

T.C.
DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM DALI
İNSAN KAYNAKLARI PROGRAMI
YÜKSEK LİSANS TEZİ

**İNSAN KAYNAKLARI BİRİMLERİNİN
İŞLETMELERDEKİ HUKUKİ İŞLEVLERİ**

Ayça KILIÇLI

Danışman

Doç. Dr. Serkan ODAMAN

2010

Yemin Metni

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum “**İnsan Kaynakları Birimlerinin İşletmelerdeki Hukuki İşlevleri**” adlı çalışmanın, tarafımdan, bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurmaksızın yazıldığını ve yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanılmış olduğunu belirtir ve bunu onurumla doğrularım.

Tarih

.../.../2010

Ayça KILIÇLI

İmza

YÜKSEK LİSANS TEZ SINAV TUTANAĞI

Öğrencinin

Adı ve Soyadı : Ayça KILIÇLI
Anabilim Dalı : Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri
Programı : İnsan Kaynakları
Tez Konusu : İnsan Kaynakları Birimlerinin İşletmelerdeki Hukuki İşlevleri
Sınav Tarihi ve Saati :

Yukarıda kimlik bilgileri belirtilen öğrenci Sosyal Bilimler Enstitüsü'nün tarih ve sayılı toplantısında oluşturulan jürimiz tarafından Lisansüstü Yönetmeliği'nin 18. maddesi gereğince yüksek lisans tez sınavına alınmıştır.

Adayın kişisel çalışmaya dayanan tezini dakikalık süre içinde savunmasından sonra jüri üyelerince gerek tez konusu gerekse tezin dayanağı olan Anabilim dallarından sorulan sorulara verdiği cevaplar değerlendirilerek tezin,

BAŞARILI OLDUĞUNA	<input type="radio"/>	OY BİRLİĞİ	<input type="radio"/>
DÜZELTİLMESİNE	<input type="radio"/>	OY ÇOKLUĞU	<input type="radio"/>
REDDİNE	<input type="radio"/>		

ile karar verilmiştir.

Jüri teşkil edilmediği için sınav yapılamamıştır. ***
Öğrenci sınava gelmemiştir. **

- * Bu halde adaya 3 ay süre verilir.
** Bu halde adayın kaydı silinir.
*** Bu halde sınav için yeni bir tarih belirlenir.

	Evet
Tez burs, ödül veya teşvik programlarına (Tüba, Fulbright vb.) aday olabilir.	<input type="radio"/>
Tez mevcut hali ile basılabilir.	<input type="radio"/>
Tez gözden geçirildikten sonra basılabilir.	<input type="radio"/>
Tezin basımı gerekliliği yoktur.	<input type="radio"/>

JÜRİ ÜYELERİ

İMZA

.....	<input type="checkbox"/> Başarılı	<input type="checkbox"/> Düzeltme	<input type="checkbox"/> Red
.....	<input type="checkbox"/> Başarılı	<input type="checkbox"/> Düzeltme	<input type="checkbox"/> Red
.....	<input type="checkbox"/> Başarılı	<input type="checkbox"/> Düzeltme	<input type="checkbox"/> Red

ÖZET

Yüksek Lisans Tezi

İnsan Kaynakları Birimlerinin İşletmelerdeki Hukuki İşlevleri

Ayça KILIÇLI

Dokuz Eylül Üniversitesi

Sosyal Bilimler Enstitüsü

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı

İnsan Kaynakları Programı

Günümüz ekonomisinin temeli olan bilgi, geçmişte ekonomik sürecin bir parçası iken; bugün sürecin kendisi durumuna gelmiştir. Ancak burada önemli olan, bilginin varlığı değil; kullanılabilirliğidir. İşletmeler için önemli olan ise, doğru kişinin, doğru zamanda, doğru maliyetle, doğru bilgiye ulaşmasıdır. ‘İnsan kaynakları birimi’ bu noktada devreye girer.

Ulusal ve uluslararası rekabetin artması, örgüt kültüründe meydana gelen gelişmeler, teknolojik değişiklik ve yenilikler, işgücü yapısının değişmesi, insanların eğitim düzeylerinin yükselmesi, küreselleşme, uluslararası işletmeciliğin gelişmesi gibi değişim ve yenilikler, işletmelerin bu ortamda varlıklarını sürdürebilmeleri ve fark yaratabilmeleri için, nitelikli insan gücüne ihtiyaç duymalarına neden olmuş ve ‘insan kaynağı’ işletmeler için üzerinde durulması ve geliştirilmesi gereken temel unsur olarak görülmeye başlanmıştır. Bu noktada İnsan Kaynakları Yönetimi, gerek işletme amaçlarının gerçekleştirilmesi gerekse çalışanların ihtiyaçlarının karşılanmasında büyük rol oynamaktadır.

İnsan Kaynakları Yönetimi, günümüze gelinceye kadar çeşitli dönemlerden geçmiş; her dönemde görev ve sorumlulukları giderek artmış ve yerine getirdiği işlevler çeşitlilik kazanmıştır. Söz konusu artış ve çeşitlilik, bu konuda görevlendirilen kişilerin konuyla ilgili bilgi sahibi olmalarını zorunlu hale getirmiş ve örgütler tarafından, özellikle insan kaynakları yönetimi konusunda eğitim almış lisans veya yüksek lisans derecesine sahip kişiler tercih edilmeye başlanmıştır. Örgütlerin insan kaynakları birimlerinde görevlendirilecek bu kişilerin, işlevlerini yerine getirirken yürürlükteki yasal mevzuata uygun davranmaları gerektiği de unutulmamalıdır. Bu nedenle İKY birimlerinin, başta 4857 sayılı İş Kanunu olmak üzere mevzuatta çalışan-işveren ilişkilerini düzenleyen yasa ve yönetmelikler hakkında bilgi sahibi kişilerden oluşması beklenmektedir. Bu bağlamda çalışmamızda işletmelerdeki İK birimlerinin iş sözleşmesinin yapılmasından sona ermesine kadar olan süreçte yerine getirdiği işlevlerin hukuki dayanakları incelenmektedir.

Anahtar Kelimeler: İnsan Kaynakları, İş Sözleşmesi, İnsan Kaynakları Birimi, İş Hukuku, Fesih, İşçi

ABSTRACT

Master Thesis

Legal Functions of the Human Resources Departments in Establishments

Ayça KILIÇLI

Dokuz Eylül University

Institute of Social Sciences

Labor Economics and Industrial Relations Department

Human Resources Program

While the information, the basis for today's economy, was a part of economic processes in the past; it has become the process itself nowadays. However today, the important thing is not the existence of knowledge, but it's usability. As for establishments at the right time with the right cost, the right person's getting through to the the right knowledge is important. 'Department of Human Resources' is engaged at this point. Alternations and innovations like increase in national and international competition, advances in organizational culture, technological changes and improvements, labor force structure change, rise in educational levels of people, globalization, international business developments have triggered establishments to need qualified manpower so as to survive and create difference in this competition platform. Correspondingly, 'human resources' has been regarded as a key element that should be focused and developed for the establishments. At this point, 'Human Resource Management' plays major important role not only in the fulfilment of the goals of establishments but also in the meeting the needs of employees.

