

KAMU – İŞ

İŞ HUKUKU VE İKTİSAT DERGİSİ

BİLGİ BÜLTENİ – YIL : 7 SAYI : 49

- İŞ SÖZLEŞMESİNİN GEÇERSİZ NEDENLE FESHİ'NİN VERGİ UYGULAMALARI KARŞISINDAKİ DURUMU (Sayfa 2)
- İŞ SÖZLEŞMESİNİN GEÇERSİZ NEDENLE FESHİ'NİN SİGORTA UYGULAMALARI KARŞISINDAKİ DURUMU (Sayfa 2-3)
- 01.03.2003 YÜRÜRLÜK BAŞLANGIÇLI TOPLU İŞ SÖZLEŞMELERİNDE DÖRDÜNCÜ ALTI AY ÜCRET ZAMMI VE ÜYE İŞYERLERİMİZDE ORTALAMA ÜCRETLER (Sayfa 4)
- YÜKSEK PLANLAMA KURULU "2005 YILI PROGRAMI VE MALİ YILI BÜTÇESİ MAKRO ÇERÇEVE KARARI" NI KABUL ETTİ (Sayfa 4)
- KADIN MEMURLARIN DOĞUM İZİNİ YÜKSELDİ (Sayfa 5)
- AVRUPA BİRLİĞİ MÜKTESEBATINA UYUM ÇALIŞMALARI HAKKINDA BAŞBAKANLIK GENELGESİ (Sayfa 6)
- İŞKOLLARINDAKİ İŞÇİ SAYILARI VE SENDİKALARIN ÜYE SAYILARI (Sayfa 7-8)
- ASGARİ ÜCRET YÖNETMELİĞİ HAKKINDA BİLGİ (Sayfa 9)
- ASKERİ İŞYERLERİYLE YURT GÜVENLİĞİ İÇİN GEREKLİ MADDELER ÜRETİLEN İŞYERLERİNİN DENETİM VE TEFTİŞİ HAKKINDA YÖNETMELİK (Sayfa 9)
- ÖZEL İSTİHDAM BÜROLARI HAKKINDA TEBLİĞ (Sayfa W)
- KADIN İŞÇİLERİN GECE POSTALARINDA ÇALIŞTIRILMA KOŞULLARI HAKKINDA YÖNETMELİK (Sayfa 11)
- İKTİSADİ KALKINMA VAKFI'NCA DÜZENLENEN SOSYAL POLİTİKA VE İSTİHDAM KONULU EĞİTİM SEMİNERİ (Sayfa 11)
- ANAYASA MAHKEMESİNDEN, MALİYE BAKANLIĞININ ÜCRETLİLERDE VERGİ İNDİRİMİ YETKİSİNE SINIRLAMA (Sayfa 12)
- 4857 SAYILI İŞ KANUNU NUN 65'NCİ MADDESİNE GÖRE UYGULANACAK KISA ÇALIŞMA VE KISA ÇALIŞMA ÖDENEĞİNE İLİŞKİN TEBLİĞ (TEBLİĞ NO : 1) (Sayfa 13)
- ALMANYA'DAKİ EKONOMİK VE SOSYAL GELİŞMELER VE İKİ ÜLKE ARASINDAKİ MUHTEMEL FIRSATLAR KONULU TOPLANTI (Sayfa 13)
- EKONOMİK GÖSTERGELER (Sayfa 14)
- 2004 YILI I. DÖNEMİNDE MİLLİ GELİR % 12.4 BÜYÜDÜ (Sayfa 15)
- 2004 YILI I. DÖNEMİNDE İŞSİZLİK ORANI % 12.4 OLARAK GERÇEKLEŞTİ (Sayfa 15)
- 4857 SAYILI KANUNA GÖRE ÇIKARILAN YÖNETMELİKLERİN LİSTESİ (Sayfa 16)
- YARGI KARARLARI (Sayfa 17- 21)
- ÖNEMLİ BİLGİLER (Sayfa 22)
- TÜKETİCİ FİYATLARI İNDEKSİ VE DEĞİŞİM ORANLARI (Sayfa 23)
- KAMU GÖREVLİLERİ SENDİKALARININ ÜYE SAYILARINA İLİŞKİN TEBLİĞ (Sayfa 24)

İŞ SÖZLEŞMESİNİN GEÇERSİZ NEDENLE FESHİ'NİN VERGİ UYGULAMALARI KARŞISINDAKİ DURUMU

Türk İş Hukuku Sistemine 4857 sayılı İş Kanununun 21'nci maddesiyle giren ve işverenlerce yapılan feshin geçerli bir sebebe dayanmaması sonucu, mahkemelerce verilen işe iade kararlarında işveren tarafından işe başlatılmayan işçilere yapılacak olan ödemelerin, vergi mevzuatı karşısındaki durumunu açıklığa kavuşturmak amacıyla, Sendikamız tarafından Maliye Bakanlığı Gelirler Genel Müdürlüğüne yazdan yazıya alınan cevabi yazı aşağıda verilmiştir.

KAMU-İŞ

**Filistin Sokak No : 23
06700 G. O.P ANKARA**

İLGİ : 01.07.2004 tarih ve 03/258 sayılı yazınız.

Yazınızda, 4857 sayılı İş Kanununun 21 'nci maddesi uyarınca, iş akdi feshedilen işçiye mahkeme veya özel hakem tarafından öngörülen ücret ve tazminat ödemelerinin gelir ve damga vergisi yönünden vergilendirilip vergilendirilmeyeceği sorulmaktadır.

193 sayılı Gelir Vergisi Kanununun 61 'nci maddesinde, "Ücret, işverene tabi ve belirli bir işyerine bağ A olarak çalışanlara hizmet karşılığı verilen para ve ayınlar ile sağlanan ve para ile temsil edilebilen menfaatlerdir. Ücretin ödenek, tazminat, kasa tazminatı (Mali sorumluluk tazminatı), tahsisat, zam, avans, aidat, huzur hakkı, prim, ikramiye, gider karşılığı veya başka adlar altında ödenmiş olması veya bir ortaklık münasebeti niteliğinde olmamak şart ile kazanan belli bir yüzdesi şeklinde tayin edilmiş bulunması onun mahiyetini değiştirmez.." hükmü yer almış, 62'nci maddesinde ise "İşverenler, hizmet erbabını işe alan, emir ve talimatları dahilinde çalıştıran gerçek ve tüzel kişilerdir..." denilmiş ve aynı Kanunun 94'ncü maddesinde tevkifat yapmak zorunda olan mükellefler sayılmış, bu maddenin birinci fıkrasının 1 numaralı bendinde de "Hizmet erbabına ödenen ücretler ile 61 'nci maddede yazılı olup ücret sayılan ödemelerden (istinaden faydalananlar hariç), 103 ve 104'ncü maddelere göre" vergi tevkifatı yapılacağı belirtilmiştir.

Öte yandan, Gelir Vergisi Kanununun 25A 'nci maddesinde, "Ölüm, sakatlık, hastalık ve işsizlik sebepleriyle verilen tazminat ve yapılan yardımlar," gelir vergisinden istisna edilmiştir. Buna göre, işsizlik sebepleriyle verilen tazminat ve yapılan yardımların gelir vergisinden müstesna tutulması gerekmektedir.

Bu hükümlere göre, iş akdi feshedilenlerin bu işleme karşı açtıkları işe iade davalarını kazandıkları halde işe başlatılmamaları nedeniyle yargı kararları doğrultusunda yapılan ödemeler ile kararın kesinleşmesine kadar çalıştırılmayan süre için yapılan ödemeler, Gelir Vergisi Kanununun 25A 'nci maddesi kapsamında değerlendirilmeyeceğinden, söz konusu ödemelerin ücret kabul edilerek aynı Kanunun 61, 94, 103 ve 104'ncü maddelerine göre vergilendirilmesi ve ayrıca yapılan ödemelerden damga vergisi kesintisi yapılması gerekir.

İŞ SÖZLEŞMESİNİN GEÇERSİZ NEDENLE FESHİ'NİN SİGORTA UYGULAMALARI KARŞISINDAKİ DURUMU

Türk İş Hukuku Sistemine 4857 sayılı İş Kanununun 21'nci maddesiyle giren ve işverenlerce yapılan feshin geçerli bir sebebe dayanmaması sonucu, mahkemelerce verilen işe iade kararlarında işveren tarafından işe başlatılmayan işçilere yapılacak olan ödemelerin, sosyal sigorta primleri karşısındaki durumunu açıklığa kavuşturmak amacıyla, Sendikamız tarafından Sosyal Sigortalar Kurumuna yazılan yazıya alınan cevabi yazı aşağıda verilmiştir.

KAMU-İŞ

KAMU İŞLETMELERİ İŞ VERENLERİ SENDİKASI

**Filistin Sokak No : 23
06700 G. O.P ANKARA**

İLGİ : 01.07.2004 tarih ve 03/259 sayılı yazınız.

İlgi'de kayıtlı yazınız incelenmiş olup, bu konuda daha evvel Hukuk Müşavirliğimizden alınan mütalaada özetle;

4857sayılı İş Kanununun 1 'nci maddesinde; Kanunun amacının işverenler ile bir iş sözleşmesine dayanarak çalıştırılan işçilerin çalışma şartları ve çalışma ortamına ilişkin hak ve sorumluluklarının düzenlenmesi olduğu, Kanunun 4'ncü maddedeki istisnalar dışında kalan bütün işyerlerine, bu işyerlerinin işverenleri ile işveren vekillerine ve işçilerine faaliyet konularına bakılmaksızın uygulanacağı, işyerleri, işverenler, işveren vekilleri ve işçilerin, 3'ncü maddedeki bildirim gününe bakılmaksızın bu Kanun hükümleri ile bağlı olduğu,

Söz konusu Kanununun 18. maddesinde, feshin geçerli sebebe dayandırılmasının otuz veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde en az altı aylık kıdemi olan işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesini fesheden işverenin, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorunda olduğu hususu düzenlenmiş olup bu maddeden, 4857 sayılı Kanununun 21 'nci maddesinin otuz veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde (tarımla ilgililerde 50 işçi sayısı esas alınır) en az altı ay kıdemi olan belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçinin iş sözleşmesinin feshinde uygulanacağına ortaya çıktığı,

Ayrıca, geçersiz sebeple yapılan feshin sonuçları başlıklı 21 'nci maddenin 1 'nci fıkrasında; işverence geçerli sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli olmadığı mahkeme veya özel hakem tarafından tespit edilerek feshin geçersizliğine karar verildiğinde işverenin, işçiyi bir ay içinde işe başlatmak zorunda olduğu, işverenin başvuruda bulunan işçiyi işe başlatmaması halinde işçiyi en az dört ay en çok sekiz aylık ücret tutarında tazminat ödemekle yükümlü olduğu, 2'nci fıkrasında; mahkemenin feshin geçersizliğine karar verirken, işçinin işe başlatılmaması halinde ödenecek tazminat miktarını da belirleyeceği hususunun düzenlendiği,

Dördüncü fıkraya göre, işçi işe başlatılırsa peşin olarak ödenen bildirim süresine ait ücret ve kıdem tazminatı miktarı maddenin diğer fıkralarında belirtilen hükümlere göre yapılacak ödemedan mahsup edilecek, işe başlatılmayan işçiyi bildirim süresi verilmemiş veya bildirim süresine ait ücret peşin olarak ödenmemişse, bu süreler için ücret tutarı ve hak edilip verilmeyen kıdem tazminatının ayrıca ödeneceği,

İşe başlatılmayan işçiyi bildirim süresi verilmemiş veya bildirim süresine ait ücret peşin ödenmemişse, bu süreler için ücret tutarının ayrıca ödeneceği, öngörülmüştür.

Bütün bu hükümler dikkate alındığında, otuz veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde en az altı aylık kıdemi bulunan işçinin belirsiz süreli iş akdinin geçerli sebep gösterilmeden (feshedilmesi) veya gösterilen sebebin geçerli olmadığı mahkeme veya özel hakemce tespit edilerek feshin geçersizliğine karar verilmesi halinde;

- İşçiyi başvurusu halinde bir ay içinde işe başlatmayan işverence işçiyi ödenen ve mahkeme veya özel hakemce belirlenen en az dört, en çok sekiz aylık ücreti tutarındaki tazminatın, her ne kadar, 506 sayılı A Kanununun 4958 sayılı yasa ile değişik 77'nci maddesinin ikinci fıkrası uyarınca prime tabi tutulması gerektiği düşünülebilirse de yapılacak ödemenin, niteliği itibarıyla ücret sayılabilecek bir kazanç durumunda olmaması, esasen işe başlatılmayan sigortalının, başlatılmama nedeniyle sigortalılık vasfının da kalmaması, ödenecek paralar işçiyi himaye gayesine ve işverene işe başlatmama nedeniyle verilen bir medeni ceza niteliğinde olması nedenleriyle, anılan tazminatın prime tabi tutulmaması,

- Feshin geçersizliğine dair mahkeme veya özel hakem kararının kesinleştirilmesine kadar işçiyi çalıştırılmadığı süre içinde en çok dört aya kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer hakları işverenin işçiyi işe başlatması veya başlatmamasına bakılmaksızın ödeneceğinden, bu düzenleme ile, feshin geçersizliğine dair karar alan işçiyi, işe başlatıp başlatmama konusunda işverene verdiği inisiyatif karşılık işçiyi en çok dört aya kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer haklarının ödenmesini hüküm altına alarak korumuş, sözleşmenin feshi tarihini, en çok dört aya kadar ileri bir tarihe atmış bulunmaktadır.

