

ÇİMENTO İŞVEREN

ÇİMENTO
MÜSTAHSİLLERİ
İŞVERENLERİ
SENDİKASI
YAYIN
ORGANI

EYLÜL 1990
CİLT 4
SAYI 5

ÇİMENTO MÜSTAHSİLLERİ İŞVERENLERİ SENDİKASI

KURULUŞU

Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası : 28.11.1964 Tarihinde;

- Anadolu Çimentoları T.A.Ş.
- Ankara Çimento Sanayii T.A.Ş.
- Aslan ve Eskişehir, Müteahhit Çimento ve Su Kireci Fabrikaları A.Ş.
- Eskişehir Çimento Fabrikası T.A.Ş.
- İzmir Çimento Fabrikası T.A.Ş.
- Türk Çimentosu ve Kireci A.Ş.

tarafından o tarihdeki iş kolları yönetmeliğinin 16 sıra numaralı
Çimento Sanayii İş Kolunda faaliyette bulunmak üzere kurulmuştur.

ÜYELERİ

1964 Yılında altı kurucu üye ile faaliyetine başlayan
Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikasının bugün 22 üyesi bulunmaktadır.

- ADANA ÇİMENTO SANAYİİ T.A.Ş.
- AFYON ÇİMENTO SANAYİİ T.A.Ş.
- AKÇİMENTO A.Ş.
- ANADOLU ÇİMENTOLARI T.A.Ş.
- ANKARA ÇİMENTO SANAYİİ T.A.Ş.
- ASLAN ÇİMENTO A.Ş.
- BALIKESİR ÇİMENTO SANAYİİ T.A.Ş.
- BAŞTAŞ - BAŞKENT ÇİMENTO SANAYİİ VE TİCARET A.Ş.
- BATI ANADOLU ÇİMENTO SANAYİİ A.Ş.
- BOLU ÇİMENTO SANAYİİ A.Ş.
- BURSA ÇİMENTO FABRİKASI A.Ş.
- ÇANAKKALE ÇİMENTO SANAYİİ A.Ş.
- ÇİMENTAŞ - İZMİR ÇİMENTO FABRİKASI T.A.Ş.
- ÇİMSA - ÇİMENTO SANAYİİ VE TİCARET A.Ş.
- ESKİŞEHİR ÇİMENTO FABRİKASI T.A.Ş.
- GÖLTAŞ - GÖLLER BÖLGESİ ÇİMENTO SANAYİİ VE TİCARET A.Ş.
- KONYA ÇİMENTO SANAYİİ A.Ş.
- MARDİN ÇİMENTO SANAYİİ VE TİCARET A.Ş.
- NUH ÇİMENTO SANAYİİ A.Ş.
- SÖKE ÇİMENTO SANAYİİ T.A.Ş.
- TRAKYA ÇİMENTO SANAYİİ T.A.Ş.
- ÜNYE ÇİMENTO SANAYİİ A.Ş.

AMACI

Sendikanın amacı, üyelerinin çalışma ilişkilerinde, mevzuat çerçevesinde, ortak ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak, geliştirmek, aralarında karşılıklı yardımlaşmalarını sağlamak, işkolunda kurulmuş ve kurulacak olan işyerlerinin verimli ve ahenkli çalışmasına yardımcı olmak, üyelerini temsil etmek, toplu iş sözleşmesi akdetmek, çalışma barışını kurmak ve devam ettirmek; bu amaçla Türkiye çapında faaliyette bulunmaktır.

Bu amacın gerçekleştirilmesi için, Devletin Ülkesi ve Milleti ile bölünmez bütünlüğünün, milli egemenliğin ve Cumhuriyetin korunması ve Atatürk ilkelerinin yaşatılması, Demokratik ilkelerden ayrılmadan faaliyet göstermesi asıldır.

ÇİMENTO İŞVEREN

ÇİMENTO MÜSTAHSİLLERİ İŞVERENLERİ SENDİKASI

tarafından iki ayda bir yayınlanır.

EYLÜL 1990
CİLT 4 • SAYI 5

Çimento Müstahsilleri İşverenleri
Sendikası Adına

İMTİYAZ SAHİBİ

A. Mesut EREZ

**SORUMLU YAZI İŞLERİ
MÜDÜRÜ**

Av. İ. Sancar BAYAZIT

İDARE YERİ

Gazi Mustafa Kemal Bulvarı

Akyol İşhanı 83/7-8

Maltepe 06570 • ANKARA

Tel: (9-4) 231 19 52 - 231 19 53

Telefax: (9-4) 231 03 22

ÇİMENTO İŞVEREN

Basın Ahlâk Yasasına Uymayı

Taahhüt Eder.

Dergide yayınlanan yazıların her
hakkı saklıdır. Yazılı izin alınmadan
iktibas dahi edilemez.

Dergiye gönderilen yazılar
yayınlanmasa dahi iade edilemez.

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

Bu dergi, GÖKÇE OFSET
tesislerinde hazırlanıp basılmıştır.
Tel: (9-4) 230 11 82 - 230 75 38
ANKARA

İLAN FİYATLARI

• Arka kapak dışı tam sayfa	600.000 TL.
• Arka kapak içi tam sayfa	450.000 TL.
• İç Kapak içi Tam Sayfa	450.000 TL.
• İç Sayfalar Tam Sayfa	300.000 TL.
• İç Sayfalar Yarım Sayfa	150.000 TL.
• Her renk için Ücrete ilave	50.000 TL.

içindekiler

**İŞ VE SOSYAL GÜVENLİK
MEVZUATIMIZDA
İLAN, BİLDİRME VE
İZİN ALMAYA İLİŞKİN
HÜKÜMLER**

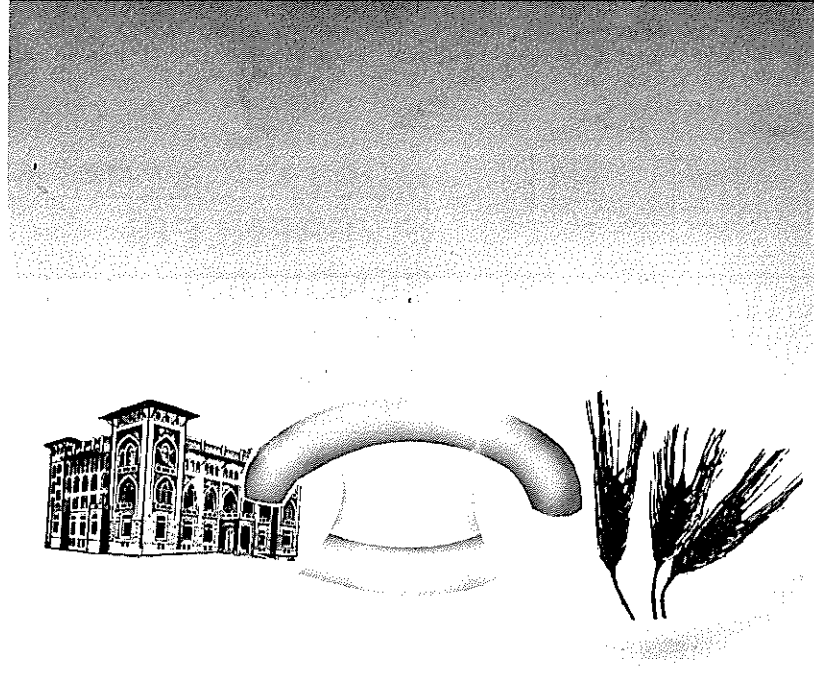
3

KARAR İNCELEME KÖŞESİ

29

HUKUK

33

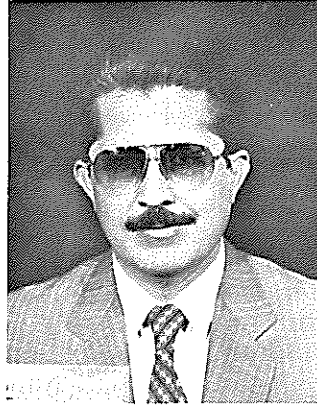


ZİRAAT'siz
bir Türkiye
düşünülemez.



T.C. ZİRAAT BANKASI

İŞ VE SOSYAL GÜVENLİK MEVZUATIMIZDA İLAN, BİLDİRME ve İZİN ALMAYA İLİŞKİN HÜKÜMLER



İbrahim EŞMELİOĞLU

Baş İş Müfettişi

1947 yılında Ankara'da doğdu. 1971'de A.İ.T.İ.A.'nden mezun oldu. 1972'de Çalışma Bakanlığı'nda göreve başladı. Halen Baş İş Müfettişi olarak görevini sürdürmektedir. 1986 yılında "Gerekçeli-Açıklamalı-İçtihatlı İş Kanunları ve Mevzuatı" adlı kitabı; 1989 yılında da, Yargıtay 6. Hukuk Dairesi Başkanı Sayın Abdullah BERKSUN ile birlikte hazırladığı "Gerekçeli - Açıklamalı - İçtihatlı Sendikalar Kanunu" ve "Gerekçeli - Açıklamalı - İçtihatlı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu" adlı kitapları yayımlandı. Çalışma hayatına ilişkin çeşitli dergilerde yayımlanmış makale ve inceleme yazıları bulunmaktadır. Evli ve bir çocukludur.

I. İLAN'A İLİŞKİN HÜKÜMLER:

A) İŞİN YÜRÜTÜMÜ İLE İLGİLİ OLANLAR :

• İş Kanunu :

"..... istihkak ödeneceği ilgili idare tarafından işyerinde şantiye şefliği işyeri ilân tahtası veya işçilerin toplu bulunduğu yerler gibi işçilerin görebilecekleri yerlere yazılı ilân asılmak suretiyle duyurulur." (md.29/f.2)

"İşin başlayış ve bitiş saatleri ile dinlenme saatleri işyerlerine asılacak levhalarda gösterilir." (md.63/f.2)

• Kamu Kuruluşlarınca Yaptırılacak İşlerde, İşçilerin Çalışma Şartları ile İlgili Esaslar (19.7.1988 tarihli ve 88/13168 Sayılı Kararname) :

"Kamu kuruluşlarının 1. maddeye göre tespit edilen parasal sınırın üzerindeki keşif bedelini haiz yapım ve hizmet işlerinde sağlık, güvenlik, ücret gibi işçilerin çalışma şartları ile ilgili hususları belirten afiş ve ilânlar, müteahhitlikçe, işyeri ve eklentilerinde işçiler tarafından kolayca görülebilecek yerlerde, şantiye faaliyetinin fiilen başladığı tarihten itibaren 1 ay içinde ilân tahtalarına asılmak suretiyle duyurulur. (md.2/c)

• **Sınai Müesseselerde Hafta Tatili Yapılması Hakkında 14 Sayılı Sözleşme :**

"Bu sözleşme hükümlerinin uygulanmasını kolaylaştırmak için, her patron, müdür veya vekili aşağıdaki mükellefiyetlere tabi olacaktır:

a) Haftalık dinlenme bütün şahıslara toplu bir halde veriliyorsa, toplu istirahat gün ve saatlerini, müessese içinde veya başka münasip bir yerde göze çarpacak afişler asmak suretiyle veya Hükümetçe münasip görülecek diğer herhangi bir şekilde bildirmek,

b) Haftalık dinlenme bütün şahıslara toplu bir halde verilmiyorsa, memleket kanunlarının veya yetkili makamlarca yapılan Tüzüğün tarifi dahilinde hazırlanmış bir deftere hususi bir dinlenme rejimine tabi tutulan işçi veya hizmetlileri ve bu rejimi bildirmek." (md.7).

• **Asgari Ücret Tespit Usulleri İhdasına İlişkin 26 Sayılı Sözleşme :**

"Sözleşmeyi onaylayan her üye, bir yandan ilgili işveren ve işçilerin yürürlükteki asgari ücretlerden haberdar olması ve öte yandan fiilen ödenen ücretlerin uygulanacak asgari miktarların altına düşmemesi için, bir kontrol ve müeyyide sistemi ihdas etmek suretiyle gerekli tedbirleri alacaktır." (md.4/f.1)

• **Tarımda Asgari Ücret Tespit Usulleri Hakkında 99 Sayılı Sözleşme :**

"Bu sözleşmeyi onaylayan her üye, ilgili işveren ve işçilerin yürürlükte olan asgari ücret hadlerinden haberdar edilmesini... sağlamak için gereken tedbirleri alacaktır." (md.4/f.1)

• **Asgari Ücret Yönetmeliği :**

"... İşverenler yayımlanan asgari ücretleri işyerlerinde işçilerin kolayca görebilecekleri bir yere asarak ilân etmek zorundadır." (md.9).

• **Bir Amme Makamı Tarafından Yapılan Mukavelelere Konulacak Çalışma Şartlarına İlişkin 94 Sayılı Sözleşme :**

"İşçileri, tabi oldukları çalışma şartlarından haberdar etmek üzere, işyerlerinde veya diğer çalışma mahallerinde herkesçe görülebilecek bir şekilde ilânlar konulmasını mecbur kılacak..." (md.4/f.a-iii)

• **Postalar Halinde İşçi Çalıştırılarak Yürütülen İşlerde Çalışmalara İlişkin Bazı Özel Usul ve Kurallar Hakkında Tüzük :**

"İşverenler veya işveren vekilleri, postalar halinde çalıştırdıkları işçilerin işe giriş ve çıkış saatlerini, ara dinlenmelerini ve hafta tatillerini düzenleyerek işyerinde işçilerin kolayca görüp

okuyabilecekleri levhalarda göstermek...le yükümlüdürler." (md.10)

• **Yüzdelerden Toplanan Paraların İşçilere Dağıtılması Hakkında Yönetmelik :**

"İşverenler, yüzdelerden toplanan paraların dağıtılacağı işleri, ünvanları, puanları ve oranlarını gösteren çizelgeyi işyerinde işçilerin kolayca görebilecekleri bir yere asmak zorundadır." (md.10).

• **Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği :**

"Yıllık ücretli izine çıkacak işçileri gösterir listeler işveren tarafından bu Yönetmeliğin 17. maddesindeki bilgileri kapsayacak şekilde işyerinde ilân olunur." (md.2/son fıkra)

"İşveren veya işveren vekilleri, bu Yönetmeliğin 10. maddesinde sözü edilen izin kurulu veya 18. maddeye dayanılarak bunun yerine geçenlere danışmak suretiyle işyerinde yürütülen işlerin nitelik ve özelliklerine göre, yıllık ücretli izinlerin, her yıl senenin belli bir döneminde veya dönemlerinde verileceği tayin ve bunu işyerinde ilân edebilir..." (md.3).

"İşveren veya işveren vekili Nisan ayı başı ile Ekim ayı sonu arasındaki süre içinde, işyerinin ve işçilerin tümünü kapsayan toplu izin uygulayabilir.

Bu yolda uygulamaya gidildiğinde, izin kurulu izin çizelgesini, bütün işçiler aynı zamanda izne başlayacak ve Kanunun 49. maddesindeki izin sürelerine ve yol izni isteklerine göre her işçinin izin süresinin bitimini gösterecek biçimde düzenler ve ilân eder..." (md.7)

"... Kurulun Başkanı, üye ve yedekleri işyerinde işveren tarafından ilân olunur..." (md.10)

• **Deniz İş Kanunu :**

"İşveren veya işveren vekili, gemiadamının vardiyalarını, yemek ve dinlenme zamanlarını bir çizelge ile belirtmek ve bu çizelgeyi gemiadamlarının görebilecekleri bir yere asmak zorundadır." (md.26/f.3)

• **Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu :**

"Bir toplu iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesi hükmündeki özel hakem veya Yüksek Hakem Kurulu kararı ile veya toplu hak uyuşmazlıklarında verilmiş mahkeme veya özel hakem kararlarıyla bağlı olan işveren bunların aslını veya veren makamca onaylanmış veya noterlikçe onanmış birer örneğini, işyerinin işçiler tarafından görülebilecek uygun yerlerine asmaya mecburdur." (md.63)

• **İşyerlerinde Açılacak Kantinler Hakkında Yönetmelik :**

"Kantinlerde satılan madde ve malların günlük fiyatları, bir çizelge halinde kolayca görülebilecek yerlere asılır ve gerektiğinde değiştirilir." (md.6).

• **Çıraklık ve Meslek Eğitimi Kanunu :**

"... İşyeri sahipleri ustalık belgelerini işyerlerine asarlar..." (md.30)

• **Gemi Adamlarının İkamet Yerleri, Sağlık ve İşlerine Dair Yönetmelik :**

"İşe Kurulu toplanarak yolculuk şartlarının gerektirdiği müddet için bir yemek listesi düzenler, yemek listeleri, kaptana onaylatıldıktan sonra yemek salonlarına asılır ve günü gününe uygulanır. Mecburi bir sebep olmadıkça listenin aynen uygulanması esastır. Değişikliği gerektiren hallerde yemek listelerinde kaptan tarafından gerekli değişiklik yapılabilir ve durum geminin Gemi İşe İzleme Defterine kaydedilir." (md.14)

"İşveren veya vekili olan kaptanın gemi işe servisinde görevli personelin görev ve sorumluluklarını belirten ve gemi bünyesine uygun olan bir iç talimat hazırlaması ve gemi adamlarının görebileceği ve inceleyebileceği bir yere asılması mecburidir.

Gemi iç talimatı aşağıdaki hususları ihtiva eder:

a) Gemiye alınan kumanyanın (yiyecek ve suyun) mürettebatın sayısına, yolculuğun niteliğine ve süresine uygunluğunun ne şekilde ve kimler tarafından kontrol ve kabul edileceği,

b) Kumanyalık ve soğutma tesislerinin bakımı, çalışması ile kumanyalığa malzeme konulması, çıkarılması yöntemleri,

c) Yemeklerin zamanında hazırlanması, pişirilmesi, dağıtılması ile yemek ve dinlenme yerlerinin personele tahsisinin ne şekilde olacağı,

d) İşe servisiyle ilgili bütün yerlerin temizlik ve bakımı ile bulaşıkların yıkanması gibi işlerin nasıl ve kimler tarafından yapılacağı,

e) İşe servisinde görevli personelin tabi olacağı disiplin işlemleri ve müracaat mercileri." (md.15)

"... Her yatma yerinde yatak ve yatırılacak gemi adamı sayısı, o yer kapısında okunaklı ve sabit şekilde gösterilir. Ayrıca o yerin hangi rütbe ve sınıfa tahsis edildiği de yazılmalıdır..."

• **Spastik Çocuklar Özel Rehabilitasyon Merkezleri Kuruluş ve İşleyiş Esasları Hakkında Yönetmelik :**

"c) ... Kuruluş açma ve işletme izin belge-

sinin kuruluşun görülebilecek bir yerine astırılması İl Müdürlüğüne sağlanır." (md.7)

• **Araçların Muayeneleriyle Muayene İstasyonlarının Açılması ve İşletilmesi Hakkında Yönetmelik :**

"Muayene istasyonları günlük en az 8 saat açık ve hizmete hazır bulundurulur.

Özel hukuk gerçek ve tüzel kişilerine ait muayene istasyonlarının haftalık çalışma süresi en az 6 gündür.

Çalışma gün ve saatleri, istasyonun herkeşçe görülecek yerlerinde bulundurulur." (md.6)

• **İşyeri Açma ve Çalışma Ruhsatlarına Dair Kanun :**

"... İşyerlerinde işyeri açma ve çalışma ruhsatı ile maliye vergi levhası ve fiyat tarifesi dışında herhangi bir levha asılamaz." (md.6; Not: "Bu Kanun hükümleri; a) 1593 sayılı Umumi Hıfzıssıhha Kanununun 268-275. maddeleri kapsamına giren 1. sınıf gayrisihhi müesseselere, b) Nerede açılırsa açılsın, yakıcı, parlayıcı, patlayıcı ve tehlikeli maddelerle çalışan işlerle oksijen LPG dolum ve depoları, bunlara ait dağıtım merkezleri, perakende satış yerleri, taşıocakları, akaryakıt istasyonları ve benzeri yerlere, c) 2634 sayılı Turizmi Teşvik Kanunu kapsamına giren turizm işletmelerine, d) 2559 sayılı Polis Vazife ve Selâhiyet Kanununun 7. maddesi ile aynı Kanuna 3233 sayılı Kanunla eklenen ek 8. madde kapsamına giren yerlere, Uygulanmaz." (md.2)

• **İşyeri Açma ve Çalışma Ruhsatlarına İlişkin Yönetmelik :**

"İşyerlerinde; işyeri açma ve çalışma ruhsatı, maliye vergi levhası ile fiyat ve ücret tarifesi dışında başka bir levha asılması zorunlu kılınmaz." (md.17)

• **Kimlik Bildirme Kanununun Uygulanması ile İlgili Yönetmelik :**

"İskele, istasyon, hava meydanı, terminal, garaj, benzin istasyon ve benzeri kara, deniz ve hava ulaşım merkezleri ile fuar, panayır, sergi ve pazar kurulması gibi zorunluk olan zaman ve yerlerdeki sabahçı kahvesi ve diğer benzeri tesislerin, o yerin bağlı bulunduğu kolluk örgütü ile belediye veya köy idaresinin olumlu görüşü alındıktan sonra mahallin en büyük mülkiye âmiri tarafından geçici veya sürekli olarak açık tutulması ve buralarda kişilerin kalması için verilen izin belgesinin, tesislerin görünür bir yerine asılması zorunludur..." (md.19)

• **Özel Kreş ve Gündüz Bakımevleri Kuruluş ve İşleyiş Esasları Hakkında Yönetmelik :**

"e) ... Açılış izin belgesinin kuruluşun görülebilecek bir yerine astırılması sağlanır." (md.10)

• **Mersin Serbest Bölgesi Yönetmeliği :**

• **Antalya Serbest Bölgesi Yönetmeliği :**

"... Kullanıcılar, iş yerleri için Türkçe olarak «Çalışma Esaslarını» belirlemek ve Bölge Müdürlüğünün onayından geçirdikten sonra, işyerinde kolayca görünür bir yere asmakla yükümlüdürler. Bölge Müdürlüğü gerekli gördüğünde bu «Çalışma Esasları»nın Bölge Çalışma Müdürlüğüne onaylatılmasını talep edebilir..." (md.17)

B) İŞÇİ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ İLE İLGİLİ OLANLAR :

• **İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü :**

"Yük asansörlerinde, insan taşınmaması esastır. Bu yasağı belirten levhalar, her kat kapısına ve kabin içine, görülür bir şekilde konulacaktır..."

