin bile bu geriye kalan süre içinde kullandırımı şarttır. Aksine tutum para cezasıyla karşılaşır.
- İster denkleştirmeye gidilsin isterse gidilmesin bir işçinin günlük çalışmasının 11 saati aşmaması zorunludur (İşK. 63/2 ve ÇSY. 4/3) aksi halde idari para cezası uygulanır. Keza günlük 11 saati aşan biçimde çalışma halinde bu aşkın kısmın haftalık 45 saatin aşımıyla ilgilenilmeksizin fazla çalışma sayılması da önerilmektedir. Şüphesiz böyle bir durumda yasaya aykırı

fazla çalışmadan söz edilmelidir.

- Sağlık kuralları bakımından günde en çok 7,5 saat veya daha az süreyle çalışılacak işlerin neler olduğu, yasanın emri (İşK. 63/son) ile yönetmelikte gösterilmiştir (GYBSÇY.4 vd.). İşte bu yönetmelikte sayılan işlerde, o işlerin karşılığı olarak gösterilen çalışma sürelerini aşar biçimde işçi çalıştırmak yasaktır. Böyle bir tutum idari para cezasını gerektirir.

Yine bu tür işlerde işçileri yönetmelikte belirtilen günlük en çok iş sürelerinden sonra başka herhangi bir işte çalıştırmak da yasak olup (GYBSÇY. 6) yasaya aykırı tutum idari para cezası ile karşılaşır.

Keza bu yönetmelikte belirtilen işlerde çalıştırılan işçilere fazla çalışma yaptırımı da yasaktır (GYBSÇY. 7) ve buna aykırılığın da cezayı gerektireceği açıktır. Yönetmelik bu işlerde fazla sürelerle çalışmayı böyle açıkça yasaklamış değildir ve bu yüzden bu işlerde fazla sürelerle çalışmanın da yasaklanıp yasaklanmadığı tartışmaya açıktır. Şüphesiz yönetmelikteki "fazla çalışma" deyimini fazla sürelerle çalışmayı da içeren bir üst kavram olarak anlarsak, ayrıca işin doğasını da dikkate alırsak yasağın bunu da kapsadığı söylenebilir. Böylece işin doğası bunun da yasak olduğu sonucuna yaklaştırılabilir. Fakat anılan işlerde sadece fazla çalışma yasaklanıp idari para cezasına bağlandığından, ("kanunsuz suç kanunsuz ceza olmaz" ilkesinden de destek alarak) fazla sürelerle çalışma için ceza öngörülmediği aklı gelebilir. Ama bu işlerdeki fazla sürelerle çalışma bile anılan işler için öngörülen çalışma sürelerine aykırı çalışma sonucunu verebileceğinden yine idari para cezasını gerektirir. Bu bende göre idari para cezası işçi sayısı dikkate alınmaksızın 500 milyon TL (500 YTL) dir.

**bb) Ara Dinlenmesi Hükümlerine Aykırılık:** Ara dinlenmesi 24 saatlik süre içinde kesintisiz 12 saat dinlenme süresi ayrıldıktan sonra geriye kalan 12 saatlik sürede (ÇSY. 3/2) işçinin çalışma süresi dikkate alınarak en az yasaca öngörülen miktar olarak tanınır.<sup>[88]</sup>

Ara dinlenmesi günlük çalışma süresinin ortalama bir yerinde ve o yerin gelenekleri ile işin gereğine göre ayarlanır (İşK. 68/1). Ara dinlenmesinin kesin-

<sup>[86]</sup> Eyrenci, Yeni Düzenlemeler, 17. Çelik, İş Hukuku, 298. Ekonomi, Telafi, 1253 vd. Sözek, İş Hukuku, 618.

<sup>[87]</sup> Fazla bilgi için bkz. Akyiğit, Telafi Çalışması, 11 vd.

<sup>[88]</sup> Caniklioğlu/Canbolat, 250.

<sup>[89]</sup> Örneğin işçinin hastalanıp rapor alması yahut bir göreve katılması gibi (işverene değil de) işçiye yüklenebilen nedenlerle 2 aylık sürenin aşılması durumunda işverenin telafi çalışması yaptırma hakkının düştüğü söylenemez. Böyle bir durumda daha sonra telafi çalışması yaptırmanın idari para cezasını gerektirmediği kanısını taşıyoruz. Bkz. Akyiğit, Telafi Çalışması, 12-13.

<sup>[90]</sup> Schaub, Hdb. 47, 324.

<sup>[91]</sup> Kısa çalışma hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. Akyiğit, Kısa Çalışma, Tühis, Ağustos-Kasım 2004, 1-35. Akyiğit, İş Hukuku, 287-291.

tisiz (tek parça) kullandırımını esaslıtır ama anlaşmaya göre parçalı kullandırım mümkündür. İşçilere değişik saatlerde kullandırımını da caizdir (İşK. 68).

İşte bunları dikkate alırsak; Ara dinlenmesinin işçilere hiç veya yeterince kullandırılmaması cezayı gerektirir. Eğer ara dinlenmesi süreleri sözleşmeyle artırılmışsa, ara dinlenmesinde bu sürelele uyulur. Uyulmaması (örneğin hala yasadaki asgari sürenin tanınması) cezayı gerektiren bir olgu kabul edilir.

- Ara dinlenmesini günlük çalışma süresinin ortalama bir yerinde kullandırmak yerine başta veya sonda kullandırmanın da cezayı gerektirecek bir aykırılık olduğu kanısındaız.
- Keza o yönde bir sözleşme (hizmet sözleşmesi veya TİS) hükmü olmadan ara dinlenmesi sürelerini kesintisiz olmak yerine bölük-pörçük (aralı) biçimde kullandırmak da idari para cezasını gerektiren bir olgudur.
- Ara dinlenmesi hükümlerine aykırılığın cezai yaptırımını işçi sayısı dikkate alınmadan 500 milyon TL (500 YTL) dir.

#### cc) Gece Çalışması Yasaklarına Aykırılık:

Yasada “İşK. nın 69 uncu maddesine aykırı olarak işçileri gece 7,5 saatten fazla çalıştırmak” ve “gece ve gündüz postalarını değiştirmek” de idari para cezasıyla karşılanmıştır (İşK.104/1).

Bu hükmün uygulanmasında önce yasaya uygun biçimde gece süresi saptanmalı ve işçinin /işçilerin günlük çalışma süresinin geceye gelip gelmediği (gece çalışması sayılıp sayılmayacağı) belirlenmelidir. Gece kavramının ne olduğu yasa da belirtilmiştir (İşK. 69). Eğer işçinin çalışması gece çalışması ise, onun geceleyn günde 7,5 saatten fazla çalıştırılması yasaktır ve idari para cezasını gerektirir.

Sonra nöbetleşe işçi postaları kullanılarak yürütölen işlerde bir hafta gece çalıştırılan işçilerin izleyen haftada gündüz postasında çalıştırılması gerekir, kural budur.<sup>[99]</sup> Ancak istenirse (yani anlaşma ile) posta değişiminin 2 haftada bir yapılması da mümkündür (İşK. 69/7). İşte arada 2 haftada bir değişim anlaşmasının bulunup bulunmaması da dikkate alınarak, (anlaşma varsa) 2 haftadan daha geç; anlaşmanın bulunmaması halindeyse 1 haftadan geç postaları değiştiren yahut hiç posta değişimine gitmeyen işverenin/ işveren vekilinin idari para cezasıyla karşılaşacağını söyleyebiliriz. Anlaşmada posta değişiminin 2 haftadan uzun bir dönemde (örneğin ayda bir) yapılacağı kararlaştırılrsa ve işveren de buna uygun davranrsa dahi bu davranış cezayı gerektirir. Zira 2 haftalık süre azami bir

süre olup bunun aşılması kabul görmez (geçersizdir).<sup>[100]</sup>

Yasa İşK. 69 bağlamında sadece bu olguları cezalandırılmış olup bunlar dışındaki hükümlere aykırılık cezayı gerektirmez. Bu madde bağlamındaki idari para cezası da ilişkisinde aykırılık yaşanan işçi sayısına bakmaksızın 500 milyon TL (500 YTL) dir.

#### dd) Çalıştırma Yaşı ve Çocukları Çalıştırma

**Yasağına Aykırılık:** Yasanın İşK. nın “71 inci maddesi hükmüne aykırı hareket” diye anlattığı bu olgu küçüklerin korunması amacıyla sevk edilmiştir. (Anılan maddenin (İşK. 71’in) ayrıntısı için bkz. **Akyiğit**, İşK. 71 altındaki açıklamalar).

Bu madde kapsamındaki yasakları açıklarken bu hüküm çerçevesinde çıkarılan “Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik” hükümlerinin de yer yer dikkate alınması gerekir.<sup>[101]</sup> Çünkü bu yönetmelik de İşK. 71 hükümleri içinde değerlendirilir (İşK. 71/3).

Tüm bunlar göz önüne alındığında İşK. 71 hükümlerine aykırılık bağlamında şunlar söylenebilir;

- Kural olarak 15 yaşından daha küçük çocukların (hangi işte olursa olsun) işçi olarak çalıştırılmaları yasaktır. Fakat onların zihinsel, bedensel ve ahlaki gelişmesiyle eğitime devam ediyorlarsa okula devama engel olmayacak biçimde hafif işlerde 14 yaşını doldurmuş ve ilköğretimi tamamlamış çocukların çalıştırılması mümkündür (İşK.71/1).<sup>[102]</sup> Buna göre ilköğretimi bitirmemiş çocukların 14 yaşını doldursalar da hafif nitelikli ve bedensel-zihinsel-ahlaki gelişimine uygun işlerde çalıştırılması yasak olup cezayı gerektirir. İlköğretimi bitirse bile anılan tür gelişimine ve/veya okula devamına engel olan bir işte çalıştırılmak da cezayla karşılanır.

Çocukların yaşlarına göre yönetmelikte belirtilen işlerde çalıştırılmak yerine yaşına göre daha ağır işte çalıştırılması da yasaktır ve cezayı gerektirir.

Temel eğitimi (ilköğretimi) tamamlayan fakat artık okula devam etmeyen çocukları yasaca belirtilenden fazla süreyle çalıştırmak (İşK. 71/4) gibi okula devam edenlerin çalışma sürelerini yasal esaslara uygun düzenlemeyip aykırı çalıştırmak da (İşK. 71/son) idari para cezasıyla karşılanmıştır.

Ayrıca burada sayılanlar dışında ilgili yönetmelikteki esaslara aykırılık da İşK. 71 hükmüne aykırılık sayılarak para cezasına tabi tutulur. Örneğin günlük çalışma süresinden sayılması gereken süreleri (ÇGİÇY. 7) çalışma süresinden saymamak yahut

onların hafta tatili izinlerini kesintisiz 48 saatten az vermek (ÇGİÇY. 8) veya yıllık ücretli izinle ilgili hükümlere aykırılık (ÇGİÇY.10); Çocuk ve genç işçi çalıştırımı yasak bir işverenin buna uymaması (ÇGİÇY. 11); Çocuk ve genç işçilerden gerekli belgeleri istememek ve sözleşmeyi yazılı yapmamak (ÇGİÇY. 12) veya bu işçilere karşı eğitim ve diğer yükümlülüklerini (ÇGİÇY. 13) yerine getirmemek halleri de cezayı gerektiren olgulardır.

- İşK. 71 hükümlerine aykırılıktaki idari para cezası da işçi sayısı ile ilgilenmeksizin 50 milyon TL (500 YTL) dir.

**ee) İşK. 72'de Yasaklanan Yerlerde Çocuk ve Kadın Çalıştırmak:** Yasanın idari para cezasıyla karşıladığı bir başka husus "İşK. nın 72'inci maddesi hükümlerine aykırı olarak bu maddede belirtilen yerlerde 18 yaşını doldurmamış erkek çocukları ve gençleri ve her yaştaki kadınları çalıştırmak"tır (İşK. 104/1). Bilindiği üzere İşK. 72, maden ocakları ile kablo döşemesi, kanalizasyon ve tünel inşaatı gibi yeraltında ve sualtında çalışılacak işlerde her yaştaki kadınların ve 18 yaşını doldurmamış erkek genç/çocuk çalıştırımını yasaklamaktadır. İşte bu yasağa aykırı biçimde kadın veya 18'ini doldurmamış erkek işçi çalıştıran işverene/işveren vekiline 500 milyon TL (500 YTL) idari para cezası kesilecektir. Para cezasının miktarı işçi sayısı ile ilgili kılınmamıştır.

**ff) Gece Çalıştırma Yasağı ve Yönetmeliğine Aykırılık:** Bilindiği üzere İş Kanunu "sanayide ait işlerde" cinsiyeti ne olursa olsun 18 yaşını doldurmamış çocuk ve gençlerin geceleri işçi olarak çalıştırılmasını yasaklamış (İşK. 73/1) ve fakat 18 yaşını doldurmuş erkekleri geceleyin çalıştırmayı serbest kılmıştır. Buna karşın 18 yaşını doldurmuş kadınların gece postalarında çalıştırılmasını başıboş bırakmayıp belli kurallara caiz görmüştür (İşK. 73/2). Bu konu "Kadın İşçilerin Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik" te ayrıntılı olarak düzenlenmiştir. Tüm bunları burada detaylı olarak ele almayacağız.<sup>[92]</sup> Ancak belirtilecek husus, yasanın sanayiden sayılan işlerde 18 yaşını doldurmamış (kadın ve/veya erkek) işçi çalıştırmayı veya 18 ini doldurmuş kadınların gece postalarında çalıştırımına ilişkin yönetmelik hükümlerine aykırılığı yine idari para cezasıyla karşıladığıdır (İşK.104).

**gg) Analık ve Süt İzni Kurallarına Aykırılık:**

Bilindiği üzere, işverenler hamile kadın işçileri onların tek ya da çok çocuğa hamile olmalarına göre, doğumdan önce ve doğumdan sonra en az bir süre çalıştırmamak zorundadır.<sup>[104]</sup> Öyle ki kadın işçi tek çocuğa hamileyse doğum öncesi en az 8 hafta ve doğum sonrası en az 8 hafta; çok çocuğa hamile olduğundaysa doğum öncesi en az 10 hafta ve doğum sonrası en az 8 hafta çalıştırmamak zorundadır. Ancak hem bu süreler sözleşme ile artırılabilir ve hem de eğer doktor raporu bunu tıbben caiz görüyorsa ve hamile kadın işçi de istiyorsa ister tek isterse çok çocuğa hamile olsun<sup>[105]</sup> kadın işçi doğumdan önceki son 3 haftaya kadar işyerinde çalıştırılabilir. Fakat bu durumda doğum öncesi iznin geri kalan (çalışıldığı için kullanılmayan kısmının doğum sonrası (en az 8 haftalık) süreye eklenmesi gerekir (İşK. 74/1). Bu süreleri tamamlayan kadın işçiye, eğer isterse (hekim raporu da aranmaksızın) 6 aya kadar ücretsiz izin verilir (İşK. 74/5). Şüphesiz gebeliğin anlaşıldığı tarihten itibaren hamileliği süresince ücretli biçimde periyodik kontrol izni de verilir (İşK. 74/3, GKY. 12).

İşte yeni İş Kanunu getirdiği ceza hükmünde İşK. 74 hükmüne aykırı olarak "doğumdan önceki ve sonraki sürelerde gebe veya doğum yapmış kadınları çalıştıran" veya (onlara) "ücretsiz izin vermeyen" işveren veya işveren vekiline idari para cezası öngörmüştür (İşK.104/1). Ceza kuralının uygulanması bakımından İşK. 74 hükümlerine aykırı olarak verilmeyen ücretsiz iznin doğum öncesi-sonrası zorunlu yasal izinden sonraki kadın işçinin isteğine bağlı 6 aya kadar ücretsiz izin (İşK. 74/5) olduğunu söyleyebiliriz. Aslında doğum öncesi/sonrası çalıştırımın yasak olduğu süreler de yasaya göre ücretsiz izindir (İşK. 25/1). Fakat hem bunun sözleşmeyle ücretli izine dönüştürümü mümkündür, hem de bu sürelerde çalıştırmanın ayrıca yasaklanıp cezayla karşılandığı unutulmamalıdır. Yine de sadece doğum öncesi veya sadece doğum sonrası yasak sürede çalıştırmanın cezaya tabi bulunup bulunmadığı noktasında bu nokta önem taşıyabilir.

Keza İşK. 74 deki "doğumdan önceki ve sonraki süreler" ise tek/çok çocuğa hamileliğe göre verilmesi zorunlu en az (16 veya 18 haftalık) süreleri anlatır. İşte bu süreler boyunca ilgili hamile/doğum yapmış kadın işçinin çalıştırılması halinde ilgili işveren/işveren vekilinin idari para cezasıyla karşılaşması gerekir (İşK. 104/1). Yalnız idari para cezası uygulamasında dikkat edilecek

<sup>[92]</sup> Fazla bilgi için bkz. Akyiğit, Kısa Çalışma, 1-35.

<sup>[93]</sup> Fazla bilgi için bkz. Akyiğit, Kısa Çalışma, 1-35.



bir husus; kadın işçinin doktor raporu ve kendisinin de isteğiyle doğumdan önceki son 3 haftaya kadar çalıştırımı yasal bir durum olup cezayı gerektiren bir yanı yoktur. Ancak doğum öncesi ve/veya doğum sonrası sürelerin sözleşmeyle artırımı halinde yasağın ve idari para cezasının bu artık kısımda çalıştırma halinde de gündeme gelebileceğini düşünüyoruz.<sup>[106]</sup> Yeter ki işçinin çalışması sözleşmeyle getirilen artık (ek) sürenin yine bir anlaşmayla ortadan kaldırıldığı sonucuna götürmesin. Böylesi ek izni kısmen/tümden kaldıran bir anlaşma iznin bireysel anlaşmayla öngörüldüğü hallerde çok daha kolay ve anlaşılır niteliktedir. Fakat ek iznin TİS ile getirilmesi halinde (eğer o TİS de anılan iznin bireysel anlaşmalarla kaldırılmasına izin veren bir hüküm yoksa) ek iznin bireysel anlaşmayla kaldırıldığı söylenemez ve işverenin/ işveren vekilinin para cezasıyla karşılaşması gerekir.

Yine dikkate değer bir nokta, “doğumdan önceki ve sonraki sürelerde” gebe/doğum yapmış kadın işçiyi çalıştırmayı cezalandırmanın ilgili işçinin sadece doğum öncesi veya sonrası çalıştırımında değil, mutlaka hem doğum öncesi hem de doğum sonrası (yasak) sürede birlikte çalıştırımında mı gündeme geleceğidir. Yasada kullanılan “ve” bağlacının bilinçli bir tercih olduğu ve öylece kabullenimi gerekirse ilgili kadın işçinin yasağa aykırı olarak sadece doğum öncesi veya sadece doğum sonrası çalıştırımının cezayı gerektirmediği söylenebilecektir. Üstelik bunu “kanunsuz suç kanunsuz ceza olmaz” ilkesinin ve ceza kurallarının yorum yoluyla genişletilemeyeceği anlayışının da desteklediği açıktır. Şüphesiz cezayı bu denli kısıtlamak İşK. 74 hükmünün yani doğum öncesi ve sonrası iznin doğasına aykırıdır ve para cezasının sadece doğum öncesi veya sadece doğum sonrası zorunlu izin süresinde çalıştırmada da kesilmesi uygun olurdu. Fakat maalesef yasanın tercihi her iki dönemde birden çalıştırmayı cezalandırma yönünde gözükmektedir. Aslında isabetli düzenleme tarzının “kadın işçilerin doğum öncesi ve/veya doğum sonrası” zorunlu izin süresinde çalıştırımı idari para cezasıyla karşılamak olduğu söylenebilir. Doğrusu maddedeki (ve) bağlacını (veya) haline getiren bir yasa değişikliğidir. Fakat bu yapılan kadar Yargıtay’ın bunu (veya) biçiminde kabullenen bir uygulamaya gitmesini de antipatik bulmadığımızı belirtelim. Kaldı ki doğum öncesi/sonrası sürenin de ücretsiz izin olduğu açıktır (İşK. 25/İ). Fakat

sözleşmeyle tam yahut kısmi ücret ödeneceği kararlaştırılabilir. Eğer ücretsiz biçimde uygulanırsa, bunun doğum öncesi veya sonrası işçiyi çalıştırarak “ücretsiz izin vermemek” biçiminde algılanarak para cezasıyla karşılaşması da düşünülebilecek bir çözüm tarzıdır.

İdari para cezası bakımından ilgili kadın işçinin doğum öncesi ve sonrası yasak dönemde veya ek olarak aldığı 6 aya kadar ücretsiz izinde bir gün çalıştırılmasının da tam süre boyunca çalıştırılmasının da aynı para cezasını gerektirdiğini söyleyebiliriz (İşK. 104/1). Oysa idari para cezası alt ve üst sınırlar çizilerek belirtilse ve somut miktarın (durumun vahametine göre) bu sınırlar arasında tayinine imkân tanınsaydı cezanın eyleme ve faile daha uygun tarzda tespiti mümkün olurdu. Yasanın aksayan ve tartışmaya açık bir yanı da, doğum yapmış kadın işçiyi çocuğunu emzirebilmesi için tanınacak günde en az 1,5 saatlik emzirme izni vermemenin veya eksik vermenin cezayı gerektirip gerektirmediğidir. Biraz zorlama da olsa, bu izin İşK.74 de yer alan doğum sonrası bir izin ya da kadın işçinin çalıştırımı yasak bir süre olduğu ve bu yüzden de cezayı gerektirdiği düşünülebilir.<sup>[107]</sup> Ama bu durumun zaten İşK. 88’deki yönetmeliğe aykırılık olarak nitelenip idari para cezasıyla karşılandığı açıktır (İşK. 105/son). O yüzden burada ele alınmamalıdır.

**hh) İşçi Özlük Dosyasını Düzenlememek:** 4857 sy. İş Kanunu işverenleri hizmet sözleşmesinin süresi ve tipik/atipik olduğuna bakmaksızın çalıştırdığı her bir işçi için özlük dosyası düzenlemekle yükümlü kılmıştır. Süreksiz işlerde uygulanmayan bu yüküme göre, anılan dosyada her bir ilgili işçinin kimlik bilgileri yanında İşK. ve diğer yasalara göre düzenlenmesi zorunlu her türlü belge ve kayıtlar bulunur (İşK. 75). İşte İşK. 75 uyarınca düzenlenmesi gereken işçi özlük dosyasının düzenlenmemesi halinde ilgili işveren veya işveren vekiline işçi sayısına bakılmaksızın 500 milyon TL (500 YTL) idari para cezası verilir (İşK. 104/1).

**ii) İşK.76 daki Yönetmeliklere Aykırılık:** 4857 sy. İşK. md. 76 da birisi “nitelikleri gereği günlük ve haftalık çalışma sürelerinin İşK. 63 deki biçimde uygulanmasının mümkün olmadığı işlerde” (İşK. 76/1) ve diğeri de yine nitelikleri gereği devamlı çalıştıkları için durmaksızın birbiri ardına yahut nöbetleşe işçi postalarıyla yapılan işlerde çalışma süreleri vs. hakkında olmak üzere yönetmelik çıkarılacağından söz etmektedir

<sup>[94]</sup> Caniklioğlu/Canbolat, 250-251.

<sup>[95]</sup> Bkz. Akyiğit, İş Hukuku, 269 vd. Krş. Süzek, İş Hukuku, 605 vd.

<sup>[96]</sup> Akyiğit, İş Hukuku, 273 vd.

<sup>[97]</sup> Rızanın TİS ile alındığı hallerdeyse ayrıca işçinin rızası aranmaz ve para cezası gündeme gelmez. Bu yönde Süzek, İş Hukuku, 605.

(İşK.76/2). Nitekim bu konuda “Haftalık İş Günlerine Bölünemeyen Çalışma Süreleri Yönetmeliği” ile “Postalar Halinde İşçi Çalıştırılarak Yürütülen İşlerde Çalışmalara İlişkin Özel Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik” adlarıyla iki ayrı yönetmelik çıkarılarak yürürlüğe konmuştur. İşte ilgili madde (İşK.76) altında ayrıntılı sunulan (Akyiğit, İşK. 76’daki açıklamalar) bu iki yönetmelikteki esaslara aykırılık halinde de ilgili işveren/işveren vekilinin 500 milyon TL (500 YTL) idari para cezasıyla karşılaşması gerekir (İşK. 104/1). Kısaca değinilirse sürekli çalışılan işlerde 24 saatte 3’den az posta çalıştırmak, gece çalıştırma yasağı (PHÇY. 5) ve işçi postaları değiştirme süresine uymamak (PHÇY. 8) böyledir.

## 8. İş Sağlığı ve Güvenliği<sup>[108]</sup> Hükümlerine Aykırılık

Yasa, İSİG ile ilgili hükümlere (İşK.77–89) aykırılık hallerini de idari para cezasıyla karşılamıştır (İşK. 105). Ancak ihlal edilen hükümlerdeki farklılığı dikkate alarak biraz farklı idari para cezaları getirilmiştir. Buna göre;

### a) İşK. 78/1 deki Tüzük ve Yönetmeliklere

**Aykırılık:** İşK. 78/1 de çıkarılması belirtilen tüzük ve yönetmeliklerdeki hükümlere uymayan işverene/işveren vekiline alınmayan her İSİG önlemi için (50 milyon TL) idari para cezası verilir. Eğer önlem almama olgusu devam ediyorsa, alınmayan her önlem için bu kez (ilk kez) izleyen her ay için aynı miktarda idari para cezası kesilecektir (İşK. 105/1).

### b) İşK. 77 vd. hükümlerine aykırılık bağlamında ise

**aa)** İşK. 77 hükümlerine aykırı hareket eden yani gerekli İSİG önlemlerini almayan ve denetim ve eğitim yükümünü yerine getirmeyen yahut çırak ve stajyerleri İSİG önlemlerinden dışlayan işverene/işveren vekiline,<sup>[109]</sup>

**bb)** İşyeri kurma izni ve işletme belgesini (İşK.78/2) almadan işyeri açan işverene/işveren vekiline,<sup>[110]</sup>

**cc)** İSİG açısından gerekli önlemleri alıp tehlike giderilene dek İşK. 79 uyarınca faaliyeti (kısmen/tamamen) durdurulan işi devam ettiren yahut kapatılan<sup>[111]</sup> işyerini izinsiz açan

**dd)** İşK.80 uyarınca kurulması gereken İSİG

kurullarının kurulması ve çalışmasıyla ilgili hükümlere (ki buna İSİG Kurulları Hakkında Yönetmelik hükümleri de girer) aykırı davranan,<sup>[112]</sup>

**ee)** İSİG Kurullarınca alınan kararları uygulamayan,

**ff)** İşK.81’e aykırı olarak işyeri hekimi çalıştırma ve işyeri sağlık birimi oluşturma yükümünü (konuyla ilgili yönetmelik hükümleri dahil) yerine getirmeyen<sup>[113]</sup>

**gg)** İşK.82’deki İG uzmanı (mühendis veya teknik eleman) görevlendirme yükümünü (ilgili yönetmelik hükümleri dahil) yerine getirmeyen<sup>[114]</sup>

İşveren veya işveren vekiline anılan maddelerden (yükümlerden) her birine aykırılığı için 500 er milyon TL idari para cezası uygulanacaktır (İşK. 105/2).

### c) Ağır ve Tehlikeli İşlerdeki Yaş Kurallarına

**Uymadan İşçi Çalıştırmak:** Yasaya göre İşK. 85 hükmüne aykırı olarak ağır ve tehlikeli işlerde 16 yaşından küçükleri çalıştıran veya (aynı maddede öngörülen) Ağır ve Tehlikeli İşler Yönetmeliğinde gösterilen yaş sınırlamalarına aykırı olarak işçi çalıştıran işverene/işveren vekiline 500 milyon TL (500 YTL) idari para cezası verilecektir (İşK. 105/3).

**d) Rapor Alma Yükümüne Aykırılık:** Yasa ağır ve tehlikeli işlerde çalışacak işçiler için işe girişte ve işin devamınca en az yılda bir bedence o işe uygunluğunu gösteren raporları (İşK. 86) almayan işverene/işveren vekiline bu durumdaki (yani rapor alınmayan) her işçi için 100 milyon TL idari para cezası getirmiştir (İşK. 105/4). Her iki raporun da alınmaması gibi bunlardan yalnızca birisinin alınmaması da cezayı gerektirir. Raporu almakla birlikte yasal sıraya (İşK. 86/1) uymadan almak da İşK. 86 ya uygun bir rapor alma sayılmaz ve cezayı gerektirir.

Yasanın cezalandırdığı bir diğer husus ise; Hangi işe ait olduğuna bakmaksızın 18 yaşından küçük (18 dahil) işçilerin “işe alınmasından önce” muayene ettirerek işe vücutça uygunluk raporu alınması ve 18 ini doldurana kadar “6 ayda bir aynı şekilde muayene ve rapor alma” yükümünün ihlalidir. Böyle bir halde bu durumdaki her bir çocuk için 100 milyon TL idari para cezası verilir (İşK. 105/4) bu hüküm bakımından da muayene ve rapor alınacak hekimler/kuruluşlar yasada bir sıraya bağlanmış

<sup>[98]</sup> Akyiğit, İş Hukuku, 301 vd. Süzek, 638 vd. Çellik, 297 vd.

olup (İşK. 87/1) sıraya aykırılık halinde de ceza gerekir.

**e) İşK. 88 ve 89 daki Yönetmeliklere Aykırılık:** Yasa İşK. md. 88 ve 89 uyarınca çıkarılacak yönetmeliklere aykırılık durumunda da ilgili işverene/işveren vekiline idari para cezası verileceğini öngörmektedir (İşK. 105/son fıkra). Anılan düzenleme çerçevesinde belirtilsin ki, İşK. 88 gebe veya çocuk emziren kadınların çalışmalarına ilgili olarak çıkarılması öngörülen yönetmelik "Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik" adıyla çıkarılarak yürürlüğe konmuştur (RG.14.07.2004,NO.25522). Aslında bu yönetmelik İşK. 74 altında öngörülseydi daha uygun olurdu.

İşte bu yönetmelik hükümlerine aykırılık idari para cezasını gerektirmektedir. Konuyla ilgili örnek vermek gerekirse, gebe veya yeni doğum yapmış/emziren kadın işçinin çalıştırımı bakımından çalışma saati/ara dinlenmesi kurallarına uymamak veya çalışma ortamına ilişkin genel önlemleri (GEKÇY. 6) almamak böyledir. Keza gerekli değerlendirme ve bilgilendirmeyi yahut ona uygun iş değişikliği veya ücretsiz izinli sayma işlemini yapmamak (GEKÇY. 7, 8), böyle bir kadın işçiyi günde 7,5 saatten fazla yahut gece çalıştırma yasağına aykırı çalıştırmak (GEKÇY. 10), keza analık iznine (GEKÇY. 11) yahut muayene veya emzirme iznine (GEKÇY. 12, 14) veya emziren kadının çalıştırımı bağlamındaki rapor alma ve ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırmama yükümlerine (GEKÇY. 13) aykırılık halinde de para cezası gündeme gelir. Emzirme odası ve yurt açma yükümüyle ilgili hükümlere (GEKÇY. 15 vd.) aykırılık ta da durum böyledir. Örneğin oda ve yurdu hiç açmayan yahut odayı işyerine 250 metreden de uzağa açan veya oda ve yurdu bodrum katında açan, oralarda bulunması gerekli ilaç ve tıbbi gereçleri buldurmamayan, çocukları hekim muayenesi yaptırmadan oda ve yurtlara kabul eden yahut onlara gerekli eğitimi vermeyen işverenin/işveren vekilinin durumu da böyledir.

İşK. 89 uyarınca rapor almaya (İşK. 89/a) ve bazı işlerdeki işçilerin belli periyotlarla genel sağlık muayenesinden geçirilmelerine (İşK. 89/b), çeşitli işlerde çalışan işçilerin sağlık durumlarının aksamaması veya yaptıkları işin ürünlere ve genel sağlığa yahut birlikte çalıştığı iş arkadaşlarına

zararlı olması halinde bu işçilerin işlerden çıkarılmalarına (İşK. 89/c) ve hangi şartlarla hangi işyerlerinde banyo, uyku, dinlenme-yemek yeri, işçi evleri ve işçi eğitimi yerleri yapılacağına (İşK. 89/d) dair yönetmelikler henüz çıkarılmamıştır. Bu yüzden içeriğini bilemiyoruz. Ancak eğer çıkarılırsa, söz konusu yönetmeliklere aykırılığı da idari para cezasını gerektireceği açıktır.

Gerek İşK. 88 uyarınca çıkarılan ve gerekse İşK. 89 uyarınca çıkarılacak yönetmeliklere aykırılık halinde ilgili işverene/işveren vekiline 500 milyon TL idari para cezası verilecektir (İşK. 105/son).

## 9. İzinsiz İş Aracılığı Yapmak

Bilindiği üzere iş piyasasında iş ve/veya işçi bulma faaliyetine "iş aracılığı" denir ve bu kavram birisi devletçe (bizde İşkur tarafından) yapılan "kamusal iş aracılığı" ve diğeri devlet dışındaki kişi ve kuruluşlarca yürütülen "özel iş aracılığı" diye ikiye ayrılır. Uzun yıllar çok sınırlı bir alana (tarım işlerine) özgülenen özel iş aracılığı artık bizde de her alanda ve fakat bu hususta izin almış özel istihdam bürolarınca kamusal aracılığa bir alternatif olarak özgürce yapılabilmektedir.<sup>[115]</sup> Bu konuda gerek İş Kanunu (İşK. 90) ve gerekse Türkiye İş Kurumu Kanunu (İşkurK. 3/d, 17 vd.) çeşitli hükümler içermektedir.<sup>[116]</sup> Yasa İşK. 90 da öngörülen izni (iş aracılığı iznini) almadan iş aracılığı faaliyetinde bulunan işverene 1 milyar TL idari para cezası verileceğini belirtmektedir (İşK. 106). **Ceza hükmünün uygulanması bakımından dikkate değer bazı hususları şöylece sıralayabiliriz;** Bir kere izne tabi olan aracılık özel iş aracılığı yani devlet/kamu dışındaki özel gerçek/tüzel kişilerce icra edilen aracılık faaliyetidir. Bu faaliyet İşkur'un iznine tabi olup (İşkurK. 6/e) ve 9/c, 17 vd.) iznin belli koşullarla verileceği ve üç yıl süreyle geçerli olacağı fakat şartları varsa yenilenebileceği bazense iznin iptal edilebileceği açıktır (İşkurK. 17). İşte İşK. 106 bağlamında cezayı gerektiren olgu anılan izni hiç almadan özel iş aracılığı yapmak kadar aldığı izni yeniletmeden yahut izni iptal edildiği halde iş aracılığı faaliyeti yapmaktır. Fakat bunun herhalde bir defalık bir aracılığı da yaptırma bağladığı söylenmemelidir. Bunun az çok süreklilik taşıması düşünülmelidir.

Ayrıca belirtilsin ki özel iş aracısının kendisine iş

[99] Bilgi için bkz. Ö.H. Çavuş, 4857 sy. İş Kanununa Göre Gece Çalışılan İşyerlerinde Günlük Çalışmanın Postalar Halinde Yapılması (Yaklaşım, Ekim 2004), 200-205.

[100] Gece çalışması postalar hakkında bkz. Akyiğit, 4857 sy. İşK. 69.

[101] Bilgi için bkz. Ö.K. Evren, Çocuk ve Genç İşçilerin İşe Alınmaları ve Çalışma Şartlarının Düzenlenmesi (Yaklaşım Ekim 2004), 255-261.

[102] Akyiğit, İş Hukuku, 114 ve 270.

bulduğu işçi adayından (iş arayandan) yönetmelikte öngörülenler dışında ücret vs. menfaat temin etmesi yasak olmasına rağmen (İşkurK. 19/2) ücret vs. almasının cezai yaptırıma bağlanmadığı görülmektedir (İşK. 106 ve İşkurK. 19, 20). Oysa devletin sadece izinsiz aracılığı yasaklayıp düzen kaygısıyla cezai yaptırıma bağlamakla yetinmeyip iş arayanların özel aracı tarafından boğulmasını da ceza ile karşılaması uygun olurdu. Keza diğer tüm aykırılıklarda cezanın ilgili işverene veya işveren vekiline kesileceği belirtilmediği halde bu maddede işveren vekilinden söz edilmeyişi de manidardır.

Önemli bir husus da şudur: Bir işverenin yurt içi kendi işyerleri için kendi kendine işçi temin etmesi İşkur'un veya başka bir makamın iznine bağlı değildir ve bu yüzden de para cezasını gerektirmez. Buna karşın bir işverenin yurt dışındaki kendi işlerinde çalıştırmak üzere bizzat kendisinin Türkiye'den yurt dışına işçi temini Kurumun iznine bağlıdır (İşkurK. 3/d). İşte bu izin alınmadan bir işverenin yurtdışındaki kendi işyerine Türkiye'den işçi temin etmesinin İşK. 90 kapsamında bir olgu sayılarak İşK. 106 uyarınca para cezasına muhatap tutulup tutulamayacağı problemiyle karşılaşılabılır. Fakat kişisel düşüncemiz İşK. 90 anlamındaki izne tabi faaliyet başkalarına iş ve/veya işçi bulma faaliyettir ve bu faaliyetin izinsiz icrası İşK. 106 çerçevesinde cezayı gerektirir. Bu yüzden, bir işverenin yurt dışındaki kendi işyeri için Türkiye'den izinsiz işçi temin etmesi İşK. 106 kapsamında cezayı gerektiren bir durum değildir. Ancak bu eylem bir başka yasadaki idari para cezası ile karşılanmıştır (İşkurK. 20/d).

## 10. İş Hayatının Denetim ve Teftişiyle İlgili Hükümlere Aykırılık

Yasanın idari para cezasına tabi tuttuğu bir diğer husus, "iş hayatının denetim ve teftişiyle ilgili hükümlere aykırılık"tır (İşK. 107). Bilindiği üzere Devlet çıkardığı yasa vs. gibi hukuk kurallarıyla çalışma hayatını düzenlemekle kalmamakta aynı zamanda bu alanın denetim ve teftişiyle de yetkili ve sorumlu bulunmaktadır (İşK. 91/1,c.1).<sup>[103]</sup> Bu bağlamda çalışma hayatının devlet adına izlenmesi, denetimi ve teftişi konusunda ÇSGB'ye bağlı iş müfettişleri yetkilidir.<sup>[104]</sup> Fakat askeri işyerlerinin durumu biraz farklılık ve naziklik arz eder<sup>[105]</sup> (İşK. 91/2). Çalışma yaşamının

teftiş ve denetim bağlamında gerek işverenler ve gerekse iş müfettişleri bir takım yetki ve sorumluluklarla donatılmıştır ve bazı yasaklar getirilmiştir (İşK. 92 vd. 96). Şüphesiz burada iş denetimini anlatacak değiliz. Söylenecek şey, yasanın iş hayatının denetim ve teftişiyle ilgili bazı hükümlere aykırı davranan işvereni/işveren vekilini bir miktar idari para cezasıyla karşıladığıdır (İşK.107). İşte bu cezayı gerektiren halleri şöylece sunabiliriz;

### a. İşK. 92 deki yükümlülükleri yerine

**getirmemek:** Bu maddede para cezasını gerektiren olgular iş müfettişine gerekli belge ve bilgileri vermemek, çağrılınca gelmemek-ifade vermemek, iş müfettişlerinin teftişi gereğince yapabilemesi için kendilerine kolaylık göstermemek, onların emir ve isteklerini yerine getirmemek vs. halleridir (İşK. 92).

### b. İşK. 96 daki yasaklara aykırılık:

Bu maddede işverenlerin bilgi ve ifadesine başvuru alan işçilere doğrudan veya dolaylı biçimde telkinde bulunmaları (onları yönlendirmeleri), onları gerçeği saklamak veya değiştirmeye sevk etmeleri yahut zorlamaları ve yahut da işçilerin (SSK, vs. gibi) ilgili makamlara başvurması /haber/ ifade vermesi üzerine onlara kötü davranışlarda bulunması yasaklanmıştır (İşK. 96/1). Örneğin bir işçinin BÇM'ye şikâyeti üzerine teftiş geçiren işverenin adeta ceza gibi bu işçinin sözleşmesini bu yüzden feshetmesi yahut onu başka bir birime göndermeye kalkışması böyledir. İşte İşK. 96'da sayılan hükümlere aykırı davranan işveren veya işveren vekili için idari para cezası uygulanır. Gerek İşK. 92 deki ve gerekse İşK. 96 daki hükümlere/yasaklara aykırılık halinde ilgili işverene/işveren vekiline 5 milyar TL idari para cezası kesilir (İşK. 107/1). Keza iş müfettişlerinin gerek İşK.dan ve gerekse başka yasalardan doğan her türlü teftiş-denetleme yetki ve görevleri gereğince yerine getirmesi sırasında , bunların görevlerini yapma ve sonuçlandırmasına engel olan kimselere, bu eylem başka bir suç oluşturursa dahi ayrıca 5 milyar TL idari para cezası uygulanır (İşK. 107/2)

Burada ilginç yön, engel olan kimsenin niteliği hakkında bir kısıtlamaya gidilmediğidir. Dolayısıyla eğer engel olan işveren veya işveren vekiliyse ona; öyle değilse (örneğin bir işçi gibi başka bir kimse ise) bu kişiye bu 5 milyar TL

<sup>[103]</sup> Gece çalışması için bkz. Süzek, İş Hukuku, 611. Akyiğit, 4857 sy. İş Kanunu Şerhi, md. 69, 73. 1475 sy. İşK. daki durum hakkındaysa bkz. Akyiğit, İşK. md. 65, 1424 vd.

<sup>[104]</sup> Akyiğit, İş Hukuku, 204. Süzek, İş Hukuku, 609. Eski döneme ait de olsa konu hakkında bkz. N.B. Tulukçu, İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Gebe ve Anne İşçilerin Korunması, Ankara 2000, 127 vd.

<sup>[105]</sup> Çok çocuğa hamilelik halinde 2 haftalık ek süre de eklenerek kadın işçinin doğumdan önceki 5 haftaya kadar çalışacağı söylenemez. O ister tek isterse çok çocuğa hamile olsun, şartları varsa doğumdan önceki son 3 haftaya dek çalışabilir. (aynı yönde Caniklioğlu/Canbolat, 255.

cezasının kesileceğini söyleyebiliriz.<sup>[120]</sup> Yalnız bu cezanın uygulanabilmesi için, iş müfettişinin yetkisi ve görevi sınırları içerisinde ve görevini yerine getirmeye çalışması ve bu esnada engellenmemesi zorunludur. Yoksa müfettiş görevini ve yetkisini aşan ya da ona girmeyen bir davranış sergilemeye kalkışır da engellenirse, bunun bu madde kapsamında cezayı gerektirmediği açıktır. Cezayı gerektirir engellenmenin fiili davranışlara vs. dökülmesi, örneğin müfettişin işyerinde dövülmesi de nazikçe kapıdan içeri alınmaması da aynı cezayı gerektirir ki, bu nokta yasakoyucunun cezalandırmada ölçülü davranmadığını gösterir.

### III. CEZAYI VERECEK MAKAM

4857 sy. İş K.nun ilk metninde İş Kanunu kapsamındaki idari para cezalarını gerekçesi belirtilmek koşuluyla ilgili işyerinin bağlı olduğu ÇSGB. Bölge Müdürünce verilmesi gerekirdi (İşK. 108/1-2). Ancak bu hüküm 5378 sy. Kanun ile değiştirilmiştir. Şu anki mevcut hale göre İş K.101 dışındaki idari para cezalarının ÇSGB Bölge Müdürünce; İş K. 101 dekininse doğrudan İşkur İl Müdürü tarafından verilmesi gerekir. (İş K.108/1) 4857 sy. İşK. bağlamında idari para cezasını verecek idare birimi budur. Bunun yerine iş müfettişinin yahut bizzat Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı veya Çalışma Genel Müdürünün idari para cezası verme yetkisi yoktur. Sistemimizde İşK. çerçevesinde idari para cezasının (İş K.101 dışında) ilgili B(Ç)M tarafından verileceği şüphesizdir ama bu yapılırken bunda iş müfettişinin konuyla ilgili tutanak ve raporları dayanak alınır ve cezanın hangi hükme ne tür bir aykırılıktan dolayı uygulandığı belirtilir. Ancak ilgili Bölge Müdürünün idari para cezasını uygularken failin kusur durumu, tekrerrü vs. gibi olguları dikkate alması hususunda maalesef yasal bir hüküm yoktur. Sadece bir yerde işverenin/işveren vekilinin “kasti”ndan söz edilmiştir (İşK. 102/a). Fakat bunun bile ilgili müfettiş veya B(Ç)M tarafından nasıl saptanacağı ayrı bir problemdir. Sonra cezayı tayin etmeden evvel ilgilinin savunmasına başvurusu da yasadaki öngörülmemiştir ve çok önemli bir eksiklik.<sup>[121]</sup> Özellikle de bu konu, iş müfettişi tutanaklarının aksi kanıtlanıncaya kadar geçerli görüleceği olgusu (İşK. 92/son) ile birleşince deyim yerindeyse idare (ÇSGB Bölge Müd.) “kendisi çalıp kendisi oynamakta”dır. Neticede öngörülen cezanın, muhatabına yasaya uygun biçimde bildirimde şarttır. Bildirim (tebligat) 7201 sy. Tebligat Kanunu hükümlerine göre

yapılır (İşK. 108/2). Ceza kesilen işverenin gerçek veya tüzel kişi olması arasında fark yoktur. Kaldı ki; (idari) para cezasının tüzel kişilerin doğasına en uygun ceza türlerinden olduğu da açıktır.<sup>[122]</sup>

### IV. İDARİ PARA CEZASINA İTİRAZ

İlgili işyeri bakımından yetkili Bölge Müdürünce verilen idari para cezaları verildiği anda kesin bir ceza olmayıp buna itiraz mümkündür. Bu bağlamda şunlar söylenebilir;

Burada geçen “itiraz” deyiminin 2577 sy. İYUK md. 2’de öngörülen idari dava türlerinden farklı bir başvuru türü olduğu söylenebilir. Nitekim 2577 sy. Kanun Ek md. 3 bağlamında geçmişte verdiği bir kararında Anayasa Mahkemesi de bu yönde bir anlayışı benimsemiştir.<sup>[123]</sup> O halde İşK. Hükümlerine aykırı davrandığı iddiasıyla idari para cezası kesilen işveren veya işveren vekilinin (bir ihtimalde de bunlar dışındaki birisinin) buna karşı idare mahkemesine yapacağı itiraz, bir iptal yahut tam yargı davası niteliği taşımaz. Bu itiraz gerçekten de “itiraz” adıyla anılan ve bu konuyu yargıya taşıyan yeni bir başvuru (yargılatma) yoludur.<sup>[124]</sup> Bunu destekleyen bir husus, idari davalarda (kural olarak) geçerli olan 60 günlük dava açma süresinin itirazda geçerli görülmemesidir.<sup>[125]</sup> Zira itiraz, ilgilinin savunma imkânından yeterince yararlanmasını engelleyecek tarzda 7 gün gibi kısa bir süreye sıkıştırılmıştır.

Keza, başvuru üzerine idare mahkemesinin (ne anlama geldiği tartışılabilir) zaruret bulunmayan hallerde evrak üzerinde inceleme yapması ve verdiği kararın kesin hüküm niteliği taşıması da itirazın özel bir başvuru yolu olduğunu ve ilgili işverenin/işveren vekilinin savunma hakkının anlamsızca sınırlandırıldığını gösteren bir başka olgudur. İşte tüm bu olgular para cezası tayin edilmeden önce muhatabın savunmasını alma zorunluluğunun öngörülmediği ile birlikte değerlendirilirse, anlamsızlık daha da belirginleşir. Bunları söyledikten sonra itirazla ilgili açıklamaları şöylece sürdürebiliriz.

**1) İtiraz Süresi:** İdari para cezasına itiraz ilanihaye (süresiz) değil belli bir süre içinde yapılabilir. Öyle ki, itirazın idari para cezasına ilişkin kararın 7201 sy. Tebligat Kanunu hükümleri uyarınca ilgisine tebliğinden itibaren en geç 7 gün içinde yapılması gerekir (İşK. 108/2, c. 3). Bu sürenin 7 işgünü olmadığı belirtilmelidir. İtiraz para cezasına konu eylemin hiç veya o sayıda yahut (bazen) kasten

<sup>[106]</sup> Çünkü İşK. 74’deki doğum öncesi/sonrası süreler yasadaki açıkça belirtilmese de kadın işçiyeye verilecek en az süreler olup sözleşmelerde geçerli biçimde artırılabilir ve böylece artırılmış sürelerde İşK. 74’deki hükümlere göre verilecek doğum öncesi/sonrası süreler içinde değerlendirilir.

gerçekleşmediği yönünde olabilir. Herhalde itirazın yazılı bir dilekçeyle yapılması gerekir.

**2) İtirazın Yöneltilmesi Makam:** 4857 sy. İş Kanunu eski (1475 sy. İşK. dan) kanundan farklı olarak ve SSK. md. 140 ile ilgili Anayasa Mahkemesi Kararından da<sup>[126]</sup> esinlenerek, idari para cezasına itirazın yöneltilmesi makamı idari yargı yeri olarak belirlemiştir. Yeni düzenlemeye göre, idari para cezasına itirazın süresinde yetkili idare mahkemesine yapılması gerekir. Burada yetkili idare mahkemesinin İdari Yargılama Usulü Kanunu'na göre belirlenmesi icap eder.<sup>[127]</sup> İş Mah. İlgili kural (İşMhK.5) burada işlemez. Ancak idari para cezaları nitelikçe bir idari yaptırım da olsalar genel olarak idari faaliyet ve idari işlemlerle ilgili olmayıp iş hukukuna özgü kimi düzen hükümlerine aykırı eylem ve işlemleri cezalandırmaya yöneldiğinden, bizce bu para cezalarının yargı yerinin İş Mahkemeleri olması için doğasına uygun olurdu.<sup>[128]</sup> Zira iş mahkemesi yargıçları iş ve sosyal güvenlik hukukuna en ince ayrıntısıyla nüfuz edip bu hukuk dalının diğer konularındaki uyuşmazlıklar özel uzmanlığı nedeniyle kolayca yargılanabilirken, idare mahkemesi yargıçlarının bu açıdan yeterli donanıma sahip bulunmadıkları bir gerçektir. Aslında bu konu evvelden beri (kimi farklı anlayışa rağmen) böyle dile getirildiği halde<sup>[129]</sup> yeni İş Yasası'nın İş Mahkemesi yerine idare mahkemelerini görevli ve yetkili kılması maalesef isabetli olmamıştır.<sup>[130]</sup> Fakat bu isabetsizliğe rağmen, yasanın bu hükmü değiştirilene kadar uygulanacaktır.<sup>[131]</sup> Temennimiz, idare mahkemelerini görevli ve yetkili kılan bu hüküm bir an önce değiştirilerek İş Mahkemelerinin görevli ve yetkili kılınmasıdır. Böyle bir yön-teminse, neticede idari para cezasının bir idari işlem olma niteliğine çok da aykırı bir yönü olmaz. Zira idari işlemlerde bile yasayla açıkça yetkili kıldığı takdirde adli yargının (konumsuz itibarıyla iş mahkemesinin) görev yapması mümkündür. Bu tutum, o işlemin idari işlem niteliğini değiştirmez.<sup>[132]</sup> Nitekim İşK.79/3 bağlamında İş Mahkemesinin yetkili kıldığı bir idari işlem mevcuttur.<sup>[133]</sup>

**3) Yargılama Yöntemi:** İşK. kapsamındaki idari para cezasına itirazla karşılaşan idare mahkemesi, söz konusu itirazı kural olarak belge (evrak) üzerinde inceleyerek sonuçlandırır ise de “zaruret görülen hallerde” yargılamanın

duruşmalı olarak yapılması gerekir ise de “zaruret görülen halin” ne manaya geldiği pek netlik taşımamaktadır. Bununla birlikte bunun, “bir an evvel yargılamayı gerektiren acil bir hal”i ifade ettiği söylenemez. Muhtemelen, idarece kesilen idari para cezasının büyüklüğü ve konunun uzman bilirkişilerce incelenmesi gereği vs. gibi önemli ve zaman alıcı hususların varlığı durumunda zaruret (zorunluluk) halinin bulunduğu söylenebilir.

İdare mahkemesi yargılamayı ister evrak üzerinde isterse de duruşmalı olarak yapsın, öncelikle itirazın süresinde ve itiraza hakkı olan kişilerce yapıp yapılmadığını (şekli koşulları) inceleyip esasına girerek yargılamayı sürdürür. Yasa her ne kadar idare mahkemesinin itiraz yargılamasını “en kısa sürede” sonuçlandıracağını belirtiyorsa da, bunun somut, açık bir süreyi ifade etmemesi yüzünden her bir somut olaya göre değişeceği ve kimi sıkıntılara yol açabileceği açıktır. Fakat tüm bunlara rağmen, yargılama hukukunun ilkelerini zedelemeyecek kadar uzunca ama sonucu anlamsız kılmayacak kadar da kısa yani işin özüne uyan makul bir süre olarak anlaşılması uygun olur. Bu davada yürütmeyi durdurmanın gündeme gelebilip gelemeyeceği de tartışmaya muhtaçtır. (Bkz. ve krş. **Eroğlu**, 91)

İdare Mahkemesince itiraz yargılaması sonucu verilen karar kesin hüküm niteliğinde olup temyiz yolu kapalıdır. Bu ise pek de ciddi olmayan bir tutum olup ilgili işverenin veya işveren vekilinin (bir haldeyse onlar dışındaki kişilerin) hak arama özgürlüğünü anlamsızca sınırlamaktadır. Tüm bu olumsuzluklar birlikte ele alınınca aslında İş K. 108 hükmünün Anayasasının hak arama özgürlüğüyle ilgili kurallarına aykırılığı iddia edilebilir. (**Eroğlu**, 91)

İdari para cezasına karşı idare Mahkemesine yapılan itiraz, para cezasının yerine getirilmesini durdurmaz ve söz konusu idari para cezası 6183 sy. Amme Alacaklarının Tahsil Usulü Hakkında Kanun uyarınca tahsil edilir (İşK.108). Böyle olunca ilgili işveren/işveren vekili buna bir de gecikme faizi vs. uygulanmasın diye bir an evvel parayı ödeyecek ve bu arada yapılan itiraz yargılamasında belki de haklı çıkınca bu kez yatırdığı parayı geri almak için uğraş vermek zorunda kalacaktır.<sup>[134]</sup>

[107] Caniklioğlu/Canbolat, 256.

[108] İSİG hakkında bkz. Akyiğit, İş Hukuku, 4.Bası, 309 vd. Süzek, İş Hukuku, 661 vd. ile bu kaynaklarda anılanlar. Ayrıca bkz. Süzek, İşçilerin İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Hakları ve Yükümlülükleri, Legal İSGHD. 2005.6.609-622. S. Odaman, 4857 sy. İşK. Döneminde İSİG Hükümlerinin Önemi ve OHSAS 18001 Yönetim Sistemi, Mercek/Tmz 2005, 134 vd.

[109] İşveren bu konudaki yükümlülükleri için bkz. Akyiğit, İş Hukuku, 312-315. Süzek, İş Hukuku, 670 vd.

[110] Akyiğit, İşyeri Kurma ve İşletimi İzin ve Ruhsatı, Legal İSGHD. 2005/6, 623-634.

Ayrıca idari para cezalarının ilgili işverenin/işveren vekilinin kusur durumunu dikkate almadan en basit bir olayda da en ağırında da fiiks/kesin bir miktar olarak tespiti de maalesef yasal sistemin aksayan yanlarından birisi olup değiştirilmesi gerekir. Bunun yerine alt ve üst sınırlar gösterilip ilgilinin kusur durumuna göre bu ikisi arasında ceza tayininin öngörülmesi uygun olur.

## V. İŞK. DAKİ PARA CEZALARININ NİTELİĞİ

4857 sy. İş Kanununa aykırılıkların bir yaptırımı olarak öngörülen ve yukarıda tek tek sunduğumuz para cezalarının adli değil “idari para cezası”<sup>[135]</sup> oldukları tartışmasızdır. Ancak idari de olsa nihayetinde bir para cezasıdır ve para cezaları bakımından ceza hukukunda yapılan “nispi para cezası” ve “maktu para cezası” ayrımı bunlar içinde geçerlidir. Konumuz bakımından önem taşıyan bu ayrıma göre, “yasada miktarı kesin olarak belirlenmiş bulunan para cezaları **maktu para cezası**” diye anılırken, “miktarı yasaca kesin olarak belirlenmeyip fail tarafından elde edilen yarar veya verilen zarara göre değişen para cezalarına ise **nispi para cezası**” denilmektedir.<sup>[136]</sup> Maktu para cezaları 765 sy. Eski Türk Ceza Kanunu’na 1988 de 3506 sy. Kanunla eklenen Ek md.1 uyarınca katsayıya bağlı olarak yeniden değerlendirilerek sürekli artırılmaktaydı. Fakat bu katsayıya bağlı artırım nispi para cezaları için kabul edilmemekteydi (eski TCK. Ek md.1). Aynı sistemin 01.06.2005’den itibaren yürürlüğe giren 26.09.2004 tarih ve 5237 sy. Yeni Türk Ceza Kanunu çerçevesinde yürürlükte olmadığı “Türk Ceza Kanununun Yürürlük ve Uygulama Şekli Hakkında Kanun” adını taşıyan 04.11.2004 tarih ve 5252 sy. Yasadaki düzenlemeden açıkça anlaşılmaktadır (5252 sy.K.4/1). Yani yeni TCK. döneminde de maktu para cezaları katsayıya bağlı olmadan artırılırken nispi para cezaları (TCK. dışındaki kanunlarda yer alan nispi para cezaları) böylesi artırıma bağlanmamıştır. Şüphesiz böyle bir tutum nispi para cezalarının zamanla ciddiyetini yitirip caydırıcılık işlevini yerine getirememesine yol açabilecektir. Ancak asıl dikkat çekilecek husus, 4857 sy. İşK.da öngörülen idari para cezalarının çoğunun nispi para cezası niteliği taşıdığıdır ve bu yüzden nispi para cezası niteliği bulunanların yeniden

değerlemeye göre artırımının gündeme gelmemesi gerekir. Aksine tutum yasaya aykırıdır. Çünkü İşK. çerçevesindeki idari para cezalarının artırımına ilişkin özel bir düzenleme İşK. Tasarısında önerilmesine (BilKomTas. 112) rağmen 4857 sy. İşK. da yer almadığından TCK. hükümleri daha doğrusu 5252 sy. Kanun hükümleri İşK. daki para cezaları açısından da uygulanmak zorundadır. Fakat uygulamada (henüz yeni TCK ve 5252 sy. Kanun yürürlüğe girmeden) konu bir işveren sendikasının ÇSGB’ye yaptığı başvuru üzerine ÇSGB tarafından Adalet Bakanlığı Ceza İşleri Genel Müdürlüğüne havale edilmiş ve bu Genel Müdürlüğün verdiği cevapla 4857 sy. İşK. da dile getirilen idari para cezalarının nispi para cezası olmadığı ve (eski) TCK. Ek. 2’nin Ek md. 1’deki para cezalarının hesaplanmasında dikkate alınacağı (vs) gerekçeyle İşK.daki tüm idari para cezalarının yeniden değerlendirilmesinde artırılacağı belirtilmiştir.<sup>[137]</sup>

Oysa Ek md. 2 her ne kadar “Ek 1’inci madde kapsamına giren” para cezalarının yeniden değerlendirilmesinde artırılacağını emrediyorsa da (eski TCK. Ek md. 2/a), nispi para cezalarından Ek md. 1’de sadece artırımdan hariç tutulduğu belirtilmek için söz edildiği görülmektedir (eski TCK. Ek md. 1/1). Dolayısıyla nispi para cezaları “Ek md.1 kapsamına giren” bir para cezası değildi. Bu yüzden de Ek md. 2 uyarınca artırım gündeme gelemezdi. Daha doğrusu artırıma bu hüküm gerekçe olamazdı. Yeniden değerlendirilmesinde artırım ancak anılan idari para cezalarının nispi para cezası sayılmaması durumunda gerçekten isabetli olurdu. Oysa 4857 sy. da ki para cezalarının tümünün maktu para cezası olduğu söylenemez. Bu yüzden yeniden değerlendirilmesinde artırım İşK. daki maktu para cezaları için haklı ve fakat nispi para cezaları bakımından isabetsizdir.<sup>[138]</sup> Aynı sonuç 5252 sy. Kanun md.4 bakımından da geçerlidir. Kaldı ki 5252 sy. Kanun ve 5237 sy. TCK. yeniden değerlendirilmesinde artırım öngören bir hüküm de taşımamaktadır. Dolayısıyla 01 Haziran 2005 den itibaren durumun daha berrak olduğu söylenebilir.

## VI. İDARİ PARA CEZALARININ HARCANAĞI YER

4857 sy. İş Kanunu kapsamında kesilen ve tahsil edilen idari para cezalarının tahsilatını yukarıda

[111] İşyerinin kapatımı ve etkisi konusunda bkz. A.C.Köseoğlu, İşyerinin Kapanmasının İş Sözleşmelerine Etkisi, İstanbul 2004, 7 vd.

[112] ISİG Kurulları kurma yükümlü hakkında bkz. Akyiğit, İş Hukuku, 314-315. Süzek, İş Hukuku, 675 vd. C. Selek, İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları, Tühis, Ağustos-Kasım, 2004, 94-105.

[113] Akyiğit, İş Hukuku, 124-125 ve 314, Süzek, İş Hukuku, 678 vd.

[114] Akyiğit, İş Hukuku, 124, 125 ve 314, Süzek, İş Hukuku, 685 vd.

sunduk fakat anılan para cezalarının nerelere nasıl kullanılacağı da üzerinde durulması gereken bir konudur. Bu konuda 4857 sy. İşK.na bakıldığında genel bir kural taşımayıp sadece bir tek hususa ilişkin idari para cezalarının nerelere ve nasıl kullanılacağına dair hüküm içerdiği görülür. Gerçekten de yasa yalnızca İşK. md. 30 hükümlerine aykırılık halinde kesilen idari para cezalarının Türkiye İş Kurumu bütçesinin Maliye Bakanlığınca açılacak özel tertibine gelir kaydedileceğini ve bu hesapta toplanan paraların özürlü ve eski hükümlülerin mesleki eğitim ve mesleki rehabilitasyonu, kendi işini kurma ve bu gibi projelerde kullanılmak üzere İşkur'a aktarılacağını belirtmektedir. Keza bu hususta bir komisyon kurulacağı ve bunun çalışma usul ve esaslarını göstermek üzere bir yönetmelik çıkarılacağını öngörmektedir (İşK. md. 30/son fıkra). Anılan yönetmelik "Özürlü ve Eski Hükümlü Çalıştırmayan İşverenlerden Ceza Olarak Kesilen Paraları Kullanmaya Yetkili Komisyonun Kuruluşu ile Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik" adıyla çıkarılarak yürürlüğe girmiştir (RG.23.09.2003, No,25241). Bunun dışındaki idari para cezaları ise ceza hukuku hükümleri çerçevesinde devlet hazinesine gelir kaydedilerek kullanılır.

İdari para cezasının kesilmesi (muhatap) bakımından işverenin gerçek veya tüzel kişi olması arasında bir fark yoktur. Keza kesinleşen idari para cezaları (yargı kararıyla kesinleşse bile) adli sicile kaydedilmezler (5352 sy. Ad.Sic.K. 5/c) ve tekrüre esas teşkil etmezler.

[115] İş aracılığı hakkında bkz. Akyiğit, İş Aracılığı Üzerine Bazı Düşünceler, İHD. 1992/4, 583 vd. Akyiğit, İş Aracılığında Son Gelişmeler; F.Almanya Örneği, ÇİD. Mys 96,3-10. H.Akıntürk-Türkmen, Türk İstihdam Piyasasının Mevcut Durumu ve Yeniden Yapılandırma İhtiyacı, YD. Ocak/Nisan 2000, 201-233. Akyiğit, İş Kanunu Şerhi, Ankara 2001, md. 83-87, 1525-1540 ile orada anılanlar.

[116] Yeni mevzuat açısından bkz. Süzek, İş Hukuku, 718 vd. Akyiğit, İşK. 90'daki bilgiler.



---

[117] İş hayatının denetim ve teftişi hakkında bilgi için bkz. O.Sarı, *Türkiye'de İşyeri ve Sendika Denetimi*, İstanbul 1997, 76 vd. Süzek, *İş Güvenliği Hukuku*, 135 vd. Akyığıt, *İşK. 88-95, 1543-1569 ile orada anılanlar*

[118] Yeni dönem için bkz. Akyığıt, *İş Hukuku*, 4. Bası, Ankara 2005, 315 vd. Süzek, *İş Hukuku*, 724 vd. Çelik, *İş Hukuku*, 28 vd.

[119] Bu konuda "Askeri İşyerleriyle Yurt Güvenliği İçin Gerekli Maddeler Üretilen İşyerlerinin Denetim ve Teftişi Hakkında Yönetmelik" çıkarılarak yürürlüğe konmuştur (RG. 01.09.2004).

[120] Aynı yönde Caniklioğlu/Canbolat, 271.

## EK I: 4857 SAYILI İŞ KANUNUNDAKİ İDARİ PARA CEZASI HÜKÜMLERİ

### İşyerini Bildirme Yükümlülüğüne Aykırılık

**MADDE 98.**-Bu Kanunun 3 üncü maddesindeki işyeri bildirme yükümlülüğüne aykırı davranan işveren veya işveren vekiline çalıştırılan her işçi elli milyon lira cezası verilir.

Bu para cezasının kesinleşmesinden sonra bildirim yükümlülüğüne aykırılığın sürmesi halinde takip eden her ay için aynı miktar ceza uygulanır.

### Genel Hükümlere Aykırılık

**MADDE 99.**- Bu Kanunun;

a) 5 inci ve 7 nci maddelerde öngörülen ilke ve yükümlülüklerle aykırı davranan,

b) 8 nci maddenin son fıkrasındaki belgeyi işçiye vermeyen, 14 üncü madde hükümlerine aykırı davranan,

c) 28 inci maddesinde aykırı olarak çalışma belge-

si düzenleme yükümlülüğüne aykırı davranan veya bu belgeye gerçeğe aykırı bilgi yazan,

İşveren veya işveren vekiline bu durumdaki her işçi için elli milyon lira para cezası verilir.

### Toplu İşçi Çıkarma İle İlgili Hükümlere Aykırılık

**MADDE 100.** -Bu Kanunun 29 uncu maddesindeki hükümlere aykırı olarak işçi çıkaran işveren veya işveren vekiline işten çıkardığı her işçi için ikiyüz milyon lira para cezası verilir.

### Özürü ve Eski Hükümlü Çalıştırma Zorunluluğuna Aykırılık

**MADDE 101.**- Bu Kanunun 30 uncu maddesindeki hükümlere aykırı olmak özürü ve eski hükümlü çalıştırmayan işveren veya işveren vekiline çalıştırmadığı *her özürü ve hükümlü ve çalıştırmadığı her ay için yedi yüz elli milyon lira para cezası verilir.* Kamu kuruluşları da bu para cezasından hiçbir şekilde muaf tutulamaz.

### Ücret İle İlgili Hükümlere Aykırılık

**MADDE 102.** - Bu Kanunun;

a) 32 inci maddesinde belirtilen ücret ile işçinin bu Kanundan veya toplu iş sözleşmesinden veya iş sözleşmesinden doğan ücretini süresi içinde kasden ödemeyen veya eksik ödeyen, 39 uncu maddesinde belirtilen komisyonun belirlediği asgari ücreti işçiye ödemeyen veya noksan ödeyen işveren veya işveren vekiline bu durumda olan her işçi ve her ay için yüz milyon lira para cezası,

b) 37 inci maddesine aykırı olarak ücrete

[121] Ayrıca bkz. Güran, 65.

[122] Bilgi için bkz. Z.T. Kangal, *Tüzel Kişilerin Ceza Sorumluluğu*, Ankara 2003, 149 vd.

[123] AYM.01.10.1991, E.1990/4,K,1191/33. (Oğurlu, 128-129).

[124] Aynı yönde Gülan, 62 vd. Oğurlu, 127 vd.

[125] Oysa AYM. nin SSK. 140'a ilişkin iptal kararından sonra 4958 sy. Kanunla SSK.140 da yapılan yeni düzenlemeye idari para cezalarına itirazın para cezasını veren Kurum ünitesine yapılacağı ve itirazı Kurumca reddedilenlerin bu kez 60 gün içinde idare mahkemesine giderek bu karar aleyhine dava açabileceği öngörülmüştür (SSK. 140/4). Bunun gerçek anlamda bir idari dava (iptal davası) olduğu söylenebilir. (Konu hakkında bkz. U.Araslı, *İdari Para Cezalarının Yargısal Denetimi, Kamu-İş D. (R. Aslanköylü'ye Arm.)* 2004/3, 395-408.

ilişkin hesap pusulası düzenlemeyen veya işçi ücretlerinden 38 inci maddeye aykırı olarak ücret kesme cezası veren veya yaptığı ücret kesintisinin sebebini ve hesabını bildirmeyen 52 nci maddedeki belgeyi vermeyen işveren veya işveren vekiline ikiyüz milyon lira para cezası,

- c) 41 nci maddesinde belirtilen fazla çalışmalara ilişkin ücreti ödemeyen, işçiye hak ettiği serbest zamanı altı ay zarfında kullandırmayan, fazla saatlerde yapılacak çalışmalar için işçinin onayını olmayan işveren veya işveren vekiline, bu durumda olan her işçi için yüz milyon lira para cezası verilir.

#### **Yıllık Ücretli İzin Hükümlerine Aykırılık**

**MADDE 103.-** Yıllık ücretli izin bu Kanunun 56 ncı maddesine aykırı olarak bölün veya izin ücretini 57 nci maddenin üç ve dördüncü fıkralarında belirtilen usule aykırı olarak ödeyen veya eksik ödeyen veya 59 uncu maddedeki hak edilmiş izni kullanmadan iş sözleşmesinin sona ermesi halinde bu izne ait ücreti ödemeyen veya 60 inci maddede belirtilen yönetmeliğin esas ve usullere aykırı olarak izni kullandırmayan veya eksik kullandıran işveren veya işveren vekiline bu durumda olan her işçi için yüz milyon lira para cezası verilir.

#### **İşin Düzenlenmesine İlişkin Hükümlere Aykırılık**

**MADDE 104.-** Bu Kanunun 63 üncü maddesinde ve bu maddede belirtilen yönetmelikte belirlenen çalışma sürelerine aykırı olarak işçilerini çalıştıran veya 68 inci maddesindeki ara dinlenmelerini bu maddeye göre uygulamayan veya işçileri 69 uncu maddesine aykırı olarak geceleri yedi buçuk saatten fazla çalıştıran; gece ve gündüz postalarını değiştirmeyen, 71 inci maddesi hükmüne aykırı hareket eden, 72 nci maddesi hükümlerine aykırı olarak bu maddede belirtilen yerlerde on sekiz yaşını doldurmamış erkek çocukları ve gençleri ve her yaştaki kadınları çalıştıran, 73 üncü maddesine aykırı olarak çocuk ve genç işçileri gece çalıştıran veya aynı maddede anılan yönetmelik hükümlerine aykırı hareket eden 74 üncü maddesindeki hükme aykırı olarak doğumdan önceki ve sonraki sürelerde gebe veya doğum yapmış kadınları çalıştıran veya ücretsiz izin vermeyen, 75 inci maddesindeki işçi özlük işveren veya işveren vekiline beş yüz milyon lira para cezası verilir.

*64 üncü ve 65 inci maddede öngörülen hükümlere aykırı davranan işveren veya işveren vekiline bu durumda olan her işçi için yüz milyon lira para cezası verilir.*

#### **İş Sağlığı ve Güvenliği İle İlgili Hükümlere Aykırılık**

**MADDE 105.-** Bu Kanunun 78 inci maddesinin bi rinci fıkrasında belirtilen tüzük ve yönetmeliklerdeki hükümlere uymayan işveren veya işveren vekiline alınmayan her iş sağlığı ve güvenliği önlemi için elli milyon lira para cezası uygulanır.

[126] AYM. 08.10.2002-E.2001/225, K. 2002/88-Karara yönelik bir değerlendirme için bkz. E. İren, *Anayasa Mahkemesinin İptal Kararından sonra Para Cezalarına İlişkin Uyuşmazlıkların Çözüm Yeri Hakkında Düşünceler*, ÇİD. Mayıs 2003, 33-37.

[127] Fazla bilgi için bkz. H. Kalabalık, *İdari Yargılama Hukuku*, Sakarya 2003, 274 vd. Oğurlu, 129 vd. S. Coşkun/M. Kayağdı, *İdari Yargılama Usulü*, Ankara 2001, 114 vd. Y. Bal/M. Karabulut/Y. Şahin, *İdari Yargılama Usulü*, Ankara 2003, 22 vd.

[128] Aynı yönde bir eleştiri SSK. 140'da *Anayasa Mahkemesi'nin iptal kararından sonra 4958 sy. Kanunla getirilen düzenleme için de yapılmaktadır* (Bkz. Araslı, 402).

[129] Bkz. Saymen, *İş Hukuku*, 329. Çenberci, *İş Mahkemeleri Kanunu Şerhi*, Ankara 1969, 4. Aslanköylü, *Sosyal Sigortalar Kanunu Yorumu*, Ankara 2003, 1037. Süzek, *İş Hukuku*, 126. Caniklioğlu/Canbolat, 274 vd. Krş. Günay, *İş Mahkemeleri Kanunu Şerhi*, Ankara 2000, 66.

[130] Süzek, *İş Hukuku*, 731 vd. Krş. Eroğlu, 89.

[131] Caniklioğlu/Canbolat, 275 vd

[132] İ.Özay, *İdari Yaptırımlar*, İstanbul 1985, 137 vd. F. Gölcüklü, *İdari Ceza Müeyyideleri ve Bunlara Karşı Kanun Yolları AÜSBFD*, Eylül/Aralık 1963, 189-215 (213-214) Süzek, *İş Hukuku Yaptırımları*, İHD. Nisan/Haziran 1993,165-183 (182). Oğurlu, 32 vd. 142 vd.

[133] Süzek, *İş Hukuku*, 731.

Bu Kanunun 77 inci maddesi hükmüne aykırı hareket eden, 78 inci maddenin ikinci fıkrasına aykırı olarak kurma izni ve işletme belgesi almadan bir iş yeri açan, 79 uncu maddesi hükmüne aykırı olarak faaliyeti durdurulan işi izin almadan devam ettiren, kapatılan işyerlerini izinsiz açan, 80 inci maddesinde öngörülen iş sağlığı ve güvenliği kurullarınca alınan kararları uygulamayan, 81 inci maddesine aykırı olarak *işyeri hekimi çalıştırma ve işyeri sağlık birimi oluşturma yükümlülüğünü yerine getirmeyen*, 82 inci maddesine aykırı olarak iş güvenliği ile görevli mühendis veya teknik eleman görevlendirme yükümlülüğünü yerine getirmeyen işveren ve işveren vekiline beş yüz milyon lira para cezası verilir.

Bu Kanunun 85 inci maddesine aykırı olarak ağır ve tehlikeli işlerde on altı yaşından küçükleri çalıştıran veya aynı maddede belirtilen yönetmelikte gösterilen yaş kayıtlarına aykırı işçi çalıştıran işveren veya işveren vekiline beş yüz milyon lira para cezası verilir.

Bu Kanunun 86 ncı maddesi uyarınca işçilere doktor raporu almayan işveren veya işveren vekiline bu durumda olan her işçi için yüz milyon lira ve 87 nci madde gereğince çocuklara doktor raporu almayan işveren ve işveren vekiline bu durumdaki her bir çocuk için yüz milyon lira para cezası verilir.

Bu Kanunun 88 nci ve 89 uncu maddelerinde öngörülen yönetmeliklerde gösterilen şartlara ve usullere uymayan işveren veya işveren vekiline beş yüz milyon lira para cezası verilir.

### **İş ve İşçi Bulma Hükümlerine Aykırılık**

**MADDE 106.-** Bu Kanunun 90 inci maddesinde

[134] Güran, 64.

[135] İdari para cezaları hakkında bilgi için bkz. A. Karagülmez, Açıklamalı ve Uygulamalı Adli ve İdari Para Cezaları, Ankara 2001, 425 vd. Y. Oğurlu, İdari Yaptırımlar Kaşısında Yargısal Korunma, 2. Bası, Ankara 2001, 90 vd.

[136] Karagülmez, 22-36. Eroğlu, 81 vd.

öngörülen izin almadan faaliyet gösteren işverene bir milyar lira para cezası verilir.

### **İş Hayatının Denetim ve Teftişi İle İlgili Hükümlere Aykırılık**

**MADDE 107.-** Bu Kanunun;

- 92 inci maddesinin ikinci fıkrasındaki yükümlülüklerini yerine getirmeyen,
- 96 ncı maddesindeki yasaklara uymayan,

İşveren veya işveren vekiline beş milyar lira para cezası verilir.

İş müfettişlerinin bu Kanundan veya diğer kanunlardan doğan her çeşit teftiş, denetleme yetki ve görevleri gereğince görevlerinin yerine getirilmesi sırasında, görevlerini yapma ve sonuçlandırmaya engel olan kimselere eylem başka bir suçu oluştursa dahi ayrıca beş milyar lira para cezası verilir.

### **İdari Para Cezalarının Uygulanmasına İlişkin Hususlar**

**MADDE 108.-** Bu Kanunda öngörülen idari para cezaları, 101inci maddedeki idari para cezaları hariç, gerekçesi belirtilmek suretiyle Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Bölge Müdürünce verilir. 101 inci madde kapsamındaki idari para cezaları ise, doğrudan Türkiye İş Kurumu İl Müdürü tarafından verilir.

Verilen idari para cezalarına dair kararlar ilgililere 11.2.1959 tarihli ve 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, idarece verilen cezanın yerine getirilmesini durdurmaz. İtiraz üzerine verilen karar kesindir. İtiraz, zaruret görülmeyen

hallerde evrak üzerinde inceleme yapılarak en kısa sürede sonuçlandırılır. Bu Kanuna göre verilen idari para cezaları, 21.7.1953 tarihli ve 6183 sayılı Amme Alacaklarının Tahsil Usulü Hakkında Kanun hükümlerine göre tahsil olunur.

**(Not: 4857 sy. İş K.108 in, 5378 sayılı Kanunla değişik halidir.)**

### EK III:

**T.C.**  
**ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI**  
**Çalışma Genel Müdürlüğü**

**SAYI:** B.13.0.ÇGM.0.11.00.01.627/12190

**KONU:** İdari Para Cezası

**TÜRKİYE İŞVEREN SENDİKALARI**

### KONFEDERASYONUNA

Meşrutiyet Caddesi No:1/4 06650 Kızılay-  
ANKARA

**İLGİ:**18/02/2004 tarihli,1067 sayılı yazınız.

4421 sayılı Kanun ve ilgili içtihatlarda herhangi bir değişiklik olmamasına karşılık, 4857 sayılı İş Kanununda yer alan idari para cezalarının 2004 yılı için miktarlarını gösterir listeler incelendiğinde nisbi mahiyetteki para cezalarının da yeniden değerlendirilmesinde artışa tabi tutulduğunun görüldüğü, idari para cezalarını gösterir söz konusu listelerin yeniden gözden geçirilmesi talebinizi konu alan ilgi yazınız incelenmiştir.

Konu değerlendirilmek üzere, 07/04/2004 tarihli, 7728-15415 sayılı yazımız ile, Adalet Bakanlığı'na intikal ettirilmiştir.

Konuya ilişkin olarak, Adalet Bakanlığı'nda alınan ve örneği ekte gönderilen 20/05/2004 tarihli, 22079 sayılı yazıda; sözü edilen Kanun'da yer alan para cezalarının idari nitelikte olması sebebiyle ağır veya hafif para cezası olarak tavsif edilememesi sebebiyle, idari para cezalarının hesaplanmasında Türk Ceza Kanunu'nun Ek-4'üncü maddesinin uygulanmasının mümkün bulunmadığı, bu bakımdan 4857 sayılı İş Kanunu'nda yer alan para cezalarının, 825 sayılı Ceza Kanununun Mevkii Mer'iyeti Vaz'ına Müteallik Kanun'un 20'inci maddesinin ikinci fıkrasının son cümlesinde ifade edilen tarzda nisbi nitelikte olmadığına ilişkin değerlendirme dikkate alınarak, Türk Ceza Kanunu'nun Ek-1 ve Ek-2'inci maddesi hükümleri göz önünde bulundurulmak suretiyle, hesaplanmasının uygun olacağı bildirilmiştir.

Bilgilerinizi rica ederim.

**Cengiz DELİBAŞ**

Bakan a.  
Genel Müdür

[137] Bkz. ekte metni sunulmuş Ad. Bak Ceza İşleri Genel Müdürlüğü'nün 20.05.2004 tarih ve 22079 sy. yazısı. Bunu ilgili muhataba ulaştırılan ÇSGB Çalışma Genel Müdürlüğü'nün 01.06.2004 tarih ve 12190 sy. yazısıdır.

[138] Nitekim öğretti de haklı olarak, ÇSGB ve Ad. Bakanlığı'nın bu tutumunun "bayram değil seyran değil eniştem beni niye öptü?" ifadeleriyle isabetsizliği vurgulanmaktadır (Bkz. M.Şakar, İş Kanunundaki Nispi Para Cezalarının Arttırılmasının Hukuka Aykırılığı, (Yaklaşım-Ekim 2004, 31 ve ayrıca bkz. Eroğlu, 88 vd. Süzek, İş Hukuku, 732).

## EK IV:

**T.C.**  
**ADALET BAKANLIĞI**  
**Ceza İşleri Genel Müdürlüğü**

**SAYI:** B.03.0.CİG.0.00.00.04.3.2.40.2004  
ANKARA

**KONU:** 4857 sayılı İş Kanunu'ndaki  
20/05/2004 para cezalarının hesaplanması

**ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK**  
**BAKANLIĞINA**  
(Çalışma Genel Müdürlüğü)

**İLGİ:** 07.04.2004 gün ve B.13.0.  
ÇGM.11.00.01-627-7728 sayılı yazınız.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 10.06.2003 gün ve 25134 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girdiği, anılan Kanun'un sekizinci bölümünde idari ceza hükümlerine yer verildiği ifade edilerek, 01.01.2004 tarihinden itibaren uygulanacak para cezası miktarlarının yeniden düzenlenerek gönde-rilen tabloda yer alan idari para cezaları hakkında görüş bildirilmesi talebini içeren ilgi yazı ve eki incelendi.

Bilindiği üzere, 765 sayılı Türk Ceza Kanunu'na 14.12.1988 gün ve 3506 sayılı Kanun'la ilave edilen Ek-1'inci madde ile idari para cezalarının da bu Kanuna göre artırılacağı öngörülmüş ve 31.12.1987 gününe kadar yürürlüğe giren kanunlardaki para cezalarının, ilgili kanunun yürürlüğe girdiği tarihe göre artırılmasına ilişkin hükümlere yer verilerek, Ek-2'nci maddesinin birinci fıkrasında; bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihten itibaren Ek-1'inci madde kapsamına giren para cezalarının, 1988 yılı Bütçe Kanununda 84 olarak belirlenen memur maaş kat sayısının artırılması halinde, Bütçe Kanunu'nda her 75 puan artış birimi olarak kabul edilerek Ek-1'inci maddeye göre tespit edilen miktarın, bulunacak birim sayısı ile çarpılması sonucu belirleneceği öngörülmekte idi.

Ancak 1 Ağustos 1999 günü Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe giren 4421 sayılı Türk Ceza Kanunu ile Cezaların İnfazı Hakkında Kanunda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun’un 4’üncü maddesi ile “Türk Ceza Kanunu’nun Ek-1’inci maddesinin (a) ve (b) bentleri değiştirilmiş” ve kanunların yürürlüğe girdikleri tarihe göre misli artırım oranları düzenlenmiş, 5’inci maddesi ile de Türk Ceza Kanunu’nun Ek-2’inci maddesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

Değişik Ek-2’inci maddesinde ise;

- a) Ek 1 inci madde kapsamına giren,
- b) Bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihe kadar yürürlüğe giren,
- c) Bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihten sonra kabul edilen,

# Ekler

## I. 4857 sy. İşK. daki İdari Para Cezası Hükümleri

## II. İdari Para Cezalarının Miktarını Gösterir Çizelge

## III. ÇSGB Çalışma Genel Müdürlüğünün TİSK’e hitabeden 01.06.2004 tarih ve 12190 sy. yazısı.

## IV. Adalet Bakanlığı Ceza İşleri Genel Müdürlüğü’nün ÇSGB (Çalışma Genel Müdürlüğü) ve hitabeden 20.05.2004 tarih ve 22079 sy. yazısı.

Kanunlardaki para cezaları, her takvim yılı başından geçerli olmak üzere o yıl için 04.01.1961 tarihli ve 213 sayılı Vergi Usul Kanunu’nun mükerrer 298’inci maddesi hükümleri uyarınca tespit ve ilan edilen yeniden değerlendirme oranında uygulanır” hükmüne yer verilmiştir.

Türk Ceza Kanunu’nun Ek-1’inci maddesinin idari para cezalarının hesaplanmasında uygulanacağı, Ek-2’inci maddesinde Ek-1’inci madde kapsamındaki para cezalarının hesaplanmasında dikkate alınacağı ifade edilmiş olması karşısında, idari para cezalarının Ek-1 ve Ek-2’inci maddeler göz önünde bulundurulmak suretiyle hesaplanması gerekmektedir.

Öte yandan; 825 sayılı Ceza Kanununun Mevkii Mer’iyete Vaz’ına Müteallik Kanun’un 20’inci maddesinin ikinci fıkrasının son cümlesinde; “Miktarı Muayyen bir nispet dairesinde ve hadiseye göre

azalıp çoğalabilir mahiyette bulunan cezayınakdiler..” ifadesi yer almaktadır.

Ayrıca; 10 Haziran 2003 gün ve 25134 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanıp yürürlüğe giren 4857 sayılı İş Kanunu’nun 98 ila 108’inci maddelerinde idari para cezaları düzenlenmiş bulunmaktadır.

Anılan Kanun’un “İdari para cezalarının uygulanmasına ilişkin hususlar” kenar başlıklı 108’inci maddesinde; “Bu kanunda öngörülen idari nitelikteki para cezaları gerekçesi belirtilmek suretiyle Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Bölge Müdürünce verilir.

Bu Kanunda yazılı olan idari para cezaları o yerin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Bölge Müdürü tarafından verilir. Verilen idari para cezalarına dair kararlar ilgililere 11.2.1959 tarihli ve 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, idarece verilen cezanın yerine getirilmesini durdurmaz. İtiraz üzerine verilen karar kesindir. İtiraz, zaruret görülmeyen hallerde evrak üzerinde inceleme yapılarak en kısa sürede sonuçlandırılır. Bu Kanuna göre verilen idari para cezaları, 21.7.1953 tarihli ve 6183 sayılı Amme Alacaklarının Tahsil Usulü Hakkında Kanun hükümlerine göre tahsil olunur.”

Sözü edilen Kanun’da yer alan para cezalarının idari nitelikte olması sebebiyle ağır veya hafif para cezası olarak tavsif edilmemesi sebebiyle, idari para cezalarının hesaplanmasında Türk Ceza Kanunu’nun Ek-4’üncü maddesinin uygulanması mümkün bulunmamaktadır.

Bu bakımdan; 4857 sayılı İş Kanunu’nda yer alan para cezalarının, 825 sayılı Ceza Kanununun Mevkii Mer’iyete Vaz’ına Müteallik Kanun’un 20’inci maddesinin ikinci fıkrasının son cümlesinde ifade edilen tarzda nisbi nitelikte olmadığına ilişkin değerlendirme dikkate alınarak, Türk Ceza Kanunu’nun Ek-1 ve Ek-2’inci maddesi hükümleri göz önünde bulundurulmak suretiyle, hesaplanmasının uygun olacağı düşünülmektedir.

Bilgilerinize arz ederim.











