

İŞ'TE HUKUK

egemenoğlu
HUKUK BÜROSU

*Lider İşverenlerle Söyleşi + İş Hukukunda Son Gelişmeler ve
Merak Edilenler + İşçi ve İşveren İlişkilerine Akademik Bakış +
Yargı Kararları + Sizden Gelenler + Pratik Bilgiler + Parametreler*



"İNSANLARIN REFAH VE HUZURUNUN TEMELİ HUKUKTUR"

CICERO

YAYIN SAHİBİ

Egemenoğlu Hukuk Bürosu
Yunus Egemenoğlu

SORUMLU MÜDÜR

Dilek Gürsan

KATKIDA BULUNANLAR

Fotoğraflar: unsplash.com

YAZARLAR

Bahar Sür, Fazilet Karabacaklar, Sinem
Çetinkaya, Nesil Kısa, Dilek Koçer Aydın,
Büşra Ersöz Efe, Tolga Ersoy.

YAYIN TÜRÜ

Yaygın Süreli.

TASARIM

roundabout

Huzur Mahallesi. Barbaros Caddesi. No:52/1
34485 Sarıyer / İstanbul / Türkiye
Tel: 0212 292 07 13

BASKI

İz Copy Center

Hacı Halil Mh. Adliye Cad. No:31/A

Tel: 0262 644 22 99 Faks: 0262 644 52 53

E-posta: akan@izcopycenter.com

Web: izcopycenter.com

DERGİ YÖNETİM YERİ

Vadistanbul Bulvar Cendere Caddesi 1B Blok

No:56 Kat:25 34418 Sarıyer / İstanbul / Türkiye

Tel: 0212 283 55 55 Faks: 0212 269 29 17

E-posta: info@egemenoglu.av.tr

Web: www.egemenoglu.av.tr

Twitter: @EgemenogluLaw

LinkedIn: EgemenogluLawFirm

"İş'te Hukuk" adıyla hazırlanmış olan bu hukuk bültenini basmamızın amacı Türkiye'deki hukuki gelişmelere dair okuyuculara bilgi vermektir. Hukuk bülteninin içindekiler herhangi bir özel husus veya hukuki konuya dair hukuki görüş veya danışmanlık vermek olarak yorumlanamaz. Hukuki görüş için mutlaka bir avukata başvurunuz. Bülten ile ilgili daha fazla bilgi için info@egemenoglu.av.tr adresine e-mail iletebilirsiniz.

İşbu "İş'te Hukuk" isimli hukuk bülteninin içeriği Egemenoğlu Hukuk Bürosu tarafından hazırlanmış ve tasarımı roundabout tarafından yaratılmış olup, 5846 Sayılı Fikir ve Sanat Eserleri Kanunu ve ilgili mevzuat hükümleri kapsamında eser olarak koruma altındadır. İş'te Hukuk dergisinde yer alan yazı ve fotoğrafları yayma hakkı, dergi adı ve logosu Egemenoğlu Hukuk Bürosuna aittir. Kaynak gösterilse dahi, hak sahiplerinin yazılı izni olmaksızın ticari amaçlarla kullanılamaz. Dergide yayınlanan yazılar, yazarların kişisel görüş, yorum ve tavsiyelerini içermektedir. Egemenoğlu Hukuk Bürosu yazılarda yer alan bilgi, görüş ve tavsiyeler nedeniyle doğabilecek maddi veya manevi zararlardan hiçbir şekilde sorumlu değildir.



İÇİNDEKİLER

1

SÖYLEŞİLER

Şebnem Efecik
Rollmech Automotive San. ve Tic. A.Ş.
Genel Müdürü

6

2

İŞ HUKUKUNDA SON YASAL GELİŞMELER

İkale ile İş Sözleşmelerinin Karşılıklı
Olarak Sona Erdirilmesi

12

"Bedelli Askerlikten" Faydalanmanın
İş Hukuku Açısından Değerlendirilmesi

16

Tehlikeli Sınıfına Göre Uzman Sertifika
Gerekliliği ile İlgili Düzenleme Ertelendi.

19

Büyük Endüstriyel Kazaların Önlenmesi
ve Etkilerinin Azaltılması

21

İş Sözleşmelerinde Ücretin ya da Diğer
Parasal Taahhütlerin Döviz Cinsinden
Belirlenmesi

24

İş Kazası Olmayan İşyerlerinde İşveren
Teşviki Nedir, Nasıl Faydalanılır?

27



3

MAKALELER

İşverenlerin İş Sağlığı ve Güvenliğine
Yönelik Alması Gereken Yasal ve
Yönetimsel Tedbirler Nelerdir, Yasal
Tedbirlere Aykırılık Halinde Hangi İdari
Sorumluluklar Söz Konusudur?

32

İşveren Hangi Durumlarda İş Kazası
ve Meslek Hastalığının Sonuçlarından
Sorumlu Olmaz?

40

İş Kazasından Kaynaklanabilecek Dava
Türleri ve Şartları Nelerdir?

46

Azami Çalışma Saatleri

51

İş Kazasından Kaynaklı Tazminat
Taleplerinde Zamanaşımı

56

Tehlikeli ve Çok Tehlikeli İşlerde Çalışanlar
için "Mesleki Eğitim Zorunluluğu"

59

İşçinin Ücretli ve Ücretsiz İzin Hakları
Nelerdir?

62



4

KARAR İNCELEMELERİ



İş Kazasında Manevi Tazminatın Takdiri	68
Hizmet Tespit Davasında İspat	71
İşverenin Şüphe Feshi (Kasa Açığı)	74
Sağlık Raporu Alan Personelden Savunma Alınması Gerekir mi?	78
Sayımını Yapmakla Görevli Olduğu Ürünlerin Eksilmesi	81

5

ŞİZDEN GELENLER VE MERAK EDİLENLER



İş Kazası sonrasında Denetimlere Hazırlık Kapsamında Yapılması Gerekenler Nelerdir?	88
Sigorta Primi ve Maaşların Hesaplanmasında Dikkat Edilmesi Gerekenler Nelerdir?	89
Döviz Kurlarındaki Değişiklikler İşletmesel Karar Kapsamında Sözleşmenin Feshi İçin Geçerli Neden Olarak Kabul Edilebilir Mi?	91
Maaş Bordrolarının Personele Kayıtlı Elektronik Posta (KEP) Yoluyla Tebliğ Edilmesi Yeterli Midir?	93
İşyeri Hekimi ve Sağlık Personeli "Fiili Hizmet Süresi Zammı" Kapsamında Mıdır?	93
Çalışanın İşveren Tarafından Düzenlenen Mesleki Eğitim Faaliyetlerine Katılmaması Fesih Sebebi Olabilir Mi?	93

İşyerinde Yasak Alanda Sigara İçmenin İş Hukuku Açısından Değerlendirilmesi

86

"İşveren Mali Mesuliyet Sigorta Poliçesi"ndeki Teminat Kapsamı Açısından İşverenlerin Dikkat Etmesi Gereken Hususlar Nelerdir?

86

Aynı İşyerinde Farklı Bir Görevde Çalışan Kişi İSG Uzmanı Olarak Görevlendirilebilir Mi?

87

İzinli ya da Raporlu Olduğu Tarihlerde Çalışmakta Olduğu İşyeri Kapanan Personelin Diğer Bir İşyerine/Şubeye Nakli Nasıl Gerçekleşecektir?

94

İSG Profesyonellerinin Sorumluluğu Nedir? İşverenin Sorumluluğunu Bertaraf Eder Mi?

94

Hangi İşyerlerinde Risk Değerlendirmesi Yapılmalıdır?

95

Diğer Sağlık Personeli Hangi İşyerlerinde Görevlendirilmelidir?

96

6

PARAMETRELER

100



SÖYLEŞİLER

*“Kıdem
Tazminatı Fonu
Hakkındaki
Düzenlemeler
Gerek İşçi
Gerekse İşveren
Açısından Geçiş
Sürecinin Çok
İyi Yürütüleceği
Bir Alt Yapıda
Olmalıdır.”*



Şebnem Efecik

Rollmech Automotive San. ve Tic. A.Ş. Genel Müdürü

Gerek otomotiv sektörüne yurtiçi ve yurtdışında hizmet veren, konusunda sektörün temel oyuncularından olan Rollmech şirketinde aldığınız Genel Müdürlük görevi; gerekse daha öncesinde insan kaynakları süreçlerinde yöneticilik dahil yürütmüş olduğunuz görevler gereği edindiğiniz tecrübeleriniz, hem bir işletmede başarıya ulaşmanın püf noktaları, hem de İK süreçlerine dair yasal düzenlemelerin değerlendirilmesi açısından çok değerli. Söyleşimizde hem sizi daha yakından tanımak, hem de tecrübeleriniz ışığında İnsan Kaynakları süreçleri, bu konudaki yasal düzenlemeler, son dönem itibari ile otomotiv sektörünün geldiği nokta gibi konulardaki değerli görüşlerinizi almak isteriz.



Kısaca kendinizden bahseder misiniz?

Ş.E. Uludağ Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstriyel İlişkiler Bölümü Mezunuyum. Evliyim, 9 yaşında bir kızım var. Yaklaşık 13 yıldır otomotiv sektöründeyim.

Almış olduğunuz eğitimin kariyerinize ne oranda katkı sağladığını düşünüyorsunuz?

Ş.E. Aldığım eğitim itibari ile çalışma hayatıma insan kaynakları süreçlerinde başladım ve bu konuda farklı görevler aldım, yöneticilik yaptım, şu an Genel Müdürlük görevini yürütüyorum.

Çalışma alanım ve iş kapsamım değişse de, aldığım eğitimin bana sağladığı çalışma hukuku, insan yönetimi bilgileri çalışma hayatımda hala faydasını gördüğüm ve bana önemli katkı sağlayan unsurlar

Rollmech A.Ş.'nin yurt içi ve yurt dışı otomotiv sektörüne hizmet veren ve sektördeki temel oyuncularından biri olduğunu biliyoruz; kuruluşundan günümüze şirketin faaliyet ve hedefleri ile sektöre katkılarından söz eder misiniz?

Ş.E. Rollmech olarak bizler, faaliyet gösterdiği her alanda başarılı ve global bir firma olmayı vizyon edinmiş bir Türk firmasıyız.

Yurt içi ve yurt dışı otomotiv sektörüne birinci derece, co-designer ve full system supplier olarak hizmet veren ve otomotiv sektöründe konusunda temel oyuncularından birisi olan genç, esnek ve dinamik bir firmayız.

Bu rolü başarı ile sürdürmek ve geliştirmek ana hedeflerimizdendir.

Türk Parasının Korunması Hakkında 32 Sayılı Karar sonrasında sözleşmelerde bedelin döviz ile kararlaştırılamaması ve uyum süreci ile ilgili tecrübe ve görüşlerinizi aktarabilir misiniz?

Ş.E. Türk parasının konumunun nerede olduğunu ve korunmasını her Türk vatandaşı gibi ben de önemsiyorum.

Fakat, iyileştirme ve geliştirme için yapılan bu tarz düzenlemelerin uygulayıcıları nasıl etkileyeceği, iş yapan kurumların iş sonuçlarını nasıl etkileyeceği ve riskleri düşünülerek oluşturulması biz çalışma hayatındaki iş insanları için önemli.

Üretim, ihracat ve ithalat yapan, dövizle çalışan ya da çalışmak zorunda olan firmaların ihtiyaçları ve zaruretleri gözardı edilmemeli.

Ülkemizde üretim ve ihracatın artmasına ve sürekliliğine ihtiyaç var. Tüm konjonktür ele alınıp değerlendirilerek yasalar yapılmalı.

Otomotiv sektöründe işe ilk başladığınız döneme kıyasla sektörün günümüzde geldiği nokta ile ilgili değerlendirmelerinizi alabilir miyiz?

Ş.E. Türkiye’de sektörde çalışan tüm firmaların yıllar içinde hızla geliştiğini gözlemliyorum.

Otomotiv; Türkiye’nin lokomotif sektörlerinden biri. Bu yıl yayınlanan ISO 500 verilerine göre ülkemizdeki en büyük 10 sanayi kuruluşunun 5’i global otomotiv ana sanayi firması. Bu durumun; sektör için çalışan firmaları, hızla değişime ittiğini düşünüyorum.

Bunun yanında, global trendler, dünyadaki küresel ekonomik daralma, rekabet ve teknolojinin geldiği nokta itibarı ile dünyada sektöre baktığımızda sektörde lokomotif olan büyük otomotiv firmalarının, üretim, lokasyon stratejilerini değiştirdiğini ve büyük bir değişime ihtiyaç duyduklarını gözlemliyoruz.

Biliyorsunuz Ocak 2018 itibarı ile İş Mahkemeleri kanununda yapılan değişiklik ile zorunlu arabuluculuk yürürlüğe girdi. Yaklaşık 1,5 yıldır uygulanan sistem ile ilgili tecrübeleriniz ve düşüncelerinizi bizimle paylaşır mısınız?

Ş.E. Yargıda kilitlenmiş diyebileceğimiz sıkıntılı bir yoğunluk olduğu malum, arabuluculuk sürecine de ilk yürürlüğü tarihinde mesafeli yaklaşıp da geline aşamada zaman, emek tasarrufu açısından olumlu baktığımı söyleyebilirim. Geliştirilmesi gereken yanları olduğunu, süreç içerisinde tespit edilen kilit noktaların aşılmasına ilişkin düzenlemelerin yapılması gerektiğini düşünmekle birlikte, işçi-işveren tarafları açısından olumlu ve avantaja çevrilebilecek bir kurum olduğunu düşünüyorum.

Malumunuz Kişisel Verilerin Korunması Hakkında Kanun 2016 yılı itibari ile yürürlüğe girdi. Dünyanın lider şirketlerine baktığımızda ana ekonomik değerin veri ve teknoloji olduğunu; veri temelli ekonominin, iş gücü ve sermaye kadar kişisel veriyi de ekonominin bir yapı taşı olarak değerlendirdiğini görüyoruz. Verinin etkin kullanımının müşteri kitlesinin belirlenmesinden yatırım ve büyüme hedeflerinin oluşturulmasına, işe alım süreçlerinde seçilecek personele kadar bir çok kararda şirketlere daha bilinçli karar verme olanağı sağladığı tüm dünyada kabul görüyor. Bu noktada gerek global anlamda yaşanan bu değişime gerekse kanuni yükümlülüklerin yerine getirilmesine ilişkin uyum konusunda şirketiniz faaliyetlerinden söz eder misiniz?

Ş.E. Haklısınız, geldiğimiz aşamada veri ekonominin önemli bir yapıtaşı haline geldi. Müşterilerimiz de bu konuyu önemsiyor, hatta Türkiye’de yasal düzenlemeler yürürlüğe girmeden önce de uluslararası anlamda müşterilerimizin önemsendiği konuların başında geliyordu.

Şirketimizde hukuk birimi tarafından uyum süreci yürütülüyor, ISO 27001 Bilgi Güvenliği Yönetim Sistemi Sertifikamız da var, bu anlamda bir alt yapımız olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır.

Kıdem tazminatı fonu henüz yürürlük kazanmadı ancak dönem dönem gündeme geliyor. Kıdem tazminatının fona devredilmesi hususundaki işveren yaklaşımı ve düşüncelerinizi öğrenebilir miyiz?

Ş.E. Bu çok hassas bir konu. Aslında sadece işveren bakış açısından cevaplamak istemem bu soruyu. Uzun zamandır

gündemde söylediğiniz gibi, ülkemizin daha çok üretmeye daha çok ihracata, daha çok istihdama ihtiyacı var. Dolayısı ile işverenin de işçinin de birbirine ihtiyacı var. Bu anlamda da getirilecek yasal düzenleme ne işverene büyük külfet getirecek, işveren ile işçinin bağıni koparacak bir düzenleme olmalı, ne de çalışanları mağdur edecek bir düzenleme. Çalışanlar da çok doğal olarak kendilerini güvende hissetmek istiyorlar, dolayısı ile bu konuda konsensusun çok önemli olduğu kanaatindeyim, her iki tarafın da rıza gösterdiği, geçiş sürecinin çok iyi yürütüleceği bir düzenleme olmalı.

Üst düzey bir kadın yönetici olarak, iş yaşamında kadın olmayı bir avantaj mı yoksa dezavantaj olarak mı değerlendirirsiniz, tecrübeleriniz çerçevesinde aktarabilirsiniz? Ülkemizde kadın istihdamı ile ilgili düşüncelerinizi, doğum ve analık izni ile ilgili yarımlı çalışma, kısa çalışma gibi düzenlemelerin kadın istihdamına etkisini ve şirketinizdeki yansımalarını değerlendirebilir misiniz?

Ş.E. Toplumsal cinsiyet eşitliğine inanıyorum, firmamız da bunu destekliyor, dolayısıyla aslen cinsiyetin kadın veya erkek bir avantaj ya da dezavantaj olmaması gerektiğini düşünüyorum. Kadın da erkek de eşit düzeyde olmalı.

Ancak ülkemizde ve dünyada kadınlar açısından dezavantajlı bir yapı olduğunu inkar edemem. Fakat bu noktada negatif bir bakış açısıyla ilerlemektense kadınlarımızın durumu avantajlı bir hale çevirmek için ellerinden geleni yapmaları gerektiğini düşünüyorum.

Firma olarak da kadın istihdamına yönelik bir tavrımız var, kadınların çalışma hayatının içinde olmasını istiyoruz. Bunu

desteklemek için İK sistemlerimizi buna göre şekillendiriyoruz.

Kendimize en az %35 kadın çalışmamızın olması yönünde bir hedef koyduk. Şu an %31 seviyesindeyiz. Ayrıca, şirketimizde bir kadın platformumuz var, kadınları güçlendirerek; erkekleri ve çocukları da dolayısıyla toplumu da güçlendireceğimizi düşünüyoruz.

Yasal düzenlemelere ise; sadece kadının çocuk yetiştirmesi gerekliliği açısından bakmamak lazım, yasal anlamda da kadın istihdamının işveren açısından külfet olmasının önüne geçen ve kadın istihdamını teşvik eden düzenlemelerin yapılması gerektiğini düşünüyorum.

Yerel dinamikleri ve kadının ülkemizde ne kadar çalışma hayatının içinde olduğunu düşünerek; yasal düzenlemeler için öncelikli vizyonun, kadının çalışma hayatının içinde daha fazla olmasına yönelik olması gerektiğini düşünüyorum.

Yeniden seçme şansınız olsa aynı kariyerde mi ilerlemek isterdiniz?

Ş.E. Zor bir soru, ben çalışmayı seven biriyim. Mutlaka çalışırdım ve sevdiğim işi yapardım. Şu anda yaptığım işi seviyorum.

Son olarak üniversite mezunu gençlere ve yolun başındaki çalışanlara kariyer planı ile ilgili tavsiyeleriniz nelerdir?

Ş.E. Ne yapmak istediklerini bilmeleri ve deneyim kazanmaları çok önemli. Ben ne istediğini bilen ve işini severek yapabilecek kişilerle çalışmak istiyorum ya da onları tercih ediyorum.

Öğrenci iken gerçekleştirebilecekleri projeler, stajlar, gönüllü çalışma deneyimi

ve uluslararası kamp-çalışma programları ile kendilerine deneyimleme ve ne istediklerini bulma fırsatı sağlamalılar.

Gençlerin kendilerine fırsatlar yaratmamalarını ve bunu kendilerine katma değere dönüştürememelerini kabul etmiyorum. ●



2

İŞ HUKUKUNDA SON YASAL GELİŞMELER

*İkale
Sözleşmesine
Bağlı
Ödemelerin
Vergisel Sorunu,
Güncellenen
İşyeri Tehlike
Sınıfları,
Döviz Yasağı
ve Bazı Önemli
Gelişmeler.*

İkale ile İş Sözleşmelerinin Karşılıklı Olarak Sona Erdirilmesi

İkale (Bozma Sözleşmesi) ile İş Sözleşmelerinin Karşılıklı Olarak Sona Erdirilmesi Sırasında İşçiye Ödenen Tazminatlar Gelir Vergisine Tabii Midir? Yersiz Alınan Gelir Vergilerinin İadeleri Nasıl Sağlanır?

Nesil Kısa

7103 SAYILI VERGİ KANUNLARI İLE BAZI KANUN VE KANUN HÜKMÜNDE KARARNAMELERDE DEĞİŞİKLİK YAPILMASI HAKKINDA KANUN

ile 193 Sayılı Gelir Vergisi Kanununda 21/03/2018 tarihinde yapılan değişiklikle; hizmet sözleşmesi sona erdikten sonra karşılıklı sonlandırma sözleşmesi veya ikale sözleşmesi kapsamında ödenen tazminatlar, iş kaybı tazminatları, iş sonu tazminatları, iş güvencesi tazminatları gibi çeşitli adlar altında yapılan ödemeler ve yardımlar, “ücret sayılan ödemeler” arasına dahil edilmiştir (GVK md.61/3-7. maddesi). Aynı değişiklikle Gelir Vergisi Kanunu’nun İstisnaları düzenleyen 6.bölümünde yer alan 25.maddesine eklenen 7/b fıkrası ile ise; bu ödemeler toplamından personelin yasal kıdem tazminatı tutarına kadar olan kısmı gelir vergisinden istisna tutulmuştur.¹ Buna istinaden gelir vergisinden istisna edilecek tutar hesaplanırken, 7103 sayılı kanundaki değişiklik ile eklenen tüm ödemeler

(karşılıklı sonlandırma sözleşmesi veya ikale sözleşmesi kapsamında ödenen tazminatlar, iş kaybı tazminatları, iş sonu tazminatları, iş güvencesi tazminatları gibi çeşitli adlar altında yapılan ödemeler ve yardımlar) toplamı esas alınacak; bu toplam tutar üzerinden gelir vergisi istisnası bir defa uygulanacak; tutarın istisna sınırını aşan kısmı ise “ücret” mahiyetinde değerlendirilerek gelir vergisine tabi tutulacaktır.

PEKİ DEĞİŞİKLİKTEN ÖNCE İKALE SÖZLEŞMESİ KAPSAMINDA YAPILAN ÖDEMELERDEN YERSİZ ALINAN GELİR VERGİLERİNİN İADESİ NASIL SAĞLANACAK?

Gelir Vergisi Kanunu’nun yukarıda anılan istisna düzenlemesinden sonra, değişiklikten önce karşılıklı sonlandırma ve ikale sözleşmeleri kapsamında yapılan ödemelerden yersiz alınan gelir vergilerinin iade edilip edilmeyeceği tartışmaları gündemde yerini almıştır. Buna istinaden 18/01/2019 tarihinde 7162 sayılı Kanun ile 193 Sayılı Gelir Vergisi Kanunu’na bu kez Geçici 89. madde eklenerek; 27/03/2018 tarihinde önce yapılan karşılıklı sonlandırma sözleşmesi veya ikale sözleşmesi kapsamında ödenen tazminatlar, iş kaybı tazminatları, iş sonu tazminatları, iş güvencesi tazminatları,

Bu düzenleme değişiklikle birlikte yürürlüğe girmiş olup; 21/03/2018 tarihinden sonra gündeme gelmiş ve gelecek olan karşılıklı sonlandırma veya ikale sözleşmelerine istinaden yapılan ödemeler açısından geçerlidir.

bonus ödemesi, hizmet ödülü, prim ve ek ödeme gibi çeşitli adlar altında yapılan ödemeler ve yardımlar üzerinden fazla tahsil edilen gelir vergisinin düzeltme zamanaşımı süresi içinde yapılacak başvuru halinde iade edileceği düzenlenmiştir.²

Dikkat edilmelidir ki bu düzenleme; karşılıklı sonlandırma veya ikale sözleşmesi kapsamındaki ek tazminat niteliğinde olmayan işçinin yasal haklarına dair diğer tüm ödemelerden (ihbar tazminatı, ücret, fazla mesai ücreti, bayram-genel tatil ücreti, yıllık izin ücreti, yol ücreti, yemek ücreti, prim, her türlü sosyal yardımlar, çalışma karşılığında hak kazanılan prim ve ikramiyeler vs) yasaya uygun olarak kesilen gelir vergisini içermemektedir.

İadeden yararlanabilmek için; ikale sözleşmesi kapsamındaki ödemelerin 27/03/2018 tarihinden önce yapılmış olması, bu ödemelere istinaden tahakkuk edilen vergilerin ödenmiş olması ve düzeltme zaman aşımı içinde bulunuluyor olunması gerekmektedir.

Önemle belirtmek gerekir ki; aynı tebliğde, vergi dairesince iade işlemi yapıldıktan sonra her ne sebeple olursa olsun bu iade işleminden dolayı dava açılması halinde, yapılmış olan iadenin haksız iade kapsamında değerlendirileceği ve iade edilen tutarların ceza ve faiz uygulanmak suretiyle geri alınacağı da düzenlenmiştir.

İade işleminin yapılabilmesi için iade talepli dilekçeyle yapılacak başvuru sırasında; kesintiyi yapmakla sorumlu olan işverenden alınan ikale sözleşmesi örneğinin, bu sözleşmeye istinaden yapılan ödemelere

ilişkin kesinti tutarlarını gösterir belgelerin (ücret bordrosu vs.) ve ilgili vergi dairesi tarafından gerekli görülecek diğer belge ve bilgilerin verilmesi zorunludur. Maddenin yürürlüğe girdiği tarihten önceki başvurular için ise, varsa eksik belgelerin tamamlanması gerekmektedir. Ayrıca iade talebine konu ödemenin işten ayrılma karşılığı yapılan ek ödeme niteliğinde olduğunu kesin olarak ispatlayan diğer belgelerin de ibraz edilmesi zorunludur (Md.11).

Başvuru, elden veya posta yoluyla ilgili vergi dairesine verebileceği gibi İnteraktif Vergi Dairesi üzerinden elektronik ortamda da verebilecektir. Bu kapsamda işverenlere ise; iade talebine konu işlemle ilgili bilgi ve belge örneklerinin talep halinde (hizmet erbabi, vekilleri veya ilgili vergi dairesine) ivedi bir şekilde temin ve ibraz etme yükümlülüğü düşmektedir.

DAVA AŞAMASINDA BULUNAN İADE TALEPLERİ İÇİN DURUM NE OLACAK?

213 sayılı Kanunda düzenlenen düzeltme zamanaşımı süresi içerisinde düzeltme başvurusunda bulunmuş ve düzeltme talebi kabul edilmediği için dava açmış olan hizmet erbabının, mahkemelerde ihtilafı devam eden (henüz kesinleşmeyen) davalarından feragat etmeleri ve buna ilişkin ilgili mahkemeden feragat ettiklerini gösterir şerhli dilekçe örneğini veya bu belge temin edilemediği takdirde mahkemenin feragat nedeniyle davanın reddine dair vereceği karar örneğini, tarha yetkili vergi dairesine ibraz etmeleri kaydıyla gerekli ret ve iade işlemleri yapılacaktır. Bu madde hükümlerinden yararlanmak üzere vazgeçilen davalarla ilgili olarak idare veya davacı lehine ya da aleyhine yargılama giderleri ve vekâlet ücretine hükmedilmeyecektir.

213 sayılı Kanunda düzenlenen düzeltme zamanaşımı süresi dolduktan sonra yapılmış olan düzeltme başvurularının reddi üzerine dava açmış ve mahkemelerde ihtilafı devam eden hizmet erbabına, davalarından feragat edip etmediklerine bakılmaksızın ret ve iade yapılması mümkün olmayıp, mahkemelerce verilen kararlara göre işlem tesis edilecektir.

Hakkında kesinleşmiş yargı kararı bulunan iade talepleriyle ilgili olarak kesinleşen yargı kararına göre işlem tesis edilmesi gerekmekte olup, verilen kararlar aleyhine olan hizmet erbabının, yeniden düzeltme başvurusunda bulunmak suretiyle madde ile getirilen düzenlemeden faydalanması mümkün değildir. Davasından feragat etmek suretiyle iade talebinde bulunan hizmet erbabın tarafından, yukarıda belirtilen belgelerden daha önce ibraz edilmemiş olanların da tamamlanması gerekmektedir.

1193 Sayılı GVK. Md.25/7-b: "... Hizmet erbabının tabi olduğu mevzuata göre bu bendin (a) alt bendinde belirtilen istisna tutarının hesabında dikkate alınmak şartıyla, hizmet sözleşmesi sona erdikten sonra; karşılıklı sonlandırma sözleşmesi veya ikale sözleşmesi kapsamında ödenen tazminatlar, iş kaybı tazminatları, iş sonu tazminatları, iş güvencesi tazminatları gibi çeşitli adlar altında yapılan ödemeler ve yardımlar (Bu bendin uygulamasına ilişkin usul ve esasları belirlemeye Maliye Bakanlığı yetkilidir)."

2193 Sayılı GVK. Geçici Madde 89: "...27/3/2018 tarihinden önce karşılıklı sonlandırma sözleşmesi veya ikale sözleşmesi kapsamında ödenen tazminatlar, iş kaybı tazminatları, iş sonu tazminatları, iş güvencesi tazminatları gibi çeşitli adlar altında yapılan ödemeler ve yardımlar üzerinden tevkif edilerek tahsil edilen gelir vergisi, hizmet erbabının düzeltme zamanaşımı süresi içerisinde tarha yetkili vergi dairelerine başvuruları ve dava açmaması, açılmış davalardan vazgeçmeleri şartıyla 213 sayılı Vergi Usul Kanununun düzeltmeye ilişkin hükümleri uyarınca red ve iade edilir..."

SONUÇ

Karşılıklı sonlandırma sözleşmesi veya ikale sözleşmesi kapsamında ödenen tazminatlar, iş kaybı tazminatları, iş sonu tazminatları, iş güvencesi tazminatları, bonus hizmet ödülü, prim ve ek ödeme gibi çeşitli adlar altında yapılan toplam ödeme tutarından kıdem tazminatı tutarı istisna olarak düşülecek, istisnayı aşan tutarlar ise ücret olarak değerlendirilip gelir vergisine tabi tutulacaktır. Şartların gerçekleşmesi durumunda; 27/03/2018 tarihinden önce, sayılan bu ödemelerden yapılan kesintiler için iade yolu açıktır.



"Bedelli Askerlikten" Faydalanmanın İş Hukuku Açısından Değerlendirilmesi

Personelin 3.8.2018 Tarihli Ve 7146 Sayılı Yasa ile Yapılan Son Düzenleme Kapsamında "Bedelli Askerlikten" Faydalanmasının İş Hukuku Açısından Değerlendirilmesi.

Tolga Ersoy

03.08.2018 tarihli ve 30498 Sayılı Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe giren “7146 Sayılı Askerlik Kanunu ile Diğer Bazı Kanunlarda ve 663 Sayılı Kanun Hükmünde Kararnamede Değişik Yapılmasına Dair Kanun” ile 1111 Sayılı Askerlik Kanunu’na “Bedelli Askerlik” hakkında eklenen geçici madde 55 ile maddenin yürürlüğe girdiği 03.08.2018 tarihi itibarıyla her ne sebeple olursa olsun henüz fiilî askerlik hizmetine başlamamış ve 1 Ocak 1994 tarihinden (bu tarih dâhil) önce doğan kişilerin bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihten itibaren üç ay içinde askerlik şubelerine veya yurt dışı temsilciliklerine başvuruda bulunarak 15.000 Türk Lirası veya T.C. Merkez Bankası döviz satış kuruna göre ödeme tarihindeki karşılığı kadar yabancı ülke parasını defaten ödemeleri ve 21 gün temel askerlik eğitimi yerine getirmeleri şartıyla askerlik hizmetini yerine getirmiş sayılacakları hüküm altına alınmıştır.

Bedelli askerlik sebebiyle işçiden gelen ücretsiz izin talebinin, yasa hükmü gereği işveren tarafından kabulü zorunludur.

Bedelli askerlik ile ilgili daha önceki düzenlemelerden farklı olarak 7146 Sayılı yasa ile 03.08.2018 tarihinde yürürlüğe giren düzenleme kapsamında

askerlik hizmetinin yerine getirilmiş sayılabilmesi için belirli bir miktar bedel ödenmesinin yanı sıra 21 günlük temel askerlik eğitime tabi olma şartı da getirilmiştir. Bu bağlamda söz konusu temel askerlik eğitimi süresince bedelli askerlikten faydalanan işçinin çalıştığı işyerinde ücretsiz izinli sayılacağına³ ilişkin açık bir düzenleme getirmiştir. Bu noktada kanun koyucu tarafından, bedelli askerlikten faydalanan çalışanların kısa kabul edilebilecek bir süre için işyerinde bulunamayacak olmaları sebebiyle hizmet ilişkisinin bölünmemesi, bedelli askerlik süresince iş ilişkisi askıda tutularak sürenin sonunda işçinin işine kaldığı yerden devam etmesi amaçlanmıştır.

Bedelli askerlik hizmetini ifa edecek personelin bu durumu hem makul bir süre önce işverene sunacağı ücretsiz izin talep dilekçesi ile bildirmek hem de ücretsiz izin talep dilekçesinin ekinde bedelli askerlik hizmetini yerine getireceğini belgeler nitelikteki askerlik sevk yazısını işverene sunmak zorundadır. 7146 Sayılı yasa ile düzenlenen bedelli askerlikten faydalanan kişilerin ücretsiz izinli sayılacağı hükmü gereği, bedelli askerlik sebebiyle işçiden gelen ücretsiz izin talebinin işveren tarafından kabulü zorunludur.

Anılan yasa hükmünün yansıması olarak gözden kaçırılmaması gereken bir diğer husus ise; işçinin çalışmakta olduğu işyerinde bakiye yıllık ücretli izninin bulunması durumunda dahi bedelli askerlik süresince ücretli izinli sayılamayacağıdır. Açık yasa hükmü gereği; işçi bedelli askerlik süresince ücretsiz izinli sayılmalı ve bu durum sebebiyle Sosyal Güvenlik Kurumu nezdinde bedelli askerlik sebebiyle ücretsiz izinli olunan günlere ilişkin olarak “eksik gün” bildirimi yapılmalıdır.

İşçinin bedelli askerlik kapsamındaki 21 günlük temel askerlik eğitimi süresince ücretli izinli sayılması mümkün değildir.

7146 Sayılı Kanun kapsamında 1111 Sayılı Askerlik Kanununda yapılan değişiklik ile getirilen; bedelli askerlikten faydalanan işçinin temel askerlik eğitimi süresince çalıştığı işyerinde ücretsiz izinli sayılacağına ilişkin hüküm, bedelli askerlik görevini yerine getirmek üzere iş sözleşmesini sona erdiren personelin kıdem tazminatına hak kazanıp kazanamayacağı konusunda görüş ayrılıklarını da beraberinde getirmiştir.

4857 Sayılı İş Kanununun 120. maddesi gereği kıdem tazminatı yönünden halen yürürlükte olan 1475 Sayılı İş Kanunu 14. maddesine göre; muvazzaf askerlik görevini yerine getirmek üzere işten ayrılmak zorunda kalan ve işyerinde toplam çalışma süresi en az 1 yıl olan işçinin kıdem tazminatına hak kazanacağı belirtilmiştir. 1475 Sayılı Kanunda yer verilen muvazzaf askerlik, 20 yaşını doldurmuş olan her erkek Türk Vatandaşı'nın yerine getirmesi zorunlu olan bir vatandaşlık ödevinin temel şeklidir. Bu görevin yerine getirildiği süre içerisinde iş sözleşmesinin askıda olacağına dair bir

düzenleme de bulunmadığından muvazzaf askerlik sebebiyle işten ayrılmak durumunda kalan işçinin en az 1 yıllık çalışma süresi de dolmuşsa kıdem tazminatına hak kazanacağı konusunda bir tereddüt bulunmamaktadır.

Bedelli askerlik hizmeti süresince çalıştığı işyerinde ücretsiz izinli sayılan işçinin sırf bu sebeple işten ayrılması durumunda kıdem tazminatına hak kazanıp kazanamayacağı noktasında, söz konusu düzenleme daha önce mevcut olmayan yeni bir durum yarattığından henüz konuyla ilgili olarak yargı mercilerinde neticelenerek emsal olarak kabul edilebilecek bir karar mevcut değildir. Doktrinde konu ile ilgili olarak iki görüş mevcuttur. Bir görüş işçi lehine yorum ilkesinden hareketle ücretsiz izinli sayılma hakkındaki düzenlemenin yalnızca bedelli askerlikten döndükten sonra aynı işyerinde çalışacak işçiler bakımından geçerli olduğunu, yürürlükteki 1475 Sayılı Kanunun 14. maddesinden yola çıkarak bedelli askerlik hizmeti sebebiyle iş akdini sona erdirenlerin kıdem tazminatına hak kazanacağını savunurken; diğer bir görüş ise yasada, bedelli askerlik hizmeti süresince ücretsiz izinli sayılacağına ilişkin açık hüküm⁴ bulunması ve bu sebeple işçinin işini kaybetme riski de bulunmadığından, iş sözleşmesinin sırf bedelli askerlik sebebiyle sona erdirilmesinin, hakkın kötüye kullanılması teşkil edeceğinden kıdem tazminatına hak kazanılamayacağını savunmaktadır. Yargı tarafından konu hakkında nihai bir karar verilene kadar bizim de katıldığımız görüş doktrinde ağırlıkla kabul gören bedelli askerlik sebebiyle iş sözleşmesini sona erdiren işçinin kıdem tazminatına hak kazanamayacağıdır.

SONUÇ

Bedelli askerlik sebebiyle iş sözleşmesini fesheden işçinin kanunda ücretsiz izinli sayılacağına ilişkin açık kanun hükmü bulunması, kısa bir süre için işyerinden uzak kalması ve bu süre boyunca ücretsiz izinli sayılması sebebiyle işini kaybetme riski de bulunmadığından yargı tarafından konu hakkında nihai bir karar verilene kadar bizim de katıldığımız görüş doktrinde ağırlıkla kabul gören bedelli askerlik sebebiyle iş sözleşmesini sona erdiren işçinin kıdem tazminatına hak kazanamayacağıdır.



3 1111 Sayılı Askerlik Kanunu Geçici Madde 55/4: "...Bu madde hükümlerinden yararlananlar temel askerlik eğitimi süresince çalıştıkları iş yeri, kurum ve kuruluşlar tarafından aylıksız veya ücretsiz izinli sayılırlar."

4 7146 Sayılı Kanun kapsamında düzenlenen bedelli askerlik şartlarına en yakın düzenleme daha önce 26.03.1981 tarihinde yapılmıştır. Buna göre de yaş şartını sağlayan işçinin hem belirlenen maddi bedeli ödemesi hem de geçici süreli askeri eğitime katılması gerekmekteydi. Ancak zorunlu askeri eğitim döneminde işçinin izinli sayılıp sayılmayacağına dair bir belirleme bulunmamaktaydı. Bu nedenle işten ayrılmak zorunda kalan işçilerin kıdem tazminatına hak kazandıkları kabul edildi (Bakınız: "...kısa süreli askerlik yükümlülüğü de muvazzaf askerlik ödevi

yerine geçmektedir ve kısa dönem askerlik yükümlülüğünü yerine getirmek üzere hizmet ahdini fesheden işçi kıdem tazminatına hak kazanacaktır" Yargıtay 9.HD, T.9.6.1983, E.3488, K.5183). 3 Ağustos 2018'de yürürlüğe giren geçici maddede ise zorunlu eğitime katılan işçinin ücretsiz izinli sayılacağı açıkça düzenlenmiş olduğundan bu nedenle işten ayrılmanın kıdem tazminatına hak kazandırmayacağını söylemek mümkündür.

Tehlikeli Sınıfına Göre Uzman Sertifika Gerekliliği ile İlgili Düzenleme Ertelendi

Son Düzenleme ile 01.07.2020 Tarihine Kadar Çok Tehlikeli İşyerlerinde B Sınıfı Belgeye Sahip İşgüvenliği Uzmanı, Tehlikeli İşyerlerinde ise C Sınıfı Belge Sahibi İşgüvenliği Uzmanı Görevlendirilebilecek!

Fazilet Karabacaklar

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 6.maddesi düzenlemesi ile işverenler açısından, mesleki risklerin önlenmesi ve bu risklerden korunulmasına yönelik çalışmaları da kapsayacak şekilde iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin sunulması yükümlülüğü getirilmiştir. İşverenin bu düzenleme kapsamındaki yükümlülüklerinden en önemlisi işyerinin tehlike sınıfına ve çalışan sayısına göre değişen niteliklerde ve sürelerle iş güvenliği uzmanı görevlendirmek/buna ilişkin yasal anlamda yetkili kurumlardan hizmet almak olarak karşımıza çıkmaktadır.

Aynı yasanın 8/5 maddesi ise İş Güvenliği Uzmanlarının tehlike sınıfına göre işyerlerinde görev alabilmeleri için gerekli olan sertifika sınıflarını düzenlemektedir. Buna göre; İş güvenliği uzmanlarının görev alabilmeleri için; çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde (A) sınıfı, tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde en az (B) sınıfı, az tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde ise en az (C) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı belgesine sahip olmaları şartı getirilmiştir.

İş güvenliği uzmanının görevlendirilmesinde, işyerinin tehlike sınıfının gerektirdiği sertifikaya sahip olmasına dikkat edilmelidir.

Aşağıda açıklayacağımız değişiklik öncesine kadar aynı yasanın geçici 4. maddesi hükmü ile çok tehlikeli işyerlerinde (A) sınıfı belgeye sahip uzman görevlendirme yükümlülüğünün 01.01.2020 tarihine kadar (B) sınıfı belgeye sahip işgüvenliği uzman görevlendirilerek; (B) sınıfı belgeye sahip uzman görevlendirme yükümlülüğünün 01.01.2019 tarihine kadar (C) sınıfı belgeye sahip işgüvenliği uzmanı görevlendirilerek yerine getirilmiş sayılmasına imkan tanınmıştı.

Gelinen aşamada 7166 Sosyal Hizmetler Kanunu ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun'un 16. Maddesinde 6331 sayılı yasanın Geçici 4. Maddesinde değişiklik yapılmış; gerek çok tehlikeli sınıfta (A) sınıfı belgeye sahip uzman görevlendirme yükümlülüğünün (B) sınıfı belge sahibi uzman görevlendirilerek yerine getirilmesi, gerekse tehlikeli sınıfta (B) sınıfı belgeye sahip uzman görevlendirme yükümlülüğünün (C) sınıfı belge sahibi uzman görevlendirilerek yerine getirilmesi imkanı 01.07.2020 tarihine kadar uzatılmıştır.

Buna göre; 01.07.2020 tarihine kadar çok tehlikeli işyerlerinde (B) sınıfı belgeye sahip işgüvenliği uzmanı, tehlikeli işyerlerinde ise (C) sınıfı belge sahibi işgüvenliği

uzmanı görevlendirilebilecektir. 01.07.2020 tarihi sonrasında ise 6331 sayılı yasanın 8/5. Maddesi düzenlemesi gereği çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde (A) sınıfı, tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde en az (B) sınıfı, az tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde ise en az (C) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı belgesine sahip olanlar görevlendirilebileceklerdir.

Son değişiklik ile, 01.07.2020 tarihine kadar çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde B sınıfı belgeye sahip iş güvenliği uzmanı, tehlikeli işyerlerinde ise C sınıfı belgeye sahip iş güvenliği uzmanı görevlendirilmesi mümkün kılınmıştır.



Büyük Endüstriyel Kazaların Önlenmesi ve Etkilerinin Azaltılması

İşyerlerinde Tehlikeli Maddeler Bulunan İşverenler; Meydana Gelebilecek Kazaların Önlenmesi, Muhtemel Kazaların ise İnsanlara ve Çevreye Olabilecek Zararlarının En Aza İndirilebilmesi için Ek Olarak Hangi Yükümlülüklerle Bağlılar?

Bahar Sür

02.03.2019 tarihli Resmi Gazete’de, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile 2872 sayılı Çevre Kanunu dayanak alınarak “Büyük Endüstriyel Kazaların Önlenmesi ve Etkilerinin Azaltılması Hakkında Yönetmelik” yayınlanmıştır. İlgili Yönetmeliğin “Amaç” kenar başlıklı 1. maddesi’nde belirtildiği üzere; **tehlikeli maddeler bulunduran kuruluşlarda meydana gelebilecek kazaların önlenmesi ve muhtemel kazaların da insanlara ve çevreye olan zararlarının en aza indirilmesi için** alınması gereken önlemler düzenlenmiştir. Yönetmeliğin “Tehlikeli Maddelerin Zararlılık Kategorileri” başlıklı 1. ekine göre; işletme bünyesinde bulunan tehlikeli maddelerin yoğunluğu dikkate alınarak işyerinin “Alt Seviye” veya “Üst Seviye” kapsamında olup olmadığı; buna göre yönetmelikte düzenlenen yükümlülüklerle tabi olup olmayacağı, olacak ise hangi yükümlülüklerle tabi olacağı belirlenecektir.

1. YÜKÜMLÜLÜKLER

Yönetmelik ekinde belirtilen sınır değerlere eşit veya bu sınır değerlerin üzerinde tehlikeli madde içeren işyerlerinde işletmecilerin büyük kazaları önlemek veya alınan önlemlere rağmen kazaların meydana gelmesi halinde insana ve çevreye etkilerinin minimuma indirilmesi

hedeflenmektedir. Bu doğrultuda işletmeci tarafından alınacak önlemler şu şekilde sıralanabilir:

İşyeri yönetmelik kapsamında olan işveren tehlikeli maddeye müdahale kartı hazırlamak ve bunu ilgili kamu kurumlarına göndermekle yükümlüdür.

1.1. “Tehlikeli Maddeye Müdahale Kartı” Hazırlamak

Yönetmelikte kapsamında yer alan işyerleri için işveren tarafından;

- Tehlikeli maddenin adını,
- Fiziksel ve çevresel zararlarını,
- Tehlikeli maddeye müdahale yöntemini,
- Müdahalede kullanılacak ekipmanları ve
- Müdahale sırasında kullanılması gereken koruyucu donanımları

içeren bir “Tehlikeli Maddeye Müdahale Kartı” hazırlamakla; bu kartı İl Afet ve Acil Durum Müdürlüğü’ne, İl Sağlık Müdürlüğü’ne, bağlı bulunduğu Belediye ve/veya Büyükşehir İtfaiye Teşkilatı’na göndermekle yükümlüdür. Kartta yer alan bilgilerde değişiklik olması halinde de değişikliği takip eden bir ay içinde kartın güncellenerek ilgili kurum ve kuruluşlara gönderilmesi gerekecektir.