Bütün asansör kabinlerinde, taşıyabilecekleri en çok yükü açıkça gösteren levhalar bulundurulacaktır..." (md.25)

"Döşemelere, duvarlara ve diğer yerlere tükürmek, süprüntü atmak yasaktır. Uygun yerlere ve duvarlara, bu yasağı belirten yazılar ve zararlarını anlatan afişler asılacaktır..." (md.29)

"... Koşullarda tavan yüksekliği 280 santimetreden aşağı olmayacak ve adam başına düşen hava hacmi, en az 12 metre küp olarak hesap edilecek, her koşutta yatırılacak işçi sayısı, buna göre tespit edilerek koşunun hava hacmi ile yatabilecek en çok işçi sayısını gösteren ve işveren veya işveren vekilinin imzasını taşıyan bir cetvel, koşullara asılacaktır." (md.48)

"... İşyerlerinde bu maddelerle (meslek hastalığı meydana getirebilen veya meslek hastalıkları listesinde kayıtlı maddelerle) hastalanma ve zehirlenmelere ait ilk belirtiler ile alınacak tedbirleri gösteren özel afişler uygun yerlere asılacaktır." (md.59/2)

"... Yangında suyun kullanılmayacağı yerler ile bunların girişlerine ve işyeri giriş kapısı üzerine gerekli uyarma levhaları konulacaktır." (md.121)

"Patlayıcı, parlayıcı veya kolay yanıcı maddelerin bulunduğu veya işlendiği yerlerde, sigara içilmesi, kibrit veya çakmak taşınması ve ya-

kılması ve her türlü alev veya kıvılcım yaratabilecek maddelerin bulundurulması yasaktır. Bu husus, işyerlerinin gerekli yerlerinde uyarma levhaları ile belirtilecektir." (md.138)

".....arızası olduğu veya kusurlu koruyucusu bulunduğu tespit edilen tezgâh veya makinelerde, herhangi bir kimsenin çalışmasını önleyecek tedbirler alınacak ve durum, bunların üzerine bir levha asılarak belirtilecektir." (md.144)

"Kazanların bakım ve onarımıyla ilgili çalışmalarda aşağıdaki tedbirler alınacaktır :

3) Paralel çalışan kazanların birbirleriyle olan bağlantıları kesildikten sonra, kör tapa ile kapatılacak ve vanaların üzerine uyarma levhaları konacaktır.

4) Kazanın içinde yapılacak temizlik, bakım ve onarım için, işçinin kazan içine girmesinden önce blöf, besleme suyu, buhar ve sıcak su çıkış stop valfleri ile diğer bütün vanalar kapatılacak ve üzerlerine uyarma levhaları konacaktır." (md.221)

"... Basınçlı asit kapları, içindeki asit tamamen boşaltılıp iyice yıkandıktan ve havalandırıldıktan sonra kontrol edilecektir. Bu kontrol sırasında asit vanaları kapatılacak, kilitlenecek ve kap içinde çalışıldığını belirten levhalar, uygun yerlere konacaktır." (md.238)

"Transformatörler, kondansatör ve benzerleri şarj kalıntılarını önleyecek şekilde bağlanmış ve kontrol edilmiş olacak ve bu teçhizatın bulunduğu bildirilen ve bunlara dokunulmadan önce alınması gereken tedbirleri açıklayan levhalar, uygun yerlere konacaktır." (md.282)

"Transformatör ve kondansatör merkezlerindeki diğer yüksek gerilim cihazları, parmaklıklılı ve kafes telli kapılar ile kapalı özel hücrelere yerleştirilmiş olacaktır. Yüksek gerilim hücrelerinde yalıtılmış tabure, kauçuk eldivenler, istakalar, yangın söndürme cihazları, kısa devre ve topraklama teçhizatı ve talimatı haiz tabela vb. bulundurulacaktır." (md.284)

"Kontrol, bakım ve onarımı yapılacak makina ve elektrik devrelerinin akımı kesilecek ve akımı kesen şalter veya anahtarlarda kilitleme tertibatı bulunacak veya bunların açık oldukları, uygun şekilde belirtilecektir." (md.302)

"... Vinç üzerine ve uygun yerlere, onarım yapıldığına dair uyarma levhaları konulacaktır..." (md.411)

"İşyerlerindeki demiryollarının binalara yakın olarak geçmeleri zorunlu olan hallerde, bu binalara demiryolunun bulunduğu taraftan kapı

açılmayacak ve buralarda işçiler durmayacak, eşya ve malzeme bırakılmayacak ve bunları yasaklayan uyarma levhaları bulundurulacaktır." (md.463)

"Hendek, çukur ve diğer kazı işlerinin yapıldığı yerlere, uygun şekilde payandalar ve korkuluklar yapılacak ve buralara, geceleri ışıklı uyarma levhaları konulacaktır." (md.506)

• **Maden ve Taş Ocakları İşletmelerinde ve Tünel Yapımında Alınacak İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Önlemlerine İlişkin Tüzük :**

"Ocakların giriş ve çıkış yollarının sürekli olarak açık ve bakımlı durumda bulundurulması, çalışanlara öğretilmesi, gerekli yerlerde yolların gittiği yerleri gösterir levha ve işaretlerin konulması ve bunların korunması zorunludur." (md.5)

"Fenni nezaretçi, ocaklarda kullanılacak mekanik taşıt sistemine, sistemin çalışmasına, özel işletme kurallarına, arabaların yönetimine ve durdurulmasına, arabalara binmesine izin verilen kancacıların uymak zorunda oldukları kurallara, yoldan çıkan ve devrilen arabaların yola konulmasında uygulanacak esaslara, asılacak uyarı levhalarına ilişkin hükümleri kapsayacak bir yönerge hazırlar. Yönerge ve yönergenin öngördüğü uyarı levhaları, uygun yerlere asılır ve tüm ocak personeline öğretilir." (md.54)

"Ocakların girilmesi yasaklanan kısımları, uyarı levhalarıyla belirtilir.

Bu levhaların, tüm işçiler tarafından kolayca görülecek ve anlaşılacak biçimde yapılmış ve yerleştirilmiş olmaları gerekir." (md.100)

"Her kafeste veya kafesin her katında taşınabilecek işçi sayısı, teknik esas ve gereklere uygun olarak, fenni nezaretçi tarafından tespit edilir ve kuyubaşlarıyla rösetlere asılır." (md.132)

"... Yönergede belirtilen işletme tablosu uygun yerlere görülür biçimde asılır." (md.151)

"... Makinistin çalışırken kolaylıkla görebileceği bir yere, insan taşımada verilebilecek en yüksek hızı gösteren bir levha asılarak gerektiğinde bu levhaya hızın azaltılması gereken noktalar işaret edilir..." (md.156)

"Terkedilen veya yeterince havalandırılmayan yerler, işçilerin girmesini önleyecek biçimde kapatılır ve üzerine uyarı işareti konur..." (md.172)

"... Lambahanelerin kapılarına bu yasakları gösterir okunaklı levhalar asılır." (md.212)

"... Yetkisiz kimselerin elektrik aygıtlarını almasının ve kullanmasının yasak olduğunu, yangın anında yapılacak işleri, elektrik çarpmasında ilk yardımı, elektrik devresini kesmekle görevli kişilerle haberleşme biçimini ve gerekli diğer bilgileri içeren yönerge, uygun yerlere asılır." (md.246)

"Kullanılmayan iletkenlerin ve aygıtların gerilimi kesilir. ancak, yüksek gerilimli aygıtlarda, gerilimin kesilmesi, aygıtın nem almasına veya iç terlemeye neden oluyor, bundan dolayı yalıtkanlık direncinde azalma meydana geliyorsa, gerilim kesilmez ve üzerlerine gerilim olduğunu gösteren bir uyarı levhası asılır." (md.302)

"Yetkisiz ve izinsiz kişiler, tali istasyona veya transformatör odasına giremezler. Durum, uyarı levhalarıyla belirtilir." (md.303)

"Gelip geçenler için tehlike yaratabilecek konumda olan, uzaktan kumandalı makinaların üzerine, uyarma levhaları konur..." (md.313)

"... İlk yardım ekibinde bulunanların adları, ilk yardım odasına ve ocak dışındaki ilan tahtalarına bir liste halinde asılacaktır." (md.325)

• **Parlayıcı, Patlayıcı, Tehlikeli ve Zararlı Maddelerle Çalışılan İşyerlerinde ve İşlerde Alınacak Tedbirler Hakkında Tüzük :**

"Parlama ve patlama tehlikesi yaratabilen organik tozların meydana geldiği, taşındığı, aktarıldığı ve çalışıldığı yerlerde sigortalar tehlikeli ortamın dışında kurulacaktır.

Buna olanak bulunmayan hallerde sigortalar toz geçirmez etanş kutular içinde bulunacak ve bu kutular ancak akım kesildikten sonra açılabilir ve bu gibi kutular üzerinde, bu hususu belirten uyarma levha veya yazılar bulundurulacaktır." (md.50)

"İşyerlerinin güvenlik alanı içinde, sigara ve benzerlerinin içilmesi; kibrit, çakmak, ateş, kıvgın veya akkor halinde cisimler ile parlayabilecek veya yangın doğurabilecek her türlü maddenin taşınması ve kullanılması yasaktır.

Bu hususları sağlamak için giriş-çıkış kapılarında gerekli kontroller yapılacak, kolay ve iyi görülen yerlere gerekli uyarma levhaları konacak, işçilerin sigara içebileceği yerler ve ateşli maddelerle çalışılmasına müsaade edilen bölümler, güvenlik alanlarından ayrı yerlerde olacak ve bunlar uygun levhalarla belirtilecektir." (md.55)

"Parlayıcı, patlayıcı, tehlikeli ve zararlı maddeler üretilen, işlenen ve depolanan işyerlerinde;

a) İzinsiz içeriye girmenin ve kibrit, çakmak, ateş ve kıvılcım veren alet ve benzeri cisimlerin içeriye sokulmasının yasak olduğu ayrı ayrı levhalar halinde ana giriş kapılarına,

b) Binada veya bölümde bulundurulabilecek en çok işçi sayısı, madde miktarı ve binada yapılmasına izin verilen işin ne olduğu ayrı ayrı levhalar halinde işin yapıldığı kısmın kapısına,

c) Diğer hususları kapsayan gerekli levhalar, uygun yerlere konulacaktır." (md.56)

"... Derişik sülfirik asit ile temasa gelen el veya vücudun herhangi bir kısmı bol su ile ve tercihan %5-10 sodyumbikarbonat çözeltisi ile yıkanacaktır. Bu çözelti kırılmaz kaplar içinde yeteri kadar ve kolayca erişilebilir bir yerde hazır bulundurulacaktır. İşveren tarafından işyerlerine bu hususta gerekli talimat asılacaktır." (md.116)

"Gerek mamul, gerek hammaddenin işyerleri içinde bulundurulacak en çok miktarları saptanarak bir levha üzerine yazılacak ve bu levha kolayca görülebilen bir yere asılacaktır..." (md.148)

"Karpit deposu olarak kullanılan yerlere giden bütün yolların iyice görülecek yerlerine, "Karpit deposuna yetkisiz kimselerin girmesi yasaktır", "yangın halinde su kullanılmayacaktır" şeklinde yazılmış levhalar bulundurulacaktır." (md.150)

• Yapı İşlerinde İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü :

"Yapı alanı içindeki tehlikeli kısımlar, açıkça sınırlandırılacak ve buralara görünür şekilde yazılmış uyarı levhaları konulacak ve geceleri kırmızı ışıklarla aydınlatılacaktır." (md.8)

"İskelelerin taşıyabilecekleri en çok ağırlık, levhalar üzerine yazılarak iskelenin uygun görülebilen yerlerine asılacaktır..." (md.49)

"İşçilerin gelip geçtiği yerlerde kullanılacak merdivenin etrafı halat, zincir veya ahşap korkulukla çevrilecek ve görünür yerlere uyarı levhaları asılacaktır." (md.119)

• İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Kurulları Hakkında Tüzük :

"İşçi sağlığı ve iş güvenliği kurulları, inceleme, denetleme ve uyarmayı öngören bir düzen içinde ve aşağıdaki esasları gözönünde bulundurarak çalışırlar :

f) Toplantıda alınan kararlar, gereği yapılmak üzere ilgililere duyurulur. Ayrıca işçilere du-

yurulmasında fayda umulan konular, işyerinde ilan edilir." (md.5)

• Gürültü Kontrol Yönetmeliği :

"17 nci maddede belirtilen kapalı eğlence yerlerinin dış giriş kapılarının üzerine <<Dikkat: içerideki ses düzeyi devamlı duyma bozukluğuna yol açabilir>> şeklindeki ikaz levhaları asıldığına ve 17 nci maddeye uyulduğunda gürültü düzeyleri için bir sınırlama söz konusu olamaz." (md.18)

• Asansör Yönetmeliği :

"Asansör kullanan kişilerin aşağıdaki hususlara dikkat etmeleri gerekmektedir. Asansörün özelliğine göre farklılık arzedecek hususları asansör firması veya bakımçı firma yazılı olarak ilgililere verecek, ilgililer bu bilgileri kullanıcılara aktaracak ve görebilecekleri yere asacaklardır.

Bu bilgiler :

a) Asansör içinde kat arasında kalan kişilerin kurtarılmasında asansör firması veya bakımçı firmanın yazılı talimatına aynen uyulması,

b) Asansöre 12 yaşından küçüklerin yalnız binnmelerinin önlenmesi,

c) Asansöre girerken kabinin o katta olup olmadığına dikkat edilmesi,

d) Asansöre girip çıkarken oyalayıcı hareketlerde bulunmayıp bu işin süratle yapılması,

e) Asansör kullanıcısının kat kapısını içeriden veya dışarıdan mutat şeklin dışında açmaya uğraşmaması,

f) Asansör kullanıcısının kat arasında kaldığında kapı camını kırarak çıkmaya çalışmaması,

g) Kapısız kabinlerde asansör kullanıcısının kabin içinde seyir halinde hareketli olan kapı tarafındaki duvara kendisinin veya beraberindekilerin veya eşyaların temasına meydan vermemesi,

h) Asansör kullanıcısının kabin üstündeki çıkış kapağından kendi başına çıkmaya çalışmaması, (bu kapak sadece dışarıdan kurtarmak isteyenler için kullanılacaktır).

i) Kabin içine konan yüklerin dengeli yüklenmesine dikkat edilmesi, kabin hareket halinde iken bu yüklerin kaymaması için tedbir alınması,

j) Kapısız kabinlerde kabinde yük varken yük ile kat kapısı arasında insan bulunmaması,

k) Anlaşmalı bakım yapan firma dışında başka bir firma ve kişilerin asansöre müdahale ettirilmemesi." (md.26)

C) SOSYAL GÜVENLİK İLE İLGİLİ OLANLAR :

• Sosyal Sigortalar Kanunu :

"İşveren, sigortalıların adını, soyadını, sigorta sicil numarasını ve çalıştığı süreyi gösteren ve örneği yönetmelikle belirlenen bir belgeyi işyerinde, birden ziyade işyeri olması halinde her işyerinde ayrı ayrı olmak üzere, işçiler tarafından da görülebilecek bir yere asmaya mecburdur." (SSK.md.79/f.2)

• Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği :

"Dört aylık sigorta primleri bordrosu üç nüsha düzenlenir. Birinci nüshası Kuruma verilir. İkinci nüshası işveren ya da aracı tarafından saklanır. Kurumca tasdikli üçüncü nüshası ise Kuruma verildiği tarihten, müteakip bordronun verilmesi gereken ayın başına kadar işyerine sigortalıların görebileceği bir yere asılır. Şu kadar ki, aynı işverene ait olup, aynı işkolunda bulunan ve tek bir sicil numarası verilmiş olan birden fazla işyerlerinde de, Kurumca tasdikli dört aylık sigorta primleri bordrosunun işverence çoğaltılarak örnekleri yine aynı süre içerisinde sigortalıların görebilecekleri bir yere asılır." (S.S.İ.Y. md.17/f.6 ve 7)

"Aylık sosyal güvenlik destekprimi bordrosu üç nüsha düzenlenir. Birinci nüshası Kuruma verilir, ikinci nüshası işveren tarafından saklanır. Kurumca tasdikli üçüncü nüshası ise Kuruma verildiği tarihten müteakip bordronun verilmesi gereken ayın başına kadar işyerinde, bu Yönetmeliğin 17. maddesinin yedinci fıkrası hükmü de gözönünde tutularak sigortalıların görebileceği bir yere asılır." (S.S.İ.Yön. md.20/f.2)

II. BİLDİRMEYE İLİŞKİN HÜKÜMLER :

A) İŞYERİ İLE İLGİLİ OLANLAR :

• İş Kanunu :

"Bu Kanunun kapsamına girecek nitelikte bir işyerini kuran, her ne suretle olursa olsun devralan, çalışma konusunu kısmen veya tamamen değiştiren, yapılan işin tamamlanması yüzünden veya herhangi bir sebeple sürekli olarak çalışmasını bırakan işveren, işyerinin ünvan ve adresini, çalıştırılan işçi sayısını, çalışma konusunu, işin başlama veya bitme gününü, kendi adını, soyadını ve adresini, varsa işveren vekili veya vekillerinin adı, soyadı ve adreslerini, sürekli işlerde bir ay içinde bölge çalışma müdürlüğüne bildirmek zorundadır..." (Md.3)

• Basın İş Kanunu :

"Bu kanunun şümülüne girecek mahiyetteki bir müesseseyi işletmekte olanlar; tesis eden-

ler, devir alanlar ve kapatanlarla bu kabil bir müessesenin iştigal mevzuunu kısmen veya tamamen değiştirenler yahut da kendisine intikal eden böyle bir müesseseyi işletmeye devam edenler veya kapatanlar (müessesenin ünvan ve adresini, yapılan işin nev'ini, burada çalışanların miktarını, bir intikal mevzuubahis ise bunun şeklini ve tarihini) işletmeye başlamak veya kapatma yahut da devir alma veya iştigal nev'ini değiştirme tarihinden itibaren bir ay içinde o işyerinin kurulu bulunduğu mahal için İş Kanununun uygulanmasıyla görevli makama yazılı olarak bizzat veya taahhütlü mektupla bildirmekle ödevlidirler..."

• Sosyal Sigortalar Kanunu :

"İşveren, örneği Kurumca hazırlanacak bildirgeyi, sigortalı çalıştırmaya başladığı tarihten itibaren en geç bir ay içinde, Kurumun ilgili teşkilatına vermekle veya taahhütlü olarak göndermekle yükümlüdür..."

Sigortalı çalıştırılan bir işin veya işyerinin başka bir işverene devrolunması veya intikal etmesi halinde de, yeni işveren bildirge vermekle yükümlüdür..." (md.8)

"İşveren, tehlike sınıf ve derecesine dükunabilecek her türlü değişiklikleri bir ay içinde Kuruma yazı ile bildirmekle yükümlüdür..." (md.76)

"Genel ve katma bütçeli kuruluşlar, il ve belediyeler veya sermayesinin en az yarısı genel ve katma bütçeli kuruluşlar ile il ve belediyelere ait olan teşekkül ve müesseseler, kamu iktisadi kuruluşları ve bunların müessese, bağlı ortaklık ve iştirakleri, kanunla ve kanunların verdiği yetkiye dayanarak kurulan kurum ve kuruluşlar, döner sermayeli kuruluşların ihale yolu ile yaptırılan her türlü işleri üzerine alanları ve bunların adreslerini Kuruma bildirmekle yükümlüdürler..." (md.83)

• Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği :

"İşyerinde sigortalı çalıştıran, böyle bir işyerini devir alan veya bu kabil işyeri kendisine intikal eden işveren, Kanunun 8. maddesi gereğince vermekle yükümlü olduğu «İşyeri Bildirgesi»ni, işyerinin kurulu olduğu yeri çevresine alan Kurum ünitesine «alındı belgesi» karşılığında verir veya posta ile taahhütlü olarak gönderir..." (md.5)

"İşverenler, kendilerinden iş alan aracılardan ad ve soyadlarını, ikametgâhını, varsa işyeri adreslerini, aracının işe başladığı tarihten itibaren en geç bir ay içinde yazılı olarak Kuruma bildirmek zorundadırlar." (md.6)

"İşyerinin faaliyette bulunduğu adresten başka bir adrese nakledilmesi halinde, işverence işyerinin nakledildiği yeri çevresine alan Kurum ünitesine nakil tarihinden itibaren bir ay içinde yeniden işyeri bildirgesi verilir. Boşaltılan işyeri ise, yine bir ay içinde yazılı olarak ilgili Kurum ünitesine duyurulur." (md.12)

"a) İşveren, işyerinin devri, intikali, kapanması, terki veya tasfiyesi halinde bu durumu bir ay içinde işyerinin tescilli bulunduğu Kurum ünitesine yazılı olarak bildirir..." (md.13)

• **İşverenlerin İşçileri Çalışma Bakanlığı'na, Bölge Çalışma Müdürlüğü'ne ve Sendikalara Bildirmeleri Hakkında Yönetmelik :**

"Bir işyerini kuran, çalışma konusunu işkolu değişecek şekilde değiştiren işverenler bu durumu bir dilekçe ile örneği ek (1) de gösterilen listeden, işyerindeki faaliyeti herhangi bir sebeple sürekli olarak durduran işverenler de bu durumu bir dilekçe ile örneği ek (2) de gösterilen listeden üçer nüsha tanzim ederek birer nüshasını 15 gün içerisinde Çalışma Bakanlığı'na ve işyerinin bağlı bulunduğu Bölge Çalışma Müdürlüğüne göndereceklerdir." (md.5)

• **Aday Çırak, Çırak ve İşletmelerde Beceri Eğitimi Gören Öğrencilerin Sigorta İşlemleri Hakkında Yönetmelik :**

"İşyeri Bildirgesi (EK-6) işverenler tarafından düzenlenerek okul veya merkez müdürlüğüne verilir." (md.15)

• **İşyerlerinde Açılacak Kantinler Hakkında Yönetmelik :**

"... Kantinlerin bilançoları her yıl Aralık ayının son günü itibarıyla düzenlenerek 1 ay içinde, kantin faaliyetlerinin denetiminde nazara alınmak üzere ilgili Bölge Çalışma Müdürlüğüne verilir." (md.9)

• **Maden ve Taş Ocakları İşletmelerinde ve Tünel Yapımında Alınacak İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Önlemlerine İlişkin Tüzük :**

"İşletme hakkı sahibi, işletmenin tümünü veya bir kısmını terk etmeden önce, durumu ve nedenlerini, en geç bir ay içinde, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'yla Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı'na bildirir." (md.379)

• **Eczacılar ve Eczaneler Hakkında Kanun :**

"Bir eczacı eczanesini kapatmak veya nakletmek veya eczanesinin ünvanını değiştirmek isterse bir ay evvel mahallin en yüksek sağlık âmirine haber vermeye mecburdur." (md.13)

• **Avukatlık Kanunu :**

"... Bürosunu veya konutunu değiştiren avukat yenilerinin adreslerini bir hafta içinde baroya bildirmek zorundadır." (md.43)

• **Matbaalar Kanunu :**

"Matbaa kurulması izne bağlı değildir. Ancak matbaa açılmadan evvel kurulacağı yerin en büyük mülkiye âmirine bir beyanname verilir.