Buna göre, işe başlatılmayan veya başlatılmayan işçiyi çalıştırılmadığı süre için ödenen en çok dört aya kadar ücret ve diğer haklarından prim alınması ve bu sürelerin hizmetten sayılması gerekmektedir.

Bu itibarla, işçi işe başlatıldığında, eğer bildirim süresine ait (ihbar) ücreti ile kıdem tazminatı peşin olarak ödenmiş ise işçiyi ödenecek en çok dört aya kadar olan ücret ve diğer haklarından mahsup edileceğinden, ancak, 506 sayılı Kanununun 77'nci maddesi uyarınca bildirim süresine ait (ihbar) ücret ile kıdem tazminatı prime tabi tutulmadığından, işçiyi işe başlatılması halinde ödenecek en çok dört aya kadar olan ücret ve diğer haklarının mahsup edilmemiş haliyle prime tabi tutulması ve bu sürelerin hizmetinden sayılması, Öte yandan, işe başlatılmayan ve bildirim süresi verilmemiş veya bildirim süresine ait ücreti peşin ödenmemiş işçiyi, bu süreler için ödenen ücret, ihbar tazminatı niteliğinde olduğundan, bu şekilde ödenen bildirim süresine ait ücretin prime tabi tutulmaması ve hizmetinden de sayılmaması,

Her haliükarda, 4857 sayılı İş Kanununun 21 'nci maddesi uyarınca işçiyi ödenecek olan en çok 4 aya kadar ücret ve diğer haklarından (haklarından) ise prim alınmasının ve bu sürelerin hizmetten sayılması, Gerektiği yönünde görüş bildirilmiştir.

**01.03.2003 YÜRÜRLÜK BAŞLANGIÇLI TOPLU İŞ SÖZLEŞMELERİNDE
4. ALTI AY ÜCRET ZAMMI VE ÜYE İŞYERLERİMİZDE ORTALAMA ÜCRETLER İLE
BAZI SOSYAL YARDIMLAR**

01.03.2003 yürürlük başlangıçlı Toplu İş Sözleşmelerinin Ücret Zammı maddelerinde yer alan “.....T.C. Başbakanlık Devlet İstatistik Enstitüsünün 1994=100 Temel Yıllı Kentsel Yerler Tüketici Fiyatları Türkiye Geneli Ağustos 2004 İndeks Sayısının Şubat 2004 İndeks sayısına göre değişim oranının % 5’i (Yüzdebeş) aşması halinde aşan kısmın % 80’i (Yüzdeseksen) aşağıdaki dördüncü altı ay ücret zammı oranına ilave edilecektir” hükmünün, söz konusu dönemdeki enflasyon oranının % 3.1 olarak gerçekleşmiş olması nedeniyle uygulama imkanı olmamıştır.

Dolayısıyla toplu sözleşme hükmüne istinaden 4. altı ay ücret zammı olarak 01.09.2004 tarihinden geçerli olmak üzere % 5 zam uygulanmıştır.

Buna göre üye kuruluşlarımızda; 01.09.2004 tarihi itibariyle Ortalama Çıplak Ücret 1.172.837.-TL/Ay, Ortalama Giyinik Ücret 2.029.695.-TL/Ay, Ortalama Ücret Maliyeti 2.593.492.-TL/Ay olmuştur.

Ayrıca bu sözleşmelerin ücret zammına bağlı olarak artan bazı sosyal yardım kalemlerinin yeni miktarları şöyle olmuştur.

	<u>01.03.2004 – 31.08.2004</u>	<u>01.09.2004 – 28.02.2005</u>
Sosyal Yardım	: 47.250.000.-TL/Ay	49.613.000.-TL/Ay
Yemek Yardımı	: 2.192.800.-TL/Gün	2.302.500.-TL/Gün
Evlenme Yardımı	: 45.624.000.-TL	47.906.000.-TL
Doğum Yardımı	: 22.814.000.-TL	23.955.000.-TL
Ölüm Yardımı	:	
a) İşçinin Ölümü	: 114.053.000.-TL	119.756.000.-TL
b) Ana, Baba, Eş Çocuk	: 68.434.000.-TL	71.855.000.-TL
c) İş Kazası	: 182.483.000.-TL	191.608.000.-TL

**YÜKSEK PLANLAMA KURULU “ 2005 YILI PROGRAMI VE MALİ YILI BÜTÇESİ MAKRO
ÇERÇEVE KARARI “ NI KABUL ETTİ.**

Yüksek Planlama Kurulu (YPK) 19.07.2004 tarih 2004/37 no’ lu “ 2005 Yılı Program ve Mali Yılı Bütçesi Makro Çerçeve Kararı “ nı kabul etti. Karar 20.07.2004 tarih ve 25528 sayılı Resmi Gazete’ de yayımlanmıştır. Buna göre 2005 yılı makro büyüklükler ve hedefler şu şekilde belirlendi.

TÜFE (Yıl Sonu İtibariyle)	: % 8
GSMH Deflatörü	: % 10,1
GSMH ARTIŞI (Büyüme)	: % 5

Ayrıca YPK 2005 yılı program ve bütçe hazırlık çalışmalarında, gösterge niteliğinde olmak üzere 1 ABD Doları ortalama kurunun 1,67 Yeni Türk Lirası (YTL) (1.670.000.-TL) olarak kullanılmasını kararlaştırdı.

Kararda Kamu Kurum ve Kuruluşlarının bütçe ödenek tekliflerini YTL’ sını baz alarak hazırlamaları da istendi.

KADIN MEMURLARIN DOĞUM İZİNİ YÜKSELDİ

T.B.M.M. nce 14.07.2004 tarihinde kabul edilip, 21.07.2004 tarih ve 25529 sayılı Resmi Gazete 'de yayımlanan 5223 sayılı **Devlet Memurları Kanununun Bazı Maddelerinin Değiştirilmesi Hakkında Kanun** ile kadın memurların doğum öncesi ve sonrası izinleri yükseldi. Devlet Personel Başkanlığının da uygulamalara açıklık getirmek amacıyla 26.08.2004 tarih ve 25565 sayılı Resmi Gazetede tebliği yayınlandı.

MADDE 1. — 14.7.1965 tarihli ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 104 üncü maddesinin değişik (A) bendi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

ESKİ ŞEKLİ

Mazeret izni:

Madde 104 - A) (Değişik: 12/2/1982 - 2595/7 md.) Kadın memura doğum yapmasından önce 3 hafta ve doğum yaptığı tarihten itibaren 6 hafta bu müddetle izin verilir. Bu süreden sonra da 6 ay süre ile günde 1,5 saat süt izni verilir.

YENİ DÜZENLEME

A) Memura doğum yapmasından önce 8 hafta ve doğum yaptığı tarihten itibaren 8 hafta olmak üzere toplam 16 hafta süre ile aylıklı izin verilir. Çoğul gebelik halinde, doğumdan önceki 8 haftalık süreye 2 hafta süre eklenir. Ancak sağlık durumu uygun olduğu takdirde, tabibin onayı ile memur isterse doğumdan önceki 3 haftaya kadar işyerinde çalışabilir. Bu durumda, memurun çalıştığı süreler, doğum sonrası sürelere eklenir. Yukarıda öngörülen süreler memurun sağlık durumuna göre tabip raporunda belirlenecek miktarda uzatılabilir. Memurlara, bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam bir buçuk saat süt izni verilir. Süt izninin kullanımında annenin saat seçimi hakkı vardır.

MADDE 2. — Devlet Memurları Kanununun değişik 108 inci maddesinin üçüncü fıkrası aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

ESKİ ŞEKLİ

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

YENİ DÜZENLEME

Doğum yapan memurlara istekleri halinde 104 üncü maddenin (A) bendinde belirtilen sürelerin bitiminden itibaren 12 aya kadar aylıksız izin verilir.

B - UYGULAMAYA İLİŞKİN AÇIKLAMALAR

1. Doğum Öncesi Mazeret İzni

Doğum yapmış olan veya eski hükme istinaden doğum öncesi mazeret iznini kullanmakta olan memurlar doğum öncesi 8 haftalık izin süresinin kalan 5 haftalık kısmını doğum sonrası kullanamayacaklardır.

Şöyle ki; yeni düzenleme ile doğum öncesi mazeret izni hakkı 8 hafta olarak belirlenmiş, ancak, sağlık durumunun uygunluğu ve tabibin onayı şartına bağlı olarak memurun istemesi halinde, doğumdan önceki 3 haftaya kadar işyerinde çalışabileceği hükme bağlanmıştır. Diğer bir deyişle, doğum öncesi iznin asgari sınırı 3 hafta olarak kabul edilerek, kalan 5 haftalık sürenin (memur 4 hafta izin kullanıyorsa; kalan 4 haftalık sürenin, memur 5 hafta izin kullanıyorsa; kalan 3 haftalık sürenin ya da memur 6 hafta doğum öncesi izin kullanıyorsa; kalan 2 haftalık sürenin) doğum sonrası sürelerine eklenmesi imkanı getirilmiştir. Ancak, memurun doğumdan önceki 3 haftaya kadar iş yerinde çalışabileceğine dair kararın tabip onayı ile belirleneceği ve geçmişe yönelik bir tabip onayının alınmasından söz edilemeyeceği gözönüne alındığında, doğum yapmış olan veya eski hükme istinaden doğum öncesi mazeret iznini kullanmakta olan memurların izin süresinin 3 haftadan fazla olan kısmının doğum sonrası mazeret iznine ilavesi imkansız hale gelmekte, bu sebeple, doğum öncesi 8 haftalık izin süresinden artan 5 haftalık izin süresinin doğum sonrasına ilave edilmesi mümkün bulunmamaktadır.

Henüz doğum öncesi iznine ayrılmamış olan ve doğum yapmasına 3 haftadan fazla süresi bulunan memur, 8 haftadan fazla olmamak üzere izin kullanabileceği gibi istemesi ve tabibin onayı ile doğumdan önceki 3 haftaya kadar işyerinde çalışmasına karar verilmesi halinde, çalıştığı sürelerin doğum sonrası izin süresine eklenmesi gerekmektedir.

Örnek: Kanunun yürürlük tarihi olan 21.07.2004 tarihi başlangıç alınarak doğum yapmasına 6 hafta kalmış olan bir memurun doğumdan önceki 3 haftaya kadar işyerinde çalışmasına tabip onayı ile karar verilmiş olması halinde kalan 3 haftalık süre doğum sonrası iznine eklenebilir. Yine 21.07.2004 tarihi başlangıç alınarak doğum yapmasına 4 hafta kalan bir memur 1 haftalık sürenin tabip raporu ile doğum sonrasına eklenmesini isteyebilir.

2. Doğum Sonrası Mazeret İzni

Eski hükme istinaden doğum sonrası iznini kullanmakta olan memurun izin süresinin, 8 haftalık süreye tamamlattırılması gerekmektedir.

Örnek: Halen doğum sonrası mazeret izni kullanan ve henüz bu iznin 2 nci haftasında olan bir memura 6 hafta daha izin verilir, aynı şekilde doğum izninin 6 ncı haftasında olan bir memura ise 2 hafta daha izin verilir.

3. Süt İzni

Eski hükme istinaden 6 aylık süt izni süresini tamamlayıp tamamlamadığına ve gebeliğin çoğul gebelik olup olmadığına bakılmaksızın, çocuğu henüz bir yaşından küçük olan memurun, çocuğu bir yaşını tamamlayana kadar günde bir buçuk saatlik sili izninden yararlandırılması ve önceden süt izninin kullanımında anneye saat seçim hakkı tanınmamış ise bu hakkın da ayrıca tanınması gerekmektedir.

Örnek: 6 aylık süt izni süresini kullanan ve şu anda çocuğu 9 aylık olan bir memura 3 ay daha süt izni verilmesi ve bu sürenin hesabında "... bir yaşından küçük olma ..." kriterinin esas alınması, ayrıca ikiz veya üçüz çocuğu olan bir memur için de süt izninin toplam bir buçuk saat olarak kullanılması gerekmektedir.

AVRUPA BİRLİĞİ MÜKTESEBATINA UYUM ÇALIŞMALARINI HAKKINDA BAŞBAKANLIK GENELGESİ

Avrupa Birliği Müktesebatına Uyum Çalışmaları hakkında Başbakanlık genelgesi 12.08.2004 tarih ve 25551 sayılı Resmi Gazete’ de yayımlanmıştır.

Genelgede, “ Avrupa Birliği Müktesebatının Üstlenilmesine İlişkin Türkiye Ulusal Programı “ ile birlikte 24 Temmuz 2003 tarih ve 25178 mükerrer sayılı Resmi Gazete’ de yayımlanarak yürürlüğe giren 2003/5930 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile kabul edilen Avrupa Birliği Müktesebatının Üstlenilmesine İlişkin Türkiye Ulusal Programının Uygulanması, Koordinasyonu ve İzlenmesine Dair Kararın 8 inci maddesinin “kamu kurum ve kuruluşlarınca, Ulusal Programda yer alan hedefler doğrultusunda mevcut mevzuatta değişiklik yapılması veya yeni mevzuat çıkarılması halinde mevzuat taslakları, Avrupa Birliği Genel Sekreterliği koordinasyonunda AB müktesebatına uyum açısından önceden incelenecek ve Genel Sekreterliğin görüşü alındıktan sonra Başbakanlığa sevk edilecektir” hükmüne istinaden;

Kamu kurum ve kuruluşlarının söz konusu kararın 8 inci maddesi hükmüne riayet ederek Avrupa Birliği müktesebatına uyum sürecinde hazırladıkları tüm mevzuat taslaklarının, Başbakanlığa sevk edilmeden önce, Avrupa Birliği normları açısından incelenmek üzere Avrupa Birliği Genel Sekreterliğine gönderilmesi ve anılan Genel Sekreterliğin olumlu görüşü alındıktan sonra Başbakanlığa sunulmasının gerektiği belirtilmiştir.