Human Resources Management, has passed several periods until now; in each period its assignments and responsibilities have increased gradually, the fuctions it performed gained diversity. The increase and diversity in question required for persons who are assigned on this subject to have information on the subject and people, who are trained and licensed or holders of graduate degrees especially on the subject of human resources management have been preferred by the organizations. These people, who are going to be assigned to the departments of human resources of the organizations, should also remember that it is necessary for them to act according to the legal regulation in effect while performing their jobs. Therefore, it is expected for the departments of HRM to assign people who are well-informed primarily on the Labor Law No. 4857 and the laws and guidelines organizing the relations of employee-employer in the regulation. In this context, legal grounds of the functions that the departments of HR functioning in the establishments fulfill in the course of starting from the engagement of a business contract until the time of its expiration has been analyzed in our study.

Key Words: Human Resources, Business Contract, Human Resources Department, Labor Law, Termination, Employee

İNSAN KAYNAKLARI BİRİMLERİNİN İŞLETMELERDEKİ HUKUKİ İŞLEVLERİ

YEMİN METNİ	ii
TUTANAK	iii
ÖZET	iv
ABSTRACT	v
İÇİNDEKİLER	vi
KISALTMALAR	viii
EKLER LİSTESİ	ix
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

İNSAN KAYNAKLARI BİRİMLERİNİN İŞ SÖZLEŞMESİNİN YAPILMASINDAKİ HUKUKİ İŞLEVLERİ

1.1. İŞ SÖZLEŞMESİ YAPMA YÜKÜMLÜLÜĞÜ	8
1.2. SİGORTALILARIN SOSYAL GÜVENLİK KURUMU'NA BİLDİRİLMESİ	11
1.3. ÖZÜRLÜ, ESKİ HÜKÜMLÜ VE TERÖR MAĞDURU ÇALIŞTIRMA	13
1.4. İŞYERİ HEKİMİ BULUNDURMA	24
1.5. İŞ GÜVENLİĞİ İLE GÖREVLİ MÜHENDİS VEYA TEKNİK ELEMEN BULUNDURMA	29
1.6. İŞÇİ ÖZLÜK DOSYASI HAZIRLAMA	34

İKİNCİ BÖLÜM

İNSAN KAYNAKLARI BİRİMLERİNİN İŞ SÖZLEŞMESİNİN DEVAMINDAKİ HUKUKİ İŞLEVLERİ

2.1. FAZLA ÇALIŞMA YAPTIRMA	36
2.2. HAFTA TATİLİ, ULUSAL BAYRAM VE GENEL TATİL HESAPLAMA	39
2.3. YILLIK ÜCRETLİ İZİN HESAPLAMA	43
2.4. ANALIK HALİ VE SÜT İZİNİ HESAPLAMA	49
2.5. GECE SÜRESİ – GECE ÇALIŞTIRMA YASAĞINI TAKİP ETME	55

2.6.	GECE POSTALARINDA ÇALIŞACAKLAR İÇİN RAPOR BULUNDURMA	58
2.7.	AĞIR VE TEHLİKELİ İŞLERDE ÇALIŞACAKLAR İÇİN RAPOR BULUNDURMA	59
2.8.	18 YAŞINDAN KÜÇÜK İŞÇİLER İÇİN RAPOR BULUNDURMA	61
2.9.	İŞ KAZALARINI VE MESLEK HASTALIKLARINI İLGİLİ KURUMLARA BİLDİRME	62
2.10.	İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ TEDBİRLERİNİ SAĞLAMA VE DENETLEME	70
2.11.	ÜCRET HESAP PUSULASI DÜZENLEME	75
2.12.	AYLIK PRİM VE HİZMET BELGESİ DÜZENLEME	77
2.13.	ÜCRET KESİNTİSİNİ HESAPLAMA	81

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

İNSAN KAYNAKLARI BİRİMLERİNİN İŞ SÖZLEŞMESİNİN SONA ERMESİNDEKİ HUKUKİ İŞLEVLERİ

3.1.	ÇALIŞMA BELGESİ DÜZENLEME	83
3.2.	TOPLU İŞÇİ ÇIKARMA İSTEMİNİ BİLDİRME	85
3.3.	SİGORTALILARIN SOSYAL GÜVENLİK KURUMU'NA BİLDİRİLMESİ	87
3.4.	İBRANAME DÜZENLEME	90
3.5.	PARASAL HAK ÖDEMELERİNİ HESAPLAMA	92
	3.5.1. Kıdem Tazminatını Hesaplama	92
	3.5.2. İhbar Tazminatını Hesaplama	97
	3.5.3. İş Güvencesi Tazminatını Hesaplama	100
	3.5.4. Kötü Niyet Tazminatını Hesaplama	104
	3.5.5. Sendikal Tazminatı Hesaplama	106
3.6.	İŞSİZLİK SİGORTASI	109
3.7.	KULLANILMAMIŞ YILLIK ÜCRETİ İZİN HESAPLAMA	114
3.8.	YENİ İŞ ARAMA İZİNİNİ TAKİP ETME	116
	SONUÇ	117
	KAYNAKLAR	120
	EKLER	130

KISALTMALAR

Bkz.	Bakınız
İK	İnsan Kaynakları
İKY	İnsan Kaynakları Yönetimi
İş K.	İş Kanunu
İTO	İstanbul Ticaret Odası
s.	Sayfa No
Yön.	Yönetmelik

EKLER LİSTESİ

- EK-1** Sigortalı İşe Giriş Bildirgesi (4/a-b için)
- EK-2** Sigortalı İşe Giriş Bildirgesi (4/c için)
- EK-3** Özürlü Sağlık Kurulu Raporu Formu (Ön ve arka yüzü)
- EK-4** Özürlü Sağlık Kurulu Raporları Hakem Hastane Listesi
- EK-5** İşyeri Hekimliği Sözleşmesi
- EK-6** Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimi ile İşyeri Arasındaki Sözleşme
- EK-7** İş Güvenliği Uzmanlığı Belgesi
- EK-8** İş Güvenliği Uzmanlığı Sözleşmesi
- EK-9** Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılmayacakları İşler
- EK-10** Ağır ve Tehlikeli İşlere Ait Çizelge
- EK-11** Ağır ve Tehlikeli İşlerde çalışacaklara Ait İşe Giriş/Periyodik Muayene Formu
- EK-12** İş Kazası Meslek Hastalığı Bildirim Formu
- EK-13** Meslek Hastalıkları Listesi
- EK-14** Aylık Prim ve Hizmet Belgesi
- EK-15** Fiili Hizmet Süresi Zammı Prim Belgesi
- EK-16** Eksik Gün Bildirim Formu
- EK-17** Sigortalı İşten Ayrılış Bildirgesi (4/a-b için)
- EK-18** Sigortalı İşten Ayrılış Bildirgesi (4/c için)

GİRİŞ

Amaçlarına ulaşabilmek için sermaye, emek, makine, yer ve zaman gibi kaynaklardan faydalanan örgütlerde ‘emek’ dışındaki kaynaklar, zaman içerisinde teknolojik gelişmeler sonucu değişime uğrayarak ikame edilebilir hale gelmelerine karşın; ‘emek’ olarak ifade edilen insan kaynağı, teknolojik gelişmelerden etkilenmekle birlikte hiçbir şekilde ikame edilememektedir.¹ Dolayısıyla insan kaynağı, gerek kamu kesiminde gerekse özel kesimde örgütün amacına ulaşabilmesi ve rekabet, değişim ve yeniliğe uyum sağlayabilmesinde en önemli rolü üstlenmiş; diğer bir deyişle örgütün itici gücü haline gelmiş ve örgütler ana eksenlerine insan kaynağını yerleştirme yoluna gitmişlerdir.²