1.2. “Büyük Kaza Senaryo Dokümanı” Hazırlamak

Yönetmelik kapsamındaki “alt seviyeli” ve “üst seviyeli” kuruluşların işletmeci, büyük endüstriyel kaza tehlikelerinin belirlenmesi ve bu tehlikelerden kaynaklanacak risklerin değerlendirilmesi amacıyla “Büyük Kaza Senaryo Dokümanı” hazırlamakla yükümlüdür.

“Büyük Kaza Senaryo Dokümanı”, tehlikeli maddelerin belirlenmesi ve sınıflandırılması işleminden sonra, aşağıdaki adımlar izlenerek hazırlanır:

- a) Tehlikeli ekipmanların belirlenmesi,
- b) Belirlenen tehlikeli ekipmanlar üzerinden dahili tehlikelerin tanımlanması,
- c) Tehlikeli ekipmanlara etki edebilecek kuruluş dışından kaynaklanabilecek harici tehlikelerin tanımlanması,
- ç) Büyük endüstriyel kaza frekansıyla karşılaştırma yapmaya elverişli sonuçlar üretebilen yöntemlerle tehlikeli ekipmanlar üzerinden büyük kaza senaryolarının oluşturulması (Yön.md.9).

1.3. “Büyük Kaza Önleme Politika Belgesi” Hazırlamak

Yalnızca “Alt Seviyeli” kuruluşların işletmecileri tarafından hazırlanması gereken “Büyük Kaza Önleme Politika Belgesi” büyük endüstriyel kazaları önleme ve işyerinde yüksek seviyede koruma önlemi alma amacına yönelik bir belgedir (Yön.3 Nolu Ek.). Bu belgenin;

- Halihazırda “Alt Seviyeli” kuruluşlar tarafından yönetmeliğin yürürlüğe girdiği tarihten itibaren 6(alı) ay içinde,
- Tehlikeli maddenin cinsi veya miktarındaki değişikliklerle sonradan “Alt Seviyeli” kuruluş haline gelenler tarafından ise; değişikliği izleyen 1(bir) yıl içinde hazırlanması gerekmektedir.

1.4. “Güvenlik Raporu” Hazırlamak

“Üst Seviyeli” kuruluşlar tarafından düzenlenmesi gereken “Güvenlik Raporu”; kuruluşu, kuruluşta yürütülen faaliyetleri ve bu faaliyetler kapsamında kuruluşta uygulanan güvenlik yönetim sistemi ile ilgili belgeleri içermektedir. Bu düzenleme kapsamındaki kuruluş henüz faaliyete geçmemiş ise “Güvenlik Raporu”nu hazırlamak ve durumu yazılı olarak Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'na bildirmekle yükümlüdür. Tehlikeli maddenin cinsi veya miktarındaki değişikliklerle yahut birleşme ya da devralma yoluyla sonradan “Üst Seviyeli” kuruluş haline gelenler tarafından ise değişikliği izleyen 1 (bir) yıl içinde “Güvenlik Raporu”nun hazırlanması gerekmektedir.

1.5. “Dahili Acil Durum Planı” Hazırlamak

Yalnızca “Üst Seviyeli” kuruluşlar için; Yönetmeliğin 4 nolu ekinde yer alan “Dahili Acil Durum Planında Bulunması Gereken Veri ve Bilgiler” gözetilerek “Dahili Acil Durum Planı” hazırlanması gerekmektedir. Bu planın, yeni açılacak “Üst Seviyeli” kuruluşlar için faaliyete geçmeden önce hazırlanmış olması gerekmektedir.

SONUÇ

Tüm bu yükümlülüklerin yerine getirilip getirilmediğine yönelik olarak denetimler; “Üst Seviyeli” kuruluşlar için 2(iki) takvim yılı içinde en az bir kez, “Alt Seviyeli” kuruluşlar için ise 4(dört) takvim yılı içinde en az bir kez olacak şekilde yapılacaktır. Denetimler sırasında;

- a) Kazanın analizi yapılarak kazanın meydana geliş sebeplerini ve gelecekte benzer kazaların meydana gelmemesi için alınması gereken tedbirleri tespit etmeye yönelik incelemelerde bulunulacak;
- b) Benzer kazaların meydana gelmemesi için işletmeciden gerekli tedbirlerin alınması istenecek;
- c) İşletmecinin Yönetmeliğin 17. maddesinde yer alan yükümlülükleri yerine getirip getirmediği kontrol edilecektir.

Eksiklikler için mevzuatta öngörülen yatırımların uygulanacağı bu denetimler sonunda örneğin “Güvenlik Raporu” hazırlama yükümlülüğünün ihlal edildiğinin saptanması halinde kuruluşun tamamında işin durdurulması şeklinde bir yaptırım uygulanabilecektir. Ayrıca aykırılıklar nedeniyle yaptırım olarak 2872 Sayılı Çevre Kanunu ve 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun ilgili hükümleri uygulanacaktır.



İş Sözleşmelerinde Ücretin ya da Diğer Parasal Taahhütlerin Döviz Cinsinden Belirlenmesi Mümkün Müdür?

13 Eylül 2018 Tarihli ve 85 Sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararına Göre; Kural Olarak Türkiye’de Yerleşik Kişiler Arasında Akdedilen İş Sözleşmelerinde Döviz Cinsinden veya Döviz Endeksli Olarak Herhangi Bir Belirleme Yapılamaz.

Büşra Ersöz Efe

13.09.2018 tarihinde yayınlanan “Türk Parası Kıymetini Koruma Hakkında 32 Sayılı Kararda Değişiklik Yapılmasına Dair 85 Sayılı Karar” ile; Türkiye’de yerleşik kişiler arasında, menkul ve gayrimenkul alım satım, taşıt ve finansal kiralama dahil her türlü menkul ve gayrimenkul kiralama, leasing ile iş, hizmet ve eser sözleşmelerinde bedellerin döviz cinsinden veya döviz endeksli olarak kararlaştırılmayacağı hüküm altına alınmış; Hazine ve Maliye Bakanlığı tarafından 6 Ekim 2018 ve 16 Ekim 2018 tarihlerinde Resmi Gazete’de yayımlanan iki ayrı tebliğ ile bazı istisnai hallerde yer verilmiştir.

Öncelikle belirtmek gerekir ki, 85 nolu karar ile Türk Parası Kıymetini Koruma Hakkında 32 Sayılı Kararın dövizle ilişkin 4.maddesine eklenen düzenlemeye göre; Türkiye’de yerleşik kişilerin yurt dışında ifa edilecekler işler dışında kalan diğer işler için, kendi aralarında akdedecekleri iş sözleşmelerinde sözleşme bedelini ve bu sözleşmelerden kaynaklanan diğer ödeme yükümlülüklerini döviz cinsinden veya döviz endeksli olarak kararlaştırmaları mümkün değildir. 32 Sayılı Karara eklenen geçici 8. maddeye göre ise; 85 nolu karardan önce akdedilmiş olup da halen yürürlükte olan sözleşmelerin döviz

cinsinden belirlenmiş olan bedellerinin ise taraflarca 30 gün içinde (13 Ekim 2018’e kadar) Türk Parası olarak yeniden düzenlenmesi gerektiği öngörülmüştür.

Öte yandan Hazine ve Maliye Bakanlığı tarafından 6 Ekim 2018 ve 16 Ekim 2018 tarihlerinde yayımlanan tebliğler ile belirlenen istisnai hallerde taraflar sözleşme bedelini ve bu sözleşmelerden kaynaklanan diğer ödeme yükümlülüklerini döviz cinsinden veya döviz endeksli olarak kararlaştırabilecektir. İş hukuku açısından bu istisnaları incelediğimizde;

- Gemi adamlarının taraf oldukları iş sözleşmeleri,
- Türkiye Cumhuriyeti Devleti ile vatandaşlık bağı bulunmayan kişilerin taraf oldukları iş sözleşmeleri,
- Türkiye Cumhuriyeti Devleti ile vatandaşlık bağı bulunmayan, Türkiye’de yerleşik kişilerin taraf oldukları iş sözleşmeleri,
- Türkiye’de yerleşik kişilerin yurt dışında gerçekleştirecekleri faaliyetler kapsamında yapılan hizmet sözleşmeleri,⁵
- Yurt dışında yerleşik bulunan kişilerin Türkiye’de bulunan; şube, temsilcilik, ofis, irtibat bürosu, doğrudan veya

dolaylı olarak yüzde elli ve üzerinde pay sahipliklerinin bulunduğu şirketler ile serbest bölgedeki faaliyetleri kapsamında serbest bölgelerdeki şirketlerin taraf olduğu iş ve hizmet sözleşmeleri,

istisna kapsamında olup sözleşme bedelleri döviz cinsinden veya dövize endeksli olarak kararlaştırılabilecektir.

Ayrıca mavi kart sahibi olan kişiler ile imzalanacak iş sözleşmelerinde ücret ve ücret ekleri, bu kişilerin Türkiye Cumhuriyeti vatandaşlığı olmaması nedeniyle döviz cinsinden ve dövize endeksli olarak belirlenebilecektir. Ancak çifte vatandaşlar ile imzalanacak iş sözleşmelerinde ücret ve ücret ekleri, aynı zamanda Türkiye Cumhuriyeti vatandaşlığı da olması nedeniyle sadece Türk Lirası cinsinden belirlenebilecektir.

O halde; 13 Eylül 2018 öncesinde akdedilmiş ve 06 Ekim 2018 tarihli Bakanlık Tebliği'nde istisna kapsamında tutulmuş olan sözleşmeler döviz cinsinden uygulanmaya devam edilebilecektir. Bu

sözleşmelerin bedeli bu karardan sonra taraflarca Türk Lirası cinsine çevrilmiş ise bu bedel geçerli olmaya devam edecek, ancak taraflar dilerlerse bedeli tekrar döviz endeksli olarak belirleyebileceklerdir. İstisna kapsamında olmayan ve 13 Eylül 2018 tarihli Cumhurbaşkanlığı Kararı uyarınca bedelinin döviz endeksli olarak kararlaştırılmaması gereken sözleşme bedellerinin ise Türk Lirası cinsinden yeniden belirlenmesi zorunludur. Türk Parasının Kıymetini Koruma Hakkında Kanun'un 3. Maddesi uyarınca yükümlülükler aykırı hareket eden sözleşmenin tarafları hakkında ayrı ayrı olmak üzere 6.300,00 TL'den 55.000,00 TL'ye kadar idari para cezası uygulanacağı öngörülmüştür. Tekerrür durumunda ise idari para cezaları iki kat artırılarak uygulanacaktır. Ancak bedeli döviz cinsinden veya dövize endeksli olarak belirlenmesi mümkün olmayan sözleşmeler kapsamında, Tebliğ'in yayım ve yürürlük tarihi olan 06 Ekim 2018 tarihinden önce muaccel olan (tahsil edilmiş ve/veya gecikmiş) borçlar yine döviz cinsinden ödenmelidir.

SONUÇ

Sonuç olarak; yapılan son düzenlemeye göre Türkiye'de yerleşik kişiler; yurt dışında ifa edilecekler işler dışında kalan diğer işler için kendi aralarında akdedecekleri iş sözleşmelerinde sözleşme bedeli, ücret ve ücret ekleri de dahil olmak üzere tüm ödeme yükümlülüklerini döviz cinsinden veya dövize endeksli olarak kararlaştıramayacaktır.



İş Kazası Olmayan İşyerlerinde İşveren Teşviki Nedir, Nasıl Faydalanılır?

İşyeriniz Çok Tehlikeli Sınıfta Yer Alıyor, 10'dan Fazla Çalışanı Var ve 3 Yıl Ölümlü veya Sürekli İş Göremezlikle Sonuçlanan İş kazası Meydana Gelmediyse Aşağıdaki Açıklamalarımızı Dikkatle Okuyunuz!

Fazilet Karabacaklar

İş güvenliği kültürünün oluşturulması ve iş kazalarının önlenmesi iş hayatında ulaşılması amaçlanan en önemli hedeflerin başında geliyor. Bu anlamda çıkarılan 6331 sayılı İş Güvenliği Kanunu ve bu kanuna bağlı yönetmeliklerin getirdiği düzenlemelerin yanı sıra bu yasal yükümlülükleri yerine getirerek iş kazası oluşumunu engelleyen işverene mali anlamda destek sağlayan bir takım teşvik uygulamalarına da mevzuatta yer verilerek hayata geçirildiğini görüyoruz:

23.04.2015 tarihinde yayımlanarak yürürlüğe giren ve 6645 sayılı İş Sağlığı Güvenliği Kanunu ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun 25. Maddesi ile 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununa eklenen Ek-4. Madde⁶ hükmü ile %2 olan işsizlik sigortası primi işveren payının üç yıl için %1 olarak hesaplanmasına yönelik düzenleme getirilmiştir.

İş kazalarının ve zararlandırıcı neticelerinin daha etkin şekilde önlenmesini sağlamak adına iş kazası olmayan işyerleri için işsizlik sigortası primi işveren payında indirim teşviki düzenlemesi yapılmıştır.

TEŞVİKTEN YARARLANMANIN ŞARTLARI NELERDİR?

Sözünü ettiğimiz 4447 Sayılı Kanuna eklenen ek-4. madde ile düzenlenen teşvikten faydalanabilmenin koşulları yasada ve Bakanlıkça çıkarılan teşvikten yararlanmanın usul ve esasların belirlenmesine ilişkin tebliğde⁷ düzenlenmiş olup aşağıdaki şekilde sıralanabilir:

Teşvikten yararlanmaya esas şartların sağlanması gereken üç yıllık süre ile teşvikten yararlanılacak üç yıllık süre içerisinde;

- İşyerinin çok tehlikeli sınıfta yer alması,
- 10'dan fazla çalışanın bulunması (Çalışan sayısı belirlenirken işverenin Türkiye genelindeki çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerindeki ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 4/I-a bendi kapsamında çalıştırılanlar göz önünde bulundurulacak, alt işveren çalışanları, çırak-stajyerler sayıya dahil edilmeyecektir),
- Ölümlü veya sürekli iş göremezlikle sonuçlanan iş kazası meydana gelmemesi,

- İşyerinin İSG Katip Sistemine kayıtlı ve onaylanmış İSG uzmanı, İşyeri hekimi veya bakanlıkça söz konusu hizmetlerin verilmesi açısından yetkilendirilmiş kurum ve kuruluşlarca yapılmış sözleşmesinin bulunması

gerekmektedir. İşyerinin teşvikten yararlanmaya başlaması da, 3 yıl süre ile yararlanmaya devam etmesi de aynı şartlara bağlanmıştır.

ÜÇ YILLIK SÜRENİN HESAPLANMASI

Üç yıllık süreyi teşvikten yararlanmaya esas şartların sağlanması açısından ve teşvikten yararlanma açısından olmak üzere iki ayrı şekilde incelemek gerekir.

Teşvikten yararlanmaya esas şartların sağlanması açısından üç yıllık süre; teşvikten yararlanmaya başlanılacak takvim yılından bir önceki yılın son ayından başlanılarak geriye doğru üç yıl olarak hesaplanacaktır. Yasal düzenlemenin 2015 yılında yürürlüğe girdiği ve bu düzenlemede takvim yılının esas alındığı dikkate alındığında, Ocak 2016 tarihinden itibaren 3 yıllık süre Ocak 2019 tarihi itibarı ile dolmuş olduğundan teşvikten ilk olarak 01.01.2019 tarihi itibarı ile yararlanma imkanı oluşmuştur.

Teşvikten yararlanma süresi de üç yıl olarak düzenlenmiş olup örneğin Ocak 2019 itibarı ile teşvikten yararlanmaya hak kazanan işyeri 2019, 2020, 2021 yıllarında söz konusu teşvikten yararlanacaktır. Ancak teşvikten yararlanılma süresi içerisinde işyerinde ölümle veya sürekli iş göremezlikle sonuçlanan iş kazası olması halinde, devam eden aylardan itibaren yararlanılan teşvik sonlandırılacaktır.

Teşvikten yararlanan işverenin ölümlü veya sürekli iş göremezlikle sonuçlanan iş kazalarını bildirmemesi veya geç bildirilmesi halinde 5 yıl süre ile teşvikten yasaklanması düzenlenmiştir.

Örneğin 01.01.2019 tarihinde teşvik kapsamına alınan bir işyerinde 15.04.2019 tarihinde ölüm veya sürekli iş göremezlikle sonuçlanan bir iş kazası meydana gelirse işyeri 01.05.2019 tarihinden itibaren teşvik kapsamından çıkarılacaktır.

TEŞVİK TEN YASAKLANMA

Teşvikten yararlanan işverenlerin; ölümlü veya sürekli iş göremezlikle sonuçlanan iş kazalarını bildirmemesi veya geç bildirmesi halinde kapsama giren tüm işyerleri açısından; iş kazasının tespit edilmesini takip eden aydan itibaren 5 yıl süre ile teşvikten yasaklanacakları düzenlenmiştir. Ayrıca iş kazasının meydana geldiği tarihten itibaren yararlanılan teşvik tutarları da yasal faizi ve gecikme zammı ile birlikte tahsil edilecektir.

Örneğin teşvikten yararlanan bir işyerinde 23.03.2019 tarihinde meydana gelen iş kazasına ilişkin gerekli bildirimler işveren tarafından yapılmaz ve iş kazası 25.07.2019 tarihinde tespit edilirse; işveren 23.03.2019 tarihinden itibaren 5 yıl süre ile teşvikten yasaklanacak; Mart, Nisan, Mayıs, Haziran ayları için yararlandığı teşvik tutarları yasal faizi ile birlikte tahsil edilecektir.

Teşvikten yasaklama şirket ortaklarını da etkiler şekilde düzenlenmiş olup; yasaklama kararı verilen tüzelkişilik şahıs şirketi ise şirket ortaklarının tamamı hakkında; sermaye

SONUÇ

Çok tehlikeli sınıfta yer alan, 10'dan fazla çalışanı bulunan, ölümlü veya sürekli iş göremezlikle sonuçlanan iş kazası meydana gelmeyen, İSG katip sistemine kayıtlı olan ve usulüne uygun şekilde uzman ve hekim hizmeti alan işyerlerinde, bu şartların 3 yıl kesintisiz sağlanıyor olması halinde %2 olan işveren işsizlik sigortası payı %1 olarak uygulanacaktır; işveren teşvikten aynı koşulları sağlıyor olmak şartı ile 3 yıl boyunca yararlanabilecektir.

şirketi ise sermayenin yarıdan fazlasına sahip olan gerçek veya tüzel kişi ortaklar hakkında da yasaklama kararı uygulanacaktır.

Asıl işveren alt işveren ilişkisinin kurulduğu işyerlerinde, alt işverene verilen yasaklama kararı asıl işverene de uygulanacak, asıl işverene verilen yasaklama kararı ise alt işverene uygulanmayacaktır.

6 "20/6/2012 tarihli ve 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamında çok tehlikeli sınıfta yer alıp ondan fazla çalışanı bulunan ve üç yıl içinde ölümlü veya sürekli iş göremezlikle sonuçlanan iş kazası meydana gelmeyen işyerlerinde çalışanların işsizlik sigortası işveren payı teşvik olarak bir sonraki takvim yılından geçerli olmak üzere ve üç yıl süreyle %1 olarak alınır. Ölümlü veya sürekli iş göremezlikle sonuçlanan iş kazası meydana gelmesi hâlinde takip eden aydan itibaren bu teşvik uygulamasına son verilir. İşverenler bu fıkra da öngörülen şartları tekrar sağlamaları ve talepleri hâlinde bu teşvikten yeniden yararlanır. Türkiye genelinde birden fazla tescilli çok tehlikeli sınıfta yer alan işyeri bulunan işverenin 31/5/2006 tarihli ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında çalıştırılan toplam çalışan sayısı esas alınır. Bu maddeye göre teşvikten yararlanan işverenlerden birinci fıkra da belirtilen iş kazalarını bildirmeyenler, iş kazasının meydana geldiği tarihten itibaren yararlandıkları primleri yasal faizi ile birlikte geri öderler ve bu teşvikten beş yıl süre ile yasaklanırlar.

Haklarında yasaklama kararı verilen tüzel kişilerin şahıs şirketi olması hâlinde, şirket ortaklarının tamamı hakkında; sermaye şirketi olması hâlinde ise sermayesinin yarısından fazlasına sahip olan gerçek veya tüzel kişi ortaklar hakkında yasaklama kararı verilir. Haklarında yasaklama kararı verilenlerin gerçek veya tüzel kişi olması durumuna göre; ayrıca bir şahıs şirketinde ortak olmaları hâlinde bu şahıs şirketi hakkında da, sermaye şirketinde ortak olmaları hâlinde ise sermayesinin yarısından fazlasına sahip olmaları kaydıyla bu sermaye şirketi hakkında da aynı şekilde yasaklama kararı verilir. Bu maddenin uygulanmasına ilişkin usul ve esaslar Bakanlıkça belirlenir."

7 Çok Tehlikeli Sınıfta Yer Alan Ve Ondan Fazla Çalışanı Bulunan İşyerlerinde İşsizlik Sigortası Primi İşveren Payı Teşvikinden Yararlanılmasına İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Tebliğ (31.12.2018 tarih, 30642 sayılı Resmi Gazete, 4. Mükerrer).



3

MAKALELER

*İşçi ve İşveren
İlişkilerine
Akademik Bakış*

İşverenlerin İş Sağlığı ve Güvenliğine Yönelik Alması Gereken Yasal ve Yönetimsel Tedbirler Nelerdir, Yasal Tedbirlere Aykırılık Halinde Hangi İdari Sorumluluklar Söz Konusudur?

2012 Yılında Yürürlüğe Giren 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile İşveren Yükümlülükleri Daha Ayrıntılı Şekilde Düzenlenmiş; “Önleme” Amacı Esas Alınmıştır. 6331 Sayılı Kanun ve Bağlı Yönetmeliklerle “Önleme” Amacının Gerçekleştirilmesi Adına İşverene Yüklenen Yükümlülüklerle Aykırılık Halinde Uygulanacak İdari Yaptırımlara Yer Verilmiştir.

Fazilet Karabacaklar

İş sağlığı ve güvenliği, işyerlerinde işin yürütülmesi esnasında meydana gelebilecek olası tehlikelerin koşullar iyileştirilerek ve tedbirler alınarak bertaraf edilmesini; çalışanların, alt yüklenici çalışanlarının, stajyer/çırakların ve herhangi bir sebeple işyerinde bulunan kişilerin iş sağlığı ve güvenliği anlamında refahının sağlanmasını amaçlayan sistemli çalışma ve kurallar bütünüdür.

Ülkemiz mevzuatına baktığımızda Anayasa'nın 17. maddesinde⁸ yaşama, maddi ve manevi varlığını koruma ve geliştirme hakkı düzenlenmiş olup, iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasının öncelikle Anayasal bir gereklilik olduğunu belirtmek gerekir. Devamında 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nda olası zararlandırııcı olaylar neticesinde tedavi giderlerinin karşılanması ve yardımlar ile ilgili düzenlemeler yer bulmuştur. 6098 Sayılı Türk Borçlar Yasası'nın 417. maddesi⁹ ile de işverenin işçiyi koruma ve gözetme borcu kapsamında iş sağlığı ve güvenliğine

ilişkin her türlü önlemi almakla yükümlü kılındığını; bu yükümlülüğe aykırılık nedeni ile meydana gelecek olası zararların da tazmini ile sorumlu tutulduğunu görüyoruz. Aslen işverenin iş sağlığı ve güvenliği kapsamında işyerinde yerine getirmesi gereken faaliyet ve tedbirler ile ilgili ayrıntılı yükümlülüklerine ilişkin düzenlemenin 2012 yılında yürürlüğe giren 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda yer bulunduğunu görüyoruz.

6331 Sayılı Yasa yürürlüğü öncesinde 4857 sayılı yasanın 77. maddesinin işverenin iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin aykırı uygulamaları neticesinde işverenin karşı karşıya kalacağı hukuki sorumluluk ve sonuçların düzenlenmesini içerirken; 2012 yılında yürürlüğe giren 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile işveren yükümlülükleri daha ayrıntılı şekilde düzenlenmiş; “önleme” amacı esas alınmıştır. 6331 Sayılı Kanun ve bağlı yönetmeliklerle “önleme” amacının gerçekleştirilmesi adına işverene yüklenen yükümlülüklerle aykırılık halinde

uygulanacak idari yaptırımlara yer verilmiştir. Bu yazımızda 6331 Sayılı Yasa ile işverene yüklenen başlıca “Yasal Yükümlülükler”in üzerinde duracağız.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 4.maddesi içeriğinde işverenin genel yükümlülükleri düzenlenmiş; işverenin işyerinde risk değerlendirmesi yapması, tespit edilen risklerin ortadan kaldırılması, mümkün değilse maruziyetin önlenmesi ve risklerle mücadelenin gerçekleştirilmesi adına her türlü tedbirin alması, çalışanların sağlık durumunun yapılan işe uygunluğunun göz önünde bulundurulması, uzman kuruluşlardan hizmet alınması ve her durumda tedbirlere uyulup uyulmadığının denetlenmesi işverenin başlıca genel yükümlülükleri olarak düzenlenmiştir. 6331 Sayılı Yasa ile “önleme” amacı esas alınarak getirilen düzenlemeleri ana başlıklar altında ve ana hatları ile incelemek gerekirse;

RİSK DEĞERLENDİRMESİNİN GERÇEKLEŞTİRİLMESİ/KONTROL ÖLÇÜM VE ARAŞTIRMA YAPILMASI

6331 Sayılı Yasa (md.10) ve bağlı Yönetmelik¹⁰ ile işverenin, işyerlerinde tasarım veya kuruluş aşamasından başlamak üzere tehlikelerin tanımlanması, risklerin belirlenmesi ve analiz edilmesi, risk kontrol tedbirlerinin kararlaştırılması, dokümantasyonun ve gerektiğinde yenileme aşamalarının izlenmesi sureti ile risk değerlendirmesinin gerçekleştirilmesi yükümlülüğü düzenlenmiştir. Risk değerlendirmesinin sadece işveren tarafından değil; ayrıntıları yönetmelikte düzenlenen ve işveren tarafından oluşturulacak ekip tarafından gerçekleştirilmesi, ihtiyaç halinde işyeri dışındaki kişi ve kuruluşlardan hizmet alınabilmesi (Yön. Md.6) öngörülmüştür.

Yasal düzenleme ile amaç işyerinde var olan ve iş sağlığı ve güvenliği açısından tehlike oluşturan risklerin önceden yapılacak çalışma ile tespit ve analiz edilmesi, söz konusu risklerin ortadan kaldırılması/korunma tedbirlerinin alınması için gerekli önlemlerin alınmasıdır.

Yapılmış olan risk değerlendirmesinin ilgili yönetmelikte öngörülen ve yenileme gerektiren haller dışında da asgari yenilenme sürelerine ilişkin düzenleme yapılmış olup; çok tehlikeli, tehlikeli ve az tehlikeli işyerlerinde sırasıyla en geç iki, dört ve altı yılda bir yenilenmesi zorunluluğu getirilmiştir (Yön. Md.12).

Yasada (Md.10) risk değerlendirmesi kapsamında, çalışma ortamının ve çalışanların bu ortamda maruz kaldığı risklerin de belirlenmesi için gerekli kontrol, ölçüm, inceleme ve araştırmaların yapılması; tespit edilen tehlikelerin, nitelik ve niceliklerinin ve çalışanların bunlara maruziyet seviyelerinin belirlenmesi ve gerekli kontrol çalışmalarının yapılması, tedbirlerin alınması işverene yüklenen yükümlülükler arasında yer almıştır.

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ HİZMETLERİNİN SUNULMASI (HEKİM, İŞ GÜVENLİĞİ UZMANI VE SAĞLIK PERSONELİ İSTİHDAMI)

6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu (md. 6) ve ilgili yönetmelikler¹¹ kapsamında işverenin işyerinin bulunduğu tehlike sınıfı ve çalışan sayısı dikkate alınarak belirlenen asgari süreler ile işyerinde iş sağlığı ve güvenliği uzmanı ile işyeri hekimi bulundurma yükümlülüğü düzenlenmiştir. On ve daha fazla çalışanı olan çok tehlikeli işyerlerinde ek olarak diğer sağlık personelin görevlendirme zorunluluğu bulunmaktadır. Anılan yükümlülüğün ortak sağlık ve



güvenlik birimlerinden hizmet alınarak yerine getirilmesine de yasa kapsamında cevaz verilmiştir.

Ancak yasa hükmünde de açıkça belirtildiği üzere işyeri dışındaki uzman kişi ve kuruluşlardan hizmet alınması, işverenin sorumluluklarını ortadan kaldırmayacaktır. Önemle vurgulamak gerekir ki; işyerinde sağlık ve güvenlik hizmetlerini yürütenler arasında işbirliği ve koordinasyonu sağlama yükümlülüğü de işveren üzerindedir.

İşyerinin tehlike sınıfı ve çalışan sayısına göre değişen sürelerle uzman ve hekim görevlendirme zorunluluğu söz konusudur. 10'dan fazla çalışanı olan çok tehlikeli işyerlerinde sağlık personeli görevlendirme zorunluluğu da getirilmiştir.

50 den az çalışanı olan az tehlikeli işyerlerinde ise iş sağlığı ve güvenliği uzmanı ile işyeri hekimi görevlendirilmesine ilişkin zorunluluk 01.07.2020 tarihine kadar ertelenmiş olup¹², yasa kapsamında getirilen tüm diğer yükümlülükler bu işyerlerini de kapsamaktadır.

ACİL DURUM YÜKÜMLÜLÜKLERİ (ACİL DURUM PLANI / YANGINLA MÜCADELE / İLK YARDIM / TAHLİYE PLANLARININ YAPILMASI)

6331 Sayılı Yasa (Md.11) ve ilgili yönetmelik¹³ ile işverenin, tüm işyerleri için tasarım veya kuruluş aşamasından başlamak üzere acil durumların belirlenmesi ve olumsuz etkilerini önleyici ve sınırlandırıcı tedbirlerin alınması, bu kapsamda görevlendirilecek kişilerin belirlenmesi ile müdahale ve tahliye yöntemlerinin oluşturulması, dokümantasyonun sağlanması yükümlülüğü düzenlenmiştir.

Yapılan düzenleme ile gerçekleştirilmek istenen amaç; işyerinde yangın, tehlikeli kimyasal maddelerden kaynaklanan patlama ihtimali, ilk yardım ve tahliye gerektirecek olaylar, doğal afetler, sabotaj ihtimali, risk değerlendirmesi neticesinde belirlenen haller gibi acil durumlara müdahale yöntemlerinin ve müdahale ekibinin önceden belirlenmesi ve oluşabilecek zararların önlenmesidir.

Acil durum planının ilgili yönetmelikte öngörülen ve yenileme gerektiren haller dışında da asgari yenilenme sürelerine ilişkin düzenleme yapılmış olup; çok tehlikeli, tehlikeli ve az tehlikeli işyerlerinde sırasıyla en geç iki, dört ve altı yılda bir yenilenmesi zorunluluğu getirilmiştir (Yön. Md. 14). İşveren aynı zamanda işyeri tehlike sınıfına göre yönetmelikte belirlenen asgari sayılarda (Yön. Md.11)¹⁴ ve uygun donanıma sahip destek elemanı görevlendirmesini, arama/kurtarma/tahliye ve yangınla mücadele konularından her biri için gerçekleştirmek zorundadır.

ÇALIŞANLARA YÖNELİK YÜKÜMLÜLÜKLER

Çalışanların Sağlık Gözetimlerinin Yapılması

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu (Md.15) ve ilgili yönetmelik¹⁵ kapsamında işverenin; işe girişte, iş değişikliklerinde, iş kazası/ meslek hastalığı veya sağlık nedeni ile tekrarlanan işten uzaklaşmalardan sonra işe dönüşlerinde ve işin devamı süresince yasada öngörülen aralıklarla çalışanların sağlık muayenelerinin yapılması zorunluluğu düzenlenmiştir.

Yasal düzenleme ile amaçlanan çalışanın istihdam edileceği işin sağlık açısından uygunluğunun kontrolünün sağlanmasıdır.

Sağlık muayenelerinin az tehlikeli sınıftaki işlerde en geç beş yılda bir, tehlikeli sınıftaki işlerde en geç üç yılda bir, çok tehlikeli sınıftaki işlerde en geç yılda bir, özel politika gerektiren grupta yer alanlardan çocuk, genç ve gebe çalışanlar için en geç altı ayda bir defa olmak üzere tekrarlanması öngörülmüştür (Yön. Md.9).

İşverenler ayrıca işten ayrılma tarihinden itibaren 15 yıl süre ile çalışanların kişisel sağlık dosyalarını saklama yükümlülüğü altındadırlar (İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yön. Md.7).

Çalışanların Eğitimi / Bilgilendirilmesi / Görüş ve Katılımlarının Sağlanması

6331 Sayılı Kanun (Md. 17,18) ve ilgili yönetmelikte¹⁶ işverenin çalışanların, işbaşı eğitimlerini, tehlike sınıfına göre değişen saatlerde temel İSG eğitimlerini almalarını sağlamak başta olmak üzere çalışanların eğitimi ve çalışanların bilgilendirilmesi ile İSG süreçlerine katılımlarının sağlanması, söz konusu katılımın belgelendirilmesi yükümlülüğü düzenlenmiştir.

Yasa ve yönetmelik kapsamında zorunlu kılınan eğitimlerin yanı sıra işverence risk değerlendirmesi çerçevesinde işyerinde tehlike oluşturan hususları tespit edilmesi ve işyerine özgü güvenlik kültürünü oluşturur nitelikte çalışanların bilgilendirilmesi, gerekli görülen eğitimlerin verilmesi, öneri-ödül sisteminin de getirilerek çalışanların eğitim ve önleme çalışmalarına aktif katılımlarının da sağlanması gerekmektedir.

Önemle üzerinde durmak gerekir ki; yasada çalışma yeri değişikliği, iş ekipmanının değişmesi yeni teknoloji uygulanması gibi durumlar nedeni ile ortaya çıkacak risklerle ilgili de eğitim verilmesi zorunluluğu düzenlenmiştir (Md.17). Bu gibi durumlarda

personele verilen temel eğitimin ortaya çıkan riskler itibari ile yenilenmesi gerektiği göz ardı edilmemelidir.

İSG eğitimleri ile amaçlanan çalışanlarda güvenli çalışma ortamı ile ilgili gerekli algı ve davranış biçiminin oluşturulması, bunun alışkanlık haline getirilerek devamlılığının sağlanmasıdır. Şu halde verilen eğitimlerin öncesi ve sonrasında da Yönetmelikte öngörülen (Md.12) ölçme ve değerlendirme yapılması ve bu şekilde gerekli yenileme ve değişikliklerin yapılması verilen eğitimin işlerlik kazanması açısından da önemlidir.

Temel eğitimlerin, yukarıda belirttiğimiz üzere yenileme gerektiren haller dışında da asgari yenileme sürelerinde tekrarlanması gerekmektedir. Buna göre; tehlike sınıfına göre zorunlu asgari saatleri (Yön. Md.11) mevzuatta belirlenmiş olan temel İSG eğitimi çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde yılda en az bir defa, tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde iki yılda en az bir defa, az tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde üç yılda en az bir defa tekrarlanmalıdır (Yön. Md. 6).

İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu'nun Oluşturulması/Koordinasyonun Sağlanması

6331 Sayılı Kanun (Md.22) ve ilgili yönetmelik¹⁷ hükümleri ile, elli ve daha fazla çalışanın bulunduğu ve altı aydan fazla süren sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde işveren tarafından iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin çalışmalarda bulunmak üzere kurul oluşturulması zorunluluğu öngörülmüştür.

Yasal düzenleme ile amaçlanan çalışanların iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili taleplerini doğrudan işverene iletebilmesine zemin oluşturulması ve işyerindeki risk ve tehlikelerin incelenerek ortadan kaldırılmasına yönelik tedbir ve çalışmaların gerçekleştirilmesidir.

Kurulun ayda en az bir defa toplanması öngörülmüş ise de, tehlikeli işyerlerinde bu sürenin iki ay, az tehlikeli işyerlerinde ise üç ay olarak belirlenmesine karar verilebileceği ilgili yönetmelik düzenlemesinde (Md.9) yer almıştır.

Altı aydan fazla süren asıl işveren-alt işveren ilişkisinin bulunduğu hallerde ise kurulun çalışan sayısı 50'den fazla olan işveren tarafından kurulması, her ikisinin de çalışan sayısının 50'den fazla olması durumunda her ikisi tarafından da ayrı ayrı kurulması, işbirliği ve koordinasyonun ise asıl işveren tarafından sağlanması gereği düzenlenmiştir (Yön. Md.4).

Çalışan Temsilcisi Görevlendirilmesi

6331 Sayılı Yasa (Md. 20) ve ilgili yönetmelik¹⁸ ile; işyerinde, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çalışmalara katılma, çalışmaları izleme, tedbir alınmasını isteme, tekliflerde bulunma ve benzeri konularda çalışanları temsil etmek üzere çalışanlar arasında yapılacak seçim veya seçimle belirlenemediği durumda atama yoluyla, çalışan temsilcisi belirlenmesi zorunluluğu getirilmiştir.

İşyerinde atanması gereken çalışan temsilcisi sayısı işyerinin çalışan sayısı dikkate alınarak yasa kapsamında belirlenmiştir (Md.20).¹⁹

Kişisel Koruyucu Donanım Temin ve Teslim Yükümlülüğü

6331 sayılı kanun ile işverenin çalışanlarına standartlara uygun ve CE işaretli kişisel koruyucu donanım teslim etme yükümlülüğü öngörülmüştür.

Burada önemle üzerinde durulması gereken husus işverenin gerekli koruyucu donanımı teslim etmiş ve belgelendirmiş olması tüm yükümlülüğünün sona erdiği anlamına gelmeyeceğidir. İşverenin denetim ve gözetim borcu kapsamında çalışanların teslim edilen koruyucu donanımı kullanıp

kullanmadığını denetlemesi, kullanımını sağlama yükümlülüğü de bulunmaktadır.

İş Kazası ve Meslek Hastalıklarının Kayıt ve Bildirim Yükümlülüğü

6331 Sayılı Yasa (md.14) ile işverenin işyerinde meydana gelen bütün iş kazaları ve meslek hastalıklarının kaydını tutması, gerekli incelemeleri yapması ve raporları oluşturması yükümlülüğü düzenlenmiştir. Aynı yasa kapsamında işverenin meydana gelen iş kazasını, kazadan sonraki 3 işgünü içerisinde; meslek hastalığını ise öğrenme tarihinden itibaren 3 işgünü içerisinde Kuruma bildirimle yükümlülüğü öngörülmüştür.

6331 Sayılı Yasada düzenlenen yükümlülüklerle aykırılık halinde yaptırımlar;

1-İdari Para Cezası

2-İşin Durdurulması

3-Kamu ihalelerinden yasaklanma olarak öngörülmüştür.

Yukarıda da ifade ettiğimiz üzere, 6331 sayılı yasa ve bağlı yönetmelikler kapsamında, daha önceki mevzuatın gayesinden farklı olarak yalnızca işverenin iş sağlığı ve güvenliğine aykırı davranışları halindeki hukuki sorumluluğunun düzenlenmesi değil, meydana gelebilecek kaza ve hastalıkların önlenmesi amaçlanmıştır.

Yukarıda saydığımız ana yükümlülüklerle aykırılıkların yaptırımlarının da 6331 sayılı yasada kapsamında düzenlendiğini görmekteyiz;

- **İdari Para Cezası:** Tehlike sınıfı ve çalışan sayısına göre değişen tutarlarda olmak üzere düzenlenmiştir.

- **İşin Durdurulması:** İşyerinde çalışanlar için hayati tehlike oluşturan bir husus tespit edildiğinde; bu tehlike giderilinceye kadar, işyerinin bir bölümünde veya tamamında işin durdurulmasına ilişkin yaptırım Kanunun 25. maddesinde düzenlenmiştir. Ayrıca çok tehlikeli sınıfta yer alan maden, metal ve yapı işleri ile tehlikeli kimyasallarla çalışılan işlerin yapıldığı veya büyük endüstriyel kazaların olabileceği işyerlerinde, risk değerlendirmesi yapılmamış olması durumunda da işin durdurulması yasa ile öngörülmüştür.
- **Kamu İhalelerinden Yasaklanma:** Maden işyerleri ile ilgili getirilen özel bir idari yaptırım türü olup, yasanın 25/A maddesi düzenlemesine göre; ölümlü iş kazası meydana gelen maden işyerlerinde kusuru yargı kararı ile tespit edilen işveren, mahkeme tarafından iki yıl süreyle kamu ihalelerine katılmaktan yasaklanabilecektir.

Netice olarak belirtmek gerekir ki; işveren işyerinde iş sağlığı ve güvenliğini sağlamak için yasal tüm gerekleri yerine getirmekle yükümlü olduğu gibi, alınan önlemlere uyulup uyulmadığını da denetleme, geniş bir kontrol ve denetim mekanizması kurarak doğmuş ve doğabilecek tüm tehlikeleri önlemekle yükümlendirilmiştir. Bu anlamda

da işveren yalnızca yasal yükümlülükler ile sınırlı kalmamalı, işyeri risk ve tehlikelerine göre gerekli yönetsel tedbirleri de almalıdır. Bu anlamda örneğin işyerinde iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin süreçlerin etkin yürütülebilmesi, idari ve adli süreçlerin takibinin etkin şekilde gerçekleştirilebilmesi için İşyeri İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetici atamasının gerçekleştirilmesi; işyeri İSG politikalarının oluşturularak gerekli yönetmelik ve talimatların çıkarılması, çalışanlara tebliğ edilmesi; mali sorumluluklar açısından İşveren Mali Mesuliyet Sigortası'nın yaptırılması alınabilecek en önemli yönetsel tedbirler olarak sıralanabilecektir.

Yukarıda ayrıntılı açıkladığımız üzere 6331 Sayılı Yasa "önleme" amacının ön planda tutulduğu bir düzenleme olduğundan zararlandırıcı olay sonrasında ortaya çıkan olumsuz sonuçların giderilmesine ilişkin hükümlere yer verilmemiş olup, zararlandırıcı olay sonrasında zararın giderilmesine ilişkin uygulanacak kanunlar ise 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ile Türk Borçlar Kanunu 417. maddesi hükmü olacaktır.

SONUÇ

"Önleme" amacının esas alındığı 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda, işverenin yasal İSG yükümlülükleri ve bu yükümlülüklerle aykırılık halinde uygulanacak idari yaptırımlar düzenlenmiştir.

İşveren işyerinde İş Sağlığı ve Güvenliğini sağlamak için tüm bu yasal gereklilikleri yerine getirmekle yükümlü olduğu gibi, alınan önlemlere uyulup uyulmadığını denetleme, geniş bir kontrol ve denetim mekanizması kurarak doğmuş ve doğabilecek tüm tehlikeleri önlemekle yükümlendirilmiştir.

8 Anayasa 17/1 madde; "Herkes, yaşama, maddi ve manevi varlığını koruma ve geliştirme hakkına sahiptir."

9 Türk Borçlar Kanunu 417/2-3 madde; "İşveren, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmak; işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdür. İşverenin yukarıdaki hükümler dâhil, kanuna ve sözleşmeye aykırı davranışı nedeniyle işçinin ölümü, vücut bütünlüğünün zedelenmesi veya kişilik haklarının ihlaline bağlı zararların tazmini, sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümlerine tabidir".

10 İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği, 29.12.2012 tarih 28512 sayılı Resmi Gazete.

11 İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev Yetki Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik 20.07.2013 tarih, 28713 sayılı Resmi Gazete/İş Güvenliği Uzmanlarının Görev Yetki ve Sorumlulukları Hakkında Yönetmelik 29.12.2012 tarih, 28512 sayılı Resmi Gazete.

12 6495 Sayılı Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun Md. 56.

13 İşyerlerinde Acil Durumlar Hakkında Yönetmelik, 18.06.2013 tarihli, 28681 sayılı Resmi Gazete.

14 "...çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde 30 çalışana, tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde 40 çalışana ve az tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde 50 çalışana kadar; a) Arama, kurtarma ve tahliye, b) Yangınla mücadele, konularının her biri için uygun donanıma sahip ve özel eğitilmiş en az birer çalışanı destek elemanı olarak görevlendirir."

15 İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev Yetki Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik, 20.07.2013 tarihli, 28713 sayılı Resmi Gazete.

16 Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik, 15.05.2013 tarihli, 28648 sayılı Resmi Gazete.

17 İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik 18.01.2013 tarihli, 28532 sayılı Resmi Gazete.

18 İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği, 29.12.2012 tarihli, 28512 Sayılı Resmi Gazete.

19 İki ile Elli arasında çalışanı bulunan işyerlerinde bir; Ellibir ile yüz arasında çalışanı bulunan işyerlerinde iki; Yüzbir ile beşyüz arasında çalışanı bulunan işyerlerinde üç; Beşyüzbir ile bin arasında çalışanı bulunan işyerlerinde dört; Binbir ile ikibin arasında çalışanı bulunan işyerlerinde beş. e) İkibinbir ve üzeri çalışanı bulunan işyerlerinde altı kişi.

İşveren Hangi Durumlarda İş Kazası ve Meslek Hastalığının Sonuçlarından Sorumlu Olmaz?

İşveren İş Kazasının Sonuçlarından “Kusuru Oranında” Sorumludur. İşyerinde İş Sağlığı ve Güvenliği İle İlgili Yasal Yükümlülüklere Uyulmaması ve Gerekli Önlemlerin Alınmaması; İş Kazalarında, İşverene Yüklenecek Kusur Oranının Artmasına ve Buna Bağlı Olarak Ödenmesi Muhtemel İş Kazası ya da Meslek Hastalığından Kaynaklanabilecek Maddi ve Manevi Tazminatların Yüksek Tutarlarda Gündeme Gelmesine Sebep Olabilecektir.

Bahar Sür

Ülkemizde son zamanlarda artarak yaşandığı gözlemlenen iş kazaları birçok sorunun beraberinde işverenlerin iş sağlığı ve güvenliği bakımından sorumluluklarının ne boyutta ve nasıl düzenlenmiş olduğu sorusunu da sıklıkla gündeme getirmektedir. Öncelikle belirtmek gerekir ki 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu²⁰, iş sağlığı ve güvenliğine yönelik yükümlülükleri özel olarak düzenlemiş olmakla; faaliyet konularına bakılmaksızın kamu ve özel sektöre ait bütün işleri ve işyerlerini, işçileri, işverenleri, işveren vekillerini, çırak ve stajyerleri kapsamına almaktadır.