## EK II: 4857 SAYILI İŞ KANUNUNDA YER ALAN İDARİ PARA CEZALARI (YTL)

Kanun Maddesi	Ceza Maddesi	Fill	2003 Yılı Ceza Miktarı (TL) (%59 Yeniden Değerleme Oranı kadar artırılmıştır)	2004 Yılı Ceza Miktarı (TL) (%28,5 Yeniden Değerleme Oranı kadar artırılmıştır)	2005 Yılı Ceza Miktarı (TL)	2005 Yılı Ceza Miktarı (YTL) (%11,2Yeniden Değerleme Oranı kadar artırılmıştır)	Açıklama
3	98	İşyerinin açılışını ve kapanışını bildirmemek, işyerini bildirme yükümlülüğüne aykırı davranmak.	50.000.000	64.250.000	71.446.000	71,45	Çalıştırılan her işçi için para cezasının kesinleşmesinden sonra bildirim yükümlülüğüne aykırılığın sürmesi halinde takip eden her ay için aynı miktar ceza
5	99/a	İşçilere eşit davranma ilkesine aykırı davranmak	50.000.000	64.250.000	71.446.000	71,45	Bu durumdaki her işçi için
7	99/a	Geçici İş İlişkinde İlişkin Yükümlülüklerle uymamak	50.000.000	64.250.000	71.446.000	71,45	Bu durumdaki her işçi için
8	99/b	Çalışma koşullarına ilişkin belgeyi vermemek	50.000.000	64.250.000	71.446.000	71,45	Bu durumdaki her işçi için
14	99/b	Çağrı üzerine çalışma hükümlerine aykırı davranmak	50.000.000	64.250.000	71.446.000	71,45	Bu durumdaki her işçi için
28	99/c	İşten ayrılan işçiyi Çalışma Belgesi vermemek, belgeye gerçeğe aykırı bilgi yazmak	50.000.000	64.250.000	71.446.000	71,45	Bu durumdaki her işçi için
29	100	Madde hükmüne aykırı olarak işçi çıkartmak (toplu işçi çıkarma)	200.000.000	257.000.000	285.784.000	285,78	İşten çıkarılan her işçi için
30	101	Özürü ve Eski Hükümlü Çalıştırmamak	750.000.000	963.750.000	1.071.690.000	1.071,69	Çalıştırılmayan her özürü ve eski hükümlü ve çalıştırılmayan her ay için
32	102/a	Ücret ile bu kanundan doğan veya TİS'den yada iş sözleşmesinden doğan ücreti kasten ödememek veya eksik ödemek	100.000.000	128.500.000	142.892.000	142,89	Bu durumdaki her işçi ve her ay için
37	102/b	Ücret hesap pusulası düzenlememek	200.000.000	257.000.000	285.784.000	285,78	
38	102/b	Yasaya aykırı ücret kesme cezası vermek veya kesintinin sebep ve hesabını bildirmemek	200.000.000	257.000.000	285.784.000	285,78	
39	102/a	Asgari ücreti ödememek veya eksik ödemek	100.000.000	128.500.000	142.892.000	142,89	Bu durumdaki her işçi ve her ay için
41	102/c	Fazla çalışma ücretini ödememek veya işçiyi hak ettiği serbest zamanı altı ay içinde vermemek veya işçinin onayını almadan fazla çalışma yaptırmak	100.000.000	128.500.000	142.892.000	142,89	Bu durumdaki her işçi için
52	102/b	Yüzde ile ilgili belgeyi temsilciye vermemek	200.000.000	257.000.000	285.784.000	285,78	
56	103	Yıllık ücretli izni yasaya aykırı şekilde bölmek,	100.000.000	128.500.000	142.892.000	142,89	Bu durumdaki her işçi için
57	103	İzin ücretini yasaya aykırı şekilde ödemek veya eksik ödemek	100.000.000	128.500.000	142.892.000	142,89	Bu durumdaki her işçi için
59	103	Sözleşmesi fesh edilen işçiyi yıllık izin ücreti ödememek	100.000.000	128.500.000	142.892.000	142,89	Bu durumdaki her işçi için
60	103	Yıllık izin yönetmeliğinin esas usullerine aykırı olarak izni kullanılmamak veya eksik kullanılmamak	100.000.000	128.500.000	142.892.000	142,89	Bu durumdaki her işçi için
63	104	Çalışma sürelerine ve buna dair yönetmelik hükümlerine uymamak	500.000.000	642.500.000	714.460.000	714,46	
64	104	Telafi çalışması usullerine uymamak	100.000.000	128.500.000	142.892.000	142,89	Bu durumdaki her işçi için
65	104	Kısa çalışma ve kısa çalışma ödeneği düzenlemelerine uymamak	100.000.000	128.500.000	142.892.000	142,89	Bu durumdaki her işçi için
68	104	Ara dinlenmesini uygulamamak	500.000.000	642.500.000	714.460.000	714,46	
69	104	İşçileri geceleri 7.5 saatten fazla çalıştırmak, gece ve gündüz postalarını değiştirmemek	500.000.000	642.500.000	714.460.000	714,46	
71	104	Çocukları çalıştırma yaşına ve çalıştırma yaşına aykırı davranmak	500.000.000	642.500.000	714.460.000	714,46	
72	104	Yer ve suatında çalıştırma yaşına uymamak	500.000.000	642.500.000	714.460.000	714,46	
73	104	Çocuk ve genç işleri gece çalıştırmak veya ilgili yönetmelik hükümlerine aykırı hareket etmek	500.000.000	642.500.000	714.460.000	714,46	
74	104	Doğum öncesi - sonrası sürelerde kadın işçiyi çalıştırmak veya ücretsiz izin vermemek	500.000.000	642.500.000	714.460.000	714,46	
75	104	İşçi Özlük dosyasını düzenlememek	500.000.000	642.500.000	714.460.000	714,46	
76	104	Çalışma sürelerine ilişkin yönetmeliklere muhalefet etmek	500.000.000	642.500.000	714.460.000	714,46	
77	105/2	İş sağlığı ve güvenliği hükümlerine aykırı davranmak	500.000.000	642.500.000	714.460.000	714,46	
78/1	105/1	İş sağlığı ve güvenliği tüzük ve yönetmeliklerine aykırı davranmak	50.000.000	64.250.000	71.446.000	714,46	Alınmayan her iş sağlığı ve güvenliği önlemi için ve alınmayan önlemler oranında izleyen her ay için aynı miktar
78/2	105/2	Kurma izni ve işletme belgesi almadan işyeri açmak	500.000.000	642.500.000	714.460.000	714,46	

Kanun Maddesi	Ceza Maddesi	Fill	2003 Yılı Ceza Miktarı (TL) (%59 Yeniden Değerleme Oranı kadar artırılmıştır)	2004 Yılı Ceza Miktarı (TL) (%28,5 Yeniden Değerleme Oranı kadar artırılmıştır)	2005 Yılı Ceza Miktarı (TL)	2005 Yılı Ceza Miktarı (YTL) (%11,2 Yeniden Değerleme Oranı kadar artırılmıştır)	Açıklama
79	105/2	Faaliyeti durdurulan işi izin almadan devam ettirmek, kapatılan işyerini izinsiz açmak	500.000.000	642.500.000	714.460.000	714,46	
80	105/2	İş sağlığı ve güvenliği kurullarının kurulması ve çalıştırılması ile ilgili hükümlere aykırı davranmak	500.000.000	642.500.000	714.460.000	714,46	
81	105/2	İşyeri hekimi çalıştırma ve işyeri sağlık birimi oluşturma yükümlülüklerine uymamak	500.000.000	642.500.000	714.460.000	714,46	
82	105/2	İş güvenliği ile ilgili görevli mühendis veya teknik eleman görevlendirme yükümlülüğünü yerine getirmemek	500.000.000	642.500.000	714.460.000	714,46	
85	105/3	Ağır ve tehlikeli işlerde 16 yaşından küçükleri çalıştırmak veya yönetmelikte gösterilen yaş kayıtlarına aykırı işçi çalıştırmak.	500.000.000	642.500.000	714.460.000	714,46	
86	105/4	Ağır ve tehlikeli işlerde çalışanlar için sağlık raporu almamak	100.000.000	128.500.000	142.892.000	142,89	Bu durumdaki her işçi için
87	105/4	18 yaşından küçük işçiler için sağlık raporu almamak	100.000.000	128.500.000	142.892.000	142,89	Bu durumdaki her çocuk işçi için
88	105/5	Gebe ve emzikli kadınlar hakkındaki yönetmelik hükümlerine uymamak	500.000.000	642.500.000	714.460.000	714,46	
89	105/5	İş sağlığı ve güvenliği yönetmeliklerine aykırı davranmak	500.000.000	642.500.000	714.460.000	714,46	
90	106	İş ve işçi bulmaya aracılık faaliyetini İş-Kur'dan izin almadan yürütmek	1.000.000.000	1.285.000.000	1.428.920.000	1.428,92	
92/2	107/1-a	Teftiş sırasında davete gelmemek, ifade ve bilgi vermemek, gerekli olan belge ve delilleri getirip göstermemek, İş Müfettişlerinin kendilerine her çeşit kolaylığı göstermemek ve bu yoldaki emir ve isteklerini geciktirmek, yerine getirmemek.	5.000.000.000	6.425.000.000	7.144.600.000	7.144,60	
96/1	107/1-b	İfade ve bilgilerine başvuru alan işçilere işverenlerce telkinlerde veya kötü davranışlarda bulunmak	5.000.000.000	6.425.000.000	7.144.600.000	7.144,60	
107/2		İş Müfettişlerinin teftiş ve denetim görevlerinin yapılmasını ve sonuçlandırılmasını engellemek.	5.000.000.000	6.425.000.000	7.144.600.000	7.144,60	

**Not: 1- Uygulanacak idari para cezası miktarları; (2004 yılında % 28,5; 2005 yılında %11,2 Yeniden Değerleme oranında artırılmıştır)**

**2- 5083 Sayılı Kanuna göre; Yeni Türk Lirası cinsinden yapılan işlemlerde yarım Yeni Kuruşun üzerindeki değerler bir Yeni Kuruşa tamamlanır; yarım Yeni Kuruş ve altındaki değerler dikkate alınmaz.**











## Çimsa Çimento San. ve T.A.Ş.

Gelişmiş ülkelerde kişi başına 600 kilo çimento tüketilirken, Türkiye'de bu sayı 300 kilo

### «Türkiye, önemli çimento

● Türkiye'de varolan kapasite 1983 yılına kadarki iç tüketimi zor karşılayacak durumda

Seza ÖZUSLU

**Y**AKIT darlıklarının, enerji kıysatılarının bir düzene alınarak belirlenmelerinden itibaren kalkınması halinde kapasite kullanımının artması ve Türkiye'nin önemli bir "çimento dışatıcısı" durumuna geçmesi öngörülmüştür.

"Türkiye'de Çimento Sanayii" konusunda bir bankanın yaptığı araştırmada, çimento sektöründe kapasite kullanımının düşük olduğuna değinilirken, buna tabii mersandesi olması, enerji darlığı, yanlış kuruluş yeri ve kapasite büyüklüğü seçiminin neden olduğu açıklanmıştır. Araştırmaya göre, "Türkiye'de kişi başına çimento tüketimi 300 kilogramdır. Bu düzey, gelişmiş ülkelerdeki 500-600 kilogramın oldukça altındadır." Dışatım açısından ise durum şöyledir:

Türkiye, ilk kez 1963 yılında çimento dışatması, daha sonra 1968 yılına kadar hiç dışatımı olmamıştır. 1970 yılından sonra tekrar başlayan dışatım, 1974 yılı dışında sürmüştür. Bu miktar, genellikle 1 milyon ton düzeyinde olmuştur. En yüksek dışatım düzeyini gerçekleştiren bölge Akdeniz Bölgesi'dir. Toplam dışatım gelirleri içinde çimento ve klinkerin payı % 0,5-1,5 arasıdır. 1978 yılında çimento dışatımından 40 milyon dolarlık gelir sağlanmıştır.

Dördüncü plan döneminde dışatımın daralması yanında, dışım tahlilesi bile olmasın. Kısa bir süre içinde çimento dışatıcısı ülke durumundan, çimento dışatıcısı duruma gelen Türkiye'nin uzun dönemde durumunu geliştirerek, önemli bir çimento dışatıcısı olabilmesi bazı koşullara bağlıdır.

● Dışatım için özel bir kapasite yaratılmalıdır. Oysa, Türkiye'nin kapasite durumu 1983 yılına kadar iç tüketimin karşılanması ile sınırlanmıştır.

● Çimento sanayinde yakıt ve enerjinin önemi büyüktür. Yakıt darlıklarının, enerjinin kıysatılarının bir düzene alınarak, belirlenmelerinden itibaren kalkınması ve bunun, tamiri işleminin bu kritik sanayilerde yapılması, kapasite kullanımına katkıda bulunabilir. Bazı düzenlemeler ile, yüksek kapasite özendirilebilir. Kalkınan çimento kullanımına ve üretimi artıran düzenlemeler de yine kapasiteyi artıran bir etki yapacaktır.

### ihracatçısı olabilir»

● Çimento dışatımından ancak 40 milyon dolarlık gelir sağlanabiliyor



8 Mart 1980



# Denizli Çimento Sanayi T.A.Ş.

## Çimento üretim hacmi 3 yılda iki kat yükseldi

1971 yılı  
sonuna kadar  
10 milyon ton  
çimento ihracı  
öngörülüyor.

**E** SKİŞEHİR Sanayi Odası tarafından yapılan açıklamaya göre, 1971 yılı sonunda çimento üretim hacmi 10 milyon tonu aşacaktır.

1967 yılında 4,2 milyon tondan ibaret olan çimento üretim kapasitesi, 1970 yılında 8,7 milyon tona ulaşmıştır. Bu suretle, 3 yıl gibi kısa bir zamanda çimento üretimi kapasitesi iki misli artmıştır.

Toplam kapasitesi 946 bin ton olan 2 yeni tesisin yanı sıra, 2 faaliyet fabrikasının ek yatırımları ve 4 yeni tesisin kurulmakta olması bu alanda önemli bir gelişme yaratmaktadır.

1970 yılında 3 milyon dolar olan çimento ihracatının bu yıl içinde 8 milyon dolara yükselmesi ve 1 milyon ton olması planlanmıştır.

Bütün tesislerin tam kapasite ile işleme geçmeleri halinde, üretim için talebi büyük ölçüde aşacaktır. Bu durumda, henüz 1 milyon tonun altında olan çimento ihracatının artırılması için şimdiden gerekli tedbirlerin alınması zorunlu görülmektedir.

MODERN DÜNYADA  
İŞÇİNİN HAKKI...



KOPLUMLAR ve sınıflar arasında derin eşitsizlikler ile bölünmüş bir dünyada, eski ile yeni arasındaki o bitmeyen kavuşma her an değişik şartlarla birlikte sürüyor...

**Pakistan  
Ortak  
Pazarı**

12 Haziran 1971 / Milliyet



## 4857 Sayılı İş Yasaları ile İlgili Kanun, Tüzük, Yönetmelikler



İş Hukuku Danışmanı Avukat Oğuz Özbeke tarafından yazılan kitap, "Yorumları ve Yargıtay Kararları ile İş Yasaları" kitabının bir eki niteliğindedir. Yasanın Resmi Gazete'de yayınlanma tarihi olan 22.05.2003 tarihinde yürürlüğe girmesinden sonra zaman zaman çıkarılan yönetmelikler bu kitabın içeriğini oluşturmaktadır. Kitapta Avrupa Parlamentosu ve Konseyi direktifleri esas alınarak hazırlanmış olan İş Sağlığı ve Güvenliği ile ilgili Tüm Tüzük ve Yönetmeliklerin yanında, Özel Güvenlik Hizmetlerine Dair Kanun, Bakanlar Kurulu Kararları ve Tebliğler de yer almaktadır. Mayıs 2005'te Ankar Basım tarafından yayımlanan kitap, yargıçlara, avukatlara ve özellikle personel (insan kaynakları) yöneticileri ile sendikacılara yararlı olacak bir kaynaktır.

## Küreselleşme Sürecinde Refah Devleti



Dr. Süleyman Özdemir tarafından yazılan, 20. yüzyılın sonlarından itibaren ülkelerin sınırlarının belirsizleşmesi, bilgi, haberleşme ve ulaşım olanaklarının artmasıyla birlikte yeni bir olgu olarak karşımıza çıkan küreselleşme sürecinin "refah devleti" kavramına olan etkileri ile olumlu ve olumsuz yönlerini irdeleyen bu kitapta, günümüz toplumlarının son çeyrek yüzyılda refah devletine bakış açılarının ne olduğu ve ne gibi değişiklikler geçirdiğine dair görüşler ele alınmaktadır.

İstanbul Ticaret Odası tarafından basılan kitapta, sosyal politika ve refah devletinin gelişimi özetlenerek refah devleti krizini doğuran faktörler ve devletin yeni dünya koşullarına kendini nasıl uydurabileceği hususları detaylı bir şekilde incelenmekte, yeni dünya düzeninin, ülkeler ve sosyal politikalarında yol açması muhtemel değişikliklere dair olasılıklar değerlendirilmektedir.

15 Haziran 2005 - 15 Ağustos 2005 tarihleri arası  
Resmi Gazete'de yayınlanmış bulunan

# Endüstri İlişkileri

## Konularına İlişkin Mevzuat

R.G. 18 Haziran 2005 - Sayı: 25849

### YÜRÜTME VE İDARE BÖLÜMÜ

#### Tebliğler

#### Elektronik İmza ile İlgili Süreçlere ve Teknik Kriterlere İlişkin Tebliğ'de Değişiklik Yapılmasına Dair Tebliğ

Telekomünikasyon Kurulundan:

Madde 1- 06/01/2005 tarihli ve 25692 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan Elektronik İmza ile İlgili Süreçlere ve Teknik Kriterlere İlişkin Tebliğ'in "Belgeler" başlıklı 11 inci maddesinin (a) bendi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir:

"Belgeler

Madde 11- ES HS;

a) BS 7799-2 veya TS 17799-2 standardına uygunluğunu,"

Madde 2- Bu Tebliğ yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

Madde 3- Bu Tebliğ hükümlerini Telekomünikasyon Kurulu Başkanı yürütür.

R.G. 18 Haziran 2005 - Sayı: 25849

### YÜRÜTME VE İDARE BÖLÜMÜ

#### Tebliğler

#### Türk Medeni Kanunu Hükümlerine Göre Kurulan Vakıflar Hakkında Tebliğde Değişiklik Yapılmasına Dair Tebliğ

Vakıflar Genel Müdürlüğünden:

Madde 1- 21/09/1997 tarihli ve 23117 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan Türk Medeni Kanunu Hükümlerine Göre Kurulan Vakıflar Hakkında Tebliğin 6 ncı maddesine aşağıdaki şekilde bir fıkra eklenmiştir.

"Vakıf senetlerinde delege sisteminin öngörüldüğü vakıflarda senetlerinde aksine hüküm bulunsa dahi her bir seçim merkezi kendi kayıtlı üyeleri arasından delege seçmek zorundadır. Diğer seçim merkezlerine kayıtlı üyeler arasından delege seçilemez veya görevlendirilemez. Delege seçimlerinde vekaleten oy kullanılamaz."

Yürürlük

Madde 2- Bu Tebliğ yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

Yürütme

Madde 3- Bu Tebliğ hükümlerini Vakıflar Genel Müdürü yürütür.

R.G. 21 Haziran 2005 - Sayı: 25852

### YASAMA BÖLÜMÜ

#### Kanunlar

#### Esnaf ve Sanatkarlar Meslek Kuruluşları Kanunu

Kanun No. 5362

Kabul Tarihi: 07.06.2005

#### BİRİNCİ KISIM

#### Amaç, Kapsam ve Tanımlar

Amaç

MADDE 1.- Bu Kanunun amacı; esnaf ve sanatkarlar ile bunların yanlarında çalışanların mesleki ve teknik ihtiyaçlarını karşılamak, mesleki faaliyetlerini kolaylaştırmak, mesleğin genel menfaatlerine uygun olarak geliş-

melerini ve mesleki eğitimlerini sağlamak, meslek mensuplarının birbirleriyle ve halk ile olan ilişkilerinde dürüstlüğü ve güveni hakim kılmak, meslek disiplini ve ahlakını korumak ve bu maksatla kurulan tüzel kişiliğe sahip kamu kurumu niteliğindeki esnaf ve sanatkarlar odaları ile bu odaların üst kuruluşu olan birlik, federasyon ve Konfederasyonun çalışma usul ve esaslarını düzenlemektir.

#### Kapsam

MADDE 2.- Bu Kanun, esnaf ve sanatkarlar ile bunların yanlarında çalışanlar ve esnaf ve sanatkarlar tarafından kurulan esnaf ve sanatkarlar odaları ile bu odaların üst kuruluşları olan birlik, federasyon ve Konfederasyon hakkında uygulanır.

#### Tanımlar

MADDE 3.- Bu Kanunun uygulanmasında;

a) Esnaf ve sanatkar: İster gezici ister sabit bir mekanda bulunsun, Esnaf ve Sanatkar ile Tacir ve Sanayiciyi Belirleme Koordinasyon Kurulunca belirlenen esnaf ve sanatkar meslek kollarına dahil olup, ekonomik faaliyetini sermayesi ile birlikte bedeni çalışmasına dayandırılan ve kazancı tacir veya sanayici niteliğini kazandırmayacak miktarda olan, basit usulde vergilendirilenler ve işletme hesabı esasına göre deftere tabi olanlar ile vergiden muaf bulunan meslek ve sanat sahibi kimse-leri,

b) Bakanlık: Sanayi ve Ticaret Bakanlığını,

c) Genel Müdürlük: Sanayi ve Ticaret Bakanlığı Esnaf ve Sanatkarlar Genel Müdürlüğünü,

d) Oda: Esnaf ve Sanatkarların kuracakları ihtisas ve karma esnaf ve sanatkarlar odalarını,

e) İhtisas odası: Aynı meslekte faaliyette bulunan esnaf ve sanatkarların bir araya gelerek il merkezlerinde veya ilçelerde kurmuş oldukları esnaf ve sanatkarlar odalarını,

f) Karma oda: İhtisas odası kurabilecek sayıya ulaşmayan değişik mesleklerdeki esnaf ve sanatkarların bir araya gelerek kuracakları odaları,

g) Şube: Birlik tarafından oda kurulamayan ilçelerde açılacak ve buradaki esnaf ve sanatkarların işlemlerini yürütecek hizmet birimlerini,

h) İrtibat bürosu: İhtisas odalarının ve ilçelerdeki karma odaların çalışma bölgeleri içerisinde açacakları büroları,

ı) Birlik: Aynı ilde kurulan esnaf ve sanatkarlar odalarının, aralarındaki dayanışmayı temin etmek ve bu odaların il genelinde işbirliği ve ahenk içerisinde çalışmalarını ve gelişmelerini sağlamak ve o ilin esnaf ve sanatkarlarını temsil etmek amacıyla il merkezlerinde kuracakları esnaf ve sanatkarlar odaları birliklerini,

j) Federasyon: Aynı meslek dalında kurulan esnaf ve sanatkarlar odalarının, üyelerinin mesleki yönden ihtiyaçlarını karşılamak, çalışmalarını ve gelişmelerini ülke genelinde işbirliği ve ahenk içerisinde yapabilmelerini sağlamak amacıyla, kuracakları esnaf ve sanatkarlar federasyonlarını,

k) Konfederasyon: Esnaf ve sanatkarlar odaları, birlikleri ve federasyonları arasında birliği temin, gelişme ve ilerlemeyi sağlamak ve genel olarak esnaf ve sanatkarların çalışmalarını mesleki yönden ve kamu yararına uygun olacak şekilde düzenlemek ve bu hususta gerekli görüle-

cek her türlü tedbiri almak ve teşebbüste bulunmak, mesleki eğitimlerini geliştirmek, esnaf ve sanatkarları yurt çapında ve uluslararası düzeyde temsil etmek, sorunlarının çözümü için ulusal ve uluslararası kurum ve kuruluşlar nezdinde gerekli girişimlerde bulunmak, ulusal ekonomideki gelişmelere paralel olarak lüzumlu görülecek mesleki tedbirleri almak ve Bakanlık tarafından esnaf ve sanatkarlarla ilgili verilecek görevleri yapmak üzere kurulan Türkiye Esnaf ve Sanatkarları Konfederasyonunu,

l) Esnaf ve sanatkarlar meslek kuruluşları: Oda, birlik, federasyon ve Konfederasyonu,

m) Sicil: Bulunduğu il idari sınırları içerisinde çalışmak üzere birlik bünyesinde ayrı bir birim olarak kurulan Esnaf ve Sanatkar Sicili Müdürlüğünü,

n) Sicil Gazetesi: Türkiye Esnaf ve Sanatkarlar Sicil Gazetesini,

o) Asgari ücret: Onaltı yaşından büyük işçiler için uygulanan brüt asgari ücreti,

p) Bakanlık e-esnaf ve sanatkar veri tabanı: Esnaf ve sanatkar meslek kuruluşlarının işlemlerinin ve verilecek hizmetlerin elektronik ortamda yapılmasını sağlayan sistemi,

İfade eder.

## İKİNCİ KISIM

### Esnaf ve Sanatkarlar Meslek Kuruluşları

## BİRİNCİ BÖLÜM

### Esnaf ve Sanatkarlar Odası

#### Odaların kuruluşu

MADDE 4.- Odalar, oda kurulmak istenen yerde çalışmakta olan sanat, hizmet ve meslek sahipleri ile esnaf- tan en az beşyüz kişinin isteği ve Bakanlık izni ile kurulur. Oda unvanında esnaf, sanatkar veya esnaf ve sanatkar ibaresi yer alır.

Oda kuruluşu ile ilgili olarak mülki idare amirliğine verilecek müracaat dilekçesine Bakanlık tarafından Bakanlık e-esnaf ve sanatkar veri tabanında hazırlanmış örneğine uygun düzenlenen oda kuruluş tutanağı ve oda ana sözleşmesi eklenir. Ayrıca oda kurucu üyelerinin tüm bilgilerinin eksiksiz olarak Bakanlık e-esnaf ve sanatkar veri tabanına girişi yapılır. Oda kuruluş tutanağı ve ana sözleşmesi, sicil müdürünün gözetiminde tanzim ve imza edilir. Oda kuruluş işlemlerinin gerçeğe uygun olup olmamasından sicil müdürü sorumludur.

Mülki idare amirliği onbeş gün içinde kuruluş talebini inceler ve görüşü ile birlikte kuruluş belgelerini noksan-sız olarak Bakanlığa gönderir. Bakanlık kuruluş talebi hakkında ilgili birliğin görüşünü alır. Bakanlık bir ay içinde kuruluş için izin verip vermediğini bildirmedigi takdirde oda kurulmuş sayılır.

Kurulan odanın üyeleri arasında olup diğer odalardan ayrılmış olanların eski odalarındaki üyeliği sona erer ve dosyası üyesi olduğu yeni kurulan odaya bir ay içinde devredilir.

Karma odalarda, odanın talebi ve birliğin onayı ile meslek komiteleri kurulabilir.

Odaların çalışma bölgesi

MADDE 5.- Odaların çalışma bölgesi, buldukları il-  
çenin idari sınırlarıdır.

Birden fazla ilçe bulunan büyükşehir il merkezlerinde  
kurulan odaların çalışma bölgesi büyükşehire dahil il-  
çelerin idari sınırlarıdır.

Aynı çalışma bölgesinde, faaliyet konusu aynı olan bir-  
den fazla oda kurulamaz.

Çalışma bölgesi odaların faaliyet sınırlarını belirler, es-  
naf ve sanatkarların mesleki faaliyetleri çalışma bölgesi  
ile sınırlanmaz.

Odalar, her türlü sorumluluk kendilerine ait olmak kay-  
dıyla çalışma bölgesi içinde birlikten izin alarak iribat  
bürosu açabilirler.

Odaya kayıt

MADDE 6.- Esnaf ve sanatkarların sicile kayıtları yapı-  
lmadıkça, hiçbir şekilde odaya kaydı yapılamaz. Sicile  
kayıt olan esnaf ve sanatkarlara ait bilgiler sicil tarafın-  
dan; elektronik ortamda, iş yerlerinin bulunduğu yerde-  
ki, iş yerleri seyyar olanların ikametgahlarının bulundu-  
ğu yerdeki meslek ve sanatları ile ilgili ihtisas odasına;  
meslek ve sanatları ile ilgili ihtisas odası bulunmayanla-  
rın bilgileri ise karma odaya kayıt için gönderilir. İlgili  
oda yönetim kurulu, bu kişilerle ilgili üyelik kararlarını  
ilk toplantısında alır.

Oda kuruluş yeter sayısına ulaşamadığı için oda kurul-  
ması mümkün olmayan yerlerdeki esnaf ve sanatkarla-  
rın kayıtları birlik marifetiyle tutulur. Esnaf ve sanatkar-  
lara odalarca verilen hizmetler, ilçelerde şube açmak  
suretiyle birlik tarafından verilir.

Aynı iş yerinde birden fazla konuda faaliyet gösteren  
esnaf ve sanatkarlar esas faaliyeti ile ilgili odaya kayıt  
olurlar. Ancak, üye isterse yükümlülüklerini yerine getir-  
mek kaydıyla diğer faaliyetleriyle ilgili odalara da sicil  
marifetiyle kayıt yaptırabilir.

Esnaf ve sanatkarlar odasına kayıtlı olanlar, Türkiye  
Odalar ve Borsalar Birliği bünyesindeki ticaret ve sana-  
yi odasına, ticaret odasına, sanayi odasına, deniz tica-  
ret odasına; bu odalara kayıtlı bulunanlar ise esnaf ve  
sanatkarlar odasına kaydedilemezler. Sermaye şirketle-  
rinin ortakları, başkaca esnaf ve sanatkarlık faaliyeti ol-  
madıkça, sadece şirket ortaklığı sebebiyle hiçbir şekil-  
de esnaf ve sanatkarlar odalarına üye kaydedilemezler.

Üyelik şartları

MADDE 7.- Oda üyeliği için aşağıdaki şartlar aranır:

a) Türkiye Cumhuriyeti vatandaşı olmak veya yabancı  
devlet tabiiyetinde bulunmakla beraber Türkiye'de sa-  
nat ve ticaret yapıyor olmak.

b) Medeni hakları kullanma ehliyetine sahip olmak.

c) Vergi mükellefi olmak ya da vergiden muaf olmak.

d) Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği bünyesindeki oda-  
lara kayıtlı olmamak.

Üyeliğin son bulması

MADDE 8.- Aşağıda belirtilen durumlarda üyenin oda  
kaydının silinmesine yönetim kurulu tarafından karar  
verilir, durum sicile bildirilerek kaydın silinmesi temin  
edilir ve kaydı silinen üyeye oda tarafından on gün için-

de üyenin odaya bildirdiği iş yeri veya ikamet adresine  
yazılı olarak bildirilir.

a) Daimi olarak odanın çalışma bölgesi dışına çıkanlar.

b) 7 nci maddede belirtilen şartlardan herhangi birini  
kaybedenler veya bu şartlardan herhangi birine sahip  
olmadığı sonradan anlaşılanlar.

c) Sanat ve mesleğini yapmaktan sürekli olarak men  
edilenler.

d) Vergi mükellefiyetini sildirenlerden altı ay içinde tek-  
rar vergi mükellefiyeti tesis ettirmeyenler.

Üyelikleri sicil tarafından silinenlerden, üye niteliğini  
tekrar kazananların oda üyeliği sicil tarafından tekrar  
tesis edilir. Bu şekilde üyeliği tekrar tesis edilen üyenin  
daha önce kazanmış olduğu hakları aynen devam eder.  
Ancak, esnaf ve sanatkarlar meslek kuruluşlarının yet-  
kili organlarında görevli olup da oda üyeliği yukarıdaki  
sebeplerden dolayı kesintiye uğrayanların yetkili organ-  
lardaki görevleri de kendiliğinden sona erer. Bu kişiler  
üyeliklerini tekrar kazanmış olsalar dahi o döneme iliş-  
kin yetkili organ üyelikleri devam etmez.

Odaların organları

MADDE 9.- Oda organları şunlardır:

a) Genel kurul: Genel kurul toplantı tarihinden en az altı  
ay önce odaya kaydolmuş ve Bakanlık e-esnaf ve sa-  
natkar veri tabanından, ilgili esnaf ve sanatkarlar mes-  
lek kuruluşu tarafından alınacak, genel kurul toplantısı-  
na katılacaklar listesine dahil olan üyelerden oluşur.

b) Yönetim kurulu: Başkan dahil olmak üzere, üye sayı-  
sı 1000'den az olan odalarda yedi, üye sayısı 1000-  
2000 olanlarda dokuz, 2000'den fazla olan odalarda  
onbir kişiden oluşur ve genel kurul üyeleri arasından  
dört yıl süreyle görev yapmak üzere seçilir. Aynı sayıda  
yedek üye seçilir.

c) Denetim kurulu: Genel kurul üyeleri arasından dört  
yıl süreyle görev yapmak üzere seçilecek üç kişiden  
oluşur. Aynı sayıda yedek üye seçilir.

Oda genel kurulunun görev ve yetkileri

MADDE 10.- Oda genel kurulunun görev ve yetkileri  
şunlardır:

a) Oda başkanını, yönetim kurulu ve denetim kurulu  
asil ve yedek üyelerini seçmek.

b) Yönetim kurulu faaliyet raporu, denetim kurulu rapo-  
ru, bilanço ve gelir ve gider hesaplarını incelemek, ka-  
bul veya reddetmek.

c) Yönetim kurulu ve denetim kurulunu ibra etmek.

d) Yeni döneme ait çalışma programı ile bu programda  
yer alacak olan üyelerin mesleki eğitim, teorik ve pratik  
kurs programlarını ve tahmini bütçeyi incelemek, aynen  
veya değiştirerek kabul etmek.

e) İşlem ve eylemleri nedeniyle hukuki ve cezai sorum-  
luluğu tespit edilen organ üyeleri hakkında dava açıl-  
masına, bunların görevde kalıp kalmamasına karar ver-  
mek.

f) Bakanlıkça düzenlenen oda ana sözleşmesinde deği-  
şiklik yapılması hakkında yönetim kurulunca Bakanlık-  
tan alınacak ön izne dayanarak karar vermek.



g) Odanın mesleki faaliyet alanını ilgilendiren konuda kurulabilecek federasyona kurucu olma hususunda alınan yönetim kurulu kararını onaylamak.

h) Bakanlıktan alınan ön izne dayanarak fesih teklifi hakkında karar vermek.

i) İmkanları nispetinde öncelikle faaliyet alanları ile ilgili branşlarda olmak üzere öğrenci okutulmasına, bir evvelki yıl gayri safi gelirlerinin %10'unu geçmemek kaydıyla kamu yararına faaliyet gösteren kuruluşlara ve belge veya diğer kanıtlara dayandırılmak kaydıyla muhtaç durumdaki oda üyelerine yardımda bulunulmasına karar vermek.

j) Bağlı olduğu birliğin muvafakati alınmak şartıyla kuruluş amacını gerçekleştirmeye yönelik gayrimenkul ve her türlü taşıt alım ve satımına, gayrimenkul karşılığında ödünç para alınmasına karar vermek.

k) Bağlı olduğu birliğin muvafakati alınmak kaydıyla üyelerinin müşterek ihtiyaçlarını karşılamak, mesleki faaliyetlerini kolaylaştırmak ve mesleğin genel menfaatlerine uygun olarak gelişmesini sağlamak amaçlarıyla sınırlı olarak kurulmuş veya kurulacak şirketlere ve kooperatiflere iştirak etmek, amaçlarına uygun olarak eğitim ve öğretim kurumları kurmak üzere vakıf kurmaya karar ve bu konudaki işlemleri yürütmek üzere yönetim kuruluna yetki vermek.

l) Yönetim kurulu tarafından teklif edilen uyulması zorunlu mesleki kararları kabul ya da reddetmek.

Oda yönetim kurulunun görev ve yetkileri  
MADDE 11.- Oda yönetim kurulunun görev ve yetkileri şunlardır:

a) Oda işlerini mevzuat ve genel kurul kararlarına uygun olarak yürütmek.

b) Bakanlığın mevzuat gereği vereceği görevleri yerine getirmek.

c) Yeni döneme ait çalışma programı ile bu program içinde yer alacak olan üyelerin mesleki eğitim, teorik ve pratik kurs programlarını ve tahmini bütçeyi hazırlamak ve genel kurula sunmak.

d) Uyulması zorunlu mesleki kararları almak hususunda, bağlı bulunduğu birliğe iletilmek üzere genel kurula teklifte bulunmak.

e) Oda üyelerinin sicillerini tutmak ve bu bilgileri Bakanlık e-esnaf ve sanatkar veri tabanında güncelleştirerek eksiksiz ve doğru olarak her an hazır halde bulundurmak, üyeler tarafından talep edilen belgeleri bilgisayar ortamında düzenlemek, ayrıca üyelerinin çalışma konuları hakkında resmi makamlarca istenilecek bilgileri vermek.

f) Oda üyelerinin çalışma konularına giren hususlarda haklarını korumak için resmi ve özel kuruluşlar nezdinde girişimlerde bulunmak, üyelerinin mesleki menfaatlerini ilgilendiren konularda, adli ve idari yargı mercileri önünde oda başkanı marifetiyle odayı temsil etmek.

g) Oda üyelerinden yıllık aidatları elektronik ortamda tahsil etmek,

h) Üyelerin, çalışma konularına giren işlerde gelişmelerini sağlamak ve ihtiyaçlarını karşılamak bakımından, gerekli tedbirleri almak, kurslar düzenlemek ve bu ko-

nuda ihtiyaç duyulan tesisleri kurmak üzere genel kurula teklifte bulunmak, bu bilgileri Bakanlık e-esnaf ve sanatkar veri tabanında güncelleyerek takip etmek.

i) Resmi ve özel merciler tarafından istenecek temsilciyi atamak ve görevlendirmek.

j) Bakanlıktan ön izni alınmış oda ana sözleşmesi değişikliklerini genel kurula teklif etmek.

k) Genel sekreter ve diğer personelin atama, terfi, cezalandırma ve görevlerine son verilmesine karar vermek, personele ait bilgileri Bakanlık e-esnaf ve sanatkar veri tabanında güncelleyerek takip etmek.

l) Oda üyelerince üretilen mal ve hizmetlerin kalitesini, standartlarına ve sağlık koşullarına uygun şekilde üretilip üretilmediğini ve ücret tarifelerine uyulup uyulmadığını ilgililerin başvurusu üzerine veya doğrudan veya uzman kimseler aracılığı ile kontrol etmek, ayrıca mesleki teamüle aykırı davranışları belirlenen üyelere yazılı ihtarında bulunmak, tekrarı halinde ilgilileri birlik disiplin kuruluna bildirmek, tüketicilerin korunması için gerekli tedbirleri almak ve üyeleri hakkında bu konuda odaya yapılan şikayetleri incelemek.

m) Oda üyeleri ve müşterileri arasında çıkacak anlaşmazlıkları çözümlmek, ceza gerektiren hallerde konuyu birlik disiplin kuruluna sevk etmek.

n) Muhasebe işlemlerini bilgisayar ortamında yerine getirmek ve üyelerin talebi doğrultusunda düzenlenen ve onanan belgeleri bilgisayar sisteminden yararlanarak vermek.

o) Mesleğe yeni girecek esnaf ve sanatkarlara mesleki eğitimler vererek, ticari faaliyetlerine başlayabilmeleri ve iş yeri açma ruhsatları için ilgili belediyeye verilmek üzere mesleki yeterlik belgesi vermek; üyelerine mesleki konularda danışmanlık yapmak.

p) İlçelerde, oda üyelerinin müşterileriyle ilişkisinde ortaya çıkan uyuşmazlıklarda, konu hakem heyetlerine intikal ettirilmiş ise bu hakem heyetlerine üye görevlendirmek.

r) Bilanço ve gelir ve gider hesap cetvelini şubat ayı sonuna kadar, genel kurul evrakını ise genel kurulu takip eden on gün içinde bağlı bulunduğu birliğe ve federasyona göndermek.

Oda denetim kurulunun görev ve yetkileri  
MADDE 12.- Oda denetim kurulunun görev ve yetkileri şunlardır:

a) Bu Kanunla verilen görevler ile genel kurulda alınan kararların yönetim kurulu tarafından yerine getirilip getirilmediğini incelemek.

b) Oda işlemlerinin mevzuat ve oda ana sözleşmesi çerçevesinde yerine getirilip getirilmediğini incelemek.

c) Bakanlık ve oda üst kuruluşları tarafından verilen görevlerin yerine getirilip getirilmediğini incelemek.

d) Odanın yıllık aidatlarının üyelerden zamanında tahsil edilip edilmediğini kontrol etmek ve odanın işlem ve hesapları hakkında genel kurula rapor vermek.

e) Odanın üye kayıtlarının Bakanlık e-esnaf ve sanatkar veri tabanında, yeterli bilgileri haiz şekilde tutulmasını kontrol etmek.

f) Genel kurulu olağanüstü toplantıya çağırmak.

Denetim kurulu üyeleri, yukarıda sayılan görev ve yetkilerinden (d) ve (f) bentlerinde belirtilenleri salt çoğunlukla yerine getirirler.

Resmi ve özel kuruluşlarla ilişkiler

MADDE 13.- Resmi ve özel kuruluşlarca, tacir ve sanayiciden mesleki faaliyetleri ile ilgili olarak istenilen ve 18.05.2004 tarihli ve 5174 sayılı Kanunun 26 ncı maddesinde öngörülen belgeler, esnaf ve sanatkarlar için mensup oldukları oda tarafından düzenlenir ve verilir.

Resmi makamlarca, esnaf ve sanatkarların mesleki faaliyetlerini ilgilendiren hususlarda alınacak kararlarda, ilgili odanın mütalaasından faydalanılır ve kurulacak komisyonlara oda temsilcisinin katılması zorunludur.

Belediyeler; ruhsat verebilmek için iş yeri açmak veya mesleki faaliyette bulunmak isteyen esnaf ve sanatkarlardan sicil tasdiknamesi ile üye olduklarına dair ilgili oda belgesini istemek zorundadırlar.

Kamu kurum ve kuruluşları, belediyeler, kamu iktisadi teşebbüsleri, esnaf ve sanatkar kredi ve kefalet kooperatifleri ve bankalar oda üyeleri ile ilgili ruhsat, ihale ve kredi işlemlerinde üye olduklarına dair ilgili oda belgesini istemek zorundadırlar.

Odalarn gelirleri

MADDE 14.- Odaların gelirleri şunlardır:

- a) Kayıt ücreti.
- b) Yıllık aidat.
- c) Konfederasyonca belirlenen tarife ücretleri karşılığında düzenlenecek ve onanacak belgeler ile yapılan hizmetler karşılığında alınacak ücretler.
- d) Mesleki yeterlik belgesi ücretleri.
- e) Yayın gelirleri.
- f) Sınav ücretleri.
- g) Oda amacını gerçekleştirmek için kurulacak kuruluşların ve iştiraklerin gelirleri.
- h) Oda tarafından düzenlenecek danışmanlık, eğitim, kurs ve sosyal faaliyet gelirleri.
- i) Muhasebe işlerinin yapılmasından elde edilen gelirler.
- j) Faiz ve diğer gelirler.
- k) Bağış ve yardımlar.

Fesih, tasfiye ve iptal

MADDE 15.- Odaların fesih sebepleri şunlardır:

- a) Üye mevcudunun yüzden aşağıya düşmesi.
- b) Bakanlıkça yapılacak uyarıya rağmen mevzuata aykırı genel kurul kararlarının iki ay içinde düzeltilmemesi.
- c) Konfederasyonca tespit edilen yıllık zorunlu giderleri karşılayacak miktarda gelir sağlayamadığının birlik tarafından tespit edilmesi üzerine yapılacak yazılı uyarıya rağmen odanın mali durumunun bir yıl içinde iyileştirilememesi.
- d) Odanın faaliyet alanına giren hususlardan aynı meslek koluna mensup esnaf ve sanatkarların zamanla ayrı

oda kurmaları sonucu, kalan üye sayısının ikiyüzden aşağı düşmesi.

Odalar yukarıda yazılı sebeplerle Bakanlığın teklifi üzerine yetkili asliye hukuk mahkemesi kararıyla fesih olunur.

Yukarıdaki hükümlere göre feshedilen odaların bağlı oldukları birlikçe görevlendirilecek heyet tarafından, borçları kendi varlığından ödenip, alacakları tahsil edildikten ve tasfiye giderleri de karşılandıktan sonra kalacak meblağ ile aynı haklar, heyet tarafından tutanakla birliğe devredilir.

Kuruluşu yapılan odanın, daha sonra kuruluşunun usule uygun olmadığı anlaşıldığında süre kaydı aranmaksızın odanın kuruluşu Bakanlık tarafından iptal edilir. Odanın kuruluş işleminin iptali halinde ise, odanın mal varlığı birliğe devredilir. Fesih olan veya kuruluşu iptal olan odaların üye kayıt defterleri birlik tarafından muhafaza edilir.

## İKİNCİ BÖLÜM

### Esnaf ve Sanatkarlar Odaları Birlikleri

Birliklerin kuruluşu

MADDE 16.- Her il merkezinde bir esnaf ve sanatkarlar odaları birliği kurulur.

Bakanlıkça hazırlanan örneğe uygun olarak düzenlenmiş birlik ana sözleşmesi bir dilekçe ile o yer valiliğine verilir. Valilik onbeş gün içerisinde gerekli araştırmasını yaparak kuruluş onayı için belgeleri Bakanlığa gönderir.

Birlik, ana sözleşmesinin Bakanlık tarafından onaylanmasını müteakip kurulmuş olur. Birlik kuruluşlarında Konfederasyon görüşü alınır.

Bir ilde birden fazla birlik kurulamaz.

Birliğin çalışma bölgesi

MADDE 17.- Birlik çalışma bölgesi kurulduğu ilin idari sınırlarıdır.

Çalışma bölgesindeki odalar faaliyetlerinden dolayı birliğe karşı sorumludurlar.

Birliğe kayıt

MADDE 18.- Odalar, çalışma bölgesi içinde buldukları birliğe, birliğin kuruluşunu takip eden bir ay içinde, yeni kurulan odalar da kuruldukları tarihten itibaren aynı süre içinde kayıt olmak zorundadırlar. Kayıt zorunluluğunu yerine getirmeyen odalar birlik tarafından resen kaydedilir ve bu durum ilgili odaya yazılı olarak bildirilir.

Birliğin organları

MADDE 19.- Birlik organları şunlardır:

a) Genel kurul: Genel kurul tarihinden en az altı ay önce kurulmuş olan odaların başkan ve yönetim kurulu üyeleri ile birliğin görevde bulunan başkanı, yönetim ve denetim kurulu üyelerinden oluşur.

b) Başkanlar kurulu: Birliğe üye odaların başkanlarından oluşur.

c) Yönetim kurulu: Başkan dahil olmak üzere oda sayısı 25 ve daha az olanlarda beş, 26-50 olanlarda yedi,

51-120 olanlarda dokuz, 121 ve daha fazla olanlarda onbir kişiden oluşur ve genel kurul üyeleri arasından dört yıl süreyle görev yapmak üzere seçilir. Aynı sayıda yedek üye seçilir.

d) Denetim kurulu: Genel kurul üyeleri arasından dört yıl süreyle görev yapmak üzere seçilecek oda sayısı 50 ve daha az olanlarda üç, 51 ve daha fazla olanlarda beş kişiden oluşur. Aynı sayıda yedek üye seçilir.

e) Disiplin kurulu: Oda sayısı 50 ve daha az olanlarda üç, 51 ve daha fazla olanlarda beş kişiden oluşur ve genel kurul üyeleri arasından dört yıl süreyle görev yapmak üzere seçilir. Aynı sayıda yedek üye seçilir.

Birlik genel kurulunun görev ve yetkileri

MADDE 20.- Birlik genel kurulunun görev ve yetkileri şunlardır:

a) Birlik başkanını, yönetim, denetim ve disiplin kurulu asıl ve yedek üyelerini seçmek.

b) Yönetim kurulu faaliyet raporu, denetim kurulu raporu, bilanço ve gelir ve gider hesaplarını incelemek, kabul veya reddetmek.

c) Yönetim kurulu ve denetim kurulunu ibra etmek.

d) Yeni döneme ait çalışma programı ile bu program içinde yer alacak olan eğitim, teorik ve pratik kurs programlarını ve tahmini bütçeyi incelemek, aynen veya değiştirerek kabul etmek.

e) İşlem ve eylemleri nedeniyle hukuki ve cezai sorumluluğu tespit edilen organ üyeleri hakkında dava açılması, bunların görevde kalıp kalmamasına karar vermek.

f) Bakanlıkça düzenlenen birlik ana sözleşmesinde değişiklik yapılması hakkında yönetim kurulunca Bakanlıktan alınacak ön izne dayanarak karar vermek.

g) İmkanları ölçüsünde öğrenci okutulmasına, bir evvelki yıl gayri safi gelirlerinin %10'unu geçmemek şartıyla kamu yararına hizmet eden kuruluşlara sosyal yardım yapılmasına ve bütçe imkanları elverişli olmayan üye odalara durumlarını belgelendirmeleri kaydıyla aynı ve nakdi yardımda bulunulmasına karar vermek.

h) Kuruluş amacını gerçekleştirmeye yönelik gayrimenkul ve her türlü taşıt alım ve satımına, gayrimenkul karşılığında ödünç para alınmasına karar vermek.

ı) Üye odaların ve üyelerinin müşterek ihtiyaçlarını karşılamak, mesleki faaliyetlerini kolaylaştırmak ve mesleğin genel menfaatlere uygun olarak gelişmesini sağlamak amaçlarıyla sınırlı olarak kurulmuş veya kurulacak şirketlere ve kooperatiflere iştirak etmek, amaçlarına uygun olarak eğitim ve öğretim kurumları kurmak üzere vakıf kurmaya karar vermek ve bu konuda işlemleri yürütmek üzere yönetim kuruluna yetki vermek.

j) Faaliyetlerine ait bilgileri Bakanlık e-esnaf ve sanatkar veri tabanında güncelleyerek tutmak.

Birlik başkanlar kurulu

MADDE 21.- Birlik başkanlar kurulu; istişare organı olup, birlik çalışma bölgesindeki esnaf ve sanatkar ile odalara ilişkin meseleler hakkında birlik yönetim kuruluna tavsiyelerde bulunur.

Birlik yönetim kurulu başkanı, başkanlar kurulunun da başkanıdır. Başkanın bulunmadığı hallerde toplantıya

yetki verilen birlik yönetim kurulu başkan vekili başkanlık eder.

Kurul, üyelerinin çoğunluğu ile yılda bir defa eylül ayında kendiliğinden toplanır ve gerektiğinde birlik başkanının veya başkanlar kurulunun çoğunluğunun yazılı çağrısı ile her zaman toplanabilir.

Birlik yönetim kurulunun görev ve yetkileri

MADDE 22.- Birlik yönetim kurulunun görev ve yetkileri şunlardır:

a) Birlik işlerini mevzuata ve genel kurul kararlarına uygun olarak yürütmek.

b) Bakanlık ve Konfederasyonca mevzuat gereği verilecek görevleri yerine getirmek.

c) Yeni dönem çalışma programı ile bütçeyi, bilanço ve gelir ve gider tablolarını hazırlamak ve genel kurula sunmak.

d) Odaların çalışmalarının mevzuat ve oda ana sözleşmesi esasları içinde yürütülmesini sağlamak üzere gerekli görülecek zamanlarda, işlemlerini incelemek ve alınması gerekli tedbirler hakkında bildirimde bulunmak.

e) Odalar hakkında lüzumlu bilgilerin Bakanlık e-esnaf ve sanatkar veri tabanında düzenli olarak tutulmasını sağlamak ve resmi dairelerin bu husustaki isteklerini yerine getirmek.

f) Odaların gelişmesini sağlamak, ihtiyaç ve güçlüklerini gidermek için gerekli tedbirleri almak, bu konuda resmi ve özel merciler nezdinde teşebbüslerde bulunmak, genel mesleki menfaatlerini ilgilendiren konularda adli ve idari yargı mercileri önünde birlik başkanı marifetiyle birliği temsil etmek.

g) Odalarda ve odalar arasında çıkan olumsuzluk ve anlaşmazlıklarla ilgili olarak düzenlenen raporları incelemek ve konuyu çözüme kavuşturmak.

h) Odaların, kuruluş amacını gerçekleştirmeye yönelik gayrimenkul ve her türlü taşıt alım ve satımı ile ödünç para alınması; şirket, vakıf ve kooperatif kurma ve kurulu bulunanlara katılma yönündeki taleplerini incelemek ve karar vermek.

ı) Resmi ve özel merciler tarafından istenecek temsilciyi atamak ve görevlendirmek.

j) Genel sekreter ve diğer personelin atama, terfi, cezalandırma ve görevlerine son verilmesine karar vermek ve personele ait bilgileri Bakanlık e-esnaf ve sanatkar veri tabanında güncelleyerek takip etmek.

k) Çalışma bölgesi içindeki mesleki teamül, gelenek ve uyulması zorunlu mesleki kararları kendi görüşü ile birlikte Konfederasyona iletme.

l) Birlik katılma payının ve kayıt ücretinin üye odalardan elektronik ortamda tahsilini sağlamak.

m) Esnafın işyeri açması, kapatması veya meslek değiştirmesi ile ilgili işlemlerin Bakanlık e-esnaf ve sanatkar veri tabanından takibini yaparak sicil işlemlerinin yerine getirilmesini sağlamak.

n) Odalardan gelen esnaf ve sanatkarlara ait şikayetleri incelemek ve neticelendirmek ya da gerek görülmesi

halinde konuyu Konfederasyona intikal ettirmek.

o) İllerde, esnaf ve sanatkarların müşterileriyle ilişkisinde ortaya çıkan uyuşmazlıklarda, konu hakem heyetlerine intikal ettirilmiş ise bu hakem heyetlerine üye görevlendirmek.

p) Üyesi olan odalara, bu odaların mevcut üyelerine ve esnaf ve sanatkarlık faaliyetine yeni başlayacak kişilere danışmanlık hizmeti vermek.

r) Üye odalardan gelen yıl sonu bilanço ile gelir ve gider cetvellerini incelemek, odalara yol gösterici tavsiyelerde bulunmak ve 15 inci maddenin (c) bendine göre değerlendirmek; bilanço ve gelir ve gider hesap cetvelini şubat ayı sonuna kadar, genel kurul evrakını ise genel kurulu takip eden on gün içinde Konfederasyona göndermek.

Birlik denetim kurulunun görev ve yetkileri

MADDE 23.- Birlik denetim kurulunun görev ve yetkileri şunlardır:

a) Bu Kanunla verilen görevler ile genel kurul kararlarının yönetim kurulu tarafından yerine getirilip getirilmediğini incelemek.

b) Birlik işlemlerinin mevzuat ve birlik ana sözleşmesi çerçevesinde yerine getirilip getirilmediğini incelemek.

c) Bakanlık ve Konfederasyon tarafından mevzuat gereği verilen görevlerin yerine getirilip getirilmediğini incelemek.

d) Birlik kayıt ücreti ve katılma paylarının üye odalardan zamanında tahsil edilip edilmediğini kontrol etmek ve birliğin işlem ve hesapları hakkında genel kurula rapor vermek.

e) Birliğe bağlı odaların hesap ve işlemlerini Bakanlığın isteği üzerine incelemek.

f) Genel kurulu olağanüstü toplantıya çağırarak.

Denetim kurulu üyeleri, yukarıda sayılan görev ve yetkilerinden (d) ve (f) bentlerinde belirtilenleri salt çoğunlukla yerine getirirler.

Disiplin kurulu ve disiplin cezaları

MADDE 24.- Birlik disiplin kurulu birliğe bağlı oda üyelerinin mesleki faaliyetleri sırasında meslek ahlakı ile bağdaşmayan hareket ve işlemlerini soruşturmaya ve durumun niteliğine ve ağırlık derecesine göre bu maddede belirtilen disiplin cezalarını vermeye yetkilidir.

Disiplin kurulu kendi üyeleri arasından bir başkan seçer. Disiplin kurulunun sekreterlik işleri birlik tarafından yerine getirilir. Disiplin kurulu üyeleri arasında eksilme olduğu takdirde, yedek üyelerden genel kuruldaki seçimde en fazla oy alanlar, oyların eşitliği halinde listeye göre sırayla disiplin kurulunca yazılı olarak disiplin kuruluna çağırılır.

Üyenin yazılı savunması alınmadan disiplin cezası verilemez. Disiplin kurulunun yedi günden az olmamak üzere verdiği süre içinde savunma yapmayan üye, savunma hakkından vazgeçmiş sayılır.

Disiplin kurulu kendilerine intikal eden ihbar ve şikayetleri en çok bir ay içinde soruşturmaya başlar ve en geç üç ay içinde sonuçlandırır.

Disiplin kurulunca verilen cezalar on gün içinde ilgililere yazılı olarak tebliğ edilir. İlgililer bu karara karşı tebellüğ tarihinden itibaren onbeş gün içinde yetkili idare mahkemesine dava açabilirler. Davanın açılmış olması idarece verilen cezanın yerine getirilmesini durdurmaz. Dava, zaruret görülmeyen hallerde, evrak üzerinden inceleme yapılarak en kısa sürede sonuçlandırılır. Yetkili idare mahkemesince verilen kararlara karşı bölge idare mahkemesine başvurulabilir. Bölge idare mahkemesinin verdiği kararlar kesindir.

Oda üyelerine birlik disiplin kurulunca verilecek cezalar şunlardır:

a) Uyarma cezası: Meslek şeref ve haysiyetine uygun düşmeyen hareketleri olan, odaya olan üyelik görev ve yükümlülüklerini yerine getirmeyen, üyesi olduğu oda ve diğer esnaf ve sanatkar meslek kuruluşlarının itibarını zedeleyici fiilde bulunan ve sözler sarf eden, müşteri veya diğer kişilerle olan ilişkilerinde terbiye ve nezakete aykırı davranışlarda bulunan üyenin, mesleki faaliyetinde ve davranışlarında daha dikkatli olması gerektiğinin yazı ile bildirilmesidir. Üye, bir yıl içinde uyarma cezası gerektiren fiili tekrarlama halinde kınama cezası ile tecziye edilir.

b) Kınama cezası: Müşterilerine ve diğer kişilere olan taahhütlerini yerine getirmeyen veya bunlara karşı haksız ithamda bulunan, müşterilerini ve diğer kişileri kandıran, nizami ölçü ve tartı aletlerini bilerek kullanmayan üyeye mesleki faaliyetinde ve davranışlarında kusurlu olduğunun yazı ile bildirilmesidir. Üye, bir yıl içinde kınama cezasını gerektiren fiili tekrarlama halinde para cezası ile tecziye edilir.

c) Para cezası: Üyenin, Bakanlık, o yer idare amiri, esnaf ve sanatkarlar meslek kuruluşları tarafından mevzuata uygun olarak alınmış kararlara aykırı hareket etmesi ve mükerrer kınama cezası almasından dolayı, para cezası ile cezalandırılmasıdır. Para cezaları birliğe gelir kaydedilir. Verilecek para cezası 61 inci maddeye göre belirlenen yıllık aidatın iki katıdır. Üyenin para cezası verilmesini gerektiren eylem ve davranışlarının, aynı eylem ve davranış olmasına bakılmaksızın bir yıl içinde tekrarında, verilecek ceza yıllık aidatın beş katı olarak uygulanır.

d) Geçici veya uzun süreli oda üyeliğinden çıkarma cezası: Üyenin, esnaf ve sanatkar sıfatı ile bağdaşmayacak nitelik ve derecede yüz kızartıcı ve utanç verici hareketlerde, huzur, sükun ve çalışma düzenini bozucu eylem ve davranışlarda bulunması karşısında oda üyeliğinden geçici veya uzun süreli olarak çıkarılması, bu süre içerisinde mesleki faaliyetini yürütememesidir.

Geçici çıkarma cezası bir aydan az, altı aydan fazla; uzun süreli çıkarma cezası altı aydan az, iki yıldan fazla olamaz.

Birliğin gelirleri

MADDE 25.- Birliğin gelirleri şunlardır:

a) Birliğe bağlı odalardan alınacak kayıt ücreti.

b) Birliğe bağlı odalar tarafından ödenecek katılma payları.

c) Yayın gelirleri.

d) Bağış ve yardımlar.

- e) Birlik amacını gerçekleştirmek için kurulacak kuruluşların ve iştiraklerin gelirleri.
- f) Birlik tarafından verilecek danışmanlık ve düzenlenecek sosyal faaliyet gelirleri.
- g) Birlik tarafından düzenlenecek mesleki kurslar, sergi ve fuarlardan sağlanacak gelirler.
- h) Para cezaları.
- i) Konfederasyonca belirlenen ücret tarifelerine göre düzenlenecek ve onanacak belge ile hizmet karşılığı gelirleri.
- j) Sicile ilk kayıt ücreti.
- k) Sicil harçlarından alınacak paylar.
- l) Faiz ve diğer gelirler.

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM Esnaf ve Sanatkarlar Federasyonu

### Federasyonun kuruluşu

MADDE 26.- Federasyon kurulabilmesi için ülke genelinde aynı meslek dalında kurulmuş olan odaların %60'ının genel kurullarının federasyon kurulması yönünde karar almaları ve kurucu oda adedinin 40'dan az olmaması şarttır.

Kurucular, Bakanlıkça hazırlanmış örneğe uygun olarak düzenleyecekleri federasyon ana sözleşmesini bir dilekçe ile birlikte Bakanlığa verirler. Federasyon kuruluşlarında Konfederasyonun görüşü alınır.

Federasyon; ana sözleşmesinin Bakanlık tarafından onanmasından sonra kurulmuş olur. Aynı faaliyet konusunda birden fazla federasyon kurulamaz.

Federasyonların merkezi Ankara'dadır.

### Federasyona kayıt

MADDE 27.- Federasyon kurulduktan sonra aynı meslek dalında kurulmuş bulunan veya sonradan kurulacak odalar, kuruluş tarihinden itibaren bir ay içinde federasyona kayıt olmak zorundadırlar.

Kayıt zorunluluğunu yerine getirmeyen odaların kayıtları federasyon tarafından resen yapılır ve ilgili odaya yazılı olarak bildirilir.

### Federasyonun organları

MADDE 28.- Federasyon organları şunlardır:

- a) Genel kurul: Federasyon genel kurul tarihinden en az altı ay önce kurulmuş olan odaların yönetim kurulu başkanı, yönetim ve denetim kurulu üyelerinden oluşur.
- b) Yönetim kurulu: Başkan dahil olmak üzere, oda sayısı 75 ve daha az olanlarda dokuz, 76-125 olanlarda onbir, 126 ve daha fazla olanlarda onüç kişiden oluşur ve genel kurul üyeleri arasından dört yıl süreyle görev yapmak üzere seçilir. Aynı sayıda yedek üye seçilir.
- c) Denetim kurulu: Genel kurul üyeleri arasından dört yıl süreyle görev yapmak üzere seçilecek üç kişiden oluşur. Aynı sayıda yedek üye seçilir.

### Federasyon genel kurulunun görev ve yetkileri

MADDE 29. - Federasyon genel kurulunun başlıca görev ve yetkileri şunlardır:

- a) Federasyon başkanını, yönetim kurulu ve denetim kurulu asıl ve yedek üyelerini seçmek.
- b) Yönetim kurulu faaliyet raporu, denetim kurulu raporu, bilanço ve gelir ve gider hesaplarını incelemek, kabul veya reddetmek.
- c) Yönetim kurulu ve denetim kurulunu ibra etmek.
- d) Yeni döneme ait çalışma programı ile bu program içinde yer alan eğitim, teorik ve pratik kurs programlarını ve tahmini bütçeyi incelemek, aynen veya değiştirerek kabul etmek.
- e) İşlem ve eylemleri nedeniyle hukuki ve cezai sorumluluğu tespit edilen organ üyeleri hakkında dava açılmasına, bunların görevde kalıp kalmamasına karar vermek.

f) Üye odalarda ve üye odalar arasında meslek ve sanatlarının yürütülmesi yönünden çıkacak olumsuzlukları ve anlaşmazlıkları çözüme kavuşturmak ve üye odaların uyması zorunlu mesleki kararların alınmasını sağlamak üzere Konfederasyona teklifte bulunmak.

g) Üye odalar ve mensuplarının mesleki gelişme ve ihtiyaçlarının karşılanmasını sağlamak maksadıyla gerekli tedbirleri almaya ve bu konuda gereken kurs, seminer, fuar ve benzeri kültürel ve sosyal faaliyetlerde bulunmaya, tesisler kurmaya, Konfederasyonun uygun görüşü ile Bakanlıktan izin alarak uluslararası kuruluşlara üye olmaya karar vermek.

h) İmkanları ölçüsünde öğrenci okutulmasına, bir evvelki yıl gayri safi gelirinin %10'unu geçmemek şartıyla kamu yararına hizmet eden kuruluşlara sosyal yardım yapılmasına ve bütçe imkanları elverişli olmayan üye odalara durumlarını belgelendirmeleri kaydıyla aynı ve nakdi yardımda bulunulmasına karar vermek.

i) Kuruluş amacını gerçekleştirmeye yönelik gayrimenkul ve her türlü taşıt alım satımına, gayrimenkul karşılığında ödünç para alınmasına karar vermek; bütün bu faaliyetlerine ait bilgileri Bakanlık e-esnaf ve sanatkar veri tabanında güncelleyerek tutmak.

j) Üye odaların ve üyelerinin müşterek ihtiyaçlarını karşılamak, mesleki faaliyetlerini kolaylaştırmak ve mesleğin genel menfaatlere uygun olarak gelişmesini sağlamak amaçlarıyla sınırlı olarak kurulmuş veya kurulacak şirketlere ve kooperatiflere iştirak etmek, amaçlarına uygun olarak eğitim ve öğretim kurumları kurmak üzere vakıf kurmaya karar vermek ve bu konudaki işlemleri yürütmek üzere yönetim kuruluna yetki vermek.

### Federasyon yönetim kurulunun görev ve yetkileri

MADDE 30.- Federasyon yönetim kurulunun görev ve yetkileri şunlardır:

- a) Federasyon işlerini mevzuata ve genel kurul kararlarına uygun olarak yürütmek.
- b) Bakanlık ve Konfederasyonca mevzuat gereği verilecek görevleri yerine getirmek.
- c) Yeni dönem çalışma programı ile bu program içinde yer alacak eğitim, teorik ve pratik kurs programlarını ve tahmini bütçeyi hazırlamak ve genel kurulun onayına sunmak.

d) Mevzuat ve oda ana sözleşmesi esasları içinde yürütülmesini sağlamak üzere, gerekli görülecek zamanlarda, üye odaların çalışmalarını inceleyerek alınması gerekli idari ve mali tedbirler hakkında bildirimde bulunmak ve odanın bağlı bulunduğu birliğe bilgi vermek.

e) Federasyonda çalışan personel ile odalarla mensupları hakkındaki lüzumlu bilgilerin Bakanlık e-esnaf ve sanatkar veri tabanında düzenli olarak tutulmasını sağlamak ve resmi dairelerin bu husustaki taleplerini yerine getirmek.

f) Üyesi olan odalar ve mensuplarının mesleki bilgi ve eğitim çalışmalarını temin etmek, resmi ve özel merciler nezdinde gerekli girişim ve temaslarda bulunmak, mensuplarının genel mesleki menfaatlerini ilgilendiren konularda adli ve idari yargı mercileri önünde federasyon başkanı marifetiyle federasyonu temsil etmek.

g) Genel sekreter ve diğer personelin atama, terfi, cezalandırma ve görevlerine son verilmesine karar vermek.

h) Resmi ve özel merciler tarafından istenecek temsilcileri atamak ve görevlendirmek.

ı) Üye odaların gelişmesi için lüzumlu ve yararlı tedbirleri almak ve gereken tesisleri kurmak.

j) Federasyon katılma payının ve kayıt ücretinin üye odalardan elektronik ortamda tahsilini sağlamak.

k) Bilanço ve gelir ve gider hesap cetvelini şubat ayı sonuna kadar, genel kurul evrakını ise genel kurulu takip eden on gün içinde Konfederasyona göndermek.

Federasyon denetim kurulunun görev ve yetkileri  
MADDE 31.- Federasyon denetim kurulunun görev ve yetkileri şunlardır:

a) Bu Kanunla verilen görevler ile genel kurulda alınan kararların yönetim kurulu tarafından yerine getirilip getirilmediğini incelemek.

b) Federasyon işlemlerinin mevzuat ve federasyon ana sözleşmesi çerçevesinde yerine getirilip getirilmediğini incelemek.

c) Bakanlık ve Konfederasyon tarafından mevzuat gereği verilen görevlerin yerine getirilip getirilmediğini incelemek.

d) Federasyon kayıt ücreti ve katılma paylarının üye odalardan zamanında tahsil edilip edilmediğini kontrol etmek ve federasyonun işlem ve hesapları hakkında genel kurula rapor vermek.

e) Genel kurulu olağanüstü toplantıya çağırarak.

Denetim kurulu üyeleri, yukarıda sayılan görev ve yetkilerinden (d) ve (e) bentlerinde belirtilenleri salt çoğunlukla yerine getirirler.

Federasyonun gelirleri

MADDE 32.- Federasyonun gelirleri şunlardır:

a) Federasyona bağlı odalardan alınacak kayıt ücreti ve katılma payları.

b) Yayın gelirleri.

c) Bağış ve yardımlar.

d) Federasyonun amacını gerçekleştirmek için kurulacak kuruluşların ve iştiraklerin gelirleri.

e) Federasyonca düzenlenecek sosyal faaliyet gelirleri.

f) Federasyon tarafından düzenlenecek mesleki kurslar, sergi ve fuarlardan sağlanacak gelirler.

g) Konfederasyonca belirlenen tarife ücretleri karşılığında düzenlenecek ve onanacak belge ve hizmet karşılıkları.

h) Faiz ve diğer gelirler.

Fesih ve tasfiye

MADDE 33.- Federasyon, kayıtlı üye odalardan üçte birinin yazılı fesih talebi üzerine bir ay içinde yapacağı genel kurul toplantısında, genel kurul üyelerinin üçte ikisinin kararı ile feshedilir.

Feshedilen federasyon, Konfederasyonca görevlendirilecek üç kişilik bir heyet tarafından, borçları kendi varlığından ödenip, alacakları tahsil edildikten ve tasfiye giderleri de karşılandıktan sonra kalacak meblağ ve aynı haklar Konfederasyona devrolunur. Beş sene içerisinde aynı konuda federasyon kurulduğu takdirde devrolunan meblağ bu kuruluşa verilir.

## DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

### Türkiye Esnaf ve Sanatkarları Konfederasyonu

Konfederasyonun kuruluşu

MADDE 34.- Konfederasyon, Bakanlıkça hazırlanmış örneğine uygun Konfederasyon ana sözleşmesinin Bakanlık tarafından onanmasından sonra kurulmuş olur. Kuruluş merkezi Ankara'dadır. Konfederasyonun kısa adı TESK'tir.

Konfederasyona kayıt

MADDE 35.- Bu Kanuna göre kurulmuş veya kurulacak olan birlik ve federasyonlar kuruluş tarihinden itibaren bir ay içinde Konfederasyona kayıt olmak zorundadırlar.

Kayıt zorunluluğunu yerine getirmeyen birlik ve federasyonların kayıtları Konfederasyonca resen yapılır ve ilgili meslek kuruluşlarına yazılı olarak bildirilir.

Konfederasyonun organları

MADDE 36.- Konfederasyonun organları şunlardır:

a) Genel kurul: Birlik ve federasyonların başkan ve yönetim kurulu üyeleri ile Konfederasyonun görevde bulunan genel başkanı, yönetim kurulu ve dışarıdan seçilen üyeler hariç denetim kurulu üyelerinden oluşur.

b) Başkanlar kurulu: Konfederasyon genel başkanı ile birlik ve federasyon başkanlarından oluşur.

c) Yönetim kurulu: Genel kurul üyeleri arasından dört yıl süreyle görev yapmak üzere seçilen genel başkan dahil onbeş kişiden oluşur. Aynı sayıda yedek üye seçilir.

d) Denetim kurulu: Genel kurul üyeleri arasından veya ikisi dışarıdan dört yıl süreyle görev yapmak üzere seçilen beş kişiden oluşur. Aynı sayıda yedek üye seçilir.

Konfederasyon genel kurulunun görev ve yetkileri  
MADDE 37.- Konfederasyon genel kurulunun görev ve yetkileri şunlardır:

- a) Konfederasyon genel başkanını, yönetim kurulu ve denetim kurulu asıl ve yedek üyelerini seçmek.
- b) Yönetim kurulu faaliyet raporu, denetim kurulu raporu, bilanço ve gelir ve gider hesaplarını incelemek, kabul veya reddetmek.
- c) Yönetim kurulu ve denetim kurulunu ibra etmek.
- d) Yeni döneme ait çalışma programı ile bu programda yer alan eğitim, teorik ve pratik kurs programlarını ve tahmini bütçeyi incelemek, aynen veya değiştirerek kabul etmek.
- e) İşlem ve eylemleri nedeniyle hukuki ve cezai sorumluluğu tespit edilen organ üyeleri hakkında dava açılmasına, bunların görevde kalıp kalmamasına karar vermek.
- f) Yönetim kurulunca hazırlanan yönetmelikleri onamak.
- g) Herhangi bir sebeple birlik ve federasyonlarla Konfederasyon yönetim kurulu ve denetim kurulu arasında çıkacak görüş ayrılıklarını çözüme kavuşturmak.
- h) Esnaf ve sanat sahiplerinin meslek ve sanatlarının yürütülmesi için gerekli ve faydalı görülecek tedbir ve teşebbüslerden yönetim kurulu tarafından getirilecek konuları incelemek ve karara bağlamak.
- i) Eğitim ve öğretim kurumları açılmasına, öğrenci yurtları tesis edilmesine, burs verilmesine ve öğrenci okutulmasına, bir evvelki yıl gayri safi gelirinin %10'unu geçmemek şartıyla kamu yararına hizmet eden kuruluşlara sosyal yardımlarda bulunulmasına, bütçe imkanları yeterli olmayan birlik ve federasyonlara durumlarını belgelendirmek kaydıyla aynı ve nakdi yardım yapılmasına karar vermek.
- j) Konfederasyonun kuruluş amacını gerçekleştirmeye yönelik gayrimenkul ve her türlü taşit alım satımına, gayrimenkul karşılığında ödünç para alınmasına karar vermek, bu faaliyetlerine ait bilgileri Bakanlık e- esnaf ve sanatkar veri tabanında güncelleyerek tutmak.
- k) Esnaf ve sanatkarlar meslek kuruluşları ve üyelerinin müşterek ihtiyaçlarını karşılamak, mesleki faaliyetlerini kolaylaştırmak ve mesleğin genel menfaatlere uygun olarak gelişmesini sağlamak amaçlarıyla sınırlı olarak kurulmuş veya kurulacak şirketlere ve kooperatiflere iştirak etmek, amaçlarına uygun olarak eğitim ve öğretim kurumları kurmak üzere vakıf kurmaya karar ve bu konuda işlemleri yürütmek üzere yönetim kuruluna yetki vermek.

Konfederasyon başkanlar kurulu  
MADDE 38.- Konfederasyon başkanlar kurulu, yüksek istişare kurulu olarak, ülke genelindeki esnaf ve sanatkarlar meslek kuruluşlarına ilişkin meseleler ile Türk esnaf ve sanatkarlarının ülke içindeki ve uluslararası düzeydeki gelişme ve sorunları hakkında Konfederasyon yönetim kuruluna tavsiyelerde bulunur.

Konfederasyon genel başkanı, başkanlar kurulunun da başkanıdır. Başkanın bulunmadığı hallerde toplantıya yetki verilen Konfederasyon genel başkan vekili başkanlık eder.

Kurul, üyelerinin çoğunluğu ile yılda bir defa ekim ayın-

da kendiliğinden ve gerektiğinde Konfederasyon genel başkanının veya başkanlar kurulunun çoğunluğunun yazılı çağırısı üzerine her zaman toplanabilir.

Konfederasyon yönetim kurulunun görev ve yetkileri  
MADDE 39.- Konfederasyon yönetim kurulunun başlıca görev ve yetkileri şunlardır:

- a) Konfederasyon işlerini mevzuata ve genel kurul ve başkanlar kurulu tavsiyelerine uygun olarak yürütmek.
- b) Bakanlık tarafından mevzuat gereği verilecek görevleri yerine getirmek.
- c) Yeni dönem çalışma programı ile bu program içinde yer alacak olan eğitim, teorik ve pratik kurs programlarını ve tahmini bütçeyi hazırlamak ve genel kurulun onayına sunmak.
- d) Birliklerin, federasyonların ve gerektiğinde odaların çalışmalarını mevzuat ve ana sözleşmeleri esasları içinde yürütülmesini sağlamak için lüzumlu görülecek zamanlarda hesap ve işlemlerini incelemek ve alınması gerekli tedbirler hakkında bildirimde bulunmak; birlik ve federasyonların, gelecek yıl çalışma programları ile yıl sonu bilanço ve gelir ve gider cetvellerini değerlendirmek ve bu kuruluşlara yol gösterici tavsiyelerde bulunmak.
- e) Üyeleri hakkında gerekli bilgilerin Bakanlık e-esnaf ve sanatkar veri tabanında düzenli olarak bulunmasını sağlamak, resmi ve özel mercilerce lüzumlu görülecek konularda istenecek bilgi ve mütalaayı vermek, mensuplarının genel mesleki menfaatlerini ilgilendiren konularda, adli ve idari yargı mercileri önünde Konfederasyon genel başkanı marifetiyle Konfederasyonu temsil etmek.
- f) Birlikler veya birliklerle federasyonlar arasında çıkacak anlaşmazlıkları incelemek ve çözüme kavuşturmak, çözüme kavuşturulamayan hususları Bakanlığa intikal ettirmek.
- g) Konfederasyon topluluğu içindeki kuruluş mensuplarının meslek ve sanatlarının yürütülmesi için gerekli ve faydalı görülecek tedbirleri almak ve teşebbüslerde bulunmak.
- h) Konfederasyon personelinin tüm bilgilerini Bakanlık e-esnaf ve sanatkar veri tabanında takip etmek, genel sekreter ve diğer personelin atanma, terfi, cezalandırılma ve görevlerine son verilmesine karar vermek.
- i) Esnaf ve sanatkarlar meslek kuruluşlarını ilgilendiren konularda hazırlanacak mevzuat hakkında, gerektiğinde Konfederasyon görüşünü oluşturmak ve ilgili makama sunmak.
- j) Ülke içinde ve dışında sergi ve fuarlar düzenlemek, desteklemek, katılmak ve Bakanlık izni alınmak şartıyla, ülke dışındaki mesleki kuruluşlara üye olma çalışmalarını yapmak.

k) Esnaf ve sanatkarlar ile Konfederasyona bağlı kuruluşların ihtiyacı olan yardım ve kredileri sağlamak için gerekli girişimlerde bulunmak.

l) Esnaf ve sanatkarlar meslek kuruluşlarının muhasebe ve personel ile gereken diğer konularda yönetmeliklerini hazırlamak.

m) Meslek standartlarının belirlenmesi konusunda Milli

Eğitim Bakanlığı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Türk Standartları Enstitüsü ve Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği ile işbirliği yapmak.

n) Milli Prodüktivite Merkezi, Küçük ve Orta Ölçekli Sanayi Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı ve benzeri kuruluşların kurullarına katılacak delegeyi tespit etmek.

o) Türkiye Esnaf ve Sanatkarlar Sicil Gazetesini Bakanlık e-esnaf ve sanatkar veri tabanında yayınlamak, mesleki yayında bulunmak.

p) Birlik ve federasyonlarca gönderilen uyulması zorunlu mesleki kararları Bakanlık onayına sunmak.

r) Federasyon, birlik ve odalarda Konfederasyon tarafından yapılan denetimler sonucunda organ üyelerinin ve görevli personelin 59 uncu maddeye göre sorumlu görülmesi halinde, sonuç hakkında Bakanlığa bilgi vermek.

s) Konfederasyon katılma payının ve kayıt ücretinin birlik ve federasyonlardan elektronik ortamda işlem sırasında tahsilini sağlamak.

t) Kaybolmaya yüz tutmuş mesleklerin yaşatılması ve korunması için gerekli tedbirleri almak, konuyla ilgili olarak Bakanlığa bilgilendirmek.

Konfederasyon denetim kurulunun görev ve yetkileri MADDE 40.- Konfederasyon denetim kurulunun görev ve yetkileri şunlardır:

a) Bu Kanunla verilen görevler ile genel kurulda alınan kararların yönetim kurulu tarafından yerine getirilip getirilmediğini incelemek.

b) Konfederasyon işlemlerinin mevzuat ve Konfederasyon ana sözleşmesi çerçevesinde yerine getirilip getirilmediğini incelemek.

c) Bakanlık tarafından mevzuat gereği verilen görevlerin yerine getirilip getirilmediğini incelemek.

d) Konfederasyon kayıt ücreti ve katılma paylarının üye birlik ve federasyonlardan zamanında tahsil edilip edilmediğini kontrol etmek ve Konfederasyonun işlem ve hesapları hakkında genel kurula rapor vermek.

e) Genel kurulu olağanüstü toplantıya çağırarak.

Denetim kurulu üyeleri, yukarıda sayılan görev ve yetkilerinden (d) ve (e) bentlerinde belirtilenleri salt çoğunlukla yerine getirirler.

Konfederasyonun gelirleri

MADDE 41.- Konfederasyonun gelirleri şunlardır:

a) Birlik ve federasyonca ödenecek kayıt ücretleri ve katılma payları.

b) Türkiye Esnaf ve Sanatkarları Sicil Gazetesi ile mesleki yayın gelirleri.

c) Düzenlenecek ve onanacak belge gelirleri.

d) Para cezaları.

e) Konfederasyon amacını gerçekleştirmek için kurulacak kuruluş ve iştirak gelirleri.

f) Konfederasyon tarafından düzenlenecek mesleki

kurslar, eğitim faaliyetleri, fuar ve sergilerden sağlanacak gelirler.

g) Konfederasyona bağlı kuruluşlarda kullanılan her türlü matbu evrakın basım ve dağıtımından veya bu evrakın elektronik ortamda düzenlenmesinden sağlanan gelirler.

h) Sosyal ve kültürel organizasyonlardan sağlanan gelirler.

i) Esnaf ve Sanatkarların Meslek Eğitimini Geliştirme ve Destekleme Fonu gelirleri.

j) Bağış ve yardımlar.

k) Faiz ve diğer gelirler.

## ÜÇÜNCÜ KISIM Ortak Hükümler

### BİRİNCİ BÖLÜM

#### Genel Kurul Toplantıları, Seçimler ve Yasaklar

Genel kurul toplantıları ve çağrı

MADDE 42.- Esnaf ve sanatkarlar meslek kuruluşlarının olağan genel kurul toplantıları yönetim kurulu tarafından yapılacak çağrı üzerine, dört yılda bir olmak üzere;

a) Oda genel kurulları ocak, şubat ve mart aylarında,

b) Birlik genel kurulları mayıs ayında,

c) Federasyon genel kurulları haziran ayında,

d) Konfederasyon genel kurulu eylül ayında,

Kuruluşun merkezinin bulunduğu yerde yapılır.

Genel kurul toplantısını zamanında yapmayan esnaf ve sanatkarlar meslek kuruluşlarının genel kurul işlemleri; odalarda bağlı olduğu birlik, birlik ve federasyonlarda Konfederasyon, Konfederasyonda ise Bakanlık tarafından görevlendirilecek üç kişilik kurul tarafından yürütülür ve görevlendirmeden sonraki iki ay içinde genel kurul yapılır.

Genel kurul toplantılarının yeri, tarihi, saati ve gündemi toplantıdan en az onbeş gün önce ilgili esnaf ve sanatkarlar meslek kuruluşunun Bakanlık e-esnaf ve sanatkar veri tabanındaki sayfasında yayınlanır. Ayrıca, oda ve birliklerce mahalli olarak günlük veya haftalık yayınlanan bir gazetede, gazete çıkmayan yerlerde ise te-amüle göre ilan olunur. Federasyon ve Konfederasyon genel kurul toplantıları Türkiye genelinde yayınlanan bir gazetede ilan olunur. Genel kurula sunulacak raporlar toplantıdan onbeş gün önce ilgili esnaf ve sanatkar meslek kuruluşunun Bakanlık e-esnaf ve sanatkar veri tabanındaki sayfasından üyelerinin bilgilerine sunulur ve kuruluşun merkezinde ayrıca incelemeye açık tutulur. Genel kurul toplantısından bir üst kuruluş yazılı olarak onbeş gün önce haberdar edilir.

Genel kurul toplantıları, üye sayısına uygun büyüklükte salonda yapılır.



Esnaf ve sanatkarlar meslek kuruluşları, kuruluş genel kurullarını kuruluş tarihinden sonraki doksan gün içinde yaparlar.

Olağan toplantı gündemi

MADDE 43.- Esnaf ve sanatkarlar meslek kuruluşlarının olağan genel kurulu, her kuruluşun ana sözleşmesine uygun olarak düzenlenecek aşağıdaki ve gerek görülmesi halinde ilave edilecek diğer gündem maddeleriyle toplanır. Gündem maddeleri ayrı ayrı görüşülür.

- a) Açılış.
- b) Başkanlık divanının teşekkülü.
- c) Saygı duruşu ve İstiklal Marşının okunması.
- d) Başkanlık divanına tutanakları imzalama yetkisi verilmesi.
- e) Yönetim kurulu faaliyet raporunun okunması ve müzakeresi.
- f) Denetim kurulu raporunun okunması ve müzakeresi.
- g) Bilanço, gelir ve gider hesaplarının okunması ve müzakeresi.
- h) Bilanço, gelir ve gider hesaplarının kabulü veya reddi.
- ı) Yönetim kurulu ve denetim kurulunun ayrı ayrı ibrası.
- j) Yeni dönem çalışma programı ile bu program içinde yer alacak olan eğitim, teorik ve pratik kurs programları ve tahmini bütçenin görüşülmesi, kabulü veya reddi.
- k) Aylık ücretlerin, huzur haklarının, yolluk ve konaklama ücretlerinin tespit edilmesi.
- l) Dilek ve temenniler.
- m) Seçimler.
- n) Kapanış.

Gündemde yer almayan konular, toplantıda hazır bulunan genel kurul üyelerinin beşte birinin yazılı isteği ile yapılacak oylama sonucuna göre, Bakanlık tarafından görüşülmesi istenen hususlar ise doğrudan gündeme alınır. Ana sözleşme değişikliği ve fesih hususu, ilan edilen gündemde yer almadıkça genel kurul üyelerinin teklifi olsa dahi görüşülemez.

Olağanüstü genel kurul toplantıları

MADDE 44.- Esnaf ve sanatkarlar meslek kuruluşlarının genel kurulları;

- a) Yönetim kurulu üye tam sayısının çoğunluğunun kararı ile yönetim kurulu tarafından,
- b) Genel kurul üyelerinin dörtte birinin noterce tasdik edilmiş imzası ile düzenlenecek tutanak ve gündemle noter kanalıyla yapılacak başvuru üzerine, alınacak kararlarla yönetim kurulu tarafından,
- c) Denetim kurulu tarafından,
- d) Haklı ve geçerli sebeplerin varlığı halinde Bakanlık tarafından,

Olağanüstü olarak toplantıya çağırılır. Toplantı, çağrısında belirlenen gündemle yapılır. Olağanüstü toplantılarda belirlenen gündem dışında görüşme yapılamaz.

Bakanlık çağırısı hariç, yapılacak olağanüstü genel kurul toplantısı hazırlık çalışmaları yönetim kurulunca yürütülür. Yönetim kurulunun bu görevi yerine getirmemesi halinde ise, olağanüstü genel kurul toplantısı hazırlık çalışmalarının nasıl ve kimler tarafından yürütüleceği Bakanlık tarafından belirlenir.

Genel kurul toplantıları ve çoğunluk

MADDE 45.- Esnaf ve sanatkarlar meslek kuruluşlarının genel kurul toplantılarının açılabilmesi için genel kurul üyelerinin yarıdan fazlasının toplantıya iştirak etmesi şarttır.

Birinci toplantıda çoğunluk sağlanamadığı takdirde genel kurul toplantısı bir ayı geçmemek üzere ertelenir. İki toplantı arasındaki süre odalarda beş, diğerlerinde iki günden az olamaz. Bu durum iki genel kurul üyesi ve Bakanlık temsilcisi veya hükümet komiseri tarafından düzenlenecek bir tutanakla tespit olunur.

İlk toplantı ilanında ikinci toplantının yeri, tarih ve saati belirtilmiş ise yeniden ilan yapılmaz. İkinci toplantıya katılanların sayısı odalarda, yönetim kurulu ve denetim kurulu üyelerinin toplamının beş katından az olamaz. Diğer esnaf ve sanatkarlar meslek kuruluşlarında bu maddenin birinci fıkrası hükmü uygulanır.

Genel kurul toplantılarında kararlar toplantıya katılan üyelerin çoğunluğu ile alınır. Ancak, fesih konusunda karar alınabilmesi için genel kurul üyelerinin üçte ikisinin, ana sözleşme değişikliği için ise genel kurul üyelerinin yarısından fazlasının kararı zorunludur.

Genel kurul toplantısına katılacaklar listesi

MADDE 46.- Esnaf ve sanatkarlar meslek kuruluşlarının genel kurul toplantılarına katılan genel kurul üyeleri; adı, soyadı, baba adı, doğum yeri ve tarihi, Türkiye Cumhuriyeti kimlik numarası, esnaf ve sanatkarlar sicil numarası ile temsilcisi oldukları meslek kuruluşlarının isimlerini gösterecek şekilde, esnaf ve sanatkarlar meslek kuruluşlarının Bakanlık e-esnaf ve sanatkar veri tabanından alacakları listedeki yerlerini kimlik göstermek ve imza etmek suretiyle genel kurula katılırlar. Genel kurulda delegeler ve misafirler ayrı yerlerde otururlar. Güvenliğin temini bakımından Bakanlık temsilcisi veya hükümet komiseri tarafından gerek görülürse genel kurul toplantısına misafir alınmaz.

Genel kurul üyelerinin toplantıya bizzat katılmaları gerekli olup, vekalet kabul edilmez. Genel kurul üyelerinden birden fazla temsil hakkı olanların, her temsil hakkı için ayrı oy hakkı vardır.

Genel kurul toplantısına katılacakların listesi ve diğer genel kurul evrakı, genel kurul divan başkanı ve divan üyeleri ile Bakanlık temsilcisi veya hükümet komiseri tarafından imza olunur.

Bakanlık temsilcisi ve hükümet komiseri

MADDE 47.- Esnaf ve sanatkarlar meslek kuruluşlarının genel kurul toplantılarının geçerli olabilmesi için Bakanlık temsilcisinin veya hükümet komiserininin toplantı süresince bulunması ve kapanışa kadar toplantıya nezareti zorunludur. Bakanlık temsilcisi veya hükümet komiseri, toplantının mevzuat, ana sözleşmeleri ve gündem esasları içinde yapılmasını temin ve denetlemekle görevlidir.

Görevlendirilen Bakanlık temsilcisinin veya hükümet komiserlerinin imzasını taşımayan genel kurul toplantı-

sına katılacaklar listesi ile tutanaklar ve dolayısıyla toplantı belgeleri hüküm ifade etmez.

Bakanlık temsilcisi veya hükümet komiseri, Bakanlık veya bu konuda yetkilendirilen mülki idare amiri tarafından görevlendirilir. Toplantıdan en az onbeş gün evvel Bakanlık veya yetkilendirilen mülki idare amirliğine müracaatla toplantı yeri, günü, saati ve gündemi bildirilmek suretiyle Bakanlık temsilcisi veya hükümet komiseri görevlendirilmesinin talep edilmesi lazımdır. Toplantı başlamadan evvel çağrının usulüne uygun olarak yapıldığı, genel kurul toplantısına katılacaklar listesinin Bakanlık e-esnaf ve sanatkar veri tabanından alındığı ve çoğunluğun tamam olduğu Bakanlık temsilcisi veya hükümet komiseri tarafından incelenip tespit edilerek görüşmelere başlanmasına izin verilir.

Ancak, usulüne uygun olarak yapılan müracaat üzerine görevlendirme yapıldığı halde, Bakanlık temsilcisi veya hükümet komiseri toplantıya katılmaz ise mülki idare amirine durum bildirilir. Bakanlık temsilcisi veya hükümet komiseri yine gelmezse bir saat sonra toplantıya başlanır.

Genel kurul toplantılarında görevlendirilecek Bakanlık temsilcileri veya hükümet komiserlerinin Bakanlık tarafından belirlenecek zaruri masraf ve ücretleri, genel kurul düzenleyen esnaf ve sanatkarlar meslek kuruluşu tarafından ödenir.

#### Başkanlık divanı

MADDE 48.- Bakanlık temsilcisinin veya hükümet komiserinin toplantıya açma iznini vermesini müteakip genel kurul üyeleri tarafından, genel kurul üyeleri veya üst kuruluşlarca görevlendirilmiş temsilciler arasında genel kurulu, belirlenen ve oylanacak gündeme göre sevk ve idare ile görevli bir başkan, bir başkan vekili ve üç katip üye açık oyla, ya da toplantıya katılan genel kurul üyelerinin beşte birinin yazılı teklifi halinde, gizli oy açık tasnifle seçilir.

#### Organ ve yönetim kurulu başkanlarının seçimleri

MADDE 49.- Esnaf ve sanatkarlar meslek kuruluşlarının organ seçimleri ile yönetim kurulu başkanlarının seçimi tek dereceli olarak, yargı gözetiminde gizli oyla ve açık tasnifle yapılır.

Seçim yapılacak genel kurul toplantısından en az yirmi gün önce, genel kurul üyelerini gösteren Bakanlık e-esnaf ve sanatkar veri tabanından hazırlanmış genel kurul toplantısına katılacaklar listesi, toplantının gündemi, yeri, günü, saati ile çoğunluk sağlanamadığı takdirde yapılacak ikinci toplantıya ilişkin hususları belirleyen bir yazı ile birlikte üç nüsha olarak o yer ilçe seçim kurulu başkanlığına verilir. Birden fazla ilçe seçim kurulu bulunan yerlerde görevli hakim, Yüksek Seçim Kurulunca belirlenir.

Hakim, gerektiğinde ilgili kayıt ve belgeleri de getirip inceleme yapmak suretiyle varsa noksanlıkları tamamlattırdıktan sonra seçime katılacak genel kurul üyelerini belirleyen listeyi ve diğer hususları onaylar, onaylanan liste ile toplantıya ilişkin diğer hususlar seçim kurulu ile ilgili esnaf ve sanatkarlar meslek kuruluşunun merkezinde ve genel kurulun yapılacağı yerde asılmak suretiyle, ayrıca Bakanlık e-esnaf ve sanatkar veri tabanında yedi gün süre ile ilan edilir.

Yedi günlük ilan süresi içinde listeye yapılacak itirazlar hakim tarafından incelenir ve en geç iki gün içerisinde kesin olarak karara bağlanır.

Bu suretle kesinleşen listeler ile toplantıya ilişkin diğer hususlar onaylanarak ilgili esnaf ve sanatkarlar meslek kuruluşuna gönderilir.

Hakim, kamu görevlileri veya aday olmayan genel kurul üyeleri arasından bir başkan ile iki üyeden oluşan bir seçim sandık kurulu atar. Aynı şekilde ayrıca üç yedek üye de belirler. Seçim sandık kurulu başkanının yokluğunda kurula en yaşlı üye başkanlık eder.

Seçim sandık kurulu, seçimlerin Kanunun öngördüğü esaslara göre yürütülmesi, yönetimi ve oyların tasnifi ile görevli olup görevleri, bu işlemler bitinceye kadar aralıksız olarak devam eder.

Bin kişiden fazla üyesi bulunan genel kurullarda her bin kişi için bir oy sandığı bulunur ve her seçim sandığı için ayrı bir kurul oluşturulur. İkiyüze kadar olan üye fazlalığı sandık sayısında nazara alınmaz. Sandıkların konacağı yerler hakim tarafından belirlenir. Seçimlerde kullanılacak araç ve gereçler, seçim kurulundan sağlanır.