Ekonomik, kültürel, sosyal, siyasal, teknolojik ve hukuksal alandaki değişim ve gelişmeler paralelinde bir gereklilik ve gereksinim olarak ortaya çıkan³ ve genel olarak bir örgütte çalışanların tümünü simgeleyen⁴ ‘insan kaynakları’ kavramı, ilk kez 1817 yılında ünlü ekonomist Springer tarafından kullanılmasına rağmen; kavramın içerik olarak bir bütünlüğe kavuşmasının Taylor ve Fayol tarafından yönetim alanında ortaya atılan fikirlerle gerçekleştiği ve uluslar arası rekabetin de etkisiyle 1980’li yıllardan itibaren çok uluslu şirketlerde giderek hızlanan bir önem kazandığı kabul edilmektedir.⁵ 1900’lü yılların sonlarına gelindiğinde ise rekabetteki farkın ancak ‘insan kaynağı’ ile yaratılacağı görüşü yaygınlık kazanmış ve ‘çalışan memnuniyeti’ öncelikli konu haline gelmiştir.⁶

¹ TORTOP, Nuri, Burhan AYKAÇ, Hüseyin YAYMAN, M.Akif ÖZER, **İnsan Kaynakları Yönetimi**, 2.Baskı, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara, Ekim 2007, s.10.

² AYKAÇ, Burhan. **İnsan Kaynakları Yönetimi**, Nobel Yayın Dağıtım, Yayın No:61, Ankara, 1999, s.16.

³ GÖK, Sibel. “Küreselleşme Sürecinde İnsan Kaynakları Yönetiminin İşlevlerindeki Değişim ve Yeni Hedefleri”, **Mercek Dergisi**, Yıl:13, Sayı: 50, Nisan 2008, s.174.

⁴ ALDEMİR, Ceyhan, Alpay ATAOL, Gönül BUDAK, **İnsan Kaynakları Yönetimi**, 5.Baskı, Barış Yayınları, İzmir, 2004, ss.10-11.

⁵ AYKAÇ, ss.18-23.

⁶ BALTAŞ, Acar. “İnsan Kaynakları Üst Yönetimin Polisi Mi, Çalışanın Avukatı Mı, Okul Rehberlik Servisi Mi?”, **Mercek Dergisi**, Yıl.13, Sayı:50, Nisan 2008, s.55.

Günümüzde örgüt kültüründe meydana gelen gelişmeler, ulusal ve uluslar arası rekabet ortamı, teknolojik değişiklik ve yenilikler, işgücü yapısının değişmesi, insanların eğitim düzeylerinin yükselmesi, küreselleşme, çok uluslu şirketlerin yaygınlaşması, uluslar arası işletmeciliğin gelişmesi, klasik anlamda ele alınan 'personel yönetimi'nin yeni bir anlayışla ele alınmasını, içeriğinin önemli derecede değiştirilerek söz konusu yeniliklere uyum sağlamasını zorunlu hale getirmektedir. Bu zorunluluk, aslen rekabetçi ortamlarda diğer üretim faktörlerinin sınırlarını zorlayabilmek için insan kaynağının potansiyelinin tam olarak kullanılabilmesine ihtiyaç duyulmasından kaynaklanmakta ve örgütte çalışan insan unsurunun bir süreç olarak ele alınmasını gerektirmektedir. Diğer bir deyişle; nitelikli insan kaynaklarına sahip olmayan kuruluşların nitelikli hizmet sunmaları, rekabet ortamında ayakta kalmaları, toplumsal değişim hızına ayak uydurmaları mümkün olamamaktadır.⁷ Dolayısıyla İKY, örgütlerin 'destek birimi' olma özelliğinden, 'temel birimlerinden biri' olma özelliğine dönüşmüş ve örgüt içerisindeki yeri, iş, örgüt ve çalışandan oluşan üçgenin ortasında, önemli danışmanlık hizmetleri veren stratejik bir konuma gelmiştir.⁸

İnsan kaynakları ayrıca, toplumsal, kültürel, yasal ve eğitsel değişimlerin artması, işgücü ile ilgili maliyetler, verimlilik krizi gibi olumsuzlukların etkilerini azaltmak ve ortadan kaldırmak bakımından büyük önem taşımaktadır.⁹

İnsan kaynakları, günümüz örgütleri için bu kadar önemli olmasına rağmen; özellikle ülkemizde halen, her şeyin yolunda gittiği dönemlerde genelde varlığı sorgulanan, önemi fark edilmeyen, maliyet merkezi olarak görülen, ancak şartların olumsuz yönde değişmesi durumunda önemi ve değeri anlaşılan bir yönetim olmaktan büyük ölçüde kurtulamamış bir yönetimdir.¹⁰

İnsan Kaynakları Yönetimi (İKY), örgütün ihtiyaç duyduğu insan kaynağının sağlanması ve bu kaynaktan en etkili, verimli ve akılcı şekilde yararlanılması, bu

⁷ TORTOP ve diğerleri, ss.12-23.

⁸ GÖK, s.174.

⁹ AYKAÇ, s.23.

¹⁰ TAKTAK, Ülkü Feyyaz. "İnsan Kaynaklarının Önemi ve İstihdamın Kalitesine /Verimine Etkisi", **Mercek Dergisi**, Yıl:12, Sayı:47, Temmuz 2007, s.114.

kaynağın yönlendirilmesi ve motive edilerek örgütün bir parçası haline getirilmesi için üst düzey yöneticilerine görev ve sorumluluk yükleyen bir özellik taşımaktadır. İKY'nin en belirgin özelliği ise, örgütün her kademesinde yer alan yöneticiyi, insan kaynakları ile ilgili sorunlarda görevli ve sorumlu olarak görmesidir.¹¹

Örgütün ulusal ve uluslar arası düzeyde başarılı olabilmesi, örgütün buna uygun bir örgüt kültürü oluşturmasına bağlı olduğundan; İKY, örgüt kültürü, ulusal kültür ve uluslar arası kültür arasında uyum sağlamayı amaçlamaktadır. Dolayısıyla İKY, örgütün insan kaynakları ile stratejik planlarını birleştirerek, insan kaynaklarını 'entegre' olmuş bir konuma taşımaktadır. Böylece; personelin inisiyatif kullanabilmesi için örgüt içi haberleşmede doğrudan iletişime olanak sağlayan bir iletişim ağının kurulması hedeflenmekte ve katılımlı bir yönetim anlayışının benimsenerek diğer bir deyişle çalışanların 'yönetilen' konumundan çıkarılarak¹² örgüt kültürünün oluşturulmasında katkıda bulunmalarını sağlayacak bir ortamın oluşturulması amaçlanmaktadır.¹³

Personel yönetimi konu itibariyle daha statik ve sınırlı bir görevi yerine getirme amacını taşırken; İKY, farklı olarak, daha kapsamlı ve örgütün insan kaynakları potansiyelinden tam olarak yararlanmayı amaçlamaktadır. Dolayısıyla İKY'nin ana amaçlarından birisi, çalışanların performanslarının yönetimi ve geliştirilmesidir.¹⁴ Personel yönetimi ile arasındaki bu fark nedeniyle İKY, bazı kaynaklarca "personel yönetiminin çağdaş bir ifadesi, yenilikçi ve değişimci bir yorumu" olarak nitelendirilmektedir. Nitekim; benzer konuları ele almalarına rağmen; İKY'de bu konular içerik olarak daha da geliştirilmiş ve zenginleştirilmiştir.¹⁵ Bu yönüyle İKY'nin, "*personel yönetimi kavramının, insan unsurunun önemine ve örgütlerin vazgeçilmez kaynağı olması özelliğine vurgu yapabilecek biçimde güncelleştirilmesi ve modernize edilmesi*"¹⁶ olarak da tanımlanması mümkündür. Dolayısıyla İKY'nin personel yönetiminden en önemli

¹¹ AYKAÇ, s.24.