İŞKOLLARINDAKİ İŞÇİ SAYILARI VE SENDİKALARIN ÜYE SAYILARI

20.07.2004 tarih ve 25528 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan “2821 Sayılı Sendikalar Kanunu Gereğince İşkollarındaki İşçi Sayıları ve Sendikaların Üye Sayılarına İlişkin 2004 Temmuz Ayı İstatistikleri Hakkındaki Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Tebliği”nde yer alan bilgiler incelendiğinde Ocak 2004’ den bu yana toplam işçi sayısının 58 629 artış göstererek 4 916 421’ e, sendikalı işçi sayısının 47 132 artarak 2 854 059’ a çıktığı, sendikalı işçi sayısı oranının % 57.78’ den % 58.05’ e yükseldiği tespit edilmiştir.

Ayrıca Tarım ve Ormanlık, Avcılık ve Balıkçılık İşkolu hariç 27 işkolunda 47 işçi sendikasının toplu iş sözleşmesi yapabilmek için gerekli barajı aştıkları görülmektedir.

<i>İŞKOLU / SENDİKA</i>	<i>KONFEDERASYON</i>	<i>TOPLAM İŞÇİ SAYISI / ÜYE SAYISI</i>	<i>%</i>
MADENCİLİK		123 975	
TÜRK MADEN-İŞ	TÜRK-İŞ	50 109	40.41
GENEL MADEN-İŞ	TÜRK-İŞ	30 507	24.60
PETROL, KİMYA VE LASTİK		225 721	
PETROL-İŞ	TÜRK-İŞ	73 167	32.41
LASTİK-İŞ	DISK	39 899	17.67
GIDA SANAYİİ		337 316	
ÖZ GIDA-İŞ	HAK-İŞ	59 021	17.49
TEK GIDA-İŞ	TÜRK-İŞ	175 777	52.11
ŞEKER		26 937	
ŞEKER-İŞ	TÜRK-İŞ	26 021	96.59
DOKUMA		584 064	
ÖZ İPLİK-İŞ	HAK-İŞ	77 053	13.19
TEKSİF	TÜRK-İŞ	315 531	54.02
TEKSTİL	DISK	71 194	12.18
DERİ		80 056	
DERİ-İŞ	TÜRK-İŞ	16 303	20.36
AĞAÇ		77 071	
AĞAÇ-İŞ	TÜRK-İŞ	12 625	16.38
ÖZ AĞAÇ-İŞ	HAK-İŞ	9 953	12.91
KAĞIT		30 688	
SELÜLOZ-İŞ	TÜRK-İŞ	15 601	50.83
TÜMKA-İŞ	DISK	3 241	10.56
BASIN VE YAYIN		41 413	
BASIN-İŞ	TÜRK-İŞ	4 439	10.71
BANKA VE SİGORTA		139 400	
BASS	TÜRK-İŞ	15 466	11.09
BANKSİS	BAĞIMSIZ	22 515	16.15
BASİSEN	TÜRK-İŞ	58 899	42.25
BANK-SEN	DISK	15 102	10.83
ÇİMENTO, TOPRAK VE CAM		147 759	
TÜRKİYE ÇİMSE-İŞ	TÜRK-İŞ	58 729	39.74
KRİSTAL-İŞ	TÜRK-İŞ	18 420	12.46
METAL		613 627	
TÜRK METAL	TÜRK-İŞ	259 712	42.32
ÇELİK-İŞ	HAK-İŞ	88 237	14.37
BİRLEŞİK METAL-İŞ	DISK	64 532	10.51
GEMİ		10 719	
DOK GEMİ-İŞ	TÜRK-İŞ	4 064	37.91
LİMTER-İŞ	DISK	1 186	11.06
İNŞAAT		706 297	
YOL-İŞ	TÜRK-İŞ	160 567	22.73

ENERJİ		135 878	
TES-İŞ	TÜRK-İŞ	111 010	81.69
TİCARET, BÜRO, EĞİTİM ve G.S.		436 794	
KOOP-İŞ	TÜRK-İŞ	46 157	10.56
TEZ-KOOP-İŞ	TÜRK-İŞ	62 377	14.28
SOSYAL-İŞ	DİSK	43 914	10.05
KARA TAŞIMACILIĞI		111 005	
TÜMTİS	TÜRK-İŞ	13 271	11.95
NAKLİYET-İŞ	DİSK	13 746	12.38
DEMİRYOLU TAŞIMACILIĞI		27 208	
DEMİRYOL-İŞ	TÜRK-İŞ	21 307	78.31
DENİZ TAŞIMACILIĞI		42 293	
TÜRK DENİZ-İŞ	TÜRK-İŞ	12 927	30.56
HAVA TAŞIMACILIĞI		29 760	
HAVA-İŞ	TÜRK-İŞ	13 742	46.17
ARDİYE ve ANTREPOCULUK		20 574	
LİMAN-İŞ	TÜRK-İŞ	6 905	33.56
HABERLEŞME		51 793	
TÜRKİYE HABER-İŞ	TÜRK-İŞ	51 238	98.92
SAĞLIK		65 360	
SAĞLIK-İŞ	TÜRK-İŞ	13 696	20.95
KONAKLAMA ve EĞLENCE		289 887	
TOLEYİS	TÜRK-İŞ	40 002	13.79
OLEYİS	DİSK	31 605	10.90
MİLLİ SAVUNMA		30 630	
TÜRK HARB-İŞ	TÜRK-İŞ	34.184	111.60
GAZETECİLİK		12 508	
T.G.S.	TÜRK-İŞ	3 638	29.08
GENEL İŞLER		404 749	
BELEDİYE-İŞ	TÜRK-İŞ	190 442	47.05
HİZMET-İŞ	HAK-İŞ	95 884	23.68
GENEL-İŞ	DİSK	71 204	17.59

KONFEDERASYON	KONFEDERASYONA BAĞLI		% 10 BARAJINA TABİ OLUP BU BARAJI AŞAN		01 NOLU İŞKOLUNDAKİ	
	SENDİKA	ÜYE SAYISI	SENDİKA	ÜYE SAYISI	SENDİKA	ÜYE SAYISI
TÜRK-İŞ	33	2.033.568	31	1.903.091	2	116.735
HAK-İŞ	6	330.723	5	330.148	1	575
DİSK	19	388.560	10	355.623	-	-
MİSK	2	3.983	-	-	-	-
BAĞIMSIZ	34	97.225	1	22.515	2	3.979
TOPLAM	94	2.854.059	47	2.611.377	5	121.289

ASGARİ ÜCRET YÖNETMELİĞİ HAKKINDA BİLGİ

01.08.2004 tarih ve 25540 sayılı Resmi Gazete’ de yayımlanan Asgari Ücret Yönetmeliği, 12.02.1972 tarihli ve 14097 sayılı Resmi Gazete’ de yayımlanan Asgari Ücret Yönetmeliği ile değişikliklerinin yerine 4857 sayılı İş Kanununun 39 uncu maddesine dayanılarak hazırlanmış ve yürürlüğe girmiştir.

Yönetmeliğin amacı, asgari ücretin tespiti sırasında uygulanacak esaslar, Komisyonun toplanma ve çalışma şekli ile komisyonun başkan, üye ve raportörlerine verilecek huzur hakkına ilişkin usul ve esasları düzenlemek, kapsamı ise, iş sözleşmesi ile çalışan ve 4857 sayılı İş Kanununun kapsamında olan veya olmayan, her türlü işçinin çalıştığı bütün işkollarını kapsar şekilde tanımlanmıştır.

Eski yönetmelikte sadece asgari ücretin tanımı yapılırken yenisinde Bakanlık, Bakan, Komisyon, Asgari ücret, İşkolu, Başkan, Üye ve Raportör tanımları ayrı ayrı yapılmıştır.

Asgari ücretin belirlenmesinde eski yönetmelik 16 yaş ile cinsiyet farkı gözetilmez derken, yeni yönetmelik bunlara ilaveten dil, ırk, siyasal düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplere dayalı herhangi bir ayırım yapılamaz demektir. Ayrıca eski yönetmelikteki tarımda asgari ücret başlıklı maddeye yer verilmemiştir.

Asgari ücret tespit komisyonunun kimlerden oluşacağı, toplanması ve alacağı kararlar kanundaki ifadelerin aynıdır.

Komisyon, ücretin belirlenmesinde; ülkenin içinde bulunduğu sosyal ve ekonomik durumu, ücretliler geçim indekslerini, bu indeksler yoksa geçim indekslerini, fiilen ödenmekte olan ücretlerin genel durumunu ve geçim şartlarını göz önünde bulundurur.

Komisyonca belirlenen ücretlerin Resmi Gazete’de yayımlanacağı ve yayımlandığı tarihi izleyen ayın ilk gününden itibaren yürürlüğe gireceği, işçilere, Komisyonca belirlenen ücretlerden düşük ücret ödenemeyeceği, İş sözleşmelerine ve toplu iş sözleşmelerine bunun aksine hükümler konulamayacağı, işverenler tarafından, işçilere sağlanan sosyal yardımlar sebebiyle asgari ücretten herhangi bir indirim yapılamayacağı, işverenlerin yayımlanan asgari ücretleri işyerlerinde işçilerin kolayca görebilecekleri bir yerde ilan etmek zorunda oldukları belirtilmiştir.

Komisyonca seçilecek işçi ve işveren temsilcilerinde aranan Türk vatandaşı olma şartı kaldırılırken, Türkçe okuma yazma bilme şartı asgari ilköğretim mezunu olma haline getirilirken, 21 yaşını doldurmuş bulunması ve Yüz kısaltıcı bir suçtan dolayı hüküm giymemiş olması şartları aynı kalmıştır.

Ayrıca huzur hakları da yeniden düzenlenerek, her toplantı günü için komisyon başkanına 1100, üyelerine 1000, raportörlere ise 800 gösterge rakamının memur aylık katsayısı ile çarpımı sonucunda bulunan miktarda huzur hakkı ödenir. Ancak, her asgari ücret tespitinde on toplantı gününden fazla huzur hakkı ödenmez denmiştir.

ASKERİ İŞYERLERİYLE YURT GÜVENLİĞİ İÇİN GEREKLİ MADDELER ÜRETİLEN İŞYERLERİNİN DENETİM VE TEFTİŞİ HAKKINDA YÖNETMELİK

01.08.2004 tarih ve 25540 sayılı Resmi Gazete’ de yayımlanan yönetmelik, 1475 sayılı İş Kanununun Ek 1 inci maddesi uyarınca 27.11.1973 tarih ve 7/7506 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile hazırlanan ve 10.12.1973 tarih ve 14738 sayılı Resmi Gazete’ de yayımlanan Askeri İşyerleriyle Yurt Emniyeti İçin Gerekli Maddeler İmal Olunan İşyerlerinin Denetim ve Teftişi Hakkında Tüzüğüne yerine (4857/Geçici 2. Madde gereği) 4857 sayılı İş Kanununun 91 inci maddesine dayanılarak hazırlanmış ve yürürlüğe girmiştir.

Yönetmeliğin amacı; askeri işyerleri ile yurt güvenliği için gerekli maddeler üretilen işyerlerinin çalışma hayatına ilişkin denetim ve teftiş ile sonuçlarına dair usul ve esasları düzenlemek, kapsamı ise askeri işyerleri ile yurt güvenliği için gerekli maddeler üretilen işyerlerini kapsar şekilde belirtilmiştir.

Askeri İşyerleri: Milli Savunma Bakanlığı, Genelkurmay Başkanlığı (Kara, Deniz ve Hava Kuvvetleri Komutanlığı) ve İçişleri Bakanlığı (Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığı) tarafından doğrudan doğruya işletilen askeri işyerlerini,

Yurt Güvenliği İçin Gerekli Maddeler Üretilen İşyerleri: 29/6/2004 tarihli ve 5201 sayılı Harp Araç ve Gereçleri ile Silâh, Mühimmat ve Patlayıcı Madde Üreten Sanayi Kuruluşlarının Denetimi Hakkında Kanun kapsamında maddeleri üreten ve Milli Savunma Bakanlığı tarafından her yıl Ocak ayında yayımlanan listeye dahil olan işyerlerinden (a) bendi kapsamı dışında kalan ve isim, adres, unvanları ile işyeri bilgileri Milli Savunma Bakanlığı tarafından Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına bildirilen işyerlerini,

Diğer Askeri İşyerleri: İkili veya çok taraflı uluslararası anlaşmalar ile Türkiye’de kurulan askeri işyerleri, olarak tanımlanmıştır.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı iş müfettişleriyle aynı yetki ve sorumluluklara sahip olan askeri iş müfettişlerinde; Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı iş müfettişlerinde aranılan niteliklerin bulunması gereklidir ile Askeri iş müfettişlerinde aranılacak nitelikler ile müfettişliğe giriş sınavları ve müfettişlerin çalışma usul ve esasları Milli Savunma Bakanlığınca düzenlenecek ayrı bir yönetmelikle belirlenir denmektedir.