6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda iş sağlığı ve güvenliğine yönelik olarak örneğin; risk değerlendirmesi, kontrol, ölçüm, araştırma, acil durum ve eylem planı, yangınla mücadele, ilk yardım, iş kazası ve meslek hastalıklarının kayıt ve bildirim, çalışanların sağlık gözetimi, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği konusunda bilgilendirilmesi, çalışan temsilcisi ve destek elemanı seçilmesi, aynı çalışma alanını birden fazla işverenin paylaşması durumunda “iş sağlığı ve güvenliği koordinasyonunun

sağlanması” gibi yükümlülükler yer verilmiştir. Bir diğer özel yükümlülük; işyerinde çalışan sayısı ve işyerinin tehlike sınıfına²¹ göre kademeli olarak yürürlüğe girmekte olan “işyerinde işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı bulundurma zorunluluğu”dur.

Kanunda özel olarak yaptırımlarıyla verilen bu ve benzer yükümlülükler dikkate alınarak her işyeri özelinde riskler tespit edilerek yol haritası belirlenmesi ve operasyonel süreçlere kayıtsız kalınmaması; bu kapsamda gerekli tüm tedbirlerin alınması iş sağlığı ve güvenliğinin yanında “işveren sorumluluğu” açısından da oldukça büyük önem taşımaktadır. Tüm bu nedenlerle; işverenlerin 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve ilgili mevzuat hükümlerinde belirlenen yükümlüklerini yerine getirmemenin yaptırımlarını ve işverenin sorumluluğunu incelemenin önemli olduğu kanaatiyle işbu çalışma ele alınmıştır.

“ÖNLEM AL, DENETLE, UYARLA”

Gerek ulusal gerekse uluslararası mevzuat hükümlerine göre işverenin iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili temel yükümlülüğü; işyerinde gerekli iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin planlamasını, bu planlamaların işyerinde uygulamaya alınmasını, uygulamaya alınan gerekli tedbirlerin sıklıkla denetlenmesini ve ihtiyaç halinde derhal güncel şartlar dahilinde uyarlanmasını gerektiren sistemsel bir yönetim süreci olarak özetlenebilir. Dolayısıyla işverenin işyerinde gerekli iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerini alması bu kapsamdaki yükümlülüklerini sonlandırmamaktadır. Zira işyerinde iş sağlığı ve güvenliğini mevcut imkanlar dahilinde temin ettiği varsayılan bir işverenden aynı zamanda buna ilişkin sistemsel uygulamalarını gerektiğinde teknolojik gelişmeler dahilinde yeniden uyarlaması da beklenmektedir.

Görüldüğü üzere gerek uluslararası sözleşmeler gerekse 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamında işverenin işyerinin tehlike sınıfı ve içerdiği risk kalemlerine göre bağlı olduğu yükümlülüğü; işyerinde risk tespiti ve buna uygun olacak şekilde gerekli önlemlerin alınmasıyla başlar, alınan tedbirlerin uygulanıp uygulanmadığının (ayrıca ihtiyaca cevap verip vermediğinin) denetlenmesi ile süreklilik kazanır, son olarak zaman içinde ve gelişen teknolojiye göre uyarlanıp yenilenmesi suretiyle tekrarlanır. Bu kapsamda işveren öncelikle işyerinde “risk değerlendirmesi” yapmak zorundadır.²²

Uygulamada 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'ndaki düzenlemelerde yer verilen ifadelerden; işverenin gerekli iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini alma yükümlülüğünün “işyeri” ile sınırlı olduğu şeklinde hatalı yorumlar yapıldığı

görülmektedir. Oysa bilindiği üzere Kanunun amacı; işle bağlantılı olan veya işin yürütümü sırasında meydana gelebilecek kaza ve yaralanmaların, “çalışma ortamında” bulunan risklerin, önlenmesi ve/veya önlenemeyen riskleri asgari seviyeye indirerek sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamının sağlanmasıdır. Dolayısıyla işçinin görevi nedeniyle işyeri dışında bulunacağı yer ve zaman dahilinde de işverenin gerekli tedbirleri alması gerekir.

İŞVEREN GEREKLİ TEDBİRLERİ “BİZZAT” MI ALMAK ZORUNDADIR?

6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 4. maddesinde; işverenin iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin sağlanmasına yönelik “genel yükümlülüğü”; 6. maddesinde ise “iş sağlığı ve güvenliği hizmetleri” düzenlenmiştir. Bu kapsamda işveren; mesleki risklerin önlenmesi ve bu risklerden işçinin korunmasına yönelik gerekli çalışmaları kapsayacak şekilde iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin temin edilip uygulanmasını sağlamak zorundadır. Ancak işveren bu amaçla çalışanları arasından bir iş sağlığı ve güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ile diğer sağlık personeli görevlendirebilir. Nitekim bugün itibarıyla bu görevlendirme “50’den az sayıda çalışanı olan az tehlikeli işyerleri” haricindeki diğer tüm işyerleri için zorunluluk kapsamındadır.

İşveren işyerinde alınması gereken İSG tedbirleri ve bu amaca yönelik yükümlülüklerin yerine getirilmesi için çalışanları arasından bir iş sağlığı ve güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ile diğer sağlık personeli görevlendirebilir.

İkinci ihtimal; eğer çalışanları arasında “iş sağlığı ve güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ile diğer sağlık personeli” olarak

görevlendirebileceği, bu niteliklere ve eğitime vs. sahip personeli yoksa işveren; bu hizmetin tamamını veya bir kısmını “Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimlerinden” (yani dışarıdan) hizmet satın almak suretiyle de temin edebilir (Yönetmelik md.5²³). Bununla birlikte; işveren belirlenen niteliklere ve gerekli belgeye sahipse (ayrıca işyerinin tehlike sınıfı ve toplam çalışan sayısına göre uygun olması halinde) iş sağlığı ve güvenliği hizmetinin yerine getirilmesini doğrudan kendisi de üstlenebilir. Önemli olan şudur ki; işverenin iş sağlığı ve güvenliği hizmetinin yerine getirilmesini çalışanları arasından uzmanlara görevlendirme yapmak (İSG uzmanı ve İşyeri Hekimi) ya da dışarıdan hizmet satın almak suretiyle sağlayacak olması iş sağlığı ve güvenliğinden doğan sorumluluğunu hiçbir şekilde ortadan kaldırmayacaktır.²⁴

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ İHLAL EDİLEN İŞYERİNDE “ÇALIŞMAKTAN KAÇINMA HAKKI”

Ciddi ve yakın tehlike ile karşı karşıya kalan bir işçi işverene (varsa iş sağlığı ve güvenliği kuruluna) “başvurarak durumun tespit edilmesini ve gerekli tedbirlerin alınmasına karar verilmesini” talep edip talebi yönünde karar verilmesi durumunda gerekli tedbirler alınıncaya kadar çalışmaktan kaçınabilir.

İşçi işyerinde gerekli İSG tedbirleri alınıncaya kadar çalışmaktan kaçınabilir!

İşveren, işçiye bu nedenle çalışmaktan kaçındığı sürenin ücretini (kanundan ve iş sözleşmesinden doğan diğer haklarını) ödemek; derhal gerekli incelemeleri yaparak kararı yazılı olarak işçiye (ve çalışan

temsilcisine) bildirmek zorundadır. Eğer ciddi ve yakın tehlike “önlenemez” nitelikte ise işçi herhangi bir bildirim yapmak zorunda olmaksızın derhal güvenli bölgeye gider, bu nedenle hakları kısıtlanamaz (6331 Sk. Md.13).

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNİ İHLAL EDEN İŞVERENİN SORUMLULUĞU VE BAZI YAPTIRIMLAR

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda belirtilen yükümlülüklerle uyulmaması durumunda işverenlere ağır idari para cezaları öngörülmüştür (md.26). İşveren ilgili mevzuat hükümlerinde yer alan “gerekli” iş sağlığı ve yükümlülüklerini yerine getirmede takdirde öncelikle her bir yükümlülük için ayrı ayrı belirlenen ancak 1.545,00 TL ile 371.520,00 TL arasında değişen “idari para cezaları” ile karşı karşıya kalabilecektir.²⁵ İdari para cezaları dışında işyerinin kapatılması ya da işyerinde faaliyetin geçici olarak durdurulması gibi ağır riskler de konusudur. Çalışanlar için hayati tehlike oluşturan bir husus tespit edildiğinde; bu tehlike giderilinceye kadar, hayati tehlikenin niteliği ve bu tehlikeden doğabilecek riskin etkileyebileceği alanda (işyerinin bir bölümünde veya tamamında) iş durdurulabilir (md.25)²⁶. Örneğin çok tehlikeli sınıfta yer alan tehlikeli kimyasal maddelerle çalışma yapılmasını gerektiren işyerlerinde ya da faaliyeti kapsamındaki diğer tehlikeler nedeniyle büyük endüstriyel kazaların olabileceği işyerlerinde risk değerlendirmesi yapılmamış olması işyerinde faaliyetin durdurulmasına neden olabilir.

İşveren, işin durdurulması sebebiyle işsiz kalan çalışanlara ücretlerini ödemekle veya ücretlerinde aleyhe bir değişiklik olmaksızın niteliklerine uygun başka bir iş vermekle yükümlüdür. İşin durdurulmasına neden olan

eksiklikler giderilmeden o alanda faaliyete devam edilemez. Durdurulan işlerde izinsiz çalışma yaptıran işveren veya işveren vekillerine 3 yıldan 5 yıla kadar hapis cezası verilir.²⁷

İlgili yasal düzenlemeler çerçevesinde gerekli iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerine uyulmadığı için iş kazası meydana gelmesi, kazanın “yaralanma, ölüm” gibi işçinin mevcut sağlığını bozma ya da yaşama hakkına son verme gibi ağır sonuçlara neden olması halinde ise işverenin tazminat ödemesini gerektiren hukuki sorumluluğu olacaktır. İşyerinde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili yasal yükümlülükler uyulmaması ve gerekli önlemlerin alınmaması; iş kazalarında, işverene yüklenecek kusur oranının artmasına ve buna bağlı olarak ödenmesi muhtemel iş kazası ya da meslek hastalığından kaynaklı maddi ve manevi tazminatların yüksek tutarlarda gündeme gelmesine sebep olacaktır.

İşveren iş kazası geçiren işçinin maddi ve manevi zararlarından kusuru oranında sorumludur.

TAZMİNATTA “KUSUR SORUMLULUĞU”

Gerek doktrinin gerekse Yargıtay’ın son zamanlarda ağırlık kazanmış görüşüne göre işverenin işyerinde meydana gelen iş kazaları nedeniyle hukuki sorumluluğu kural olarak kusurlu olmasına bağlıdır. Çünkü işverenin iş sağlığı ve güvenliğinden kaynaklanan yükümlülüklerini ihlal etmesi işçi ile arasındaki iş sözleşmesinin de ihlali anlamına gelir. Bunun sonucunda işçinin görmüş olduğu maddi ve manevi zararlardan ancak “kusuru oranında” sorumlu olacaktır. Son olarak; işverenin bir tüzel kişi yani şirket olması halinde hukuki sorumluluğun kusurlu

olan “tüzel kişi işveren” yönünden gündeme geleceğini eklemek doğru olacaktır.

İŞVERENİN “CEZA HUKUKU” AÇISINDAN SORUMLULUĞU

Öncelikle belirtmek gerekir ki; ceza hukuku bakımından sorumluluktan bahsedebilmek için işverenin suça konu olan eylemlerinde “kusurlu” olması gerekir. Bir diğer önemli olan husus ise; bu sorumluluğun “cezaların şahsiliği” ilkesi nedeniyle sadece kusuru olan “gerçek kişi” işverene ait olabileceğidir. Çünkü Türk Ceza Kanunu’nun 20.maddesinde ceza sorumluluğunun şahsi olduğu ve kimsenin bir başkasının fiilinden dolayı sorumlu tutulamayacağı açıkça hükme bağlanmıştır. Devamında ise tüzel kişiler hakkında ceza yaptırımı uygulamanın söz konusu olamayacağı da özel olarak belirtilmiştir. Dolayısıyla iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerinin ihlali nedeniyle meydana gelebilecek bir iş kazası karşısında “soyut işveren” olarak da adlandırılan “tüzel kişi” işverenin Ceza Hukuku kapsamında bir sorumluluğunun olmayacağını; bu durumda tüzel kişinin organını oluşturan gerçek kişilerin (yani somut işverenin) ceza sorumluluğunun muhatabı olacağını özetle belirtmek gerekir.²⁸

Kasıt mı? İhmal mi?

İşverenin, işyerinde gerekli tedbirleri almaması ve yükümlülüklerine yerine getirmemesine bağlı olarak meydana gelen kazalar nedeniyle “kasıt” olmasa da “taksir” ve bazı olaylarda “bilinçli taksir” düzeyinde sorumluluğuna gidilerek cezalandırılması ihtimal dahilindedir. Örneğin basit tıbbi müdahale ile giderilebilecek bir yaralanma ile sonuçlanan iş kazası nedeniyle işveren 3 aydan 1 yıla kadar hapis cezası veya

adli para cezasıyla yargılanabilmektedir. Yaralanmanın niteliğine göre bu cezalar artmaktadır. Eğer iş kazasıyla yaralanma işçinin duyularından veya organlarından birinin işlevini “sürekli yitirmesi” niteliğindeyse 6 aydan 2 yıla kadar hapis cezası; birden fazla kişinin yaralandığı kazalarda ise 6 aydan 3 yıla kadar hapis cezası söz konusu olabilmektedir.

“BİLİYORUM AMA BİR ŞEY OLMAZ” CEZAYI ARTIRIR

İşveren tarafından neticenin öngörüldüğü ancak istenmediği durumlarda ise “bilinçli taksir” gündeme gelebilir. Bilindiği üzere 5237 Sayılı Türk Ceza Kanunu’nun ilgili hükümlerine göre bilinçli taksirde netice öngörülmüş olduğu için cezalar “taksir” karşısında daha ağırdır. Örneğin; bakım ve onarıma ihtiyacı olduğu bilinen bir kesme makinesinin “maliyetten kaçmak” gibi herhangi bir sebeple bakım-onarıma alınmaması, bu nedenle işçinin elini kesmesi gibi bir kaza meydana gelmesi durumunda işverenin cezai sorumluluğu “bilinçli taksir” hükümlerine göre belirlenebilecektir. Bu kazada her ne kadar işverenin amacı “işçinin elini kesip hayatına uzuv kaybı ile devam etmesi” olmasa da; örnekteki kesme makinesinin bakım-onarıma alınması gerektiğini bildiği halde “bir şey olmaz, işçi zaten kesim konusunda çok tecrübeli, yıllardır kaza olmadı, makine tıkr tıkr çalışıyor vs” şeklindeki bir inançla gereğini yaptırmayarak kaza ile ilgili “bilinçli taksir” niteliğinde bir eylemde bulunmuş durumda olacaktır. Eğer kaza “bilinçli taksir”e bağlanan bir ihmal nedeniyle meydana gelmişse bundan sorumlu olan işveren hakkında verilecek ceza üçte birden yarısına kadar artırılacaktır.

İŞÇİNİN ÖLÜMÜ HALİNDE CEZA VE YAPTIRIM

İş kazası veya meslek hastalığı nedeniyle işçinin ölümü halinde işveren hakkında 5237 Sayılı Türk Ceza Kanunu’nun 85.maddesinde yer alan “taksirle öldürme” suçundan dolayı yargılanma yapılacaktır. Bu durumda 2 yıldan 6 yıla kadar hapis cezasıyla karşı karşıya kalınması söz konusudur. İş kazası;

- Birden fazla işçinin ölümü ile sonuçlanmışsa ya da
- Bir veya birden fazla işçinin ölümü ile birlikte bir veya birden fazla işçinin yaralanması ile sonuçlanmışsa

İşveren 2 yıldan 5 yıla kadar hapis cezası ile yargılanabilecektir. Yine “bilinçli taksir” ile hareket edildiği takdirde cezada artırımlara gidilecektir. Ölümlü iş kazası meydana gelen hallerde ayrıca; kazanın meydana gelmesinde kusurlu olduğu mahkeme kararı ile tespit edilen işveren 2 yıl süre ile kamu ihalelerine katılmaktan yasaklanır (6331 Sk. Md.25/A).

SONUÇ

Sonuç olarak; yasanın amacı ile paralel olarak belirtmek gerekirse; işveren tarafından gerekli iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerinin yerine getirilmesi, uygulanabilirliğinin ve işçiler tarafından da uygulandığının denetlenmesi, ayrıca alınan tedbirlerin değişen şartlara uyarlanarak sıklıkla takip edilmesi; öncelikle işçilerin sağlığına yönelik ağır sonuçlara neden olan kazaların önlenmesini sağlayacak, bunun yanında muhtemel hukuki, cezai ve mali sonuçlar açısından işverenin menfaatine olacaktır.



20 R.G: 30/6/2012 tarih ve 28339 sayılı.

21 6331 Sk. Md.3/1-r: "Tehlike Sınıfı: İş sağlığı ve güvenliği açısından, yapılan işin özelliği, işin her safhasında kullanılan veya ortaya çıkan maddeler, iş ekipmanı, üretim yöntem ve şekilleri, çalışma ortam ve şartları ile ilgili diğer hususlar dikkate alınarak işyeri için belirlenen tehlike grubunu..."

22 6331 Sk. Md.3/1-ö: "Risk Değerlendirmesi: İşyerinde var olan ya da dışardan gelebilecek tehlikelerin belirlenmesi, bu tehlikelerin riske dönüşmesine yol açan faktörler ile tehlikelerden kaynaklanan risklerin analiz edilerek derecelendirilmesi ve kontrol tedbirlerinin kararlaştırılması amacıyla yapılması gerekli çalışmaları..."

23 İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği (R.G: 29.12.2012 tarih ve 28512 sayılı).

24 Yönt. Md.5/6: "İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini yürütmek üzere işyerinden personel görevlendirmek veya OSGB'lerden hizmet almak suretiyle bu konudaki yetkilerini devreden işverenin bu hizmetlere ilişkin yükümlülükleri devam eder."

25 Bu çalışmada yer verilen ceza tutarları 2018 yılı için belirlenen cezalardan seçilmiştir. İdari para cezaları her takvim yılı başından geçerli olmak üzere o yıl için yeniden tespit ve ilan edilen yeniden değerlendirme oranında artırılarak uygulanır. Bu suretle belirlenecek

idari para cezasının hesabında bir Türk Lirasının küsuru dikkate alınmaz. Bu fıkra hükmü, nispi nitelikteki idari para cezaları açısından uygulanmaz.

26 6331 Sk. Md. 26/4: "...İşin durdurulması hâlinde, durdurmaya sebep olan fiilden dolayı ilgili idari para cezası uygulanmaz."
27 6331 Sk. Md.25/8.

28 Bu durum idari yaptırım kapsamındaki cezalarla karıştırılmamalıdır. Zira yukarıda da ifade edildiği üzere tüzel kişiler, idari para cezaları niteliğindeki yaptırımlardan gerek İş Kanunu gerekse 5510 sayılı Kanun'un ilgili hükümleri gereği sorumlu olacaklardır.

İş Kazasından Kaynaklanabilecek Dava Türleri ve Şartları Nelerdir?

İş Kazası Sonrası İşverenlerin Karşılaşabileceği Birden Fazla Dava Türü Olup Söz Konusu Davaları; İş Kazasına Yönelik Tespit Davaları, Maddi-Manevi Tazminat Davaları, Rücu Davaları Olmak Üzere Üç Ana Başlık Altında İnceleyebiliriz.

Sinem Çetinkaya

İş kazaları ülkemizde çalışma hayatını ve sosyal güvenlik sistemini yakından ilgilendiren konuların başında geldiği gibi, iş kazalarına dayalı davaların çokluğu yargı sistemini de büyük oranda ilgilendirmektedir. Biz de iş sağlığı ve güvenliği temalı bu sayımızda, iş kazası halinde işverenin karşılaşılabileceği hukuk davalarıyla ilgili bilgileri paylaşmayı uygun gördük.

1- İŞ KAZASINA YÖNELİK TESPİT DAVALARI

Bilindiği üzere iş kazaları Sosyal Güvenlik Kurumu'na bildirildikten sonra kurum kendi iç tahkikatını gerçekleştirmekte ve olayın iş kazası sayılıp sayılmadığı, iş kazası sayılıyorsa kusurluların kimler olduğu, kazazedenin maluliyet oranı, belirlenen oranın %10'un üzerinde olması halinde zarar görene gelir bağlanması veya ölümle sonuçlanan iş kazaları halinde hak sahiplerine gelir bağlanması gibi tüm işlemler Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından bir bütün olarak ele alınmaktadır.

Gerçekte iş kazası olan bir olayın SGK tarafından iş kazası olarak kabul edilmediği durumlarda, işçi/hak sahipleri tarafından mahkeme kanalı ile olayın iş kazası olarak tespitinin sağlanması yüksek önem arz etmektedir. Diğer yandan, kimi zaman

gerçekte iş kazası olmayan olayların SGK tarafından iş kazası olarak kabul edildiği görülebilmektedir. Bu durumlarda, olayın iş kazası olmadığının tespitinin sağlanması ilgili işveren bakımından zorunlu hale gelebilmektedir.

Zararlandırıci olayın iş kazası olup olmadığının tespiti için açılan bu davalar, sosyal güvenlik hukuku kapsamında olduğundan ve husumetin SGK'ya da yöneltmesi gerektiğinden, maddi-manevi tazminat davalarından ayrı olarak görülürler. Çoğu zaman işverene karşı açılan maddi ve manevi tazminat davaları sırasında olayın iş kazası olup olmadığı yönündeki ihtilaflar gündeme gelmekte ve ilgilere iş kazasına ilişkin tespiti davası açmak üzere süre verilmektedir.²⁹ İş kazasına yönelik tespit davalarında; mahkemeler tarafından 5510 sayılı yasadaki iş kazasının tanımı çerçevesinde olay ve deliller değerlendirilmekte ve neticesinde olayın iş kazası olduğu/olmadığı tespit edilmektedir. Kararın kesinleşmesinden sonra SGK tarafından mahkeme ilamı dikkate alınarak kurum kayıtları düzeltilmektedir.

2- MADDİ VE MANEVİ TAZMİNAT DAVASI

İş kazaları sonrasında en çok karşılaşılan

dava türü maddi ve manevi tazminat davalarıdır. İş kazası geçiren kişi ruhen ve bedenen zarara uğrayabilir. Keza, ölüm halinde hak sahipleri ölenin desteğinden mahrum kalabileceği gibi yakınlarının ölümü nedeniyle ruhen de zarar görebilirler. Tüm bu zararların tazmini için kazazede/hak sahipleri tarafından maddi ve manevi tazminat davaları açılmaktadır.

Maddi Tazminat Kavramının İçine Hangi Zararla Girer?

İş kazasından doğan maddi tazminat davalarının yasal dayanağı Borçlar Kanunu'dur. Borçlar Kanunun 53 ve 54. maddeleri uyarınca maddi tazminata ilişkin davalarda, aşağıda belirtilen zararların tazmini istenebilmektedir.

ÖLÜMLÜ KAZALARDA

- Cenaze giderleri
- Ölüm hemen gerçekleşmemişse tedavi giderleri ve çalışma gücünün azalmasından/yitirilmesinden doğan kayıplar
- Destekten yoksun kalma

YARALANMALI KAZALARDA

- Tedavi giderleri
- Kazanç kaybı
- Çalışma gücünün azalması/yitirilmesinden doğan kayıplar
- Ekonomik geleceğin sarsılmasından doğan kayıplar

Maddi Tazminat Davası Kapsamında Mahkemelerce Hangi Hususlar Araştırılır? Maddi Tazminatın Unsurları Nelerdir?

Tazminat davaları bakımından zarar, kusur ve illiyet bağı unsurlarının bir arada bulunması gerekmektedir. Mahkemelerce usul ve ispat kuralları çerçevesinde bu unsurların varlığı araştırılmaktadır.

Zarar unsuru kapsamında davayı açanların gerçekten bir zarara uğrayıp uğramadığı

araştırılmakta, Kusur unsuru yönünden ise kimi zaman mahallinde keşif yapılarak kimi zamansa dosya üzerinden inceleme yapılarak konusunda uzman bilirkişilerce tarafların kusurları yüzdelik oranda belirlenmektedir. Ayrıca, oluşan zarar ve işverenin eylemi arasında uygun bir neden sonuç ilişkisinin olup olmadığını yönünde illiyet bağının da net şekilde ortaya koyulması gerekmektedir. Zira, zarar görenin kendi ağır kusuru veya 3. bir kişinin ağır kusuruyla meydana gelen ve zarar ile işverenin eylemi arasında uygun sebep-sonuç ilişkisi bulunmayan durumlarda illiyet bağının kesildiği kabul edilmekte ve işverenin sorumluluğuna gidilemeyeceğinden tazminat talepleri reddedilmektedir.³⁰

Maddi Tazminat Nasıl Hesaplanır?

İş kazası sonucu çalışma gücünün azalmasından ya da yitilmesinden doğan kayıplar ile destek yoksun kalma zararları en çok karşımıza çıkan maddi taleplerdir. Bu tip maddi zararların hesaplanması özel uzmanlık gerektirmekte ve gerçek zararın belirlenebilmesi için dosyalar bu konuda uzman bilirkişilere gönderilmektedir. Maddi tazminat hesabına esas olan temel kriterler işçinin bakiye ömrü, kazancı, maluliyet oranı, tarafların kusur oranları ve destekten yoksun kalma zararları bakımından muhtemel destek süreleridir.

Maddi tazminat hesabında PMF yaşam tablosuna göre kazazedenin bakiye ömrü, tarafların kusur oranı, kazazedenin maluliyet oranı, kazazedenin aylık geliri ve diğer sosyal hakları dikkate alınmaktadır.

İşveren kusurunun, maluliyet oranının ve işçinin gelirinin yüksek olduğu, yine işçinin erken yaşta kazaya uğradığı durumlarda maddi tazminat rakamsal

olarak yükselmektedir. Ayrıca önemle belirtmek gerekir ki Borçlar Kanunu'nun 55. maddesi ve emsal Yargıtay kararı gereği, tazminat davalarının amacı Sosyal Güvenlik Kurumu'nca karşılanmayan zararın giderilmesidir. Bu nedenle, Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından hak sahiplerine ödenen gelirlerin peşin sermaye değeri maddi tazminattan mahsup edilmektedir. Bu mahsup dışında, hesaplanan maddi tazminat, miktar esas alınarak hakkaniyet düşüncesi ile artırılmaz veya azaltılamaz.

Manevi Tazminat Davaları ve Esasları Nelerdir? Manevi Tazminat Nasıl Belirlenir?

Manevi tazminat bakımından, maddi tazminata ilişkin zarar, kusur ve illiyet bağı unsurları aynen geçerlidir. Buna karşın manevi tazminatın belirlenmesi, maddi tazminatın belirlenmesinden tamamen ayrılmaktadır. Zira manevi tazminat, maddi tazminat gibi belirli verilere göre hesaplanabilen bir alacak kalemi olmayıp tamamen hakimın takdir edebileceği bir meblağdan ibarettir. Hakimın bu konudaki takdir yetkisi sınırsız olmayıp Yargıtay kararlarına göre tarafların sosyal ve ekonomik durumu, kusur durumu, paranın alım gücü, maluliyet oranı, hatta maluliyetin hangi uzuvda ve görünebilir-görünemez şekilde olduğu, işçinin yaşı, olayın tarihi gibi bir çok özel durumun manevi tazminat

belirlenirken göz önünde bulundurulması gerekmektedir. Ayrıca, yerleşmiş içtihatlar nazarında manevi tazminatın bir ceza olmadığı ve işçi lehine bir zenginleşme aracı da olamayacağı benimsenmektedir. Hakim tüm bu hususları da dikkate alarak manevi tazminatın zarar gören bakımından tatmin edici özelliği ile zarara sebep olan bakımından caydırıcı olması arasında bir denge oluşturarak manevi tazminat miktarını takdiren belirlemektedir.

Birden Fazla Kişinin Kusuru ile Meydana Gelen Kazalar Bakımından Tazmin Sorumluluğu Nasıldır?

Bir kazanın meydana gelmesinde birden fazla gerçek veya tüzel kişinin sorumluluğunun bulunduğu haller Borçlar Kanunun 61 ve 62. maddelerinde düzenlenmiştir. Dış ilişkiyi düzenleyen 61. maddeye göre "...Birden çok kişi birlikte bir zarara sebebiyet verdikleri veya aynı zarardan çeşitli sebeplerden dolayı sorumlu oldukları takdirde, haklarında müteselsil sorumluluğa ilişkin hükümler uygulanır". Diğer bir ifade ile kazanın meydana gelmesinde birden çok kişinin sorumluluğu varsa, bu kişilerin tamamı zarar görene karşı borcun tamamından birlikte sorumludur. Zarar gören, sorumlulardan yalnızca birine dava açabileceği gibi tamamına karşı da dava açabilir.³¹ İç ilişkiyi düzenleyen 62. maddeye göre ise, tazminatın kendi payına düşeninden fazlasını ödeyen kişi, bu fazla ödemesi için, diğer sorumlulara karşı rücu hakkına sahiptir.

Maddi ve Manevi Tazminat Davalarında Zaman Aşımı;

İş kazasından doğan maddi ve manevi tazminat talepleri haksız fiile dayanmakta olup Borçlar Kanunu kapsamında, haksız fiillerden kaynaklı talepler yönünden zaman aşımı süresi 10 yıldır. Öğretide ve Yargıtay

Hâkim, bir kimsenin bedensel bütünlüğünün zedelenmesi durumunda, olayın özelliklerini göz önünde tutarak, zarar görene uygun bir miktar paranın manevi tazminat olarak ödenmesine karar verebilir. Ağır bedensel zarar veya ölüm hâlinde, zarar görenin veya ölenin yakınlarına da manevi tazminat olarak uygun bir miktar paranın ödenmesine karar verilebilir.

İçtihatlarında zaman aşımı süresinin failin ve zararın öğrenilmesinden başlayacağı kabul edilmektedir. İçtihatlar gereği, “zararın öğrenilmesi” zararın kapsamının değil, varlığının öğrenilmesi anlamına gelmektedir. Başka bir ifade ile zararın varlığı, niteliği ve esaslı unsurları hakkında bir dava açmaya, o davayı ciddi ve objektif şekilde desteklemeye, gerekçelerini göstermeye elverişli yeterli hak ve şartların öğrenilmesi, zararın öğrenilmiş sayılması için yeterlidir.³²

Yargıtay 14. HD, E.2016/3267, K. 2018/8926, T.12.12.2018
“Zaman aşımı, kanunda belirtilmiş olan süresi içinde talep ve dava edilmemiş olan alacakların özüne dokunmamakla beraber “dava edilebilme vasfını kaybetmesi” sonucunu doğuran bir süre geçimidir.”

Tazminat Davalarında Geçici Ödeme Nedir?

Bilindiği gibi ülkemizde yargılama uzun yıllar alabilmekte, zarar gören zararın tazmin edilmesini çok uzun yıllar bekleyebilmektedir. Yasa koyucu tarafından bu mağduriyetin giderilmesi amacıyla Borçlar Kanunun 76. maddesinde Geçici Ödeme imkanı tanınmıştır. Buna göre zarar gören, iddiasının haklılığını gösteren inandırıcı kanıtlar sunduğu ve ekonomik durumu da gerektirdiği takdirde hakim, istem üzerine zarar görene geçici ödeme yapılmasına karar verebilir. Dava sırasında işverenin yapacağı bu ödemeler, dava sonunda hükmedilecek tazminata mahsup edilir. Dava sonunda bir tazminata hükmedilmemesi halinde ise geçici ödemelerin yasal faizi ile birlikte geri verilmesi yönünde hakim tarafından hüküm kurulmaktadır.

3- RÜCU DAVALARI

İş kazası, işverenin kastı veya iş güvenliği mevzuatına aykırı hareketi sonucu meydana gelmişse Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından kaza nedeniyle yapılan veya ileride yapılması gereken ödemeler ile bağlanan gelirlerin peşin sermaye değeri toplamı işverene ödetilmektedir. 5510 sayılı kanunun 21. maddesinde düzenlenen bu husus karşımıza SGK Rücu davaları olarak çıkmaktadır. İş kazası sonrası; geçici iş göremezlik süresince günlük geçici iş göremezlik ödeneği, maluliyetin %10'un üzerinde olması durumunda sürekli iş göremezlik ödeneği, iş kazası sonucu ölen sigortalının hak sahibine bağlanan gelirler, cenaze ödenekleri ve sağlık yardımları kurum tarafından sağlanan ve sonrasında işverene rücu edilebilecek başlıca ödemelerdir. Rücu davalarında, kurum tarafından yapılan masraf ve giderler işverene kusuru oranında rücu edilmektedir. Ancak belirtmek gerekir ki sigortasız çalıştırılan bir işçi iş kazası geçirdiği takdirde işverenin hiç kusuru olmasa dahi kurum tarafından tüm zararlar işverene yansıtılmaktadır.

SGK rücu davalarında, işverene kusuru oranında rücu edilebildiğinden yargılama sırasında mahkemece yine kusurun tespiti ve maddi zararın hesaplanması için dosya bu konularda uzman bilirkişilere gönderilmektedir. Yargıtay içtihatları gereği, işverene karşı açılan tazminat davalarında alınan kusur ve hesap raporları rücu davasında bağlayıcı olmamakla birlikte güçlü delil niteliğinde kabul edilmektedir. 5510 sayılı mevzuat gereği SGK rücu davalarında 10 yıllık zaman aşımı mevcut olup, bağlanan gelirler bakımından gelir bağlama tarihinden diğer yardımlar bakımından ise ödeme tarihlerinden itibaren yasal faiz işlemektedir.

SONUÇ

İş kazalarının hem kazazede işçi/hak sahipleri, hem işveren, hem de Sosyal Güvenlik Kurumu nazarında birçok olumsuz etkisi görülmekte, iş kazalarından doğan ihtilaflar Mahkemelerin de iş yoğunluğunu arttırmaktadır. Bu çerçevede, İş Sağlığı ve Güvenliği bireysel bir kavram olmaktan çok başta toplum sağlığı ve psikolojisi olmak üzere, işin kalitesi, işletmelerin verimi ve maliyeti olarak toplam kalitenin ve ülkenin gelişmişlik düzeyinin önemli bir parçasını oluşturmaktadır.



29 Yargıtay 10. HD, E.2016/7390, K.2018/4012, T.24.4.2018: "Ayrıca eldeki davada davalı, kaza geçiren kişinin işçisi olmadığını ve olayın da iş kazası olmadığını iddia etmektedir. Bu durumda, işverene, Kurum ve sigortaya husumet yöneltmek olayın iş kazası olmadığı yönünde dava açmak için süre verilmesi sonuca göre davanın görülmesi gerekmektedir, zira bu husus eldeki dava için bekletici sorundur."

30 Yargıtay 22. HD 2017/5999E, 2019/22K, 14.01.2019: "...Dairemizin de benimsediği üzere, kural olarak, iş kazasından kaynaklanan tazminat davalarında sorumluluk kusura dayanmaktadır. Çünkü İsviçre ve Türk hukuk sisteminde özel bir düzenleme söz konusu olmadıkça asıl olan kusur sorumluluğudur. Kusur sorumluluğunda sorumluların tazmin yükümlülüğü için illiyet (nedensellik) bağının gerçekleşmesi zorunludur. O halde illiyet bağının kesilmesi halinde zararı tazmin yükümlülüğünden söz edilemez."

31 Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, E. 2015/21-837, K.2019/253, T.07.03.2019: "...Birden çok kimsenin birlikte neden oldukları zarardan sorumluluklarını düzenleyen 818 sayılı Borçlar Kanunu'nun 50. maddesi ve 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 60.maddesi(tam dayanışmalı sorumluluk) ya da birden çok kimsenin değişik nedenlerle meydana getirdikleri aynı zarardan sorumluluklarını düzenleyen Borçlar Kanunu'nun 51. maddesi ve 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 60.maddeleri(eksik dayanışmalı sorumluluk) uyarınca davacı, zararının tümünü müteselsil sorumlulardan biri aleyhine açacağı bir dava ile isteyebileceği gibi, sorumluların hepsi aleyhine açacağı tek bir dava ile de talep edebilir. Teselsül, ister yasadan, ister sözleşmeden doğmuş olsun, bu kuraldan yararlanmak için, zarara uğrayanın, daha geniş bir deyimle alacaklının talebi gereklidir."

32 Yargıtay 21. HD, E.2017/2002, K.2018/8217, T.13.11.2018.

Azami Çalışma Saatleri

İşçinin Bir Yılda 270 Saatin Üzerinde Fazla Mesai Yapmasının İşverenler Açısından Hukuki, İdari ve Cezai Sonuçları Nelerdir?

Tolga Ersoy

İŞ HUKUKUNDA AZAMİ ÇALIŞMA SÜRELERİ

4857 Sayılı İş Kanunu'nda işçilerin korunması amacıyla çalışma sürelerine ilişkin olarak birtakım kısıtlamalar getirilmiştir. Bu kapsamda 4857 Sayılı Kanunun 63. maddesinin 1. fıkrasında bir işçinin haftalık çalışma süresinin en fazla kırk beş saat olabileceği, aksi kararlaştırılmamışsa bu sürenin çalışılan günlere eşit yayılacağı; yer altı maden işlerinde çalışan işçilerin çalışma sürelerinin ise haftada en çok otuz yedi buçuk saat olmak üzere, günlük yedi buçuk saati geçemeyeceği, devamında aynı maddenin 2. fıkrasında ise günlük azami çalışma süresinin herhalde 11 saati aşamayacağı hüküm altına alınmıştır.

Kural olarak; gece postalarında 7,5 saati aşan çalışma yapılamaz.

Çalışma sürelerine ilişkin bir diğer kısıtlama ise gece çalışması olarak kabul edilen ve 4857 Sayılı Kanunun 69. maddesi gereği en geç 20.00'da başlayarak en erken 06.00'a kadar süren zaman dilimini kapsayan çalışma dönemine ilişkindir. 4857 Sayılı Kanunda kural olarak işçilerin gece postalarında çalışma sürelerinin 7,5 saatten fazla olamayacağı, yalnızca turizm,

özel güvenlik ve sağlık hizmeti yürütülen işlerde işçinin yazılı onayının alınması şartıyla yedi buçuk saatin üzerinde gece çalışması yaptırılabilceği belirtilmiştir.

FAZLA ÇALIŞMA (MESAI) VE ÜCRETİN ÖDENMESİ

Kanun koyucu, çalışma hayatının düzenlenmesi amacıyla belirli esaslar dahilinde; ekonomik koşullar, işin niteliği ve üretiminin artırılması gibi sebeplerle fazla çalışma yapılabilmesine cevaz vermiştir. Bu kapsamda yukarıda bahsi geçen çalışma sürelerine ilişkin kısıtlamalar aynı zamanda fazla çalışmanın da sınırlarını belirlemektedir. Kanun koyucu tarafından; haftalık 45 saati aşan çalışmaların fazla çalışma olarak kabul edileceğine ilişkin düzenlemenin yanı sıra; haftalık çalışma süresinin 45 saati aşıp aşmadığına bakılmaksızın günlük azami çalışma süresi olan 11 saati aşan ve yine gece postalarında çalışan işçiler bakımından 7,5 saati aşan çalışmaların fazla çalışma olarak kabul edileceği ve her bir saat fazla çalışma için verilecek ücretin normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde elli yükseltilmesi suretiyle hesaplanarak işçiye ödeneceği hüküm altına alınmıştır. Gece postalarında; çalışma süresinin yarısından çoğu gece dönemine rastlayan bir postanın gece çalışması

sayılacağı kanunda belirtildiğinden fazla çalışma ücreti hesaplanırken bu husus da gözden kaçırılmamalıdır.³³

Haftalık çalışma süresinin 45 saati aşıp aşmadığına bakılmaksızın; günlük 11 saati, gece postalarında 7,5 saati aşan çalışmalar fazla çalışma olarak kabul edilir.

4857 Sayılı Kanunun 41. maddesinin 4. fıkrasında; fazla çalışma yapan işçinin talep etmesi halinde bu çalışmanın karşılığı olarak zamli ücret yerine, fazla çalışılan her bir saat karşılığı, 1,5 saat serbest verilebileceği belirtilmiştir. Burada dikkat çekmek gereken nokta esas olan fazla mesai karşılığının zamli olarak ödenmesidir, ancak ve ancak işçinin talebi halinde fazla çalışma karşılığı serbest zaman kullanılabilir. İşçinin hak etmiş olduğu serbest zamanın 6 aylık süre zarfında, çalışma süreleri içinde olmak üzere ücrette bir kesinti yapılmaksızın kullanılması gerekmektedir.

1- YILLIK 270 SAATİ AŞAN FAZLA ÇALIŞMA

4857 Sayılı Kanunun 41. maddesinin 8. fıkrasında fazla çalışma süresi toplamının bir yılda 270 saatten fazla olamayacağı açıkça hüküm altına alınarak; kanun koyucu tarafından yaptırılacak fazla çalışma sürelerine yıllık bazda da bir sınırlama getirilmiştir. Söz konusu sınırlamaya rağmen yıllık 270 saati aşan fazla çalışma yapılması durumunda ise süreyi aşan fazla çalışmaya ilişkin olarak da yasa hükmü³⁴ kapsamında hesaplama yapılarak ücretinin eksiksiz

Fazla çalışma (mesai) ücretinin eksik ödenmesi işçiye haklı nedenle fesih imkânı vermektedir.

olarak ödenmesi gerekmektedir. Aksi halde aşağıda ayrıntılarıyla izah edildiği üzere; fazla çalışma ücretinin sırf yıllık fazla çalışma süresinin 270 saati aşması sebebiyle ödenmemesi, 4857 Sayılı Kanunun 24. maddesi uyarınca işveren tarafından işçinin ücretinin kanun hükümleri veya sözleşme şartlarına uygun olarak hesap edilmemesi veya ödenmemesi sebebiyle, işçiye iş sözleşmesini haklı nedenle ve derhal fesih imkânı yaratacaktır. İşçinin yıllık 270 saate kadar fazla çalışma karşılığının aylık ücrete dâhil olduğuna ilişkin kabulü; yıllık 270 saati aşan fazla çalışma sebebiyle haklı nedenle fesih imkânını ortadan kaldırmayacaktır.

2- YILLIK 270 SAATİ AŞAN FAZLA ÇALIŞMA YAPILMASININ SONUÇLARI

Kanun koyucu belli esaslar dahilinde fazla çalışma yaptırılmasına imkan tanırken diğer yandan da işçinin korunması amacıyla birtakım sınırlamalar getirmiştir. Bu noktada yıllık 270 saati aşan fazla çalışma yaptırılmayacağına ilişkin açık yasa hükmüne aykırılığın hukuki, idari ve cezai sonuçlarına ilişkin düzenleme yapılması yoluna gidilmiştir.

a. Hukuki Sonuçları

Yıllık 270 saati aşan fazla çalışma yaptırılması, yerleşik Yargıtay İçtihatları ile de kabul edildiği üzere 4857 Sayılı Kanunun 24. maddesinde yer verilen “çalışma şartlarının uygulanmaması” hükmü sebebiyle işçiye haklı nedenle ve derhal fesih imkânı tanımaktadır. Yıllık 270 saati aşan kısım da dahil olmak üzere işçi tarafından yıl içinde yapılan fazla çalışmanın karşılığının yasa gereği tam olarak hesaplanarak ödenmesi durumu dahi işçi açısından haklı nedenle fesih imkanını ortadan kaldırmamaktadır. Konuyla ilgili olarak Yargıtay tarafından verilen bir kararda; “... davacı, yıllık yasal sınır olan 270 saatten fazla

Yıllık 270 saati aşan fazla çalışma yapılması; işçi açısından iş sözleşmesini haklı nedenle fesih sebebi teşkil eder.

mesai yaptırıldığı ve bu hususun çalışma şartlarının uygulanmaması olduğu iddiasıyla iş sözleşmesini feshettiğini ileri sürmüş olup dosyada davacının her yıl için fazla çalışma yapmaya muvafakat ettiğine dair verdiği bir belge bulunmamaktadır. Ücrete, fazla çalışma karşılıklarının dâhil olması ise, peşinen muvafakat niteliğinde olmayıp mahkemece 270 saati aşan çalışmaların varlığının araştırılıp var olduğunun tespiti halinde, davacının fesih hakkının doğduğunu kabul etmek gerekirken, davacının fazla çalışmaya kaldığı ve ücretini de aldığı gerekçesiyle kıdem tazminatı talebinin reddi hatalıdır...”³⁵ şeklinde hüküm kurarak işçi ile işveren arasında imzalanan iş (hizmet) sözleşmesinde yıllık 270 saate kadar olan fazla çalışmanın karşılığının ücrete dahil olduğuna dair hüküm bulunması ihtimalinde veya fazla çalışma karşılığının ücrete dahil olduğuna ilişkin hüküm bulunmadığı durumlarda fazla çalışma karşılığının tam olarak ödenmiş olmasının da işçi tarafından iş akdinin haklı nedenle fesih imkanını ortadan kaldırmayacağını tereddüte yer verilmeyecek karara bağlamıştır.

İşçi tarafından yıllık 270 saati aşan fazla çalışma yapılması sebebiyle haklı nedenle fesih imkânı kullanırken birtakım usul kurallarına uyulmak zorundadır. 4857 Sayılı Kanunun 26. maddesi gereğince haklı neden teşkil eden durumun öğrenilmesinden itibaren 6 iş günlük süre içerisinde işçi tarafından haklı nedenle ve derhal fesih imkanı kullanılmalıdır. Kanunda belirtilen 6 iş günlük süre hak düşürücü süre niteliğinde olduğundan; bu süre geçtikten sonra yapılan fesihte söz konusu haklı

nedene dayanılamayacak ve yargılama neticesinde kıdem tazminatı talebinin reddi gerekecektir.