Oy verme işlemi genel kurul görüşmelerinden sonra başlar ve saat 17:00'ye kadar, gizli oy açık tasnif esaslarıyla devam eder. Seçim süresi sona erdiği halde sandık başında oylarını vermek üzere bekleyen üyeler de oylarını kullanırlar. Listede adı yazılı bulunmayan üye oy kullanamaz. Oylar oy verenin kimliğinin resmi bir kuruluşça verilen belge ile kanıtlanmasından ve listedeki isminin karşısındaki yerin imzalanmasından sonra kullanılır. Oylar, asıl ve yedek üyeler belirtilerek her türlü şekilde düzenlenen oy pusulalarının, üzerinde ilçe seçim kurulu mührü bulunan ve oy verme sırasında sandık kurulu başkanı tarafından verilecek zarflara konulmak suretiyle kullanılır. Bunların dışındaki zarflara konulan oylar geçersiz sayılır. Adaylar asıl ve yedek üye olarak liste halinde seçime girerlerse, tasnif sonunda en fazla oy alan listedeki asıl adaylar asıl, yedek adaylar da yedek olarak seçimi kazanmış olurlar. Liste içindeki oylara göre üyeler sıralanır.

Genel kurullarda oy verme işlemi alt yapı müsait olduğu takdirde elektronik ortamda gerçekleştirilebilir.

Seçim süresinin sonunda seçim sonuçları tutanakla tespit edilip sandık kurulu başkan ve üyeleri tarafından imzalanır. Birden fazla sandık bulunması halinde tutanaklar ile elektronik ortamda kullanılan oylar hakim tarafından birleştirilir. Tutanakların birer örneği seçim yerinde asılmak ve ilgili meslek kuruluşunun Bakanlık e-esnaf ve sanatkar sayfasında yayınlanmak suretiyle geçici seçim sonuçları ilan edilir. Kullanılan oylar ve diğer belgeler tutanağın bir örneği ile birlikte üç ay süreyle saklanmak üzere ilçe seçim kurulu başkanlığına verilir. Seçimin devamı sırasında yapılan işlemler ile tutanakların düzenlenmesinden itibaren iki gün içinde seçim sonuçlarına yapılacak itirazlar hakim tarafından aynı gün incelenir ve kesin olarak karara bağlanır. İtiraz süresinin geçmesi ve itirazların karara bağlanmasından hemen sonra hakim, yukarıdaki hükümlere göre kesin sonuçları ilan eder. Seçim sonuçları üst kuruluşlara ve Bakanlığa bildirilir.

Hakim, herhangi bir sebeple seçimi durdurduğu veya hut seçim sonuçlarını etkileyecek ölçüde bir usulsüzlük veya kanuna aykırı uygulama nedeniyle seçimlerin iptaline karar verdiği takdirde, ilgililer bu karara, tebliğ tarihinden itibaren üç iş günü içinde il seçim kuruluna itiraz edebilirler. İl seçim kurulu en geç iki iş günü içinde itirazı inceler ve kesin olarak karara bağlar. İptal kararı-

nın kesinleşmesi üzerine hakim, bir aydan az ve iki aydan fazla bir süre içinde olmamak üzere seçimin yenileneceği pazar gününü tespit ederek ilgililere ve Bakanlığa bildirir. Belirlenen günde yalnız seçim yapılır ve seçim işlemleri bu madde ile Kanunun öngördüğü diğer hükümlere uygun olarak yürütülür.

Seçimlerin tamamının iptali halinde seçimler yenileninceye kadar geçen sürede yönetim kurulu görevini yapmak üzere odalara birlik, birlik ve federasyonlara Konfederasyon, Konfederasyona ise Bakanlık tarafından, genel kurul üyeleri arasından üç kişilik bir kurul atanır.

İlçe seçim kurulu başkanı hakime ve seçim sandık kurulu başkanı ile üyelerine, 298 sayılı Seçimlerin Temel Hükümleri ve Seçmen Kütükleri Hakkında Kanunda belirtilen esaslara göre tavan gösterge üzerinden ücret ödenir. Bu ve diğer seçim giderleri genel kurulu yapan esnaf ve sanatkarlar meslek kuruluşu tarafından karşılanır.

Seçimler sırasında sandık kurulu başkan ve üyelerine karşı işlenen suçlar, kamu görevlilerine karşı işlenmiş gibi cezalandırılır.

Esnaf ve sanatkarlar meslek kuruluşlarının seçim tarihleri, Bakanlar Kurulu tarafından bir yılı geçmemek üzere ertelenebilir.

#### Seçilme şartları

MADDE 50.- Genel kurul üyelerinin esnaf ve sanatkarlar meslek kuruluşlarına genel başkan, başkan ve yönetim, denetim, disiplin kurullarına üye olarak seçilebilmeleri için gerekli şartlar şunlardır:

- Denetim kurulu üyeliği için en az lise, bu şartı taşıyan üye bulunmadığı takdirde sekiz yıllık ilköğretim veya ortaokul mezunu olmak; Konfederasyon denetim kurulu üyeliğine dışarıdan seçilecekler için dört yıllık yüksek okul mezunu ve denetim formasyonunu haiz olmak; disiplin kurulu üyeliği için en az lise mezunu olmak; yönetim kurulu üyeliği için ise en az ilkokul mezunu olmak.
- Konfederasyon denetim kuruluna dışarıdan seçilecekler ve yeni kurulan odalar hariç, en az iki yıldır oda-ya kayıtlı olmak ve halen çalışıyor bulunmak.
- Taksirli suçlar hariç olmak üzere iki yıldan fazla hapis cezasıyla cezalandırılmamış olmak, yahut affa uğramış veya tecil edilmiş olsalar bile basit ve nitelikli zimmet, irtikap, rüşvet, hırsızlık, dolandırıcılık, evrakta sahtecilik, görevi kötüye kullanma, inancı kötüye kullanma, yalan yere tanıklık, kaçakçılık, hileli iflas, resmi ihale ve alım satımlara fesat karıştırmak, kara para aklama, Devlet sırlarını açığa vurma, terör, vergi kaçaklığı veya vergi kaçaklığına iştirak suçlarından dolayı hüküm giymemiş olmak.
- Seçim esnasında oda üyeliğinden geçici veya uzun süreli olarak çıkarılmasına ilişkin kesinleşmiş ceza almamış olmak.

Seçilme şartlarından bir veya birkaçını taşımadığı sonradan anlaşılabilirler ile bu şartlardan en az birini görev süreleri içinde kaybedenlerin üyelikleri kendiliğinden sona erer. Bu durumda üyeliğin düşmesi ve en fazla oy alan yedek üyeden başlamak üzere yeni üyenin üyeliğe davetine ilişkin karar ve işlemler yönetim kurulunca yerine getirilir.

#### Organlarda görev alma yasağı

MADDE 51.- Esnaf ve sanatkarlar meslek kuruluşlarında denetim ve disiplin kurulu üyeliği bulunanların, aynı kuruluşun yönetim kurulunda görev almaları yasak olduğu gibi, bu kişilerin eşleri, üstsoy, altsoy ve ikinci derecedeki kan hısımlarının da aynı dönemde, bu kuruluşun yönetim, denetim ve disiplin kurullarında görev almaları yasaktır.

Farklı mesleklerde faaliyet göstermelerinden dolayı birden fazla odaya kaydı olan esnaf ve sanatkarlar ancak bir odanın yönetim veya denetim kurulunda görev alabilirler. Bu kişiler, odalarda birden fazla yetkili organ üyeliği görevi alamazlar.

Ayrıca, esnaf ve sanatkarlar meslek kuruluşlarından herhangi birisinde yönetim, denetim veya disiplin kurulu üyeliği bulunanlar, diğer esnaf ve sanatkarlar meslek kuruluşlarının yönetim, denetim veya disiplin kurullarının en fazla ikisinde daha üye olarak yer alabilirler. Bu kişiler uhdelinde üç görevden ziyade üyelik bulunduramazlar. Aynı kişi birlik ve federasyon başkanı olamaz.

#### Amaç dışı faaliyet yasağı

MADDE 52.- Esnaf ve sanatkarlar meslek kuruluşları, kuruluş amaçları dışında herhangi bir faaliyette bulunamazlar. Kuruluş amaçları dışında faaliyet gösteren veya bu Kanunda belirtilen asli görevlerini Bakanlığın uyarısına rağmen yerine getirmeyen esnaf ve sanatkarlar meslek kuruluşlarının sorumlu organlarının görevlerine son verilmesine ve yerlerine yenilerinin seçilmesine Bakanlığın veya bu kuruluşların buldukları yer Cumhuriyet Başsavcılığının istemi üzerine, o yerdeki asliye hukuk mahkemesince karar verilir. Yargılama, basit yargılama usulüne göre yapılır ve en geç iki ay içinde sonuçlandırılır.

Görevlerine son verilen organların yerine, bu Kanundaki usul ve esaslara göre, en geç bir ay içinde yapılacak genel kurul ile yenileri seçilir. Yeni seçilenler eskilerin süresini tamamlar. Görevlerine son verilen organ üyelerinin cezai sorumlulukları saklıdır. Bu organların yukarıdaki hükümler gereğince görevlerine son verilmesine neden olan ve mahkeme kararında belirtilen tasarrufları hükümsüzdür.

Esnaf ve sanatkarlar meslek kuruluşları, milli güvenliğinin, kamu düzeninin, suç işlenmesini veya suçun devamını önlemenin yahut yakalamanın gerektirdiği hallerde gecikmede sakınca varsa, valilik tarafından faaliyetten men edilebilir. Faaliyetten men kararı, yirmidört saat içinde görevli hakimden onayına sunulur. Hakim, kararını kırksekiz saat içinde açıklar. Aksi halde bu idari karar kendiliğinden yürürlükten kalkar.

## İKİNCİ BÖLÜM

### Toplantılar, Temsil ve İlam, Huzur Hakkı ve Aylık Ücretler, Genel Sekreterler

#### Yönetim kurulu toplantıları ve kararları

MADDE 53.- Esnaf ve sanatkarlar meslek kuruluşlarının yönetim kurulları en az ayda bir toplanır. Yönetim kurulu, gerek görülmesi halinde başkanın veya üyelerinin çoğunluğunun ya da denetim kurulu çoğunluğunun çağrısıyla her zaman toplanabilir. Yönetim kurulu toplantılarının çağrısı üyelere yazılı olarak yapılır.

Yönetim kurulu, üye tam sayısının çoğunluğu ile toplanır ve hazır bulunanların çoğunluğu ile karar verir.

Mazeretsiz olarak üst üste üç toplantıya iştirak etmeyen üyeler yönetim kurulu üyeliğinden çekilmiş sayılır. Yönetim kurulu üyeleri arasında eksilme olduğu takdirde, yedek üyelere genel kuruldaki seçimde en fazla oy alanlar, oyların eşitliği halinde ise listeye göre sırayla yönetim kuruluna getirilir ve yeni üye ilk toplantıya yazılı olarak çağrılır. Yeni üyenin iştiraki sağlanmadan yönetim kurulu toplantısı yapılamaz. Bu üyenin toplantıya icabet etmemesi halinde sonraki üye çağrılarak yönetim kurulu üye sayısı tamamlandıktan sonra toplantı yapılır.

Yönetim kurulu üyelerinin toplu olarak görevden ayrılması veya asıl üye sayısının yarısından aşağıya düşmesi ve yedeklerinin de kalmaması halinde; üç ay içinde yapılacak seçimlere kadar, odalar birlik tarafından, birlikler ve federasyonlar Konfederasyon tarafından, Konfederasyon ise Bakanlık tarafından görevlendirilecek üç kişilik bir kurul tarafından yönetilir.

Başkan, temsil ve ilzam

MADDE 54.- Oda, birlik, federasyon başkanı ve Konfederasyon genel başkanı, genel kurul tarafından tek dereceli olarak seçilir; bunlar aynı zamanda ilgili esnaf ve sanatkarlar meslek kuruluşunun yönetim kurulu üyesi ve başkanıdır. Başkanlık ve genel başkanlık görevini üst üste iki dönem yapanlar bir seçim dönemi geçmedikçe tekrar başkan seçilemezler.

Genel başkan veya başkanın herhangi bir sebeple görevinden ayrılması durumunda, yönetim kurulu kalan süreyi tamamlamak üzere kendi aralarından birisini başkan olarak seçer.

Esnaf ve sanatkarlar meslek kuruluşlarının yönetim kurulu üyeleri kendi aralarından, odalarda bir başkan vekili; oda sayısı 50 ve daha az olan birliklerde bir başkan vekili, 51-100 olan birliklerde iki başkan vekili, 101 ve daha fazla olan birliklerde üç başkan vekili; federasyonlarda iki başkan vekili; Konfederasyonda ise dört genel başkan vekili seçer.

Esnaf ve sanatkarlar meslek kuruluşlarını temsil ve ilzama başkan yetkilidir. Başkanın bulunmadığı zamanlarda, yönetim kurulunca yetkilendirilmiş olan başkan vekili temsil ve ilzam görevini ifa eder. Esnaf ve sanatkarlar meslek kuruluşlarını, başkan veya başkan vekili ile genel sekreterin müşterek imzaları bağlar.

Denetim kurulu toplantıları

MADDE 55.- Esnaf ve sanatkarlar meslek kuruluşlarının denetim kurulları kendi üyeleri arasından bir başkan seçer. Denetim kurulları ayda bir toplantı yaparlar. Denetim kurulları yaptıkları denetimlerin sonucunu üç ayda bir yönetim kurullarına, dönem sonunda da genel kurula rapor halinde sunarlar.

Mazeretsiz olarak üst üste üç toplantıya iştirak etmeyen üyeler denetim kurulu üyeliğinden çekilmiş sayılır. Denetim kurulu üyeleri arasında eksilme olduğu takdirde, yedek üyelere genel kuruldaki seçimde en fazla oy alanlar, oyların eşitliği halinde ise listeye göre sırayla denetim kurulunca yazılı olarak denetim kuruluna çağrılır.

Denetim kurullarının asıl ve yedek üyelerinin tamamının görevden ayrılması ve yedeklerinin de kalmaması halinde ilk seçime kadar odalarda birlik, birlik ve federasyonlarda

konfederasyon, Konfederasyonda ise Bakanlık tarafından bir denetçi atanır.

Aylık ücretler ve huzur hakları

MADDE 56.- Esnaf ve sanatkarlar meslek kuruluşlarının yönetim kurulu üyelerinin huzur hakları, yönetim kurulu başkanı ve başkan vekilleri ile denetim kurulu ve disiplin kurulu üyelerine verilecek aylık ücretler ile merkez dışından genel kurul, başkanlar kurulu, yönetim kurulu, denetim kurulu ve disiplin kurulu toplantılarına katılacak üyelere ve bunların görevlendirilmelerinde ödenecek yolluk ve konaklama ücretleri, aşağıda belirtilen hadleri aşmamak kaydıyla ilgili esnaf ve sanatkarlar meslek kuruluşlarının genel kurullarınca belirlenir.

a) Yönetim kurulu başkanlarına;

Odalarda üye sayısı 100-500 olan odalarda asgari ücret, 501-1500 olan odalarda asgari ücretin iki katı, 1501-3000 olan odalarda asgari ücretin üç katı, 3001-10000 olan odalarda asgari ücretin dört katı, 10001 ve daha fazla üyesi olan odalarda asgari ücretin beş katı,

Birliklerde üye oda sayısı 25'e kadar olanlarda asgari ücretin üç katı, 26-50 olanlarda asgari ücretin dört katı, 51-100 olanlarda asgari ücretin beş katı, 101-150 olanlarda asgari ücretin altı katı, 151 ve daha fazla olanlarda asgari ücretin yedi katı,

Federasyonlarda üye oda sayısı 50'ye kadar olanlarda asgari ücretin beş katı, 51-100 olanlarda asgari ücretin altı katı, 101 ve daha fazla olanlarda asgari ücretin yedi katı,

Konfederasyonda Genel başkana asgari ücretin on katı,

b) Yönetim kurulu başkan vekillerine; (a) bendinde belirtilen miktarların 2/4'ü,

c) Denetim kurulu üyelerine; (a) bendinde belirtilen ücretlerin 1/4'ü,

d) Disiplin kurulu üyelerine; (a) bendinde belirtilen ücretlerin 1/4'ü,

Aylık ücret,

e) Aylık ücret almayan yönetim kurulu üyelerine katıldıkları toplantı başına (a) bendinde belirtilen ücretlerin 1/5'i huzur hakkı,

Alırlar. Bu ücretler brüt asgari ücret üzerinden net olarak ödenir.

Esnaf ve sanatkarlar meslek kuruluşlarının yetkili organ üyelerinin yurt içi harcırahları, asgari ücretin 1/5'inden, yurt dışı harcırahları ise en yüksek Devlet memuruna ödenen günlük harcırahtan fazla olamaz.

Esnaf ve sanatkarlar meslek kuruluşlarında birden fazla organda görevli olanlar, bu görevlerine ait ücretlerden yüksek olanı alırlar. Organ üyeleri, meslek kuruluşları iştiraklerinden en fazla birinden ücret alabilirler.

Aylık ücret alanlara huzur hakkı ödenmez.

Esnaf ve sanatkarlar meslek kuruluşları personelinin işe alınmalarına ve ücretlerinin belirlenmesine yönetim kurulu karar verir.

Genel sekreterler

MADDE 57.- Esnaf ve sanatkarlar meslek kuruluşlarının işlemlerini, mevzuat, ana sözleşmeleri ve yönetim

kurulu kararları doğrultusunda yürütmekle görevli bir genel sekreter bulunur. Genel sekreterler birden fazla esnaf ve sanatkarlar meslek kuruluşunda görev yapamazlar. Genel sekreter yönetim kurulu toplantılarına katılır, ancak oy kullanamaz. İhtiyaç duyulması halinde onbinden fazla üyesi olan odalar ile birlik ve federasyonlarda bir, Konfederasyonda üç genel sekreter yardımcısı çalıştırılabilir.

Giderler, başkan veya vekili ile genel sekreterin ortak imzasıyla yapılır. Esnaf ve sanatkarlar meslek kuruluşları adına yazılacak yazılar da aynı şekilde imzalanır. Ancak, yönetim kurulu kuruluş içi konularda genel sekretere tek başına imza yetkisi verebilir. Konfederasyon genel sekreteri, yönetim kurulunun izni ile harcama yetkisi dahil, görev ve yetkilerinden bir bölümünü her yıl başında yeniden tespit edilmek kaydıyla yardımcısına devredebilir.

Genel sekreterin atanması, terfi, cezalandırılması ve görevine son verilmesi yönetim kurulu kararı ile yapılır. Yönetim ve denetim kurulu üyeleri ve bunların eşleri, çocukları ve çocuklarının eşleri genel sekreter olarak atanamaz. Genel sekreterin tezkiye amiri ise ilgili meslek kuruluşunun başkanıdır.

Genel sekreter, personelin birinci tezkiye amiri olup personelin atanma, terfi, cezalandırma ve işten uzaklaştırma işlemleri teklifi üzerine yönetim kurulunca yapılır.

Birlik genel sekreterleri birliğe üye odaların genel sekreterleri ile temmuz ve aralık aylarında, birlik başkanının gözetiminde yılda en az iki defa eğitim ve değerlendirme toplantısı yaparlar.

Genel sekreter ve genel sekreter yardımcısı olarak atanacakların 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 48 inci maddesindeki genel şartları taşımaları gerekli olup; bu şartları taşımayanlar, genel sekreter ve genel sekreter yardımcısı olarak atanamaz. Bu şartları taşımadıkları sonradan anlaşılmanın ise görevlerine son verilir.

Birlik ve federasyon genel sekreter ve yardımcılarının en az iki yıllık yüksek okul mezunu olmaları, oda genel sekreter ve yardımcılarının en az lise ve dengi okul mezunu olması, Konfederasyon genel sekreteri ve yardımcılarının ise, üniversitelerin işletme, iktisat, hukuk, siyasi bilgiler, iktisadi ve idari bilimler fakülteleri mezunu veya muadili bir alanda yüksek tahsil yapmış olması şarttır. Genel sekreterlerin iktisadi ve idari sahada tatbiki bilgi ve tecrübe sahibi olmaları ile yabancı dil bilmeleri tercih sebebidir.

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### Denetim, Kullanılacak Defterler, Aidatlar ve Belge Ücretleri, Ücret Tarifeleri

#### Denetim

MADDE 58.- Esnaf ve sanatkarlar meslek kuruluşları ile sicil işlemleri Bakanlık gözetim ve denetimine tabidir.

Esnaf ve sanatkarlar meslek kuruluşlarının ilgili personeli ile organlarında görevli üyeleri, Bakanlık denetim elemanlarının talebi üzerine kuruluşa ait her türlü evrak, defter ve kayıtları göstermeye veya vermeye, para ve diğer varlıkların sayılmasına müsaade etmeye, denetim ve incelemeleri için yardımda bulunmaya ve çalışmalara

katılmaya, denetim elemanlarının teklifi sonucu Bakanlık veya Cumhuriyet Savcılığı tarafından yetkili asliye hukuk mahkemesinde açılan dava üzerine mahkemece bir ay içinde basit usulde yargılama yapılarak karara bağlanır. Mahkeme dava sonucunu Bakanlık, ilgili oda ve üst kuruluşa bildirir.

Bu yükümlülükleri yerine getirmeyen veya 59 uncu maddede belirtilen suçlardan dolayı haklarında kovuşturmaya başlanan ve görevi başında kalması denetim ve soruşturmanın yapılması bakımından sakıncalı görülen esnaf ve sanatkarlar meslek kuruluşlarının personeli Bakanlık denetim elemanlarınca doğrudan görevden uzaklaştırılabilir. Organ üyelerinin görevden uzaklaştırılmaları ise denetim elemanlarının teklifi sonucu Bakanlık veya Cumhuriyet Savcılığı tarafından yetkili asliye hukuk mahkemesinde açılan dava üzerine mahkemece bir ay içinde basit usulde yargılama yapılarak karara bağlanır. Mahkeme dava sonucunu Bakanlık, ilgili oda ve üst kuruluşa bildirir.

Görevden uzaklaştırılanlar hakkında takipsizlik veya beraat kararlarının verilmesi halinde, bu kimseler tekrar görevlerine dönerler ve bunların görevden uzak kaldıkları devreye ait ücretleri yasal faizleri ile birlikte, men-sup oldukları kuruluşlarca tam olarak ödenir. Denetim sonucunda düzenlenen soruşturma evrakının denetim elemanı tarafından o yerin Cumhuriyet Başsavcılığına gönderilmesi üzerine Bakanlık davada müdahil sıfatını kazanır.

Odaların sadece üye kayıtları ve belgeleri, sigortalılık yönünden gerektiğinde Esnaf ve Sanatkarlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumu denetim elemanları tarafından denetlenebilir.

#### Cezai takibat

MADDE 59.- Esnaf ve sanatkarlar meslek kuruluşlarının yetkili organlarının üyeleri ve genel sekreterleri ile personeli, görevlerini yerine getirirken görevleriyle ilgili suç teşkil eden fiil ve hareketlerinden ve özellikle bu kuruluşların paraları ile para hükmündeki evrak, senet ve diğer malları aleyhine, bilanço, kesin hesap, rapor, diğer her çeşit evrak ve defterleri üzerinde suç işledikleri takdirde, bu suçlardan dolayı, adli olarak kamu görevlileri gibi ceza görürler.

Kullanılacak beyanname, defter ve makbuzlar  
MADDE 60.- Esnaf ve sanatkarlar meslek kuruluşlarında kullanılacak defter, belge, beyanname, makbuz ve fişler şunlardır:

- a) Üye kayıt defteri.
- b) Üye kayıt beyannamesi.
- c) Genel kurul karar defteri.
- d) Başkanlar kurulu karar defteri.
- e) Yönetim kurulu karar defteri.
- f) Denetim kurulu karar defteri.
- g) Disiplin kurulu karar defteri.
- h) Gelenek ve teamül defteri.
- ı) Demirbaş defteri.
- j) Gelen ve giden evrak kayıt defteri.
- k) Mevzuata uygun muhasebe defterleri.
- l) Kasa defteri.
- m) Gelir ve gider defteri.

n) Kıymetli evrak defteri.

o) Gelir ve gider makbuzu.

p) Tahsil ve tediye fişi.

r) Hizmetin gerektirdiği diğer defter ve belgeler.

Bu Kanuna tabi meslek kuruluşlarında kullanılacak defter, beyanname, makbuz, fiş ve belgeler ile oda üyelerinin mesleklerinin icrası nedeniyle resmi kurum ve kuruluşlara verecekleri belgelerin basım ve dağıtımında Konfederasyon yetkilidir. Bu belgelerden Bakanlık e-esnaf ve sanatkar veri tabanından elektronik ortamda düzenlenenlerinin bedeli, bunu düzenleyen esnaf ve sanatkarlar meslek kuruluşunca Konfederasyona ödenir.

Defter, beyanname, makbuz, fiş ve diğer belgeleri yetkisiz olarak basan, bastıran, dağıtan, değişik yollardan çoğaltan ve kullananlar bu fiillerinden dolayı Konfederasyonun ilgili Cumhuriyet savcılıklarına başvurusu üzerine, genel hükümler çerçevesinde sorumlu olurlar.

Kayıt ücreti, aidat, katılma payı, düzenlenecek belge ve hizmet ücretleri

MADDE 61.- Üyelerin odalara, odaların birlik ve federasyonlara, birlik ve federasyonların Konfederasyona ödeyeceği kayıt ücreti, yıllık aidat ve katılma payları ile esnaf ve sanatkarlar meslek kuruluşlarının düzenledikleri belge ve yaptıkları hizmet karşılığı ücretler şunlardır:

a) Üyenin sicile ilk kayıt yapılması sırasında ödeyeceği kayıt ücreti, asgari ücretin onda birinden az, yarısından fazla olamaz. Kayıt ücreti, esnaf ve sanatkarların sicil kaydı esnasında sicil müdürlüğü tarafından tahsil edilir; kayıt ücretinin yarısı sicil ihtiyacında kullanılmak üzere birlik adına açılacak banka hesabına, diğer yarısı ise ilgili odanın banka hesabına aktarılır.

b) Üyenin odaya ödeyeceği yıllık aidat, asgari ücretin onda birinden az, yarısından fazla olamaz. Kayıt ücretinin alındığı yıl için ayrıca yıllık aidat alınmaz.

c) Odaların birlik ve üyesi oldukları federasyonlara, birlik ve federasyonların Konfederasyona ödeyecekleri kayıt ücreti, asgari ücretin yarısından az, tamamından fazla olamaz.

d) Odaların birlik ve üyesi oldukları federasyonlara, birlik ve federasyonların Konfederasyona, her yıl ödeyecekleri katılma payı, ödemeyi yapacak esnaf ve sanatkarlar meslek kuruluşunun bir önceki yıl gayri safi gelirlerinin %3'üdür. Katılma payı hesaplamasında; bu Kanuna göre üst kuruluşlardan satın alınan evrakın maliyet bedeli ile bu Kanun dışındaki diğer kanuni düzenlemeler nedeniyle elde edilen gelirlerin maliyet bedelleri ve bunlar için yapılan giderler gayri safi gelirden mahsup edilir.

e) Esnaf ve sanatkarlar meslek kuruluşlarının düzenledikleri ve onayladıkları belgeler ile yaptıkları hizmet karşılığında alacakları ücretlerin miktar ve oranı; maktu olanlarda bu fıkranın (a) ve (b) bentleri uyarınca belirlenecek miktarın onda birinden, nispi olanlarda ise belgede geçen değerinde onundan fazla olamaz.

Esnaf ve sanatkarlar meslek kuruluşları tarafından tahsil edilen her türlü gelir, tahsilatı yapan ilgili meslek kuruluşunun banka hesabına yatırılır.

Esnaf ve sanatkarlar meslek kuruluşları ve sicil müdür-

lüğü hesabına intikal eden paraların meslek kuruluşlarına aktarılacak miktarları, elektronik ortamda tahsil edildikleri anda ilgili meslek kuruluşunun banka hesabına intikal ettirilir.

Kayıt ücreti kayıt esnasında, yıllık aidat nisan ve ekim aylarında iki eşit taksitte ödenir. Oda kaydını sildiren üyelerin aidatı üye kaydının silindiği ay itibarıyla alınır. Süresi içinde ödenmeyen yıllık aidat ve katılma payları için esnaf ve sanatkarlar meslek kuruluşları yönetim kurullarınca verilen kararlar ilam hükmünde olup icra dairelerince yerine getirilir. Gecikme zammı, yıllık aidatın ve katılma payının bir mislini geçemez.

Yıllık aidatlarını ödemeyen üyelere, ödeme yapıncaya kadar odaca yapılacak hizmetler ile düzenlenecek ve onanacak belgeler verilmez.

Fiyat tarifelerinin tespit şekli

MADDE 62.- Bu Kanuna tabi esnaf ve sanatkarlarca üretilen mal ve hizmetlerin fiyat tarifeleri, bağlı oldukları odalarca hazırlanır ve odanın mensubu olduğu birlik yönetim kurulu tarafından fiyat tarifesinin sunulmasından sonra otuz gün içinde onaylanır veya reddedilir. Onaylanan fiyat tarifesi belediye, mülki amirlik ve ilgili odaya yedi gün içerisinde bildirilir ve bu andan itibaren yürürlüğe girer. Fiyat tarifeleri, uygulanacak azami hadleri gösterir.

Belediyeler veya o yerin en büyük mülki amiri tespit edilen bu tarifeleri uygun bulmadıkları takdirde esnaf teşekkülü ile anlaşmaya varamazlarsa onbeş gün içinde o yerin mülki amirinin ya da görevlendireceği yardımcısının başkanlığında, ticaret ve sanayi veya ticaret odasından bir temsilci ile esnaf ve sanatkarlar odaları birliği temsilcisinden teşekkül edecek bir komisyonda görüşülüp karar verilmesini isteyebilirler.

Komisyon kararları salt çoğunlukla alınır. Komisyon, tarifeleri uygun bulmadığı takdirde tarife yürürlükten kalkar.

Komisyon kararına karşı, ilgililer yazılı bildirim tarihinden itibaren on gün içinde ticari davaları görmeye yetkili mahkeme nezdinde itirazda bulunabilirler. Bu mahkemenin kararı kesindir.

## DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

### Esnaf ve Sanatkar ile Tacir ve Sanayiciyi Belirleme Koordinasyon Kurulu, Mutabakat Komiteleri

Esnaf ve Sanatkar ile Tacir ve Sanayiciyi Belirleme Koordinasyon Kurulu

MADDE 63.- Esnaf ve sanatkar meslek kollarını belirlemek ve yıllık gayri safi gelirleri ve bölgelerin özelliklerine göre esnaf ve sanatkarlar ile tacir ve sanayicinin ayırımını yapmak, 6762 sayılı Türk Ticaret Kanununun 1463 üncü maddesinde Bakanlar Kurulunca çıkarılması öngörülen karar taslağını hazırlayarak Bakanlığa sunmak üzere; Bakanlık Müsteşarı veya ilgili müsteşar yardımcısının başkanlığında, Bakanlık, Maliye, Millî Eğitim, Çalışma ve Sosyal Güvenlik bakanlıklarının ilgili genel müdürleri ile Devlet Planlama Teşkilatı Müsteşarlığının bir temsilcisi ile Türkiye Odalar ve Borsalar Birliğini temsilen katılan bir temsilci ve Konfederasyonu temsilen katılan bir temsilciden oluşan Esnaf ve Sanatkar ile

Tacir ve Sanayiciyi Belirleme Koordinasyon Kurulu kurulmuştur. Kurulun sekretarya hizmetleri Genel Müdürlük tarafından yürütülür.

Mutabakat komiteleri

MADDE 64.- Bu Kanuna tabi odalar arasında veya bu odalar ile Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği bünyesindeki odalar arasında üye kayıt zorunluluğu bakımından çıkacak anlaşmazlıkları çözümlmek üzere il ve ilçelerde mutabakat komiteleri kurulur. Bu komiteler anlaşmazlıkları, Esnaf ve Sanatkar ile Tacir ve Sanayiciyi Belirleme Koordinasyon Kurulunun belirleyeceği esaslar dahilinde çözüme kavuştururlar.

Mutabakat komiteleri;

a) Bu Kanuna tabi odalar arasında üye kayıt zorunluluğu bakımından çıkacak anlaşmazlıkları çözümlmek üzere, İl ve ilçelerde mülki amirin başkanlığında ilgili odaların ve birliğin birer temsilcisinden oluşur, oyların eşitliği halinde başkanın oyu iki sayılır.

b) Bu Kanuna tabi odalar ile Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği bünyesindeki odalar arasında üye kayıt zorunluluğu bakımından çıkacak anlaşmazlıkları çözümlmek üzere, il ve ilçelerde mülki amirin başkanlığında illerde birlik, ilçelerde ilgili oda ile ticaret veya ticaret ve sanayi odalarının birer temsilcisinden oluşur.

Komite kararlarına karşı ilgililer tarafından on gün içinde yetkili Asliye Hukuk Mahkemesine itiraz edilebilir. Mahkemenin kararı kesindir. Kesinleşen mahkeme kararı üzerine ilgili sicil müdürlükleri kayıtlarında gerekli işlemi yapmak zorundadırlar.

## BEŞİNCİ BÖLÜM Muafiyetler ve Listeler

Muafiyetler

MADDE 65.- Esnaf ve sanatkarlar meslek kuruluşlarının, kuruluş amaçlarını gerçekleştirmek ve bu amaçlarına uygun olarak kullanılmak üzere iktisap ettikleri ve edecekleri gayrimenkuller ile bu kuruluşların görevleri dolayısıyla elde ettikleri gelirler, katma değer vergisi ve emlak vergisi hariç her türlü vergi, resim ve harçtan müstesnadır.

Listeler

MADDE 66.- Esnaf ve sanatkarlar meslek kuruluşlarının olağan ve olağanüstü genel kurul toplantılarına katılacak üyeleri belirleyen ve seçim kuruluna verilecek olan genel kurul toplantısına katılacaklar listesi, Maliye Bakanlığı ile Konfederasyonun görüşü alınarak Bakanlıkça belirlenen ücret karşılığında ilgili esnaf ve sanatkar meslek kuruluşu tarafından Bakanlık e-esnaf ve sanatkar veri tabanından temin edilir. Tahsil edilen ücret tutarları bütçeye gelir kaydedilir.

## DÖRDÜNCÜ KISIM Esnaf ve Sanatkarlar Sicili

Sicil teşkilatı ve personeli

MADDE 67.- Esnaf ve sanatkarların sicillerinin, sağlıklı ve güvenli bir şekilde Bakanlık e-esnaf ve sanatkar veri

tabanında tutulması ve yayınlanmasını teminen ticaret davalarına bakan asliye hukuk mahkemeleri gözetiminde ve kurulu bulunduğu il idari sınırları içerisinde çalışmak üzere birlik bünyesinde ayrı bir birim olarak Esnaf ve Sanatkar Sicil Müdürlüğü kurulur. Sicilin personel ücretleri ve diğer giderleri birlik tarafından karşılanır.

Sicil işlemleri birlik yönetim kurulunun teklif edeceği aday veya adaylar arasından Bakanlık tarafından onaylanacak sicil müdürleri tarafından yürütülür. Sicil müdürlerinin en az ön lisans diplomasına sahip olmaları ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 48 inci maddesindeki genel şartları haiz bulunmaları gereklidir. Gerek görülmesi halinde en az lise mezunu olmak kaydı ile sicil müdürüne yardımcı olacak personelin ataması birlik yönetim kurulunca yapılır ve Bakanlığa bilgi verilir. Sicil müdürlerinin ve personelinin görevden alınmaları atanmalarındaki usule tabidir.

Bakanlık, sicil müdürlerinin ve diğer sicil personelinin işlemlerini her zaman denetlemeye ve görevden alınmasını ilgili birlik yönetim kurulundan istemek de dahil olmak üzere gerekli tedbirleri almaya yetkilidir.

Sicil müdürleri, sicil kayıtlarını mevzuata ve gerçeklere uygun olarak tutmak ve izlemekle görevli ve sorumludur. Sicil kayıtları üzerinde suç işledikleri belirlenen sicil teşkilatı personeli hakkında bu suçlarından ve diğer mevzuata aykırı işlemlerinden dolayı kamu görevlileri hakkındaki cezalar uygulanır.

Türk Ticaret Kanununun, ticaret siciline ilişkin 26 ila 40 ıncı maddelerinin bu Kanuna aykırı olmayan hükümleri Esnaf ve Sanatkar Sicil Müdürlüğü hakkında da uygulanır.

Sicile kayıt mecburiyeti ve sicil işlemleri

MADDE 68.- Bu Kanun kapsamındaki esnaf ve sanatkarlar, yanlarında çalışanlar hariç, çalışmaya başladıkları tarihten itibaren durumlarını otuz gün içinde bağlı buldukları sicile tescil ve Sicil Gazetesinde ilan ettirmekle yükümlüdürler. Bu yükümlülüğü yerine getirmedigi tespit edilenler birlik tarafından ruhsat vermekle yetkili ilgili kurum ve kuruluşlara bildirilir. İlgili kurum ve kuruluşlar, sicil kaydı yapılmaya kadar bunların faaliyetlerini durdurur. 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu kapsamına alınan il ve mesleklerde faaliyette bulunacak esnaf ve sanatkarlardan sicile kayıt sırasında meslek dalı ile ilgili ustalık belgesi istenir.

Esnaf ve sanatkarların sicile kayıtlarında, kendilerinin vergi mükellefi ya da vergiden muaf olduklarının belgelenmesi istenir.

Esnaf ve sanatkarların mesleki faaliyette bulunabilmeleri ve ilgili odaya kaydedilmeleri için sicile kayıtları şarttır ve sicile her bir meslek için ayrı kayıt yapılması gereklidir. Sicile kayıt yapılan esnaf ve sanatkarların ilgili odaya kayıt için bilgilerinin gönderilmesi, sicil tarafından elektronik ortamda Bakanlık e-esnaf ve sanatkar veri tabanında gerçekleştirilir. Esnaf ve sanatkarlar kayıt beyannamelerindeki hususlarda meydana gelen değişiklikleri en geç otuz gün içinde sicile bildirmek zorundadırlar.

Esnaf ve sanatkar siciline kayıtlı iken, daha sonraki yıllarda yıllık alış veya satış tutarları ya da gayri safi iş sınırları, esnaf ve sanatkar sayılma hadlerini aşanlar kendileri istemedikçe ticaret siciline ve dolayısıyla Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği bünyesindeki odalara kayda zorlanamazlar. Ancak, yıllık alış veya satış tutarları ya

da gayri safi iş hasılatı, esnaf ve sanatkar sayılma hadlerinin altı katını aşanların kayıtları, sicil marifetiyle ticaret siciline aktarılır.

Tescili gerektiren olay veya işlemlerin tamamen veya kısmen sona ermesi veya ortadan kalkması halinde sicildeki kayıt ilgilinin talebi üzerine kısmen veya tamamen silinir.

Sicil müdürü tarafından öldüğü belirlenen ve varisleri tespit edilemeyen esnaf ve sanatkarların sicil kayıtlarının silinmesi ve bu hususun Sicil Gazetesinde ilanı doğrudan ve ücretsiz olarak yapılır. Bu durumdaki işlemlerden 492 sayılı Harçlar Kanununda belirtilen harçlar tahsil edilmez.

Sicil işlemleri, sicil müdürleri ve personeli tarafından elektronik ortamda Bakanlık e-esnaf ve sanatkar veri tabanında gerçekleştirilir.

Kayıt ve tescil harcı

MADDE 69.- Esnaf ve sanatkarların sicile kayıt ve tescil harçlarının tutarı 492 sayılı Harçlar Kanununun Ticaret Sicili Harçları hükümlerine göre hesap edilecek harcın yarısıdır. Alınan bu harcın yarısı ilgili birliğe gelir kaydedilir.

Sicil Gazetesi

MADDE 70.- Sicile kayıt edilen ve ilanı gereken hususlar, Bakanlığın gözetim ve denetimi altında Konfederasyon tarafından Bakanlık e-esnaf ve sanatkar veri tabanı kullanılarak elektronik ortamda Türkiye Esnaf ve Sanatkarlar Sicil Gazetesinde yayınlanır.

Sicil Gazetesinin çıkarılmasına ilişkin esasları tespit, yayım işlerini sevk ve idare etmek ve Bakanlık ile Konfederasyon arasındaki çalışmalarını koordine etmek üzere; Bakanlık Müsteşarının başkanlığında, ilgili müsteşar yardımcısı, Esnaf ve Sanatkarlar Genel Müdürü ve genel müdür yardımcılarını ile Konfederasyon genel sekreteri, genel sekreter yardımcısı ve Sicil Gazetesi müdüründen oluşan Sicil Gazetesi komitesi kurulur.

Sicil Gazetesinde yayınlanacak ilan ücretleri Sicil Gazetesi komitesinin teklifi ve Bakanlığın onayı ile yürürlüğe girecek bir tarife ile belirlenir. Sicil Gazetesi ilan ücretleri sicil tarafından elektronik ortamda tahsil edilir ve Sicil Gazetesi hesabına elektronik ortamda aktarılır.

## BEŞİNCİ KISIM Eğitim

Eğitimin kapsamı, pratik meslek eğitimi ve denetimi  
MADDE 71.- Bu Kanunun mesleki eğitime ilişkin hükümleri ile 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanununun esnaf ve sanatkar kesimindeki pratik meslek eğitimi düzenleyen hükümleri Bakanlık, Milli Eğitim Bakanlığı ve Konfederasyonun işbirliği ile bütünlük içinde yürütülür. Esnaf ve sanatkarların mesleki eğitimleri, esnaf ve sanatkarlar meslek kuruluşları ile Milli Eğitim Bakanlığı Çıraklık ve Yaygın Eğitim Genel Müdürlüğü tarafından ortaklaşa planlanır, yürütülür, değerlendirilir ve denetlenir.

Eğitimin organizasyonu

MADDE 72.- Bu Kanunda ve 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanununda belirlenen amaçlar doğrultusunda esnaf ve sanatkarlar ile yanlarında çalışan çırak ve kalfa-

ların, pratik meslek eğitimi gerçekleştirmek, her kademede esnaf ve sanatkarlar meslek kuruluşlarının asli görevidir.

Esnaf ve sanatkarlar ile yanlarında çalışan çırak ve kalfaların, mesleki eğitimlerini organize etmek için esnaf ve sanatkarlar meslek kuruluşlarının bünyesinde birer mesleki eğitim danışmanlığı birimi kurulur.

Meslek Eğitimi Fonu

MADDE 73.- Esnaf ve sanatkarların her türlü meslek eğitimi faaliyetini gerçekleştirmek ve desteklemek amacıyla Konfederasyon bünyesinde Meslek Eğitimi Fonu kurulur.

Fonun kaynakları;

a) Konfederasyon bütçesine her yıl bu amaçla konacak ödenekler,

b) Esnaf ve sanatkarlar meslek kuruluşlarının eğitim bütçelerinden ödeyecekleri paylar,

c) Yapılacak bağışlar ve diğer gelirlerden,

Oluşur.

Fonda toplanan kaynak, sadece esnaf ve sanatkar kesimine yönelik yapılacak mesleki eğitim ile bu eğitimin geliştirilmesi ve yaygınlaştırılması amacıyla kullanılır.

Meslek eğitiminin finansmanı

MADDE 74.- Esnaf ve sanatkarlar meslek kuruluşları bu Kanunda belirtilen mesleki eğitime ilişkin görevleri yerine getirmek için, katılma paylarının hesaplanmasında kullanılan yöntem esas alınarak, yıllık gayri safi gelirlerinin %5'ini ayırmak suretiyle eğitim bütçesi yapmak zorundadırlar.

Odalar ayırdıkları bu payın beşte birini birliğe, beşte birini varsa federasyona, beşte birini Konfederasyon bünyesindeki Meslek Eğitimi Fonuna, hesap yılını takip eden mart ayı sonuna kadar öderler. Geri kalan miktarı da kendileri mesleki eğitim için kullanırlar. Birlik ve federasyonlar ayırdıkları bu payın beşte birini Konfederasyon bünyesindeki Meslek Eğitimi Fonuna öderler, geri kalan miktarı da kendileri mesleki eğitim için kullanırlar. Konfederasyon ise ayırdığı payın tamamını Fona aktarır.

## ALTINCI KISIM

### Yönetmelikler, Geçici ve Son Hükümler

Yönetmelikler

MADDE 75.- Bu Kanunun;

a) 4 üncü maddesindeki karma odalarda kurulacak meslek komitelerinin kuruluşu ile çalışma usul ve esasları Konfederasyon tarafından,

b) 47 nci maddesindeki, Bakanlık temsilcisinin veya hükümet komiserinin görevlendirilmesi, görev ve yetkileri ile bunlara ödenecek ücretler Bakanlık tarafından,

c) 49 uncu maddesinde belirtilen genel kurullarda oy verme işleminin elektronik ortamda yapılması ile ilgili usul ve esaslar Bakanlık tarafından,

d) 60 ıncı maddesindeki, esnaf ve sanatkarlar meslek



kuruluşlarınca kullanılacak defter ve makbuzlar ile faaliyet konularına ve mevzuata uygun nitelikte muamelat, muhasebe, personel işlemlerinin usul ve esasları Konfederasyon tarafından,

e) 61 inci maddesindeki, kayıt ücretleri ve yıllık aidatlar ile esnaf ve sanatkarlar meslek kuruluşlarının düzenleyecekleri belgeler ve yaptıkları hizmet karşılığında anılan maddede belirtilen hadler içinde kalmak kaydıyla iller ve meslek gruplarının özellikleri dikkate alınarak belirlenecek tarifelere göre tahsil edebilecekleri ücretler Konfederasyon tarafından,

f) 62 nci maddesindeki, fiyat tarifelerinin düzenleme usul ve esaslarının tayin ve tespiti Konfederasyon tarafından,

g) 63 üncü maddesindeki, Esnaf ve Sanatkar ile Tacir ve Sanayiciyi Belirleme Koordinasyon Kurulunun çalışma usul ve esasları Bakanlık tarafından,

h) 67, 68 ve 69 uncu maddelerinde yer alan, sicil işlemlerinin nasıl yürütüleceği, defter ve kayıtların ne şekilde tutulacağı, hangi hususların tescil ve ilan edileceği; resen kayıt ve terkin işlemleri, sicil denetimi, sicil memurlarına itiraz yolları, sicil personelinin nitelikleri, sorumluluğu Bakanlık tarafından,

i) 70 inci maddesindeki, Sicil Gazetesinin çıkarılması ve idare şekli, giderlerinin karşılanması, gelirlerinin tahsili ve sarfı, ilan ve ücret tarifesi, kayıtlarının tutulması, muamelat ve muhasebe işlemlerinin yürütülmesi usul ve esasları ile Sicil Gazetesi komitesi üyelerine Sicil Gazetesi gelirlerinden karşılanmak ve net aylık miktarı asgari ücret tutarını geçmemek üzere ödenecek huzur hakları Bakanlık tarafından,

j) 71, 72 ve 73 üncü maddelerinde yer alan pratik eğitimin verileceği iş yerleri ve bunların denetimine ilişkin hükümlerinin usul ve esasları ve 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanununun uygulanmasında henüz kapsam içine alınmamış il ve meslek dallarında yapılacak uygulama ve verilecek belgeler ile Meslek Eğitimi Fonunun yönetimi ve fon kaynaklarının kullanımı Konfederasyon tarafından,

Üç ay içerisinde çıkarılacak yönetmeliklerle düzenlenir. Konfederasyon tarafından hazırlanması öngörülen yönetmelikler Bakanlık onayı ile yürürlüğe konulur.

Bu Kanunun 4, 16, 26 ve 34 üncü maddelerinde öngörülen örnek ana sözleşmeler Bakanlıkça altı ay içinde hazırlanır.

Yürürlükten kaldırılan hükümler ile atıflar  
MADDE 76.- 17.7.1964 tarihli ve 507 sayılı Esnaf ve Sanatkarlar Kanunu yürürlükten kaldırılmıştır. Diğer kanunlarda, 507 sayılı Esnaf ve Sanatkarlar Kanununa yapılmış olan atıflar bu Kanuna yapılmış sayılır.

GEÇİCİ MADDE 1.- Bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten önce kurulmuş bulunan oda, birlik, federasyon ve Konfederasyonun tüzel kişilikleri bu Kanunda öngörülen şartları yerine getirmeleri kaydıyla devam eder.

GEÇİCİ MADDE 2.- Bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten önce olağan ve olağanüstü genel kurullarını yapmış ve yapmamış olan esnaf ve sanatkarlar meslek kuruluşları, olağan genel kurul toplantılarını ve seçimlerini 2005 yılında olmak üzere; odalar ekim ayında, birlikler ve federasyonlar kasım ayında, Konfederasyon aralık

ayında, bu Kanuna göre yeniden yaparlar. Esnaf ve sanatkarlar meslek kuruluşlarının halen görevde olan yetkili kurulları, bu Kanuna göre 2005 yılında yapılacak olağan genel kurul ve seçimlere kadar olan görev sürelerini mevcut durumları ile tamamlarlar. Bu Kanunun yürürlüğe girmesinden sonra esnaf ve sanatkarlar meslek kuruluşlarının yapılacak olağanüstü genel kurulları ve seçimleri bu Kanuna göre yapılır ve yetkili organlar bu Kanuna göre teşekkül ettirilir.

GEÇİCİ MADDE 3.- 15.08.2005 tarihine kadar, mevcut esnaf ve sanatkarlar odalarına kayıtlı üyelerin üyelik nitelikleri bu Kanunun 7 nci maddesinde belirtilen şartlara uygun olarak yönetim kurulu tarafından güncelleştirilir.

Sicile kayıtlı olmayıp odaya kayıtlı üyelerle, odaya kayıtlı olmayıp sicile kayıtlı olan üyelerin eksik işlemleri, sicil tarafından oda ve sicil numaraları ilgili odayla irtibatlı olarak verilerek tamamlanır. Ayrıca, odalar; üyelerine ilişkin bilgilerin Bakanlık e-esnaf ve sanatkar veri tabanında güncelleştirilmesini 15.08.2005 tarihine kadar, tamamlamak zorundadırlar. Üyeler de bu süre içinde eksik bilgilerini odaya ulaştırmak mecburiyetindedirler. Bu çalışmalar sonucunda vefat ettiği, emekli olarak veya başka bir nedenle mesleğini icra etmeyen vazgeçtiği tespit edilen üyelerin bilgilerini havi listeler oda yönetim kurulunca sicile bildirilir ve bu kişilerin sicil ve oda kayıtları silinir. Bu şekilde yapılan terkin işleminden harç alınmaz ve Sicil Gazetesinde yayımı ücretsiz olarak yapılır.

Oda kayıtları bulunup esnaf ve sanatkar sicil kayıtları olmayan üyelerin üyeliklerinin bu yasaya uygun olarak güncellenmesini temin için üyelik niteliklerini taşımaları kaydıyla ve bir sefere mahsus olmak üzere 15.08.2005 tarihine kadar esnaf ve sanatkar siciline yapılacak kayıtlarında tescil harcı ve herhangi bir masraf alınmaz ve bunların Sicil Gazetesinde ilanı ücretsiz olarak yapılır.

Oda üyeliğine istinaden Esnaf ve Sanatkarlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumu üyesi olan, ancak bu Kanunun yürürlüğe girmesiyle üyelik şartlarını taşımadıkları için oda üyelikleri sona erenlerin bu kuruma olan üyelikleri, yükümlülüklerini yerine getirmeleri kaydıyla devam eder.

Güncelleme çalışmaları sırasında Maliye Bakanlığı, Esnaf ve Sanatkarlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumu ve Sosyal Sigortalar Kurumu gibi kamu kurum ve kuruluşlarının veri tabanlarından yararlanılır.

GEÇİCİ MADDE 4.- Bu Kanunun 16 ncı maddesinin birinci fıkrası, bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarihte faaliyette bulunan İstanbul Bilumum Madeni Eşya Sanatkarları Odaları Birliği için uygulanmaz. Bu Birlikte İstanbul Esnaf ve Sanatkar Sicil Müdürlüğüne bağlı bir sicil müdür yardımcısı görev yapar.

GEÇİCİ MADDE 5.- Bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten itibaren;

a) Yıllık aidatlarını, 31.12.2003 tarihine kadar ödemeyen oda üyelerinin, bu tarihten önceki dönemlere ilişkin yıllık aidat borçları ve gecikme zamları,

b) Katılma ve eğitim paylarını, 31.12.2003 tarihine kadar ödemeyen oda, birlik ve federasyonların, bu tarihten önceki dönemlere ait katılma ve eğitim payı borçları ve gecikme zamları,

2004 yılına ait yıllık aidat, katılım payı ve eğitim payları asıllarının üç ay içinde ödenmesi kaydıyla terkin olunur.

31.12.2003 tarihinden önceki dönemlere ait yıllık aidat ve gecikme zammı borcu olup oda tarafından kanuni yollara başvurulduğu halde adresinde bulunamayan ve gayriaktif olduğu anlaşılan üyeler oda yönetim kurulunca tespit edilerek sicil ve oda üyelik kayıtlarının silinmesi için sicile bildirilir; bu şekilde yapılan terkin işlemlerinin Sicil Gazetesinde yayımı ücretsiz olarak yapılır ve harç alınmaz.

**GEÇİCİ MADDE 6.-** 15.08.2005 tarihine kadar, yapılacak güncelleme çalışmaları sonucunda aktif üye sayıları 100'den az olan odalar, Bakanlık e-esnaf ve sanatkar veri tabanında Bakanlıkça tespit edilir ve bu odalar mahkeme kararına gerek kalmaksızın kendiliğinden fesih olmuş sayılırlar ve durum Bakanlık tarafından ilgili birliğe bildirilir. Bu odalar hakkında ilgili birlik tarafından bu Kanunun 15 inci maddesinin son fıkrasındaki fesih ile ilgili hüküm uygulanır.

**GEÇİCİ MADDE 7.-** Bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarihte bu Kanunla yürürlükten kaldırılan 507 sayılı Kanuna göre tesis edilmiş bulunan ajanlıklar kendiliğinden lağv olur ve haklarında bu Kanunun 15 inci maddesinin son fıkrasındaki fesih ile ilgili hüküm uygulanır. Ajanlık üyeleri 15.08.2005 tarihine kadar, sicil tarafından bu Kanunun 6 ncı maddesinde belirtilen esaslar dahilinde ilgili odalara devir ve kayıt edilir. Bu işlem için üyelere herhangi bir ücret alınmaz. Bu ajanlıkların üye kayıt defterleri bağlı olduğu birlik tarafından muhafaza edilir.

**GEÇİCİ MADDE 8.-** Bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarihte bu Kanunla yürürlükten kaldırılan 507 sayılı Kanuna göre büyükşehir statüsündeki illerin il merkezlerine dahil ilçelerde kurulmuş olan odalar ile daha sonra büyükşehire dahil edilen ilçelerde kurulmuş odalar mevcut üyelerini muhafaza ederler. Ancak, daha sonra yapılacak yeni üyelik kayıtlarında bu odaların çalışma bölgesinde faaliyet gösteren esnaf ve sanatkarlar isteklerine göre bu odalara veya büyükşehir sınırları içinde kurulu bulunan ilgili odaya sicil tarafından kaydedilir.

**GEÇİCİ MADDE 9.-** Sicil Gazetesinin elektronik ortamda yayımlanmaya başlanmasından önce yayınlanmış nüshaları Bakanlık ve Konfederasyonun gözetim ve işbirliğinde elektronik ortama aktarılır.

**GEÇİCİ MADDE 10.-** Bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten önce genel sekreter, genel sekreter yardımcısı ve sicil memuru olarak atanmış olanlarda bu Kanunda belirtilen nitelikler aranmaz; sicil memurları sicil müdürü olarak atanmış sayılır.

**GEÇİCİ MADDE 11.-** Bu Kanunda öngörülen yönetmelikler çıkarılıncaya kadar mevcut yönetmeliklerin bu Kanuna aykırı olmayan hükümlerinin uygulanmasına devam olunur.

**GEÇİCİ MADDE 12.-** Bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarihte ilçelerde kurulu bulunan ve üye sayıları 100'den aşağı olan odaların, toplam üye sayıları 100'den aşağı olmaması şartıyla 2005 yılı Ekim ayında yapacakları genel kurulları öncesinde müşterek genel kurullarını yaparak birleşmeleri halinde karma oda olarak devam ederler.

Yürürlük

MADDE 77.- Bu Kanun yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

Yürütme

MADDE 78.- Bu Kanun hükümlerini Bakanlar Kurulu yürütür.

R.G. 21 Haziran 2005 - Sayı: 25852

## YASAMA BÖLÜMÜ

### Kanunlar Tarım Sigortaları Kanunu

Kanun No. 5363

Kabul Tarihi: 14.06.2005

### BİRİNCİ BÖLÜM Amaç, Kapsam ve Tanımlar

Amaç

MADDE 1.- Bu Kanunun amacı; üreticilerin bu Kanunda belirtilen riskler nedeniyle uğrayacağı zararların tazmin edilmesini temin etmek üzere, tarım sigortaları uygulamasına ilişkin usul ve esasların belirlenmesidir.

Kapsam

MADDE 2.- Bu Kanun; Havuzun kuruluşu, Havuz tarafından teminat altına alınacak riskler, Havuzun gelir ve giderleri, prim ve hasar fazlası desteği, sigorta sözleşmeleri, reasürans sağlanması ve sigorta şirketlerinin görev, yetki ve sorumlulukları ile katkı ve katılımlarının esas ve usullerini kapsar.

Tanımlar

MADDE 3.- Bu Kanunda geçen;

- Bakanlık: Tarım ve Köy İşleri Bakanlığını,
  - Müşterarlık: Hazine Müşterarlığını,
  - Sigorta şirketleri: 7397 sayılı Sigorta Murakabe Kanunu çerçevesinde kurulmuş olan ve tarım sigortaları alanında ruhsatı bulunan sigorta şirketlerini,
  - Üretici: Bitkisel ve hayvansal üretim ile uğraşan gerçek ve tüzel kişileri,
  - Tarım sigortaları: 6762 sayılı Türk Ticaret Kanununun 1316 ila 1319 uncu maddelerinde belirtilen sigortalar ile bu Kanun kapsamına alınan sigortaları,
  - Havuz: Tarım Sigortaları Havuzunu,
  - Şirket: Havuzun işletilmesini üstlenen şirket,
  - Kurul: Tarım Sigortaları Havuzu Yönetim Kurulunu,
  - Çiftlik hayvanları: Büyükbaş hayvanlar, küçükbaş hayvanlar, kümes hayvanları ve kültür balıkçılığı ürünlerini,
- İfade eder.

## İKİNCİ BÖLÜM

### Kuruluş, Görev, Yetki ve Sorumluluklar

#### Havuz

MADDE 4.- Bu Kanun kapsamındaki risklerin teminat altına alınması, standart sigorta poliçelerinin belirlenmesi, hasar organizasyonları, aktüerya çalışmaları, tazminat ödemelerinin yapılması, reasürans teminatının sağlanması, tarım sigortalarının geliştirilmesi, yaygınlaştırılması ve izlenmesi ile diğer teknik hizmetlerin yürütülmesi amacıyla Havuz kurulmuştur.

Havuz; kapsama alınan riskler için sigorta, reasürans ve retroesyon yapmaya yetkilidir. Sigorta şirketleri, bu Kanun kapsamında tarım sigortaları alanında elde ettikleri primin tamamını Havuza devretmekle yükümlüdür. Sigorta şirketlerine Havuza devrettikleri primler için Havuz tarafından tahsil edilen kısmı üzerinden komisyon ödenir. Sigorta şirketleri tarafından Havuza zamanında devredilmeyen primler 6183 sayılı Amme Alacaklarının Tahsil Usulü Hakkında Kanun hükümlerine göre tahsil edilir.

Havuz, Bakanlık ve Müsteşarlıkça müştereken çıkarılacak yönetmelikle belirlenecek esaslar çerçevesinde 9 uncu maddede belirtilen Şirket tarafından yönetilir.

Havuzun merkezi İstanbul'dur. Havuz, bu Kanun kapsamındaki faaliyetleri bakımından 5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu ile 4734 sayılı Kamu İhale Kanununa tabi değildir.

#### Kurul

MADDE 5.- Kurul; Bakanlık ve Müsteşarlıktan ikişer, Türkiye Sigorta ve Reasürans Şirketleri Birliği, Türkiye Ziraat Odaları Birliği ve Şirketten birer üye olmak üzere toplam yedi üyeden oluşur.

Kurul üyeliğine Bakanlık ve Müsteşarlıkça kamu görevlileri arasından seçilecek kişilerin en az on yıl kamu hizmetinde bulunmuş olmaları, Bakanlık temsilcisinin tarım alanında, Müsteşarlık temsilcisinin sigortacılık alanında bilgi ve deneyime sahip olması gerekir. Diğer üyelerin ise ilgili buldukları alanda en az on yıllık mesleki deneyime sahip olmaları ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 48 inci maddesinin (A) bendinin (1), (4), (5), (6) ve (7) numaralı alt bentlerinde belirtilen şartları taşımaları zorunludur. Bakanlık temsilcilerinden biri Kurulun tabii başkanıdır.

Kurul en az beş üyenin katılımı ile toplanır, kararlarını çoğunlukla alır. Oylamalarda eşitlik halinde, Başkanın oyu iki oy sayılır.

Kurul üyeleri, üç yıl süre ile görev yapar. Görev süresi sona erenler yeniden göreve atanabilir. Kurula atanan üyeler temsil ettikleri kurumlardan ayrıldıkları veya kurumlarınca geri çekildikleri takdirde üyelikleri sona erer. Bu üyelerin yerine seçilen yeni üyeler kalan süreyi tamamlar.

Kurul üyelerinden, uhdesinde kamu görevi bulunanlara bir ay içerisinde dörtten fazla olmamak üzere her toplantı günü için (2000), uhdesinde kamu görevi bulunmayanlar için ise (3000) gösterge rakamının Devlet memurlarına uygulanan aylık katsayısı ile çarpımı sonucu bulunacak miktarda toplantı ücreti ödenir.

Kurulca alınan kararların uygulaması ve Kurula ilişkin sekreteryaya hizmetleri, Şirket tarafından yürütülür.

#### Kurulun görev ve sorumlulukları

MADDE 6.- Kurulun görevleri şunlardır:

- Havuzun işleyişine ilişkin uygulama esaslarını belirlemek.
- Bu Kanun kapsamında tarım sigortaları için verilecek, Devlet prim desteği toplam tutarını aşmamak kaydıyla ürün, risk ve bölge bazında prim desteği oranını belirlemek üzere çalışmalar yapmak ve Bakanlığa sunmak.
- Uygulamada karşılaşılan sorunları tespit etmek, bunların çözümüne yönelik çalışmalar yapmak, yaptırmak.
- Hizmet alınmasına karar vermek.
- Hasar tespit işlemlerine ilişkin esas ve usulleri belirlemek.
- Bu Kanun kapsamında tarım sigortaları alanında faaliyette göstermek isteyen sigorta şirketleri ile sözleşme yapmak.
- Havuz işleticisi şirketle çalışma usul ve esaslarını belirleyen sözleşme yapmak.

#### Havuzun kaynakları

MADDE 7.- Havuzun gelirleri şunlardır:

- Sigorta şirketlerinin devrettiği primler.
- Devlet tarafından sağlanan prim desteği.
- Toplanan kaynakların yatırım gelirleri.
- Alınan krediler.
- Genel bütçeden alınacak katkılar.
- Diğer gelirler.

Havuzun gelirleri her türlü vergi, resim ve harçtan muaftır.

#### Havuzun kaynaklarının kullanım yerleri

MADDE 8.- Havuzun giderleri şunlardır:

- Tarım sigortalarına ilişkin tazminat ödemeleri.
- Havuzun yönetimi ve işleyişi için gerekli olan masraflar.
- Reasürans, sermaye ve benzeri piyasalardan sağlanacak korumaya ilişkin ödemeler.
- Sigorta şirketlerine ödenecek komisyonlar.
- Bilgilendirme ve tanıtım kampanyalarına ilişkin ödemeler.
- Hasar tespit işlemlerine ilişkin ödemeler.
- Alınan kredilerin anapara ve faiz geri ödemeleri.
- Bu Kanunun amacı doğrultusunda yapılacak diğer ödemeler.
- Havuz işleticisi şirkete ödenecek işletme bedeli.

#### Şirket

MADDE 9.- Havuzun işletilmesine ilişkin iş ve işlemler, Havuza katılan sigorta şirketlerinin eşit oranda pay sahibi olacağı anonim şirket statüsünde kurulacak Şirket tarafından yürütülür.

Şirketin, Kurulun belirleyeceği usul ve esaslar çerçevesinde görevleri şunlardır:

a) Tazminat ödemelerine esas teşkil edecek hasar tespit işlemlerine ilişkin her türlü çalışma ve organizasyonları yapmak suretiyle, tazminat ödemelerinin en kısa sürede yapılmasını sağlamak.

Bitkisel ürün sigortalarının hasar tespitleri ziraat mühendisi, ziraat teknikeri ve ziraat teknisyenleri; çiftlik hayvanları sigortalarının risk inceleme işlemleri veteriner hekimler ve zooteknist ziraat mühendisleri, hasar tespitleri ise veteriner hekimler tarafından yapılır.

Hasar tespit işlemlerinde öncelikle ziraat mühendisleri ve veteriner hekimlerden yararlanılır.

b) Risk paylaşımı ve transferi ile reasürans planının uygulanmasına ilişkin işleri yürütmek, risk paylaşımı ve reasürans programını Kurulun onayına sunmak.

c) Kurulca alınan kararların uygulanması ve Kurulun görevlerine ilişkin sekreteryaya hizmetlerini yürütmek.

d) Primlerin tahsili, tazminat ödemelerinin yapılması ve benzeri işleri yürütmek.

e) Üreticileri tarım sigortaları hakkında bilgilendirmek, halkla ilişkiler ve tanıtım kampanyalarını yürütmek.

f) Genel hükümler çerçevesinde tarım sigortalarına ilişkin istatistik üretmek, bu konuda Kurula rapor hazırlamak.

g) Havuz kaynaklarını, belirlenen ilke ve kurallar çerçevesinde yatırıma yönlendirmek.

h) Havuz işlerinin sağlıklı yürütülmesi bakımından, gerekli gördüğü hususlarda Havuz Yönetim Kuruluna öneride bulunmak.

ı) Havuzun işletilmesiyle ilgili diğer her türlü iş ve işlemleri yapmak.

Şirket, Havuz kaynakları ile kendi ihtiyacı dışında gayrimenkul alamaz; kaynaklarını öncelikle Hazine bonusu ve kamuya ait borçlanma senetleri yoluyla yatırımlarda kullanır.

Şirket, Havuz işlerinin Havuz yararına ve en iyi şekilde yürütülmesinden Bakanlık, Müsteşarlık ve Kurula karşı sorumludur. Şirket, Havuza ait gelir ve giderler ile tüm hesap ve işlemleri özel ve ayrı kayıtlarda takip eder.

Şirket, bu Kanun kapsamındaki görevleri gereği edindiği bilgileri herhangi bir gerekçeyle üçüncü şahıslara açıklayamaz. Havuza ait yazışma ve belgelerin uygun bir şekilde muhafaza edilmesi zorunludur. Şirket; faaliyetine son verilmesi, tasfiye edilmesi veya iflas etmesi gibi hallerde, Kurul tarafından yeni bir şirketle sözleşme yapılıncaya kadar görevlerini yerine getirmeye devam eder. Bu durumda bu Kanun kapsamındaki bütün bilgi ve belgelerin Kurula iade edilmesi zorunludur.

Şirket, bu Kanunda belirtilen görevler dışında başka bir işle uğraşamaz.

Bakanlığın görev ve yetkileri

MADDE 10.- Bakanlığın bu Kanun kapsamında görev ve yetkileri şunlardır:

a) Tarım sigortalarının geliştirilmesi ve yaygınlaştırılması için gerekli tedbirleri almak.

b) Ürünler, riskler ve bölgeler itibarıyla sağlanacak prim desteğine ilişkin teklifleri Bakanlar Kurulunun onayına sunmak.

c) Tazminat ödemelerinin doğru ve düzenli bir şekilde yapılmasını izlemek.

d) Bu Kanunla verilen diğer görevleri yürütmek.

Denetim

MADDE 11.- Havuzun ve Şirketin sigortacılık uygulamaları yönüyle denetimi Müsteşarlık, diğer tüm işlemlerin denetimi Bakanlık tarafından yapılır.

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### Riskler, Sigorta Sözleşmeleri, Havuza Katılım, Reasürans, Yardım ve Destekler

Havuz tarafından teminat altına alınacak riskler

MADDE 12.- Kapsama alınacak bitkiler, bitkisel ürünler ve seralar, tarımsal yapılar, tarım alet ve makineleri ile çiftlik hayvanları için kuraklık, dolu, don, sel, taban suyu baskını, fırtına, hortum, deprem, heyelan, yangın, kaza ve zararlılar ile hayvan hastalıklarının neden olacağı zararlar ve/veya tarım sektörü bakımından önemli görülecek diğer risklere ilişkin teminatlar Kurulun teklifi üzerine Bakanlar Kurulunca belirlenir.

Prim desteği

MADDE 13.- Ürünler, riskler, bölgeler ve işletme ölçekleri itibarıyla Devlet tarafından sağlanacak prim desteği miktarları, her yıl Bakanlığın teklifi üzerine Bakanlar Kurulu tarafından belirlenir.

Prim desteğine ilişkin ödenek, her yıl bütçe kanunu ile Bakanlık bütçesinde yer alır. Bakanlık, sigorta şirketleri tarafından Havuza aktarılacak prim miktarlarını çiftçi kayıtları ile karşılaştırarak prim desteğini hesaplar ve gecikmeksizin Havuza aktarır.

Sigorta sözleşmeleri ve Havuza katılım

MADDE 14.- Sigorta şirketleri, tarım üreticileri ile tarım sigortaları sözleşmelerini kendi adlarına akdeder, prim ile riskin tamamını Havuza devrederler. Sigorta sözleşmeleri, Havuz tarafından belirlenen standart poliçeler üzerinden yapılır.

Havuz, devraldığı riskleri retrosesyon yapmaya yetkilidir. Sigorta şirketleri bir sonraki yıla ilişkin retrosesyon taleplerini içinde bulunulan yılın en geç 1 Kasım tarihine kadar Şirkete bildirir. Havuz tarafından hesaplanacak tahmini hasar durumuna göre yeterli retrosesyon teminatı sağlanamadığı takdirde, kalan kısma Devlet tarafından iştirak edilir. Sigorta şirketlerinin payları toplamının yüzde yüzün üzerinde gerçekleşmesi halinde, her bir sigorta şirketinin payı, toplam oran yüzde yüze inene kadar garameten azaltılır.

Reasürans

MADDE 15.- Şirket, Havuz tarafından üstlenmiş olunan risklerin transferi amacıyla ulusal ve uluslararası sigorta, reasürans, sermaye ve benzeri piyasalardan sigortacılık tekniğinin gerektirdiği şekilde ve yeterli düzeyde koruma temin etmek amacıyla yerli ve yabancı şirket veya kuruluşlarla Havuz adına reasürans anlaşmaları yapabilir.

Hasar fazlası desteği

MADDE 16.- Havuz tarafından üstlenilen risklerin transferi amacıyla ulusal ve uluslararası piyasadan sağlanan korumanın yeterli bulunmaması halinde Bakanlar Kurulunca belirlenecek kısım Devlet tarafından taahhüt edilir.

Yardım ve borç ertelemesi

MADDE 17.- Bu Kanun kapsamında, uygulama yılında yer alan riskler için tarım sigortası yaptırmayan üreticiler, 20.06.1977 tarihli ve 2090 sayılı Kanundan yararlanamaz.

## DÖRDÜNCÜ BÖLÜM Geçici ve Son Hükümler

Yönetmelik

MADDE 18.- Bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten itibaren iki ay içinde; Havuzun çalışma usul ve esasları Müsteşarlığın görüşü alınarak Bakanlık tarafından çıkarılacak yönetmelikle, sigorta sözleşmelerinin tabi olacağı esaslar ise Müsteşarlık tarafından çıkarılacak yönetmelikle düzenlenir.

GEÇİCİ MADDE 1.- Kurulda görev alacak üyeler, ilgili kurumlar tarafından Bakanlığa bildirilir ve Bakanlıkça Kurul üyelerinin görevlendirilmesi bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten itibaren en geç üç ay içinde yapılır.

Bu Kanunun yayımı tarihinden itibaren en geç üç ay içinde Şirket kurulur.

Yürürlük

MADDE 19.- Bu Kanunun 4 üncü maddesi yayımı tarihinden üç ay sonra, diğer maddeleri yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

Yürütme

MADDE 20.- Bu Kanun hükümlerini Bakanlar Kurulu yürütür.

R.G. 29 Haziran 2005 - Sayı: 25860

### YÜRÜTME VE İDARE BÖLÜMÜ

#### Yönetmelikler

#### İcra ve İflas Kanunu Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik

Adalet Bakanlığından:

MADDE 1 - 11/04/2005 tarihli ve 25783 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan İcra ve İflas Kanunu Yönetmeliği ekinde yer alan İpoteğin Paraya Çevrilmesi Yolu ile Takipte Ödeme Emrine dair Örnek No: 9, Taşınmazın Açık Artırma Şartnamesi ve Tutanağına dair Örnek No: 26 ve Taşınmazın Açık Artırma İlanına dair Örnek No: 27 Ekteki şekilde değiştirilmiştir.

Yürürlük

MADDE 2- Bu Yönetmelik yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

Yürütme

MADDE 3- Bu Yönetmelik hükümlerini Adalet Bakanı yürütür.

A- Artırmaya iştirak edenlerin taşınmazın yukarıda yazılı tahmini değerinin yüzde yirmisi olan ..... lira ..... kuruş pey akçesi veya bir bankanın teminat mektubunu tevdi etmeleri lazımdır. Bu taşınmaz üzerinde hakkı olan alacaklı veya ilgiliden artırmaya iştiraki halinde alacağı mezkur nisbet reddesinde ise ayrıca pey akçesi ve teminat aranmaz.

B- Taşınmaz üzerindeki ..... ile birlikte satılacak borçlunun mezkur taşınmaz ile temin edilmiş şahsi ..... borcu alıcıya intikal etmeyecektir. İpotek ve ipotekli borç senediyle temin edilmiş olup bu suretle müşteriye devrolunan borçtan asıl borçlunun kurtulması alacaklının müracaat hakkının mahfuz olduğunu ihalede itibaren bir sene içinde kendisine bildirmiş olmasına bağlıdır. (Türk Medeni Kanunu madde: 888 Taşınmaz üzerindeki rehinele temin edilmiş muaccel borçlar müşteriye devredilmeyerek satış bedelinden tercihan ödenecektir.)

C- Tayin edilen zamanda taşınmaz, üç defa bağrıldıktan sonra teklif olunan en yüksek bedel ..... lira ..... kuruşu geçmek şartıyla en çok artırana ihale edilir. Bedel bu miktarı bulmazsa en çok artırana taahhüdü saklı kalmak üzere artırma (10) gün daha uzatılarak 10 uncu günü aynı saatte yapılacak artırmada taşınmaz en çok artırana verilen en yüksek bedel ile ihale edilir. Şu kadar ki, artırma bedelinin malın tahmin edilen kıymetinin %40 ını bulması (\*) (ve satış isteyen alacağına rüçhanı olan alacakların toplamından fazla olması) ve bundan başka paraya çevirme ve paylaşırma masraflarını geçmesi lazımdır. Mecmuu olan ..... lira ..... kuruşu mezkur taşınmaz ile temin edilmiş alacakları böyle bir bedel elde edilmese ihale yapılmaz ve alıcı taahhütlerinden kurtulur.

D- Artırma için teklif muayyen para olmalıdır. Şart ve kayıt kabul olunmaz. Teklifler yazı ile veya şifahen olur. Yazı ile yazılan teklif artırmadan en az bir gün evvel yapılır. Bu teklif artırma günü artırmaya başlamazdan evvel hazır olanlara söylenebilir. Alıcı artırma bedeli hariçinde olarak ferağ harcını vermeye mecburdur. Bundan başka alıcıya ait alacak giderler ve hususlar:

E- Taşınmaz kendisine ihale olunan kimse müddetinde parayı vermezse ihale kararı fesholunarak kendisinden evvel en yüksek teklifte bulunan kim ise arzetmiş olduğu bedelle almaya razı olursa ona, razı olmaz veya bulunmazsa hemen (7) gün müddetle artırmaya çıkarılır. En çok artırana ihale edilir ve iki ihale arasındaki fark ve temerrüt faizi ve diğer zararlar ayrıca hükme hacet kalmaksızın memuriyetimizce alıcıdan tahsil olunur.

...../...../.....

İcra Müdürü

Mühür ve İmza

## Yönetmelikler

### Çevresel Gürültünün Değerlendirilmesi ve Yönetimi Yönetmeliği (2002/49/EC)

Çevre ve Orman Bakanlığından:

## BİRİNCİ BÖLÜM

### Amaç, Kapsam, Dayanak, Tanımlar ve Genel İlkeler

#### Amaç

Madde 1- Bu Yönetmelik; kişilerin beden ve ruh sağlığını, huzur ve sükununu gürültü ile bozmayacak bir çevrenin geliştirilmesi için, çevresel gürültüye maruz kalmanın etkileriyle mücadele etmeye yönelik esas ve kriterleri belirlemek ve bu kriterlerin gürültü kaynakları bazında uygulanması için;

a) Değerlendirme yöntemleri kullanılarak hazırlanan gürültü haritaları ve akustik raporlar ile çevresel gürültüye maruz kalma düzeylerinin belirlenmesi,

b) Çevresel gürültü ve etkileri hakkında kamuoyunun bilgilendirilmesi,

c) Gürültü haritaları ve akustik rapor sonuçları esas alınarak; özellikle çevresel gürültüye maruz kalma düzeylerinin insan sağlığı üzerinde zararlı etkilere yol açmasının mümkün olduğu ve çevresel gürültü kalitesini korumanın gerekli olduğu yerlerde, gürültüyü önleme ve azaltmaya yönelik eylem planlarının hazırlanması ve bu planların uygulanması,

d) Gürültü haritası ve akustik rapor hazırlanması zorunlu olmayan diğer gürültü kaynaklarından yayılan çevresel gürültüyü azaltmaya yönelik kontrol tedbirlerinin alınması,

amacıyla hazırlanmıştır.

#### Kapsam

Madde 2- Bu Yönetmelik; inşa edilmiş ve edilecek alanlarda, parklarda veya yerleşim alanları içindeki diğer sakin olması gereken gürültüye duyarlı alanlarda (hastane, okul ve benzeri) ve diğer gürültülü yoğun bina ve alanlarda insanların maruz kaldıkları çevresel gürültüler ile titreşimin yapılarda oluşturduğu hasarlara ilişkin esas ve kriterleri kapsar.

Ulaşım araçlarının, sanayi tesislerinde, açık alanlarda ve ev işlerinde kullanılan alet, ekipman ve makinelerin ses gücü düzeyi, buna ilişkin diğer belirlemeler ve değerlendirmeler ile 10/06/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanunu kapsamındaki işyerlerinde çalışan işçilerin maruz kaldığı gürültü ve titreşim düzeyleri için getirilen esasları kapsamaz.

Türk Silahlı Kuvvetlerine ait taşınır ve taşınmaz mallar için, savunma ve güvenlik gerekçeleri ile milletlerarası yükümlülüklerin yerine getirilmesinin söz konusu olduğu durumlarda bu Yönetmelik hükümleri uygulanmaz.

#### Dayanak

Madde 3- Bu Yönetmelik; 01/05/2003 tarihli ve 4856 sayılı Çevre ve Orman Bakanlığı Teşkilat ve Görevleri Hakkındaki Kanun'un 9 uncu maddesinin birinci fıkrasının (b) bendi ile 09/08/1983 tarihli ve 2872 sayılı Çevre Kanunu'nun 14 üncü maddesine dayanılarak,

25/06/2002 tarihli 2002/49/EC Çevresel Gürültünün Yönetimi ve Değerlendirilmesi Direktifine paralel olarak hazırlanmıştır.

#### Tanımlar

Madde 4- Bu Yönetmelikte geçen;

Bakanlık: Çevre ve Orman Bakanlığını,

Açık arazideki sakin alan: Yerleşim alanlarının dışında, ulaşım, endüstri veya rekreasyon faaliyetlerinden kaynaklanan her türlü gürültü rahatsızlığına maruz kalma-yacak şekil- de ayrılmış bir alanı,

Ağırlıklama: İnsan işitme sisteminin özelliğini dikkate alarak, ses basıncının frekanslara göre farklı şekilde değiştirilmesini,

Ağırlıklı ses azaltım indeksi (Rw): Ses azaltım performansının laboratuvar şartlarında tek değer cinsinden ölçülmesini,

Ana kara yolu: Yılda üç milyondan fazla aracın geçtiği bölgesel, ulusal veya uluslararası bir kara yolunu,

Ana hava limanı: Hafif uçaklarla tamamen eğitim amaçlı olarak yapılanlar hariç olmak üzere, yılda elli binden fazla hareketin (her bir kalkış veya iniş bir harekettir) gerçekleştiği sivil hava alanını,

Ana demir yolu: Yılda otuz binden fazla trenin geçtiği bir demir yolunu,

Arka plan gürültüsü: Bir çevrede incelenen gürültü kaynağının dışında, diğer kaynakların aynı anda oluşturdukları ortam (fon) gürültüsünü,

Akustik planlama: Gelecekte var olabilecek gürültülerin arazi kullanım planlaması, trafik ve trafik planlama için sistem mühendisliği ile ses yalıtımı önlemleri ve gürültü kaynaklarının kontrolü gibi planlanmış eylemler kullanılarak kontrol edilmesini,

Akustik rapor: Bu Yönetmelik Ek-VII Liste A ve B de yer alan işletmelerin gürültü kaynaklarına bağlı olarak çevresel gürültü düzeyleri ile ilgili değerlendirmelerin (ölçüm ve hesaplama) yapıldığı ve belirli standartlara göre yapılacak hesaplamalara dayalı olarak alınacak teknik önlemleri içeren ve Bakanlıkça Yeterlilik Belgesi verilmiş kurum, kuruluşlar tarafından hazırlanmış raporu,

Akustik gölge bölgesi: Ses dalgalarının bir çevrede yayılmaları sırasında engeller, rüzgar etkisi ve günlük sıcaklık değişimleri gibi dış etkilerle kırılma ve kıvrılmalara uğramaları sonucu ortaya çıkan ve içerisinde ses düzeylerinin 10 dB kadar azalma gösterdiği alanları,

Çevresel gürültü: Ulaşım araçları, kara yolu trafiği, demir yolu trafiği, hava yolu trafiği, deniz yolu trafiği, açık alanda kullanılan teçhizat, şantiye alanları, sanayi tesisleri, atölye, imalathane, işyerleri ve benzeri ile rekreasyon ve eğlence yerlerinden çevreye (dışarıya) yayılan, istenmeyen veya zararlı açık hava seslerinin bütünü ile yapı içindeki mekanik sistemler ve diğer kaynaklardan doğan ve diğer bir mekan içinde bulunan insanları olumsuz etkileyen yapı içi gürültüleri,

**Çevresel titreşim:** Maden ve taş ocakları, ulaşım araçları (ağır taşıtlar, lokomotifler ve diğerleri), sanayi ve inşaat makine ve benzeri işlemlerinden doğan ve yapılar da kullanım alanı dışında başka amaçlarla kullanılan hacimlerdeki faaliyetler sırasında oluşan genellikle katı, sıvı ve gaz ortamlarda yayılan ve insan vücudunca hissedilen mekanik salınım hareketlerini,

**Çınlama süresi:** Bir hacmin akustik özelliğini frekansa bağlı olarak belirleyen bir parametredir. Hacim içinde faaliyette olan bir ses kaynağının susmasından itibaren ses basınç düzeyininin 60 dB azalması için geçen süreyi (birimi saniyedir),

**Çok duyarlı kullanımlar:** Konutlar, eğitim, kültür alan ve yapıları, sağlık tesisleri, otel ve dinlenme tesisleri, parklar ve mezarlıklar gibi kullanımları,

**Darbe gürültüsü:** İki kütleli birbirine çarpması ve/veya sürtünmesi ile ortaya çıkan ve havaya iletilen gürültüyü,

**dB:** Birbirinden mertbe farklılıkları gösteren, nicelikleri anlamlı olarak ifade etmede kullanılan logaritmik bir ölçüğü,

**dBA:** İnsan işitme sisteminin en çok duyarlı olduğu orta ve yüksek frekanslara daha fazla ağırlık veren bir ses düzeyi ölçütünü (A ağırlıklı ses düzeyi olarak tabir edilen dBA, gürültünün etkilenim değerlendirilmesi ve kontrolünde yaygın olarak kullanılır),

**Değerlendirme:** Bir gürültü göstergesi veya ilgili tehlikeli etkilerin değerini hesaplamak, tayin etmek, ön görmek, tahmin etmek veya ölçmek için kullanılan her türlü yöntemi,

**Doz-etki ilişkisi:** Zararlı etkiler ile gürültü dozu arasındaki ilişkiyi,

**Duyarlı olmayan kullanımlar:** Otoparklar, garajlar, eğlence yerleri, sanayi işlemleri ve yapı dışı donatımları, sanayi tesisleri gibi kendisi gürültü kaynağı olabilen alan ve kullanımları,

**Eşdeğer gürültü düzeyi (Leq):** Belli bir süre içinde düzeyleri değişim gösteren gürültünün enerji açısından eşdeğeri olan sabit düzeyi (Genellikle A ağırlıklanmış ses düzeyi olarak ölçülür.)

**Eylem planı:** Gerekliğinde gürültü düzeyinin düşürülmesi de dahil olmak üzere, gürültü ile ilgili sorunlar ve etkileriyle baş etmek için tasarılan teknik önlemler, planlar, etkinlikler ve yaptırımların bir bütünü,

**Fiziksel çevre faktörleri:** Sesin kaynaktan kullanıcıya, yapı veya etkilenen kişilere iletilmesi sırasında geçtiği fiziksel çevrede bulunan ve ses yayılımını etkileyen gürültüyü artırıcı veya azaltıcı her türlü faktörü,

**Gürültü göstergesi:** Çevresel gürültünün tanımlanmasında kullanılan fiziksel bir ölçüğü,

**Gürültüden Etkilenme:** Gürültünün, insan sağlığı ve konforu üzerinde; fiziksel, fizyolojik, psikolojik ve performans etkileri olmak üzere dört farklı olumsuz etkisi,

**Gürültü haritalama:** Yürürlükte bulunan her türlü sınır değerini aşılıp aşılmadığını göstermek amacıyla, belirli bir alanda etkilenen kişi ve konut sayısı da dahil olmak üzere, mevcut veya gelecekte ortaya çıkabilecek bir gürültü durumu hakkındaki verilerin; gürültü göstergesi kullanılarak söz konusu alanın fiziksel haritası üzerinde standartlara uygun olarak belirtilmesini,

**Gürültüye duyarlı alanlar ve mekanlar:** Kamu ve özel mülkiyetli arazilerde kurulmuş ve içinde yer alan faaliyetler (eylemler, aktiviteler, fonksiyonlar) gereği, gürültüden etkilenmenin yüksek düzeylerde olduğu, bu nedenle dış ve iç gürültülerden yeterince korunması gereken ve istenen seslerin en iyi biçimde duyulabilmesi için gerekli iç akustik koşulların sağlanması gereken bina ve mekanları (Örneğin; konut, hastane, yataklı tedavi kurumları, okul, motel, pansiyon, dinlenme tesisleri, kültür merkezleri içinde konferans ve konser salonları, tatil ve dinlenme parkları, mezarlıklar ve diğerleri olup, bu alanlar; kendi içinde çok ve orta derecede duyarlı olarak ayrılabilirler.),

**Gürültü kontrol izin belgesi:** Bu Yönetmeliğin Ek-VII Liste A ve B sinde yer alan işletmelerin bu Yönetmelikte yer alan esaslara uygun olarak çalıştığını gösteren bir belgeyi,

**Gürültü kontrolü:** Herhangi bir ses kaynağından yayılan gürültü niteliğine sahip sesleri, kabul edilebilir düzeye indirmek, akustik özelliğini değiştirmek, etki süresini azaltmak, hoş giden veya daha az rahatsız eden bir başka ses ile maskelemek gibi yöntemlerle zararlı etkilerini tamamen veya kısmen yok etmek için yapılan işlemleri (Gürültü kontrolü; gürültü kaynağında, gürültünün yayıldığı çevrede ve gürültüden etkilenen kişilerde olmak üzere üç elemanda yapılabilir. Getirilecek önlemlerin, istenilen sınır değerleri sağlaması, diğer standartlar açısından da kabul edilebilir ve uygulanabilir olması ve ekonomik olması gerekir.),

**Kaynakta önlemler:** Gürültü üreten ses kaynağının yapısı, işletme tekniği, oturduğu zemin, tespit biçimi ve buna benzer doğrudan kaynak ile ilgili olarak alınabilecek önlemleri,

**Alıcıda önlemler:** Gürültünün azaltılmadığı ortamlarda özellikle yüksek düzeyli gürültüden korunmak için kişilerin işitme organlarının korunmasına yönelik alınabilecek tedbirleri,

**Çevresel önlemler:** Yapıların dışında veya içinde yer alan gürültü kaynaklarından doğan seslerin, yapı içindeki kişilere ulaşınca kadar yayıldığı ortamda yapılabilecek her türlü gürültü kontrolü çalışmasını,

**İç ortam gürültüsü:** Yapı içindeki mekanik sistemler ve diğer gürültü kaynaklarından doğan ve mekan içinde bulunan insanları olumsuz etkileyen istenmeyen ve zararlı seslerin bütünü,

**Kamuoyu:** Bir veya daha fazla gerçek veya tüzel kişi ile bunların ulusal mevzuat veya uygulamaya uygun olarak oluşturduğu dernek, örgüt veya grupları,

**Lgag ( Gündüz, akşam, gece gürültü göstergesi):** A ağırlıklı uzun dönem ses düzeyi ortalaması olup, günlük rahatsızlık düzeyini,

**Lgüdüz (Gündüz gürültü göstergesi):** A ağırlıklı uzun dönem ses düzeyi ortalaması olup, yılın gündüz sürelerinin tamamına göre belirlenir ve gündüz süresince rahatsızlık düzeyini,

**Lakşam (Akşam gürültü göstergesi):** A ağırlıklı uzun dönem ses düzeyi ortalaması olup, yılın akşam sürelerinin tamamına göre belirlenir ve akşam süresince rahatsızlık düzeyini,

**Lgece (Gece gürültü göstergesi):** A ağırlıklı uzun dönem ses düzeyi ortalaması olup, yılın gece sürelerinin

tamamına göre belirlenir ve gece süresince uyku kaçırıcı rahatsızlık düzeyini,

LA max : Ölçüm süresi içerisinde A ağırlıklı ses düzeyinin en büyük değerini (dBA olarak ölçülür.),

Oktav bant: Gürültü enerjisinin frekansa göre değişimini ortaya çıkarmakta yararlanılan ve alt ve üst frekans sınırlarının birbirinin iki katı olan frekans bandı ve bant genişliğinin merkez frekansının %70'ine eşit olduğu bandı,

Orta derecede duyarlı kullanımlar: İdari ve ticaret binaları, çocuk bahçeleri, oyun alanları ve spor tesisleri gibi kullanımları,

Rahatsızlık: Alan araştırmaları vasıtasıyla belirlenen toplumsal gürültü veya titreşim rahatsızlığının derecesini,

Rekreasyon alanı: Kişinin fiziksel ve psikolojik olarak kendisini tekrar kazanabilmesini sağlayan dinlenme, eğlenme, gezi, serbest zamanları değerlendirme gibi çeşitli aktiviteleri kapsayan geniş eylem alanlarını,

Ses gücü düzeyi (Lw): Bir ses kaynağının yaydığı ses gücünün uluslararası standartlarda tanımlanan referans (10 -12 Watt) ses gücüne oranının 10 tabanına göre logaritmasının 10 ile çarpımı ile elde edilen değeri (dB cinsinden elde edilir),

Ses basıncı düzeyi (Lp): Ortamda belli bir noktada ölçülen ses basıncının referans (20x 10-6 Pa veya 20 µPa) ses basıncına oranının 10 tabanına göre logaritmasının 20 ile çarpılmasıyla bulunan değeri (dBA cinsinden ifade edilir),

Sınır değer: Aşılması halinde yetkililerce dikkate alınan veya azaltıcı önlemlerin uygulamaya sokulmasına yol açan L<sub>qag</sub> ve L<sub>gece</sub>, ve uygun olan hallerde L<sub>gündüz</sub> ve L<sub>akşam</sub> ve L<sub>leq</sub> değerlerini (Farklı gürültü türleri (kara yolu, demir yolu, hava yolu trafiği gürültüleri, endüstriyel gürültüler ve benzeri), farklı fiziksel, sosyal, kültürel ve ekonomik çevreler ile nüfusların farklı gürültü duyarlılıkları için, bu Yönetmelikte verilen sınır değerlerin aşılması kaydıyla, yeni durumlar (gürültü kaynağı veya muhitin kullanım amacı açısından bir değişiklik olması halinde), tasarım veya planlama amacıyla farklı sınır değerler kullanılabilir.),

Stratejik gürültü haritası: Belirli bir alan dahilinde farklı kaynaklardan yayılan gürültü etkilerini bir bütün olarak değerlendirmek veya bu tür bir alanın tüm kaynaklar ve fiziksel çevre faktörleri hesaba katılarak değerlendirilmesi için hazırlanan/tasarımlanan bir haritayı,

Tepe değer: Verilen bir zaman aralığındaki en yüksek titreşim değerini,

Titreşimin (yer değiştirme, hız, ivme cinsinden) rms Değeri: Belirli bir zaman aralığında ölçülen titreşim değerlerinin karelerinin ortalamasının kare kökünü,

Titreşimden etkilenme sınırı: Titreşimin; insan sağlığı, performansı ve konforu üzerinde oluşturduğu hareket hastalığı gibi fizyolojik ve psikolojik etkilerle yapılarda, köprülerde ve diğerlerinde oluşturduğu hasarların başlama sınırlarındaki, titreşim ivmesi, hızı, genliği, frekansları ve etkilenme süresi gibi parametrelerle ortaya konulmuş kriterleri,

Yerleşim alanı: Nüfusu yüz bin ve daha fazla olan, şe-

hirleşmiş alan olarak kabul edilen, yüksek nüfus yoğunluğuna sahip toprak parçasını,

Yerleşim alanı içindeki sakin alan: Bakanlıkça belirlenen belirli bir değerden daha büyük bir gürültü gösterge değerine maruz kalmayacak şekilde planlanmış/planlanması gerekli, her türlü gürültü kaynağından korunmuş eğitim, sağlık, dinlenme tesisleri, konutlar, doğal parklar gibi gürültüye duyarlı bir arazi kullanım alanını,

Zararlı etkiler: İnsan sağlığı üzerindeki olumsuz etkileri, ifade eder.