ÖZEL İSTİHDAM BÜROLARI HAKKINDA TEBLİĞ

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından 02.08.2004 tarih ve 25541 sayılı Resmi Gazete' de yayımlanan 1 No' lu tebliğ ile özel istihdam büroları hakkında açıklamalarda bulunulmuştur.

4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Kanununun 17 nci maddesi ile "iş arayanların elverişli oldukları işlere yerleştirilmeleri ve çeşitli işler için uygun işçiler bulunmasına aracılık görevi, Kurum ve bu amaçla gerçek veya tüzel kişiler tarafından kurulan özel istihdam bürolarınca yapılır" hükmü getirilmiş, aynı Kanunun 32 nci maddesi uyarınca hazırlanan Özel İstihdam Büroları Yönetmeliği 19/2/2004 tarih ve 25378 sayılı Resmî Gazetede yayımlanmıştır.

Türkiye İş Kurumu tarafından izin verilen bürolar; iş ve işçi bulmaya aracılık faaliyeti yanında, işgücü piyasası, istihdam ve insan kaynaklarına yönelik hizmetlerde de bulunabilirler.

Bürolar, iş arayanlardan her ne ad altında olursa olsun menfaat temin edemez ve ücret alamazlar. İş yerleştirme faaliyeti karşılığı ücret, sadece işverenenden alınır. Ancak, iş arayanlardan profesyonel sporcu, teknik direktör, antrenör, manken, fotomodel ve sanatçı meslek gruplarında yer alanlar ile genel müdür veya bu görevlere eş ya da daha üst düzey yöneticilerden ücret alınabilir.

Özel istihdam bürolarında, Kurum tarafından verilen izin belgeleri ile birlikte, iş arayanlardan ücret alınmayacağı ifadesi ve ilgili Kurum il müdürlüğünün adres ve telefonlarının yer aldığı levhalar herkesin görebileceği bir yere asılır. Bürolar tarafından yayımlanan gazete, afiş ve benzeri ilanlarda Türkiye İş Kurumundan izin belgesi alındığı belirtilir.

Özel istihdam bürosu izin belgesi devredilemez.

Özel istihdam bürosu açabilmek için Kuruma ibraz edilecek belgeler ile teminat olarak kabul edilecek değerler maddeler halinde sıralanmıştır.

İnternet üzerinden iş ve işçi bulma aracılığı faaliyetinde bulunmak isteyenlerin, Kurumdan özel istihdam bürosu izin belgesi almış olmaları gerekmektedir.

Bu şekilde faaliyet gösteren bürolar, web sitelerinin ana sayfasına Türkiye İş Kurumundan alınan izin belgesinin tarih ve numarası ile iş arayanlardan hiçbir ad altında menfaat temin edilmeyeceğini ve ücret alınmayacağını belirtmek zorundadırlar.

Bürolar, Kurumdan izin alınmamış yurt dışı işçi teminine yönelik ilanı yayımlayamaz.

İnternet üzerinden aracılık faaliyetinde bulunan bürolar, işveren ile yaptıkları sözleşmelerde, sitelerindeki veri tabanından yararlanılmak suretiyle işe yerleştirmenin yapılması halinde, bürolarının bilgilendirilmesi gerektiği hususuna yer verirler.

İnternet kanalıyla faaliyet gösterecek bürolar, web sitelerine reklam alabilirler.

İznin verildiği ya da yenilendiği tarihten itibaren 18 ay içerisinde hiçbir işe yerleştirme işlemi gerçekleştirilmemiş, maddesinde belirtilen meslekler ve üst düzey yöneticiler dışındaki iş arayanlardan menfaat temin ettiği, ücret aldığı tespit edilenler gibi durumlarda iznin iptal edileceği belirtilmiştir.

Özel istihdam büroları ve şubeleri, işgücü piyasasının izlenmesi için gerekli olan; iş arayanlar, açık işler ve işe yerleştirmelerle ilgili hazırlayacakları istatistiksel bilgileri, üç ayda bir Kuruma posta ile ya da elektronik ortamda, Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü İstihdam Dairesi Başkanlığı, M.Rauf İnan Sok. No:5 Sıhhiye-ANKARA adresine veya ozelistihdam@iskur.gov.tr e-posta adresine üç aylık sürenin bitimini takip eden ayın 10 una kadar düzenli olarak bildirmek, uygulamanın takibi için gerekli olan diğer bilgi ve belgeleri de talep edilmesi halinde Kurum il müdürlüğüne vermek zorundadır.

Kurum tarafından derlenen bilgiler Kurum İnternet (www.iskur.gov.tr) sayfasında yayımlanır.

Bürolar, izin başvurusu esnasında ibraz ettikleri bilgi ve belgelerde bir değişiklik olduğunda bu değişikliği bulunduğu yerdeki Kurum il müdürlüğüne bildirir.

Tüzel kişiliği idare, temsil ve ilzama yetkili kişinin değişmesi halinde, yeni yetkiliye ait, Türkiye Cumhuriyeti kimlik belgesi örneği, lisans diploması örneği, müflis veya konkordato ilan etmemiş olduğuna dair belge ve özgeçmiş Kurum il müdürlüğüne ibraz edilir.

KADIN İŞÇİLERİN GECE POSTALARINDA ÇALIŞTIRILMA KOŞULLARI HAKKINDA YÖNETMELİK

09.08.2004 tarih ve 25548 sayılı Resmi Gazete' de yayımlanan yönetmelik, 1475 sayılı İş Kanununun Ek 1 inci maddesi uyarınca 27.07.1973 tarih ve 7/6909 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile hazırlanan ve 22.08.1973 tarih ve 14633 sayılı Resmi Gazete' de yayımlanan Kadın İşçilerin Sanayide Ait İşlerde Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Tüzüğün yerine (4857/Geçici 2. Madde gereği) 4857 sayılı İş Kanununun 73 üncü maddesine dayanılarak hazırlanmış ve yürürlüğe girmiştir.

Yönetmeliğin amacı, on sekiz yaşını doldurmuş kadın işçilerin gece postalarında çalıştırılmasına ilişkin usul ve esasları düzenlemek olarak tanımlanmıştır.

Kadın işçilerin, gece postalarında çalıştırılabilmeleri için, işe başlamadan önce işyeri hekimi, işyeri ortak sağlık birimi, işçi sağlığı dispanserleri, bunların bulunmadığı yerlerde sırasıyla en yakın Sosyal Sigortalar Kurumu, sağlık ocağı, Hükümet veya belediye doktorlarına muayene ettirilerek, çalışmalarına engel bir durumun olmadığına dair sağlık raporlarının alınması şart olduğu ve bu muayenelerin her altı ayda bir tekrarlanacağı,

Kadın işçiler her ne şekilde olursa olsun gece postasında(4857 sayılı İş Kanununun 69 uncu maddesinde belirtilen gece çalışma süresi) yedibuçuk saatten fazla çalıştılamayacağı,

Belediye sınırları dışındaki her türlü işyeri işverenleri ile belediye sınırları içinde olmakla beraber, posta değişim saatlerinde alışılmış araçlarla gidip gelme zorluğu bulunan işyeri işverenleri, gece postalarında çalıştıracakları kadın işçileri, sağlayacakları uygun araçlarla ikametgahlarına en yakın merkezden işyerine götürüp getirmekle yükümlü oldukları,

Kadın işçinin kocası da işin postalar halinde yürütüldüğü aynı veya ayrı bir işyerinde çalışıyor ise, kadın işçinin isteği üzerine, gece çalıştırılması, kocasının çalıştığı gece postasına rastlamayacak şekilde düzenleneceği,

Aynı işyerinde çalışan karı kocanın aynı gece postasında çalışma istekleri, işverence, olanak oranında karşılanacağı,

Kadın işçilerin, gebe olduklarının doktor raporuyla tespitinden itibaren doğuma kadar, emziren kadın işçilerin ise doğum tarihinden başlamak üzere altı ay süre ile gece postalarında çalıştılamayacağı, emziren kadın işçilerde bu süre, ana ve çocuğun sağlığı açısından gerekli olduğunun işyeri hekimi, işyeri ortak sağlık birimi, işçi sağlığı dispanserleri, bunların bulunmadığı yerlerde sırasıyla en yakın Sosyal Sigortalar Kurumu, sağlık ocağı, Hükümet veya belediye doktoru raporuyla belgelenmesi halinde, bir yıla kadar uzatılacağı,

Gece postalarında kadın işçi çalıştırmak isteyen işverenlerin, gece çalıştırılacak kadın işçilerin isim listelerini ilgili bölge müdürlüğüne göndermek zorunda oldukları,

Yönetmelikte düzenlenmiştir.

İKTİSADİ KALKINMA VAKFI'NCA DÜZENLENEN SOSYAL POLİTİKA VE İSTİHDAM KONULU EĞİTİM SEMİNERİ

AB Müktesebatının uygulanışının Türk İş Dünyasına Etkileri Projesi kapsamında, iktisadi kalkınma Vakfı tarafından "Sosyal Politika ve İstihdam" konulu eğitim semineri 20 Temmuz 2004 tarihinde Avrupa Birliği Genel Sekreterliği Toplantı Salonunda yapıldı.

Oturum Başkanlığını TİSK Genel Sekreteri Bülent Pirler'in yaptığı toplantıda, Avrupa Birliği Komisyonu İstihdam ve Sosyal İşler Genel Müdürlüğü Uzmanı Stefaan Hermans "Avrupa Birliğinde Sosyal Politika ve İstihdam", Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı AB Koordinasyon Dairesi Başkanı Ayşegül Yeşildağlar "Türkiye'de Sosyal Politika ve İstihdam Alanında AB Müktesebatı Uyum Çalışmaları", DİSK Avrupa Temsilcisi Yücel TOP ise "İşçi Kesiminin Bakış Açısıyla Türkiye ve Avrupa Birliğinde Sosyal Politika ve İstihdam" başlıklı tebliğlerini sundular.

Toplantıya Sendikamızdan Baş Uzman Dr. Süleyman Eryiğit ile Uzman Vedat Atay katıldılar.

ANAYASA MAHKEMESİ'NDEN, MALİYE BAKANLIĞININ ÜCRETLİLERDE VERGİ İNDİRİMİ YETKİSİNE SINIRLAMA

Anayasa Mahkemesinin 2003/33 Esas ve 2004/8(Yürürlüğü Durdurma) Kararı 12.08.2004 tarih ve 25551 sayılı Resmî Gazete’ de yayımlanmıştır. Kararda;

Cumhurbaşkanı Ahmet Necdet SEZER tarafından 9.4.2003 günlü, 4842 sayılı Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun’un,

A- 15. maddesiyle değiştirilen 31.12.1960 günlü, 193 sayılı Gelir Vergisi Kanunu’nun mükerrer 121. maddesinin son fıkrasındaki “... vergi mahsup ve iadesine tâbi tutulacak mal ve hizmet alımlarını yukarıda sayılanlarla sınırlı olmaksızın tespit etmeye ...” ibaresinin,

B- 24. maddesiyle 25.10.1984 günlü, 3065 sayılı Katma Değer Vergisi Kanunu’na eklenen geçici 19. maddenin, ikinci tümcesindeki “... istisna uygulanacak miktara ilişkin alt sınır belirlemeye ...” ibaresinin,

Anayasa’nın 73. maddesinin son fıkrasına aykırılığı ileri sürülerek iptalleri ile bu ibarelerin uygulanması sonucu doğabilecek sakıncaların önlenmesi için yürürlüklerinin durdurulmasına karar verilmesi isteğinin incelenmesinden sonra,

9.4.2003 günlü, 4842 sayılı “Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun”un;

A- 15. maddesiyle 31.12.1960 günlü, 193 sayılı Gelir Vergisi Kanunu’nun başlığıyla birlikte değiştirilen mükerrer 121. maddesinin son fıkrasında yer alan “...vergi mahsup ve iadesine tâbi tutulacak mal ve hizmet alımlarını yukarıda sayılanlarla sınırlı olmaksızın tespit etmeye...” ibaresi, 15.7.2004 günlü, E.2003/33, K.2004/101 sayılı kararla iptal edildiğinden, bu ibarenin uygulanmasından doğacak sonradan giderilmesi güç veya olanaksız durum ve zararların önlenmesi ve iptal kararının sonuçsuz kalmaması için kararın Resmî Gazete’de yayımlanacağı güne kadar YÜRÜRLÜĞÜNÜN DURDURULMASINA,

B- 24. maddesiyle 25.10.1984 günlü, 3065 sayılı Katma Değer Vergisi Kanunu’na eklenen geçici 19. maddenin ikinci tümcesinde yer alan “... istisna uygulanacak miktara ilişkin alt sınır belirlemeye...” ibaresinin, 31.12.2003 gününden sonra uygulanma olanağı kalmadığından, BU İBAREYE İLİŞKİN YÜRÜRLÜĞÜN DURDURULMASI İSTEMİ HAKKINDA KARAR VERİLMESİNE YER OLMADIĞINA,

15.7.2004 gününde OYBİRLİĞİYLE karar verildiği belirtilmiştir.

