

KAMU – İŞ

İŞ HUKUKU VE İKTİSAT DERGİSİ BİLGİ BÜLTENİ – YIL : 7 SAYI : 48

- 01.01.2003 YÜRÜRLÜK BAŞLANGIÇLI TOPLU İŞ SÖZLEŞMELERİNDE 4. ALTI AY ÜCRET ZAMMI VE ÜYE İŞYERLERİMİZDE ORTALAMA ÜCRETLER İLE BAZI SOSYAL YARDIMLAR. (Sayfa 2)
- MİLLETLERARASI ÇALIŞMA TEŞKİLATININ 92'NCİ ÇALIŞMA KONFERANSI YAPILDI. (Sayfa 2)
- SSK 46. GENEL KURULU YAPILDI. (Sayfa 3)
- E-BİLDİRGE UYGULAMASINA İLİŞKİN ERTELEME. (Sayfa 3)
- 01.07.2004-31.12.2004 TARİHLERİ ARASINDA GEÇERLİ ASGARİ ÜCRET TESPİT EDİLDİ. (Sayfa 4)
- SİGORTA PRİMİNE ESAS TUTULACAK KAZANÇLARIN AYLIK TUTARININ TESPİTİNDE NAZARA ALINMAYACAK YEMEK PARASI İLE ÇOCUK VE AİLE ZAMLARININ TUTARI. (Sayfa 4)
- KAMU GÖREVLİLERİ SENDİKALARI KANUNU, SOSYAL SİGORTALAR KANUNU VE SOSYAL SİGORTALAR KURUMU KANUNUNDA DEĞİŞİKLİK YAPILMASI HAKKINDA KANUN. (Sayfa 5 - 6 - 7 - 8)
- ASIL İŞVEREN-ALT İŞVEREN UYGULAMASI TARTIŞILDI. (Sayfa 8)
- ÖZEL GÜVENLİK HİZMETLERİNE DAİR KANUN HAKKINDA BİLGİ. (Sayfa 9 - 10)
- AĞIR VE TEHLİKELİ İŞLER YÖNETMELİĞİ HAKKINDA BİLGİ. (Sayfa 11)
- SSK PRİMİNE ESAS KAZANCIN ALT VE ÜST SINIRI DEĞİŞTİ. (Sayfa 12)
- ÖZÜRLÜ VE ESKİ HÜKÜMLÜLERİN KAMU KURUM VE KURULUŞLARINDA İŞÇİ OLARAK İSTİHDAMLARINA İLİŞKİN TEBLİĞ. (Sayfa 13)
- GEBE VEYA EMZİREN KADINLARIN ÇALIŞTIRILMA ŞARTLARIYLA EMZİRME ODALARI VE ÇOCUK BAKIM YURTLARINA DAİR YÖNETMELİK. (Sayfa 14 - 15)
- GEÇİCİ VEYA BELİRLİ SÜRELİ İŞLERDE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ HAKKINDA YÖNETMELİK. (Sayfa 16)
- YENİ BASIN KANUNU YÜRÜRLÜĞE GİRDİ. (Sayfa 16)
- TÜHİS SEMİNERLERİ DEVAM EDİYOR. (Sayfa 16)
- EKONOMİK GÖSTERGELER. (Sayfa 17)
- 4857 SAYILI KANUNA GÖRE ÇIKARILAN YÖNETMELİKLERİN LİSTESİ. (Sayfa 18)
- YARGITAY KARARLARI. (Sayfa 19 - 20)
- ÖNEMLİ BİLGİLER. (Sayfa 21 - 22)
- ENFLASYON TABLOSU. (Sayfa 23)
- ÇALIŞMA HAYATINA İLİŞKİN SON GÖSTERGELER. (Sayfa 24)

**01.01.2003 YÜRÜRLÜK BAŞLANGIÇLI TOPLU İŞ SÖZLEŞMELERİNDE
4. ALTI AY ÜCRET ZAMMI VE ÜYE İŞYERLERİMİZDE ORTALAMA ÜCRETLER İLE
BAZI SOSYAL YARDIMLAR**

01.01.2003 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 Haziran 2004 İndeks Sayısının Aralık 2003 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 01.07.2004 tarihinden geçerli olmak üzere % 5 zam uygulanmıştır.

Buna göre üye kuruluşlarımızda; 01.07.2004 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>01.01.2004 – 30.06.2004</u>	<u>01.07.2004 – 31.12.2004</u>
Sosyal Yardım	: 47.250.000.-TL/Ay	49.613.000.-TL/Ay
Yemek Yardımı	: 2.239.900.-TL/Gün	2.351.900.-TL/Gün
Evlenme Yardımı	: 45.045.000.-TL	47.298.000.-TL
Doğum Yardımı	: 22.525.000.-TL	23.652.000.-TL
Ölüm Yardımı	:	
a) İşçinin Ölümü	: 112.606.000.-TL	118.237.000.-TL
b) Ana, Baba, Eş Çocuk	: 67.567.000.-TL	70.946.000.-TL
c) İş Kazası	: 180.169.000.-TL	189.178.000.-TL

**MİLLETLERARASI ÇALIŞMA TEŞKİLATI’NIN 92’NCİ ÇALIŞMA
KONFERANSI YAPILDI**

Milletlerarası Çalışma Teşkilatı (ILO)’nın 92’nci Çalışma Konferansı 1 – 17 Haziran 2004 tarihleri arasında Cenevre’de toplandı.

Toplantıya teşkilata üye 177 ülkeden hükümet, işveren ve işçi delegeleri ile teknik danışmanlardan oluşan bir topluluk iştirak etti.

Türkiye bu yıl da, bir önceki yılda olduğu gibi ILO standartlarının yeterince uygulanıp uygulanmadığını takip eden, “Standartların Uygulanması Komitesi (Aplikasyon Komitesi) gündemine alınmadı.

ILO Toplantısında Sendikamızı, Yönetim Kurulu Başkanı TEDAŞ Genel Müdürü Haşim KEKLİK, Yönetim Kurulu Başkan Vekili Sümer Holding Genel Müdürü Ahmet KARA ile Sendikamız Genel Sekreteri Erhan POLAT temsil etmişlerdir.

SSK 46. GENEL KURULU YAPILDI

Sosyal Sigortalar Kurumu Başkanlığının 46'ncı Genel Kurulu 28.06.2004 tarihinde Ankara'da yapıldı. Sendikamız Genel Sekreteri Erhan POLAT'ın Genel Kurul Divan Üyesi, Genel Sekreter Yardımcısı Selahattin BEDİR'in de Hesap İnceleme Komisyonu Başkanı olarak görev yaptığı Genel Kurul sonucunda, seçimle gelen üyelerle birlikte "Kurum Yönetim Kurulu" aşağıdaki isimlerden oluştu.

Nazmi GÜLEYÜPOĞLU	: Kurum Başkanı
Sancar BAYAZIT	: İşveren Temsilcisi
Fikret BARIN	: İşçi Temsilcisi
Kazım ERGÜN	: Emekli İşçiler Temsilcisi
Servet Rüştü KARAHAN	: Sağlık İşleri Genel Müdürü
Sait ERSOY	: Sigorta İşleri Genel Müdürü
İsmail Şeref SÜMER	: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Temsilcisi
Selahattin ŞAHİN	: Hazine Müsteşarlığı Temsilcisi

E-BİLDİRGE UYGULAMASINA İLİŞKİN ERTELEME

Nisan 2004 bülteninde bilgi verdiğimiz e-bildirge uygulaması hakkında Sosyal Sigortalar Kurumu Başkanlığı tarafından 24.06.2004 tarihinde bir açıklama yapılmıştır.

Bu açıklamada, işverenler ve ilgili odalar tarafından Kuruma yapılan müracaatlarda bu uygulamanın yeni olması, işveren ve muhasebecilerden bir kısmının bilgisayar alt yapı sistemlerinin de eksik olması nedeniyle zorunluluk halinin ileri bir tarihe ertelenerek uygulamayı kullanmanın bir süre için isteğe bağlı hale getirilmesi talebinde bulunduğu, talebin Kurum Yönetim Kurulu tarafından yapılan değerlendirmesi sonucunda alınan kararla, "Aylık Prim ve Hizmet Belgesi" nin 8 ve üzerinde işçi çalıştıran işyerleri için Internet üzerinden e-bildirge ile Kuruma gönderilmesinin zorunlu tutulması esasının 3 ay süre ile ertelendiği duyurulmuştur.

Ancak, e-bildirge uygulamasının işletimde olduğu, kullanıcı kodu ve şifresine sahip işveren, mali müşavir ve muhasebecilerin e-bildirge uygulaması ile "Aylık Prim ve Hizmet Belgesi" ni göndermeye devam edebilecekleri, "Aylık Prim ve Hizmet Belgesi" ni Internet üzerinden gönderen işverenlerin ayrıca kağıt ortamında Kuruma belge vermeyecekleri, İşverenlerin Mayıs/2004 ayına ait Aylık Prim ve Hizmet Belgelerini internet üzerinden Kuruma göndermemeleri halinde, söz konusu belgeyi kağıt ortamında ve yasal süresi içerisinde bağlı buldukları sigorta müdürlüklerine vermek zorunda oldukları belirtilmiştir.

Buna göre; 8 ve üzerinde sigortalı çalıştıran işverenlerin "Aylık Prim ve Hizmet Belgesi" ni Internet üzerinden göndermeyip yasal süresi içerisinde kağıt ortamında Kuruma verdikleri takdirde haklarında İdari Para Cezası uygulanmayacağı, zorunluluk hali sadece 3 ay süre ile ertelendiğinden 8 ve üzerinde işçi çalıştıran işverenlerin Ağustos/2004 ayına ait "Aylık Prim ve Hizmet Belgeleri" ni 30 Eylül 2004 tarihine kadar mutlaka e-bildirge ile Internet üzerinden Kuruma gönderecekleri duyurulmuştur.

01.07.2004-31.12.2004 TARİHLERİ ARASINDA GEÇERLİ ASGARİ ÜCRET TESPİT EDİLDİ

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından 26.06.2004 tarih ve 25504 sayılı Resmi Gazete' de yayımlanan tebliğ ile Asgari Ücret Tespit Komisyonunun 23.06.2004 tarih ve 2004/1 sayılı kararı ile 01.07.2004-31.12.2004 tarihleri arasında geçerli olacak asgari ücret rakamları açıklandı.

Tebliğde, 22/05/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanununun 39 uncu maddesi gereğince, iş sözleşmesi ile çalışan ve bu Kanunun kapsamında olan veya olmayan her türlü işçinin asgari ücretini tespit etmekle görevli Asgari Ücret Tespit Komisyonunun, 28/05/2004 tarihinde başladığı çalışmalarını 23/06/2004 tarihine kadar sürdürdüğü ve yaptığı üç toplantı sonucunda;

1-Millî seviyede tek asgari ücret tespitine,

2-16 yaşını doldurmuş işçilerin asgari ücretinin aylık 444.150.000.-TL., günlük 14.805.000.-TL ve saat'lik 1.974.000.-TL,

3-16 yaşını doldurmamış işçilerin asgari ücretlerinin aylık 378.000.000.-TL., günlük 12.600.000.-TL. ve saat'lik 1.680.000.-TL,

4-İş bu Kararın, 4857 sayılı Kanunun geçici 2 nci maddesi gereğince halen yürürlükte bulunan, mülga 1475 sayılı İş Kanununun 33 üncü maddesine göre hazırlanan Asgari Ücret Yönetmeliği gereğince Resmi Gazete' de yayımlanmasına, karar verildiği duyurulmuştur.

Yukarıda alınan kararlara işçi temsilcilerinin oylamaya katılmalarına karşılık oyçokluğuyla karar verildiği de belirtilmiştir. Asgari ücretin belirlenmesi sırasında, Komisyonun, geçmiş yıllar kayıpları, işçilerin geçim şartları ve 2004 yılı enflasyon hedefi gibi faktörleri de değerlendirdiği vurgulanmıştır.

İşçi temsilcileri ise karşı oy yazılarında özetle, Asgari Ücret Tespit Komisyonu'nun bağımsız çalışması gerekirken dışardan yapılan yönlendirmeler sonucu, hükümet ve işveren kesimlerinin oylarıyla asgari ücretin belirlendiği, asgari ücretin tanımına ve amacına uygun bir ücretin belirlenmediği, işçinin geçim koşullarının ve geçindirmekle yükümlü olduğu aile bireylerinin dikkate alınması yönündeki çabalarının sonuçsuz kaldığı, hesaplamalarda hiçbir bilimsel kriter değerlendirilmeden, dışardan yapılan yönlendirmeler ile sonuca gidildiği, işçinin tek başına yaşadığı varsayılmış, açıklanan asgari ücretin ileriye dönük olarak fiyat artışlarına karşı korunması dikkate alınmamış, rakamlar brüt ilan edilmiştir şeklinde açıklamalar yer almıştır.

NOT : SSK Primlerine esas kazanç alt sınırı 16 yaşından büyük işçiler için belirlenen asgari ücretle eşitlendi. (Bkz. Bülten Sayfa 12)

SİGORTA PRİMİNE ESAS TUTULACAK KAZANÇLARIN AYLIK TUTARININ TESPİTİNDE NAZARA ALINMAYACAK YEMEK PARASI İLE ÇOCUK VE AİLE ZAMLARININ TUTARI

Asgari Ücret rakamının 01.07.2004-31.12.2004 tarihleri için yeniden tespit edilmesinden sonra, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının 29.01.2004 tarih ve 25361 sayılı Resmi Gazete' de yayımlanan tebliğine göre, yukarıda belirtilen tarihler arasında 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun 4958 sayılı Kanunla değişik 77 nci maddesinin ikinci fıkrasına göre sigorta primlerinin hesabına esas tutulacak kazançların aylık tutarının tespitinde nazara alınmayacak olan yemek parası ile çocuk ve aile zamlarının günlük ve aylık tutarları bir örnekle aşağıda hesaplanmıştır.