Genel ilkeler

Madde 5- Çevresel gürültünün kontrolüne ilişkin genel ilkeler aşağıda belirtilmiştir:

a) Hiç kimse susturucu veya ses giderici diğer parçaları olmadan bir motorlu kara taşıtı çalıştırmaz veya çalışmasına sebep olamaz, bakım onarım veya diğer değiştirme amacı dışında bir motorlu araç veya motosiklet üzerindeki susturucu veya ses giderici parça çıkarılmaz, çalışamaz hale getirilmez.

b) Bir motorlu araç üzerinde veya içinde; korna veya ses çıkaran başka bir cihazın zorunlu haller dışında gürültü rahatsızlığına neden olacak şekilde çalınması yasaktır.

c) Radyo, televizyon, müzik seti ve her türlü müzik aletlerini, kamuya açık alanlar ile kamunun geçit hakkı olan kara ve denizde toplu taşıma araçlarında rahatsızlık verecek şekilde çalmak yasaktır.

d) Bu Yönetmeliğin 31 inci maddesine ekli Tablo-12'de yer alan gürültüye duyarlı yapıların bulunduğu alanlarda; yüksek sesle konuşmak, bağırarak, ses yükselticisi gibi (anons sistemleri) araçlar kullanılarak ve darbeli düzenli veya düzensiz sesler çıkararak propaganda, reklam, duyuru, tanıtım ve satış yapmak yasaktır.

e) Oturma alanları ve yakın çevresi ile gürültüye duyarlı alanlarda deniz motoru, motosiklet veya herhangi bir motorlu araçta deneme çalışmaları yapmak yasaktır.

f) Model deniz motorları, model uçaklar gibi model araçları; oturma alanları ve yakın çevresi ile gürültüye duyarlı ve kamuya açık alanlarda 20.00-06.00 saatleri arasında çalıştırmak ve çalıştırılmasına izin vermek yasaktır.

g) Bina içi ve dışı dahil olmak üzere konut alanlarında ve diğer gürültüye duyarlı alanlarda mekanik veya motorlu dikiş makinesi, matkap, testere, öğütücü, çim biçme makinesi, koşu bandı veya benzeri araçların 19.00-07.00 saatleri arasında çalıştırılması veya çalıştırılmasına izin verilmesi yasaktır.

h) Patlayıcı, maytap ve benzeri şeyleri kullanmak, ateşlemek gibi benzeri faaliyetlerin kamuya açık alanlarda, yollarda ve oturma alanlarında yapılması yasaktır.

i) Yangın, hava saldırısı, soygun gibi olağanüstü durumlar ve mecburi denemeler dışında, herhangi bir yangın alarmı, soygun alarmı veya sivil savunma alarmı, siren, düdük veya benzeri olağanüstü durum sinyal aletlerinin kasten çalıştırılmaları veya çalıştırılmasına izin verilmesi yasaktır. Olağanüstü durum sinyallerinin denemesi saat 10.00'dan önce 20.00'den sonra olmamak şartıyla her zaman günün aynı saatinde uygu-



lanır. Bu deneme günde bir defadan fazla yapılamaz. Bu alarm denemesi lojmanı olan tesislerde aynı zamanda yapılabilir, ancak otuz saniyelik süreyi geçemez. Acil durum tatbikatlarının günün herhangi bir zamanında yapılması durumunda, yetkili makamlara bildirilerek bulunularak ilgili alarm/sinyalleri çalıştırılır. Bina dışında kullanılan soygun veya yangın alarmı ile motorlu araç soygun alarmları bir dakika için otomatik olarak ayarlanmadığı takdirde bunlara izin verilmez.

j) Yerleşim alanı içerisinde, bu Yönetmeliğin 31 inci maddesine ekli Tablo-12 de verilen gürültüye duyarlı faaliyet alanlarının yakınında, bitişiginde alt ve üstündeki alanlarda açık hava aktivitelerinin (konser, gösteri, miting, tören festival, düğün ve benzeri) gerçekleştirilmesi yasaktır.

k) 26/09/1995 tarihli ve 22416 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan Gayri Sıhhi Müesseseler Yönetmeliğinde yer almayan ve gürültü rahatsızlığına neden olan poligonlar ve benzeri yerlerin, bu Yönetmeliğin yürürlüğe girdiği tarihten itibaren konut alanında kurulması yasaktır.

## İKİNCİ BÖLÜM Görev, Yetki ve Sorumluluklar

Bakanlığın görev, yetki ve sorumlulukları  
Madde 6- Bakanlık;

a) Kişilerin beden ve ruh sağlığını, huzur ve sükununu gürültü ile bozmayacak bir çevrenin geliştirilmesi amacıyla, çevresel gürültüyü azaltacak program ve politikaları saptamak, bu Yönetmeliğin uygulanmasında işbirliği ve koordinasyonu sağlamak ve idari tedbirleri almakla,

b) Bu Yönetmelikte belirtilen ölçümleri yapacak, rapor, harita ve eylem planlarını hazırlayacak kurum ve kuruluşların yetkilendirme esaslarını belirlemek, bu amaçla yapılacak başvuruları değerlendirmek ve uygun bulunması durumunda Yeterlik Belgesi vermek, Yeterlik Belgesi verilen kurum ve kuruluşları denetlemek, bu Yönetmeliğe ve yetkilendirme esaslarına aykırılık halinde gerekli yaptırımın uygulanmasını sağlamak ve gerekirse yetkiyi iptal etmekle,

c) Bu Yönetmeliğin Ek-VII liste A sında yer alan işletmelere Gürültü Kontrol İzin Belgesi vermek, Gürültü Kontrol İzin Belgesini yenilemek, bu çerçevede işletmeleri denetlemek, bu Yönetmelikte belirtilen esaslara aykırılık halinde gerekli yaptırımın uygulanmasını sağlamak ve gerekirse, Gürültü Kontrol İzin Belgesini iptal etmekle,

d) Stratejik Gürültü Haritaları ve Eylem Planlarının; Bakanlık, Bayındırlık ve İskan Bakanlığı, Ulaştırma Bakanlığı, Sağlık Bakanlığı, Sanayi ve Ticaret Bakanlığı, Devlet Planlama Teşkilatı, Hazine Müsteşarlığı, valilik, büyükşehir belediyesi ve/veya il/ilçe/ilk kademe belediyesi, il özel idaresi, araştırma kurumları, kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları ve sivil toplum örgütleri temsilcilerinden oluşan komisyonca değerlendirilerek onaylanmasını sağlamakla,

e) Stratejik Gürültü Haritalarının hazırlanmasına yönelik her türlü bilgi sağlamayı kolaylaştırmak için bir veri tabanını kurmak veya kurdurmakla,

f) Bu Yönetmeliğin Ek-VI da yer alan her türlü bilgi ve belgeyi toplamakla,

g) Gürültü haritalarını ve eylem planlarını toplamakla,

h) Araştırma kurumları ve üniversitelerin desteğiyle ileriye yönelik olarak çevresel gürültü sınır değerlerinin etkilenme analizleri (Doz-Etki ilişkisi) yardımıyla saptanmasını sağlamakla,

ı) Stratejik gürültü haritası hazırlanması zorunlu olmayan gürültü kaynakları için ha- zırlanan performans raporlarını değerlendirmekle,

j) Bu Yönetmelik kapsamında gereklilik arz eden açıklayıcı kullanım kılavuzları, el kitapları ve benzeri dokümanları hazırlamak veya hazırlatmakla,

k) Akustik Raporu esas bilgi, belge ve dokümanların belirlenmesi ve yayımlanmasını sağlamakla,

l) Çevresel gürültüyü önleme ve azaltmaya yönelik bilinçlendirme programlarını ha- zırlamak veya hazırlatmakla, yetkili ve sorumludur.

Mülki amirlerce alınacak tedbirler

Madde 7- Mahallin en büyük mülki amiri;

a) İl sınırları içinde faaliyette bulunan ve bu Yönetmeliğin Ek-VII Liste A sında verilen işletmeleri tespit ederek, Bakanlığa bildirmekle,

b) Belediye ve mücavir alan sınırları dışında; bu Yönetmeliğin Ek-VII Liste B sinde yer alan işletmeler için Gürültü Kontrol İzin Belgesini vermek, Gürültü Kontrol İzin Belgesini yenilemek, bu çerçevede işletmeleri denetlemek, bu Yönetmelikte belirtilen esaslara aykırılık halinde gerekli yaptırımın uygulanmasını sağlamak ve gerekirse, Gürültü Kontrol İzin Belgesini iptal etmekle,

c) Belediye ve mücavir alan sınırları dışında; bu Yönetmeliğin 5 ve 53 üncü maddelerine ilişkin uygulamalarda, 04/07/1934 tarihli ve 2559 sayılı Polis Vazife ve Salahiyet Kanunu kapsamındaki yerler için genel kullun, 10/03/1983 tarihli ve 2803 sayılı Jandarma Teşkilat, Görev ve Yetkileri Kanunu hükümlerine göre çıkarılmış bulunan 03/11/1983 tarihli ve 83/7362 sayılı Jandarma Teşkilatı Görev ve Yetkileri Yönetmeliği'nin 62 nci maddesi kapsamındaki konular için jandarmanın desteğini sağlayarak denetimini yapmakla,

d) Belediye ve mücavir alan sınırları dışında; gürültü kontrolü amaçlı denetim programlarını hazırlamak ve denetimleri yapmak, denetim ve şikayetlerin değerlendirilmesi sırasında, bu Yönetmeliğin Üçüncü Bölümünde yer alan mevzuata ilişkin tespit edilen hususları sorumlu kurum veya kuruluşlara bildirmekle,

e) Belediye ve mücavir alan sınırları dışında; yapıların mimari projelerinde ve tesisat projelerinde bu Yönetmeliğin 28 inci maddesinin (c), (d) ve (e) bentleri ile 31 inci maddesi- ne ilişkin uygun düzenlemelerin yapılmasını ve proje kontrolünde adı geçen maddelerdeki şartların aranmasıyla,

f) Belediye ve mücavir alan sınırları dışında; sahil güvenlik ekiplerinin de desteği alınarak denizlerimizde, koylarda ve sahillerde çevresel gürültü sınır değerinin sağlanıp sağlanmadığının tespit edilmesine ilişkin periyodik denetimlerin yapılması ve sahil denetimleri yapılarak yükseltilmiş müzik yayını ile tekne içinde bulu-

nan kişilerin eğlenmesi sonucu oluşan gürültünün önlenmesinde sorumluların gerekli kontrol tedbirlerini almasının sağlanmasıyla,

g) Bu Yönetmeliğin 5 inci maddesi (d), (h) ve (j) bentlerinde sıralanan alanlar dışındaki yerlerde;

1) Ses yükselticisi gibi (anons sistemleri) araçlar kullanılarak ve darbeli düzenli veya düzensiz sesler çıkararak propaganda, reklam, duyuru, tanıtım ve satış yapılması,

2) Patlayıcı, maytap ve benzeri şeyleri kullanma, ateşleme ve benzeri faaliyetler,

3) Konser, gösteri, miting, tören, festival, düğün ve benzeri açık hava aktivitelerinden, çevreye yayılan gürültü düzeyinin kontrol altına alınması için uygun alanların ve sürelerin belirlenmesiyle,

h) Belediye ve mücavir alan sınırları dışında gerekli görüldüğü takdirde hava alanları, demir yolları, kara yolları, turizm alanları, sanayi bölgeleri, eğlence merkezleri ve yerleşim alanlarında çevresel gürültünün sürekli veya periyodik olarak ölçülmesine ve iletişim sistemleri yardımı ile verilerin merkeze aktarılmasına yönelik sistemin kurulmasıyla,

ilgili hususlarda gerekli tedbirleri alır.

Mahalli idarelerce alınacak tedbirler

Madde 8- Mahalli idarelerce alınacak tedbirler aşağıda belirtilmiştir.

a) İl özel idareleri; Belediye ve mücavir alan sınırları dışında Gayri Sıhhi Müesseseler Yönetmeliği veya diğer mevzuat kapsamında verilecek açılma ve çalışma ruhsatlarında Gürültü Kontrol İzin Belgesini arar.

b) Belediyeler;

1) Stratejik gürültü haritalarını ve buna bağlı olarak eylem planlarının hazırlanmasıyla,

2) Stratejik gürültü haritası hazırlanması zorunlu olan kara yolu, demir yolu, havaalanı ve yerleşim alanları listesinin Bakanlığa iletilmesiyle,

3) Stratejik gürültü haritaları ve buna bağlı olarak hazırlanan eylem planlarının kamuoyu görüşüne açılmasıyla,

4) Stratejik gürültü haritası hazırlanması zorunlu olmayan gürültü kaynakları için performans raporlarının hazırlanmasını ve Bakanlığa sunulmasıyla,

5) Bu Yönetmeliğin Ek-VII Liste B sinde yer alan işletmeler için Gürültü Kontrol İzin Belgesinin verilmesini, Gürültü Kontrol İzin Belgesinin yenilenmesini, bu çerçevede işletmelerin denetlenmesi ve bu Yönetmelikte belirtilen esaslara aykırılık halinde gerekli yaptırımın uygulanmasının sağlanmasını ve gerekirse, Gürültü Kontrol İzin Belgesinin iptal edilmesiyle,

6) Bu Yönetmeliğin 5 inci maddesi (d), (h) ve (j) bentlerinde sıralanan alanlar dışındaki yerlerde; ses yükselticisi gibi (anons sistemleri) araçlar kullanılarak ve darbeli düzenli veya düzensiz sesler çıkararak propaganda, reklam, duyuru, tanıtım ve satış yapılması, maytap ve benzeri şeyleri kullanma, ateşleme ve benzeri faaliyetler ile konser, gösteri, miting, tören, festival, düğün ve benzeri açık hava aktivitelerinden çevreye yayılan gürültü düzeyinin kontrol altına alınması amacıyla uygun alanların ve sürelerin belirlenmesiyle,

7) Yapıların mimari projelerinde, tesisat projelerinde ve yapı ruhsatında bu Yönetmeliğin 28 inci maddesinin (c), (d) ve (e) bentleri ile 31 inci maddesine ilişkin uygun düzenlemelerin yapılmasını ve proje kontrolünde adı geçen maddelerdeki şartların aranmasıyla,

8) Gayri Sıhhi Müesseseler Yönetmeliği veya diğer mevzuat kapsamında verilecek açılma ve çalışma ruhsatlarında Gürültü Kontrol İzin Belgesinin aranmasıyla,

9) Bu Yönetmeliğin 5 ve 53 üncü maddelerine ilişkin uygulamalarda, 04/07/1934 tarihli ve 2559 sayılı Polis Vazife ve Salahiyet Kanunu kapsamındaki yerler için genel koluğun, 10/03/1983 tarihli ve 2803 sayılı Jandarma Teşkilat, Görev ve Yetkileri Kanunu hükümlerine göre çıkarılmış bulunan 03/11/1983 tarihli ve 83/7362 sayılı Jandarma Teşkilatı Görev ve Yetkileri Yönetmeliği'nin 62 nci maddesi kapsamındaki konular için jandarmanın desteğinin sağlanarak denetiminin yapılmasını ve denetim sonuçlarının mahallin en büyük mülki amirine iletilmesiyle,

10) Gürültü kontrolü amaçlı denetim programlarını hazırlamak ve denetimleri yapmak, denetim ve şikayetlerin değerlendirilmesi sırasında, bu Yönetmeliğin Üçüncü Bölümünde yer alan mevzuata ilişkin tespit edilen hususların sorumlu kurum veya kuruluşlara bildirilmesiyle,

11) Sahil güvenlik ekiplerinin de desteği alınarak denizlerimizde, koylarda ve sahillerde çevresel gürültü sınır değerinin sağlanıp sağlanmadığının tespit edilmesine ilişkin periyodik denetimlerin yapılmasını ve sahilden işitilecek biçimde yükseltilmiş müzik yayını ile tekne içinde bulunan kişilerin eğlenmesi sonucu oluşan gürültünün önlenmesi konusunda, sorumlularca gerekli kontrol tedbirlerinin alınmasıyla,

12) Gerekli görüldüğü takdirde hava alanları, demir yolları, kara yolları, turizm alanları, sanayi bölgeleri, eğlence merkezleri ve yerleşim alanlarında çevresel gürültünün sürekli veya periyodik olarak ölçülmesine ve iletişim sistemleri yardımı ile verilerin merkeze aktarılmasına yönelik sistemin kurulmasıyla, ilgili hususlarda gerekli tedbirleri alır.

İlgili kamu kurum veya kuruluşlarının yükümlülükleri

Madde 9- İlgili kamu kurum veya kuruluşların yükümlülükleri;

a) İşitme sağlığı ve kritik sağlık etkileri göz önüne alınarak gürültüden etkilenme düzeylerinin belirlenmesi ve izlenmesine ilişkin esas ve usuller 13/12/1983 tarihli ve 181 sayılı Sağlık Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname gereği

Sağlık Bakanlığınca,

b) Stratejik gürültü haritalarına istinaden hazırlanan ve onaylanan eylem planları esas alınarak mekansal planlamanın yapılması 03/05/1985 tarihli ve 3194 sayılı İmar Kanunu gereği Bayındırlık ve İskan Bakanlığınca,

c) Dini tesislerde ses yükseltici kullanımından çevreye yayılan gürültünün kontrolüne ilişkin esaslar dini tesislerin bağlı olduğu kurumlarca,

düzenlenir.

Faaliyet sahiplerinin yükümlülükleri

Madde 10- Bu Yönetmelikte yer alan gürültü kaynaklarının planlama ve işletilmesi aşamasında işleticiler;

a) Stratejik gürültü haritalarının hazırlanması ve buna bağlı olarak gürültü kaynağı çevresinde oluşan çevresel gürültüye maruz kalma düzeylerinin insan sağlığı üzerinde zararlı etkilere yol açmasının mümkün olduğu ve çevresel gürültü kalitesini korumanın gerekli olduğu yerlerde, gürültüyü önleme ve azaltmaya yönelik eylem planlarının hazırlanması ve uygulanması ile,

b) Stratejik gürültü haritaları ve buna bağlı olarak hazırlanan eylem planlarını kamu- oyu görüşüne açmakla,

c) Stratejik gürültü haritası hazırlanması zorunlu olan kara yolu, demir yolu, havaalanı ve yerleşim alanları listesini Bakanlığa iletmekle,

d) Stratejik gürültü haritası hazırlanması zorunlu olmayan gürültü kaynakları için bu Yönetmelikte verilen sınır değerlerin sağlanıp sağlanmadığının tespiti ve sağlanmaması durumunda alınacak kontrol tedbirine ilişkin performans raporunu hazırlamakla ve Bakanlığa sunmakla,

e) Çevresel Etki Değerlendirme Yönetmeliğine tabi faaliyetler için hazırlanacak, Çevresel Etki Değerlendirme Raporunun gürültü ile ilgili bölümünün bu Yönetmelikte yer alan esaslar çerçevesinde hazırlanmasını sağlamakla,

f) Bu Yönetmeliğin Ek-VII Liste A ve B sinde verilen işletmeler için getirilen çevresel gürültü kriterlerini sağlamakla,

g) Tesisi işleten tarafından bu Yönetmelikte belirtilen esas ve usullere uygun olarak çevre gürültüsünün ölçüm ve/veya hesaplama yoluyla değerlendirmek ve raporlamakla,

h) Bakanlar Kurulu kararı ile kurulmuş olan bölgelerde aynı faaliyetleri yürütmekte olan işletmelerce müştereken çevresel gürültü ölçümlerini yaptırmakla,

ı) Bakanlıkça Yeterlik Belgesi verilen kurum veya kuruluşlarca hazırlanan Akustik Raporun sunulmasıyla Gürültü Kontrol İzin Belgesini almakla,

j) Bu Yönetmelik kapsamında getirilen izne tabi olmayan diğer gürültü kaynakları için; sınır değerleri sağlayacak şekilde gerekli önlemleri almak ve kontrolünü sağlamakla,

yükümlüdürler.

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### Kaynakların Ses Düzeyleri

Kara yolu araçlarında uyulması gereken şartlar Madde 11- Motorlu kara yolu araçlarının aşağıdaki esaslara uymaları zorunludur.

a) Motorlu kara yolu araçlarının kara yoluna uygunluğu ve teknik esasları 13/10/1983 tarihli ve 2918 sayılı Karayolları Trafik Kanunu'nun 29 uncu maddesi uyarınca; araçların, yapım ve kullanım bakımından kara yolu yapısına ve trafik güvenliğine uyması zorunludur. Bununla ilgili yönetmelik hazırlama ve diğer alt düzenleyici işlemleri belirleme Sanayi ve Ticaret Bakanlığının yetkisindedir.

b) Kamuya açık yerlerde çalıştırılan motorlu kara yolu taşıtlarının dış gürültü seviyesi ve egzoz sistemleri ile il-

gili olarak Sanayi ve Ticaret Bakanlığınca hazırlanan 30/11/2000 tarihli ve 24246 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan Motorlu Araçların Dış Gürültü Emisyonları ve Egzoz Sistemleri ile İlgili Tip Onayı Yönetmeliği (70/157/AT) kapsamında getirilen esaslar sağlanır.

c) Motorlu kara yolu araçlarının sesli uyarı cihazları (kornaları) ile ilgili olarak, Sanayi ve Ticaret Bakanlığınca hazırlanan, 01/05/1999 tarihli ve 23682 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan Motorlu Araçların Sesli İkaz Cihazları ve Bunların Takılması ile İlgili Tip Onayı Yönetmeliği (70/388/AT) kapsamında getirilen esasların sağlanması zorunludur. Geçiş üstünlüğüne haiz taşıtlara 18/07/1997 tarihli ve 23053 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan Kara Yolları Trafik Yönetmeliğininin 141 inci maddesi uygulanır.

d) Tekerlekli tarım veya orman traktörlerinin dış gürültü düzeyleri ile ilgili olarak, Sanayi ve Ticaret Bakanlığınca hazırlanan ve 13/06/2002 tarihli ve 24784 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan Tekerlekli Tarım veya Orman Traktörlerinin Bazı Parçaları ve Özellikleri ile İlgili Tip Onayı Yönetmeliği (74/151/AT) kapsamında getirilen esaslar sağlanır.

e) İki veya üç tekerlekli motorlu kara yolu araçlarının dış gürültü düzeyleri ile ilgili olarak, Sanayi ve Ticaret Bakanlığınca hazırlanan ve 18/07/2003 tarihli ve 25172 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan İki veya Üç Tekerlekli Motorlu Araçların Bazı Aksam ve Özellikleri ile İlgili Tip Onayı Yönetmeliği (97/24/AT) eki Dokuzuncu Kısmında getirilen esaslar sağlanır.

Demir yolu ulaşım araçlarında uyulması gereken şartlar Madde 12- Banliyö ve şehirlerarası trenler ile ağır ve hafif metroların dış gürültü düzeyleri ile yolcu ve tren çalışanlarının kulak sağlığı ve konforu açısından iç gürültü ve vagon içi titreşim düzeylerine ilişkin düzenlemeler 09/04/1987 tarihli ve 3348 sayılı Ulaştırma Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun hükümleri uyarınca Ulaştırma Bakanlığının yetkisindedir.

Hava yolu ulaşım araçlarında uyulması gereken şartlar Madde 13- Türk sicilindeki ve yabancı ülke sicilindeki hava yolu araçlarının iç ve dış trafiğe açık hava alanlarına iniş ve kalkış yapabilmeleri için hava alanı araçlarının dış gürültü düzeyleri ile yolcu ve hava aracı çalışanlarının kulak sağlığı ve konforu açısından iç gürültü ile araç içi titreşim düzeylerine ilişkin düzenlemeler 09/04/1987 tarihli ve 3348 sayılı Ulaştırma Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun hükümleri uyarınca Ulaştırma Bakanlığının yetkisindedir.

Su yolu ulaşım araçlarında uyulması gereken şartlar Madde 14- Deniz, göl veya başka su yollarında kullanılan araçların dış gürültü düzeyleri ile yolcu ve su yolu aracı çalışanlarının kulak sağlığı ve konforu açısından iç gürültü ile araç içi titreşim düzeylerine ilişkin düzenlemeler 10/08/1993 tarihli ve 491 sayılı Denizcilik Müsteşarlığının Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanun Hükümünde Kararname hükümleri uyarınca Denizcilik Müsteşarlığının yetkisindedir.

Açık alanda kullanılan ekipmanlarda uyulması gereken şartlar

Madde 15- Açık alanda kullanılan ekipmanların gürültü düzeyi, Sanayi ve Ticaret Bakanlığınca hazırlanan ve 22/01/2003 tarihli ve 25001 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan Açık Alanda Kullanılan Teçhizat Tarafından Oluşturulan Çevredeki Gürültü Emisyonu ile İlgili Yö-

netmelik (2000/14/AT) hükümlerine tabidir. Açık alanda kullanılan ancak söz konusu yönetmelikte yer almayan ekipmanlarla ilgili düzenlemeler 08/01/1985 tarihli ve 3143 sayılı Sanayi ve Ticaret Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun hükümleri uyarınca Sanayi ve Ticaret Bakanlığının yetkisindedir.

Ev aletlerinde uyulması gereken şartlar  
Madde 16- Ev ekipmanlarının gürültü düzeyi, Sanayi ve Ticaret Bakanlığınca hazırlanan ve 26/02/2003 tarihli ve 25032 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan Ev Aletlerinden Çevreye Yayılan Gürültüye İlişkin Tebliğ: 2003/2 (86/594/AET) hükümlerine tabidir. Ev işlerinde kullanılan, ancak söz konusu tebliğde yer almayan aletlerle ilgili (elektrikli veya elektriksiz) düzenlemeler 3143 sayılı Sanayi ve Ticaret Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun hükümleri uyarınca Sanayi ve Ticaret Bakanlığının yetkisindedir.

Sanayi tesislerinde kullanılan alet, ekipman ve makine-lerde uyulması gereken şartlar

Madde 17- Sanayi tesislerinde kullanılan alet, ekipman ve makinelerde Sanayi ve Ticaret Bakanlığınca hazırlanan ve 05/06/2002 tarihli ve 24776 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan Makine Emniyeti Yönetmeliği'nde (98/37/AT) verilen esaslar sağlanır. Sanayi tesislerinde kullanılan alet, ekipman ve makinelerin ses gücü düzeyleri ile ilgili düzenlemeler 3143 sayılı Sanayi ve Ticaret Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun hükümleri uyarınca Sanayi ve Ticaret Bakanlığının yetkisindedir. Sanayi tesislerinde çalışanların kulak sağlık ve konforu açısından maruz kaldıkları gürültü ve titreşim düzeyleri için; Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca hazırlanan ve 23/12/2003 tarihli ve 25325 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan Gürültü Yönetmeliği ile Titreşim Yönetmeliği'nde getirilen esaslar sağlanır.

Kaynak gürültüsü konusunda sorumlu kuruluşların haberdar edilmesi

Madde 18- Bu Yönetmeliğin uygulanması sırasında 11, 12, 13, 14, 15, 16 ve 17 nci maddelere ilişkin bir husus- sun tespiti halinde, konu sorumlu kuruluşa bildirilir.

## DÖRDÜNCÜ BÖLÜM Çevresel Gürültü Esas ve Kriterleri

Çevresel gürültü göstergeleri ve bu göstergelerin uygulanması

Madde 19 - Çevresel gürültü göstergelerinin seçimine ve bu göstergelerin uygulanmasına ilişkin esaslar aşağıda belirtilmiştir:

a) Stratejik gürültü haritaları ve stratejik gürültü haritalarını revize etme çalışmalarında kullanılacak olan Lgag ve Lgece gürültü göstergeleri Ek-I-1 ve Ek-I-2 de belirtildiği şekilde uygulanır.

b) Ek-I-3 de listelenenler ve benzeri durumlar için yardımcı gürültü göstergeleri kullanılabilir.

c) Akustik rapor hazırlama, akustik hususların planlanması ve gürültü bölgeleme ve diğer çalışmalar için Lgag ve Lgece dışında bu maddenin (b) bendinde belirtilen başka göstergeler kullanılabilir.

Değerlendirme yöntemleri

Madde 20 - Çevresel gürültü düzeylerinin değerlendirilmesine ilişkin yöntemler aşağıda belirtilmiştir:

a) Ek-I de tanımlanan çevresel gürültü göstergeleri Ek-II de belirtilen değerlendirme yöntemleri aracılığı ile belirlenir.

b) Mevcut gürültü düzeyinin toplum üzerindeki etkilenme derecesi ve gürültünün günlük yaşamda çeşitli etkiler üzerinde olabilecek zararlı etkileri ve çevresel gürültü sınır değerleri Ek-III de verilen doz-etki ilişkileri kullanılarak tespit edilir. Doz-etki ilişkisine ait etkilenme analizine dair kılavuz Sağlık Bakanlığı ile koordinasyon içinde Bakanlıkça hazırlanır.

c) Çevresel gürültü sınır değerlerinin aşıldığı durumlarda gürültü kontrolü açısından alınacak tedbirlerin belirlenmesinde doz-etki ilişkilerinin göz önünde bulundurulması gerekir.

Kara yolu çevresel gürültü kriterleri

Madde 21- Kara yolundan kaynaklanan çevresel gürültü düzeyi ve gürültünün önlenmesine ilişkin kriterler aşağıda belirtilmiştir:

a) A) Stratejik gürültü haritası hazırlanması zorunlu olan kara yollarının geçtiği alana ve zaman dilimine bağlı olarak, bu Yönetmeliğin 20 nci maddesinin (a) bendi çerçevesinde yapılan değerlendirme sonuçlarına göre kara yolu çevresel gürültü düzeyi Lgüdüz ve Lgece cinsinden Tablo-1 de verilen sınır değerleri aşamaz. (\*)

b) (\*) Tablo - 1: Kara Yolu Çevresel Gürültü Sınır Değerleri

b) Yılda üç milyonun altında taşıtın geçtiği kara yolunun bulunduğu alanın nüfus yoğunluğu ve kara yolundan kaynaklanan gürültü nedeniyle yaşanan şikayetin yoğunluğu dikkate alınarak kara yollarının maksimum çevresel gürültü düzeyinin Lgüdüz 68 dBA'yı aştığı yerlerde, işletmecisi kurum/kuruluş tarafından, karayolu civarında var olan evlerin mevcut yollardan etkilenmesi için; kara yolu ve çevresinde trafik akışı, yol kaplaması ve benzeri veya yol kenarlarına TSEN 1793-1, TSEN 1793-2 ve TSEN 1793-3 standartlarına uygun gürültü perdeleme teknikleri dikkate alınarak etkin ve uygulanabilir tedbirler alınır. Alınan tedbirlerin etkinliğinin ölçüm ve performans testleri yaptırılır.

Raylı sistem çevresel gürültü kriterleri

Madde 22 - Raylı sistemlerden kaynaklanan çevresel gürültü düzeyi ve gürültünün önlenmesine ilişkin kriterler aşağıda belirtilmiştir:

a) Stratejik gürültü haritası hazırlanması zorunlu olan demir yollarının geçtiği yerleşim yerlerinde ve doğal yaşamın koruma altında bulunduğu alanlardaki uzun mesafeli demir yolu hatlarında zaman dilimine bağlı olarak bu Yönetmeliğin 20 nci maddesinin (a) bendi çerçevesinde yapılan değerlendirme sonuçlarına göre, çevresel gürültü düzeyleri Lgüdüz 65 dBA ve Lgece 55 dBA sınır değerlerini aşamaz.

b) Metro istasyonlarında metronun geçtiği hatlarda; bekleme, iniş ve biniş platformlarında ve istasyonlarda, havalandırma kanallarında zaman dilimine bağlı olarak oluşabilecek çevresel gürültü sınır değerleri Tablo-2 deki değerleri aşamaz. (\*)

(\*) Tablo - 2: Metrolar İçin Çevresel Gürültü Sınır Değerleri

c) Yılda otuz binin altında trenin geçtiği demir yolunun bulunduğu alanın nüfus yoğunluğu, alan özelliği (gürül-

tüye duyarlılık açısından) ve demir yolundan kaynaklanan gürültü nedeniyle yaşanan şikayetin yoğunluğu dikkate alınarak; demir yolunun maksimum çevresel gürültü düzeyinin Lgündüz 65 dBA'yı aştığı yerlerde, işletme- ci kurum/kuruluş tarafından, demir yolu civarında var olan evlerin mevcut yollardan etkilenmemesi için;

- 1) Bütün tren ve lokomotiflerin ses ölçümlerinin yapılması,
- 2) Trenlerde gürültü kontrolü amacıyla lokomotiflere susturucu takılması,
- 3) Pik fren pabucu yerine komposit malzemelerin kullanılması,
- 4) Fren özelliklerinin değiştirilerek diskli frenlerin kullanılması,
- 5) Makine yapısında önlemlerin alınması,
- 6) Lokomotif ve vagon tekerlek profillerinin düzeltilmesi, yağlanması ve tekerleklerde ses yutucu malzeme kullanımı gibi yapı ile ilgili tedbirlerin alınması,
- 7) Demir yollarında ise; rayların sık sık düzeltilmesi, parlatılması, rayların belirli kesimlerinde lastik takozlar kullanılması, ray bağlantılarının kaynaklı duruma getirilmesi, demir yolu dönüşlerinin uygun biçimlenmesi, banketlerin titreşim iletmeyen malzeme ile kaplanması, tren yolu kodunun çevreye göre ayarlanması, tren yolu çevrelerinin iç yüzeylerinde ses yutuculuğunun artırılması, ve/veya
- 8) Sorunun yaşandığı alanda bulunan evlerde TSEN 12354 -1, TSEN 12354 -2, TSEN 12354 -3 ve TSEN 12354 -4 standartlarına göre yapılacak yalıtım hesaplama sonuçları ve TSEN ISO 140-1, TSEN ISO 140-2, TSEN ISO 140-6, TSEN ISO 140-9, TSEN ISO 140-10 ve TS ISO 140-3, TS ISO 140-4, TS ISO 140-5, TS ISO 140-7, TS ISO 140-8 standartlarına göre yapılacak ses yalıtım ölçüm sonuçlarına uygun yapı elemanlarının belirlenerek uygulanması ve /veya
- 9) Yol kenarlarına TSEN 1793-1, TSEN 1793-2 ve TSEN 1793-3 standartlarına uygun gürültü perdeleme teknikleri dikkate alınarak etkin ve uygulanabilir bir tedbir alınması, alınan tüm tedbirlerin etkinliğine yönelik ölçüm ve performans testlerinin yaptırılması gerekir.

d) Metro işletmecisi kurum/kuruluşlar, yer altı istasyonları içinde yansımış sesleri kontrol etmek üzere duvar ve tavanlarda gerekli akustik tedbirleri alır. İstasyon boş iken 500 Hz'de maksimum çınlama süresi proje hedef değeri 1.4, kabul değeri 1.6 saniye olmalıdır. Kent içi ve dışında metronun gürültüye duyarlı alanlardan geçtiği yerlerde gürültü perdeleri uygulanır. Fanların ve diğer gürültülü ekipmanın bulunduğu alanlar, diğer genel kullanım mekanlarından uzaklaştırılır, bu yapılamıyorsa bölme duvarlarında ve kapılarında TSEN 12354 -1, TSEN 12354 -2, TSEN 12354 -3 ve TSEN 12354 -4 standartlarına göre yapılacak yalıtım hesaplama sonuçları ve TSEN ISO 140-1, TSEN ISO 140-2, TSEN ISO 140-6, TSEN ISO 140-9, TSEN ISO 140-10 ve TS ISO 140-3, TS ISO 140-4, TS ISO 140-5, TS ISO 140-7, TS ISO 140-8 standartlarına göre yapılacak ses yalıtım ölçüm sonuçlarına uygun yapı elemanları seçilerek uygulamaya konulması işletmecinin sorumluluğundadır. Bu doğrultuda işletme- ci tarafından; alınan tedbirlerin etkinliğine yönelik ölçüm ve performans testleri yaptırılır.

Hava alanları çevresel gürültü kriterleri

Madde 23- Hava alanlarından kaynaklanan çevresel gürültü düzeyi ve gürültünün önlenmesine ilişkin kriterler aşağıda belirtilmiştir.

a) Stratejik gürültü haritası hazırlanması zorunlu olan hava alanının bulunduğu alan ve zaman dilimine bağlı olarak; bu Yönetmeliğin 20 nci maddesinin (a) bendi çerçevesinde yapılan değerlendirme sonuçlarına göre, hava alanı çevresel gürültü düzeyleri Lgündüz ve Lgece cinsinden Tablo-3 de verilen sınır değerleri aşamaz. (\*)

(\*) Tablo – 3: Hava Alanı Çevresel Gürültü Sınır Değerleri

b) Helikopter iniş pistlerinde çevresel gürültü düzeyleri Lgündüz 65 dBA ve Lgece 55 dBA sınır değerlerini aşamaz.

c) Yılda elli binden fazla iniş/kalkışın yapıldığı hava alanlarında işletme- ci kuruluş tarafından; çevresel gürültünün tespitinde kullanılmak ve bu Yönetmeliğin 13 üncü maddesi kapsamında hazırlanan mevzuat çerçevesinde getirilen esasları sağlamak amacıyla TS 2605 standardı esas alınarak gürültü ölçüm/kontrol/izleme sistemi kurulur.

d) Yılda elli binin altında iniş/kalkışın yapıldığı hava alanlarının bulunduğu yerlerde nüfus yoğunluğu ve alan özelliği (gürültüye duyarlılık açısından) göz önünde bulundurularak, hava alanı çevresel gürültü düzeyinin Tablo-3 de verilen sınır değerleri aştığı yerlerde işletme- ci kuruluş tarafından, kaynak ve alıcıda kontrole yönelik gerekli tedbirlerin alınması ve/veya çevredeki yapılarda TSEN 12354-1, TSEN 12354-2, TSEN 12354-3 ve TSEN 12354-4 standartlarına göre yapılacak yalıtım hesaplama sonuçları ve TSEN ISO 140-1, TSEN ISO 140-2, TSEN ISO 140-6, TSEN ISO 140-9, TSEN ISO 140-10 ve TS ISO 140-3, TS ISO 140-4, TS ISO 140-5, TS ISO 140-7, TS ISO 140-8 standartlarına göre ses yalıtım ölçüm sonuçlarına uygun yapı elemanları hava alanı işletmecisi tarafından seçilerek uygulamaya konulur. Alınan tedbirlerin etkinliğine yönelik ölçüm ve performans testleri yaptırılır.

Su yolları için çevresel gürültü kriterleri

Madde 24- Deniz, göl veya başka su yolları ulaşım araçlarının çevresel gürültü düzeyi en yakın sahil şeridinde, bu Yönetmeliğin 20 nci maddesinin (a) bendi çerçevesinde yapılan değerlendirme sonuçlarına göre Lgündüz 65 dBA ve Lgece 55 dBA sınır değerlerini aşamaz.

Endüstriyel tesisler için çevresel gürültü kriterleri

Madde 25- Endüstriyel tesislerden kaynaklanan çevresel gürültü düzeyi ve gürültünün önlenmesine ilişkin kriterler aşağıda belirtilmiştir.

a) Endüstri tesislerinin bulunduğu alana ve tanımlanan zaman dilimine bağlı olarak bu Yönetmeliğin 20 nci maddesinin (a) bendi çerçevesinde yapılan değerlendirme sonuçlarına göre, endüstriyel tesisler için çevresel gürültü düzeyleri Lgündüz ve Lgece cinsinden Tablo-4 deki sınır değerleri aşamaz. Bu değerler Ek-VII Liste A ve B sinde sıralanan eğlence yerleri dışındaki tüm tesisler için uygulanır. (\*)

(\*) Tablo – 4: Endüstriyel Tesisler İçin Çevresel Gürültü Sınır Değerleri

b) Bu Yönetmeliğin Ek-VII Liste A ve B sinde verilen endüstri tesisleri için Tablo-4 de verilen çevresel gürültü sınır değerlerinin aşılması halinde; her bir makine ve ekipman ile gürültüye maruz kalan işçiler bazında sorumlu kurum veya kuruluşlarca hazırlanan ilgili mevzuat çerçevesinde getirilen esasları sağlanmaya yönelik tedbirlerle birlikte etkin ve uygulanabilir çevresel kontrol tedbirleri alınır.

Şantiye alanları için gürültü kriterleri

Madde 26- Şantiye alanlarından kaynaklanan çevresel gürültü düzeyi ve gürültünün önlenmesine ilişkin kriterler aşağıda belirtilmiştir:

a) Şantiye alanındaki faaliyet türlerine ve zaman dilimine bağlı olarak bu Yönetmeliğin 20 nci maddesinin (a) bendi çerçevesinde yapılan değerlendirme sonuçlarına göre, şantiye alanı çevresel gürültü düzeyleri Lgündüz cinsinden Tablo-5 deki sınır değerleri aşamaz. (\*)

(\*) Tablo – 5: Şantiye Alanı İçin Çevresel Gürültü Sınır Değerleri

b) Kullanılan ekipmanlara bağlı olarak şantiye faaliyetinde ortaya çıkan darbe gürültüsü LCmax 100 dBC'yi aşamaz.

c) Konut bölgeleri içinde ve yakın çevresinde gerçekleştirilen şantiye faaliyetlerinin Tablo-5 de verilen gündüz zaman dilimi (07:00 - 19:00) dışında akşam ve gece zaman dilimlerinde sürdürülmesi yasaktır. Tatil belgelerinde, turistik alanlarda ve benzeri durumlarda tüm şantiye faaliyetleri büyükşehir belediyesi ve/veya il/ilçe belediyesinin kararı doğrultusunda hafta sonları veya bir kaç ay süre ile tamamen durdurulabilir.

d) Faaliyet sahibi şantiye alanında; inşaatın başlama, bitiş tarihleri ve çalışma periyotları ile büyükşehir belediyesi ve/veya il/ilçe belediyesinden alınan izinlere ilişkin bilgileri inşaat alanında herkesin kolayca görebileceği bir tabelada gösterilir.

e) Şehir içi yolların ve yerleşim bölgelerinden geçen kara yollarının yapım ve onarımları ile bina yapım, yıkım ve onarım işlemleri sırasında doğacak gürültüleri kontrol etmek için mal sahibi veya yapımçı firma veya kuruluş tarafından; Tablo-5'de verilen sınır değerleri sağlayacak şekilde önlemler alınır. Bu önlemlerle ilgili olarak gerekli durumlarda gürültülü makinelerin ve ağır nakliye taşıtlarının kullanımı, büyükşehir belediyesi ve/veya il/ilçe belediyesince sınırlandırılır veya durdurulur.

Rekreasyon ve eğlence yerlerinin çevresel gürültü kriterleri

Madde 27- Eğlence yerleri ve rekreasyon alanlarından kaynaklanan çevresel gürültü düzeyi ve gürültünün önlenmesine ilişkin kriterler aşağıda belirtilmiştir:

a) Üzeri ve etrafı fiziksel olarak açık ve yarı açık olan bahçeli gazino, dans salonları, lunaparklar, animasyon ve eğlence merkezleri, fuar, piknik yerleri, açık hava sinemaları, lokantalar, kahvehane ve dükkanlar gibi kamuya açık yerler ile diskotek, kulüpler, barlar, restoran ve düğün salonları gibi kapalı ve/veya yarı açık olan yerlerde elektronik olarak yükseltilmiş müzik ve her türlü ses kaynağının tam yükte çalışması durumunda eğlence yerlerinde, bu Yönetmeliğin 20 nci maddesinin (a) bendi çerçevesinde yapılan değerlendirme sonuçlarına göre, çevreye yayılan gürültü düzeyi Leq cinsinden ölçülen mevcut arka plan gürültü düzeyini 5 dBA'dan fazla

la aşamaz. Ayrıca, söz konusu eğlence yerlerinin bu Yönetmeliğin 31 inci maddesine ekli Tablo-12 de verilen gürültüye duyarlı alanların bitişiğinde, alt ve üstünde bulunması halinde 28 inci maddeye ekli Tablo-8 de verilen iç mekan gürültü düzeyi sınır değerlerini sağlaması zorunludur. Çevresel gürültü düzeyi ölçümleri gürültü kaynakları en yüksek düzeyi verecek durumda ve tümünün aynı anda çalıştırılması koşulunda yapılmalıdır.

b) Yukarıda belirtilen kapalı eğlence yerlerinin dış giriş kapılarının üzerine "Dikkat: içerideki ses düzeyi insan sağlığına zararlıdır." şeklinde ışıklı ikaz levhalarının asılması zorunludur.

c) Bu maddede belirtilen eğlence yerlerinde gürültüden etkilenme düzeyinin işitme sağlığı ve kritik sağlık etkilerinin değerlendirilmesi ve izlenmesi bu Yönetmeliğin 9 uncu maddesi (a) bendi çerçevesinde yapılır.

d) Bu maddenin (a) ve (e) bentlerinde verilen arka plan gürültü düzeyinin sağlanıp sağlanmadığı periyodik denetimlerle kontrol edilir.

e) Söz konusu eğlence yerlerinin, yerleşim alanlarındaki gürültüye duyarlı yapıların uzağında olması durumunda eğlence yerlerinden çevreye yayılan gürültü düzeyi, Leq cinsinden ölçülen mevcut arka plan gürültü düzeyini 10 dBA'dan fazla aşamaz. Eğlence yerlerinin gürültüye duyarlı yapılardan uzaklık mesafesi belediye sınırları içinde belediye, belediye sınırları dışında ilin en büyük mülki amirince belirlenir.

f) Bu maddenin (a) bendinde belirtilen eğlence yerlerinde gürültü kaynağında uygulanacak kontrol tedbirlerine rağmen (a) ve (e) bentlerinde verilen sınır değerlerin aşılması halinde işletmeciler tarafından; eğlence yerlerinin bulunduğu tüm mekanları çeviren yapı elemanlarında (duvar, döşeme, tavan, merdiven evi ve diğer) ses yalıtımının yapılması zorunludur. Bu durumda; yapı elemanlarında sağlanması gerekli yalıtım miktarları 28 inci maddeye ekli Tablo-8 de belirtilen iç ortam gürültü düzeyleri ile çevresel gürültü düzeyleri esas alınarak saptanır. Yalıtımın hangi malzeme ve konstrüksiyon tipi ile yapılacağı; TSEN 12354-1, TSEN 12354-2, TSEN 12354-3 ve TSEN 12354-4 standartlarına göre yapılacak yalıtım hesaplama sonuçları ve TSEN ISO 140-1, TSEN ISO 140-2, TSEN ISO 140-6, TSEN ISO 140-9, TSEN ISO 140-10 ve TS ISO 140-3, TS ISO 140-4, TS ISO 140-5, TS ISO 140-7, TS ISO 140-8 standartlarına göre yapılacak ses yalıtım ölçüm sonuçları esas alınarak belirlenir. Hesap ve ölçüm sonuçlarının, 1/3 oktav bantlarda ses geçiş kaybı değerleri (dB biriminde) ve ISO 717'ye göre Rw değerinin verilmesi gerekir.

Yerleşim alanları ve yapılar için gürültü kontrolü ve yalıtım kriterleri

Madde 28- Yerleşim alanlarındaki çevresel gürültü esasları ile yerleşim alanı içerisinde bulunan yapılardaki yalıtım kriterleri aşağıda belirtilmiştir.

a) Bu Yönetmeliğin 21, 22, 23, 24 ve 25 inci maddelerinde belirtilmeyen zaman dilimleri için günün saatlerine bağlı olarak Tablo-6 daki düzeltmeler yapılır. (\*)

(\*) Tablo – 6: Günün Saatlerine Göre Gerekli Düzeltme

b) Tablo-8 de verilen iç mekan gürültü düzeyi sınır değerleri pencerenin kapalılık durumunu yansıtmakta olup, pencerenin açık durumuna göre iç mekan gürültü düzeylerinin belirlenmesinde Tablo-7 de verilen düzeltmeler yapılır. (\*)

(\*) Tablo – 7: Pencere Durumuna Göre İçerdeki Düzeltme

c) Yerleşim alanı içinde bulunan yapı tiplerine göre iç mekanlarda, bu Yönetmeliğin 20 nci maddesinin (a) bendi çerçevesinde yapılan değerlendirme sonuçlarına göre iç mekan gürültü düzeyi Leq dBA cinsinden Tablo-8 de verilen sınır değerleri aşamaz. (\*)

(\*) Tablo – 8: İç Mekan Gürültü Düzeyi Sınır Değerleri

d) Bu Yönetmeliğin 31 inci maddesine ekli Tablo-12 de verilen gürültüye duyarlı faaliyet alanlarının yakınında, bitişiginde alt ve üstünde faaliyetini sürdüren; spor tesisleri, ticari yapılar, kamu kurum kuruluşları, tabanca ve tüfek poligonları, alışveriş merkezleri, tedavi merkezleri, halı ve oto yıkama yerleri, depolama tesisleri, depolama ve sevkiyat işlemleri, atölye ve imalathane ve benzeri gibi diğer gürültülü yapı ve alanlardan çevreye yayılan gürültü düzeyinin Leq cinsinden ölçülen mevcut arka plan gürültü düzeyini 5 dBA'den fazla aşmaması ve Tablo-8 de verilen iç mekan gürültü düzeyi sınır değerlerinin sağlanması gerekir.

1) Kaynakta kontrole yönelik tedbirlerin alınmasına rağmen sınır değerlerin aşılması halinde, gürültü kaynağı/kaynaklarının bulunduğu tüm mekan/mezkanları çeviren yapı elemanlarında (duvar, döşeme, tavan, merdiven evi ve diğer) gerekli yalıtım tedbirleri sınır değerler temel alınarak saptanır.

2) Yalıtımın hangi malzeme ve konstrüksiyon tipi ile yapılacağı TSEN 12354-1, TSEN 12354-2, TSEN 12354-3 standartlarına göre yapılacak yalıtım hesaplama sonuçları ve TSEN 12354-4 , TSEN ISO 140-1, TSEN ISO 140-2, TSEN ISO 140-6, TSEN ISO 140-9, TSEN ISO 140-10 ve TS ISO 140-3, TS ISO 140-4, TS ISO 140-5, TS ISO 140-7, TS ISO 140-8 standartlarına göre yapılacak ölçüm sonuçlarına göre belirlenir. Hesap ve ölçüm sonuçlarının 1/3 oktav bantlarda ses geçiş kaybı değerleri (dB biriminde) ve ISO 717'ye göre de Rw değerinin belirtilmesi gerekir.

3) Bu standartlarda belirtilmeyen çok katlı yapı elemanlarının ses geçiş kaybı hesaplamasında, geçerliliği bilimsel olarak kanıtlanmış bir yöntem seçilebilir ya da ulusal veya uluslararası akreditasyon belgesine sahip laboratuvarlarca yapılmış test sonuçları kullanılabilir.

4) Hesaplama ve ölçüm sonuçları esas alınarak uygun yapı elemanlarının seçilmesi ve uygulamaya konulması işleminin sorumluluğundadır. İşletmeci; bu çalışmalara dayalı olarak yapısal tedbirleri alır ve alınan tedbirlerin etkinliğini içeren ölçüm ve performans testlerini yaptırır.

5) Söz konusu testler gürültü kaynakları en yüksek düzeyi verecek durumda ve tümünün aynı anda çalıştırılması koşulunda yapılmalıdır.

e) Bitişik nizam yapılar; ortak bölme elemanları, ara döşemeler, tavan ve bitişik duvarlar aracılığıyla, mekanik merkezlerde (tesisat dairelerinde) yer alan veya yapı içinde herhangi bir yerde bulunan soğutma fanı, hava kanalları, temiz ve pis su tesisatı, jeneratör, hidrofor, kompresör, yakma kazanı, asansör, çöp bacaları ve benzeri kaynaklardan iletilen gürültü düzeyi Tablo-8 de verilen iç mekan gürültü düzeyi sınır değerini 3 dBA'dan fazla aşamaz.

1) İç mekan gürültülerinde iklimlendirme sistemleri ve diğer mekanik sistemlerin de katkısı bulunduğu için ayrı mühendislik tasarımı gerektiren bu sistemler için

uygulanacak gürültü kriterleri; TSEN 12354-1, TSEN 12354-2, TSEN 12354-3 ve TSEN 12354-4 standartlarına göre yapılacak yalıtım hesaplama sonuçları ve TSEN ISO 140-1, TSEN ISO 140-2, TSEN ISO 140-6, TSEN ISO 140-9, TSEN ISO 140-10 ve TS ISO 140-3, TS ISO 140-4, TS ISO 140-5, TS ISO 140-7, TS ISO 140-8 standartlarına göre yapılacak ölçüm sonuçlarına göre belirlenir.

2) Hesap ve ölçüm sonuçlarının 1/3 oktav bantlarda ses geçiş kaybı değerleri (dB biriminde) ve ISO 717 ye göre de Rw değerinin belirtilmesi gerekir.

3) Ayrıca mekanik tesisat (donatım) elemanlarında, havalandırma kanalları ve sıhhi tesisat boru ve armatürlerinde alınacak önlemler tesisat projeleri hazırlanırken göz önüne alınmalı ve uygulamada kontrol edilmelidir. Belirtilen mekanlardan oluşacak titreşim kriterleri ve kontrolü için Beşinci Bölümdeki esaslar göz önüne alınır.

4) Yukarıda adı geçen gürültü kaynaklarının bulunduğu mekanların içinde ve mekanı çeviren tüm yapı elemanlarında hesaplama ve ölçüm sonuçları esas alınarak ses ve titreşim yalıtımı yapılır.

5) Ses yalıtımına ilişkin uygun yapı elemanı, malzeme ve konstrüksiyonların seçilmesi ve uygulamaya konulması gerekir.

f) Dini tesislerde ses yükseltici kullanımından çevreye yayılan gürültünün kontrolüne ilişkin düzenlemeler bu Yönetmeliğin 9 uncu maddesinin (c) bendi çerçevesinde yapılır.

g) Bu Yönetmeliğin 7 nci maddesinin (g) bendinin (3) numaralı alt bendi ve 8 inci maddesinin (b) bendinin (6) numaralı alt bendi gereği belirlenecek alanlarda; konser, gösteri, miting, tören, festival, düğün vb. açık hava aktivitelerinden çevreye yayılacak gürültü düzeyi Leq cinsinden ölçülen mevcut arka plan düzeyini 10 dBA'dan fazla aşamaz.

h) Bu Yönetmeliğin 7 nci maddesinin (g) bendinin (2) numaralı alt bendi ve 8 inci maddesinin (b) bendinin (6) numaralı alt bendi gereği belirlenecek alanlarda; patlayıcı, maytap ve benzeri şeyleri kullanma, ateşleme ve benzeri faaliyetlerden çevreye yayılan gürültü düzeyinin Leq cinsinden ölçülen mevcut arka plan gürültü düzeyini 10 dBA'dan fazla aşamaz.

i) Konut içerisinde barındırılan hayvan sahiplerince; Tablo-8 de verilen iç mekan gürültü düzeyi, sınır değerleri sağlanacak şekilde gerekli gürültü kontrol tedbirleri alınır. Yerleşim alanları içerisinde yer alan hayvan barınaklarından kaynaklanan çevresel gürültü düzeyi Leq cinsinden, mevcut arka plan gürültü düzeyini 5 dBA'dan fazla aşmayacak şekilde hayvan sahiplerince gerekli önlemler alınır.

## BEŞİNCİ BÖLÜM Çevresel Titreşim Esas ve Kriterleri

Yerleşim alanlarında çevresel kaynaklar için titreşim kriterleri

Madde 29- Çeşitli titreşim kaynaklarının neden olacağı çevresel titreşimin kontrol altına alınmasına ilişkin esaslar aşağıda belirtilmiştir:

a) Maden ve taş ocakları ile benzeri faaliyette bulunan alanlardaki patlamaların çevredeki yapılara zarar vermemesi için, en yakındaki yapının dışında, zeminde ölçülecek titreşim düzeyi Tablo-9 da verilen değerleri geçemez. Ölçümler üç yönde yapılır ve bunlardan en yüksek olanı alınır. Titreşimler 1/3 oktav bantlarında tepe değeri olarak ölçülür. (\*)

(\*) Tablo – 9: Maden ve Taş Ocakları ile Benzeri Alanlarda Patlama Nedeniyle Oluşacak Titreşimlerin En Yakın Yapının Dışında Yaratacağı Zemin Titreşimlerinin İzin Verilen En Yüksek Değerleri

(1 Hz- 4 Hz arasında 5 mm/s'den 19 mm/s'ye; 10 Hz-30 Hz arasında 19 mm/s'den 50 mm/s'ye, logaritmik çizilen grafikte doğrusal olarak yükselmektedir)

b) İnşaatlarda kazık çakma ve benzeri titreşim yaratacak operasyonlar ile ağır inşaat makinelerinin neden olacağı titreşimlerin çevrelerindeki yapılara zarar vermemesi için, en yakındaki yapının dışında, zeminde ölçülecek titreşim düzeyi Tablo-10 da verilen değerleri geçemez. Ölçümler, üç yönde yapılır ve bunların en yüksek olanı alınır. Titreşimler 1/3 oktav bantlarında tepe değeri olarak ölçülür. (\*)

(\*) Tablo – 10: İnşaatlarda Kazık Çakma ve benzeri Titreşim Yaratan Operasyonların ve İnşaat Makinelerinin En Yakın Yapının Dışında Yaratacağı Zemin Titreşimlerinin İzin Verilen Değerleri (1 Hz – 80 Hz arasında frekans bantlarında)

c) Konut ve ofis olarak kullanılan binalarda, makine ve teçhizatın (elektrik motoru, pompa, fan ve benzeri.) neden olacağı titreşimler Tablo-11 de verilen sınır değerlerini geçemez. Bu değerlerin üzerinde titreşim yaratan makine ve teçhizat için, başta titreşim yalıtımı olmak üzere gerekli teknik önlemler alınarak, binada ölçülen titreşimlerin sınır değerlerin altına indirilir. Titreşim ölçümü titreşimin en fazla olduğu odada ve noktada üç yönde yapılır ve en yüksek değer esas alınır. (Binaların yakınından geçen demir yolu ve kara yolu ulaşım araçları ile, yerleşim bölgesi yakınındaki sanayi tesislerinin binalarda yaratacağı titreşimler için de bu sınır değerleri kullanılır.) Titreşimler 1/3 oktav bantlarında rms değeri olarak ölçülür. (\*)

(\*) Tablo – 11: Binalarda, Bina İçindeki Makine ve Teçhizatın Yaratacağı Titreşimlerin Sınır Değerleri

## ALTINCI BÖLÜM Planlama Aşamasında Temel Kriterler

Gürültüye maruz kalma kategorileri

Madde 30- Planlama aşamasında uygun alanların tespitinde aşağıda verilen gürültüye maruz kalma kategorileri dikkate alınır.

a) Kategori A (Lgündüz cinsinden < 55 dBA): Planlama kararları ve tesis kurma izni verilirken çevresel gürültü faktörü öncelikli değildir.

b) Kategori B (Lgündüz cinsinden 55-64 dBA): Çok ve orta derecede kullanımlar için planlama kararları ve tesis kurma izni verilirken çevresel gürültü faktörü değerlendirilir ve arka plan gürültüsünü koruyacak şekilde gerekli önlemler alınır. Planlama sırasında yerleşmeyi

korumak için alınacak fiziksel önlemleri planlamacı alır. Yeni tesis kuruluşunda ise tesis sahibi önlemleri alır.

c) Kategori C (Lgündüz cinsinden 64 -74 dBA): Çok duyarlı kullanımlar için planlama kararları ve tesis kurma izni verilmez. Ancak kamu yararına izin verilmesinin zorunlu olduğu hallerde arka plan gürültüsünü artırmayacak şekilde gerekli önlemlerin alınması koşuluyla planlama kararları ve tesis kurma izni verilir. Planlama sırasında yerleşmeyi korumak için alınacak fiziksel önlemleri planlamacı alır. Yeni tesis kuruluşunda ise tesis sahibi etkin önlemler alır.

d) Kategori D (Lgündüz cinsinden > 74 dBA): Çok ve orta derecede kullanımlar için planlama kararları ve tesis kurma izni kesinlikle verilmez. Gürültüye duyarlı kullanımlar için durum incelenmeli ve yapılar gürültü engeli oluşturacak biçimlerde düzenlenmesi halinde planlama izni verilir.

Planlama aşamasında uyulması zorunlu kriterler Madde 31- Planlama aşamasındaki faaliyetler için uyulması zorunlu kriterler aşağıda belirtilmiştir:

a) Planlama aşamasında yukarıda belirtilen kategorilerin dikkate alınması ve Dördüncü Bölümdeki her bir kaynak için verilen çevresel gürültü kriterlerinin sağlanması zorunludur.

b) Planlama aşamasında; planlanan tesisin çevresinde bulunan mevcut yerleşimlerin ve yapıların, imar planlarına göre gelecekte yapılabilecek yapıların durumu göz önüne alınarak yukarıda verilen kategorilere göre değerlendirilir, uygun olmayan durum varsa tesise izin verilmez.

c) Yapıların mimari projelerinin hazırlanmasında yapı tiplerine bağlı olarak etkilenen iç alanların korunmasını sağlamak amacıyla Tablo-12 nin göz önünde bulundurulması gerekir.

d) Yerleşim bölgelerinde yeni yapılacak yapılarda; 28 inci maddeye ekli Tablo-8 de verilen iç mekan gürültü seviyeleri dikkate alınarak, 29/06/2001 tarihli ve 4708 sayılı Yapı Denetimi Hakkında Kanun ve 08/09/2002 tarihli ve 24870 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan Yapı Malzemeleri Yönetmeliğindeki (89/106/EEC) esasları sağlamak koşulu ile; kat mülkiyeti esasına göre birden çok malikin bulunduğu yapılarda yapı elemanlarında (duvar, döşeme, tavan, merdiven evi ve diğer) ses yalıtımının yapılması zorunludur. Söz konusu yapı elemanlarında sağlanması gerekli yalıtım miktarları; Tablo 8 deki iç mekan gürültü sınır değerleri temel alınarak saptanır. Yalıtımın hangi malzeme ve konstrüksiyon tipi ile yapılacağı TSEN 12354-1, TSEN 12354-2, TSEN 12354-3 ve TSEN 12354-4 standartlarına göre yapılacak yalıtım hesaplama sonuçları ve TSEN ISO 140-1, TSEN ISO 140-2, TSEN ISO 140-6, TSEN ISO 140-9, TSEN ISO 140-10 ve TS ISO 140-3, TS ISO 140-4, TS ISO 140-5, TS ISO 140-7, TS ISO 140-8 standartlarına göre yapılacak ölçüm sonuçlarına göre belirlenir.

1) Hesap ve ölçüm sonuçlarının 1/3 oktav bantlarda ses geçiş kaybı değerleri (dB biriminde) ve ISO 717 ye göre de Rw değerinin belirtilmesi gerekir.

2) Bu standardda belirtilmeyen çok katlı yapı elemanlarının ses geçiş kaybı hesaplamasında geçerliliği bilimsel olarak kanıtlanmış diğer bir yöntem seçilebilir ya da ulusal veya uluslararası akreditasyon belgesine sahip laboratuvarlarca yapılmış test sonuçları kullanılabilir.



3) Hesaplama ve ölçüm sonuçları esas alınarak uygun yapı elemanlarının seçilmesi ve uygulamaya konulmasına ilişkin detaylar bina ruhsatı aşamasında büyükşehir belediyesi ve/veya il/ilçe belediyesince değerlendirilerek bina ruhsatlandırılır. (\*)

(\*) Tablo – 12: Yapılarda Gürültü Kaynağı Olan Faaliyet Alanı ve Etkilenen İç Alanlar (Gürültüye Duyarlı Faaliyet Alanı)

e) Çevre Düzeni Planları, Nazım İmar Planları ve Uygulama İmar Planlarının hazırlanması aşamasında akustik planlamanın yapılabilmesi ve yerleşim alanları içindeki sakin alan ve açık arazideki sakin alanların oluşturulması için gürültü haritaları ve eylem planlarının, plan eki olarak istenmesi ve plan kararlarına esas olması zorunludur.

f) Planlama kararlarında ve eylem planlarının hazırlanması aşamasında; gürültü kaynaklarına ilişkin özelliklerden ulaşım hacmi, ağır taşıt yüzdeleri, günlük tren yoğunlukları, tren türleri, hava alanı kapasitesi ve tesislerine ayrılacak alanlar, endüstri türleri ve alanları, geçici veya sürekli şantiye alanları için ön belirlemeler ve bu gürültü kaynaklarının gelecekte öngörülen gelişimleri göz önünde tutulur. Öngörülen nüfus yoğunlukları için planlanacak arazi parçalarının kullanım amaçları, hizmet alanları ve bu alanlar arası faaliyet ilişkilerinin çevre gürültülerinden etkilenmeleri açısından gözden geçirilir. Fiziksel çevre faktörlerinden arazi topografyası, bitki örtüsü ve ağaç grupları, rüzgar, sıcaklık değişimleri gibi iklimle ilgili elemanların oluşturduğu akustik gölge bölgeleri ve tabii ve suni engeller planlamada gürültü kontrolü elemanı olarak kullanılır.

g) Hastane, okul, park, kamp, sayfiye yerleri, konut, otel, huzurevleri ve benzeri gibi dinlenme yerlerinin bulunduğu alanlarda daha sakin çevre oluşturabilmek için belediye sınırları içinde belediye, belediye sınırları dışında ilin en büyük mülki amiri ek sınırlayıcı tedbirler alabilir. Bu çerçevede; bölgede kurulacak yeni bir gürültü kaynağında çevresel gürültü düzeyi ile ilgili geçici veya sürekli sınırlandırma kararları alınabilir ya da yeni işletmenin bu bölge içinde kurulmasına izin verilmeyebilir.

## YEDİNCİ BÖLÜM Stratejik Gürültü Haritalama Esas ve Kriterleri

Stratejik gürültü haritalama esasları  
Madde 32 - Stratejik gürültü haritalarının hazırlanmasında aşağıdaki esaslara uyulur:

a) Gürültü kaynağı işletmecilerince en geç 30/6/2013 tarihine kadar;

1) İki yüz elli binden fazla yerleşik nüfusu olan yerleşim alanları,

2) Yılda altı milyondan fazla aracın geçtiği ana kara yolları,

3) Yılda altmış binden fazla trenin geçtiği ana demir yolları,

4) Yılda elli binden fazla hareketin gerçekleştiği hava alanları, için bir önceki takvim yılındaki durumu gösteren

stratejik gürültü haritalarının hazırlanması ve uygun olan hallerde bu haritaların onaylanmış olması temin edilir.

b) Stratejik gürültü haritası hazırlanması zorunlu olan kaynaklar için kaynak işletmecileri, en geç 30/06/2011 tarihine kadar ve daha sonra her beş yılda bir altı milyondan fazla aracın geçtiği kara yolları, yılda altmış binden fazla sayıda trenin geçtiği demir yolları, ana hava limanları ve iki yüz elli binden fazla yerleşik nüfusu olan yerleşim alanlarını Bakanlığa bildirir.

c) Bakanlık, 30/06/2018 tarihine kadar ve bu tarihten sonra her beş yılda bir bütün yerleşim alanları, ana kara yolları ve ana demir yolları için bir önceki yıldaki durumu gösteren stratejik gürültü haritalarının yapılmış olmasını ve onaylanmış olmasını temin etmek için gereken tedbirleri uygulamaya koyar.

d) Stratejik gürültü haritası hazırlanması zorunlu olan kaynaklar için kaynak işletmecileri en geç 2014 tarihine kadar tüm yerleşim alanları, ana kara yolları ve ana demir yollarını Bakanlığa bildirir.

e) Stratejik gürültü haritaları Ek-IV de yer alan Stratejik Gürültü Haritalama İçin Asgari Gereksinimleri karşılayacak nitelikte hazırlanır.

f) Komşu konumda olan üye ülkelerle sınırlara yakın bölgelerin stratejik gürültü haritalarının hazırlanmasında, Dışişleri Bakanlığı ile koordinasyon içinde işbirliği yoluna gidilir.

g) Stratejik gürültü haritaları hazırlanıldıkları tarihten sonra en az beş yılda bir gözden geçirilecek ve gerektiğinde revize edilir.

## SEKİZİNCİ BÖLÜM Eylem Planları

Eylem planları hazırlama esasları

Madde 33- Eylem planlarına ilişkin esaslar aşağıda belirtilmiştir:

a) Eylem planları;

1) İki yüz elli binden fazla yerleşik nüfusu olan yerleşim alanları,

2) Yılda altı milyondan fazla aracın geçtiği ana kara yolları,

3) Yılda altmış binden fazla trenin geçtiği ana demir yolları,

4) Ana hava limanları yakınındaki yerler,

için gerekmesi halinde en geç 18/07/2014 tarihine kadar, özellikle çevresel gürültüye maruz kalma düzeylerinin insan sağlığı üzerinde zararlı etkilere yol açmasının mümkün olduğu ve çevresel gürültü kalitesini korumanın gerekli olduğu yerlerde, gürültü düzeyinin giderilmesine yönelik olarak tasarlanmış olması gerekir. Bu planlar; yerleşim alanı içerisindeki sakin alanları gürültü düzeyinin yükselmesine karşı korumayı amaçlayacak şekilde hazırlanır. Planlarda yer alacak tedbirler eylem planları hazırlamakla sorumlu kurum ve kuruluşların takdir yetkisine tabidir. Ancak, bu tedbirler bu Yönetmelikte verilen sınır değerlerin aşılması durumunda alınacak önlemler

veya eylem planlarını hazırlamakla sorumlu kurum ve kuruluşlar tarafından seçilen diğer kriterlere de yer verilmeli ve bilhassa stratejik gürültü haritalama ile tespit edilen en önemli alanlar için uygulanmalıdır.

b) 18/07/2019 tarihine kadar eylem planlarını hazırlamakla sorumlu kurum ve kuruluşlar, bu Yönetmelikte verilen sınır değerlerin aşılması durumunda alınacak tedbirlere veya eylem planlarını hazırlamakla sorumlu kurum ve kuruluşlar tarafından yerleşim alanları için ve ana demir yolları için olduğu kadar ana kara yolları için seçilen kriterler ile tanımlanabilen önceliklere belirgin bir şekilde yer veren eylem planlarının hazırlanmış olmasını temin eder.

c) Bu maddenin (a) ve (b) bendinde belirtilen sorumlular tarafından seçilen kriterler hakkında ilgili kurum ve kuruluşlar Bakanlığa bilgi verir.

d) Eylem planları Ek-V de verilen Eylem Planları İçin Asgari Gereksinimleri karşılayacak şekilde hazırlanır.

e) Eylem planları mevcut gürültü durumunu etkileyen çok önemli bir değişikliğin meydana gelmesi üzerine ve onaylanma tarihlerinden sonra en az beş yılda bir gözden geçirilir ve gerekiyorsa revize edilir.

f) Komşu konumda olan üye ülkelerle sınırlara yakın bölgeler için eylem planlarının yapımında Dışişleri Bakanlığı ile koordinasyon içinde işbirliği yoluna gidilir.

g) Eylem planlarının hazırlanma ve gözden geçirilmesi-ne katılım için önceden ve etkili fırsatların verilmiş olması koşuluyla, eylem planlarını hazırlamakla sorumlu kurum ve kuruluşlarca eylem planlarının kamuoyuna danışılması, bu katılım sonuçlarının dikkate alınması ve kamuoyunun alınan karar konusunda bilgilendirilmesi temin edilir.

## DOKUZUNCU BÖLÜM Kamuoyunu Bilgilendirme, Verilerin Toplanması ve Raporlama

Kamuoyunu bilgilendirme

Madde 34- Kamuoyunun bilgilendirilmesi ve katılımın sağlanmasına yönelik esaslar aşağıda belirtilmiştir:

a) Bu Yönetmeliğin 32 ve 33 üncü maddelerine istinaden Ek-IV ve Ek-V de yer alan esaslar çerçevesinde yapılan stratejik gürültü haritaları ve buna bağlı olarak hazırlanan eylem planlarının 09/10/2003 tarihli ve 4982 sayılı

Bilgi Edinme Hakkı Kanunu uyarınca kamuoyunun görüşüne açılması ve kullanılacak bilgi teknolojilerinin de yararlanılarak yayımlanması gerekir.

b) Bu bilgiler kolay ulaşılabilir ve tam anlaşılır şekilde sunulur. Bilgilerin en önemli noktalarını özetleyen bir metin yurt çapında yayın yapan yüksek tirajlı en az bir gazete ile mahalli gazetede ilan edilir.

c) İlgili dokümanlar ilanının yayımından itibaren bir ay süreyle kamuoyunun kullanımına açık tutulur. Bu süre içerisinde stratejik gürültü haritaları ve eylem planları ile ilgili görüşler yazılı olarak, stratejik gürültü haritaları ve eylem planlarını hazırlayan kurum ve kuruluşlara verilir. Bu süreden sonra yapılacak itirazlar kişisel haklarla ilgili değilse dikkate alınmaz.

Verilerin Bakanlık tarafından toplanması ve yararlanılması Madde 35- Stratejik gürültü haritaları ve eylem planlarına ilişkin verilerin Bakanlık tarafından toplanması ve yararlanıcıların kullanımının sağlanmasına yönelik esaslar aşağıdaki şekilde tespit edilmiştir:

a) Ek-VI da değinildiği gibi 32 ve 33 üncü maddelerde belirtilen tarihlerden itibaren en geç altı ay içinde stratejik gürültü haritalarından alınan bilgiler ile eylem planı özetleri Bakanlığa gönderilir.

b) Bakanlık; kurumlar arasında teknik ve bilgi sağlayıcı nitelik taşıyan işleri kolaylaştırmak için stratejik gürültü haritalarındaki bilgiler ile ilgili bir veri tabanı kurar.

c) Bakanlık, beş yılda bir stratejik gürültü haritaları ve eylem planlarındaki bilgileri özetleyen bir raporu hazırlayarak ilgili kurum ve kuruluşların kullanımına açar. İlk rapor 18/06/2015 tarihine kadar hazırlanır.

## ONUNCU BÖLÜM Harita ve Eylem Planı Onay Prosedürü

Stratejik gürültü haritaları ve eylem planları onay prosedürü

Madde 36- Stratejik gürültü haritaları ve eylem planları onay prosedürü aşağıda belirtilmiştir:

a) Stratejik gürültü haritası ve eylem planlarının hazırlanmasından sorumlu olan kurum ve kuruluşlar; Ek-IV ve Ek-V de verilen tüm bilgi, belge ve dokümanları eksiksiz olarak hazırlayıp bir dilekçe ekinde Bakanlığa sunar.

b) Kaynak türüne göre 37 nci maddede belirtilen İnceleme ve Değerlendirme Komisyonunca değerlendirilir. Uygun olması halinde onaylanır.

c) Gürültü haritaları ve eylem planları onay prosedürü en geç doksan gün içerisinde sonuçlandırılır.

İnceleme ve değerlendirme komisyonu

Madde 37- İnceleme ve Değerlendirme Komisyonunun oluşturulması ve çalışma usulü aşağıda belirtilmiştir:

a) Ulaşım kaynakları ve yerleşim yerleri için hazırlanan stratejik gürültü haritalarının ve eylem planlarının onay komisyonu; Bakanlığın Çevre Yönetimi Genel Müdürlüğü onayı ile oluşturulan bir başkan ve Bakanlığın ilgili birimleri, Bayındırlık ve İskan Bakanlığı, Ulaştırma Bakanlığı, Sağlık Bakanlığı, Sanayi ve Ticaret Bakanlığı, Devlet Planlama Teşkilatı, Hazine Müsteşarlığı, valilik, büyükşehir belediyesi ve/veya il/ilçe/ilk kademe belediyesi, il özel idaresi, araştırma kurumları ve kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları ve sivil toplum örgütleri uzman temsilcilerinden oluşur.

b) Kurum ve kuruluşlardan katılacak temsilci sayısı ile komisyonun çalışma plan ve programı Genel Müdürlük Onayı ile belirlenir.

c) İnceleme ve Değerlendirme Komisyonu, temsilci sayısının salt çoğunluğu ile toplanır.

d) Gerek görüldüğü hallerde diğer kurum/kuruluşlardan da temsilciler çağrılabilir.

e) Stratejik gürültü haritaları ve eylem planları komisyon kararı esas alınarak Bakanlıkça onaylanır.

## ONBİRİNCİ BÖLÜM Gürültü Kontrol İzin Belgesi ve Değerlendirme Kriterleri

Gürültü kontrol izin belgesine tabi işletmeler

Madde 38- Çalışmaları ve yapısı uyarınca gürültü kirliliğine neden olan ve bu Yönetmeliğin Ek-VII de A ve B listelerinde belirtilen faaliyetlerin kurulması ve işletilmesi için Bakanlıktan Yeterlik Belgesi almış kurum veya kuruluşlarca hazırlanan Akustik Rapora istinaden Gürültü Kontrol İzin Belgesi alınır.

a) Ek-VII Liste A da verilen işletmeler için Gürültü Kontrol İzin Belgesi Bakanlıkça,

b) Ek-VII Liste B de verilen işletmeler için Gürültü Kontrol İzin Belgesi bu yönetmeliğin belediye sınırları içerisinde belediye, belediye sınırları dışında ilin en büyük mülki amirince verilir.

Gürültü kontrol izin belgesi talebinin değerlendirilmesi  
Madde 39- Bu Yönetmeliğin Ek-VII Liste A ve B sinde yer alan mevcut ve planlanan faaliyetlerin belge talepleri aşağıdaki şekilde değerlendirilir:

a) Planlanan işletme 16/12/2003 tarihli ve 25318 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan Çevresel Etki Değerlendirme (ÇED) Yönetmeliğine tabi ise; faaliyet sahibinin hazırlamak zorunda olduğu Çevresel Etki Değerlendirme Raporunun gürültü ile ilgili bölümü, Akustik Rapor da yer alan esaslar çerçevesinde hazırlanır. Çevresel Etki Değerlendirme Yönetmeliğine göre verilen ÇED Olumlu Kararı veya Çevresel Etkileri Önemsizdir Kararı, Gürültü Kontrol İzin Belgesi yerine geçer.

b) Planlanan işletme ÇED Yönetmeliğine tabi değilse; faaliyet sahibi tarafından, Bakanlıkça Yeterlik Belgesi verilen kurum veya kuruluşlara hazırlanan Akustik Rapora istinaden Gürültü Kontrol İzin Belgesi alınır.

c) Bu Yönetmeliğin Ek-VII Liste A ve B sinde verilen mevcut işletmeler için; Bakanlıkça Yeterlik Belgesi verilen kurum veya kuruluşlara hazırlanan Akustik Rapora istinaden Gürültü Kontrol İzin Belgesi alınır. Bu Yönetmeliğin yürürlüğe giriş tarihinden önce kurulmuş mevcut faaliyetlerden ÇED Olumlu Kararı veya Çevresel Etkileri Önemsizdir Kararı olanlar için bu belgeler Gürültü Kontrol İzin Belgesi yerine geçmez. Üç yıl içinde Gürültü Kontrol İzin Belgesi alınır.

d) İşletme sahibi; Bakanlıkça Yeterlik Belgesi verilmiş kurum veya kuruluşlara hazırlattığı Akustik Raporu bir dilekçe ekinde Gürültü Kontrol İzin Belgesi vermekle yetkili makama verir.

e) Akustik Raporda istenen bilgi ve belgelerin eksiksiz olarak sunulması durumunda, işletmecinin Gürültü Kontrol İzin Belgesi talebi en geç altmış gün içinde değerlendirilerek belge düzenlenir.

Açılma ve Çalışma Ruhsatı

Madde 40- Gayri Sıhhi Müesseseler Yönetmeliği ve diğer ilgili mevzuat kapsamında verilecek açılma ve çalışma ruhsatlarında Gürültü Kontrol İzin Belgesi aranır. Gayri Sıhhi Müesseseler Yönetmeliği ve diğer mevzuat kapsamında ruhsat almış ve bu Yönetmeliğin Ek-VII Liste A ve B sinde yer alan faaliyetler, üç yıl içerisinde Gürültü Kontrol İzin Belgesini alır.

Gürültü kontrol izin belgesine tabi işletmelerde yapılacak değişiklikler

Madde 41- Gürültü kaynaklarının yeri, yapısı ve işletmesinde yapılacak değişikliklerin, gürültü seviyesinin artışına neden olması durumunda bu değişiklikleri içeren Akustik Raporun hazırlanarak Gürültü Kontrol İzin Belgesinin yenilenmesi gerekir. Değişiklik başvuruları Gürültü Kontrol İzin Belgesi vermeye yetkili makam tarafından en geç altmış gün içerisinde değerlendirilerek karara bağlanır.

İşletmenin faaliyetinin sona ermesi veya el değiştirme  
Madde 42- Bir işletmenin faaliyetinin sona ermesi halinde, işletmeci tarafından otuz gün içerisinde yetkili makama bilgi verilir. Bir tesisin kira veya satış ve benzeri yolla el değiştirmesi durumunda 10 uncu maddede belirtilen yükümlülükler uylmalıdır.

Yenileme zorunluluğu

Madde 43- Bu Yönetmeliğin Ek-VII Liste A sinde yer alan işletmelerin üçer yıllık, Liste B sinde yer alan işletmelerin ise beşer yıllık periyotlarla Gürültü Kontrol İzin Belgelerinin yenilenmesi gerekir.

İzin alınması zorunlu olmayan gürültü kaynaklarını işletenlerin yükümlülükleri

Madde 44- Gürültü Kontrol İzin Belgesine tabi olmayan işletmelerce; işletme sırasında ortaya çıkan çevresel gürültü, mevcut arka plan gürültüsünü 5 dBA'dan fazla aşmayacak ve 28 inci maddeye ekli Tablo-8 deki değerleri sağlayacak şekilde gürültü kontrol ve önleme tedbirlerinin alınması zorunludur. Tedbirlerin alınabilmesi için, alınacak tedbirin özelliğine bağlı olarak en az bir ay süre verilir.

## ONİKİNCİ BÖLÜM Ölçüm, Haritalama ve Değerlendirme

Çevresel gürültü değerlendirme esasları

Madde 45- Çevresel gürültü ölçümleri; bir çevrede gürültü sorunu boyutunun ve etki alanının tespiti, gürültü kontrolü için alınacak önlemlerin saptanması veya etkilendirme analizleri için yapılır. Kaynak bazına bağlı olarak bu Yönetmelikte verilen çevresel gürültü düzeyinin tespitinde Ek-II de detayları verilen ölçüm ve hesaplanma yöntemleri kullanılır.

Çevresel titreşim değerlendirme esasları

Madde 46- Çevresel titreşim ölçümleri; faaliyete bağlı olarak titreşim hızının, ya tepe değer ya da rms değeri cinsinden 1-100 Hz arasında 1/3 oktav bantlarda üç yönde yapılır ve bunlardan en yüksek olanı alınır. Grafikler logaritmik eksenlerde çizilir.

Akustik yalıtım değerlendirme esasları

Madde 47- Yapı elemanlarından sesin iletimi ve yayılması; havada oluşan sesin bir mekandan diğerine iletilmesi ve darbe (strüktür doğuşlu ses) sesinin alıcı mekandan hava doğuşumlu ses olarak yayılması ve yapı yoluyla daha uzak mekanlara taşınıp hava doğuşumlu ses olarak yayılması şeklinde olduğundan, akustik yalıtımın hesap yoluyla tespitinde ISO 12354-1, ISO 12354-2, ISO 12354-3 ve ISO 12354-4 standartları, ölçüm yoluyla tespitinde ise TSEN ISO 140-1, TSEN ISO 140-2, TSEN ISO 140-6, TSEN ISO 140-9, TSEN ISO 140-10 ve TS ISO 140-3, TS ISO 140-4, TS ISO 140-5,

TS ISO 140-7, TS ISO 140-8 standardındaki esaslara uyulur. Çok katlı yapı elemanlarının kullanılması halinde çok katlı yapı elemanlarının ses geçiş kaybı hesaplamasında, geçerliliği bilimsel olarak kanıtlanmış bir yöntem seçilebilir ya da ulusal veya uluslar arası akreditasyon belgesine sahip laboratuvarlarca yapılmış test sonuçları kullanılabilir. Yalıtım değerlendirmelerinde ISO 717' ye göre de Rw değeri kullanılır.

Darbe gürültüsü ölçüm esasları

Madde 48- Döşemelerin darbe gürültüsü ses geçirmezliğinin belirlenmesinde, TS ISO 140-8 standardı esas alınarak ölçümler yapılacak ve yapılan ölçümlerde ISO 717'ye göre de Rw değeri kullanılır.

Ölçümler için yapılacak harcamalar

Madde 49- Bu Yönetmelik çerçevesinde yapılacak gürültü ve titreşim ölçümleri (raporlama, haritalama, denetim ve şikayetlerin değerlendirilmesi ve benzeri.) için gerekli harcamalar işletmeciler tarafından karşılanır.

## ONÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### Yeterlik Belgesi Değerlendirme Kriterleri

Yeterlik belgesi talebinde aranan kriterler

Madde 50- Yeterlik belgesi talebinde aranacak özellikler aşağıda belirtilmiştir:

a) Gürültü, titreşim ve yalıtım ölçümü ve hesaplamaları ile kontrol tedbirlerine ilişkin Performans/Akustik Rapor hazırlama ve benzeri için; üniversitelerin mühendislik, mimarlık fakültelerinin birinden mezun personel ve bu personelin denetiminde meslek liselerinin elektrik, elektronik, makine ve benzeri teknik bölümlerinden mezun olmuş ve Bakanlıkça detayları belirlenen eğitim programını tamamlayarak sertifika almış veya akustik konusunda akademik çalışmalarını bulunan kişiler tarafından yapılır.

b) Gürültü haritalarının hazırlanması ve Doz - Etki Analizlerinin yapılması işi; üniversitelerin mühendislik, mimarlık fakültelerinin birinden mezun olmuş, Bakanlıkça detayları belirlenen eğitim programını tamamlayarak sertifika almış kişiler ile gürültü/titreşimin kontrolüne yönelik uygulamalar veya ulusal/uluslararası akustik projelerin hazırlanması ve uygulanmasında çalışmış, kamu veya özel sektörde teknik ve hukuki sorumluluğu olan, mesleğinde en az üç yıllık deneyimi olan veya akustik konusunda akademik çalışmaları bulunan kişiler tarafından yapılır.

c) Gürültü haritaları esas alınarak zararlı etkilere yol açmanın mümkün olduğu ve çevresel gürültü kalitesinin korunmasının gerekli olduğu yerlerde gürültü önleme ve azaltmaya yönelik hazırlanacak eylem planları; üniversitelerin mühendislik, mimarlık fakültelerinin birinden mezun olmuş, Bakanlıkça detayları belirlenen eğitim programını tamamlayarak sertifika almış kişiler ile gürültü/titreşimin kontrolüne yönelik uygulamalar veya ulusal/uluslararası akustik projelerin hazırlanması ve uygulanmasında çalışmış, kamu veya özel sektörde teknik ve hukuki sorumluluğu olan, mesleğinde en az üç yıllık deneyimi olan veya akustik konusunda akademik çalışmaları bulunan kişiler tarafından hazırlanır.

d) Bu Yönetmelik kapsamında gerçekleştirilecek gürültü ve titreşim ölçümlerinin geçerliliği ve sonuçların güvenilirliğinin sağlanması için ölçümlerin izlenebilirliğinde 25/11/2001 tarihli ve 24594 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanmış TÜRKAK Ölçümlerin İzlenebilirliği Hakkında Tebliğ (Akreditasyon: 2001/6)'e uyulur.

e) Bu maddenin (a), (b) ve (c) bentlerinde belirtilen eğitim programlarına yönelik esaslar Bakanlıkça belirlenip yayımlanır.

Yeterlik belge talebinin değerlendirilmesi esasları

Madde 51- Bu Yönetmelikte belirtilen esaslar çerçevesinde hazırlanması zorunlu olan Performans/Akustik Rapor, gürültü haritaları ve eylem planlarını hazırlayacak kurum ve kuruluşlar;

a) Bu Yönetmelikte belirtilen ölçümler için ulusal veya uluslararası kurum ve kuruluşlardan alınan Akreditasyon Belgesi,

b) Yapmak istedikleri çalışmalara istinaden bu Yönetmeliğin 50 nci maddesinde belirtilen sertifikaları veya akustik konusunda akademik çalışmaları bulunan kişilerin çalışmalarını da içeren özgeçmişlerini,

c) Performans/Akustik Rapor ve gürültü haritası hazırlamada izlenecek metod, ölçüm yöntemleri, hesaplama metodları ve kullanılacak yazılım programı (lisanslı olup olmadığı ve benzeri) ile, alan çalışması dışında yapılacak laboratuvar çalışmalarının niteliği ve ekipmanların özelliklerine ilişkin bilgileri,

içeren dokümanlarla birlikte bir dilekçe ekinde Bakanlığa müracaat etmesi halinde, söz konusu talep bu Yönetmeliğin 52 nci maddesinde belirtilen komisyon tarafından otuz gün içerisinde incelenerek, uygun bulunanlara Yeterlilik Belgesi verilir.

d) Yeterlilik Belgesi bulunmayan kurum/kuruluş/kişilerin yaptığı ölçümler Bakanlıkça kabul edilmeyecektir.

e) Bakanlık Yeterlik Belgesi verdiği kurum/kuruluşların listesini ve listedeki iptal ve değişiklik bilgilerini kendi internet sitesinde yayımlar.