193 Sayılı Kanun- Mükerrer Madde 121 - (Değişik:9/4/2003-4842/15 md.) Ücretlilerde vergi indirimi:

Gerçek ücretlerin vergilendirilmesinde, mükellefin kendisi, eşi ve çocukları ile ilgili eğitim, sağlık, gıda, giyim ve ikamet edilen konuta ait kira harcamalarının yıllık toplam tutarının;

- 3 milyar liraya kadar % 8’i,

- 6 milyar liranın 3 milyar lirası için % 8’i, aşan kısmı için % 6’sı,

- 6 milyar liradan fazlasının, 6 milyar lirası için % 7’si, aşan kısmı için % 4’ü,

Ücretlinin ertesi yılda ödeyeceği gelir vergisinden mahsup edilir veya işverenler aracılığı ile kendisine nakden iade edilir.

Şu kadar ki; harcamaların Türkiye’de yapılması, gelir veya kurumlar vergisi mükellefiyeti bulunan gerçek veya tüzel kişilerden alınan belgelerle tevsik edilmesi ve bu belgelerin işverene verilmesi şarttır. Mahsup hakkı kazanılan tutarın hesaplanmasında dikkate alınan harcama tutarı, vergi matrahının toplamını geçemez.

Ücretlilerin harcama belgelerinin işverene ibrazı, beyanı ve verginin mahsup veya iadesine ilişkin süreleri tespit etmeye, iadeyi nakden veya mahsuben yaptırmaya, vergi mahsup ve iadesine tâbi tutulacak mal ve hizmet alımlarını yukarıda sayılanlarla sınırlı olmaksızın tespit etmeye ve uygulamanın usul ve esaslarını belirlemeye Maliye Bakanlığı yetkilidir.

Türkiye Cumhuriyeti Anayasası - Madde 73 – Vergi ödevi

Herkes, kamu giderlerini karşılamak üzere, mali gücüne göre, vergi ödemekle yükümlüdür.

Vergi yükünün adaletli ve dengeli dağılımı maliye politikasının sosyal amacıdır.

Vergi, resim, harç ve benzeri mali yükümlülükler kanunla konulur, değiştirilir veya kaldırılır.

Vergi, resim, harç ve benzeri mali yükümlülüklerin muaflık, istisnalar ve indirimleriyle oranlarına ilişkin hükümlerinde kanunun belirttiği yukarı ve aşağı sınırlar içinde değişiklik yapmak yetkisi Bakanlar Kuruluna verilebilir.

4857 SAYILI İŞ KANUNUNUN 65 İNCİ MADDESİNE GÖRE UYGULANACAK KISA ÇALIŞMA VE KISA ÇALIŞMA ÖDENEĞİNE İLİŞKİN TEBLİĞ (TEBLİĞ NO: 1)

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından 26.08.2004 tarih ve 25565 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan tebliğe göre ;

1- Bu Tebliğin amacı; 4857 sayılı İş Kanununun 65 inci maddesine dayanılarak çıkarılan ve 31.03.2004 tarih ve 25419 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan "Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneğine İlişkin Yönetmelik" in uygulanmasında karşılaşılan tereddütlerin ortadan kaldırılarak, ilgililerin gereksiz başvuru ve işlemlerde bulunmalarını önlemektir.

2- İşverenin yaptığı bildirim, öncelikle Türkiye İş Kurumu tarafından sebep ve şekil yönünden değerlendirilir.

3- Yönetmeliğin 6 ncı maddesi uyarınca, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanının genel ekonomik krizin varlığını kabul eden açıklaması bulunmadan, genel ekonomik kriz gerekçesi ile yapılan başvurulara, Türkiye İş Kurumu tarafından, kısa çalışma talebinin uygun bulunmadığı bildirilir.

4- Yönetmeliğin 3 üncü maddesindeki zorlayıcı sebep tanımına girmeyen kısa çalışma, faaliyetin kısmen veya tamamen durdurulma hallerinde işverenin bildirim yükümlülüğü bulunmamaktadır. Bu tür bildirimler 4857 sayılı İş Kanununun 65 nci madde kapsamı dışında kabul edilir.

Zorlayıcı sebeplerle bağdaşmadığı halde, nakit darlığı, ödeme güçlüğü, pazar daralması ve stok artışı gibi işyeri ekonomik kriz sebeplerine dayalı olarak yapılan başvurular için uygunluk tespiti yapılmayacaktır. Bu tür başvurular da Türkiye İş Kurumunca yanıtlanır.

Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğüne zorlayıcı sebepler içinde değerlendirilen başvurular, uygunluk tespiti için Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulu Başkanlığına intikal ettirilir.

Tebliğ olunur.

ALMANYA'DAKİ EKONOMİK VE SOSYAL GELİŞMELER VE İKİ ÜLKE ARASINDAKİ MUHTEMEL FIRSATLAR

"Almanya'daki Ekonomik ve Sosyal Gelişmeler ve İki Ülke Arasındaki Muhtemel Fırsatlar" konulu toplantı 16 Temmuz 2004 tarihinde Ankara Hilton Otel'de yapıldı.

Almanya'da 2004 yılında yürürlüğe konulan "Gündem 2010" adlı reform programının ve iki ülke arasındaki işbirliği ilişkilerinin ele alındığı toplantıda bir konuşma yapan TİSK Başkanı Refik BAYDUR özetle; "Gündem 2010 programı kapsamında yapılan reformların sosyo-ekonomik alanda birçok olumlu gelişmenin yaşanmasına katkı sağlamasını beklediklerini, Türkiye'nin de bu örnekten hareketle, dinamik yapısı itibariyle Almanya'nın 2010 hedefi ile bütünleşecek bir nitelikte olduğunu ve hızla bu hedefe doğru gitmesi gerektiğini" söyledi.

Almanya Ekonomi ve Çalışma Bakanlığı Siyasi Müsteşarı Gerd ANDRES de konuşmasında özetle; "Gündem 2010'un bir istihdam ve büyüme programı olduğunu, bu program kapsamında alınan tedbirler gereği vergilerde oranları düşürme yoluna gittiklerini, hızla yaşanan ve 21 Milyon emeklisi olan Almanya'da sosyal dengeleri tutturabilmek için emeklilere katkı primi getirdiklerini, bunun da tepkiyle karşılandığını, ancak sonuç itibariyle olumlu gelişmeler sağladıklarını" söyledi.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Müsteşarı Enis YETER ise yaptığı konuşmada "Çözüm bekleyen konuların Acil Eylem Planı'nda ele alındığını, Almanya'da % 9 olan işsizliğin, Almanya'daki Türkler arasında % 20 dolayında olduğunu, bu yüksek oranın Türklerin Almanya'yı iyi bilmemesinden kaynaklandığını, Alman Hükümetlerinin küçük yaşta Almanca eğitiminin ve mesleki eğitimin Türkleri kapsayacak şekilde tüm Alman toplumuna yayması gerektiğini" söyledi.

EKONOMİK GÖSTERGELER

	2002	2003	DEĞİŞİM (%)
● MİLLİ GELİR			
CARİ FİYATLARLA GSMH (MİLYON TL)	275.032.369.953	356.680.888.222	29.7
SABİT FİYATLARLA GSMH (MİLYON TL)	116.337.624	123.164.990	5.9
● DIŞ TİCARET			
İHRACAT (BİN USD)	36.059.089	47.067.825	30.5
İTHALAT (BİN USD)	51.553.797	68.828.121	33.5
İHRACATIN İTHALATI KARŞILAMA ORANI (%)	69.9	68.4	-
DIŞ TİCARET DENGESİ (BİN USD)	(-) 15.494.708	(-) 21.760.296	40.4
● BORÇ			
DIŞ BORÇ STOKU (MİLYON USD)	130.928	147.264	12.5
◆ Kısa Vadeli (MİLYON USD)	16.424	22.922	39.6
◆ Orta - Uzun Vadeli (MİLYON USD)	114.504	124.342	8.6
TOP. KAMU DIŞ BORÇ STOKU (MİLYON USD)	84.268	91.824	9.0
ÖZEL SEK. DIŞ BORÇ STOKU (MİLYON USD)	30.236	32.518	7.5
● İSTİHDAM			
İŞGÜCÜNE KATILANLAR (BİN KİŞİ)	23.818	23.640	- 0.7
İSTİHDAM (BİN KİŞİ)	21.354	21.147	- 1.0
İŞSİZ (BİN KİŞİ)	2.464	2.493	1.2
İŞSİZLİK ORANI (%)	10.3	10.5	-
EKSİK İSTİHDAM (BİN KİŞİ)	1.297	1.143	- 1.2
● KONSOLİDE BÜTÇE			
GELİRLER (KATRİLYON TL)	76.4	100.2	31.2
HARCAMALAR (KATRİLYON TL)	115.5	140.0	21.2
BÜTÇE AÇIĞI (KATRİLYON TL)	39.1	39.8	1.8
FAİZ DIŞI FAZLA (KATRİLYON TL)	12.8	18.8	46.9

AYLIK EKONOMİK GÖSTERGELER (2004)

	OCAK	ŞUBAT	MART	NİSAN	MAYIS	HAZİRAN
● CARİ İŞLEMLER HESABI (MİLYON ABD DOLARI *)	-1007	-2102	-2095	-1677		
İHRACAT f.o.b.	4763	3926	5467	5281		
İTHALAT f.o.b.	-5901	-5729	-7816	-7475		
HİZMET GELİRLERİ	1122	913	1187	1562		
HİZMET GİDERLERİ	-734	-751	-792	-853		
YATIRIM GELİRLERİ	271	229	268	147		
YATIRIM GİDERLERİ	-722	-860	-650	-563		
CARİ TRANSFERLER	194	170	241	224		
● DIŞ TİCARET			(**)		(**)	(**)
İHRACAT (BİN ABD DOLARI)	4.507.407	3.645.976	5.125.706	4.930.129	4.649.000	4.536.000
İTHALAT (BİN ABD DOLARI)	6.276.419	6.091.469	8.310.483	7.949.349	7.307.000	7.595.000
İHRACATIN İTHALATI KARŞILAMA ORANI (%)	71.8	59.9	61.7	62.0	63.6	59.7
DIŞ TİCARET DENGESİ	(-)1.769.011	(-)2.445.493	(-)3.184.777	(-)3.019.220	(-)2.658.000	(-)3.059.000
● ÜRETİM						
AYLIK SANAYİ ÜRETİM ENDEKSİ (1997=100)	108.7	99.2	121.7	118.5	125.5	
İMALAT SANAYİ ÜRETİM ENDEKSİ (1997=100)	107.1	98.1	122.8	120.0	127.5	
İMALAT SANAYİ KAPASİTE KUL. ORANI (1997=100)	77.2	73.4	82.3	76.5	84.3	
● TCMB BRÜT REZERVLERİ (Son Hafta) (Milyon ABD Doları)	33.739	33.381	32.552	33.717	33.058	32.374
● TCMB AY'IN SON GÜNÜ DÖVİZ KURLARI (Döviz Alış)						
1 ABD Doları (TL)	1.337.001	1.321.306	1.310.219	1.417.299	1.485.338	1.480.911
1 EURO (TL)	1.655.742	1.639.741	1.602.266	1.692.822	1.821.173	1.796.938
● KONSOLİDE BÜTÇE						
GELİRLER (MİLYAR TL)	6.796.416	7.243.216	9.814.740	8.085.169	10.614.977	
HARCAMALAR (MİLYAR TL)	12.074.776	8.500.136	10.264.731	11.344.710	11.802.038	
BÜTÇE AÇIĞI (MİLYAR TL)	5.278.360	1.256.920	449.891	3.259.541	1.187.061	
FAİZ DIŞI FAZLA (MİLYAR TL)	676.666	2.745.017	4.459.338	1.951.413	4.825.007	
TOPLAM BORÇ STOKU (MİLYAR ABD DOLARI)	213.8	216.0	217.9	205.5	204.2	
İÇ BORÇ STOKU (KATRİLYON TL)	199.4	200.5	203.7	206.2	209.8	
DIŞ BORÇ STOKU (MİLYAR ABD DOLARI)	64.7	64.2	62.6	62.3	63.0	
● TOPTAN EŞYA FİYATLARI GENEL ENDEKSİ (TEFE)	7576.5	7700.6	7862.2	8070.5	8067.8	7982.7
Bir Önceki Aya Göre % Değişim	2.6	1.6	2.1	2.6	0.0	-1.1
Bir Önceki Yılın Aralık Ayına Göre % Değişim	2.6	4.3	6.5	9.3	9.3	8.1
12 Aylık Ortalamaya Göre % Değişim	23.6	21.5	19.2	17.0	15.2	13.7

Kaynak : Maliye Bakanlığı, Hazine Müsteşarlığı, DTM, DİE, TCMB

(*) T.C. Merkez Bankası Geçici Verileridir.

(**) T.C. Gümrük Müsteşarlığı Geçici Verileridir.

(Açıklama : Verilerin derlendiği yukarıdaki kaynaklarda yapılan düzeltmelere bağlı olarak değerler, önceki bültenlere nazaran değişiklikler gösterebilir.)

2004 YILI I. DÖNEMİNDE MİLLİ GELİR % 12.4 BÜYÜDÜ

2004 yılının birinci üç aylık döneminde bir önceki yılın aynı dönemine göre Gayri Safi Milli Hasıla sabit fiyatlarla % 12.4, cari fiyatlarla % 17.5 büyüdü. Sektörler itibariyle Gayri Safi Milli Gelir rakamları ve sektörel paylar DİE tarafından aşağıdaki gibi hesaplanmıştır.