Bu beyanname, matbaayı açacak olan kimse ve varsa ortak veya mümessilleri tarafından imzalanır ve bunların adları, soyadları, tabiiyetleri, ikametgâhları, matbaanın yeri ve hangi dillerde, hangi tabii sistemiyle çalışacağı yazılır ve gerekli vesikalar eklenir." (md.1)

"Beyanname muhteviyatında herhangi bir suretle vukua gelecek değişiklikler, bu değişikliklere taalluk eden vesikalarla birlikte beş gün içinde birinci maddede yazılı mercie bildirilir." (md.2)

• **Mersin Serbest Bölgesi Yönetmeliği :**

"İşyerini kapatmak isteyen veya «Faaliyet Ruhsatı» iptal edilen ve yönetmeliğin 8. maddesinin son fıkrası hükmüne tabi olan kullanıcılar, parselleri üzerindeki bina ve tesislerini DPT Müsteşarlığının uygun görmesiyle bir başka gerçek ve tüzel kişilere devir edebilir veya kiraya verebilir...

Bölgede işyerini kapatarak, işyerindeki mallarını tasfiye etmek isteyen kullanıcılar, tasfiye tarihinden en az bir ay önce bu durumdan Bölge Müdürlüğünü haberdar ederler ve üçüncü kişilerin de muttali olmalarını temin için mahalli yayın vasıtalarıyla 8'er gün ara ile iki kez ilan yaparlar..." (md.57; Antalya Serbest Bölgesi Yön. md.55)

• **Spastik Çocuklar Özel Rehabilitasyon Merkezleri Kuruluş ve İşleyiş Esasları Hakkında Yönetmelik :**

"Devir ve nakil ile ilgili işlemler aşağıdaki esaslar çerçevesinde yapılır.

a) Kuruluşun diğer bir gerçek kişi veya özel hukuk tüzel kişilere devrinde, yeni kurucular noterden alacakları devir senedi ile valiliğe müracaat ederler." (md.26)

"a) Kurucular en az bir ay önceden valiliğe, personel ve velliğe yazılı olarak kuruluşu kapatma isteğini bildirmek mecburiyetindedirler. Kapanan kuruluşlar il müdürlüğüne Genel Müdürlüğe bildirilir.

b) Kapanan kuruluş ile ilgili tüm belgelerini onbeş gün içerisinde Valiliğe teslim eder. İl müdürlüğüne durum Genel Müdürlüğe bildirilir.

c) Yukarıda belirtilen şartlara uymadan kuruluşlarını kapatan kuruluşlar yeni bir kuruluş açamaz veya ortak olamazlar." (md.27)

• **Özel Öğretim Kurumları Kanunu :**

"Bir özel okulun kurucusu; Bakanlığa, yönetici, öğretmen ve öğrencilere, en az altı ay önce yazılı olarak bildirmek şartıyla ve gerekçesi Bakanlıkça uygun bulunduğu takdirde, öğretim yılı sonunda okulunu kapatabilir. Ancak kapatma gerekçesinin Bakanlıkça uygun görülmemesi halinde, bu gibi okullar devletleştirilebilir.

Bunun dışında bir özel okul kurucusu tarafından öğretim yılı içinde hiçbir şekilde kapatılmaz.

Yukarıdaki şartlara uymadan okulunu kapatan bir kurucuya tekrar bir özel okul açma veya ortak olma izni verilemez..." (md.16)

• **Esnaf ve Küçük Sanatkârlar Kanunu :**

"Bu Kanun kapsamındaki esnaf ve küçük sanatkârlar, yanlarında çalışanlar hariç, çalışmaya başladıkları tarihten itibaren (30) gün içinde yönetmelikte belirtilen ve sicile geçmesi gereken hususlar ile durumlarında meydana gelen değişiklikleri, aynı süre içinde bağlı oldukları sicile tescil ve ilân ettirmekle yükümlüdürler..

Esnaf ve küçük sanatkârların mesleki faaliyetinde bulunabilmeleri ve ilgili derneğe kaydedilmeleri için, sicile kayıtları şarttır." (md.119/f.1,3)

B) ÇALIŞANLAR İLE İLGİLİ OLANLAR :

• **Sosyal Sigortalar Kanunu :**

"İşveren, çalıştırdığı sigortalıları, örneği Kurumca hazırlanacak bildirimlerle en geç bir ay içinde Kuruma bildirmeye mecburdur." (md.9)

• **Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği :**

"İşverence, işe alınan sigortalılar için, nüfus cüzdanlarına göre üçer nüsha olarak düzenlenecek işe giriş bildirimleri işe başladığı tarihten itibaren bir ay içinde Kuruma gönderilir..." (md.14)

"İşveren, sigortalı çalıştırmayacak ise bu hususu önceden Kuruma yazılı olarak bildirmekle yükümlüdür..... İşyerinde sigortalı çalıştırmaya ara verdiğini önceden bildiren işverenin, her ay ayrıca, sigortalı çalıştırmadığına ve ücret ödemediğine ilişkin bir bildirimde bulunması gerekmez." (md.16)

"İşveren, her takvim ayı için çalıştırdığı aday çırak, çırak ve öğrenciler ile sigortalıların sigorta primleri hesabına esas tutulan kazanç toplamını, kendilerine yapılan her türlü ayni ve nakdi yardımlar tutarını, prim ödeme gün sa-

yılarını, sigorta primleriyle gerekli diğer bilgileri gösteren ve örneği (Ek-1) de belirtilen aylık sigorta primleri bildirgesini en geç ait olduğu ayı takibeden ayın sonuna kadar Kuruma vermekle yükümlüdür.

Bir işte, bir işin bölüm ve eklentilerinde işverenden iş alan araçlar da, çalıştırdıkları sigortalılar için, asıl işyerine Kurumca verilmiş olan sicil numarasını yazarak birinci fıkrada öngörülen biçimde ve sürede aylık sigorta primleri bildirgesini düzenleyip Kuruma vermek zorundadırlar.

Şu kadar ki, işveren, araçların çalıştırdıkları sigortalılar için, hangi aracıya ilişkin olduğunu belirterek o aracı adına aylık sigorta primleri bildirimleri düzenleyip Kuruma verebilir.

Ancak, kendisine ait işyeri müstakilen tescil edilmiş olan işyerlerinin başka işverenlerden aldıkları işlerde çalıştırdıkları sigortalılarla ilgili prim belgeleri, kendilerine ait tescilli işyerinden Kuruma verilir....." (md.16)

"İşveren, dört takvim ayı için çalıştırdığı sigortalıların sigorta primleri hesabına esas tutulan kazançlar toplamını, prim ödeme gün sayılarını ve gerekli diğer bilgileri gösteren ve örneği (Ek-2) de belirtilen dört aylık sigorta primleri bordrosunu, ilgili bulunduğu dönemi takibeden ayın sonuna kadar Kuruma vermekle yükümlüdür.....

Bir işte, bir işin bölüm veya eklentilerinde işverenden iş alan araçlar da, çalıştırdıkları sigortalılar için, asıl işyerine Kurumca verilmiş olan sicil numarasını yazarak birinci fıkrada öngörülen biçimde ve sürede dört aylık sigorta primleri bordrosu düzenleyip Kuruma vermek zorundadırlar.

Şu kadar ki, işveren, araçların çalıştırdıkları sigortalılar için, hangi aracıya ilişkin olduğunu belirterek, o aracı adına dört aylık sigorta primleri bordrosu düzenleyip Kuruma verebilir....." (md.17)

"Kurumdan yaşlılık aylığı almakta iken, sosyal güvenlik destek primine tabi olarak işe alınanlar ile, kanunla kurulu diğer sosyal güvenlik kurumlarından (T.C. Emekli Sandığı, Bağ-Kur ve 506 sayılı Kanunun Geçici 20. maddesine göre kurulan sandıklar) malûllük veya yaşlılık aylığı almakta olanları çalıştıran işveren her takvim ayı için örneği (Ek-3) de belirtilen «Aylık Sosyal Güvenlik Destek Primi Bordrosu»nu en geç ertesi ayın sonuna kadar Kuruma vermekle yükümlüdür....." (md.20)

• İş Kanunu :

"Bildirimlerin ilgiliye yazılı olarak ve imza karşılığında yapılması gerekir. Bildirim yapılan kişi bunu imzalamazsa, durum o yerde tutanakla tespit edilir. Ancak 7201 sayılı Kanun kapsamına giren tebligat anılan kanun hükümlerine göre yapılır." (md.7)

"A) Süresi belirli olmayan sürekli hizmet akitlerinin feshinden önce durumun diğer tarafa bildirilmesi gerekir...

C) Bildirme şartına uymayan taraf yukarıda yazılı önellere ilişkin ücret tutarında tazminat ödemek zorundadır....." (md.13)

"..... İş arama iznini toplu kullanmak isteyen işçi, bunu işten ayrılacağı günden evvelki günlerle rastlamak ve bu durumu işverene bildirmek zorundadır." (md.19)

"İşverenler bu kanunun 13. maddesinde belirtilen şartlara uyarak işine son verdiği veya 16. maddenin 3. bendi gereğince iş aktini fesheden işçilerin yerine, çıkma veya çıkarma tarihinden itibaren 6 ay içinde başka işçi alamaz.

Bu süre içinde işyerine aynı nitelikteki iş için yeniden işçi almak isteyen işveren durumu uygun araçlarla yayınlar ve işçinin kaydettirdiği adresine noter aracılığı ile duyurur. Tebliği tarihinden itibaren 15 gün içinde işyerine başvurmayanların bu hakkı düşer.

17. maddenin 1. bendinin (b) fıkrası ve 3. bentleri gereğince işten çıkarılan işçiler hakkında da 6 aylık süre içinde işten çıkarmayı gerektiren sebepler ortadan kalkmış ise, birinci fıkra hükmü uygulanır.

Bir işyerinin aynı şartlarla işletilmesi veya işletmeye başlanması yahut mevsim ya da kampanya nedeniyle yeniden çalışmaya geçmesi hallerinde bu madde hükmü uygulanır. Mevsim ve kampanya işlerinde çalışan işçiler için noter tebligatı hükmü uygulanmaz.

Bağlı bulunduğu emeklilik mevzuatı gereğince yaşlılık ya da emeklilik yaşını doldurmuş ve aynı zamanda yaşlılık veya emeklilik aylığına hak kazanmış olan işçiler hakkında bu maddenin tekrar işe alınma zorunluluğuna ilişkin hükümleri uygulanmaz.

İşlerine son verilen işçilerin sayısı 10 ve daha fazla olduğu takdirde işveren, yeni bir işe yerleştirilebilmeleri için, bunların isimlerini ve niteliklerini çıkarma tarihinden en az bir ay önce ilgili İş ve İşçi Bulma Kurumu örgütüne bildirmek zorundadır. (md.24)

"..... Tazminat karşılığı geçici olarak alıkonulan paradan, mahsup yapılması gerektiği zaman işçi isterse işveren kendisine mahsubun hangi esaslara göre yapıldığını anlatmak ve buna ait hesaplarla fatura ve başka belgeleri göstermek zorundadır..." (md.31)

"..... İşçi ücretlerinden ceza olarak yapılacak kesintilerin işçiye hemen sebepleriyle beraber bildirilmesi gerekir..." (md.32)

"Gerek bir arıza sırasında, gerek bir arızanın mümkün görülmesi halinde, yahut makinalar veya alet ve edevat için hemen yapılması gerekli acele işlerde, yahut zorlayıcı sebeplerin ortaya çıkmasında, ancak işverenin normal çalışmasını sağlayacak dereceyi aşmamak kaydıyla işçilerin hepsi veya bir kısmı 61. madde gereğince belirli olan günlük çalışma sürelerinden fazla çalıştırılabilir. Şu kadar ki, bu olağandışı çalışma saatleri için 35. maddenin (c) bendi gereğince ücret ödenir.

Bu gibi hallerde işveren işin niteliğini ve başladığı gün ve saati işin bitiminden başlayarak 48 saat içinde ilgili Bölge Çalışma Müdürlüğüne bildirmek zorundadır." (md.36)

"..... İşçilerin kendi aralarında seçecekleri bir temsilci her işgünü sonunda, hesap sonuçlarının kendisine bildirilmesini isteyebilir. İşverenle anlaşmak şartıyla hesapların bildirilmesini isteme daha uzun bir zamana bırakılabilir. Ancak bu süre hiçbir zaman 15 günden fazla olamaz..." (md.48)

"..... İşverenler, makinelerin kullanılmasından doğacak tehlikelerden ve bu hususta önceden alınabilecek tedbirlerden işçileri munasip bir şekilde haberdar etmek zorundadırlar..." (md.73)

• İşverenlerin İşçi İsteklerini İş ve İşçi Bulma Kurumuna Bildirmeleri Hakkında Tüzük :

"Genel ve katma bütçeli daireler, il özel idareleri, belediyeler, köy idareleri, kamu iktisadi teşebbüsleri, özel kanuna veya özel kanunla verilmiş yetkiye dayanılarak kurulan banka ve kuruluşlarla bunlara bağlı olan işyerlerinin işverenleri; vasıflı, vasıfsız bütün işçi isteklerini iş kolu, meslek, meslek pozisyonu, öğrenim, iş tecrübesi, ücret, sosyal yardımlar, yaş, cinsiyet ve ihtiyacın karşılanma süresi gibi ayrıntılarla bölgelerindeki İş ve İşçi Bulma Kurumu örgütüne bildirmek zorundadırlar." (md.2)

• Basın İş Kanunu :

"..... Birinci maddenin şümulüne giren bir işyerinde işverenle arasındaki hizmet münasebeti

bir veya müteaddit mukaveleye istinaden fasılasız olarak en az beş yıl sürmüş olan gazetecinin işine son verilmesi, yapılacak yazılı ihbardan itibaren üç ay geçtikten sonra muteber olur. Beş seneden az hizmeti olanlar için bu ihbar müddeti bir aydır....." (md.6)

"Gazeteci en az bir ay evvel işverene yazılı ihbarda bulunmak suretiyle iş akdini her zaman feshedebilir." (md.7)

"Mukavelenin yapılışı işveren tarafından; feshi fesheden tarafından Bölge Çalışma Müdürlüğüne, mülkiye âmirliğine ve eğer gazeteci üye ise sendikasına, değilse en fazla üyesi bulunan mesleki teşekküle onbeş gün içinde beyanname ile bildirilir....." (md.9)

• Deniz İş Kanunu :

"A) Süresi belirsiz hizmet akdi, 14. maddede yazılı durumlar dışında gemi adamının işe alınmasından itibaren altı ay geçmedikçe bozulamaz.

B) Süresi belirsiz hizmet akitlerinin çözülmesinden önce durumun diğer tarafa bildirilmesi gerekir.....

D) Bildirme şartına uymayan taraf, yukarıda yazılı önellere uygun ücret tutarında tazminat ödemek zorundadır....." (Deniz İş K. md.16)

"Hizmet akdinin işveren veya işveren vekili tarafından feshedilmesi halinde sebepleri ile birlikte gemi adamına yazılı olarak bildirilmesi şarttır. Bildirim imkanı olmayan hallerde durum bir tutanakla tespit olunur." (md.18)

"..... Gemiadamı, işveren veya işveren vekili tarafından sağlanacak işenin yukarıda sözü geçen tüzükte gösterilen ölçülerden noksan olması halinde aradaki farkın bedelini veya işenin hiç verilmemesi halinde tutarının bedelini işveren veya işveren vekilinden isteyebilir. Şu kadar ki, gemiadamının iddiasını, tazminde esas teşkil edecek işe ve şartlardaki aksamının vuku bulduğu günde durumu işverene veya işveren vekiline veya kaptana bildirmesi şarttır." (md.35)

"..... Tazminat karşılığı geçici olarak alıkonulan paradan, mahsup yapılması gerektiği zaman gemi adamı isterse işveren kendisine mahsubun hangi esaslara göre yapıldığını anlatmak ve buna ait hesaplarla fatura ve başka belgeleri göstermek zorundadır..." (md.39)

"..... Gemi adamı ücretlerinden ceza olarak yapılacak kesintilerin gemi adamına hemen sebepleriyle bildirilmesi gerekir....." (Deniz İş K. md.38)

"Bildirimlerin ilgiliye yazılı olarak ve imza karşılığında yapılması gerekir. Bildirim yapılan kişi bunu imzalamazsa; durum o yerde tutanakla tespit edilir. Ancak, 7201 sayılı Kanun kapsamına giren tebligat, anılan kanun hükümlerine göre yapılır." (md.47)

• Gemi Adamları Yönetmeliği :

"Kaptan, yönetmeliğinde şekli belirtilen gemi adamları listesini, yolculuğa başlamadan önce kalkma limanı başkanlığına verir. Liman Başkanlığınca onaylanan listenin bir sureti denetimlerde gösterilmek üzere gemide bulundurulur.

İlgililer gemi adamları ile ilgili tüm kontrol ve işlemleri Liman Başkanlığınca onaylanan bu listeye göre yaparlar."

• Sakatların İstihdamı Hakkında Tüzük :

"İşverenler, çalıştıracakları sakatları, işyerlerinin bulunduğu bölgedeki Kurumdan istemek ve işe aldıklarıyla ilgili gider karşılıklarını Kuruma ödemek zorundadırlar.

Ancak, kurum aracılığı olmadan sakat kimseyi işe alan işveren, durumu, en geç bir ay içinde Kuruma bildirmek, tescil ettirmek ve gider karşılığını ödemek kaydıyla bu Tüzük hükümlerine göre sakat çalıştırma mükellefiyetini yerine getirmiş olur." (md.5)

"..... İşverenler, gönderilen sakatlardan işe alınan ve alınmayanları, alınmama sebepleriyle birlikte bir ay içinde Kuruma bildirmek zorundadırlar." (md.18)

"İşverenler, kendi işçisi iken sakatlanmış, ancak, işyerinden ayrılmamış bulunanları, Tüzüğün 7. maddesine göre işlem yapılmak ve sakat olarak kaydedilmek üzere Kuruma bildirirler." (md.13)

"İşverenler, işyerinden ayrılan sakatları, bir ay içinde, ayrılma sebepleriyle birlikte Kuruma bildirmek zorundadırlar.

Askeri işyerlerinde çalıştırılan sakatların ayrılmalarıyla ilgili bildirim, üçer aylık dönemler için, Mart, Haziran, Eylül ve Aralık aylarında yapılır." (md.24)

• Eski Hükümlülerin İstihdamı Hakkında Tüzük :

"İşverenler, çalıştıracakları eski hükümlüleri, işyerlerinin bulunduğu bölgedeki Kurumdan istemek ve işe aldıklarıyla ilgili gider karşılıklarını Kuruma ödemek mecburiyetindedirler.

Ancak, Kurum aracılığı olmadan eski hükümlüyü işe alan işveren, durumu en geç bir ay içinde Kuruma bildirmek, tescil ettirmek ve gider karşılığını ödemek şartıyla bu Tüzük hükümleri-

ne göre eski hükümlü çalıştırma mükellefiyetini yerine getirmiş olur." (md.5)

"..... İşverenler, gönderilen eski hükümlülerden işe alınan ve alınmayanları, alınmama sebepleriyle birlikte bir ay içinde Kuruma bildirmek mecburiyetindedirler." (md.7)

"İşverenler, işyerinden ayrılan eski hükümlüleri, bir ay içinde, ayrılma nedenleriyle birlikte Kuruma bildirmek mecburiyetindedirler.

Askerî işyerlerinde çalıştırılan eski hükümlülerin ayrılımlarıyla ilgili tebligat üçer aylık dönemler için, Mart, Haziran, Eylül ve Aralık aylarında yapılır." (md.15)

• **Hazırlama, Tamamlama, Temizleme İşleri Tüzüğü :**

"İşveren, yukarıdaki maddeler uyarınca yaptıracığı hazırlama, tamamlama, temizleme işlerinin nitelik ve türünü, bu işlerin asıl işe ilişkin günlük çalışma saatlerinden önce veya sonra hangi saatlerde, ne kadar süre ile ve kaçır kişiye yaptırılacağını, bu işçiler arasında nöbetleşme olanağı bulunduğu takdirde bunun ne yolda uygulanacağını, nöbetleşme olanağı yoksa nedenlerini işyerinin bağlı bulunduğu Bölge Çalışma Müdürlüğüne yazılı olarak bildirmekle yükümlüdür." (md.6)

"İş Kanunu'nun 64. maddesinde yazılı ara dinlenmeleri hakkındaki hükümler saklı kalmak şartıyla :

c) Yukarıdaki bentler uyarınca uygulanacak dinlenmelerin başlama ve bitme saatleri, 6. madde hükmüne göre yapılacak yazılı bildirimde ayrıca gösterilir..." (md.7)

• **Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği :**

"İşçi yukarıdaki maddelere göre hak ettiği yıllık ücretli iznini kullanmak istediği zamanı, en az bir ay önce, işverene yazılı olarak bildirir.

İşveren veya işveren vekilleri bu istekleri Yönetmeliğin 10. maddesinde sözü geçen izin kuruluna veya 18. maddede belirtilen kişilere bildirir." (md.4)

"İzin kurulunun görev ve yetkileri aşağıda gösterilmiştir :

b) İşçilerin yıllık izin hakları ile ilgili dilek ve şikâyetlerini inceleyerek sonucunu işverene ve şikâyetçiye bildirmek." (md.11)

• **Fazla Çalışma Tüzüğü :**

"İşçilerine fazla çalışma yaptırmak isteyen işverenler, fazla çalışmaya başlamadan önce;

a) Fazla çalışmayı gerektiren nedenleri,

b) Fazla çalışma izninin işyerindeki bütün işçileri mi, belirli bölümlerdeki işçileri mi, belirli bir işi gören işçi guruplarını mı kapsayacağını,

c) Fazla çalışmanın başlayacağı günü,

ç) Fazla çalışma yapılacak günlerin tutarı ile günde kaçır saat fazla çalışılacağını,

d) Saat başına ne oranda fazla ücret verileceğini,

e) Yukarıda yazılı şartlarla yapılacak fazla çalışmalarda işçilerin muvafakatının 5. maddede yazılı biçimlerden hangisine göre alınmış ve ne şekilde belgelendirilmiş olduğunu,

f) İşçiler arasında belirli kişilere fazla çalışma yaptırılması gerekli ise, bu işçilerin adları ve soyadları ile varsa işçilik numaralarını ve yaptıkları işlerin türünü,

İşyerinin bağlı bulunduğu bölge çalışma müdürlüğüne yazı ile bildirmek zorundadır." (Fazla Çalışma Tüzüğü, md.7)

"Fazla çalışmanın ardı ardına her gün yapılması şart olmayıp, aralıklı olarak yapılması da mümkündür.