Fazla çalışma kapsamında hak düşürücü sürenin işlemeye başladığı tarih değerlendirildiğinde, Yargıtay tarafından 270 saati aşan son fazla çalışma tarihinden itibaren sürenin işlemeye başlayacağı kabul edilmektedir. Yargıtay’ın konu ile ilgili olarak vermiş olduğu bir kararında; “... davacının, yıllık 270 saatten fazla çalışma yaptığının anlaşılması karşısında çalışma şartlarının uygulanmaması nedeniyle 4857 sayılı Yasanın 24/II-f maddesi gereğince iş akdinin işçi tarafından haklı sebeple feshedildiği açıktır. Ancak dosyaya sunulan bordrolardan, davacıya en son 2010 yılının Ağustos ayında fazla çalışma tahakkuku yapıldığı, 2010 yılının Eylül ve Ekim aylarında fazla çalışma ücreti tahakkuk ettirilmediği görülmektedir. Davacının, İskenderun 2.Noterliğinin 01.10.2010 tarih 14161 yevmiye numaralı ihtarnamesiyle iş akdini feshettiği, ancak son fazla çalışmadan sonra fesih hakkını 6 günlük süre geçtikten sonra kullandığı anlaşıldığından mahkemece feshin süresinde yapılmadığı ve davacının kıdem tazminatına hak kazanamadığı gözetilmeksizin yazılı şekilde davanın kabulüne karar verilmesi hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir...”³⁶ şeklinde hükümle yıllık 270 saati aşan fazla çalışmanın işçi açısından haklı nedenle fesih sebebi teşkil etmesine rağmen hak düşürücü süre geçtikten sonra yapılan fesih işlemi neticesinde kıdem tazminatına hak kazanılamayacağı vurgulanmaktadır.

b. İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından Sonuçları

İşyerinde meydana gelebilecek olası bir iş kazasında, kazaya maruz kalan işçinin fazla çalışma süresinin 270 saati aşar nitelikte olması durumunda iş kazasından kaynaklı

olarak yürütülecek yargılama neticesinde işveren ve/veya işveren vekillerine işyerinde yasal mevzuat kapsamında belirlenen çalışma sürelerine uyulmaması sebebiyle hukuki ve cezai sorumluluk açısından yüklenebilecek kusur oranının da artması tehlikesi mevcut olacaktır. Kanun koyucu tarafından; iş gücünün verimli, etkin şekilde kullanılmasını sağlamak, iş kazası ve/veya meslek hastalıkları gibi istenmeyen durumların meydana gelmesinin önüne geçmek amacıyla iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili olarak bir dizi ayrıntılı düzenleme yapılması yoluna gidilmiş; diğer yandan da en önemli unsur olarak işçinin çalışmadır. Bu bağlamda yıllık 270 saati aşan fazla çalışma; iş gücünün verimli şekilde kullanılmasını engellemekle birlikte; bu şekildeki çalışma düzeninde işçinin yeteri kadar dinlenmesine imkân tanınmadığından, tedbirsiz ve dikkatsiz şekilde çalışılması iş kazasının meydana gelmesi riskini artırmakta ve doğrudan yıllık 270 saati aşan fazla çalışma yapılması iş kazasına sebebiyet vermese de; yasal sınırlar dâhilinde kalan bir çalışma düzeni oluşturamayan işveren ve/veya işveren vekillerine iş kazası sebebiyle yüklenebilecek kusur oranı yükselmektedir.

c. İdari Sonuçları

Yıllık 270 saati aşan fazla çalışma, hukuki anlamda işçiye iş sözleşmesini haklı nedenle fesih imkânı vermekte iken; idari anlamda Sosyal Güvenlik Kurumu nezdinde yetkili birimlerce gerçekleştirilebilecek herhangi bir denetim veya inceleme neticesinde yıllık 270 saati aşan fazla çalışma yapıldığının tespiti halinde, 4857 Sayılı Kanunun 104. maddesinde doğrudan yıllık 270 saati aşan fazla çalışma yapılması sebebiyle idari para cezası öngörülmemişse de aynı madde hükmünden hareketle “çalışma

sürelerine ve buna ilişkin yönetmelik hükümlerine uymamak” fili sebebiyle 2019 yılı için 2.293,00 TL idari para cezasına hükmedilmesi riskini gündeme getirecektir.

d. Cezai Sonuçları

Bilindiği üzere; iş kazalarında cezai sorumluluk kusura dayalı bir sorumluluk biçimidir. İşveren ve/veya vekilinin 5237 Sayılı Türk Ceza Kanunu kapsamında tanımlanmış olan suçlardan, kasten veya taksirle işlemiş oldukları fiile uygun düşen suç kapsamında kusur incelemesi yapılarak neticesinde cezai müeyyide ile karşılaşmaları gündeme gelecektir. İşveren ve/veya vekilinin iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili yasal mevzuat kapsamındaki yükümlülüklerini yerine getirmemiş olmaları, teknolojik gelişmeleri takip ederek son teknoloji ürün ve teçhizatlar ile çalışma imkânı yaratarak özellikle 270 saati aşan fazla çalışmanın yapılmasının önüne geçilememiş olunması gibi sebeplerle; muhtemel bir iş kazası neticesinde fiillerine uyan (kasten yaralama, kasten adam öldürme, kasten yaralama, taksirle yaralama vb.) suçlar dolayısıyla cezai sorumlulukları gündeme gelebilecektir.

33 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 41. maddesinin 1. ve 3. fıkraları.

34 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 41. Maddesinin 2.fıkrası.

35 Yargıtay 7. Hukuk Dairesi'nin 02.07.2015 tarih ve 2014/19129 E., 2015/13542 K. sayılı kararı.

36 Yargıtay 7. Hukuk Dairesi'nin 31.10.2013 tarih ve 2013/10801 E., 2013/18002 K. sayılı kararı.

SONUÇ

4857 Sayılı Kanunda yer alan fazla çalışma sürelerinin yıllık 270 saati aşamayacağına ilişkin açık hükme rağmen bu süreyi aşan fazla çalışma yapılması doğrudan işçiye haklı nedenle fesih imkânı tanırken, diğer yandan söz konusu fazla çalışmaların karşılığının ödenmemesi de; "işveren tarafından işçinin ücretinin kanun hükümleri veya sözleşme şartlarına uygun olarak ödenmemesi" hükmünden hareketle işçiye iş sözleşmesini haklı nedenle fesih imkânı yaratacaktır. Netice itibarıyla yapılması gereken; yasal mevzuatta çerçevesi çizilen azami çalışma süreleri dâhilinde; günlük 11 saati, gece çalışmalarında 7,5 saati ve yıllık olarak 270 saati aşacak fazla çalışma sürelerine ulaşmadan sürdürülebilir bir çalışma düzeni oluşturmaktır.



İş Kazasından Kaynaklı Tazminat Taleplerinde Zamanaşımı

İş Kazasından Kaynaklı Maddi ve Manevi Tazminat Taleplerinde Zamanaşımı Kaç Yıldır ve Hangi Tarihten İtibaren Başlar? Dava Açmak Zararın Tamamı Yönünden Zamanaşımını Keser Mi?

Nesil Kısa

Zamanaşımı hususuna girmeden önce ilk olarak; iş kazası nedir ve sonuçları nelerdir konularına kısaca değinmekte fayda bulunmaktadır. 5510 Sayılı Kanun'un 13. maddesinde İş Kazası aşağıdaki şekilde tanımlanmıştır;

- sigortalının işyerinde bulunduğu sırada,
- işveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle sigortalı kendi adına ve hesabına bağımsız çalışıyorsa yürütmekte olduğu iş nedeniyle,
- bir işverene bağlı olarak çalışan sigortalının, görevli olarak işyeri dışında başka bir yere gönderilmesi nedeniyle asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda,
- emziren kadın sigortalının, iş mevzuatı gereğince çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda,
- sigortalıların, işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere gidiş geliş sırasında meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedenen ya da ruhen özürlü yapan olay iş kazasıdır.

Muhtemel bir iş kazası sonucunda işçinin açabileceği üç çeşit tazminat davası vardır. Bunlar; maddi tazminat davası, manevi tazminat davası ve destekten yoksun kalma tazminatı davasıdır. Bu yazımızda ağırlıklı; bir işverenin nezdinde çalışan personelin işverenle arasındaki iş ilişkisinden kaynaklı nedenle (yukarıda

ayrıntıları yer aldığı şekilde) kaza geçirmesi, yaralanması ya da vefat etmesi durumunda, kazazede personel ve/veya yakınlarının ruhen ya da bedenen uğradıkları zararlardan dolayı açılan "maddi ve manevi tazminat" davaları üzerinden "zamanaşımı" konusu incelenecektir.

Öncelikle muhtemel bir iş kazası nedeniyle davaya konu edilebilecek zarar kalemlerinin neler olabileceğini hatırlamak uygun olacaktır:

Maddi tazminat açısından:

Kaza sonucunda yaralanma gerçekleşirse (bedensel zarar) maddi tazminat talebinin kapsamını;

- Tedavi giderlerin,
- Kazanç kaybı,
- Çalışma gücünün azalmasından ya da kaybedilmesinden doğan kayıplar,
- Ekonomik geleceğin sarsılmasından doğan kayıpları oluşturabilecektir.

Kaza sonucunda ölüm meydana gelmişse ölenin yakınları tarafından talep edilebilecek maddi tazminat talebinin kapsamını;

- Tedavi giderleri (ölümden önceki tedavi süreci),
- Cenaze masrafları,
- Ölen kişinin desteğinden yoksun kalan yakınlarının bu nedenle uğradıkları kayıpları, oluşturabilecektir.

Manevi tazminat açısından ise;

- Eylem ve bu eylemin sonucunda bir zararın meydana gelmesi,
- Eylem ile zarar arasında illiyet bağının bulunması,
- Hukuka aykırı bir fiil olması,
- İşçinin cismani olarak zarar görmesi,

şartlarının sağlanması gerekmektedir.

Hatırlatmak gerekir ki; yalnızca cismani zarara uğrayan kişi manevi tazminat davası açabilmektedir. Tabii ki bu durumun istisnaları bir sonraki cümlede var olan durumlarda karşımıza çıkabilmektedir. Ek olarak belirtilmelidir ki; işçi vefat etmişse ailesi elbette ki manevi tazminat talebinde bulunabilmektedir. Ayrıca; işçi vefat etmemiş ancak cismani zarara uğramış ve bu olay neticesinde ailesi (eşi/çocukları) de maddi-manevi-psikolojik açıdan etkilenmiş, ekonomik olarak kayba uğramış ise yine tazminat talebinde bulunabileceklerdir ya da istisna olarak; ölen kişinin açtığı manevi tazminat davasını (cismani zararına ilişkin manevi tazminat davası açmış ve dava sırasında vefat etmişse) mirasçıları devam ettirebileceklerdir.

TAZMİNAT DAVASI AÇMA SÜRESİ VE BU DAVADA ZAMAN AŞIMI NE KADARDIR?

Bilindiği gibi; iş kazalarında zamanaşımı/ tazminat davası açma süresi mülga 818 sayılı Borçlar Kanununda olduğu gibi 1/7/2012 tarihinde yürürlüğe giren 6098 sayılı Borçlar Kanunu'na göre de 10 yıldır. Bu süre kural olarak iş kazasının meydana geldiği tarihten itibaren işlemeye başlar çünkü kazanın öğrenildiği tarihin genel olarak bu tarih olduğu kabul edilir. Ancak yaralanmaya neden olan iş kazalarında (yani işçinin bedensel zarara uğramış olduğu hallerde) on yıllık zamanaşımı süresinin başlangıç tarihi,

kaza nedeniyle maruz kaldığı maluliyetin derecesini belirleyen kesin raporun öğrenildiği tarihtir.³⁷ Dolayısıyla; iş kazası neticesinde ortaya çıkan maluliyetin oranının kesin olarak saptanamaması durumunda zamanaşımı süresinin hangi tarihten itibaren işlemeye başlayacağına dikkat edilmelidir. Şöyle ki; gelişen bir durum varsa bu gelişme sona ermedikçe zamanaşımı işlemeye başlamayacaktır. Peki, gelişen durum ne demektir?

Yargıtay Genel Kurulu'nda gelişen durum şu şekilde tanımlanmıştır: "... Gelişen durum kavramı, salt zarar doğuran işlem ya da eylemin sonuçlarının gelişmesini ve bu nedenle zarar görenin bu konularda bilgi sahibi olabilesinin zorunlu olarak bu gelişmenin tamamlanacağı ana kadar gecikmesini ifade eder." (Hukuk Genel Kurulu'nun 06.11.2002 gün ve 2002/4-882 E. 2002/874 K. sayılı kararı).³⁸

O halde; böylesi bir durumda yani maluliyetin gelişen durum nedeniyle artması halinde, zamanaşımı süresi maluliyetin kesin olarak tespit edildiği son rapor tarihinden/kesin maluliyet raporunun öğrenildiği/kalıcı iş gücü kaybı raporunun alındığı tarihten itibaren işlemeye başlayacaktır. Hatırlatmak gerekir ki; zamanaşımının yer aldığı kanun maddesinde de belirtildiği üzere, iş kazası nedeniyle bir ceza davası açılmışsa ve ceza davasının zamanaşımı süresi daha fazla ise, iş kazası nedeniyle tazminat davasında da ceza davası zamanaşımı süresi uygulanacaktır.

ZAMANAŞIMI NASIL KESİLİR?

Zamanaşımı süresi, ilgili iş kazasına bağlı olarak davaya konu edilen talep ve tutarı yönünden, davanın açıldığı tarihte kesilir. İşbu husus 6098 Sayılı Kanunun 154.maddesinde

açıkça düzenlenmiştir. Kesilme halinde (zamanaşımının durmasından farklı olarak); kesilme tarihine kadar olan sürenin yanması, kesilme tarihinden sonra sürenin yeniden başlaması söz konusudur. Kural olarak; dava açılmasıyla zamanaşımının kesilmesinden ve hakimın her yeni hükmünden ya da yargılama sırasında her iki tarafın yargılama ile ilgili her yeni işleminden sonra da aynı zamanaşımı süresi yeniden işlemeye başlar.³⁹ Burada dikkat edilmesi gerek en önemli husus ise, zamanaşımının sadece **davaya konu olan talep ve davaya konu edilen tutarı** yönünden kesileceğidir.

Öğretide, kısmi davada konu edilmeyen alacaklar için fazlaya ilişkin hakkın saklı tutulmuş olmasının zamanaşımını kesmeyeceği kabul edilmektedir.⁴⁰ Şöyle ki; **kısmi dava açılması halinde zamanaşımı yalnız alacağın kısmi dava konusu yapılan miktarı için kesilmektedir.** Ancak uygulamada bu hüküm geniş yorumlanarak karışıklıklara yol açmaktadır. Örneğin; kısmi dava açılması ve alacağa konu edilen kısmın haricinde kalan bölümün 10 yılı aşan bir zamanda talep edilebileceği gibi bir yorum yapılamaz. Burada kısmi davaya konu edilmeyen ve kaza tarihinden itibaren işleyen 10 yıllık zamanaşımı süresi içinde ıslah yolu ile de davaya dahil edilmeyen kısım için zamanaşımı süresi kaza tarihinden itibaren işlemeye devam edecek; 10 yıllık süre içinde talep edilmeyen kalan kısım açısından zamanaşımı dolacak/talep hakkı ortadan kalkacaktır.

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu tarafından da benimsenmiş ilkeye göre; kısmi davada fazlaya ilişkin talep ve dava hakkının saklı tutulmuş olması **saklı tutulan kısım için zamanaşımını kesmeyecektir.** Dolayısıyla iş kazasından kaynaklanan maddi ve manevi tazminat talepleri ile destekten yoksun

kalma tazminat talebi için kural olarak kaza tarihinden itibaren işleyen 10 yıllık zamanaşımı süresi, yalnız davaya konu edilen kısım için kesilecek; ve burada BK m.157 hükmü geniş yorumlanamayacaktır.

SONUÇ

Netice itibarıyla; iş kazasından kaynaklı maddi-manevi tazminat davası açmak için kazanın öğrenildiği tarihten itibaren başlayan 10 yıllık zamanaşımı, gelişen bir durum varsa bu gelişme sona ermedikçe işlemeye başlamayacaktır. Bu durumda zamanaşımı süresi maluliyetin kesin olarak tespit edildiği son rapor tarihinden/kesin maluliyet raporunun öğrenildiği/kalıcı iş gücü kaybı raporunun alındığı günden/tarihten itibaren işlemeye başlayacaktır. Zamanaşımının kesilmesi açısından ise; kısmi dava açılması halinde zamanaşımı yalnız alacağın kısmi dava konusu yapılan miktarı için kesilmektedir. Dolayısıyla saklı tutulan kısım için zamanaşımını kesilmeyecektir ve işlemeye devam edecektir.

37 Ali Güneren, *Tazminat Davasında Zamanaşımı*, sh.1154.

38 Yargıtay H.G.K. 06.11.2002, 4/882-874.

39 6098 s. Kanun m.157; Yargıtay Hukuk Genel Kurulu E: 2014/62 K: 2015/1719 K.T.: 19.06.2015.

40 Baki Kuru, *Hukuk Muhakemeleri Usulü*, Altıncı Baskı, Cilt:II s.1541 vd.; Pekcanitez Hakan/Atalay Oğuz/Özekes Muhammet, *Hukuk Muhakemeleri Kanununa Göre Medeni Usul Hukuku*, 12.Bası, s.321.

Tehlikeli ve Çok Tehlikeli İşlerde Çalışanlar için “Mesleki Eğitim Zorunluluğu”

Hangi Nitelikteki İşlerin Tehlikeli ve Çok Tehlikeli İş Kapsamında Kabul Edildiği Yönetmelik İle Detaylı Olarak Belirlenmiştir. İş'te Hukuk Dergimizin “Parametreler” Başlıklı Bölümünde Yer Vermiş Olduğumuz Çizelgenin Tetkiki ile İşyerinizde Yürütülen Faaliyet Konusuna Göre Hangi İşlerin Mesleki Eğitim Zorunluluğu Kapsamındaki Tehlikeli ve Çok Tehlikeli İş Olarak Nitelendirildiğini Tespit Edebilirsiniz.

Bahar Süer

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun “Çalışanların Eğitimi” başlıklı 17. maddesinin 3. fıkrasında “Mesleki eğitim alma zorunluluğu bulunan tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işlerde, yapacağı işle ilgili mesleki eğitim aldığını belgeleyemeyenler çalıştırılmaz.” denilmektedir. Bu Kanuna dayanılarak çıkarılan “Tehlikeli ve Çok Tehlikeli Sınıfta Yer Alan İşlerde Çalıştırılacakların Mesleki Eğitimlerine Dair Yönetmelik”in (Bundan sonra bu başlık altında sadece “yönetmelik” olarak anılacaktır) 5. maddesi ile ise yönetmeliğin eki olan mesleki eğitim alınacak işlere ait çizelgesinde yer verilen işlerde çalışacak kişilerin, işe alınmadan önce, mesleki eğitime tabi tutulmuş olmalarının zorunlu olduğunun altını çizmiştir.⁴¹ Bu düzenlemeye göre herhangi bir “mesleki eğitim” almamış olan kişilerin, tehlikeli ve çok tehlikeli işler için işe alınmadan önce mesleki eğitime tabii tutulmaları zorunludur.

HANGİ İŞÇİLER MESLEKİ EĞİTİME TABİİ TUTULMAK ZORUNDADIR?

İşverenlere getirilen bu yükümlülük tehlikeli ve çok tehlikeli iş kapsamından çalıştırılmak üzere yeni işe alınacak olan kişiler açısından geçerli olduğu gibi, hali hazırda işyerinde yönetmelik ekinde yer

verilen çizelgede sayılı işler kapsamında çalışmaktan olan tüm işçiler için de geçerlidir.

HANGİ İŞLER TEHLİKELİ VE ÇOK TEHLİKELİ İŞ KAPSAMINDADIR?

Yönetmeliğin 5. maddesinin 2.fıkrasına göre; işyerinde yapılan işler niteliği itibarıyla tehlikeli ve çok tehlikeli işler sınıfında yer alıyor olmakla birlikte, işçinin yaptığı iş eğer yönetmeliğin ekinde yer alan çizelgede sayılı olan işlerin dışındaysa, bu işçi için mesleki eğitim alma zorunluluğu aranmayacağı açık bir şekilde hükme bağlanmıştır.⁴²

ZORUNLU MESLEKİ EĞİTİMİN BELGELENDİRİLMESİNDE NELERE DİKKAT EDİLMELİ?

Mesleki Eğitimin Belgelendirilmesi hususunda Yönetmelikte özel bir düzenlemeye yer verilmiştir. Yönetmeliğin 6.maddesi uyarınca, Mesleki Eğitim Alınacak İşlere Ait Çizelgesinde (Yönetmelik EK-1) yer alan işlerde fiilen çalıştırılacakların, aşağıda belirtilen belgelerden yaptığı işe uygun olan en az birisine sahip olmaları zorunludur:

a) 3308 sayılı Meslek Eğitim Kanunu'na göre verilen diploma, bitirme belgesi, yetki belgesi, sertifika, bağımsız işyeri açma belgesi, kalfalık, ustalık ve usta öğreticilik belgelerinden biri.

Söz konusu belgelerin teminine ilişkin usul ve esaslar, 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu'nda detaylı olarak belirlenmiş olup, bu belgelerin temin hususunda İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulları ile de irtibata geçebilirsiniz.

b) Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliğine göre mesleki eğitim kursları veya mesleki eğitim modülü/kursları ile eşit süreli olmak koşuluyla işbaşı eğitim programları sonucu alınan belgelerden biri.

Söz konusu Yönetmeliğin 39. maddesinin 2. fıkrasının son cümlesi maddesi aynen şu şekildedir: "..... Kursu başarıyla tamamlayanlara İl Müdürlüğü ve İl veya İlçe Millî Eğitim Müdürlüğü veya üniversite tarafından ilgili mevzuat gereğince kurs bitirme belgesi veya sertifikası verilir." Bu nitelikteki mesleki eğitim kursları, Türkiye İş Kurumu tarafından işgücü piyasasının ihtiyaçları doğrultusunda çeşitli dönemlerde açılmakta, eğitimler verilmektedir. Konu ile ilgili Türkiye İş Kurumu İl Müdürlükleri ile irtibata geçebilirsiniz.

c) Millî Eğitim Bakanlığı veya Millî Eğitim Bakanlığı tarafından yetkilendirilen kurumlarca verilen operatör belgesi ve sürücü belgesi

Buna ilişkin düzenleme ile; kişilerin sosyal, kültürel ve mesleki alanlarda bilgi, beceri, yetenek ve deneyimlerini geliştirmek veya isteklerine göre serbest zamanlarını değerlendirmek üzere faaliyet gösteren özel öğretim kurumları ve motorlu taşıt sürücüsü yetiştirerek sınav sonucu sertifika veren ve trafikle ilgili eğitim-öğretim yaptırın özel öğretim kurumları aracılığıyla verilen mesleki eğitimin belgelendirilmesi kabul edilmiştir.

ç) Patlayıcı Madde Ateşleyici Yeterlilik Belgesinin Verilmesi Esas ve Usullerinin Belirlenmesi Hakkında Yönetmelik kapsamında alınan ateşleyici yeterlilik belgesi.

Söz konusu Yönetmelik uyarınca alınacak yeterlilik belgesi, Tüzük kapsamındaki patlayıcı maddelerin ateşlenmesi işini yapacaklara verilecek ateşleyici yeterlilik belgesini ifade eder.⁴³ Bu kapsamdaki işi yapacak olan işçiler açısından bu Yönetmelik dahilinde takip edilmesi gereken başvuru ve sınav prosedürü sonrasında ilgili yeterlilik belgesinin alınması zarureti bulunmaktadır.

d) Kuruluş kanunlarında veya ilgili kanunlarca yetkilendirilmiş kamu kurum ve kuruluşları tarafından düzenlenen eğitim faaliyetleri sonucunda verilen belgeler.

İşçi işveren kuruluşları ve işveren tarafından verilen eğitimlerin, yönetmeliğin aradığı şekilde belgelendirilebilmesi için, Millî Eğitim Bakanlığı'nın onayı ile düzenlenmiş bir eğitim faaliyeti olması gerekli kılınmıştır. Bu husus hakkında İl Millî Eğitim Müdürlükleri ile işbirliği gerçekleştirebilirsiniz.

e) Millî Eğitim Bakanlığı'nın ilgili biriminin onayının alınması şartıyla; kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları, eğitim amaçlı faaliyet gösteren vakıf ve dernekler, işçi ve işveren kuruluşları ile bünyelerinde kurulu iktisadi işletmeler, işçi ve işveren kuruluşları tarafından Türk Ticaret Kanunu hükümlerine göre kurulmuş eğitim amaçlı şirketler ve işveren tarafından düzenlenen eğitim faaliyetleri sonucunda verilen belgeler.

Bu Yönetmelik kapsamına giren işlerde 1/5/2017 tarihinden önce çalışmaya başlayanların, bu başlıkta yer verdiğimiz eğitimi aldıkları belgelendirilirse (Millî Eğitim Bakanlığı ile Yön.Md.6/1-e maddesinde sayılan (yukarıda da yer verilen) kurum ve kuruluşlar arasında yapılacak protokoller

çerçevesinde verilecek en az 32 saatlik eğitim); o işçiler Yönetmelik kapsamında zorunlu mesleki eğitimi almış olarak kabul edilir.

f) Uluslararası kurum ve kuruluşlardan alınan ve Milli Eğitim Bakanlığı tarafından denkliği sağlanan belgeler.

Uluslararası kurum ve kuruluşlar eliyle verilen eğitim sonucunda, mesleki eğitimin belgelendirilebilmesi için Milli Eğitim Bakanlığı tarafından denklik verilmesi gerekecektir.

g) Mesleki Yeterlilik Kurumu Sınav, Ölçme, Değerlendirme ve Belgelendirme Yönetmeliği kapsamında verilen mesleki yeterlilik belgeleri.

Bilgi, beceri ve yetkinliklerinin ulusal yeterliliklere göre değerlendirilmesi amacıyla yetkilendirilmiş belgelendirme kuruluşu tarafından teorik, uygulamalı ve benzeri yöntemlerle yapılan sınavlardan başarılı olanlara Mesleki Yeterlilik Belgesi verilir (Yön.md.24). Mesleki Yeterlilik Belgesi, MYK Mesleki Yeterlilik Belgelerini ifade eder.⁴⁴

40 Baki Kuru, *Hukuk Muhakemeleri Usulü*, Altıncı Baskı, Cilt:II s.1541 vd.; Pekcanitez Hakan/Atalay Oğuz/Özkes Muhammet, *Hukuk Muhakemeleri Kanununa Göre Medeni Usul Hukuku*, 12.Bası, s.321.

41 Tehlikeli ve Çok Tehlikeli Sınıfta Yer Alan İşlerde Çalıştırılacakların Mesleki Eğitimlerine Dair Yönetmelik'in eki olan (EK-1) Mesleki Eğitim Alınacak İşlere Ait Çizelgesini bu derginin "Parametreler" bölümünde inceleyebilirsiniz.

42 Tehlikeli ve Çok Tehlikeli Sınıfta Yer Alan İşlerde Çalıştırılacakların Mesleki Eğitimlerine Dair Yönetmelik Md.5/2: "İşyerinde yapılan işler, asıl iş itibarıyla tehlikeli ve çok tehlikeli işler kapsamında yer almakla birlikte, çalışanın yaptığı iş ek-1 çizelgede belirtilen işler dışında ise, 5/6/1986 tarihli ve 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu hükümleri saklı kalmak kaydıyla 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 17'nci maddesi kapsamında mesleki eğitim alma zorunluluğu aranmaz."

43 87/12028 sayılı Bakanlar Kurulu Kararıyla yürürlüğe konulan Tekel Dışı Bırakılan Patlayıcı Maddelerle Av Malzemesi ve Benzerlerinin Üretimi, İthalı, Taşınması, Saklanması, Depolanması, Satışı, Kullanılması, Yok Edilmesi, Denetlenmesi Usul ve Esaslarına İlişkin Tüzük.

SONUÇ

İşverenler, tehlikeli ve çok tehlikeli işlerde çalışan işçilerin mesleki eğitim belgelerinin bir örneğini, özlük dosyasında saklamak ve istendiğinde yetkili memurlara göstermekle yükümlü kılınmış olup; tehlikeli ve çok tehlikeli işlerde çalıştırılacak işçilerin zorunlu mesleki eğitim diploma, sertifika veya belgelerinin bulunup bulunmadığı hususunun denetimi konusunda Bakanlık İş Müfettişleri yetkili kılınmıştır. İşverene getirilen bu yükümlülüğe aykırı davranışın yaptırımı, her işçi başına 774,00 TL tutarında (2019 yılı için belirlenmiş ceza tutarıdır) idari para cezası olarak belirlenmiştir. Mesleki Eğitim Belgesi yükümlülüğüne aykırı davranmaya ilişkin olarak, idari para cezasının tahakkukunun yanı sıra, işyerinde gerçekleşecek herhangi bir iş kazası halinde, işverene atfedilecek kusur oranının tespiti konusunda da arttırıcı etkisi olacaktır. Bu nedenle her işyerinde mesleki eğitim zorunluluğunun işin niteliği yönetmelik ekinde bulunan ve bu derginin "Parametreler" bölümünde de yer verdiğimiz "Mesleki Eğitim Alınacak İşlere Ait Çizelge"den kontrol edilerek takip edilmesi gerektiğini vurgulamak isteriz.

İşçinin Ücretli ve Ücretsiz İzin Hakları Nelerdir?

İşçinin "Dinlenme Hakkı"nın İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından Önemi ve İşverenlerin Bu Kapsamda Dikkat Etmeleri Gereken Hususlar Nelerdir?

Dilek Koçer Aydın

Bilindiği üzere; 4857 Sayılı İş Kanunu'nda, çeşitli hal ve koşullarda kullanılmak üzere işçiye birçok izin hakkı tanınmaktadır. "Ücretli izin" ve "Ücretsiz İzin" olarak iki ana başlıkta toplanan bu izinler aşağıda detaylarıyla ele alınmaktadır.

4857 SAYILI İŞ KANUNU UYARINCA İŞÇİNİN ÜCRETLİ İZİN HAKLARI:

Yıllık Ücretli İzin

4857 Sayılı Kanun'un 53. maddesi uyarınca; işçiye, işyerinde işe başladığı günden itibaren deneme süresi de içinde olmak üzere en az 1 yıl çalışmış olması halinde yıllık ücretli izin verilir. İşçilere verilecek yıllık izin süresi, hizmet süresi 1 yıldan 5 yıla kadar (5 yıl dahil) olanlara 14 günden, 5 yıldan fazla 15 yıldan az olanlara 20 günden ve 15 yıl (dahil) ve daha fazla olanlara 26 günden az olamaz. Yer altı işlerinde çalışan işçilerin yıllık ücretli izin süreleri 4'er gün arttırılarak uygulanacak olup 18 ve daha küçük yaştaki işçilerle 50 ve daha yukarı yaştaki işçilere verilecek yıllık ücretli izin süresi 20 günden az olamayacaktır.

4856 Sayılı Kanun'un 56/3 maddesi işçinin hak etmiş olduğu yıllık izinler tarafların anlaşması ile bir bölümü 10 günden az olmamak üzere bölümler halinde kullanılabilir.

Yol İzni

Yıllık ücretli izinleri işyerinin kurulu bulunduğu yerden başka bir yerde geçirecek olanlara talep etmeleri ve bu hususu belgelemeleri koşulu ile 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 56/6 maddesi uyarınca gidiş ve dönüşlerinde yolda geçecek süreleri karşılamak üzere işveren, toplam dört güne kadar ücretsiz izin vermek zorundadır.

Mazeret İzni

4857 Sayılı Kanunu Ek Madde 2'de düzenlendiği üzere;

Evlenme ve evlat edinme izni

İşçiye evlenmesi veya evlat edinmesi halinde 3 gün ücretli izin verilir.

Ölüm izni

İşçiye ana veya babasının, eşinin, kardeşinin, çocuğunun ölümü halinde 3 gün ücretli izin verilir.

Babalık izni

İşçiye eşinin doğum yapması halinde 5 gün ücretli izin verilir.

Engelli çocuk tedavisi izni

İşçilerin en az %70 oranında engelli veya süregen hastalığı olan çocuğunun tedavisinde, hastalık raporuna dayalı olarak ve çalışan ebeveyninden sadece biri

tarafından kullanılması kaydıyla, 1 yıl içinde toptan veya bölümler halinde 10 güne kadar ücretli izin verilir.

Mazeret izin hakları “iş günü” olarak değil “takvim günü” olarak değerlendirilecektir.

Yeni İş Arama İzni

İşveren; bildirim süreleri içinde işçiye, yeni bir iş bulması için günde 2 saatten az olmamak üzere iş arama izni vermek zorundadır. 4857 Sayılı Kanun’un 27. maddesindeki düzenleme uyarınca; işçi isterse, iş arama izinlerini birleştirerek toplu olarak kullanabilir. Buna göre işçi, iş arama iznini toplu olarak kullanmak istediğini işverene iletmek ve bunu, işten ayrılacağı günden evvelki günlere denk getirmek zorundadır.

Doğum ve Analık İzni

4857 Sayılı Kanun’un 74. maddesi uyarınca; kadın işçilere doğumdan önce 8 hafta doğumdan sonra 8 hafta olmak üzere toplam 16 haftalık izin verilir. Çoğul gebelik olması halinde ise doğumdan önceki 8 haftaya 2 hafta daha eklenir. Sağlık durumunun iyi olması halinde doktorun onayı ile kadın işçi isterse doğumdan önceki üç haftaya kadar işyerinde çalışabilecektir. Erken doğum yapması halinde ise doğum öncesi kullanamadığı süreler doğum sonrası sürelere eklenecektir.

İşçinin Periyodik Kontrol İzni

Hamilelik süresince 4857 Sayılı Kanun’un 74. maddesi uyarınca periyodik kontroller için kadın işçiye ücretli izin verilir.

Süt İzni

4857 Sayılı Kanun’un 74. maddesi uyarınca; kadın işçilere, 1 yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam bir buçuk saat süt izni verilir. Bu sürenin hangi saatler arasında ve kaç bölünerek kullanılacağı işçi

tarafından belirlenecek olup bu süre, günlük çalışma süresinden sayılacaktır.

İşçinin Evlat Edinme İzni

3 yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen eşlerden birine veya evlat edinene, çocuğun aileye fiilen teslim edildiği tarihten itibaren 8 hafta analık izni kullanılacaktır (4857 Sayılı Kanun md. 74).

Yıllık Ücretsiz İzin

4857 Sayılı İş Kanunu’nun 56. maddesinde düzenlenen yıllık izinde yol izni ile 74. maddesinde düzenlenen doğum sonrası tam zamanlı ve yarı zamanlı ücretsiz izinler dışındaki ücretsiz izinlerin işyerinde ne şekilde kullanılacağına ilişkin 4857 Sayılı İş Kanunu’nda açıkça bir düzenleme bulunmamakta olup anılan bu izinlerin dışındaki ücretsiz izinlerin kullanımı tarafların rızasına bağlıdır.

4857 Sayılı İş Kanunu uyarınca işçinin ücretsiz izinde olduğu hallerde iş sözleşmesi askıda kabul edilecek ve kıdem hesabında dikkate alınmayacaktır .

Doğum Sonrası Ücretsiz İzin

İş Kanunu md. 74/6 uyarınca; isteği halinde kadın işçiye, 16 haftalık sürenin tamamlanmasından veya çoğul gebelik halinde 18 haftalık süreden sonra 6 aya kadar ücretsiz izin verilir.

Doğum Sonrası Yarımlık Çalışma İzni

Doğum sonrası analık izninin bitiminden itibaren çocuğun bakımı ve yetiştirilmesi amacıyla ve çocuğun hayatta olması koşuluyla, kadın işçi ile 3 yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen kadın veya erkek işçilere istekleri halinde; birinci doğumda 60 gün, ikinci doğumda 120 gün ve sonraki doğumlarda 180 gün süreyle haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin verilir.

Çoğul doğumlarda bu süreler 30'ar gün eklenecek olup çocuğun engelli doğması halinde ise bu süre 360 gün olarak uygulanır. (4857 Sayılı Kanun md. 74). Çalışılmayan yarım günlerin ücreti işsizlik sigortası fonundan karşılanarak İş-Kur tarafından ödenir (4447 sayılı kanun ek-5. Madde).

İşçinin yukarıda sayılan ücretli ve ücretsiz izin haklarının yanında dinlenme hakkı kapsamında sayılan hakları şunlardır:

Ara Dinlenme

4857 Sayılı Kanun'un 68. maddesi uyarınca; Günlük çalışma süresinin ortalama bir zamanında o yerin gelenekleri ve işin gereğine göre ayarlanmak suretiyle işçilere; dört saat veya daha kısa süreli işlerde on beş dakika, dört saatten fazla ve yedi buçuk saate kadar (yedi buçuk saat dahil) süreli işlerde yarım saat, yedi buçuk saatten fazla süreli işlerde bir saat ara dinlenmesi verilir.

İşyerlerinde uygulanan ve öğle yemeği molası, çay molası ya da sigara molası vb isimlerle adlandırılan zamanların tümü ara dinlenmesi olarak kabul edilebilir. Ara dinlenmeler çalışma süresinden sayılmaz. 4857 Sayılı Kanun'un 68. maddesinde sayılı ara dinlenmeleri asgari süreler olup işçinin muvafakati olmaksızın aralıklı olarak kullandırılması mümkün değildir.

Hafta Tatili

4857 Sayılı Kanun'un 46. maddesi uyarınca, işçilere; tatil gününden önceki iş günlerinde 45 saat çalışmaları olması koşulu ile 7 günlük bir zaman dilimi içinde kesintisiz en az 24

saat hafta tatili dinlenmesi verilir. Yer altı maden işlerinde çalışan işçilerin hafta tatiline hak kazanması için önceki iş günlerinde 37,5 saat çalışması yeterlidir.

DİNLENME HAKKININ İŞÇİ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ BAKIMINDAN ÖNEMİ:

6331 Sayılı Kanun uyarınca işveren; genel olarak işyerinde mesleki risklerin önlenmesini, sağlık ve güvenlik tedbirlerinin eksiksiz alınmasını ve bu tedbirlerin değişen şartlara uygun hale getirilmesini önlemekle yükümlüdür. İşçinin her türlü ücretli ve ücretsiz izinleri ile dinlenme hakkını eksiksiz olarak kullanması, İş Sağlığı ve Güvenliği bakımından işverene yüklenen yükümlülüklerden birkaçıdır. Çalışanların çalışma sürelerinin uzamasına, dinlenme sürelerinin kısılmasına ve son olarak da yıllık izinlerin uygun şekilde kullanılmamasına bağlı olarak iş kazalarının arttığı bilinmektedir. İşyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasına yönelik kapsamlı ve detaylı düzenlemelere ihtiyaç duyulduğu açıktır. Buna göre; işçinin hak etmiş olduğu izinler ile dinlenme sürelerinin kullanılmaması veya mevzuata aykırı olacak şekilde eksik kullandırılması ya da çalışma sürelerinin uzaması halinde, meydana gelecek iş kazalarında işverene yüklenecek kusur oranlarının artması söz konusu olabilecektir .

SONUÇ

Dinlenme hakkı; Anayasa ile güvence altına alınmış haklardan biri olup Anayasa'nın 50. maddesinde "Dinlenmek çalışanın hakkıdır" denilmiştir. Anayasal bir hak olan dinlenme hakkından vazgeçilmesi mümkün değildir. Anayasal zorunluluğun ötesinde; işçinin sosyal yaşama katılımını sağlamak; işyerinde verimin azalmasını, iş kalitesinin ve işçinin motivasyonunun düşmesini önlemek gibi sebeplerle birlikte çalışanları yorgunluk ve onun beraberinde getireceği dikkatsizlik sonucu uğrayabilecekleri yaralanmalı ya da ölümlü iş kazalarından korumak, işçinin bedensel ve ruhsal olarak iyiliğinin devamını sağlamak gibi birçok sebeple işçinin ara dinlenme hakkını, yıllık izinlerini ve hafta tatili haklarını tam olarak kullanması gerekmektedir.



45 Yargıtay 22. HD. 2015/17136 E., 2017/22214 K. ve 19.10.2017 tarihli kararı - "Ücretsiz izinli günler, çalışma olmadığı için hizmet süresinden sayılmaz."

46 Yargıtay 21. HD 2014/23294 E., 2014/26449 K. ve 08.12.2014 tarihli karar: "... İş kazası sonrasında tarafların kusur durumu incelenirken konusunda ehil bilirkişilere olayı bütün saikleri ile birlikte irdelemek gerekir. Bu ise dosyanın bilirkişi heyetine tevdi öncesinde mahkemece tarafların iddia ve savunmalarına dair tüm delillerin titizlikle toplanması ile mümkündür. İşbu dosyada özellikle davacının aşırı ve yorgun çalıştırılma iddialarına ilişkin deliller araştırılmadan olay bilirkişiye incelenmiş ve bu bilirkişi raporuna göre neticeye varılmıştır. Yapılacak iş davacının aşırı çalıştırılma ve yorgunluk iddialarının araştırılması kapsamında kaza

anında kullandığı aracın takograf kayıtları, sevk irsaliyeleri ve sair sefer sayısını belli edecek belgeler ile birlikte özellikle kaza günü öncesinde son kez ne zaman nereye sefere gönderildiği, seferden ne zaman döndüğü ve sonrasında yeniden ne zaman sefere gönderildiği gibi hususları yeterince araştırıp sonrasında toplanan delillere göre gerektiğinde dosyayı yeniden konusunda ehil bilirkişi heyetine incelemek ve tüm delilleri bir arada değerlendirip neticesine göre karar vermekten ibarettir."



4

KARAR İNCELEMELERİ

Yargı Kararlarına Konu Olan Somut Örneklerle İş Hukukuna Bakış

İş Kazasında Manevi Tazminatın Takdiri

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun 2017/21-1188 Esas - 2018/1113 Karar Sayılı, 23.05.2018 Tarihli Kararın İncelenmesi.

Sinem Çetinkaya

"... Dava 11.08.2008 tarihinde meydana gelen iş kazası sonucu %53 oranında sürekli iş göremezliğe uğrayan sigortalının maddi ve manevi zararlarının giderilmesi istemine ilişkindir. Somut olayın incelenmesinde, 11.08.2008 tarihinde meydana gelen iş kazası sonucu yaralanan sigortalının iş kazasının meydana gelmesinde kusurunun bulunmadığı ancak iş kazasının meydana geldiği tarih ve bu tarihteki paranın alım gücü ile iş göremezlik derecesi dikkate alındığında davacı yararına hükmedilen 100.000,00 TL manevi tazminat miktarının fazla olduğu anlaşılmaktadır."

YEREL MAHKEME KARARI

Davacı tarafından iş kazasından kaynaklı olarak açılan maddi ve manevi tazminat davasının yargılaması kapsamında; davacının maluliyet oranının %53 olarak belirlendiği ve kusur raporuna göre işçinin kusursuz olduğu dosya kapsamıyla sabit hale gelmiş, mahkemece davanın kabulü ile maddi tazminatın yanı sıra davacı lehine 100.000,00 TL manevi tazminata hükmedilmiştir.

YARGITAY 21. HUKUK DAİRESİNİN KARARI

Yerel mahkeme kararının temyizi üzerine

inceleme yapan Yargıtay 21. Hukuk Dairesi kararında; "...hakimin bir kimsenin bedensel bütünlüğünün zedelenmesi durumunda, olayın özelliklerini göz önünde tutarak, zarar görene uygun bir miktar paranın manevi zarar adı ile ödenmesine karar verebileceğinin öngörüldüğü, hakimin olayın özelliklerini göz önünde tutarak manevi zarar adı ile zarar görene verilmesine karar vereceği bedelin adalete uygun olması gerektiği, hükmedilecek paranın zarara uğrayanda manevi huzuru doğurmayı gerçekleştirecek tazminata benzer bir fonksiyonu olan özgün bir nitelik taşıdığı ve bir ceza olmadığı, takdir edilecek miktarın mevcut halde elde edilmek istenilen tatmin duygusunun etkisine ulaşmak için gerekli olan kadar olması gerektiği, 26.06.1966 tarihli ve 7/7

Manevi tazminat bir ceza değildir. Manevi tazminatın, zarar göreninin manevi tatmin duygusu yanında caydırıcılık uyandıran oranda belirlenmesi gerekir.

Sayıli Yargıtay İçtihadı Birleştirme Kararı'nın gerekçesinde takdir olunacak manevi tazminatın tutarını etkileyecek özel hal ve şartlar da açıkça gösterildiği ve bu özel şartlar her olaya göre değişebileceği için hakimin bu konuda takdir hakkını

kullanırken ona etkili olan nedenleri de karar gerekçesinde objektif ölçülere göre isabetli bir biçimde göstermesi gerektiği, hâkimin bu takdir hakkını kullanırken, ülkenin ekonomik koşulları tarafların sosyal ve ekonomik durumları, paranın satın alma gücü, tarafların kusur durumu, olayın ağırlığı, davacının sürekli iş göremezlik oranı, işçinin yaşı, olay tarihi gibi özellikleri göz önünde tutması gerektiği ve hükmedilecek tutarın manevi tatmin duygusu yanında caydırıcılık uyandıran oranda olması gerektiği” gerekçesi ile 100.000,00 TL manevi tazminatın fahiş olduğu belirtilerek kararın bozulmasına, dosyanın mahkemesine iadesine karar verilmiştir. (2015/8336 E., 2015/19906 K.).

YEREL MAHKEMENİN DİRENME KARARI;

Yerel mahkeme tarafından bozma ilamına karşı takdir edilen manevi tazminat miktarının yerinde olduğu gerekçesiyle önceki kararda direnilmiştir.