¹² ŞENTURAN, Şermin. **Yönetimsel ve Örgütsel Açından İnsan Kaynakları**, 1. Baskı, Beta Yayınları, Yayın No:1733, İstanbul, Şubat 2007, s.2.

¹³ AYKAÇ, ss.25-26.

¹⁴ ŞENTURAN, s.1.

¹⁵ AYKAÇ, s.36.

¹⁶ GÖK, s.169.

farkının, insanı ön plana çıkarması ve insana stratejik bakışı olduğu söylenebilir.¹⁷ Nitekim; 1960'ların ortasına kadar örgütlerin personel bölümlerinin en önemli işlevleri, tatillerin programlanması, sağlık-bakım sigortası kapsamındaki çalışanların kaydedilmesi ve emekliliklerinin hesaplanması olarak görülürken; 1980'li yıllara gelindiğinde İKY alanında işgören temini ve seçimi, performans değerlendirme, eğitim ve geliştirme, ücret ve değerlendirme, motivasyon ve ödüllendirme temel işlevler olarak görülmesi de bu tanımlamayı haklı çıkarmaktadır.¹⁸

İKY, günümüzdeki aşamaya gelirken, çeşitli dönemlerden geçmiştir. Öncelikle 'kayıt tutma evresi' olarak adlandırılacak dönemde İK birimleri, işe giriş, işten ayrılma, ücret, kişisel bilgiler, disiplin cezaları gibi gelişmelerin kayıtlarını tutmakla yükümlü kabul edilmişlerdir. Daha sonrasında yaşanan ve 'insan kaynakları hizmetleri evresi' olarak adlandırılacak dönemde ise, personel yönetimi kavramının yeni bir boyut kazanması, sendikaların etkisiyle çalışanlara maddi çıkar yanında sosyal çıkar sağlama zorunluluğu gündeme gelmiş ve bu sebeple artan işlerden personel yönetimi birimleri sorumlu tutulmuştur. Bu dönemde iş yaşamına yönelik olarak getirilen yasal düzenlemeler de personel yönetimi birimlerine yasal sorumluluk yüklemiş ve bu sayede İK birimlerinin görev alanları genişlemiştir.¹⁹ 'İnsan kaynakları ile ilgili karar alma evresi' olarak adlandırılacak son dönemde ise, personel yönetimi biriminden, insan kaynakları ve sendikalara ilişkin tüm sorunları üstlenmesi istenmiş ve buna bağlı olarak, işe alma, işten çıkarma, ücretleme, sendikal şikayetleri ele alma, işgörenlerin terfi ve transfer kararları bu birimde ele alınmaya başlanmıştır. Tüm bu gelişmeler sonucunda personel yönetiminden İKY'ye geçiş hızlanmıştır.²⁰

İK Birimi, örgüt içerisinde yönetsel, hukuksal ve psiko-sosyolojik sorunlar üzerinde uzmanlaşmış ve yönetime danışmanlık yapan bir organ olduğundan; örgütte insancıl ve sosyal sorunların en iyi biçimde çözüm yollarını araştırmak ve en etkili biçimde uygulanmasına yardımcı olmakla; bunun yanı sıra tüm bölümlerin personel

¹⁷ ALDEMİR, ATAOL, BUDAK, ss.10-11.

¹⁸ GÖK, s.170.

¹⁹ TORTOP ve diğerleri, ss.23-24.

²⁰ ALDEMİR, ATAOL, BUDAK, s.23.

politika ve uygulamalarında eşgüdümü sağlamakla yükümlüdür.²¹ Örgütün yapısına göre İK Biriminin üst yönetiminde yer alan İnsan kaynakları yöneticisinin ise, örgüt içerisinde geleneksel ve çağdaş olmak üzere iki rolü bulunmaktadır. Geleneksel rolü, hat yöneticilerine danışmanlık yapmak iken; çağdaş rolü, örgütün ileriye dönük amaçlarının saptanmasında yetki sahibi olmaktır. Çağdaş örgütlerde insan kaynakları yöneticisi, yasaların yorumlanması, işgücü pazarı ve seçim, eğitim ve ücret yönetimi üzerinde yetki sahibi olduğu gibi; seçim testleri geliştirmek, daha etkin eğitim programları hazırlamak, çalışanları motive edecek şekilde ödül sistemleri geliştirmek, devlet ve sendikalarla olan ilişkileri düzenlemek gibi görevleri üstlenmektedir. Ancak bu kişinin tüm bu görevleri etkin olarak yerine getirebilmesi için, büyük ölçekli işletmelerde eğitim düzeyine dikkat edildiği ve özellikle insan kaynakları yönetimi konusunda eğitim görmüş ve en az Lisans ve Yüksek Lisans derecelerine sahip uzman kişilerin tercih edildikleri gözlemlenmektedir. Buna karşılık yine İK Biriminde görev alan İKY elemanları için, İKY konusunda özel bir eğitim almamış ancak aynı yada başka bir işletmenin hat örgütünde çalışmış, hat örgütünün gereksinimlerini bilen kişiler tercih edilmektedir. İKY uzmanları için ise, İKY işlevlerinden herhangi birini veya birkaçını ayrıntılı olarak bilen; özellikle üniversitelerin hukuk, endüstri psikolojisi, çalışma ilişkileri, insan kaynakları yönetimi, sağlık bilimleri gibi dallarından mezun olan kişiler tercih edilmektedir.²²

İK birimleri, gerek kamu sektöründe gerekse özel sektörde örgütlerin beşeri yönleri ile ilgilenir. Kamu sektöründe yürütülen faaliyetlerde temel amaç, kamu yararı iken; özel sektörde doğrudan kar etmek amaçlanmaktadır. Bu nedenle özel sektörün personel sistemleri daha esnek iken; kamu sektöründe bu sistemler önceden belirlenen yazılı kurallara bağlanmıştır. Dolayısıyla kamu sektörü ile özel sektör arasındaki farklılıklar, İKY uygulamalarını da farklılaştırmaktadır. Ancak son yıllarda gerek ülkemizde gerekse dünyada piyasa kurallarının kamu kuruluşlarında da geçerli olmaya başlaması, özel sektör yönetim tekniklerinin ve müşteri odaklı yaklaşımlarının kamu kuruluşlarında da uygulanmaya ve benimsenmeye başlaması, İKY uygulamalarının da kamu kuruluşlarında uygulanmaya başlanmasına sebep

²¹ SABUNCUOĞLU, Zeyyat. **İnsan Kaynakları Yönetimi**, 1. Baskı, Ezgi Kitabevi, Bursa, 2000, ss.14-15.

²² ALDEMİR, ATAOL, BUDAK, s.25.

olmuştur.²³ Ancak; İKY uygulamalarının özel sektör işletmelerinde daha yaygın ve yerleşmiş olmasından dolayı, çalışmamızda “işletme” olarak ifade edilen kuruluşların özel sektör kuruluşu olduğu varsayılacaktır.