Bu takdirde, hangi günlerde fazla çalışma yapılacağını işverenler tarafından 7. madde gereğince bölge çalışma müdürlüğüne başvurulduğunda bildirilmesi gereklidir. Önceden bildiriminin mümkün olmaması halinde, işverenler fazla çalışma yapılmadan geçecek olan günleri, ilgili bölge çalışma müdürlüğüne en geç fazla çalışmaya ara verildiği gün bildirmekle yükümlüdür. Aksi halde fazla çalışma izni, kapsadığı iş günü kadar süre geçtikten sonra kendiliğinden son bulur." (md.9)

"Fazla çalışmayı gerektiren nedenlerin, alınan iznin süresinden önce kalkması halinde, işveren, durumu ilgili bölge çalışma müdürlüğüne bildirmediği takdirde, anılan süre sonunda iznin tamamı kullanılmış sayılır." (md.10)

• **Sağlık Kuralları Bakımından Günde Ancak Yedibuçuk Saat veya Daha Az Çalışılması Gereken İşler Hakkında Tüzük :**

"Bu Tüzükte sayılan işlerden herhangi birini veya birkaçını sürekli olarak veya zaman zaman yapan işverenler, bu işlerin çeşit ve niteliklerini, yapılma zamanlarını, anılan işlerde çalıştırdıkları işçilerin erkek ve kadınlar ve 18 yaşından küçük ve büyükler ayrı ayrı gösterilmek suretiyle sayılarını, bunların hergünkü işe girme, işten çıkma ve ara dinlenme saatlerini ve günde birden çok işçi postasıyla çalışılıyorsa bu postaların ne tarzda ve hangi saatlerde nöbet değiştirdiklerini,

işin yürütüldüğü yerin bağlı bulunduğu bölge çalışma müdürlüğüne yazılı olarak bildirmekle yükümlüdürler. Bunların doğrudan doğruya ilgili bölge çalışma müdürlüğüne bildirilmesi olanaksızsa veya gecikmeye neden olacaksa, söz konusu bildirim o yerin en büyük mülkiye âmirine yapılabilir. Bu takdirde mülkiye âmiri durumu derhal ilgili bölge çalışma müdürlüğüne bildirir."

• **Kadın İşçilerin Sanayie Ait İşlerde Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Tüzük :**

"Gece postalarında kadın işçi çalıştırmak isteyen işverenler, bu isteklerini yazılı olarak işyerinin bağlı bulunduğu bölge çalışma müdürlüğüne bildirirler..." (md.9)

• **Postalar Halinde İşçi Çalıştırılarak Yürütülen İşlerde Çalışmalara İlişkin Bazı Özel Usûl ve Kurallar Hakkında Tüzük :**

"İşverenler veya işveren vekilleri, posta sayısı ile her postanın işe başlama ve bitirme saatlerini yazılı olarak bölge çalışma müdürlüğüne bildirmekle yükümlüdürler." (md.2)

• **Esnaf ve Küçük Sanatkârlar Kanunu :**

"Herhangi bir işyerinin, sanatın icrasını sağlayacak şekilde kurma ve devamını gerektirecek hususlar yönünden işyeri sahibi, işyerinde yürütülen sanatın meslekte müesses usûl ve esaslarla mevcut mevzuat ve nizan hükümlerine uygun bir tarzda yürütülmesinden sorumlu olmak üzere çalıştırdığı ehliyetli ustayı veya ustalardan birini sorumlu sanatkâr olarak görevlendirmeye ve ilgili mercilere bildirmeye zorunludur." (md.124/f.1)

• **Memur ve İşçi Sayısı 500'den Fazla Olan Kamu ve Özel Sektör Kuruluşları ile Fabrikaların Yapmakla Mükellef Oldukları Spor Tesisleri Hakkında Yönetmelik :**

"Kuruluşlar her yıl Ocak ayı sonuna kadar çalıştırdıkları memur ve işçi sayısını bir yazıyla Genel Müdürlüğe bildirmek zorundadırlar.....

500 sayısının tesbitinde, kuruluşların Merkez ve Taşra Teşkilâtında çalışan işçi ve memur sayısının toplamı esas alınır, ancak geçici işçiler bu sayıya tabi değildir. Vardiyalı çalışan işyerlerinde ise normal mesai içinde çalışan işçi ve memurların sayısı geçerlidir." (md.5)

• **İşverenlerin İşçileri Çalışma Bakanlığına, Bölge Çalışma Müdürlüğüne ve Sendikalara Bildirmeleri Hakkında Yönetmelik :**

"İşverenlerce, bu Yönetmeliğin 2. ve 3. maddelerinde belirtilen listelerin ilgili mercilere

bildirilmesinden sonra yeni işe alınan işçiler için örnek (Ek-1) de, hizmet akitleri herhangi bir sebeple sona eren işçiler için de örnek (Ek-2) de gösterilen listelerden üçer nüsha tanzim edilerek 15 gün içerisinde bir nüshası Çalışma Bakanlığı'na, bir nüshası da işyerinin bağlı bulunduğu Bölge Çalışma Müdürlüğüne gönderilecektir." (md.4)

• **Çıraklık Eğitimi Yönetmeliği :**

"İşveren veya vekilinin aday çırak ve çırağa karşı olan görev ve sorumlulukları şunlardır :

a) Genel olarak aday çırak ve çırağın;

(4) İzin, hastalık ve diğer sebeplerle olan devamsızlığını ilgili çıraklık eğitimi merkezi müdürlüğüne bildirmek....." (md.17)

"..... Aday çırak ve çırakların habersiz olarak yaptıkları sürekli üç günlük devamsızlıkları en geç 7 gün içinde işyeri ilgililerince merkez müdürlüğüne bildirilir....." (md.30)

"Aday çırak ve çırakların pratik eğitimleri; işyerindeki çalışmaları, işe yatkınlıkları, devamları, tutum ve davranışları dikkate alınarak usta öğreticiler tarafından, başarısız, geçer, başarılı ve üstün başarılı şeklinde değerlendirilir. Değerlendirme sonuçları Haziran ayı içerisinde Merkez Müdürlüğüne gönderilir. (md.35)

• **Meslekî ve Teknik Ortaöğretim Kurumları Öğrencilerinin Okul ve İşletmelerde Meslek Eğitimi Yönetmeliği :**

"İşletmelerde meslek eğitimi yaptıran eğitim personelinin görevleri şunlardır :

c) Öğrencilerin, işletmelerde yapacakları pratik eğitime devam ve devamsızlıklarını günü gününe takip ederek sonuçları işletme yetkililerine bildirmek,

d) Öğrencilerin dönem içi ve dönem sonu başarı durumlarını tespit ederek, sonuçlarını işletme yetkililerine bildirmek,

g) Göreve gelememeleri halinde, mazeretlerini işletme yetkililerine bildirmek," (md.20)

"Beceri eğitimi yaptıracak işletmelerin sorumlulukları şunlardır :

f) Öğrencilerin, devam - devamsızlıklarını, hastalık izni ile beceri eğitiminde almış oldukları notları zamanında ilgili okul müdürlüğüne bildirmek," (md.21)

"İşletmelerde beceri eğitimi gören öğrencilerden disiplin kovuşturması gerektirecek davranışlarda bulunanların durumları işletme tarafından ilgili okul müdürlüğüne raporla bildirilir....." (md.24)

• **Zorunlu İlköğretim Çağı Dışında Kalmış Okuma-Yazma Bilmeyen Vatandaşların, Okur-Yazar Duruma Getirilmesi veya Bunlara İlkokul Düzeyinde Eğitim-Öğretim Yaptırılması Hakkında Kanun :**

"c) İşverenler işyerlerinde çalışan okuma-yazma bilmeyen işçilerin iş ve ikametgâh adreslerini, Kanunun yürürlüğe girmesinden itibaren üç ay içinde millî eğitim müdürlüklerine bildirmek zorundadır." (md.6)

• **Yabancıların Türkiye'de İkamet ve Seyahatleri Hakkında Kanun :**

"..... Türkiye'de serbest olarak veya memur, müstahdem ve işçi sıfatıyla çalışacak yabancılar keyfiyeti işe başladıklarından itibaren en çok 15 gün zarfında ikamet ettikleri yerin polis veya jandarma karakoluna bizzat veya bilvasıta haber vermeye ve ikamet tezrekelerine kaydettirmeye mecburdurlar." (md.15)

"Evlerinde veya idareleri altında bulunan yerlerde bir yabancıyı herhangi bir sıfatla çalıştıran hakikî veya hükmi her şahıs o yabancının adını ve soyadını, tâbiyetini, mesleğini, taşıdığı ikamet tezkeresinin tarih ve sayısını, ikametgâh adresini ve gördüğü işle aldığı maaş ve ücret miktarını gösterir imzalı bir beyannameyi yabancının işe başlamasını takip eden en çok 15 gün içinde en yakın polis veya jandarma karakoluna vermeye mecburdurlar." (md.16)

• **Aday Çırak, Çırak ve İşletmelerde Beceri Eğitimi Gören Öğrencilerin Sigorta İşlemleri Hakkında Yönetmelik :**

"İşveren mazeretsiz olarak üst üste 5 iş günü işe gelmeyen aday çırak, çırak ve öğrencileri en geç 10 gün içinde ilgili müdürlüğe bildirmek zorundadır. Bu bildirim yapılmayarak Devletin haksız prim ödemesine sebep olan işverenlerden söz konusu primler kanunî faizleriyle birlikte tahsil edilir." (md.19)

• **Mersin Serbest Bölgesi Yönetmeliği :**

• **Antalya Serbest Bölgesi Yönetmeliği :**

"..... Kullanıcılar, yanlarında çalışanların işlerine son vermeleri halinde durumu Bölge Müdürlüğüne bildirmekle yükümlüdürler. Bu durumda işine son verilenlerin «Giriş İzin Belgeleri» iptal edilir. Ancak bu kişilerin bölgede yeni bir iş bulmaları ve «Giriş İzin Belgeleri»nin sürelerinin de dolmamış olması halinde söz konusu belgeleri iade edilir....." (md.15)

• **Spastik Çocuklar Özel Rehabilitasyon Merkezleri Kuruluş ve İşleyiş Esasları Hakkında Yönetmelik :**

"Kuruluşlar her ayın ilk haftasında personel

listesini, aylık ücret bordrosunun bir örneğini, değişiklik varsa o personelle ilgili belgeleri, çocuk sayısını 2 nüsha olarak hazırlarlar. Bir nüshası kuruluşta kalır. Diğer nüsha denetim için İl Müdürlüğüne gönderilir. Uyarılara rağmen istenilen belgeleri göndermeyen kuruluşlara bu yönetmeliğin 25. maddesi uygulanır." (md.28)

• **Noterlik Kanunu Yönetmeliği :**

"..... Her kâtibin ve hizmetlinin izne başlama ve bitirme tarihleri özel dosyasına konulmak üzere noter odasına bildirilir." (md.18)

"..... Her noter aldığı kâtip veya adayı bu süre (15 gün) içinde odaya bildirmekle yükümlüdür....." (md.43)

• **Bazı Kurum ve Kuruluşların Korunması ve Güvenliklerinin Sağlanması Hakkında Kanunun Uygulanmasına İlişkin Yönetmelik:**

"..... Silâhın özellikleri ile silâhın teslim edildiği görevlinin kimliği liste halinde mahallî mülkiye âmirine bildirilir....." (md.20)

• **İşletmelerde Çalışan Personel İçin Açılan Geliştirme ve Uyum Kursları Yönetmeliği :**

"İşletmeler yıl sonunda kendi kurumlarında yapılmış olan kursların sonuçları hakkında millî eğitim gençlik ve spor müdürlüğüne özet istatistik bilgileri verir.... (Ek-5)". (md.16)

• **Sendikalar Kanunu :**

"İşveren yeni işçi alması halinde veya işçinin hizmet akdinin herhangi bir sebeple sona ermesi halinde durumu, Çalışma Bakanlığı ve bölge çalışma müdürlüğüne 15 gün içinde bildirmek zorundadır." (md.62)

• **Türk Soylu Yabancıların Türkiye'de Meslek ve Sanatlarını Serbestçe Yapabilmelerine, Kamu veya Özel Kurum, Kuruluş veya İşyerlerinde Çalıştırılabilmelerine İlişkin Kanunun Uygulanması Hakkında Yönetmelik :**

"Verilen izin süresinin, yukarıdaki maddelerde belirtilen esaslar çerçevesinde uzatılması için başvurulmaması nedeniyle sona ermesi veya izinin geri alınması hallerinde, ilgili resmî veya özel kurum veya kuruluşlar, izinin bittiği veya geri alındığı tarihten itibaren ilgilinin işine son verilerek ilişkisini keser ve mahallî emniyet makamlarına derhal bilgi verirler.

Ancak, ilgili izninin uzatılması için yetkili makamlara başvurduğunu ve henüz bir sonuç alamadığını belgelendirdiği takdirde, yetkili makamlarca bu istekle ilgili işlem sonuçlandırılıp tebligat yapılınca kadar, kişinin çalıştırılmasına devam edilir ve bu durum yazılı olarak ilgili makamlara bildirilir." (md.8)

• **Millî Eğitim Gençlik ve Spor Bakanlığı'na Bağlı Özel Öğretim Kurumları Yönetmeliği :**

"Sözleşme süresi bitmeden evvel görevinden ayrılmak isteyen personel, İş Kanunu'nun ilgili hükümleri mucibince Kanunun öngördüğü süre içinde işverene yazılı olarak bildirmek suretiyle görevinden ayrılabilir." (md.56)

• **Özel Kreş ve Gündüz Bakımevleri Kuruluş ve İşleyiş Esasları Hakkında Yönetmelik :**

"Kuruluşlar her ayın ilk haftasında personel listesini, aylık ücret bordrosunun bir örneğini, değişiklik varsa o personelle ilgili belgeleri, bakılan çocukların guruplara göre sayısını, beslenme ve faaliyet programını 2 nüsha olarak hazırlar. Bir nüshası kuruluşda kalır. Diğer nüsha denetim için İl Müdürlüğüne gönderilir. Uyarılara rağmen istenilen belgeleri göndermeyen kuruluşlara bu yönetmeliğin 28. maddeleri uygulanır." (md.31)

• **Ceza İnfaz Kurumlarındaki Hükümlülerin Cezaevi Dışındaki İşyerlerinde Çalıştırılması Hakkında Yönetmelik :**

"Düzenlenecek protokol, maddesinde açıklanacak tarihler arasında geçerlidir. Taraflarca protokolün bitiş tarihinden en az 15 gün önceden yazılı olarak bildirim yapılmadığı takdirde, çalışmalar aynen devam ettirilir." (md.14)

• **Borçlar Kanunu :**

"Sinaî veya ticarî bir teşebbüste iş sahibi tarafından mesai veya dahili intizam için muttarid bir kaide ittihaz edilmişse bunlar evvelce yazılmış ve işçiye dahi bildirilmiş olmadıkça işçiye bir borç tahmil etmez." (md.315)

• **Kimlik Bildirme Kanunu :**

"Otel, motel, han, pansiyon, bekâr odaları, kamp, kamping, tatil köyü ve benzeri her türlü, özel veya resmî konaklama yerleri ile özel sağlık müesseseleri, dinlenme ve huzur evleri, dinî ve hayır kurumlarının sosyal tesislerinin sorumlu işleticileri, bu yerlerde ücretli veya ücretsiz, gündüz veya gece, yatacak yer gösterdikleri yerli veya yabancı herkesin kimlik ve geliş-gidiş kayıtlarını, örneğine ve usulüne uygun şekilde günü gününe tutmak, genel kolluk örgütlerinin her an incelemelerine hazır bulundurmak. Devlet İstatistik Enstitüsüne talebi halinde vermek zorundadırlar." (md.2)

"İkinci maddede sayılan tesislerin sorumlu işleticilerinin kimlikleri, tesis açılmadan evvel müessesenin sahibi veya kanunî temsilcisi tara-

findan örneğine uygun şekilde, en yakın kolluk örgütüne bildirilir.

Sorumlu işleticilerin değişmesi halinde keyfiyetin 24 saat içinde ve yukarıdaki fıkra da gösterilen şekilde bildirilmesi zorunludur.

İşleticiler, kendilerine bu konuda verilen görev ve yükümlülükleri, kendi sorumlulukları altında yöneticilerine devredebilirler.

Bu durumda işletici ve yönetici müştereken sorumlu olurlar.

Kamu kuruluşlarına ait tesislerin amir ve müdürleri işletici gibi sorumludurlar." (md.3)

"İkinci maddedeki tesislerin sorumlu işleticileri, müesseselerinde sürekli veya geçici olarak çalıştırdıkları kimseleri ve bunların ayrılışlarını, örneğine uygun kimlik bildirme belgesi doldurarak 24 saat içinde bağlı oldukları en yakın kolluk örgütüne bildirirler..." (md.4)

Binalarda kapıcı, kaloriferci, bekçi, telefoncu ve benzeri idarî, teknik ve yardımcı hizmetlerde çalışanlar için, bunların işe başlamalarını izleyen üç gün içinde,

a) Bağımsız bir bölüm teşkil eden konutlarda oturan sahip veya kiracı,

b) Kat mülkiyetine tâbi taşınmaz mallarda yönetici veya yönetim kurulunun bu konuda kendi adına yetkili kıldığı bir üye tarafından örneğine uygun kimlik bildirme belgesinin doldurulup mahalli genel kolluk örgütüne verilmesi zorunludur." (md.5)

"Şehir, kasaba ve köy sınırları içindeki,

a) Konutlarda oturmakta olanlar ile sürekli veya geçici olarak ve konutta kalarak çalışan hizmetçi, aşçı, mürebbiye, bekçi ve benzeri her türlü hizmetliler için aile reisi;

b) Bu Kanunun ikinci maddesinde sayılanlar dışında kalan her çeşit ticaret ve sanat amaçlı güden iş yerlerinde çalışanlar ve buralarda her türlü barındırmalar için iş yerlerinin sorumlu işleticisi;

c) Öğrenci yurtları ve benzeri yerlerde çalışanlar ile bu yerlerde kalmakta olan öğrenciler için o yerin sorumlu işleticisi;

d) Resmî binalar ve müştemilâtında yatacak kalmalarına yer gösterilenler için yatılan dairenin yetkili âmiri tarafından örneğine uygun kimlik belgesi doldurularak üç gün içinde genel kolluk örgütüne verilmesi zorunludur.

Konutun değiştirilmesi veya (b) ve (c) bentlerinde sayılan konut, iş yeri ve yurtlarda çalışmakta veya barınmakta olanlar ile (d) bendinde

belirtilen yerlerde kalanların ayrılmalari halinde de, yukarıdaki şekil ve süre içinde bildirim belgesi gereklidir.

Köylerdeki bildirimler kolluk örgütüne verilmeden evvel köy muhtarına onaylatılır." (md.6)

"Kat mülkiyetine tâbi taşınmaz mal yöneticileri ve kapıcıları, binalarında bildirim dışı kimselelerin oturup oturmadığını, çalışıp çalışmadığını, garaj, kömürlük, boş daire gibi bölümleri saklanmalar, sığınmalar, bazı eşya ve maddeleri gizlemeler olup olmadığını kontrol etmekle yükümlüdürler.

Bütün kat sahipleri ve kiracıları ile binada çalışanlar bu konularda yöneticiye yardımcı olmak ve gereken bilgileri vermek zorundadırlar.

... Yönetici ve kapıcıların, bu Kanuna aykırılıkları ve diğer şüpheli gördükleri hususları, bağlı oldukları genel kolluk örgütüne bildirmeleri gereklidir." (md.11)

• Kimlik Bildirme Kanunu'nun Uygulanması ile İlgili Yönetmelik :

"Otel, motel, han, pansiyon, bekâr odaları, kamp, kamping, tatil köyü, her türlü özel veya resmî konaklama yerleri (Yatılı okulların pansiyonları, yetiştirme yurtları ve köy odaları dahil) ile özel sağlık müesseseleri, dinlenme ve huzur evleri ve dinî ve hayır kurumlarının sosyal tesislerinde devamlı olarak ve her halde bir sorumlu işletmecî bulunur.

Sorumlu işleticinin kimliği, o tesis açılmadan önce, sahip veya kanunî temsilci veya kiracısı tarafından iki örnek «İşletici Kimlik Bildirme Belgesi» (Form:1) ne yazılır ve bu belgeler en yakın yetkili genel kolluk örgütüne verilir." (md.6)

"Sorumlu işleticinin değişmesi halinde, tesisin sahip, kanunî temsilci veya kiracısı tarafından, 24 saat içinde, yeni işleticiye ait kimlik bildirme belgesi, ayrılan işleticinin adı ve ayrılış tarihi de yazılarak yukarıdaki maddede belirtilen yönetime göre en yakın yetkili genel kolluk örgütüne verilir." (md.7)

"Yönetmeliğin:

a) 6. maddesi kapsamına giren tesislerde,

b) 6. madde kapsamı dışındaki her çeşit ticaret ve sanat amacı güden iş yerlerinin sorumlu işleticileri tarafından; buralarda sürekli veya geçici olarak çalıştırılanların kimlikleri, iki örnek «Çalışanlara Ait Kimlik Bildirme Belgesi» (Form: 2) ne yazılır ve (a) bendi kapsamında olanların belgesi 24 saat, (b) bendi kapsamında olanların belgesi üç gün içinde en yakın yetkili genel kolluk örgütüne verilir.

Maddenin (b) bendindeki yerler köylerde ise belgeler anılan örgüte verilmeden önce muhtara onaylatılır. (md.8)

"Yönetmeliğin 6. maddesinde yazılı tesislerde çalıştılarından ötürü haklarında çalışanlara ait kimlik bildirme belgesi düzenlenenler adına sorumlu işletici tarafından; bu belgenin örgüte verildiği tarihten itibaren en geç üç gün içinde «Konaklama Tesis Personeline Ait Kimlik Kartı» (Form: 3) doldurulur ve kendilerine verilir.

Ayrılmak için başvuran kişinin kimlik kartının geri alınması zorunludur.

Kimlik kartları, ilgili konaklama tesisi tarafından örneğine ve boyutlarına uygun biçimde sağlanır." (md.9)

"Yönetmeliğin 8. maddesine göre haklarında çalışanlara ait kimlik bildirme belgesi düzenlenen kişi aynı zamanda o iş yerinde barınıyorsa, bu belgenin ilgili hanesi işaretlenir.

İş yerlerinde çalışmadan, her ne suretle olursa olsun barınmalarına müsaade edilen kişilerin kimliği o yerin sorumlu işleticisi tarafından iki örnek «Barınanlara Ait Kimlik Bildirme Belgesi» (Form: 4) ne yazılır ve bu belgeler üç gün içinde en yakın yetkili genel kolluk örgütüne verilir.

Bu iş yerleri köylerde ise belgeler anılan örgüte verilmeden önce muhtara onaylatılır." (md.10)

"Bağımsız bir bölüm teşkil eden konutların sahip ve kiracıları ile, kat mülkiyetine tabi taşınmaz mallarda yönetici veya yönetim kurulunun bu konuda yetkili kıldığı bir üye tarafından; kapıcı, kaloriferci, bekçi ve telefoncuların ve benzeri idarî, teknik ve yardımcı hizmetlerde çalıştırılanların kimlikleri, iki örnek «Çalışanlara Ait Kimlik Bildirme Belgesi» (Form: 2) ne yazılır ve bu belgeler üç gün içinde en yakın yetkili genel kolluk örgütüne verilir." (md.11)

"Öğrenci yurtları ve benzeri yerlerin sorumlu işleticileri tarafından; buralarda:

a) Çalıştırılanların kimlikleri iki örnek «Çalışanlara Ait Kimlik Bildirme Belgesi» (Form: 2) ne yazılır ve bu belgeler üç gün içinde en yakın yetkili genel kolluk örgütüne verilir.