YARGITAY HUKUK GENEL KURULU KARARI

Direnme yoluyla Hukuk Genel Kurulu önüne gelen uyuşmazlık kapsamında ilk olarak ihtilaf değerlendirilmiş ve somut olay bakımından ihtilafın, iş kazası sebebiyle davacı yararına takdir edilen 100.000-TL manevi tazminat miktarının fazla olup olmadığı noktasında toplandığı tespit edilmiştir. Devamında, manevi tazminatta kusurun gerekmediği ancak tazminatın takdirinde etkili olabileceğine dair İçtihadı Birleştirme Kararına atıf yapılmış, takdir olunacak manevi tazminat tutarını etkileyecek özel hal ve şartların her olaya göre değişebileceği, hakimın bu konuda takdir hakkını kullanırken, ona etkili olan nedenleri de karar yerinde objektif ölçülere göre isabetli bir biçimde göstermesi gerektiği vurgulanarak manevi

tazminat tutarın adalete uygun olması gerektiği belirtilmiştir. Ayrıca “Bu para tutarı aslında ne tazminat ne de cezadır,

Manevi tazminatın takdirinde, iş kazasının meydana geldiği tarih ve bu tarihteki paranın alım gücü göz önünde bulundurulmalıdır.

çünkü mamelek hukukuna dair zararın karşılanmasını amaç edinmediği gibi, kusurlu olana yalnız hukukun ihlalinden dolayı yapılan bir yaptırım da değildir. Aksine zarara uğrayanda bir huzur duygusu uyandırmayı, aynı zamanda ruhi ıstırapın dindirilmesini amaç edindiğinden, tazminata benzer bir fonksiyonu da vardır. O hâlde bu tazminatın sınırı, onun amacına göre belirlenmelidir. Takdir edilecek miktar, mevcut durumda elde edilmek istenilen tatmin duygusunun etkisine ulaşmak için gerekli olan kadar olmalıdır. Manevi tazminat duyulan elem ve ıstırapın kısmen ve imkan nispetinde iadesini amaçladığından, hâkim, 4721 Sayılı Türk Medeni Kanunu’nun 4.maddesi gereğince hak ve nefasete göre takdir hakkını kullanarak, manevi tazminat miktarını tespit etmelidir. Hakim belirlemeyi yaparken somut olayın özelliğini, zarar görenin ekonomik ve sosyal durumunu, paranın alım gücünü, maluliyet oranını, beden gücü kaybı sebebiyle duyulan ve ileride duyulacak elem ve ıstırapı gözetmelidir” gerekçeleriyle birlikte 11.08.2008 tarihinde meydana gelen iş kazası sonucu yaralanan sigortalının iş kazasının meydana gelmesinde kusurunun bulunmadığı ancak iş kazasının meydana geldiği tarih ve bu tarihteki paranın alım gücü ile iş göremezlik derecesi dikkate alındığında davacı yararına hükmedilen manevi tazminat miktarının fazla olduğunun kabulü ile direnme kararının bozulmasına karar verilmiştir.

HUKUKİ DEĞERLENDİRMELERİMİZ

Manevi tazminat, belirli verilere göre hesap edilebilen bir talep değildir. Kararda da vurgulandığı gibi manevi tazminat hakim tarafından takdirlenmektedir. İlke olarak manevi tazminat bir ceza olmamalıdır. Manevi tazminatın amacı duyulan elem ve ıstırapın imkan ölçüsünde giderilmesidir. Bu genel ilkeler yanında kusur durumu, tarafların ekonomik durumu, maluliyet oranı, kaza tarihindeki paranın alım gücü gibi olaya özgü şartlar ve özel durumlar göz önünde bulundurularak manevi tazminata hükmedilmesi gerekmektedir.

SONUÇ

Manevi tazminat davalarında zaman aşımı süresinin 10 yıl olduğu ve ülkemizde paranın alım gücünün sürekli olarak azaldığı düşünüldüğünde; kaza tarihindeki paranın alım gücü yerine karar tarihindeki paranın alım gücü dikkate alınarak manevi tazminat belirlendiğinde zarar gören haksız ve fahiş bir kazanım sağlayacaktır. Kaldı ki, manevi tazminat taleplerine kaza tarihinden itibaren faiz işlemektedir. Manevi tazminatın karar tarihindeki paranın alım gücüne göre belirlenmesi ve bir de bu bedele kaza tarihinden itibaren faiz işletilmesi manevi tazminatın zarar gören adına adeta bir zenginleşme aracı olması sonucunu doğuracaktır. Hukuk Genel Kurulu kanaatimizce isabetli olarak özellikle kazadan yıllar sonra görülen davalarda, manevi tazminat takdir edilirken kaza tarihi ve o tarihteki paranın alım gücünün dikkate alınması gerektiğine karar vermiştir.

Hizmet Tespit Davasında İspat

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun 2016/21-2358 Esas - 2018/1289 Karar Sayılı ve 27.06.2018 Tarihli Kararın İncelenmesi.

Dilek Koçer Aydın

Hizmet tespiti davalarında çalışma olgusu her türlü delille ispat edilebilir. Buna göre hizmet tespiti davalarında;

- İşyerinde tutulması gerekli her türlü bilgi ve belgeler ile çalışana ait ücret bordrolarından, kurum belge ve kayıtlarından faydalanılmalı,
- Müfettiş raporu olup olmadığı araştırılmalı,
- Tespiti istenen döneme ilişkin işyerinin yönetici ve görevlileri ile diğer çalışanlar ile komşu işyerinde ve yakın işyerlerinde tarafları ve işvereni bilen/bilebilecek durumda olanlar tespit edilerek bu kişilerin tanıklığına başvurulmalı ve çalışma olgusu hiçbir kuşku ve tereddüde yer vermeyecek ölçüde ispat edilmelidir.

YARGITAY HUKUK GENEL KURULU KARARI

"Dava; hizmet tespiti istemine ilişkindir. Kamu düzenini yakından ilgilendiren bu tür davalarda gösterilmesi gereken özen gereğince, sağlıklı bir sonuca ulaşılabilmesi için tanık beyanlarında adı geçen şahıslara ait Kurum'dan hizmet kayıtlarının getirtilerek davalı Okul idaresinde geçen hizmetlerinin bulunup bulunmadığını araştırmak, bu kişilerin tanık olarak beyanlarına almak suretiyle davacının davalı Okul idaresince Kurum'a hizmet bildiriminin yapıldığı tarih

öncesinde de çalışmalarının mevcut olup olmadığı yönünde bilgilerine başvurmak, bu kişilerin beyanları ile yetinilmediği ya da adreslerine ulaşılmadığı takdirde ihtilaf konusu dönem kapsamında okul yöneticiliği yapmış kişiler ile davacının talep ettiği dönemde çalıştığı bildirilen okul öğretmeni ve yöneticilerinden re'sen seçilecek ve duruşmalarda beyanlarına müracaat edilmeyen başkaca tanıkları dinlemek, okullar çevresindeki komşu işyeri sahipleri ile bu işyerlerindeki çalışmaları kayıtlara geçmiş kişileri de tespit edip dinlemek ve toplanan tüm delilleri birlikte değerlendirilip sonucuna göre karar vermekten ibarettir..."

Hizmet tespiti davaları kamu düzenine ilişkin olup her türlü delille ispat edilebilmesi mümkündür.

YEREL MAHKEME KARARI

Yerel mahkeme tarafından yapılan yargılama neticesinde; imzalı işe giriş bildirgesi ile iş sözleşmesinin aksini kanıtlayıcı herhangi bir kanıt sunulamadığı, dinlenen davacı tanıkları da dâhil tüm tanıkların 2000 yılı öncesinde çalışma yönünden herhangi bir beyanda bulunmadığı ve öğretim dönemiyle sınırlı olarak okulların açık olduğu dönemi aşan

bir çalışmanın kanıtlanamadığı gerekçesiyle davanın reddine karar verilmiştir.

YARGITAY 21. HUKUK DAİRESİ KARARI

Yargıtay 21. Hukuk Dairesi'nce temyiz itirazları doğrultusunda yapılan inceleme neticesinde; duruşmalarda dinlenen tanık beyanlarına göre davacıdan önce davalı Okul idaresinde Cahide ve Handan isimli çalışanların hizmetlerinin geçtiği belirtilmekle bu tanıkların beyanlarına başvurulmaksızın davacının davalı işyerinde geçen çalışmalarının tereddüt oluşturmayacak şekilde ortaya konmadığı ve bu şekilde mahkemece eksik inceleme ve araştırma ile yazılı şekilde sonuca gidildiği anlaşılmakla kamu düzenini yakından ilgilendiren bu tür davalarda gösterilmesi gereken özen gereğince, sağlıklı bir sonuca ulaşılabilmesi için tanık beyanlarında adı geçen Cahide ve Handan isimli şahıslara ait Kurum'dan hizmet kayıtlarının getirtilerek davalı Okul idaresinde geçen hizmetlerinin bulunup bulunmadığının araştırılması, bu kişilerin tanık olarak beyanlarını almak suretiyle davacının davalı Okul idaresince Kurum'a hizmet bildiriminin yapıldığı 10.10.2000 tarihi öncesinde de çalışmalarının mevcut olup olmadığı yönünde bilgilerine başvurulması, bu kişilerin beyanları ile yetinilmediği ya da adreslerine ulaşılmadığı takdirde ihtilaf konusu dönem kapsamında okul yöneticiliği yapmış kişiler ile davacının talep ettiği dönemde çalıştığı bildirilen okul öğretmeni ve yöneticilerinden re'sen seçilecek ve duruşmalarda beyanlarına müracaat edilmeyen başkaca tanıkların dinlenmesi, okullar çevresindeki komşu işyeri sahipleri ile bu işyerlerindeki çalışmaları kayıtlara geçmiş kişilerin de tespit edilerek dinlenmesi ve toplanan tüm delilleri birlikte değerlendirilmesi suretiyle sonuca göre karar vermek gerektiğinden bu maddi ve hukuki olgular göz önünde tutulmaksızın

eksik inceleme ve araştırma ile yazılı şekilde hüküm kurulmasının usul ve yasaya aykırı olması sebebiyle yerel mahkeme kararının BOZULMASINA karar verilmiştir (2014/26139 E., 2015/19450 K., 04.11.2015 tarihli karar).

YEREL MAHKEMENİN DİRENME KARARI

Yerel Mahkemece yeniden yapılan yargılama sonucunda; bozma kararında belirtilen okulda öğretmenlik veya yöneticilik yapmış kişilerin dinlenmesi gerektiği hususunun bozma kararından önce yerine getirildiği, yine bozma kararında adı geçen Cahide ve Handan isimli kişilerin dönem bordrolarında adına rastlanılmadığı, bu kişilerin varlıklarına nasıl ulaşılacağına belirtilmediği, bozma kararında belirtilen hususların tamamının araştırıldığı gerekçesiyle ve önceki gerekçeler tekrar edilmek suretiyle direnme kararı verilmiştir.

Hizmet tespit davalarında çalışma olgusu, hiçbir kuşkuyla yer vermeyecek ölçüde ve somut delillerle ispat edilmelidir.

YARGITAY HUKUK GENEL KURULU KARARI

Hukuk Genel Kurulu'nda konu ile ilgili yapılan görüşmeler neticesinde; somut olayda belirtilen amaca yönelik davaların yasal dayanağı olan mülga 506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun 79'uncu maddesi uyarınca yönetmelikle tespit edilen belgeleri işveren tarafından verilmeyen veya çalıştıkları kurumca tespit edilmeyen sigortalıların hizmetlerinin geçtiği yılın sonundan başlayarak 5 yıl içerisinde mahkemeye başvurarak hizmet tespiti isteyebilecekleri, sigortalı tarafından açılan hizmet tespiti davasında her türlü delille kanıtlanabilen

çalışma olduğunun belirlenmesinden sonra bu çalışmanın sigortalı çalışma olup olmadığı ve ardından da ücret olgusu ve çalışılan zaman üzerinde durulması gerektiği; sosyal güvenlik hukukunun hem kamu hukuku hem de özel hukuk alanında kalan özellikleri dikkate alındığında özellikle hizmet tespiti davalarında kendiliğinden araştırma ilkesinin ağır bastığı; çalışma olgusu her türlü ispatlanabileceğinden bu davalarda iş yerinde tutulması gerekli dosyalar ile kurumdaki belgelerden yararlanılması, ücret bordrolarının getirilmesi, müfettiş raporları olup olmadığının araştırılması; mümkün olduğunda tespiti istenen dönemde işyerinin yönetici ve görevlilerinin işyerinde çalışan öteki kişiler ile o iş yerine komşu ve yakın işyerlerinde tarafları veya işyerini

bilen veya bilebilecek durumda olanların zabıta marifetiyle araştırılarak saptanması; sigortalının hangi işte hangi süre ile çalıştığının, çalışma konusunun; sürekli, kesintili ve mevsimlik olup olmadığının, başlangıç ve bitiş tarihlerinin ve alınan ücret konularında beyanları alınarak tanıkların sözleri değerlendirilirken bunların inandırıcılığının üzerinde durulmasının ve verdikleri bilgilere nasıl vakıf olduklarının; işveren ve işçiyle, işyeriyle ilişkilerinin, bazen uzun yılları kapsayan bilgilerin insan hafızasında yıllarca eksiksiz nasıl taşınabileceğinin düşünülmesi ve beyanların diğer yan delillerle desteklenmesi gerektiği ile bu sebeple, yerel mahkemenin davanın reddine ilişkin direnme kararının yerinde olmadığına karar vermiştir.

SONUÇ

Aylık prim ve hizmet belgesi veya muhtasar ve prim hizmet beyannamesi işveren tarafından verilmeyen veya çalıştıkları Kurumca tespit edilemeyen sigortalılar, çalıştıklarını hizmetlerinin geçtiği yılın sonundan başlayarak beş yıl içerisinde iş mahkemesine hizmetlerinin tespiti için dava açabilir. İşveren tarafından Sosyal Güvenlik Kurumu'na eksik veya hatalı da olsa adına bildirimde bulunulan işçinin açtığı hizmet tespiti davaları ile işyerindeki çalışmaları sigorta müfettişi tarafından resmi olarak tespit edilmiş, denetim raporuyla kayıt altına alınmış ya da işyerinde geçen bir kısım çalışmaları Kurum kayıtlarında olan çalışanların açtığı hizmet tespiti davalarında hak düşürücü süre işlemeyecektir. Ayrıca; söz konusu çalışma kesintisiz ise bildirim yapılan sürelerden önceki dönem yönünden de hak düşürücü süre oluşmayacaktır.¹

Hukuk Genel Kurulu Kararı'nda da belirtildiği üzere; hizmet tespiti davaları her türlü delille ispat edilebilecek ise de çalışmanın konusu, niteliği, başlangıç ve bitiş tarihleri hususlarında tanık ifadeleri değerlendirilmeli, dinlenen tanıkların davacı ile aynı dönemlerde işyerinde çalışmış ve işverenin resmi kayıtlara geçmiş bordro tanıkları ya da komşu işverenlerin aynı nitelikte işi yapan ve bordrolarına, resmi kayıtlarına geçmiş çalışanlardan seçilmesine özen gösterilmeli ve çalışma olgusunun hiçbir kuşku ve duraksamaya yer vermeyecek şekilde belirlenmesi gerekmektedir.

¹ Yargıtay 21. HD. 2018/334 E., 2019/1181 K. ve 21.02.2019 tarihli ilamı - "Somut olayda, davacının davalı işyerinde geçen bir kısım çalışmaları Kurum kayıtlarında olup artık hak düşürücü süre işlemeyecektir. Ayrıca çalışma kesintisiz ise, bildirim yapılan sürelerden önceki dönem yönünden de hak düşürücü süre oluşmayacaktır."

İşverenin Şüphe Feshi (Kasa Açığı)

Yargıtay 9.Hukuk Dairesi'nin 2018/11210 Esas - 2019/2604 Karar Sayılı, 04.02.2019 Tarihli Kararın İncelenmesi.

Nesil Kısa

"... Dosyada bulunan davalı banka şubesinde 31.7.2015-7.8.2015 tarihleri arasında yapılan inceleme sonrasında sunulan raporda 24.06.2015 tarihinde 2.000.TL ve 08.07.2015 tarihinde 5.000.TL tutarlarında gerçekleşen kasa açıklarının meydana geldiği 24.06.2015 ve 08.07.2015 tarihli kamera kayıtlarına yönelik yapılan incelemeler neticesinde ... Şubesi Güvenlik Görevlisi ...'nın 22.06.2015 tarihinde saat 19.32'de Şubedeki ATM'leri içeriden gören 5 no.lu kameraya fiziken müdahale etmek suretiyle kamera açısı ile oynadığı, daha sonra birkaç kez Nakit İşlem Servisi'nde bulunan bilgisayardan kamera açısını kontrol ettiği, bu kontrolün akabinde tekrardan kameranın açısı ile oynadığı, bu işlemler neticesinde Şube ATM'lerinin 19:32-19:47 saatleri arasında 5 no.lu kameranın görüş açısı dışında kaldığı görülmüştür. ATM Sorumlusu olan Gişe Asistanı... 'in çekmecesini gören 3 no.lu kamera görüntülerinin izlenmesi neticesinde 22.06.2015 saat 19:16'da ...'nin... 'in masasını gören 3 numaralı kamera açısı ile oynadığı ve sonrasında Nakit İşlem Sorumlusunun masasında bulunan monitörü kontrol ettiği, eylemin... tarafından gerçekleştirildiğinin karşıdaki camda meydana gelen yansımadan görüldüğü, Güvenlik Görevlisi ...'nın yukarıdaki eylemleri akabinde... no.lu ATM'nin ATM sorumlusu Gişe Asistanı...

tarafından 24.06.2015 tarihinde kaset değişikliği yapmak maksadıyla gün başında açılması akabinde para yatırma kutularında 2.000 TL tutarlı kasa açığının tespit edildiği, 07.07.2015 tarihinde ...'nin saat 19:25'de 5 no.lu kameraya fiziken müdahale etmek suretiyle kamera açısı ile oynadığı ve yine birkaç kez Nakit İşlem Servisi'nde bulunan bilgisayardan kamera açısını kontrol ettiği ve bu kontrolün akabinde tekrardan kamera açısı ile oynadığı, bu işlemler neticesinde Şube ATM'leri 19:25-19:39 saatleri arasında 5 no.lu kameranın görüş açısı dışında kaldığı görülmüştür. ATM Sorumlusu olan Uzman Gişe Asistanı... 'nin çekmecesini gören 2 no.lu kamera görüntülerinin izlenmesi neticesinde 07.07.2015 saat 19:16'da Zati AYNAN'ın... 'in masasını gören 2 numaralı kamera açısı ile oynadığı, kameranın açısının değiştiği, sonrasında Güvenlik Görevlisi ...'nin Nakit İşlem Sorumlusunun masasında bulunan monitörü kontrol ettiğinin görüldüğü, eylemin personel tarafından gerçekleştirildiği karşıdaki camda meydana gelen yansımadan görüldüğü..."

Bilindiği üzere; 4857 sayılı İş Kanunu'nun 18.maddesi işverene, işçinin davranışlarından ve yeterliliğinden kaynaklanan nedenlerle iş sözleşmesini feshetme hakkı vermiştir. İşçinin

davranışlarından kaynaklanan fesihteki amaç, işçinin daha önce işlediği iş sözleşmesine aykırı davranışlarına ilişkin yaptırım uygulamak olmayıp, onun sözleşmesel yükümlülükleri ihlale devam etmesi ya da tekrarlaması riskini engellemektir. İşçinin davranışları nedeniyle iş sözleşmesinin feshedilebilmesi için, işçinin iş sözleşmesine ve yükümlülüklerine aykırı bir davranışının varlığı ve bunun sonucunda iş ilişkisi olumsuz bir şekilde etkilenmiş olması gerekmektedir. Kısacası; işçinin davranışlarından veya yetersizliğinden kaynaklanan nedenlerde, iş ilişkisinin sürdürülmesinin işveren açısından önemli ve makul ölçüler içinde beklenemeyeceği durumlarda, feshin geçerli nedenlere dayandığını kabul etmek gerekecektir.

Temeli Alman hukukuna dayanan şüphe feshinde, işçi ile işveren arasındaki güven ilişkisinin zedelenmesi sonucu, işverenin iş sözleşmesini feshetmesi durumu söz konusudur. Burada, güven ilişkisini zedeleyecek olay tamamen ve etrafıca aydınlatılamamakla beraber, işverenin objektif ve makul şüphelerinin varlığı halinde iş sözleşmesinin geçerli nedenle feshinin önü açıktır. Yerel hukukumuzda da şüphe feshi ilk olarak Yargıtay 9.Hukuk Dairesi'nin 22/10/2007 tarihli ve 2007/16878 Esas ve 2007/30923 Karar sayılı ilamı ile kabul edilmiştir. Yargıtay, daha sonra verdiği kararlarda da istikrarlı bir şekilde şüphe feshini geçerli sebebe dayandırmıştır. Bununla birlikte belirtmek gerekir ki; geçerli feshin sebebinden bahsedilebilmesi için, işçinin sözleşmesel yükümlülüklerini mutlaka kasıtlı olarak ihlal etmesi şart değildir. Personelin, göstermesi gereken özen yükümlülüğünü ihmal etmesi sonucu da ortaya herhangi bir ihlalin çıkması yeterlidir. Buna karşılık, işçinin kusuruna dayanmayan davranışları, kural olarak işverene işçinin

davranışlarına dayanarak sözleşmeyi feshetme hakkı vermez. Kusurun derecesi, iş sözleşmesinin feshinden sonra iş ilişkisinin arz edebileceği olumsuzluklara ilişkin yapılan tahmini tespitlerde ve menfaat dengesinde rol oynayacaktır.

İşçinin iş sözleşmesini ihlal edip etmediğinin tespitinde, sadece asli edim yükümlülükleri değil, kanundan veya dürüstlük kuralından doğan yan edim yükümlülükleri ile yan yükümlerin de dikkate alınması gerekir. Örneğin; sadakat yükümü, sözleşmenin taraflarına sözleşme ilişkisinden doğan borçların ifasında, karşı tarafın şahsına, mülkiyetine ve hukuken korunan diğer varlıklarına zarar vermemeye, keza sözleşme ilişkisinin kapsamı dışında sözleşme ile güdülen amacı tehlikeye sokacak özellikle karşılıklı duyulan güveni sarsacak her türlü davranıştan kaçınma yükümlülüğünü yüklemektedir. Nitekim Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 2008/44383 Esas – 2009/25774 Karar sayılı ve 05.10.2009 tarihli kararına göre “şüphe” üzerine geçerli bir feshin yapılabilmesi için şu iki şart birlikte gerçekleşmelidir:⁴⁷

- 1- Güveni yıkmaya elverişli objektif olay vakıalara dayanan güçlü bir şüphenin varlığı,**
- 2- İşverenin bu olayın aydınlatılması için kendisinden beklenen bütün çabaları göstermesi.**

Bu genel açıklamalardan sonra inceleme konusu olan **Yargıtay 9.Hukuk Dairesi'nin 2018/11210 Esas - 2019/2604 Karar Sayılı, 04.02.2019 Tarihli** karara döndüğümüzde; davacının iş akdinin 01.09.2015 tarihli yazıyla; “... Bankamız ... Şubesi'nde Güvenlik Görevlisi olarak görev yapmakta iken bankamız güvenlik prosedürlerine ve görev ve sorumluluklarınıza açıkça

aykırı bir biçimde herhangi bir neden yokken ATM alanını ve ATM anahtarlarının bulunduğu çekmeceyi gören kameraların açılarını değiştirmek suretiyle ATM’de meydana gelen toplam 7.000. TL kasa noksanının tespit edilememesine ve bu nedenle Bankamızın 7.000. TL zarara uğramasına sebebiyet verdiğiniz ayrıca tarafınıza çağrı yapıldığı halde görüşmekten kaçınarak soruşturma çalışmalarını güçleştirdiğiniz, Bankamız Teftiş Kurulu idari soruşturma raporu ile tespit edilmiş ve hakkınızda Bankamız Disiplin Kurulu tarafından 20.08.2015 tarihinde görevden çıkarma cezası (iş sözleşmesinin tazminatsız olarak feshi) verilmiştir. Yukarıda açıklanan nedenlerle iş sözleşmenizin gerçekleştirdiğiniz usulsüz işlemler nedeniyle İş Kanunu’nun 25/2 maddesi uyarınca 24.08.2015 tarihinden geçerli olmak üzere tazminatsız olarak feshedildiğini bildiririz.” denilerek feshedildiği görülmektedir.

Kararda yer verilen tanık anlatımları ve iç denetim raporundan hareketle Yargıtay somut olayda **işverenin kendisinden beklenen çabayı göstermiş olduğuna, ayrıca güveni yıkmaya elverişli olaya dayanan güçlü şüphenin de mevcut olduğuna** dikkat çekerek feshin geçerli olduğunun altını çizmektedir. Dikkat edilmelidir ki; güvenlik personeli olan davacının bankamatiğe müdahale ettiği ya da para aldığı açıkça görünmediği için fesih haklı nedene dayandırılmazsa da; davacının birçok kez (denetim raporu ile de tespit edilmiş olduğu üzere) bankamatiği ve anahtarların olduğu çekmeceyi gören kameraları değiştirmesi ile bilgisayar başında bu değişiklikleri takip etmesinin işveren güvenliğini sarsacak ve davacı güvenlik

personeli ile çalışmasının artık işverenden beklenemeyecek nitelikte olduğu, dolayısıyla sözleşmesinin geçerli nedenlerle feshedilebileceği kabul edilmiştir.

O halde; “şüphe feshi”nin geçerli olabilmesi için işverenin personel hakkında şüphe doğuran olayın açıklığa kavuşturulması ile ilgili gerekli her türlü çabayı göstermesi ve çeşitli alternatif yolları kullanarak içinde bulunulan durumu kayıt altına alması gerekmektedir.

47 Yargıtay 9. Hukuk Dairesi’nin 2008/44383 Esas – 2009/25774 Karar sayılı ve 05.10.2009 tarihli kararı: “...İş güvencesi hukukunda, işçinin sözleşmeye aykırı davranışta bulunduğundan şüphe ediliyor ve bu yüzden taraflar arasında iş ilişkisinin devamı için gerekli olan güvenin yıkılması veya ağır zedelenmesi nedeniyle iş sözleşmesi feshedilmişse şüphe feshinden bahsedilir. Bunun için, iş ilişkisinin devamı için gerekli olan güveni yıkmaya elverişli objektif olay ve vakalara dayanan güçlü bir şüphenin mevcut olması ve bu olayın aydınlatılmasına yönelik, işverenin kendisinden beklenebilecek bütün çabaları göstermesi gerekmektedir. Somut olayda, mahkemece, davacının, davalı şirkete ait gizli bilgileri rakip şirketlere verdiğine dair somut delil bulunmadığı gerekçesiyle, davanın kabulüne karar verilmişse de, dosya içeriğinden, taraflar arasındaki güven ilişkisinin zedelendiği ve mevcut delil durumu itibarı ile davalı tarafça yapılan feshin, geçerli bir fesih türü olan şüphe feshi mahiyetinde olduğu anlaşılmaktadır. Mahkemece, davanın reddi yerine yazılı gerekçe ile kabulüne karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.”

SONUÇ

Sonuç olarak önemle belirtmek gerekir ki; işçinin iş sözleşmesini ihlal edip etmediğinin tespitinde, sadece asli edim yükümlülükleri değil; kanundan veya dürüstlük kuralından kaynaklanan yan edim yükümlülüklerinin de dikkate alınması gerekmektedir. Buradan yola çıkılarak gündeme gelen şüphe feshine neden olan durumda; güven ilişkisini zedeleyecek olay tamamen ve etraflıca kanıtlanamamakla beraber, işverenin objektif ve makul şüphelerinin varlığı halinde iş sözleşmesinin geçerli nedenle feshinin önü açılmıştır. Şüphe feshindeki iki önemli kıtas olan “güveni yıkmaya elverişli olaya dayanan güçlü şüphenin varlığı” ve “işverenin olayı aydınlatmak için kendisinden beklenen bütün çabaları göstermesi” hususlarının geçerli nedenle fesihte (Yargıtay tarafından feshin geçerli kabul edilmesinde) önemli rol oynadığının göz ardı edilmemesi gerekmektedir.



Sağlık Raporu Alan Personelden Savunma Alınması Gerekir mi?

Yargıtay İçtihadı Birleştirme Hukuk Genel Kurulu'nun 19.10.2018 Tarihli ve 2017/9 Esas ve 2018/10 Karar Sayılı Kararın İncelenmesi.

Dilek Köçer Aydın

09.05.2019 tarih ve 30769 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan Yargıtay İçtihadı Birleştirme Hukuk Genel Kurulu'nun 2017/9 E., 2018/10 K. ve 19.10.2018 tarihli kararıyla; işçinin sağlık nedenleriyle bekleme süresini aşan işe devamsızlığının bildirim süresine eklenecek altı haftayı aşmasının işveren tarafından iş sözleşmesinin haklı nedenle derhal feshi için yeterli olduğu; dolayısıyla 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 25'inci maddesinin birinci fıkrasının (b) bendi gereğince almış olduğu sağlık raporları nedeniyle derhal fesihlerde, işçiden savunma alınmasının gerekmediği yönünde hüküm tesis edilmiştir.

İşçinin davranışları veya verimi ile ilgili nedenlerle iş akdinin feshinden önce işçinin savunmasının alınması gerekmektedir.

YARGITAY BİRİNCİ BAŞKANLIK KURULU'NUN KARARI VE İÇTİHADİ BİRLEŞTİRMENİN KONUSU

Yargıtay 1. Başkanlık Kurulu'nun 28.09.2017 tarih ve 299 sayılı karar uyarınca; 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 25. maddesinin birinci fıkrasının (b) bendi gereğince almış olduğu raporlar nedeniyle derhal fesihlerde işçiden savunma alınması gerekip gerekmediği konusunda Daireler

arasında görüş ayrıklığı olduğu ve farklı uygulamaların sürdürüldüğü sonucuna varıldığından bu ayrıklığın İçtihadı Birleştirme Hukuk Genel Kurulu'nca içtihatları birleştirme yoluyla giderilmesi gerektiğine karar verilmiştir.

İÇTİHATLARI BİRLEŞTİRME KONUSUNDAKİ GÖRÜŞ AYRILIKLARI

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, konuyla ilgili olarak Yargıtay 1. Başkanlığı'na bildirdikleri görüşlerinde özetle; Daire'nin 2015 yılında verdiği kararlarda 4857 Sayılı Kanun'un 25/l-(b) maddesi gereğince almış olduğu raporlar nedeniyle işçinin iş sözleşmesinin derhal feshinde savunma alınması gerektiğinin kabul edildiği, gerekçe olarak da 4857 Sayılı Kanun'un 19. maddesinde sadece 25. maddenin ikinci fıkrası gereği yapılan fesihlerde savunma almak mecburiyetinin olmadığı, bunun dışındaki fesihler için savunma alınması yönünde yasal gereklilik olduğu belirtilirken Yargıtay 22. Hukuk Dairesi ise görüşlerinde özetle; anılan madde gerekçesinde, *"...Belirsiz süreli iş sözleşmesi, işçinin davranışı veya verimi ile ilgili bir nedenle feshediliyor ise ona önce hakkındaki iddialara karşı savunma fırsatı verilecektir. Ancak, işçinin zihinsel veya bedensel yeterliliği, arkadaşları veya amirleri ile sıkça ve gereksiz yere tartışmaya girişmiş*

olması gibi durumlarda savunmasının alınması işverenden beklenemeyecektir.” şeklinde ifade edildiği, İş Kanunu’nun 18. maddesinde “yeterlilik” kavramı kullanıldığı halde 19. maddesinde “verimlilik” kavramının kullanıldığı, buna göre işverenin iş sözleşmesini verim hariç olmak üzere işçinin yeterliliğine dayalı olarak feshedecekse savunmasının alınmasının gerekmeyeceği belirtilmiştir.

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu da Yargıtay 1. Başkanlığı’na bildirdiği görüşünde; hem 9. Hukuk Dairesi’nin hem de 22. Hukuk Dairesi’nin 2015 yılı öncesinde uyuşmazlık konusu derhal fesihlerde işçiden savunma alınmasına gerekmediğinin kabul edildiği; fakat 2015 yılında Yargıtay 9. Hukuk Dairesi’nin bu konuda görüş değiştirerek savunma alınmasının gerektiğini kabul ettiğini, Yargıtay Hukuk Genel Kurulu’nun daireler arasında görüş farklılığının oluşmasından sonraki döneme ilişkin konuyla ilgili vermiş olduğu kararı bulunmadığından 4857 Sayılı Kanun’un 25/I-b maddesi uyarınca yapılan fesihlerde işçiden savunma alınıp alınmayacağı hususunda içtihatların birleştirilmesinin uygun olacağı belirtilmiştir.

İÇTİHADİ BİRLEŞTİRME KARARININ GEREKÇESİ

Yargıtay İctihadi Birleştirme Hukuk Genel Kurulu’nun 2017/9 E., 2018/10 K. ve 19.10.2018 tarihli kararı ile işçinin sağlık nedenleriyle bekleme süresini aşan işe devamsızlığının, bildirim süresine eklenecek altı haftayı aşması halinde işverenin işçinin iş sözleşmesinin haklı nedenle derhal feshinde savunma alınmasına gerek olmadığı yönünde karar vermiştir.

İctihadi Birleştirme Hukuk Genel Kurulu karar gerekçesi uyarınca, fesihten önce savunma alınmasındaki amaç; işçinin feshe konu olabilecek sebepleri öğrenmesi ile bu konudaki gerçeği ortaya çıkarmasını, böylece işverenin fesih konusundaki düşüncelerini etkileyerek onu fesihten vazgeçirmesini sağlamaktır. Diğer bir deyişle; işçiden savunma alınması fesihten önce şekli bir unsur olmaktan öteye, iş ilişkisini olumsuz etkileyen unsurların tespiti ile bundan haberdar edilen işçinin, üzerinde tasarruf edebileceği, değiştirebileceği nitelikteki davranışı ya da verimi ile ilgili olumsuzlukları düzeltebilmesi veya ortadan kaldırabilmesine imkan vermektedir. Bu nedenle işçiden kaynaklanmayan, onunla ilgisi bulunmayan veya işçinin üzerinde tasarruf edemeyeceği ya da değiştiremeyeceği durumlarda işçiden savunma alınmasının bir anlamı bulunmamaktadır.

İşçinin bildirim süresini 6 hafta aşan devamsızlık halinin işverence haklı fesih nedeni olabilmesi için devamsızlığın kesintisiz olması gerekmektedir.

İşçinin bekleme süresini aşan işe devamsızlığı nedeniyle iş sözleşmesinin haklı nedenle derhal feshine neden olan sağlık sebepleri, 4857 Sayılı Kanun’un 19/2 maddesinde belirtilen işçinin davranışı ya da verimi ile ilgili nedenler kapsamında değerlendirilemez. Haklı nedeni doğuran olay, bu devamsızlığın bildirim süresine eklenecek 6 haftayı aşması olup işçinin bekleme süresini aşan bu işe devamsızlığı fiili bir durum teşkil etmektedir. Bu sebeple; işçinin bekleme süresini aşan işe devamsızlığı nedeniyle fesihten önce işçiden savunma alınması herhangi bir sonuca ulaşmaya yönelik değildir.

Bununla birlikte; 19. madde gerekçesinde de belirsiz süreli iş sözleşmesinin, “... *işçinin davranışı veya verimi ile ilgili bir nedenle feshediliyor ise ona önce hakkındaki iddialara karşı savunma fırsatı verilmesi gerektiği; ancak “işçinin zihinsel veya bedensel yetersizliği”* gibi durumlarda savunma alınmasının işverenden beklenemeyeceği belirtilmiştir. Buna göre; işçinin zihinsel ve bedensel yetersizlik hallerinin 4857 Sayılı Kanun’un 25/l maddesine münhasır olduğu da belirtilmelidir.

Bu sebeple, İçtihadı Birleştirme Hukuk Genel Kurulu kararı uyarınca; bekleme süresini aşan devamsızlık hallerinin bildirim öneline eklenecek 6 haftayı aşması halinde işverence haklı nedenle fesih yapılmasında işçinin savunmasının alınmasına gerek bulunmamaktadır.

SONUÇ

Yargıtay İçtihadı Birleştirme Hukuk Genel Kurulu’nun 19.10.2018 tarihli kararı ile öncesinde bu anlamda yaşanan tereddüt ve belirsizlik giderilmiş ve bekleme süresini aşan devamsızlığın bildirim süresine eklenecek 6 haftayı aşması halinde savunma alınmasına gerek olmadığına karar verilmiştir. Buna göre; 4857 Sayılı İş Kanunu’nun 25/l-b maddesi kapsamında fesihle savunma alınmasına gerek bulunmamaktadır.

Sayımını Yapmakla Görevli Olduğu Ürünlerin Eksilmesi

Yargıtay 9.Hukuk Dairesi'nin 2018/1496 Esas – 2018/20348 Karar Sayılı, 12.11.2018 Tarihli Kararın İncelenmesi.

Bitişte Ersöz Efe

“...Davacının 14.09.2011 tarihinde işe başlayıp en son takım lideri olarak görev yaptığı, çalışma devam ederken çeşitli nedenlerle alınan savunmalarında her defasında kusurunu kabul ettiği ancak işverence akdin feshi yoluna gidilmediği, feshes esas olayda ise davacının 09.03.2016 tarihinde rutin sayım yapıp 8 adet telefonun eksik olduğunu bildirmesi üzerine işverenin talimatıyla 17.03.2016 ve 23.03.2016 günlerinde yapılan sayımlarda bildirilen aksine 16 adet telefonun eksik ve 1 adet telefonun fazla olduğunun tespit edildiği, davacının olay nedeniyle alınan 29.03.2016 tarihli savunmasında ürünlerin kapalı dolaplarda tutulduğu, anahtar olmadan kimsenin ürünlere dokunamayacağı, iç hırsızlık olabileceği, üzgün olduğu, gerekli önlemleri aldığını beyan ettiği anlaşılmıştır.

İlk derece ve istinaf yargılamasında davacı tanıklarının mağazanın çok büyük olması nedeniyle önlenemeyen hırsızlık olaylarının sürekli yaşandığına ilişkin ifadelerine değer verilerek işe iade isteminin kabulü yönünde karar verilmiş ise de davacı tanıklarının beyanı davacının kendi savunması ve dosya kapsamı ile uyumlu değildir. Mağazada satışı yapılan ürünlerin muhafaza edildiği kilitli dolabın anahtarı davacıya teslim edilmiştir. Davacının düzenli olarak sayımını yapmakla görevli olduğu ürünlerin eksilmesinden sorumlu

bulunduğu, ürünlerin ne şekilde eksildiği anlaşılamasa da iç hırsızlık yaşansa dahi bundan da anahtarı gerektiği gibi korumayan davacının kusurlu olduğu ortadadır. Kendisinin bildiriminden 10 gün kadar sonra yapılan sayımda daha fazla eksik çıkan ürünlerin ekonomik değeri de dikkate alındığında vazifesini işverene karşı doğruluk ve bağlılık kurallarına uygun olarak yerine getirmediği anlaşılan davacının iş akdinin haklı nedenle feshedilmesinin 4857 sayılı İş Yasası'nın 25/II-e maddesine uygun olduğu anlaşıldığından davanın reddi yerine kabulü bozmayı gerektirmiştir.”

Karara konu olayı özetlemek gerekirse;

- Davacı, davalı işyerinde takım lideri olarak çalışmaktadır.
- Davacının görev yapmakta olduğu departmanda ürün sayımı yapılmış ve ürünlerin eksik olduğu tespit edilmiştir. Ürünlerin düzenli olarak kontrolünü yapmakla yükümlü olan davacıdan savunması talep edilmişse de davacı, ürünlerin eksilmesinin nedenini açıklayamamıştır. Davalı işveren tarafından davacının iş sözleşmesi haklı nedenle feshedilmiştir.
- İş sözleşmesinin haksız olarak feshedildiğini iddia eden davacı, işe iade davası açmıştır. İşbu işe iade davasında yerel mahkeme; davacının

görev yapmakta olduğu mağazanın büyük olması, önlenemeyen hırsızlık olaylarının sürekli yaşanması, ürünlerde açık çıkması halinde bunun genel ciro içinde önemsenmediğine yönelik tanık beyanları bulunması nedeniyle davacının işe iade talebinin kabulüne karar vermiştir.

- Davalı işveren tarafından yerel mahkemenin kararına karşı istinafa başvurulmuş ancak Bölge Adliye Mahkemesi tarafından da, davacı tanıklarının mağazada her zaman önlenemeyen hırsızlık olaylarının yaşandığını beyan etmeleri, sayım sırasında stoklarda tespit edilen eksik ürünler nedeniyle doğrudan davacıya yönelik hırsızlık veya haksız kazanç elde etme suçlaması bulunmadığı sebebiyle istinaf davasının esastan reddine karar verilmiştir.
- Davalı işveren, Bölge Adliye Mahkemesi'nin kararına karşı temyiz başvurusunda bulunmuştur. Temyiz incelemesi sonucunda kararın hukuka aykırı olduğu gerekçesiyle bozma kararı verilmiştir.

Davalı tarafın temyiz başvurusu üzerine Yargıtay; işyerinde takım lideri olarak çalışan işçinin, sayımını düzenli olarak yapmakla yükümlü olduğu ürünlerin eksilmesinden sorumlu bulunduğu ve iş sözleşmesinin, İş Kanunu'nun 25/II-e maddesi uyarınca haklı nedenler feshedilmesinin hukuka uygun olduğunun altını çizmiştir (Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 2018/1496 Esas – 2018/20348 Karar Sayılı, 12.11.2018 Tarihli).

Hatırlamak gerekirse; iş ilişkisi, karşılıklı güven esasına dayanan sürekli bir borç ilişkisi olup, bu güvenin sarsıldığı durumlarda, anılan tutumla karşılaşılan taraftan böyle bir ilişkiyi sürdürmesi beklenemeyecektir. İşçi, işverenin haklı menfaatlerini korumak,

işverene zarar verici ve işvereni risk altına sokabilecek davranışlardan kaçınmalıdır, bu sadakat borcunun bir sonucudur. İşçinin sadakat borcu ise; işverenin ve işyerinin menfaatlerini korumak, işverene ekonomik, ticari yahut mesleki olarak zarar verebilecek her türlü davranıştan kaçınması olarak tanımlanmaktadır.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 25/ II-e maddesinin lafzi uyarınca; *"...İşçinin, işverenin güvenini kötüye kullanmak, hırsızlık yapmak, işverenin meslek sırlarını ortaya atmak gibi doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarda bulunması"* işverene iş akdinin haklı nedenle derhal feshi hususunda imkan tanımaktadır. Dolayısıyla işçinin işverenle arasında mevcut olan ve kişisel ilişki de kuran iş ilişkisi çerçevesinde, bu ilişkiyi zedeleyebilecek, ilişkiyi devamı çekilmez kılacak her türlü güven kırıcı davranış, bu madde kapsamında değerlendirilebilecektir.

İşçinin iş sözleşmesini ihlal edip etmediğinin tespitinde, sadece asli edim yükümlülükleri değil; kanundan veya dürüstlük kuralından doğan yan edim yükümlülükleri ile yan yükümlerin de dikkate alınması gerekmektedir. İşçinin davranışlarından kaynaklanan fesih sebebi, işçinin kusurlu bir davranışını şart koşmaktadır. Ancak işçinin kusur ve ihmeline dayanmayan sözleşmeye aykırı davranışlarından dolayı işçiye bir sorumluluk yüklenemeyeceğinden haklı fesih için gerekli koşullar oluşmayacaktır.

İncelemekte olduğumuz Yargıtay kararına göre de; işçinin, işveren ile arasındaki iş sözleşmesine, yasal düzenlemelere, ahlak ve iyiniyet kurallarına aykırı olan, doğruluk ve bağlılığa uymayan tutum ve eylemleri, sorumluluğunda bulunan departmandaki fiili-kaydi stok eşleşmesini sağlayamaması, buna ilişkin işverenliğe açıklayıcı beyanda

bulunamaması, mesuliyetindeki departmanın denetim ve kontrolünde yaşanan ciddi zafiyetin işverenlik nezdinde ciddi bir endişe yaratarak güven ilişkisini zedelemiş olması işveren açısından iş ilişkisinin devamını imkansız hale getiren bir haklı nedendir. Somut olarak tespit edilen böyle bir durum karşısında iş sözleşmesinin 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 25/II-e maddesi uyarınca (haklı nedenle) feshedilmesi Yargıtay tarafından da doğru bulunarak davanın reddedilmesi gerektiği vurgulanmaktadır.

SONUÇ

Neticeten; personelin işyerindeki görev tanımı ve sorumlulukları tespit edilmeli, sayım sonucunda ürünlerin eksik olduğu tespit edilirse ürünlerin stok durumundan sorumlu bulunan işçiden savunması alınmalı, ürün eksikliğinin meydana gelmesinde işçinin sorumluluğu ve kusurunun bulunup bulunmadığı tespit edilmelidir. Yapılan incelemeler sonucunda işçinin; görevini ihmal etmesi, özen yükümlülüğüne aykırı hareket etmesi nedeniyle işvereni zarara uğrattığı ve bu zarar çerçevesinde işçiye olan güvenin sarsılması, doğruluk ve bağlılığa, sadakat yükümlüne aykırı davranması sebebiyle iş sözleşmesi 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 25/II-e maddesi uyarınca haklı nedenle feshedilebilecektir.



5

SİZDEN
GELENLER
VE MERAK
EDİLENLER

*İşveren Mali
Mesuliyet
Sigorta
Poliçesindeki
Teminat
Kapsamında
Neler Önemli?
İşçinin
İşyerindeki
Yasak Alanda
Sigara İçmesinin
Sonucu Nedir?*



İş Hukuku Yalnızca Teorik Çalışmalarla Sınırlandırılmayan, Aslında Her Gün Hepimizin İç İçe Olduğu Bir Alan. Peki Uygulamada En Çok Hangi Sorunlarla Karşılaşıyoruz? Bu Bölümde Sıkça Karşılaşılanları ve Sizden Gelen Soruları Cevaplandırmaya Çalıştık.

Dilek Koçer Aydın

İŞYERİNDE YASAK ALANDA SİGARA İÇMENİN İŞ HUKUKU AÇISINDAN DEĞERLENDİRİLMESİ

4857 Sayılı İş Kanunu'nun 25/II-ı maddesinde de belirtildiği üzere; işçinin kendi isteği veya savsaması yüzünden işin güvenliğini tehlikeye düşürmesi halinde iş akdi, işveren tarafından haklı nedenle feshedilebilecektir.