Örnek : Asgari ücretle çalışan bir işçiye, fiilen çalıştığı her gün için 1.500.000.-TL yemek parası, her çocuk için ayda 10.000.000.-TL(2 çocuğu var) ve ayda 50.000.000.-TL aile zammı ödeniyorsa ;

Yemek Parası : 16 yaşından büyükler için belirlenen günlük asgari ücretin %6 sı x yemek parası verilecek gün sayısı,

Yemek Parası : 14.805.000 x %6 x 26 gün
: 888.300 x 26 : = **23.095.800.-TL**

Çocuk Zammı : 16 yaşından büyükler için belirlenen aylık asgari ücretin %2 si x çocuk sayısı

Çocuk Zammı : 444.150.000 x %2 x 2 çocuk
: 8.883.000 x 2
: **17.766.000.-TL**

Aile Zammı : 16 yaşından büyükler için belirlenen aylık asgari ücretin %10 u

Aile Zammı : 444.150.000 x %10
: **44.415.000.-TL**

Aylık Ücret : 444.150.000
Yemek Yardımı : 39.000.000 (1.500.000 x 26)
Çocuk Zammı : 20.000.000 (10.000.000 x 2)
Aile Zammı : 50.000.000

Toplam : 553.150.000

Sigorta primlerinin hesabına esas tutulacak kazançların aylık tutarının tespitinde nazara alınmayacak olan tutarlar :

23.095.800 Yemek Parası
17.766.000 Çocuk Zammı
44.415.000 Aile Zammı

Toplam : 85.276.800

Sigorta Primine Esas Kazanç : 553.150.000 – 85.276.800

: **467.873.000.-TL**(77 inci maddenin değişik 3 üncü fıkrasına göre

1.000 liraya kadar olan kesir dikkate alınmamıştır.)

KAMU GÖREVLİLERİ SENDİKALARI KANUNU, SOSYAL SİGORTALAR KANUNU VE SOSYAL SİGORTALAR KURUMU KANUNUNDA DEĞİŞİKLİK YAPILMASI HAKKINDA KANUN

24.06.2004 tarihinde kabul edilip, 06.07.2004 tarih ve 25514 sayılı Resmi Gazete’ de yayımlanan 5198 sayılı bu kanunu üç ana bölümde inceleyecek olursak ;

A- 4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanununda yapılan değişiklikler .**MADDE : 14- SENDİKA ÜYELİĞİNİN KAZANILMASI :**

“Üyelik, kamu görevlisinin 3 nüsha olarak doldurup imzaladığı üye formu ile sendikaya başvurması ve başvurunun sendika yetkili organınca kabulü ile kazanılır.” Hükmü kabul edilmiştir. Eskiden “üyelik , başvurunun sendika yetkili organınca kabulü” ile kazanılıyordu.

Üyeliği kesinleşen kamu görevlisinin başvuru belgesi sendika tarafından eskiden işverene ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına gönderilirken yeni düzenleme ile “15 gün içinde işverene gönderme” yükümlülüğü getirilmiş ayrıca, ilave hüküm olarak aynı tarihte birden fazla üyeliğe ilişkin bildirimlerin dikkate alınmayacağı, bunun kamu işverenince ilgiliye ve sendikalara yazılı olarak bildirileceği düzenlenmiştir.

MADDE : 16- ÜYELİĞİN SONA ERMESİ :

Yeni düzenleme ile üyelikten çekilme, 3 nüsha çekilme formunun kuruma bildirilmesiyle gerçekleşir. Kamu işvereni 15 gün içinde bildirim bir örneğini sendikaya gönderir. Çekilme kamu işverenine başvurma tarihinden başlayarak 30 gün sonra geçerli olur. Üyenin sendikadan çıkarılma kararı, sendika merkez genel kurulunca alınır. Üye çıkarma kararına itirazını görevli İş Mahkemesine yapabilir.

Önceki düzenlemede ise, üyelikten çekilme üyenin isteğini sendikaya bildirmesi ile gerçekleşiyordu. Sendika görevlisi bu bildirimleri Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ile işverene gönderiyordu.

Çekilme sendikaya bildirim yapılmasından başlayarak 1 ay sonra geçerli oluyordu. Üyenin çıkarılma kararı sendika genel kurulunca alınıyor, çıkarılmaya itirazlar görevli mahkemeye yapılıyordu.

İşverenlerin önceki düzenlemeye göre mevcut kamu görevlilerinin sendikalara göre dağılımları ile sendika üyeliği sona eren ya da askıya alınanlara ilişkin bilgileri Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına gönderme mecburiyeti vardı. Bakanlık ta derlediği bu bilgileri Devlet Personel Başkanlığına göndermekle yükümlüydü. Yeni düzenleme ile, üyeliğin devam ve askıya alınması hallerinde 2821 sayılı Sendikalar Kanununun 24. maddesinde yer alan hükümlerin uygulanacağı belirtilmektedir.

MADDE : 18- SENDİKA ÜYELERİNİN VE YÖNETİCİLERİNİN GÜVENCESİ :

18. maddeye yeni ilave edilen hükümlerle birlikte kamu işvereni işyeri sendika temsilcisi ile sendika ve sendika şube yöneticilerinin işyerini haklı bir sebep olmadıkça ve sebebini açık ve kesin şekilde belirtmedikçe değiştiremez.

Yeni düzenleme ile sendika veya konfederasyonu ilk genel kurula kadar sevk ve idare edecek yönetim kurulu üyeleri genel kurulda yönetim ile şube yönetim kurulu üyeliğine seçilenler, seçildikleri tarihten itibaren 30 gün içinde kurumlarına yazı ile bildirilirler.

Sendika veya konfederasyon yönetim kurullarına seçilenlerin önceki düzenlemede seçilmeleri halinde aylıksız izinli sayılırlarken yeni hüküm ile 30 gün içinde yazılı başvuru koşulu ile aylıksız izinli sayılmaları getirilmiştir. Aylıksız izne ayrılmayanlar ise haftada bir gün kurumca izinli sayılmaktadır.

Sendika şubeleri eskiden en az 500 üye ile kurulurken bu sayı 400’e indirilmiş ve üye sayılarına göre kademeli olarak oluşturulan yönetim kurulu üyelerinin aylıksız izinli sayılmaları hükmü de yer almamıştır. Yeni düzenleme ile aylıksız izinli sayılan yöneticilerin bu sürelerinin T.C. Emekli Sandığına ödenmesini kabul etmeleri koşuluyla kazanılmış hak aylığı ile emeklilik hizmetine sayılması kabul edilmiş, bu durumda olanların yönetim kurullarındaki görevlerinin son bulması tarihinden itibaren eskiden bir ay idi yeni düzenleme ile 30 gün içinde yazılı müracaat etmeleri halinde kamu işvereni, eskiden 1 ay yeni düzenleme ile 30 gün içinde eski ya da ona uygun bir göreve atamak zorunda olup, eskiden 1 ay içinde yeni düzenleme ile 30 gün içinde görev başvurusu yapmayanlar görevlerinden çekilmiş sayılırlar.

MADDE : 25- ÜYELİK ÖDENTİSİ :

Önceki düzenlemede aynı hizmet kolunda çalışan kamu görevlilerinin % 5'inden fazlasını üye kaydeden sendikaların üyelik ödentilerinin beyannamedeki istemine uygun olarak kamu işverenince üyenin aylığından kesilip 5 gün içinde sendikanın banka hesabına yatırılması hükmü yeni düzenleme ile “kamu görevlileri sendikasına üyelik ödentilerinin 14. maddeye göre üyelik başvuru formu ve sendika tüzüğünde belirtilen aylık ödenti tutarına göre” hükmü getirilmiş, ayrıca kamu işvereniine ödenti listesini her ayın son haftasında işyerinde ilan etmesi hükmü getirilmiştir.

Aylık ödenti tutarı 15. derecenin 1. kademesinden aylık alan devlet memurunun aylık, taban aylığı, her türlü zam ve tazminatlar ile ödenekler toplamının net tutarının eski düzenleme “otuzda biri” iken yeni düzenleme “binde beşinden az otuzda birinden fazla olmamak üzere” sendika tüzüğünde belirtilir şeklindedir. Önceki düzenlemede üyeliği sona erenlerin sendikaca 5 çalışma günü içinde işverene bildirme zorunluluğu yeni düzenlemede 15 gün olarak belirlenmiştir.

MADDE : 30- YETKİ :

Mevcut düzenlemede, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Kamu Görevlileri Sendikalarıncı yapılan üyelik bildirimlerini dikkate alarak her yıl 31 Mayıs itibariyle sendikaların üye sayılarını tesbit ederek buna göre yetkili sendikalar ile en çok üyeye sahip konfederasyonun belirleneceği ve sonuçları Temmuz ayının ilk haftasında Resmi Gazetede yayımlayacağı ve 5 çalışma gününde itiraz edilmediği takdirde sonuçların kesinleşeceği yer almaktaydı. Yeni düzenleme ile bu paragraf “Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca kurumlardan ve sendikalardan gelen müşterek imzalı listeler üzerinden yapılacak tespit” başlığı altında (b) bendi olarak madde de yer almış (31 Mayıs tarihi 15 Mayıs olarak değiştirilmiş), maddeye (a) bendi olarak aşağıdaki hüküm ilave olmuştur.

a) Kurumlarca Yapılacak Tespit :

Tespit için kurumun işveren vekili, tahakkuk yetkilisi ve kurumun hizmet kolunda faaliyette bulunan sendikalardan birer temsilcinin katılımıyla her yıl 15 Mayıs tarihinden sonra 5 işgünü içinde kurumca belirlenerek sendikalara bildirilen yer ve günde tespit toplantısı düzenlenir. 15 Mayıs tarihindeki kurumda çalışanların listesi ile sendikaların üyelerinin aidat kesintilerini gösteren listesi toplantıya katılanlarca değerlendirilerek sendikalara göre toplam sayıları belirtilen tutanak imzalanır, imzalı tutanak Mayıs ayının son işgününe kadar Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına gönderilir.

Kurumların taşra teşkilatları toplantı sonucu oluşturulacak tutanakları kurum merkezinde değerlendirilmek üzere 15 Mayıs tarihini takip eden iki işgünü içinde kurum merkezine gönderilir ve burada tutanaklar tarafların katılımıyla tek tutanak haline getirilir.

MADDE : 35- UYUŞMAZLIĞIN TESPİTİ, ÇÖZÜMÜ VE UZLAŞTIRMA KURULU :

Önceki düzenlemeye “Uzlaştırma Kurulu çalışmalarına katılacak olanların ağırlama, yolluk ve gündelikleri ile toplantı ücretlerinin Devlet Personel Başkanlığı Bütçesine konulacak ödenekten karşılanacağı” hükmü ilave edilmiştir.

GEÇİCİ MADDE 1. - Bu Kanun çerçevesinde çıkarılacak yeni yönetmelikler yürürlüğe girinceye kadar, mevcut yönetmeliklerin 4688 sayılı Kanuna aykırı olmayan hükümlerinin uygulanmasına devam olunur.

GEÇİCİ MADDE 2. - 4688 sayılı Kanunun 18 inci maddesine göre, konfederasyonların ve sendikaların yönetim kurulu üyelerinin, bu Kanunun yayımı tarihinden önceki sendikal faaliyetleri ve aylıksız izinleri ile ilgili olarak idari ve mali takibat yapılamaz, başlatılmış olanlar işlemde kaldırılır.

GEÇİCİ MADDE 3. - Bu Kanunun yayımı tarihinden önce, 4688 sayılı Kanunun 31 inci maddesi uyarınca açılmış bulunan davalar işlemde kaldırılır.

Kanundaki bu değişikliklerden sonra Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından 09.07.2004 tarih ve 25517 sayılı Resmi Gazete’ de yayımlanan tebliğ ile yapılması gereken işlemler maddeler halinde sıralanmıştır.

1) Anılan Kanunun Geçici 9 uncu maddesi gereğince; 2004 yılı için 30 uncu maddenin ikinci fıkrasının (a) bendinde öngörülen tespit, 15 Temmuz 2004 tarihi itibarıyla gerçekleştirilecektir.

2) Kanunun 30 uncu maddesinin (a) bendi gereğince yapılacak tespite ilişkin toplantı 15 Temmuz tarihinden sonra beş işgünü içerisinde Kurumca belirlenerek sendikalara bildirilen yer ve günde yapılacaktır.

3) Kurumların taşra teşkilatları, 2004 yılı için yukarıdaki esaslara göre tarafların katılımı ile yapılacak toplantı neticesinde düzenlenecek tutanakları, kurum merkezinde yapılacak tespitte değerlendirilmek üzere 15 Temmuz 2004 tarihini takip eden iki iş günü içerisinde kurum merkezine göndereceklerdir.

4) Kurum merkezleri de; gönderilen tutanakları tek tutanak haline getirerek, tebliğ ekinde örneği gösterilen formata uygun olarak doldurduktan sonra 20 Temmuz 2004 tarihine kadar Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına göndereceklerdir.