Köylerde düzenlenen belgeler, anılan örgüte verilmeden önce muhtara onaylatılır." (md.17)

"İşletici kimlik bildirme belgesi:

a) İlk sorumlu işletici için doldurulduğunda önceki sorumlu işleticiye ait haneler boş bırakılarak,

b) Ayrılanı izleyen sorumlu işleticiler için doldurulduğunda önceki sorumlu, işleticiye ait bilgiler her halde yazılarak, kolluk örgütüne verilir.

Örgütteki görevli, önceki sorumlu işletici yoksa hemen, varsa ona ait kimlik bildirme belgesini bulup isim karşılaştırması yaptıktan sonra yeni belgenin alınıp hanelerini bizzat doldurarak imzalar, birinci örneği saklar, öteki örneği yükümlüye geri verir ve önceki sorumlu işleticiye ait belgeyi imha eder.

Belge örnekleri ayrılış ve başlayış tarihleri birbirini izlemek kaydı ile tesisin çalıştığı süre boyunca yükümlüler tarafından tesiste saklanır." (md.20)

"İşletici kimlik bildirme belgesi dışındaki bütün belgelerin tabloları her iki örnekte doldurup imzaladıktan sonra ve zımbalı kısmın örneklerdeki ayrılış tarihi ve imza haneleri boş bırakılarak kolluk örgütüne verilir.

Örgütteki görevli, aldığı belge örneklerin benzerliğini saptadıktan sonra, belgenin alınıp hanelerini bizzat doldurarak imzalar, birinci örneği saklar, öteki örneği yükümlüye geri verir." (md.21)

"Adına belge düzenlenmiş olan çalışan veya barınan kişinin o yerden ilişkisinin kesilerek ayrılması veya konutun değiştirilmesi halinde yükümlü, belgelerin verilisindeki sürelerle uymak kaydı ile; kendisindeki örnekten ayırdığı zımbalı kısma ayrılış tarihin yazıp imzalı olarak kolluk örgütüne verir .

Örgütteki görevli zımbalı kısmın ilgili olduğu belge örneğini bulup karşılaştırır, bunun altındaki zımbalı kısmı ayırarak, ayrılış tarihini de yazdıktan sonra imzalar ve yükümlüye verir, ondan aldığı zımbalı kısmı kendisindeki belge örneği ile birlikte imha eder.

Yükümlü, kendisinde kalan belge örneğini kolluk örgütünden aldığı zımbalı kısım ile birlikte üç yıl süre ile saklar.

Konutta kalanlara ait kimlik bildirme belgesinin örneği ile kolluk örgütünden alınan zımbalı kısmın saklanması zorunlu değildir..." (md.22)

C) İŞÇİ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ İLE İLGİLİ OLANLAR :

• İş Kanunu :

".....İşverenler, işyerlerinde meydana gelecek kazaları engeç, kazadan sonraki iki gün içinde yazı ile ilgili bölge çalışma müdürlüğüne bildirmek zorundadırlar." (md.73)

• Sosyal Sigortalar Kanunu :

"İşveren, iş kazasını, o yer yetkili zabıtasına derhal ve Kuruma da en geç kazadan sonraki iki gün içinde yazı ile bildirmekle yükümlüdür. Bu bildirim örneği Kurumca hazırlanan haber verme kağıtları doldurulup verilerek yapılır..." (md.27)

"İşveren, bir sigortalının meslek hastalığına tutulduğunu öğrenirse veya durum kendisine bildirilirse bunu, örneği Kurumca hazırlanan haber verme kâğıdı ile ve öğrendiği günden başlayarak iki gün içinde Kuruma bildirmekle yükümlüdür..." (md.28)

• İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü :

"İşçiler arasında bulaşıcı bir hastalık çıktığı, yahut çıkan hastalığın bulaşıcı olmasından şüphe edildiği hallerde, derhal en yakın Hükümet veya belediye tabipliğine haber verilecek, resmi sağlık teşkilatının işe el koyması sağlanacaktır..." (md.58)

• İşyeri Hekimlerinin Çalışma Şartları ile Görev ve Yetkileri Hakkında Yönetmelik :

"İşyeri Sağlık Birimleri, tüm çalışmalarını açıkça belirtecek biçimde yıllık çalışma raporları hazırlamakla yükümlüdürler. Bu raporlar, yönetmeliğe ekli örneğe göre hazırlanır ve raporlardan bir örnek Çalışma Bakanlığı ilgili bölümüne gönderilir..." (md.4/ç)

• Maden ve Taş Ocakları İşletmelerinde ve Tünel Yapımında Alınacak İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Önlemlerine İlişkin Tüzük :

"..... İşçilerin kuyulardan indirilip çıkartılmasıyla ilgili hususlar, fenni nezaretçi tarafından yazılı olarak belirlenir ve ilgililere duyurulur." (md.112)

"..... Kontrol sondaj deliklerinde, grizu veya diğer zararlı gazların varlığı anlaşılırsa, iş durdurulur; işçiler söz konusu yeri terk ederler; giriş yeri kapatılır, durum yetkililere derhal bildirilir." (md.177)

"Vantilatör ve aspiratörlerin arızalanması halinde, durum, derhal fenni nezaretçiye, yoksa, görev başında bulunan sorumlu nezaretçiye bildirilir..." (md.189)

"..... Metan oranının %2'yi aştığını ilk gören, bacadaki çalışmayı durdurur; durumu sorumlu nezaretçiye bildirir..." (md.191)

"Her lambahane sorumlusu ve güvenilir bir elemanın emrine verilir. Lambahane sorumlusu, lambaların bakımından ve korunmasından sorumludur. Her lambanın bozukluğu, bu sorumluya bildirilir..." (md.214)

"Su baskını veya akıcı kum tehlikesi bulunan ocaklarda, işçi sağlığı ve iş güvenliği yönünden öngörülen önlemlerin neler olduğu, işverence belirlenip Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'yla Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı'na bildirilir..." (md.218)

"Yangın çıktığını gören her ocak personeli, olanak varsa, derhal, yangını söndürmeye çalışır ve en yakın nezaretçiye haber verir. Olay, ayrıca, yetkili ve sorumlulara ve Bakanlığa da derhal duyurulur..." (md.229)

"İşçilerin hayatı, sağlığı veya ocak için tehlikeli bir durum gören herkes, olanak varsa, bunu giderecek önlemleri derhal alır. Başaramazsa, burada çalışan işçilere durumu ve tehlikeli bölgeden çekilmeleri gereğini bildirir ve en yakın nezaretçiye hemen haber verir." (md.318)

"Ocakta meydana gelen ölümler, ağır yaralanmalarla işçi sağlığını, iş güvenliğini ve iş düzenini sarsacak nitelikteki olaylar, hemen fenni nezaretçiye duyurulur." (md.321)

"İşçi sağlığı ve iş güvenliğini sarsacak tehlikeler, can kaybına, ağır yaralanmaya veya zehirlenmeye neden olan kazalar, işveren tarafından, derhal, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'yla Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı'na bildirilir.

Bu bildirim, yerel makamlara, genel hükümler çerçevesinde yapılması gerekli bildirme zorunluluğunu ortadan kaldırmaz.

7 günden çok iş göremezlikle sonuçlanan iş kazaları, nedenleriyle birlikte, yazılı olarak, yukarıda belirtilen makamlara bildirilir." (md.323)

"Yeraltı yangını, taşıyıcı halatın kopması, kafesin molete çarpması, su baskını, gazların veya tozların yanması veya patlaması, işletmenin normal çalışmalarını kısmen veya tamamen durduracak nitelikteki göçükler vb. nitelikteki olaylar, yaralanma olmasa bile, teknik incelemelere esas olmak üzere, derhal, yukarıdaki maddede yazılı makamlara bildirilir." (md.324)

"Ocağın merkezi bir yerinde bağımsız bir ilk yardım odası kurulur. Önemli yaralanma, zehirlenme ve hastalanma gibi durumlarda, bu ilk yardım odasına, derhal, olanak varsa, telefonla haber verilir. Bir doktor veya hastabakıcı istenip istenmediği ve yaralının ocak dışına taşınmakta olup olmadığı bildirilir..." (md.327)

"Yarası hafif ve pansumanı yapılmış bile olsa, yaralanan kimse, işyerinden ayrılmadan önce, ilk yardım odasına başvurarak durumunu bildirir." (md.329)

"..... Güvenlik mühendisi, çalışmaların, işçi sağlığı ve iş güvenliği gereklerine uygun olarak sürdürülmesi için fenni nezaretçiyle işbirliği yapar; görüş ve önerilerini fenni nezaretçiye ve bağlı bulunduğu güvenlik başmühendisliğine bildirir." (md.342)

"Ocak yönetimi, iş kazalarını, nedenleriyle birlikte, işyerindeki kaza defterine, günü gününe yazacak ve istatistiklerini, yıl sonunda, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na ve Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı'na gönderecektir." (md.343)

• Gürültü Kontrol Yönetmeliği :

"Endüstri yapıları veya işyeri sahipleri işyerlerini açma izni alırken çevreye gürültü yayma açısından kendi sınırları içerisinde makina, araç ve donatımların yapı içinde ve dışında uygun yerleştirilmesi, arazi sınırları içinde engellemeler, donatımı kılıflama ile alınacak tedbirler, yapının dış duvar açıklarının yerinin uygun tesbit edilmesi gibi tedbirleri almakla ve bunları 5. maddede belirtilen yetkililere bildirmekle yükümlüdür." (md.14)

• Karayolları Trafik Yönetmeliği :

"Bir trafik kazasında olaya karışanlardan yaralanmamış olan veya hafif yaralı olanlar;

d) Olayı, yetkili ve görevlilere bildirmek ve....." (md.168)

• Aday Çıracak, Çıracak ve İşletmelerde Beceri Eğitimi Gören Öğrencilerin Sigorta İşlemleri Hakkında Yönetmelik :

"Aday çıracak, çıracak ve öğrencilerin iş kazası veya hastalıkları halinde, Sosyal Sigortalar Kurumu hekim veya sağlık tesislerine başvuruda ibraz edilecek vizite kâğıdı (Ek-7), çalıştıkları veya pratik eğitim gördükleri işyerlerince iki nüsha olarak düzenlenir, ilk nüshası Kuruma gönderilir, ikinci nüshası ise işyerinde saklanır." (md.20)

• Tarım İşçileri Sosyal Sigortalar Kanunu :

"İş kazası en geç kazadan sonraki iki gün içinde işverene veya Kuruma bildirilir..." (md.10)

• Makina Koruyucuları Yönetmeliği :

"İşveren makina koruyucularıyla ilgili mevzuattan işçileri haberdar edecektir. İşveren aynı zamanda bu makinelerin kullanılmasından doğacak tehlikelerden bu hususta önceden alınacak tedbirlerden de uygun bir şekilde işçileri haberdar edecek ve gerekiyorsa eğitecektir." (md.14)

• **Makinaların Gerekli Korunma Tertibatı ile İlgili 119 Sayılı Sözleşme :**

"İşveren, makinaların korunmasıyla ilgili milli mevzuat hakkında işçileri haberdar edecek tedbirleri alacaktır. İşveren aynı zamanda, bu makinaların kullanılmasından doğacak tehlikeler, bu hususta önceden alınacak tedbirlerden uygun bir şekilde işçilerin haberdar edecek tir....." (md.10)

III - İZİN ALMAYA İLİŞKİN HÜKÜMLER :

A) FAZLA ÇALIŞMA İLE İLGİLİ OLANLAR :

• **İş Kanunu :**

"Memleketin genel yararları, yahut işin niteliği veya üretimin artırılması gibi sebeplerle kanunda yazılı günlük çalışma süresinin dışında fazla çalışma yapılabilir.

d) Fazla çalışma bölge çalışma müdürlüğü iznine bağlıdır....." (md.35)

• **Fazla Çalışma Tüzüğü :**

"Bir işyerinde fazla çalışma yapılması, o işyerinin bağlı bulunduğu bölge çalışma müdürlüğünün iznine bağlıdır. Fazla çalışma izni, işyerinin bütününde veya bazı kısımlarında uygulanmak üzere verilir. İşin yürütülmesine ait gerekler dolasıyla, yapılacak isteme göre fazla çalışmanın işçiler arasında belli guruplara özgü olarak uygulanmasına da izin verilebilir. Fazla çalışma izinleri dayandıkları nedenler dışında kullanılmaz. 3780 sayılı Milli Korunma Kanununun 19. ve 10.9.1960 günlü ve 79 sayılı Kanunun 6. maddeleri uyarınca Bakanlar Kurulu'nca fazla çalışma izni verilen işyerlerinde bölge çalışma müdürlüklerinden ayrıca izin alınması gerekmez."

B) POSTALAR HALİNDE ÇALIŞMA İLE İLGİLİ OLANLAR :

• **İş Kanunu :**

"IV- Gece ve gündüz işletilen ve nöbetleşe işçi postaları kullanılan işlerde, en fazla bir iş haftası gece çalıştırılan işçilerin, ondan sonra gelen ikinci iş haftası gündüz çalıştırılmaları suretiyle postalar sıraya konur.

Çalışma Bakanlığı, gece ve gündüz postalarında onbeşer günlük nöbetleşmeye de izin verebilir." (md. 65)

• **Postalar Halinde İşçi Çalıştırılarak Yürütülen İşlerde Çalışmalara İlişkin Bazı Özel Usul ve Kurallar Hakkında Tüzük :**

"Postalar halindeki işçilerin işe başlama ve bitirme saatlerinde yapılacak değişiklikler bölge

çalışma müdürlüğünün iznine bağlıdır. Ancak bu konuda toplu iş sözleşmeleriyle değişiklik yapılmışsa izin alma zorunluluğu yoktur." (md.3)

"İşçi postaları çalıştırılarak yürütülen işlerde postalar, en fazla bir iş haftası gece çalıştırılan işçilerin, ondan sonra gelen 2. iş haftasında gündüz çalıştırılmaları suretiyle ve postalar birbirlerinin yerlerini alacak şekilde düzenlenir.

Çalışma Bakanlığı, işin niteliğini, işçi sağlığı ve iş güvenliğini gözönünde tutarak gece ve gündüz postalarında onbeşer günlük nöbetleşmeye izin verebilir." (md.7)

• **Kadın İşçilerin Sanayie Ait İşlerde Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Tüzük :**

"Gece postalarında kadın işçi çalıştırmak isteyen işverenler, bu isteklerini yazılı olarak işyerinin bağlı bulunduğu bölge çalışma müdürlüğüne bildirirler. Bölge çalışma müdürlüğünce yapılacak inceleme sonunda durumları bu tüzükte belirtilen koşullara uygun olan işyerleri için başurma tarihinden itibaren 15 gün içinde gerekli izin verilir." (md.9)

C) ÇALIŞMA DÖNEMİ İLE İLGİLİ OLANLAR :

• **Haftalık İş Günlerine Bölünemeyen Çalışma Süreleri Tüzüğü :**

"Bu tüzük kapsamına giren işlerin yürütüleceği çalışma dönemi, işin niteliğine göre, bir ayı geçmemek üzere, işveren tarafından saptanır.

Çalışma döneminin bir aydan fazla olarak saptanması Çalışma Bakanlığı'nın iznine bağlıdır." (md.3)

D) İŞ VE İŞÇİ BULMA İLE İLGİLİ OLANLAR :

• **İş Kanunu :**

"İşçilere iş ve işlere işçi bulmak için kazanç amacıyla olsun veya olmasın faaliyet gösterilmesi, çalışılması veya büro açılması yasaktır.

Ancak, tarım işlerinde ücretli iş ve işçi bulma aracılığına, İş ve İşçi Bulma Kurumu izin verilir.

İş ve İşçi Bulma Kurumundan izin almak ve bu Kurumca her zaman denetlenmek kaydıyla bir işverenin yurt dışında kendi iş ve faaliyetlerinde çalıştıracağı işçileri temin etmesi mümkündür. Şu kadar ki; bu işlere karşılık bu kimselerden hangi isim altında olursa olsun menfaat sağlanması yasaktır.

İş ve İşçi Bulma Kurumu'nun gereği halinde verilen izni geri alma yetkisi saklıdır." (md.85)

• **Tarımda İş ve İşçi Bulma Aracılığı Hakkında Tüzük :**

"Tarımda iş ve işçi bulma aracılığı, ilke olarak İş ve İşçi Bulma Kurumu'nca yapılır.

Ancak, Kurum örgütü yoksa veya örgütü olup da haberleşme ve işçilerin işyerlerine gitme güçlükleri gibi nedenlerle Kurum aracılığı etkili olamıyorsa, tarım aracılığına izin verilebilir.

Aracıların işçilerden ücret almaları yasaktır." (md.2)

• **Yurtdışında İşe Yerleştirme Hizmeti Hakkında Yönetmelik :**

"Kurumdan izin almak ve Kurumca her zaman denetlenmek kaydı ile Türk firmalarının kendi faaliyetlerinde çalıştıracağı işçileri temin etmeleri mümkündür..." (md.22)

E) ÇALIŞMA VE İKAMET İLE İLGİLİ OLANLAR :

• **Turizmi Teşvik Kanunu :**

"2559 sayılı Polis Vazife ve Selahiyet Kanunu'nun 12. maddesi kapsamına giren belgeli işletmelerde, 21 yaşından küçük kişilerin çalıştırılabilmeleri o yerin en büyük mülki amirinin izni ile mümkündür." (md.18/b)

• **Millî Eğitim Gençlik ve Spor Bakanlığı'na Bağlı Özel Öğretim Kurumları Yönetmeliği :**

"Kurumlarda eğitim, öğretim ve yönetim, asıl görevi bu kurumlarda olan yönetici ve öğretmenlerce yürütülür. Özel öğretim kurumlarının genel müdür ve müdürleri kurucularının, diğer yönetici, öğretmen, uzman ve usta öğreticiler genel olarak müdürün teklifi ile Bakanlıkça tayin edilir.

Genel müdür bulunan kurumlarda yönetici, öğretmen ve diğer personel genel müdür ve müdürün ortak teklifi ile tayin edilir.

Bakanlığın iznine sunulmadan önce, genel müdür, müdür, müdür yardımcısı, öğretmen, uzman ve usta öğreticiler göreve başlatılamaz.

Genel müdür, müdür, müdür yardımcısı, öğretmen, uzman ve usta öğreticilerin görevlendirilmelerine ilişkin işlemler valilik yolu ile Bakanlığın iznine sunulur, evrakı tam olanlar kurum müdürlüğünce teklif tarihinde göreve başlatılabilir. Nitelik ve şartları uygun bulunanlara Bakanlıkça çalışma izni verilir. İzin talebi Bakanlıkça red edilen personelin görevine tebliğ tarihinden itibaren son verilir.

Bu madde hükümlerine aykırı harekette bulunanlar hakkında kanuni işlem yapılır." (md.38)

"..... Yabancı uyruklu öğretmen ve uzmanların Türkiye'de çalışmalarına usulüne göre izin verilmiş olması gerekmektedir." (md.39)

• **Özel Kreş ve Gündüz Bakımevleri Kuruluş ve İşleyiş Esasları Hakkında Yönetmelik :**

"Açılış izin belgesi verildiği tarihten en geç bir ay içinde, Kuruluşda istihdam edilen her personel için 9. maddenin (a) fıkrasında sorumlu müdür için belirtilen aynı belgeler 2'şer nüsha halinde düzenlenerek kurucu veya sorumlu müdür tarafından il müdürlüğüne teslim edilir. Personelin bu belgeleri, 13. maddede belirtilen şartlara uygunluğu açısından il müdürlüğünce değerlendirilir. uygunluğu belirlenen personelin belgeleri il müdürlüğünce tasdik edilir.

Personelin kuruluşda çalışması il müdürünün teklifi ve vali veya görevlendireceği vali yardımcısının onayı ile gerçekleşir.

Personel belgeleri ile çalışma onayının birinci nüshası il müdürlüğünde, ikinci nüshaları ise kuruluşda muhafaza edilir. İl müdürlüğünce tasdik edilmeyen ve valilik onayı alınmayan personel kuruluşda çalışamaz. Aynı işlem yeni alınacak personel içinde yerine getirilir. Sorumlu müdür değişikliğinde ise gerekli belgeler onaylanmak üzere Genel Müdürlüğe gönderilir. (md.12)

• **Nüfusu 250.000'den Az Olan Belediye Hudutları İçinde Gerçek veya Tüzel Kişilerce Açılacak Yaş Meyve ve Sebze Toptancı Hal'leri Yönetmeliği :**

"İşyerlerinde çalışacak kişiler için hal gerçek veya tüzel kişiliğinden fotoğraflı çalışma belgesi alınır." (md.20)

"Hal'de çalışan tüm hizmetlilerin kanun, yönetmelik hükümlerine ve hal gerçek veya tüzel kişiliğinin yönetmelik çerçevesinde vereceği talimat ve emirlere uymaları zorunludur. Aksi halde hal gerçek veya tüzel kişiliğince verilmiş çalışma izinleri iptal edilir." (md.32)

• **Belgeli Turizm İşletmelerinde Yabancı Personel ve Sanatkarların Çalıştırılması Hakkında Yönetmelik :**

"Belgeli turizm işletmeleri, 2007 sayılı Kanun kapsamına giren işlerde, 2634 sayılı Kanun'un 18. maddesinin (a) fıkrası uyarınca:

a) Nitelikli yabancı uzman personel,

b) Uluslararası üne sahip sanatçılarla, üst düzeyde yabancı işletmelerde program yaparak çalışmış olan sanatçılar ve toplulukları,

Kültür ve Turizm Bakanlığı'nın uygun görüşü ve İçişleri Bakanlığı'nın izni ile çalıştırabilirler." (md.4)

"Bu Yönetmeliğin 4. maddesi uyarınca 2007 sayılı Kanun'dan istisna edilerek çalıştırılacak yabancı uyrukluların miktarı, toplam personelin %10'unu geçemez.

Bu oran Kültür ve Turizm Bakanlığı'nca %20'ye kadar artırılabilir.

2007 sayılı Kanun kapsamına giren meslek ve hizmetler dışındaki işlerde çalıştırılanlarla, genel hükümler ve 6224 sayılı Yabancı Sermayeyi Teşvik Kanunu uyarınca izin verilen yabancı personel yukarıdaki fıkrada belirlenen hesaplama dikkate alınmaz.

Uluslararası zincir işletmelerde, toplam personel sayısının hesabında, zincirin yabancı ülkelerdeki tesislerinde çalıştırılan Türk personel de dikkate alınır." (md.5)

"Bu Yönetmelik uyarınca istihsal edilecek izinler için ilk başvuru yurtdışında konsolosluklarımızda, yurt içinde ilgili valiliğe yapılır.

Başvuru dosyasında aşağıdaki bilgi ve belgelerin bulunması gerekir.