İKTİSADİ FAALİYET KOLLARI	DEĞER		SEKTÖR PAYLARI (%)	
	Cari Fiyatlarla (Milyon TL)	Sabit Fiyatlarla (Milyon TL)	Cari Fiyatlarla	Sabit Fiyatlarla
TARIM	3.566.506.506	1.125.242	4,5	4,1
SANAYİİ	21.988.914.229	9.230.099	27,7	33,8
İNŞAAT	2.357.505.398	951.600	3,0	3,1
TİCARET	15.659.161.575	6.540.662	19,7	24,0
ULAŞTIRMA	12.416.288.885	4.066.303	15,6	14,9
DEVLET HİZMETLERİ	10.261.393.688	1.284.622	12,9	4,7
İTHALAT VERGİSİ	3.692.712.394	2.252.527	4,6	8,3
DİĞER	9.500.479.797	1.944.383	12,0	7,1
TOPLAM	79.442.962.472	27.295.438	100,0	100,0

2004 YILI I. DÖNEMİNDE İŞSİZLİK ORANI 12.4 OLARAK GERÇEKLEŞTİ

T.C. Başbakanlık Devlet İstatistik Enstitüsü'nün 2004 yılı I. Dönem Hanehalkı İşgücü Anketi geçici sonuçlarına göre Türkiye'de işsizlik oranı % 12.4 olarak gerçekleşti.

Uluslararası Çalışma Örgütü tanımları esas alındığında 2004 yılı I. Döneminde toplam istihdam 19 Milyon 902 Bin kişi işsiz sayısı ise 2 Milyon 830 Bin olarak tahmin edildi. 2004 yılı I. Dönem geçici sonuçlarına göre Türkiye'de istihdama ilişkin veriler aşağıdaki gibi olmuştur.

Kurumsal Olmayan Sivil Nüfus (Bin Kişi)	70.155
15 ve Daha Yukarı Yaştaki Nüfus (Bin Kişi)	49.482
İşgücü Durumu (Bin Kişi)	22.732
İstihdam Edilenler (Bin Kişi)	19.902
Eksik istihdam (Bin Kişi)	1.175
İşsiz (Bin Kişi)	2.830
İşsizlik Oranı (%)	12.4

**4857 SAYILI KANUNA GÖRE ÇIKARTILAN YÖNETMELİKLER
(09.08.2004 TARİHİ İTİBARIYLA)**

SIRA NO	YÖNETMELİĞİN ADI	DAYANDIĞI KANUN MADDE NO	YAYIMLANDIĞI RESMİ GAZETE
1	Özürlü ve Eski Hükümlü Çalıştırmayan İşverenlerden Ceza Olarak Kesilen Paraları Kullanmaya Yetkili Komisyonun Kuruluşu İle Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik	30/son fıkra	26.09.2003/25241
2	Özürlü, Eski Hükümlü ve Terör Mağduru İstihdamı Hakkında Yönetmelik	30/6. fıkra	24.03.2003/25412
3	İşçi Ücretlerinden Ceza Olarak Kesilen Paraları Kullanmaya Yetkili Kurulun Teşekkülü ve Çalışma Esasları Hakkında Yönetmelik	38	05.03.2004/25393
4	Asgari Ücret Yönetmeliği	39	01.08.2004/25540
5	İş Kanununa İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği	41	06.04.2004/25425
6	Yüzdelerden Toplanan Paraların İşçilere Dağıtılması Hakkında Yönetmelik	51	28.02.2004/25387
7	Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği	60	03.03.2004/25391
8	İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği	63	06.04.2004/25425
9	Sağlık Kuralları Bakımından Günde Ancak Yedibuçuk Saat veya Daha Az Çalışması Gereken İşler Hakkında Yönetmelik	63	15.04.2004/25434
10	Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneğine İlişkin Yönetmelik	65	31.03.2004/25419
11	Hazırlama, Tamamlama ve Temizleme İşleri Yönetmeliği	70	28.04.2004/25446
12	Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik	71	06.04.2004/25425
13	Kadın İşçilerin Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik	73	09.08.2004/25548
14	Haftalık İş Günlerine Bölünemeyen Çalışma Süreleri Yönetmeliği	76/1. fıkra	06.04.2004/25425
15	Postalar Halinde İşçi Çalıştırılarak Yürütülen İşlerde Çalışmalara İlişkin Özel Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik	76/2. fıkra	07.04.2004/25426
16	Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik	77	07.04.2004/25426
17	Ekranlı Araçlarla Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yön.	78	23.12.2003/25325
18	Gürültü Yönetmeliği	78	23.12.2003/25325
19	Titreşim Yönetmeliği	78	23.12.2003/25325
20	Yapı İşlerinde Sağlık ve Güvenlik Yönetmeliği	78	23.12.2003/25325
21	Güvenlik ve Sağlık İşaretleri Yönetmeliği	78	23.12.2003/25325
22	Patlayıcı Ortamların Tehlikelerinden Çalışanların Korunması Hakkında Yön.	78	26.12.2003/25328
23	Kanserojen ve Mutajen Maddelerle Çalışanlarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik	78	26.12.2003/25328
24	Kimyasal Maddelerle Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik	78	26.12.2003/25328
25	Asbestle Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik	78	26.12.2003/25328
26	İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği	78	09.12.2003/25311
27	İşyeri Bina ve Eklentilerinde Alınacak Sağlık ve Güvenlik Önlemlerine İlişkin Yönetmelik	78	10.02.2004/25369
28	Kişisel Koruyucu Donanımların İşyerlerinde Kullanılması Hakkında Yön.	78	11.02.2004/25370
29	İş Ekipmanlarının Kullanımında Sağlık ve Güvenlik Şartları Yönetmeliği	78	11.02.2004/25370
30	Elle Taşıma İşleri Yönetmeliği	78	11.02.2004/25370
31	Yeraltı ve Yerüstü Maden İşletmelerinde Sağlık ve Güvenlik Şartları Yön.	78	21.02.2004/25380
32	Sondajla Maden Çıkarılan İşletmelerde Sağlık ve Güvenlik Şartları Yön.	78	22.02.2004/25381
33	Geçici veya Belirli Süreli İşlerde İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkında Yönetmelik	78	15.05.2004/25463
34	Biyolojik Etkenlere Maruziyet Risklerinin Önlenmesi Hakkında Yönetmelik	78	10.06.2004/25488
35	İşyerlerinde İşin Durdurulmasına veya İşyerlerinin Kapatılmasına Dair Yön.	79	05.03.2004/25393
36	İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik	80/3. fıkra	07.04.2004/25426
37	İşyeri Sağlık Birimleri İşyeri Hekimlerinin Görevleri İle Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik	81	16.12.2003/25318
38	İş Güvenliği İle Görevli Mühendis veya Teknik Elemanların Görev Yetki ve Sorumlulukları İle Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik	82	20.01.2004/25352
39	Ağır ve Tehlikeli İşler Yönetmeliği	85	16.06.2004/25494
40	Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik	88	14.07.2004/25522
41	Askeri İşyerleriyle Yurt Güvenliği İçin Gerekli Maddeler Üretilen İşyerlerinin Denetim ve Teftişi Hakkında Yönetmelik	91/2. fıkra	01.08.2004/25540
42	Konut Kapıcıları Yönetmeliği	110	03.03.2004/25391
43	Sanayi, Ticaret, Tarım ve Orman İşlerinden Sayılan İşlere İlişkin Yönetmelik	111/1. fıkra	28.02.2004/25387
44	Tarım ve Ormandan Sayılan İşlerde Çalışanların Çalışma Koşullarına İlişkin Yönetmelik	111/2. fıkra	06.04.2004/25425
45	Çalışma Hayatına İlişkin Üçlü Danışma Kurulunun Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik	114	04.04.2004/25423

DANIŞTAY KARARLARI**T.C.
DANIŞTAY
SEKİZİNCİ DAİRE****ESAS NO : 2003/543 ♦ KARAR NO : 2004/1846 ♦ TARİH : 16.04.2004**

Davacı : Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu

Vekilleri : Av. Nurseli Tarcan, Av. Hakkı Kızıloğlu
Meşrutiyet Cad No : 1/4Kızılay/ANKARA

Karşı Taraf : Türk Tabipler Birliği

Vekili : Av. Ziyet Özçelik
Tunus Cad 21/3 Kavaklıdere/ANKARA

Davanın Özeti : 21.12.2002 gün ve 24970 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan Türk Tabipler Birliği İşyeri Hekimi Çalışma Onayı Yönetmeliğinin yetkisizlik nedeniyle öncelikle tümünün ve 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7 ve 9. maddelerinin iptali istemidir.

Savunmanın Özeti : Anayasanın 135. maddesi uyarınca kamu tüzel kişisi olarak kurumların, görevleri ile ilgili konuda düzenleme yapma yetkisinin bulunduğu, Türk Tabipler Birliği Yasasının 4. maddesi ve Türkiye'nin taraf olduğu uluslararası anlaşmaların kendilerine "işyeri hekimliği" konusunda görev verildiği öne sürülerek davanın reddi gerektiği savunulmaktadır.

Danıştay Tetkik Hakimi İbrahim ÖZDEMİR'in Düşüncesi : Dava konusu yönetmeliğin yürürlüğe girdiği 21.12.2002 tarihinden sonraki 10.06.2003 gününde yürürlüğe giren 4857 sayılı İş Kanununun "İşyeri Hekimleri" başlıklı 81. maddesinde İşyeri Hekimlerinin nitelikleri, sayısı, işe alınmaları ile işyeri sağlık birimleri, Sağlık Bakanlığı ve Türk Tabipleri Birliğinin görüşü alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına yönetmelik çıkarma yetkisi verildiğinden, bu yetkinin kullanıldığı 26.12.2003 tarihinden itibaren dava konusu yönetmeliğin hukuken gerçekliği bulunmadığı gerekçesiyle yönetmeliğin iptali gerektiği düşünülmektedir.

Danıştay Savası Ahmet Yahya ÖZDEMİR'in Düşüncesi : 21.12.2002 günü Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren Türk Tabipleri Birliği İşyeri Hekimi Çalışma Onayı Yönetmeliğinin 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7 ve 9. maddesinin iptali istenilmektedir.

6203 sayılı Türk Tabipler Birliği Kanununun 4. maddesinin (c) bendinde, halkın sağlığını korumaya İş Kanunu ile Sosyal Kanunların ve bunlara bağlı nizamname ve talimatname hükümlerinin tatbikatında meslek ve meslektaşların hak ve menfaatlerini korumaya ve her türlü iş tevziinin adilane bir surette düzenlenmesine çalışmak, Birliğin, görevleri arasında sayıldıktan sonra, 5. maddesinde, özel kurum ve işyeri tabiplerinin çalıştıkları yerlerin sağlık hizmetlerinden başka bir yerde ikinci bir görev yapmalarına elverişli bulunduğu tabip odalarının idare heyetince kabul edilmedikçe her ne suretle olursa olsun diğer bir kurum ve işyerinin tabipliğini alamayacağı, kamu kurum ve kuruluşları ile kamu iktisadi teşebbüslerine ait kadrolarda çalışan tabiplere kurumlarınca verilecek ikinci görevlerin bu hükmün dışında olduğu hükme bağlanmıştır.

Öte yandan, 1593 sayılı Umumi Hıfzıssıhha Kanunu, davaya konu yönetmeliğin yayımı tarihinde yürürlükte olan 1475 sayılı İş Kanunu ve bunlara dayalı olarak yürürlüğe konulan tüzük ve yönetmelik hükümlerinde de "işyeri hekimliği" tanım ve ifadelerine yer verilmiş olup, 6023 sayılı yasa ile Türk Tabipleri Birliğine verilen düzenleme yapma görev ve yetkisinin kanunla verilen tanzim yetkisinin dışına çıkılarak kullanılması ve diğer kanunlarla getirilen yetkilerin sınırlarını zorlaması hukuken olanaklı değildir.

Türk Tabipler Birliği İşyeri Hekimi Çalışma Onayı Yönetmeliğinin 1. maddesinde, "Bu Yönetmelik \ 16023 sayılı Türk Tabipler Birliği Kanununun 5. ve 59. maddesine dayanılarak, aynı kanunun 4. maddesinin \ (c) bendine ve 15. maddesine göre işyeri hekimi önerilmesi ve verilecek çalışma onaylarının usul ve 1 esaslarının saptanması amacıyla hazırlanmıştır." Hükmüne yer verilmiş, 2. maddesinde kapsam 3. I maddesinde ise tanımlar yer almış, maddenin ilk üç fıkrasında birlik, oda ve işyeri hekimi tanımlanmış, (d) I fıkrasında işyeri hekimi çalışma onayı, hekimin belli bir işyerinde çalışabilmesi için Yönetim Kurulu tarafından verilen onay olarak düzenlenmiştir. Çalışma Onayı İçin Gerekli Belgeler başlıklı 4. maddede 8 fıkra halinde istenilen belgeler sayılmış (a) (d) (f) fıkralarında işyeri hekimliği sertifikası ve varsa sürekli eğitim katılım belgelerinin fotokopileri, oda ödentilerinin yatırıldığını gösterir belge (oda kayıtlarından bakılır) işyeri hekimliği sözleşmesinin eklenmesi gerektiği hükümleri Öngörülmüş, 5. maddesinde bölgesinde i işyeri hekimi olarak çalışma isteyenlerin listesinin ilgili oda tarafından hizmet verilecek işçi sayısına göre aynı durumdaki hekimlerin sıralamasının 6. madde esasları gözetilerek düzenleneceği 6. maddesinde iş ve işyeri ile hekimin koşullar göz önüne alınarak getirilen ölçütlere göre adaletli bir şekilde dağılımın yapılacağı 7. maddesinde, çalışma onayının her yıl Şubat ayında belirtilen 5 adet belge sunularak yenileneceği 9. maddesinde de, işlemlerin her birinin uyumu için Merkez Konseyince yönerge çıkartılabileceği kurala bağlanmıştır.