5) 30 uncu maddenin ikinci fıkrasının (b) bendi gereğince Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca yapılacak tespit ise 30 Ağustos 2004 tarihine kadar Resmi Gazetede yayımlanacaktır.

6) 2004 yılından sonra yapılacak tespitlerde ise; Kanunun 30 uncu maddesinde belirtilen tarih ve esaslar uygulanacaktır.

7) Kanunun yukarıda belirtilen 25 inci maddesinde de belirtildiği üzere; Kamu işvereni, sendikaya üye olan ve üyelik ödentisi kesilen kamu görevlilerinin listesini her ayın son haftasında, işyerinde herkesin görebileceği yerde ilan edecek ve üyelik ödenti listesinin bir örneğini ilgili sendikaya gönderecektir.

Tebliğ olunur.

B- 506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanununda yapılan değişiklikler.

1-8 inci maddenin sonuna aşağıdaki fıkra eklenmiştir.

Valilikler, belediyeler ve ruhsat vermeye yetkili diğer merciler, yapı ruhsatı verdikleri inşaatları ruhsat tarihinden itibaren bir ay içinde Kuruma bildirmekle yükümlüdürler.

2-Değişik 78 inci maddesinin değişik birinci fıkrası aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

Bu Kanun gereğince alınacak prim ve verilecek ödeneklerin hesabına esas tutulan günlük kazancın alt sınırı, 4857 sayılı İş Kanununun 39 uncu maddesine göre 16 yaşından büyükler için belirlenen günlük asgarî ücrettir; üst sınırı ise günlük asgarî ücretin 6,5 katıdır. **(Yürürlük 01.07.2004 tarihinde)**

3-Değişik 79 uncu maddesinin onördüncü fıkrasında yer alan "140 ıncı maddesine" ibaresi "140 ıncı maddesinin birinci fıkrasının (c) ve (d) bentlerinin son fıkralarına" olarak değiştirilmiştir.

4- Değişik 80 inci maddesinin değişik beşinci fıkrasında yer alan "51 inci maddesi" ibaresi "51 ve 102 nci maddeleri" olarak değiştirilmiştir.

5- Değişik 83 üncü maddesinin başlığı "Teminatın ve hakedişlerin prim borcuna karşılık tutulması ile yapı kullanma izin belgesinin verilmesinde borcu yoktur belgesinin aranması:" şeklinde değiştirilmiş ve maddenin sonuna aşağıdaki fıkra eklenmiştir.

Valilikler, belediyeler ve ruhsat vermeye yetkili diğer merciler tarafından, yapı kullanma izin belgesi verilmeden önce ilgililerden bu bina inşaatı işyerlerinden dolayı Kuruma borçlarının bulunmadığına dair Kurumca düzenlenmiş bir belgenin istenmesi zorunludur.

6- Değişik 85 inci maddesinin (C) bendinin (a) alt bendi ile 86 ncı maddesinin ikinci fıkrasında yer alan "%30" ibaresi "% 25" olarak değiştirilmiştir. **(İsteğe bağlı ve topluluk sigortasında uygulanacak prim oranı – Yürürlük; yayımı takip eden aybaşında)**

7- 117 nci maddesinin üçüncü fıkrası yürürlükten kaldırılmıştır.

8- Değişik 118 inci maddesi başlığı ile birlikte aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

Tedavinin nasıl yapılacağı:

Madde 118. - Hastalık ve analık yardımlarından yararlanacak olanlar Kurumca tespit edilecek belgelerle Kurumca bildirilen sağlık müesseselerine veya hekimlere başvurarak muayene ve tedavi olurlar.

9- 120 nci maddesine ikinci fıkrasından sonra gelmek üzere aşağıdaki fıkra eklenmiştir.

İş kazalarıyla meslek hastalıkları, malullük, yaşlılık ve ölüm sigortasından gelir ve aylık tahsisleri ile sermaye değerinin hesabında, iş kazasının olduğu veya meslek hastalığının hekim raporuyla ilk defa tespit edildiği veya sigortalıların yürürlükten kaldırılmış 5417 ve 6900 sayılı kanunlara veya 506 sayılı Kanun ile diğer sosyal güvenlik kurumlarına tâbi olarak ilk defa çalışmaya başladığı tarihten sonraki yaş tashihleri dikkate alınmaz.

10- 121 inci maddesinin birinci fıkrasına "nafaka borçları" ibaresinden sonra gelmek üzere "ve bu Kanunun 80 inci maddesine göre takip ve tahsili gereken alacaklar" ibaresi eklenmiştir.

11- Değişik 140 ıncı maddesinin birinci fıkrasının (c) bendi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

c) Bu Kanunun 79 uncu maddesinin birinci fıkrası uyarınca verilmesi gereken belgeleri anılan fıkra da belirtilen süre içinde Kuruma vermeyenlere her bir fiil için belgenin;

1- Asıl nitelikli olması halinde aylık asgarî ücretin üç katını geçmemek kaydıyla Kuruma verilmiş olan belgede kayıtlı sigortalı sayısı başına aylık asgarî ücretin 1/5'i tutarında,

2- Ek nitelikte olması halinde Kuruma verilmiş olan her bir ek belge için aylık asgarî ücretin 1/8'i tutarında,

Şu kadar ki, ek belgenin 79 uncu maddenin üçüncü fıkrasına istinaden Kurumca re'sen düzenlenmesi durumunda aylık asgarî ücretin üç katı tutarında,

3- Mahkeme kararı ile veya denetim elemanlarınca yapılan tespitler sonucunda ya da kamu kurum ve kuruluşları tarafından düzenlenen belgelerden hizmetleri veya kazançları Kuruma bildirilmediği veya eksik bildirildiği saptanan sigortalılarla ilgili olması halinde, belgenin asıl veya ek nitelikte olup olmadığı, işverence düzenlenip düzenlenmediği üzerinde durulmaksızın aylık asgarî ücretin üç katı tutarında,

Bu Kanunun 79 uncu maddesinin onüçüncü fıkrası uyarınca sigorta müfettişi tarafından veya 130 uncu maddesinin sekizinci fıkrasında belirtilen serbest muhasebeci mali müşavir ve yeminli mali müşavirlerce düzenlenen raporlara istinaden Kuruma bildirilmediği tespit edilen eksik işçilik tutarının maledildiği aylardan dolayı aylık asgarî ücretin üç katı tutarında,

12-Kanuna aşağıdaki ek madde ilave edilmiştir.

EK MADDE 48. - Bu Kanunun 36 ncı maddesinin (B) bendi uyarınca ilaç, protez, araç ve gereç bedellerinden alınacak katkı payı ile ek 3 üncü maddesinin birinci fıkrası uyarınca alınacak muayene ücreti, Kurumdan gelir ve aylık almakta olanların gelir ve aylıklarından, gelir ve aylık almakta iken vefat edenlerin hak sahiplerine bağlanacak gelir ve aylıklarından, hak sahiplerinden vefat edenler ile gelir ve aylık hakkını kaybedenlerin ise aynı tahsis dosyasından gelir ve aylık alan diğer hak sahiplerinin gelir ve aylıklarından da kesilebilir. Katkı payı ile muayene ücretinin gelir ve aylıklardan kesilmesine ilişkin usul ve esaslar Kurum Yönetim Kurulunca belirlenir."

C- 4958 Sayılı Sosyal Sigortalar Kurumu Kanununda yapılan değişiklik .

1- 19 uncu maddesinin (1) numaralı fıkrasının (a) bendine (9) numaralı alt bendinden sonra gelmek üzere aşağıdaki (10) numaralı alt bent eklenmiş ve mevcut (10) numaralı alt bent (11) olarak teselsül ettirilmiştir. (Yürürlük 01.01.2004 tarihinde)

10) 22.5.2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanununun 101 inci maddesindeki cezalar hariç olmak üzere, diğer maddelerine göre tahsil edilen idari para cezaları.

ASIL İŞVEREN – ALT İŞVEREN UYGULAMASI TARTIŞILDI

* Türkiye İnşaat Sanayicileri İşveren Sendikası (İNTES) ile İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi (İÜHF) İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Araştırma ve Uygulama Merkezi (İHSGAUM)'nin düzenlediği "Yeni İş Yasasının Alt İşveren Kurumuna Bakışı, Sorunların Değerlendirilmesi ve Çözümleri" konulu toplantı 06.05.2004 tarihinde Ankara'da yapıldı.

Toplantıya tebliğci ve panelist olarak İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Öğretim Üyeleri : Prof. Dr. Berin ERGİN, Doç. Dr. Gülsevil ALPAGUT, Prof. Dr. Fevzi ŞAHLANAN, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi Üyesi Doç. Dr. Cevdet İLHAN, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Öğretim Üyesi Prof. Dr. Sarper SÜZEK, İstanbul Teknik Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dekanı Prof. Dr. Tankut CENTEL ile bir sektör temsilcisinin katıldığı toplantıya, aralarında Sendikamız Genel Sekreteri ve Uzmanlarının da bulunduğu çok sayıda dinleyici iştirak etti.

Asıl işveren – alt işveren uygulamasının enine boyuna tartışıldığı toplantıda, 4857 sayılı Kanun'un 2'nci maddesi ile getirilen yeni düzenlemenin dilinin, ihtilaflara meydan verecek şekilde kötü olduğu; özellikle, "İşletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler" ifadesinin doktrinde ciddi ve önemli görüş ayrılıklarına sebebiyet verdiği" bu konunun Yargıtay içtihatları ile zaman içerisinde bir çerçeveye oturabileceği vurgulandı.

ÖZEL GÜVENLİK HİZMETLERİNE DAİR KANUN HAKKINDA BİLGİ

T.B.M.M nce 10.06.2004 tarihinde kabul edilip 26.06.2004 tarih ve 25504 sayılı Resmi Gazete' de yayımlanan 5188 sayılı kanunun amacı, kamu güvenliğini tamamlayıcı mahiyetteki özel güvenlik hizmetlerinin yerine getirilmesine ilişkin esas ve usulleri belirlemek, kapsamı ise, özel güvenlik izninin verilmesine, bu hizmeti yerine getirecek kişi ve kuruluşların ruhsatlandırılmasına ve denetlenmesine ilişkin hususlardır.

Kişilerin silahlı personel tarafından korunması, kurum ve kuruluşlar bünyesinde özel güvenlik birimi kurulması veya güvenlik hizmetinin şirketlere gördürülmesinin özel güvenlik komisyonunun kararı üzerine valinin iznine bağlı olduğu, toplantı, konser, sahne gösterileri ve benzeri etkinliklerde; para veya değerli eşya nakli gibi geçici veya acil hallerde, komisyon kararı aranmaksızın, vali tarafından özel güvenlik izni verilebileceği, ayrıca komisyonun, koruma ve güvenlik hizmetini yerine getirecek personelin, bulundurulabilecek veya taşınabilecek silah ve teçhizatın azamî miktarını ve niteliğini, gerekli hallerde diğer fizikî ve aletli güvenlik tedbirlerini belirlemeye yetkili olduğu düzenlenmiştir.

Özel güvenlik komisyonunun ise, bu Kanunda belirtilen özel güvenlikle ilgili kararları almak üzere valinin görevlendireceği bir vali yardımcısının başkanlığında, il emniyet müdürlüğü, il jandarma komutanlığı, ticaret odası başkanlığı, sanayi odası başkanlığı temsilcisinden oluşacağı, sanayi odasının bulunmadığı illerde komisyona ticaret ve sanayi odası başkanlığının temsilcisinin katılacağı, özel güvenlik izni verilmesi ya da bu uygulamanın kaldırılması için başvuran kişi ya da kuruluşun temsilcisinin ilgili komisyon toplantısına üye olarak katılacağı belirtilmiştir.

Şirketlerin özel güvenlik alanında faaliyette bulunmasının İçişleri Bakanlığının iznine tâbi olduğu, şirket hisselerinin nama yazılı olması ve faaliyet alanının münhasıran koruma ve güvenlik hizmeti olması zorunluluğu getirilmiştir.

Özel güvenlik şirketlerinin kurucu ve yöneticilerinde ;

- a) Türkiye Cumhuriyeti vatandaşı olmak,
- b) Taksirli suçlar hariç olmak üzere, ağır hapis veya altı aydan fazla hapis veyahut affa uğramış olsa bile Devletin şahsiyetine karşı işlenen suçlarla, zimmet, irtikâp, rüşvet, hırsızlık, dolandırıcılık, emniyeti suiistimal, sahtecilik, hileli iflas veya istimal ve istihlak kaçakçılığı hariç kaçakçılık, resmi ihale ve alım satımlara fesat karıştırma, Devlet sırlarını açığa vurma, laf atma, sarkıntılık, ırza tasallut, ırza geçme, kız, kadın veya çocuk kaçırma ve alıkoyma, fuhşa teşvik, fuhuş için aracılık, uyuşturucu madde kullanma, uyuşturucu madde kaçakçılığı suçlarından dolayı hükümlü bulunmamak,
- c) Kamu haklarından yasaklı olmamak,
- d) Yöneticilerin ayrıca dört yıllık yüksek okul mezunu olmaları ve
- e) Kanunda belirtilen özel güvenlik temel eğitimini başarıyla tamamlamış olmaları gerekir.

Özel güvenlik görevlilerinde ise yukarıdaki şartlardan a, b, c ve e fıkralarına ek olarak

- En az lise veya dengi okul mezunu olmak.
- 18 yaşını doldurmuş olmak.
- Görevin yapılmasına engel olabilecek vücut ve akıl hastalığı ile özürlü bulunmamak şartları aranmaktadır.