The Society for Human Resource Management (SHRM) tarafından İKY'nin işlevleri;

- İnsan kaynakları planlaması, işgören temini ve seçim
- İnsan kaynağı geliştirme
- Ücretleme ve ödül yönetimi
- İşgören ve çalışma ilişkileri
- Güvenlik ve sağlık
- İnsan kaynağı araştırmaları olmak üzere temel 6 başlık altında toplanmaktadır.²⁴

Bazı kaynaklara göre ise İKY, planlama (kısa ve uzun süreli planlama, programlama ve iş analizleri), kadrolama (personel sağlama, seçme ve yerleştirme, oryantasyon, değerlendirme), değerlendirme, ödüllendirme (temel ücret ve maaşlar, özendirici sistemler, yan ödüller), yetiştirme ve geliştirme (eğitim ve kariyer planlaması), endüstri ilişkileri (toplu pazarlık, örgütlenme) ve koruma (iş sağlığı ve güvenliği, çalışma yaşamının kalitesi) fonksiyonlarından oluşmaktadır. Yine bir başka kaynağa göre; İKY, planlama (insan kaynaklarının planlanması, iş analizi ve tasarımı), seçim (aday toplama, seçme ve yerleştirme), geliştirme (insan kaynakları eğitimi, kariyer planı geliştirme, sağlık ve güvenliğin korunması), değerlendirme ve ücretleme (başarı değerlendirme, ücret) ve çalışma ilişkilerini düzenleme (sendikalaşma ve yönetime etkisi, toplu pazarlık) işlevlerinden meydana gelmektedir.²⁵ Sonuçta ne şekilde adlandırılırlarsa adlandırılınsınlar bu fonksiyonları yerine getirme görevi üst yönetimin sorumluluğunda olduğundan; üst yönetimin İKY'ne bakışı ve tutumu, yerine getirilecek fonksiyonları doğrudan etkilemektedir.²⁶

²³ TORTOP ve diğerleri, s.27.

²⁴ GÖK, s.172.

²⁵ ALDEMİR, ATAOL, BUDAK, ss.10-11.

²⁶ TORTOP ve diğerleri, s.22.

Uygulamada insan kaynaklarının etkin kullanılması durumunda, öncelikle işgücü devir oranı ve hatalı üretim oranı düşmekte, iş kazalarının neden olduğu kayıplar en aza inmekte, ürün ve hizmetin niteliği ile çalışma ortamındaki motivasyon yükselmekte, devamsızlık oranı ve personel ile yönetici arasındaki çatışmalar azalmaktadır.²⁷ Ancak insan kaynaklarının etkin olarak kullanılması için yerine getirilecek işlevlerin yürürlükteki yasalara uygun olması gerektiği de unutulmamalıdır. Başta 4857 sayılı İş Kanunu olmak üzere çalışan ile işveren arasındaki ilişkileri düzenleyen tüm kanun ve yasalar göz önünde tutulmalıdır.

Çalışmamızın nihai hedefi, işletmelerdeki insan kaynakları birimlerinin söz konusu işlevlerini yerine getirirken dayandığı hukuki temelleri açıklamak, bu veya buna benzer konumda çalışan yahut çalışmayı düşünen veya insan kaynakları yönetimi konusunda kendisini geliştirmek isteyen kişilere bu anlamda yol göstermek ve yardımcı bir kaynak sunmaktır. Bu amaca yönelik olarak çalışmamızın birinci bölümünde İK birimlerinin, iş sözleşmesinin yapılmasındaki hukuki işlevlerine; ikinci bölümünde iş sözleşmesinin devamındaki hukuki işlevlerine; üçüncü bölümde ise iş sözleşmesinin sona ermesindeki hukuki işlevlerine yer verilecektir. Sonuç bölümünde de tüm bu bilgiler ışığında genel bir değerlendirme yapılacak ve insan kaynakları birimlerince yerine getirilen işlevlerin yasal mevzuata uygun olmasının neden bu kadar önemli olduğu irdelenecektir.

²⁷ TORTOP ve diğerleri, s.19.

BİRİNCİ BÖLÜM

İNSAN KAYNAKLARI BİRİMLERİNİN İŞ SÖZLEŞMESİNİN YAPILMASINDAKİ HUKUKİ İŞLEVLERİ

1.1. İŞ SÖZLEŞMESİ YAPMA YÜKÜMLÜLÜĞÜ

Bireylere istedikleri biçimde hukuki ilişkiler kurma, değiştirme ve ortadan kaldırma hakkını tanıyan hukuk düzeni, 1982 Anayasası ile de bu hakkı güvence altına almıştır.²⁸ Anayasa'nın 48. maddesine göre; “*Herkes, dilediği alanda çalışma ve sözleşme hürriyetlerine sahiptir.*” Anayasa ile güvence altına alınan sözleşme özgürlüğü; bir kimsenin sözleşme yapıp yapmama, sözleşmeyi dilediği kimse ile yapma ve tarafların yapacakları sözleşmenin içeriğini diledikleri gibi düzenleme serbestisidir. Ancak bu serbesti, İş Kanunu’nda sosyal nedenlerle, bazı durumlarda işverene iş sözleşmesi yapma zorunluluğu getirilmek suretiyle sınırlandırılmıştır.²⁹ Nitekim Kanunu’nun 9. maddesinde de bu konuya değinilerek; tarafların iş sözleşmesini, Kanun hükümleriyle getirilen sınırlamalar saklı kalmak koşuluyla, ihtiyaçlarına uygun türde düzenleyebilecekleri ifade edilmiştir.

İşverenin, İş Kanunu gereği iş sözleşmesi yapmaya zorunlu kılındığı durumlardan bahsetmeden önce iş sözleşmesinin tanımının yapılması yerinde olacaktır. Buna göre iş sözleşmesi; “*bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın (işveren) da ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşmedir.*” (İş K. m.8/1) Bir yıl ve daha fazla süren iş sözleşmelerinin yazılı olarak yapılması zorunludur.(m.8/2) Dolayısıyla bir yıldan az süren iş sözleşmelerinin yazılı yapılma zorunluluğu bulunmamaktadır. Ancak Yasa bu durumda da işvereni yükümlü kılmış ve işçiye en geç 2 ay içinde yazılı bir belge vermekle sorumlu tutmuştur. Bu belgede; genel ve özel çalışma koşulları, günlük ya da haftalık çalışma süresi, temel ücret ve varsa ücret ekleri, ücret ödeme dönemi, süresi belirli ise sözleşme süresi, fesih

²⁸ KESER, Hakan. “4857 Sayılı İş Kanunu’na Göre İşverenin İş Sözleşmesi Yapma ve İş İlişkilerinde Eşit İşlem Yapma Yükümlülükleri ve Bunlara Aykırı Davranması Durumunda Karşılaşacağı Yaptırımlar”, **KAMU-İŞ Dergisi**, Cilt:7, Sayı:3, 2004, s.37.