Yeterlik belgesi inceleme ve denetleme komisyonu

Madde 52- Yeterlik belgesi talepleri; Bakanlığın Çevre Yönetimi Genel Müdürlüğü Ölçüm ve İzleme Dairesi Başkanlığı koordinasyonunda Hava Yönetimi Dairesi Başkanlığının da katılımı sağlanarak değerlendirilir. Gerek görüldüğü hallerde diğer kurum/kuruluşların görüşü alınır veya temsilcileri çağrılabilir. Bakanlık, Yeterlik Belgesinin verilmesini müteakip, hazırlayacağı denetleme planı çerçevesinde yetki verilen kurum/kuruluşların gözetimi ve denetimini yapar. Yeterlilik Belgesi alan kuruluşların denetim sonuçlarında yeterliliğe aykırı bir durumun tespit edilmesi halinde kuruluş önce uyarılır, tekrarı halinde ise Yeterlik Belgesi iki yıl süre ile iptal edilir ve Bakanlığın internet sitesinde yayımlanır.

## ONDÖRDÜNCÜ BÖLÜM

### Şikayetlerin Değerlendirilmesi, Denetim, Teşvik ve İdari Yaptırımlar

Şikayetlerin değerlendirilmesi

Madde 53- Bu Yönetmeliğin yetki alanı içerisinde yer alan gürültü kaynakları bazında yaşanan sorunlar nedeniyle oluşan şikayetlerin değerlendirilmesinde aşağıdaki esaslara uyulur:

a) Gürültü/titreşim konulu şikayet, belediye sınırları içerisinde belediyeye, belediye sınırları dışında ilin en büyük mülki amirine intikal ettirilir.

b) Şikayetin mahallinde incelenmesi ve değerlendirilmesinde; 2559 sayılı Polis Vazife ve Salahiyet Kanunu kapsamındaki yerler için genel kolluğun, 2803 sayılı Jandarma Teşkilat, Görev ve Yetkileri Kanunu hükümleri uyarınca çıkarılan Jandarma Teşkilatı Görev ve Yetkileri Yönetmeliği'nin 62 nci maddesi kapsamındaki konular içinde jandarmanın desteği sağlanır.

c) Şikayetlerin değerlendirilmesinde; bu Yönetmeliğin 50 nci maddesi (a) bendinde belirtilen sertifikaya sahip en az iki teknik personel ve bu Yönetmelik kapsamında getirilen esas ve standartlara uygun ölçüm ekipmanı bulundurulur.

d) Şikayet mahallinde aşağıdaki hususlar çerçevesinde değerlendirme yapılır.

1) Şikayete neden olan faaliyetin gürültü kaynaklarının varsa ses gücü düzeyleri, süre ve sıklığı, gürültüden etkilenen kişi sayısı, kaynak çevresinde gürültüye katkıda bulunan başka kaynakların olup olmadığı, gürültü sorunu oluşturan ekipmanlar bazında gerekli bilgiler, ölçüm noktaları ve yerleri, ölçüm yapılan ortamın akustik özellikleri (yansıtıcı yüzeylerin varlığı ve konumları ve benzeri bilgiler ile yapının yalıtım özelliği) belirlenir.

2) Tespit edilen noktalarda bu Yönetmelikte belirtilen esaslar çerçevesinde ölçümler gerçekleştirilir.

3) Çevresel gürültü düzeyleri ve arka plan gürültü düzeyi belirlenir.

4) Tüm konuları detay bir şekilde açıklayan durum tespit raporu hazırlanır.

5) Raporda yapılan değerlendirmeler doğrultusunda bu Yönetmelikte verilen sınır değerlerin aşılması halinde gerekli tedbirlerin alınması istenir. Alınacak tedbirin özelliğine bağlı olarak en az bir ay süre verilir.

e) Bu maddenin (a) bendinde belirtilen yetkililere, gerekli tedbirlerin alındığının bildirilmesinden sonra mahallinde tekrar bir değerlendirme yapılarak şikayet sonuçlandırılır.

#### Denetim

Madde 54- Bu Yönetmelikle getirilen esaslar, sınırlamalar ve yasaklamalara uyulup uyulmadığının denetimi, gerekli izinlerin verilmesi 2872 sayılı Çevre Kanunu ve bu kanun kapsamında çıkarılan ilgili yönetmelikler ile 10/07/2004 tarihli ve 5216 sayılı Büyükşehir Belediye Kanunu ve 07/12/2004 tarihli ve 5272 sayılı Belediye Kanunu hükümlerine göre belediye sınırları içerisinde belediyeler, belediye sınırları dışında ilin en büyük mülki amirince yapılır.

#### Teşvik

Madde 55- Gürültünün önlenmesine ve giderilmesine yönelik faaliyetler Hazine Müsteşarlığı tarafından hazırlanan mevzuat kapsamında teşvik tedbirlerinden yararlandırılır.

#### İdari Yaptırımlar

Madde 56- Bu Yönetmelik hükümlerine aykırı davranışlar hakkında; 2872 sayılı Çevre Kanunu'nda öngörülen cezai hükümler ile idari yaptırımlar uygulanır.

## ONBEŞİNCİ BÖLÜM Çeşitli ve Son Hükümler

Yürürlükten kaldırılan yönetmelik

Madde 57- 11/12/1986 tarihli ve 19308 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan Gürültü Kontrol Yönetmeliği yürürlükten kaldırılmıştır.

Geçici Madde 1- Bu Yönetmeliğin yayımından önce kurulmuş veya kurulma aşamasındaki Gürültü Kontrol İzin Belgesine tabi işletmeciler kuruluşlar bu Yönetmeliğin yayımı tarihinden itibaren üç yıl içinde Gürültü Kontrol İzin Belgesini alır. Bu süre içerisinde çevrede gürültü rahatsızlığı oluşturulmaması için geçici tedbirler alınarak Bu Yönetmelikteki sınır değerler sağlanır.

Geçici Madde 2- İşletmeciler kuruluşlar bu Yönetmeliğin 23 üncü maddesinin (c) bendinde belirtilen gürültü ölçüm/kontrol/izleme sistemini bu Yönetmeliğin yürürlüğe giriş tarihinden itibaren iki yıl içerisinde kurar.

Geçici Madde 3- Bu Yönetmeliğin 50 nci maddesinin; (a), (b) ve (c) bentlerinde belirtilen sertifikalar, bu Yönetmeliğin yürürlüğe giriş tarihinden itibaren altı ay sonra istenir.

Geçici Madde 4- Bu Yönetmeliğin; 53 üncü maddesinin (c) bendinde belirtilen şikayetlerin değerlendirilmesinde, teknik personel için gerekli olan sertifika, bu Yönetmeliğin yürürlüğe giriş tarihinden itibaren altı ay sonra aranır.

Geçici Madde 5- Bu Yönetmeliğin 21 inci maddesinin (b) bendinde belirtilen kara yolları, 22 nci maddesinin (c) bendinde belirtilen demir yolları ve 23 üncü maddesinin (d) bendinde belirtilen hava alanları için; 2022 tarihine kadar gürültü haritaları hazırlanır ve sınır değerlerin aşıldığı yerler için gerekli tedbirlerin alınmasına yönelik eylem planları yapılarak uygulamaya konulur.

#### Yürürlük

Madde 58- Bu Yönetmelik yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

#### Yürütme

Madde 59- Bu Yönetmelik hükümlerini Çevre ve Orman Bakanı yürütür.

EK-1

## GÜRÜLTÜ GÖSTERGELERİ

1) Gündüz-Akşam-Gece Düzeyi L<sub>gag</sub>: Desibel A (dBA) olarak gündüz-akşam-gece düzeylerinin aşağıda verilen formülle ifade edilmesidir. (\*)

(\*) Formül için Resmi Gazete'ye bakınız.

#### Formülde

L<sub>gündüz</sub>:TS 9798 (ISO 1996-2) de tanımlandığı gibi A ağırlıklı uzun dönem ses düzeyi ortalaması olup, yılın gündüz sürelerinin tamamına göre belirlenmiştir.

L<sub>akşam</sub>:TS 9798 (ISO 1996-2) de tanımlandığı gibi A ağırlıklı uzun dönem ses düzeyi ortalaması olup, yılın akşam sürelerinin tamamına göre belirlenmiştir.

Lgece:TS 9798 (ISO 1996-2) de tanımlandığı gibi A ağırlıklı uzun dönem ses düzeyi ortalaması olup, yılın gece sürelerinin tamamına göre belirlenmiştir.

Formülde:

Gündüz: 07.00'den 19.00'a kadar olmak üzere 12 saat,

Akşam: 19.00'dan 23.00'e kadar olmak üzere 4 saat,

Gece: 23.00'den 07.00'ye kadar olmak üzere 8 saattir.

Yıl: Ses yayma ve meteorolojik durumlar açısından ortalama bir yıl olan ilgili yıldır.

Formülde:

a) Değerlendirilmekte olan konutun cephesinden yansıyan sesin hesaba katılmadığı sesler (bu genel bir kural olarak bir ölçüm halinde 3dB 'lik bir düzeltme yapılmasını gerektirir.) tesadüfi ses olarak tanımlanır.

b) Lgag tayin noktasının yüksekliği uygulamaya göre değişir.

1) Bir bina içinde veya civarında gürültüye maruz kalma ile ilgili olarak stratejik gürültü haritası yapmak amacıyla hesaplamalar yapılması durumunda, gürültüye en fazla maruz kalan cephedeki tayin noktasının zeminden 4.0 +- 0,2 m (3.8 m ile 4.2 m arası) yukarıda olması zorunludur. Bu amaca yönelik olarak gürültü yayarı kaynağa dönük ve en yakın olan dış duvarın gürültüye en fazla maruz kalan cephe olarak kabul edilmesi gereklidir. Başka amaçlar için başka tercihler yapılması mümkündür.

2) Bir bina içinde veya civarında gürültüye maruz kalma ile ilgili olarak stratejik gürültü ölçümleri uygulamak için yapılacak ölçümlerde daha farklı yüksekliklerin de seçilmesi mümkündür. Ancak seçilecek değerlendirme noktasının yüksekliği hiçbir zaman zemine 1.5 m mesafenin altında olmamalı ve ölçüm sonuçları üzerinde 4.0 m.lik eşdeğer yüksekliğe göre düzeltme yapılmalıdır.

3) Akustik planlama ve gürültü bölgeleme gibi başka amaçlar için başka yüksekliklerin seçilmesi mümkündür. Ancak bu yükseklikler hiçbir zaman zeminden 1.5 m yükseklik düzeyinden düşük olmamalıdır.

Örneğin:

- Tek katlı evlerin bulunduğu kırsal alanlar,
- Belirli konut alanları üzerindeki gürültü etkisini indirmeye yönelik yerel tedbirleri tasarlamak,
- Sınırlı bir alandaki her bir konutun maruz kaldığı gürültü düzeyini gösteren ayrıntılı bir gürültü haritası hazırlamak.

2) Gece Süresi Gürültü Göstergesinin Tanımı: Gece süresi gürültü göstergesi olan Lgece TS 9798 (ISO 1996-2) de tanımlandığı gibi bir A ağırlıklı uzun dönem ses düzeyi ortalaması olup, yılın gece sürelerinin tamamına göre belirlenmiştir. Bu tanım kapsamında:

Gece süresi I-1 de tanımlandığı gibi sekiz saattir.

Yıl ise I-1 de tanımlandığı gibi, ses yayma ve meteorolojik durumlar açısından ortalama bir yıl olan ilgili yıldır.

Tesadüfi ses I-1-a da tanımlandığı gibi işleme alınmalıdır.

Tayin noktası Lgag tanımında verildiği gibidir.

3) İlave Gürültü Göstergeleri

a) Bazı hallerde Lgag ve Lgece ve uygun bulunulan hallerde Lgündüz, Lakşam ve Leq'e ilave olarak özel gürültü göstergeleri ile bunlarla ilgili dördüncü bölümde yer alan sınır değerlerinin kullanılması yararlı olabilir. İlave gürültü göstergelerine bazı örnekler aşağıda verilmiştir,

b) İncelenmekte olan gürültü kaynağı ilgili zaman süresinin sadece çok kısa bir bölümünde faaliyet gösterir,

(Örneğin, bir yılın gündüz süreleri toplamının veya bir yılın akşam süreleri toplamının veya bir yılın gece süreleri toplamının %20'sinden daha az)

c) Bir veya daha fazla süre içindeki gürültü yaratan olay sayısı ortalaması çok düşüktür, (Örneğin, gürültü yaratan olay sayısının saatte birden daha az olması; gürültü yaratan bir olayın beş dakikadan daha kısa süre içinde sona eren gürültü olarak tanımlanması mümkündür. Buna örnek olarak geçen bir uçak veya trenin çıkardığı gürültü sayılabilir.)

d) Gürültünün düşük frekanslı içeriğinin güçlü olması,

e) Gürültünün zirveye çıkması durumunda gece süresi boyunca koruma için, LAmaz veya SEL, (ses maruz kalma düzeyi)

f) Yılın belirli bir bölümünde veya hafta sonunda ek koruma,

g) Gündüz süresi boyunca ek koruma,

h) Akşam süresi boyunca ek koruma,

i) Farklı kaynaklardan yayılan gürültülerin kombinasyonu,

j) Açık arazide sakin alanlar,

k) Bir gürültünün güçlü tonal komponentler içermesi,

l) Çok kısa sürede etki yapma özelliği olan gürültü.

EK-II

## GÜRÜLTÜ GÖSTERGELERİ DEĞERLENDİRME YÖNTEMLERİ

Stratejik gürültü haritaları hazırlama ve diğer kaynaklar için gürültü değerlendirmesinde kullanılan gürültü göstergelerini, aşağıda verilen gerek hesaplama, gerekse ölçüm yolları ile belirlemek mümkündür. Tahminler için sadece hesaplama yöntemi kullanılır.

### 1) HESAPLAMA YÖNTEMLERİ

Ulaşım ve endüstri kaynaklı çevresel gürültü düzeyinin tayin edilmesinde aşağıdaki hesaplama yöntemleri kullanılacaktır.

a) Endüstriyel Gürültü İçin: TS ISO 9613 - 2: Akustik - Açık Havada Ses Yayılışının Zayıflatılması, Kısım 2: Genel Hesaplama Yöntemleri,

Bu yöntem için uygun gürültü yayma verileri (girdi veri-

si), aşağıdaki yöntemlerden birine göre yapılacak ölçümler ile elde edilir:

ISO 8297: Akustik - Çevredeki Ses Basınç Düzeylerinin Değerlendirilmesi İçin Çok Kaynaklı Endüstriyel Tesislerde Ses Gücü Düzeylerinin Belirlenmesi - "Mühendislik Yöntemi".

TS EN ISO 3744: Akustik -Ses Basıncı Mühendislik Yöntemi Kullanarak Yansıtıcı Bir Düzlem Üzerindeki Tamamen Açık Bir Alanda Ses Gücü Düzeylerinin Belirlenmesi.

TS EN ISO 3746:1995 Akustik -Yansıtıcı Bir Düzlem Üzerindeki Gürültü Kaynaklarının Ses Gücü Düzeylerinin Örtüşen Ölçüm Yüzeyi Kullanarak Belirlenmesi.

b) Hava Aracı Gürültüsü İçin : 1997 tarihli ECAC. CE-AC Doc 29 Sivil Hava Limanları Etrafındaki Gürültü Konturlarını Hesaplamak İçin Standart Yöntem Hakkındaki Rapor. (farklı uçuş yolu modelleme yöntemleri arasından ECAC.CEAC Doc 29 belgesinin 7.5 inci bölümünde değinilen segmentasyon tekniği kullanılacaktır)

c) Karayolu Trafığı Gürültüsü İçin : Fransız ulusal hesaplama yöntemi olan "NMPB - Routes - 96 (SETRA - CERTU - LCPC -CSTB)" ve Fransız standardı olan "XPS 31- 133". Emisyonlarla ilgili veri girdileri için bu belgelerde "Guide du bruit des transports terrestres, fasciculeprevision des niveaux sonores CETUR 1980 kılavuzu.

d) Demiryolu Gürültüsü İçin : Hollanda ulusal hesaplama yöntemi "Reken - Meervoorschrift Railverkeer sla-waai" 96 kullanılacaktır.

Bu yöntemlerin Lgag ve Lgece tanımlarına adapte edilmesi zorunludur.

## 2) ÖLÇÜM YÖNTEMLERİ

a) EK I de açıklanan gösterge tanımlarına uygun olarak ve TS 9798 (ISO 1996 - 2) ve TS 9315 (ISO 1996 - 1) standartlarında belirtilen prensiplere uygun şekilde ölçümler yapılacaktır.

b) Bir yapı cephesi veya bir başka yansıtıcı eleman önünde yapılan ölçüm verileri, bu cephe veya elemandan yansımaların yol açtığı artıştan arındırmak amacıyla düzeltilmesi zorunludur. (Bu işlem genel bir kural olarak, ölçülen değerde 3 dB düzeltme yapılmasını gerektirir)

EK-III

## ZARARLI ETKİLERİ TAYİN YÖNTEMLERİ

1) Doz-Etki İlişkisi: Gürültünün topluluklar üzerindeki etkilerini tayin etmek için doz-etki ilişkileri kullanılmalıdır. doz-etki ilişkileri özellikle aşağıda belirtilen öğeleri içerecektir:

a) Rahatsızlık ile kara yolu, demir yolu, hava yolu trafik gürültüleri ve endüstriyel gürültü için Lgag değeri arasındaki ilişki,

b) Uyku bozulması ile kara yolu, demir yolu, hava yolu trafik gürültüleri ve endüstriyel gürültü için Lgece değeri arasındaki ilişki.

Gerekli olması halinde:

1) Ek IV ün tanımladığı gibi gürültüye karşı özel izolasyonlu konutlar,

2) Ek IV ün tanımladığı gibi sakin bir cephesi olan konutlar,

3) Farklı iklimler / farklı kültürler,

4) Topluluk içindeki incinebilir gruplar,

5) Ses tonu yüksek endüstriyel gürültü,

6) Ani etki yapan endüstriyel gürültü ve diğer özel durumlar için özel doz-etki ilişkileri kurulması mümkündür.

EK-IV

## STRATEJİK GÜRÜLTÜ HARİTALAMA İÇİN ASGARİ GEREKSİNİMLER

1) Stratejik gürültü haritası aşağıda belirtilen hususlardan herhangi birine yönelik verilerin sunuşunu içerecektir:

a) Bir gürültü göstergesi cinsinden mevcut, önceki veya öngörülen bir gürültü durumu,

b) Bir sınır değerinin aşılması,

c) Bir gürültü göstergesinin özel değerlerine maruz kalan belirli bir alandaki konut, okul ve hastanelerin tahmini sayısı,

d) Gürültüye maruz kalan bir alandaki tahmini insan sayısı.

2) Stratejik gürültü haritaları kamuoyuna;

a) Coğrafi paftalar,

b) Çizelgeler halindeki rakamsal veriler,

c) Elektronik form halindeki rakamsal veriler

şeklinde sunulabilir.

3) Yerleşim alanlarının stratejik gürültü haritalarında;

a) Kara yolu trafiği,

b) Demir yolu trafiği,

c) Hava alanları,

d) Limanlar dahil, endüstriyel faaliyetlerin yapıldığı yerlerden yayılan gürültüler

özel bir önemle vurgulanacaktır.

4) Stratejik gürültü haritaları aşağıda belirtilen amaçlar için kullanılacaktır:

a) 35 inci maddenin (b) bendi ve Ek-VI ya uygun olarak Bakanlığa gönderilmesi gereken verilerin tedarik edilmesi,

b) 34 üncü maddeye uygun olarak kamuoyu için bir bilgi kaynağı,

c) 33 üncü maddeye uygun olarak eylem planlarına esas teşkil etmesi.

Stratejik gürültü haritalarının yukarıda sıralanan her bir amaca uygun olarak hazırlanması gerekmektedir.

5) Stratejik gürültü haritalarının Bakanlığa gönderilmesi gereken veriler ile ilgili olarak asgari gereksinimler Ek VI'nın 1.5, 1.6, 2.5, 2.6 ve 2.7 sinde tanımlanmıştır.

6) 34 üncü maddeye uygun olarak kamuoyuna bilgi vermek ve 33 üncü maddeye uygun olarak eylem planları geliştirmek için ilave ve daha ayrıntılı bilgilerin verilmesi gereklidir.

Örneğin;

- a) Her türlü grafiksel sunular,
  - b) Her türlü sınır değerinin aşılmasını gösteren haritalar,
  - c) Gelecekte olası çeşitli durumlar ile mevcut durum karşılaştırmaları içeren fark haritaları,
  - d) Uygun hallerde 4 m'den daha fazla bir yükseklikte ölçülmüş olan bir gürültü gösterge değerini gösteren haritalar.
- 7) Yerel veya ulusal uygulamalara yönelik stratejik gürültü haritalarının 4 m. lik bir değer tayin yüksekliği ve EK-VI da tanımlanan usule uygun olarak 5 dB' lik L<sub>gag</sub> ve L<sub>gece</sub> aralıkları ile yapılması zorunludur.

8) Yerleşim alanları için kara yolu trafik gürültüsü, demir yolu trafik gürültüsü ve hava aracı gürültüsü ile endüstriyel gürültüler için ayrı stratejik gürültü haritaları yapılmalıdır.

EK-V

#### EYLEM PLANLARI İÇİN ASGARİ GEREKSİNİMLER

- 1) Bir eylem planı asgari aşağıdaki unsurları içermesi zorunludur;
  - a) Yerleşim alanları, ana kara yolları, ana demir yolları ve ana hava limanları ile hesaba katılan diğer gürültü kaynaklarının tanımları,
  - b) Sorumlu yetkili,
  - c) Yasal ögeler,
  - d) Dördüncü Bölümde yer alan her türlü sınır değer,
  - e) Gürültü haritalama sonuçlarını gösteren bir özet,
  - f) Gürültüye maruz kalan tahmini insan sayısının ve sorunların tanımı ile iyileştirilmesi gereken durumları içeren bir değerlendirme,
  - g) Kamuoyuna danışma uygulamalarıyla ilgili olarak bu Yönetmeliğin 33 üncü maddesinin
- (g) bendine uygun şekilde düzenlenmiş bir kayıt,
- h) Halen yürürlükte olan gürültü azaltım önlemleri ve hazırlık aşamasındaki her türlü projeler hakkında bilgiler,
- ı) Sakin alanların korunmasına yönelik her türlü önlem de dahil olmak üzere, yetkili otoritelerin gelecek beş yıllık süre içinde uygulamayı planladığı faaliyetler,
- i) Uzun vadeli stratejiler,
- j) Mali bilgiler (eğer varsa): Bütçeler, maliyet etkinlik değerlendirmeleri, maliyet-fayda değerlendirmeleri,

k) Uygulamaları ve eylem planının sonuçlarını değerlendirmek için öngörülen hazırlık ve tedbirler.

2) Yetkili otoriteler tarafından kendi yetki alanları kapsamında alınabilecek önlemler arasında;

- a) Trafik planlaması,
- b) Arazi kullanım planlaması,
- c) Gürültü kaynaklarında teknik önlemler,
- d) Daha az gürültü üreten kaynakların seçilmesi,
- e) Ses yayımının azaltımı,
- f) Düzenleyici veya ekonomik nitelikli önlem ve teşvikleri saymak mümkündür.

3) Her eylem planının etkilenen (rahatsız edilen, uykusu bozulan veya başka türlü) insan sayısındaki azalma cinsinden ifade edilen tahminleri içermesi gereklidir.

EK-VI

#### BAKANLIĞA GÖNDERİLMESİ GEREKEN VERİLER

Aşağıda belirtilen verilerin Bakanlığa gönderilmesi gereklidir.

- 1) Yerleşim alanları için;
    - 1) Yer, boyut ve sakin sayısı olarak toplu yerleşim yerinin kısa ve öz bir tanımı.
    - 2) Yetkili otorite.
    - 3) Geçmişte uygulanmış olan gürültü denetim programları ile uygun gürültü önlemleri.
    - 4) Kullanılmış olan hesaplama ve ölçüm yöntemleri.
    - 5) Konut ve meskenlerin en fazla gürültüye maruz kalan cephelerinde yaşayan ve her biri için ayrı ayrı olmak üzere maruz kaldığı kara yolu, demir yolu ve hava trafiği ile endüstriyel kaynaklardan yayılan gürültü düzeyi aşağıda verilen ve zeminden 4 m yükseklikte dB olarak ölçülmüş L<sub>gag</sub> değer aralıklarının her birine uyan tahmini sakin sayıları (yüz sakin olarak): 55- 59, 60 - 64, 65 - 69, 70 - 74, > 75. Bu sayıların en yakın yüz rakamına yuvarlanmış olması zorunludur. (örneğin : 5200 = 5150 ile 5249 arası; 100 = 50 ile 149 arası; 0 = 50 den daha az)
- Bunun dışında uygun bulunması ve mümkün olması durumunda, yukarıda belirtilen kategoriler kapsamındaki sakinlerin yaşamakta olduğu konut ve meskenlerin ne kadarında:
- a) Önlenmeye çalışılan gürültüye karşı izolasyon bulunduğu, izolasyon ile kastedilen bir binada çevresel gürültüye karşı çok daha yüksek izolasyon değerlerinin korunması olanağı veren havalandırma veya iklim koşulları gibi tesisler ile beraber, bir veya daha fazla çevresel gürültü çeşidine karşı özel izolasyon bulunmasıdır.
  - b) Sakin cephe bulunduğu da belirtilmesi gereklidir. Bir konutun maruz kaldığı ve belirli bir kaynaktan yayılan



gürültü için yerden 4 m. Yükseklikte ve ölçüm yapılan cephenin 2 m. önünde ölçülen Lgag değerinin, en yüksek Lgag değeri olan cephenin değerinden en az 20 dB az olduğu cephe sakin cephe olarak tanımlanmaktadır.

Yukarıda belirtilen değerlere 5 inci maddede belirtilen ana kara yolları, ana demir yolları ve ana hava limanlarının ne ölçüde ve nasıl katkıda bulduklarının da belirtilmiş olması zorunludur.

6) Gürültüye maruz kalan konutlarda yaşayan ve her biri için ayrı olmak üzere, maruz kaldığı kara yolu, demir yolu ve hava trafiği ile endüstriyel kaynaklardan yayılan gürültü düzeyi aşağıda verilen ve en fazla gürültüye maruz cephede zeminden 4 m yükseklikte dB olarak ölçülmüş Lgece değer aralıklarının her birine uyan tahmini sakin sayıları (yüz sakin olarak): 50 - 54, 55-59, 60 - 64, 65 - 69, > 70.

Bunun yanında, uygun bulunması ve mümkün olması durumunda, yukarıda belirtilen kategoriler kapsamındaki sakinlerin yaşamakta olduğu konut ve meskenlerin ne kadarında: a) Önlenmeye çalışılan gürültüye karşı paragraf Ek-VI-1.5 de belirtilen özel izolasyon bulunduğu,

b) Ek -VI-1.5 de belirtilen sakin cephe bulunduğunun da belirtilmesi gereklidir.

Yukarıda belirtilen değerlere 5 inci maddede belirtilen ana kara yolları, ana demir yolları ve ana hava limanlarının ne ölçüde ve nasıl katkıda bulduklarının da belirtilmiş olması zorunludur.

7) Grafiksel sunumların yapılması durumunda stratejik haritalarda en az 60, 65, 70 ve 75 dB eş tesviye konturlarının gösterilmesi zorunludur.

8) Ek V de belirtilen bütün önemli öğeleri kapsayan ve on sayfadan daha az uzunlukta bir eylem planı özeti.

2) Ana kara yolları, ana demir yolları ve ana hava limanları hakkında;

1) Yer, boyut ve üzerinde gerçekleşen trafik verileri olarak kara yolu, demir yolu veya hava limanlarının genel bir tanımı.

2) Çevrelerinin özelliklerinin tanımlanması : yerleşim alanları, köyler, kırsal alanlar olup olmadıkları, arazinin kullanım şekli hakkında bilgiler veya ana gürültü kaynakları.

3) Geçmişte uygulanmış olan gürültü denetim programları ile uygun gürültü önlemleri.

4) Kullanılan hesaplama veya ölçüm yöntemleri.

5) Yerleşim alanları dışında gürültüye maruz kalan konutlarda yaşayan ve maruz kaldığı gürültü düzeyi aşağıda verilen ve en fazla gürültüye maruz cephede zeminden 4 m yükseklikte dB olarak ölçülmüş Lgag değer aralıklarının her birine uyan tahmini sakin sayıları (yüz sakin olarak) 55- 59, 60 - 64, 65 - 69, 70 - 74, > 75.

Bunun yanında, uygun bulunması ve mümkün olması durumunda, yukarıda belirtilen kategoriler kapsamındaki sakinlerin yaşamakta olduğu konut ve meskenlerin ne kadarında:

a) Önlenmeye çalışılan gürültüye karşı Ek- VI- 1.5 de belirtilen özel izolasyon mevcut olduğu, ve

b) Ek -VI-1.5 de belirtilen nitelikte bir sakin cephenin bulunduğunun da belirtilmesi gereklidir.

6) Yerleşim alanları dışında ve maruz kaldığı gürültü düzeyi aşağıda verilen ve en fazla gürültüye maruz cephede dB olarak ölçülmüş Lgece değer aralıklarının her birine uyan konutlar- da yaşayan tahmini sakin sayıları (yüz sakin olarak) 50 - 54, 55- 59, 60 - 64, 65 - 69, > 70. Bunun yanında, uygun bulunması ve mümkün olması durumunda, yukarıda belirtilen kategoriler kapsamındaki sakinlerin yaşamakta olduğu konut ve meskenlerin ne kadarında:

a) Önlenmeye çalışılan gürültüye karşı Ek -VI-1.5 de belirtilen özel izolasyon bulunduğu,

b) Ek -VI-1.5'de belirtilen bir sakin cephe bulunduğunun da belirtilmesi gereklidir.

7) Sırasıyla 60, 65 ve 75 dB' den daha yüksek Lgag değerlerine maruz kalan toplam alan (km2 olarak) tahmini toplam konut - mesken sayısı (yüzün katları olarak) ve bu alanlardan her birinde yaşayan tahmini toplam sakin sayısı (yüzün katları olarak) da mutlaka belirtilmelidir. Verilen rakamların yerleşim alanlarını da içermesi zorunludur.

Köyler, kasabalar ve yerleşim alanlarının bu tesviye konturları içinde nerede buldukları hakkında bilgi vermek amacıyla en az bir veya daha fazla haritada 60, 65 ve 75 dB' lik tesviye konturlarının gösterilmesi zorunludur.

8) Ek- V de belirtilen bütün önemli öğeleri kapsayan ve on sayfayı aşmayan uzunlukta bir eylem planı özeti.

EK-VII

## GÜRÜLTÜ KONTROL İZİN BELGESİNE TABİ İŞLETMELERİN LİSTESİ

### LİSTE A

1. Enerji sanayii  
1.1.Öngörülen ısı girdisi 50 MW'ı geçen yakma tesisleri

1.2.Petrol ve gaz rafinerileri

1.3.Kok fırınları

1.4.Kömür gazlaştırma ve sıvılaştırma tesisleri

1.5. Nükleer güç santralleri

2. Metal üretimi ve işlenmesi

2.1.Metal cevheri (sülfür cevheri dahil) fırınlama ve kalıplama tesisleri

2.2.Sürekli döküm de dahil olmak üzere, saatlik kapasitesi 2.5 tonun üzerindeki pik (ham) demir veya çelik üretim tesisleri (birincil veya ikincil kaynak)

2.3. Demirli metalleri işleme tesisleri

(a) Saatlik ham çelik kapasitesi 20 tonun üzerindeki haddehaneler ,

(b) Her tokmağın 50 kilojulün üzerinde enerji ile çalıştığı ve kullanılan kalorifik enerjinin 20 MW'tan fazla olduğu

tokmaklı demirhaneler,

(c) Saatlik ham çelik girdisinin 2 tonu geçtiği koruyucu metal kaynağı uygulama tesisleri.

2.4. Günlük üretim kapasitesi 20 tonun üzerindeki demirli metal dökümhaneleri

2.5. Aşağıdaki üretimlerin yapıldığı tesisler

(a) Metalürjik, kimyasal veya elektrolitik prosesler (süreçler) ile maden cevheri, karışımı veya ikincil ham maddelerden, demirli olmayan saf metallerin üretilmesi,

(b) Alaşımlar da dahil olmak üzere, demirli olmayan metallerin, geri kazanılmış ürünlerle birlikte (rafineri, dökümhaneler, ve benzeri.) kurşun ve kadmiyum için günlük 4 tonu geçen veya diğer tüm metaller için günlük 20 tonu geçen eritme kapasitesine sahip eritme işlemi.

2.6. Elektrolitik veya kimyasal bir yöntemle, işlem hacminin 30 m<sup>3</sup> 'ü geçtiği bir kapasitede, metallerin veya plastik malzemelerin yüzeylerinin işlendiği tesisler

3. Maden sanayii

3.1. Döner fırınlarda, günlük kapasitesi 500 tonun üzerinde çimento klinkeri üretimi ve paketleme öğütme tesisleri veya günlük 50 tonun üzerinde bir kapasiteyle döner fırınlarda kireç üretimi veya günlük 50 tonun üzerinde bir kapasiteyle üretim yapan diğer fırınlar

3.2. Asbest üretimi veya asbest tabanlı ürünlerin imalatı için kullanılan tesisler

3.3. 20 tonu geçen bir eritme kapasitesi ile, cam lifler de dahil olmak üzere cam imalatı için kullanılan tesisler.

3.4. 20 tonun üzerinde bir eritme kapasitesiyle maden liflerinin üretimi de dahil olmak üzere madenlerin eritilmesinde kullanılan tesisler

3.5. Günlük üretimi 75 tonun üzerinde bir kapasiteyle ve/veya fırın kapasitesi 4m<sup>3</sup>'ün üzerinde ve her fırın için belirlenen yoğunluk 300 kg/m<sup>3</sup>'ün üzerinde olmak üzere pişirme (fırınlama) yoluyla, özellikle çatı kiremitleri, tuğla, ateş tuğlası, yassı kiremit, toprak veya porsele ürünlerin imalatının yapıldığı tesisler

4. Kimya sanayii

4.1. Aşağıdaki türde temel organik kimyasalların üretildiği kimya tesisleri

(a) Basit hidrokarbonlar, (doğrusal veya halkalı, doymuş veya doymamış, alifatik veya aromatik)

(b) Alkoller, aldehydler, ketonlar, karboksilik asitler, esterler, asetatlar, eterler, peroksitler, yapay reçineler gibi oksijen içeren hidrokarbonlar,

(c) Sülfürlü hidrokarbonlar,

(d) Aminler, amitler, azotlu bileşikler veya nitratlı bileşikler, nitriller, siyanitler (siyanür), isosiyanitler gibi nitrojenli hidrokarbonlar,

(e) Fosforlu hidrokarbonlar,

(f) Halojenik hidrokarbonlar,

(g) Organometalik bileşikler,

(h) Temel plastik maddeler (polimerler, sentetik lifler ve

selüloz tabanlı lifler),

(i) Sentetik kauçuklar,

(j) Boyalar ve pigmentler,

(k) Yüzey koruyucuları ve kimyasalları.

4.2. Petrokimya Tesisleri

4.3. Aşağıdakiler gibi temel inorganik kimyasalların üretildiği kimya tesisleri

(a) Amonyak gibi gazlar, klorin veya hidrojen klorin, florin veya hidrojen florin, karbon oksitler, sülfürlü bileşikler, nitrojen oksitler, hidrojen, sülfür dioksit, karbonil klorid,

(b) Kromik asit, hidroflorik asit, fosforik asit, nitrik asit, hidroklorik asit, sülfürik asit, oleum, sülfürlü asitler,

(c) Amonyum hidroksit, potasyum hidroksit, sodyum hidroksit gibi bazik maddeler ,

(d) Amonyum klorid, potasyum klorat, potasyum karbonat, sodyum karbonat, perborat, gümüş nitrat gibi tuzlar,

(e) Metal olmayan maddeler, metal oksitler veya kalsiyum karbid, silikon, silikon karbid gibi diğer inorganik bileşikler.

4.4. Fosfor-, nitrojen- veya potasyum tabanlı gübrelerin (basit veya bileşik haldeki gübreler) üretildiği kimya tesisleri

4.5. Temel bitkisel sağlık ürünleri ve biyosidlerin üretildiği kimya tesisleri

4.6. Kimyasal veya biyolojik yöntemlerle temel ecza ürünlerinin (tıbbi ürünler) üretildiği tesisler

4.7. Patlayıcıların üretildiği kimya tesisleri

5. Atık yönetimi

5.1 Tehlikeli atıkların bertaraf edildiği veya geri kazanıldığı, 14/03/2005 tarihli ve 25755 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren Tehlikeli Atıkların Kontrolü Yönetmeliğinin EK-2A ve EK-2B de verilen ekleri (R1, R5, R6, R8 ve R9 işlemleri) ile atık yağların kontrolü hakkındaki 21.01.2004 tarihli ve 25353 Sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren Atık Yağların Kontrolü Yönetmeliğinde belirtilen ve günlük kapasitesi 10 tonun üzerindeki tesisler

5.2. Saatlik kapasitesi 3 tonun üzerindeki evsel atık yakma tesisleri

5.3. 14/03/2005 tarihli ve 25755 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren Tehlikeli Atıkların Kontrolü Yönetmeliğinin EK-2A'da, D8 ve D9 başlıkları altında belirtilen ve günlük kapasitesi 50 tonun üzerindeki tehlikeli olmayan atıklar için bertaraf tesisleri

5.4. Organik olmayan atıklar için deponi alanları hariç, günlük kapasitesi 10 tondan fazlasına ulaşan veya toplam kapasitesi 25 000 tondan fazla olan deponi (düzenli depolama) tesisleri

LİSTE B

1. Liste A'da belirtilen faaliyetler dışındaki diğer faaliyetler

1.1 Aşağıdaki üretimler için endüstri tesisleri

(a) Ağaçlardan kağıt hamuru veya diğer lifli maddeler üreten tesisler,

(b) Günlük 20 tonun üzerinde bir kapasite ile kağıt ve karton üreten tesisler.

1.2. Günlük işleme kapasitesi 10 tonun üzerinde olan ön-işlem (yıkama, ağartma, pamuk parlatma işlemleri) veya iplik veya kumaş boyama tesisleri

1.3. İşlenmiş ürün kapasitesi 12 tondan fazla olan ham deri ve deri işleme tesisleri

1.4.(a) Günlük et üretim kapasitesi 50 tondan fazla olan mezbahalar (b) Aşağıdakilerden gıda ürünleri üretmek üzere uygulanan prosesler ve gıda işleme

-İşlenmiş ürün kapasitesi günlük 75 tonun üzerinde, hayvansal ham maddeler (süt dışında),

-İşlenmiş ürün kapasitesi günlük 300 tonun üzerinde bitkisel ham maddeler (yılın dörtte biri baz alınarak hesaplanan ortalama değer).

(c) Elde edilen süt miktarı günlük 200 tondan fazla olan, süt işleme tesisleri (yıllık ortalama değer üzerinden)

1.5. Mezbaha atıklarının bertarafı veya geri kazanımına yönelik, artırım/işleme kapasitesi günlük 10 tonun üzerindeki tesisler

1.6. Aşağıdaki üretim kapasitelerinin üzerinde kümes, büyük ve küçük baş hayvancılığı veya domuz yetiştiriciliği yapan tesisler

(a) Kümes hayvancılığı için 40 000 adet,

(b) Küçük baş hayvan yetiştiriciliği için 2000 adet veya

(c) Büyük baş hayvan yetiştiriciliği için 750 adet,

(d) Domuz yetiştiriciliği için (30 kg'ın üstünde) 2000 adet veya

(e) Büyük domuzlar için 750 adet.

1.7. Organik çözücüler kullanmak suretiyle, özellikle tesviye, baskı, kaplama, yağını gidermek, su geçirmezlik kazandırmak, boyutlandırmak, boyamak, temizleme veya nüfuz ettirmek amacıyla, maddelerin, cisimlerin veya ürünlerin yüzey işlemesine yönelik, saatlik tüketim (çözücü) kapasitesi 150 kg'dan fazla veya yılda 200 tondan fazla olan tesisler

1.8. Yakma veya grafitize etme (grafitleştirme) yoluyla karbon (yanmış kömür) veya elektrot kömürü elde edilen tesisler

2. Gemi inşa tamir ve söküm yerleri

3. Maden ve taş ocakları

4. Elektronik olarak yükseltilmiş müzik yayını yapan eğlence yerleri:

4.1. Diskotek

4.2. Klüp

4.3. Bar

4.4. Gazino

4.5. Restoran

4.6. Düğün salonu

R.G. 02 Temmuz 2005 - Sayı: 25863

YÜRÜTME VE İDARE BÖLÜMÜ

Tebliğ  
Vergi Usul Kanunu Genel Tebliği  
(Sıra No: 349)

Maliye Bakanlığından:

213 sayılı Vergi Usul Kanununun 5 inci maddesinin dördüncü fıkrasında, "Mükelleflerin vergi tarhına esas olan beyanları, kesinleşen vergi ve cezaları ile vadesi geçtiği halde ödenmemiş bulunan vergi ve ceza miktarları Maliye Bakanlığınca açıklanabilir. Maliye Bakanlığı bu yetkisini mahalline devredebilir. Ayrıca, kamu görevlilerince yapılan adli ve idari soruşturmalara ilgili olarak talep edilen bilgi ve belgeler ile bankalara, yapacakları vergi tahsiline yönelik bilgiler verilebilir. Sahte veya muhteviyatı itibarıyla yanıltıcı belge düzenledikleri veya kullandıkları vergi inceleme raporuyla tespit olunanların, kanunla kurulmuş mesleki kuruluşlarına ve 3568 sayılı Kanunla kurulan birlik ve meslek odalarına bildirilmesi vergi mahremiyetini ihlal sayılmaz. Bu takdirde kendilerine bilgi verilen kişi ve kurumlar da bu maddede yazılı yasaklara uymak zorundadırlar. Maliye Bakanlığı bilgilerin açıklanmasıyla ilgili usulleri belirlemeye yetkilidir." hükmüne yer verilmiştir.

Bu hüküm uyarınca, ikmalen, re'sen veya idarece yapılan tarhiyatlar dolayısıyla kesinleşen vergi ve cezalar ile vadesi geçtiği halde ödenmemiş vergi ve cezaların açıklanmasına ilişkin usuller 293 Sıra No.lu Vergi Usul Kanunu Genel Tebliği(1) ile tespit edilmiştir.

Anılan maddenin Bakanlığımıza verdiği yetkiye istinaden;

- 2005 yılında yapılacak açıklamaların, Türkiye genelindeki vergi dairelerinde (vergi dairesinin ilan koymaya mahsus yerlerinde asılmak suretiyle) 15 Temmuz 2005 ile 15 Ağustos 2005 tarihleri arasında, 1 Eylül 2005 tarihinden itibaren de Gelir İdaresi Başkanlığı'nın internet sitesinde yapılması,

- Açıklama kapsamına, her bir vergi dairesine 100.000 YTL. ve daha fazla borcu olan veya bu tutar ve üzerinde kesinleşen vergi ve cezası bulunan mükelleflerin alınması,

- Yapılacak açıklamada, 31.12.2004 tarihi itibarıyla vadesi geçtiği halde 30/06/2005 tarihi itibarıyla ödenmemiş bulunan ve nev'i itibarıyla 293 sıra numaralı Vergi Usul Kanunu Genel Tebliği ile açıklama kapsamına alındığı belirtilen vergi ve cezalar ile 01/06/2004 - 31/05/2005 tarihleri arasında kesinleşen tarhiyatların dikkate alınması,

- Açıklanacak bilgiler, açıklamanın yapılacağı yer ve diğer hususlarda 293 sıra numaralı Vergi Usul Kanunu Genel Tebliği ile belirlenen esaslara uyulması, ancak sözü edilen tebliğin "İnternet Ortamında Açıklama"

başlıklı III/B bölümündeki açıklamalar uyarınca Defterdarlıklar tarafından hazırlanan listelerin bir örneğinin (Gelir İdaresi Başkanlığı, Strateji Geliştirme Daire Başkanlığı, İstatistik Araştırma Şube Müdürlüğü, İlkadım Caddesi Dikmen/ANKARA) adresine gönderilmesi,

- Açıklama kapsamına, 4811 sayılı Vergi Barışı Kanunu kapsamında taksitlendirilen ve taksit ödeme süresi henüz sona ermemiş olan vergi ve cezaların alınmaması, uygun görülmüştür.

Tebliğ olunur.

R.G. 06 Temmuz 2005 - Sayı: 25867

## YASAMA BÖLÜMÜ

### Kanunlar Askerlik Kanununda Değişiklik Yapılmasına İlişkin Kanun

Kanun No. 5380

Kabul Tarihi: 02.07.2005

MADDE 1.- 21.06.1927 tarihli ve 1111 sayılı Askerlik Kanununun 35 inci maddesinin birinci fıkrasının (G) bendi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

G) Oturma veya çalışma iznine sahip olarak işçi, işveren veya bir meslek ya da sanat mensubu sıfatı ile yabancı ülkelerde bulunan yükümlüler,

durumlarını ispata yarayan belgeler ile bağlı buldukları Türk konsolosluklarına başvurularını halinde, bunların son yoklama, celp ve sevk gibi her türlü askerlik işlemleri, Milli Savunma Bakanlığı tarafından belirlenecek usul ve esaslara uygun olarak 38 yaşını tamamladıkları yılın sonuna kadar ertelenebilir.

MADDE 2.- 1111 sayılı Kanunun ek 1 inci maddesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

Ek Madde 1.- Oturma veya çalışma iznine sahip olarak işçi, işveren sıfatıyla veya bir meslek ya da sanatı icra ederek, yurt içinde geçirilen süreler hariç olmak üzere, toplam en az üç yıl süre ile fiilen yabancı ülkelerde bulunan bu Kanun ile 1076 sayılı Yedek Subaylar ve Yedek Askeri Memurlar Kanununa tabi yükümlüler, 38 yaşını tamamladıkları yılın sonuna kadar durumlarını ispata yarayan belgelerle birlikte bağlı buldukları Türk konsoloslukları aracılığı ile askerlik şubelerine başvurularını, 5.112 Euro veya karşılığı kadar yönetmelikte belirtilecek yabancı ülke parasını, başvuru tarihinden itibaren 38 yaşını tamamladıkları yılın sonuna kadar ödemeleri ve 21 gün süreli temel askerlik eğitimine tabi tutulmaları halinde muvazzaf askerlik hizmetini yerine getirmiş sayılırlar. Dövizle askerlik hizmetinden yararlanmak üzere başvuranlar; öngörülen döviz başvuru sırasında def'aten ödeyebilecekleri gibi, dörtte birini başvuru sırasında, kalanını 38 yaşını tamamladıkları yılın sonuna kadar olan süre içinde en çok üç eşit taksitle ödeyebilirler.

Dövizle askerlik hizmetinden yararlanmak üzere yaptıkları başvuruları kabul edilen yükümlülerden, gereken

şartları taşımadıkları anlaşılınlar, ödemeleri gereken yabancı ülke parasını yönetmelikte belirtilen sürelere uygun ödemeyenler, belirtilen yaş sınırı sonuna kadar temel askerlik eğitimini yapmayanlar, ücret veya maaşları yurt içinden transfer edilenler, yabancı ülkelerde resmi görevle bulunanlar, dövizle askerlik hizmetinden yararlanmak için gereken yükümlülüklerinin devamı süresince toplam olarak her takvim yılının yarısından fazlasını yurt içinde geçirenler, yurda kesin dönüş yapanlar veya dövizle askerlik hizmetinden yararlanma şartlarını kaybedenler, istekleriyle vazgeçenler, askerliğe elverişsiz olduğu tespit edilenler Milli Savunma Bakanlığı tarafından dövizle askerlik hizmeti kapsamında çıkartılarak durumlarına uygun askerlik işlemine tabi tutulurlar.

Her ne sebeple olursa olsun 38 yaşını tamamladıkları yılın sonuna kadar dövizle askerlik hizmetinden yararlanmak üzere başvurmayanlar ile başvurdukları halde döviz ödemelerini veya yönetmelikte belirtilen süre içinde temel askerlik eğitimlerini yapmadıkları için dövizle askerlik hizmeti kapsamında çıkartılanlar, 7.668 Euro veya karşılığı kadar yönetmelikte belirtilecek yabancı ülke parasını, başvuru sırasında defaten ödemeleri ve 21 gün süreli temel askerlik eğitimine tabi tutulmaları kaydıyla bu Kanun hükümlerinden yararlanırlar.

Yukarıda belirtilen döviz miktarlarını yarısına kadar indirmeye veya bir katına kadar artırmaya Bakanlar Kurulu yetkilidir. Euro dışındaki diğer paralarla yapılacak ödemelerin miktarı, her yıl başındaki çapraz kurlar esas alınarak Milli Savunma Bakanlığı tarafından tespit ve ilan edilir.

Yükümlülerin ödemiş oldukları dövizler, dövizle askerlik hizmeti kapsamında çıkartılmaları halinde tabi oldukları statüde askerlik hizmetini tamamladıktan sonra temel askerlik eğitimi sırasında veya daha önce; ölmeleri, askerliğe elverişsiz hale gelmeleri, Türk vatandaşlığından çıkmalarına izin verilmesi veya Türk vatandaşlığını kaybetmeleri durumunda ise, talepleri halinde kendilerine, vekillerine veya kanuni mirasçılarına iade tarihindeki kurdan Yeni Türk Lirası olarak yurt içinde gösterecekleri banka hesabına ödenir. Temel askerlik eğitimini tamamladıktan sonra; ölenlere, askerliğe elverişsiz hale gelenlere, Türk vatandaşlığından çıkmalarına izin verilene, Türk vatandaşlığı kaybettirilene, yükümlülüklerini tamamladıktan sonra dövizle askerlik hizmeti kapsamında çıkartılmalarını talep edenlere geri ödeme yapılmaz.

Savaş veya savaşı gerektirecek bir durumun baş göstermesi halinde, bu Kanuna tabi yükümlülerin askerlik hizmetini yerine getirmek üzere silah altına alınmalarının esasları Bakanlar Kurulu tarafından belirlenir.

MADDE 3.- 1111 sayılı Kanuna aşağıdaki geçici maddeler eklenmiştir.

GEÇİCİ MADDE 39.- Bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarihte dövizle askerlik hizmetinden yararlanmak üzere başvurdukları halde, yükümlülüklerini tamamlamadan Türk vatandaşlığından çıkmalarına izin verilen veya Türk vatandaşlığı kaybettirilenden ödedikleri döviz geri alanlar, bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten itibaren iki yıl içinde yeniden vatandaşlığa alınmak üzere yetkili mercilere müracaat etmeleri, yeniden Türk vatandaşlığına alınmaları tarihini takip eden bir yıl içinde de başvurularını kaydıyla ek 1 inci madde hükümlerinden yararlanırlar.

GEÇİCİ MADDE 40.- Bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarih itibarıyla 38 yaşını doldurdukları yılın sonuna kadar ek 1 inci maddede yazılı şartları haiz olarak dövizle askerlik hizmetinden yararlanmak üzere başvuran ve temel askerlik eğitimini yapanlardan, 38 yaşını doldurdukları yılın sonuna kadar ödemelerini tamamlamadıkları için kapsamdan çıkartılanlardan yurda kesin dönüş yapmış olanlar, Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten itibaren altı ay içinde başvurmaları halinde ek 1 inci madde hükümlerinden yararlanırlar.

MADDE 4.- Bu Kanun yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

MADDE 5.- Bu Kanun hükümlerini Bakanlar Kurulu yürütür.

R.G. 06 Temmuz 2005 - Sayı: 25867

## YÜRÜTME VE BÖLÜMÜ

### Yönetmelikler Aile Hekimliği Pilot Uygulaması Hakkında Yönetmelik

Sağlık Bakanlığından

#### BİRİNCİ KISIM Genel Hükümler

#### BİRİNCİ BÖLÜM Amaç, Kapsam, Dayanak ve Tanımlar

Amaç ve kapsam

Madde 1- Bu Yönetmeliğin amacı, birinci basamak sağlık hizmetlerini güçlendirmek ve verilen sağlık hizmetinin kalitesini artırmak, aile hekimi ve aile sağlığı elemanlarının çalışma usul ve esaslarını, çalışılan yer, kurum ve statülerine göre öncelik sıralamasını, aile hekimliği uygulamasına geçiş ve nakillere ilişkin puanlama sistemini ve sayılarını, aile sağlığı merkezi olarak kullanılacak yerlerde aranacak fiziki ve teknik şartları, meslek ilkeleri, iş tanımları, performans ve hizmet kalite standartlarını, hasta sevk evrakı, reçete, rapor ve diğer kullanılacak belgelerin şeklini ve içeriğini, kayıtların tutulması ile çalışma ve denetime ilişkin usul ve esasları belirlemektir.

Dayanak

Madde 2- Bu Yönetmelik, 24/11/2004 tarihli ve 5258 sayılı Aile Hekimliği Pilot Uygulaması Hakkında Kanunun 8 inci maddesinin birinci fıkrasına dayanılarak hazırlanmıştır.

Tanımlar

Madde 3- Bu Yönetmelikte geçen;

Bakanlık: Sağlık Bakanlığını,

Kanun: 24/11/2004 tarihli ve 5258 sayılı Aile Hekimliği Pilot Uygulaması Hakkında Kanunu,

Yerel sağlık idaresi: Toplum sağlığına ve çevreye yönelik sağlık hizmetleri ve idari görevler ile eğitim, izleme, değerlendirme, denetim ve koordinasyon faaliyetlerini yürüten, illerde il sağlık müdürlüğünü ve ilçelerde ilçe

sağlık grup başkanlığını,

Aile hekimi: Kişiyeye yönelik koruyucu sağlık hizmetleri ile birinci basamak teşhis, tedavi ve rehabilite edici sağlık hizmetlerini, yaş, cinsiyet ve hastalık ayrımı yapmaksızın, her kişiyeye kapsamlı ve devamlı olarak belli bir mekanda vermekle yükümlü, gerektiği ölçüde gezici sağlık hizmeti veren ve tam gün esasına göre çalışan aile hekimliği uzmanı veya Bakanlığın öngördüğü eğitimleri alan uzman tabip veya tabipleri,

Geçici aile hekimi: Aile hekiminin yıllık izin veya hastalık izninde bulunduğu sürede yerine bakan aile hekimini,

Aile sağlığı elemanı: Aile hekimi ile birlikte hizmet veren, sözleşmeli çalıştırılan veya Bakanlıkça görevlendirilen, hemşire, ebe, sağlık memurunu (toplum sağlığı),

Geçici aile sağlığı elemanı: Aile sağlığı elemanının yıllık izin veya hastalık izninde bulunduğu sürede yerine bakan aile sağlığı elemanını,

Aile sağlığı merkezi: Bir veya daha fazla aile hekimi ile aile sağlığı elemanlarınca aile hekimliği hizmetinin verildiği sağlık kuruluşunu,

Birinci basamak sağlık hizmeti: Toplum sağlığına yönelik hizmetler ile kişisel koruyucu, tanı koyucu, tedavi ve rehabilite edici sağlık hizmetlerini kapsayan, kişilerin sağlık sisteminden ilk alış noktasında verilen sağlık hizmetini,

İkinci basamak sağlık hizmeti: Hastaların tanı ve tedavisinin, birinci basamak sağlık kuruluşları tarafından sağlanamadığı durumlarda, sevk edildiği sağlık kuruluşu tarafından verilen sağlık hizmetini,

Üçüncü basamak sağlık hizmeti: İkinci basamak sağlık hizmetlerinin kapsamında yer almayıp, ileri tetkik ve tedavi yöntemlerini gerektiren ve tedavisi özellik arz eden hastaların sevk edildiği bir üst sağlık kuruluşunda verilen sağlık hizmetini,

Gezici sağlık hizmeti: Aile hekimi ve/veya aile sağlığı elemanının, il sağlık müdürlüğünce tespit edilen belde, köy ve mezra ve benzeri yerleşim yerlerine, Bakanlıkça belirlenen aralıklarla giderek yerinde vereceği sağlık hizmetini,

Hizmet bölgesi, hizmet grubu ve hizmet puanı:

08/06/2004 tarihli ve 25486 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan Sağlık Bakanlığı Atama ve Nakil Yönetmeliğinin ilgili maddelerinde açıklanan bölge, grup ve puanları,

ifade eder.

#### İKİNCİ BÖLÜM Çalışma Usul ve Esasları

Aile hekiminin görevleri

Madde 4- Aile hekimi, aile sağlığı merkezini yönetmek, birlikte çalıştığı ekibi denetlemek, hizmet içi eğitimlerini sağlamak ve Bakanlıkça yürütülen özel sağlık programlarının gerektirdiği kişiyeye yönelik sağlık hizmetlerini yürütmekle yükümlüdür.

Aile hekimi, kendisine kayıtlı kişileri bir bütün olarak ele alıp, kişiyeye yönelik koruyucu, tedavi ve rehabilite edici sağlık hizmetlerini bir ekip anlayışı içinde sunar.

Aile hekimi;

a) Çalıştığı bölgenin sağlık hizmeti planlamasının yapılmasında yerel sağlık idaresi ile işbirliği yapmak,

b) Hekimlik uygulaması sırasında karşılaştığı toplum ve çevre sağlığını ilgilendiren durumları yerel sağlık idaresine bildirmek,

c) Kişiye yönelik rehberlik, sağlığı geliştirici ve koruyucu hizmetler ile ana-çocuk sağlığı ve aile planlaması hizmetlerini vermek, önemli/sık görülen toplum sağlığı konularında kişilerin periyodik muayenelerini (meme kanseri, rahim kanseri taraması ve benzeri), ruh sağlığı ve yaşlı sağlığı hizmetlerini yerine getirmek,

d) İlk kayıttaki ev ziyareti ile kendisine bağlı kişilerin sağlık durumlarının tespitini yapmak,

e) Çalıştığı mekanda ve gerektiğinde (aile hekiminin ev ziyareti esnasında tespit ettiği evde takibi zorunlu özürlü, yaşlı, yatalak ve benzeri durumdaki kişilere) güvenliği sağlayıcı tedbirlerin alınması kaydı ile evde veya gezi sağlık hizmetlerinin yürütülmesi sırasında kişiye yönelik birinci basamak koruyucu sağlık, tanı, tedavi, rehabilitasyon ve danışmanlık hizmetlerini vermek,

f) Bakanlıkça belirlenen ve uygulamaya konulan kişiye yönelik özel sağlık programlarını yürütmek,

g) Tanı ve tedavisi yapılamayan hastaları sevk etmek, sevk edilen hastaların geri bildirilen muayene, tetkik, tanı, tedavi ve yatış bilgilerini değerlendirmek, ikinci ve üçüncü basamak tedavi ve rehabilitasyon hizmetleri ile evde bakım hizmetlerinin koordinasyonunu yapmak,

h) Temel laboratuvar hizmetlerini vermek veya verilmesini sağlamak,

i) Verdiği hizmetler ile ilgili sağlık kayıtlarını tutmak ve gerekli bildirimleri yapmak,

j) İlk yardım ve acil müdahale hizmetlerini vermek veya verilmesini sağlamak,

k) Gerektiğinde kişiye kısa süreli gözlem altına alarak tetkik ve tedavisini yapmak,

l) Gerektiğinde aldığı uzmanlık eğitimi ve bu eğitim sırasında yaptığı rotasyonlar çerçevesinde hastayı yatırırlarak tetkik ve tedavisini yapmak,

m) Kronik hastalığı olan kişilerin gerekli sıklıkta takibini yapmak,

n) Özürlü kişilere yönelik sağlık hizmetlerini yürütmek, doğum öncesi, doğum sonrası loğusa ve bebeğe beraber izlem yapmak,

ile yetkili ve görevlidir.

Aile sağlığı elemanının görevleri

Madde 5- Aile sağlığı elemanı, aile hekimi ile birlikte ekip anlayışı içinde kişiye yönelik koruyucu, tedavi ve rehabilite edici sağlık hizmetlerinin sunulması ile birlikte, kişilerin sağlık kayıtları ve istatistiklerinin tutulması ile yükümlüdür. Aile hekiminin yukarıda sayılan görevlerini yerine getirmesinde yardımcı olur.

Aile sağlığı elemanı;

a) Aile sağlığı merkezine başvuran kişilerin vital bulgularını almak ve kaydetmek,

b) Aile hekiminin gözetiminde, talimatı verilen ilaçları uygulamak,

c) Yara bakım hizmetlerini yürütmek,

d) Tıbbi alet, malzeme ve cihazların hizmete hazır bulundurulmasını sağlamak,

e) İlk yardım ve acil müdahale hizmetlerinde aile hekimine yardımcı olmak,

f) Poliklinik hizmetlerinde bulunmak, hastaların başka bir sağlık kuruluşuna sevki durumunda sevk işlemlerini yürütmek, tıbbi sekreter bulunmadığı hallerde sevk edilen hastaların sevk edildiği kurumla koordinasyonunu sağlamak,

g) Laboratuvar tetkikleri için numune almak,

h) Basit laboratuvar tetkiklerini (eğitimi almışsa) yapmak,

i) Aldığı numunelerin ilgili laboratuvar tarafından teslim alınmasını sağlamak,

j) Gezici hizmetler, sağlığı geliştirici sağlık eğitimi, koruyucu hizmetler ile ana-çocuk sağlığı ve aile planlaması hizmetlerini vermek,

k) Bakanlıkça belirlenen hizmet içi eğitimlere katılmak,

l) Hizmetlerin yürütülmesi ile ilgili olarak aile hekiminin verdiği diğer görevleri yerine getirmek,

ile yetkili ve görevlidir.

Gezici hizmetlerin yürütülmesi

Madde 6- Aile hekimliğine geçilen illerde gezici sağlık hizmeti bölgeleri, uygulama başlamadan önceki iki ay içinde, aile hekimliği uygulamalarına geçildikten sonra yapılmak istenen değişiklikler ise her yıl Ocak ve Temmuz aylarında il sağlık müdürlüğünün teklifi ve Bakanlığın uygun görüşüyle tespit edilir. Gezici sağlık hizmeti vermekle yükümlü aile hekimleri atama sırasında belirlenir. Gezici sağlık hizmeti veren aile hekimlerinin, bölgelerindeki dağınık yerleşim birimlerine belirli bir plan dahilinde periyodik olarak ulaşmaları ve bu şekilde hizmet vermeleri esastır. Bunu sağlamak için aile hekimi, coğrafi durum, iklim koşulları, ulaşım şartları ve kendisine bağlı olan yerleşim birimlerinin sayısını dikkate alarak hizmeti aksatmayacak şekilde ziyaret yapar ve programını köy/mahalle muhtarlar vasıtasıyla en geç bir önceki haftanın son iş günü saat 12.00'ye kadar duyurulmasını sağlar. Bu ziyaretlerin aile sağlığı elemanının görev yetki ve sorumlulukları çerçevesinde, aile hekimince uygun görülen kısmı aile sağlığı elemanınca da yapılabilir.

Bağışıklama hizmetleri

Madde 7- Genişletilmiş bağışıklama programı ve gebe aşıları aile hekimi tarafından yürütülür. Aile hekimlerine ihtiyaçları olan aşılarda ilçe sağlık grup başkanlıkları tarafından ulaştırılır.

Acil hallerde aile hekiminin bilgilendirilmesi

Madde 8- Hastaneye başvuruyu gerektiren ve aile hekiminin müdahil olmadığı acil durumlarda, hasta veya başvuru acil servisin yetkilisi mümkün olan en kısa süre içerisinde aile hekimine/aile sağlığı merkezine gerekçesini belirterek yazılı olarak bilgi verir.

Kişilerin aile hekimini seçebileceği bölgeler

Madde 9- Aile hekimliği uygulamasına geçilen yerler-

de, kişilerin birinci basamak sağlık hizmetlerinden faydalanabilmesi için aile hekimlerine kaydolması şarttır. Kişilerin aile hekimlerine ilk kaydı, aile hekimliği uygulamalarına yeni geçilen illerde il sağlık müdürlüğü tarafından ikamet ettikleri bölge göz önünde bulundurularak yapılır. Daha sonra kişiler, buldukları yerin coğrafi şartlarına göre yakın konumdaki aile hekimini zaman ve bölge sınırlaması olmaksızın serbestçe seçebilir. Kendi seçimini yapan kişinin aile hekimini değiştirmesi için en az altı ay beklemesi zorunludur. Aile hekimliği uygulamalarının olduğu bir il'e ikamet amacıyla yeni gelen kişiler bölgelerinde bulunan aile hekimlerinden istedikleri bir aile hekimine kayıt yaptırırlar. Kayıt yaptırmamışlarsa ilk ev halkı tespitinde tespit edilirler ve il sağlık müdürlüğü tarafından kendine kayıtlı kişi sayısı en az olan yakın konumdaki aile hekiminden başlanarak kayıtları yapılır.

Herhangi bir nedenle bölgedeki aile hekimleri tarafından kayıt edilemeyen kişi, il sağlık müdürlüğü tarafından listesinde yakın konumdaki en az kişi kaydı olan aile hekiminin listesine eklenir.

İllerde, merkez ilçe tek bölgedir. 10/07/2004 tarihli ve 5216 sayılı Büyükşehir Kanununa tabi illerde ise, büyükşehir belediyesine bağlı her ilçe ayrı bir bölgedir. Büyükşehir sınırlarındaki ilçelerde, kişi isterse bulunduğu ilçe dışından aile hekimini seçebilir. Diğer ilçelerin her biri bir bölgedir.

Gezici sağlık hizmeti verilen yerlerde oturan kişiler, gezici sağlık hizmet almak üzere başka bir aile hekimine kayıt olamazlar. Ancak, başka bir aile hekimine kayıt olmak isterler ise, kayıt oldukları aile hekiminin aile sağlığı biriminden hizmet alırlar. Bu durumda, kayıt olunan yeni aile hekimini, o kişi veya kişiler için gezici sağlık hizmeti vermek ile yükümlü tutulamaz.

Sürekli ikamet ettiği ilden uzakta kalacak kişi veya geçici süre ile Türkiye'de ikamet edecek olan kişi, zorunlu durumlarda kendisine yakın konumdaki bir aile hekiminden kayıt yaptırmaksızın sağlık hizmeti alır veya hastaneye sevk edilir. Bu durumdaki sevk, aile hekiminin sevk sayısına işlenmez. Aile hekimini bu konumdaki kişiler için herhangi bir ücret talep edemez.

#### Meslek ilkeleri

Madde 10- Aile hekimini ve aile sağlığı elemanı sağlık hizmetlerinin yürütülmesi esnasında, 19/02/1960 tarihli ve 10436 sayılı Tıbbi Deontoloji Nizamnamesi ve bağlı bulunan ilgili mevzuat hükümlerine uymak ve hasta haklarına saygı göstermekle yükümlüdür.

#### Çalışma saatleri

Madde 11- Aile hekimleri ve aile sağlığı elemanları tam gün esasına göre çalışırlar.

Mesai saatleri ve günleri, çalışma yerinin koşulları da dikkate alınmak suretiyle çalıştığı bölgedeki kişilerin ihtiyaçlarına uygun olarak aile hekimini tarafından belirlenir ve yerel sağlık idaresince onaylanır. Yapılacak ev ziyaretleri ve gezici sağlık hizmetleri çalışma süresine dahil edilir. Çalışılan günler ve saatler aile sağlığı merkezinin görünür bir yerine asılarak kişilerin bilgilendirilmesi sağlanır.

Çalışma saatleri dışında ve resmi tatillerde, bölgedeki aile hekimleri sayısı dikkate alınarak icapçı veya aktif nöbet uygulamaları çerçevesinde hizmetin devamlılığı sağlanır.

Aile hekimini ve aile sağlığı elemanları, yangın, deprem, sel felaketi gibi olağanüstü durum ve hallerde çalışma saatleri ile bağlı olmaksızın çalıştırılabilirler.

Hizmetlerin devamlılığının sağlanabilmesi için gerekli durumlarda Bakanlık personeli görevlendirme suretiyle çalıştırılır.

#### İzinler

Madde 12- Görevlendirme suretiyle çalıştırılan aile hekimleri ve aile sağlığı elemanları yıllık, mazeret izni ve hastalık izni yönünden, asli statülerine ilişkin mevzuata tabidir.

Sözleşme ile çalıştırılan aile hekimleri ve aile sağlığı elemanları yıllık, mazeret izni ve hastalık iznini 5258 sayılı Kanununun 8 inci maddesinin ikinci fıkrası uyarınca kullanırlar.

#### Geri dönüş ve görev değişikliği

Madde 13- Sözleşmeli aile hekimleri ve aile sağlığı elemanları Bakanlık veya kurumlarının muvafakati ile görev ve başlayabilirler. Bu görevlerini yürüttükleri sürece kurumlarından ücretsiz izinli sayılırlar ve kadroları ile ilişkileri devam eder.

Sözleşmeli aile hekimleri ve aile sağlığı elemanları bu görevlerinden ayrılmaları halinde, genel hükümler ve Bakanlık mevzuatına göre memur veya sözleşmeli pozisyonlara geçebilirler.

Bakanlığa bağlı kurum ve kuruluşlarda memur statüsünde çalışmakta iken aile hekimliği uygulamasını tercih eden aile hekimini/aile sağlığı elemanı, kamu hizmetinden çıkarılmayı gerektirecek bir fiil dışında, uygulamadan vazgeçmesi durumunda veya herhangi bir suretle sözleşmelerinin sona ermesi halinde, ücretsiz izine ayrıldığı ilçe sağlık grup başkanlığına veya kurumuna atanır.

Bakanlığa bağlı kurum ve kuruluşlarda sözleşmeli personel statüsünde çalışmakta iken aile hekimliği uygulamasını tercih eden aile hekimini/aile sağlığı elemanı, kamu hizmetinden çıkarılmayı gerektirecek bir fiil dışında, uygulamadan vazgeçmesi durumunda veya herhangi bir suretle sözleşmelerinin sona ermesi halinde, boş ise önceki sözleşmeli personel pozisyonlarına, bu pozisyon dolu ise aynı hizmet bölgesinde, bu bölgede boş pozisyon bulunmazsa sırasıyla üst hizmet bölgeleinde boş pozisyonlara öncelikle atanırlar.

İki ay önceden bağlı olduğu il sağlık müdürlüğüne yazılı olarak bildirmek koşulu ile uygulamadan vazgeçerek diğer hekimlik alanlarına yönelmek her zaman mümkündür. Aile hekimliği uygulaması içinde görev almak, Tıpta Uzmanlık Sınavı (TUS)'na girmeye veya farklı görevler için başvurmaya engel değildir. Aile hekimliği uygulaması içinde çalışan hekim, farklı bir göreve başlamak için aile hekimliği uygulamalarından ayrılmak zorundadır.

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### Performans ve Hizmet Kalite Standartları

#### Performans standartları

Madde 14- Aile hekimlerinin performans değerlendirilmesinde vermiş oldukları kişisel koruyucu sağlık hizmetleri ve sevk oranları dikkate alınır.

Sevk oranları, bebek ve gebe izlemi ve aşılama oranlarının hesaplanmasına dair usul ve esaslar Bakanlıkça belirlenir.

Hizmet kalite standartları

Madde 15- Aile hekimi ve aile sağlığı elemanı, Bakanlıkça belirlenen birinci, ikinci aşama ve aile hekimliğine yönelik yıllık hizmet içi eğitimlerin en az % 80'ine katılarak hizmet kalite standartlarının yükseltilmesini sağlamakla yükümlüdür.

Öngörülen sevk oranını aşan aile hekimleri, sevk ettiği vakaların niteliğine göre hizmet içi eğitime tabi tutulabilirler.

Standartların ücretlendirmeye etkisi

Madde 16- Bu Yönetmeliğin 14 üncü maddesinde belirtilen performans kriterleri ücretlendirmede esas alınır.

## DÖRDÜNCÜ BÖLÜM Atamalarda/Görevlendirmelerde Öncelik Sıralaması/Ölçütleri ve Nakillere İlişkin Esaslar

Öncelik sıralaması

Madde 17- Aile hekimliği uygulamasında çalışacak personelin öncelik sıralamasına ilişkin usul ve esaslar, bu Yönetmeliğin (EK-1)'indeki Aile Hekimliği Uygulamasında Atama ve Nakille İlgili Usul ve Esaslara göre düzenlenir.

Aile hekimi/aile sağlığı elemanı sayılarının tespiti

Madde 18- Aile hekimliği pilot uygulamasına geçişte belirli bir bölgede çalışacak aile hekimi sayısı Bakanlıkça ortalama 2500-3000 kişiye bir aile hekimi düşecek şekilde, il merkezi ve ilin geri kalanı için ayrı ayrı tespit edilir.

Pilot illerde 3000 kişiye bir aile hekimi düşecek şekilde aile hekimi çalışma bölgeleri tespit edilir. Yerel, idari, coğrafi ve nüfus özelliklerine göre 3000 kişinin üzerine çıkmamasına ve 2500 kişinin altına inmemesine özen gösterilir.

Büyükşehir belediyesine bağlı ilçelerin her biri ayrı ilçe kabul edilir. Aile hekimi çalışma bölgeleri yerel, idari, coğrafi ve nüfus esaslarına göre belirlenir ve ilan edilir. Aile hekimi sayısı belirlenen standartları aşamaz.

Her aile hekiminin yanında en az bir aile sağlığı elemanı çalışır. Aile sağlığı elemanı, çalışma koşullarının özelliğine göre ebe, hemşire veya sağlık memuru (toplum sağlığı)'dur. Sağlık evlerinde çalışmakta olan ebeler aile sağlığı elemanı olarak görevlendirilmemişlerse, o bölgenin bağlı olduğu aile hekimine hizmet yönünden bağlı olarak çalışır. İdari yönden Sağlık Grup Başkanlığına bağlıdır.

Aile sağlığı elemanların seçimi aile hekimlerinin bu Yönetmeliğin (EK-1)'indeki Aile Hekimliği Uygulamasında Atama ve Nakille İlgili Usul ve Esaslarına göre öncelikli kendileri tarafından belirlenir ve il sağlık müdürlüğüne sözleşme imzalanmadan önce bildirilir.

Eğitim

Madde 19- Aile hekimlerinin eğitimleri iki aşama halinde sürdürülür. Birinci aşama eğitim programı en çok on gündür. İkinci aşama eğitim, modüler eğitim tarzında birinci aşama eğitimin ardından başlar, süresi en az oniki aydır. Birinci ve ikinci aşama eğitimin süresi ve içeriği Bakanlık tarafından belirlenir.

Aile hekimliği uzmanlarının birinci ve ikinci aşama eğitimlere katılması zorunlu değildir. Aile hekimliği uzmanları, uygulamaya yetkilendirilmiş diğer hekimlerle birlikte Bakanlıkça uygun görülen periyotlarda hizmet içi eğitime alınabilir.

Aile sağlığı elemanları Bakanlıkça uygun görülen periyotlarda hizmet içi eğitime alınabilirler.

Aile hekimleri ve aile sağlığı elemanları bu eğitimlerin en az % 80'ine katılmak zorundadır.

## İKİNCİ KISIM Fiziki ve Teknik Şartlar, Kullanılacak Belgeler ve Kayıtların Tutulması

### BİRİNCİ BÖLÜM Fiziki ve Teknik Şartlar

Aile sağlığı merkezi

Madde 20- Aile sağlığı merkezi, Bakanlıkça öngörülen nüfus kriterleri esas alınmak suretiyle sözleşme yapmış bir ya da daha fazla aile hekimi tarafından açılabilir.

Aynı aile sağlığı merkezinde görev yapan her bir aile hekimi ayrı ayrı sözleşme yapmak zorundadır.

Fiziki şartlar

Madde 21- Aile sağlığı merkezleri aşağıda belirtilen asgari fiziki şartları sağlamalıdır:

a) Bina; kolay ulaşılabilir, güvenli, uygun havalandırma ve aydınlatma imkanlarına sahip olmalıdır, toplam alanı bir aile hekimi için 60 metrekaredir. Birden fazla hekimin birlikte çalışması durumunda her aile hekimi için 20 metrekare eklenir.

b) Bekleme ve sekreter kayıt odası bulunmalıdır.

c) Muayene odası, her aile hekimi için en az 8 metrekare olmalıdır.

d) Tıbbi müdahale odası, hastaya tıbbi girişimlerin yapılabileceği ve sterilizasyon cihazlarını alabilecek büyüklükte olmalıdır. Bu odada aşı, enjeksiyon, küçük cerrahi müdahalelerin yapılmasına uygun muayene ve müdahale masası, jinekolojik muayene masası ve bu muayene ve müdahalelerin ve acil müdahale malzemelerinin, dezenfeksiyon ve sterilizasyon cihazlarının bulunması gereklidir.

e) Çalıştırılması planlanıyorsa, laboratuvar cihazlarının bulundurulacağı ve çalıştırılacağı uygun bir oda bulunmalıdır.

f) Sağlık kayıtlarının tutulacağı, dosyalama, istatistik tutma, resmi kurum ve sigorta kurumlarına yapılacak bildirimlerin hazırlanması gibi çalışmaların yapılacağı arka büro veya bir bölme bulunmalıdır.

g) Hastaların kullanabileceği bir lavabo ve tuvalet olmalıdır.

Muayene odası dışında bahsedilen diğer odalar aile hekimlerince müşterek kullanılabilir. Yukarıda bahsedilen odalardan (d), (e) ve (f) bentlerinde belirtilenler ayrı oda olmak zorunda değildir, uygun başka odalarla değiştirilebilir.



Teknik şartlar  
Madde 22- Aile sağlığı merkezinde aşaşıda belirtilen asgari tıbbi cihaz ve malzemelerin bulundurulması zorunludur:

- a) Stetoskop
- b) Tansiyon aleti (en az iki boy olmak üzere muhtelif ebatta manşonlu)
- c) Otoskop
- d) Oftalmoskop
- e) Termometre
- f) Dil basacağı (tek kullanımlık)
- g) Işık kaynağı
- h) Kùçük cerrahi seti (asgari 1 portegù, 1 makas, 1 penset, 1 bisturi sapı)
- i) Paravan
- j) Muayene masası
- k) Refleks çekici
- l) Mezura
- m) Snellen eşeli
- n) Enjektör (tek kullanımlık yeteri kadar)
- o) Tartı aleti (bebek, çocuk ve erişkin boy)
- p) Boy ölçer (bebek, çocuk ve erişkin boy)
- ö) Pansuman seti
- ı) Keskin atık kabı
- r) Hava yolu (S-tüp, laringoskop, pediatrik ve erişkin entübasyon tüpü)
- s) Ambu cihazı (erişkin ve çocuk için)
- ř) Oksijen tüpü (taşınabilir)
- t) Seyyar lamba
- u) Buzdolabı
- ü) Jinekolojik muayene masası, muayene ve RİA seti
- v) İlaç ve malzeme dolabı
- y) Sterilizatör

z) Bakanlık tarafından yayımlanmış 19.04.2000 tarihli ve 5138 sayılı ayakta teşhis ve tedavi yapılan özel sağlık kuruluşları hakkındaki genelgede belirlenen temel acil ilaçlar ve aşılar.

Birden fazla aile hekiminin bir arada çalıştığı aile sağlığı merkezlerinde, yukarıdaki tıbbi cihaz ve malzemelerden (a)'dan (k) bendine kadar belirtilenler hariç, her aile hekimi için ayrı ayrı aranmaz.

Aile hekimlerinin kullanmak zorunda oldukları teknik, tıbbi cihaz, bilgisayar donanımları ile kırsal alanda görev yapan aile hekimleri için gerekli olan motorlu araç, esas olarak aile hekimleri tarafından temin edilir.

Aile sağlığı merkezinin temini  
Madde 23- Aile hekimleri öncelikle, bölgedeki Bakanlık

ve diğer kurumlara bağlı uygun sağlık kuruluşlarında hizmet verirler. Bu imkanların sağlanamaması halinde aile hekimleri çalışacağı bölgede kendi donatacakları uygun standartları taşıyan mekanlarda hizmet verirler.

Aile hekimi birden fazla belde veya köye gezici sağlık hizmeti vermek zorunda ise il sağlık müdürlüğüne uygun görülen merkezi konumdaki yerleşim biriminde ikamet eder. Aile hekiminin gezici sağlık hizmeti vereceği belde ve köylerin tespitinde aynı güzergahta ve birbirine yakın konumda olması gibi coğrafi özellikler göz önünde bulundurulur. Bağlı olan yerleşim biriminde sağlık evi var ise aile hekimi bu sağlık evinde hasta kabul edebilir.

Merkezlerin belirlenmesinde, sağlık hizmetlerinin çeşidine ve niteliğine uygun olması, hizmeti sunan ve kullananların memnuniyetini sağlaması, fonksiyonel ve yapısal olarak belirlenen asgari standartları sağlaması ve hizmetten yararlanan nüfusun kolayca ulaşabileceği yerde olması esastır.

Göreve yeni başlayan aile hekimi mevcut personel ile hizmet vermeye başlar. İsterse hizmet verdiği mekanı il sağlık müdürlüğüne uygun görüşü ile değiştirebilir.

Tetkik ve tahlil işlemleri

Madde 24- Aile hekimi, tanı ve takip için gerekli görülen basit görüntüleme ve laboratuvar tetkiklerini mümkünse kendi çalıştığı birimde yapar. Diğer laboratuvar hizmetleri ilçe sağlık grup başkanlığı bünyesinde sürdürülür veya il sağlık müdürlüğüne uygun gördüğü sağlık kuruluşunun laboratuvarında yaptırılır.

## İKİNCİ BÖLÜM Kullanılacak Belgeler

Sevk evrakı ve reçete düzenlenmesi

Madde 25- Aile hekimi sağlık hizmetlerinin bütünüyle kullanımından sorumlu hekimdir. Aile hekimi, hastasının ikinci ve üçüncü basamak sağlık hizmeti veren bir kuruluşa başvurmasına gerek olup olmadığına karar verir. Hastayı gerekiyorsa sevk eder ve verilen hizmetleri geri bildirim vasıtası ile izler ve hizmet birimleri arasında gerekli koordinasyonu sağlar.

Hastanede doğum yapılması halinde, taburcu işlemleri yapılırken annenin ve bebeğin sağlık durumlarını bildiren ve hastanede yapılan tıbbi işlemleri açıklayan epikrizleri ilgili tabipler tarafından ayrı ayrı doldurulur ve imzalanarak aile hekimine teslim edilmek üzere hastaya verilir.

Aile hekiminin ikinci ve üçüncü basamak sağlık kurum ve kuruluşlarına sevk ettiği, veya aile hekimine bağlı olup da bahsedilen sağlık kurum ve kuruluşlarına sevk-siz giden kişilere usulüne uygun epikriz düzenlenmesi zorunludur. Epikrizin verilmemesi halinde işlem yapılması için aile hekimi durumu ilçe sağlık grup başkanlığına bildirir. Bu epikrizi doldurup aile hekimine teslim edilmek üzere hasta yakına vermeyen hekimler hakkında 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun ilgili hükümleri uyarınca işlem tesis edilir.

Birinci basamaktan ikinci ve üçüncü basamağa sevk sadece aile hekimi tarafından yapılır. Kayıtların tek elde toplanıp denetlenmesi için birinci basamakta resmi reçete yazılması ve hastalık raporu tanziminde aile hekimi

yetkilidir. Olağanüstü haller ile toplum sağlığını tehdit eden ve kemoproflaksi gerektiren bulaşıcı ve salgın hastalık hallerinde, ilçe sağlık grup başkanlığındaki hekim tarafından, reçete düzenlenmesini gerektiren özel durum belirtmek suretiyle resmi reçete düzenlenebilir. Bu durumda ilgili aile hekimi en kısa sürede bilgilendirilir.

Ölü muayenesi ve defin ruhsatı verilen kişilerin kayıtları aile hekimine bildirilir.

İkinci ve üçüncü basamak sağlık hizmeti sunan kuruluşlar ve muayenehanelerinde serbest çalışan uzman hekimlerce düzenlenen ayaktan takip ve tedavi protokollerinin aile hekimince kayıt ve takibi gereklidir. İlgili uzmanlık dalında hastanın tetkik ve tedavisi tamamlandıktan sonra aile hekimine geri bildirim aynı sevk formu üzerinden veya forma ekli epikriz vasıtasıyla yapılır.

Aile hekimi, hastasını bir üst basamağa sevk etmesi halinde uygun sevk formuna sevk gerekçelerini, yapılan tetkik sonuçlarını ve hastanın temel sağlık bilgilerini yazmak zorundadır.

Hasta sevk evrakı, reçete, rapor, bildirim zorunlu hastalıklarla ilgili formlar ve diğer kullanılacak belge örnekleri Bakanlıkça belirlenir.

Sosyal güvenlik kurumuna bağlı olarak sağlık güvencesine haiz olan kişilerin reçeteleri ilgili kurumun sağlık karnelerine yazılır. Kişinin herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşu ile ilişkisinin bulunmaması halinde ise, Bakanlıkça belirlenen formata uygun şekilde bir nüsha halinde reçete tanzim edilir ve hastaya verilir. Bu durumda ilaç bilgileri dozajları ile birlikte kişi dosyasına işlenir.

İş yeri ve kurum hekimlerinin aile hekimleri ile ilişkisi  
Madde 26- İşyeri hekimi, işyerindeki çalışana sevk, reçete veya rapor gerektiğinde kişiyi bilgilendirir ve bilgilendirme notu ile aile hekimine gönderir. Kişiler aile hekimlerince takip edilmek durumundadır. İşyerinde oluşacak acil durumlarda hastaya gerekli müdahale işyeri hekimi tarafından yapılır ve gerekirse hastane acil servisine sevk edilerek en kısa süre içerisinde aile hekimi bilgilendirilir.

Kurum hekimliğinden sağlık hizmetleri alan kişiler, aile hekimine kayıt yaptırarak sağlık hizmetini alırlar.

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM Kayıtların Tutulması ve Denetim

Tutulacak kayıtlar

Madde 27- Aile hekimlerinin kullandığı basılı veya elektronik ortamda tutulan kayıtlar, kişilerin sağlık dosyaları ile raporlar, sevk belgesi ve reçete gibi belgeler resmi kayıt ve evrak niteliğindedir.

Kayıtlı kişi sayısı, yapılan hizmetlerin listesi, muayene edilen ve sevk edilen hasta sayısı, konulan teşhisler (kodları ile birlikte), aşılama, gebe ve loğusa izlemi, bebek ve çocuk izlemi, aile planlaması ve bulaşıcı hastalıklar ile ilgili veriler ve Bakanlık tarafından belirlenen benzeri veriler belirli aralıklarla düzenli olarak Bakanlığa bildirilir.

Aile hekimlerinin ve aile sağlığı elemanlarının kendileri ile ilgili kayıtları il sağlık müdürlüğünde tutulur.

Kayıtların tutulma şekli ve muhafazası

Madde 28- Aile hekimi kendisine kayıtlı kişilerin kişisel sağlık dosyalarını tutmakla yükümlüdür. Kayıtların güvenliği ve mahremiyeti aile hekiminin sorumluluğundadır.

Aile hekimi denetimlerde kendine kayıtlı kişilerin dosyalarını, hasta haklarına riayet etmek suretiyle, göstermek zorundadırlar.

Kişi kendisi ile ilgili tutulan kayıtların bir nüshasını talep edebilir.

Kayıtların devri

Madde 29- Aile hekimi tarafından tutulan kayıt ve belgeler, hekimin ayrılması veya kişinin aile hekimini değiştirmesi halinde eksiksiz olarak sorumlu olacak aile hekimine devredilir ve ilçe sağlık grup başkanlığı bilgilendirilir.

Bulunduğu bölgeden ayrılan aile hekimi öncelikle kendisine kayıtlı kişileri il sağlık müdürlüğünce bekleme listesinden görevlendirilen bir aile hekimine devretmek zorundadır.

Atanan aile hekimi kayıtlı kişileri devralır. Acil bir sebeple görevinden ayrılmak zorunda kalan aile hekiminin kayıtları ilgili ilçe sağlık grup başkanlığı tarafından devralınır ve görevlendirilen aile hekimine devredilir.

Denetim

Madde 30- Aile sağlığı merkezi, aile hekimleri ve aile sağlığı elemanları, mevzuat ve sözleşme hükümlerine uygunluk ve diğer konularda Bakan, ilgili mülki idare amirleri ve yerel sağlık idare amirleri veya bunların görevlendireceği personelin denetimine tabidir. Denetim yapmaya yetkili amir, mevzuat ve sözleşme şartlarına aykırılığı doğrudan kendisi tespit edebileceği gibi, tespiti yapmak üzere soruşturmacı da görevlendirebilir. Mevzuat ve sözleşme şartlarına aykırılık tespit edildiği takdirde, genel hükümler ve 5258 sayılı Kanunun 8 inci maddesinin ikinci fıkrası uyarınca ilgililer hakkında işlem tesis edilir.

## ÜÇÜNCÜ KISIM Son Hükümler

Yürürlük

Madde 31- Bu Yönetmelik yayımlandığı tarihte yürürlüğe girer.

Yürütme

Madde 32- Bu Yönetmelik hükümlerini Sağlık Bakanı yürütür.

(EK-1)

Aile Hekimliği Uygulamasında Atama ve Nakille İlgili Usul ve Esaslar

Aile hekimliği uygulamasına geçiş ve nakillere ilişkin puanlama sistemi ve sayıları

Madde 1- Aile hekimliği uygulamasına geçilen illerde,

sistemin hizmet sunumuna etkileri göz önüne alınarak personel dağıtım cetveli hazırlanır.

Pilot illerde aile hekimi ve aile sağlığı elemanı ve bunların dışında personel dağılım cetveline göre eksik olan unvan ve branşlar için 08/06/2004 tarihli ve 25486 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan Sağlık Bakanlığı Atama ve Nakil Yönetmeliği'ndeki dönemlere bağlı kalmaksızın kurum içi ve kurumlar arası naklen atama işlemleri yapılabilir.

Kurumlar arası naklen atama için, Bakanlığın belirlediği ilkeler çerçevesinde, il sağlık müdürlüğü müracaatları kabul eder ve uygun görülenleri Bakanlık onayına sunar. Kurum içi naklen atama ise Bakanlıkça 08/06/2004 tarihli ve 25486 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan Sağlık Bakanlığı Atama ve Nakil Yönetmeliği'nde açıklanan "A" hizmet grubu illerden başlamak üzere ve hizmet puanı esasına göre gerçekleştirilir.

Ülke genelinde unvan ve branşlar itibari ile personel dağılım cetveli doluluk karşılama oranı gözetilerek, pilot il personel dağılım cetvelinin hangi oranda atamaya açılacağına Bakanlıkça karar verilir.

Çalışılan yer, kurum ve statülerine göre öncelik sıralaması Madde 2- Aile hekimliği uygulamasına geçilen illerde aşağıdaki ilkelere göre öncelik sıralaması yapılır:

A) Aile hekimleri:

Sözleşme ile çalıştırılacak aile hekimleri

1 sayılı liste: Kadrosu veya pozisyonu pilot ilde olmak şartı ile:

a) Kamu kurum ve kuruluşlarında çalışan aile hekimliği uzmanı tabipler.

b) Kamu kurum ve kuruluşlarında çalışan aile hekimliği eğitici eğitimi olarak sertifikalandırılmış ve asgari beş kez birinci aşama uyum eğitimi verdiğini belgeleyen uzman tabip/tabipler.

c) Kamu kurum ve kuruluşlarından birinci basamak sağlık hizmeti veren birimlerde çalışan tabip/diğer uzman tabipler.

d) Kamu kurum ve kuruluşlarında ikinci ve üçüncü basamak sağlık kuruluşlarında çalışan tabip/diğer uzman tabipler.

Durumu bu listeye uyan uzman tabip ve tabiplerden aile hekimliği uygulamasında görev almak için müracaat edenler, alt gruplar halinde hizmet puanına göre sıralanır. İl düzeyinde belirlenen aile hekimi çalışma bölgelerine, bu maddenin 1 sayılı listesinin "a" bendine göre en yüksek hizmet puanı olan personelden başlamak üzere tercihlerine göre yerleştirme yapılır. Müracaatların boş pozisyon sayısından fazla olması halinde yedek liste yapılır. Geçiş döneminde herhangi bir sebeple pozisyonlarda boşalma olursa, varsa yedek listedeki sıralamaya göre tercih eden uzman tabip veya tabiple, yoksa bu maddedeki sıralamaya göre atama yapılır.