Özel güvenlik görevlilerinin yetkileri şunlardır:

- Koruma ve güvenliğini sağladıkları alanlara girmek isteyenler ile hava meydanı, liman, gar, istasyon ve terminal gibi toplu ulaşım tesislerinde, toplantı, konser, spor müsabakası, sahne gösterileri ve benzeri etkinlikler ile cenaze ve düğün törenlerinde kimlik sorma, duyarlı kapıdan geçirme, bu kişilerin üstlerini dedektörle arama, eşyaları X-ray cihazından veya benzeri güvenlik sistemlerinden geçirme.
- 1412 sayılı Ceza Muhakemeleri Usulü Kanununun 127 nci maddesine göre yakalama ve yakalama nedeniyle orantılı arama.
- Görev alanında, haklarında yakalama, tutuklama veya mahkûmiyet kararı bulunan kişileri yakalama ve arama.
- Yangın, deprem gibi tabii afet durumlarında ve imdat istenmesi halinde görev alanındaki işyeri ve konutlara girme.
- Genel kolluk kuvvetlerine derhal bildirmek şartıyla, aramalar sırasında suç teşkil eden veya delil olabilecek ya da suç teşkil etmemekle birlikte tehlike doğurabilecek eşyayı emanete alma.

- Terk edilmiş ve bulunmuş eşyayı emanete alma.
- Kişinin vücudu veya sağlığı bakımından mevcut bir tehlikeden korunması amacıyla yakalama.
- Olay yerini ve delilleri koruma, bu amaçla Ceza Muhakemeleri Usulü Kanununun 157 nci maddesine göre yakalama.

- Türk Medeni Kanununun 981 inci maddesine, Borçlar Kanununun 52 nci maddesine, Türk Ceza Kanununun 49 uncu maddesinin birinci fıkrasının (1) ve (2) numaralı bentlerine göre zor kullanma.

Hangi koruma ve güvenlik hizmeti için ne miktar ve özellikte ateşli silah bulundurulabileceği komisyon tarafından belirlenir. Ancak eğitim ve öğretim kurumlarında, sağlık tesislerinde, talih oyunları işletmelerinde, içkili yerlerde silahlı özel güvenlik görevlisi çalıştırılmasına izin verilmez. Özel güvenlik görevlileri, özel toplantılarda, spor müsabakalarında, sahne gösterileri ve benzeri etkinliklerde silahlı olarak görev yapamazlar.

Özel güvenlik görevlisi olarak istihdam edilecekler ile özel güvenlik şirketlerinde ve özel güvenlik eğitimi verecek kurumlarda yönetici olarak çalışacaklar hakkında valilikçe güvenlik soruşturması yapılır. Soruşturma sonucu olumlu olanlara, Kanunda belirtilen özel güvenlik temel eğitimini başarıyla bitirmiş olmak şartıyla, valilikçe beş yıl süreli çalışma izni verilir. Göreve başlayan özel güvenlik görevlileri işveren tarafından onbeş gün içinde valiliğe bildirilir. Özel güvenlik görevlilerine valilikçe kimlik kartı verilir. Kimlik kartında görevlinin adı ve soyadı ile silahlı ya da silahsız olduğu belirtilir. Özel güvenlik görevlileri görev alanı içinde ve süresince üniforma giyerler. Görevin ve işyerinin özelliği nedeniyle gerekli görülen hallerde sivil kıyafetle görev yapılmasına komisyon izin verebilir.

Özel güvenlik temel eğitimi teorik ve pratik eğitim ile silah eğitiminden oluşmak üzere yüzyirmi ders saatinden; yenileme eğitimi altmış ders saatinden az olmamak üzere düzenlenir.

Bu Kanunda yazılı görevleri yerine getirirken yaralanan, sakatlanan özel güvenlik görevlilerine veya ölen özel güvenlik görevlisinin kanunî mirasçılara, iş sözleşmesinde veya toplu iş sözleşmesinde belirlenen miktar ve esaslar çerçevesinde tazminat ödenir. Ancak, genel hükümlere göre daha yüksek miktarda tazminat ödenmesine mahkemelerce hükmedilmesi halinde, iş sözleşmesine veya toplu iş sözleşmesine dayanılarak ödenen tutarlar mahsup edilir.

Yukarıdaki fıkra hükümleri gereğince ödenecek tazminat, 4857 sayılı İş Kanunu kapsamında ödenmesi gereken diğer tazminatlarla ilişkilendirilmez.

Kamu kurum ve kuruluşlarında bu Kanunda yazılı görevleri yerine getirirken yaralanan, sakatlanan özel güvenlik görevlilerine veya ölen özel güvenlik görevlilerinin kanunî mirasçılara; iş sözleşmesi, toplu iş sözleşmesi veya 2330 sayılı Nakdi Tazminat ve Aylık Bağlanması Hakkında Kanun hükümlerinde belirtilen tazminat miktarlarından hangisi yüksek ise o miktar ödenir.

Özel güvenlik personeli, Kanunda belirtilen koruma ve güvenlik hizmetleri dışında başka bir işte çalıştırılmaz. Özel güvenlik personeli greve katılamaz. Özel güvenlik görevlileri lokavt dolayısıyla işten uzaklaştırılmaz.

Özel hukuk kişileri ve özel güvenlik şirketleri, istihdam ettikleri özel güvenlik görevlilerinin üçüncü kişilere verecekleri zararların tazmini amacıyla özel güvenlik malî sorumluluk sigortası yaptırmak zorundadır. Özel güvenlik malî sorumluluk sigortasına ilişkin esas ve usuller Hazine Müsteşarlığınca belirlenir.

İçişleri Bakanlığı ve valilikler özel güvenlik hizmetleri kapsamında, özel güvenlik birimlerini, özel güvenlik şirketlerini ve özel güvenlik eğitimi veren kurumları denetlemeye yetkilidir. Denetimin mahiyeti, kapsamı, usul ve esasları yönetmelikle belirlenir.

Özel güvenlik görevlileri Türk Ceza Kanununun uygulanmasında memur sayılır.

Bunlara karşı görevleri sebebiyle suç işleyenler Devlet memurları aleyhine suç işlemiş gibi cezalandırılır.

Özel güvenlik şirketlerine ve özel güvenlik eğitimi verecek kurumlara faaliyet izni verilmesi için onmilyar lira, özel güvenlik görevlilerine çalışma izni verilmesi için ikiyüzmilyon lira ruhsat harcı alınır ve bu harç mal sandığına yatırılır.

22.7.1981 tarihli ve 2495 sayılı Bazı Kurum ve Kuruluşların Korunması ve Güvenliklerinin Sağlanması Hakkında Kanun yürürlükten kaldırılmıştır.

Bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarihte 2495 sayılı Kanuna göre kurulmuş olan özel güvenlik teşkilâtlarına özel güvenlik izni, özel güvenlik görevlilerine de beş yıl süreyle çalışma izni verilmiş sayılır.

AĞIR VE TEHLİKELİ İŞLER YÖNETMELİĞİ HAKKINDA BİLGİ

16.06.2004 tarih ve 25494 sayılı Resmi Gazete' de yayımlanan Ağır ve Tehlikeli İşler Yönetmeliği, 1475 sayılı İş Kanununun Ek 1 inci maddesi uyarınca 29.03.1973 tarih ve 7/6174 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile hazırlanan ve 09.04.1973 tarih ve 14502 sayılı Resmi Gazete' de yayımlanan Ağır ve Tehlikeli İşler tüzüğü'nün yerine (4857/Geçici 2. Madde gereği) 4857 sayılı İş Kanununun 85 inci maddesine dayanılarak hazırlanmış ve yürürlüğe girmiştir.

Yönetmeliğin amacı, hangi işlerin ağır ve tehlikeli işlerden sayılacağına, kadınlarla 16 yaşını doldurmuş fakat 18 yaşını bitirmemiş genç işçilerin hangi çeşit ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılabileceklerine ilişkin hükümleri belirlemek olarak tanımlanmıştır.

16 yaşını doldurmamış genç işçilerin ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılmasının yasak olduğu, yönetmeliğin eki çizelgede 17 ana başlık ve 153 farklı özellikte yazılı işlerden, karşısında (K) harfi bulunmayan işlerde kadınların ve (Gİ) harfleri bulunmayan işlerde de 16 yaşını doldurmuş fakat 18 yaşını bitirmemiş genç işçilerin çalıştırılmayacağı, karşısında (Gİ) harfleri bulunan işlerde genç işçi çalıştırılması halinde, 6/4/2004 tarihli ve 25425 sayılı Resmî Gazete' de yayımlanan Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik hükümlerinin göz önünde bulundurulacağı, ihtisas ve meslek öğrenimi veren okulları bitirip bu konudaki işi meslek edinmiş 16 yaşını doldurmuş genç işçiler, sağlığı, güvenliği ve ahlakının tam olarak güvenceye alınması şartıyla ihtisas ve mesleklerine uygun ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılabileceği düzenlenmiştir.

Ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılacak işçiler (kadınlar dahil) ile 16 yaşını doldurmuş fakat 18 yaşını bitirmemiş genç işçilerin işe girişlerinde, işin niteliğine ve şartlarına göre bedence bu işlere elverişli ve dayanıklı olduklarının fizik muayene ve gerektiğinde laboratuvar bulgularına dayanılarak hazırlanan hekim raporu ile belirlenmesinin zorunlu olduğu, işin devamı süresince de bu işlerde çalıştırılmalarında bir sakınca olmadığının 16 yaşını doldurmuş fakat 18 yaşını bitirmemiş genç işçiler için en az 6 ayda bir, diğerleri için de en az yılda bir defa hekim raporu ile tespitinin zorunlu olduğu, bu raporların işyeri hekimi, işyeri ortak sağlık birimi, işçi sağlığı dispanserleri, bunların bulunmadığı yerlerde sırasıyla en yakın Sosyal Sigortalar Kurumu, Sağlık Ocağı, Hükümet veya belediye hekimleri tarafından verilebileceği hüküm altına alınmıştır.

Sağlık Bakanlığının görüşü alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından belirlenen Ağır ve Tehlikeli İşlerde Çalışacaklara Ait İşe Giriş / Periyodik Muayene Formu örneği yönetmeliğin ekinde verilmiştir.

Sağlık raporu alınmamış herhangi bir işçinin ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılmasının yasak olduğu, işyeri hekimi tarafından verilen rapora itiraz halinde, işçinin en yakın Sosyal Sigortalar Kurumu Hastanesi Sağlık Kurulunca muayeneye tabi tutulacağı ve verilen raporun kesin olduğu, işyerinden ilişkileri kesilerek yeni bir işe giren işçilerin bu raporları veya örneklerinin yeni işveren veya vekilinin isteği halinde o işyerine gönderileceği düzenlenmiştir.

Kadınların, ay hali günlerinde (başlangıcı işçinin ihbar tarihi) ağır ve tehlikeli işlerde 5 gün süreyle çalıştırılmayacağı, daha fazlası için hekim raporuna göre hareket edileceği ayrıca ifade edilmiştir.

Çizelgede yer almayan herhangi bir işin ağır ve tehlikeli işlerden sayılıp sayılmayacağı konusunda karar vermeye Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının yetkili olduğu ve bu Yönetmeliğin yürürlüğe girdiği tarihten önce alınmış olan Ağır ve Tehlikeli İşlerde Çalışacaklara Ait Sağlık Raporunun geçerli olduğu belirtilmiştir.

SİGORTA PRİMİNE ESAS KAZANCIN ALT VE ÜST SINIRI DEĞİŞTİ

5198 sayılı Kanunun 9 uncu maddesiyle 506 sayılı Kanunun değişik 78 inci maddesinin değişik birinci fıkrası **01.07.2004 tarihinden itibaren geçerli olmak üzere** değiştirilmiştir.

Yapılan bu düzenlemeyle, **506 sayılı Kanun gereğince alınacak prim ve verilecek ödeneklerin hesabına esas tutulan günlük kazancın alt sınırı, 4857 sayılı İş Kanununun 39 uncu maddesine göre 16 yaşından büyükler için belirlenen günlük asgari ücret, üst sınırı ise, günlük asgari ücretin 6,5 katı olacağı** öngörüldüğünden, sigortalıların 16 yaşından büyük veya küçük olup olmadıkları ve İş Kanununa tabi olan ve olmayan işyerlerinde çalışıp çalışmadıkları üzerinde durulmaksızın **prime esas kazançlarının günlük alt sınırı, 01.07.2004 tarihinden geçerli olacak şekilde Asgari Ücret Tespit Komisyonunca 16 yaşından büyük işçiler için yeniden belirlenen 14.805.000.TL, günlük üst sınırı ise 96.232.500 TL olarak uygulanacaktır.**

Buna göre, prime esas kazançların alt ve üst sınırları aşağıda gösterilmiştir.

a)ÖZEL SEKTÖR

01.07.2004 tarihinden itibaren;

Günlük alt sınır	=	14.805.000.-TL.
Aylık Alt sınır	=	444.150.000.-TL.
Günlük üst sınır	=	96.232.500.-TL.
Aylık üst sınır	=	2.886.975.000.-TL.

b)KAMU SEKTÖRÜ:

2004/Haziran ayının ikinci yarısı için alt sınır =293.136.000.-TL.
(18.321.000X16=293.136.000.-TL)

2004/Temmuz ayının ilk yarısı için alt sınır =207.270.000.-TL.
(14.805.000.X14=207.270.000.-)

15.06.2004-14.07.2004 devresi için alt sınır = 500.406.000.-TL.
15.07.2004 tarihinden sonrası için günlük alt sınır = 14.805.000.-TL.
15.07.2004 tarihinden sonrası için aylık alt sınır = 444.150.000.-TL,

2004/Haziran ayının ikinci yarısı için üst sınır = 1.465.680.000.-TL.
(91.605.000.-X16=1.465.680.000.-)

2004/Temmuz ayının ilk yarısı için üst sınır =1.347.255.000.TL.
(96.232.500-X14=1.347.255.000.-)

15.06.2004-14.07.2004 devresi için üst sınır = 2.812.935.000.-TL.
15.07.2004 tarihinden sonrası için günlük üst sınır = 96.232.500.-TL.
15.07.2004 tarihinden sonrası için aylık üst sınır = 2.886.975.000.-TL.