- 1- Vize talep beyannamesi,
- 2- İş mukavelesi,
- 3- Döviz gelirlerine ait belgeler,
- 4- Bonservisler (ciddiyeti konusunda tereddüt yaratan müesseselerin bonservisleri hariç)." (md.7)

"Bu yönetmeliğin 7. maddesi uyarınca kendilerine başvuru yapılan merciler gerekiyorsa görüşlerini de ekleyerek talebi Kültür ve Turizm Bakanlığı'na iletirler. Bakanlık gerekli değerlendirmeyi yaptıktan sonra görüşü ile birlikte dosyayı İçişleri Bakanlığı'na yollar.

İzin işlemi İçişleri Bakanlığı'nca sonuçlandırılır.

Bakanlıklar gerek gördükleri hallerde talep ile ilgili olarak konsolosluklarımızdan ayrıca bilgi ve görüş isteyebilirler." (md.8)

- **Mersin Serbest Bölgesi Yönetmeliği :**
- **Antalya Serbest Bölgesi Yönetmeliği :**

"«Faaliyet Ruhsatı» olan gerçek ve tüzel kişiler ile bunların temsilci, görevli ve işçileri ile bölgede her türlü iş veya işlemlerini yürüten kişiler, ancak Bölge Müdürlüğü'nden «Çıkış Belgesi» almak kaydıyla bölgeye girebilirler. Bölge Müdürlüğü'nce, «Giriş İzin Belgesi» yerine geçen bir defaya mahsus olarak verilen «Özel İzin Belgesi»yle de bölgeye girilebilir....." (md.13)

"Kullanıcılar veya temsilcileri serbest bölgede çalışma ihtiyacı oldukları yabancı yönetici ve uzmanlar için «Çalışma İzni» almak üzere, doğrudan DPT Müsteşarlığına veya Bölge Müdürlüğü'ne müracaat ederler.

Müracaat, «Çalışma İzin Belgesi» almak için hazırlanmış matbu formların doldurulması, imzalı bir şekilde verilmesi suretiyle yapılmış olur.

Kullanıcının bu talebi, DPT Müsteşarlığı veya Bölge Müdürlüğü'nce değerlendirilir, ilgili mercilerle koordinasyon sağlanır ve uygun görülürse «Çalışma İzin Belgesi» verilir....." (md.18)

"Bölgede ikamet yasaktır. Ancak, güvenliğin sağlanması için bölgenin kontrol ve korunmasıyla görevlendirilmiş güvenlik, gümrük ve koruma görevlilerinin, keza yaptıkları işlerin mahiyeti gereği bölgede ikamet zorunda bulunanların ikamet izinleri, güvenlik ve gümrük idaresine yazılı olarak bildirilmek suretiyle, Bölge Müdürlüğü tarafından verilir....." (md.19)

• **Spastik Çocuklar Özel Rehabilitasyon Merkezleri Kuruluş ve İşleyiş Esasları Hakkında Yönetmelik :**

"c) Kuruluş açma ve işletme izin belgesi doldurulduktan ve imzalandıktan sonra kurucuya gönderilir....." (md.7)

"Kuruluş açma ve işletme izin belgesi verildiği tarihten itibaren en geç bir ay içinde kuruluşta istihdam edilen her personel için 5. maddenin (a) fıkrasında belirtilen belgeler düzenlenerek kurucu veya sorumlu müdür tarafından il müdürlüğüne teslim edilir. İl müdürlüğü bu belgeleri 11. maddede belirtilen şartlara uygunluğu açısından değerlendirir ve uygun gördüklerini tasdik eder.

Personelin kuruluşta çalışması il müdürünün teklifi ve vali veya görevlendireceği Vali Yardımcısının onayı ile gerçekleşir.

Personel belgeleri ve çalışma onayının birinci nüshası Genel Müdürlüğe gönderilir. İkinci nüshaları il müdürlüğünde, üçüncü nüshaları da kuruluşta muhafaza edilir. İl müdürlüğü'nce tasdik edilmeyen ve valilik onayı alınmayan personel kuruluşta çalışamaz. Aynı işlem yeni alınacak personel için de yerine getirilir.

Sorumlu müdür değişikliğinde ise gerekli belgeler onaylanmak üzere Genel Müdürlüğe gönderilir. Personel değişikliği halinde gerekli belgelerin 30 gün içinde tamamlanması gerekmektedir. (md.9)

• Türk Soylu Yabancıların Türkiye'de Meslek ve Sanatlarını Serbestçe Yapabilmelerine, Kamu veya Özel Kurum, Kuruluş veya İşyerlerinde Çalıştırılabilmelerine İlişkin Kanunun Uygulanması Hakkında Yönetmelik :

"Bu Yönetmelik uyarınca kanunlarda Türk vatandaşlarının yapabileceği belirtilen veya Türk vatandaşı olma şartı aranan meslek, sanat ve işlerde Türk soylu yabancıların çalışma veya çalıştırılabilmelerine izin verilebilmesi için:

- 1) İçişleri Bakanlığınca kendilerine ikamet izni verilmiş olmak,
- 2) Belirli meslek ve sanatlar için, özel kanunlarda aranan nitelikleri taşıdığını yetkili Türk makamlarından alacağı belgelerle kanıtlamış olmak,
- 3) Eğitim durumunu gösteren yabancı okul veya fakültelerden verilmiş diplomalarının denkliğini Millî Eğitim Bakanlığı'na onaylatmış bulunmak,
- 4) O mesleği yapmasında güvenlik açısından herhangi bir sakınca bulunmamak ve durumu Bakanlar Kurulu'na tesbit edilmiş esaslara uygun olmak,
- 5) Yabancılar için açılacak özel kütüklerde nüfus kayıtlarını tesis ettirdiğini belgelendirmek,
- 6) Meslekî kuruluşlara kayıtlı olmanın zorunlu bulunması halinde üyeliğini belgelendirmek,
- 7) Yabancı ülkelerden alınmış kalfalık, ustalık veya dengi belgelerin Çıraklık Kurulunun görüşü alınarak denkliğine Millî Eğitim Bakanlığı'na karar verilmiş olmak,

Şarttır." (md.3)

"Bu Yönetmelik uyarınca, kamu veya özel kurum, kuruluş ve işyerlerinde çalışmasına veya meslek ve sanatını serbestçe yapmasına izin verilebilmesi için, oturan yer mülki idare amirliğine bir dilekçe ile başvurulması ve bu dilekçeye üçüncü maddede gösterilen belgelerden gerekli olanların eklenmiş olması şarttır. Dilekçede yapılacak iş açıkça belirtilir.

İllerde emniyet müdürlükleri, ilçelerde emniyet amirlikleri veya emniyet komserliklerince, varsa eksiklikler tamamlandıktan sonra, emniyet noktasından da ilgilinin durumu incelenir ve hazırlanan dosya valilik görüşünü belirten bir yazı ile İçişleri Bakanlığına gönderilir." (md.4)

"Resmî kurum ve kuruluşlar da bağlı oldukları Bakanlık kanalı ile çalıştırmak istedikleri meslek personeline izin verilmesini isteyebilir-

ler. Bu takdirde dördüncü maddede sözü edilen dosya, bu kurum veya kuruluşlarca hazırlanarak bağlı oldukları Bakanlık aracılığı ile İçişleri Bakanlığı'na gönderilir." (md.5)

"İçişleri Bakanlığı, Emniyet Genel Müdürlüğünde dosya incelenir, varsa eksiklikleri tamamlattırılır. Dışişleri ile ilgili Bakanlıkların da görüşü alındıktan sonra izin dileği hakkında karar verilir. Dileğin olumlu karşılanması halinde çalışma izni verilerek, ilgili yerlere bildirilir." (md.6)

"Bu Yönetmelik uyarınca ilgiliye, Türkiye'deki ikamet durumuna göre, belirli bir iş için iki yıla kadar çalışma izni verilebilir ve bu izin aynı sürelerle uzatılabilir. İznin uzatılmasına ilişkin başvurular verilmiş iznin bitiş tarihinden iki ay önce yapılır. Yapılan işin değiştirilmek istenmesi halinde de yeniden izin alınır." (md.7)

• Türk Soylu Yabancıların Türkiye'de Meslek ve Sanatlarını Serbestçe Yapabilmelerine, Kamu, Özel Kuruluş veya İşyerlerinde Çalıştırılabilmelerine İlişkin Kanun :

"Türk soylu yabancıların, kanunlarda Türk vatandaşlarının yapabileceği belirtilen meslek, sanat ve işlerde çalışma ve çalıştırılabilmeleri için, özel kanunlarda aranan nitelikleri taşımak ve yükümlülükleri yerine getirmek şartıyla, Bakanlar Kurulunca tespit edilecek usul ve esaslar çerçevesinde, Dışişleri ve ilgili bakanlıkların görüşleri alınarak İçişleri Bakanlığınca sürekli olarak izin verilebilir. Bu izin, süresi sona erdiğinde yenilenebileceği gibi, her zaman geri de alınabilir." (md.3)

• Kimlik Bildirme Kanunu :

"Kahvehane, oyun salonu, kulüp, lokal ve benzeri yerlerde ve bu Kanunun kapsamına giren diğer yatsız işyerlerinde, özel kanunları müsaade ettiği takdirde, ancak sahipleri ve çalıştırdıkları kimseler yatabilir, başkaları kalamazlar.

İskele, istasyon, hava meydanı, terminal, garaj, benzin istasyonu ve benzeri kara, deniz ve hava ulaşım merkezleri ile fuar, panayır, sergi ve pazar kurulması gibi zorunluluk olan zaman ve yerlerde, sabahçı kahvesi ve benzeri diğer tesislere, bağlı olduğu kolluk örgütünün ve ilgili mahallî idarenin görüşü alınarak mahallî ve en büyük mülkiye amiri tarafından geçici veya sürekli olarak izin verilebilir..." (md.10)

• Polis Vazife ve Selâhiyet Kanunu :

"Kız ve kadınların gazino, bar, kafeşantan ve bunlara benzer içki kullanılan yerlerle, banyo, hamam ve plajlarda çalışabilmeleri o yerin en büyük mülkiye âmirinin iznine bağlıdır.

"Yirmibir yaşından küçük yaştaki kadın ve erkekler hiçbir suretle bu yerlerde çalıştırılmazlar..." (md.12)

• **Petrol Kanunu :**

"Bir petrol hakkı sahibinin, petrol ameliyatının ifası için kendisine lüzumlu olabilecek yabancı idari ve meslekî personelle mütehasşis işçileri, Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı'nın uygun görüşü ve İçişleri Bakanlığı'nın izni ile, 2007 sayılı Türkiye'de Türk Vatandaşlarına Tahsis Edilen Sanat ve Hizmetler Hakkında Kanun hükümlerinden istisna edilerek çalıştırılabilir." (md.119)

• **Bazı Kurum ve Kuruluşların Korunması ve Güvenliklerinin Sağlanması Hakkında Kanun :**

"Özel güvenlik teşkilâtına alınması ilgili kuruluşça istenen personel hakkında emniyet müdürlüğünce gerekli güvenlik soruşturması yapıldıktan sonra uygun görülenler valiliğin tasvibi üzerine kuruluşça göreve alınır..." (md.15)

• **Bazı Kurum ve Kuruluşların Korunması ve Güvenliklerinin Sağlanması Hakkında Kanunun Uygulanmasına İlişkin Yönetmelik:**

"..... kuruluşta özel güvenlik teşkilâtı personelinin taşınması uygun görülen silâhların,

d) Yukarıdaki fıkralarda belirtilen yerlerden sağlanamadığı takdirde Makina ve Kimya Endüstrisi Kurumu'ndan,

bedeli ilgili kurum ve kuruluşlarca ödenmek şartıyla satın alınmasına İçişleri Bakanlığınca izin verilir." (md.19)

"Özel güvenlik teşkilâtı personeline, kendisine teslim edilen silâh ile birlikte yirmibeş adet mermi verilir.

Özel güvenlik teşkilâtı personelinin atış eğitimleri için bu eğitimlerde personelce sarfedilmesi şartıyla her silâh için elli adet olmak üzere mermi satın alınmasına valilikçe izin verilebilir." (md.23)

• **Motorlu Taşıt Sürücülerİ Kursu Yönetmeliği :**

"Özel kurslarda eğitim, öğretim ve yönetim hizmetleri, bu kurumlarda görevli yönetici ve öğretmen tarafından yürütülür. Kurumların genel müdür ve müdürlerine kurucuların teklifi; diğer yönetici ve öğreticilere müdürün teklifi ile Bakanlıkça çalışma izni verilir.

Bakanlığın iznine sunulmadan önce; genel müdür, müdür, müdür yardımcıları ve öğreticiler göreve başlatılamaz.

Genel müdür, müdür, müdür yardımcıları ve öğreticilerin görevlendirilmeleri ile ilgili işlemler, valilik yolu ile Bakanlığın iznine sunulur; evrakı eksiksiz olanlar kurum müdürlüğünce teklif edilen tarihte göreve başlatılabilir. Nitelik ve şartları uygun bulunanlara Bakanlıkça çalışma izni verilir. İzin talebi Bakanlıkça reddedilen personelin görevine tebliğ tarihinden itibaren son verilir. Bakanlıkça çalışma izni verilmeyenlerin göreve devam ettirilmeleri halinde ilgililer hakkında gerekli kanuni işlemler yapılır." (md.30)

"..... Tutulan defterler Bakanlıktan izin alınmadıkça değiştirilemez....." (md.69)

• **Çıraklık ve Meslek Eğitimi Kanunu :**

"..... 507 sayılı Esnaf ve Küçük Sanatkârlar Kanunu kapsamındaki işyerlerinde çalışarak kalfa olanlar en az bir yıl o işyerinde çalışırlar.

Bu sürenin sonunda işyerini değiştirmek isteyen kalfaya üç ay önce başvurmak kaydıyla, o işyerince çıkma izni verilir.

Çıkma izni olmadan başka işyerleri kalfayı işe alamazlar.

Kalfaların işten ayrılmalarını gerektiren hususlar yönetmelikle belirlenir." (md.17)

• **Çıraklık Eğitimi Yönetmeliği :**

"507 sayılı Esnaf ve Küçük Sanatkârlar Kanunu'na göre kurulmuş meslek kuruluşlarına kayıtlı işyerlerinde çırak olarak çalışıp kalfa olanlar, aynı işyerinde en az bir yıl kalfa olarak çalışmak zorundadırlar. Kalfalar, aşağıda belirtilen sebeplerden dolayı işyerinden ayrılabilirler :

a) Zorunlu askerlik hizmeti,

b) İkametgâhını başka bir il veya ilçeye taşıması,

c) Sağlığının mesleğini sürdürmesini imkânsız kılacak şekilde bozulduğunu sağlık raporu ile belgelendirmesi,

d) İşyeri sahibi gerçek kişi ise ölümü, tüzel kişi ise dağılması veya işyerinin iki aydan fazla süre ile kapalı bulunması." (md.49)

• **Özel Öğretim Kurumları Kanunu :**

"Özel öğretim kurumlarının müdürleri, kurucuları tarafından diğer yönetici ve öğretmenleri genel olarak müdürleri tarafından seçilir ve istihdamları, Millî Eğitim Bakanlığı'nın iznine sunulur. Bakanlığın iznine sunulmadan önce, müdür ile diğer yönetici ve öğretmenler işe başlatılamazlar.

Gerekli şartları taşıyan yönetici ve öğretmenler için Bakanlıkça çalışma izni düzenlenir. Çalışma izninin iptali yine Bakanlıkça yapılır.

İzin talebinin reddi halinde tebliğ tarihinden itibaren adaylara vazife gördürülemez." (md.23)

• **Araçların Muayeneleriyle Muayene İstasyonlarının Açılması ve İşletilmesi Hakkında Yönetmelik :**

"Her muayene istasyonunda bir istasyon amiri ve en az bir yardımcısı bulundurulması zorunludur. Ayrıca yeterli sayıda ve nitelikte personel çalıştırılır.

Muayene istasyonu amiri, makina dalında en az iki yıl yüksek öğrenim görmüş ve Karayolları Genel Müdürlüğü'nün yetki belgesini haiz kişidir....." (md.10)

F) İŞÇİ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ İLE İLGİLİ OLANLAR :

• **Maden ve Taş Ocakları İşletmelerinde ve Tünel Yapımında Alınacak İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Önlemlerine İlişkin Tüzük :**

"Bu Tüzük kapsamında olup ilk kez işletmeye açılacak veya bir yılı aşan bir süreyle durdurulduktan sonra yeniden çalıştırılacak işyerleri için, bölge çalışma müdürlüğüne başvurularak kurma izni ve işletme belgesi alınması gerekir." (md.3)

• **Parlayıcı, Patlayıcı, Tehlikeli ve Zararlı Maddelerle Çalışılan İşyerlerinde ve İşlerde Alınacak Tedbirler Hakkında Tüzük :**

"Birden fazla katlı binaların, en üst katında tabanı betonarme olmak kaydıyla parlayıcı, patlayıcı maddelerin yalnız işlenmesine veya herhangi bir üretimde ilkel madde olarak kullanılmasına izin verilebilir. Bu gibi yerlerin parlayıcı, patlayıcı maddelerin olumlu üretim birimi veya deposu olarak kullanılması, Sağlık ve Sosyal Yardım Bakanlığı'nın olumlu mütalâası üzerine Çalışma Bakanlığı'nca verilecek özel izine bağlıdır." (md.4)

"Nitrosellüloz, selüloit ve benzeri maddelerin üretildiği, işlendiği ve depolandığı işyerleri, tercihan tek katlı, diğer binalardan ayrılmış, pencereleri ışığın doğrudan doğruya içeriye girmesine engel olacak şekilde yapılmış binalarda kurulacaktır.

Bu nitelikte bina bulunmadığı takdirde nitrosellülozun, selüloitin ve benzeri maddelerin sadece işlenmesi ve bir üretimde ilkel madde olarak kullanılması kayıt ve şartı ile çalışacak işyerleri, birden fazla katlı binaların tabanı betonarme olan ve yukarda sözü edilen tek katlı binaların diğer özelliklerini taşıyan en üst katında kurulabilir.

Söz konusu en üst katın nitrosellüloz, selüloit ve benzeri maddelerin üretimi ve depolanması işlerinde kullanılması Çalışma Bakanlığı'ndan alınacak özel izne bağlıdır." (md.145)

• **(Eski) İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü :**

"I- Bu Tüzüğün yürürlüğe girmesinden sonra yeniden kurulacak işyerlerinden, Umumi Hıfzısıhha Kanunu'nun 12. babında belirtilen gayri sıhhi müesseseler ile Ağır ve Tehlikeli İşler Tüzüğünde belirtilen işlerde, (10) ve daha fazla işçi çalıştırılacak işyerleri ve bu miktardan daha az işçi çalıştırılsa dahi, Maden Ve Taş Ocakları İşyerleri İle Parlayıcı, Patlayıcı, Tehlikeli Ve Zararlı Maddelerle Çalışılan İşyerlerinde Alınacak Tedbirler Hakkındaki Tüzük kapsamına giren işyerleri için, bunların işveren veya işveren vekilleri, o bölgede İş Kanununun uygulanmasını sağlamakla görevli makama önceden başvurarak, kurulacak işyerinin adını ve yerini, yeniden inşa edilecek bir binada mı? yoksa var olan herhangi bir binanın tamamında veya bir kısmında mı kurulacağı ve her iki halde de binanın cinsini ve müstemilâtını, işyeri kurulduktan sonra yapılacak işlerin nitelik ve özelliklerini, bu gibi işleri yapmak için işyerinde ne gibi tesisat meydana getireceğini, yaklaşık olarak günde kaç işçi çalıştıracağını, birden fazla posta ile çalışacağı hallerde, her postadaki işçi sayısını, muharrik kuvvet, makina ve benzeri cihazlar kullanılacaksa, bunların niteliklerini ve özelliklerini gösteren ve kurulacak işyerinin bu Tüzük hükümlerine uygun olup olmayacağını tetkik ve tespit edilmesini isteyen bir beyannamayı, iki nüsha olarak, alındı karşılığında verecekler veya posta ile iadeli taahhütlü olarak göndereceklerdir.

Yapılacak işin niteliğine ve özelliğine göre, kurulacak işyerinin bina durumuna ve şartlarına ve buradaki asli ve esasî tesisat ve tertibata ait plan, kroki, fotoğraf veya model gibi gerekli belgeler dahi ikişer nüsha olarak bu beyannameye eklenecektir.

Ayrıca Umumi Hıfzısıhha Kanunu ve diğer kanunlar uyarınca ruhsat alınmasını gerektiren durumlar bulunduğu hallerde, ilgili makamlardan alacakları belgeler veya onanmış örnekleri de bu beyannameye eklenecektir.

II- Bu müracaat üzerine; İş Kanununun uygulanmasını sağlamakla görevli makam, tatil günleri başında en çok (30) iş günü içinde bu beyanname ve eklerini inceleyerek bu Tüzük hükümlerine uygunluğunu tespit eyledikten ve

ya bunlar üzerinde gereken değişiklik ve düzeltmeleri işveren veya işveren vekiline yaptırdıktan sonra, beyannamenin ve buna ekli belgelerin ikinci nüshalarını onaylayarak, o işyerinin kurulmasına izin verildiğini yazı ile bildirir.

Bu izni aldıktan sonra, o işyerini kurmaya başlayan işveren veya işveren vekili, tesisatı yaptırıp bitirince, işyerini işletmeye açmak üzere tekrar yazı ile aynı makama başvurarak, kurulan işyerinin muayene ve kontrol edilmesini isteyecekler ve yetkili memurlar, bu isteğin yapılmasından itibaren en çok (30) iş günü içinde, yeni kurulan işyerine giderek muayene ve kontrolda bulunacaklardır. Bu işlem sonucunda gerekli şartlara uygunluğu anlaşılan işyerine, açılıp işletilmesinde bir sakınca görülmediğine dair bir işletme belgesi verilir.

III- İlgili makamlarca beyanname ve ekleri üzerindeki inceleme ve onaylama işlemleri, süresi içinde sonuçlandırılmadığı veya değiştirilmeleri ve düzeltilmeleri gereken durumlar bildirilmediği hallerde, işveren veya işveren vekili, kendi beyannamesi ve eklerine göre, işyerini kurmak serbestisini kazanabileceği gibi, işyeri kurulduktan sonra yetkili memurlarca yapılacak muayene ve kontrolda, süresi içinde yapılıp işletme belgesi verilmez veya işyerindeki tesisatın kurma iznine esas olan planlara ve diğer belgelere uygunsuzluğu nedeni ile hangi yönlerin düzeltilmesi ve tamamlanması gerektiği bildirilmez ise, işveren artık o işyerini açıp işe başlamakta serbest olur.