²⁹ KESER, s.38.

halinde tarafların uymak zorunda oldukları hükümler gösterilir. İş sözleşmesinin 2 aylık süreden önce sona ermesi durumunda, bu bilgiler en geç sona erme tarihinde işçiye yazılı olarak verilmelidir. Bir aydan az süren belirli süreli iş sözleşmeleri bu yükümlülük kapsamı dışındadır.(m.8/III)

İşveren, biyolojik sebepler veya işin niteliği zorunlu kılmadıkça, işçiye iş sözleşmesinin yapılmasında, koşullarının oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde, cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı olarak farklı muamelede bulunamaz.(m.5/III) Aksi takdirde bu hükme aykırılık halinde işçinin, 4 aya kadar ücret tutarındaki tazminatın yanı sıra yoksun bırakıldığı haklarını da talep etme hakkı doğar.(m.5/VI) Ancak söz konusu hükme aykırı davranıldığını işçinin ispat etmesi gerekir. Buna karşılık işveren, işçinin söz konusu aykırılığı ispat etmesi durumunda, böyle bir aykırılığın olmadığını ispat etmekle yükümlü olur.(m.5/VII)

İşverenin, İş Kanunu ile, özellikle iş sözleşmesi yapmakla yükümlü tutulduğu kesimler şu şekilde sıralanabilir:

- m.29'a göre toplu işten çıkarma tarihinden itibaren 6 ay içerisinde işverenin talep etmesi halinde eski işine dönmek isteyen işçiler
- m.30'a göre bulundurulması zorunlu olan özürlü ve eski hükümlüler
- m.81'e göre belli nitelikteki işyerlerinde bulundurulması zorunlu işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı olan mühendis veya teknik eleman
- m.31'e göre herhangi bir askeri ve kanuni ödev dolayısıyla işinden ayrılan işçiler

İlk üç maddeye çalışmamın ilerleyen bölümlerinde ayrı başlıklar altında ayrıntılı olarak değinileceğinden ve tekrar olmaması açısından, bu bölümde yer verilmemiştir.

İşverenin iş sözleşmesi yapmakla yükümlü tutulduğu kesimlerden birisi de herhangi bir askeri ve kanuni ödev dolayısıyla işinden ayrılan işçilerdir. Şöyle ki; bu işçiler söz konusu ödevin sona ermesinden itibaren 2 ay içinde ayrıldıkları

işyerlerinde işe girmek isterlerse, işveren bu işçileri eski işleri veya benzer işlerde boş yer varsa derhal, yoksa boşalacak ilk işe başka isteklilere tercih ederek, o andaki şartlarla işe almak ve onlarla iş sözleşmesi yapmakla yükümlüdür.(m.31/son) Burada söz edilen askeri ödev; muvazzaf askerliğin yanı sıra, onun dışında manevra veya herhangi bir sebeple silah altına alınmayı ifade etmektedir.³⁰ Ayrıca hükümde kastedilen; işin fiilen bırakılması ya da sözleşmenin askıda kalması değil; sözleşmenin herhangi bir askeri ve kanuni ödev dolayısıyla sona ermesidir. Diğer bir deyişle; iş sözleşmesinin herhangi bir askeri ve kanuni ödev dolayısıyla işten ayrılırken feshedilmesi yahut feshedilmeden ayrılırsa dahi sözleşmenin askıda bulunduğu süre içerisinde yine söz konusu nedenle feshedilmesi halinde bu hüküm geçerli olacaktır. Buna karşılık; söz konusu sebep dolayısıyla iş sözleşmesini feshetmeden işten ayrılan işçinin iş sözleşmesinin, sözleşmenin askıda olduğu sürede kendisi veya işverence askeri ve kanuni bir ödev dışında, haklı sebeple feshedilmesi bu hüküm kapsamında değerlendirilmez. Burada iş sözleşmesinin türünün veya hangi tarafça feshedildiğinin bir önemi bulunmamakta³¹; feshin nedeninin herhangi bir askeri ve kanuni ödev olması önem taşımaktadır.

Askeri ve kanuni ödev dolayısıyla işten ayrılan ve ödevinin bitimi ile birlikte eski işyerinde tekrar işe girmek isteyen işçinin, ödevin sona ermesi tarihinden itibaren 2 ay içerisinde eski işyerine başvurması durumunda, işverenin eski işçisiyle tekrar iş sözleşmesi yapma yükümlülüğü doğacaktır. Burada sözü edilen 2 aylık süre, hak düşürücü süre olduğundan; bu sürenin geçirilmesi durumunda işçi tarafından herhangi bir hak talep edilmesi söz konusu olmaz. Doktrinde, ileride ortaya çıkabilecek uyuşmazlıklarda ispat kolaylığı sağlaması açısından, söz konusu başvurunun iadeli taahhütlü posta ya da noter aracılığıyla yapılması önerilmektedir.³²

Aranan şartlar bulunduğu halde eski işçisine karşı iş sözleşmesi yapma yükümlülüğünü yerine getirmeyen işveren, tekrar işe alınma isteğinde bulunan eski işçiye 3 aylık ücret tutarında tazminat ödemekle yükümlüdür.(m.31/son) Diğer bir deyişle; askeri ve kanuni ödevi nedeniyle işten ayrılan işçinin ödev bitim tarihinden

³⁰ KESER, s.44.

³¹ KESER, s.45.

³² KESER, s.45.

itibaren 2 ay içinde eski işyerine tekrar başvuruda bulunmasına ve o andaki işyeri koşullarına göre işçinin pozisyonuna uygun boş yer olmasına rağmen işveren, eski işçisini işe almazsa 3 aylık ücret tutarında tazminat öder. Kanun'da açıkça ifade edilmemekle birlikte; burada sözü edilen ücretin, işçinin başvurduğu işin ücreti olduğu; tazminatın da olayın özelliğine göre değişmeyecek sabit bir tazminat niteliği taşıması nedeniyle hesaplamada asıl ücretin dikkate alınması gerektiği söylenebilir.³³

1.2. SİGORTALILARIN SOSYAL GÜVENLİK KURUMU'NA BİLDİRİLMESİ

Sosyal Sigortalar Kurumu, Emekli Sandığı ve Bağ-Kur'un tek çatı altında toplanması sonucu yeniden düzenlenen ve madde 106/I. fıkrası hükmü ile, bazı maddeleri hariç olmak üzere 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'nun yürürlükten kaldırılmasına karar veren 5510 sayılı 'Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu', 16.6.2006 tarih ve 26200 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmıştır.

5510 sayılı Kanun'da sigortalı; *“kısa ve/veya uzun vadeli sigorta kolları bakımından adına prim ödenmesi gereken veya kendi adına prim ödemesi gereken kişi”* olarak tanımlanmıştır.(3/VI) Bu kapsamda sigortalı sayılanlar, Kanunun 4.maddesinde ayrıntılı olarak belirlenmiştir. Buna göre işverenler; hizmet akdi ile çalıştırdıkları işçileri çalışmaya başladıkları tarihten önce, sigortalı işe giriş bildirgesi ile Sosyal Güvenlik Kurumu'na bildirmekle yükümlüdürler.(m.8/I) İşveren tarafından Kuruma bildirilen sigortalılar, sigortalı olarak tescil edildikleri tarihten itibaren ayrıca bir bildirim gerek olmaksızın genel sağlık sigortalı sayılır ve tescil edilirler.(m.61/I,a)

İşverenin sigortalı işe giriş bildirgesini aşağıda belirtilen sürelerde Kuruma vermesi halinde, sigortalılık başlangıcından önce bildirilmiş sayılır. Söz konusu süreler;

³³ KESER, s.46.