Uyuşmazlık konusu yönetmeliğin 1. maddesi ile belli uzmanlık dallarında uzmanlık eğitimi almış hekimler ile I tek işyerine işyeri hekimliği hizmeti verecek kimseler de ayrılmaksızın, 1593 sayı A Kanununun 180. maddesi, 1475 sayılı Kanununun 74. maddesi ile İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğünde de Tabip Odası onayını öngören kısıtlayıcı bir hüküm yer almamasına karşın hekimin seçecek işveren ile işyerini seçecek hekimin sözleşme hürriyetini kısıtlayacak biçimde işyeri hekimliğinin tabip odası onayı ile verilmesinde hukuka uyarlık bulunmamıştır.

Yönetmeliğin kapsam ve tanım başlıklı 2. ve 3. maddelerinde fonksiyonel olarak üst hukuk normlarına aykırı bir düzenleme mevcut değil ise de, 4. maddesinin (a) (d) ve (f) fıkralarında öngörülen düzenlemeler yine uzmanlık ayrımı yapılmaksızın bütün hekimlerden istisnasız işyeri hekimliği katılım sertifikasının istenilmesi, loda aidatları konusunda işyeri hekimliği belgesi verilmesinin yaptırım olarak uygulanması, işveren ve hekimin yaptığı sözleşmenin serbestliğini kısıtlayabilecek bir şekilde denetime tabi tutulması sonucunu doğurabilecek biçimde sözleşmenin sunulmasının istenilmesinde de hukuka uyarlık görülmemiştir.

Davaya konu yönetmeliğin 5. 6. ve 9. maddelerinde hukuka aykırılık saptanmamış ise de, çalışma onayının yenilenmesini düzenleyen 7. madde hekimin uzmanlık alanı ve tek bir işverene hizmet verip vermediği kriteri gibi objektif mesleki ölçüler taşımaksızın, 1219 sayılı Tababet ve Şuabatı Sanatlarının Tarzı İcrasına Dair Kanunla hekimlere tanınan mesleğini yapabileme yetkisini daraltıcı şekilde kurallar içermesi nedeniyle üst hukuk normlarına uygun bulunmamıştır.

Öte yandan, davanın devamı sırasında yürürlüğe giren 4857 sayılı İş Kanununun 81. maddesinde, işyeri hekimlerinin nitelikleri sayısı, işe alınmaları, görev yetki ve sorumluluktan, eğitimleri, çalışma şartları, görevlerini nasıl yürüteceklerinin Sağlık Bakanlığı ve Türk Tabipler Birliğinin görüşü alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından çıkarılacak bir yönetmelikle düzenleneceği öngörülmüştür.

Açıklanan nedenlerle, davaya konu yönetmeliğin 1. maddesi ile 4. maddesinin (a), (d), (f) fıkralarının ve 7. maddesinin iptali, diğer madde ve fıkralara yönelik davanın reddinin uygun olacağı düşünülmektedir.

TÜRK MİLLETİ ADINA

Hüküm veren Danıştay Dairesince duruşma için önceden belirlenen 14.04.2004 gününde davacı vekili Av. Hakkı Kızıloğlu ve davalı idare vekilleri Av. Ziyet Özçelik ve Av. Mustafa Güler'in duruşmaya geldikleri görülüp, taraflara usulüne uygun söz verilip, sav ve savunmaları alındıktan ve Danıştay Savasının düşüncesi dinlenip duruşmaya son verildikten sonra işin gereği görüldü.

Dava; 21.12.2002 günlü Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren Türk Tabipleri Birliği işyeri Hekimi Çalışma Onayı Yönetmeliğinin öncelikle tümünün ve 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7. ve 9. maddelerinin iptali I istemiyle açılmıştır.

Dava konusu yönetmeliğin "Amaç ve Dayanak" başlıklı 1. maddesinde, "Bu yönetmelik, 6023 sayılı Türk Tabipleri Birliği Kanununun 5. ve 59. maddesine dayanılarak aynı Kanunun 4. maddesinin (c) bendine ve 5. maddesine göre işyeri hekimi önerilmesi ve verilecek çalışma onaylarının usul ve esaslarının saptanması amacıyla hazırlanmıştır", denilmektedir.

6023 sayı A Türk Tabipleri Birliği Yasasının 4. maddesinin (c) bendinde, halkın sağlığını korumaya, azaların muayyen refah seviyesine ulaştıracak gerekli iş sahaları bulmaya, İş Kanunu ile sosyal kanunların ve bunlara bağlı nizamname ve talimatname hükümlerinin tatbikatında meslek ve meslektaşların hak ve menfaatlerini korumaya ve her türlü iş tevziinin adilane bir surette düzenlenmesine çalışmak, birliğin yapmakla mükellef olduğu hizmetler arasında sayılmış olup, aynı Yasanın 5. maddesinde ise, özel kurum ve işyeri tabiplerinin; çalıştıkları yerlerin sağlık hizmetlerinin başka bir yerde ikinci bir görev yapmalarına elverişli bulunduğu tabip odaları idare heyetince kabul edilmedikçe, her ne suretle olursa olsun, diğer bir kurum ve işyerinin tabipliğini alamayacakları kuralı yer almıştır.

Davacı Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, Anayasanın 135. maddesine 6023 sayılı Yasaya 1475 sayılı İş Yasasına, 1590 sayılı Umumi Hıfzısıhha Yasası, İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca 04.07.1980 günlü Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren İşyeri Hekimlerinin Çalışma Şartları ile Görev ve Yetkileri Hakkında Yönetmeliğin hükümlerine aykırı olduğu iddialarıyla 06.02.2003 tarihinde bu davayı açmıştır.

Davanın açılmasından sonra 10.06.2003 günü 25134sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren 4857 sayılı İş Yasasının 81. maddesinde "devamlı olarak en az elli işçi çalıştıran işverenler, Sosyal Sigortalar Kurumunca sağlanan tedavi hizmetleri dışında kalan, işçileri sağlık durumunun ve alınması gereken iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin sağlanması, ilk yardım ve acil tedavi ile koruyucu sağlık hizmetlerini yürütmek üzere işyerindeki işçi sayısına ve işin tehlike derecesine göre bir veya daha fazla işyeri hekimi çalıştırmak ve bir işyeri sağlık birimi oluşturmakla yükümlüdür.

İşyeri hekimlerinin nitelikleri, sayısı, işe alınmaları, görev, yetki ve sorumlulukları, eğitimleri, çalışma şartları, görevlerini nasıl yürütecekleri ile işyeri sağlık birimleri, Sağlık Bakanlığı ve Türk Tabipleri Birliğinin görüşü alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca çıkarılacak bir yönetmelikte düzenlenir" hükmü yer almıştır.

Anılan Yasa hükmü uyarınca İşyeri Sağlık Birimleri ve İşyeri Hekimlerinin Görevleri ile Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik, 16.12.2003 gün ve 25318 sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. Bu Yönetmeliğin Dördüncü Bölümünde, işyeri hekiminin nitelikleri, sertifikalan, süresi, görevleri, yetkisi, sorumlulukları, görevlendirilmesi ve bildirim yükümlüğü düzenlenmiş olup, 33. maddesi ile de 04.07.1980 gün ve 17037 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan İşyeri Hekimlerinin Çalışma Şartları ile Görev ve Yetkileri Hakkında Yönetmelik yürürlükten kaldırılmıştır.

Anayasanın 123. maddesinde, "idare kuruluş ve görevleri ile bir bütündür" hükmü yer almıştır.

Düzenleyici istemler, idarelerin görev alanına giren konularda kamu idaresinin ve hizmetinin düzenli olarak işlemesini sağlamak amacıyla, üst normlara aylan olmayan ve kanunların uygulamasını I gösteren idarenin asli yetkisine dayalı genel ve tek yanlı idari tasarruflardır.

İşyeri hekimliği konusunda, özellikle işyeri hekimlerinin atanması ya da çalışma onayı verilmesi hususunda yetkili makamın kim olduğu, bu makamın görev ve yetkilerinin neler olduğu hakkında düzenleme yapma yetkisi belirlenmesi, bu davanın özünü oluşturmaktadır.

Yukarıda anılan yasal düzenlemelerden, 4857 sayılı Yasanın yürürlüğe girmesinden önce, Türk Tabipler Birliğinin, 6023 sayılı Yasanın belirlediği sınırlar içerisinde "İşyeri Hekimliği" konusunda düzenleme yapma görev ve yetkisi bulunmakta iken, her ne kadar davanın açıldığı tarihte yürürlükte olmamakla birlikte, 4857 sayılı İş Yasasının 81. maddesi ile işyeri hekimleri ile yukarıda bahsedilen konularda yönetmelik çıkarma yetkisi, Türk Tabipleri Birliğinin ve Sağlık Bakanlığının görüşü alınmak suretiyle Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına verilmiştir. Çünkü bu yasal hüküm, hem yeni düzenleme olup, hem de konu hakkında açık ve detaylı hükümler içermektedir.

Diğer taraftan, 4857 sayılı Yasa uyarınca çıkarılan İşyeri Sağlık Birimleri ve İşyeri Hekimlerinin Görevleri ile Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmeliğin yürürlüğe girdiği 16.12.2003 tarihine kadar, dava konusu Yönetmelik ve bu yönetmelik uyarınca tesis edilmiş idari işlemlerin hukuken geçerli olacağı kuşkusuzdur. Aksi düşünce halinde, işyeri hekimliği konusunda, yetkili makam ile bunların görev ve yetkileri ile ilgili olarak, görev ve yetki karmaşasının doğacağı ve bunun da idarenin bütünlüğü ilkesine aykırı olacağı açıktır.

Bu durumda, dava konusu yönetmeliğin 16.12.2003 tarihinden itibaren hukuken geçerliliği bulunmamaktadır.

Açıklanan nedenlerle, Türk Tabipleri Birliği İşyeri Hekimi Çalışma Onayı Yönetmeliğinin, 16.12.2003 tarihinden itibaren geçerli olmak üzere iptaline, davadaki tarafların haklılık oranına göre taktiren 80.600.000.-TL, yargılama giderinin yarısı olan 40.300.000.-TL'nin davalı idareden alınarak davacıya verilmesine, diğer yarısının davacı üzerinde bırakılmasına, 6.750.0000.-TL artan posta ücretinin isteği halinde davacıya iadesine, Avukatlık Asgari Ücret Tarifesi uyarınca haklılık oranına göre taktiren 350.000.000.-TL vekalet ücretinin davacıdan alınarak davalı idareye, 350.000.000.-TL vekalet ücretinin de davalı idareden alınarak davacıya verilmesine 16.04.2004gününde oyçokluğu ile karar verildi

Azlık Oyu (X) : Dava konusu işlemin alındığı tarihte yürürlükte bulunan kurallar göz önünde tutularak yargısal denetimin yapılacağı ve yetkinin belirleneceği kuşkusuzdur. Çekişme konusu düzenleyici işlemde sonra yürürlüğe giren yasa ve yönetmelik nedeniyle önceki yönetmeliğin geçersiz kalıp kalmadığı bir iptal nedeni olamayacağı gibi, yeni yönetmelikle ilgili uyumsuzluk Danıştay'ın ilgili Dairesinde karara bağlanmadan kesin bir yaklaşıma ulaşmak da güçtür.

Kaldı ki, düzenleyici işlemlerin geri alınmaları söz konusu olmadığından ve yeni yönetmelikle eski düzenlemenin yürürlüğünün o tarihte kalktığı anlaşıldığından, önceki kuralların kaldırıldığı tarihe kadar denetleneceği, daha sonraki süreç içinse bir karar verilemeyeceği gerekçesiyle çoğunluk kararına katılmıyorum.

KAMU-İŞ İŞ HUKUKU VE İKTİSAT DERGİSİ EKİ KAMU-İŞ BİLGİ BÜLTENİ

KAMU-İŞ
KAMU İŞLETMELERİ
İŞVERENLERİ SENDİKASI
ADINA İMTİYAZ SAHİBİ
HAŞİM KEKLİK

SORUMLU YAYIN
MÜDÜRÜ
ERHAN POLAT

YAYINA HAZIRLAMA
DİZGİ – MİZAMPAJ

BASKI : TTK BASIMEVİ

KAMU-İŞ

İDARE YERİ : FİLİSTİN SOK. NO : 23 06700 G.O.P./ANKARA TEL : 0 (312) 446 85 78-446 85 91 FAX : 0 (312) 446 85 79
WEB : www.kamu-is.org.tr e-posta : kamu-is@kamu-is.org.tr ISSN : 1303-5029

**T.C. YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ****ESAS NO : 2003/19606 ♦ KARAR NO : 2004/7404 ♦ TARİH : 05.04.200**

DAVA : Davacı, ihbar ve kıdem tazminatı, yıllık izin ücreti ile ücret farkı alacağına ödetilmesine karar verilmesini istemiştir. Yerel mahkeme isteği kısmen hüküm altına almıştır.

Hüküm süresi içinde davacı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü.

ÖZET : Türk Tabipler Birliği, işyeri hekimliği asgari ücret tarifesi 6023 sayılı Kanuna göre belirlediğinden, tarifedeki ücretin alt sınır olarak kabul edilmesi zorunluluğu vardır. Bu tarifinin altında ücret kararlaştırılması ve davacının bu ücreti kabul etmesi tarifinin bağlayıcılığını ortadan kaldırmaz.