2 sayılı liste: Hizmet grubu ve bölgelerinde personelin kadro veya pozisyonunun bulunduğu il esas alınarak;

a) A-1, A-2, A-3 hizmet grubu ve hizmet bölgesi iller,

b) A-4, A-5, A-6 hizmet grubu ve hizmet bölgesi iller,

c) B-1, B-2, B-3 hizmet grubu ve hizmet bölgesi iller,

d) B-4, B-5, B-6 hizmet grubu ve hizmet bölgesi illerde

kamu kurum ve kuruluşlarında çalışan tüm uzman tabip veya tabipler.

Boş aile hekimi pozisyonu kalması halinde bu maddenin 2 sayılı listesinin "a" bendinde açıklanan illere duyuru yapılır. İstekli personel hizmet puanı ve tercihlerine göre yerleştirilir. Boş pozisyon kalması halinde sırası ile diğer alt gruplarda aynı işlem tekrarlanır.

Bütçe imkanlarının uygun olması, Bakanlığın önerisi ve Maliye Bakanlığının uygun görüşü halinde, bu Yönetmeliğin yürürlüğe girdiği tarihte pilot ilde tam gün serbest çalıştığını belgeleyen uzman tabip ve tabiplerle, muayenehane ve poliklinik gibi tababet mesleğini serbest olarak icra ettiği mahal ile sınırlı olmak kaydı ile, aile hekimliği uygulamasına başlatılmak üzere sözleşme yapılabilir. Pilot ilde serbest çalışan tabip veya tabipler için izin alınan pozisyon sayısından fazla müracaat olması halinde kura ile sıralama yöntemine başvurulur.

Görevlendirme ile çalışacak aile hekimleri

Sözleşme ile çalıştırılacak aile hekimi pozisyonları doldurulamaz ise Bakanlıkça pilot ilde geçici olarak personel görevlendirilir. Buradan yeterli personel bulunmaz ise "A" hizmet grubu illerden geçici olarak personel görevlendirilir. Geçici olarak başka mahalden personel görevlendirilmesindeki süre, görevlendirilen personelin rızası dışında altı aydan fazla olamaz.

B) Aile sağlığı elemanları:

Sözleşme ile çalıştırılacak aile sağlığı elemanları;

a) Kadrosu veya pozisyonu pilot ilde olmak kaydı ile

1) Kamu kurum ve kuruluşlarında çalışan ve aile hekiminin tercih ettiği istekli ebe, hemşire veya sağlık memurları (toplum sağlığı),

2) Kamu kurum ve kuruluşlarında çalışan ve aile sağlığı elemanı olarak görev yapmak isteyen ebe, hemşire veya sağlık memurları (toplum sağlığı),

b) Kamu kurum ve kuruluşlarında çalışan ve aile hekiminin tercih ettiği istekli ebe, hemşire veya sağlık memurlarından (toplum sağlığı) 08/06/2004 tarihli ve 25486 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan Sağlık Bakanlığı Atama ve Nakil Yönetmeliği'nde açıklanan "A" hizmet grubu illerde bulunan personel,

c) Aile hekimi 2 sayılı listedeki alt gruplara göre, kamu kurum ve kuruluşlarında çalışan ve aile sağlığı elemanı olarak görev yapmak isteyen ebe, hemşire veya sağlık memurları (toplum sağlığı),

unvan ayrımı yapmaksızın tek liste halinde hizmet puanına göre sıralanır ve tercihlerine göre yerleştirilir.

Görevlendirme ile çalışacak aile sağlığı elemanları:

Yukarıdaki sıralamaya göre pozisyonlar doldurulamaz ise pilot ilden görevlendirme suretiyle, burada yeterli personel bulunamaz ise 08/06/2004 tarihli ve 25486 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan Sağlık Bakanlığı Atama ve Nakil Yönetmeliği'nde açıklanan "A" hizmet grubu illerden personel görevlendirilir. Geçici olarak

başka mahalden personel görevlendirilmesindeki süre, görevlendirilen personelin rızası dışında altı aydan fazla olamaz.

Pilot illerde herhangi bir sebeple pozisyonlarda boşalma olursa yukarıdaki sıralamaya göre işlem yapılır.

Geçiş dönemi sonrasında atama ve yer değiştirme Madde 3-

A) Aile hekimleri:

Naklen atanma talebinde bulunan aile hekimleri ile yeniden veya ilk defa işe başlamak isteyen uzman tabip ve tabipler aşağıdaki gruplar halinde hizmet puanına göre, hizmet puanı bulunmayanlar ise müracaat tarihine göre sıralanır:

1) Naklen atanma talebinde bulunan aile hekimleri ile aile hekimliği uzmanı tabipler.

2) Kamu kurum ve kuruluşlarında çalışan tabip/diğer uzman tabipler.

3) Diğer tabip ve uzman tabipler.

Boşalan veya yeni açılan aile hekimliği pozisyonuna, 1 inci alt grubun hizmet puanı en yüksek olan personelden başlamak üzere kabul eden uzman tabip veya tabibin naklen, yeniden veya ilk defa atanması gerçekleştirilir. Açıkta atama yapılabilmesi için bütçe imkanlarının uygun olması, Bakanlığın önerisi ve Maliye Bakanlığının uygun görüşü şarttır.

B) Aile sağlığı elemanları:

Aile hekiminin tercih ettiği, kendisi kabul eden ve çalıştığı kamu kurum ve kuruluşunca muvafakat verilen ebe, hemşire veya sağlık memuru (toplum sağlığı) aile sağlığı elemanı olarak yerleştirilir. Bu olmaz ise;

1) Naklen atama talebinde bulunan aile sağlığı elemanları,

2) Kamu kurum ve kuruluşlarında çalışan ebe, hemşire veya sağlık memurları (toplum sağlığı), sıralamasına göre 1 inci grubun hizmet puanı en yüksek personelden başlamak üzere kabul eden ebe, hemşire veya sağlık memurunun (toplum sağlığı),

naklen ataması gerçekleştirilir.

Boş aile hekimliği ve aile sağlığı pozisyonlarının duyurulması, müracaat gibi işlemler Bakanlıkça internet üzerinden yapılır.

Boşalan pozisyona müracaatı kabul edilen aile hekimi veya aile sağlığı elemanı en geç onbeş gün içinde görevine başlamak zorundadır.

Çeşitli hükümler Madde 4-

Aile hekimi veya aile sağlığı elemanın bu Yönetmelik'te düzenlenen sistem dışında özür durumu gibi farklı nedenlerle naklen ataması yapılamaz. Bu konumdaki personel memur olarak görev yaparken sözleşmeli statüye geçmiş ise, bu statüye tekrar dönerek tayin talebinde bulunabilir veya bu Yönetmelik'teki düzenlemeye göre sıralamaya girebilir.

Pilot ilde il sağlık müdürü, müdür yardımcıları ve şube müdürü olarak görev yapan tabip ve uzman tabipler aile hekimliğine müracaat etmeleri halinde, bu Yönetme-

likteki düzenlemelere göre sıralamaya tabi tutulur. Kendilerine sıra gelmesine rağmen idari görevlerinden ayrılmaları uygun görülmeyen personelin sırası yedek listenin başına indirilir. İdari görevleri sona erdiğinde yedek listedeki sıralarına göre boşalan pozisyonlarda göreve başlatılırlar. Askerlik veya doğum nedeni ile sözleşmesini usulüne uygun sona erdirerek tekrar aile hekimliğine dönmek için süresi içinde müracaat eden tabip ve uzman tabipler, ilk boşalacak pozisyon için tanıyan atanma hakkı, yedek listeden önce gelir.

Aile hekimliği uygulamasına geçilen illerde bu bölümdeki özel düzenlemeler dışında 08/06/2004 tarihli ve 25486 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan Sağlık Bakanlığı Atama ve Nakil Yönetmeliği hükümlerinin uygulanmasına devam edilir.

R.G. 07 Temmuz 2005 - Sayı: 25868

## YASAMA BÖLÜMÜ

### Kanunlar

#### Özürülüler ve Bazı Kanun ve Kanun Hükümünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun

Kanun No. 5378

Kabul Tarihi: 01.07.2005

### BİRİNCİ BÖLÜM

#### Amaç, Kapsam, Tanımlar ve Genel Esaslar

Amaç

MADDE 1.- Bu Kanunun amacı; özürülülüğün önlenmesi, özürülülerin sağlık, eğitim, rehabilitasyon, istihdam, bakım ve sosyal güvenliğine ilişkin sorunlarının çözümü ile her bakımdan gelişmelerini ve önlerindeki engelleri kaldırmayı sağlayacak tedbirleri alarak topluma katılmalarını sağlamak ve bu hizmetlerin koordinasyonu için gerekli düzenlemeleri yapmaktır.

Kapsam

MADDE 2.- Bu Kanun özürülülerini, ailelerini, özürülülere yönelik hizmet veren kurum ve kuruluşlar ile diğer ilgili-leri kapsar.

Tanımlar

MADDE 3.- Bu Kanunun uygulanmasında;

a) Özürülü: Doğuştan veya sonradan herhangi bir nedenle bedensel, zihinsel, ruhsal, duyuşsal ve sosyal yeteneklerini çeşitli derecelerde kaybetmesi nedeniyle toplumsal yaşama uyum sağlama ve günlük gereksinimlerini karşılama güçlükleri olan ve korunma, bakım, rehabilitasyon, danışmanlık ve destek hizmetlerine ihtiyaç duyan kişiyi,

b) Özürlülük ölçütü: Uluslararası temel ölçütler esas alınarak hazırlanan ve gerek duyuldukça revize edilen ölçütleri,

c) Hafif özürlü: Özürlülük ölçütüne göre, hafif özürlü olarak tanımlanan kişiyi,

d) Ağır özürlü: Özürlülük ölçütüne göre, ağır özürlü olarak tanımlanan kişiyi,

e) Bakıma muhtaç özürlü: Özürlülük sınıflandırmasına göre resmi sağlık kurulu raporu ile ağır özürlü olduğu belgelendirilenlerden, günlük hayatın alışılmış, tekrar eden gereksinimleri önemli ölçüde yerine getirememesi nedeniyle hayatını başkasının yardımı ve bakımı olmadan devam ettiremeyecek derecede düşkün olan kişileri,

f) Korunmalı işyeri: Normal işgücü piyasasına kazandırılmaları güç olan özürlüler için mesleki rehabilitasyon ve istihdam oluşturmak amacıyla Devlet tarafından teknik ve mali yönden desteklendiği ve çalışma ortamının özel olarak düzenlendiği işyerini,

g) Korunmalı işyeri statüsü: Çalışanlarının yönetmelikle belirlenen oranını özürlülerin oluşturduğu veya özürlülere yönelik çalışmaları ile korunmalı işyerine sağlanan teknik ve mali destek sağlanma şartlarını taşımayı,

h) Rehabilitasyon: Doğuştan veya sonradan herhangi bir nedenle oluşan özürlü ortadan kaldırmak veya özürlülüğün etkilerini mümkün olan en az düzeye indirmek, özürlüye yeniden fiziksel, zihinsel, psikolojik, ruhsal, sosyal, mesleki ve ekonomik yararlılık alanlarında başarabileceği en üst düzeyde yetenekler kazandırarak; evinde, işinde ve sosyal yaşamında kendine ve topluma yeterli olabilmesi ve özürlünün toplum ile bütünleşmesi, ayrımcılığa karşı tüm tedbirlerin alınması amacıyla verilen koruyucu, tıbbi, mesleki, eğitsel, rekreasyonel ve psiko-sosyal hizmetler bütünü,

i) Sınıflandırma: Önemli bir sağlık ögesi olarak insan vücudunun fonksiyonu ve yetersizliğinin tanımı konusunda ortak ve standart bir dil ve çerçeve geliştirme çalışmasını,

İfade eder.

Genel esaslar

MADDE 4.- Bu Kanun kapsamında bulunan hizmetlerin yerine getirilmesinde aşağıdaki esaslara uyulur:

a) Devlet, insan onur ve haysiyetinin dokunulmazlığı temelinde, özürlülerin ve özürlülüğün her tür istismarına karşı sosyal politikalar geliştirir. Özürlüler aleyhine ayrımcılık yapılamaz; ayrımcılıkla mücadele özürlülere yönelik politikaların temel esasıdır.

b) Özürlülere yönelik olarak alınacak kararlarda ve verilecek hizmetlerde özürlülerin, ailelerinin ve gönüllü kuruluşların katılımı sağlanır.

c) Özürlülere yönelik hizmetlerin sunumunda aile bütünlüğünün korunması esastır.

d) Kurum ve kuruluşlarca özürlülere yönelik mevzuat düzenlemelerinde Özürlüler İdaresi Başkanlığının görüşünün alınması zorunludur.

## İKİNCİ BÖLÜM

### Sınıflandırma, Bakım, Rehabilitasyon, İstihdam, Eğitim, İş ve Meslek Analizi

Sınıflandırma

MADDE 5.- Özürlülerle ilgili derecelendirmeler, sınıflandırmalar, tanılamalar uluslararası özürlülük sınıflandırması temel alınarak hazırlanan özürlülük ölçütüne göre yapılır. Özürlülük ölçütünün tespiti ve uygulama esasları, Maliye Bakanlığı, Sağlık Bakanlığı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ve Milli Eğitim Bakanlığı ile Özürlüler İdaresi Başkanlığınca müştereken çıkarılacak yönetmelikle belirlenir.

Bakım

MADDE 6.- Özürlü kişilerin yaşamlarını öncelikle buldukları ortamda sağlık, huzur ve güven içinde sürdürmesi, toplum içinde kendi kendilerini idare edebilecek ve üretken hale gelebilecek şekilde bakım ve rehabilitasyonlarının yapılması, bunlardan ihtiyacı olanların geçici veya sürekli bakım altına alınması veya bunlara evde bakım hizmeti sunulması esastır.

Ruhsatlandırma

MADDE 7.- Özürlülere yönelik bakım hizmetlerini, Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu Genel Müdürlüğünden ruhsat alan gerçek ve tüzel kişiler ile kamu kurum ve kuruluşları verebilir.

Hizmet sunumu

MADDE 8.- Bakım hizmetlerinin sunumunda kişinin biyolojik, fiziksel, psikolojik ve sosyal ihtiyaçları da dikkate alınır. Bakım hizmetlerinin standardizasyonu, geliştirilmesi ve yaygınlaştırılması için Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu Genel Müdürlüğü koordinasyonunda çalışmalar yürütülür.

Bakım hizmetleri ile bakımın nitelikli temini sağlanır.

Bakım çeşitleri

MADDE 9.- Bakım hizmetleri, evde bakım veya kurum bakımı modelleriyle sunulabilir. Öncelikle kişinin sosyal ve fiziksel çevresinden ayrılmaksızın hizmetin sunulması esas alınır.

Rehabilitasyon

MADDE 10.- Rehabilitasyon hizmetleri toplumsal hayata katılım ve eşitlik temelinde özürlülerin bireysel ve toplumsal ihtiyaçlarını karşılamaya yönelik olarak verilir. Rehabilitasyon kararının alınması, planlanması, yürütülmesi, sonlandırılması dahil her aşamasında özürlü ve ailesinin aktif ve etkili katılımı esastır.

Rehabilitasyonun her alanında ihtiyaç duyulan personelin yetiştirilmesine yönelik eğitim programları geliştirilir ve bu personelin istihdamı için gerekli önlemler alınır.

Erken tanı ve koruyucu hizmetler

MADDE 11. - Yeni doğan, erken çocukluk ve çocukluğun her dönemi fiziksel, işitsel, duyuşsal, sosyal, ruhsal ve zihinsel gelişimlerinin izlenmesi, genetik geçişli ve özürlülüğe neden olabilecek hastalıkların erken teşhis edilmesinin sağlanması, özürlülüğün önlenmesi, var olan özrü şiddetinin olabilecek en düşük seviyeye çekilmesi ve ilerlemesinin durdurulmasına ilişkin çalışmalar Sağlık Bakanlığınca planlanır ve yürütülür.

İş ve meslek analizi

MADDE 12. - Özürlülerini dikkate alan iş ve meslek

analizleri, Özürlüler İdaresi Başkanlığının koordinatörlüğünde Milli Eğitim Bakanlığı ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından yapılır. Bu analizlerin ışığında, özürlülerin durumlarına uygun mesleki rehabilitasyon ve eğitim programları, anılan kurumlarca geliştirilir.

Mesleki rehabilitasyon

MADDE 13.- Özürlülerin yeteneklerine göre mesleğini seçme ve bu alanda eğitim alma hakkı kısıtlanamaz.

Özürlülerin yetenekleri doğrultusunda yapabilecekleri bir işte eğitilmesi, meslek kazandırılması, verimli kılınarak ekonomik ve sosyal refahının sağlanması amacıyla mesleki rehabilitasyon hizmetlerinden yararlanmasının sağlanması esastır.

Gerçek veya tüzel kişilerce açılacak olan özel mesleki rehabilitasyon merkezleri, yetenek geliştirme merkezleri ve korumalı işyerlerinin değişik tipleri ile özel işyerlerinde bireylerin bireysel gelişimleri ve yeteneklerine uygun iş veya becerilerini geliştirici tedbirler alınır. Bu alandaki hizmetler ihtiyaçlara göre iş ve meslek analizi yapılarak hizmet satın alınması suretiyle temin edilebilir. Buna ilişkin usul ve esaslar, Milli Eğitim Bakanlığı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ve Özürlüler İdaresi Başkanlığınca müştereken çıkarılacak yönetmelikle belirlenir.

Sosyal ve mesleki rehabilitasyon hizmetleri belediyeler tarafından da verilir. Belediyeler bu hizmetlerin sunumu sırasında gerekli gördüğü hallerde, halk eğitim ve çıraklık eğitim merkezleri ile işbirliği yapar. Özürlünün rehabilitasyon talebinin karşılanamaması halinde özürlü, hizmeti en yakın merkezden alır ve ilgili belediye her yıl bütçe talimatında belirlenen miktarı hizmetin satın aldığı merkeze öder.

İstihdam

MADDE 14.- İşe alımda; iş seçiminden, başvuru formları, seçim süreci, teknik değerlendirme, önerilen çalışma süreleri ve şartlarına kadar olan safhaların hiçbirinde özürlülerin aleyhine ayrımcı uygulamalarda bulunulamaz.

Çalışan özürlülerin aleyhinde sonuç doğuracak şekilde, özürlüyle ilgili olarak diğer kişilerden farklı muamelede bulunulamaz.

Çalışan veya iş başvurusunda bulunan özürlülerin karşılaşılabileceği engel ve güçlükleri azaltmaya veya ortadan kaldırmaya yönelik istihdam süreçlerindeki önlemlerin alınması ve işyerinde fiziksel düzenlemelerin bu konuda görev, yetki ve sorumluluğu bulunan kurum ve kuruluşlar ile işyerleri tarafından yapılması zorunludur. Özürlülük durumları sebebiyle işgücü piyasasına kazandırılmaları güç olan özürlülerin istihdamı, öncelikle korumalı işyerleri aracılığıyla sağlanır.

Korumalı işyerleriyle ilgili usul ve esaslar Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Maliye Bakanlığı ve Özürlüler İdaresi Başkanlığınca müştereken çıkarılacak yönetmelikle düzenlenir.

Eğitim ve öğretim

MADDE 15.- Hiçbir gerekçeyle özürlülerin eğitim alması engellenemez. Özürlü çocuklara, gençlere ve yetişkinlere, özel durumları ve farklılıkları dikkate alınarak, bütünleştirilmiş ortamlarda ve özürlü olmayanlarla eşit eğitim imkanı sağlanır.

Özürlü üniversite öğrencilerinin öğrenim hayatlarını kolaylaştırabilmek için Yükseköğretim Kurulu bünyesinde

araç-gereç temini, özel ders jmateryallerinin hazırlanması, özürlülere uygun eğitim, araştırma ve barındırma ortamlarının hazırlanmasının temini gibi konularda çalışma yapmak üzere Özürlüler Danışma ve Koordinasyon Merkezi kurulur.

Özürlüler Danışma ve Koordinasyon Merkezinin çalışma usul ve esasları, Sağlık Bakanlığı, Milli Eğitim Bakanlığı ve Yükseköğretim Kurumu ile Özürlüler İdaresi Başkanlığınca müştereken hazırlanan yönetmelikle belirlenir.

İşitme özürlülerin eğitim ve iletişimlerinin sağlanması amacıyla Türk Dil Kurumu Başkanlığı tarafından Türk işaret dili sistemi oluşturulur. Bu sistemin oluşturulmasına ve uygulanmasına yönelik çalışmaların esas ve usulleri Türk Dil Kurumu Başkanlığı koordinatörlüğünde, Milli Eğitim Bakanlığı, Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu Genel Müdürlüğü ve Özürlüler İdaresi Başkanlığınca müştereken çıkarılacak yönetmelikle belirlenir.

Özürlülerin, her türlü eğitim ve kültürel ihtiyaçlarını karşılamak üzere kabartma, sesli, elektronik kitap; alt yazılı film ve benzeri materyal üretilmesini teminen gerekli işlemler, Milli Eğitim Bakanlığı ve Kültür ve Turizm Bakanlığınca müştereken yürütülür.

Eğitsel değerlendirme

MADDE 16.- Özürlülerin eğitsel değerlendirme ve tanılaması il milli eğitim müdürlükleri rehberlik araştırma merkezlerinde uzman kişilerden oluşan ve özürlü ailesinin yer aldığı özel eğitim değerlendirme kurulu tarafından yapılır ve eğitim planlaması geliştirilir. Bu planlama her yıl yeniden değerlendirilerek gelişmeler doğrultusunda gözden geçirilir.

Çıraklık eğitimi almak isteyen özürlülerin ilgi, istek, yetenek ve becerileri doğrultusunda ve sağlık kurulu raporunu da dikkate almak suretiyle hangi meslek dalında eğitim alacaklarına kurul karar verir.

Kurulun teşkili ve çalışma usul ve esasları Milli Eğitim Bakanlığı ile Özürlüler İdaresi Başkanlığınca müştereken çıkarılacak yönetmelikle belirlenir.

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM Değiştirilen Hükümler

MADDE 17.- 08.06.1965 tarihli ve 625 sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanununun 1 inci maddesinde yer alan "öğrenci etüd eğitim merkezleri," ibaresinden sonra gelmek üzere "özel eğitim ve rehabilitasyon merkezleri," ibaresi eklenmiştir.

MADDE 18.- 625 sayılı Kanuna aşağıdaki geçici madde eklenmiştir.

GEÇİCİ MADDE 2.- 24.05.1983 tarihli ve 2828 sayılı Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu Kanunu hükümleri gereği izin almış olan özel eğitim ve rehabilitasyon merkezleri 31.12.2007 tarihine kadar Milli Eğitim Bakanlığınca belirlenen şartlara uygun olarak açılış izinlerini yenilerler.

MADDE 19.- 23.06.1965 tarihli ve 634 sayılı Kat Mülkiyeti Kanununun 42 nci maddesinin birinci fıkrasından sonra gelmek üzere aşağıdaki fıkra eklenmiştir.

Özürülerin yaşamı için zorunluluk göstermesi halinde, proje tadili kat maliklerinin en geç üç ay içerisinde yapacağı toplantıda görüşülerek sayı ve arsa payı çoğunluğu ile karara bağlanır. Toplantının bu süre içerisinde yapılamaması veya tadilat talebinin çoğunlukla kabul edilmemesi durumunda; ilgili kat malikinin talebi üzerine bina güvenliğinin tehlikeye sokulmadığını bildirir komisyon raporuna istinaden ilgili mercilerden alınacak tasdikli proje değişikliği veya krokiye göre inşaat, onarım ve tesis yapılır. İlgili merciler, tasdikli proje değişikliği veya kroki taleplerini en geç altı ay içinde sonuçlandırır. Komisyonun teşkili, çalışma usulü ile özürünün kullanımından sonraki süreç ile ilgili usul ve esaslar Bayındırlık ve İskan Bakanlığı ile Özürüler İdaresi Başkanlığı tarafından müştereken hazırlanacak yönetmelikle belirlenir.

MADDE 20.- 14.07.1965 tarihli ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 53 üncü maddesinin başlığı ve birinci fıkrası aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

Özürülerin Devlet memurluğuna alınmaları:

Mevzuata uygun olmak kaydıyla; özürülerin mesleklerine uygun münhal kadrolara atanması, mesleklerini icra veya infaza yardımcı araç ve gerecin kurumlarınca temin edilmesi esastır. Özürülerin Devlet memurluğuna alınma şartları ile hangi işlerde çalıştırılacakları, mesleklerini icra ve infazda hangi yardımcı araç ve gereçlerin kurumlarınca temin edileceği, zihinsel özürülerin hangi görevlere atanmasında asgari eğitim şartından istisna edileceği hususları Maliye Bakanlığı, Sağlık Bakanlığı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Özürüler İdaresi Başkanlığı ve Devlet Personel Başkanlığına müştereken hazırlanacak yönetmelikle düzenlenir.

MADDE 21.- 657 sayılı Kanuna aşağıdaki ek madde eklenmiştir.

EK MADDE 39.- Devlet memurlarının, hayatını başkasının yardım veya bakımı olmadan devam ettiremeyecek derecede özürlü olduğu sağlık kurulu raporu ile tespit edilen eşi, çocukları ile kardeşlerinin, memuriyet mahalli dışında resmi veya özel eğitim ve öğretim kuruluşlarında eğitim ve öğretim yapacaklarının özel eğitim değerlendirme kurulu tarafından belgelendirilmesi halinde, ilgilinin talebi üzerine eğitim ve öğretim kuruluşlarının bulunduğu il veya ilçe sınırları dahilinde kurumunda bulunan durumuna uygun boş bir kadroya atanması yapılır.

MADDE 22.- 29.07.1970 tarihli ve 1319 sayılı Emlak Vergisi Kanununun 8 inci maddesinin ikinci fıkrasında yer alan "gazilerin," ibaresinden sonra gelmek üzere "özürülerin," ibaresi eklenmiştir.

MADDE 23.- 18.01.1972 tarihli ve 1512 sayılı Noterlik Kanununun 73 üncü maddesi başlığıyla birlikte aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

İlgilinin işitme, konuşma veya görme özürlü olması:

Madde 73.- Noter, ilgilinin işitme, konuşma veya görme özürlü olduğunu anlarsa, işlemler özürünün isteğine bağlı olmak üzere iki tanık huzurunda yapılır. İlgilinin işitme veya konuşma özürlü olması ve yazı ile anlaşma imkanının da bulunmaması halinde, iki tanık ve yeminli tercüman bulundurulur.

MADDE 24.- 1512 sayılı Kanunun 75 inci maddesinin ikinci fıkrası aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

Bir noterlik işleminde imza atılmış veya imza yerine geçen el işareti yapılmış olmasına rağmen, ilgisi ister veya adına işlem yapılan ve imza atabilen görme özürüler hariç olmak üzere noter, işlemin niteliği, imzayı atan veya el işaretini yapan şahsın durumu ve kimliği bakımından gerekli görürse, yukarıdaki fıkradaki usul daireesinde ilgili, tanık, tercüman veya bilirkişinin parmağı da bastırılır. Mühür kullanılması halinde parmağın da bastırılması zorunludur.

MADDE 25.- 01.07.1976 tarihli ve 2022 sayılı 65 Yaşını Doldurmuş Muhtaç, Güçsüz ve Kimsesiz Türk Vatandaşlarına Aylık Bağlanması Hakkında Kanununun 1 inci maddesinin ikinci ve dördüncü fıkraları yürürlükten kaldırılmış ve aynı Kanuna aşağıdaki ek madde eklenmiştir.

EK MADDE 1.- 65 yaşını doldurmamış olmakla birlikte;

a) Başkasının yardımı olmaksızın hayatını devam ettiremeyecek şekilde özürlü olduklarını tam teşekküllü hastanelerden alacakları sağlık kurulu raporu ile kanıtlayan, 18 yaşını dolduran ve kanunen bakmakla mükellef kimsesi bulunmayan özürülerden; her ne ad altında olursa olsun her türlü gelirleri toplamının aylık ortalamasına göre bu Kanunun 1 inci maddesinde belirtilen gösterge rakamının memur aylık katsayısı ile çarpımı sonucu bulunacak tutardan daha az geliri olanlara, bu Kanunun 1 inci maddesine göre belirlenecek aylık tutarının %300'ü tutarında,

b) 18 yaşını dolduran, kanunen bakmakla mükellef kimsesi olmayan ve herhangi bir işe yerleştirilememiş olan özürülerden; her ne ad altında olursa olsun her türlü gelirleri toplamının aylık ortalamasına göre bu Kanunun 1 inci maddesinde belirtilen gösterge rakamının memur aylık katsayısı ile çarpımı sonucu bulunacak tutardan daha az geliri olanlara, bu Kanunun 1 inci maddesine göre belirlenecek aylık tutarının %200'ü tutarında,

c) Her ne ad altında olursa olsun her türlü gelirleri toplamının aylık ortalamasına göre bu Kanunun 1 inci maddesinde belirtilen gösterge rakamının memur aylık katsayısı ile çarpımı sonucu bulunacak tutardan daha az geliri olduğu halde, kanunen bakmakla yükümlü olduğu 18 yaşını tamamlamamış özürlü yakını bulunana, bakım ilişkisi fiilen gerçekleşmek kaydıyla bu Kanunun 1 inci maddesine göre belirlenecek aylık tutarının %200'ü tutarında,

Aylık bağlanır.

65 yaşın doldurulmasından önce bu madde hükümlerine göre bağlanmış olan aylıkların aynı şekilde ödenmesine devam olunur. Bu Kanunun 1 inci maddesine göre aylık bağlanarlardan başkasının yardımı olmaksızın hayatını devam ettiremeyecek kadar özürlü olduklarını tam teşekküllü hastaneden alacakları sağlık kurulu raporu ile kanıtlayanlara da birinci fıkranın (a) bendine göre aylık bağlanır. Aylık bağlanmasına esas özürülük oranı değişenlerin aylıkları durumlarına göre yeniden tespit olunur. Özürülük oranı, bu Kanuna göre aylık bağlanması gereken oranın altına düşenler ile birinci fıkrada belirtilen aylık ortama gelir tutarından fazla gelir elde etmeye başlayanların aylıkları kesilir.

Aylık haktan yararlanan 18 yaşından küçük özürülerin yalnızca kendileri bu Kanunun 7 nci maddesinde belirtilen tedavi hakkında yararlanır. Ancak, bu madde hükümlerine göre aylık alanlardan herhangi bir sosyal güvenlik kurumunun tedavi yardımı kapsamında bulunana tedavi yardımı yapılmaz.

Bu Kanunun 2, 3, 4, 5, 6, 7 ve 8 inci maddeleri birinci fıkraya hükümlerine göre aylık ödenecekler hakkında da uygulanır.

Herhangi bir sosyal güvenlik kurumundan malul olmaları sebebiyle yetim olarak aylık veya gelir almakta olan çocuklardan bu kurumlardan aldıkları aylık veya gelir toplamı tutarları bu madde gereğince durumlarına göre ödenebilecek tutardan daha az olanlara; aradaki fark ilgili sosyal güvenlik kurumu tarafından (birden fazla sosyal güvenlik kurumundan aylık veya gelir alanlar için yalnızca tercih edecekleri bir sosyal güvenlik kurumu tarafından) ödenir ve bu şekilde ödenen tutarlar Hazine'den tahsil edilir.

MADDE 26.- 24.05.1983 tarihli ve 2828 sayılı Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu Kanununun 3 üncü maddesinin (c) bendinden sonra gelmek üzere aşağıdaki (d) bendi eklenerek bentler teselsül ettirilmiş ve mevcut (e) bendine (11) numaralı alt bent eklenmiştir.

d) "Bakıma Muhtaç Özürlü"; özürlülük sınıflandırmasına göre resmi sağlık kurulu raporu ile ağır özürlü olduğu belgelendirilenlerden, günlük hayatın alışılmış, tekrar eden gereksinimleri önemli ölçüde yerine getirememesi nedeniyle hayatını başkasının yardımı ve bakımı olmadan devam ettiremeyecek derecede düşük olan kişiyi,

11- "Çocuk evleri"; 0-18 yaşlar arasındaki korunmaya muhtaç çocukların kaldığı ev birimlerini,

MADDE 27.- 2828 sayılı Kanunun 4 üncü maddesinin (a) bendi aşağıdaki şekilde değiştirilmiş ve (e) bendi yürürlükten kaldırılmıştır.

a) Bu Kanun kapsamına giren sosyal hizmetlere ilişkin faaliyetler, Devletin denetim ve gözetiminde, sivil toplum kuruluşları ile halkın gönüllü katkı ve katılımı da sağlanarak bir bütünlük içinde yürütülür. Sunulacak bakım ve diğer hizmetlerin kapsamı ve bu hizmetleri verecek olan gerçek ve tüzel kişilerin izin, çalışma usul ve esasları ve diğer hususlar Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu tarafından çıkarılacak bir yönetmelikle düzenlenir.

MADDE 28.- 2828 sayılı Kanunun 9 uncu maddesinin (g) bendi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

g) Kuruma bağlı olanlar dışında kurulacak sosyal hizmet kuruluşlarının, özel eğitim ve rehabilitasyon hizmeti verenler hariç olmak üzere açılış iznine, her türlü standartlarına ve işleyişlerine ilişkin esasları, varsa ücret tarifelerini tespit etmek, onaylamak, denetimini yapmak ve bu esaslara uymayanların faaliyetlerini durdurmak.

MADDE 29.- 2828 sayılı Kanunun 10 uncu maddesinin birinci fıkrası aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

Kurumun merkez teşkilatı bir Genel Müdür, beş Genel Müdür Yardımcısı ile aşağıdaki esas birimlerden oluşur:

- a) Hukuk Müşavirliği.
- b) Teftiş Kurulu Başkanlığı.
- c) Strateji Geliştirme Dairesi Başkanlığı.
- d) İnsan Kaynakları Dairesi Başkanlığı.
- e) Çocuk Hizmetleri Dairesi Başkanlığı.
- f) Yaşlı Bakım Hizmetleri Dairesi Başkanlığı.

g) Özürlü Bakım Hizmetleri Dairesi Başkanlığı.

h) Sosyal Yardım Hizmetleri Dairesi Başkanlığı.

i) Gençlik Hizmetleri Dairesi Başkanlığı.

j) Destek Hizmetleri Dairesi Başkanlığı.

k) Sosyal Hizmetler Eğitim Merkezi Başkanlığı.

l) Yapı İşleri Dairesi Başkanlığı.

m) Döner Sermaye Merkez Müdürlüğü.

n) Aile-Kadın ve Toplum Hizmetleri Dairesi Başkanlığı.

o) Özel Kalem Müdürlüğü.

p) Savunma Uzmanlığı.

MADDE 30.- 2828 sayılı Kanuna aşağıdaki ek maddeler eklenmiştir.

EK MADDE 7.- Sosyal güvenlik kurumlarına tabi olmayan, bakıma muhtaç özürlülerden ailesini kaybetmiş olanlar ile ailesi ekonomik veya sosyal yoksunluk içerisinde bulunanlara bakım hizmetinin resmi veya özel bakım kurumlarında ya da ikametlerinde verilmesi sağlanır.

Bakıma muhtaç özürlülere sunulacak bakım hizmetlerinin kapsamı ve bu hizmetleri verecek olan gerçek ve tüzel kişilerin izin, çalışma usul ve esasları, denetimleri ile ücretlendirme ve ödemeleri Kurumun koordinatörlüğünde, Maliye Bakanlığı, Sağlık Bakanlığı ve Özürlüler İdaresi Başkanlığınca müştereken çıkarılacak yönetmelikle belirlenir.

Bakıma muhtaç özürlülere sunulacak bakım hizmetinin karşılığı olarak her ay için kişi başına belirlenecek tutar, iki aylık net asgari ücretten fazla olamaz.

Bakıma muhtaç özürlülerin, Kurumca bakılanlar dışındakilerin bakım ücreti bu amaçla Kurum bütçesine konulacak ödenekten karşılanır.

EK MADDE 8.- İşitme ve konuşma özürlülerine gerek görüldüğü hallerde tercümanlık yapmak üzere illerde işaret dili bilen personel görevlendirilir. Personelin işaret lisansı öğrenmeleri için gerekli kursların düzenlenmesi sağlanır. Bu personelin görev ve yetkileri, çalışma koşulları ile ilgili usul ve esaslar Özürlüler İdaresi Başkanlığı ve Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu Genel Müdürlüğü'nün müştereken hazırlayacakları yönetmelikle belirlenir.

MADDE 31.- 13.10.1983 tarihli ve 2918 sayılı Karayolları Trafik Kanununun 61 inci maddesinin birinci fıkrasına (n) bendinden sonra gelmek üzere aşağıdaki bent ve ikinci fıkrasına aşağıdaki cümle eklenmiştir.

o) Özürlülerin araçları için ayrılmış park yerlerinde,

(o) bendinin ihlali halinde para cezası iki kat artırılır.

MADDE 32.- 25.10.1984 tarihli ve 3065 sayılı Katma Değer Vergisi Kanununun 17 nci maddesinin (4) numaralı fıkrasına aşağıdaki bent eklenmiştir.

s) Özürlülerin eğitimleri, meslekleri, günlük yaşamları için özel olarak üretilmiş her türlü araç-gereç ve özel bilgisayar programları.

MADDE 33.- 21.05.1986 tarihli ve 3289 sayılı Gençlik



ve Spor Genel Müdürlüğünün Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanununun 2 nci maddesine (n) bendinden sonra gelmek üzere aşağıdaki (o) bendi eklenmiş ve mevcut (o) bendi (p) bendi olarak teselsül ettirilmiştir.

o) Özürlü bireylerin spor yapabilmelerini sağlamak ve yaygınlaştırmak üzere; spor tesislerinin özürülülerin kullanımına da uygun olmasını sağlamak, spor eğitim programları ve destekleyici teknolojiler geliştirmek, gerekli malzemeyi sağlamak, konu ile ilgili bilgilendirme ve bilinçlendirme çalışmaları ile yayınlar yapmak, spor adamları yetiştirmek, özürlü bireylerin spor yapabilmesi konusunda ilgili diğer kuruluşlarla işbirliği yapmak,

MADDE 34.- 07.05.1987 tarihli ve 3359 sayılı Sağlık Hizmetleri Temel Kanununun 3 üncü maddesine aşağıdaki bent eklenmiştir.

m) Rehabilitate edici tıbbi hizmetlerde kullanılan yardımcı araç ve gereçleri üretmek amacıyla, kamu kurum ve kuruluşları ile gerçek ve tüzel kişiler tarafından kurulacak kuruluşların açılış iznini vermeye Sağlık Bakanlığı yetkilidir. Bu kurum ve kuruluşların açılış izninin verilmesine, üretim ve personel standardına, işleyiş ve denetimi ile daha önce açılmış olan kurum ve kuruluşların durumlarına ilişkin esaslar Sağlık Bakanlığınca çıkarılacak yönetmelikle düzenlenir.

MADDE 35.- 30.04.1992 tarihli ve 3797 sayılı Milli Eğitim Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanuna aşağıdaki ek madde eklenmiştir.

EK MADDE 3.- Görme, ortopedik, işitme, dil-konuşma, ses bozukluğu, zihinsel ve ruhsal özürlü çocuklardan özel eğitim değerlendirme kurulları tarafından, özel eğitim ve rehabilitasyon merkezlerine devam etmeleri uygun görülenlerin eğitim giderlerinin, her yıl bütçe uygulama talimatında belirlenen miktarı Milli Eğitim Bakanlığınca bütçesine konulacak ödenekten karşılanır.

MADDE 36.- 28.12.1993 tarihli ve 3960 sayılı Kalıtsal Hastalıklarla Mücadele Kanununun 1 inci maddesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

Madde 1.- Devlet, kalıtsal kan hastalıklarından thalessemia ve orak hücreli anemi dahil olmak üzere, bütün kalıtsal kan hastalıklarıyla ve özürlülüğe yol açan diğer kalıtsal hastalıklarla koruyucu sağlık hizmetleri kapsamında mücadele eder. Bunun için gerekli ödenek Sağlık Bakanlığınca bütçesine konulur.

Kalıtsal kan hastalıklarıyla ve özürlülüğe yol açan diğer kalıtsal hastalıklarla koruyucu sağlık hizmetleri kapsamında mücadele için gerekli önlemler ve bu konuda uygulanacak usul ve esaslar Sağlık Bakanlığınca çıkarılacak yönetmelikle düzenlenir.

MADDE 37.- 13.04.1994 tarihli ve 3984 sayılı Radyo ve Televizyonların Kuruluş ve Yayınları Hakkında Kanununun 4 üncü maddesinin ikinci fıkrasının (u) bendi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

u) Kadınlara, güçsüzlere, özürlülere ve çocuklara karşı şiddetin ve ayrımcılığın teşvik edilmemesi.

MADDE 38.- 22.11.2001 tarihli ve 4721 sayılı Türk Medeni Kanununun 348 inci maddesinin birinci fıkrasının (1) numaralı bendi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

1) Ana ve babanın deneyimsizliği, hastalığı, başka bir yerde bulunması veya benzeri sebeplerden biriyle velayet görevini gereği gibi yerine getirememesi.

MADDE 39.- 22.05.2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanununun 108 inci maddesinin birinci fıkrası aşağıdaki şekilde değiştirilmiş ve ikinci fıkrasının birinci cümlesi yürürlükten kaldırılmıştır.

Bu Kanunda öngörülen idari para cezaları, 101 inci maddedeki idari para cezaları hariç, gerekçesi belirtilmek suretiyle Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Bölge Müdürünce verilir. 101 inci madde kapsamındaki idari para cezaları ise, doğrudan Türkiye İş Kurumu İl Müdürü tarafından verilir.

MADDE 40.- 10.07.2004 tarihli ve 5216 sayılı Büyükşehir Belediyesi Kanununa aşağıdaki ek madde eklenmiştir.

EK MADDE 1.- Büyükşehir belediyelerinde özürülülerle ilgili bilgilendirme, bilinçlendirme, yönlendirme, danışmanlık, sosyal ve mesleki rehabilitasyon hizmetleri vermek üzere özürlü hizmet birimleri oluşturulur. Bu birimler, faaliyetlerini özürülülere hizmet amacıyla kurulmuş vakıf, dernek ve bunların üst kuruluşlarıyla işbirliği halinde sürdürürler. Özürlü hizmet birimlerinin kuruluş, görev, yetki, sorumluluk ve işleyişine ilişkin usul ve esaslar Özürlüler İdaresi Başkanlığının görüşü alınarak İçişleri Bakanlığınca hazırlanacak yönetmelikle belirlenir.

MADDE 41.- 26.09.2004 tarihli ve 5237 sayılı Türk Ceza Kanununun 122 inci maddesinin birinci fıkrasında geçen "dil, ırk, renk, cinsiyet," ibaresinden sonra gelmek üzere "özürlülük," ibaresi eklenmiştir.

MADDE 42.- 25.03.1997 tarihli ve 571 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 3 üncü maddesinin (h) bendine aşağıdaki paragraf eklenmiştir.

Başkanlığın bağlı olduğu Bakanın onayı ile özürlü kimlik kartı hazırlama veya verme yetkisi, valiliklere devredilebilir. Özürlü kimlik kartı hazırlama ve verme usul ve esasları, İçişleri Bakanlığınca Özürlüler İdaresi Başkanlığı ile Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu Genel Müdürlüğünce müştereken hazırlanacak yönetmelikle belirlenir.

MADDE 43.- 571 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 7 nci maddesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

Madde 7.- Başkanlığın ana hizmet birimleri şunlardır:

- Rehabilitasyon ve Eğitim Dairesi Başkanlığı.
- Özürlülük Araştırmaları ve İstatistik Dairesi Başkanlığı.
- Avrupa Birliği ve Dış İlişkiler Dairesi Başkanlığı.
- Proje ve Koordinasyon Dairesi Başkanlığı.

MADDE 44.- 571 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 8 inci maddesi başlığı ile birlikte aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

Rehabilitasyon ve Eğitim Dairesi Başkanlığı

Madde 8.- Rehabilitasyon ve Eğitim Dairesi Başkanlığının görevleri şunlardır:

- Özürlülerin rehabilitasyonu ve eğitimi sürecinde ilgili kurum ve kuruluşlar arasında işbirliği ve koordinasyonu sağlamak.
- Özürlülerin rehabilitasyonuna yönelik her türlü standardın oluşturulmasına yönelik çalışmalar yapmak.

c) Rehabilitasyon alanında faaliyet gösteren kurum ve kuruluşlardaki yapılan çalışmalarını takip etmek, sorunları ve çözüm yollarını araştırmak.

d) Rehabilitasyon ve eğitim alanları ile ilgili (panel, sempozyum, konferans ve benzeri) etkinliklerde bulunmak.

e) İstihdamı kısıtlayan engellerin kaldırılmasını, istihdam alanlarının genişletilmesini ve özürülülerin kendi işini kurmalarına yönelik çalışmalarını takip etmek ve tekliflerde bulunmak.

f) Özürülülerin günlük hayatlarında karşılaştıkları fiziki ve mimari engellerin kaldırılması ve bu konudaki standartların belirlenmesi için teklifler hazırlamak ve hazırlatmak.

g) Kamuya açık sosyal, kültürel, sportif tesis ve alanlar ile kitle iletişim ve ulaşım araçlarından özürülülerin faydalanmasını sağlayıcı tedbirleri araştırmak, değerlendirmek ve teklifler hazırlamak.

h) Özürürlü çocuklara, gençlere, yetişkinlere bütünleştirilmiş ortamlarda ve her düzeyde eğitim imkanı sağlamaya yönelik çalışmalarını takip etmek.

ı) Özürülülüğün önlenmesi, erken teşhisi, özürülülerin rehabilitasyonu, eğitimi ve sosyal güvenlikleri ile ilgili konularda teklif ve projeler hazırlamak, hazırlatmak ve uygulamak.

i) Başkanlıkça verilen benzeri görevleri yapmak.

MADDE 45.- 571 sayılı Kanun Hükmünde Kararname-nin 9 uncu maddesi başlığı ile birlikte aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

Özürülülük Araştırmaları ve İstatistik Dairesi Başkanlığı Madde 9.- Özürülülük Araştırmaları ve İstatistik Dairesi Başkanlığının görevleri şunlardır:

a) Özürülülük politikasının belirlenmesine yönelik veri oluşturmak.

b) Özürülülük alanındaki çalışmalarını takip etmek, değerlendirmek.

c) Özürülülerle ilgili mevzuatı derlemek, incelemek ve geliştirilmesine yönelik çalışma yapmak.

d) Özürülülere tanınan hak ve hizmetlerden yararlanma amacıyla kullanılmak üzere özürülüler kimlik kartı hazırlamak, hazırlatmak ve her türlü işlemleri takip etmek.

e) Başkanlık birimlerinin bilgi işlem ve otomasyon ihtiyacını karşılamak ve yürütmek.

f) Başkanlık birimlerinin iş akışlarını izleyerek etkin ve verimli iş, bilgi akışı ve iletişim düzenini sağlamak, bunlara yönelik gelişmeleri izlemek ve geliştirmek için önerilerde bulunmak.

g) Bilgi portalını oluşturmak, yönetmek ve iletişim ağını sağlamak.

h) Özürülüler ile ilgili veri tabanı oluşturulmasını sağlamak.

ı) Ulusal kurum ve kuruluşlardan özürülülere yönelik istatistiksel bilgilerin bilgi işlem ortamında toplanmasını sağlamak ve değerlendirmek.

i) Başkanın direktif ve emirlerini ilgililere duyurmak ve işlemleri takip etmek.

j) Başkanlıkça verilen benzeri görevleri yapmak.

MADDE 46.- 571 sayılı Kanun Hükmünde Kararname-nin 10 uncu maddesi başlığı ile birlikte aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

Avrupa Birliği ve Dış İlişkiler Dairesi Başkanlığı Madde 10.- Avrupa Birliği ve Dış İlişkiler Dairesi Başkanlığının görevleri şunlardır:

a) Başkanlığın uluslararası ilişkilerini düzenlemek ve yürütmek.

b) Özürülülere yönelik oluşturulan sosyal politikaları uluslararası ve ülkeler ölçeğinde izlemek ve değerlendirmek.

c) Uluslararası düzeyde özürülülere yönelik faaliyet gösteren kurum ve kuruluşlarla işbirliği kurmak, sürdürmek, geliştirmek, ilgili personelin bilgilendirilmesini sağlamak.

d) Avrupa Birliği ile özürülülük alanındaki çalışmalarını yürütmek.

e) Özürülülere yönelik faaliyetlerde uluslararası kurum ve kuruluşlardaki gelişmeleri takip etmek, özürülülerin sorunlarını ve çözüm yollarını ortak araştırmak, ortaya çıkan sorunlar hakkında ortak inceleme ve araştırma yapmak, yaptırmak, bu konuda ortak proje ve teklifleri hazırlamak ve hazırlatmak.

f) Uluslararası kurum ve kuruluşlardan özürülülere yönelik istatistiksel bilgilerin toplanmasını sağlamak.

g) Özürülülerle ilgili uluslararası gelişmeleri takip etmek, antlaşma ve sözleşmelerin ülkemizdeki uygulamalarını izlemek ve değerlendirmek.

h) Başkanlığın koordinatörlüğündeki uluslararası düzeyde özürülülere yönelik faaliyetler için teşkil edilen kulların ve organizasyonların sekreteryaya hizmetini yürütmek.

ı) Yabancı kaynaklı dokümanların temini, tercümesi ve ilgili birimlerin bilgilendirilmesini sağlamak.

i) Başkanlığın iç ve dış tanıtımını ve halkla ilişkiler hizmetlerini yürütmek.

j) Başkanlığın her türlü protokol işlemlerini düzenlemek ve yürütmek.

k) Başkanlıkça verilen benzeri görevleri yapmak.

MADDE 47.- 571 sayılı Kanun Hükmünde Kararname-nin 11 inci maddesi başlığı ile birlikte aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

Proje ve Koordinasyon Dairesi Başkanlığı Madde 11.- Proje ve Koordinasyon Dairesi Başkanlığının görevleri şunlardır:

a) Başkanlık birimlerince önerilen projelerin hazırlanması veya hazırlanması ile ilgili çalışma yapmak ve uygulanmasına destek sağlamak.

b) Başkanlıkça yapılmasına karar verilen projelerin gerçekleştirilmesi amacıyla gerekli mali kaynakların sağlanması için ilgili birimlerle kurum ve kuruluşlarla iletişim kurmak.

c) Projenin tamamlanmasından sonra hazırlanacak proje sonuç raporunun ilgili birimler aracılığı ile duyurulmasını sağlamak.

- d) Proje veri tabanının oluşturulmasını sağlamak.
- e) Başkanlık süreli yayınının hazırlanması ve yayınlanması için gerekli çalışmaları yapmak ve yaptırmak.
- f) Başkanlıkça görevlendirildiğinde, genel yahut özel protokole bağlı işbirlikleri geliştirmek.
- g) Başkanlığı ilgilendiren toplantı, brifing ve görüşmeleri düzenlemek, Özürlüler Yüksek Kurulu ve Özürlüler Şurasının sekreteryaya hizmetlerini yürütmek, önemli not ve tutanakları tutmak ve yayımlamak.
- h) Başkanlıkça verilen benzeri görevleri yapmak.

MADDE 48.- 571 sayılı Kanun Hükmünde Kararname-nin eki (1) sayılı cetvelin

"Ana Hizmet Birimleri" bölümü "1. Rehabilitasyon ve Eğitim Dairesi Başkanlığı,

2. Özürlülük Araştırmaları ve İstatistik Dairesi Başkanlığı, 3. Avrupa Birliği ve Dış İlişkiler Dairesi Başkanlığı, 4. Proje ve Koordinasyon Dairesi Başkanlığı" şeklinde değiştirilmiştir.

MADDE 49.- a) Ekli (1) sayılı listede yer alan kadrolar iptal edilerek 190 sayılı Kanun Hükmünde Kararname-nin eki (I) sayılı cetvelin Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu Genel Müdürlüğü bölümünden çıkarılmış, ekli (2) sayılı listede yer alan kadrolar ihdas edilerek adı geçen Kanun Hükmünde Kararnameye bağlı (I) sayılı cetvelin adı geçen Genel Müdürlüğe ait bölümüne eklenmiştir.

b) Ekli (3) sayılı listede yer alan kadrolar iptal edilerek 190 sayılı Kanun Hükmünde Kararname-nin eki (I) sayılı cetvelin Özürlüler İdaresi Başkanlığı bölümünden çıkarılmış, ekli (4) sayılı listede yer alan kadrolar ihdas edilerek adı geçen Kanun Hükmünde Kararnameye bağlı (I) sayılı cetvelin adı geçen Başkanlığa ait bölümüne eklenmiştir.

Yürürlükten kaldırılan hükümler

MADDE 50.- a) 17.07.1964 tarihli ve 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun ek 37 nci maddesi,

b) 29.06.1956 tarihli ve 6762 sayılı Türk Ticaret Kanununun 668 inci maddesinin üçüncü fıkrası,

c) 22.04.1926 tarihli ve 818 sayılı Borçlar Kanununun 14 üncü maddesinin son fıkrası,

Yürürlükten kaldırılmıştır.

GEÇİCİ MADDE 1.- Bu Kanunda öngörülen yönetmelikler Kanunun yayımı tarihinden itibaren bir yıl içerisinde yürürlüğe konulur.

GEÇİCİ MADDE 2.- Kamu kurum ve kuruluşlarına ait mevcut resmi yapılar, mevcut tüm yol, kaldırım, yaya geçidi, açık ve yeşil alanlar, spor alanları ve benzeri sosyal ve kültürel alt yapı alanları ile gerçek ve tüzel kişiler tarafından yapılmış ve umuma açık hizmet veren her türlü yapılar bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten itibaren yedi yıl içinde özürülerin erişebilirliğine uygun duruma getirilir.

GEÇİCİ MADDE 3.- Büyükşehir belediyeleri ve belediyeler, şehir içinde kendilerinin sunulan ya da denetimlerinde olan toplu taşıma hizmetlerinin özürülerin erişebilirliğine uygun olması için gereken tedbirleri alır.

Mevcut özel ve kamu toplu taşıma araçları, bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten itibaren yedi yıl içinde özürüler için erişilebilir duruma getirilir.

GEÇİCİ MADDE 4.- Bu Kanunla Özürlüler İdaresi Başkanlığı ile Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu Genel Müdürlüğü teşkilat kanunlarında yapılan yeni düzenleme sebebiyle kadro ve görev unvanları değişenler veya kaldırılanlar bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten itibaren bir yıl içinde boş bulunan durumlarına uygun kadrolara atanırlar. Bunlar yeni bir kadroya atanıncaya kadar her türlü mali haklarını eski kadrolarına göre almaya devam ederler. Söz konusu personelin atandıkları yeni kadroların aylık, ek gösterge, her türlü zam ve tazminatları ile diğer mali hakları toplamının net tutarı, eski kadrosunda en son ayda almakta oldukları aylık, ek gösterge, her türlü zam ve tazminatları ile diğer mali hakları toplamı net tutarından az olması halinde aradaki fark giderilinceye kadar atandıkları kadroda kaldıkları sürece hiçbir vergi ve kesintiye tabi tutulmaksızın tazminat olarak ödenir. Kadro ve görev unvanı değişmeyenler ise aynı kadro ve görev unvanlarına atanmış sayılırlar.

Yürürlük

MADDE 51.- Bu Kanunun 35 inci maddesi ile 50 nci maddesinin (a) bendi 01.06.2006 tarihinde, diğer maddeleri yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

Yürütme

MADDE 52.- Bu Kanun hükümlerini Bakanlar Kurulu yürütür.

R.G. 08 Temmuz 2005 - Sayı: 25869

## YASAMA BÖLÜMÜ

### Kanun

#### Türk Ceza Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun

Kanun No. 5377

Kabul Tarihi: 29.06.2005

MADDE 1.- 26.09.2004 tarihli ve 5237 sayılı Türk Ceza Kanununun 4 üncü maddesinin ikinci fıkrası madde metninden çıkarılmıştır.

MADDE 2.- Türk Ceza Kanununun 7 nci maddesinin üçüncü fıkrası aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

(3) Hapis cezasının ertelenmesi, koşullu salıverilme ve tekerrürle ilgili olanlar hariç; infaz rejimine ilişkin hükümler, derhal uygulanır.

MADDE 3.- Türk Ceza Kanununun 13 üncü maddesine birinci fıkradan sonra gelmek üzere aşağıdaki fıkra eklenmiş ve diğer fıkra numaraları buna göre teselsül ettirilmiştir.

(2) İkinci Kitap, Dördüncü Kısım altındaki Üçüncü, Dördüncü, Beşinci, Altıncı ve Yedinci Bölümlerde yer alan-

lar hariç; birinci fıkraya kapsamına giren suçlardan dolayı Türkiye'de yargılama yapılması, Adalet Bakanının talebine bağlıdır.

MADDE 4.- Türk Ceza Kanununun 30 uncu maddesine aşağıdaki fıkraya eklenmiştir.

(4) İşlediği fiilin haksızlık oluşturduğu hususunda kaçınılmaz bir hataya düşen kişi, cezalandırılmaz.

MADDE 5.- Türk Ceza Kanununun 31 inci maddesinin ikinci ve üçüncü fıkraları aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

(2) Fiili işlediği sırada oniki yaşını doldurmuş olup da onbeş yaşını doldurmuş olanların işlediği fiilin hukuki anlam ve sonuçlarını algılayamaması veya davranışlarını yönlendirme yeteneğinin yeterince gelişmemiş olması halinde ceza sorumluluğu yoktur. Ancak bu kişiler hakkında çocuklara özgü güvenlik tedbirlerine hükümlenir. İşlediği fiilin hukuki anlam ve sonuçlarını algılamak ve bu fiille ilgili olarak davranışlarını yönlendirme yeteneğinin varlığı halinde, bu kişiler hakkında suç, ağırlaştırılmış müebbet hapis cezasını gerektirdiği takdirde oniki yıldan onbeş yıla; müebbet hapis cezasını gerektirdiği takdirde dokuz yıldan onbir yıla kadar hapis cezasına hükümlenir. Diğer cezaların yarısı indirilir ve bu halde her fiil için verilecek hapis cezası yedi yıldan fazla olamaz.

(3) Fiili işlediği sırada onbeş yaşını doldurmuş olup da onsekiz yaşını doldurmamış olan kişiler hakkında suç, ağırlaştırılmış müebbet hapis cezasını gerektirdiği takdirde onsekiz yıldan yirmidört yıla; müebbet hapis cezasını gerektirdiği takdirde oniki yıldan onbeş yıla kadar hapis cezasına hükümlenir. Diğer cezaların üçte biri indirilir ve bu halde her fiil için verilecek hapis cezası oniki yıldan fazla olamaz.

MADDE 6.- Türk Ceza Kanununun 43 üncü maddesinin birinci fıkrasına "Mağduru belli bir kişi olmayan suçlarda da bu fıkraya hükmü uygulanır." Cümlesi eklenmiş, üçüncü fıkrasında geçen "cinsel saldırı, çocukların cinsel istismarı" ibaresi madde metninden çıkarılmıştır.

MADDE 7.- Türk Ceza Kanununun 61 inci maddesine altıncı fıkradan sonra gelmek üzere aşağıdaki fıkralar eklenmiş ve diğer fıkraya numaraları buna göre teselsül ettirilmiştir.

(7) Süreli hapis cezasını gerektiren bir suçtan dolayı bu madde hükümlerine göre belirlenen sonuç ceza, otuz yıldan fazla olamaz.

(8) Adli para cezası hesaplanırken, bu madde hükmüne göre cezanın belirlenmesi ve bireyselleştirilmesine yönelik artırma ve indirimler, gün üzerinden yapılır. Adli para cezası, belirlenen sonuç gün ile kişinin bir gün karşılığı ödeyebileceği miktarın çarpılması suretiyle bulunur.

MADDE 8.- Türk Ceza Kanununun 66 ncı maddesinin beşinci fıkrası aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

(5) Aynı fiilden dolayı tekrar yargılamayı gerektiren hallerde, mahkemece bu husustaki talebin kabul edildiği tarihten itibaren fiile ilişkin zamanaşımı süresi yeni baştan işlemeye başlar.

MADDE 9.- Türk Ceza Kanununun 82 nci maddesinin birinci fıkrasının (h) bendinde geçen "kolaylaştırmak"

ibaresinden sonra gelmek üzere, "ya da yakalanmama" ibaresi ile bu bentten sonra gelmek üzere aşağıdaki (i) bendi eklenmiş ve diğer bentler buna göre teselsül ettirilmiştir.

i) Bir suçu işleyememekten dolayı duyduğu infialle,

MADDE 10.- Türk Ceza Kanununun 84 üncü maddesinin başlığı "İntihara yönlendirme" şeklinde değiştirilmiş ve maddenin üçüncü fıkrasının ikinci cümlesi madde metninden çıkarılmıştır.

MADDE 11.- Türk Ceza Kanununun 87 nci maddesinin birinci ve ikinci fıkralarında geçen "ikinci" ibareleri "üçüncü" olarak değiştirilmiştir.

MADDE 12.- Türk Ceza Kanununun 103 üncü maddesinin üçüncü fıkrası aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

(3) Cinsel istismarın üstsoy, ikinci veya üçüncü derecede kan hısmı, üvey baba, evlat edinen, vasi, eğitici, öğretici, bakıcı, sağlık hizmeti veren veya koruma ve gözetim yükümlülüğü bulunan diğer kişiler tarafından ya da hizmet ilişkisinin sağladığı nüfuz kötüye kullanılmak suretiyle veya birden fazla kişi tarafından birlikte gerçekleştirilmesi halinde, yukarıdaki fıkralara göre verilecek ceza yarı oranında artırılır.

MADDE 13.- Türk Ceza Kanununun 105 inci maddesinin ikinci fıkrası aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

(2) Bu fiiller; hiyerarşi, hizmet veya eğitim ve öğretim ilişkisinden ya da aile içi ilişkiden kaynaklanan nüfuz kötüye kullanılmak suretiyle ya da aynı işyerinde çalışmanın sağladığı kolaylıktan yararlanılarak işlendiği takdirde, yukarıdaki fıkraya göre verilecek ceza yarı oranında artırılır. Bu fiil nedeniyle mağdur; işi bırakmak, okuldan veya ailesinden ayrılmak zorunda kalmış ise, verilecek ceza bir yıldan az olamaz.

MADDE 14.- Türk Ceza Kanununun 107 nci maddesine aşağıdaki fıkraya eklenmiştir.

(2) Kendisine veya başkasına yarar sağlamak maksadıyla bir kişinin şeref veya saygınlığına zarar verecek nitelikteki hususların açıklanacağı veya isnat edileceği tehdidinde bulunulması halinde de birinci fıkraya göre cezaya hükümlenir.

MADDE 15.- Türk Ceza Kanununun 125 inci maddesinin birinci fıkrasında geçen "ya da yakıştırmalarda bulunmak" ibaresi metinden çıkarılmış, dördüncü ve beşinci fıkraları aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

(4) Hakaretin alenen işlenmesi halinde ceza altıda biri oranında artırılır.

(5) Kurul halinde çalışan kamu görevlilerine görevlerinden dolayı hakaret edilmesi halinde suç, kurulu oluşturulan üyelere karşı işlenmiş sayılır. Ancak, bu durumda zincirleme suçla ilişkin madde hükümleri uygulanır.

MADDE 16.- Türk Ceza Kanununun 145 inci maddesinin birinci fıkrası aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

(1) Hırsızlık suçunun konusunu oluşturan malın değerinin azlığı nedeniyle, verilecek cezada indirim yapılabileceği gibi, suçun işleniş şekli ve özellikleri de göz önünde bulundurulurken, ceza vermektense vazgeçilebilir.

MADDE 17.- Türk Ceza Kanununun 150 nci maddesinin ikinci fıkrasında yer alan "indirilir" ibaresi, "indirilebilir" olarak değiştirilmiştir.

MADDE 18.- Türk Ceza Kanununun 155 inci maddesinin birinci fıkrasında geçen, "Başkasına ait olup da," ibaresinden sonra gelmek üzere "muhafaza etmek veya" ibaresi eklenmiştir.

MADDE 19.- Türk Ceza Kanununun 158 inci maddesinin birinci fıkrasına aşağıdaki cümle eklenmiştir.

Ancak, (e), (f) ve (j) bentlerinde sayılan hallerde hapis cezasının alt sınırı üç yıldan, adli para cezasının miktarı suçtan elde edilen menfaatin iki katından az olamaz.

MADDE 20.- Türk Ceza Kanununun 168 inci maddesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

Madde 168.- (1) Hırsızlık, mala zarar verme, güveni kötüye kullanma, dolandırıcılık, hileli iflas, taksirli iflas ve karşılıksız yararlanma suçları tamamlandıktan sonra ve fakat bu nedenle hakkında kovuşturma başlamadan önce, failin, azmettirenin veya yardım edenin bizzat pişmanlık göstererek mağdurun uğradığı zararı aynen geri verme veya tazmin suretiyle tamamen gidermesi halinde, verilecek cezanın üçte ikisine kadar indirilir.

(2) Etkin pişmanlığın kovuşturma başladıktan sonra ve fakat hüküm verilmezden önce gösterilmesi halinde, verilecek cezanın yarısına kadar indirilir.

(3) Yağma suçundan dolayı etkin pişmanlık gösteren kişiye verilecek cezanın, birinci fıkraya giren hallerde yarısına, ikinci fıkraya giren hallerde üçte birine kadar indirilir.

(4) Kısmen geri verme veya tazmin halinde etkin pişmanlık hükümlerinin uygulanabilmesi için, ayrıca mağdurun rızası aranır.

MADDE 21.- Türk Ceza Kanununun 184 üncü maddesine aşağıdaki fıkra eklenmiştir.

(6) İkinci ve üçüncü fıkra hükümleri, 12 Ekim 2004 tarihinden önce yapılmış yapılarla ilgili olarak uygulanmaz.

MADDE 22.- Türk Ceza Kanununun 188 inci maddesinin üçüncü ve yedinci fıkralarında geçen "nakleden" ibaresinden önce gelmek üzere "sevk eden," ibaresi; dördüncü fıkrasında geçen "uyuşturucu" ibaresinden sonra gelmek üzere "veya uyarıcı" ibaresi eklenmiş; altıncı fıkrasına; "Ancak, verilecek ceza yarısına kadar indirilebilir." cümlesi eklenmiştir.

MADDE 23.- Türk Ceza Kanununun 190 inci maddesinin ikinci fıkrası üçüncü fıkra, üçüncü fıkrası ise ikinci fıkra olarak değiştirilmiştir.

MADDE 24.- Türk Ceza Kanununun 191 inci maddesinin birinci fıkrasının ikinci cümlesi madde metninden çıkartılmış ve maddenin ikinci fıkrası aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

(2) Uyuşturucu veya uyarıcı madde kullanan kişi hakkında, tedaviye ve denetimli serbestlik tedbirine; kullanmakla birlikte, kullanmak için uyuşturucu veya uyarıcı madde satın alan, kabul eden veya bulunduran kişi hakkında, denetimli serbestlik tedbirine hükümler uygulanır.

MADDE 25.- Türk Ceza Kanununun 218 inci maddesinin birinci fıkrası aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

(1) Yukarıdaki maddelerde tanımlanan suçların basın ve yayın yoluyla işlenmesi halinde, verilecek ceza oranına kadar artırılır. Ancak, haber verme sınırlarını aşmayan ve eleştiri amacıyla yapılan düşünce açıklamaları suç oluşturmaz.

MADDE 26.- Türk Ceza Kanununun 221 inci maddesi-

nin dördüncü fıkrasında geçen "örgüte üye olan" ibaresinden sonra gelmek üzere, "ya da üye olmamakla birlikte örgüt adına suç işleyen veya örgüte bilerek ve isteyerek yardım eden" ibaresi eklenmiştir.

MADDE 27.- Türk Ceza Kanununun 245 inci maddesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

Madde 245- (1) Başkasına ait bir banka veya kredi kartını, her ne suretle olursa olsun ele geçiren veya elinde bulunduran kimse, kart sahibinin veya kartın kendisine verilmesi gereken kişinin rızası olmaksızın bunu kullanarak veya kullandırarak kendisine veya başkasına yarar sağlarsa, üç yıldan altı yıla kadar hapis ve beşbin güne kadar adli para cezası ile cezalandırılır.

(2) Başkalarına ait banka hesaplarıyla ilişkilendirilerek sahte banka veya kredi kartı üreten, satan, devreden, satın alan veya kabul eden kişi üç yıldan yedi yıla kadar hapis ve onbin güne kadar adli para cezası ile cezalandırılır.

(3) Sahte oluşturulan veya üzerinde sahtecilik yapılan bir banka veya kredi kartını kullanmak suretiyle kendisine veya başkasına yarar sağlayan kişi, fiil daha ağır cezayı gerektiren başka bir suç oluşturmadığı takdirde, dört yıldan sekiz yıla kadar hapis ve beşbin güne kadar adli para cezası ile cezalandırılır.

(4) Birinci fıkrada yer alan suçun;

a) Haklarında aylık kararı verilmemiş eşlerden birinin,

b) Üstsoy veya altsoyunun veya bu derecede kayın hısımlarından birinin veya evlat edinen veya evlatlığın,

c) Aynı konutta beraber yaşayan kardeşlerden birinin,

Zararına olarak işlenmesi halinde, ilgili akraba hakkında ceza hükmolünmez.

MADDE 28.- Türk Ceza Kanununun 252 nci maddesinin beşinci fıkrası aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

(5) Yabancı bir ülkede seçilmiş veya atanmış olan, yasa veya idari veya adli bir görevi yürüten kamu kurum veya kuruluşlarının, yapılanma şekli ve görev alanı ne olursa olsun, devletler, hükümetler veya diğer uluslararası kamusal örgütler tarafından kurulan uluslararası örgütlerin görevlilerine veya aynı ülkede uluslararası nitelikte görevleri yerine getirenlere, uluslararası ticari işlemler nedeniyle, bir işin yapılması veya yapılmaması veya haksız bir yararın elde edilmesi veya muhafazası amacıyla, doğrudan veya dolaylı olarak yarar teklif veya vaat edilmesi veya verilmesi de rüşvet sayılır.

MADDE 29.- Türk Ceza Kanununun 263 üncü maddesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

Madde 263.- (1) Kanuna aykırı olarak eğitim kurumunu açan veya işleten kişi, üç aydan bir yıla kadar hapis veya adli para cezası ile cezalandırılır.

MADDE 30.- Türk Ceza Kanununun 268 inci maddesinin birinci fıkrasında geçen "bu kişiye" ibaresi, "başkasına" olarak değiştirilmiştir.

MADDE 31.- Türk Ceza Kanununun 269 uncu maddesinin beşinci fıkrası aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

(5) Basın ve yayın yoluyla yapılan iftiradan dolayı etkin pişmanlık hükümlerinden yararlanabilmesi için, bunun aynı yöntemle yayınlanması gerekir.

MADDE 32.- Türk Ceza Kanununun 288 inci maddesinin ikinci fıkrası madde metninden çıkarılmıştır.

MADDE 33.- Türk Ceza Kanununun 292 nci maddesinin altıncı fıkrası madde metninden çıkarılmıştır.

MADDE 34.- Türk Ceza Kanununun 293 üncü maddesinin birinci fıkrasında geçen "Göztaltına alınan," ibaresi madde metninden çıkarılmıştır.

MADDE 35.- Türk Ceza Kanununun 299 uncu maddesinin ikinci fıkrası aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

(2) Suçun alenen işlenmesi halinde, verilecek ceza altıda bir oranında artırılır.

MADDE 36.- Türk Ceza Kanununun 302 nci maddesinin birinci fıkrası aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

(1) Devlet topraklarının tamamını veya bir kısmını yabancı bir devletin egemenliği altına koymaya veya Devletin bağımsızlığını zayıflatmaya veya birliğini bozmaya veya Devletin egemenliği altında bulunan topraklardan bir kısmını Devlet idaresinden ayırmaya yönelik bir fiil işleyen kimse, ağırlaştırılmış müebbet hapis cezası ile cezalandırılır.

MADDE 37.- Türk Ceza Kanununun 304 üncü maddesinin birinci fıkrasının ikinci cümlesi madde metninden çıkarılmıştır.

MADDE 38.- Türk Ceza Kanununun 305 inci maddesinin başlığı "Temel milli yararlar karşı faaliyetinde bulunmak için yarar sağlama" olarak; birinci ve ikinci fıkraları ise aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

(1) Temel milli yararlar karşı fiillerde bulunmak maksadıyla veya bu nedenle, yabancı kişi veya kuruluşlardan doğrudan doğruya veya dolaylı olarak kendisi veya başkası için maddi yarar sağlayan vatandaşa ya da Türkiye'de bulunan yabancıya, üç yıldan on yıla kadar hapis ve onbin güne kadar adli para cezası verilir. Yarar sağlayan veya vaat eden kişi hakkında da aynı cezaya hükümlenir.

(2) Fiilin savaş sırasında işlenmiş olması halinde, verilecek ceza yarı oranında artırılır.

MADDE 39.- Bu Kanun yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

MADDE 40.- Bu Kanun hükümlerini Bakanlar Kurulu yürütür.

R.G. 08 Temmuz 2005 - Sayı: 25869

## YÜRÜTME VE İDARE BÖLÜMÜ

### Bakanlar Kurulu Kararları

**İşverenlerin Elli veya Daha Fazla İşçi Çalıştırdıkları İşyerlerinde Çalıştırmaları Gereken Özürlü, Eski Hükümlü ve 3713 Sayılı Terörle Mücadele Kanununun Ek 1 inci Maddesinin (B) Fıkrası Kapsamındaki Terör Mağduru Çalıştırma Oranlarının Belirlenmesine İlişkin Karar Karar Sayısı: 2005/9077**

Bakanlar Kurulundan  
İşverenlerin elli veya daha fazla işçi çalıştırdıkları işyer-

lerinde çalıştırmaları gereken özürlü, eski hükümlü ve 3713 sayılı Terörle Mücadele Kanununun ek 1 inci maddesinin (B) fıkrası kapsamındaki terör mağduru çalıştırma oranlarının belirlenmesine ilişkin ekli Karar'ın yürürlüğe konulması; Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının 23/06/2005 tarihli ve 39770 sayılı yazısı üzerine, 22/05/2003 tarihli ve 4857 sayılı Kanunun 30 uncu maddesine göre, Bakanlar Kurulu'nca 27/06/2005 tarihinde kararlaştırılmıştır.

Ahmet Necdet SEZER

CUMHURBAŞKANI

27/06/2005 Tarihli ve 2005/9077 Sayılı Kararname-  
nin Eki KARAR

Madde 1- 22/05/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanununun 30 uncu maddesine göre işverenlerin elli veya daha fazla işçi çalıştırdıkları işyerlerinde çalıştırmaları gereken özürlü, eski hükümlü ve 3713 sayılı Terörle Mücadele Kanununun ek 1 inci maddesinin (B) fıkrası kapsamındaki terör mağdurları için öngörülen toplam çalıştırma oranı %6'dır.

Madde 2- 4857 sayılı Kanunun 30 uncu maddesi kapsamına giren işyerlerinde oranlar; kamu işyerlerinde özürlüler için %4, eski hükümlüler için %2 olarak; özel sektör işyerlerine özürlüler için %3, eski hükümlüler için %1, terör mağdurları için de %2 olarak belirlenmiştir.

Madde 3- Bu Karar 01/01/2006 tarihinden geçerli olmak üzere yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

Madde 4- Bu Karar hükümlerini Bakanlar Kurulu yürütür.

R.G. 09 Temmuz 2005 - Sayı: 25870

## YASAMA BÖLÜMÜ

### Kanun

### Sosyal Sigortalar Kanununda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun

Kanun No. 5386

Kabul Tarihi: 02.07.2005

MADDE 1.- 17.07.1964 tarihli ve 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun 121 inci maddesine aşağıdaki fıkra eklenmiştir.

Ölüm geliri ve aylıklarından yapılan yersiz ödeme tutarları, yersiz ödenmiş olan gelir ve aylıkların kesilmesi nedeniyle aynı dosyadan gelir ve aylık ödemesi yapılan diğer hak sahiplerine Kurumca yapılması gereken gelir ve aylık ödeme tutarları nazara alınmak suretiyle tespit edilecek Kurum zararı esas alınarak tahsil edilir. Ancak, diğer hak sahiplerinden itirazda bulunanların hisseleri bu fıkra uygulamasında hariç tutulur.

MADDE 2.- Sosyal Sigortalar Kanununa aşağıdaki geçici madde eklenmiştir.

GEÇİCİ MADDE 91.- 06.08.2003 tarihinden önce hak sahibi kız çocuklarına bağlanan gelir ve aylıklar; bunların evlenmeleri, Sosyal Sigortaya, Emekli Sandıklarına tabi çalışmaları veya kendi çalışmalarından dolayı buralardan gelir veya aylık almaları halleri hariç olmak üzere geri alınmaz.

Bunlardan, yukarıda belirtilen haller haricindeki nedenlerle gelir veya aylıkları kesilen veya durdurulan kız çocuklarının gelir ve aylıkları, kesme veya durdurma tarihi itibarıyla talep şartı aranmaksızın yeniden başlatılır. Gelir ve aylığın kesilmesi nedeniyle diğer hak sahiplerine önceki hisselerinden fazla ödenen tutarlar, gelir ve aylığı tekrar başlatılacak hak sahibine yapılacak ödemeden mahsup edilir. Gelir veya aylığı kesilenlerden tahsil edilmiş olan tutarlar aynen iade edilir.

06.08.2003 tarihinden önce ölen sigortalıdan dolayı hak sahibi ana ve babaya; Sosyal Sigortaya, Emekli Sandıklarına tabi çalışmaları veya kendi çalışmalarından dolayı buralardan gelir veya aylık almaları nedeniyle gelir ve aylıkları kesilenlere, gelir ve aylığın kesildiği tarihe kadar yapılan ödemeler geri alınmaz. Ana ve babalardan Sosyal Sigortaya, Emekli Sandıklarına tabi çalışmaları veya buralardan kendi çalışmalarından dolayı gelir veya aylık almaları nedeniyle Kurumca tahsil edilmiş olan tutarlar, bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten itibaren bir yıl içinde talepleri halinde ilgililere aynen iade edilir.

Bu Kanunun yürürlüğe girmesinden önce tespit edilen yersiz gelir ve aylık ödemelerinde, aynı dosyadan yersiz ödeme yapılan hak sahibi için çıkarılan borç tutarından, diğer hak sahipleri için varsa hesaplanan alacak tutarı mahsup edilerek tahsil edilir. Diğer hak sahiplerinin itirazı halinde hisseleri hariç tutulur. Tahsil edilmiş olan yersiz gelir ve aylık ödemeleri için de ilgilinin bu Kanunun yürürlüğe girmesinden itibaren bir yıl içerisinde talepte bulunması halinde aynı usul izlenir. Fazladan tahsil edilen miktarlar, tahsilat tutarları üzerinden ilgililere iade edilir.

01.01.2000 tarihinden önce işten ayrılan ve anılan yıl veya daha sonraki yıllarda tahsis talebinde bulunan sigortalılardan, işten ayrıldıkları yılda 360 günden az maaş, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi ödemiş oldukları halde ortalama yıllık kazancın tespitinde, bu yılın kazançları nazara alınarak hesaplanmış aylıkların ödenmesine devam olunur ve yapılan yersiz ödemeler geri alınmaz.

Bu maddenin birinci ve ikinci fıkrası gereğince, aylık veya gelirleri ödenmeye devam olunacak kız çocuklarının aylık veya gelirlerinin ödenmesine devam olunması için sahip olmaları gereken şartları, ilk kez veya yeniden 06.08.2003 tarihinden sonra haiz olan kız çocukları da aynı esas ve usullerle aylık veya gelir hakkından yararlandırılır.

Bu maddenin altıncı fıkrası hükmü 31.12.2005 tarihine kadar uygulanır.

MADDE 3.- Bu Kanun yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

MADDE 4.- Bu Kanun hükümlerini Bakanlar Kurulu yürütür.

R.G. 13 Temmuz 2005 - Sayı: 25874

## YASAMA BÖLÜMÜ

### Kanunlar

## Rekabetin Korunması Hakkında Kanunun Bazı Maddelerinin Değiştirilmesine Dair Kanun

Kanun No. 5388

Kabul Tarihi: 02.07.2005

MADDE 1.- 07.12.1994 tarihli ve 4054 sayılı Rekabetin Korunması Hakkında Kanunun 5 inci maddesinin birinci fıkrasında yer alan "ilgililerin talebi üzerine" ibaresi madde metninden çıkarılmış, ikinci fıkrası aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

Muafiyet belirli bir süre için verilebileceği gibi, muafiyetin verilmesi belirli şartların ve/veya belirli yükümlülüklerin yerine getirilmesine bağlanabilir. Muafiyet kararları anlaşmanın ya da uyumlu eylemin yapıldığı veya teşebbüs birliği kararının alındığı yahut bir koşula bağlanmışsa koşulun yerine getirildiği tarihten itibaren geçerlidir.

MADDE 2.- 4054 sayılı Kanunun 10 uncu maddesinin başlığındaki "Anlaşma," ibaresi ile birinci fıkrası madde metninden çıkarılmış, 16 ncı maddesinin birinci fıkrasının (b) bendinde yer alan "hallerinde" ibaresinden sonra gelmek üzere "hiç bilgi verilmemesi," ibaresi eklenmiş, (c) bendinde yer alan "Birleşme veya devralmanın ya da 4 üncü madde kapsamına giren anlaşma, uyumlu eylem ve kararların süresi içinde bildirilmemesi halinde" ibaresi "İzne tabi birleşme veya devralma işlemlerinin Rekabet Kurulunun izni olmaksızın gerçekleştirilmesi halinde" şeklinde değiştirilmiştir.

MADDE 3.- 4054 sayılı Kanunun 22 nci maddesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

Madde 22.- Rekabet Kurulu, biri Başkan biri İkinci Başkan olmak üzere toplam yedi üyeden teşekkül eder.

Bakanlar Kurulu; iki üyeyi Rekabet Kurulunun, bir üyeyi Sanayi ve Ticaret Bakanlığının, bir üyeyi Devlet Planlama Teşkilatı Müsteşarlığının bağlı olduğu Devlet Bakanlığının, birer üyeyi ise Yargıtay, Danıştay ile Türkiye Odalar ve Borsalar Birliğinin her boş üyelik için kendi kurumları içinden veya dışarıdan göstereceği ikişer aday arasından seçer ve atar.

Bakanlar Kurulu, Kurulun göstereceği üç aday arasından birisini Başkan olarak görevlendirir. İkinci Başkanı Kurul üyeleri seçer.

MADDE 4.- 4054 sayılı Kanunun 35 inci maddesinin birinci fıkrasının (a) ve (b) bentleri aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

a) Hukuk, iktisat, siyasi bilgiler, işletme, iktisadi ve idari bilimler fakültelerinden veya işletme mühendisliği ya da endüstri mühendisliği bölümlerinden en az dört yıllık yüksek öğrenim mezunu olmak, yahut bunlara denkliği kabul edilen yurt dışındaki yüksek öğretim kurumlarından mezun olmak,

b) Yukarıdaki bentte sayılan branşlar için birlikte veya ayrı ayrı yapılacak sınavda başarılı olmak,

MADDE 5.- 4054 sayılı Kanunun 43 üncü maddesinin birinci fıkrasının birinci cümlesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiş, 44 üncü maddesinin birinci fıkrasının birinci cümlesindeki "Kurul üyesi ve" ibaresi madde metninden çıkarılmış, 47 nci maddesinin ikinci fıkrasında geçen "7" ibaresi "dört" olarak, 51 inci maddesinin birinci fıkrasındaki "8" ibaresi "beş" olarak ve "6" ibaresi "dört" olarak değiştirilmiştir.

Soruşturma yapılmasına karar verildiği takdirde Kurul ilgili daire başkanının gözetiminde soruşturmayı yürüten raporör veya raporörleri belirler.

MADDE 6.- 4054 sayılı Kanuna aşağıdaki geçici madde eklenmiştir.

GEÇİCİ MADDE 4.- Kurul üye sayısı yediye ininceye kadar boşalan üyelikler için seçim ve atama yapılmaz.

MADDE 7.- Bu Kanun yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

MADDE 8.- Bu Kanun hükümlerini Bakanlar Kurulu yürütür.

R.G. 13 Temmuz 2005 - Sayı: 25874

## YASAMA BÖLÜMÜ

### Kanunlar

#### Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun

Kanun No. 5389

Kabul Tarihi: 02.07.2005

MADDE 1.- 02.09.1971 tarihli ve 1479 sayılı Esnaf ve Sanatkarlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumu Kanununun ek 13 üncü maddesinin ikinci fıkrasının Anayasa Mahkemesince iptal edilen (c) bendi aşağıdaki şekilde yeniden düzenlenmiştir.

c) Tedavi süresince gerekli ilaç ve iyileştirme vasıtalarının sağlanması,

MADDE 2.- 1479 sayılı Kanuna aşağıdaki geçici madde eklenmiştir.

GEÇİCİ MADDE 25.- Bu maddenin yürürlük tarihinden geriye doğru on yıl ve daha eski bir tarihte sözleşmeli eczanelerce Kuruma ibraz edilen sağlık sigortası uygulamasına ilişkin reçetelerin tamamı, kontrol edilip edilmediklerine bakılmaksızın imha edilir.

Birinci fıkra kapsamı dışında kalan ve 31.12.2000 tarihine kadar sözleşmeli eczanelerce Kuruma ibraz edilen sağlık sigortası uygulamasına ilişkin reçeteler, her eczane ve her yıl için %5 oranından az %10 oranından çok olmamak üzere Kurumca örnekleme suretiyle kontrol edilir. Kontrol sonucunda fatura ve reçetelerin de usulsüzlük tespit edilmeyen eczanelerin bu döneme

ilişkin reçetelerinin tamamı imha edilir.

Haklarında idari veya adli kovuşturma yapılan eczanelere ait reçeteler bu madde kapsamında değerlendirilmez.

Maddenin birinci fıkrasına göre yapılacak imha işlemleri ile ikinci fıkrasına göre örnekleme suretiyle incelenecek reçetelerin seçimi ve inceleme sonuçlarına göre imha işlemleri il müdürlüklerinde oluşturulacak komisyonlarca yapılır. Komisyonların seçimi ve çalışması ile imha işlemlerine ilişkin usul ve esasları Kurumca belirlenir.

MADDE 3.- 17.10.1983 tarihli ve 2926 sayılı Tarımda Kendi Adına ve Hesabına Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kanununun 18 inci maddesinin Anayasa Mahkemesince iptal edilen son fıkrası aşağıdaki şekilde yeniden düzenlenmiştir.

Bu Kanuna göre bağlanacak kısmi yaşlılık aylığı, yirmi-beş yıldan eksik prim ödenmiş her tam yıl için %70 oranı %1 eksiltiyle hesaplanır.

MADDE 4.- 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 57 nci maddesinin (a) bendine "1479 sayılı Kanunun 7 nci maddesinin ikinci fıkrası, 19," ibaresinden sonra gelmek üzere "21," ibaresi eklenmiştir.

MADDE 5.- Bu Kanunun;

a) 1 inci ve 3 üncü maddeleri 08.08.2001 tarihinden geçerli olmak üzere yayımı tarihinde,

b) 4 üncü maddesi 02.08.2003 tarihinden geçerli olmak üzere yayımı tarihinde,

c) Diğer maddeleri ise yayımı tarihinde,

Yürürlüğe girer.

MADDE 6.- Bu Kanun hükümlerini Bakanlar Kurulu yürütür.

R.G. 15 Temmuz 2005 - Sayı: 25876

## YASAMA BÖLÜMÜ

### Kanunlar

#### Türk Medeni Kanununda Değişiklik Yapılmasına İlişkin Kanun

Kanun No. 5399

Kabul Tarihi: 03.07.2005

MADDE 1.- 22.11.2001 tarihli ve 4721 sayılı Türk Medeni Kanununun 313 üncü maddesinin birinci fıkrasının birinci cümlesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

Evlat edinenin altsoyunun açık muvafakatiyle ergin veya kısıtlı aşağıdaki hallerde evlat edinebilir.



MADDE 2.- Bu Kanun yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

MADDE 3.- Bu Kanun hükümlerini Bakanlar Kurulu yürütür.

R.G. 17 Temmuz 2005 - Sayı: 25878

## YÜRÜTME VE İDARE BÖLÜMÜ

### Tebliğler

## 2821 Sayılı Sendikalar Kanunu Gereğince İşkollarındaki İşçi Sayıları ve Sendikaların Üye Sayılarına İlişkin 2005 Temmuz Ayı İstatistikleri Hakkında Tebliğ

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığından:

NO	İFİKOLU ADI	TOPLAM İFİÇİ	SENDİKANIN ADI	DSY NO	SAYISI		%
					SAYISI	%	
01	Tarım ve orman. Avcılık ve balık.	104.862	ORMAN İŞ	009	57602		
			TARIM İŞ	017	41138		
			Ö. TARIM İŞ	029	678		
			E. TARIM İŞ	137	3142		
			T.ORMAN İŞ	315	19389		
02	Madencilik	125.104	T. MADEN İŞ	004	51542	41,19	
			G. MADEN İŞ	014	30511	24,38	
			D. MADEN S.	251	1429	1,14	
03	Petrol, kimya ve lastik	229.191	PETROL İŞ	040	77856	33,96	
			LASTİK İŞ	043	40832	17,66	
			İLKİM İŞ	094	133	0,05	
			ÖZ PETROL	317	618	0,26	
04	Gıda sanayi	344.329	Ö.GIDA İŞ	039	60662	17,67	
			T.GIDA İŞ	097	178495	52,00	
			GIDA İŞ	234	26697	7,77	
			GIDA İŞ	297	154	0,04	
			FINDIK İŞ	298	1243	0,36	
05	Şeker	26.751	ŞEKER İŞ	001	26354	98,51	
06	Dokuma	585.055	ÖZ İPLİK İŞ	010	80711	13,79	
			TEKSİF	015	322877	55,18	
			GIYIM İŞ	125	479	0,08	
			DOKU ÖRİŞ	173	1218	0,20	
			TÖBGİS	205	599	0,10	
			TEKSTİL	242	74193	12,68	
			BATIS	302	3481	0,59	
			DOKUMA İŞ	307	573	0,09	
			TEKSTİL SE.	314	126	0,02	
07	Deri	80.716	DERİ İŞ	172	16440	20,61	

08	Ağaç	81.063	AĞAÇ İŞ	019	12780	15,76
			Ö AĞAÇ İŞ	084	10971	13,53
			YAPSAN İŞ	127	327	0,40
			ASIS	260	463	0,57
09	Kağıt	30.262	SELÜLOZ İŞ	022	16224	53,61
			TÜMKA İŞ	235	3336	11,02
			ÖZ KAĞIT	318	848	2,80
10	Basın ve yayın	43.938	BASIN İŞ	023	4516	10,27
			BASIN İŞ	265	3872	8,81
11	Banka ve sigorta	144.242	BASS	031	16264	11,27
			BANKSİS	035	24587	17,04
			BASİSEN	044	62961	43,64
			BANKSİSEN	095	12078	8,37
			BANKSEN	244	13961	9,67
12	Çimento, toprak ve cam	154.257	T. ÇİMSE İŞ	007	62629	40,60
			KRİSTAL İŞ	076	19207	12,45
			C. KERAMİK	258	14	0,01
13	Metal	631.294	T. METAL	011	274799	43,52
			ÇELİK İŞ	038	90074	14,26
			B. METAL İŞ	081	66076	10,46
			METSAN İŞ	087	506	0,08
			KALIP İŞ	098	284	0,04
			ÇESAN	124	168	0,02
14	Gemi	11843	DOK GEMİ İŞ	026	4359	36,80
			LİMTER İŞ	259	1193	10,07
15	İnşaat	722.321	YOL İŞ	006	161146	22,30
			EVİRİM İŞ	100	605	0,08
			İNSAN İŞ	129	21143	2,92
			YAPI İŞ	168	102	0,01
			D. YAPI İŞ	261	17	0,01
16	Enerji	140.279	TES İŞ	020	114085	81,32
			Y.BES İŞ	166	3234	2,30
			ENSAN İŞ	243	3682	2,62
17	Ticaret, büro, eğitim ve güzel sanatlar	436.794	KOOP İŞ	024	46157	10,56
			T. KOOP İŞ	036	62377	14,28
			BİL İŞ	113	459	0,10
			SİNE SEN	236	31	0,01
			SOSYAL İŞ	238	43914	10,05
18	Kara taşımacılığı	121.875	TÜMTİS	123	13916	11,41
			NAKLİYAT İŞ	249	15419	12,65
			KARSAN İŞ	316	2587	2,12

19	Demiryolu taşımacılığı	23.824	DEMİRYOL İ.	012	21673	90,97
20	Deniz taşımacılığı	41.913	T. DENİZ İŞ	052	13237	31,58
21	Hava taşımacılığı	26,355	HAVA İŞ	037	14724	55,86
			U. EMEK İŞ	292	15	0,05
			ULAŞSAN İŞ	305	155	0,58
22	Ardıye ve antrepoculuk	22.630	LİMAN İŞ	008	7132	31,51
			DENİZ İŞ	058	134	0,59
23	Haberleşme	52.995	T. HABER İŞ	021	52511	99,08
24	Sağlık	71.456	SAĞLIK İŞ	018	14870	20,81
			D. SAĞLIK İŞ	240	1026	1,43
			SIHHAT İŞ	268	1547	2,16
25	Konaklama ve eğlence yerleri	303.514	TOLEYİS	089	41937	13,81
			MÜZİK SEN	224	1384	0,45
			OLEYİS	246	32423	10,68
			TURKON İŞ	268	20656	6,80
26	Mili savunma	31.382	T. HARB İŞ	013	30333	96,65
27	Gazetecilik	13.199	TGS	073	3804	28,82
			MEDYA SEN	296	370	2,80
28	Genel işler	421.140	BELEDİYE İŞ	030	191101	45,37
			HİZMET İŞ	041	105089	24,95
			GENEL İŞ	252	74472	17,68
			KAPI SEN	271	79	0,01
			KONUT İŞ	276	708	0,16
			TEK GENEL	289	749	0,17
			Y. EMEK İŞ	299	18	0,01
			TEM İŞ S.	312	25	0,01
TOPLAM İŞÇİ		5.022.584	TOPLAM SENDİKALI İŞÇİ		2.945.929	58,65

Ocak 2003 İstatistiğindeki değerler yayımlanmıştır.