Diğer taraftan, **Asgari Ücret Tespit Komisyonunca 16 yaşını doldurmamış işçiler için aylık asgari ücret 378.000.000 TL olarak tespit edildiğinden, bu ücret ile sigorta primine esas kazancın alt sınırı olan 444.150.000 TL arasındaki farka ait primlerin tümünün 506 sayılı Kanunun 78 inci maddesinin üçüncü fıkrası uyarınca işverence karşılanması gerekmektedir.**

İŞSİZLİK SİGORTASI PRİMLERİ:

4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununun 49 uncu maddesi uyarınca ödenecek işsizlik sigortası priminin 01.07.2004 tarihinden itibaren geçerli olmak üzere 506 sayılı Kanunun 78 inci maddesine istinaden belirlenen sigorta primine esas kazancın alt ve üst sınırları dikkate alınmak suretiyle tahsili gerekmektedir.

Buna göre, işsizlik sigortası priminin, günlük 14.805.000.-TL. (aylık 444.150.000.-TL.) alt sınır ile günlük 96.232.500.-TL. (aylık 2.886.975.000.TL.) üst sınır dikkate alınarak hesaplanması gerekmektedir.

ÇIRAKLAR VE ÖĞRENCİLER İÇİN:

3308 sayılı Çıraklık ve Meslek Eğitimi Kanununun 25 inci maddesinin dördüncü fıkrası uyarınca aday çırak, çırak ve işletmelerde beceri eğitimi gören öğrencilerin yaş durumlarına göre tespit olunan asgari ücretlerin % 50'si sigorta primlerinin hesabına esas tutulduğundan, bunların sigorta primlerine esas aylık kazanç tutarı, 16 yaşından büyükler için 222.075.000.-TL, 16 yaşından küçükler için ise 189.000.000.-TL. olarak uygulanacaktır.

ÖZÜRLÜ VE ESKİ HÜKÜMLÜLERİN KAMU KURUM VE KURULUŞLARINDA İŞÇİ OLARAK İSTİHDAMLARINA İLİŞKİN TEBLİĞ HAKKINDA BİLGİ

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından **Özürlü ve Eski Hükümlülerin Kamu Kurum ve Kuruluşlarında İşçi Olarak İstihdamlarına İlişkin Tebliğ** 07.07.2004 tarih ve 25515 sayılı Resmi Gazete' de yayımlanmıştır. Tebliğde ana hatlarıyla aşağıdaki açıklamalara yer verilmiştir.

Kamu Kurum ve Kuruluşlarında İşçi Olarak İstihdam Edilecek Özürlüler Hakkında Uygulanacak Sınav Yönetmeliği ile Kamu Kurum ve Kuruluşlarında İşçi Olarak İstihdam Edilecek Eski Hükümlülere Uygulanacak Sınav Yönetmeliği 18/03/2004 tarih ve 25406 sayılı Resmî Gazete' de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

Söz konusu Yönetmeliklerin 2 nci maddesi kapsamına giren kamu kurum ve kuruluşlarında işçi olarak istihdam edilecek özürlü ve eski hükümlülere ilişkin ikinci merkezi sınav, 10 Temmuz 2004 tarihinde Kurum (Türkiye İş Kurumu-İŞKUR) tarafından Öğrenci Seçme ve Yerleştirme Merkezi (ÖSYM) Başkanlığına yapılacaktır.

Ortaöğretim (lise ve dengi okul) mezunu ve üzerinde öğrenime sahip özürlü ve eski hükümlüler merkezi sınav kapsamında olup, zihinsel ve ruhsal özürlü olanlar, okur-yazar, ilköğretim (ilkokul ve ortaokul) mezunu özürlü ve eski hükümlüler ise merkezi sınav kapsamı dışında bulunmaktadır.

Özürlü ve eski hükümlü istihdam etmek zorunda olan kamu kurum ve kuruluşlarının yapacakları işlemler

50 ve daha fazla sayıda işçi çalıştıran kamu kurum ve kuruluşlarının, özürlüler için %3 den az olmamak üzere, her yıl Bakanlar Kurulunca belirlenecek oranlarda veya bu oranların üzerinde çalıştıracakları özürlü ve eski hükümlüler için, Kurum'dan işgücü talebinde bulunmaları gerekmektedir.

İşgücü taleplerinde, istihdam edilecek özürlü ve eski hükümlülerde aranan koşullara yer verilir. Kamu kurum ve kuruluşlarından alınan işgücü talepleri, Kurum tarafından Resmî Gazete'de ve/veya ulusal düzeyde yayım yapan bir gazete ile internette (www.iskur.gov.tr) yayımlanır.

İlan verilen işgücü talebi için ilanda belirtilen süre içerisinde adaylar kayıtlı oldukları Kurum il veya şube müdürlüklerine müracaat ederler.

Kurum il veya şube müdürlükleri tarafından başvuru süresinin bitimini müteakip durumu talep şartlarına uygun, en yüksek puan alan adaydan başlamak üzere açık iş sayısının iki katını geçmeyecek şekilde liste düzenlenir.

Liste, başvuru süresinin bitimini izleyen 10 gün içinde işgücü talebini alan ve nihai değerlendirmeyi yapacak olan yetkili Kurum il veya şube müdürlüğüne gönderilir.

İşgücü talebini alan Kurum il veya şube müdürlüğü gelen listeleri, talep sayısı ve niteliklerini dikkate alarak bir liste düzenler. Bu listeler adayların sözlü sınava/mülakata tabi tutulmaları için başvuru süresinin bitimini izleyen 20 nci günün sonuna kadar işgücü talebinde bulunan kamu kurum ve kuruluşuna gönderilir.

Kamu kurum ve kuruluşları, Kurumca gönderilen listelerin kendilerine ulaşmasını müteakip 30 gün içinde Kamu Kurum ve Kuruluşlarında İşçi Olarak İstihdam Edilecek Özürlüler Hakkında Uygulanacak Sınav Yönetmeliği ile Kamu Kurum ve Kuruluşlarında İşçi Olarak İstihdam Edilecek Eski Hükümlülere Uygulanacak Sınav Yönetmeliğinin 10 uncu maddesi çerçevesinde listede yer alanlara gerekli bildirimini yaparak, sözlü sınav ve/veya mülakat yapmak zorundadırlar. Özürlülere ilişkin Yönetmeliğin 10 uncu maddesine göre, Türkiye Sakatlar Konfederasyonu tarafından belirlenecek bir kişinin de sözlü sınav ve/veya mülakat komisyonuna üye olarak katılması gerekmektedir. Bu nedenle, sözlü sınavın ve/veya mülakatın yapılacağı tarihten en az 5 (beş) gün önce kamu kurum ve kuruluşu tarafından Türkiye Sakatlar Konfederasyonundan (Soysal İş Hanı No:108 Kızılay-Ankara Tel:0312 4345100, Faks:0312 4341025) yazılı olarak, bir komisyon üyesi belirlenmesi istenilir.

Sözlü sınav ve/veya mülakat sonuçları, kamu kurum ve kuruluşu tarafından herkesin görebileceği bir yere asılmak ve varsa internet sayfasına konulmak suretiyle ilan edilir. Sonuçlar ayrıca, sınava giren adaylara yazılı olarak da bildirilir.

İlgili kamu kurum ve kuruluşu, sözlü sınav ve/veya mülakatta başarılı olup, atamaları yapılanlar ile başarısız olanların listesini atamayı izleyen 15 gün içerisinde işgücü talebinde bulunduğu Kurum il veya şube müdürlüğüne gönderir.

Herhangi bir bilgi ve beceri gerektirmeyen vasıfsız işlerde istihdam edilecek merkezi sınav kapsamındaki özürlü ve eski hükümlü işgücü taleplerine ilişkin olarak da aynı şekilde işlemler yapılacaktır.

Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik

14.07.2004 tarih ve 25522 sayılı Resmi Gazete' de yayımlanan Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik, 1475 sayılı İş Kanununun Ek 1 inci maddesi uyarınca 16.03.1987 tarih ve 87/11624 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile hazırlanan ve 10.04.1987 tarih ve 19427 sayılı Resmi Gazete' de yayımlanan Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair tüzüğün yerine (4857/Geçici 2. Madde gereği) 4857 sayılı İş Kanununun 88 inci maddesine dayanılarak hazırlanmış ve yürürlüğe girmiştir.

Yönetmeliğin amacı, işyerlerindeki gebe, yeni doğum yapmış veya emziren işçilerin işteki güvenlik ve sağlığının sağlanması ve geliştirilmesini destekleyecek önlemler uygulamak ve bu işçilerin hangi dönemlerde ne gibi işlerde çalıştırılmalarının yasak olduğunu, çalıştırılabileceği işlerde hangi şart ve usullere uyulacağını, emzirme odalarının veya çocuk bakım yurtlarının (kreş) nasıl kurulacağını ve hangi şartları taşıyacağını belirlemek olarak tanımlanmıştır.

Tüzükten farklı olarak gebe işçi, yeni doğum yapmış işçi, emziren işçi, emzirme odaları ile yurt/çocuk bakım yurdu/kreşin tanımları yeniden yapılmıştır.

Gebe, yeni doğum yapmış ve emziren işçilerin güvenlik ve sağlığı için tehlikeli sayılan kimyasal, fiziksel ve biyolojik etkenlerin ve sanayi proseslerinin - süreçlerinin işçiler üzerindeki etkileri değerlendirilerek bunlar için alınacak önlemler maddeler halinde sıralanmıştır.

Ana hatlarıyla bu önlemler ; çalışma saatleri ve ara dinlenmelerinin geçici olarak yeniden düzenlenmesi, çalışma saatlerinin gece süresine ve günün erken saatlerine rastlamaması için gereken önlemler almak, çalışma mahalli ve çalışma düzeni, gebe, yeni doğum yapmış ve emziren işçilerin postürel (duruş) problemlerini ve kaza riskini azaltacak şekilde yeniden düzenlemek, mümkün olduğu durumlarda oturarak çalışmaları sağlamak, zorunluluk hali olmadıkça gebe ve yeni doğum yapmış işçinin yalnız çalıştırılmaması gerektiği, gürültülü, radyasyonlu, kimyasal ve biyolojik risk oluşturacak sağlık koşullarında çalıştırılmaması gerektiği düzenlenmiştir.

Gebe ve emziren işçilerin çalışmaları ile ilgili bazı hükümler ise şöyledir :

Gebe işçinin doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam onaltı haftalık süre için çalıştırılmaması esastır. Çoğul gebelik halinde doğumdan önce çalıştırılmayacak sekiz haftalık süreye iki hafta süre eklenir. Ancak, sağlık durumu uygun olduğu takdirde, hekimin onayı ile gebe işçi isterse doğumdan önceki üç haftaya kadar işyerinde çalışabilir. Ancak bu durumda gece çalışması yaptırılmaz ve gebe işçinin çalıştığı süreler doğum sonrası sürelerle eklenir.

Yukarıda öngörülen süreler, işçinin sağlık durumuna ve işin özelliğine göre doğumdan önce ve sonra gerekirse artırılabilir. Bu süreler hekim raporu ile belirtilir.

İsteği halinde kadın işçiye, onaltı haftalık sürenin tamamlanmasından veya çoğul gebelik halinde onsekiz haftalık süreden sonra altı aya kadar ücretsiz izin verilir. Bu süre yıllık ücretli izin hesabında dikkate alınmaz.

Emziren işçinin doğumu izleyen 6 ay boyunca gece çalıştırılması yasaktır.

Yeni doğum yapmış işçinin doğumu izleyen sekiz haftalık süre sonunda, emziren işçinin ise, 6 aylık süreden sonra gece çalışması yapmasının güvenlik ve sağlık açısından sakıncalı olduğunun hekim raporu ile belirlendiği dönem boyunca, gece çalıştırılması yasaktır.

Kadın işçiler, gebe olduklarının hekim raporuyla tespitinden itibaren doğuma kadar geçen sürede gece çalışmaya zorlanamazlar.

Gebe, yeni doğum yapmış ve emziren işçi günde yedi buçuk saatten fazla çalıştırılmaz.

Gebe işçilere gebelikleri süresince, periyodik kontrolleri için ücretli izin verilir.

Emziren işçilerin, 16/6/2004 tarihli ve 25494 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan Ağır ve Tehlikeli İşler Yönetmeliğinde kadınların çalıştırılabilecekleri belirtilmiş olan işlerde çalıştırılabilmeleri için, doğumdan sonraki sekiz haftanın bitiminde ve işe başlamalarından önce, işyeri hekimi, işyeri ortak sağlık birimi, işçi sağlığı dispanserleri, bunların bulunmadığı yerlerde sırasıyla en yakın Sosyal Sigortalar Kurumu, Sağlık Ocağı, Hükümet veya belediye hekimlerine muayene ettirilerek çalışmalarına engel durumları olmadığının raporla belirlenmesi gerekir.