İşyerinde sigara içmenin yasak olduğu yerlerde sigara içilmesinin iş güvenliğini tehlikeye düşürmesi halinde çalışanın iş akdi işveren tarafından haklı nedenle ve tazminatsız olarak feshedilebilecektir. Örneğin Yargıtay'ın bir kararında; "Tanık beyanlarınca da beyan edildiği üzere iş yerinde sigara içmek yasak olduğu halde boyama işçisi olarak çalışan işçi yönünden uçucu ve yanıcı maddelerin bulunduğu iş yerinde sigara içmesi işin ve işyerinin güvenliğini tehlikeye düşüren bir davranış olduğundan ve tutanak tanıklarınca doğrulandığı üzere davacı işçinin iş yeri içerisinde sigara içme eylemi sabit olduğundan bu davranış işverene haklı sebeple iş sözleşmesini feshetme hakkı verir." şeklinde hüküm tesis edilmiştir. Buna göre; öncelikle dikkat edilmesi gereken husus çalışanın sigara içmesinin, iş güvenliğini tehlikeye düşürüp düşürmediğidir. İş güvenliğinin tehlikeye düşürüldüğünün işverence ispat edilemediği

hallerde yalnızca işyerinde sigara içilmesi işveren açısından haklı fesih nedeni kabul edilmeyecek ancak ve ancak geçerli neden kabul edilecek, yani işverenin tazminat ödeme yükümlülüğü doğacaktır.⁴⁸

Fazilet Karabacaklar

"İŞVEREN MALİ MESULİYET SİGORTA POLİÇESİ"NDEKİ TEMİNAT KAPSAMI AÇISINDAN İŞVERENLERİN DİKKAT ETMESİ GEREKEN HUSUSLAR NELERDİR?

Çalışanların iş kazası geçirmesi halinde uğrayacağı zararlar kapsamında işverene düşen hukuki/mali sorumluluğu teminat altına almak için İşveren Mali Mesuliyet Sigortası yaptırılması alınabilecek yönetsel tedbirler arasındadır.

İşveren Sorumluluk Sigortası Genel Şartlarına göre; İşveren Mali Mesuliyet Poliçesi, işyerinde meydana gelebilecek iş kazaları sonucunda işverene bir hizmet akdi ile bağlı ve Sosyal Sigortalar Kanunu'na tabi işçiler veya bunların hak sahipleri tarafından işverenden talep edilecek ve Sosyal Sigortalar Kurumu'nun sağladığı yardımların üstündeki ve dışındaki tazminat talepleri ile yine aynı kurum tarafından işverene karşı iş kazalarından dolayı ikame edilecek rücu davaları sonunda ödenecek tazminat miktarlarını, poliçede yazılı meblağlara

kadar temin eder. Ayrıca bu sigorta ile ilgili olarak bir dava açılması halinde hükmolunan mahkeme masrafları ile avukatlık ücretleri de sigorta kapsamındadır. Şu kadar ki, hükmolunan tazminat sigorta bedelini geçerse sigortacı, avukatlık ücreti dahil dava masraflarına, ancak sigorta bedeli nispetinde iştirak eder.⁴⁹

Mali Mesuliyet Sigorta Poliçesi teminat kapsamının işyeri ve ihtiyaçlar özelinde düzenlenmesi poliçeden etkin faydalanabilmek adına önem arz etmektedir. Teminat kapsamı ile ilgili dikkat edilmesi gereken hususları maddeler halinde incelemek gerekirse;

- Şahıs ve kaza başına teminat miktarlarının, işyerinin tehlike sınıfı, çalışan sayısı vs. dikkate alınarak öngörülen riske göre yeterli olup olmadığı gözden geçirilmeli; kazalı tarafından yönetilebilecek tazminat taleplerinin uzun zamanaşımı sürelerine tabi olduğu da dikkate alınarak döviz olarak belirlenmesi değerlendirilmelidir;
- İşveren Sorumluluk Sigortası Genel Şartları gereği olarak ve poliçe kapsamından olası tazminat taleplerinin faiz yükünü de karşılar şekilde tam olarak faydalanabilmek adına, iş kazası sonrasında sigorta şirketine kaza ile ilgili bildirim derhal yazılı olarak yapılmalıdır;
- Dava yolu ile veya sair suretle bir tazminat talebi söz konusu olursa sigortacı derhal haberdar edilmelidir;
- Poliçede yer alan klostlar kapsamında sigorta korumasından yararlanmak mümkün olacağından işyeri gereklilikleri dikkate alınarak klostlar belirlenmelidir. Buna göre;
 - Manevi tazminat taleplerinin,
 - Meslek hastalıklarından kaynaklı taleplerin,
 - Taşeron personelinin geçirebileceği iş

kazalarından kaynaklanabilecek taleplerin,

- İşçilerin, işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere toplu olarak getirilip götürülmeleri sırasında meydana gelebilecek iş kazalarının,
- İşçilerin, işveren tarafından görev ile başka bir yere gönderilmesi yüzünden asıl işini yapmaksızın geçen zamanda meydana gelebilecek iş kazalarının,
- Türkiye Cumhuriyeti sınırları dışında meydana gelecek iş kazalarının,
- Çalışanların şirket aracı ve/veya kendi araçları ile işe gidiş gelişleri esnasında meydana gelebilecek iş kazalarının,
- Gıda zehirlenmesi neticesinde meydana gelebilecek iş kazalarının,
- SGK tarafından sevk edilmeksizin hayati tehlike oluşturması sebebiyle özel tıp merkezlerinde yapılabilecek tedavi masraflarının,

teminat kapsamında olmasına dikkat edilmelidir.

Nesil Kısa

AYNI İŞYERİNDE FARKLI BİR GÖREVDE ÇALIŞAN KİŞİ İSG UZMANI OLARAK GÖREVLENDİRİLEBİLİR Mİ?

İş Güvenliği Uzmanlarının görev, yetki, sorumluluk ve eğitimleri hakkında Yönetmelik'te de tanımlandığı üzere; iş güvenliği uzmanı, iş sağlığı ve güvenliği alanında görev yapmak üzere Bakanlıkça yetkilendirilmiş, iş güvenliği uzmanlığı belgesine sahip, Bakanlık ve ilgili kuruluşlarında çalışma hayatını denetleyen müfettişler ile mühendislik veya mimarlık eğitimi veren fakültelerin mezunları ile teknik elemanını ifade etmektedir. Madde kapsamından da anlaşılacağı üzere; İSG uzmanları mühendislik veya mimarlık eğitimi veren fakülte mezunlarından oluşan teknik elemanlardır (mimar, fizikçi, kimyager veya biyolog unvanına sahip olanlar, üniversitelerin iş sağlığı ve güvenliği

lisans veya ön lisans programı mezunları). Eğer ki; bir şirketin personeli arasında yukarıda belirtilen niteliklere sahip bir çalışan yoksa, şirket bu yükümlülüğünü OSGB veya yetkilendirilmiş toplum sağlığı merkezlerinden hizmet alarak yerine getirebilecektir.

Önemle belirtmek gerekir ki; iş güvenliği uzmanlığı hukuki sorumluluk yanında cezai sorumluluğu da doğurabilecek bir görevdir. Dolayısıyla personelin rızası ya da onayı yoksa işveren bu görevi temel görev veyahut da ek bir görev olarak çalışana yükleyemeyecektir. Aksi bir durum, çalışma koşullarında esaslı değişiklik teşkil edecek ve personele haklı nedenle sözleşmesini feshetme hakkı tanıyacaktır. Bu durumun meydana gelmemesi için 4857 İş Kanunu'nda da belirtildiği üzere; işverenin yazılı olarak çalışana değişiklik teklifinde bulunulması ve personelin rızası dahilinde sürecin işletilmesi gerekmektedir. Ancak yukarıda da değinildiği üzere çalışan işbu teklifi kabul etmek zorunda değildir. Taraflar ancak karşılıklı bir şekilde anlaşarak (yazılı olarak) ve personelin iradesi fesada uğratılmadan çalışma koşullarını değiştirebilecektir.

İŞ KAZASI SONRASINDA DENETİMLERE HAZIRLIK KAPSAMINDA YAPILMASI GEREKENLER NELERDİR?

İşyerinde meydana gelen iş kazası sonrasında olayın zararlarını ortadan kaldırmak/azaltmak ve olası hukuki süreç ve idari denetimlere hazırlık kapsamında yapılması gerekenleri aşağıdaki ana başlıklar altında sınıflandırabiliriz:

- **İlk Yardım / Sevk / Tedavi**

Öncelikle kaza sonrasında yaralanma söz konusu ise zararlandırıcı olayın etkilerini ortadan kaldırmak/en aza indirmek adına

derhal kazalının tedavisi için gerekli tüm tedbirler yerine getirilmelidir.

- **Olay Yeri Tetkiki / Fotoğraflama / Kamera Kayıtları Muhafaza**

Kaza sonrası süre kaybetmeden olay yeri tetkik edilmeli, gerekli tutanaklar oluşturulmalı, olay yeri fotoğraflanmalı, kaza anı kamera ile izlenen alanda ise kamera görüntüleri kayıt altına alınarak muhafaza edilmelidir.

- **Olay Tutanağı Düzenlenmesi / Kazazede ve Görgü Şahitlerinden Yazılı Beyan Alınması**

Kaza sonrası gerek işverenin kayıt yükümlülüğü gerekse olası hukuki süreçlerde ispat külfetinin yerine getirilebilmesi adına kazaya ilişkin olay tutanağı tutulmalı; olaya şahit olanların ve mümkünse kazazedenin de yazılı beyanları alınarak muhafaza altında bulundurulmalıdır.

- **Kuruma Bildirim**

Gerek 5510 sayılı yasa gerekse 6331 sayılı yasada düzenlemesi gereği tazmin ve idari para cezası yaptırımları ile karşılaşmamak için Kuruma kazadan sonraki 3 iş günü içerisinde kaza bildirim yapılmasına dikkat edilmelidir.

- **Police Gereği Özel Sigorta Şirketine Bildirim**

İşveren mali sorumluluk poliçesi varsa, poliçe kapsamından olası tazminat taleplerinin faiz yükünü de karşılar şekilde yararlanabilmek adına sigorta şirketine de derhal bildirim yapılmalıdır.

- **Kaza Analiz Formu Düzenlenmesi**

Meydana gelen kazaya sebep olan nedenlerin tespit edilerek gerekli tedbir ve aksiyonların alınabilmesi adına kazanın kök nedenini tespit eder nitelikteki analiz formu oluşturulmalıdır.

- **İşe Başlama / Periyodik Sağlık Raporları**

Kazalı personelin zorunlu sağlık gözetimlerinin yapıldığı ve uygun görevde çalıştırıldığına ispatı açısından işe başlama ve periyodik muayenelerine ilişkin raporları oluşturulacak kaza dosyası içerisine eklenmelidir.

- **Eğitim Belgeleri**

Kazalı personelin zorunlu olan işe başlama/ temel İSG eğitimlerinin aldırıldığına ispatı açısından eğitim belge ve tutanları oluşturulacak kaza dosyasına eklenmelidir.

- **Kişisel Koruyucu Donanım Zimmet Belgeleri/Disiplinel Uyarı Belgeleri**

Kazalı personele gerekli koruyucu donanımların teslim edildiğini ispatlar nitelikteki zimmet formların ve kullanımının denetiminin sağlandığına ilişkin disiplinelle uyarı belgeleri kaza dosyasına eklenmelidir.

- **Teslim Edilen Talimat ve Yönetmelikler**

İşverence işyeri İSG politikasının oluşturulduğu ve işyeri özelindeki risk ve önlemlere ilişkin talimatların oluşturularak kazalı imzasına teslim edildiğinin ispatı açısından, imzalı işyeri İSG talimat ve yönetmelikleri kaza dosyasına eklenmelidir.

- **Makine Periyodik Bakım Evrakı**

Kazanın meydana geldiği makinenin bakımlarının süresinde ve mevzuata uygun şekilde yaptırıldığına ispatı açısından bakım belgeleri kaza dosyasına eklenmelidir.

- **Kontrol / Ölçüm / Araştırma Belgeleri**

İşyerindeki maruziyetlerin yasal sınırlar içerisinde kaldığının veya maruziyetlerle ilgili gerekli tedbirlerin alındığına dair (kişisel koruyucu donanım, vs.) rapor, teslim tutanağı vb. belgeler kaza dosyasına eklenmelidir.

- **İSG Yükümlülüklerine İlişkin Tüm Belgeler**

Kaza tarihine ilişkin 6331 sayılı yasa ve bağlı yönetmelikler kapsamında işverence yerine getirilmesi gereken risk analizi, acil durum planı, hekim/uzman/sağlık personeli görevlendirmeleri.. gibi belge ve raporlar gözden geçirilmeli, mümkünse bir örnekleri kaza dosyasına eklenmelidir.

Bahar Sür

SİGORTA PRİMİ VE MAAŞLARIN HESAPLANMASINDA DİKKAT EDİLMESİ GEREKENLER NELERDİR?

Şubat ayının 28 veya 29 gün olması, işçilerin o ayki SGK prim ödeme gün sayılarının ve maaşlarının hesaplanmasında bazı farklılıklar oluşturmaktadır. İşçinin maaşının saatlik, günlük ya da aylık olarak kararlaştırılmış olması da Şubat ayında eksik gün çalışması halinde hesaplamanın nasıl yapılacağına ilişkin soru işaretleri yaratmaktadır. Sosyal Güvenlik Kurumunca 5510 sayılı Kanuna dayanılarak hazırlanan ve 01.09.2012 tarih 28398 sayılı Resmi Gazete'de yayınlanan İşveren Uygulama Tebliği'nde konu rakamsal örneklerle açıklanmaktadır. Konuyu ödenmesi gereken ücret ve sigortaya bildirilecek prime esas gün sayısı bakımından iki başlık halinde ele almak gerekirse;

1) Personele Ödenecek Ücretin Hesaplanması

Maktu (Sabit Aylık Ücret) Ücret Modeli:

Maktu (Aylık) ücretin özelliği bir aylık çalışma karşılığı, ücretin toptan karşılığının belirlenmiş olmasıdır. Maktu ücrette ayın uzunluğu / kaç gün olduğu vs önemli değildir. Çalışılmayan genel tatil ve hafta tatili ücretleri bu ücrete dahildir. Eğer personelin işyerindeki çalışmaları karşılığında sabit aylık ücret (Maktu) ödenmesi kararlaştırılmışsa; o ay içinde personelin izinli veya diğer nedenlerle

mazeretli olduğu durumlarda dahi maaşı sözleşmede kararlaştırılan şekilde, sabit olarak 30 gün üzerinden, tam ödenir. İstirahat raporu ile işe gelemeyen günler için ise; SGK'nın ödemediği kısımlar (ilk iki gün ve diğer günler için eksik kalan) da hesaplanarak personele ödenmelidir.

Saat veya Gün Esasına Bağlı Ücret Modeli:

İş sözleşmesi ile maktu yani aylık sabit ücret modelinin kararlaştırılmadığı hallerde; personelin o ay içinde fiilen çalıştığı saat ya da gün esas alınarak maaşı hesaplanır ve yine aydan aya ödenir. Yani bu ihtimalde fiilen yapılan çalışmalar ve yasa gereği çalışılmış gibi sayılan gün hesabı önemlidir. Dolayısıyla bu ücret modeli ile yapılan çalışmalar için işçinin istirahat, ücretsiz izin, haksız bir devamsızlık gibi herhangi bir nedenle (yasada belirtilen ücretli izinler ve mazeret izinleri hariç) işe gelemeyen günler, ücret hesabına dahil edilmeyecektir. Örneğin; günlük ücretle çalışan bir işçinin 28 gün çeken Şubat ayı içinde 10 gün ücretsiz izin alması halinde Şubat ayında ücret hesabına esas gün sayısının $28-10=18$ gün olması gerekmektedir. Aynı şekilde, aynı işçinin 5 gün istirahatli olması halinde ise ücreti $28-5=23$ gün üzerinden ödenecektir.

2) Şubat Ayında Kaç Gün Üzerinden SGK Primi Yatırılmalı?

Ücret modeli ne olursa olsun işçinin ay içinde tam çalışması halinde (Şubat ayında 28 gün veya 29 gün çalışan için de Ocak, Mart, Mayıs, Temmuz, Ağustos, Ekim ve Aralık aylarında 31 gün çalışan için de) sigorta primine esas gün bildirimlerinin 30 gün üzerinden yapılması gerekmektedir.

Maktu (sabit aylık) ücret modelinde işçinin hasta, izinli veya sair sebeplerle mazeretli olduğu hallerde dahi maaşından herhangi bir kesinti yapılamayacağından sigorta primine

esas gün bildiriminde de herhangi bir kesinti olmayacak; aylık ücreti tam ödenecek ve sigorta primi de yine 30 gün üzerinden bildirilecektir.

Maktu (aylık sabit) ücret modeli ile değil de saatlik veya günlük ücret esaslı ile çalışan sigortalılar için ise; sigortalının istirahat, ücretsiz izin gibi çeşitli nedenlerle (yasada belirtilen ücretli izinler ve mazeret izinleri hariç) çalışmadığı ve ücreti ödenmeyen günler sigorta primine esas gün olarak bildirilmez. Böylesi durumda sadece; sigortalının fiilen çalıştığı ve/veya çalışmaya da yasa gereği ücretine hak kazandığı günler sigorta primine esas gün olarak bildirilecektir. Bu hususta şu ihtimaller de önem arz etmektedir;

• Ay içinde işe giren personel açısından:

Örneğin 17 Şubat 2019 tarihinde işe başlayan bir sigortalı için prime esas gün sayısı $28-16=12$ gün üzerinden bildirilmelidir. Bu esas, sadece Şubat ayı için değil tüm aylar için aynıdır.

• Ay içinde eksik gün olan personel

açısından: Ay/dönem içinde işe girişi veya işten çıkışı bulunmayan ancak bazı günler çalışmayan ve çalışmadığı günler için ücret almayan sigortalılar için prime esas gün sayısı ücreti ödenmeyen günlerin çıkarılması ile hesaplanmalıdır. Örneğin; bir sigortalının 2019/Şubat ayında 10 gün ücretsiz izinli olduğu ve ayın kalan günlerinin tamamı için ücret almaya hak kazanmış olduğu varsayıldığında; 2019/Şubat ayındaki prim ödeme gün sayısı 18 olacaktır ($28-10$ (ücretsiz izin)=18).

• Ay başında işe girip sonunda işten ayrılan

personel açısından: 01/02/2019 tarihinde işe girip 28/02/2019 tarihi mesai bitimi itibarıyla iş ilişkisi sona eren bir işçinin priminin ise;

Şubat/2019'un tamamında çalışmış olduğu ve tüm günler için ücret almaya hak kazandığı göz önüne alınarak 30 gün üzerinden bildirilmesi gerekmektedir.

Konu genel anlamda husus teknik esaslı olup uygulamaya almadan önce nihai değerlendirmelerinizin mali müşaviriniz dahilinde yapılmasının uygun olacağını hatırlatmak isteriz.

Dilek Koçer Aydın

DÖVİZ KURLARINDAKİ DEĞİŞİKLİKLER İŞLETMESEL KARAR KAPSAMINDA SÖZLEŞMENİN FESHİ İÇİN GEÇERLİ NEDEN OLARAK KABUL EDİLEBİLİR Mİ?

Yerleşik Yargıtay içtihatları da göz önünde bulundurulduğunda; işletmenin, işyerinin ve işin gereklerinden kaynaklanan fesihlerde yargısal denetim yapılabilmesi için mutlaka bir işletmesel karar gereklidir. İşveren; amaç ve içeriğini belirlemekte serbest olduğu işletmesel kararlar alabilir ve işbu işletmesel kararlar amaca uygunluk ve yerindelik denetimine tabi tutulamaz. Ancak; işletmesel karar sonucunda tedbir olarak düşünülen feshin, zorunlu hale gelmiş olması gerekmektedir; "İşletmesel kararlar varılmak istenen hedefe fesihten başka bir yolla ulaşılması mümkün ise fesih için geçerli bir sebepten bahsedilemez, işverenin fesih konusunda keyfi kararları yargı denetimine tabidir."⁵⁰

Döviz kurlarındaki değişikliklerin, gerek ulusal gerekse uluslararası alanlarda faaliyet gösteren işyerleri üzerinde birçok olumsuz etkisi bulunmaktadır. Döviz kurlarının önlenemez yükselişine bağlı olarak; banka kredilerinin dövizli oluşu, hammadde ihtiyacının dövizle temin edilmesi ve benzeri birçok işletmesel ihtiyaç maliyetlerinin dövizle endeksli olarak artması, ortaya çıkan kur farkları ve dolayısıyla işverenin

ödeme gücüne düşmesi sebebiyle işverence işletmesel karar alınarak çalışan sayısında azalmaya gidilmesi halinde; feshin geçerli nedenle yapıldığının kabul edilmesi için işverenin işletmesel kararı tek başına yeterli olmayacak ve işverenin bu yöndeki işletmesel kararını destekleyecek başkaca tedbirler alıp almadığı da yargı denetimine tabi olacaktır. İşletme dışı sebebin işletmedeki iş miktarına etki edip etmediği, ediyorsa ölçüsü ve bu sebeple işletmedeki çalışan sayısına etki edip etmediği, ediyorsa ne kadarına etki ettiği açığa kavuşturulmalıdır. Her ne kadar işverence alınacak işletmesel karar sonucunda yapılacak fesihler işletme dışı bir nedene dayanıyor ise de söz konusu döviz kuru artışlarının işletme içerisinde üretim faaliyetlerini kısıtladığının, işletme dışı sebeplerin zorunlu kıldığı işletmesel süreçteki yapısal değişimin dolayısıyla da istihdam fazlalığının ortaya çıktığının ve çalışan sayısında azalmaya gidilmesi kararının tutarlı olduğunun işverence somut ve ayrıntılı olarak ortaya konulması gerekmektedir.⁵¹ Buna göre; işverenin, fesihle çelişen uygulamalara gitmesi, yeni işçi alımı yapması, hatta iş akdi feshedilen çalışanla aynı göreve yeni işçi alımı yapılması, feshin kaçınılmazlığı ve son çare olarak uygulanması gerektiği ilkelerine uygun davranılmaması halinde geçerli bir fesihten söz edilmeyecektir.⁵²

Bahar Sür

MAAŞ BORDROLARININ PERSONELE KAYITLI ELEKTRONİK POSTA (KEP) YOLUYLA TEBLİĞ EDİLMESİ YETERLİ MİDİR?

Tebliğat Kanunu uyarınca tebligat çıkarmaya yetkili makam ve merciler tarafından Posta ve Telgraf Teşkilatı (PTT) vasıtasıyla yapılacak elektronik tebligata dair Elektronik Tebligat Yönetmeliği 6 Aralık 2018 tarihli ve 30617

Sayıli Resmi Gazete’de yayımlanmış; 1 Ocak 2019 tarihinde ise yürürlüğe girmiştir. Kayıtlı elektronik posta (KEP), yasal olarak geçerli ve teknik olarak güvenli elektronik posta olarak tanımlanmaktadır. Elektronik Tebligat Yönetmeliği uyarınca;

- a) 10/12/2003 tarihli ve 5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanununa ekli (I), (II), (III) ve (IV) sayılı cetvellerde yer alan kamu idareleri ile bunlara bağıli döner sermayeli kuruluşlar.
- b) 5018 sayılı Kanunda tanımlanan mahallî idareler.
- c) Özel kanunla kurulmuş diğ er kamu kurum ve kuruluşları ile kanunla kurulan fonlar ve kefalet sandıkları.
- ç) Kamu iktisadi teşebbüsleri ile bunların bağıli ortaklıkları, müessese ve işletmeleri.
- d) Sermayesinin yüzde ellisinden fazlası kamuya ait diğ er ortaklıklar.
- e) Kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları ve üst kuruluşları.
- f) Kanunla kurulanlar da dâhil olmak üzere tüm özel hukuk tüzel kişileri.
- g) Noterler.
- ğ) Baro levhasına yazılı avukatlar.
- h) Sicile kayıtlı arabulucular ve bilirkişiler.
- ı) İdareleri, kamu iktisadi teşebbüslerini veya sermayesinin yüzde ellisinden fazlası kamuya ait diğ er ortaklıkları; adli ve idari yargı mercileri, icra müdürlükleri veya hakemler nezdinde vekil sıfatıyla temsile yetkili olan kişilerin bağıli bulunduğ u birim, KEP adresi almak zorundadır. Bu sayılanların dışında kalan gerçek ve tüzel kişilere ise talep etmeleri halinde elektronik tebligat adresi verilir. Yasaya göre zorunlu olmamasına rağmen özel olarak talep edip elektronik tebligat adresi alan kişilere tebligatın elektronik yolla yapılması ise zorunludur.

O halde öncelikle altını çizmek gerekir

ki esasen işçilerin (işçi-işveren ilişkisi dahilinde) KEP adresi alma zorunluluğ u bulunmamaktadır. Ancak şirket politikası dahilinde bu uygulamaya girilerek; personel tarafından alınacak KEP adresine gerekli tebligatlar yapılabilir.

Ücret bordroları ile ilgili yasal düzenleme ne yazık ki hala bir suretinin personele elden verilerek personele bordroyu doğrudan inceleme imkanı sağlanması; içeriğ ine ilişkin varsa bir itirazı bunu açıkça yazmasının sağlanması yönündedir. Çünkü bilindiğ i üzere ücret ödemelerinde, ücretin detaylarının yazılı olduğ u ücret hesap pusulalarının, içeriğ inin ve miktarının, personel tarafından kabul edildiğ inin kanıtı olarak ücret hesap pusulalarının personele imzalatılması esastır. Buradaki amaç pusulayı inceleyen personelin itirazı varsa bunu da derhal belirtebilmesine imkan sağlanmış olmasıdır. Personelin adına tanımlı KEP adresine bordronun gönderilmesi, personelin geri bildirim yapmasına yani KEP adresine gelen bordroyu tüm detaylarıyla inceleyip itiraz edebilmesine sağlıklı bir imkan sağlamıyor olduğ undan bu ihtimalde işverenin ispat yükümlülüğ ünü yerine getiremediğ i değ erlendirilmektedir. Nitekim Yargıtay 9. Hukuk Dairesi’nin yakın zamanlarda verdiğ i muhtelif kararlarda da bordroların personele tebliğ edilmesi (bir suretinin verilmesi) + işverende kalacak suretini de imzalamasının sağlanmasına ilişkindir.

Dolayısıyla içinde bulunduğ umuz süreçte teknoloji buna imkan sağlıyor olsa da ne yazık ki yasalarımız hala buna hizmet etmemekte; yargının da görüşü değ işmemektedir. Kayıtlı elektronik posta ve elektronik imza kullanımının, tarafları mağdur etmeden, yasal düzenleme çerçevesinde uygulamasının nasıl olacağ ını

muhtelif yargılamalar neticesinde verilecek emsal kararlar ile analiz edebilmek mümkün olacaktır. Bu nedenle genel anlamda personele KEP üzerinden tebligat yapılabilecekse de ücret bordrolarının bu yolla tebliğ edilmesinin yeterli olmayacağı kanaatindeyiz.

Sinem Çetinkaya

İŞYERİ HEKİMİ VE SAĞLIK PERSONELİ “FİİLİ HİZMET SÜRESİ ZAMMI” KAPSAMINDA MIDIR?

03.08.2018 tarihinde yürürlüğe giren 7146 sayılı Kanunun 11. maddesi ile “İnsan Sağlığına İlişkin İşler” de çalışmakta olan Tababet ve Şuabatı San’atlarının Tarzı İcrasına Dair Kanun, Hemşirelik Kanunu ve Eczacılar ve Eczaneler Hakkında Kanun kapsamında sağlık meslek mensubu sayılan ve insan sağlığı için koruyucu, teşhis, tedavi ve rehabilite edici hizmetlerde çalışanlar 5510 sayılı Kanunun 40. maddesi kapsamına alınmış ve çalışma sürelerinin her 360 günü için 60 gün fiili hizmet süresi zammı ekleneceği hüküm altına alınmıştır. Bu değişiklikle birlikte “6331 sayılı yasa kapsamında çalıştırılan işyeri hekimleri ve diğer sağlık personellerinin de fiili hizmet süresi zammından yararlanıp yararlanamayacağı” sorusu aklara gelmiştir. Sorunun cevabını kanunun lafzına göre yorumlayacak olursak, işyeri hekiminin 1219 sayılı kanun kapsamındaki sigortalılardan olduğu ve insan sağlığına ilişkin işler dâhilinde koruyucu/teşhis edici hizmetlerde çalıştığı tartışmasızdır. Bu yönüyle işyeri hekimi/diğer sağlık personelleri “sayılan işlerde çalışma” ve “kapsamdaki sigortalılardan olma” şartlarının ikisini de sağlamaktadır.

Diğer yandan, 5510 sayılı Kanunun 40. maddesinde açık bir biçimde “söz konusu işlerin risklerine maruz kalma”nın da şart olduğu belirtilmiştir. Kanun değişikliğine

dair meclis tutanaklarından; ilgili kişilerin görevlerinin ağır ve yıpratıcı riskleri olarak, son dönemlerde sağlık mensuplarının görevleri başında uğradıkları fiziki saldırılardan ve uzun nöbet saatlerinden bahsedildiği görülmektedir. Oysa işyeri hekimleri ve işyeri diğer sağlık personellerinin, hastanelerde çalışan meslektaşları gibi bahsi geçen şekilde yıpratıcı risklerle karşı karşıya olmadıkları kanaati ağır basmaktadır. Tüm bunlar çerçevesinde işyeri hekimleri ve işyerlerinde çalışan diğer sağlık personelleri bakımından kanunda sayılan “işin riskine maruz kalma” şartının oluşmadığı düşünülmekle birlikte konuya dair emsal bir karar veya SGK genelgesi vb. bulunmamaktadır. Uygulamada hala tartışılan bu hususun yargıya yansımaları halinde mahkemelerin ne yönde değerlendirme yapacağı merak konusudur.

Büşra Ersöz

ÇALIŞANIN İŞVEREN TARAFINDAN DÜZENLENEN MESLEKİ EĞİTİM FAALİYETLERİNE KATILMAMASI FESİH SEBEBİ OLABİLİR Mİ?

İşçi, işverenin yönetim hakkı kapsamında verdiği talimatlara uymak zorundadır. Bu kapsamda işveren tarafından düzenlenen mesleki eğitim faaliyetlerine işçi katılmakla yükümlüdür. İşçinin, işveren tarafından mesai saatleri dışında düzenlenen mesleki eğitim faaliyetlerine birçok kez uyarılmasına rağmen katılmaması; işverenin talimatlarına aykırılık teşkil etmesi, işyerindeki çalışma düzenini bozucu nitelikte olması ve nihayetinde iş ilişkisinin çekilmez hale gelmesi nedenleri ile geçerli nedenle feshedilebilecektir. Zira işçinin, işverenin talimatına aykırı hareket etmesi durumunda işyerinin normal işleyişi ve işyerindeki uyum olumsuz etkilenmekte ve işverenin güvenliğini sarsacak nitelikte olup, artık iş ilişkisinin sürdürülmesi beklenemez hale gelmektedir.

İZİNLİ YA DA RAPORLU OLDUĞU TARİHLERDE ÇALIŞMAKTA OLDUĞU İŞYERİ KAPANAN PERSONELİN DİĞER BİR İŞYERİNE/ŞUBEYE NAKLİ NASIL GERÇEKLEŞECEKTİR?

Bilindiği üzere Sosyal Güvenlik Kurumu işten çıkan ya da çıkarılan her sigortalı personel için işveren tarafından sisteme bir İşten Çıkış Kodu eklenmesini istemekte; bu çıkış kodu üzerinden sigortalının işsizlik maaşı, kıdem tazminatı ve ihbar tazminatı gibi haklarının takibini yapmaktadır. Bu kapsamda tanımlanan çıkış kodları arasında yer alan “16 çıkış kodu” gerçek anlamda iş sözleşmesinin sona ermesi değil; sözleşme sona ermeden sigortalının aynı işverene ait diğer işyerine nakledildiği anlamına gelmektedir. Dolayısıyla, personelin ilk işe girişi tarihi vs. değişmeyecektir ve istirahat raporuyla ilgili de bir sıkıntı olmayacaktır. Ancak elbette ki burada dikkat edilmesi gereken hususlar bulunmaktadır. Şöyle ki; izinli ya da raporlu döneme ilişkin süre iki farklı işyerinde/şubede geçen döneme isabet etmiş olacaktır. Böyle bir durumda personelin iki işyerinde/şubede de raporun eksik girilmesinden kaynaklı mağduriyete uğramaması gerekmektedir. Dolayısıyla her iki işyerinin/şubenin de kendine isabet eden döneme ilişkin kısmı ayrı ayrı onaylaması gereklidir (çalışılmadığına dair bildirim açısından). Diğer bir ifade ile; şube kapama işlemi sonrası sigorta sicil numarası kapatılmadan ve SGK şifresi iptal ettirilmeden çalışmadığına/raporlu olduğuna ilişkin süre için çalışmadığına dair bildirim kısmından rapor onayı girilmesi gerekmektedir.

İSG PROFESYONELLERİNİN SORUMLULUĞU NEDİR? İŞVERENİN SORUMLULUĞUNU BERTARAF EDER Mİ?

Yasal mevzuat kapsamında İSG

profesyonelleri diye bir tanım bulunmamakla birlikte, uygulamada işverenlerce iş sağlığı ve güvenliği konusunda görevlendirilen kişilere İSG profesyonelleri denilmektedir. Buna göre İSG profesyonelleri tanımı; iş sağlığı ve güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve diğer sağlık personellerini kapsamaktadır.

Bilindiği gibi işveren İSG profesyonellerini kendi çalışanları arasından görevlendirebileceği gibi aranılan nitelikte çalışanı bulunmuyorsa bu hizmeti Ortak Sağlık Güvenlik Birimlerinden (OSGB) de alabilmektedir. Peki, bu görevlendirmelerin yapılmış olması işvereni İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunundaki yükümlülüklerinden kurtulabilecek midir?

6331 sayılı Kanunun “İşverenin Genel Yükümlülüğü” başlıklı 4. maddesinde bu konuya hiçbir tereddüt yaratmayacak şekilde değiştirilmiş olup madde metnine göre işyeri dışındaki uzman kişi ve kuruluşlardan hizmet alınması işverenin sorumluluklarını ortadan kaldırmayacağı gibi çalışanların iş sağlığı ve güvenliği alanındaki yükümlülükleri de işverenin sorumluluklarını bertaraf etmemektedir. Öte yandan, gerek İSG uzmanı gerekse işyeri hekimleri ve diğer sağlık personelinin görev, yetki ve sorumlulukları hakkındaki yönetmeliklerde bu kişilerin iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin yürütülmesindeki ihmallerinden dolayı “işverene karşı” sorumlu oldukları belirtilmektedir. Tüm bunlar çerçevesinde herhangi bir iş kazası/meslek hastalığı durumunda İSG profesyonellerinin zarar görene karşı doğrudan bir sorumluluklarından bahsedilememekte ise de işverenin varsa şahsi kusurları oranında İSG profesyonellerine rücu edebileceği anlaşılmaktadır.

Son olarak hukuk davalarına ilişkin yargılama

esaslarından farklı olarak ceza yargılamasına cezaların şahsiliği ilkesi hâkimdir. Herhangi bir iş kazası sebebiyle görülecek olan ceza davalarında, kazanın meydana gelmesinde şahsi kusuru bulunan İSG profesyonelleri de yargılanabilmektedir.

HANGİ İŞYERLERİNDE RISK DEĞERLENDİRMESİ YAPILMALIDIR?

31/12/2012 tarihi itibarıyla çalışan sayısı ve tehlike sınıfı farkı gözetmeksizin (kamu dahil) tüm işyerlerinde risk değerlendirmesi yapılacaktır.

Risk Değerlendirmesi Kimler Tarafından Yapılır?

Risk değerlendirmesi, işverenin oluşturduğu bir ekip tarafından gerçekleştirilir. Risk değerlendirmesi ekibi;

- a) İşveren veya işveren vekili,
- b) İşyerinde sağlık ve güvenlik hizmetini yürüten iş güvenliği uzmanları ile işyeri hekimleri,
- c) İşyerindeki çalışan temsilcileri,
- ç) İşyerindeki destek elemanları,
- d) İşyerindeki bütün birimleri temsil edecek şekilde belirlenen ve işyerinde yürütülen çalışmalar, mevcut veya muhtemel tehlike kaynakları ile riskler konusunda bilgi sahibi çalışanlardan oluşur.

İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliğinin⁵³ geçici 1. maddesine göre; İSG profesyoneli görevlendirme yükümlülüğü henüz yürürlüğe girmemiş olan işyerlerinde bu ekip içerisinde işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı bulunmaksızın da diğer ekip üyeleri tarafından risk değerlendirmesi gerçekleştirilebilir. İşveren ihtiyaç duyduğu takdirde bu ekibe destek olmak üzere işyeri dışındaki kişi ve kuruluşlardan hizmet alabilir.

Asıl işveren ve alt işveren ilişkisinin bulunduğu işyerlerinde risk değerlendirmesi nasıl yapılır?

Bir işyerinde bir veya daha fazla alt işveren bulunması halinde; her alt işveren yürüttükleri işlerle ilgili olarak, risk değerlendirmesi çalışmalarını yapar veya yaptırır. Alt işverenlerin risk değerlendirmesi çalışmaları konusunda asıl işverenin sorumluluk alanları ile ilgili ihtiyaç duydukları bilgi ve belgeler asıl işverence sağlanır. Asıl işveren, alt işverenlerce yürütülen risk değerlendirmesi çalışmalarını denetler ve bu konudaki çalışmaları koordine eder. Alt işverenler hazırladıkları risk değerlendirmesinin bir nüshasını asıl işverene verir. Asıl işveren; bu risk değerlendirmesi çalışmalarını kendi çalışmasıyla bütünleştirerek, risk kontrol tedbirlerinin uygulanıp uygulanmadığını izler, denetler ve uygunsuzlukların giderilmesini sağlar.

İşverenin Onaylı Deftere İlişkin Yükümlülüğü Nedir?

İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği'nin⁵⁴ 4/1-e maddesinde onaylı defter; "İşyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı tarafından yapılan tespit ve tavsiyeler ile gerekli görülen diğer hususların yazıldığı, seri numaralı ve sayfaları bir asıl iki kopyalı şekilde düzenlenmiş her işyeri için tek olan defter" şeklinde tanımlanmıştır.

Yönetmeliğin 7/3.maddesine göre onaylı defter, Noter veya işyerinin bağlı bulunduğu Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlükleri tarafından her sayfası mühürlenmek suretiyle onaylanır.

Onaylı deftere dair tüm sorumluluklar işverene aittir (Yön.md.5). Ancak henüz iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi görevlendirme yükümlülüğü başlamamış olan 50'den az çalışanı bulunan ve az

tehlikeli sınıfta yer alan işyerleri ile kamu kurumları için iş güvenliği uzmanı veya işyeri hekimi görevlendirmedikleri takdirde onaylı defter tutma yükümlülüğü bulunmamaktadır.

İşveren, iş güvenliği uzmanı veya işyeri hekimi istihdam yükümlülüğü başlamamış olmasına rağmen iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekiminden yalnız birini istihdam ederse; bu kişinin imzası bulunması durumunda da onaylı defterin onaylanması gerekmektedir. Bununla birlikte işverenin, işyerinde iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini eğitim olarak üstlenmesi halinde çalışma ortamındaki risklerin tespiti, gerekli önlemlerin alınarak tedbirlerin geliştirilmesi vb. birtakım faaliyetleri iş güvenliği uzmanı yerine kendisi yürütmeyeğinden bu halde anılan defterin tutulması gerekli değildir.

İş Kazası ve Meslek Hastalıklarının Kayıt ve Bildirimi Nasıl Yapılır?

İşveren; iş kazalarını kazadan sonraki 3(üç) iş günü içinde ve sağlık hizmeti sunucuları veya işyeri hekimi tarafından kendisine bildirilen meslek hastalıklarını da, öğrendiği tarihten itibaren 3(üç) iş günü içinde Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirir.

Kişisel Koruyucu Donanım (KKD) Nedir?

Kişisel koruyucu donanım; kişiyi bir veya birden fazla sağlık ve güvenlik tehlikesine karşı korumak amacıyla tasarlanmış ve üretilmiş olup kişilerce takılan, tutulan ve giyilen her türlü donanımı ifade eder. İşyerlerinde çalışanlarca kullanılan baret, koruyucu gözlük, toz maskesi gibi ürünler kişisel koruyucu donanımlara örnek verilebilir.

Kişisel Koruyucu Donanımların İş Sağlığı ve Güvenliğindeki Yeri ve Önemi Nedir?

İşyerine özel olarak mevzuata göre belirlenen risklerin toplu koruma tedbirleriyle önlenemediği veya alınan teknik önlemlere rağmen istenilen düzeye indirilemediği hallerde kişisel koruyucu donanımların kullanımı ön plana çıkmaktadır. Tedbirler hiyerarşisinin son halkası kişisel koruyucu donanımların tedarik edilmesi ve kullanılmasının sağlanmasıdır. Ancak bu, kişisel koruyucu donanımların diğer tedbirlere göre daha önemsiz olduğu anlamına gelmemektedir. Keza, iş kazası sonucu yaralanma ve meslek hastalıkları ile kişi arasındaki son bariyer kişisel koruyucu donanım olup bundan öte başka bir tedbir bulunmamaktadır.

DİĞER SAĞLIK PERSONELİ HANGİ İŞYERLERİNDE GÖREVLENDİRİLMELİDİR?

İşyerinde 10(on)'dan fazla çalışanı bulunan ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde işyerinin büyüklüğüne göre artan sürelerle "diğer sağlık personeli" görevlendirilmelidir. Örneğin, işyerinde 10(on)'dan çok çalışanı bulunan akaryakıt istasyonları, inşaatlar, dökümhaneler vb. işyerlerinde diğer sağlık personeli bulundurulması zorunludur. Ancak tam süreli işyeri hekimi çalışan işyerlerinde diğer sağlık personeli çalıştırma zorunluluğu bulunmamaktadır.

48 Yargıtay 22. HD 2017/12697 E., 2018/10256 K., 02.05.2018 tarihli kararı.

49 İşveren Sorumluluk Sigortası Genel Şartları, Madde 1

50 Yargıtay 22. HD 2016/15370 E., 2016/17841 K. ve 14.06.2016 tarihli kararı.

51 Yargıtay 9. HD 2009/27271 E., 2009/27272 K. ve 20.07.2009 tarihli kararı – "Belirtilen sebebin işletmedeki iş miktarına etki

edip etmediği, ediyorsa ölçüsünün ne olduğu ve bu suretle işletmedeki işçi sayısına etki edip etmediği, ediyorsa ne kadarına etki ettiği açıklığa kavuşturulmalı ve işyerinde istihdam azaltılmasını gerektirip gerektirmediği, sonra işverenin bu kararla çelişen uygulamalar yapıp yapmadığı, tutarlı davranıp davranmadığı belirlenmelidir.”

52 Yargıtay 7. HD 2015/36600 E., 2016/2604 K. ve 10.02.2016 tarihli kararı – “Fesih gerekçesinde döviz kurundaki yükselmenin döviz kredisi borcu olan işvereni zor durumda bıraktığı ve sipariş azalması ve küçülme gerekçelerine dayanılmışsa da davalı işverenin fesihle çelişen uygulamalara gittiği yeni işçi alımı yaptığı ve davacıyla aynı görevde işçi alımı yaptığı için da denetime elverişli bilirkişi heyet raporuyla sabit olduğu, işverenin tutarlı davranmadığı, fesihle çelişmesi sebebiyle feshin geçersiz olduğu anlaşılmakla mahkemece davanın kabulü yerine reddine karar

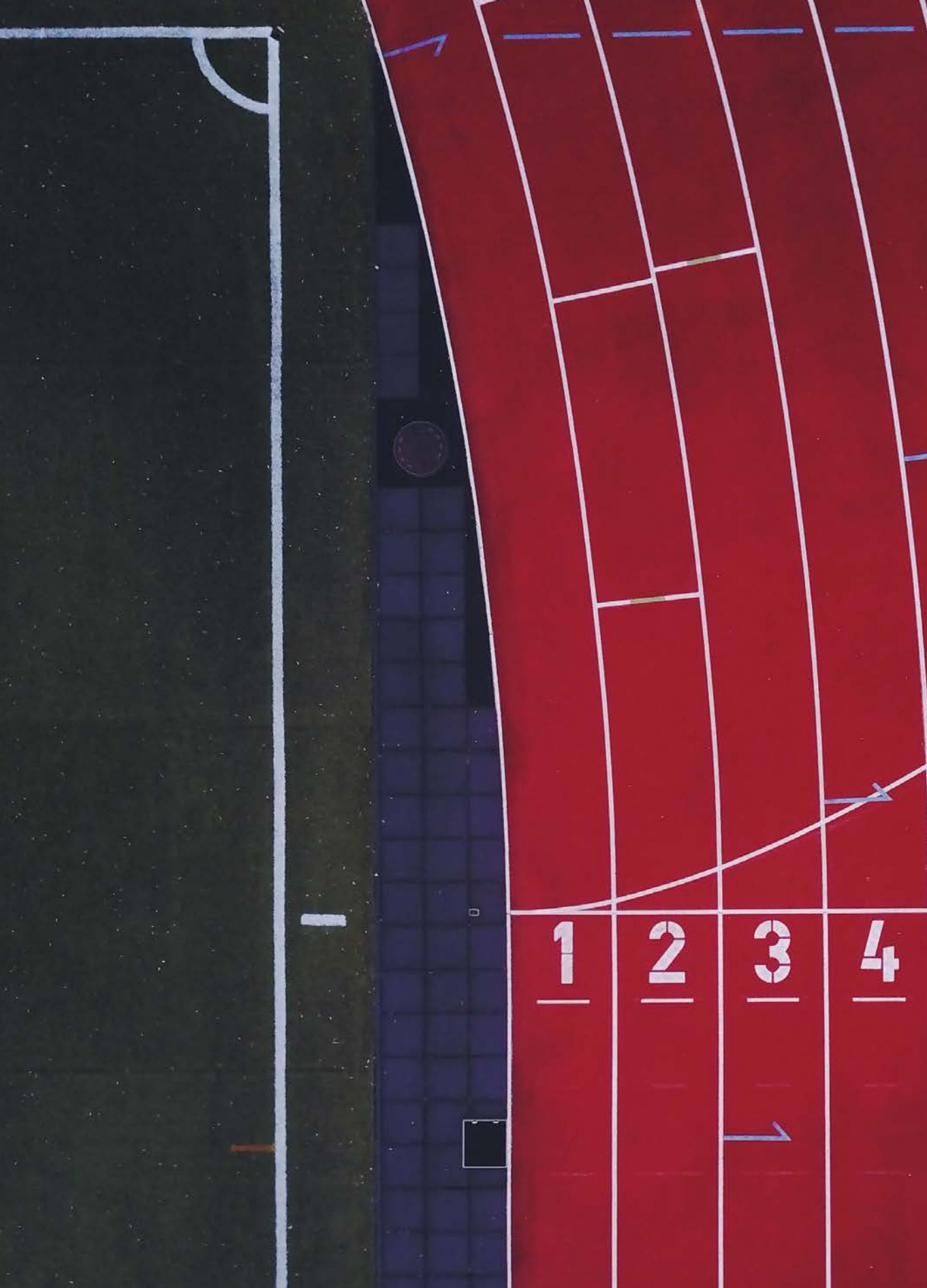
verilmesi hatalıdır.”