R.G. 19 Temmuz 2005 - Sayı: 25880

## YASAMA BÖLÜMÜ

### Kanunlar

#### Sendikalar Kanununun Bazı Maddelerinin Değiştirilmesine Dair Kanun

Kanun No. 5401

Kabul Tarihi: 03.07.2005

MADDE 1.- 05.05.1983 tarihli ve 2821 sayılı Sendikalar Kanununun 33 üncü maddesinin birinci fıkrasının 5332 sayılı Kanunla değişik (8) numaralı bendinde geçen "genel kurul kararıyla" ibaresi "yönetim kurulu kararıyla" olarak değiştirilmiştir.

MADDE 2.- 2821 sayılı Kanunun 62 nci maddesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

Madde 62.- İşveren, işe aldığı veya herhangi bir nedenle iş sözleşmesi sona eren işçileri, izleyen ayın 15'ine kadar aylık bildirimle Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına bildirmek zorundadır.

MADDE 3.- Bu Kanun yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

MADDE 4.- Bu Kanun hükümlerini Bakanlar Kurulu yürütür.

R.G. 30 Temmuz 2005 - Sayı: 25891

## YÜRÜTME VE İDARE BÖLÜMÜ

### Yönetmelik

#### Bağ-Kur İsteğe Bağlı Sigortalılık Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığından:

MADDE 1- 12/01/2005 tarihli ve 25698 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan BağKur İsteğe Bağlı Sigortalılık Yönetmeliğine aşağıdaki geçici madde eklenmiştir.

"Geçici Madde 1- 17/10/1983 tarihli 2926 sayılı Tarım- da Kendi Adına ve Hesabına Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kanununa göre 02/08/2003 tarihinden önce isteğe bağlı sigortalı olanlar 02/09/1971 tarihli ve 1479 sayılı Esnaf ve Sanatkarlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumu Kanununun geçici 22 nci maddesine göre basamak intibaklarının yapıldığı tarihe kadar primlerini üçer aylık dönemler halinde ve 2926 sayılı Kanuna göre tespit edilen basamak ve primler üzerinden

1) Üyesi olmayan veya üye bildiriminde bulunmayan sendikalara bu istatistikte yer verilmemiştir.

2) 2822 Sayılı Kanunun 12. maddesi uyarınca 01 nolu "Tarım ve Ormancılık, Avcılık ve Balıkçılık" işkolunda baraj şartı aranmadığından bu iş kolundaki yüzdelerin ilanında hukuki bir yarar görülmemiştir.

3) Bu tebliğde yargı kararları dikkate alınmak suretiyle dönem içinde gelen bildirimler esas alınmıştır.

4) Temmuz-2003 İstatistiğine itiraz davası açan 238 No'lu SOSYAL-İŞ Sendikası ile bu işkolunda örgütlü diğer sendikaların üye sayıları ve işkolundaki işçi sayısı; T.C. Ankara 10.ncu İş Mahkemesince verilen 2003/1646 Esas sayılı İhtiyati Tedbir Kararı gereğince,

ödemeye devam ederler. Ancak, sigortalının toplam borcunun iki dönem prim ve ceza borcundan fazla olması halinde; sigortalılık daha önce ödenen primlerin bilgisayar ortamında tespit edilen ve tam olarak karşıladığı ayın sonu itibarıyla Kurumca sona erdirilir."

MADDE 2- Aynı Yönetmeliğin 18 inci maddesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

"Madde 18- Bu Yönetmelik hükümlerini Bağ-Kur Genel Müdürü yürütür."

Yürürlük

MADDE 3- Bu Yönetmelik yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

Yürütme

MADDE 4- Bu Yönetmelik hükümlerini Bağ-Kur Genel Müdürü yürütür.

R.G. 01 Ağustos 2005 - Sayı: 25893

YÜRÜTME VE İDARE BÖLÜMÜ

## Yönetmelik

### Tarım Sigortalılarının Ödemek Zorunda Oldukları Primlerin Hesaplanması, Ödenmesi ve Tahsili Usulleri Hakkında Yönetmelik

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığından:

## BİRİNCİ BÖLÜM

### Amaç, Kapsam, Dayanak ve Tanımlar

Amaç

Madde 1- Bu Yönetmeliğin amacı; 17/10/1983 tarihli ve 2926 sayılı Tarımda Kendi Adına ve Hesabına Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kanununa göre sigortalı olanların ödemek zorunda oldukları primlerin hesaplanması, ödenmesi ve tahsiline ilişkin usul ve esasları düzenlemektir.

Kapsam

Madde 2- Bu Yönetmelik, 2926 sayılı Kanun kapsamında sigortalı olanları kapsar.

Dayanak

Madde 3- Bu Yönetmelik, 17/10/1983 tarihli ve 2926 sayılı Tarımda Kendi Adına ve Hesabına Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kanununun 31 inci maddesine dayanılarak hazırlanmıştır.

Tanımlar

Madde 4- Bu Yönetmelikte geçen;

Bağ-Kur veya Kurum: Esnaf ve Sanatkarlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumunu,

Kanun: 17/10/1983 tarihli ve 2926 sayılı Tarımda Kendi Adına ve Hesabına Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kanu-

nunu,

Sigortalı: 2926 sayılı Kanuna göre sigortalı sayılan kim-seleri,

Basamak Göstergesi: Sigorta primi ve yardımlarında esas alınan basamak ve bu basamaklara tekabül eden göstergeleri,

Katsayı: Her yıl Bütçe Kanunu ile tespit edilen 14/7/1965 tarihli ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanununa tabi devlet memurlarının aylıklarına uygulanan katsayıyı,

Ay: 30 takvim gününü,

Başvuru süresi: Sigortalı sayılanların sigortalı sayıldıkları tarihten itibaren Kuruma tescillerini yaptırmaları için öngörülen üç aylık başvurma süresini,

Prim: Sigortalıların Kanuna göre ödemeleri gereken sigorta ve sağlık sigortası primini,

ifade eder.

## İKİNCİ BÖLÜM

### Prim Ödeme Usul ve Esasları

Prim ödeme yükümlülüğünün başlaması

Madde 5- İlk defa veya yeniden sigortalı olanlardan;

a) Başvurma süresi içinde Kuruma kayıt ve tescilini yaptıranların,

1) Sigortalı sayıldıkları tarih ayın ilk gününe rastladığı takdirde, sigortalı sayıldıkları tarihten,

2) Sigortalı sayıldıkları tarih ayın ilk gününe rastlamadığı takdirde, sigortalı sayıldıkları tarihi takip eden aybaşından,

b) Başvuru süresi içinde Kuruma kayıt ve tescillerini yaptırmayanların kayıt ve tescil edildikleri tarihi takip eden aybaşından,

itibaren prim ödeme yükümlülükleri başlar.

Prim ödeme yükümlülüğünün sona ermesi

Madde 6- Sigortalılardan;

a) Tarımsal faaliyette bulunanların, tarımsal faaliyetleri- ne son verdikleri tarihi takip eden aybaşından,

b) Diğer sosyal güvenlik kuruluşları kapsamına tabi bir işte çalışanların, çalışmaya başladıkları tarihi takip eden aybaşından,

itibaren prim ödeme yükümlülükleri sona erer.

Prim oranı ve hesaplanması

Madde 7- Sigortalıların ödemek zorunda oldukları prim-lerin hesabında, 2926 sayılı Kanunun 33 üncü maddesinde tespit edilen basamak göstergelerinin katsayı ile çarpılması suretiyle bulunacak tutarlar esas alınır.

Primler;

a) Sigortalıların malüllük, yaşlılık ve ölüm sigortası primi; sigortalının seçtiği intibak ettirildiği veya yükseldiği gelir basamağının %20 sinden,

b) Sağlık sigortası primi; ilk altı basamakta bulunan sigortalılar için altıncı gelir basamağının, yedi ve daha yukarı basamaklarda bulunan sigortalılar içinde buldukları gelir basamağının %20'sinden,

oluşur.

Primler tam ay üzerinden hesaplanır.

Prim ödeme dönemleri

Madde 8- Primler ait oldukları yıl içinde Bakanlar Kurulunca tespit edilen dönemlerde ödenir.

Sigortalılar tarafından ödenmesi gereken primler süresi içinde ve tam olarak ödenmezse, primlerin ödenmeyen kısmı sürenin bittiği tarihten başlamak üzere %10 oranında artırılır. Bu miktara, borç ödeninceye kadar gecikilen her ay için ayrıca Hazine Müsteşarlığına açıklanacak bir önceki aya ait Yeni Türk Lirası cinsinden iskontolu ihraç edilen Devlet iç borçlanma senetlerinin aylık ortalama faizi bileşik bazda uygulanarak gecikme zammı hesaplanır.

Ancak, tabii afet nedeniyle fiilen çalıştırdığı işyeri veya ikametgah olarak oturduğu konutu yıkılan veya hasar gören sigortalıların tabii afetin meydana geldiği ay dahil mevcut prim ve gecikme zammı borçları ile bu ayı takip eden altı aylık prim borçları bu altı ayın sonundan itibaren, sağlık kurulu raporu ile belgelenen hastalık hallerinde ise çalışılmayan aylara ait primler sigortalının çalışmaya başladığı tarihi takip eden aybaşından itibaren gecikme zammı uygulanmaksızın altı ay süre ile ertelenir. Afet bölgesindeki şartları ve gelişmeleri göz önünde tutarak, sigortalıların ödemesi gereken primlerin ödeme sürelerini bu fıkrada belirlenen sürelerle bağlı kalmaksızın belirlemeye ve ertelemeye Kurum Yönetim Kurulu yetkilidir.

Primlerin ödeme usulü

Madde 9- Primler, sigortalı tarafından Kurumun anlaşma yaptığı kuruluşlar aracılığı ile ödenir. Hangi kuruluşlar aracılığı ile ödeneceği Kurumca ilan edilir. Bu kuruluşlara ödemenin yapıldığı tarih Kuruma ödeme tarihi sayılır.

Anlaşma yapılmış kuruluşlar dışındaki yollarla yapılan ödemelerde, ödemelerin Kurum hesaplarına intikal tarihi esas alınır. Kuruma intikali konusunda çıkacak anlaşmazlıklarda ispat yükümlülüğü sigortalıya aittir.

Tevkif suretiyle tahsilat

Madde 10- Kurumun prim alacakları, Bakanlar Kurulu Kararı ile ürün bedellerinden tevkif suretiyle de tahsil edilebilir.

Ödenmeyen primler için düzenlenecek belgeler

Madde 11- Primlerin ödenmesi için sigortalıya yapılacak bildirim üzerine prim borçları ödenmezse, Kurumca düzenlenen ve sigortalının prim borcu miktarını gösteren belgeler resmi dairelerin usulüne göre verdikleri belgeler hükmünde olup icra ve iflas dairelerince bunların tabii oldukları hükümlere göre işlem yapılır.

Prim ödemelerinin mahsup sırası

Madde 12- Sigortalı tarafından yapılan ödemeler sırası ile en eski dönem prim borcundan başlanmak üzere öncelikle prim borçlarına, gecikme zammı ve diğer borçlarına mahsup edilir.

Tahakkuk etmiş borçtan fazla ödemede bulunulması halinde, ödemenin yersiz olarak alınan kısmı talep ha-

linde sigortalıya geri verilir. ladesi talep edilmeyen fazla ödemeler ileriki aylara ait primlere mahsup edilmek üzere tutulur.

Borçlanma karşılığı ödenen primler, öncelikle ilgili borçlanma primine, artan kısmı yukarıdaki fıkraya hükmüne göre sırayla prim, gecikme zammı ve diğer borçlarına mahsup edilir.

Geçersiz sayılan borçlanmalarla ilgili borçlanma karşılığı tahsil edilen primler yersiz alınan prim olarak değerlendirilir. Prim borcu olmaması ve talep halinde sigortalıya geri verilir. Bu şekilde iadesi istenilmeyen primler sigortalının veya hak sahibinin isteği halinde ödenmemiş prim borçlarına mahsup edilir.

Yanlış ve yersiz alınan primlerin geri verilmesi

Madde 13- Yanlış ve yersiz olarak alındığı anlaşılan primler, alındığı tarihten itibaren 10 yıl geçmemiş ise yazılı talepte bulunulması halinde sigortalıya veya mirasçılara geri verilir.

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM Çeşitli ve Son Hükümler

Tebliğatlar

Madde 14- Bu Yönetmeliğin uygulanmasında sigortalıya yapılacak tebliğatlar sigortalının Kuruma bildirdiği son adresine 11/02/1959 tarihli ve 7201 sayılı Tebliğat Kanunu hükümlerine göre yapılır. Sigortalının son adresine yapılan tebliğat sigortalıya yapılmış sayılır.

Yönetmelikte hüküm bulunmayan haller

Madde 15- Bu Yönetmelikte hüküm bulunmayan hallerde 2926 sayılı Kanun ve 02/09/1971 tarihli ve 1479 sayılı Esnaf ve Sanatkarlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumu Kanununa dayanılarak yürürlüğe konulan yönetmeliklerin ilgili hükümleri uygulanır.

Yürürlükten kaldırılan yönetmelik

Madde 16- 26/07/1984 tarihli ve 18470 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan Tarımda Kendi Adına ve Hesabına Çalışan Sigortalıların Ödemek Zorunda Oldukları Primlerin Hesaplanması, Ödenmesi ve Tahsilî Usulleri Hakkında Yönetmelik yürürlükten kaldırılmıştır.

Yürürlük

Madde 17- Bu Yönetmelik yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

Yürütme

Madde 18- Bu Yönetmelik hükümlerini Bağ-Kur Genel Müdürü yürütür.

R.G. 02 Ağustos 2005 - Sayı: 25894

## YÜRÜTME VE İDARE BÖLÜMÜ

### Yönetmelikler

#### Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu Kapsamına Giren Kurum ve Kuruluşların Girdikleri Hizmet Kollarının Belirlenmesine İlişkin Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığından:

MADDE 1- 07/09/2001 tarihli ve 24516 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu Kapsamına Giren Kurum ve Kuruluşların Girdikleri Hizmet Kollarının Belirlenmesine İlişkin Yönetmeliğin eki listede yer alan;

"01" sıra numaralı "Büro, bankacılık ve sigortacılık hizmetleri" hizmet kolunun "23" numaralı kurum kodu karşısında yer alan parantez içi "(Sağlık İşleri Genel Müdürlüğü hariç)",

"03" sıra numaralı "Sağlık ve Sosyal Hizmetler" hizmet kolunun "05" numaralı kurum kodu karşısında yer alan "Sosyal Sigortalar Kurumu Başkanlığı Sağlık İşleri Genel Müdürlüğü",

"07" sıra numaralı "Bayındırlık, İnşaat ve Köy Hizmetleri" hizmet kolunun "03" numaralı kurum kodu karşısında yer alan "Köy Hizmetleri Genel Müdürlüğü",

ibaresi listeden çıkarılmıştır."

Yürürlük

MADDE 2- Bu Yönetmelik yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

Yürütme

MADDE 3- Bu Yönetmelik hükümlerini Devlet Personel Başkanlığının bağlı bulunduğu Bakan, Maliye Bakanı ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı müştereken yürütür.

R.G. 05 Ağustos 2005 - Sayı: 25897

## YÜRÜTME VE İDARE BÖLÜMÜ

### Yönetmelik

#### Kamu Kurum ve Kuruluşlarının Daimi Kadrolarına İlk Defa İşçi Olarak Alınacaklar Hakkında Uygulanacak Sınav Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik Karar Sayısı: 2005/9140

Bakanlar Kurulundan:

Ekli "Kamu Kurum ve Kuruluşlarının Daimi Kadrolarına İlk Defa İşçi Olarak Alınacaklar Hakkında Uygulanacak Sınav Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik" in yürürlüğe konulması; Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın 16/06/2005 tarihli ve 38146 sa-

yılı yazısı üzerine, Bakanlar Kurulu'nca 28/6/2005 tarihinde kararlaştırılmıştır.

Ahmet Necdet SEZER  
CUMHURBAŞKANI

Kamu Kurum ve Kuruluşlarının Daimi Kadrolarına İlk Defa İşçi Olarak Alınacaklar Hakkında Uygulanacak Sınav Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik

Madde 1- 18/05/1983 tarihli ve 83/6750 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile yürürlüğe konulan Kamu Kurum ve Kuruluşlarının Daimi Kadrolarına İlk Defa İşçi Olarak Alınacaklar Hakkında uygulanacak Sınav Yönetmeliğinin geçici 8 inci maddesinin birinci fıkrası aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

"Deniz Kuvvetleri Komutanlığına bağlı Gölcük Tersanesinde ihtiyaç duyulan en fazla 185 kişilik daimi işçi kadrosuna 2005 yılı sonuna kadar yapılacak alımlar; bu Yönetmelik hükümlerine göre; 2000 yılında yapılan Daimi İşçi Sınavı (DIS) veya 2004 yılında yapılan Kamu Personeli Seçme Sınavını (KPSS) kazanan ve işgücü talebinde aranan şartları taşıyanlardan, Yönetmelik çerçevesinde başarı sırasına göre talep miktarının dört katına kadar Kurumun Kocaeli İl Müdürlüğüne kayıtlı olanlardan gönderilenler arasından yapılır."

Madde 2- Bu Yönetmelik yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

Madde 3- Bu Yönetmelik hükümlerini Bakanlar Kurulu yürütür.

R.G. 10 Ağustos 2005 - Sayı: 25902

## YÜRÜTME VE İDARE BÖLÜMÜ

### Yönetmelikler

#### İşyeri Açma ve Çalışma Ruhsatlarına İlişkin Yönetmelik Karar Sayısı: 2005/9207

Bakanlar Kurulundan:

Ekli "İşyeri Açma ve Çalışma Ruhsatlarına İlişkin Yönetmelik" in yürürlüğe konulması; 24/4/1930 tarihli ve 1593 sayılı, 4/7/1934 tarihli ve 2559 sayılı, 14/6/1989 tarihli ve 3572 sayılı, 10/7/2004 tarihli ve 5216 sayılı, 22/2/2005 tarihli ve 5302 sayılı ve 3/7/2005 tarihli ve 5393 sayılı kanunlara göre, Bakanlar Kurulu'nca 14/7/2005 tarihinde kararlaştırılmıştır.

Ahmet Necdet SEZER  
CUMHURBAŞKANI

## İşyeri Açma ve Çalışma Ruhsatlarına İlişkin Yönetmelik

### BİRİNCİ KISIM Genel Hükümler

#### BİRİNCİ BÖLÜM

#### Amaç, Kapsam, Dayanak ve Tanımlar

##### Amaç

Madde 1- Bu Yönetmeliğin amacı, işyeri açma ve çalışma ruhsatlarının verilmesinde uygulanacak esas ve usulleri düzenlemektir.

##### Kapsam

Madde 2- Bu Yönetmelik, sıhhi ve gayrisihhi işyerleri ile umuma açık istirahat ve eğlence yerlerinin ruhsatlandırılması ve denetlenmesine dair iş ve işlemleri kapsar.

##### Dayanak

Madde 3- Bu Yönetmelik, 24/4/1930 tarihli ve 1593 sayılı Umumi Hıfzıssıhha Kanunu, 4/7/1934 tarihli 2559 sayılı Polis Vazife ve Selahiyet Kanunu, 14/6/1989 tarihli ve 3572 sayılı İşyeri Açma ve Çalışma Ruhsatlarına Dair Kanun Hükmünde Kararnamenin Değiştirilerek Kabulüne Dair Kanun, 12/4/2000 tarihli ve 4562 sayılı Organize Sanayi Bölgeleri Kanunu, 10/7/2004 tarihli ve 5216 sayılı Büyükşehir Belediyesi Kanunu, 22/2/2005 tarihli ve 5302 sayılı İl Özel İdaresi Kanunu, 3/7/2005 tarihli ve 5393 sayılı Belediye Kanununa dayanılarak hazırlanmıştır.

##### Tanımlar

Madde 4- Bu Yönetmelikte geçen deyimlerden;

a) Yetkili idare: Belediye sınırları ve mücavir alanlar dışı ile kanunlarda münhasıran il özel idaresine yetki verilen hususlarda il özel idaresini; büyükşehir belediyesi sınırları ve mücavir alanlar içinde büyükşehir belediyesinin yetkili olduğu konularda büyükşehir belediyesini, bunların dışında kalan hususlarda büyükşehir ilçe veya ilk kademe belediyesini; belediye sınırları ve mücavir alanlar içinde belediyeyi ve organize sanayi bölgesi sınırları içinde organize sanayi bölgesi tüzel kişiliğini,

b) Gayrisihhi müessese: Faaliyeti sırasında çevresinde bulunanlara biyolojik, kimyasal, fiziksel, ruhsal ve sosyal yönden az veya çok zarar veren veya vermesi muhtemel olan ya da doğal kaynakların kirlenmesine sebep olabilecek müesseseleri,

c) Birinci sınıf gayrisihhi müessese: Meskenlerden ve insanların ikametine mahsus diğer yerlerden mutlaka uzakta bulundurulması gereken işyerlerini,

d) İkinci sınıf gayrisihhi müessese: Müessesenin faaliyeti gerektirdiği takdirde meskenlerden ve insanların ikametine mahsus diğer yerlerden, inceleme kurulunca teklif edilip yetkili idare tarafından uygun görülecek bir mesafede faaliyette bulunması gereken işyerlerini,

e) Üçüncü sınıf gayrisihhi müessese: Meskenlerin ve insanların ikametine mahsus diğer yerlerin yakınında kurulabilmekle birlikte sıhhi yönden denetim altında bulundurulması gereken işyerlerini,

f) Sıhhi müessese: Gayrisihhi müesseseler dışında kalan her türlü işyerini,

g) Umuma açık istirahat ve eğlence yeri: Kişilerin tek tek veya toplu olarak eğlenmesi, dinlenmesi veya konaklaması için açılan otel, motel, pansiyon, kamping ve benzeri konaklama yerleri; gazino, pavyon, meyhane, bar, birahane, içkili lokanta, taverna ve benzeri içkili yerler; sinema, kahvehane ve kiraathaneler; kumar ve kazanç kastı olmamak şartıyla adı ne olursa olsun bilgi ve maharet artırıcı veya zeka geliştirici nitelikteki elektronik oyun alet ve makinelerinin, video ve televizyon oyunlarının içerisinde bulunduğu elektronik oyun yerleri; internet kafeler, lunaparklar, sirkler ve benzeri yerleri,

h) İçkili yer bölgesi: Belediye sınırları ve mücavir alanlar içinde belediye meclisi, bu sınırlar dışında il genel meclisi tarafından valilik veya kaymakamlığın görüşü alınarak tespit edilen ve içerisinde şarap ve bira dahil her türlü alkollü içeceğin verilebileceği işyerlerinin açılacağı bölgeyi,

ı) Doğal kaynaklar: Hava, su, toprak ve doğada bulunan cansız varlıkları,

j) Çevre sağlığı: İnsan sağlığının çevredeki fiziki, kimyevi, biyolojik, sosyal ve psikososyal faktörlerle tespit edilen yaşam kalitesini,

k) İnceleme kurulu: Birinci sınıf gayrisihhi müesseseler için yer seçimi ve tesis kurma, deneme ve açılma izni amacıyla inceleme yapan; ikinci ve üçüncü sınıf gayrisihhi müesseseler için açılma iznine esas beyanname bilgilerini denetleyip inceleyen kurulu,

l) Yer seçimi ve tesis kurma izni: Birinci sınıf gayrisihhi müesseselerde tesisin yapılmasından önce söz konusu yerde kurulup kurulamayacağı konusunda ve kurulacak yer, proje ve belgelerin uygun görülmesi durumunda müessesenin kurulması için yetkili idarece verilen izni,

m) Deneme izni: Gayrisihhi müesseselerde onaylı projelerine göre yapılan müessesenin, planlanan şekilde çalışıp çalışmadığının ve doğal kaynakların kirlenmesini önlemek için alınan tedbirlerin yeterli olup olmadığının tespiti için yetkili idarenin izni ve denetimi altında belirli bir süre deneme mahiyetindeki faaliyetlere verilen geçici izni,

n) İşyeri açma ve çalışma ruhsatı: Yetkili idareler tarafından bu yönetmelik kapsamındaki işyerlerinin açılıp faaliyet göstermesi için verilen izni,

o) Mahallin en büyük mülki idare amiri: İllerde valiyi, büyükşehir belediyesi hudutları içinde kalanlar dahil ilçelerde kaymakamı,

p) Kolluk: Polis ve jandarma teşkilatını,

r) Konaklama yeri: Otel, motel, pansiyon ve kampingler gibi, asıl fonksiyonları müşterilerin geceleme ihtiyaçlarını sağlamak olan yerleri,

s) Organize sanayi bölgesi: 12/4/2000 tarihli ve 4562 sayılı Organize Sanayi Bölgeleri Kanununa göre kurulan özel hukuk tüzel kişisini,

ifade eder.

## İKİNCİ BÖLÜM Ortak hükümler

İşyerlerinde aranacak genel şartlar

Madde 5- İşyeri açma ve çalışma ruhsatı verilen işyerleri aşağıda belirtilen şartları taşımak zorundadır:

- a) İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili olarak mevzuatta öngörülen tedbirlerin alınmış olması,
- b) 634 sayılı Kat Mülkiyeti Kanunu kapsamına giren gayrimenkullerin, tapu kütüğünde mesken olarak gösterilen bağımsız bölümlerinde sinema, tiyatro, kahvehane, gazino, pavyon, bar, kulüp, dans salonu ve benzeri eğlence ve toplantı yerleri; fırın, lokanta, pastane, süthane gibi gıda ve beslenme yerleri; imalathane, boyahane, basımevi, dükkan, galeri ve çarşı gibi işyerlerinin açılması hususunda kat maliklerinin oy birliği ile karar alması,
- Tapuda iş yeri olarak görünen yerlerde, umuma açık istirahat ve eğlence yeri açılması durumunda yönetim planında aksine bir hüküm yoksa, kat maliklerinin oy çokluğu ile aldığı kararın bulunması,
- c) Özel yapı şeklini gerektiren sinema, tiyatro, düğün salonu, otel, hamam, sauna; ekmekek fırını ile akaryakıt, sıvılaştırılmış petrol gazı, sıvılaştırılmış doğal gaz ve sıkıştırılmış doğal gaz istasyonu için yapı kullanma izin belgesinin alınmış olması,
- d) Umuma açık istirahat ve eğlence yerlerinde genel asayiş ve güvenlik yönünden yetkili kolluk kuvvetinin görüşünün alınmış olması,
- e) Umuma açık istirahat ve eğlence yerlerinin, patlayıcı, parlayıcı ve yanıcı ve benzeri tehlikeli maddeler üretilen, satılan, kullanılan, depolanan yerler ile gaz dolum tesislerine mevzuatın öngördüğü uzaklıkta bulunması,
- f) Karayolu kenarındaki işyerleri için karayolu trafik güvenliğinin sağlanmış olması,
- g) Umuma açık istirahat ve eğlence yerleri; patlayıcı, parlayıcı ve yanıcı maddelerin üretildiği, satıldığı ve depolandığı işyerleri; otuz kişiden fazla çalışanın bulunduğu her türlü işyerleri, ana giriş kapıları dışında cadde ve sokağa doğrudan bağlantısı olmayan ve birden fazla işyerinin bir arada bulunduğu iş hanı, çarşı ve benzeri işyerlerinde yangına karşı gerekli önlemlerinin alındığını gösteren itfaiye raporunun alınması, diğer işyerlerinde ise yangına karşı gerekli tedbirlerin alınmış olması,
- h) Umuma açık istirahat ve eğlence yerlerinden meyhane, bar, kahvehane, kiraathane, elektronik oyun merkezi ile açıkta alkollü içki satılan işyerlerinin okul, yurt, mabet bina ve tesislerine mevzuatın öngördüğü uzaklıkta bulunması,
- i) Sınai, tıbbi ve radyoaktif atık üreten işyerlerinde bu atıkların toplanması, taşınması, depolanması, işlenmesi ve bertarafı konusunda gerekli tedbirlerin ve izinlerin alınmış olması,
- j) Engellilerin işyerine giriş ve çıkışları için gereken kolaylaştırıcı tedbirlerin alınmış olması,
- k) Yabancı uyrukluların işyeri açması ve çalıştırması konusunda, yabancılarla ilgili mevzuat hükümlerine uyulması.

Yetkili idareler, işyeri açma ve çalışma ruhsatının verilmesinden sonra yapacakları denetimlerde bu hususların yerine getirilip getirilmediğini kontrol eder.

Turizm işletme belgeli tesisler, işletme belgesinin düzenlenmesine esas hususlarla ilgili olarak sadece Kültür ve Turizm Bakanlığı tarafından denetlenir.

Umuma açık istirahat ve eğlence yerleri için bu hususlar işyeri açma ve çalışma ruhsatı verilmeden önce yerinde kontrol edilir.

İşyeri açılması

Madde 6- Yetkili idarelerden usulüne uygun olarak işyeri açma ve çalışma ruhsatı alınmadan işyeri açılmaz ve çalıştırılmaz.

İşyeri ruhsatları yetkili idarelerin en üst amiri veya görevlendireceği yetkili tarafından bu Yönetmelikte öngörülen sürede imzalanır; ruhsat için ayrıca, meclis veya encümen tarafından bir karar alınmaz. Ruhsat, Örnek 5'te yer alan bilgileri içerecek şekilde düzenlenir.

İşyeri açmak isteyen gerçek veya tüzel kişiler, işyerlerini bu Yönetmeliğe uygun olarak tanzim ettikten sonra Örnek 1 ve 2'de yer alan durumlarına uygun formu doldurarak yetkili idareye başvurur.

Bu Yönetmeliğe göre yapılacak her türlü ruhsat başvurusunda, müracaat sahibine başvuruyu kabul eden görevlinin adı, soyadı ve unvanı ile başvurunun yapıldığı tarih ve saati gösteren Örnek 6'da yer alan alındı belgesi verilir.

Ayrıca, başvuru ve beyan formu ile ekli evrakın verilmesi sırasında başvuruyu kabul eden görevli tarafından yapılacak ön incelemede tespit edilen noksanlıklar, müracaat sahibine verilen alındı belgesinde gösterilir. Bu Yönetmelikte belirtilen ruhsatlandırmaya ilişkin süreler eksik belgelerin yetkili idareye verilmesi ile başlar.

16/12/2003 tarihli ve 25318 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan Çevresel Etki Değerlendirmesi Yönetmeliği ekindeki listede yer alan işletmelerle, birinci sınıf gayrisihhi müessese grubunda yer alan işletmelerin aynı olması durumunda, yetkili idareler ruhsat verirken Çevresel Etki Değerlendirme (ÇED) dosyasında yer alan belgelere göre işlem yapar.

Bildirim

Madde 7- Yetkili idareler tarafından verilen işyeri açma ve çalışma ruhsatlarının örnekleri aylık olarak sigorta il müdürlüğüne ve ilgili ise ticaret siciline gönderilir.

Umuma açık istirahat ve eğlence yerleri için düzenlenen işyeri açma ve çalışma ruhsatlarının bir örneği en geç yedi gün içinde yetkili idare tarafından kolluğa gönderilir.

İşletmecinin değişmesi ve işyerinin nakli

Madde 8- Ruhsatta belirtilen faaliyet konusu ve adresin değişmemesi kaydıyla işyerinin devredilmesi halinde, devralan kişinin başvurusu üzerine dosyadaki bilgi ve belgeler esas alınmak suretiyle yeni işletmeci adına tekrar ruhsat düzenlenir.

İşyerinin yeni ortak alınması veya ortaklardan birinin ayrılması durumunda yeni ruhsat düzenlenmez.

İşyerinin başka bir adrese nakledilmesi halinde yeniden ruhsatlandırılması esastır.

Mahalle, cadde, sokak ve benzeri yerlerin isim veya numaralarının değişmesi nedeniyle aynı işyeri için yeni ruhsat düzenlenmez. Ruhsatta yer alan bilgiler güncellenir.

İşyeri sahibinin ölümü halinde, yeni ruhsat düzenlenmek-  
sizin kanuni mirasçıları adına eski ruhsatın intibakı yapılır.

Ruhsatın yenilenmesi veya intibakı gereken hallerde yet-  
kili idareye en geç üç ay içinde müracaat edilmesi zo-  
runludur. Bu süre mirasçılar için altı ay olarak uygulanır.  
Süresi içinde müracaat yapılmadığının yetkili idarelerce  
tespiti durumunda tespit tarihinden itibaren onbeş gün-  
lük süre verilir. Bu süre sonunda ruhsat yenilenmediği  
veya intibak yaptırılmadığı hallerde ruhsat iptal edilir.

Yönetmelikte yer almayan işyerleri

Madde 9- Bu Yönetmelik kapsamına girmesine rağ-  
men adı ve nitelikleri belirtilmeyen sıhhi bir işyerinin  
açılması halinde, benzeri işyerleri için öngörülen esas-  
lara göre işlem yapılır.

Gayrisihhi müesseseler için Sağlık Bakanlığı, Sanayi ve  
Ticaret Bakanlığı, Çevre ve Orman Bakanlığı ile Türkiye  
Odalar ve Borsalar Birliğinin görüşü alınarak İçişleri  
Bakanlığı tarafından yeni sınıf tayini yapılır.

Birden fazla faaliyet konusu bulunan işyerleri

Madde 10- Adresi ve işleticisi aynı olan ve birden fazla  
faaliyet konusu bulunan işyerlerine, ana faaliyet dalı  
esas alınarak tek ruhsat düzenlenir. Tali faaliyet konula-  
rı ruhsatta ayrıca belirtilir.

Aynı adreste bulunsa bile ana faaliyet konusu veya işlet-  
mecisi farklı olan işyerlerine ayrı ayrı ruhsat düzenlenir.

İşyerlerinin depo olarak kullandıkları yerler, işyeri açma  
ve çalışma ruhsatında gösterilir.

Ruhsatın işyerinde bulundurulması

Madde 11- İşyeri açma ve çalışma ruhsatı, işyerinde  
herkesin görebileceği şekilde asılır.

## İKİNCİ KISIM Sıhhi İşyerleri

### BİRİNCİ BÖLÜM Ruhsatların Düzenlenmesi ve Kesinleşmesi

Ruhsatın düzenlenmesi

Madde 12- Sıhhi işyeri açmak isteyen gerçek ve tüzel  
kişiler, işyerlerini bu Yönetmeliğe uygun olarak tanzim  
ettikten sonra Örnek 1'de yer alan başvuru ve beyan  
formuyla yetkili idareye müracaat eder. Başvurunun  
Yönetmelikte öngörülen kriterlere uygun olduğunun  
tespiti halinde başkaca bir işleme gerek kalmaksızın iş-  
yeri açma ve çalışma ruhsatı düzenlenerek ilgiliye aynı  
gün içinde verilir.

Umuma açık istirahat ve eğlence yerlerinin ruhsatlandı-  
rılmasında bu yönetmeliğin dördüncü kısmında belirtilen  
süreler geçerlidir.

İşyeri açma ve çalışma ruhsatı müracaatı sırasında bu  
Yönetmelikte belirtilen bilgi ve belgeler dışında başka  
herhangi bir belge istenemez ve başvuru formundaki  
beyana göre ruhsat işlemleri sonuçlandırılır.

İlgilinin beyanına göre tanzim edilen ruhsat müktesep  
hak doğurmaz.

İşyeri açma ve çalışma ruhsatının kesinleşmesi

Madde 13- İşyeri açma ve çalışma ruhsatı verilen iş-  
yerleri, yetkili idareler tarafından ruhsatın verildiği tarihten  
itibaren en geç bir ay içinde kontrol edilir. İşyerinin  
bu süre içinde kontrol edilmemesi halinde ruhsat ke-  
sinleşir. Kontrol görevini yerine getirmeyen yetkili idare  
görevlileri hakkında kanuni işlem yapılır.

İşyeri açma ve çalışma ruhsatının verilmesinden sonra  
yapılacak denetimlerde mevzuata uygun olmayan un-  
surların ve noksanlıkların tespiti halinde, işyerine bu  
noksanlık ve hatalarını gidermesi için bir defaya mah-  
sus olmak üzere onbeş günlük süre verilir.

Verilen süre içinde tespit edilen noksanlık ve ayrıntılar  
giderilmediği takdirde, ruhsat iptal edilerek işyeri kapatılır.  
Ayrıca ilgililerin yalan, yanlış ve yanıltıcı beyanı var-  
sa haklarında kanuni işlem yapılır.

## İKİNCİ BÖLÜM Aranacak Şartlar

Aranacak şartlar

Madde 14- Sıhhi işyerlerinin ruhsatlandırılması sırasında  
bu Yönetmelikte belirtilen genel şartların yanı sıra sınıfla-  
rına ve özelliklerine göre Ek 1'de belirtilen şartlar aranır.

## ÜÇÜNCÜ KISIM Gayrisihhi Müesseseler

### BİRİNCİ BÖLÜM Kurullar

İnceleme kurulları

Madde 15- İl özel idarelerinde birinci sınıf gayrisihhi  
müesseseleri inceleme kurulu, beş kişiden az olmamak  
üzere valinin veya görevlendireceği yetkilinin başkanlı-  
ğında çevre, sağlık, hukuk, imar ve tarım birimleri gö-  
revlileri, sanayi ve ticaret il müdürlüğü temsilcisi, ilgili  
meslek odalarının temsilcileri ile tesisin özelliğine göre  
gerektiğinde vali tarafından belirlenecek diğer kuruluş  
temsilcilerinden oluşur.

İkinci ve üçüncü sınıf gayrisihhi müesseseler inceleme  
kurulu, vali tarafından belirlenecek görevlinin başkanlı-  
ğında birinci fıkrada belirtilenlerin katılımıyla biri başkan  
olmak üzere en az üç kişiden oluşturulur.

Büyükşehir belediyelerinde birinci sınıf gayrisihhi mü-  
esseseleri inceleme kurulu, beş kişiden az olmamak  
üzere büyükşehir belediye başkanı veya görevlendire-  
ceği yetkilinin başkanlığında çevre, sağlık, hukuk, imar  
ve kûşat birimleri görevlileri, sanayi ve ticaret il müdür-  
lüğü temsilcisi, ilgili meslek odalarının temsilcileri ile te-  
sisin özelliğine göre belediye başkanı tarafından belir-  
lenecek diğer kuruluş temsilcilerinden oluşur.

İl belediyelerinde birinci sınıf gayrisihhi müesseseleri  
inceleme kurulu, üçüncü fıkrada belirtilen esasa göre  
oluşturulur.



İkinci ve üçüncü sınıf gayrisihhi müessese ruhsatı veren belediyelerde söz konusu kurullar, üçüncü fıkrada belirtilen esaslara göre ilgili birim amirleri veya temsilcilerinin katılımıyla en fazla beş kişiden oluşur.

Kurulların oluşturulması sırasında yeterli teknik ve uzman elemana sahip olmayan belediyeler, kurulların oluşturulması için valilik veya kaymakamlıktan eleman görevlendirilmesini takip edebilir.

Organize sanayi bölgelerinde inceleme kurulu oluşturulmaz. Tesisin özelliğine göre, ilave olarak bırakılacak sağlık koruma bandı, organize sanayi bölgesi yönetim kurulu kararı ile tespit edilir.

## İKİNCİ BÖLÜM Başvuru ve Açılma Ruhsatı

### Sağlık koruma bandı

Madde 16- Sanayi bölgesi, organize sanayi bölgesi ve endüstri bölgeleri ile bu bölgeler dışında kurulacak birinci sınıf gayrisihhi müesseselerin etrafında, sağlık koruma bandı konulması mecburidir. Sağlık koruma bandı mülkiyet sınırları dışında belirlenemez ve bu alan içinde mesken veya insan ikametına mahsus yapılaşmaya izin verilmez.

Sanayi bölgesi, organize sanayi bölgesi ve endüstri bölgesi içindeki tesisler ile ikinci ve üçüncü sınıf gayrisihhi müesseselerin etrafında da müessesenin faaliyeti gerektirdiği takdirde, inceleme kurulunun kararına istinaden yetkili idarenin en üst amiri veya görevlendireceği kişi tarafından sağlık koruma bandı oluşturulmasına karar verilebilir.

Sağlık koruma bandı, inceleme kurulları tarafından tesislerin çevre ve toplum sağlığına yapacağı zararlı etkiler ve kirletici unsurlar dikkate alınarak belirlenir. Sağlık koruma bandı, sanayi bölgesi sınırı esas alınarak tespit edilir. ÇED raporu düzenlenmesi gereken tesislerde bu rapordaki mesafeler esas alınır.

### Başvuru

Madde 17- Gayrisihhi müessese açmak isteyen gerçek veya tüzel kişiler Örnek 2'de yer alan başvuru formunu doldurarak yetkili idareye başvurur.

### Yer seçimi ve tesis kurma izni

Madde 18- Birinci sınıf gayrisihhi müesseseleri inceleme kurulu, ilgilinin başvurusundan itibaren en geç yedi gün içinde tesisin kurulacağı yeri mahallinde inceleyerek, Örnek-3'teki yer seçimi raporu formunu düzenler ve görüşünü bildirir. Yer seçimi inceleme kurulunun raporu, ilgili birimin teklifi üzerine yetkili idarenin en üst amiri veya görevlendireceği yetkili tarafından üç gün içinde değerlendirilerek yer seçimi ve tesis kurma izni kararı verilir.

ÇED raporu düzenlenmesi gereken tesisler için düzenlenen ÇED olumlu belgesi ve raporu, yer seçimi ve tesis kurma raporu yerine geçer.

Yer seçimi ve tesis kurma izni, tesisin imara uygun olması şartıyla verildiği tarihten itibaren beş yıl süreyle geçerlidir. Bu süre sonunda açılma izni alınmadığı takdirde, ilgilinin başvurusu üzerine yer seçimi ve tesis kurma izni iki yıl daha uzatılır.

Organize sanayi bölgesi, endüstri bölgesi, sanayi bölgesi ve sanayi sitesi sınırı dışında kalan her türlü akar-yakıt ile sıvılaştırılmış petrol gazı, sıvılaştırılmış doğal gaz ve sıkıştırılmış doğal gaz istasyonlarının açılması için yapılan başvurular, inceleme kurulu tarafından yedi gün içinde incelenerek sonucu yetkili idareye sunulur. İnceleme kurulunun raporu, yetkili idarenin en üst amiri veya görevlendireceği yetkili tarafından üç gün içerisinde değerlendirilerek karara bağlanır.

### Yer seçimi ve tesis kurma izni muafiyeti

Madde 19- İkinci ve üçüncü sınıf gayrisihhi müesseseler için yer seçimi ve tesis kurma izni aranmaz.

### Deneme izni

Madde 20- Projesine uygun olarak inşa edilmiş birinci sınıf gayrisihhi müesseselere yetkili idarenin gerekli görmesi veya işyeri sahibinin müracaatı halinde, inceleme kurulunun önerisi üzerine yetkili idarenin en üst amiri veya görevlendireceği yetkili tarafından süresi bir yılı geçmemek üzere deneme izni verilebilir. Tesisin özelliğine göre inceleme kurulunun kararıyla bu süre iki yıla kadar uzatılabilir.

Deneme izni, bu süreçte açılma ve çalışma ruhsatı yerine geçer.

### Açılma ruhsatı

Madde 21- Yer seçimi ve tesis kurma izni verilmiş veya deneme izni sonunda çalışmasında sakınca bulunmadığı anlaşılan birinci sınıf gayrisihhi müesseselerin çalışabilmesi için müracaatı takip eden yedi gün içinde yetkili idarenin inceleme kurulu tarafından yerinde inceleme yapılır. Deşarj ve emisyon izin belgesi veya analizi, mevzuat hükümlerine uygun olan yerler için diğer tüm bilgi ve belgeler de dikkate alınmak suretiyle, Örnek 4'teki açılma izni raporu düzenlenir ve yetkili idareye sunulur. Yetkili idarenin en üst amiri veya görevlendireceği yetkili tarafından üç gün içerisinde işyeri açma ruhsatı düzenlenir.

Birinci sınıf gayrisihhi müessese başvuru ve beyan formunda yer alan bilgiler esas alınarak bir ay içinde yapılan denetimlerde, beyan edilen hususlara aykırı bir durum tespiti ihaline ilgililer hakkında gerekli kanuni işlem yapılır. Aykırılık ve noksanlıklar toplum ve çevre sağlığı açısından bir zarar doğurmuyorsa, tedbirlerin alınması ve noksanlıkların giderilmesi için bir yılı geçmemek üzere süre verilir. Verilen süre içinde aykırılık ve noksanlıklarını gidermeyen işletmelerin faaliyeti söz konusu aykırılık ve noksanlıklar giderilinceye kadar durdurulur.

İkinci ve üçüncü sınıf gayrisihhi müesseselerin açılması için yetkili idareye yapılacak başvuru üzerine, inceleme kurulu en geç yedi gün içinde yerinde inceleme yaparak raporunu düzenler. Yetkili idarenin en üst amiri veya görevlendireceği kişi inceleme kurulunun raporunu değerlendirilerek en geç üç gün içinde işyeri açma ve çalışma ruhsatı verilip verilmeyeceğine karar verir. İşyeri açma ve çalışma ruhsatının verilmesine karar verildiği takdirde aynı gün içinde ruhsat düzenlenir.

İnceleme kurulunun raporu üzerine işyeri açma ve çalışma ruhsatının verilmemesine karar verilmesi durumunda, nedeni başvuru sahibine yazılı olarak aynı gün içinde bildirilir.

Ruhsatın verilmesinden sonra yetkili idare tarafından yapılacak denetim sonucunda toplum ve çevre sağlığı

açısından zararlı olan işletmelerin faaliyeti, noksanlıklar ve aykırılıklar giderilinceye kadar derhal durdurulur.

Yer seçimi ve tesis kurma izni ile ruhsat için gerekli belgeler

Madde 22- Birinci sınıf gayrisihhi müesseseler için aşağıdaki belgeler istenir:

a) Yer seçimi ve tesis kurma için gerekli belgeler;

1) Başvuru formu,

2) Sanayi bölgeleri, organize sanayi bölgeleri ve endüstri bölgeleri içindekiler hariç işletmenin kurulacağı yeri gösteren plan örneği,

3) İlgili inceleme kurulu tarafından hazırlanacak yer seçimi ve tesis kurma raporu,

4) Çevre kirlenmesini önlemek amacıyla alınacak tedbirlere ait kirleticilerin nitelik ve niceliğine göre hazırlanmış proje ve açıklama raporları veya yatırım sürecinin hızlandırılması amacı ile yetkili makamca uygun görülen durumlarda, bir yıl içerisinde üretim sürecinin gerektirdiği atık limitlerini sağlayacak projenin ve raporların hazırlanmasına ilişkin müteşebbise verilen taahhütname,

5) Şehir şebeke suyu bulunmayan yerlerde içme ve kullanma suyunun hangi kaynaktan sağlandığı ile suyun bakteriyolojik ve kimyasal analiz raporu.

b) Ruhsat için gerekli belgeler;

1) Başvuru formu,

2) Sağlık koruma bandının işaretlendiği vaziyet planı örneği,

3) Yangın ve patlamalar için gerekli önlemlerin alındığına dair itfaiye raporu,

4) Sorumlu müdür sözleşmesi,

5) Emisyon izni veya analiz raporu,

6) Deşarj izni veya analiz raporu,

7) Kurul tarafından hazırlanacak açılma raporu.

(a) ve (b) bentlerinde istenilen belgelerden ÇED kapsamında hazırlanarak ilgili idareye verilenler ruhsatlandırma sürecinde yeniden istenmez.

Tesise diğer kuruluşlarca izin verilmesi durumu

Madde 23- Gayrisihhi müesseselere, diğer kamu kurum ve kuruluşları tarafından özel mevzuatına göre verilen izinler, tescil ve benzeri işlemler, bu Yönetmelik hükümlerine göre izin ve ruhsat alma mükellefiyetini ortadan kaldırmaz.

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM Denetim ve Diğer Hükümler

Denetim

Madde 24- Gayrisihhi müesseseler, çevre ve toplum sağlığı açısından yetkili idareler tarafından denetlenir. Yetkili idarenin en üst amiri veya görevlendireceği kişi gerekli tedbirleri almak veya aldırarak sorumludur.

Sorumlu müdür tayini

Madde 25- Birinci sınıf gayrisihhi müesseselerde, işletmenin faaliyet alanında mesleki yeterliliğe sahip bir sorumlu müdür çalıştırılması zorunludur.

Gayrisihhi müesseselerin sanayi bölgelerinde kurulması

Madde 26- Bir gayrisihhi müessesenin, öncelikle kendi türündeki işyerlerine mahsus sanayi bölgesinde kurulması esastır.

Sanayi bölgesi içindeki gayrisihhi müesseselerden, diğer tesislere zarar verebilecek olanlar için sanayi bölgesi içinde sağlık koruma bandı oluşturulması istenebilir.

Tesislerde yapılacak değişiklik ve ilave

Madde 27- Gayrisihhi müesseselerde yetkili idarenin izni olmadan kirlilik yükünü artıracak herhangi bir değişiklik ve ilf ve yapılamaz.

Ruhsat değişikliği gerektiren haller

Madde 28- Gayrisihhi müesseselerde işletmenin faaliyet alanının değişmesi durumunda yeniden ruhsat alınması zorunludur.

Gayrisihhi müesseselerin sahibinin değişmesi durumunda, dosyadaki mevcut bilgi ve belgeler esas alınmak suretiyle yeni malik adına ruhsat düzenlenir.

Gayrisihhi müesseselerin yeniden sınıflandırılması veya tesiste yapılan bir değişiklik neticesinde bir alt sınıfa geçen tesislerin yeniden ruhsat alması gerekmez. Ancak gayrisihhi müesseselerin yeniden sınıflandırılmasında yapılan değişiklik neticesinde üst sınıfa geçmiş olan tesislerin bir yıl içinde yeni sınıfa göre açılma ruhsatı alması zorunludur.

## DÖRDÜNCÜ KISIM

### Umuma Açık İstirahat ve Eğlence Yerleri

#### BİRİNCİ BÖLÜM

##### İçkili Yer Bölgesi

İçkili yer bölgesinin tespiti

Madde 29- İçkili yer bölgesi, mülki idare amirinin genel güvenlik ve asayiş durumu hakkındaki görüşü doğrultusunda belediye sınırları ve mücavir alanlar içinde belediye meclisi, bu sınırlar dışında il genel meclisi tarafından tespit edilir.

İçkili yer bölgesi haricinde içkili yer açılamaz.

İçkili yer bölgesi olarak tespit edilemeyecek yerler

Madde 30- İçkili yer bölgesi;

a) Hükümet binaları, hapisane ve ıslah evleri; her türlü mabet, dini kurum ve kuruluşlar; sanat müesseseleri, maden ocakları, inşaat yerleri; patlayıcı, parlayıcı, yanıcı ve benzeri tehlikeli maddeler üretilen, satılan ve depolanan yerler ile gaz dolmuş tesisleri yakınında,

b) Konaklama yerleri hariç olmak üzere, otoyolları ve karayollarının her iki tarafında sınır çizgisine ikiyüz metreden yakın mesafe içinde,

c) Otogar ve otobüs terminallerinde,

d) Resmi ve özel okul binaları, ilk ve orta öğretim öğ-

rencilerinin barındığı öğrenci yurtları ile anaokullarına yüz metreden yakın mesafe içinde,

tespit edilemez.

222 sayılı İlköğretim ve Eğitim Kanunu ile 625 sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanunu kapsamına girmeyen eğitim-öğretim kurum ve tesisleri ile öğrenci yurtları ve (a) bendinde belirtilen yerler için mahalli şartlar dikkate alınarak belediye sınırları ve mücavir alanlar içinde belediye meclisi, bu sınırlar dışında il genel meclisi tarafından belirli bir mesafe, tayin ve tespit edilir.

Karar ve krokinin hazırlanması

Madde 31- Tespit edilen içkili yer bölgesi, belediye sınırları ve mücavir alanlar içinde belediye meclisi, bu sınırlar dışında il genel meclisi tarafından karar şeklinde tutanağa geçirilir ve karara adres bilgilerinin bulunduğu tasdiklenmiş ölçekli kroki eklenir.

## İKİNCİ BÖLÜM

### Umuma Açık İstirahat ve Eğlence Yerinin Açılması

Umuma açık istirahat ve eğlence yerlerinin açılması

Madde 32- Umuma açık istirahat ve eğlence yeri açmak ve işletmek isteyen gerçek ve tüzel kişiler Örnek-1'de yer alan başvuru ve beyan formu ile yetkili idareye başvurur.

Umuma açık istirahat ve eğlence yerinin açılması ve faaliyette bulunmasına belediye sınırları ve mücavir alan sınırları içinde belediye, bu alanlar dışında il özel idaresi tarafından izin verilir.

İl özel idaresi ve belediyeler, umuma açık istirahat ve eğlence yeri ruhsatını vermeden önce kolluk kuvvetinin görüşünü alır.

Yetkili kolluk kuvveti, açılacak yerin genel güvenlik ve asayişin korunması açısından kolaylıkla kontrol edilebilecek bir yerde ve konumda olup olmadığını dikkate alarak, işyeri hakkındaki görüşünü mülki idare amiri vasıtasıyla yedi gün içinde bildirir.

Umuma açık istirahat ve eğlence yeri açılması hususundaki başvurular yetkili idareler tarafından bir ay içinde sonuçlandırılır.

Meyhane, kahvehane, kiraathane, bar, elektronik oyun merkezleri gibi umuma açık yerler ile açık alkollü içki satılan yerlerin, resmi ve özel okul binalarından ve ilk ve orta öğretim öğrencilerinin barındığı öğrenci yurtları ile anaokullarından, kapıdan kapıya en az yüz metre uzaklıkta bulunması zorunludur. Özel eğitime muhtaç bireylerin devam ettikleri öğretim kurumları ile okullar dışındaki diğer özel öğretim kurumları için bu zorunluluk aranmaz. Ancak söz konusu özel öğretim kurumlarıyla yukarıda belirtilen türdeki işyerleri aynı binada bulunamaz.

Turizmin yoğun olduğu yörelerdeki okulların tatil olduğu dönemlerde yukarıda belirtilen işyerleri ile okullar arasında yüz metre şartı aranmaz.

Sabit veya seyyar olarak kullanılan kara, deniz, hava ve her çeşit taşıma araçlarının umuma açık istirahat ve eğlence yeri olarak kullanılmasının istenmesi halinde,

deniz araçları için bağlı olduğu veya bulunduğu liman başkanlığının, diğerleri için ilgili kurum ve kuruluşların uygun görüşü alınır.

İzin almadan açılan umuma açık istirahat ve eğlence yerleri, yetkili idarelerin ilgili birimleri tarafından sebebi bir tutanakla belirlenmek ve mühürlenmek suretiyle re'sen kapatılır.

Kollukça, izin almadan açıldığı tespit edilen umuma açık istirahat ve eğlence yerleri düzenlenecek bir tutanakla kapatılmak üzere yetkili idareye bildirilir. Yetkili idare yapılan bildirim üzerine izin almadan açılan yer kapatarak en geç üç gün içinde kolluğa bilgi verir.

Açılış ve kapanış saatleri

Madde 33- Umuma açık istirahat ve eğlence yerlerinin açılış ve kapanış saatleri belediye sınırları içinde belediye encümeni, bu yerler dışında il encümeni tarafından tespit edilir.

İskele, istasyon, hava meydanı, terminal, garaj, benzin istasyonu ve benzeri yerler ile kara, deniz ve hava ulaşım merkezleri ile fuar, panayır, sergi ve pazar kurulması gibi zorunluluk arz eden yer ve zamanlarda, sabahtan kahvesi ve benzeri diğer tesislere, bağlı olduğu kolluk kuvvetinin görüşü alınmak suretiyle yetkili idare tarafından geçici veya sürekli izin verilebilir.

Mesafe ölçümü

Madde 34- Meyhane, kahvehane, kiraathane, bar, elektronik oyun merkezleri gibi umuma açık yerler ile açık alkollü içki satılan yerlerin açılmasına izin verilirken mesafe ölçümünde, bina ve tesislerin varsa bahçe kapıları, yoksakapıları; kapıların birden fazla olması durumunda en yakını esas alınır. Yüz metre uzaklığın ölçümünde, mevcut cadde ve sokaklar üzerinden yaya yolu kullanılarak, yaya kurallarına göre gidilebilecek en kısa mesafe dikkate alınır.

Bu tür yerlerin açılmasına izin verilirken, o yerin en az yüz metre civarında okul bulunup bulunmadığının yanı sıra bu işyerlerinin özel eğitime muhtaç bireylerin devam ettikleri öğretim kurumları ile okullar dışındaki diğer özel öğretim kurumları ile aynı binada olup olmadığı ve içkili yer bölgesinde bulunup bulunmadığı yetkili idarelerce tespit edilir.

Mes'ul müdür

Madde 35- Umuma açık istirahat ve eğlence yerinin sahibinin tüzel kişi olması durumunda, işyerini idare etmek üzere bir mes'ul müdür görevlendirilir. Gerçek kişiler de işyerine mes'ul müdür görevlendirebilir. Görevlendirilen mes'ul müdür yetkili idareye bildirilir.

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### Umuma Açık İstirahat ve Eğlence Yerlerinde Çalıştırılacak Kişiler

Çalıştırılacak kişilerde aranacak şartlar

Madde 36- Kanuni istisnalar saklı kalmak üzere; eğlence, oyun, içki ve benzeri amaçlı umuma açık yerlerde onsekiz yaşından küçükler çalıştırılmaz.

Umuma açık istirahat ve eğlence yerlerinde çalıştırılacak kişilerin yetkili idareye bildirilmesi şarttır. Bildirim yapılırken aşağıdaki belgeler eklenir:

- a) Nüfus cüzdanı örneği,
- b) Adli sicil belgesi,
- c) Bulaşıcı hastalığı olmadığına dair resmi sağlık kurumundan alınacak sağlık raporu.
- Çalışmanın devamı halinde sağlık raporu her altı ayda bir yenilenir.
- Umuma açık istirahat ve eğlence yerlerinde, genel kadın olarak tescil edilenler çalıştırılmaz.
- Sahneye münhasır olarak sanatını icra edecek sanatçılar için yukarıdaki belgeler istenmez.
- Müşteri ile beraber yiyip içerek müşterinin eğlenmesini sağlayan konsomatrisler sadece pavyon ruhsatlı yerlerde çalışabilir.
- Yabancıların umuma açık istirahat ve eğlence yerlerinde çalışmaları yabancılarla ilgili mevzuat hükümlerine tabidir.

## DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

### Çeşitli Hükümler

#### Kolluk denetimi

Madde 37- Kolluk, umuma açık istirahat ve eğlence yerlerini genel güvenlik ve asayiş yönünden denetler. Denetimler sırasında tespit edilen mevzuata aykırı hususlar, yetkili idarelere gereği yapılmak üzere bildirilir.

#### Canlı müzik yayını

Madde 38- Lokantalara, içkili yerlere ve meskun mahal dışında bulunan çay bahçelerine, halkın huzur ve sükunu ile kamu istirahatı açısından sakınca bulunmaması kaydıyla yapılacak ölçüm ve kontrolü müteakip, yetkili idarelerin en üst amiri veya görevlendireceği kişinin kararıyla canlı müzik izni verilir. Canlı müzik izni ruhsata işlenmez. Ancak görevliler sorduğu zaman gösterilebilecek şekilde işyerinde bulundurulur.

Canlı müzik izni verilen yerlerde, belirlenen saatler dışında ve ilgili mevzuatta belirtilen ses seviyelerinin üstünde halkın huzur ve sükununu bozacak şekilde yayın yapılması durumunda izin iptal edilir. Bu hususlar, canlı müzik izni verilirken işletme sorumlusuna tebliğ edilir.

İşletme sorumluları, canlı olarak veya elektronik cihazlarla yapılan müzik yayınının tespit edilen saatleri aşmamasını ve gerekli ikaz levhalarının asılmasını sağlar.

#### Geçici süreyle faaliyetten men ve idari para cezası

Madde 39- 2559 sayılı Kanunun 8 inci maddesinde sayılan hususların tespiti halinde belirtilen işyerleri otuz günü geçmemek üzere, mahallin en büyük mülki idare amiri tarafından geçici süreyle faaliyetten men edilir. Faaliyetten men'e ilişkin onay uygulanmak üzere yetkili idareye bildirilir. Yetkili idare en geç üç işgünü içinde faaliyetten men'e ilişkin kararı işyerini mühürlemek suretiyle uygulayarak buna ilişkin tutanağın bir suretini ilgili mülki makama gönderir.

2559 sayılı Kanunun 6 ncı maddesinde belirtilen hususların tespiti halinde, yetkili idare tarafından mezkur maddede belirtilen usule göre idari para cezası uygulanır.

#### Faaliyetten men kararının uygulanması

Madde 40- Geçici süreyle faaliyetten men kararı aşağıdaki esaslar çerçevesinde yerine getirilir:

- a) Kapatma kararı işyeri sahibine veya kanuni temsilcisine tebliğ edilir ve kapatma işlemine hazırlanması için azami yirmi dört saat süre tanınır.
- b) Kapatma işleminde işyeri sahibi ve/veya kanuni temsilcisi hazır bulundurulur.
- c) Kapatılan yerden, kapanma süresince bozulabilecek mallar ile kişinin özel ve zaruri eşyalarının çıkarılmasına izin verilir.
- d) Kapatma işleminde yangın, su baskını, hırsızlık gibi durumları önleyici tedbirler alınır.
- e) İşyerinin pencere ve kapıları kapatılmak suretiyle dışarıyla teması kesilir.
- f) İşyerinin dışı açılan bütün kapıları mühürlenir.
- g) Kapatma tutanağında kapatma nedeni, tarihi ve saati belirtilir ve hazır bulunanlar tarafından imzalanır.
- h) İşyeri sahibi veya kanuni temsilcisinin imzadan kaçınması halinde, bu durum tutanakta belirtilir.

Kapatılan yerin tekrar açılmasında da açılış tarihi ve saati yazılarak açma ve teslim tutanağı hazır bulunanlar tarafından imzalanır.

#### Süresinden önce açılma

Madde 41- Geçici süreyle faaliyetten men işlemine karşı açılan davanın idare aleyhine sonuçlanması halinde umuma açık istirahat ve eğlence yeri bir tutanakla açılarak işyeri sahibi veya kanuni temsilcisine teslim edilir.

İşyeri kapatılarak soruşturma evrakı ile birlikte adli makama intikal ettirilen işletmeci veya mes'ul müdür hakkında Cumhuriyet savcılığınca takipsizlik veya mahkemece beraat kararı verilmiş olması veya kesin sahip değişikliği hallerinde mahallin en büyük mülki idare amiri tarafından süresinden önce açılmasına karar verilebilir.

#### İşletme izninin iptali

Madde 42- 2559 sayılı Polis Vazife ve Selahiyet Kanununun 8 inci maddesinde belirtilen fiiller sebebiyle bir yıl içinde üç defa faaliyetten men edilen işyerlerinde, bu fiiller tekrar işlendiği takdirde, işyeri açma ve çalışma ruhsatı mahallin en büyük mülki idare amirinin bildirimi üzerine yetkili idareler tarafından beş işgünü içinde iptal edilir.

2634 sayılı Turizmi Teşvik Kanununa göre verilen belgelerin, Kültür ve Turizm Bakanlığı tarafından iptali halinde iptal işlemine ilişkin karar en geç yedi gün içinde yetkili idareye bildirilir.

#### Kimlik bildirme

Madde 43- Otel, motel, kamp ve benzeri her türlü konaklama yeri işleticisi, bu yerlerde yatacak olan Türkiye Cumhuriyeti vatandaşı veya yabancı uyruklu kişilerin kimlik ve geliş-gidiş kayıtlarını ücretli veya ücretsiz, gündüz veya gece kalmalarına bakılmaksızın örneğine ve usulüne uygun şekilde, günü gününe tutmak ve kolluk denetimine hazır bulundurmaya zorundadır.

Bu Yönetmelik kapsamına giren işletmelerin işletmecisi veya mesul müdürü, iş yerinde sürekli veya geçici olarak çalıştırılan kişinin ayrılışını, 1774 sayılı Kimlik Bildirme Kanununun uygulanmasına ilişkin yönetmelikteki örneğine uygun kimlik bildirme belgesi doldurmak suretiyle yirmi dört saat içerisinde bağlı bulunduğu kolluğa bildirir.

Kolluğa bildirilerek çalıştırılanlar için, işletici veya mes'ul müdür tarafından bir kimlik belgesi verilir ve bu belge her istendiğinde kolluğa gösterilir.

Korunması gerekenler ve yasaklar

Madde 44- Kendisini idare edemeyecek derecede sarhoş olanlara içki verilmesi, 2634 sayılı Turizmi Teşvik Kanununun 19 uncu maddesi hükümleri saklı kalmak üzere, onsekiz yaşından küçüklerin yanlarında ebeveynleri, veli veya vasileri olsa bile bar, pavyon, gazino, meyhane gibi içkili yerler ile kiraathane ve oyun oynatılan benzeri yerlere alınması ve onsekiz yaşından küçüklere her çeşit alkollü içki verilmesi ile nargilelik tütün mamulleri sunulması yasaktır.

Kumar kastı olmaksızın okey ve benzerleri ile her türlü kağıt oyunları ancak kahvehane ruhsatlı yerlerde oynanabilir.

İnternet kafelerde bulunan bilgisayarlarda bilgi ve beceri artırıcı veya zeka geliştirici nitelikteki oyunların oynatılması serbesttir. Bu işyerlerinde, Devletin ülkesi ve milletiyle bölünmez bütünlüğüne, Anayasal düzene, genel güvenliğe ve genel ahlaka zararı dokunacak internet sayfalarına erişimin sağlanması yasaktır. Bu sayfalara girilmemesi için bilgisayarların bu tür yayınları yapan sayfaların kapatılmasını sağlayacak filtre yazılımlarının kullanımı zorunludur.

## BEŞİNCİ KISIM Geçici ve Son Hükümler

Uygulamaya ilişkin esaslar

Madde 45- Bu Yönetmelikte yer alan hükümlerin uygulanmasına ilişkin olarak yetkili idareler tarafından istenecek görüşler İçişleri Bakanlığınca verilir.

Yürürlükten kaldırılan yönetmelik

Madde 46- 19/10/1999 tarihli ve 99/13681 sayılı Bakanlar Kurulu Kararıyla yürürlüğe konulan Açılması İzne Bağlı Yerlere Uygulanacak İşlemler Hakkında Yönetmelik yürürlükten kaldırılmıştır.

Geçici Madde 1- Bu Yönetmelik yürürlüğe girmeden önce mevzuatına uygun olarak ruhsatlandırılmış bulunan işyerleri yeniden ruhsatlandırılmaz.

Bu Yönetmelik yürürlüğe girmeden önce yapılmış bulunan işyeri açma ve çalışma ruhsat başvuruları bu Yönetmelik hükümlerine göre sonuçlandırılır.

Yürürlük

Madde 47- Bu Yönetmelik yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

Yürütme

Madde 48- Bu Yönetmelik hükümlerini Bakanlar Kurulu yürütür.

(Yönetmeliğin bu bölümünde yer alan Örnek 1, Örnek

2, Örnek 3, Örnek 4, Örnek 5 ve Örnek 6'ya yönetmeliğin aslından ulaşılabilir.)

## EK-1

### SİHHİ MÜESSESELER İÇİN SINIFLARINA VE ÖZELLİKLERİNE GÖRE ARANACAK NİTELİKLER

#### A- İŞYERLERİNDE ARANACAK ASGARİ ORTAK ŞARTLAR

1- İşyeri amaca uygun bir şekilde tasarlanmış, temiz ve aydınlık olacaktır.

2- İşyerinin havalandırma tertibatı bulunacak; ısıtma ve havalandırma soba, kalorifer veya klima sistemlerinden uygun olanı ile yapılacaktır.

3- Tek ruhsatla açılan ve birden fazla faaliyet alanı bulunan işyerlerinde her faaliyet dalı için ilgili bölümlerde öngörülen şartlar ayrıca aranacaktır.

4- On kişiden fazla çalışanı bulunan müstakil işyerlerinde dinlenme yeri, kıyafet değiştirme kabini, bay ve bayan için ayrı tuvalet bulunacaktır. Ancak birden fazla işyerinin bulunduğu iş hanı, iş merkezi, pasaj, gar, terminal gibi yerlerde ortak kullanıma ayrılmış yeter sayıda lavabo ve tuvalet varsa, buralarda açılan işyerleri için ayrıca tuvalet ve lavabo şartı aranmaz.

5- İşyerinde üretilen çöp ve benzeri atıkların toplanması ve muhafazası için gerekli tedbirler alınacak ve atık suyun uygun bir şekilde tahliye edilmesini sağlayacak bağlantı bulunacaktır.

6- Yiyecek ve içecek satılan, depolanan ve servisi yapılan işyerlerinde, yiyeceklerin hazırlandığı bölümlerin tabanları, duvarları ve yiyeceğin temas ettiği yüzeyler seramik, mermer, paslanmaz çelik gibi kolay temizlenebilir, yıkanabilir ve dezenfekte edilebilir; tavanlar buğulanmayı, küflenmeyi, pislik birikmesini önleyecek; kapılar, kolay temizlenebilir ve gerektiğinde dezenfekte edilebilir nitelikte olacaktır.

Yiyecek hazırlama ve pişirme bölümünde oluşan buhar, koku, duman ve benzeri kirleticileri tahliye edecek baca sistemi kurulacaktır.

Bardak ve tabaklar cam veya porselen; kaşık, çatal ve bıçak paslanmaz çelikten olacaktır.

7- İtfaiye raporu alması gerekmeyen işyerlerinde çalışanların ve müşterilerin güvenliğini sağlamak amacıyla yangına karşı önlemler alınacaktır.

8- Umuma açık istirahat ve eğlence yerleriyle, kişilerin yoğun olarak giriş-çıkış yaptığı diğer işyerlerinde giriş ve çıkışlar ayrı kapıdan olacak ve yangına karşı ayrıca tahliye çıkışı bulunacak, yangın çıkışları ışıklı tabela ile gösterilecektir.

9- Umuma açık istirahat, eğlence ve konaklama yerleriyle lokantalarda ve pastanelerde şehir şebekesine bağlı su bulunacak, sigara içilen ve içilmeyen bölümler duvar veya camla ayrılacaktır.

10- Umuma açık istirahat ve eğlence yerleri, konaklama yerleri, düğün salonları, lokantalar ve benzeri işyerlerinde bulunan tuvaletlerin zeminleri ve duvarları mermer, seramik ve mozaik gibi kolay temizlenebilir, yıkanabilir ve dezenfekte edilebilir malzemelerle kaplı olacaktır. Tuvalet ile mutfak yan yana olmayacaktır.

#### B- ET VE BALIK ÜRÜNLERİNİN SATILDIĞI YERLER

Et ve balık ürünlerinin satıldığı yerlerde ortak hükümlere ilave olarak aşağıdaki şartlar aranır:

1- Şehir şebekesine bağlı soğuk ve sıcak su tesisatı, şebeke suyu olmayan yerlerde içilebilir nitelikte depo tertibatlı yeterli su bulunacaktır.

2- Etlerin parçalandığı, işlendiği ve temas ettiği her türlü yüzey, malzeme ve makine kolay temizlenebilir, yıkanabilir ve dezenfekte edilebilir olacaktır.

3- Et ve balıkların satışı hazırlandığı kısımlar şeffaf ve müşteriler tarafından görülebilir şekilde düzenlenecektir.

4- Et ve balıkların muhafazası amacıyla işyerinin kapasitesine uygun soğutma tertibatlı dolap ve tezgah ile soğuk hava deposu bulunacaktır.

5- Sakatat ürünlerinin satıldığı işyerlerinde sakatat hazırlama bölmesi ve bol akan suyu olan bir havuz bulunacaktır.

6- Satışa arz sırasında camekanlı teşhir dolapları kullanılacaktır.

#### C- BAKKAL, MARKET, ŞARKÜTERİ, KURUYEMİŞÇİ, BÜFE, MANAV, KANTİN VE EKMEK BAYİLERİ

Bakkal, market, şarküteri, kuruyemişçi, büfe, manav, kantin ve ekmek bayilerinde ortak hükümlere ilave olarak aşağıdaki şartlar aranır:

1- Birden fazla faaliyet konusunun bir arada bulunduğu 500 m<sup>2</sup> den büyük işyerlerinde danışma birimi bulunacaktır.

2- Tüm tezgah ve raflar zeminden en az 15 cm yükseklikte olacaktır.

3- Soğuk meze, et ve süt ürünleri, sakatat ve balık gibi farklı gıda maddeleri için ayrı ayrı veya bölümlere ayrılmış soğutma tertibatlı dolap veya tezgah bulunacaktır.

4- Gıda maddeleri ile diğer maddeler farklı raf ve tezgahlarda satışa sunulacaktır.

5- Ekmekler ve unlu mamuller kapalı dolaplarda ve vitrinli tezgahlarda satışa sunulacaktır.

6- Kuruyemiş ve kuru kahve satılan işyerlerinde kavurma ve ısıtma işlemi yapılacak ise bunun için gereken donanım kurulacaktır.

7- Hipermarket, grosmarket ve megamarketlerde giriş ve çıkış olmak üzere iki kapı ile satış alanının en az yarısı kadar olmak üzere otopark ve yeteri kadar depo alanı bulunacaktır.

8- Manavlarda, sebze ve meyveler için kolayca yıkanabilecek şekilde yapılmış masa ve raflar olacak, iki metre yüksekliğe kadar duvarlar su geçirmez malzeme ile kaplanacaktır.

9- Mutfak uygun olduğu takdirde, kantinlerde tost ve ekmek arası yiyecek maddeleri satılabilir.

#### D- LOKANTA, AYAKTA YEMEK YENİLEN YERLER, KAFETERYA, YEMEĞİ PAKETTE SATAN YERLER VE BENZERİ İŞYERLERİ

Lokanta, ayakta yemek yenilen yerler, kafeterya, yemeği pakette satan yerler ve benzeri işyerlerinde ortak hükümlere ilave olarak aşağıdaki hükümler aranır:

##### a) Birinci sınıf lokantalar

1- Ustalık belgesine sahip en az iki aşçı bulunacaktır.

2- Mutfak; hazırlama, pişirme ve bulaşık yıkama yeri olmak üzere üç bölümden oluşacaktır. Bulaşık yıkamak için sıcak ve soğuk su tesisatı bulunacaktır.

3- Girişte yeterli büyüklükte bir antre bulunacaktır.

4- Giriş ve salon dahil bütün duvarları yağlı boya veya benzeri maddeler ile boyanmış veya kaplanmış olacaktır.

5- Isıtma, soğutma ve havalandırma kalorifer veya klima ile yapılacaktır.

6- Giriş ve salonun zemini ahşap parke, seramik veya mermer gibi kolay temizlenebilir ve dezenfekte edilebilir madde ile kaplanacaktır.

7- İçki ve yemek servisi için yeterli sayıda tekerlekli servis masası bulunacaktır.

8- Masalar üzerinde iyi cins örtü ve peçete bulunacaktır.

9- Tabaklar tek tip ve iyi cins porselen veya camdan; çatal, kaşık, bıçak ise iyi cins paslanmaz çelikten olacaktır. Masalar üzerinde kristal, seramik veya porselen tablalar olacaktır.

10- Bay ve bayanlara ait sıcak suyu akan aynalı, lava-bolu, sıvı sabunlu, kurutma makineli veya peçeteli ayrı tuvaletler bulunacaktır. Ayrıca, çocuk temizliği yapılmak üzere çocuk odası ve çocuk tuvaleti bulunacaktır.

11- Mutfağın dışarıya açılan pencere ve kapılarında sineklik telleri bulunacaktır.

12- Garsonlar ve çalışanlar lokantanın belirlediği özel kıyafeti giyecektir.

13- Lokantanın müşteri kapasitesine uygun otoparkı bulunacaktır.

14- Mutfak, müşterilerin doğrudan doğruya görebileceği şekilde dizayn edilecektir.

15- Müşteri kapasitesine yeterli bankolu vestiyer bulunacaktır.

##### b) İkinci sınıf lokantalar

1- Ustalık belgesi bulunan en az bir aşçı bulunacaktır.

2- Mutfak; hazırlama, pişirme ve bulaşık yıkama yeri olmak üzere üç bölümden oluşacaktır. Bulaşık yıkamak için sıcak ve soğuk su tesisatı bulunacaktır.

3- Mutfak, giriş ve salonun zemini seramik veya mermer gibi kolay temizlenebilir, yıkanabilir ve dezenfekte edilebilir sert malzeme ile kaplı olacaktır.

4- Isıtma, soğutma ve havalandırma için yeterli tesisat bulunacaktır.

5- Masalar üzerinde örtü ve peçete bulunacaktır.

6- Mutfak salondan ayrı bir yerde olacak ve mutfağın dışarıya açılan kapı ve pencerelerinde sineklik telleri bulunacaktır.

7- Bay ve bayanlara ait aynalı, lavabolu, sıvı sabunlu yeteri kadar tuvalet bulunacaktır.

c) Üçüncü sınıf lokantalar

1- Ustalık belgesi bulunan en az bir aşçı bulunacaktır.

2- Mutfak; hazırlama, pişirme ve bulaşık yıkama yeri olmak üzere üç bölümden oluşacaktır.

3- Zemin, seramik, mermer veya mozaik gibi kolay temizlenebilir, yıkanabilir ve dezenfekte edilebilir sert malzeme ile kaplı olacaktır.

4- Havalandırma, en azından aspiratörle sağlanacaktır.

5- Bay ve bayanlara ait aynalı, lavabolu, sıvı sabunlu yeteri kadar tuvalet bulunacaktır.

d) Ayakta yemek yenilen yerler, kafeterya, yemeği pakette satan yerler

1- Yemek pişirme ve kapları temizleme yeri olmak üzere en az iki bölümden oluşacaktır.

2- Havalandırma en azından aspiratörle sağlanacaktır.

e) Gezici piliç ve köfte satış yerleri

Gezici satıcılık işkolu altında faaliyette bulunan sıhhi müesseselerin, sattıkları ürünleri muhafaza etmek için merkez depoları ve satış yapmak için özel ızgara kasalı araçları bulunacaktır.

Gezici satış aracı için aranacak şartlar şunlardır:

1- Et veya tavuğun pişirilmesini sağlamak üzere özel ızgara kasası bulunacaktır.

2- Kasa paslanmaz çelikten imal edilmiş olacaktır.

3- Araçta, yeterli büyüklükte buzdolabı ve jeneratör bulunacaktır.

4- Standartlara uygun 200 litreden fazla hacimli çift tanklı gaz tesisatı bulunacaktır.

5- Sıcak ve soğuk su tertibatı bulunacaktır.

6- Aracın yemek hazırlama ve satış yeri hijyenik olacaktır.

**E- KAHVEHANE, KIR KAHVESİ, OYUN SALONU, İNTERNET SALONU, ÇAY BAHÇESİ, ÇAY OCAĞI VE BENZERİ İŞYERLERİ**

Kahvehane, kır kahvesi, oyun salonu, internet salonu, çay bahçesi ve çay ocağı ve benzeri işyerlerinde ortak hükümlere ilave olarak, sınıflarına ve türlerine göre aşağıdaki şartlar aranır:

a) Birinci sınıf kahvehaneler, çay bahçesi, kır kahvesi,

1- Sandalye ve masalar iyi cins malzemeden yapılmış olacaktır.

2- İkisi bölgesel veya yerel olmak üzere en az beş farklı günlük gazete bulunacaktır.

3- En az 100 farklı kitabın yer aldığı kütüphane kurulacaktır.

4- Masalar arasında, müşteri ve servis yapanların rahat geçebileceği kadar boşluk bırakılacaktır.

5- Girişte yeterli büyüklükte bir antre ve bankolu vestiyer bulunacaktır. Giriş ve salon dahil bütün duvarları yağlı boya veya benzeri maddeler ile boyanmış veya kaplanmış olacaktır.

6- Isıtma, soğutma ve havalandırma kalorifer veya klima ile yapılacaktır.

7- Giriş ve salonun zemini ahşap parke, seramik ve mermer gibi kolay temizlenebilir, yıkanabilir ve dezenfekte edilebilir sert malzeme ile kaplanacaktır.

8- Bay ve bayanlara ait sıcak suyu akan aynalı, lavabolu, sıvı sabunlu, kurutma makinelili veya peçeteli yeteri kadar tuvalet bulunacaktır.

9- Ocağın bulunduğu yer duvar veya cam ile salondan ayrı olacak, dışarıya açılan pencere ve kapılarında sineklik telleri bulunacaktır.

10- Garsonlar ve çalışanlar, işyeri tarafından belirlenen özel kıyafeti giyecektir.

b) İkinci sınıf kahvehaneler

1- Sandalye ve masalar iyi cins malzemeden yapılmış olacaktır.

2- Biri bölgesel veya yerel olmak üzere en az üç farklı günlük gazete bulunacaktır.

3- En az 50 farklı kitabın yer aldığı kütüphane kurulacaktır.

4- Masalar arasında müşteri ve servis yapanların rahat geçebileceği kadar boşluk bırakılacaktır.

5- Girişte yeterli büyüklükte bir antre bulunacaktır. Giriş ve salon dahil bütün duvarları yağlı boya veya benzeri maddeler ile boyanmış veya kaplanmış olacaktır.

6- Isıtma, soğutma ve havalandırma için yeterli tesisat bulunacaktır.

7- Giriş ve salonun zemini seramik ve mermer gibi kolay temizlenebilir, yıkanabilir ve dezenfekte edilebilir sert malzeme ile kaplı olacaktır.

8- Bay ve bayanlara ait aynalı, lavabolu ve sıvı sabunlu yeteri kadar tuvalet bulunacaktır.

9- Ocağın bulunduğu yer duvar veya cam ile salondan ayrı olacak, dışarıya açılan pencere ve kapılarında sineklik telleri bulunacaktır.

10- Garsonlar ve çalışanlar, işyeri tarafından belirlenen özel kıyafeti giyecektir.

c) Üçüncü sınıf kahvehaneler

1- İyi cins malzemeden yapılmış sandalye ve masa bulunacaktır.

2- Biri bölgesel veya yerel olmak üzere en az iki adet günlük gazete bulunacaktır.

3- En az 25 farklı kitabın yer aldığı kütüphane kurulacaktır.

4- Masalar arasında müşteri ve servis yapanların rahat geçebileceği kadar boşluk bırakılacaktır.

5- İşyerinin zemini en az mozaik ve benzeri sert madde ile kaplı olacaktır.

6- Aynalı ve sıvı sabunlu en az bir tuvalet bulunacaktır.

7- Ocağın bulunduğu yer cam ile salondan ayrı olacaktır.

#### d) Oyun yeri

Bilgi ve maharet artırıcı, beden veya zeka geliştirici nitelikteki oyunların oynandığı işyerlerinde ortak hükümlere ilave olarak aşağıdaki şartlar aranır:

1- Girişte yeterli büyüklükte bir antre ve vestiyer bulunacaktır. Giriş ve salon dahil bütün duvarlar yağlı boya veya benzeri maddeler ile boyanmış veya kaplanmış olacaktır.

2- Isıtma, soğutma ve havalandırma kalorifer veya klima ile yapılacaktır.

3- Giriş ve salonun zemini kolay temizlenebilir, dezenfekte edilebilir nitelikte olan mozaik, mermer, parke ve benzeri sert madde ile kaplı olacaktır.

4- Bay ve bayanlara ait sıcak suyu akan aynalı, lavabolu, sıvı sabunlu, kurutma makineli veya peçeteli yeteri kadar tuvalet bulunacaktır.

5- Gürültü çıkaran oyunlar veya oyun aletleri ayrı bir bölümde bulundurulacaktır.

6- Otomatik veya yarı otomatik, mekanik veya elektronik oyun aletleri arasında yeterli mesafe bırakılacaktır.

7- Çocuklar ve ebeveynlerin oturabilmeleri için yeterli sayıda koltuk bulundurulacaktır.

8- Gürültünün yayılmasını engellemek üzere ses izolasyonu yapılacaktır.

#### e) Çay ocağı

Çay ocaklarında, işyerlerinde aranacak ortak asgari niteliklerden (2), (3), (6) ve (7) numaralı şartlar aranır. Bu işyerlerine masa ve sandalye konulamaz. Mekanı uygunsa tabure kullanılabilir.

Çay ocaklarında mutfağın uygun olarak düzenlenmesi şartıyla tost ve sandviç verilebilir.

#### f) İnternet kafe

1- Sandalye ve masalar iyi cins malzemeden yapılmış üzeri kumaş veya deri ile kaplı bulunacaktır.

2- Masalar arasında müşteri ve servis yapanların rahat geçebileceği kadar boşluk bırakılacaktır.

3- Girişte yeterli büyüklükte bir antre bulunacaktır. Giriş ve salon dahil bütün duvarları yağlı boya veya benzeri maddeler ile boyanmış veya kaplanmış olacaktır.

4- Isıtma, soğutma ve havalandırma için yeterli tesisat bulunacaktır.

5- Giriş ve salonun zemini mozaik, mermer gibi kolay temizlenebilir, yıkanabilir ve dezenfekte edilebilir sert madde ile kaplı olacaktır.

6- Bay ve bayanlara ait aynalı, lavabolu ve sıvı sabunlu yeteri kadar tuvalet bulunacaktır.

7- İşyerinde yiyecek ve içecek verilmesi halinde üçün-

cü sınıf lokantaların tabi olduğu şartlar aranır.

8- İşyerinde mekanik oyun alet ve makineleri bulunmaz.

9- İşyerlerinde filtre programı kullanılması zorunludur.

#### F- PASTANELER

Pastanelerde ortak hükümlere ilave olarak, sınıflarına göre aşağıdaki şartlar aranır:

##### a) Birinci sınıf pastaneler

1- Ustalık belgesi bulunan en az iki personel bulunacaktır.

2- Mutfak; hazırlama, pişirme ve bulaşık yıkama yeri olmak üzere üç bölümden oluşacaktır. Bulaşık yıkamak için sıcak ve soğuk su tesisatı bulunacaktır.

3- Giriş ve salon dahil bütün duvarları yağlı boya veya benzeri maddeler ile boyanmış veya kaplanmış olacaktır.

4- Isıtma, soğutma ve havalandırma kalorifer veya klima ile yapılacaktır.

5- Giriş ve salonun zemini ahşap parke, seramik veya mermer gibi kolay temizlenebilir, yıkanabilir ve dezenfekte edilebilir nitelikte olan sert madde ile kaplanacaktır.

6- Masalar üzerinde iyi cins örtü ve peçete bulunacaktır.

7- Kullanılan masalar üzerinde kristal, seramik veya porselen tablalar olacaktır.

8- Bay ve bayanlara ait sıcak suyu akan aynalı, lavabolu, sıvı sabunlu, kurutma makineli veya peçeteli ayrı tuvaletler bulunacak, çocuk temizliği yapılmak üzere çocuk odası ve çocuk tuvaleti bulunacaktır.

9- Mutfağın dışarıya açılan pencere ve kapılarında sineklik telleri bulunacaktır.

10- Garsonlar ve çalışanlar işyerinin belirlediği özel kıyafeti giyecektir.

11- Müşteri kapasitesine yeterli bankolu vestiyer bulunacaktır.

##### b) İkinci sınıf pastaneler

1- Ustalık belgesine sahip en az bir personel bulunacaktır.

2- Mutfak; hazırlama, pişirme ve bulaşık yıkama yeri olmak üzere üç bölümden oluşacaktır. Bulaşık yıkamak için sıcak ve soğuk su tesisatı bulunacaktır.

3- Zemin, seramik veya mermer gibi kolay temizlenebilir, yıkanabilir ve dezenfekte edilebilir sert madde ile kaplı olacaktır.

4- Isıtma, soğutma ve havalandırma için yeterli tesisat bulunacaktır.

5- Masalar üzerinde örtü ve peçete bulunacaktır.

6- Mutfak salondan ayrı bir yerde olacak ve mutfağın dışarıya açılan kapı ve pencerelerinde sineklik telleri bulunacaktır.

7- Bay ve bayanlara ait aynalı, lavabolu, sıvı sabunlu yeteri kadar tuvalet bulunacaktır.



c) Üçüncü sınıf pastaneler

1- Ustalık belgesi bulunan en az bir personel bulunacaktır.

2- Mutfak; hazırlama, pişirme ve bulaşık yıkama yeri olmak üzere üç bölümden oluşacaktır.

3- Zemin seramik, mermer veya mozaik gibi kolay temizlenebilir, yıkanabilir ve dezenfekte edilebilir sert madde ile kaplı olacaktır.

4- Havalandırma en azından aspiratörle sağlanacaktır.

5- Bay ve bayanlara ait aynalı, lavabolu, sıvı sabunlu yeterli kadar tuvalet bulunacaktır.

G- GAZİNO, DANS SALONU, DİSKOTEK, PAVYON, TAVERNA, AÇIK HAVA GAZİNOSU, BAR, KOKTEYL SALONU VE BENZERİ EĞLENCE YERLERİ

Gazino, dans salonu, diskotek, pavyon, taverna, açık hava gazinosu, bar, kokteyl salonu ve benzeri eğlence yerlerinde ortak hükümlere ilave olarak aşağıdaki şartlar aranır:

a) Birinci sınıf gazino, dans salonu, diskotek, pavyon, taverna, açık hava gazinosu, bar, kokteyl salonu

1- Mutfak bulunan gazino, dans salonu, diskotek, pavyon, taverna, açık hava gazinosu, bar, kokteyl salonunda birinci sınıf lokanta mutfaklarında aranan şartlar aranır.

2- Giriş ve salon dahil bütün duvarlar yağlı boya veya benzeri maddeler ile boyanmış veya kaplanmış olacaktır.

3- Isıtma, soğutma ve havalandırma kalorifer veya klima ile yapılacaktır.