IV- Yeni kurulan işyerlerinden, esasa ilişkin ve birinci derecedeki şartları tamamlamış bulunup da ikinci derecedeki şartları gereğince tamamlamamış olanlarının, derhal açılıp işletilmesinde ilgili makamca bir sakınca görülmez ise, bu eksikler yine 519. maddede yazılı süreler içinde tamamlanması şartı ile ve bu süreler içinde eksiklerin tamamlandığı tespit edilmesi halinde, asıl belge ile değiştirilmek üzere, işyeri için bir geçici işletme izni verilebilir." (md.517; Not: Yürürlükte bulunan İSG Tüzüğü'nün Geçici 2. maddesine göre, İşyerlerinin Kurulmasına ve İşletilmesine İlişkin Tüzük çıkarılıncaya kadar Eski İSG Tüzüğü'nün 515-520. maddelerinin uygulanmasına devam olunmaktadır.)

"I- Bu Tüzüğün yürürlüğe girmesinden sonra kurulacak olan işyerlerinden, işçi sağlığı ve iş güvenliği bakımından özel şart ve tedbirleri gerektiren kablo döşemesi, dalgakıran, tünel, kanalizasyon inşaatı gibi yeraltında veya sualtında çalışılacak işlerin ve her türlü kara nakliya-

tı ve her türlü yol onarımı ve bakımı gibi açıkta çalışılan işlerin yapıldığı işyerleri için önceden müracaatla kurma izni ve işletme belgesi almak zorunlu değildir. Ancak, işveren veya işveren vekilleri bu gibi işyerlerinin kurulup işletmeye açıldığının üçüncü günü akşamına kadar, o bölgede İş Kanununun uygulanmasını sağlamakla görevli makama yazı ile başvuracak, açılan işyerinin adını ve yerine, çalışmaya başladığı tarihi, yapılan ve yapılacak işlerin çeşidini, nitelik ve özelliğini, günde ne kadar işçi çalıştırıldığını yazılı olarak bildirecektir.

II- Bu başvurma üzerine, yetkili makamlar o işyerine giderek muayene ve kontrolü yaparlar. Bu muayene ve kontroller sonucunda eksikler görüldüğü hallerde, bunların tamamlanması ve düzeltilmesi için 519. maddeye göre, ilgili makamca bir süre verilir ve durum, işveren veya işveren vekiline yazı ile bildirilir. Verilen sürelerde eksiklerin tamamlandığı, ikinci bir muayene ile anlaşılan veya ilk muayenesinde eksikleri görülmeyen işyerlerine, bir işletme belgesi verilir." (md.518)

• İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü :

"..... Her işveren, asansörlere ait kullanma iznini ve periyodik muayene raporlarını, işyerinde bulundurmak ve denetlemeye yetkili makam ve memurların her isteyişinde göstermek zorundadır..." (md.25)

• Gayri Sıhhi Müesseseler Yönetmeliği :

"Kurulmak istenen gayri sıhhi müessesenin halkın sağlık ve huzuruna zarar vermemesi, çevre ve toplum sağlığı bakımından olan veya olabilecek mahzurların ortadan kaldırılması veya en az düzeye indirilmesi için, inşaa ve tesisden önce, tesisin ve ek ünitelerinin plan ve projeleri yetkili makamca incelenir, gerekli görüldüğünde de mahallinde tetkik ettirilir. Uygun görülmesi halinde projeleri onaylanır ve tesis izni verildiği yazılı olarak bildirilir.

Tesis izni alınmadan yapı yapılamaz, tesis kurulamaz." (md.11)

"Tesis izni verilmiş ve onaylı projelerine göre inşaa edilmiş gayri sıhhi müesseselere açılma ruhsatı verilmesinden önce, yetkili makam çevre ve toplum sağlığının korunması açısından alınmış olan önlemlerin yeterli olup olmadığının tesbiti amacıyla müessesemizin deneme çalışmasına gerek gördüğünde tesisin belirli bir süre çalıştırılmasını isteyebilir.

Bu amaçla belli bir süre verebilir, ancak bu

iznin ve süresinin yazılı olarak bildirilmesi gerekir.

Bu süre toplam bir yılı geçemez." (md.12)

"Tesis izni verilmiş olan gayri sıhhi müesseselerin açılıp çalıştırılabilmesi için, tesisin onaylı projelerine uygun olarak yapıldığının tesbit edilmesi, faaliyeti esnasında çevre ve toplum sağlığı yönünden herhangi bir sakıncanın bulunmadığının belirlenmesi üzerine müesseseye yetkili makamca açılma ruhsatı verilir.

Açılma ruhsatı verilmesinden önce yetkili makam gerek görürse tesisi yeniden mahallinde tetkik ettirebilir.

Deneme izni veya açılma ruhsatı olmayan gayri sıhhi müesseseler faaliyete geçemez." (md.13)

"Açılma ruhsatı verilmesi aşamasında yapılacak tetkikte tesis iznine aykırı bir durum tesbit olunursa açılma ruhsatı verilmez. Bu durumda müessese sahibi veya vekili tekrar müracaatla yeni bir tesis izni talebinde bulunabilir. Yapılan tetkikte onaylı projelerinden değişik olarak yapılan kısımların çevre ve toplum sağlığı açısından bir sakınca taşımadığının tesbit edilmesi halinde değişiklik projeleri onaylanarak açılma ruhsatı verilir.

Tesisin onaylı projelerine uymama durumu cihaz ve metodlarda güç azalması veya bacaya filtre takılması gibi tesisin çevresine yapacağı zararlı etkileri azaltıcı mahiyette ise yeniden tesis izni verilmesine gerek kalmadan açılma ruhsatı verilir." (md.14)

"Gayri sıhhi müesseselere bu Yönetmelik uyarınca verilen yer seçimi, tesis izni, deneme izni ve açılma ruhsatı, toplumun sağlığını ve huzurunu, doğal kaynakların korunmasını sağlamak bakımından olup, tesis sahibinin ilgili diğer mevzuat hükümlerini yerine getirmesi ve gerekli müsaadeleri alması icab eder.

Yer seçimi, tesis izni ve açılma ruhsatı verilmesi aşamalarında tesis ve yerinin özelliği dikkate alınarak gerekli görüldüğünde diğer kuruluşların görüşleri alınır." (md.15)

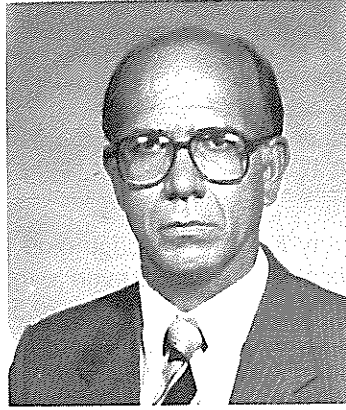
"Gayri sıhhi müesseselerin kurulması hususunda diğer kamu kurum ve kuruluşları tarafından özel mevzuatlarına göre çeşitli isimler altında verilen ve esas itibarıyla çevre ve toplum sağlığını korumaya yönelik durumları içermeyen izinlerin de verilebilmesi için bu Yönetmelik hükümlerine göre gayri sıhhi müessesenin tesis izni alması veya yer seçiminin uygun görülmüş olması gerekir." (md.16)

G) HAFTA TATİLİ İLE İLGİLİ OLANLAR:

• Hafta Tatili Hakkında Kanun :

"İşbu kanunun ahkamı istisnaiyesinden istifa etmek isteyen müesseselerin sahip veya müdürü mes'ullerinin mahalli belediye meclislerine müesseselerinin nev'i; evsaf ve şeraitini ve istihdam ettikleri memurin ve amele miktarını mübeyyin bir beyanname vererek ruhsatname almaları lâzımdır. Belediye mıntikalarından hariç bulunan müesseseler, en yakın belediyelere müracaat ederler. Ruhsatnameler bir sene için muteberdir." (md.8)

karar inceleme köşesi



Prof.Dr. Can TUNCAY
İ.Ü. Hukuk Fakültesi
İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku
Öğretim Üyesi

İNCELENEN KARARIN ÖZETİ

İşveren, gerektirici sebepler bulunduğu takdirde kanunlarda öngörülen prosedüre riayet etmek suretiyle işyerini kapatabilir.

Ancak toplu iş sözleşmesinin getireceği yükün ağırlığından söz edilerek resmi arabulucu tutanağının tebliği üzerine işyerinin kapatılması toplu iş sözleşmesi prosedürünü işlemez hale getireceğinden kanunen himaye edilemez. Kapatmayı haklı gösterecek başka bir sebepte ileri sürülüp ispat edilemediğinden davanın reddine karar verilmesi doğru değildir.

**T.C.
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ**

Esas No : 1990/6798
Karar No : 1990/7405
Karar Tarihi : 15.06.1990

Dava: Tek Gıda İş Sendikası adına Avukatları Sezgin Özpoyraz ve diğerleri ile Pak Gıda Üretim ve Pazarlama A.Ş. adına Avukat Banu Yılmaz ve İter

Yılmaz aralarındaki dava hakkında Kocaeli 2. İş Mahkemesinden verilen 22.5.1990 günlü ve 71/126 sayılı hüküm davacı sendika avukatınca temyiz edilmiş olmakla dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü.

Yargıtay Kararı : Davacı, Tek Gıda-İş Sendikası davalı Pak-Gıda Üretim ve Pazarlama A.Ş.'ne ait İzmit-Köseköy'de kurulu işyerinde Toplu İş Sözleşmesi yapmak için aldığı yetkiye binaen işverenle toplu görüşmeye başlamış, fakat anlaşma olmadığından 20.2.1990 tarihinde uyuşmazlık tutanağı tutulmuş, bunun üzerine arabulucu tayin edilmiş, arabuluculuk süresinin sonunda da, anlaşma olmadığından arabulucu tarafından düzenlenen tutanak Bölge Çalışma Müdürlüğüne tevdi edilmiş, tutanak ilgililere 2.4.1990 tarihinde tebliğ olunmuştur. Aynı gün yani 2.4.1990 tarihinde de işveren işyerini kapattığını işyerinde ilan edip durumu vilayete, Bölge Çalışma Müdürlüğüne ve SSK'ya bildirmiş, bu arada işçilerin iş akitlerini de feshetmiş, ihbar ve kıdem tazminatları ile sair alacakları için Türk Ekonomi Bankasına başvurmalarını duyurmuştur.

Davacı sendika, işverenin bu eyleminde samimi olmadığını, sırf alacakları grev kararını akamete uğratmak ve Toplu İş Sözleşmesinin yapılmasını engellemek için bu yola başvurduğunu ileri sürerek, bu eylemin kanunsuz lokavt olduğunun tesbitine karar verilmesini istemiştir.

Davalı işveren ise, toplu iş sözleşmesi ile getirilmek istenilen hakların ağır olduğunu, işyerinin bu taktiki kaldıramıyacağını, ileride zarar edeceğini, bu nedenle işyerini kapatma zorunda kaldığını savunarak davanın reddini istemiştir.

Gerçekten, işveren gerektirici sebepler bulunduğu taktirde ve kanunlarda öngörülen prosedüre de riayet etmek suretiyle işyerini kapatabilir. Bu işverenin doğal hakkıdır. Ancak olayda davalının işyerini kapatma iradesinin resmi arabulucu tutanağının tebliği üzerine açıklandığı ve kapatmanın da bu yöndeki iradenin açıklandığı günde gerçekleştirilmek istenildi-

ği görülmektedir. Dosyadaki bilgi ve belgelere göre ekonomik sebep nedeniyle işyerinin kapatılacağına dair daha önceden bir irade açıklanmasının bulunmadığı ve böyle bir girişimi olmadığı gözlenmektedir. Esasen davalı Toplu İş Sözleşmesinin getireceği yükün ağırlığından söz ederek, işyerini kapattığını savunmuştur ki bu işyerini kapatmak için yasal açıdan bir gerekçe olamaz. Mahkemece de hüküm savunma doğrultusundaki bu gerekçeye dayandırılarak kurulmuştur. Az önce açıklandığı üzere sözü edilen sebep yasal açıdan himaye edilemez. Aksine düşünce toplu iş sözleşmesi prosedürünü işlemez hale getirir. Olayda kapatmayı haklı gösterecek başkaca sebeplerde ileri sürülüp ispat edilmediğine göre, yazılı şekilde hüküm tesisi isabetsiz olup, bozmayı gerektirmiştir.

Sonuç: Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen sebepten BOZULMASINA 15.6. 1990 gününde oybirliğiyle karar verildi.

KARARIN İNCELENMESİ

Metni yukarıda yer alan Yargıtay Kararı 275 sayılı Yasa döneminde üzerinde çok tartışılan bir sorunu yeniden gündeme getirmiştir. Toplu İş Sözleşmesi prosedürü içinde alınan bir işyeri kapatma kararının kanundışı lokavt sayılıp sayılmayacağı.

I. Geçen yasa döneminde toplu iş görüşmeleri sırasında veya işçi sendikasıncı grev kararı alındıktan sonra bazı işverenler tarafından başvuru bu tür uygulamalar doktrinde değişik görüşlere yol açmış (*Bu konuda bakınız D. Ulucan, İHU 1975, TSGLK. 17, No.2, 3 ve 5'deki karar incelemeleri, K. Oğuzman, Yargıtay'ın 1975 yılı İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi Seminerine Sunulan Tebliğ, İstanbul 1976, s.242 vd.; aynı yazar, Hukuki Yönden İşçi-İşveren İlişkileri C.1, Toplu İş İlişkileri, 2. bası, İstanbul 1978, s.279-280; T. Esener, İş Hukuku, 3. bası, Ankara 1978, s.642-643*) ve işyerini kapatmanın işin gereği olmayıp toplu iş uyuşmazlığının, kendi lehine sonuçlar çıkarmasını sağlamak amacıyla yapıldığının anlaşılması halinde kanundışı lokavt sayılması gerektiği görüşü ağırlık kazanmıştır. Bu görüş sonraları Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nce de benimsenmiştir. Yargıtay önceleri grev uygulanan bir işyerinin işverence kapatılması halinde işyeri ortadan kalkacağı için artık o işyerinde grev uygulamanın söz konusu olamayacağı, grev ve lokavt hakkının kullanılabilmesinin işyerinin varlığına

bağlı olup kapatılan bir işyerinde grev ve lokavtın uygulanamayacağı görüşündeydi. (9. HD., 20.5.1975, E.75/13656, K.75/31145; 24.4.1985, E.75/1602, K.75/25769: İHU, TSGLK. 17, No. 2 ve 3 ve D. Ulucan'ın incelemeleri). Yargıtay daha sonraki kararlarından birinde grev kararından sonra haklı ekonomik nedenlere dayanmayan işyerini kapama kararının kanundışı lokavt sayılmasına ilişkin mahkeme kararını onaylamış (9. HD., 8.7.1977, E.77/8389, K.77/10606: İHU, TSGLK. 17, No. 5 ve D. Ulucan'ın incelemesi) bir başkasında da bir işyerinin sendikanın toplu sözleşme yetkisi kesinleştikten sonra işverenin ancak ekonomik nedenlerle işyerini kapatabileceğine karar vermiştir. (9. H.D., 25.12.1978, E.1978/15661, K.1978/16194: Yasa D. Ocak 1979, s.115). Bir başka kararda da beş ay süren toplu sözleşme görüşmelerinden sonra alınan grev kararı üzerine işverenin yaşının ilerlediği gerekçesiyle işyerini kapamasını dürüstlük kuralına aykırı bulmuştur. (9. H.D., 24.4.1978, E.78/5535, K.78/6756: İBD., Temmuz-Eylül 1978, s.580).

II. 2822 sayılı Yasada lokavt "İşyerinde faaliyetin tamamen durmasına sebep olacak tarzda, işveren veya işveren vekili tarafından kendi teşebbüsü ile veya bir işveren kuruluşunun verdiği karara uyarak işçilerin topluca işten uzaklaştırılmaları" olarak tanımlanmıştır. Lokavtın yasal sayılabilmesi içinse "Toplu iş

sözleşmesinin yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması ve işçi sendikası tarafından grev kararı alınması halinde bu kanun hükümlerine uygun olarak" yapılması gerekir. "Kanuni lokavt için aranan şartlar gerçekleşmeden yapılan lokavta kanun dışı lokavt denilir" (md.26). Bu tanımın 275 sayılı eski kanundaki tanımdan farkı yasal lokavta grev kararı alınmasından sonra gidilebileceğidir. Buna doktrinde "Savunma Lokavtı" denilir.

O halde bir eylemin lokavt sayılabilmesi için şu unsurların bulunması gerekir :

- 1) İşçilerin topluca işten uzaklaştırılması,
- 2) İşten uzaklaştırmanın faaliyeti tamamen durduracak tarzda olması,
- 3) Bu kararın işveren veya vekili tarafından alınması ve,
- 4) İşçileri işten uzaklaştırmanın ayrı bir hakka dayanmaması (bakınız **K. Oğuzman**, *Hukuki Yönden İşçi-İşveren İlişkileri*, C.1, 4. bası, İstanbul, s.280 vd.). Yasada lokavtın toplu iş sözleşmesi yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması ve işçi sendikası tarafından grev kararı alınması halinde yapılması (mesleki amaç unsuru) ile yasal usullere uyulması (kanuna uygunluk unsuru) lokavtın yasallığı için aranan şartlardır.

"İşçileri işten uzaklaştırmanın ayrı bir hakka dayanmaması" unsuru kanunda açıkça yer almıyorsa da gerek müessesenin niteliği, gerek kanunun ruhu bu unsurun varlığını ortaya koymaktadır (**Oğuzman**, s.284). İşverenin toplu işçi çıkarmasının ayrı bir hakka dayandığı hallerde lokavt sayılamayacağına Alman Hukukunda da değinilmektedir. (**W.Zöllner**, *Arbeitsrecht*, 3.Aufl., München 1983, s.354). Örneğin 1475 sayılı İş Kanunu'nun 17/II. maddesine dayanarak (haklı sebeple) veya İş Kanunu'nun 24. maddesine dayanarak yasal hakları ödenerek işçilerin topluca işten çıkarılması lokavt sayılmaz. Çünkü işveren başka bir yasanın verdiği hakka dayanarak işçileri işten çıkarmaktadır. Ne var ki toplu sözleşme prosedürü başladıktan sonra işçilerin toplu halde gerekli sürelerle uyularak, bildirimlerde bulunarak, yasal hakları ödenerek işten çıkarılmalarında durum o kadar basit değildir.

III. Bir görüşe göre (**S. Reisoğlu**, *Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu Şerhi*, Ankara 1986, s.268) İş Kanununda işyerinin

kapatılmasını engelleyen veya ancak belli şartlarla kapatılmasını düzenleyen bir madde bulunmamaktadır. İşverenin işçilerin hizmet akitlerini toplu halde olsa dahi her zaman feshedebileceği ve işyerini de her istediği zaman kapatabileceği düşünülürse bu işlemi bir lokavt olarak nitelendirmek mümkün olmayacak, lokavt olmayınca da kanunsuz lokavt ortaya çıkmayacaktır. Yeter ki işveren İş K. 13 ve 24. madde hükümlerine uygun bir işlem yapmış olsun. Yasa koyucu işverenin keyfi dahi olsa işçilerin haklarını vererek hizmet akitlerini feshetmesini kanunsuz lokavt saymamış, tam aksine, şeklen yasaya uygun lokavt ilan ederek işçileri hem uzun süre çalıştırmamasını hem de ücretlerini ödememesini "lokavt hakkının kötüye kullanılması" olarak nitelendirmiştir. (TİSGLK. md.47/2).

Bu görüşün fazla liberal olduğu düşüncesindeyiz. Zira işverenin çalışma ve sözleşme özgürlüğü nasıl Anayasa güvencesi altında ise (md.48) işçilerin toplu iş sözleşmesi ve grev yapma hakları da aynı şekilde anayasa güvencesi altındadır (md.53-54). Hatta günümüzde mülkiyet hakkı, sözleşme özgürlüğü, dernek kurma hakkı, ticaret yapma hakkı gibi klasik ekonomik hak ve özgürlükler artık ücrette adalet, dinlenme, konut edinme, sosyal güvenlik, sendika, toplu iş sözleşmesi ve grev hakkı gibi sosyal hak ve özgürlüklerle sınırlanmaya başlamıştır. **Sosyal düşüncenin gelişmesi klasik özgürlüklerin bir başka sınırı daha olduğunu ortaya koymuştur.** (Bu konuda bakınız, **B. Tanör**, *anayasa Hukukunda Sosyal Haklar*, İstanbul, 1978, s.77 vd.; **Ulucan**, *İHU, TSGLK. 17, No. 2'deki karar incelemesi.*). O halde yasak olmayan her şey serbesttir düşüncesi günümüzde geçerliliğini önemli ölçüde yitirmiştir. Bu nedenle bir toplu pazarlık sürecinde hangi safhada olursa olsun (ister görüşme, ister ara-buluculuk, ister grev veya lokavt) – işverenin aldığı işyeri kapatma kararını her olayın özelliğine göre değerlendirmek suretiyle işverenin gerçek niyetini araştırarak sonuca varmanın daha doğru olduğu düşüncesindeyiz. Nitekim doktrindeki baskın görüşte bu yoldadır. (Bakınız **Ulucan**, *İHU, TSGLK. 17, No.5, Oğuzman*, *İşçi-İşveren İlişkileri*, s.28-5, **K. Tunçomağ**, *İş Hukukunun Esasları*, İstanbul 1989, s.575). Eğer işverenin işyerini kapatmadaki amacının

işi tasfiye değil, uyuşmazlığı lehine çözmek için işçilere baskı yapmak olduğunun anlaşıldığı durumlarda bu davranışın bir kanundışı lokavt teşkil ettiği söylenebilir. (Oğuzman, s.285, N.Çelik, İş Hukuku Dersleri, 8.bası, İstanbul 1986, s.476). İşverenin işyerini toplu iş sözleşmesinden veya grev uygulamasından kaçmak amacıyla kapattığı ve işçileri işten uzaklaştırdığı saptanacak olursa bu işlemi yasadışı lokavt olarak değerlendirmek doğru olur. Zira hangi tür olursa olsun **bir hakkın kullanılması dürüstlük kuralına aykırı olmaz.**

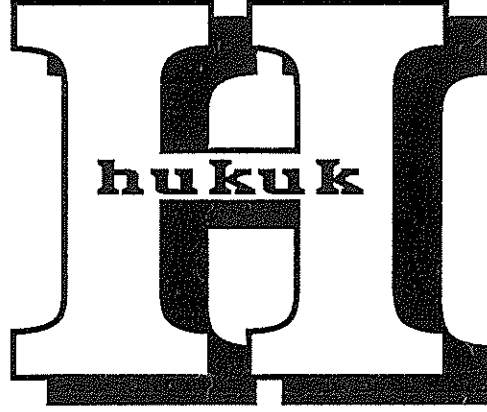
Nitekim bir Yargıtay kararında değinildiği gibi, (9. HD., 24.4.1978, E.78/5535, K.78/6756) "Davacının bundan evvel ve toplu iş sözleşmesinin hazırlanması süresi içinde bu sebebe dayanarak işyerini kapatma arzusu göstermeyip sendika grev kararı aldıktan sonra işyerini kapatma kararı vermiş bulunmasına ve tarihinde de lokavt kararı alıp sendikaya bildirmiş olmasına göre kapatma kararı MK'nun 2. maddesinde yazılı ilkeye aykırı olarak alınmıştır" (İHU, TSGLK. 17, No.5). Bir başka Yargıtay onama kararında da "işverenin kapama kararına gerekçe olarak ileri sürdüğü ekonomik nedenler, yapılan araştırma sonucu kanıtlanamamıştır. Bu nedenle, işyerini kapama kararının haklı ekonomik nedenlere dayandığı ileri sürülemez. Bu bakımdan işyerini kapama girişimi yasadışı lokavttır" denilmiştir (9. HD., 8.7.1977, E.77/8339, K.77/10606: İHU, TSGLK. 17, No.5). Aynı daire buna karşılık "Davalı işveren grev ve lokavt kararı almadan önce, işlerinin kötü gitmesi sebebiyle işyerini kapatacağını İş Kanunu'nun öngördüğü mercilere bildirmiştir. Bu arada işçilerin ihbar ve kıdem tazminatlarını da ödemiştir. Bu durumda olayda kanunsuz lokavt yoktur" sonucuna varmıştır. (9. HD., 4.10.1976, E.16581, K.18874).