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

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

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

SONUC : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten BOZULMASTNA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 05.04.2004 gününde oyçokluğu ile karar verildi.

KARŞI OY : 6023 sayılı Türk Tabipler Birliği Kanununun 28. maddesinde düzenlenen "İdare Heyetinin Vazifeleri" arasında, tabip odalarının veya birlik teşekküllerinden herhangi birisinin göstereceği lüzum üzerine bazı mntıklarda, odalar da tabip tedavisi ücretlerinin en az miktarlarını gösterir tarifeler düzenlenebileceği belirtilmektedir.

İşyeri hekimisi ile iş veren arasında yapılacak sözleşme de ücret ve diğer çalışma koşullarının belirlenmesinde taraflar tamamen serbest midirler, yoksa 6023 sayılı Yasa hükümlerine uymak zorunda mıdır?

16 Aralık 2003 tarihinde yayımlanarak yürürlüğe giren İşyeri Sağlık Birimleri ve İşyeri Hekimlerinin Görevleri İle Çalışma Usul ve Esasları Hakkındaki Yönetmelikte, işyeri hekimisi ile yapılacak sözleşmenin Ek : 7'de öngörülen örneğe uygun olarak düzenleneceği öngörülmüştür.

Örnek sözleşmede, zorunlu olarak bulunması gereken unsurlar gösterilmesine karşılık, işyeri hekimisi ile işveren arasındaki ücret belirleme konusunda taraflar serbest bırakılmışlardır.

6023 sayılı Yasada ücret belirlemesi yönünden emredici kural bulunmamaktadır. Talep üzerine bazı mntıklar ve odalar için tarifeler düzenlenebileceği belirtilmekte olup talep üzerine tarife belirlenmesi emredici kural haline gelmez. Yine yasada tarifinin dışına çıkılamayacağı yönünde de bir düzenleme bulunmamaktadır.

Doktrinde de kabul edildiği şekilde Türk Hukukunda, işyeri hekiminin ücreti iş sözleşmesinde serbestçe kararlaştırılabilecektir. İşyeri hekiminin tarifinin altında ücretle çalışmayı kabul etmesi ancak işyeri hekiminin tıbbi deontoloji kurallarına uymaması nedeniyle meslek içi disiplin kurallarının hakkında uygulanmasının gerekçesi olabilir. Emredici olmayan bir tarifinin işvereni bağlayıcılığından söz edilemez. Sözleşmede zorunlu olarak bulunması gereken unsurlar, işyerinin yer aldığı risk grubu çalışılan işçi sayısı, çalışma süresi, hekimin sertifika numarası ve uzmanlık alanıdır. Bu nedenle sözleşmede belirlenen ücret yerine tarifedeki ücretin, tazminat ve diğer alacak hesaplamasında esas alınması yasal bir zorunluluğa dayanmadığından mümkün değildir. Bu nedenle bozma kararına katılmıyoruz.

Ö N E M L İ B İ L G İ L E R

RESMİ GAZETE		KONUSU
TARİHİ	SAYISI	
20.07.2004	25528	- 2005 Yılı Bütçe Çağrısına Dair Başbakanlık Genelgesi - 2821 Sayılı Sendikalar Kanunu Gereğince; İşkollarındaki İşçi Sayıları ve Sendikaların Üye Sayılarına İlişkin 2004 Temmuz Ayı İstatistikleri Hakkında Tebliğ - 2005 Yılı Programı ve Mali Yılı Bütçesi Makro Çerçeve Kararı(No: 2004/37)
21.07.2004	25529	- Devlet Memurları Kanununun Bazı Maddelerinin Değiştirilmesi Hakkında 5223 Sayılı Kanun(Doğum İzni)
27.07.2004	25535	- 2005 Yılı Yatırım Programı Hazırlama Esasları(Genelge-2004/1)
31.07.2004	25539	- Memurlar ve Diğer Kamu Görevlilerinin Yargılanması Hakkında Kanunda Değişiklik Yapılması Hakkında 5232 Sayılı Kanun
01.08.2004	25540	- Asgari Ücret Yönetmeliği - Askeri İşyerleriyle Yurt Güvenliği İçin Gerekli Maddeler Üretilen İşyerlerinin Denetim ve Teftişi Hakkında Yönetmelik - Özürlü, Eski Hükümlü ve Terör Mağduru İstihdamı Hakkındaki Usul ve Esaslara İlişkin Tebliğ
05.08.2004	25544	- Vergi Barışı Kanunu Genel Tebliği(Seri No : 6) - Özelleştirme Yüksek Kurulunun 2004/65 Sayılı Kararı(Sümer Holding A.Ş. 'ye ait taşınmaz satışı)
09.08.2004	25548	- Kadın İşçilerin Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik
11.08.2004	25550	- Özelleştirme Yüksek Kurulunun 2004/ÖİB-K-36 Sayılı Kararı(Tekel' e ait Sekili Tuzlasının İşletme Hakkının Verilmesi) - Özelleştirme Yüksek Kurulunun 2004/ÖİB-K-37 Sayılı Kararı(Tekel' e ait Tuzluca Tuzlasının İşletme Hakkının Verilmesi)
12.08.2004	25551	- Avrupa Birliği Müktesebatına Uyum Çalışmaları Hakkında Başbakanlık Genelgesi(2004/20) - Anayasa Mahkemesinin E: 2003/33 (4842 Sayılı Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun ile İlgili), K: 2004/8
13.08.2004	25552	- Özelleştirme Yüksek Kurulunun 2004/ÖİB-K-38 Sayılı Kararı(Sümer Holding A.Ş. 'ye ait taşınmazların satışı)
26.08.2004	25565	- 4857 Sayılı İş Kanununun 65 inci Maddesine Göre Uygulanacak Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneğine İlişkin Tebliğ(Tebliğ No : 1) - Devlet Memurlarına Doğum Sebebiyle Verilecek İzinler Hakkında Tebliğ (Tebliğ No: 2004/3)
28.08.2004	25567	- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının Kamu Görevlileri Sendikalarının Üye Sayısının Tespitine İlişkin Tebliği
31.08.2004	25569	- Türk Parası Kıymetini Koruma Hakkında 32 Sayılı Karar İle Başbakanlık Hazine Müsteşarlığının 91-32/5 Sayılı Tebliğine İlişkin Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Genelgesi (sayı : 2004/2)
01.09.2004	25570	- İşsizlik Sigortası Fonu Kaynaklarının Değerlendirilmesine ilişkin usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik
02.09.2004	25571	- Özelleştirme İdaresi Başkanlığının 2004/ÖİB-K-40 Sayılı Kararı (KBİ A.Ş.'nin Murgul İlçe Merkezi ve Çevresindeki İhtiyaç Fazlası Taşınmazların Satışı)
06.09.2004	25575	- Kamu Sertifikasyon Merkezi oluşturulmasına İlişkin Başbakanlık Genelgesi (No:2004/21)

KAMU GÖREVLİLERİ SENDİKALARININ ÜYE SAYILARINA İLİŞKİN TEBLİĞ
28 AĞUSTOS 2004 TARİH VE 25567 SAYILI RESMİ GAZETE'DE YAYIMLANDI

4688 Sayılı "Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu" ve 09.11.2001 tarihli ve 24578 sayılı Resmî Gazetede yayımlanan "Sendika Üye Sayıları ve Her Hizmet Kolunda Yetkili Kamu Görevlileri Sendikaları ve Bunların Bağlı Buldukları Konfederasyonların Belirlenmesine İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik" hükümlerine göre; Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca, 15.07.2004 tarihi itibarıyla, Kamu Görevlileri Sendikalarının üye sayıları aşağıdaki şekilde tespit edilmiştir.

Hizmet Kolu Sıra No	Hizmet Kolunun Adı	Send. Dosya No	Sendikamızın Adı	Bağlı Bulunduğu Konfederasyon	Top. Kamu Görevlileri Sayısı	Toplam Üye Sayısı	Send. Oranı (%)
1	Büro, Bankacılık ve Sigortacılık Hizmetleri	32	BES	KESK	144.382	28.491	19.73
		36	TÜRKBÜRO-SEN	TÜRKİYE KAMU-SEN		28.902	20.02
		63	BÜRO MEMUR-SEN	MEMUR SEN		7.440	5.15
		89	BAĞIMSIZ BÇS	BASK		622	0.43
		98	HÜR BÜRO-SEN	HÜRRİYETÇİ KAMU-SEN		30	0.02
2	Eğitim, Öğretim ve Bilim Hizmetleri	12	TÜRKEĞİTİM-SEN	TÜRKİYE KAMU-SEN	735.745	135.224	18.38
		14	EĞİTİM-SEN	KESK		154.524	21.00
		28	EĞİTİM BİR-SEN	MEMUR-SEN		48.517	6.59
		43	TEM-SEN	BAĞIMSIZ		1.399	0.19
		93	HÜR EĞİTİM-SEN	HÜRRİYETÇİ KAMU-SEN		20	0.00
3	Sağlık ve Sosyal Hizmetler	5	TÜRK SAĞLIK-SEN	TÜRKİYE KAMU-SEN	320.110	69.484	21.71
		16	SES	KESK		41.408	12.94
		30	SAĞLIK-SEN	MEMUR-SEN		21.024	6.57
		39	BİRLEŞİK SAĞLIK-İŞ	BAĞIMSIZ		2.123	0.66
		50	SAĞLIK BİR	BAĞIMSIZ		2	0.00
		87	BAĞIMSIZ SAĞLIK-SEN	BASK		879	0.27
		97	HÜR SAĞLIK-SEN	HÜRRİYETÇİ KAMU-SEN		97	0.03
4	Yerel Yönetim Hizmetleri	20	TÜMBEL-SEN	KESK	77.577	32.611	42.04
		25	TÜRK YEREL HİZMET-SEN	TÜRKİYE KAMU-SEN		15.823	20.40
		37	YÖNES	BAĞIMSIZ		11	0.01
		51	BEM-BİR-SEN	MEMUR-SEN		15.128	19.50
5	Basın, Yayın ve İletişim Hizmetleri	6	TÜRK HABER-SEN	TÜRKİYE KAMU-SEN	55.295	19.399	35.08
		19	HABER-SEN	KESK		7.631	13.80
		53	BİRLİK HABER-SEN	MEMUR-SEN		4.205	7.60
		79	BAĞIMSIZ HABER-SEN	BASK		1.913	3.46
6	Kültür ve Sanat Hizmetleri	8	T. KÜLTÜR SANAT-SEN	TÜRKİYE KAMU-SEN	12.034	2.024	16.82
		10	KÜLTÜR SANAT-SEN	KESK		3.346	27.80
		84	KÜLTÜR MEMUR-SEN	MEMUR-SEN		254	2.11
7	Bayındırlık, İnşaat ve Köy Hizmetleri	22	TÜRK İMAR-SEN	TÜRKİYE KAMU-SEN	29.557	9.008	30.48
		29	YAPIYOL-SEN	KESK		7.837	26.51
		55	BAYINDIR MEMUR-SEN	MEMUR-SEN		1.239	4.19
		86	BAĞ. YAPI İMAR-SEN	BASK		538	1.82
8	Ulaştırma Hizmetleri	11	TÜRKULAŞIM-SEN	TÜRKİYE KAMU-SEN	24.466	7.869	32.16
		21	BTS	KESK		3.702	15.13
		85	ULAŞ. MEMUR SEN	MEMUR-SEN		2.268	9.27
		104	BAĞIMSIZ ULAŞIM-SEN	BASK		380	1.55
9	Tarım ve Ormanlık Hizmetleri	4	TARIM ORKAM-SEN	KESK	49.536	7.840	15.83
		24	T. TARIM ORMAN-SEN	TÜRKİYE KAMU-SEN		19.993	40.36
		34	TOÇ BİRSEN	MEMUR-SEN		5.627	11.36
		90	BATOÇ-SEN	BASK		235	0.47
10	Enerji, Sanayi ve Madencilik Hizmetleri	7	TÜRK ENERJİ-SEN	TÜRKİYE KAMU-SEN	44.998	11.052	24.56
		27	ESM	KESK		9.724	21.61
		35	ENERJİ BİR-SEN	MEMUR-SEN		2.733	6.07
		91	BAĞIMSIZ ENERJİ-SEN	BASK		337	0.75
11	Diyanet ve Vakıf Hizmetleri	9	T. DİYANET VAKIF-SEN	TÜRKİYE KAMU-SEN	71.077	25.143	35.37
		18	DİYANET-SEN	MEMUR-SEN		29.502	41.51
T O P L A M					1.564.777	787.882	50.35

HİZMET KOLUNDA EN ÇOK ÜYEYE SAHİP SENDİKA İLE BU SENDİKANIN BAĞLI OLDUĞU KONFEDERASYONU

KONFEDERASYON ADI	TOPLAM ÜYE SAYISI	ÜYE SAYISININ TOPLAM ÜYE SAYISINA ORANI	ÜYE SAYISININ TOPLAM MEMUR SAYISINA ORANI
KESK	297.114	37.71	18.99
TÜRKİYE KAMU-SEN	343.921	43.65	21.98
MEMUR-SEN	137.937	17.51	8.81
BASK	5.228	0.66	0.33
HÜRRİYETÇİ KAMU-SEN	147	0.02	0.01
BAĞIMSIZLAR	3.535	0.45	0.23
GENEL TOPLAM	787.882	100,00	50.35