4- Giriş ve salonun zemini ahşap parke, seramik veya mermer gibi kolay temizlenebilir, yıkanabilir ve dezenfekte edilebilir sert madde ile kaplanacaktır.

5- Masalar üzerinde iyi cins örtü ve peçete bulunacaktır.

6- Kullanılan masalar üzerinde kristal, seramik veya porselen tablalar olacaktır.

7- Bay ve bayanlara ait sıcak suyu akan aynalı, lavabolu, sıvı sabunlu, kurutma makineli veya peçeteli ayrı tuvaletler bulunacaktır.

8- Mutfağın dışarıya açılan pencere ve kapılarında sineklik telleri bulunacaktır.

9- Garsonlar ve çalışanlar işyerinin belirlediği özel kıyafeti giyecektir.

10- Müşteri kapasitesine yeterli bankolu vestiyer bulunacaktır.

11- Girişte boy aynası bulunacaktır.

12- Sanatçıların hazırlık yapmaları için sahne ile irtibatlı sıcak su ve lavabolu soyunma odaları bulunacaktır.

13- Uygun bir yerde amerikan bar bulunacaktır.

14- Orkestra yeri ve dans pisti bulunacaktır.

15- Gazinonun salondan ayrı bir yerinde hizmetliler için bir soyunma yeri bulunacaktır.

b) İkinci sınıf gazino, dans salonu, diskotek, pavyon, taverna, açık hava gazinosu, bar, kokteyl salonu

1- Mutfak bulunan gazino, dans salonu, diskotek, pavyon, taverna, açık hava gazinosu, bar, kokteyl salonunda ikinci sınıf lokanta mutfaklarında aranan şartlar aranır.

2- Zemin, seramik veya mermer gibi kolay temizlenebilir, yıkanabilir ve dezenfekte edilebilir sert madde ile kaplı olacaktır.

3- Masalar üzerinde örtü ve peçete bulunacaktır.

4- Bay ve bayanlara ait aynalı, lavabolu, sıvı sabunlu yeterli kadar tuvalet bulunacaktır.

5- Girişte salonun büyüklüğüyle orantılı bir antre bulunacaktır.

6- Girişte vestiyer bulunacaktır.

7- Havalandırma klima ile yapılacaktır.

8- Sanatçıların soyunmaları, makyaj ve benzeri hazırlıkları için uygun bir yer bulunacaktır.

9- Orkestra yeri ve dans pisti bulunacaktır.

10- Gazinonun salondan ayrı bir yerinde hizmetliler için bir soyunma yeri bulunacaktır.

H- TİYATRO, SİNEMA, DÜĞÜN SALONLARI, SİRK, LUNAPARKLAR VE GÖSTERİ MERKEZLERİ

Tiyatro, sinema, düğün salonları, sirk, lunapark ve gösteri merkezlerinde ortak hükümlere ilave olarak aşağıdaki şartlar aranır:

a) Birinci sınıf tiyatro, sinema ve gösteri merkezi

1- İlk koltuk sırasının perdeye uzaklığı en az yedi metre, her bir koltuk genişliği en az 50 cm, koltukların arka arkaya olan mesafesi en az 90 cm, sahneye paralel olan yollar en az bir metre ve sahneye dik olan yollar en az 150 cm olacaktır.

2- Salon ve balkon için ayrı ayrı her 400 koltuk için iki bay ve iki bayan olmak üzere en az dört tuvalet bulunacak, tuvalet sayısı kadar lavabo bulunacaktır.

3- Bekleme salonunun ve balkonun tuvaletler ile doğrudan doğruya irtibatı yok ise, bu bölümde en az bir bayan ve bay tuvaleti bulunacaktır.

4- Salon, birinci, hususi ve balkon olarak üç bölüme ayrılacak ve bu bölümlerin her birinin en az 90 cm genişliğinde dışarıya doğru açılan en az iki giriş ve çıkış kapısı bulunacaktır.

5- Çıkış ve acil çıkış kapıları kırmızı uyarma ışık tertibatı ile belirlenecektir.

6- Şehir cereyanı kesildiğinde aydınlatma sağlamak üzere ve derhal devreye girebilecek yeter güçte jeneratör bulunacaktır.

7- Isıtma ve havalandırma merkezi sistem kalorifer veya klima ile yapılacaktır.

8- Giriş holü;

8.1- Zemini mozaik, üst tarafı dahil en az yağlı boya olacaktır.

8.2- Giriş ve çıkış kapıları ayrı olacak ve sinemanın kapasitesine göre artırılabilecektir.

9- Bekleme salonunda yeteri kadar oturulacak yer bulunacaktır.

10- Salonda bir büfe bulunacaktır.

11- Salon ve balkon;

11.1- Duvarlar ses geçirmez ve akustiği sağlayacak, giriş ve çıkışlar ise ses ve ışık geçirmeyecek şekilde olacaktır.

11.2- Koltuklar ortopedik, deri veya kumaştan iyi cins malzeme ile kaplı olacak ve ayrıca kol dayama yerleri bulunacaktır.

11.3- Loca mevcut ise bu kısımlar salon ve balkon niteliklerine uygun olacak ve ayrıca askılığı bulunacaktır.

b) İkinci sınıf tiyatro, sinema ve gösteri merkezi

1- Sahne, sinemaskop filmler gösterilmesine uygun şekilde ve büyüklükte yapılması olacaktır.

2- Makine dairesi;

2.1- Projesine uygun tamamen kağıt olacak, makinistin herhangi bir tehlike anında burayı terk etmesi için ikinci bir kapısı bulunacaktır.

2.2- Herhangi bir yangın halinde alevlerin tehlikesini azaltmak için makine dairesinin kapı ve pencerelerinin dış tarafından 50 cm genişliğinde sağlam sulu saçıtan bir markiz bulunacaktır.

2.3- Makine dairesindeki baca ve pencereler bu bölümün havalandırmasına yeterli nitelikte olacaktır.

3- Giriş ve salonun zemini ahşap parke, seramik veya mermer gibi kolay temizlenebilir, yıkanabilir ve dezenfekte edilebilir sert madde ile kaplanacaktır.

4- Bay ve bayanlara ait sıcak suyu akan aynalı, lavabolu, sıvı sabunlu, kurutma makinesi veya peçeteli yeteri kadar tuvalet bulunacaktır.

c) Açık hava sineması

1- Etrafının duvarla ya da başka malzeme ile çevrilmesi halinde, buralarda göz estetiğini bozmayacak malzeme kullanılacaktır.

2- Sahne, kapalı sinemalardaki esaslara uygun olacaktır.

3- Sahne, bahçenin her tarafından gözükecek şekilde düzenlenecektir.

4- Bay ve bayanlara ait ayrı ayrı, aynalı, lavabolu, sıvı sabunlu yeteri kadar tuvalet bulunacaktır.

5- Büfe ve çay ocağı bulunacaktır.

6- Yedek jeneratör bulunacaktır.

d) Düşün salonu

1- Giriş ve çıkış kapıları ayrı ayrı olmak üzere en az ikişer adet olacaktır.

2- Yangın çıkış kapısı dışı açılır ve çift kanatlı olacaktır.

3- Salondan ayrı uygun bir yerde bay ve bayanlara ait

ayrı ayrı, aynalı, lavabolu, sıvı sabunlu yeteri kadar tuvalet bulunacaktır.

4- Girişte bankolu vestiyer ve boy aynası olacaktır.

5- Isıtma kalorifer veya klima sistemiyle olacaktır.

6- Havalandırma klima ile yapılacaktır.

7- Salonda orkestra yeri ile oyun pisti olacaktır.

8- Çalışanlar, sanatçılar ve gelin ile damat için soyunup giyinmeye elverişli ayrı ayrı odalar bulunacaktır.

9- Servis odası bulunacaktır.

10- Salonun dışında işçilerin soyunma dolapları bulunacaktır.

11- Zeminler kolay temizlenebilir özellikte olacaktır.

12- Mutfak, salondan ayrı bir yerde olacak ve mutfağın dışarıya açılan kapı ve pencerelerinde sineklik telleri bulunacaktır.

e) Sirkler ve lunaparklar

1- Sirk ve lunaparkta bulunan oyun ve eğlence makinelerinin kontrol ve bakımından sorumlu olmak üzere, teknik bilgi ve yeterliğe sahip en az bir mühendis ve bir teknisyen bulunacaktır.

2- Hareket eden makine ve oyun araçlarında emniyet kemeri bulundurulacaktır.

3- Can ve mal emniyeti için gerekli tedbirler alınacaktır.

4- Elektrik kesilmesinde otomatik devreye girecek yeterli kapasiteye sahip jeneratör bulunacaktır.

5- Bay ve bayanlar için ayrı, sıvı sabunlu, yeter sayıda tuvalet ve aynalı lavabo bulunacaktır.

6- Zemin toz kaldırmayacak uygun malzeme ile kaplanacaktır.

7- Bilgi ve zeka geliştirici, yetenek ve maharete dayanan oyunlar dışında kumar ve benzeri şans oyunları oynatılmayacaktır.

8- Sirklerde oturma yerleri uygun nitelikte olacaktır.

9- Sirk ve lunaparklarda bulunan işyeri niteliğindeki yerler benzer işyerlerinde aranan şartları taşıyacaktır.

I- OTEL VE PANSİYONLAR

Otel ve pansiyonlarda ortak hükümlere ilave olarak, sınıflarına göre aşağıdaki şartlar aranır:

a) Birinci sınıf otel

1- Isıtma, soğutma ve havalandırma, odalar dahil kalorifer veya klima ile yapılacaktır.

2- Bütün odalarda sürekli sıcak su bulunacaktır.

3- Zemin ahşap parke, seramik veya mermer gibi kolay temizlenebilir, yıkanabilir ve dezenfekte edilebilir madde ile kaplanacaktır.

4- Giriş ve salonlarda duvarlar alçı siva, mermer veya lambri olacaktır.

5- Işıklandırma abajur, kristal, avize, aplik veya gizli ışık tertibatı ile yapılacaktır.

6- Bankolu bir müracaat yeri, telefon santrali ve vestiyer bulunacaktır.

7- Vestiyer duvarları lambri veya benzeri malzeme ile kaplı olacaktır.

8- Otel santraline bağlı olmayan kabinli bir telefon bulunacaktır.

9- Bekleme salonlarındaki koltuk, sehpa ve benzeri eşya iyi cins malzemedan yapılmış olacaktır.

10- Bekleme salonunda ve odalarda uydu yayını yapan televizyon sistemi bulunacaktır.

11- Dinlenme salonları;

11.1- Biri zemin katında olmak üzere en az iki salonu bulunacaktır.

11.2- Işıklandırma kristal avize, aplik veya gizli ışık tertibatı ile sağlanacaktır.

11.3- Mobilya iyi cins malzemedan olacaktır.

11.4- Pencerelerde iyi cins kumaş ve tül perdeler olacaktır.

11.5- Salonlardan birinde orkestra yeri televizyon ve bar bulunacaktır.

11.6- Masa ve sehpalarda cam, porselen veya seramik tablalar olacaktır.

12- Otel, zemin hariç üç kattan fazla ise asansör bulunacaktır.

13- Katlarda servis odaları bulunacaktır.

14- Katlarda her 20 odaya en az 1 adet olmak üzere, bay ve bayanlara ait aynalı, fayanslı, lavabolu, sıvı sabunlu ayrı alaturka tuvaletler bulunacaktır.

15- Odalar;

15.1- Banyolu ve tuvaletli olacaktır.

15.2- Odaların % 20'si daire şeklinde olacaktır.

15.3- Işıklandırma gözü yormayacak şekilde olacak, abajurlu okuma lambası, santral ile bağlantılı telefon bulunacaktır.

15.4- Tercihen gömme gardirop, şifoniyer, bavul masası, tuvalet, boy aynası, koltuk ve sehpa bulunacaktır.

15.5- Yatak ortopedik, yatak takımları iyi cins keten veya benzeri, yorganlar yarım kuş tüyü, yastıklar biri kuş tüyü olmak üzere iki adet olacak ve iyi cins battaniyeler bulunacaktır.

15.6- Süit odalar; yatak, oturma odası, banyo olmak üzere en az üç kısım olacaktır.

15.7- Oturma odasında yeteri kadar koltuk ve sehpalardan başka, bir çalışma masası, masa lambası, bir radyo ve televizyon bulunacaktır.

16- Banyolar;

16.1- Küvet gömme olacaktır.

16.2- Alafranga tuvaletli, aynalı, fayanslı, lavabolu, havalandırma tesisatlı olacaktır.

16.3- Duşlu odalarda havalandırma, merkezi sistem veya klima ile sağlanacaktır.

17- Tuvaletlerin zemin ve duvarları kolay temizlenebilir, yıkanabilir ve dezenfekte edilebilir nitelikte olan birinci kalite mermer, seramik ve benzeri malzemedan olacaktır.

18- Birinci sınıf lokanta niteliğinde lokantası ve mutfağı bulunacaktır.

19- Birinci sınıf niteliğinde bay ve bayan berber salonu, manikürcü, sağlık ve fen koşullarına uygun çamaşırhanesi ve ütü yeri bulunacaktır.

20- Malzemelerin girmesi için ayrı bir servis kapısı, otoparkı olacaktır.

21- En az 150 cm genişliğinde yangın merdiveni bulunacaktır.

b) İkinci sınıf otel

1- Isıtma odalar dahil kalorifer veya klima ile yapılacaktır.

2- Bütün odalarda sürekli sıcak su bulunacaktır.

3- Zemin ahşap parke, seramik veya mermer gibi malzeme ile kaplanacaktır.

4- Giriş ve salonlarda duvarlar alçı siva veya lambri olacaktır.

5- Bankolu bir müracaat yeri, telefon santrali ve vestiyer bulunacaktır.

6- Vestiyer duvarları lambri veya benzeri malzeme ile kaplı olacaktır.

7- Dinlenme salonu,

7.1- En az bir dinlenme salonu bulunacaktır.

7.2- Mobilya iyi cins malzemedan olacaktır.

7.3- Pencerelerde iyi cins kumaş ve tül perdeler olacaktır.

7.4- Salonda orkestra yeri ve uydu yayını alan televizyon bulunacaktır.

7.5- Masa ve sehpalarda cam, porselen veya seramik tablalar olacaktır.

7.6- Dinlenme salonlarındaki koltuk, sehpa ve benzeri eşya iyi cins malzemedan yapılmış olacaktır.

7.7- Klimalı soğutma sistemi olacaktır.

8- Odalar;

8.1- En az yarısı banyolu ve tuvaletli olacaktır.

8.2- En az % 10'u daire olacaktır.

8.3- Işıklandırma gözü yormayacak şekilde olacak, santrale bağlı telefon olacaktır.

8.4- Gardirop, şifoniyer, ayna, koltuk ve sehpa bulunacaktır.

8.5- Yatak ortopedik, yatak takımları iyi cins olacaktır.

8.6- Oturma odasında yeteri kadar koltuk ve sehpalardan başka, bir çalışma masası, masa lambası, bir radyo ve televizyon olacaktır.

8.7- Dairelerde, yatak odası, banyo ve tuvalet olacaktır.

9- Katlarda yeteri kadar banyo ve tuvalet bulunacaktır.

10- Tuvalet ve banyolar kolay temizlenebilir, yıkanabilir ve dezenfekte edilebilir malzeme ile kaplı olacaktır.

11- Yemek verilmesi halinde, ikinci sınıf lokanta niteliğinde lokantası ve mutfağı bulunacaktır.

12- Odalarda yatak sayısı her beş metrekareye bir olmak üzere en fazla iki adet olacaktır.

13- Tuvaleti olmayan odalarda aynalı lavabo bulunacaktır.

14- En az 150 cm genişliğinde yangın merdiveni bulunacaktır.

c) Üçüncü sınıf otel ve pansiyon

1- Isıtma odalar dahil kalorifer veya soba ile yapılacaktır.

2- Zemin en az mozaik gibi malzeme ile kaplanacaktır.

3- Giriş ve salonlarda duvarlar alçı siva, plastik veya yağlı boya ile kaplı olacaktır.

4- Müracaat yeri ve vestiyer bulunacaktır.

5- Dinlenme salonunda yeterli sayıda masa, sandalye ve televizyon bulunacaktır.

6- Dinlenme salonlarındaki koltuk, sehpa ve benzeri eşya iyi cins malzemeden yapılmış olacaktır.

7- Odalarda;

7.1- En az % 20'si banyolu ve tuvaletli olacaktır.

7.2- Gardırop, ayna, sandalye ve sehpa bulunacaktır.

7.3- Yatak ortopedik, yatak takımları iyi cins olacaktır.

8- Katlarda her 10 yatağa bir banyo ve tuvalet bulunacaktır.

9- Tuvalet ve banyolar kolay yıkanabilir ve dezenfekte edilebilir nitelikte olacaktır.

10- Yemek verilmesi halinde üçüncü sınıf lokanta niteliğinde lokantası ve mutfağı bulunacaktır.

11- Odalarda yatak sayısı her beş metrekareye bir olmak üzere en fazla üç adet olacaktır.

J- HAMAM, SAUNA VE BENZERİ YERLER

Hamam ve saunalar için ortak hükümlere ilave olarak aşağıdaki şartlar aranır:

a) Hamamlar

1- Hamam soyunma, yıkanma ve dinlenme yeri olmak üzere üç bölümden oluşacaktır.

2- Çalışanların saç, sakal ve tırnakları kesilmiş ve temizlenmiş olacak, hastalıklarının bulunmadığına ilişkin sağlık raporu bulunacaktır. Bu raporlar altı ayda bir yenilenecektir.

3- Müşteriler için kullanılan havlu ve benzeri takımlar ayrı olacak ve her kullanımdan sonra yıkanacak ve dezenfekte edilecektir.

4- Kese, lif, sünger gibi müşteri temizliğinde kullanılacak malzemeler sıhhi şartları haiz olacak ve her kullanımdan sonra usulünce temizlenecektir.

b) Saunalar

1- En az beş adet soyunma kabini bulunacaktır. Yıkama yerlerinden başka en az iki adet soğuk ve sıcak duş yeri bulunacaktır.

2- Sauna odası en az 9 m<sup>3</sup> olacaktır. Sauna odasının etrafı fırınlanmış gürgen ağacı ile kaplı olacak ve kademe oturma yerleri bulunacaktır.

3- Sağlık ve hijyen yönünden saunaya girmesinde sakınca bulunan kişilere yönelik uyarıcı levhalar konulacaktır.

4- İç sıcaklığı gösteren termometreler bulundurulacaktır.

Hamam ve saunalar yetkili idareler tarafından özelliklerine ve sunduğu hizmet durumuna göre birinci sınıf, ikinci sınıf ve üçüncü sınıf olarak sınıflandırılabilir.

K- BERBER ve KUAFÖRLER

Berber ve kuaförlerde ortak hükümlere ilave olarak, sınıflarına göre aşağıdaki şartlar aranır:

a) Birinci sınıf berber ve kuaför salonu

1- Çalışanlar ustalık ve kalfalık belgesine veya çıraklık sözleşmesine sahip olacaktır.

2- Çalışma masaları tek tip, kolay temizlenebilir ve dezenfekte edilebilir mermer veya camdan olacaktır.

3- İşyeri, bekleme salonu ile çalışma bölümlerinden oluşacak, vestiyer ve yeteri kadar misafir koltuğu bulunacaktır.

4- Salonun zemini seramik, mermer veya ahşap parke gibi kolay temizlenebilir ve dezenfekte edilebilir madde ile kaplı olacaktır.

5- Isıtma, soğutma ve havalandırma klima veya kaloriferle olacaktır.

6- Zemin ve duvarları seramik, mermer ve benzeri maddelerle kaplı en az bir adet lavabolu tuvalet bulunacaktır.

7- Çalışanlar işyerince belirlenen elbiseyi giyecektir.

8- Kullanılan tıraş malzemelerinden metal ve plastik olanlarının temizleneceği sterilizatör ve otoklav bulunacaktır.

9- Her bir müşteri için ayrı ayrı, yıkanmış havlu ve örtü kullanılacaktır.

10- Şehir şebekesine bağlı sıcak ve soğuk su bulunacaktır.

11- Müşterilerin randevuyla kabul edilebileceği sistem kurulacaktır.

12- Pencereler dışarıdan içerinin görünmesini engelleyecek şekilde dizayn edilecektir.

b) İkinci sınıf kuaför ve berber salonu

1- Çalışanlar ustalık ve kalfalık belgesine veya çıraklık sözleşmesine sahip olacaktır.

2- Çalışma masaları tek tip, kolay temizlenebilir ve dezenfekte edilebilir mermer veya camdan olacaktır.

3- Çalışma masalarının bulunduğu duvar kısmı 1,5 metre yüksekliğe kadar fayans veya mermer kaplı olacaktır.

4- Salonun zemini seramik, mermer veya mozaik gibi temizlenebilir, yıkanabilir madde ile kaplı olacaktır.

5- Havalandırma aspiratörle yapılacaktır. Isıtma yeterli seviyede olacaktır.

6- Çalışanlar işyerince belirlenen elbiseyi giyecektir.

7- Her bir müşteri için ayrı ayrı yıkanmış havlu ve örtü kullanılacaktır.

8- Şehir şebekesine bağlı sıcak ve soğuk su bulunacaktır.

9- Pencereler dışarıdan içerinin görünmesini engelleyecek şekilde dizayn edilecektir.

c) Üçüncü sınıf kuaför ve berber salonu

1- Çalışanlar ustalık ve kalfalık belgesine veya çıraklık sözleşmesine sahip olacaktır.

2- Çalışanlar işyerince belirlenen elbiseyi giyecektir.

3- Şehir şebekesine bağlı akar sıcak ve soğuk su tesisatı bulunacak veya musluklu yeterli deposu bulunacaktır.

4- Pencereler dışarıdan içerinin görünmesini engelleyecek şekilde dizayn edilecektir.

5- Zemini su geçirmez madde ile kaplı olacak ve ızgaralı sifon bulunacaktır.

6- Duvarlar su geçmez madde veya yağlı boya olacaktır.

7- Çalışma masaları mermer veya su geçirmez bir madde ile kaplı olacaktır.

8- Isıtma yeterli seviyede olacaktır.

9- Askılık bulunacaktır.

L- TAKSİ DURAĞI VE YAZIHANESİ, KAPALI VE AÇIK OTOPARKLAR VE OTO GALERİLERİ

Taksi durağı ve yazihanesi, kapalı ve açık otoparklar ve oto galerilerinde ortak hükümlere ilave olarak aşağıdaki şartlar aranır:

a) Taksi durağı

1- En az sekiz araba park edebilecek alana sahip olacaktır.

2- İşletme yazihanesinde bir ecza dolabı bulunacaktır.

3- Park alanının tabanı beton, asfalt gibi etrafın kirlenmesine neden olmayacak bir madde ile kaplanacak ve birikinti sular toplama rögarlarına verilecektir.

4- Yollar üzerinde bulunan duraklar trafiğe mani olmayacak şekilde tespit edilecektir.

5- Telefon ve telsiz sistemi bulunacaktır.

6- Taksi duraklarında şoförlerin isimleri ve fotoğrafları görünür şekilde asılacaktır.

7- Taksilerde şoförle ilgili kimlik bilgileri müşterinin görebileceği şekilde asılacaktır.

8- Çalışanlar, işyerinin belirlediği kıyafeti giyecektir.

b) Kapalı otoparklar

1- Kullanış amacına uygun yapı kullanma izni belgesi olacaktır.

2- Araç giriş ve çıkışları trafiği aksatmayacak şekilde düzenlenecektir.

3- Otoparkta park eden araçların her türlü hasara karşı zorunlu sigortaları yaptırılmış olacaktır.

4- Yıkama yağlama dışında başka bir faaliyet gösterilmeyecektir.

5- Su ve diğer atıklar kanallara veya fosseptik çukurlarına akıtılacaktır.

6- Araçların park edeceği alanlar eni en az dört metre olacak şekilde işaretlerle ayrılacaktır.

7- Park için giren araç sahiplerine aracın plakası, cinsi ve park saatini gösteren belge verilecektir.

8- Park yerinin zemini beton veya mozaik olacaktır.

9- Park yerinin havalandırılması ve aydınlatılması için gerekli tesisat kurulacaktır.

10- Sıvılaştırılmış petrol gazı ve sıkıştırılmış doğalgaz kullanan araçların kapalı otoparka kabul edilmesi yasaktır.

c) Açık otoparklar

1- Açık otopark olarak kullanılan yerin mülkiyet sahibinden tapu tescil belgesine göre muvafakat alınacaktır.

2- Açık otoparkta yapılacak kontrol kulübesi prefabrike veya kolay taşınabilir bir malzemeden yapılacak olup, en az 9 m<sup>3</sup> hacme sahip olacaktır.

3- İşyeri kapı numarası alınmış olacaktır.

4- Araç giriş ve çıkışları trafiği aksatmayacak şekilde düzenlenecek, trafik açısından uygun olacaktır.

5- Açık otoparkın park alanlarının zemini beton veya asfalt olacaktır.

6- Otoparkta park eden araçların her türlü hasara karşı zorunlu sigortaları yaptırılmış olacaktır.

7- Kat irtifakı veya kat mülkiyetini haiz ya da inşaat başlama izni alınan yerlerde açık otopark açılmaz.

8- Plan değişikliği veya mülkiyet değişikliği nedeniyle oluşacak durumlarda yeni malikin veya maliklerin muvafakati olmadan işletmeye devam edilemez.

d) Oto galerileri

1- Oto galerilerinin kapalı kısmında sıvılaştırılmış petrol gazı ve sıkıştırılmış doğalgaz kullanan araç bulundurulamaz.

2- Oto galerileri mali sorumluluk sigortası yaptırmak zorundadır.

## EK-2

### GAYRİSİHHİ MÜESSESELER LİSTESİ

#### A) BİRİNCİ SINIF GAYRİSİHHİ MÜESSESELER

##### 1- ENERJİ SANAYİİ

1.1- Toplam ısı gücü 20 megavat (MW) ve üzeri kapasitede olan yakma tesisleri ile termik enerji santralleri,

1.2- Nükleer enerji santralleri.

##### 2- METALURJİ VE MAKİNE SANAYİİ:

2.1- Sıcak haddeleme tesisleri, her türlü demir çelik fabrikaları, metal boru üretim tesisleri, metal kaplama tesisleri,

2.2- 50 ton/yıl ve üzerinde kapasiteye sahip her türlü demir ve demir dışı dökümhaneler ile soğuk haddeleme tesisleri,

2.3- 500 HP ve üzeri motor gücü kullanan her nevi elektromekanik, elektromanyetik madeni eşya imal, işleme, montaj, tamir, emayeleme, plastik ve benzeri maddelerle kaplama yerleri,

2.4- Gemi söküm yerleri ile 20 metre ve daha uzun boylarda gemi iskeleti ve gemi bölümleri imal ve tamir yerleri,

2.5- Kara, hava, demiryolu araçları, içten yanmalı motor ile iş makineleri üretim fabrikaları.

##### 3- MADEN SANAYİİ

3.1- Çimento fabrikaları veya klinker üretim tesisleri ile 5 ton/saat ve üzeri kapasitede olan çimento öğütme, paketleme ve karıştırma tesisleri,

3.2- Seramik ve porselen fabrikaları,

3.3- Alçı, kireç ve benzeri fabrikaları,

3.4- 5.000 m<sup>3</sup>/yıl ve üzeri kapasiteli blok ve parça mermer, dekoratif amaçlı taşların çıkarılması, işlenmesi ve yıllık 100.000 m<sup>3</sup> ve üzeri kapasiteli mermer kesme işleme ve sayalama tesisleri,

3.5- Kazı ve döküm alanı olarak toplam 25 hektar ve üzerinde açık işletme maden ocakları, kazı ve döküm alanı olarak toplam 150 hektar ve üzeri çalışma alanına sahip kömür çıkarma, yıkama ve eleme tesisleri, 25 hektar ve üzeri alandan ham madde çıkartılan taş ocakları, 100.000 m<sup>3</sup>/yıl ve üzeri kapasitedeki taş ocaklarından çıkarılan ham maddelerin her türlü işleminden geçiren tesisler,

3.6- Kapasitesi 75 ton/gün ve üzerinde olan ateşe dayanıklı tuğla, seramik borular, yapı tuğlası, kiremit ve benzeri kaba seramik ürünlerinin üretildiği ve pişirildiği tesisler,

3.7- Asbest ve asbest katkılı ürünleri üretme, işleme ve biçimlendirme tesisleri,

3.8- Çeşitli metotlarla cevher hazırlama veya zenginleştirme tesisleri,

3.9- Kapasitesi 75 ton/gün ve üzerinde olan prefabrik

konut malzemeleri, gaz beton ve metal yapı elemanları üretim tesisleri.

##### 4- KİMYA SANAYİİ

4.1-Temel organik kimyasalların üretildiği kimya tesisleri

4.1.1- Alkoller, aldehitler, ketonlar, karboksilli asitler, esterler, asetatlar, eterler, peroksitler, yapay reçineler gibi oksijen içeren hidrokarbonlar,

4.1.2- Sülfürlü, fosforlu, halojenli hidrokarbonlar üretim tesisleri,

4.1.3- Temel plastik hammaddeleri ile kimyasal elyaf (polimerler, sentetik lif veya selüloz tabanlı lifler) üretim tesisleri,

4.1.4- Sentetik kauçuklar üretim tesisleri,

4.1.5- Sentetik, selülozik veya su bazlı boyalar ve pigmentler üretim tesisleri,

4.1.6-Madeni ve nebati, yüzey koruyucu ve kimyasalları (vernik, cila gibi) üretim tesisleri,

4.1.7- Diğer organik kimyasalların ve karışımlarının üretim yerleri.

4.2-Temel inorganik kimyasalların üretildiği tesisler

4.2.1- Amonyum klorür, potasyum klorat, potasyum karbonat, sodyum karbonat, perborat ve gümüş nitrat gibi kimyasalların üretildiği tesisler,

4.2.2- Amonyak, hidrojen, oksijen, azot, flor gibi gazlar ve bunların bileşiklerinin üretim ve dolun tesisleri ile sülfür bileşikleri, karbon oksitler gibi oksitleyici bileşiklerin üretildiği tesisler,

4.2.3- Kromik asit, hidroklorik asit, fosforik asit, nitrik asit, sülfürik asit, oleum ve sülfürlü asit üretim ve depolanma tesisleri,

4.2.4- Amonyum hidroksit, potasyum hidroksit, sodyum hidroksit gibi bazik madde üretim tesisleri,

4.2.5- Diğer inorganik kimyasalların ve karışımlarının üretim yerleri,

4.3- Fosfor, azot veya potasyum tabanlı basit veya bileşik haldeki gübre üretim tesisleri,

4.4-Temel bitkisel sağlık ürünleri, tıbbi müstahzarat ürünleri ile biositlerin fabrikasyon olarak üretildiği tesisler,

4.5- Kimyasal veya biyolojik yöntemlerle ilaç hammaddelerinin üretildiği tesisler,

4.6- Patlayıcı madde üretim tesisleri ve depoları,

4.7- 1 ton/gün ve üzeri kapasiteli sabun üretim tesisleri ile sulfolama yapılan deterjan fabrikaları,

4.8- Cam ve cam eşya üretim fabrikaları,

4.9- Pleksiglas, poliester imalathaneleri,

4.10- Zirai mücadele ve halk sağlığı mücadele ilaçları üretim tesisleri,

4.11- Deri yakma ekstraktları (zırnık) üretim tesisleri,

4.12- Pil, batarya ve akü imal tesisleri,

4.13- Her türlü film ve film banyosunda kullanılan kimyasal maddelerin ürettiği tesisler,

4.14- 50 HP ve üzeri motor gücü kullanan kauçuk ve lastik üretim ve kaplama ve lastik eşya üretim tesisleri, lastik fabrikaları ve kablo fabrikaları,

4.15- İlaç ve ilaç hammaddelerinin bir arada ürettiği tesisler,

4.16- Parlayıcı madde üretim tesisleri,

4.17- 100 HP ve üzeri motor gücü kapasitedeki plastik, plaksiglas, polyester gibi maddelerden eşya, oyuncak, reklam levhaları, izolasyon malzemeleri vb. yapan yerler,

4.18- Selüloz ve selüloit fabrikaları,

4.19- Asfalt ve zift üretme, işleme tesisleri,

4.20- Karpit, asetilen, sentetik benzin üretim ve dolun tesisleri,

4.21- Plastik hammaddesi üretim tesisleri,

4.22- Çocuk bezi ve kadın bağı üretim tesisleri.

#### 5-PETROKİMYA SANAYİİ

5.1- Madeni yağ üretim tesisleri, petrol rafinerileri ve petrokimya tesisleri,

5.2- Havagazı ve kok fabrikaları ile doğal gaz ve kömür gazlaştırma ve sıvılaştırma tesisleri,

5.3- Petrol, doğal gaz ve kimyasalları 10 kilometreden uzun ve 600 mm ve üzeri çaplı borularla taşıma tesisleri,

5.4- Sıvılaştırılmış petrol gazı, sıvılaştırılmış doğal gaz ve sıkıştırılmış doğal gaz dolun tesisleri ile 30 ton ve üzeri kapasitede olan sıvılaştırılmış petrol gazı, sıvılaştırılmış doğal gaz ve sıkıştırılmış doğal gaz ikmal istasyonları ve tüp depolama tesisleri,

5.5- Toplam depolama kapasitesi 500 m3 ve üzeri olan doğal gaz, petrokimya ve kimyasal ürün depolama tesisleri,

5.6- Akaryakıt dolun ve içerisinde sınıf 1 ve sınıf 2 sıvılarının depolandığı 150 m3 ve üzeri kapasitede, sınıf 2 ve sınıf 3-A sıvılarının depolandığı 300 m3 ve üzeri kapasitedeki akaryakıt depolama tesisleri.

#### 6-GIDA MADDELERİ, İÇKİLER, YEMLER VE TARIMSAL ÜRÜNLER SANAYİİ

6.1- Şeker fabrikaları,

6.2- Bitkisel ham yağ veya rafine yağ elde edilen fabrikalar,

6.3- 10 ton/gün ve üzeri kapasiteli süt ve süt ürünleri üretim tesisleri,

6.4- Kırmızı et kombina ve 1 inci ve 2 nci sınıf mezbahalar ile kanatlı et kombina ve kesimhaneler,

6.5- Su ürünleri, salyangoz, kurbağa vb. işleme yerleri,

6.6- 500 ton/gün ve üzeri yem ve un fabrikaları,

6.7- Maya üretim tesisleri,

6.8- Fermantasyon ile alkollü içki üreten fabrikalar, malt tesisleri,

6.9- Kökeni hayvansal olan maddelerden balık unu, balık yağı, yem, yemlik, preparat vb. üretim tesisleri,

6.10- Endüstriyel nişasta üretim tesisleri,

6.11- Genetik olarak modifiye edilmiş organizmalar ile işlem yapılan yerler.

#### 7- ATIK MADDELERİN DEĞERLENDİRİLMESİ VE ORTADAN KALDIRILMASI İLE İLGİLİ SANAYİ

7.1- Atık yağ ve benzeri geri kazanım tesisleri,

7.2- Rendering tesisleri,

7.3- Tehlikeli ve tıbbi atık yakma tesisleri,

7.4- Katı atık depolama tesisleri,

7.5- Evsel ve endüstriyel katı atıklardan ham ve mamul madde üretim tesisleri,

7.6- Nükleer yakıtların yeniden işlenmesi veya çeşitli metotlarla bertaraf edilmesi ile ilgili tesisler.

#### 8- TEKSTİL SANAYİİ

8.1- Boyama, apreleme, kasarılama ve benzeri işlem yapan dokuma fabrikaları ile 500 HP üzeri motor gücü kullanan konfeksiyon fabrikaları,

8.2- Sentetik elyaf iplik ve halı fabrikaları,

8.3- 100 HP üzeri motor gücü kullanan suni deri kürk ve muşamba imal yerleri,

8.4- 500 HP üzeri motor gücü kullanan işlenmiş deriden eşya imal yerleri.

#### 9-DİĞERLERİ

9.1- Ham deri işleme tesisleri,

9.2- Ağacın kimyasal prosese tabi tutulduğu (kontrplak, ağaç kaplama vb) ve suni tahta üretim tesisleri,

9.3- Her çeşit karton ve mukavva üretim fabrikaları,

9.4- Bir üretim periyodunda 60.000 adet ve üzeri tavuk, 85.000 adet ve üzeri piliç veya eş değeri diğer kanatlılar, 30 kg ve üzeri 3.000 baş ve üzeri domuz besi çiftlikleri ve 900 baş ve üzeri dişi domuz üretim çiftlikleri,

#### B) İKİNCİ SINIF GAYRİSİHHİ MÜESSESELER

##### 1-ENERJİ SANAYİİ

1.1- Toplam ısı gücü 20 MW altında kapasitede olan yakma tesisleri ile termik enerji santralleri,

1.2- Torba yakıt üretim tesisleri,

1.3- Odun kömürü imal yerleri,

1.4- Rüzgar enerji santralleri,

1.5- Jeotermal enerji santralleri ile bu enerjiden 5 MW ve üzerinde kullanan tesisler.

##### 2- METALURJİ VE MAKİNE SANAYİİ

2.1- Kurşun kalay ve benzeri maddelerden tüp, klişe ve harf gibi malzemelerin imal edildiği tesisler,

2.2- 50 Ton/yıl dan düşük kapasiteye sahip her türlü demir ve demir dışı dökümhaneler ile soğuk haddeme tesisleri,

2.3- 50-500 HP arası motor gücü kullanan her nevi elektro mekanik, elektromanyetik madeni eşya imal, işleme, montaj, tamir, emayeleme, plastik ve diğer maddelerle çeşitli metotlarla kaplama yerleri,

2.4- 20 HP den fazla motor gücü kullanan matbaalar ile baskı tesisleri,

2.5- 50-500 HP arası motor gücü kullanan her nevi fırça, tarak imal yerleri,

2.6- Balata imal yerleri,

2.7- Zımpara fabrikaları,

2.8- 20 metreden daha kısa boylarda gemi iskeleti ve gemi bölümleri imal ve tamir yerleri.

### 3- MADEN SANAYİİ

3.1- Kireç ocakları,

3.2- Ham tuz üretme işleme yerleri ve her türlü tuz fabrikaları,

3.3- Alçı, kireç, tebeşir, kuvars taşı ve benzeri değirmenleri,

3.4- 5.000 m<sup>3</sup>/yıl altında kapasiteli blok ve parça mermer, dekoratif amaçlı taşların çıkarılması, işlenmesi ve yıllık 100.000 m<sup>3</sup> altında kapasiteli mermer kesme işleme ve sayalama tesisleri,

3.5- Kazı ve döküm alanı olarak toplam 25 hektarın altında açık işletme maden ocakları, kazı ve döküm alanı olarak toplam 150 hektarın altında çalışma alanına sahip kömür çıkarma tesisleri, 25 hektar ve üzeri alandan hammadde çıkarılan taş ocakları, 100.000 m<sup>3</sup>/yıl altında kapasitedeki taş ocaklarından çıkarılan hammadde nin her türlü işlemden geçirildiği tesisler,

3.6- Kapasitesi 75 ton/günün altında olan ateşe dayanıklı tuğla, seramik borular, yapı tuğlası, kiremit vb. kaba seramik ürünlerinin ürettiği ve pişirildiği tesisler,

3.7- Değirmen taşı ve bileği atölyeleri,

3.8- Volkanik taş işleyerek elde edilen hafif malzeme üretim tesisleri ile kapasitesi 75 ton/günden küçük olan prefabrike konut malzemeleri, gaz beton ve metal yapı elemanları üretim tesisleri,

3.9- Çimento, çakıl kum, cüruf ve benzeri maddelerden motor gücü kullanarak yapı yalıtım döşeme vs. malzemelerin imal tesisleri,

3.10- Mozaik imal yerleri,

3.11- Maden cevheri depolama yerleri,

3.12- Kum ocakları, kum yıkama ve eleme tesisleri,

3.13- Hazır beton tesisleri,

3.14- 5 ton/saatten düşük kapasitedeki çimento öğütme ve paketleme tesisleri,

3.15- Kükürt eleme, öğütme ve paketleme tesisi.

### 4- KİMYA SANAYİİ

4.1- Tutkal, zamk ve yapıştırıcı madde üretim tesisleri,

4.2- Her çeşit kozmetik ürünleri üretim tesisleri,

4.3- Mürekkep üretme tesisleri,

4.4- 100 HP'den düşük motor gücü kapasitedeki plastik, pleksiglas, polyester gibi maddelerden eşya, oyuncak, reklam levhaları, izolasyon malzemeleri ve benzerlerini yapan yerler,

4.5- Suni inci, boncuk ve benzerleri üretim yerleri,

4.6- Melamin eşya üretim yerleri,

4.7- Tuz ruhu, çamaşır suyu ve benzeri malzemeyi mamul maddelerden sulandırarak ve ambalajlayarak satışa sunan yerler,

4.8- Çamaşır sodası ve çivit imal yerleri,

4.9- 50 HP'den az motor gücü bulunan lastik kaplama ve lastik eşya üretim tesisleri, kablo fabrikaları,

4.10- Amonyum hidroksit, potasyum hidroksit, sodyum hidroksit gibi bazik madde depolama tesisleri,

4.11- Madeni ve nebati boya, cila, vernik atölyeleri ile dolun ve paketleme yerleri,

4.12- Zirai mücadele ve halk sağlığı mücadele ilaçları depoları ile paketleme ve toptan satış yerleri,

4.13- Sulfonlama yapılmayan deterjan fabrikaları ile 1 ton/günden düşük kapasiteli sabun üretim tesisleri,

4.14- Farmasotik teknolojilerin gerektirdiği fiziksel yöntemlerle mamul ilaç üreten tıbbi müstahzarat laboratuvarları,

4.15- 50 HP'den düşük motor gücü bulunan kauçuk ve lastik üretim tesisleri, lastik imalat ve kaplama tesisleri ile kablo fabrikaları,

### 5- PETROKİMYA SANAYİİ

5.1- 30 ton altında sıvılaştırılmış petrol gazı, sıvılaştırılmış doğal gaz ve sıkıştırılmış doğal gaz ikmal istasyonları ve tüp depolama tesisleri,

5.2- Toplam depolama kapasitesi 500 m<sup>3</sup>'ten az doğal gaz, petrokimya ve kimyasal ürün depolama tesisleri,

5.3- Akaryakıt satış istasyonları ve içerisinde sınıf 1 ve sınıf 2 sınıflarının depolandığı 150 m<sup>3</sup>'ten az kapasitede, sınıf 2 ve sınıf 3-A sınıflarının depolandığı 8 m<sup>3</sup>-300 m<sup>3</sup> arasındaki kapasitedeki akaryakıt depolama tesisleri,

5.4- Petrol, doğal gaz ve kimyasalları 10 kilometreden uzun ve 600 mm'den küçük çaplı borularla taşıma tesisleri,

5.5- 250 kg-500 kg arasında kapasitedeki perakende sıvılaştırılmış petrol gazı tüp satış yerleri.

### 6- GIDA MADDELERİ, İÇKİLER, YEMLER VE TARIMSAL ÜRÜNLER SANAYİİ

6.1- 1 ton/gün -10 ton/gün arasında kapasiteli süt ve süt ürünleri üretim tesisleri,

6.2- 500 ton/gün'den az olan yem ve un fabrikaları,

6.3- Kültür mantarı üretim tesisleri,

6.4- Makarna, irmik, gofret, bisküvi fabrikaları,

6.5- Çiğit fabrikaları,



6.6- Çay fabrikaları ve 500 kg/gün ve üzerindeki kapasitedeki çay paketleme tesisleri,

6.7- Mekanik olarak ve sızdırma yolu ile yağ imal yerleri hariç atölye mahiyetindeki yağ imal yerleri ile 25 ton/yıl kapasiteden büyük bitkisel ve hayvansal yağ depolama ve dolum yerleri,

6.8- Glikoz, nişasta (endüstriyel nişasta hariç), dekstrin (kola) ve emsali maddeler üretim tesisleri,

6.9- Meşrubat üretim tesisleri,

6.10- Fruko, eskimo ve dondurmaya fabrikasyon halinde üreten tesisler,

6.11- Günlük olarak 1.000 kg/gün ve üzeri şeker veya şeker şerbetinden şekerli maddeler üreten tesisler,

6.12- Meyve, sebze işleme yerleri ile konserve ve çeltik fabrikaları,

6.13- Meyan kökü, şerbetçiotu vb. bitkilerin işlendiği tesisler,

6.14- Çiklet fabrikaları,

6.15- Günlük üretimi 500 kg/gün ve üzeri ekmek, sade pide ve ekmek çeşitleri üreten yerler,

6.16- Dışarıya servis yaparak günde 500 adet/kişi ve üzerinde yemek üretimi yapan tesisler,

6.17- Hayvansal yağların eritildiği tesisler,

6.18- Buz üretim tesisleri,

6.19- Fabrikasyon olarak çerez üretim tesisleri,

6.20- İçme amaçlı doğal bitkilerin işlendiği ve paketlenildiği tesisler,

6.21- 500 kg / günden büyük kapasitedeki bal dolum ve paketleme tesisleri,

6.22- Meyve, sebze, bakliyat ve hububatı olgunlaştırma kurutma, mumlama ve ambalajlama tesisleri,

6.23- Hazır gıdaların ambalajlandığı tesisler,

6.24- Gıda katkı maddesi üreten tesisler,

6.25- Mayonez, ketçap ve salata sosu üretim tesisleri,

6.26- Her türlü meyve suyu üretme ve paketleme tesisleri,

6.27- 500 kg/gün ve üzerinde fermente gıda (turşu, şalgam, sirke vb.) ürünleri üreten tesisler,

6.28- Yumurtanın konserve edildiği tesisler,

6.29- Fermantasyon ile alkolü içki üreten atölye mahiyetindeki tesisler,

6.30- Dondurulmuş gıda üretim tesisleri,

6.31- Çocuk mamaları ve ek besin üretim tesisleri,

6.32- İçecek tozu üretim tesisleri,

6.33- Toz şekerden küp şeker ve pudra şekeri üretim tesisleri,

6.34- Tahin, helva, pekmez ve çikolata üretim tesisleri,

6.35- Fındık, fıstık, badem, ceviz kırma ve kavurma tesisleri,

6.36- Sakatat işleme tesisleri,

6.37- 75 kg / saat ve büyük kapasitede kavurma kapasitesine sahip kahve ve kuruyemiş hazırlama tesisleri,

6.38- 10 HP ve üzeri motor gücü kullanan balık temizleme (kılçık ayıklama) tesisleri ve soğuk hava depoları,

6.39- 500 kg/gün ve üzerindeki kapasitedeki haşhaş öğütme ve ezme tesisleri,

6.40- Gıda ışınlama yerleri,

6.41- 3 üncü sınıf kırmızı et mezbahaları.

**7- ATIK MADDELERİN DEĞERLENDİRİLMESİ VE ORTADAN KALDIRILMASI İLE İLGİLİ SANAYİ**

7.1- Kumaş atıkları ve eski kumaşlardan yün imal tesisleri,

7.2- Kullanılmayan et ve hayvan cesetleri yakma tesisleri,

7.3- Katı atık ara transfer istasyonları,

7.4- Kompostlama tesisleri,

7.5- Nüfusu 50.000 ve üzeri olan yerleşim yerlerine ait atık su arıtma tesisleri,

**8- TEKSTİL SANAYİİ**

8.1- 50-500 HP arasında motor gücü kullanan dokuma ve konfeksiyon tesisleri,

8.2- Çırçır fabrikaları,

8.3- Isıtıcı minder üretim tesisleri,

8.4- Yün, kıl, tiftik, kuş tüyü vb. yıkama ve işleme tesisleri,

8.5- 50-500 HP arasında motor gücü kullanan işlenmiş deriden eşya imal tesisleri,

8.6- 100 HP'den düşük motor gücü kullanan suni deri kürk ve muşamba imal tesisleri.

**9-DİĞERLERİ**

9.1- Yangın söndürme tüplerine dolum yapılan yerler,

9.2- Mum ve balmumu üretim tesisleri,

9.3- Camdan süs eşyası, ayna vb. madde üreten tesisler,

9.4- Halı ve kilim dokuma ve boyama atölyeleri,

9.5- Linteks, hidrofil pamuk üretim tesisleri,

9.6- 50 HP'den fazla motor gücü kullanan ağaç eşya işleme ve tamir yerleri,

9.7- Tomruk ve kereste depoları,

9.8- Her nevi hurda depoları,

9.9- Steril katgüt üretim tesisleri,

9.10- Herhangi bir işlem yapılmayan ham deri depoları,

9.11- Bağırsak temizleme işleme yerleri ile işlenmiş bağırsaktan eşya üretim tesisleri,

9.12- Bitkisel yemler ve hazır preparatlardan karma yem üretim tesisleri,

9.13- Nakliyat, ticaret, komisyon, ithalat ve ihracat işleri ile ilgili depolar,

9.14- Bir üretim periyodunda 20.000-60.000 adet arası tavuk, 30.000-85.000 adet arası piliç veya eş değeri diğer kanatlı kapasitedeki tavuk veya piliç yetiştirme tesisleri, 30 kg ve üzeri, 1.000-3.000 baş arası domuz besi çiftlikleri ve 300-900 baş arası dişi domuz üretim çiftlikleri, 500 adet ve üzeri büyükbaş ve 1.000 adet ve üzeri kapasitedeki küçükbaş kapasiteli büyükbaş ve küçükbaş besi tesisleri,

9.15- Bitkisel liflerden sicim, halat, hasır vb. üretim tesisleri,

9.16- Oto bakım ve servis istasyonları,

9.17- Düğme, fermuar, şemsiye vb. üretim tesisleri,

9.18- Kibrit fabrikaları,

9.19- Gaz maskesi üretim tesisleri,

9.20- Kurşunkalem fabrikaları,

9.21- Tütün işleme ve sigara fabrikaları,

9.22- Nüfusu 50.000 ve üzerinde olan yerleşim birimlerine ait atık su arıtma tesisleri ile istihdam kapasitesi 20.000 ve üzerinde olan ihtisas ve karma organize sanayi bölgelerine ait atık su arıtma tesisleri.

### C) ÜÇÜNCÜ SINIF GAYRİSİHH\_ MÜESSESELER

#### 1- ENERJİ SANAYİİ

Akü tamir yerleri,

#### 2- METALURJİ VE MAKİNE SANAYİİ

2.1- 50 HP'den az motor gücü kullanan veya motor kullanmaksızın iptidai usullerle çalışan her nevi elektromekanik, elektromanyetik yöntemle madeni eşya imal, işleme, montaj ve tamir atölyeleri,

2.2- Harf dökümü yapmayan ve 20 HP'den az motor gücü kullanan matbaalar ve baskı yerleri.

#### 3- MADEN SANAYİİ

3.1- İnşaat malzemeleri depo ve satış yerleri,

3.2- Sırlı, sırsız, çanak, çömlek, küp ve benzeri toprak mamulleri üretim yerleri,

3.3- Çini atölyeleri,

3.4- Çakıl, kum, cüruf, çimento ve benzeri maddelerden motor gücü kullanmaksızın yapı, yalıtım, döşeme vb. malzeme imal yerleri,

#### 4- KİMYA SANAYİİ

4.1- Saf su ve asitli su üretim yerleri,

4.2- Fotoğraf filmi renklendirme ve boyama yerleri,

4.3- Kolonya ve benzeri tuvalet malzemeleri üretim yerleri,

4.4- Zirai mücadele ilaçları, insektisit, rodentisit, mollusisit ve benzeri maddelerin perakende satış yerleri,

4.5- Kuru temizleme yerleri,

4.6- Halk sağlığını koruma amaçlı haşere ile mücadele için kurulan ticari işyerleri.

#### 5-PETROKİMYA SANAYİİ

5.1- 8 m3 den az kapasitede sınıf 2 ve sınıf 3-A sıvılarının depolandığı motorin satış istasyonları,

5.2- Film halindeki plastikten naylon torba ve benzeri eşya yapan yerler,

5.3- 250 kg'dan düşük kapasitedeki perakende sıvılaştırılmış petrol gazı tüp satış yerleri.

#### 6- GIDA MADDELERİ, İÇKİLER, YEMLER VE TARIMSAL ÜRÜNLER SANAYİİ

6.1- Un ve bulgur değirmenleri,

6.2- Tarhana vb. imal yerleri ,

6.3- Boza üretim yerleri,

6.4- 1 ton / günden düşük kapasiteli süt ve süt ürünleri üretim tesisleri,

6.5- Tuz öğütme yerleri,

6.6- Günlük olarak 1.000 kg'dan az şeker veya şeker şerbetinden şekerli maddeler vs. üreten yerler,

6.7- Tahıl, baharat, bakliyat ve gıda vb. ambalajlama yerleri,

6.8- 75 kg / saat den düşük kapasitede kavurma kapasitesine sahip kahve ve kuruyemiş hazırlama yerleri,

6.9- Karbonat ve kabartma tozu üretim ve ambalajlama yerleri,

6.10- Hamur, yufka, bazlama, simit, poğaça, kadayıf, mantı, pasta, börek ve benzeri unlu mamullerin üretim yerleri,

6.11- Kapasitesi 1 ton / günden az olan dondurma imal yerleri,

6.12- Dondurma külahı üretim yerleri

6.13- 10 HP'den az motor gücü kullanan balık temizleme (kılçık ayıklama) tesisleri ve soğuk hava depoları,

6.14- Süt depolama ve soğutma yerleri,

6.15- Hazır preparatlardan karıştırılarak içecek yapılan yerler,

6.16- Gıda katkı maddesi paketleme yerleri,

6.17- Dışarıya servis yaparak günde 500 adet/kişi den az yemek üretimi yapan yerler,

6.18- Sanayi bölgeleri ile mesken amacıyla kullanılmayan müstakil binalarda kurulan, süper, hiper, gross, mega marketlerin bünyesinde, kendi müşterilerine satış yapmak ve işyerinin bütünlüğünden duvar, bölme, bölüm vb. şekilde ayrılmış bir şekilde üretim yapılan, elektrik enerjisi kullanılarak ekmek ve ekmek çeşitleri üreten işyerleri,

6.19- Günlük üretimi 500 kg/gün ve 500/günden az olan ekmek, sade pide ve ekmek çeşitleri üreten yerler,

6.20- Mekanik olarak ve sızdırma yolu ile yağ imal yerleri ile 25 ton/yıl kapasiteden az bitkisel ve hayvansal yağ depolama ve dolun yerleri

6.21- Mısır çerezi üretim tesisleri,

6.22- 500 kg/gün ve altında kapasitedeki bal dolun ve paketleme tesisleri,

6.23-Yumurta paketleme yerleri,

6.24- 500 kg/gün altında kapasitedeki haşhaş öğütme ve ezme tesisi,

6.25- 500 kg/gün altında kapasitedeki fermente gıda (turşu, şalgam, sirke vb.) ürünleri üreten tesisler,

6.26- 500 kg/gün altında kapasitedeki çay paketleme tesisi,

6.27- Et parçalama ve mamul madde üretim tesisi.

#### 7-TEKSTİL SANAYİİ

7.1- Şapka ve keçe imal yerleri,

7.2- 50 HP'den az motor gücü kullanan dokuma ve konfeksiyon atölyeler ile işlenmiş deriden eşya imal eden yerler,

7.3- Bez ve benzeri dokumaya baskı yapılan yerler,

7.4- İşlenmiş veya kurutulmuş deri depoları,

7.5- Mamul süngerden eşya imal yeri.

#### 8-DİĞERLERİ

8.1- Kağıttan çeşitli kırtasiye malzemesinin yapıldığı yerler,

8.2- 25 tondan az odun ve kömür bulunduran veya 5 HP gücünden az muharrir kuvvet kullanan odun ve kömür depoları,

8.3- Halı, elbise ve çamaşır yıkama ve temizleme yerleri,

8.4- 50 HP gücünden az motor gücü kullanan veya motor kullanmaksızın iptidai usullerle çalışılan her nevi ağaç eşya imal, işleme ve tamir yerleri

8.5- Tiftik, hububat, pamuk, yapağı vb. depolar,

8.6- Kuru kemik, boynuz, fildişi gibi hayvani malzemenin mekanik usul ve vasıtalarla işlendiği yerler,

8.7- Peruk ve suni çiçek yapım yeri,

8.8 -Termal su kullanan hamamlar,

8.9- Otomobil yıkama tesisleri,

8.10-Oto lastik tamir atölyeleri,

8.11- Mobilya ve oto döşeme atölyeleri,

8.12- 50 HP'den az motor gücü kullanan ve işlenmiş deriden eşya imal eden yerler,

8.13- Bir üretim periyodunda 500-20.000 adet arası tavuk, 500-30.000 adet arası piliç veya eş değeri diğer kanatlı kapasitedeki tavuk veya piliç yetiştirme tesisleri, 30 kg ve üzeri, 10- 1.000 adet arası domuz besi çiftlikleri ve 5-300 baş arası dişi domuz üretim çiftlikleri, 20 - 500 adet arası büyükbaş ve 100-1.000 adet arası kapasitedeki küçükbaş ve büyükbaş besi tesisleri.

R.G. 10 Ağustos 2005 - Sayı: 25902

#### YÜRÜTME VE İDARE BÖLÜMÜ

##### Yönetmelikler

#### İşyeri Açma ve Çalışma Ruhsatlarına İlişkin Yürürlükten Kaldırılmasına Dair Yönetmelik

İçişleri Bakanlığından:

MADDE 1- 9/3/1989 tarihli ve 20103 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan İşyeri Açma ve Çalışma Ruhsatlarına İlişkin Yönetmelik yürürlükten kaldırılmıştır.

Yürürlük

MADDE 2- Bu Yönetmelik yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

Yürütme

MADDE 3- Bu Yönetmelik hükümlerini İçişleri Bakanı yürütür.

R.G. 10 Ağustos 2005 - Sayı: 25902

#### YÜRÜTME VE İDARE BÖLÜMÜ

##### Yönetmelikler

#### Gayri Sıhhi Müesseseler Yönetmeliğinin Yürürlükten Kaldırılmasına Dair Yönetmelik

Sağlık Bakanlığından:

MADDE 1- 26/9/1995 tarihli ve 22416 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan Gayri Sıhhi Müesseseler Yönetmeliği yürürlükten kaldırılmıştır.

Yürürlük

MADDE 2- Bu Yönetmelik yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

Yürütme

MADDE 3- Bu Yönetmelik hükümlerini Sağlık Bakanı yürütür.

## Yönetmelikler

### Bağ-Kur Sigortalılarının Ödemek Zorunda Buldukları Primlerin Hesaplanması, Ödenmesi ve Tahsili Usulleri Hakkında Yönetmelik

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığından:

## BİRİNCİ BÖLÜM

### Amaç, Kapsam, Dayanak ve Tanımlar

#### Amaç

Madde 1- Bu Yönetmeliğin amacı; Esnaf ve Sanatkarlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumu Kanunu kapsamında bulunan Bağ-Kur sigortalılarının ödemek zorunda oldukları primlerin hesaplanması, ödenmesi ve tahsiline ilişkin usulleri düzenlemektir.

#### Kapsam

Madde 2- Bu Yönetmelik, 2/9/1971 tarihli ve 1479 sayılı Esnaf ve Sanatkarlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumu Kanunu kapsamında bulunan ve 29/8/1977 tarihli ve 2108 sayılı Muhtar Ödenek ve Sosyal Güvenlik Yasası ile Bağ-Kur kapsamına alınan sigortalıların ödemek zorunda oldukları primlerin hesaplanması, ödenmesi ve tahsili usullerine ilişkin hükümleri kapsar.

#### Dayanak

Madde 3- Bu Yönetmelik, 1479 sayılı Kanunun değişik 53 üncü maddesine dayanılarak hazırlanmıştır.

#### Tanımlar

Madde 4- Bu Yönetmelikte geçen;

Bağ-Kur veya Kurum: Esnaf ve Sanatkarlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumunu,

Sigortalı: 1479 ve 2108 sayılı Kanunlar kapsamında Bağ-Kur sigortalısı olanları,

Prim: Sigortalının, uzun vadeli sigorta kollarına yapmış olduğu ödemeyi,

Sağlık primi: Sigortalı ve haksahiplerinin tedavilerinin Kurumca karşılanması için yaptıkları ödemeyi, ifade eder.

## İKİNCİ BÖLÜM

### Primler

Prim ödeme zorunluluğunun başlaması ve sona ermesi  
Madde 5- Sigortalının prim ödeme zorunluluğu Bağ-Kur sigortalılığının başladığı tarihi takip eden aybaşından itibaren, sigortalılık başlangıcının ayın ilk günü olması halinde ise aynı aydan itibaren başlar ve sigortalılığın sona erdiği ayın sonuna kadar devam eder.

Yeniden sigortalı olunması halinde de yukarıdaki fıkra hükmü uygulanır.

Prim oranları ve hesaplanması

Madde 6- Bağ-Kur sigortalılarının ödemek zorunda oldukları primler ve hesaplama yöntemi aşağıda belirtilmiştir;

a) Sigorta primi, sigortalının seçtiği, intibak ettirildiği veya yükseltildiği gelir basamağının %20'sinden,

b) Sağlık sigortası primi, ilk sekiz basamakta bulunan sigortalılar için sekizinci gelir basamağı tutarının %20'si, dokuz ve daha yukarı basamakta bulunan sigortalılar için buldukları gelir basamağı tutarının %20'sinden,

c) Giriş keseneği, ilk defa sigortalı olanların seçtikleri veya intibak ettirildikleri gelir basamağı tutarının %25'inden,

d) Basamak yükseltme farkı, sigortalının yükseldiği gelir basamağı ile daha önce bulunduğu gelir basamağı arasındaki farktan oluşur.

Primler tam ay üzerinden hesaplanır.

Prim ödeme süreleri

Madde 7- Sigortalılar primlerini ve sağlık sigorta primlerini, ilgili ayın sonuna kadar Kuruma ödemek zorundadırlar. Ancak, ayın son gününün tatile rastlaması halinde prim ve sağlık primleri, takip eden ilk iş günü mesai bitimine kadar ödenir.

Giriş keseneği, ilk aya ait prim ile basamak yükseltme farkı ise yükseltmenin geçerli olduğu aya ait primle birlikte ödenir.

Ödenmemiş primlere uygulanacak gecikme zammı

Madde 8- Sigortalılar tarafından ödenmesi gereken primler süresi içinde ve tam olarak ödenmezse, primlerin ödenmeyen kısmı sürenin bittiği tarihten başlamak üzere %10 oranında artırılır. Bu miktara borç ödeninceye kadar gecikilen her ay için ayrıca Hazine Müsteşarlığına açıklanacak bir önceki aya ait Yeni Türk Lirası cinsinden iskontolu ihraç edilen Devlet iç borçlanma senetlerinin aylık ortalama faizi bileşik bazda uygulanarak gecikme zammı hesaplanır.

Primlerin ödeme usulü

Madde 9- Kuruma ödenmesi gerekli sigorta, sağlık sigortası primi, giriş keseneği, basamak yükseltme farkı ve bu Yönetmeliğin 7 nci maddesine göre hesaplanan gecikme zammı ile diğer her türlü borç, sigortalı tarafından, Kurumun anlaşma yaptığı bankalara ödenir. Bankalara ödemenin yapıldığı tarih, Kuruma ödeme tarihi sayılır.

Ancak, anlaşma yapılmış bankalar dışındaki yollardan ödemenin yapılması halinde, bu ödemelerin Kurum hesaplarına intikal tarihi esas alınır. Bu ödemelerin Kuruma intikali konusunda çıkacak anlaşmazlıklarda ispat yükümlülüğü sigortalıya aittir.

Ödemelerin mahsup sırası

Madde 10- Sigortalı tarafından yapılan ödemelerin mahsup sırası şöyledir:

a) En eski dönem veya aylık prim borcundan başlamak üzere, prim borçlarına, gecikme zammına ve diğer borçlarına mahsup edilir.

b) Borçlanma karşılığı ödenen primler, öncelikle ilgili borçlanma primlerine, artan kısmı ise bu maddenin (a) bendine göre diğer borçlarına mahsup edilir.

c) Geçersiz sayılan borçlanmalarla ilgili borçlanma karşılığı tahsil edilen primler, yersiz olarak alınan prim olarak değerlendirilir ve sigortalya, talebi halinde Kuruma olan prim ve gecikme zammı borçları düşüldükten sonra geri verilir.

d) Tahakkuk etmiş borçtan fazla ödemede bulunulması halinde, fazladan ödenen miktar yersiz ödeme sayılır ve sigortalının talebi halinde sigortalya geri verilir.

e) Yanlış ve yersiz olarak alındığı anlaşılan primler, alındığı tarihten itibaren 10 sene geçmemiş ise talebi halinde sigortalya geri verilir.

Tabii afet ve hastalık halleri

Madde 11- Tabii afet ve hastalık hallerinde;

a) Tabii afet nedeniyle fiilen çalıştırdığı işyeri veya ikametgah olarak oturduğu konutu yıkılan veya hasar gören ve bu durumlarını tabii afetin olduğu ayı takip eden altı ay içinde, il ve ilçelerde valilik, kaymakamlık ve belediyelerden, köylerde ise muhtar veya ihtiyar heyetlerinden alacakları belge ile belgelendiren sigortalıların, tabii afetin meydana geldiği ay dahil bu aya kadar ödenmemiş prim ve gecikme zammı borçları ile bu ayı takip eden altı aylık prim borçları, bu altı aylık sürenin sona erdiği tarihten itibaren, gecikme zammı uygulanmaksızın altı ay süreyle ertelenir. Ertelenen prim borçlarının altı aylık erteleme dönemini takip eden ilk ayın sonuna kadar ödenmesi halinde bu primlere gecikme zammı uygulanmaz.

b) Afet bölgesindeki şartları ve gelişmeleri göz önünde tutarak, sigortalıların ödemesi gereken primlerin ödeme sürelerini bu fıkrada belirlenen sürelerle bağlı kalınmaksızın belirlemeye ve ertelemeye Kurum Yönetim Kurulu yetkilidir.

c) Hastalık nedeniyle ticari faaliyetini yürütemeyen ve bu durumunu hastalık halinin sona erdiği tarihi takip eden altı ay içinde sağlık kurulu raporu ile belgelendiren sigortalıların, çalışmadığı aylara ait prim borçları, sigortalının çalışmaya başladığı tarihi takip eden aybaşından itibaren, altı ay süreyle ertelenir. Ertelenen prim borçlarının altı ayı takip eden ayın sonuna kadar ödenmesi halinde, bu primlere gecikme zammı uygulanmaz.

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM Çeşitli ve Son Hükümler

Yürürlükten kaldırılan yönetmelik

Madde 12- 19/4/1988 tarihli ve 19790 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan Bağ-Kur Sigortalılarının Ödemek Zorunda Buldukları Primlerin Hesaplanması, Ödenmesi ve Tahsili Usulleri Hakkındaki Yönetmelik yürürlükten kaldırılmıştır.

Yürürlük

Madde 13- Bu Yönetmelik yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

Yürütme

Madde 14- Bu Yönetmelik hükümlerini Bağ-Kur Genel Müdürü yürütür.

R.G. 12 Ağustos 2005 - Sayı: 25904

YÜRÜTME VE İDARE BÖLÜMÜ

Yönetmelikler

## İşverenlerin Çalıştırdıkları İşçileri Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na ve Bölge Müdürlüğü'ne Bildirmeleri ile Sendika ve Konfederasyonlarca Düzenlenecek Üye Kayıt Fişleri ve Defterlerinin Şekli ve İçeriği Hakkında Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığından:

MADDE 1- 26/6/1995 tarihli ve 22325 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan, İşverenlerin Çalıştırdıkları İşçileri Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na ve Bölge Müdürlüğü'ne Bildirmeleri ile Sendika ve Konfederasyonlarca Düzenlenecek Üye Kayıt Fişleri ve Defterlerinin Şekli ve İçeriği Hakkında Yönetmeliğin adı aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

"İşverenlerin Çalıştırdıkları İşçileri Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına Bildirmeleri ile Sendika ve Konfederasyonlarca Düzenlenecek Üye Kayıt Fişleri ve Defterlerinin Şekli ve İçeriği Hakkında Yönetmelik"

MADDE 2- Aynı Yönetmeliğin 4 üncü maddesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

"Madde 4- İşverenlerce işe yeni alınan işçiler için örneği EK-1'de; herhangi bir nedenle hizmet akitleri sona eren işçiler için de örneği EK-2' de gösterilen bildirimlerden iki nüsha düzenlenerek bir nüshasının izleyen ayın on beş (15)' ine kadar Bakanlığa gönderilmesi zorunludur."

Yürürlük

MADDE 3- Bu Yönetmelik 19/7/2005 tarihinden geçerli olmak üzere yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

Yürütme

MADDE 4- Bu Yönetmelik hükümlerini Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı yürütür.

R.G. 13 Ağustos 2005 - Sayı: 25905

## YÜRÜTME VE İDARE BÖLÜMÜ

### Yönetmelikler

**Tarımda Kendi Adına ve Hesabına Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kanununa Göre Malullük, Yaşlılık ve Ölüm Sigortalarından Yapılacak Tahsislerde Başvurma Şekilleri ile Aylıkların Ödenme Usul ve Esasları Hakkında Yönetmeliğin Yürürlükten Kaldırılmasına Dair Yönetmelik**

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığından:

MADDE 1- 26/7/1984 tarihli 18470 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan Tarımda Kendi Adına ve Hesabına Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kanununa Göre Malullük, Yaşlılık ve Ölüm Sigortalarından Yapılacak Tahsislerde Başvurma Şekilleri ile Aylıkların Ödenme Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik yürürlükten kaldırılmıştır.

Yürürlük

MADDE 2- Bu Yönetmelik yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

Yürütme

MADDE 3- Bu Yönetmelik hükümlerini Bağ-Kur Genel Müdürü yürütür.

R.G. 13 Ağustos 2005 - Sayı: 25905

## YÜRÜTME VE İDARE BÖLÜMÜ

### Yönetmelikler

**Tarımda İsteğe Bağlı Sigortalılık, Prim Ödeme Usul ve Esasları Hakkında Yönetmeliğin Yürürlükten Kaldırılmasına Dair Yönetmelik**

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığından:

MADDE 1- 26/7/1984 tarihli ve 18470 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan Tarımda İsteğe Bağlı Sigortalılık, Prim Ödeme Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik yürürlükten kaldırılmıştır.

Yürürlük

MADDE 2- Bu Yönetmelik yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

Yürütme

MADDE 3- Bu Yönetmelik hükümlerini Bağ-Kur Genel Müdürü yürütür.

R.G. 13 Ağustos 2005 - Sayı: 25905

## YÜRÜTME VE İDARE BÖLÜMÜ

### Yönetmelikler

**Bağ-Kur Sigorta Yardımları İşlemleri Yönetmeliği**

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığından:

### BİRİNCİ BÖLÜM

**Amaç, Kapsam, Dayanak ve Tanımlar**

Amaç

Madde 1- Bu Yönetmeliğin amacı; 2/9/1971 tarihli ve 1479 sayılı Esnaf ve Sanatkarlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumu Kanunu, 29/8/1977 tarihli ve 2108 sayılı Muhtar Ödenek ve Sosyal Güvenlik Yasası, 17/10/1983 tarihli ve 2926 sayılı Tarımda Kendi Adına ve Hesabına Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kanunu kapsamında bulunan Bağ-Kur sigortalılarına malullük, yaşlılık ve ölüm sigortalarından yapılacak yardımlara başvurma ve bu sigorta kollarına göre ödeme usul ve esaslarını düzenlemektir.

Kapsam

Madde 2- Bu Yönetmelik, 1479, 2108 ve 2926 sayılı Kanunlara göre Bağ-Kur sigortalısı olanların malullük, yaşlılık ve ölüm sigortalarından yapılacak yardımlara başvurma şekil ve şartlarına ve bu sigorta kollarına göre ödeme usul ve esaslarına ilişkin hükümleri kapsar.

Dayanak

Madde 3- Bu Yönetmelik 1479 sayılı Kanunun geçici 19 uncu maddesinin son fıkrasına dayanılarak hazırlanmıştır.

Tanımlar

Madde 4- Bu Yönetmelikte geçen;

Bağ-Kur veya Kurum: Esnaf ve Sanatkarlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumunu,

479 sayılı Kanun: 2/9/1971 tarihli ve 1479 sayılı Esnaf ve Sanatkarlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumu Kanununu,

2926 sayılı Kanun: 17/10/1983 tarihli ve 2926 sayılı Tarımda Kendi Adına ve Hesabına Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kanununu,

2108 sayılı Kanun: 29/8/1977 tarihli ve 2108 sayılı Muhtar Ödenek ve Sosyal Güvenlik Yasasını,

Genel Müdürlük: Bağ-Kur Genel Müdürlüğünü,

İl Müdürlüğü: Bağ-Kur İl Müdürlüklerini,

Sigortalı: 1479, 2108 ve 2926 sayılı Kanunlar kapsamında sigortalı sayılanları,

Hak Sahibi: Sigortalıların veya Kurumdan malullük veya yaşlılık aylığı almakta olanların ölümü halinde, aylık bağlanmasına veya toptan ödeme yapılmasına hak kazanan eşini, çocuğunu, anasını ve babasını,

Sosyal güvenlik kuruluşları: Bağ-Kur, T.C. Emekli Sandığı, Sosyal Sigortalar Kurumu Başkanlığı ve 17/7/1964 tarihli ve 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun geçici 20 nci maddesine göre kurulan emekli sandıklarını,

İş kazası: Sigortalının mesleki faaliyette bulunduğu sırada hemen veya sonradan bedence veya ruhca arıza uğraması olayını,

Meslek hastalığı: Sigortalının yapmış olduğu işin niteliğine göre tekrarlanan bir sebep veya işin yürütüm şartları yüzünden uğradığı geçici ve süreli hastalık, sakatlık veya ruhi arıza hallerini, ifade eder.

## İKİNCİ BÖLÜM Malüllük Sigortası

Malüllük

Madde 5- Çalışma gücünün en az üçte ikisini yitirdiği tespit edilen sigortalı malül sayılır.

1479, 2108 ve 2926 sayılı Kanunlar kapsamında Bağ-Kur sigortalılığının başladığı tarihte malül sayılacak derecede hastalık veya arızası bulunduğu önceden veya sonradan tespit edilen sigortalı, bu hastalık veya arızası nedeniyle malüllük sigortası yardımlarından yararlanamaz.

Malüllük aylığından yararlanma şartları

Madde 6- Sigortalının malüllük aylığından yararlanabilmesi için;

- Bu Yönetmeliğin 5 inci maddesine göre malül sayılması,
  - Yazılı olarak istekte bulunması,
  - Talep tarihinde prim ve her türlü borçlarının ödenmiş olması,
  - En az beş tam yıl sigorta primi ödemiş olması,
- şarttır.

Ancak iş kazası ve meslek hastalığı nedeniyle malüllük taleplerinde prim ödeme gün sayısı aranmaz.

Malüllük aylığı talebinde istenecek belgeler

Madde 7- Sigortalılardan istenecek belgeler aşağıda belirtilmiştir;

- Talep dilekçesi,
- Giriş ve terk tarihlerini gösterir ilgili mercilere tasdik ettirilmiş sigortalılık belgesi,
- Vukuatlı nüfus kayıt örneği,
- Sosyal Güvenlik Kuruluşlarına tabi birleştirilecek hizmetleri olan sigortalıların varsa hizmet sürelerini belirtir belge.

Malüllüğün tespiti

Madde 8- Sigortalıların malüllüklerinin tespitinde;

- Malüllük halinin tesbitinde, Sağlık Bakanlığı, üniversiteler ve kamu iktisadi teşebbüslerine ait hastanelerin sağlık kurullarınca verilecek raporlarda belirtilen hastalık ve arızalar esas alınır.
- Malüllük talepleri sağlık kurullarınca verilen raporlar

esas alınarak Kurum Sağlık Kurulunca karara bağlanır. Malüllüğün reddi halinde sigortalılar, Kurum Sağlık Kurulu kararlarına il müdürlükleri vasıtasıyla itiraz edebilirler. Sağlık Kurulunun iki kez red ettiği rapora tekrar itiraz edilmesi halinde dosya değerlendirilmek üzere Sosyal Sigortalar Yüksek Sağlık Kurulu Başkanlığına gönderilir.

İş kazası ve meslek hastalığının tespiti

Madde 9- İş kazası veya meslek hastalığı sonucu malüllük iddiaları; il müdürlüklerince kurulan komisyon tarafından yapılacak tahkikat sonucu düzenlenen tahkikat raporu, Tahsisler Daire Başkanlığının bağlı bulunduğu Genel Müdür Yardımcısının Başkanlığında, Teftiş Kurulu Başkanı, 1. Hukuk Müşaviri ile Tahsisler Daire Başkanı ve ilgili şube müdüründen oluşan İş Kazası ve Meslek Hastalığı Tespit Komisyonunda değerlendirilerek karara bağlanır.

Üçüncü bir kimsenin suç sayılır hareketi sonucu malül kalmaları halinde sigortalılar, iş kazasının meydana geldiği mahalli, hangi il veya ilçe savcılığına intikal ettiğini, görgü tanıklarını yazılı olarak Kuruma bildirmek ve varsa kaza ile ilgili tutanak, doktor raporu gibi belgeleri ibraz etmek zorundadırlar.

Malüllük aylığının başlangıcı

Madde 10- Malüllük aylığı Kurum sağlık kurulunca malüliyete esas alınan rapor tarihini takip eden aybaşı itibariyle başlar.

Kontrol muayenesi

Madde 11- Kurum, malüllük aylığı bağlanan sigortalıyı, kadın ise 58, erkek ise 60 yaşını dolduruncaya kadar kontrol muayenesine tabi tutabilir. Kabul edilebilir özürü olmadığı halde, kontrol muayenesini Kurumun yazılı bildirisinde belirtilen tarihi takip eden aybaşına kadar yaptırmayanların aylıklarının ödenmesi, kontrol muayenesi için belirtilen tarihten sonraki aybaşından başlanarak durdurulur. Kontrol muayenesini, Kurumun yazılı bildirisinde belirtilen tarihten başlayarak, üç ay içinde yaptırın ve malüllük halinin devam ettiği tespit edilenlerin aylıkları, durdurulduğu tarih itibariyle tekrar başlatılır. Kontrol muayenesini, yazılı bildiriye belirtilen tarihten üç ay geçtikten sonra yaptıran ve malüllük halinin devam ettiği tespit edilenlerin aylıkları, rapor tarihini takip eden aybaşından başlanarak ödenir.

Malüllük aylığının kesilmesi

Madde 12- Yapılan kontrol muayenesi sonucu malüllük halinin kalktığından anlaşılması halinde malüllük aylığı kesilir.

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM Yaşlılık Sigortası

Yaşlılık sigortasından sağlanan yardımlar

Madde 13- Yaşlılık sigortasından sağlanan yardımlar;

- Yaşlılık aylığı bağlanması,
- Yaşlılık toptan ödemesi yapılmasıdır.

Yaşlılık aylığından yararlanma şartları

Madde 14- Sigortalının yaşlılık aylığından yararlanabilmesi için;

- Kurumdan yazılı olarak talepte bulunması,
- 1479 sayılı Kanunda belirtilen yaş ve hizmet sürelerini tamamlamış olması,

c) Talepte bulunduğu tarihte prim ve her türlü borçlarını ödemiş olması, şarttır.

Kadın ise 60, erkek ise 62 yaşını dolduran ve en az onbeş tam yıl prim ödeyen sigortalılara da kısmi yaşlılık aylığı bağlanır.

Yaşlılık aylığı bağlanılmasında 1479 sayılı Kanunun geçici 10 uncu maddesi hükmü dikkate alınır.

Yaşlılık toptan ödemesi

Madde 15- Yaşlılık ve malüllük aylığı bağlanmasına hak kazanamayan sigortalılara, ödedikleri primler, sağlık primleri ve gecikme zamları hariç olmak üzere geri verilir.

Yaşlılık toptan ödemesinden yararlanma şartları  
Madde 16- Toptan ödeme yapılabilmesi için;

- Sigortalı olarak çalıştığı işini terk etmesi,
- Malüllük veya yaşlılık aylığı bağlanmasına hak kazanmamış olması,
- Kadın ise 60, erkek ise 62 yaşını doldurmuş bulunması,
- Yazılı talepte bulunması, şarttır.

Ancak, diğer sosyal güvenlik kuruluşlarının birinde sigortalılığı devam edenlerin birikmiş primleri geri verilmez.

Yaşlılık aylığı bağlanmasına veya yaşlılık toptan ödemesi yapılmasına hak kazanan sigortalılardan istenecek belgeler

Madde 17- Yaşlılık aylığı bağlanması veya toptan ödeme yapılabilmesi için istenecek belgeler şunlardır:

- Talep dilekçesi,
- Giriş ve terk tarihlerini gösterir ilgili mercilere tasdik ettirilmiş sigortalılık belgesi,
- Vukuatlı nüfus kayıt örneği,
- Sosyal güvenlik kuruluşlarına tabi birleştirilecek hizmetleri olan sigortalıların varsa hizmet sürelerini belirtir belge.

Yaşlılık aylığının başlangıcı

Madde 18- Yaşlılık aylığı, sigortalının aylık bağlanması için yazılı talepte bulunduğu tarihi takip eden aybaşından başlar. Posta ile yapılan başvurularda, adi posta ile gönderilen yaşlılık aylığı taleplerinin, Kurum kayıtlarına intikal ettiği tarih aylık talep tarihi olarak, taahhütlü, iadeli taahhütlü veya Acele Posta Servisi olarak gönderilen yaşlılık aylığı taleplerinin ise postaya verildiği tarih Kuruma intikal tarihi olarak kabul edilir. Yaşlılık aylığı bağlanmasına ayın son günü itibarıyla hak kazanıp, ayın son günü resmi tatil gününe rastladığından taleplerini Kuruma intikal ettirmeyen sigortalıların buldukları ayın primini de ödeyip prim ve cezası bulunmaması şartıyla, bu resmi tatil gününü takip eden ilk iş günü mesai bitimine kadar Kuruma intikal eden talepleri, önceki ayın son günü verilmiş gibi kabul edilir.

Yaşlılık aylığının kesilmesi

Madde 19- Yaşlılık aylığı alanlar, istekleri halinde aylıkları kesilerek son defa prim ödedikleri basamaktan prim ödemeye devam edebilirler. Bunların tekrar yaşlılık aylığı talep etmeleri halinde, en az üç tam yıl prim ödemiş olmaları kaydıyla haklarında 1479 sayılı Kanunun yaşlılık sigortası hükümleri uygulanır. Bu süreyi tamamlamadan talepte bulunanlara ödedikleri primler yersiz ödeme olarak iade edilir.

## DÖRDÜNCÜ BÖLÜM Ölüm Sigortası

Ölüm sigortasından sağlanan yardımlar  
Madde 20- Ölüm sigortası yardımları;

- Ölüm aylığı bağlanması,
- Ölüm toptan ödemesi yapılması,
- Cenaze masraf karşılığı verilmesidir.

Ölüm aylığından yararlanma şartları

Madde 21- Ölüm aylığından yararlanma şartları şunlardır:

Sigortalının;

- Ölüm tarihi itibarıyla en az beş tam yıl sigorta primi ödemiş olması,
- Malüllük veya yaşlılık aylığı almakta iken yahut yazılı olarak istekte bulunup malüllük veya yaşlılık aylığı bağlanmasına hak kazandıktan sonra ölmüş olması,
- Bağlanmış bulunan malüllük veya yaşlılık aylıkları kesildikten sonra ölmüş olması,
- En az beş tam yıl sigorta primi ödemiş olanlardan toptan ödeme talebinde bulunmakla beraber, toptan ödeme yapılmadan ölmüş olması,
- Hak sahiplerinin yazılı olarak istekte bulunması.

Ancak, sigortalı iken geçirdiği iş kazası veya meslek hastalığı nedeniyle ölenler için prim ödeme gün sayısı aranmaz.

Ölüm toptan ödemesi

Madde 22- Ölen sigortalının hak sahipleri 1479 sayılı Kanuna göre ölüm sigortasından aylık bağlanmasına hak kazanamadıkları takdirde, sigortalının ödediği primler sağlık sigortası primleri ve gecikme zamları hariç olmak üzere toptan ödeme şeklinde geri verilir.

Ölüm aylığı bağlanması veya toptan ödeme yapılması için hak sahiplerinden istenecek belgeler  
Madde 23 - Ölüm aylığı bağlanabilmesi için istenecek belgeler şunlardır:

- Talep dilekçesi,
- Giriş ve terk tarihlerini gösterir ilgili mercilere tasdik ettirilmiş sigortalılık belgesi,
- Vukuatlı nüfus kayıt örneği,
- Sosyal güvenlik kuruluşlarına tabi birleştirilecek hizmetleri olan ölen sigortalının varsa sürelerini belirtir belge,
- Ölen sigortalının, orta öğrenim yapan 20 yaşına, yüksek öğrenim yapan 25 yaşına kadar çocuklarının öğrenim durumlarının devam ettiğini, 1479 ve 2926 sayılı Kanunlar ile diğer sosyal güvenlik kanunlarına tabi olarak fiili çalışmadıklarına ve bu çalışmalarından dolayı buradan gelir veya aylık almadıklarına dair belge,
- 18 yaşını doldurmuş çocuklarının, 1479 ve 2926 sayılı Kanunlar ile diğer sosyal güvenlik kanunlarına tabi olarak fiili çalışmamasının olmadığına ve bu çalışmasından dolayı buralardan gelir veya aylık almadıklarına dair belge ile evli olmadıklarını gösterir vukuatlı nüfus kayıt örneği,
- Sigortalının ölüm tarihinde veya sonradan, eşine ve-



ya çocuklarına yapılması gereken tahsisin toplamı sigortalıya ait tahsisten aşağı olduğunda, sigortalının ana ve babasının herhangi bir sosyal güvenlik kurumuna tabi çalışıp çalışmadığı ve bu çalışmalarından dolayı gelir veya aylık almadıklarına dair belge,

h) Ölüm sebebini açıklayan ölüm raporu, defin ruhsatı veya muhtarlıkça düzenlenen ölüm tutanağı,

i) Yaşları ne olursa olsun çalışmayacak durumda malül olan çocuklardan, Sağlık Bakanlığı, üniversiteler ve kamu iktisadi teşebbüslerine ait hastanelerden alınacak sağlık kurulu raporu.

İş kazası ve meslek hastalığı sonucu ölüm  
Madde 24- İş kazası ve meslek hastalığı sonucu ölüm aylığı bağlanmasında, bu Yönetmeliğin 8 inci maddesi hükümleri uygulanır.

Ölüm aylığının başlangıcı  
Madde 25- Sigortalının hak sahiplerine bağlanacak aylıklar, ölüm tarihini takip eden aybaşından başlar. Malüllük veya yaşlılık aylığı almakta iken ölen sigortalının hak sahiplerine bağlanacak aylık, sigortalının hak kazandığı son aylık döneminin sona erdiği tarihten başlar.

Hakkı doğuran olay tarihinden beş yıl geçtikten sonra talepte bulunanların ölüm aylıkları, talep tarihini takip eden aybaşından başlar.

Ölüm aylığının kesilmesi  
Madde 26- Ölüm aylığı aşağıdaki şartlarda kesilir:

a) Sigortalının dul eşi evlenirse aylığı kesilir. Aylığın kesilmesine yol açan evlenme son bulunca aylık yeniden bağlanır. Sonraki eşinden de aylık almaya hak kazanan dul eşe bu aylıklardan fazla olan ödenir.

b) Sigortalının kız çocuklarına bağlanan aylıklar, bu Kanun ile diğer sosyal güvenlik kanunları kapsamında çalışmaya başladıkları veya evlendikleri tarihi takip eden aylık ödeme tarihinden itibaren kesilir. Aylığın kesilmesine yol açan nedenlerin ortadan kalkması halinde bu tarihi takip eden aylık ödeme tarihinden başlanarak yeniden aylık bağlanır. Ancak evliliğin son bulması ile kocasından da aylık almaya hak kazanan kız çocuklarına bu aylıklardan fazla olanı ödenir.

c) Sigortalının erkek çocuklarına bağlanan aylıklar, çocuğun 18 yaşını veya 1479 sayılı Kanun ile diğer sosyal güvenlik kanunları kapsamında çalışmaması şartıyla, orta öğrenim yapması halinde 20 yaşını, yüksek öğrenim yapması halinde 25 yaşını dolduracağı tarihe kadar devam eder. Bu yaşları doldurdıkları tarihte çalışmayacak durumda malül olan erkek çocuklarının aylıklarının ödenmesine devam edilir.

Ölüm aylığının devam etmesi için istenecek belgeler  
Madde 27- Ölüm aylığı alanlardan:

a) Sigortalının, dul eşinin evlenmediğine dair vukuatlı nüfus kayıt örneğini,

b) Onsekiz yaşını doldurmuş oldukları halde orta öğrenimdeki çocukların 20 yaşına, yüksek öğrenim yapan çocukların 25 yaşına kadar öğrencilik durumlarının devam ettiğine ve kız çocukları, evlenmediğine ve sosyal güvenlik kanunları kapsamında fiilen çalışmadığına veya kendisinin fiili çalışmasından dolayı buralardan gelir veya aylık almadığına dair belgeyi,

c) Ölen sigortalının, 18 yaşını dolduran çocukları hayat ta olduklarını, yaşları ne olursa olsun çalışmayacak

durumda malül bulunan çocukları ile yaşları ne olursa olsun evli olmayan, sonradan boşanan veya dul kalan kız çocukları vukuatlı nüfus kayıt örneği ile 1479 ve 2926 sayılı Kanunlar ve diğer sosyal güvenlik kanunlarına tabi olarak fiilen çalışmadıklarına, buralardan gelir veya aylık almadıklarına dair belgeyi, Kurumca tespit edilen dönemlerde sigortalının bağlı bulunduğu il müdürlüğüne ibraz edeceklerdir.

Cenaze masrafı karşılığı

Madde 28- Sigortalının, yaşlılık veya malüllük aylığı almakta olanların ölümleri halinde, cenaze giderleri karşılığı cenazeyi kaldıran gerçek ve tüzel kişilere ödenir.

Yapılacak giderler, cenaze masrafı karşılığı olarak ödenecek miktardan az ise aradaki fark ölenin ailesine ödenir.

## BEŞİNCİ BÖLÜM Ortak Hükümler

Aylıkların ödenmesi

Madde 29- Sigortalıya ve hak sahiplerine bağlanan aylıklar her ay peşin olarak ödenir. Peşin ödenen aylıklar durum değişikliği veya ölüm halinde geri alınmaz.

Avans verilmesi

Madde 30- Malüllük, yaşlılık veya ölüm sigortalarından aylık bağlanması veya toptan ödeme işlemlerine başlanmış bulunan ve aylık bağlanmasına veya toptan ödeme yapılmasına hak kazandığı anlaşılan sigortalıya veya hak sahibi kimselerine, ileride alacaklarından mahsup edilmek üzere, avans verilebilir.

Yaş

Madde 31- Malüllük, yaşlılık ve ölüm sigortalarına ilişkin yaş ile ilgili hükümlerin uygulanmasında, sigortalının ve hak sahibi çocukların sigortalının 1479 ve 2926 sayılı Kanunlara tabi olarak ilk defa çalışmaya başladığı tarihte nüfus kütüğünde kayıtlı bulunan doğum tarihleri, sigortalının bu kanunlara tabi olarak ilk defa çalışmaya başladığı tarihten sonra doğan çocukların da nüfus kütüğüne ilk olarak yazılan doğum tarihleri esas alınır.

Nüfus kayıtlarında doğum ay ve günleri yazılı olmayanlar 1 Temmuz'da, doğum ayı yazılı olup da günü yazılı olmayanlar ise o ayın 1'inde doğmuş sayılırlar.

## ALTINCI BÖLÜM Çeşitli ve Son Hükümler

Yürürlükten kaldırılan yönetmelik

Madde 32- 10/1/1976 tarihli ve 15464 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan Bağ- Kur Sigorta Yardımları İşlemleri Yönetmeliği yürürlükten kaldırılmıştır.

Yürürlük

Madde 33- Bu Yönetmelik yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

Yürütme

Madde 34- Bu Yönetmelik hükümlerini Bağ-Kur Genel Müdürü yürütür.