IV. Tek ve zorunlu ölçü olmamakla beraber, işyerini kapamanın gerçek ve samimi olduğunu gösteren en önemli göstergenin **işyerinin ekonomik nedenlerle kapatılması** olduğu görülmektedir. Gerçekten, bir işyeri işçi sendikasıyla henüz toplu pazarlığa başlamadan önce ve tasfiye niyetiyle kapatılmışsa kural olarak yasadışı lokavttan söz edilemez (Tunçomağ, s.575). Buna karşılık toplu sözleşme görüşmelerine başlayan işverenin ku-

ral olarak işyerini kapama amacıyla olmadığı kabul edilmelidir. İşyerini kapama amacıyla olan işverenin toplu iş sözleşmesi görüşmelerine katılmaya gerek duymaksızın işyerini kapaması veya hiç olmazsa bu konuda girişimde bulunması beklenir (Ulucan, İHU, TSGLK. 17, No.5). Toplu görüşmelere oturulduktan sonra toplu iş sözleşmesinin getireceği mali yükten ya da grev halinde zarara uğrama ihtimalinden korkarak işyerini kapatması mülkiyet hakkı ya da sözleşme özgürlüğü gibi nedenlerle tasvip edilemez. Zira toplu iş sözleşmesinde maliyet artırıcı bir özellik, grev esnasında ise işverenin zarara uğraması tehdidi işin özünde esasen mevcuttur. Bir teşebbüs kuran işveren basiretli bir tacir gibi davranarak bütün bu ihtimalleri önceden hesaba katmak zorundadır. Zarar eden işveren işyerini kapatabilir, bu onun en doğal hakkıdır. Ama bu hakkını toplu görüşmelere başlamadan önce gerçekleştirmesi, en azından bu konuda teşebbüse başlaması yasadışı lokavt yaptığı suçlamasından kendini kurtarmaya yetebilir.

Sonuç : İncelemeye çalıştığımız karara konu olayda işveren, toplu görüşmelere başlamış görüşmeler kesilmiş, arabulucu safhası da sonuçsuz kalınca toplu iş sözleşmesinin getireceği yükün ağırlığından söz ederek resmi arabulucu tutanağının tebliği üzerine işyerini kapattığını ve işçilerin her türlü yasal haklarını da ödeyeceğini bildirmiştir. Daha önce böyle bir niyet açıklaması olmayan işverenin arabuluculuk safhası geçtikten ve grev kararı aşamasına gelindikten sonra bu karara varması ekonomik nedenlerle işyeri kapatma kararının samimiyeti hususunda ciddi kuşkular uyandırmaktadır. Eğer bu kuşkular gerçekten doğru ise (Yargıtay kararında açıkça yer verilmiş olmakla beraber) ortada yasadışı bir lokavt vardır denilebilir. Bununla beraber, gerçekten işleri kötü giden bir işveren daha önce aldığı işyeri kapama kararını toplu görüşmelerin varacağı sonuca göre açıklamak üzere ertelemiş ise yasadışı bir lokavt yapıp yapılmadığı kararına varmadan önce bu noktanın da araştırılması doğru olur kanaatindeyim. Kısaca her olayı kendi özelliği içinde değerlendirmenin gerektiğine bir defa daha işaret ederek Yargıtay Kararında varılan sonuca bu kaydı ihtirazi ile esas itibarıyla katıldığımı belirteyim.

Prof.Dr. A. Can Tuncay



**T.C.
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ**

**Esas No : 1990/4384
Karar No : 1990/7523
Karar Tarihi : 19.06.1990**

***Karar Özeti:** Adı usulsüz işlere karışan bir işçinin İş Kanunu'nun 13. maddesinin son fıkrasına göre tazminat isteyebilmesi için, işverenin kötünîyetle hareket ettiğini ispatlaması veya tazminat ödemesini gerektirici bir sebebin bulunması zorunludur.*

Dava: Davacı, ihbar ve kıdem tazminatı, boşta geçen süreler karşılığı ve yıllık ücretli izin parasının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

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

Yargıtay Kararı :

1- Dosyadaki yazılara, toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre, davalının aşağıdaki bendin kapsamı dışında kalan temyiz itirazları yerinde değildir.

2- Davacı, davalı bankanın kambiyo şubesinde görevli iken, adı usulsüz bir işe karış-

mış ve bu nedenle iş akti 14.5.1982 tarihinde feshedilmiştir. Hakkında açılan kamu davası süre yönünden ortadan kaldırılmıştır. Ceza Mahkemesince mütalaasına başvuru olan bilirkişi, davacının usulsüz işlemlerle ilgili belgelerde rumuz ve parafının bulunduğunu, ancak imza yetkisinin olmadığını, bu sebeple sorumluluk yüklenilemeyeceğini bildirmiştir.

Davacı, 9.10.1986 tarihinde açtığı bu dava ile fesihten 1.12.1984 tarihine kadar boşta geçen süre için uğradığı zarar karşılığı ücret ve ücrete bağlı haklarını istemiştir.

Mahkemece bilirkişiye yaptırılan hesap sonucuna göre 20.7.1982 ile 1.12.1984 tarihleri arası için gerçekleşen ücret ve ücrete bağlı haklara karar verilmiştir.

Gerçekten 1475 sayılı İş Kanununun 13. maddesinin, son fıkrasına göre işçinin ayrıca tazminat isteme hakkı vardır. Ancak, bunun için işverenin kötünîyetle hareket etmiş olması ya da başkaca gerektirici bir nedenin bulunması gerekir. Davada, olayın oluş tarzına göre işverenin ihbar ve kıdem tazminatı dışında, fesihten sonraki boşta geçen süre için herhangi bir tazminat ödemesini gerektiren sebepler yoktur. Davacının çalışması belirli süreli hizmet aktine de dayanmamaktadır. Süresi belirli olmayan sürekli hizmet akti ile çalışmıştır. Bütün bu durumlar itibarıyla boşta geçen süreye ait isteğin reddine karar vermek gerekir.

Sonuç: Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen sebeplerden BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 19.6.1990 gününde oyçokluğuyla karar verildi.

Karşı Oy Yazısı : Davacı, davalı Bankanın kambiyo servisi elemanlarından. Yabancı uyruklu Döviz Tevdiat Hesabı müşterisi olan bir kişinin başvurusu üzerine, gerekli işlemleri yaparak paraf etmiş ve imzaya hazır hale getirmiştir. Bu evrakların imzalanmasından sonra, yabancı bankalarda hesabı bulunan şahıs bankadan toplam 187.500 Amerikan Doları para çekmiştir. Davacının müstakil imza yetkisi bulunmamakla beraber, kendisinin yaptığı muamelelerle ve o işlere iştiraki ile davalı banka zarara uğramıştır. Bu durum 1475 sayılı İş Kanununun 17/II. (d) maddesindeki "bağılılığa uymayan davranışlarda bulunmak" halini oluşturur. Davacının bu hareketi, davalı işverene, hizmet aktini haklı sebeple bozma imkânını sağlar. Bu bakımdan fesih haklı sebebe dayanmakla bu isteklerin reddi gerekirken, kabulü şeklindeki mahkeme kararının bozulması oyunda olduğumdan, çokluğun bu yönden onama kararına katılmıyorum.

✍

□ □ □

T.C.

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 1990/4407

Karar No : 1990/7626

Karar Tarihi : 21.06.1990

Karar Özeti: Özel güvenlik görevlileri sendikaya üye olamazlar. TİS'den yararlanamazlar ve yararlandırılmaları için işverenden istekte bulunamazlar.

Dava: Davacı, ücret zammı farkı ile kıdem zammının ödenilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

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

Yargıtay Kararı : 1- Dosyadaki yazılara, toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre, davacının tüm temyiz itirazlarının reddine,

2- Davalının temyizine gelince; davacı işyerinde uygulanmakta olan Tek-Gıda İş Sendikası'nın TİS'nden yararlanmakta iken, 2495 sayılı Yasaya tabi özel güvenlik görevlisi olarak görevlendirilmiştir. Aynı işyerinde çalışan ve Koop-İş Sendikası ile yapılmış bulunan ve o sözleşmeden yararlanan bir kısım işçilerde, aynı şekilde özel güvenlik teşkilatında çalıştırılmaya başlamıştır. Yönetim Kurulunca, Tek-Gıda İş Sendikası'ndan yararlanmakta iken, güvenlik görevine getirilen işçiler ile, Koop-İş Sendikası'na ait TİS'den yararlanmakta iken, özel güvenlik görevine getirilen işçilerin ücretlerinde denge sağlamak amacı ile evvelce Tek Gıda İş Sendikası üyesi olanlara Koop-İş Sendikası'na ait TİS'deki zam farkının verilmesi istenmiş ve 1/12 sisteminin uygulanması öngörülmüş, bu suretle uygulama yapılmıştır. Alınan bu karar ile Koop-İş'e bağlı işçilerin ücretlerini aşmayacağı da ayrıca belirtilmiştir.

Davacı, kendisine 1/12 uygulanmaması gerektiğini, yani eksiltme yapılamayacağı, Koop-İş'e ait kıdem zammının ise hiç uygulanmadığını iddia ederek istekte bulunmuştur.

Mahkeme, 1/12 usulünün uygulanması gerektiğini, ancak bunun noksan uygulanmış olduğunu bildirerek ücret zammını buna göre hesaplayarak ve kıdem zammının da uygulanması gerektiğini belirterek hüküm kurmuştur.

Öncelikle belirtmek gerekir ki, güvenlik görevlisi sendikaya üye olamaz ve dolayısı ile TİS'den yararlanamaz. Bu nedenle özel güvenlik görevlisi TİS'den yararlandırılması için işverenden istekte bulunamaz. Ancak az önce belirtildiği gibi işveren güvenlik görevlileri arasında ücret dengesini sağlanmak amacı ile hareket etmiş ve almış olduğu kararla evvelce Tek-Gıda İş Sendikası'na üye olan güvenlik görevlilerinin, ücretlerini de yine evvelce Koop-İş Sendikası'na üye olan ve ücretleri o TİS'ne göre oluşmuş bulunan güvenlik görevlilerinin ücretleri seviyesine yükseltmek istemiş, ancak bunun için sadece 1/12 uygulamasını yeterli görmüştür. Bu takdir işverene ait olduğuna göre işçi 1/12 sisteminin uygulanmamasını isteyemez. İşverenin TİS süresine göre uygulamış olduğu 1/12 uygulamasında da bir hata yoktur. Bundan başka yönetim kurulu kararında ayrıca kıdem zammı uygulanacağına dair bir hükümte mevcut değildir.

Karar sadece ücret zammının 1/12 sistemi ile uygulanmasına ilişkindir. Böyle olunca davacı, kıdem zammını da isteyemez. O halde, davanın reddine karar vermek gerekir.

Sonuç: Temyiz olunan kararın yukarıda belirtilen nedenle BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 21.6.1990 gününde oybirliğiyle karar verildi.

□ □ □

**T.C.
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ**

**Esas No : 1990/8137
Karar No : 1990/8212
Karar Tarihi : 12.07.1990**

Karar Özeti: Kamu kurumunda çalışan işçilere 6772 sayılı Kanuna göre ödenen ve ilâve tediye-den ayrı olarak birer aylık istihkakları tutarında en çok iki ikramiye daha verilebilir. Bunun dışında TİS ile çalışmaları üstün görülen işçilerin ödüllendirilmeleri kararlaştırılabilir. Ancak yeni bir ikramiye niteliğini kazanacak ve bütün işçileri kapsayacak şekilde bir ödeme yapılması mümkün olamaz.

Dava: İşçi Sendikası adına avukatı ile işveren adına avukatı aralarındaki dava hakkında Adana 1. İş Mahkemesi'nden verilen 23.5.1990 günlü ve 506/403 sayılı hüküm davalı avukatınca temyiz edilmiş olmakla dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Yargıtay Kararı : 12.7.1988 tarihinde 1.3.1988 ilâ 28.2.1990 tarihleri arası için yapılan TİS'nin 45. maddesinde işçilere 6772 sayılı yasa uyarınca yılda iki ilâve tediye-den başka 30 günlük ücret tutarında iki ikramiye daha ödeneceği kararlaştırılmıştır. 46. maddesi ile de olağanüstü çalıştıkları belirgin olan işçilere hizmetini özendirme ve ödüllendirme amacı ile işçinin 5 gündeliğinden az ve 150 gündeliğinden fazla olmamak kaydıyla hizmeti özendirme ikramiyesi verileceği öngörülmüş ve bu ikramiyenin işveren vekilinin önerisiyle işveren ve sendikanın oluşturacağı dört kişilik bir komisyonca tesbit edileceği hükmüne yer verilmiştir.

Belediye Encümeni 14.3.1989 günlü kararıyla TİS'nin 46. maddesinden bahisle ve miktar göstermeksizin bütün belediye işçilerine özendirme ikramiyesi verilmesini ve özendirme ikramiyesi komisyonunun iki üyesinin

seçilmesini kabul etmiştir. Bu karar uyarınca da tüm belediye işçilerine ödeme yapılmıştır. Ancak 26 Mart 1989 tarihinde yapılan belediye seçiminden sonra yeniden oluşan belediye encümeninin 4.4.1989 tarihli kararıyla söz konusu ikramiyenin sadece başarılı personele verileceğinden bahisle işçilere yapılan ödemelerin geri alınmasına karar verilmiştir.

TİS tarafı Belediye-İş Sendikası bu dava ile TİS'nin 46. maddesine göre özendirme ikramiyesinin bütün işçilere ödenmesi gerektiğini, maddenin bu şekilde yorumlanması icap ettiğini ileri sürmek suretiyle bu hususun tesbitine ve bu konudaki muarazanın men'ine, işçilerden yapılan kesintilerin durdurulmasına karar verilmesini istemiştir.

Mahkemece, istek doğrultusunda karar verilmiş ve ayrıca istek olmadığı halde "ödemelerin devam olunmasına" şeklinde bir ibarede konulmuştur.

Öncelikle belirtmek gerekir ki; 6772 sayılı Kanuna 2448 sayılı Kanun'un 1. maddesiyle eklenen ek maddeye göre işçilere yapılan ilâve tediye-lerden ayrı olarak her yıl için her biri bir aylık istihkak tutarını geçmemek suretiyle TİS'leri ile en çok iki ikramiye daha verilebileceği öngörülmüştür. Bu yasa hükmüne göre davalı Belediyede çalışan işçilere 6772 sayılı Kanuna göre ödenen iki ilave tediye-den ayrı olarak birer aylık istihkakları tutarında en çok iki ikramiye daha verilebilecek, bunun üzerinde bir ikramiye ödemesi yapılmıyacaktır. Durum böyle olmakla birlikte, TİS'leri ile çalışmaları üstün görülen işçilere bu çalışmaları karşılığında ayrıca bir ödeme yapılması kararlaştırılabilir. Davada söz konusu edilen TİS'nin 45. maddesiyle davalı belediye de çalışan işçilere iki ikramiye daha verileceği kabul edilmiştir. Bu durumda bütün işçileri kapsıyacak şekilde bunun üstünde ayrıca bir ikramiye ödenmesi mümkün olamaz. Böyle olunca 46. maddeyi de bu kural çerçevesi içinde yorumlamak gerekir. Aslında 46. madde metni yoruma dahi müsait değildir. Bu itibarla 46. maddenin tüm işçilere uygulanması mümkün olmaz. Ancak orada yazılı olduğu üzere sözü edilen ikramiye dört kişilik bir komisyonca ve olağanüstü çalışması belirgin işçilere verilecektir. Mahkemenin tüm işçileri kapsıyacak şekilde karar vermiş olması usul ve yasaya aykırıdır. Uygulamanın devamı konusunda bir istek olmadığı

halde "özendirme ikramiyesinin ödenmesine devam olunmasına" şeklinde karar verilmiş olması da HUMK'nun 74. maddesine aykırıdır.

Sonuç: Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen sebepten BOZULMASINA, 12.7. 1990 gününde oybirliğiyle karar verildi.



**T.C.
YARGITAY
10. HUKUK DAİRESİ**

**Esas No : 1990/193
Karar No : 1990/4275
Karar Tarihi : 07.05.1990**

***Karar Özeti:** Asıl işverenin muhtelif işlerini üstlenen iki taşeronundan birisinin iş kazasında ölen işçisinin ölümü olayında tüm kusurun 3. şahıs durumunda olan diğer taşeronda olduğu, işveren ile öbür taşeronun hiç kusurunun bulunmadığı mahkemece kabul edildiğine göre, asıl işveren hakkındaki davanın reddine karar vermek gerekir.*

Dava: Davacı, işkazasında ölen sigortalı işçinin haksahiplerine yapılan harcamalar üzerine uğranılan Kurum zararının rücuun ödetilmesini istemiştir.

Mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

Hükmün, davacı ve davalılardan Esen Avukatlarınca temyiz edilmesi üzerine, temyiz isteklerinin süresinde olduğu anlaşıldıktan ve Tetkik Hakimi tarafından düzenlenen raporla, dosyadaki kağıtlar okunduktan sonra, işin gereği düşünüldü ve aşağıdaki karar tesbit edildi.

1- Dosyadaki yazılara, toplanan delillerle, hükmün dayandığı gerektirici sebeplere göre, davacı kurumun tüm, davalı işverenin sair temyiz itirazlarının reddi gerekir.

2- İşveren Esen'in bir mağazanın dekorasyon işini alıp iç dekor ve tefriş işlerini üstlendiği, alçı dekor işlerini taşeron Maden'e, demir işlerini ise, taşeron Nazif'e verdiği, alçı dekor işleri taşeronu Maden'in işçisi Esen alçı işinde çalışırken geçirdiği iş kazası sonucu öldüğü, zararlandırıcı sigorta olayında tüm kusurun demir işleri taşeronu Nazif'de olduğu, işverenin Esen, alçı taşeronu Ma-

den ve sigortalıya atfı kabil herhangi bir kusur bulunmadığı mahkemece kabul edildiğine göre, çözümlenmesi gereken hukuksal sorun, işverenin, 3. kişi durumunda olan Demir işleri taşeronu Nazif'in kusurundan 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'nun 87. maddesi çerçevesinde sorumlu olup olmadığı noktasında doplanmaktadır.

Sigortalı Esen'in taşeron Maden'in işçisi olduğu, demir işleri taşeronu Nazif'le aralarında hizmet akdi ilişkisi bulunmadığı konusunda uyuşmazlık bulunmamaktadır. Alçı taşeronu Maden'in kazalı işçisini, demir işleri taşeronu Nazif'in işinde çalıştırmak gibi bir durumda sözkonusu değildir. Bu nedenle zararlandırıcı sigorta olayında sigortalıyı çalıştıran ve alçı işlerini yapan Maden taşeron, Esen işveren, %100 kusuru ile sigortalının ölümüne neden olan ve demir işlerini yaptıran Nazif, 3. kişi durumundadır ve Nazif, 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'nun 26/2. maddesi gereğince sorumludur. İşverenin sorumluluğu ise anılan maddenin 1. fıkrasındaki koşulların gerçekleşmesi halinde sözkonusudur. İşverenin, demir işlerini alan Nazif'in kusurundan istihdam eden sıfatı ile rücu davalarında sorumlu tutulamıyacağı ortadadır. 506 sayılı yasanın 87. maddesi gereğince işverenin sorumlu tutulabilmesi için hizmet akdi ile sigortalıyı çalıştıran aracı (taşeron) Maden'in kusurlu olması koşuludur. Gerek işveren, gerekse sigortalıyı çalıştıran alçı taşeronu Maden'in zararlandırıcı sigorta olayında kusurları bulunmadığı, tüm kusurun 3. kişi durumunda olan demir işleri taşeronu Nazif'de olduğu kabul edildiğine, işveren istihdam eden sıfatı ile 506 sayılı Yasaya göre zarardan sorumlu bulunmadığına göre, işveren hakkındaki davanın reddine karar vermek gerekirken yazılı şekilde hüküm kurulmuş olması usule ve yasaya aykırıdır.

O halde, davalı işverenin bu yönü amaçlayan temyiz itirazları kabul edilmeli ve hüküm bozulmalıdır.

Sonuç: Temyiz edilen hükmün yukarıda açıklanan nedenlerle BOZULMASINA, temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 7.5. 1990 gününde oybirliğiyle karar verildi.



Halk Kredisi daha hesaplıdır.

Büyük düşünün,
kazancınızı düşünün.

Avantaj I. Halk Kredisi, ülkemizin en hesaplı tüketici kredisidir. Halk Kredisi için aylık sadece %6 faiz uygulanır.

Avantaj II. Faiz borcunuz “azalan bakiye” yöntemiyle hesaplanır. Borcunuz azaldıkça faiz de azalır. Böylece piyasadan en az % 25 daha az faiz ödersiniz.

Avantaj III. Alışverişinizi peşin parayla, peşin fiyattan yaparsınız.

Avantaj IV. Yerli, yabancı otomobilinizi marka sınırlaması olmadan hemen alırsınız, muhtemel zamlardan etkilenmezsiniz.

Avantaj V. Uzun vadede düşük taksit ödersiniz.

Siz de düzenli ve yeterli bir gelire sahipseniz, en yakın Halkbank şubesine gelin. Başvuru Formu'nu doldurun. Talebiniz kısa sürede değerlendirilecek ve kredinizi alacaksınız.



HALKBANK
TÜRKİYE HALK BANKASI

Çalışana, üretene kaynak.

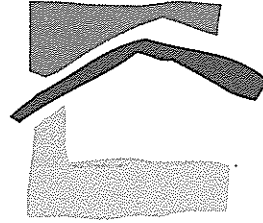


**EMLAK
VISA**

**İSTEYİN, DÜNYAYI
İSTEYİN!**

Türkiye Emlak Bankası'nın
438 şubesinden birine gelin;

- Emlak Visa istiyorum! deyin, size dünyayı verelim.



EMLAK BANKASI