Muayene sonunda ağır ve tehlikeli işlerde çalışmasının sakıncalı olduğu hekim raporuyla belirlenen işçi, doğumdan sonra ilk altı ay içinde bu işlerde çalıştırılmaz.

Kadın işçilere bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam bir buçuk saat süt izni verilir. Bu sürenin hangi saatler arasında ve kaçta bölünerek kullanılacağını işçi kendisi belirler. Bu süre günlük çalışma süresinden sayılır.

Oda ve Yurt Açma Yükümlülüğü

Yaşları ve medeni halleri ne olursa olsun, 100-150 kadın işçi çalıştırılan işyerlerinde, bir yaşından küçük çocukların bırakılması ve bakılması ve emziren işçilerin çocuklarını emzirmeleri için işveren tarafından, çalışma yerlerinden ayrı ve işyerine en çok 250 metre uzaklıkta bir emzirme odasının kurulması zorunludur.

Yaşları ve medeni halleri ne olursa olsun, 150 den çok kadın işçi çalıştırılan işyerlerinde, 0-6 yaşındaki çocukların bırakılması ve bakılması, emziren işçilerin çocuklarını emzirmeleri için işveren tarafından, çalışma yerlerinden ayrı ve işyerine yakın bir yurdun kurulması zorunludur. Yurt açma yükümlülüğünde olan işverenler yurt içinde anaokulu da açmak zorundadırlar. Yurt, işyerine 250 metreden daha uzaksa işveren taşıt sağlamakla yükümlüdür.

İşverenler, ortaklaşa oda ve yurt kurabilecekleri gibi, oda ve yurt açma yükümlülüğünü, bu Yönetmelikte öngörülen nitelikleri taşıyan yurtlarla yapacakları anlaşmalarla da yerine getirebilirler.

Oda ve yurt açma yükümlülüğünün belirlenmesinde, işverenin belediye ve mücavir alan sınırları içinde bulunan tüm işyerlerindeki kadın işçilerin toplam sayısı dikkate alınır.

Oda ve yurtlardan kadın işçilerin çocukları ile erkek işçilerin annesi ölmüş veya velayeti babaya verilmiş çocukları faydalanırlar. Odalara 0-1, yurtlara 0-6 yaşındaki çocuklar alınır.

Oda ve Yurtlarda Bulunacak Belli Başlı Nitelikler

- Oda ve yurtlar bodrum katında, doğrudan açık havaya açılmayan yerlerde olmamalı, pencereleri doğrudan güneş ışığı alacak şekilde olmalıdır.

- Kadın ve velayet hakkına sahip erkek işçi sayısının en az % 10 u oranında yatak, yeteri kadar gözlem odası ve bir emzirme yeri bulunmalıdır.

- Çocukların bulundurulacağı odaların, taban alanlarının her çocuğa en az 3 metrekare, hacimlerinin her çocuğa en az 8 metreküp hava düşecek ölçüde ve bol ışıklı olması gereklidir.

- Yurtlarda yeterli büyüklükte bir bahçe ve bu bahçede çocukların dinlenmeleri ve oynamaları için araç ve gereçler bulunmalıdır.

- Oda ve yurtlarda, anneler ve görevliler için yeteri kadar tuvalet ve lavabo, her 10 yatağa bir çocuk banyosu, çocuk yatak odalarının bitişiğinde çocukların kullanabileceği lavabolar, yurtlarda ise, ayrıca, çocuklar için yeteri kadar tuvalet bulunmalıdır.

- Oda ve yurtlarda, mamaların ve yiyeceklerin hazırlanması, muhafazası, dağıtılması, yedirilmesi, kullanılan araç ve gereçlerin temizlenmesi için gerekli yerler bulunmalıdır.

- Oda ve yurtlarda, yatak odalarından ayrı bez değiştirme odaları olmalıdır.

Oda ve yurtların gereken yerlerine çocukların vücut ısılarının ölçülmesi için termometreler konular, buralarda Yönetmelik EK-V teki çizelgede yazılı olan ve ayrıca işyerinde görevli hekim tarafından gerekli görülen ilaç ve tıbbi gereçler bulundurulur.

Oda ve yurtlarda çalışacak yönetici, öğretmen, sağlık personeli ve diğer personelin nitelikleri olarak eğitim yönetimi, sosyal hizmetler, çocuk gelişimi ve eğitimi, okul öncesi eğitim, psikoloji, çocuk sağlığı veya çocuk gelişimi ve anaokulu alanlarından birinde yüksek öğrenim görmüş olmak sayılabilir.

Yukarıda belirtilen personel dışında, işverence gerekli görüldüğü takdirde, sosyal hizmet uzmanı, beslenme uzmanı ve psikolog, Kız Meslek Lisesi Çocuk Gelişimi ve Eğitimi Bölümü mezunlarıyla müzik, güzel sanatlar ve spor dalında ihtisas sahibi elemanlar görevlendirilebilir. Bunlar kendi alanları ile ilgili çalışma programları çerçevesinde faaliyet gösterirler.

Oda ve yurtlara kabul edilecek çocuklar önce gözlem odasına alınır ve hekim muayenesinden geçirilir. Oda veya yurda kabul edildiği gün her çocuk için örneği EK-VI da yer alan bir gözlem kağıdı doldurulur ve özel dosyasına konur. Çocuklar buralarda kaldığı sürece, onların sağlık ve genel gelişme durumları, beden yapıları ve ruhsal özellikleri en az haftada bir defa görevli hekimce örneği EK-VII de yer alan sağlık muayenesi kağıtlarına işlenir.

Oda ve yurtlarda kalan çocuklara koruyucu aşılar ve serumlar yapılır ve bunlar örneği EK-VIII de yer alan çizelgeye yazılır.

Oda ve yurtların bina, kuruluş, döşeme, araç, gereç, taşıt, beslenme ve benzeri giderlerinin tamamı işverenlerce karşılanır.

Buralar, ayda en az bir defa işveren veya vekili tarafından denetlenir. İşveren, işveren vekili, görevli hekim veya bu birimlerin yönetim ve gözetiminden sorumlu olanlarca görülen eksiklikler derhal giderilir.

İşverenler, İş Kanununa tabi işyerlerinde açtıkları oda ve yurtlarla ilgili bilgi ve belgeleri, açılma tarihinden itibaren en geç 30 gün içinde bir rapor halinde Milli Eğitim Bakanlığı ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına gönderirler.

Bu raporda aşağıdaki hususlar belirtilir;

1) İşyerinin unvanı, bağlı olduğu Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Bölge Müdürlüğü, sicil numarası ve adresi,

2) İşyerinde çalıştırılan toplam işçi sayısı ve kadın işçi sayısı,

3) Kuruma alınan çocuk sayısı, cinsiyeti,

4) Kurumun açık adresi, oda sayısı, oyun yerleri, bahçenin büyüklüğü, bakım ve eğitim araçlarının miktar ve çeşitleri.

GEÇİCİ VEYA BELİRLİ SÜRELİ İŞLERDE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ HAKKINDA YÖNETMELİK

25.06.1991 tarih ve 91/383/EEC sayılı Avrupa Birliği Konsey Direktifi ve 4857 sayılı İş Kanunu'nun 78. maddesi dikkate alınarak, 15.05.2004 tarih ve 25463 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren Geçici veya Belirli Süreli İşlerde İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkında Yönetmelik ile geçici veya belirli süreli iş sözleşmesiyle çalıştırılan işçilerin, sağlık ve güvenlikleri bakımından işyerinde çalışan diğer işçilerle aynı düzeyde korunmalarının sağlanması amaçlanmıştır.

İşveren, işyerinde sağlık ve güvenliklerinin korunmasını içeren çalışma koşulları bakımından, aynı işyerinde çalışan diğer işçilere sağladığı düzeydeki korumayı sağlayacaktır. İşçi Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği'nin ilgili maddeleri çerçevesinde, işçilere çalışmaya başlamadan önce yapacağı işin ne olduğu, karşılaşacağı risklerle ilgili bilgi verilmesi ve yapacakları işin niteliğine uygun yeterli eğitim almaları sağlanacak, işin gerektirdiği özel sağlık gözetimine tabi tutulacaklar ve gerekli olursa bu gözetim, sözleşmenin süresinin sona ermesinden sonra da sürdürülecektir. Koruyucu ve önleyici hizmetlerle görevlendirilen kişiler veya dışarıdan hizmet alınan kişi ve kuruluşlar, bu işçilerle ilgili olarak bilgilendirilecektir.

Ayrıca, geçici iş ilişkisiyle çalıştırılacak işçiler temin edilmeden önce işçiyi çalıştıracak işveren, devredecek işverene yapılacak işle ilgili bilgi verecek ve işçi de bilgilendirilecektir. Geçici iş ilişkisinde her iki işveren görev süresinden ve iş sağlığı, güvenliği ve hijyenle ilgili koşullardan sorumludur. Bu yönetmelik, söz konusu iş sözleşmeleri ile çalıştırılan işçiler için daha uygun önlemlerin alınmasına engel teşkil etmeyecektir.

YENİ BASIN KANUNU YÜRÜRLÜĞE GİRDİ

5187 sayılı Basın Kanunu 26 Haziran 2004 tarih, 25504 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girdi. Basın özgürlüğünün ve sınırlarının; “*Basın özgürdür. Bu özgürlük bilgi edinme, yayma, eleştirme, yorumlama ve eser yaratma haklarını içerir.*”

Basın özgürlüğünün kullanılması ancak demokratik bir toplumun gereklerine uygun olarak, başkalarının şöhret ve haklarının, toplum sağlığının ve ahlakının, milli güvenlik, kamu düzeni, kamu güvenliği ve toprak bütünlüğünün korunması, Devlet sırlarının açıklanmasının veya suç işlenmesinin önlenmesi, yargı gücünün otorite ve tarafsızlığının sağlanması amacıyla sınırlanabilir” şeklinde 3'ncü maddesinde tanımlandığı Yasa ile düzeltme ve cevabın yayınlanmasına ilişkin kesinleşmiş hakim kararlarına uymama ile, Kanuna uygun olarak basılmış eserlerin yayımı veya dağıtımını, satışını önlemek amacıyla tahrir etme fiilleri dışında, Kanunda öngörülen suçlar için hükmedilen para cezalarının hürriyeti bağlayıcı cezaya çevrilemeyeceği de 28'nci madde de hüküm altına alındı.

Ayrıca süreli yayınların çıkarılması için daha önceki yasada düzenlenmiş olan bürokratik bildirim mecburiyetleri yeni yasa ile sadeleştirilerek, sadece yayının yönetim yerinin bulunduğu yer Cumhuriyet Başsavcılığına bir beyanname verilmesi ile yetinilmektedir. Bu beyannamede yayının adı, mahiyeti, hangi aralıklarla yayımlanacağı, yönetim yeri, sahibinin, varsa temsilcisinin, sorumlu müdürün ad ve adresleri ile yayının türü gösterilecektir.

TÜHİS SEMİNERLERİ DEVAM EDİYOR

Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası (TÜHİS)'nin üye işyerlerine yönelik seminer programı kapsamında “Asıl İşveren-Alt İşveren Uygulaması”nın ele alındığı seminer, 22 Haziran 2004'te Başkent Öğretmenevinde yapıldı. Sakarya Üniversitesi Öğretim Üyelerinden Prof. Dr. Ercan AKYİĞİT tarafından sunulan seminerde; 4857 sayılı Yasa'nın Asıl İşveren-Alt İşveren ilişkilerini düzenleyen 2'nci maddesinin çok iyi kaleme alınmadığı, özellikle maddenin ilgili paragrafındaki “işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde” ibaresinin doktrinde tartışmaya neden olduğu, kendisinin ise ibareyi iki kısma ayırarak işletmenin ve işin gerekleri ile asıl işveren-alt işveren ilişkisi kurulabileceği gibi, teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerin de ayrıca değerlendirilerek; bu nedenlerle de asıl işveren-alt işveren ilişkisinin kurulabileceğini kabul ettiğini ifade etti.

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 (*))						
İHRACAT f.o.b.	-1007	-2102	-2095	-1677		
İTHALAT f.o.b.	4763	3926	5467	5281		
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.)