53 29/12/2012 tarihli ve 28512 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği.

54 09/12/2012 tarihli ve 28512 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği.

Bir sonraki sayımızda yer almasını isteyeceğiniz konu başlıkları ile merak ettiğiniz sorularınız için info@egemenoglu.av.tr adresine e-mail iletebilirsiniz.





1

2

3

4

6

PARAMETRELER

*2019 Yılı
İçin Kıdem
Tazminatı
Tavanı Nedir?
Asgari Geçim
İndirimi İçin
Hangi Kriterler
Önemli?
İşveren
Teşviklerini ve
Güncellemeleri
Takip Ediyor
Musunuz?*

5

6

7

8

İş Hukuku Deyince Rakamlardan Bahsetmemek Olmaz! Örneğin Kıdem Tazminatı Hesaplamasında Tavan Ücret Sınırı Nedir? İşveren, Hangi Yükümlülüğünü İhlal Ederse Ne Kadar İdari Para Cezasıyla Karşılaşma Riski Altına Girer? Asgari Geçim İndirimi İçin Hangi Kriterler Önemli? İş Kazası ve Meslek Hastalığı Bildirim Süresi Nedir? İş Kazası ve Meslek Hastalığını Bildirmeyen İşverenlere Uygulanacak İdari Para Cezaları Nelerdir? İşverenlerin Güncellemediği ya da Takip Etmeyi İhmal Ettiği Teşviklerden Nasıl Yararlanılır? İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Yeni Güncellenen İşyeri Tehlike Sınıfları Nelerdir? Gerek 4857 Sayılı İş Kanunu Gerekse 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Kapsamındaki İdari Para Cezaları 2019 Yılı İçin Nasıl Güncellendi? Bu ve Benzeri Uygulamaların Bir Kısımını 2019 Yılı İçin Güncellenmiş Parametreleriyle Sizler İçin Bir Araya Topladık.

2019 YILI İÇİN BELİRLENEN KIDEM

TAZMİNATI TAVANI

01.01.2019 - 30.06.2019 : 6.017,60 TL

01.07.2019 - 31.12.2019 : 6.379,86 TL

2019 YILI ASGARİ ÜCRET

Günlük/Brüt : 85,28 TL

Aylık/Brüt : 2.558,40 TL

Aylık/Net : 2.020,90 TL (Bekâr ve
Çocuksuz Ağı Dahil)

2019 YILI AĞI DAHİL ASGARİ ÜCRETLERİ

Bekar : 2.020,90 TL

Evli: Eşi Çalışmayan : 2.059,29 TL

Evli: Eşi Çalışmıyor + 1 Çocuk : 2.088,07 TL

Evli: Eşi Çalışmıyor + 2 Çocuk : 2.116,85 TL

Evli: Eşi Çalışmıyor + 3 Çocuk : 2.155,23 TL

Evli: Eşi Çalışıyor : 2.020,90 TL

Evli: Eşi Çalışıyor + 1 Çocuk : 2.049,69 TL

Evli: Eşi Çalışıyor + 2 Çocuk : 2.078,47 TL

Evli, eşi çalışıyor + 3 Çocuk : 2.116,85 TL

2019 YILI ASGARİ GEÇİM İNDİRİMİ (AGİ)

Asgari geçim indirimi, çalışanın ve bakmakla yükümlü olduğu aile üyelerinin asgari geçim

düzeyini sağlayacak bölümünün toplam gelirden düşülerek vergi dışı bırakılmasıdır. Dolayısıyla ücret veya ücretin eki değildir. Bu nedenle tazminat hesaplamalarına esas alınmamalıdır. Asgari geçim indiriminin tutarının belirlenmesinde çalışanın beyanı esastır.

Bekar : 191,88 TL

Evli: Eşi Çalışıyor : 191,88 TL

Evli: Eşi Çalışıyor + 1 Çocuk : 220,66 TL

Evli: Eşi Çalışıyor + 2 Çocuk : 249,44 TL

Evli, eşi çalışıyor + 3 Çocuk : 287,82 TL

Evli Eşi Çalışmıyor : 230,26 TL

Evli: Eşi Çalışmıyor + 1 Çocuk : 259,04 TL

Evli: Eşi Çalışmıyor + 2 Çocuk : 287,82 TL

Evli: Eşi Çalışmıyor + 3 Çocuk : 326,20 TL

2019 YILI SGK PRİME ESAS KAZANÇ TABANI VE TAVANI

Taban : 2.558,40 TL

Tavan (Taban x 7,5) : 19.188,00 TL

2019 YILINDA UYGULANACAK GELİR VERGİSİ ORANLARI İŞ KAZASI VE MESLEK HASTALIĞI BİLDİRİM SÜRESİ

18.000 TL'ye kadar	%15
40.000 TL'nin 18.000 TL'si için 2.700 TL; fazlası için	%20
98.000 TL'nin 40.000 TL'si için 7.100 TL (Ücret gelirlerinde 148.000 TL'nin 40.000 TL'si için 7.100 TL); fazlası için	%27
98.000 TL'den fazlasının 98.000 TL'si için 22.760 TL (Ücret gelirlerinde 148.000 TL'nin 148.000 TL'si için 36.260 TL); fazlası için	%35

İŞ KAZASI VE MESLEK HASTALIĞI BİLDİRİM SÜRESİ

İş Kazası veya Meslek Hastalığı meydana geldiğinde işveren tarafından durum öğrenilir öğrenilmez / derhal en yakın kolluk kuvvetine (polis, jandarma) bildirilmelidir.

Kaza işverenin gözetimindeyken olmuşsa kazanın olduğu günü takip eden 3 iş günü içinde, kaza veya meslek hastalığının tespiti işveren tarafından sonradan öğrenilmişse işveren tarafından öğrenildiği tarihi takip eden 3 iş günü için Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirilmelidir. SGK'ya yapılması gereken bu bildirim doğrudan, iadeli taahhütlü posta kanalıyla veya SGK internet sitesi üzerinden yapılabilir.

İŞ KAZASI VE MESLEK HASTALIĞINI BİLDİRMEYEN İŞVERENLERE UYGULANACAK İDARİ PARA CEZASI

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile Sosyal Güvenlik Kurumu'na iş kazası ve meslek hastalığını bildirmeme fiiline idari para cezası uygulaması getirilmiştir. Ayrıca yine aynı Kanun ile bütün iş kazalarının ve meslek hastalıklarının kaydını tutma ve gerekli incelemeleri yaparak

bunlar ile ilgili raporları düzenleme yükümlülüğü ile işyerinde meydana gelen ancak yaralanma ve ölüme neden olmadığı halde işyeri ya da iş ekipmanının zarara uğramasına yol açan veya çalışan, işyeri ya da iş ekipmanını zarara uğratma potansiyeli olan olayları inceleyerek bunlar ile ilgili raporları düzenleme yükümlülüğü getirilmiştir. Bu yükümlülükler aykırı davranan işverenlere idari para cezası uygulanacağı ayrıca düzenlenmiştir (İdari para cezalarını aşağıdaki tablodan inceleyebilirsiniz).

SAĞLIK HİZMET SUNUCULARININ İŞ KAZASINI BİLDİRME SÜRESİ

6331 sayılı Kanun'un 14'üncü maddesi ile Sağlık hizmeti sunucularına kendilerine intikal eden iş kazalarını, yetkilendirilen sağlık hizmeti sunucularına ise meslek hastalığı tanısı koydukları vakaları en geç 10(on) gün içinde Sosyal Güvenlik Kurumu'na bildirme yükümlülüğü getirilmiş, söz konusu yükümlülüğü yerine getirmeyen sağlık hizmeti sunucuları veya yetkilendirilen sağlık hizmet sunucularına da idari para cezası uygulanacağı belirtilmiştir (2019 yılı için 3.825,00-TL)

İŞVEREN TEŞVİKLERİ⁵⁵**MALULLÜK, YAŞLILIK VE ÖLÜM SİGORTASI İŞVEREN HİSSESİNDEN 5 PUANLIK İNDİRİM**

DAYANAĞI
5510 Sayılı Kanunun 81. maddesinin 1. fıkrasının (i) bendi, 2008/93 – 2009/139 – 2011/45 Sayılı Genelgeler.
AÇIKLAMA
Özel sektör işverenleri, çalıştırdıkları sigortalılara ilişkin sigortalının prime esas kazancı üzerinden hesaplanan malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primlerinin işveren hissesinin beş puanlık kısmına isabet eden tutar kadar indirimden yararlanabilmektedir.
YARARLANMA ŞARTLARI
Aylık prim ve hizmet belgesi Kuruma yasal süresinde verilmiş olmalı,
Primler yasal süresi içinde ödenmeli, prim, idari para cezası ve bunlara ilişkin gecikme zammı ve cezası borcu bulunmamalı,
Borcu varsa, bu borçlar yapılandırılmış veya taksitlendirilmiş olmalı, Yapılandırılmış/taksitlendirilmiş borçların zamanında ve düzenli bir şekilde ödenmesine devam edilmeli,
Kayıt dışı sigortalı çalıştırılmamalı / Sahte sigortalı bildiriminde bulunulmamalı.
5335 sayılı Kanunun 30. maddesinin ikinci fıkrası kapsamına giren kurum ve kuruluşlar teşvikten yararlanamaz.
2886 sayılı, 4734 sayılı Kanunlar ile 4734 sayılı Kanunun 3.maddesi kapsamında alım ve yapım işi üstlenen işverenler ile uluslararası anlaşmalara istinaden alım ve yapım işi üstlenen işverenler, ihale konusu iş döneminde bu teşvikten yararlanamaz.

YURTDIŞINA GÖTÜRÜLEN/GÖNDERİLEN SİGORTALILARA UYGULANAN 5 PUANLIK PRİM İNDİRİMİ

DAYANAĞI
5510 Sayılı Kanunun 81.maddesinin 1.fıkrasının (i) bendi, 2013/30 Sayılı Genelge.
AÇIKLAMA
Özel sektör işverenlerinin yurt dışındaki işyerlerinde çalıştırılmak üzere yurt içinden götürülen/gönderilen sigortalıları için uygulanan bu indirim kapsamında, sigortalıların prime esas kazançları üzerinden hesaplanan genel sağlık sigortası primlerinin işveren hissesinin 5 puanlık kısmı Hazine tarafından karşılanmaktadır.
YARARLANMA ŞARTLARI
Aylık prim ve hizmet belgesi Kuruma yasal süresinde verilmiş olmalı,
Primler yasal süresi içinde ödenmeli, prim, idari para cezası ve bunlara ilişkin gecikme zammı ve cezası borcu bulunmamalı,
Borcu varsa, bu borçlar yapılandırılmış veya taksitlendirilmiş olmalı, Yapılandırılmış/taksitlendirilmiş borçların zamanında ve düzenli bir şekilde ödenmesine devam edilmeli,
Kayıt dışı sigortalı çalıştırılmamalı / Sahte sigortalı bildiriminde bulunulmamalı.
5335 sayılı Kanunun 30.maddesinin ikinci fıkrası kapsamına giren kurum ve kuruluşlar teşvikten yararlanamaz.
2886 sayılı, 4734 sayılı Kanunlar ile 4734 sayılı Kanunun 3.maddesi kapsamında alım ve yapım işi üstlenen işverenler ile uluslararası anlaşmalara istinaden alım ve yapım işi üstlenen işverenler, ihale konusu iş döneminde bu teşvikten yararlanamaz.

İLAVE 6 PUANLIK PRİM İNDİRİMİ

DAYANAĞI
5510 Sayılı Kanunun 81.maddesinin 2.fıkrası, 2013/30 – 2016/8 Sayılı Genelgeler.
AÇIKLAMA
51 il ile Bozcaada ve Gökçeada ilçelerinde faaliyet gösteren özel sektör işverenleri için öncelikle prime esas kazanç üst sınırına kadar olan kazançlar üzerinden hesaplanacak malullük, yaşlılık ve ölüm sigorta primlerinde 5 puanlık indirim, ardından prime esas kazanç alt sınırına kadar olan kazançlar üzerinden hesaplanan malullük, yaşlılık ve ölüm sigorta primlerinde 6 puanlık indirim sağlanmaktadır.
YARARLANMA ŞARTLARI
Aylık prim ve hizmet belgesi Kuruma yasal süresinde verilmiş olmalı,
Primler yasal süresi içinde ödenmeli,
Türkiye genelinde prim, idari para cezası ve bunlara ilişkin gecikme zammı ve cezası borcunun olmaması, varsa bu borçlar yapılandırılmış veya taksitlendirilmiş olmalı,
Yapılandırılmış/taksitlendirilmiş borçların zamanında ve düzenli bir şekilde ödenmesine devam edilmeli,
Kayıt dışı sigortalı çalıştıran işyeri ya da sahte sigortalı bildiriminde bulunan işyeri olmamalı.
NOTLAR
Yararlanma süresi tüm iller için 31.12.2019 tarihidir.
2016/Mart ayından itibaren işyerinde ilgili ayda on ve üzerinde sigortalı çalıştırma şartı kaldırılmıştır.
5335 sayılı Kanunun 30.maddesinin ikinci fıkrası kapsamına giren kurum ve kuruluşlar teşvikten yararlanamaz.
2886 sayılı, 4734 sayılı Kanunlar ile 4734 sayılı Kanunun 3.maddesi kapsamında alım ve yapım işi üstlenen işverenler ile uluslararası anlaşmalara istinaden alım ve yapım işi üstlenen işverenler, ihale konusu iş döneminde bu teşvikten yararlanamaz.
5 puanlık indirim SPEK üzerinden, İlave 6 puanlık indirim ise asgari ücret üzerinden hesaplanmaktadır.

YATIRIMLARDA DEVLET YARDIMLARI HAKKINDA KARARLAR UYARINCA UYGULANAN TEŞVİK

DAYANAĞI
5510 Sayılı Kanunun Ek 2.maddesi, 2011/54 - 2012/30 - 2012/37 Sayılı Genelgeler.
AÇIKLAMA
Prime esas kazanç alt sınırı üzerinden hesaplanan sigorta primlerinin; işveren hisselerinin tamamına veya Bakanlar Kurulunca istatistikî bölge birimleri sınıflandırması, kişi başına düşen milli gelir veya sosyoekonomik gelişmişlik düzeyleri dikkate alınmak suretiyle belirlenen illerde işveren hisseleri ile birlikte sigortalı hisselerinin tamamına kadar olan kısmı Ekonomi Bakanlığı bütçesinden karşılanmaktadır.
YARARLANMA ŞARTLARI
Aylık prim ve hizmet belgesi Kuruma yasal süresinde verilmiş olmalı,
Primler yasal süresi içinde ödenmeli,
Ekonomi Bakanlığınca düzenlenen teşvik belgesi alınmış olmalı,

YATIRIMLARDA DEVLET YARDIMLARI HAKKINDA KARARLAR UYARINCA UYGULANAN TEŞVİK (DEVAMI)
YARARLANMA ŞARTLARI (DEVAMI)

Türkiye genelinde prim, idari para cezası ve bunlara ilişkin gecikme zammı ve cezası borcunun olmaması, varsa bu borçlar yapılandırılmış veya taksitlendirilmiş olmalı,

Teşvik belgesinin tamamlama vizesinin yapılmış olması (gemi yatırımları hariç),

Kayıt dışı sigortalı çalıştırılmamalı, sahte sigortalı bildiriminde bulunulmamalı,

6183 sayılı Kanunun 22/A maddesi uyarınca Hazine ve Maliye Bakanlığı'na başvuru tarihinden önceki 15 gün içinde vadesi geçmiş vergi borcu bulunmamalı.

NOTLAR

İşyerinin 6'ncı bölgede kurulu olması halinde asgari ücret üzerinden sigortalı ve işveren hissesi prim tutarının tamamı karşılanır.

İşyerinin 6'ncı bölgede kurulu olması halinde asgari ücret üzerinden sigortalı ve işveren hissesi prim tutarının tamamı karşılanır.

5335 Sayılı Kanunun 30.maddesinin ikinci fıkrası kapsamına giren kurum ve kuruluşlar teşvikten yararlanamaz. Sosyal güvenlik destek primine tabi çalışan sigortalılardan ve yurtdışında çalıştırılan sigortalılardan dolayı da bu teşvikten yararlanılamayacaktır.

İlave 6 puanlık indirimle aynı dönem için uygulanmaz.

İŞSİZLİK ÖDENEĞİ ALANLARIN İSTİHDAMI HALİNDE UYGULANAN PRİM TEŞVİKİ
DAYANAĞI

4447 Sayılı İşsizlik Sigortası Kanununun 50. maddesinin 5. fıkrası, 2009-149 sayılı Genelge.

AÇIKLAMA

Kapsama giren sigortalı için, işsizlik ödeneğine hak kazandığı süre boyunca prime esas kazanç alt sınır üzerinden hesaplanan kısa vadeli sigorta primlerinin %1'i olmak üzere uzun vadeli sigorta primleri ve genel sağlık sigortası priminin tamamı, kalan işsizlik ödeneği süresince İşsizlik Sigortası Fonundan karşılanmaktadır

YARARLANMA ŞARTLARI
İşyeri Yönünden;

Primler yasal süresi içinde ödenmeli,

Aylık prim ve hizmet belgesi Kuruma yasal süresinde verilmiş olmalı,

Sigortalının, işe alındığı tarihten önceki son altı aylık dönemde Kuruma bildirilen sigortalı sayısının ortalamasına ilave olarak işe alınması

İşçi Yönünden;

01.10.2009 veya sonraki bir tarihte işe alınmış olmalı,

İşe giriş tarihi itibarıyla işsizlik ödeneği almaya hak kazanmış olmalı,

Sigortalı, işsizlik ödeneği almaya hak kazanmadan önce son çalıştığı işyeri haricindeki bir işyerinde işe başlamış olmalı,

Faillen çalışması.

İŞSİZLİK ÖDENEĞİ ALANLARIN İSTİHDAMI HALİNDE UYGULANAN PRİM TEŞVİKİ (DEVAMI)**NOTLAR**

5 puan indirim ile birlikte uygulanmaz.

5335 Sayılı Kanunun 30. maddesinin ikinci fıkrası kapsamına giren kurum ve kuruluşlar teşvikten yararlanamaz.

4734 Sayılı Kanunlar ile 4734 sayılı Kanunun 3.maddesi kapsamında alım ve yapım işi üstlenen işverenler ile uluslararası anlaşmalara istinaden alım ve yapım işi üstlenen işverenler, ihale konusu iş döneminde bu teşvikten yararlanamaz.

GENÇ, KADIN VE MESLEKİ BELGE SAHİBİ OLANLARIN İSTİHDAMINA YÖNELİK TEŞVİK**DAYANAĞI**

4447 Sayılı İşsizlik Sigortası Kanununun Geçici 10.maddesi, 2011/45 Sayılı Genelge.

AÇIKLAMA

Özel sektör işverenlerine, 01.03.2011-31.12.2020 tarihleri arasında işe aldıkları sigortalılar için, sigorta primine esas kazançları üzerinden hesaplanan sigorta primi işveren payının tamamının İşsizlik Sigortası Fonundan karşılanmasına imkân sağlanmıştır.

YARARLANMA ŞARTLARI***İşyeri Yönünden;***

Aylık prim ve hizmet belgesi Kuruma yasal süresinde verilmiş olması,

Primler yasal süresi içinde ödenmeli,

Borcu varsa, bu borçlar yapılandırılmış veya taksitlendirilmiş olması,

Prim, idari para cezası ve bunlara ilişkin gecikme zammı ve cezası borcu bulunmamalı,

Kayıt dışı sigortalı çalıştırılmamalı,

İşçi Yönünden;

01.03.2011 ile 31.12.2020 tarihleri arasında işe alınmış olması,

18 yaşından büyük olması,

İşe alındığı tarihten önceki altı aylık dönemde işsiz olması,

Ortalama sigortalı sayısına ilave çalıştırılması.

NOTLAR

Yararlanma süreleri erkeklere ve kadınlara, sahip olunan belgelere (mesleki yeterlilik belgesi), bitirilen kurslara ve yaşa göre değişmektedir.

5335 Sayılı Kanunun 30.maddesinin ikinci fıkrası kapsamına giren kurum ve kuruluşlar teşvikten yararlanamaz.

2886 sayılı, 4734 sayılı Kanunlar ile 4734 sayılı Kanunun 3.maddesi kapsamında alım ve yapım işi üstlenen işverenler ile uluslararası anlaşmalara istinaden alım ve yapım işi üstlenen işverenler, ihale konusu iş döneminde bu teşvikten yararlanamaz.

İŞBAŞI EĞİTİM PROGRAMINI TAMAMLAYANLARIN İSTİHDAMINA YÖNELİK TEŞVİK**DAYANAĞI**

4447 Sayılı İşsizlik Sigortası Kanununun Geçici 15. maddesi, 2016/1 Sayılı Genelge.

AÇIKLAMA

Türkiye İş Kurumu tarafından 31.12.2018 tarihine kadar başlatılan işbaşı eğitim programlarını tamamlayanları üç ay içinde işe alan özel sektör işverenlerine işe aldıkları bu sigortalılar için, 4447 Sayılı Kanunun 81. maddesinin 1.fıkrasının "ı" bendi uyarınca 5 puanlık teşvik uygulandıktan sonra kalan işveren hisselerine ait orana göre ve sigorta primine esas kazanç alt sınırı üzerinden hesaplanacak sigorta primi işveren payının tamamının İşsizlik Sigortası Fonundan karşılanmasına imkân sağlanmıştır.

YARARLANMA ŞARTLARI*İşyeri Yönünden;*

Aylık prim ve hizmet belgesi Kuruma yasal süresinde verilmiş olması,

Primler yasal süresi içinde ödenmeli,

Prim, idari para cezası ve bunlara ilişkin gecikme zammı ve cezası borcu bulunmamalı,

Kayıt dışı sigortalı çalıştırılmamalı,

İşe alınan sigortalının bir önceki takvim yılında bildirilen sigortalı sayısının ortalamasına ilave olması.

İşçi Yönünden;

31.12.2018 tarihine kadar başlatılan işbaşı eğitim programını tamamlamış olması,

İşbaşı eğitim programının bitimini müteakip en geç üç ay içinde işe alınmalı,

23.4.2015 tarihi ve sonrasında işe alınmış olması,

18 yaşından büyük, 29 yaşından küçük olması,

Tamamladığı işbaşı eğitim programına ilişkin meslek alanında işe alınmalı.

NOTLAR

5335 Sayılı Kanunun 30.maddesinin ikinci fıkrası kapsamına giren kurum ve kuruluşlar teşvikten yararlanamaz.

2886 sayılı, 4734 sayılı Kanunlar ile 4734 Sayılı Kanunun 3. maddesi kapsamında alım ve yapım işi üstlenen işverenler ile uluslararası anlaşmalara istinaden alım ve yapım işi üstlenen işverenler, ihale konusu iş döneminde bu teşvikten yararlanamaz.

5 puanlık indirim SPEK üzerinden, kalan % 15,5 işveren payı ise asgari ücret üzerinden hesaplanmaktadır.

ENGELLİ SİGORTALI İSTİHDAMINA YÖNELİK TEŞVİK**DAYANAĞI**

4857 Sayılı İş Kanununun 30. maddesi, 2008/77 Sayılı Genelge.

AÇIKLAMA

Özel sektöre ait işyerlerinde çalıştırılan engelli sigortalıların, prime esas kazanç alt sınırı üzerinden hesaplanan sigorta primi işveren hisselerinin tamamının Hazinece karşılanması sağlanmıştır.

ENGELLİ SİGORTALI İSTİHDAMINA YÖNELİK TEŞVİK (DEVAMI)**YARARLANMA ŞARTLARI**

Engelli sigortalı çalıştırılmalı

Aylık prim ve hizmet belgesi Kuruma yasal süresinde verilmiş olmalı,

Sosyal güvenlik destek primine tabi çalışan, topluluk sigortasına tabi çalışan, yurtdışında çalışan sigortalılar ile aday çırak, çırak ve öğrencilerden dolayı bu teşvikten yararlanılamaz.

NOTLAR

5 puanlık indirim SPEK üzerinden, kalan % 15,5 işveren hissesi ise asgari ücret üzerinden hesaplanmaktadır.

ARAŞTIRMA, GELİŞTİRME VE TASARIM FAALİYETLERİNE İLİŞKİN TEŞVİK

5746 Sayılı Araştırma, Geliştirme ve Tasarım Faaliyetlerinin Desteklenmesi Hakkında Kanunun 3. maddesi, 2008/85 – 2009/21 Sayılı Genelgeler.

AÇIKLAMA

Ar-Ge/Tasarım ve destek personeli ile 4691 Sayılı Kanunun Geçici 2. maddesi uyarınca ücreti gelir vergisinden muaf olan personelin; bu çalışmaları karşılığı elde ettikleri ücretleri üzerinden hesaplanan sigorta primi işveren hissesinin yarısı, 31.12.2023 tarihine kadar Maliye Bakanlığı bütçesine konulacak ödenekten karşılanmaktadır.

YARARLANMA ŞARTLARI

Aylık prim ve hizmet belgesi Kuruma yasal süresinde verilmiş olmalı, primler ödenmiş olmalı,

Sigortalı fiilen çalışmalı,

Sigortalı; Ar-Ge/Tasarım personeli veya Ar-Ge personel sayısının % 10'u aşmamak kaydıyla destek personeli ya da 4691 sayılı Kanun uyarınca ücreti gelir vergisinden istisna tutulmuş personel olmalı,

5 puanlık indirim ve kalan %15, 5 işveren payının yarısı (% 7,75) SPEK üzerinden hesaplanmaktadır.

KÜLTÜR YATIRIMLARI VE GİRİŞİMLERİ HAKKINDA UYGULANAN SİGORTA PRİMİ TEŞVİKİ**DAYANAĞI**

5225 Sayılı Kanunun 5. maddesi, 2010/109 Sayılı Genelge.

AÇIKLAMA

Kültür Yatırım Belgesi almış olan işyerlerinde fiilen çalışan sigortalıların prime esas kazançları üzerinden hesaplanan sigorta primi işveren hissesinin yatırım aşamasında 3 yıl boyunca %50'si; Kültür Girişim Belgesi almış işyerlerinde fiilen çalışan sigortalıların ise prime esas kazançları üzerinden hesaplanan sigorta primi işveren hissesinin işletme aşamasında 7 yıl boyunca %25'i, Kültür ve Turizm Bakanlığı bütçesine konulan ödenekten karşılanmaktadır.

YARARLANMA ŞARTLARI

Aylık prim ve hizmet belgesi Kuruma yasal süresinde verilmiş olmalı,

Kurumlar vergisi mükellefi olmalı,

Kültür ve Turizm Bakanlığından kültür yatırım veya girişim belgesi alınmış olmalı,

KÜLTÜR YATIRIMLARI VE GİRİŞİMLERİ HAKKINDA UYGULANAN SİGORTA PRİMİ TEŞVİKİ (DEVAMI)**YARARLANMA ŞARTLARI (DEVAMI)**

Türkiye genelinde yasal ödeme süresi geçmiş sigorta primi, işsizlik sigortası primi, idari para cezası ve bunlara ilişkin gecikme cezası ve gecikme zammı borcu toplamının 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanunu gereğince 16 yaşından büyük işçiler için belirlenen aylık asgari ücretin brüt tutarından fazla olmamalı (yasal ödeme süresi geçmiş sigorta primi, işsizlik sigortası primi, idari para cezası ve bunlara ilişkin gecikme cezası ve gecikme zammı borcu varsa da ilgili kanunların öngördüğü şekilde yapılandırılmış ve yapılandırma işlemi devam ediyor olmalı ve yapılandırma veya taksitlendirme kapsamına girmeyen yasal ödeme süresi geçmiş sigorta primi, işsizlik sigortası primi, idari para cezası ile bunlara ilişkin gecikme cezası ve gecikme zammı borçlarının toplamının 4857 Sayılı Kanun gereğince 16 yaşından büyük işçiler için belirlenen aylık asgari ücretin brüt tutarından fazla olmamalı).

NOTLAR

5 puanlık indirim ve kalan %15,5 işveren payının yarısı veya dörtte biri SPEK üzerinden hesaplanmaktadır.

28.01.2009 tarih ve 27124 sayılı Resmi Gazete yayınlanan tebliğ ile kültür yatırım ve girişimlerinde çalıştırılabilecek azami işçi sayıları belirlenmiştir.

SOSYAL HİZMETLERDEN FAYDALANAN ÇOCUKLARIN İSTİHDAMI HALİNDE UYGULANAN TEŞVİK**DAYANAĞI**

2828 Sayılı Kanunun Ek 1. maddesi, 2018/7 Sayılı Genelge.

AÇIKLAMA

Prime esas kazanç alt sınır üzerinden hesaplanan sigorta primi ve işsizlik sigortası priminin sigortalı ve işveren hissesinin tamamı Hazine tarafından karşılanacaktır.

YARARLANMA ŞARTLARI***İşyeri Yönünden;***

Aylık prim ve hizmet belgesi Kuruma yasal süresinde verilmiş olmalı,

Prim, idari para cezası ve bunlara ilişkin gecikme zammı ve cezası borcu bulunmamalı,

Yapılandırılmış/taksitlendirilmiş borçların zamanında ve düzenli bir şekilde ödenmesine devam edilmeli,

Sahte sigortalı bildiriminde bulunulmamalı, kayıt dışı sigortalı çalıştırılmamalı.

İşçi Yönünden;

19.02.2014 tarihinden sonra işe alınmış olmalı,

2828 Sayılı Kanunun Ek 1. maddesinin birinci fıkrasının kapsamında olup; istihdam hakkından henüz yararlanmamış olanlar, istihdam hakkından yararlanmış ancak memuriyet ile ilişkili kesilenler, devlet memuru olma şartlarını taşıyamamaları sebebiyle kamu kurumlarında istihdamı sağlanamayan hak sahibi olmak,

NOTLAR

Destekten yararlanma süresi 5 yıldır.

Destekten işveren yararlanır. İşverene sağlanan sigortalı primi oranına tekabül eden teşvik tutarının sigortalıyı ödenmesi işverenden talep edilemez.

Bu destek hükümleri sosyal güvenlik destek prime tabi çalışanlar, aday çırak ve çıraklar hakkında uygulanmaz.

SOSYAL YARDIM ALANLARIN İSTİHDAMI HALİNDE UYGULANAN TEŞVİK**DAYANAĞI**

3294 Sayılı Kanunun Ek 5. maddesi, 2018/8 Sayılı Genelge.

AÇIKLAMA

Prime esas kazanç alt sınır üzerinden hesaplanan sigorta primi işveren hissesinin tamamı Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı tarafından karşılanacaktır.

YARARLANMA ŞARTLARI***İşyeri Yönünden;***

Aylık prim ve hizmet belgesi Kuruma yasal süresinde verilmiş olmalı,

Prim, idari para cezası ve bunlara ilişkin gecikme zammı ve cezası borcu bulunmamalı,

Yapılandırılmış/taksitlendirilmiş borçların zamanında ve düzenli bir şekilde ödenmesine devam edilmeli,

Sahte sigortalı bildiriminde bulunulmamalı, kayıt dışı sigortalı çalıştırılmamalı,

Sigortalının işe alındığı yıldan önceki takvim yılında Kuruma bildirilen ortalama sigortalı sayısına ilave olarak çalıştırılması.

İşçi Yönünden;

26.04.2016 tarihi ve sonrasında işe alınmış olmalı,

İşe giriş tarihinden önceki son bir yıl içerisinde nakdî düzenli sosyal yardımlardan en az bir defa yararlanmış olanların ikamet ettiği hanede bulunmak,

Türkiye İş Kurumuna kayıtlı işsiz olmalı,

5510 sayılı Kanunun 60'ıncı maddesinin birinci fıkrasının (c) bendinin (1) numaralı alt bendi kapsamında olmalı.

NOTLAR

Destekten yararlanma süresi 12 aydır.

YENİ NESİL TEŞVİK-İLAVE İSTİHDAM TEŞVİKİ**DAYANAĞI**

4447 Sayılı İşsizlik Sigortası Kanununun Geçici 19. maddesi.

AÇIKLAMA

1.1.2018 ile 31.12.2020 tarihleri arasında işe alınan ve kapsama giren sigortalılar için; imalat veya bilişim sektöründe faaliyet gösteren işyerleri için; brüt asgari ücretin sigortalının prim ödeme gün sayısı ile çarpımı sonucu bulunacak tutarı geçmemek üzere; prime esas kazanç üzerinden hesaplanan sigortalı ve işveren hissesi primlerinin tamamı, diğer sektörlerde faaliyet gösteren işyerleri için; prime esas kazanç alt sınırı üzerinden hesaplanan sigortalı ve işveren hissesi primlerinin tamamı İşsizlik Sigortası Fonu tarafından karşılanacaktır.

YARARLANMA ŞARTLARI***İşyeri Yönünden;***

Aylık prim ve hizmet belgesi Kuruma yasal süresinde verilmiş olmalı,

Prim, idari para cezası ve bunlara ilişkin gecikme zammı ve cezası borcu bulunmamalı,

YENİ NESİL TEŞVİK-İLAVE İSTİHDAM TEŞVİKİ**YARARLANMA ŞARTLARI (DEVAMI)**

Yapılandırılmış/taksitlendirilmiş borçların zamanında ve düzenli bir şekilde ödenmesine devam edilmeli,

Sahte sigortalı bildiriminde bulunulmamalı, kayıt dışı sigortalı çalıştırılmamalı.

İşçi Yönünden;

1.1.2018 ile 31.12.2020 tarihleri arasında işe alınmış olmalı,

Türkiye İş Kurumuna kayıtlı işsiz olmalı,

İşe alındıkları tarihten önceki üç aya ilişkin Kurumumuza verilen aylık prim ve hizmet belgelerinde 10 günden fazla 5510 Sayılı Kanunun 4/1-a,b ve c bentleri kapsamında kayıtlı olmamalı,

Sigortalının işe alındığı yıldan bir önceki takvim yılında Kuruma bildirilen sigortalı sayısının ortalamasına ilave olarak çalıştırılması.

NOTLAR

Destekten yararlanma süresi 12 aydır; bu süre, işe girişi tarihi itibarıyla 18 yaşından büyük kadın, 18 yaşından büyük 25 yaşından küçük erkek sigortalılar ile Türkiye İş Kurumuna engelli olarak kayıtlı sigortalılar için sigortalının işe girişi tarihinden itibaren 18 aydır. Ancak teşvik süresi hiçbir şekilde 31.12.2020 tarihini geçemez.

ÇOK TEHLİKELİ SINIFTA YER ALAN İŞYERLERİNDE İŞSİZLİK SİGORTASI İŞVEREN HİSSESİ TEŞVİKİ**DAYANAĞI**

4447 sayılı Kanunun Ek 4. maddesi, 31.12.2018 tarihli ve 30642 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan Çok Tehlikeli Sınıfta Yer Alan ve Ondan Fazla Çalışanı Bulunan İşyerlerinde İşsizlik Sigortası Primi İşveren Payı Teşvikinden Yararlanılmasına İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Tebliğ.

AÇIKLAMA

4447 sayılı Kanunun Ek 4. maddesi hükmü uyarınca, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamında çok tehlikeli sınıfta yer alıp ondan fazla çalışanı bulunan ve üç yıl içinde ölümlü veya sürekli iş göremezlikle sonuçlanan iş kazası meydana gelmeyen işyerlerinde çalışanların işsizlik sigortası işveren hissesi teşviki olarak bir sonraki takvim yılından geçerli olmak üzere ve üç yıl süreyle %1 olarak uygulanacaktır.

YARARLANMA ŞARTLARI

İşyerinin 6331 Sayılı Kanun kapsamında çok tehlikeli sınıfta yer alması,

İşverenin, Türkiye genelinde çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde her ay toplamda ondan fazla çalışanı bulunması,

Ölümlü veya sürekli iş göremezlikle sonuçlanan iş kazası meydana gelmemesi,

İşyerinin, İSG-KATİP'e kayıtlı onaylanmış ve devam eden iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin verilmesine ilişkin, iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi ya da 29.12.2012 tarihli ve 28512 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliğine göre Bakanlıkça yetkilendirilmiş kurum ve kuruluşlar ile yapılmış bir sözleşmesinin bulunması, gerekmektedir.

Asıl işveren alt işveren ilişkisi kurulan işyerlerinde, şartların sağlanması gereken 3 yıllık süre ile teşvikten yararlanılacak 3 yıllık süre boyunca alt işverenlere ait işyerlerinde de ölümlü veya sürekli iş göremezlikle sonuçlanan iş kazası meydana gelmemesi gerekmektedir.

4447 Sayılı Kanunun Geçici 19. maddesi, 2828 sayılı Sosyal Hizmetler Kanunun Ek 1. maddesi kapsamında prim desteğinden veya işsizlik sigortası primini kapsayan diğer sigorta prim teşviki, destek veya indirimlerinden yararlanan işverenler aynı anda aynı sigortalı için bu maddede belirtilen teşvikten yararlanamaz.

ASGARİ ÜCRET DESTEĞİ**DAYANAĞI**

5510 Sayılı Kanunun Geçici 78. maddesi, 2019/8 Sayılı Genelge.

AÇIKLAMA

2019 yılı öncesi tescil edilen işyerleri için 2018 yılının aynı ayında prime esas günlük kazancı 102,00-TL (6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu hükümleri uyarınca toplu iş sözleşmesine tabi özel sektör işverenlerine ait işyerleri için 203 TL) ve altında bildirilen sigortalıların toplam prim ödeme gün sayısı aşılmamak kaydıyla 2019 yılında cari ayda bildirilen sigortalıların toplam prim ödeme gün sayısının; 2019 yılında tescil edilen işyerleri için ise destek kapsamına giren tüm sigortalıların toplam prim ödeme gün sayısının, 2018 yılı Ocak ile Kasım aylarında/dönemlerinde uzun vadeli sigorta kollarından bildirimi yapılan 5510 sayılı Kanunun 4. maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamındaki sigortalı sayısı ortalaması; 500'ün altında olan işyerleri için günlük 5 TL, 500 ve üzerinde olan işyerlerinde ise 3,36 TL ile çarpımı sonucu bulunacak tutar kadar asgarî ücret desteği verilecektir.

YARARLANMA ŞARTLARI***İşyeri Yönünden;***

Özel sektöre ait işyeri olmalı.

İşçi Yönünden;

5510 sayılı Kanunun 4'üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında haklarında uzun vadeli sigorta kolları(MYÖ) hükümleri uygulanmalı.

NOTLAR

Destekten yararlanılacak ayda, 2018 yılı Ocak ile Kasım ayları/döneminde 5510 Sayılı Kanunun 4.maddenin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında uzun vadeli sigorta kollarından en az sigortalı bildirimi yapılan aydaki/dönemdeki sigortalı sayısının altında bildirimde bulunulması halinde ilgili ay için bu destekten yararlanılamayacaktır.

Mahkeme kararıyla veya yapılan kontrol ve denetimlerde, çalıştırılan toplam sigortalı sayısının %1'ini aşan sayıda veya beş kişiden fazla sayıda çalıştırdığı kişileri sigortalı olarak bildirmediği veya bildirdiği kişileri fiilen çalıştırmadığı tespit edilen işyerleri; ilk tespitinde bir ay süreyle, ilk tespit tarihinden itibaren üç yıl içinde tekrar eden ve yasaklama kapsamına giren her bir tespit için ise birer yıl süreyle prim teşviki, destek ve indirimlerden yararlanamayacaktır.

"İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNE İLİŞKİN İŞYERİ TEHLİKE SINIFLARI TEBLİĞİNDE DEĞİŞİKLİK YAPILMASINA DAİR TEBLİĞ"E GÖRE GÜNCEL İŞYERİ TEHLİKE SINIFLARI

12.03.2019 tarihli Resmi Gazete’de yayımlanan “İş Sağlığı Ve Güvenliğine İlişkin İşyeri Tehlike Sınıfları Tebliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Tebliğ” ile İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin İşyeri Tehlike Sınıfları Tebliğinin Ek-1 “İşyeri Tehlike Sınıfları Listesi”nde yer alan işyeri tehlike sınıflandırmalarında bazı atılı tanımlar değiştirilmiş, bazı tanımlar yürürlükten kaldırılmış, bazı yeni tanımlar ise listeye eklenmiştir. Tebliğde yer alan değişiklik ve eklemeler şunlardır;

NACE Kodu ve Tanımı		Tehlike Sınıfı
08.11.06	Değişik: Kireçtaşı (kalker) ocakçılığı (kireçtaşının kabaca kırılması ve parçalanması dahil)	Çok Tehlikeli
28.30.16	Değişik: Tarım ve bahçecilikte kullanılan hava, sıvı veya toz atma, dağıtma, püskürtme ve iklimlendirme makinelerinin imalatı (sulama cihazları, pülverizatörler, zirai mücadelede kullanılan portatif sıvı ve toz püskürtücüler, don pervaneleri vb.)	Tehlikeli
47.24.01	Değişik: Belirli bir mala tahsis edilmiş mağazalarda (büfeler dahil) ekmek, pasta ve unlu mamullerin perakende ticareti (ekmek, bisküvi, pasta, çörek, dondurma külahı vb.)	Az Tehlikeli
47.25.01	Değişik: Belirli bir mala tahsis edilmiş mağazalarda (büfeler dahil) alkollü ve alkolsüz içeceklerin perakende ticareti (rakı, bira gibi alkollü içkiler ile meyve suyu, şıra, şalgam suyu, gazlı içecekler vb. dahil; içme suyu hariç)	Az Tehlikeli
47.26.01	Değişik: Belirli bir mala tahsis edilmiş mağazalarda (büfeler dahil) tütün ve tütün ürünleri perakende ticareti (nargile tütünü, pipo tütünü, sigara, puro vb.)	Az Tehlikeli
47.54.90	Değişik: Belirli bir mala tahsis edilmiş mağazalarda bys. elektrikli ev aletleri perakende ticareti (ev tipi hırsız ve yangın alarmı, tıraş, dikiş, dokuma ve örgü makinesi, fırın, soba, radyatör, ev tipi klima vb.) (radyo, TV ve fotoğrafçılık ürünleri hariç)	Az Tehlikeli
47.62.03	Değişik: Belirli bir mala tahsis edilmiş mağazalarda (büfeler dahil) gazete ve dergilerin perakende ticareti	Az Tehlikeli

NACE Kodu ve Tanımı		Tehlike Sınıfı
47.62.03	Değişik: Belirli bir mala tahsis edilmiş mağazalarda (büfeler dahil) gazete ve dergilerin perakende ticareti	Az Tehlikeli
47.81.02	Değişik: Tezgahlar ve pazar yerleri vasıtasıyla sebze ve meyve (taze veya işlenmiş) (zeytin dahil) perakende ticareti (seyyar satıcılar hariç)	Az Tehlikeli
47.81.05	Değişik: Tezgahlar ve pazar yerleri vasıtasıyla yenilebilir katı ve sıvı yağ (tereyağı hariç) perakende ticareti (seyyar satıcılar hariç)	Az Tehlikeli
47.81.13	Ek: Tezgahlar ve pazar yerleri vasıtasıyla şarküteri ürünleri, süt ve süt ürünleri ile yumurta perakende ticareti (seyyar satıcılar hariç)	Az Tehlikeli
47.81.90	Değişik: Tezgahlar ve pazar yerleri vasıtasıyla diğer gıda ürünleri (bal, un, tahıl, pirinç, bakliyat vb. dahil) perakende ticareti (seyyar satıcılar hariç)	Az Tehlikeli
47.89.05	Değişik: Tezgahlar ve pazar yerleri vasıtasıyla elektrikli alet, cihaz ve elektrik malzemeleri, el aletleri ile hırdavat perakende ticareti (seyyar satıcılar hariç)	Az Tehlikeli
47.89.20	Ek: Tezgahlar ve pazar yerleri vasıtasıyla canlı büyük ve küçük baş hayvan, canlı kümes hayvanı, ev hayvanı ve yemlerinin perakende ticareti (seyyar satıcılar hariç)	Tehlikeli
47.89.21	Ek: Tezgahlar ve pazar yerleri vasıtasıyla imitasyon takı, süs eşyası, oyun, oyuncak, turistik ve hediyelik eşya perakende ticareti (seyyar satıcılar hariç)	Az Tehlikeli
47.89.22	Ek: Tezgahlar ve pazar yerleri vasıtasıyla kişisel bakım ve kozmetik ürünleri ile temizlik ürünleri perakende ticareti (seyyar satıcılar hariç)	Az Tehlikeli
52.29.01	Değişik: Deniz yolu yük nakliyat komisyoncuları ve brokerlerinin faaliyetleri	Az Tehlikeli
56.10.18	Değişik: Oturacak yeri olan fast-food (hamburger, sandviç, tost vb.) satış yerleri (büfeler dahil) tarafından sağlanan yemek hazırlama ve sunum faaliyetleri	Az Tehlikeli
56.10.20	Ek: Oturacak yeri olmayan içli pide ve lahmacun fırınlarının faaliyetleri (al götür tesisi olarak hizmet verenler)	Az Tehlikeli
56.10.21	Ek: Oturacak yeri olmayan fast-food (hamburger, sandviç, tost vb.) satış yerleri (büfeler dahil), al götür tesisleri (içli pide ve lahmacun fırınları hariç) ve benzerleri tarafından sağlanan diğer yemek hazırlama ve sunum faaliyetleri	Az Tehlikeli
84.22.05	Değişik: Askeri savunma hizmetleri (silahlı kuvvetler ve savunma ile ilgili idari hizmetler)	Az Tehlikeli
84.23.04	Değişik: Adli sistemin yönetilmesi, cumhuriyet savcılıklarının ve icra müdürlüklerinin faaliyetleri (ceza infaz kurumlarının ve mahkemelerin faaliyetleri hariç)	Az Tehlikeli
84.23.05	Değişik: Ceza infaz ve tutuk evlerinin faaliyetleri (rehabilitasyon faaliyetleri dahil, eğitim faaliyetleri hariç)	Tehlikeli
85.59.16	Ek: Çocuk kulüplerinin faaliyetleri (6 yaş ve üzeri çocuklar için)	Az Tehlikeli
86.90.17	Ek: Kan merkezlerinin faaliyetleri	Çok Tehlikeli
88.91.01	Değişik: Çocuk gündüz bakım (kreş) faaliyetleri (engelli çocuklar için olanlar ile bebek bakıcılığı dahil; okul öncesi eğitim faaliyetleri ile çocuk kulüpleri (6 yaş ve üzeri çocuklar için) hariç)	Az Tehlikeli
88.99.08	Değişik: Bys. barınacak yer sağlanmaksızın verilen diğer sosyal yardım hizmetleri (aile danışmanlığı ve rehberliği, borç danışmanlığı, sosyal hizmet için para toplama, evlat edindirme, evsiz, afetzedeye ve mültecilere geçici barınak sağlama, yardım için uygun kişi belirleme vb.)	Az Tehlikeli
93.29.02	Değişik: Düğün, balo ve kokteyl salonlarının işletilmesi	Az Tehlikeli
93.29.03	Değişik: Oyun makinelerinin işletilmesi	Az Tehlikeli

TEHLİKE SINIFI VE İŞYERİNDE TOPLAM ÇALIŞAN SAYILARINA GÖRE İŞVEREN YÜKÜMLÜLÜKLERİ

Yükümlülük Konusu	Az Tehlikeli İşyerleri	Tehlikeli İşyerleri	Çok Tehlikeli İşyerleri
İSG Uzmanı Çalıştırma Yükümlülüğü	Çalışan başına ayda en az 10 dk. 1000 ve daha fazla çalışan varsa tam süreli 1 İSG uzmanı	Çalışan başına ayda en az 20 dk. 500 ve daha fazla çalışan varsa tam süreli 1 İSG uzmanı	Çalışan başına ayda en az 40 dk. *250 ve daha fazla çalışan varsa tam süreli 1 İSG uzmanı
İşyeri Hekimi Çalıştırma Yükümlülüğü	Çalışan başına ayda en az 5 dk. 2000 ve daha fazla çalışan varsa tam süreli 1 işyeri hekimi	Çalışan başına ayda en az 10 dk. 1000 ve daha fazla çalışan varsa tam süreli 1 işyeri hekimi	Çalışan başına ayda en az 15dk 750 ve daha fazla çalışan varsa tam süreli 1 işyeri hekimi
Diğer Sağlık Personeli Çalıştırma Yükümlülüğü	Zorunlu Değil	Zorunlu Değil	10-49 arası çalışanı olan işyerleri için çalışan başına ayda en az 10dk 50-249 arası çalışanı olan işyerleri için çalışan başına ayda en az 15dk 25'den fazla çalışanı olan işyerleri için çalışan başına ayda en az 20 dk 10'dan az çalışanı olan işyerleri ile tam süreli işyeri hekimi olan işyerlerinde zorunlu değil
Destek Elemanı Ataması (Arama, kurtarma ve tahliliye alanlarında)	10'dan az çalışanı olan işyerlerinde tüm konular için tek bir destek elemanı 10'dan fazla çalışanı olan işyerleri için her 50 çalışana kadar her konu için 1 kişi	Her 40 çalışana kadar her konuda 1 kişi	Her 30 çalışana kadar her konuda 1 kişi
İlk Yardım Sertifikasına Sahip Çalışan Bulundurma	Her 20 çalışan için 1 kişi	Her 15 kişi için 1 kişi	Her 10 çalışan için 1 kişi
Temel İSG Eğitim Süreleri ve Tekrar Sıklığı	Çalışan başına en az 8 saat, 3 yılda bir	Çalışan başına en az 12 saat, 2 yılda bir	Çalışan başına en az 16 saat, her yıl
Periyodik Muayene Süreleri	Her 5 yılda en az 1 kez	Her 3 yılda en az 1 kez	Her yıl en az 1 kez
İSG Kurulu Toplantı Sıklığı	En az 3 ayda bir	En az 2 ayda bir	En az ayda bir
Risk Analiz Raporu Geçerlilik Süresi	6 yıl	4 yıl	2 yıl
Acil Durum Planı Geçerlilik Süresi	6 yıl	4 yıl	2 yıl
Çalışan Temsilcisi Atama	<i>Tüm İş Yerleri için;</i> • 50'den az çalışanı olan işyerleri için 1 çalışan temsilcisi • 50-100 çalışanı olan işyerleri için 2 çalışan temsilcisi • 100-500 çalışanı olan işyerleri için 3 çalışan temsilcisi • 500-1000 çalışanı olan işyerleri için 4 çalışan temsilcisi • 1000-2000 çalışanı olan işyerleri için 5 çalışan temsilcisi • 2001 ve üzerinde çalışanı olan işyerleri için 6 çalışan temsilcisi		
Çalışan Temsilcilerinin Nitelikleri	<i>Tüm İş Yerleri için;</i> • Tam süreli çalışan olma • En az 3 yıllık iş deneyimini sahip olma • En az ortaokul düzeyinde eğitim *** İşyerinde sendika varsa, işyeri sendika temsilcisi bu niteliklere sahip olup olmadığına bakılmaksızın çalışan temsilcisi olarak atanmalıdır.		