- İnşaat, balıkçılık ve tarım işyerlerinde işe başlatılacak sigortalılar için, en geç çalışmaya başlatıldığı gün
- Yabancı ülkelere sefer yapan ulaştırma araçlarına sefer esnasında alınarak çalıştırılanlar ile Kuruma ilk defa işyeri bildirgesi verilecek işyerlerinde; ilk defa sigortalı çalıştırmaya başlanılan tarihten itibaren 1 ay içinde çalışmaya başlayan sigortalılar için, çalışmaya başladıkları tarihten itibaren en geç söz konusu 1 aylık sürenin dolduğu tarihe kadar olan süre
- Kamu idarelerince istihdam edilen 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'na göre işsizlik sigortasına tabi olmayan sözleşmeli personel ile kamu idarelerince yurt dışı görevde çalışmak üzere işe alınanların, çalışmaya başladıkları tarihten itibaren 1 aylık süredir.(m.8/I)³⁴

Kanunda ayıca kamu idarelerinde sigortalı çalıştıracak işverenlere de bildirme zorunluluğu getirilmiş ve söz konusu işverenler, bu kapsamda ilk defa veya tekrar çalıştırmaya başlattıkları kişileri, göreve başladıkları tarihten itibaren 15 gün içinde sigortalı işe giriş bildirgesi ile Kuruma bildirmekle yükümlü tutulmuşlardır Aynı kamu idaresinin farklı birimleri arasında yapılan naklen tayin ve görevlendirmeler için böyle bir bildirim söz konusu değildir.(m.8/V)³⁵

İşe giriş bildirgesinin şekli ve içeriği ile bildirgenin verilme yöntemleri, Kanunun m.8/son hüküm gereğince düzenlenen ve 28.08.2008 tarih ve 26981 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren 'Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği'nde³⁶ ayrıntılı olarak belirlenmiştir. Yönetmelikte, sosyal sigorta işlemlerine ilişkin kayıtların elektronik ortamda tutulması esas alındığından(m.6/D); işverenler de, işe başlayan sigortalı bildirimlerini belirtilen sürelerde e-sigorta yoluyla yapmakla yükümlü tutulmuşlardır.(Yön. m.11/II) Buna göre; hizmet akdi ile bir veya birden fazla işveren tarafından çalıştırılanlar ve hizmet akdine bağlı olmaksızın kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlar ile köy ve mahalle muhtarları için Ek-1, kamu idarelerinde çalıştırılanlar için ise Ek-2'deki sigortalı işe giriş

³⁴ 17/4/2008 tarihli 5754 sayılı Kanunun 6 maddesi ile değişikdir.

³⁵ 17/4/2008 tarihli 5754 sayılı Kanunun 6 maddesi ile değişikdir.

³⁶ Bu yönetmeliğin m.133/I. fıkrası hükmüyle 16/1/2004 tarihli ve 25348 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan 'Sosyal Sigortalar Kurumu Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği' yürürlükten kaldırılmıştır.

bildirgelerinin doldurularak e-sigorta yoluyla Kuruma bildirilmesi gerekir. Ancak sigortalı işe giriş bildirgesi dışında, başka biçimlerde yapılan bildirimler geçerli sayılmamaktadır.(Yön. m.15/I)

Kamu idarelerinde çalıştırılan sigortalılar hariç olmak üzere diğer sigortalılarla ilgili olarak işe giriş bildirgesini süresi içinde bildirmeyen veya Kurumca belirlenen şekle ve usule aykırı olarak bildiren işverene, her bir sigortalı için asgari ücret tutarında idari para cezası verilmesi öngörülmüştür.(m.102/I,a) Söz konusu idari para cezası 10 yıllık zamanaşımına tabi olup; bu süre fiilin işlendiği tarihten itibaren başlar.(m.127/IV) Ayrıca işverenin çalıştırdığı sigortalıyı işe giriş bildirgesi ile Kuruma bildirmemesi durumunda, bildirgenin sonradan verildiği veya sigortalı çalıştırıldığı Kurumca tespit edildiği tarihten önce meydana gelen iş kazası, meslek hastalığı, hastalık ve analık halleri sonucu ilgililerin gelir ve ödenekleri Kurumca ödenir.(m.23/I) Ancak bu hallerde, Kurumca yapılan ve ileride yapılması gerekli bulunan her türlü masrafların tutarı ile gelir bağlanırsa bu gelirin başladığı tarihteki ilk peşin sermaye değeri tutarı, kaçınılmazlık ilkesi göz önüne alınmaksızın, işverene ayrıca ödetirilir.(m.23/II) Burada bahsedilen ‘kaçınılmazlık’, beklenmeyen, öngörülebilir olan ancak engellenmesi mümkün olmayan bir olayı/durumu ifade etmektedir.³⁷ Örneğin; işyerinde her türlü önlemin alınmasına rağmen meslek hastalığının belirli bir oranda oluşması kaçınılmaz bir durumdur.

1.3. ÖZÜRLÜ, ESKİ HÜKÜMLÜ VE TERÖR MAĞDURU ÇALIŞTIRMA

Çalışma hayatına katılmalarında zorluk yaşanan özürllüler, eski hükümlüler ve terör mağdurlarının istihdamının sağlanması için uygulanan yöntemler temel olarak iki başlık altında toplanmaktadır. Bunlardan bir tanesi olan ‘Kota Yöntemi’, belirli sayıda işçi çalıştıran işyerlerinde işverenler için yasayla belli oranlarda işgücü çalıştırma zorunluluğunun öngörülmesidir. Diğer bir yöntem olan ‘Olumlu Eylem Programları’ ise özellikle özürllüler için korumalı işyerlerinin düzenlenmesi, devletin bu kişilerin istihdamı için işverenleri finansal olarak desteklemesi ve teşviki, özel

³⁷ BALCI, Mesut. “İş Kazası ve Meslek Hastalığı Nedeniyle İşverenin Sorumluluğu”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Yıl:1, Sayı:4, Aralık 2006, s.160.

eğitim programları ile istihdam imkânlarının artırılmasıdır.³⁸ Bu yöntemler, kural olarak birbirine alternatif oluşturmadıkları gibi birbirini tamamlayıcı özelliktedirler.³⁹

4857 sayılı İş Kanunu'nda, sosyal devlet ilkesinin bir gereği olan özörlölerin çalışma yaşamına katılmalarının sağlanabilmesi için işverenlere çalıştırma zorunluluğu getirilmek suretiyle 'Kota Yöntemi' ağırlıklı olarak benimsenmiştir.⁴⁰

15/05/2008 tarihinde yürürlüğe giren 5763 sayılı 'İş Kanunu ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun'un 2.maddesi ile 4857 sayılı İş Kanunu'nun 30. maddesinde yapılan değişiklik uyarınca, 50 ve üzeri işçi çalıştıran özel ve kamu işyerlerinin terör mağduru bulundurma zorunluluğu kaldırılmış; söz konusu işyerleri yalnızca özörlü ve eski hükümlü istihdam etmekle yükümlü tutulmuşlardır. Ayrıca ilgili madde değişikliğinde düzenlenmesi öngörölen yönetmelik 25.04.2009 tarih ve 27210 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak 'Yurtiçinde İşe Yerleşirme Hizmetleri Hakkında Yönetmelik'⁴¹ adıyla yürürlüğe girmiştir.