**4857 SAYILI KANUNA GÖRE ÇIKARTILAN YÖNETMELİKLER
(15.07.2004 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	İş Kanununa İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği	41	06.04.2004/25425
5	Yüzdelerden Toplanan Paraların İşçilere Dağıtılması Hakkında Yönetmelik	51	28.02.2004/25387
6	Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği	60	03.03.2004/25391
7	İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği	63	06.04.2004/25425
8	Sağlık Kuralları Bakımından Günde Ancak Yedibuçuk Saat veya Daha Az Çalışması Gereken İşler Hakkında Yönetmelik	63	15.04.2004/25434
9	Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneğine İlişkin Yönetmelik	65	31.03.2004/25419
10	Hazırlama, Tamamlama ve Temizleme İşleri Yönetmeliği	70	28.04.2004/25446
11	Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik	71	06.04.2004/25425
12	Haftalık İş Günlerine Bölünemeyen Çalışma Süreleri Yönetmeliği	76/1. fıkra	06.04.2004/25425
13	Postalar Halinde İşçi Çalıştırılarak Yürütülen İşlerde Çalışmalara İlişkin Özel Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik	76/2. fıkra	07.04.2004/25426
14	Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik	77	07.04.2004/25426
15	Ekranlı Araçlarla Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik	78	23.12.2003/25325
16	Gürültü Yönetmeliği	78	23.12.2003/25325
17	Titreşim Yönetmeliği	78	23.12.2003/25325
18	Yapı İşlerinde Sağlık ve Güvenlik Yönetmeliği	78	23.12.2003/25325
19	Güvenlik ve Sağlık İşaretleri Yönetmeliği	78	23.12.2003/25325
20	Patlayıcı Ortamların Tehlikelerinden Çalışanların Korunması Hakkında Yönetmelik	78	26.12.2003/25328
21	Kanserojen ve Mutajen Maddelerle Çalışanlarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik	78	26.12.2003/25328
22	Kimyasal Maddelerle Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik	78	26.12.2003/25328
23	Asbestle Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik	78	26.12.2003/25328
24	İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği	78	09.12.2003/25311
25	İşyeri Bina ve Eklentilerinde Alınacak Sağlık ve Güvenlik Önlemlerine İlişkin Yönetmelik	78	10.02.2004/25369
26	Kişisel Koruyucu Donanımların İşyerlerinde Kullanılması Hakkında Yön.	78	11.02.2004/25370
27	İş Ekipmanlarının Kullanımında Sağlık ve Güvenlik Şartları Yönetmeliği	78	11.02.2004/25370
28	Elle Taşıma İşleri Yönetmeliği	78	11.02.2004/25370
29	Yeraltı ve Yerüstü Maden İşletmelerinde Sağlık ve Güvenlik Şartları Yön.	78	21.02.2004/25380
30	Sondajla Maden Çıkarılan İşletmelerde Sağlık ve Güvenlik Şartları Yön.	78	22.02.2004/25381
31	Geçici veya Belirli Süreli İşlerde İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkında Yönetmelik	78	15.05.2004/25463
32	Biyolojik Etkenlere Maruziyet Risklerinin Önlenmesi Hakkında Yönetmelik	78	10.06.2004/25488
33	İşyerlerinde İşin Durdurulmasına veya İşyerlerinin Kapatılmasına Dair Yönetmelik	79	05.03.2004/25393
34	İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik	80/3. fıkra	07.04.2004/25426
35	İşyeri Sağlık Birimleri İşyeri Hekimlerinin Görevleri İle Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik	81	16.12.2003/25318
36	İş Güvenliği İle Görevli Mühendis veya Teknik Elemanların Görev Yetki ve Sorumlulukları İle Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik	82	20.01.2004/25352
37	Ağır ve Tehlikeli İşler Yönetmeliği	85	16.06.2004/25494
38	Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik	88	14.07.2004/25522
39	Konut Kapıcıları Yönetmeliği	110	03.03.2004/25391
40	Sanayi, Ticaret, Tarım ve Orman İşlerinden Sayılan İşlere İlişkin Yönetmelik	111/1. fıkra	28.02.2004/25387
41	Tarım ve Ormandan Sayılan İşlerde Çalışanların Çalışma Koşullarına İlişkin Yönetmelik	111/2. fıkra	06.04.2004/25425
42	Çalışma Hayatına İlişkin Üçlü Danışma Kurulunun Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik	114	04.04.2004/25423

YARGITAY KARARLARI

T.C.
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

ESAS NO : 2004/6280 * KARAR NO : 2004/9180 * TARİH : 22.04.2004

ÖZET :

Firmadan alınan teminatın az olması, firmanın sermaye ve ödediği verginin düşük olması, bir kısım alet ve malzemelerin davalı işverence karşılanması, yemek ve servis giderlerinin asıl işverene yükletilmiş olması, taşeronluk sözleşmesinin muvazaalı sayılması için yeterli değildir. Davacının uzun süre aynı taşeron nezdinde çalıştığı anlaşıldığından, uzun süre aynı koşullarda çalışan davacının, daha önce sözleşmelerinin muvazaalı olduğu iddiasında bulunup bulunmadığı da değerlendirilmelidir.

DAVA :

Davacı, toplu iş sözleşmesinden kaynaklanan ücret farkı alacağıнын ödenmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme isteği kısmen hüküm altına almıştır.

Hüküm süresi içinde duruşmalı olarak davalı avukatınca temyiz edilmiş ise de, HUMK'nun 438. maddesi gereğince duruşma isteğinin miktardan reddine ve incelemenin evrak üzerinde yapılmasına karar verildikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü.

KARAR :

Davacı işçi, davalı şirkete ait işyerinde çalıştığını, işyerinde uygulanmakta olan 01.01.2002 – 31.12.2003 yürürlük süreli toplu iş sözleşmesinin tarafı sendikaya üye olduğunu, üyeliğinin işverene bildirilmesine rağmen anılan sözleşmeden yararlandırılmadığını, toplu iş sözleşmesi hükümlerinden yararlandırılmamak için taşeron işçisi gibi gösterildiğini, taşeronluk sözleşmesinin muvazaaya dayandığını ileri sürerek sözleşmeden doğan fark ücret alacağıнын hüküm altına alınmasını istemiştir.

Davalı işveren işyerinde asıl işin dışındaki yardımcı işlerin alt işverenlere yaptırıldığını, "davacının alt işverenin işçisi olduğunu, alt işveren işçisinin asıl işverenin tarafı olduğu toplu iş sözleşmesinden yararlanamayacağı" alt işveren ile yapılan sözleşmenin muvazaalı olmadığını belirterek isteğin reddine karar verilmesini savunmuştur.

Mahkemece, taşeronluk sözleşmesinde yaptırılacak iş karşılığı ödenmesi gereken bedelin belirlenmediği, taşeron tarafından ibraz edilecek faturalara göre ödeme yapılacağıнын kararlaştırıldığı, fatura miktarlarının işçilere yapılan ödemelerin oldukça üzerinde olduğu, taşeronların sermaye ve ödedikleri vergi miktarlarının çok az olduğu, sözleşmede belirtilen teminatın düşük olduğu, davalı şirket ile taşeron şirketin kurulu oldukları işkollarının farklı oldukları, alet ve malzemenin davalı tarafından sağlandığı, davacının davalı şirketin asli ve sürekli işlerinde ara vermeksizin çalıştığı, taşeronca yerine getirilen işin asli iş niteliğinde olduğu, taşeron olarak gösterilen şahsın işveren vekili olarak hareket ettiği gerekçesi ile taşeronluk sözleşmesinin muvazaaya dayandığı ve davacının gerçekte davalı şirketin işçisi olduğu sonucuna varılarak isteğin kabulüne karar verilmiştir.

Dosya içeriğine göre dava konusu işyerinde işin bir bölümünü yapmak üzere davalı şirket ile muhtelif firmalar arasında sözleşmeler yapıldığı, bu firmaların kendi adlarına SSK'na bildirimde buldukları işçilerle hizmet akdi yaptıkları, ücret bordrolarında işveren olarak gözüktükleri, işyerinde davalı şirket ile Petrol-İş Sendikası arasında 04.06.2002 tarihinde imzalanan 01.01.2002 – 31.12.2003 yürürlük süreli toplu iş sözleşmesi uygulanmakta iken davacı ve bir kısım işçilerin anılan sözleşmenin tarafı sendikaya üye oldukları ve üyeliklerini 24.06.2003 – 27.06.2003 tarihleri arasında davalı işverene bildirerek sözleşmeden yararlandırılmak istedikleri, davalı şirketçe davacı ve arkadaşlarının alt işveren işçisi oldukları ve toplu iş sözleşmesi kapsamında bulunmadıkları gerekçesi ile toplu iş sözleşmesinden yararlandırılmadıkları anlaşılmaktadır.

Öncelikle belirtmek gerekir ki, işi üstlenen firmadan alınan teminatın az olması, firmanın sermaye ve ödediği verginin düşük olması, bir kısım alet ve malzemelerin davalı işverence karşılanması ve sözleşmede firmanın çalıştıracağı işçilerin yemek ve servis giderlerinin asıl işverene yükletilmiş olması taşeronluk sözleşmesinin muvazaalı sayılması için yeterli değildir. Keza, taşerona ödenen bedelin işçiye ödenen ücretlerden fazla olması da muvazaanın gerekçesi olamaz. Zira taşeron yaptığı işten kazanç sağlayacaktır.

Diğer yandan dosyada mevcut taşeronluk sözleşmesinde bedelin belirtilmediği sabit ise de Borçlar Kanununun 366. maddesi gereği bedelin yapılan işe göre sonradan tespiti mümkündür. Dosyada ihale evrakları ve hakedişlerin ne şekilde düzenlendiğine ilişkin bilgi ve belge bulunmamaktadır. Yine dosya içeriğine göre aynı işyerinde çalışan işçiler ile ilgili olarak açılan davaların Adana'da mevcut iki iş mahkemesine tevzi edildiği, Adana 1. İş Mahkemesinde yapılan yargılama sırasında düzenlenen ve dosyamıza delil olarak sunulan 3 kişilik uzman bilirkişi raporunun işyerinde inceleme yapılarak düzenlendiği ve rapordaki tespitlerin dosyamızdaki tespit ve mahkeme gerekçesi ile çeliştiği görüldüğünden bu çelişkinin giderilmesi için işyerinde bilirkişiler vasıtasıyla inceleme yapılması sağlıklı bir sonuca varmak için gerekli olmaktadır.

Ayrıca işyerinde tek bir taşeron bulunmayıp işlerin muhtelif taşeronlara verildiği ve davacıların uzun süre aynı taşeron nezdinde çalıştıkları anlaşıldığından, her taşeronun durumu ayrı ayrı değerlendirilip sonuca gidilmeli, uzun süre aynı koşullarda çalışan davacının daha önce sözleşmelerinin muvazaalı olduğu iddiasında bulunup bulunmadığı da değerlendirilmelidir.

Yukarıda belirtilen nedenlerle, yeterli araştırma inceleme yapılmadan davacının muvazaalı iddiasının kabulü ile dava konusu alacak hakkında hüküm kurulmuş olması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ :

Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgililiye iadesine 22.04.2004 gününde oybirliğiyle karar verildi.

**T.C.
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ**

ESAS NO : 2003/22605 * KARAR NO : 2004/675 * TARİH : 22.01.2004

ÖZET :

4857 sayılı Kanununun 21. maddesinin birinci ve ikinci fıkrasında düzenlenen tazminatın gerekçesi gösterilmeden üst sınırdan belirlenmesi hatalıdır. Tazminatın süre olarak belirlenmesi yeterli olup, rakamsal olarak tutarının gösterilmesine gerek bulunmamaktadır.

DAVA :

Davacı,feshin geçersizliğine ve işe iadesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme davayı kabul etmiştir.

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

KARAR :

Mahkemece davacının iş aktinin feshinin geçersizliğine ve işe iadesine dair verilen karar, dosya içeriğine, toplanan delillere göre usul ve yasaya uygundur.

Ancak, 4857 sayılı kanununun 21. maddesinin birinci ve ikinci fıkrasında düzenlenen tazminatın gerekçesi gösterilmeden üst sınırdan belirlenmesi hatalıdır.

Diğer taraftan dairemizin kararlılık kazanan uygulamasına göre; tazminatın süre olarak belirlenmesi yeterli olup, rakamsal olarak tutarının gösterilmesine gerek bulunmamaktadır.

Ayrıca, davada mahiyeti itibariyle maktu vekalet ücreti takdir edilmesi gerekirken davacı yararına nisbi vekalet ücretine hükmedilmesi de doğru değildir.

Açıklanan nedenlerle yerel mahkeme kararının bozularak ortadan kaldırılmasına ve dairemizce 4857 sayılı İş Kanununun 20/3 maddesi uyarınca aşağıdaki şekilde karar vermek gerekmiştir.

SONUÇ :

Yukarıda gösterilen nedenlerle;

1- Gaziantep İş Mahkemesince 30.10.2003 gün ve 2003/529-626 Esas-karar sayılı kararın **BOZULARAK ORTADAN KALDIRILMASINA**,

2- İşverence yapılan feshin geçersizliğine ve davacının **İŞE İADESİNE**,

3- Davacının yasal sürede başvurusuna rağmen, işverenin süresi içerisinde işe başlatmaması halinde ödenmesi gereken tazminatın takdiren altı aylık ücreti olarak belirlenmesine,

4- Davacı işçinin işe iadesi için işverene süresi içinde başvurması halinde hak kazanılacak olan ve kararın kesinleştiği tarihe kadar gerçekleşen en çok dört aya kadar ücret ve diğer haklarının davalıdan alınarak davacıya verilmesine,

5- Harç peşin alındığından yeniden alınmasına yer olmadığına,

6- Davacı yararına takdir olunan 300.000.000.-TL vekalet ücretinin davalıdan alınarak davacıya verilmesine,

7- Davacı tarafça yapılan 47.000.000.-TL yargılama giderinin davalıdan alınarak davacıya verilmesine,

8- Peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine kesin olarak 22.01.2004 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.