**2019 YILI 6331 SAYILI İŞ SAĞLIĞI
VE GÜVENLİĞİ KANUNUNA GÖRE
UYGULANACAK İDARİ PARA CEZALARI**

Kanun Maddesi	Ceza Mad.	Kanun Maddesinde Sözü Edilen Fiil	2019 Yılında Uygulanacak Ceza Miktarı (TL) (Yeniden Değerleme Oranı %23,73)									Açıklamalar
			10'dan Az Çalışanı Olan İşyerleri			10-49 Çalışanı Olan İşyerleri			50-+ Çalışanı Olan İşyerleri			
			AZ TEHLİKELİ Aynı miktarda	TEHLİKELİ %25 artınırlarak	ÇOK TEHLİKELİ %50 artınırlarak	AZ TEHLİKELİ Aynı miktarda	TEHLİKELİ %50 artınırlarak	ÇOK TEHLİKELİ %100 artınırlarak	AZ TEHLİKELİ %50 artınırlarak	TEHLİKELİ %100 artınırlarak	ÇOK TEHLİKELİ %200 artınırlarak	
MADDE 4 - İşverenin genel yükümlülüğü	26/1-a	4/1-a İş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili tedbir almamak, organizasyonu yapmamak, gerekli araç ve gereçleri sağlamamak, sağlık ve güvenlik tedbirlerini değişen şartlara uygun hale getirmemek ve mevcut durumun iyileştirilmesi için çalışmalar yapmamak.	3,825	4,781	5,737	3,825	5,737	7,650	5,737	7,650	11,475	TL
		4/1-b İşyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerini izlememek, denetlememek ve uygunsuzlukları gidermemek.	3,825	4,781	5,737	3,825	5,737	7,650	5,737	7,650	11,475	
MADDE 6 - İş sağlığı ve güvenliği hizmetleri	26/1-b	6/1-a İş güvenliği uzmanı görevlendirmemek.	9,574	11,967	14,361	9,574	14,361	19,148	14,361	19,148	28,722	TL/ Aykırılığın devamı halinde her ay
		6/1-a İşyeri hekimi görevlendirmemek.	9,574	11,967	14,361	9,574	14,361	19,148	14,361	19,148	28,722	TL/ Aykırılığın devamı halinde her ay
		6/1-a On ve daha fazla çalışanı olan çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde diğer sağlık personeli görevlendirmemek.	--	--	--	--	--	9,568	--	--	14,352	TL/ Aykırılığın devamı halinde her ay
	26/1-b	6/1-b İSG hizmetleri için görevlendirdikleri kişi veya hizmet aldığı kurum ve kuruluşların görevlerini yerine getirmeleri amacıyla araç-gereç-me-kân sağlamamak.	2,869	3,586	4,303	2,869	4,303	5,738	4,303	5,738	8,607	TL

PARAMETRELER

Kanun Maddesi	Ceza Mad.	Kanun Maddesinde Sözü Edilen Fiil	2019 Yılında Uygulanacak Ceza Miktarı (TL) (Yeniden Değerleme Oranı %23,73)									Açıklamalar
			10'dan Az Çalışanı Olan İşyerleri			10-49 Çalışanı Olan İşyerleri			50-+ Çalışanı Olan İşyerleri			
			AZ TEHLİKELİ Aynı miktarda	TEHLİKELİ %25 artınırlarak	ÇOK TEHLİKELİ %50 artınırlarak	AZ TEHLİKELİ Aynı miktarda	TEHLİKELİ %50 artınırlarak	ÇOK TEHLİKELİ %100 artınırlarak	AZ TEHLİKELİ %50 artınırlarak	TEHLİKELİ %100 artınırlarak	ÇOK TEHLİKELİ %200 artınırlarak	
MADDE 6 - İş sağlığı ve güvenliği hizmetleri	26/1-b	6/1-c İSG hizmetlerini yürütenler arasında koordinasyonu sağlamamak.	2,869	3,586	4,303	2,869	4,303	5,738	4,303	5,738	8,607	TL
	26/1-b	6/1-ç Görevlendirdikleri kişi veya hizmet aldığı kurum ve kuruluşlar tarafından iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili mevzuata uygun olan ve yazılı olarak bildirilen tedbirleri yerine getirmemek.	1,911	2,388	2,866	1,911	2,866	3,822	2,866	3,822	5,733	TL/ Her bir tedbir için ayrı ayrı
	26/1-b	6/1-d Görevlendirilen kişileri, hizmet alınan kuruluşları, başka işyerlerinden gelen çalışanları ve bunların işverenlerini İSG riskleri konusunda bilgilendirmemek.	2,869	3,586	4,303	2,869	4,303	5,738	4,303	5,738	8,607	TL
MADDE 8 - İşyeri hekimleri ve iş güvenliği uzmanları	26/1-c	8/1 İş güvenliği uzmanlarının ve işyeri hekimlerinin hak ve yetkilerini kısıtlamak.	2,869	3,586	4,303	2,869	4,303	5,738	4,303	5,738	8,607	TL/ Uzman ve hekim için ayrı ayrı
	26/1-c	8/6.İşyeri sağlık ve güvenlik birimini kurmamak.	--	--	--	--	--	--	4,303	5,738	8,607	TL/ Yükümlülük doğması halinde
MADDE 8 - İşyeri hekimleri ve iş güvenliği uzmanları	26/1-ç	10/1 Risk değerlendirmesi yapmamak veya yaptırmamak.	5,742	7,177	8,613	5,742	8,613	11,484	8,613	11,484	17,226	TL
			8,615	10,768	12,922	8,615	12,922	17,230	12,922	17,230	25,845	TL / Aykırılığın devamı halinde her ay
	26/1-ç	10/4 Risklerin belirlenmesine yönelik gerekli kontrol, ölçüm, inceleme ve araştırmaları yapmamak.	2,869	3,586	4,303	2,869	4,303	5,738	4,303	5,738	8,607	TL
MADDE 11 - Acil durum planları, yangınla mücadele ve ilk yardım	26/1-d	Acil durumları belirlememek, acil durumlar için tedbir almamak, acil durum planlarını hazırlamamak, destek elemanı görevlendirmemek, araç gereç sağlamamak, acil durumlarda işyeri dışındaki kuruluşla irtibatı sağlayacak düzenlemeyi yapmamak.	2,869	3,586	4,303	2,869	4,303	5,738	4,303	5,738	8,607	TL

Kanun Maddesi	Ceza Mad.	Kanun Maddesinde Sözü Edilen Fiil	2019 Yılında Uygulanacak Ceza Miktarı (TL) (Yeniden Değerleme Oranı %23,73)									Açıklamalar
			10'dan Az Çalışanı Olan İşyerleri			10-49 Çalışanı Olan İşyerleri			50+ Çalışanı Olan İşyerleri			
			AZ TEHLİKELİ <i>Aynı miktarda</i>	TEHLİKELİ %25 artırılarak	ÇOK TEHLİKELİ %50 artırılarak	AZ TEHLİKELİ <i>Aynı miktarda</i>	TEHLİKELİ %50 artırılarak	ÇOK TEHLİKELİ %100 artırılarak	AZ TEHLİKELİ %50 artırılarak	TEHLİKELİ %100 artırılarak	ÇOK TEHLİKELİ %200 artırılarak	
MADDE 12 - Tahliye	26/1-d	Ciddi ve yakın tehlike durumunda; çalışanların işi bırakarak güvenli yere gitmelerini sağlamamak.	1,911	2,388	2,866	1,911	2,866	3,822	2,866	3,822	5,733	TL/ Her bir tedbir için ayrı ayrı
		Zorunluluk olmadıkça, gerekli donanımına sahip ve özel olarak görevlendirilenler dışındaki çalışanlardan işlerine devam etmelerini istemek.	1,911	2,388	2,866	1,911	2,866	3,822	2,866	3,822	5,733	Her bir yükümlülük için TL/ Aykırılığın devamı halinde her ay
		Müdahalede bulunan çalışanları yaptıkları müdahaleden dolayı sorumlu tutmak.										
MADDE 14 - İş kazası ve meslek hastalıklarının kayıt ve bildirimi	26/1-e	14/1 İş kazalarının ve meslek hastalıklarının kaydını tutmamak, gerekli incelemeleri yaparak bunlar ile ilgili raporları düzenlememek, İşyerinde meydana gelen ancak yaralanma veya ölüme neden olmadığı halde işyeri ya da iş ekipmanının zarara uğramasına yol açan veya çalışan, işyeri ya da iş ekipmanını zarara uğratma potansiyeli olan olayları inceleyerek bunlar ile ilgili raporları düzenlememek.	2,869	3,586	4,303	2,869	4,303	5,738	4,303	5,738	8,607	TL / her yükümlülük için ayrı ayrı
	26/1-e	14/2 İş kazalarını ve meslek hastalıklarını 3 iş günü içinde SGK'ya bildirmemek.	3,825	4,781	5,737	3,825	5,737	7,650	5,737	7,650	11,475	TL
	26/1-e	14/4 Sağlık hizmeti sunucularının iş kazalarını, yetkili sağlık hizmet sunucularının meslek hastalıklarını en geç 10 gün içinde SGK'ya bildirmemesi.	3,825	3,825	3,825	3,825	3,825	3,825	3,825	3,825	3,825	TL
MADDE 15 - Sağlık gözetimi	26/1-f	15/1 Çalışanlara sağlık gözetimi yaptırmamak veya 15/2 Tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işlerde çalışacaklar için sağlık raporu	1,911	1,911	1,911	1,911	1,911	1,911	1,911	1,911	1,911	TL/ her çalışan için*

PARAMETRELER

Kanun Maddesi	Ceza Mad.	Kanun Maddesinde Sözü Edilen Fiil	2019 Yılında Uygulanacak Ceza Miktarı (TL) (Yeniden Değerleme Oranı %23,73)									Açıklamalar
			10'dan Az Çalışanı Olan İşyerleri			10-49 Çalışanı Olan İşyerleri			50-+ Çalışanı Olan İşyerleri			
			AZ TEHLİKELİ Aynı miktarda	TEHLİKELİ %25 artırılarak	ÇOK TEHLİKELİ %50 artırılarak	AZ TEHLİKELİ Aynı miktarda	TEHLİKELİ %50 artırılarak	ÇOK TEHLİKELİ %100 artırılarak	AZ TEHLİKELİ %50 artırılarak	TEHLİKELİ %100 artırılarak	ÇOK TEHLİKELİ %200 artırılarak	
MADDE 16 - Çalışanların bilgilendirilmesi	26/1-g	16'ncı maddede belirtilen yükümlülükleri yerine getirmemek.	1,911	1,911	1,911	1,911	1,911	1,911	1,911	1,911	1,911	TL/ her çalışan için*
MADDE 17 - Çalışanların eğitimi	26/1-ğ	17'nci maddede belirtilen yükümlülükleri yerine getirmemek.	774	774	774	774	774	774	774	774	774	TL / her bir aykırılık için çalışan başına* ayrı ayrı
MADDE 18 - Çalışanların görüşlerinin alınması ve katılımlarının sağlanması	26/1-h	18'inci maddede belirtilen yükümlülükleri yerine getirmemek.	1,911	2,388	2,866	1,911	2,866	3,822	2,866	3,822	5,733	TL / her bir aykırılık için ayrı ayrı
MADDE 20 - Çalışan temsilcisi	26/1-ı	20/1 İşyerinin değişik bölümlerindeki riskler ve çalışan sayılarına göre çalışan temsilcileri görevlendirmek.	1,911	2,388	2,866	1,911	2,866	3,822	2,866	3,822	5,733	TL
	26/1-ı	20/3 İşveren tarafından çalışan temsilcilerinin öneride bulunma ve tedbir alınmasını isteme hakkını ihlal etmek.	2,869	3,586	4,303	2,869	4,303	5,738	4,303	5,738	8,607	TL
	26/1-ı	20/4 Çalışan temsilcilerinin ve destek elemanlarının haklarını kısıtlamak ve gerekli imkanları sağlamamak.	1,911	2,388	2,866	1,911	2,866	3,822	2,866	3,822	5,733	TL
MADDE 22 - İş sağlığı ve güvenliği kurulu	26/1-i	22/1 Elli ve daha fazla çalışanın bulunduğu ve altı aydan fazla süren sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği kurulunu oluşturmak.	--	--	--	--	--	--	5,737	7,650	11,475	TL/ her aykırılık için ayrı ayrı
	26/1-i	22/2-3 Alt işverenin bulunduğu hallerde uygun kurulu oluşturmak, kurullar arasında koordinasyonu sağlamamak. Aynı çalışma alanında birden fazla işverenin bulunması ve bu işverenlerce birden fazla kurul oluşturulması hâlinde birbirlerinin çalışmalarını etkileyebilecek kurul kararları hakkında diğer işverenleri bilgilendirmek.	3,825	4,781	5,737	3,825	5,737	7,650	5,737	7,650	11,475	TL / her aykırılık için ayrı ayrı

Kanun Maddesi	Ceza Mad.	Kanun Maddesinde Sözü Edilen Fiil	2019 Yılında Uygulanacak Ceza Miktarı (TL) (Yeniden Değerleme Oranı %23,73)									Açıklamalar
			10'dan Az Çalışanı Olan İşyerleri			10-49 Çalışanı Olan İşyerleri			50-+ Çalışanı Olan İşyerleri			
			AZ TEHLİKELİ Aynı miktarda	TEHLİKELİ %25 artırıncak	ÇOK TEHLİKELİ %50 artırıncak	AZ TEHLİKELİ Aynı miktarda	TEHLİKELİ %50 artırıncak	ÇOK TEHLİKELİ %100 artırıncak	AZ TEHLİKELİ %50 artırıncak	TEHLİKELİ %100 artırıncak	ÇOK TEHLİKELİ %200 artırıncak	
MADDE 23 İş sağlığı ve güvenliğinin koordinasyonu	26/1-j	23/2 Yönetim tarafından; birden fazla işyerinin bulunduğu iş merkezlerinde İSG yönünden diğer işyerlerini etkileyecek tehlikeler hususunda tedbir almayan işverenleri Bakanlığa bildirmemek.	9,574	11,967	14,361	9,574	14,361	19,148	14,361	19,148	28,722	TL
MADDE 24 Teftiş, inceleme, araştırma, müfettişin yetki, yükümlülük ve sorumluluğu	26/1-k	24/2 Ölçüm, inceleme ve araştırma yapılmasına, numune alınmasına veya eğitim kurumları ile ortak sağlık ve güvenlik birimlerinin kontrol ve denetiminin yapılmasına engel olmak.	9,574	11,967	14,361	9,574	14,361	19,148	14,361	19,148	28,722	TL
MADDE 25 İşin durdurulması	26/1-l	25/6 İşin durdurulması sebebiyle işsiz kalan çalışanlara ücretlerini ödememek veya uygun başka iş vermemek.	1,550	1,550	1,550	1,550	1,550	1,550	1,550	1,550	1,550	TL/ihlale uğrayan her çalışan için *Ayrıklığın devamı halinde her ay aynı miktar
MADDE 29 Güvenlik raporu veya büyük kaza önleme politika belgesi	26/1-l	Büyük kaza önleme politika belgesini hazırlamamak.	95,767	119,708	143,650	95,767	143,650	191,534	143,650	191,534	287,301	TL
		Güvenlik raporunu hazırlayarak Bakanlığın incelemesine sunmadan işyerini faaliyete geçirmek.	153,227	191,533	229,840	153,227	229,840	306,454	229,840	306,454	459,681	TL
		İşletilmesine Bakanlıkça izin verilmeyen işyerini faaliyete geçirmek.	153,227	191,533	229,840	153,227	229,840	306,454	229,840	306,454	459,681	TL
		Durdurulan işyerinde faaliyete devam etmek.	153,227	191,533	229,840	153,227	229,840	306,454	229,840	306,454	459,681	TL
MADDE 30 İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çeşitli yönetmelikler	26/1-n	30'uncu madde de öngörülen yönetmeliklerdeki hükümlere aykırı hareket etmek.	1,911	2,388	2,866	1,911	2,866	3,822	2,866	3,822	5,733	TL/ her hüküm için tespit tarihinden itibaren aylık.
MADDE 26-İdari para cezaları ve uygulanması	26/1-o	Çalışanlarına standartlara uygun ve CE belgeli kişisel koruyucu donanım temin etmemek.	774	774	774	774	774	774	774	774	774	Çalışan başına TL
MADDE 26-İdari para cezaları ve uygulanması	26/1-ö	Yer altı maden işletmelerinde çalışanların bulunduğu yer ve giriş çıkışlarını gösteren takip sistemini kurmamak.	774	774	774	774	774	774	774	774	774	Çalışan başına TL

5326 sayılı Kabahatler Kanununun 17.maddesinin yedinci fıkrasındaki "İdari para cezaları her takvim yılı başından geçerli olmak üzere o yıl için 4.11961 tarihli ve 213 sayılı Vergi Usul Kanununun mükerrer 298 inci maddesi hükümleri uyarınca tespit ve ilân edilen yeniden değerlendirme oranında artırılarak uygulanır. Bu suretle idarî para cezasının hesabında bir Türk Lirasının kuruşu dikkate alınmaz" hükmü gereğince 1 TL'nin kuruşu dikkate alınmamıştır.

5326 sayılı Kabahatler Kanununun 17.maddesinin yedinci fıkrasındaki "İdari para cezaları her takvim yılı başından geçerli olmak üzere o yıl için 4.1.1961 tarihli ve 213 sayılı Vergi Usul Kanununun mükerrer 298 inci maddesi hükümleri uyarınca tespit ve ilân edilen yeniden değerlendirme oranında artırılarak uygulanır. Bu suretle idari para cezasının hesabında bir Türk Lirasının kuruşu dikkate alınmaz" hükmü gereğince 1 TL'nin kuruşu dikkate alınmamıştır.

**2019 YILI 4857 SAYILI İŞ KANUNUNA GÖRE
UYGULANACAK İDARİ PARA CEZALARI**

Gerekçe Md.	Ceza Md.	Fiiil	Cezası (TL)
3	98	İşyerini muvazaalı olarak bildirmek. İşyerini muvazaalı olarak bildiren asıl işveren ile alt işveren vekillerine ayrı ayrı.	26.027
5	99/1-a	İşçilere eşit davranma ilkesine aykırı davranmak. Bu durumdaki her işçi için.	219
7	99/1-b	Madde de öngörülen ilke ve yükümlülüklerle aykırı olarak geçici işçi çalıştırmak. Bu durumdaki her işçi için.	366
7/2 (f)	99/2	7. maddenin 2 fıkrasının f bendine aykırı davranmak	1.464
8	99/1-c	İş sözleşmesinin içeriğini belirtir yazılı belgeyi vermemek. Bu durumdaki her işçi için.	219
14	99/1-c	Çağrı üzerine ve uzaktan çalışma hükümlerine aykırı davranmak. Bu durumdaki her işçi için.	219
28	99/1-d	İşten ayrılan işçiye Çalışma Belgesi vermemek, belgeye gerçeğe aykırı bilgi yazmak. Bu durumdaki her işçi için.	219
29	100	Madde hükmüne aykırı olarak işçi çıkartmak (toplu işçi çıkarma). Bu durumdaki her işçi için.	857
30	101	Engelli ve Eski Hükümlü Çalıştırmamak. Çalıştırılmayan her engelli ve eski hükümlü ve çalıştırılmayan her ay için.	3.250
32	102/a	Ücret ile bu kanundan doğan veya TİS'den ya da iş sözleşmesinden doğan ücreti kasten ödememek veya eksik ödemek. Bu durumda olan her işçi ve her ay için.	236
32	102/a	Ücret, pirim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkakını zorunlu tutulduğu halde özel olarak açılan banka hesabına ödememek. Bu durumda olan her işçi ve her ay için.	236
37	102/b	Ücret hesap pusulası düzenlememek	857
38	102/b	Yasaya aykırı ücret kesme cezası vermek veya kesintinin sebep ve hesabını bildirmemek	857
39	102/a	Asgari ücreti ödememek veya eksik ödemek. Bu durumda olan her işçi ve her ay için.	236
41	102/c	Fazla çalışmalara ilişkin ücreti ödememek, işçiye hak ettiği serbest zamanı altı ay zarfında kullandırmamak, fazla saatlerde yapılacak çalışmalar için işçinin onayını almamak. Bu durumdaki her işçi için.	416

Gerekçe Md.	Ceza Md.	Fiil	Cezası (TL)
52	102/b	Yüzde ile ilgili belgeyi temsilciye vermemek	857
56	103	İşçilere eşit davranma ilkesine aykırı davranmak. Bu durumdaki her işçi için.	416
57	103	İzin ücretini yasaya aykırı şekilde ödemek veya eksik ödemek. Bu durumdaki her işçi için.	416
59	103	Sözleşmesi feshedilen işçiye yıllık izin ücreti ödememek. Bu durumdaki her işçi için.	416
60	103	Yıllık izin yönetmeliğinin esas usullerine aykırı olarak izni kullandırmamak veya eksik kullandırmak. Bu durumdaki her işçi için.	416
63	104	Çalışma sürelerine ve buna dair yönetmelik hükümlerine uymamak	2.292
64	104	Telafi çalışması usullerine uymamak. Bu durumdaki her işçi için.	416
68	104	Ara dinlenmesini uygulamamak	2.292
69	104	İşçileri geceleri 7.5 saatten fazla çalıştırmak, gece ve gündüz postalarını değiştirmemek	2.292
71	104	Çocukları çalışma yaşına ve çalışma yasağına aykırı davranmak	2.292
72	104	Yer ve sualtında çalışma yasağına uymamak	2.292
73	104	Çocuk ve genç işleri gece çalıştırmak veya ilgili yönetmelik hükümlerine aykırı hareket etmek	2.292
74	104	Doğum öncesi - sonrası sürelerde kadın işçiyi çalıştırmak veya ücretsiz izin vermemek	2.292
75	104	İşçi Özlük dosyasını düzenlememek	2.292
76	104	Çalışma sürelerine ilişkin yönetmeliklere muhalefet etmek	2.292
92/2	107/1-a	Çağrıldıkları zaman gelmemek, ifade ve bilgi vermemek, gerekli olan belge ve delilleri getirip göstermemek, İş Müfettişlerinin 92/1.fıkra yazılı görevlerini yapmak için kendilerine her çeşit kolaylığı göstermemek ve bu yoldaki emir ve isteklerini geciktirmeksizin yerine getirmemek.	20.822
96/1	107/1-b	İfade ve bilgilerine başvuru işçilere işverenlerce telkinlerde bulunma, gerçeği saklamaya yahut değiştirmeye zorlama veya ilgili makamlara ifade vermeleri üzerine onlara karşı kötü davranışlarda bulunmak	20.822
107/2		İş Müfettişlerinin teftiş ve denetim görevlerinin yapılmasını ve sonuçlandırılmasını engellemek.	20.822

**TEHLİKELİ VE ÇOK TEHLİKELİ
SINIFTA YER ALAN İŞLERDE
ÇALIŞTIRILACAKLARIN MESLEKİ
EĞİTİMLERİNE DAİR YÖNETMELİK'İN EKİ
OLAN (EK-1) MESLEKİ EĞİTİM ALINACAK
İŞLERE AİT ÇİZELGESİ:**

ARAMA VE SONDAJ İŞLERİ	
1	Petrol, tabii gaz, su, her çeşit maden, maden filizleri ve mineralleri arama ve her çeşit sondaj işleri.
2	Petrol, tabii gaz, su ve her çeşit maden ve maden filizleri ve mineralleri ile taş, toprak, kum ve benzeri maddelerin çıkarılması ve üretimi işleri.
3	Petrol, tabii gaz, su, her çeşit maden ve maden filizleri mineralleri ile taş, toprak, kum ve benzeri maddelerin çıkartılması ile üretimi işlerinin yapılmasında tamamlayıcı nitelikte olan kırma, yıkama, zenginleştirme, taşıma, depolama ve benzeri işler.
METALURJİ SANAYİİ İLE İLGİLİ İŞLER	
4	Metallerin ve metalsilerin filiz ve minerallerden itibaren pirometalurjisel, kimyasal, elektrolitik usullerle üretimi işleri ve bunlarla ilgili işler.
5	Metallerin ve metalsilerin eritilmesi, saflaştırılması, alaşımlarının üretimi ve bu maksatlarla yapılan her çeşit işler.
6	Metal ve alaşımlarının, metalsi ve alaşımlarının her çeşit döküm ve haddeleme, presleme suretiyle sıcak ve soğuk olarak şekillendirilme işleri.
7	Font, çelik ve diğer madenlerin ve alaşımlarının eritilip potalara dökülmek sureti ile çeşitli eşyaların imali işleri.
8	Metal ve alaşımlarına, metalsi ve alaşımlarına uygulanan ısı işlemleri (Tav, su verme ve benzeri işlemler).
9	Kükürdün eritme yoluyla üretimi, öğütülmesi ambalajı ve depolanması ve bunlarla ilgili işler.
TAŞ VE TOPRAK SANAYİİ İLE İLGİLİ İŞLER	
10	Taş ocaklarında her çeşit taşın çıkartılması ve işlenmesi işleri (Kırma, kesme, taşıma, öğütme, yontma, cilalama ve benzeri işler).
11	Çimento fabrikalarında ve taş ocaklarında; dinamitleme, konkasör ve yağcılığı, konkasöre vagon devirme ve monitör havai hat yağcılığı ekskavator işleri ile çimento üretiminde kalker stoklanması, kalsinatör, klinker elevatörü, ambalaj, gezer vinç, kaynak, santralde ocakçılık ve külcülük, ocak ve fırın duvarcılığı ve tamirciliği, yükleme ve boşaltma, su kulesi, baca ve boya tamiri, gezer vinç yolları, kanalizasyon ve bakım işleri.
12	Kireç ve alçı taşının yakılması ve bunları öğütme ve eleme işleri.
13	Toprağın pişirilmesi suretiyle imal olunan kiremit, tuğla, ateş tuğlası, boru, pota, künk ve benzeri inşaat ve mimari malzeme işleri.
14	Fayans, porselen ve seramik imaline ait işler.
15	Cam, şişe, optik ve benzeri malzeme fabrika ve imalathanelerinde üretime ilişkin işler ve bunların işlenmesine ait işler.
16	13, 14 ve 15 numaralı bentlerde belirtilen işlerden fırın işleri ile silis tozları saçan işler.

METAL VE METALDEN MAMUL EŞYA SANAYİİ İLE İLGİLİ İŞLER

17	Ağır sac levhaları bağlama, perçinleme ve presleme işleri ile kalafat işleri.
18	Gemi inşaat ve tamiratında iskele, dikme ve kızak işleri ile vinçler, iş iskeleleri, bumbalar, direkler, demir ve zincirler ve benzeri teçhizatlarla ait işler.
19	İskeleler, çarpantılar, köprüler, motorlar, makineler, kazanların imali ve bunların montajı ile işletilmesi işleri.
20	Demir tel ve çubuktan malzeme imalatı işleri (Çivi, zincir, vida vb. gibi).
21	Demiri ısıtıp döverek şekillendirme veya presleme suretiyle çeşitli eşya imali işleri.
22	Soğuk demircilik ve her çeşit kaynak işleri (Oksijen, elektrik, punta ve dikiş kaynağı işleri gibi).
23	Altın, gümüş, bakır, pirinç, alüminyum ve benzeri malzemeden eşya imalatı işleri.
24	Kurşun kaynak işleri, seri ve devamlı lehim işleri.
25	10 kg'yi aşan tornacılık, tesviyecilik gibi talaşlı imalat ve taşlama işleri.
26	Her türlü madeni ve fiber optik kablo imali, çelik ve benzeri malzemelerden tel, şerit gibi soğuk haddeleme, imali işleri.
27	Muharrik kuvvetle işleyen tam otomatik soğuk şekillendirme tezgahlarında yapılan işler.
28	Metal yüzeylerde yapılan, mekanik ve kimyasal temizlik işleri ile elektroliz yolu ile yapılan koruyucu kaplama (Nikelaj, kromaj ve kadmiyum kaplama vb.) sıcak daldırma yolu ile yapılan koruyucu kaplama (Kurşun, kalay, çinko vb.) çeşitli kimyasal maddelerle yapılan diğer koruyucu kaplama (fosfatlama, eloksal vb.) teflon ve emaye işleri.

AĞAÇ VE BUNLARDAN MAMUL EŞYA SANAYİİ İLE İLGİLİ İŞLER

29	Muharrik kuvvetle çalışan her türlü bıçaklar ve testereler ile kesici, yontucu, soyucu, delici makineler ve hızlarla yapılan işler.
30	Kurutma işleri, yapıştırma işler, kontrplak, kontrtabla, yonga ağaçtan mamul suni tahta ve pvc yüzey kaplamalı suni tahta imali işleri ile empenye işleri.

YAPI İŞLERİ

31	Bina, duvar, set, baraj, yol, demiryolu, köprü, tünel, metro, her türlü raylı sistem, iskele, liman, marina, dalgakıran, balıkçı barınağı, hava alanı, havai hat, çelik konstrüksiyon yapı kanalizasyon, yağmur suyu drenajı ve her türlü drenaj sistemleri, kanal, kanalet, foseptik, kuyu, havuz, spor tesisleri, her türlü sondaj işleri, her nevi yer üstü ve yer altı inşaat, su üstü ve su altı inşaatları, her türlü temel inşaatı işleri (Ankrajlı istinat duvarı, fore kazık yapımı, palplanşlı çalışmalar vb.), yıkım işleri, arazi ölçüm, etüt, araştırma, her çeşit onarım ve güçlendirme ve benzeri işler ve bu işler için gerekli araç, malzeme, sabit tesis ve ekipmanın kullanılması işleri.
32	Her türlü prefabrik yapı elemanı (pabuç, kolon, kiriş, aşık, mertek gibi) üretimi ve yerinde montajı işleri.
33	Çimento ve betondan eşya ve inşaat malzemesi (Bina, karayolu, demiryolu, köprü, baraj ve benzeri üst yapılarla, her türlü alt yapılar ve tünellerde kullanılan elemanlar) imali ve tatbikatı.
34	Beton, asfalt, çimento, alçı ve kireç gibi yapı malzeme ve maddelerinin üretimi, işlenmesi, bunlardan elde edilen yarı mamul ve mamul ürünlerin hazırlanması ve yerinde uygulanmasına ait işler.
35	Her türlü zeminin hafriyatı, yarma ve doldurulma işleri.

KİMYA SANAYİ İLE İLGİLİ İŞLER	
36	Klorür asidi, sülfat asidi, nitrat asidi vb. her çeşit tahriş edici ve yakıcı asitler ile sodyum ve potasyum hidroksit, amonyak gibi her türlü alkalilerin üretimi ve bunlarla yapılan işler.
37	Aldehitler, ketonlar, eterler, karbon sülfür, analin, alkoller, solventler, tinerler, triklor-etilen ve benzerleri gibi ve parlayıcı maddelerin imali ve bunlarla yapılan işler.
38	Ham petrol ve katranların distilasyonu, bitüm, madeni yağlar ve her türlü akaryakıt ve rafinasyon işleri.
39	Odun ve kömürlerin gazlaştırılmaları, koklaştırılmaları ve bunlardan elde edilen bitüm, katran gibi ara ve art ürünlerin distilasyonu işleri.
40	Doğal gaz, Likit petrol gazı, hava gazı, bio gaz, ve asetilen gazı gibi her türlü gaz üretimi, stoklanması ve arz işleri.
41	Asfalt ile dam tecrit maddeleri ve yağlamaya özgü, olup petrol rafinerilerinde elde edilemeyen sıvı ve katı yağların imali işleri.
42	Her türlü patlayıcı madde ve mühimmatın imali, depolanması ve nakli işleri.
43	Her türlü zehirli gazların ve savaş gazlarının üretimi, kullanılması, depolanması ve nakli işleri.
44	Aktif kömürlerin, diğer aktif maddelerin ve çeşitli kimyasal maddelerin empenyasyon işleri.
45	Her türlü patlayıcı maddenin kullanıldığı işler ile toz ve gaz maskeleri, koruyucu başlık, elbiseler ile diğer koruyucuların kullanılması zorunluluğu bulunan işler.
46	Piroteknik malzemesi hazırlama ve imali işleri (Aydınlatma ve işaret fişekleri, havai fişekler şenlik maytapları, tabanca mantarı benzerleri).
47	Her türlü organik ve anorganik zehirli veya tahriş edici maddelerle boya ve vernik imali ve bunlardan meydana gelen zehirli ve tahriş edici boyaların kullanılması işleri.
48	Kimyasal gübrelerin üretimi ve depolanması işleri.
49	Selülozik, sentetik ve her çeşit boya imali işleri.
50	Sellüloit imali ve lak nitrosellülozu ile yapılan çeşitli kimyasal maddelerin imali işleri.
51	Ensektisit, rodentisit ve tarımsal mücadele ilaçları hazırlanması, üretimi ve depolanması işleri.
52	Flor, klor, brom, iyot üretimi ve bunların zarar verici türevlerinin imali işleri.
53	Organik ve anorganik pigmentlerin imali işleri.
54	İnsan sağlığına zarar verici kimyasal maddelerin üretimi, yükleme, boşaltma ve nakli işleri.
55	Akümülatör imali ve seri olarak akümülatörlerin bakım ve şarj işleri.
56	Uyuşturucu maddelerin imali işleri.
57	Bitkisel ve hayvansal yağların üretimi ve bunlardan yapılan maddelerin imaline ilişkin işler.
58	Tabakhaneler ile her çeşit deri fabrika ve imalathanelerinde tabaklama, nakil ve depolama işleri.
59	Tüylü olarak kullanılacak derileri hazırlama işleri.

60	Ham kürkleri işleme ve boyama işleri.
61	Kauçuk ve lastik sanayiinde, lastik hamurunun hazırlanmasından her çeşit şekillendirilmiş mamul yapımına kadar bütün işler.
62	Plastik maddelerin şekillendirilmesi ve plastik eşya imali işleri.

İPLİK, DOKUMA VE GİYİM SANAYİ İLE İLGİLİ İŞLER

63	Çırçır fabrikalarındaki işler.
64	Pamuk, keten, yün ipek ve benzerleriyle bunların döküntülerinin hallaç haşıl, tarak, presleme ve kolalama işleri.
65	Her türlü ilkel ve mamul maddelerin temizlenmesi, boyanması, gazlanması, ağartılması, basılması ve hazır hale getirilmesi işleri.
66	Suni ipek imalinde hazırlama ve üretme işleri.
67	Linolyum ve diğer sert satıhta zemin döşemeleri, suni deri (Plastik hariç muşamba ve kaplanmış kumaşlar, hasır, lif ve sair keçeler, paspaslar ve her türlü elyaftan votka ve koltukçuluk malzemesi imali işleri), bu ürünlerin döküntü ve paçavralarının elyaf haline getirilmesi işleri.

KAĞIT VE SELÜLOZ SANAYİİ İLE İLGİLİ İŞLER

68	Kağıt hamuru ve odun hamuru üretimi işleri.
69	Selüloz üretimi işleri.
70	Kağıt ve selüloz üretiminde klor, hipoklorit, kükürt dioksit, hiposulfit gibi tahriş edici ve zararlı maddelerin üretimi ile çözeltilerinin hazırlanması, kullanılması ve geri kazanılması işleri.

GIDA SANAYİİ İLE İLGİLİ İŞLER

71	Her türlü canlı hayvanın kesilmesi, işlenmesi, ambalajlanması, sakatat tesislerindeki işler.
72	Deniz ve göl tuzlarıyla kaya tuzu işletmelerinde yapılan üretim, rafine, ambalajlama, doldurma ve taşıma işleri.

TÜTÜN SANAYİİ İLE İLGİLİ İŞLER

73	İmalathane ve depolardaki aktarma işleri.
----	---

ENERJİ ÜRETİMİ, NAKLİ VE DAĞITIMI İLE İLGİLİ İŞLER

74	Buhar, gaz ve sair muharrik kuvvet üretimiyle ilgili işler.
75	Elektriğin üretimi, nakli ve dağıtım işleri, elektrik bakım ve onarım işleri.
76	Hareket halinde bulunan makine, motor ve aksamı ile transmisyon tertibatının yağlanması, tamiri ve temizlenmesi gibi işler.

NAKLİYE BENZERİ İŞLER	
77	Araçsız olarak yirmi beş kilodan yukarı ağırlık taşıma, boşaltma ve yükleme işleri.
78	El arabası gibi araçlarla elli kilodan yukarı ağırlık taşıma, boşaltma ve yükleme işleri.
79	Üç ve dört tekerlekli ve pedallı arabalarla altmış kilodan yukarı ağırlık taşıma, boşaltma ve yükleme işleri.
80	En çok %10 rampalı yerlerde vagonetlerle üç yüz kilodan yukarı ağırlık taşıma, boşaltma ve yükleme işleri.
81	Gaz, petrol, su ve benzeri maddelerin her çeşit boru vasıtasıyla taşınması ve bu nakil hatlarında yapılan bakım, onarım, tamirat ve benzeri işler.
TARIM VE HAYVANCILIK İŞLERİ	
82	Denizlerde göllerde ve nehirlerde balık ve diğer hayvanların ve bitkilerin avlanması, toplanması, üretilmesi, (bunlardan elde edilecek ürün ve yan ürünler) ve dalyan işleri.
83	Tarım ilaçları kullanımı işleri
ARDİYE VE ANTREPOCULUK	
84	Ardiyeler, antrepolar, umumi mağazalar ve iskelelerde yapılan her türlü ambarlama, depolama, yükleme ve boşaltma işleri.
HABERLEŞME	
85	Posta, telefon, telgraf, telsiz, radyo, televizyon gibi iletişim araçları için yapılan her türlü yapım, bakım, onarım ve alt yapı işleri.
ÇEŞİTLİ İŞLER	
86	Asbest tozları ile yapılan her çeşit imalat ile (Dam tecrit malzemesi, çimento ve asbest esaslı borular, kauçuklu ve plastikli yer döşemeleri imali, çeşitli sanayi ürünleri, kişisel koruyucular gibi) asbest hamuru hazırlama ve şekillendirme işleri.
87	Sünger avcılığı işleri.
88	Süngerleri temizleme, yıkama, beyazlatma ve boyama işleri.
89	İtfaiye işleri.
90	Ocakçılık, ateşçilik işleri ile ocak ve baca temizleme işleri.
91	Kanalizasyon ve foseptik işleri.
92	Her türlü çöp ve atık maddeler (toplanması, taşınması, depolanması, işlenmesi, yok edilmesi vb.) ile ilgili işler.
93	Bataklık kurutma, su altı ve toprak altı işleri ile suya girilerek yapılan her türlü işler.
94	Radyoloji işleri ile radyum ve radyo aktif maddelerle ve radyasyon yayan her türlü cihazla (Çeşitli röntgen, manyetik rezonans ve benzeri elektronik cihazlar) çalışılan işler.
95	Vahşi veya zehirli hayvan bulunduran bahçelerdeki ve hayvan terbiyesi yapılan yerlerdeki her türlü işler.
96	Her türlü mürekkep imali işleri.
97	Hayvan tahniti işleri.

98	Kemik, boynuz, tırnak ve hayvan kanı ile ilgili üretim işleri.
99	Metalden matbaa harfi imali ve klişe imali işleri.
100	Deri sanayiinde mamul derilere yüz ve fantezi fason yapma ve derileri perdahlama işleri.
101	Makinesiz deniz nakil araçlarında (Mavna, şat ve benzerleri) yapılan bütün işler.
102	Yüzer vinç ve taraklarda yapılan işler.
103	Hava alanlarındaki uçuşa hazırlık işleri ile yer hizmetleri ve bakım işleri.
104	Uçaklarda yapılan bütün işler ve uçaklarla yapılan ilaçlama ve yangın söndürme işleri.
105	Kara, demiryolu, deniz ve göl taşıt araçları için bakım, ikmal, onarım ve park yerlerinde yapılan işler.
106	Her türlü siloculuk işleri.
107	Matbaacılık işleri (Her türlü basım işleri)
108	Her türlü katı ve sıvı ara ürün ve nihai ürünlerin ambalajlanması, paketlenmesi ve dolumu işleri.
109	Deri, suni deri, plastik, ağaç ve diğer malzemelerden mamul her türlü ayakkabı, terlik ve benzerleri imalat işleri.



*İş Sözleşmelerinin
Düzenlenmesinde
Nelere Dikkat
Edilmeli?
Bilgilendirme
Yükümlülüğü Neden
Önemli? Geçerli Bir
Rekabet Yasasının
Sınırları Nasıl
Düzenlenmeli?*

Bu ve iş ilişkisinin kurulması ile diğer soruların cevabını bir sonraki sayımızda öğrenebilirsiniz.