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**

Ö N E M L İ B İ L G İ L E R

RESMİ GAZETE		KONUSU
TARİHİ	SAYISI	
01.05.2004	25449	- Sosyal Güvenlik Yüksek Danışma Kurulu Çalışma Usul ve Esaslara Dair Yön.
02.05.2004	25450	- Maden Kanununda Değişiklik Yapılmasına İlişkin Yönetmelik
05.05.2004	25453	- Muhasebe Sistemi Uygulama Genel Tebliği (Sıra No : 12) - Vergi Usul Kanunu Genel Tebliği (Sıra No : 334) (Havayolu Taşımacılığında Kullanılan Yolcu Bileti)
06.05.2004	25454	- Tahsilat Genel Tebliği (Seri No : 431)
07.05.2004	25455	- Kooperatifler Kanununda Değişiklik Yapılması Hakkında 5146 Sayılı Kanun - Özelleştirme Uygulamalarının Düzenlenmesi ve Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun ile Kamu İhale Kanununda Değişiklikle İlgili 5148 Sayılı Kanun
11.05.2004	25459	- 406 Sayılı TTK'nun 18. maddesindeki Sabit Ücret Sözcüklerinin Anayasaya Aykırı Olmadığına Dair Anayasa Mahkemesinin E 2000/74, K. 2004/9 Sayılı Kararı
12.05.2004	25460	- Özelleştirme İd.Başk.nın 2004/Ö.İ.B.-K-24 Sayılı Kararı (Sümer Holding A.Ş.'ye Ait İştiraklerin Satışı)
13.05.2004	25461	- KİT ve Bağlı Ortaklıkların Sözleşmeli ve Kapsam dışı Personeli ile Yönetim Kurulu Başkan ve Üyeleri ile Denetçilere 2004 Yılında Uygulanacak Ücretlerin Tespitine İlişkin Tebliğ (No : 2004/1)
15.05.2004	25463	- Üçlü Danışma Kurulunun Çalışma Usul ve Esaslarına İlişkin Yönetmeliğin 4. Maddesinde Değişiklik - 4736 Sayılı Kanununun 1. Maddesinden Muaf Olacaklara Dair 2004/7295 Sayılı Bakanlar Kurulu Kararı - Geçici veya Belirli Süreli İşlerde İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkında Yönetmelik
20.05.2004	25467	- Yargıtay İçtihatları Birleştirme Büyük Genel Kurul Kararı (E.2003/1, K.2004/1) (Vakıf Şerhinin Tapudan Silinmesi ya da Yazılmasına İlişkin Davalarda 10 Yıllık Hak Düşürücü Süre)
22.05.2004	25469	- T.C. Anayasasının Bazı Maddelerinin Değiştirilmesi Hakkında 5170 Sayılı Kanun
23.05.2004	25470	- Devlet İhale Kanunu Uyarınca Yayınlanacak İhaleler Hakkında Basın İlan Kurumu Genel Kurul Kararı (No : 166)
24.05.2004	25471	- Türk Vatandaşı İle Evlenme Nedeniyle Türk Vatandaşlığının Kazanılması ve KKTC Vatandaşlarının Türk Vatandaşlığını Kazanmalarına İlişkin Yönetmelik - İhalelere Karşı Yapılacak İdari Başvurulara Ait Yönetmelik
28.05.2004	25475	- TUMOSAN İşletmesinin Özelleştirilmesine Dair Özelleştirme İdaresi Başkanlığının 2004/45 Sayılı Kararı - Seka Ankara Alım-Satım Müdürlüğü Binasının Özelleştirilmesine Dair Özelleştirme İdaresi Başkanlığının 2004/44 Sayılı Kararı
01.06.2004	25479	- 5174 Sayılı Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği İle Odalar ve Borsalar Kanunu
03.06.2004	25480	- 2003/3 Sayılı Anonim ve Limited Şirketlerin Kuruluşu ve Ana Sözleşme Değişikliği İşlemlerine İlişkin Esaslar Hakkında Tebliğde Değişiklik Yapılmasına Dair Sanayi ve Ticaret Bakanlığının Tebliği (İç Ticaret 2004/2)
04.06.2004	25482	- Osmangazi Üniversitesi Tıp Fakültesi Eğitim ve Uygulama Araştırma Hastanesine İlişkin İşkolu Tespit Kararı
06.06.2004	25484	- Yargıtay 9. HD'nin E. 2003/16619, K. 2004/5151 Sayılı Kararı (İşçi İle İşveren Arasında Doğan Uyuşmazlıkların Görüleceği Mahkeme İş Mahkemeleri Olup, Bakanlık İle Davacı Şirket Arasında Uyuşmazlık İdari yargı yerinde görülmelidir.)
08.06.2004	25486	- Kamu Görevlileri Etik Kurulu Kurulması ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında 5176 Sayılı Kanun
09.06.2004	25487	- Açıkta ve Naklen Atamalarla İlgili 2004/18 Sayılı Başbakanlık Genelgesi

10.06.2004	25488	- 657 Sayılı DMK ve Ek Geçici 9. Maddesi Kapsamında Aylık Alanlara 2004 Yılında Verilecek Zam ve Tazminat Miktarlarının Belirlenmesine İlişkin 06.02.2004 tarih ve 2004/6996 Yılı Kararnamenin Eki Karar ve Cetvellerde Değişiklik Yapılması Hakkında 2004/7389 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı
11.06.2004	25489	- Binaların Yangından Korunması Hakkındaki Yönetmelikte Değişiklik
15.06.2004	25493	- Hukuki veya Ticari Konularda Yabancı Ülkelerde Delil Sağlanması Hakkında Sözleşmenin Onaylanması Hakkında 2004/7340 Sayılı Bakanlar Kurulu Kararı
16.06.2004	25494	- Ağır ve Tehlikeli İşler Yönetmeliği - Türkiye Liman, Dok ve Gemi Sanayii İşçileri Sendikası İle Sedef Gemi İnşaatı A.Ş. Arasında Akdedilen Toplu İş Sözleşmesinin Aynı İşkolundaki Faaliyette Bulunan İşyerlerine Teşmiline İlişkin 2004/7404 Sayılı Bakanlar Kurulu Kararı
17.06.2004	25495	- Sümer Holding A.Ş'ye Ait Taşınmazların Satışına İlişkin Özelleştirme İdaresi Başkanlığının 2004/ÖİB-K-27 Sayılı Kararı
26.06.2004	25504	- 5187 Sayılı Basın Kanunu - 5188 Sayılı Özel Güvenlik Hizmetlerine Dair Kanun - Asgari Ücret Tespit Komisyonu Kararı (No : 2004/1)
30.06.2004	25508	- Özelleştirme İdaresi Başkanlığının Eti Gümüş A.Ş'nin Özelleştirilmesine Dair 2004/51 Sayılı Kararı - Özelleştirme İdaresi Başkanlığının Eti Krom A.Ş'nin Özelleştirilmesine Dair 2004/52 Sayılı Kararı
01.07.2004	25509	- 5195 Sayılı Endüstri Bölgeleri Kanununda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun
02.07.2004	25510	-5189 Sayılı Çeşitli Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun (406 Sayılı Telgraf ve Telefon Kanununda, 2813 Sayılı Telsiz Kanununda Değişiklikler) - Kamu Konutları Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına İlişkin Yönetmelik (634 Sayılı Kanuna Tabi Olmayan Yapı Üzerinde Birden Çok Kamu Kuruluşuna Tahsis Edilen Konutların Bakım ve Onarımları İle İlgili) - Trakya Üniversitesi Rektörlüğüne Bağlı İşyerlerine İlişkin İşkolu Tespit Kararı (Sağlık ve Büro İşkolunda Yer Alması)
03.07.2004	25511	- Bireysel Emeklilik Aracıları Hakkında Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik
04.07.2004	25512	- 2004 Mali Yılı Bütçe Uygulama Talimatı (Sıra No : 10) (Tedavi Yardımı)
06.07.2004	25514	- 5198 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu, Sosyal Sigortalar Kanunu ve Sosyal Sigortalar Kurumu Kanununda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun - 5203 Sayılı Türk Vatandaşlığı Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun
07.07.2004	25515	- Özürlü ve Eski Hükümlülerin Kamu Kurum ve Kuruluşlarında İşçi Olarak İstihdamlarına İlişkin Tebliğ -Eti Maden İşletmeleri Genel Müdürlüğü Nakliye Stok Müdürlüğünde Yapılan İşlerin 22 Sıra Numaralı "Ardıye ve Antrepoculuk" İşkolunda Yer Alması Gerektiğine Dair İşkolu Tespit Kararı
08.07.2004	25516	- 5204 Sayılı Milli Eğitim Temel Kanunu ve Devlet Memurları Kanununda Değişiklik Yapılmasına İlişkin Kanun
09.07.2004	25517	- 4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanununa Göre Sendika Üye Sayılarının ve Her Hizmet Kolunda Yetkili Kamu Görevlileri Sendikaları ve Bunların Bağlı Buldukları Konfederasyonların Belirlenmesine İlişkin Tebliğ
10.07.2004	25518	- Avukatlık Yasası İle İlgili Anayasa Mahkemesinin E:2003/98, K: 2004/31 Sayılı Kararı
11.07.2004	25519	- SSK Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliğinin 85. Maddesinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik
12.07.2004	25520	- Emeklilik Şirketlerindeki Birikimli Hayat Sigortalarından Bireysel Emeklilik Sistemine Aktarımlara İlişkin Tebliğ (No : 2004/2)
14.07.2004	24522	- Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartları İle Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik - SSK Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler İle Yeminli Mali Müşavirlerce İşyeri Kayıtlarının İncelenmesinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik

ÇALIŞMA HAYATINA İLİŞKİN SON GÖSTERGELER

2004 YILI ÜCRET GELİRLERİNE UYGULANACAK GELİR VERGİSİ TARİFESİ

6.000.000.000 liraya kadar			% 15
14.000.000.000 liranın 6.000.000.000 lirası için		900.000.000 lira, fazlası	% 20
28.000.000.000 liranın 14.000.000.000 lirası için		2.500.000.000 lira, fazlası	% 25
70.000.000.000 liranın 28.000.000.000 lirası için		6.000.000.000 lira, fazlası	% 30
140.000.000.000 liranın 70.000.000.000 lirası için		18.600.000.000 lira, fazlası	% 35
140.000.000.000 liradan fazlasının 140.000.000.000 lirası için		43.100.000.000 lira, fazlası	% 40

N o t : Esas tarifede dilimler aynı olup, oranlara 5 puan ilave edilir.

KATSAYILAR, ÇOCUK, AİLE YARDIMI ve KIDEM TAZMİNATI TAVANI

Yürürlük Tarihi	Esas Aylık Katsayısı	Taban Aylık Katsayısı	Yan Ödeme Katsayısı	Çocuk Yardımı (TL/AY)	Aile Yardımı (TL/AY)	KIDEM TAZMİNATI TAVANI (TL/YIL)
01.01.2002	30300	197700	9625	1.515.000.-	21.210.000.-	1.076.400.000.-
15.05.2002	31060	202800	9865	1.553.000.-	21.742.000.-	1.103.540.000.-
01.07.2002	32650	213300	10365	1.632.500.-	22.855.000.-	1.160.150.000.-
01.10.2002		* 313300		1.632.500.-	22.855.000.-	1.260.150.000.-
01.01.2003	34300	329250	10885	3.430.000.-	34.300.000.-	1.323.950.000.-
01.07.2003	34300	395250	10885	8.575.000.-	42.875.000.-	1.389.950.000.-
01.01.2004	36420	429250	11550	9.105.000.-	45.525.000.-	1.485.430.000.-
01.07.2004	38610	455050	12240	9.652.500.-	48.262.500.-	1.574.740.000.-

(*) 01.10.2002-31.12.2002 tarihlerinde katsayı 288300, kıdem tazminatı 1.235.150.000.-TL olarak uygulanır. Bu süreye ait farklar 15.01.2003 tarihinde defaten ödenecektir.

SSK PRİMLERİNE ESAS KAZANCIN ALT VE ÜST SINIRI

Tarih	Alt Sınır (TL/AY)	Üst Sınır (TL/AY)
01.08.2000	150.000.000.-	600.000.000.-
01.04.2001	210.000.000.-	1.050.000.000.-
01.04.2002	277.872.000.-	1.389.360.000.-
01.07.2002	327.583.290.-	1.637.916.450.-
01.04.2003	393.099.960.-	1.965.499.800.-
01.07.2003	458.015.820.-	2.290.079.100.-
01.01.2004	549.630.000.-	2.748.150.000.-
01.07.2004**	444.150.000.-	2.886.975.000.-

Sigortalının sigorta primlerine esas kazancı; alt ve üst sınır arasında ise bu kazanç üzerinden, üstünde ise üst sınırdan, altında ise alt sınırdan* prime tabi tutulur. Günlük kazanç, aylık kazanç 30'a bölünmek suretiyle bulunur.

(*) 01.01.2004-30.06.2004 tarihleri arasında; Sigortalının aylık kazancının alt sınırın altında olması halinde, aradaki farka ait sigorta primlerinin tamamı Hazinece karşılanacaktır.

(**) Alt sınır 16 yaşını doldurmuş işçiler için tespit edilen asgari ücret, üst sınır ise bu asgari ücretin 6,5 katı olmuştur.

ASGARİ ÜCRET (01.07.2004 – 31.12.2004)

16 YAŞINDAN BÜYÜK İŞÇİLER			16 YAŞINDAN KÜÇÜK İŞÇİLER		
AYLIK (TL)	GÜNLÜK (TL)	SAATLİK (TL)	AYLIK (TL)	GÜNLÜK (TL)	SAATLİK (TL)
444.150.000.-	14.805.000.-	1.974.000.-	378.000.000.-	12.600.000.-	1.680.000.-

Yemek yardımında (2004 yılı için istisna) 7.000.000.-TL/Gün

Özel İndirim Tutarları 24.04.2003 tarih ve 25088 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan 4842 Sayılı Kanunun 3. maddesi ile, 01.01.2004 tarihinden geçerli olmak üzere kaldırıldı.

Gemi Adamlarına verilecek günlük nakdi işe bedeli net 11.500.000.-TL/gün olarak tespit edildi.