4857 sayılı İş Kanunu'nda özörlü ve eski hükümlü kavramlarının tanımları yapılmamakta; buna karşın 'Yurtiçinde İşe Yerleşirme Hizmetleri Hakkında Yönetmelik'te söz konusu tanımlara yer verilmektedir. Buna göre özörlü; "*doğuştan ya da sonradan herhangi bir nedenle bedensel, zihinsel, ruhsal, duyuşsal ve sosyal yeteneklerini çeşitli derecelerde kaybetmesi nedeniyle toplumsal yaşama uyum sağlama ve günlük gereksinimlerini karşılamada güçlükleri olan ve korunma, bakım, rehabilitasyon, danışmanlık ve destek hizmetlerine ihtiyaç duyan kişilerden çalışma gücünün en az % 40'ından yoksun olduğu sağlık kurulu raporu ile belgelenenleri*" ifade etmektedir.(Yön. m.3/I,e) Eski hükümlü ise, "*bir yıldan uzun süreli bir*

³⁸ ALPAGUT, Gülsevil. "4857 Sayılı yasada İşverenin Özörlü, Eski Hükümlü ve Terör Mağduru Çalıştırma Zorunluluğu", **Mercek Dergisi**, Yıl:9, Sayı:34, Nisan 2004, s.119.

³⁹ ALPAGUT, Gülsevil. "Özörlöler Hakkında Kanun ve Özörlü Çalıştırma Zorunluluğu Konusunda Mevzuattaki Son Değişiklikler", **Mercek Dergisi**, Yıl:10, Sayı:40, Ekim 2005, s.153.

⁴⁰ ALPAGUT, "Özörlöler Hakkında.....", s.152.

⁴¹ Bu Yönetmeliğin 22. maddesi ile 24.03.2004 tarih ve 25412 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan "Özörlü, Eski Hükümlü ve Terör Mağduru İstihdamı Hakkında Yönetmelik" yürürlükten kaldırılmıştır.

cezadan veya devlet memuru olmaya engel bir suçtan hüküm giyenleri, cezasını infaz kurumlarında tamamlayanları, cezası ertelenenleri, koşullu salıverilenleri, özel kanunlarda belirtilen şartlardan dolayı istihdam olanağı bulunmayanları ve ömür boyu kamu hizmetlerinden yasaklı bulunanları” ifade eder. (Yön. m.3/I,a)

İşverenlerin İş Kanunu ve ilgili Yönetmelik uyarınca yükümlü tutulmaları için, işyerlerinde 50 veya daha fazla işçi çalıştırıyor olması gerekir.(İş K. m.30/I, Yön. m.10/I,a) Dolayısıyla 50’den az işçinin çalıştırıldığı işyerlerinde işverenlerin özürlü ve eski hükümlü istihdam etme zorunluluğu bulunmamaktadır. Kanunun 5763 sayılı Kanun ile değişik 30.maddesinde işverenlerin 50 ve daha fazla işçi çalıştırdıkları işyerlerinde bu kapsamda istihdam etmekle yükümlü oldukları kişilerin oranı; özel sektör işyerlerinde %3 özürlü, kamu işyerlerinde %4 özürlü ve %2 eski hükümlü olarak belirlenmiştir.(İş K. m.30/I, Yön. m.10/I,a) Söz konusu ifadeden de anlaşılacağı gibi, 50 ve daha fazla işçi çalıştırılan özel sektör işyerleri sadece özürlü istihdam etmekle yükümlü tutulmuşlardır; buna karşın kamu işyerleri hem özürlü hem de eski hükümlü istihdam etmekle yükümlüdürler. Burada özürlü istihdam etme oranının eski hükümlüye göre daha yüksek tutulmasının nedeni, özürlü sayısının diğerine oranla daha fazla olması ve özürülülerin korunmasında yatan sosyal koruma düşüncesinin farklılığıdır. Buna karşılık işveren tarafından bakıldığında; özürlü istihdamı işyerinde çoğu kez organizasyon ve donanım bakımından belli bir maliyeti gerektirmektedir. Aynı şekilde verimlilik açısından da özürlü çalıştırma, eski hükümlü çalıştırma karşısında zorluk arz etmektedir.⁴²

İşverenin bu kapsamda çalıştırmak zorunda olduğu işçi sayısı, işverenin aynı il sınırı içinde birden fazla işyerinin olması halinde, tüm işyerlerindeki toplam işçi sayısına göre hesaplanacaktır. (m.30/I, Yön. m.11/V) Örneğin; işverenin, birinde 49, diğerinde 30 olmak üzere aynı il sınırı içinde iki işyeri varsa, işverenin istihdam edeceği özürlü ve eski hükümlü sayısı toplam işçi sayısı (49+30=79) üzerinden hesaplanır. Bu durumda işveren işyerlerini baz alarak özürlü ve eski hükümlü istihdam etmekten kaçınamaz. Ancak belirtmek gerekir ki, birden fazla işyerinin olması durumunda toplam işçi sayısının dikkate alınması için, söz konusu

⁴² ALPAGUT, “4857 Sayılı yasada.....”, s.120.

işyerlerinin aynı il sınırı içerisinde faaliyet gösteriyor olması gerekir. Dolayısıyla işverenin farklı il sınırları içinde olan birden fazla işyeri için bu şekilde bir hesaplama söz konusu olmayacak; hesaplama her bir işyeri için ayrı olarak yapılacaktır.

Özürlü ve eski hükümlü kapsamında çalıştırılacak işçi sayısı tespit edilirken, söz konusu işyerindeki iş sözleşmelerinin türü de dikkate alınır. Buna göre; hesaplama yapılırken belirli ve belirsiz süreli iş sözleşmesine göre çalıştırılan işçiler esas alınır. Kısmi süreli iş sözleşmesine göre çalışanlar ise, çalışma süreleri dikkate alınarak tam süreli çalışmaya dönüştürülmek suretiyle hesaba katılır.(İş K.m.30/II, Yön. m.11/D) Ayrıca hali hazırda çalıştırılan özürlü ve eski hükümlü işçiler, toplam işçi sayısının hesabında dikkate alınmaz.(Yön. m.11/VI) Aynı şekilde yer altı ve su altı işlerinde çalışanlar(İş K. m.30/IV, Yön. m.11/II) ile 5188 sayılı Özel Güvenlik Hizmetlerine Dair Kanuna göre kurulan özel güvenlik şirketleri ile kurumların kendi ihtiyacı için kurduğu güvenlik birimlerinde güvenlik elemanı olarak çalışan işçiler (Yön. m.11/III) de sayı tespitinde göz önüne alınmaz. Yine, işyerinde çalışan çırak ve stajyerler, alt işverenin işçileri ve Kanun'un 7.maddesine göre geçici iş ilişkisi ile çalışan işçiler de dikkate alınmayacaktır. Alt işverenin işçileri ancak kendi işverenlerine ait işyerinde çalışan işçi sayısına dahil edilecektir.⁴³

Oranların hesaplanmasında, yarıma kadar olan kesirler dikkate alınmazken; yarım ve daha fazla olan kesirler tama dönüştürülerek hesap yapılır.(İş K. m.30/II, Yön. m.11/D)

Kanunda belirtilen oranın üzerinde özürlü çalıştıran işverenin, kontenjan fazlası olarak çalıştırdığı her özürlü için prime esas kazanç alt sınırı üzerinden hesaplanan sigorta primine ait hisselerinin %50'si Hazine tarafından karşılanır. Aynı durum, çalıştırma yükümlülüğü olmadığı halde özürlü çalıştıran işveren için de geçerlidir.(İş K. m.30/VI) Bu hükümle devlet, işverenlerin bu konuyla ilgili teşvikinde aktif rol oynamaktadır. Ancak işveren hissesine ait primlerin Hazine tarafından karşılanabilmesi için işverenlerin, çalıştırdıkları sigortalılarla ilgili olarak

⁴³ ALPAGUT, "4857 Sayılı yasada.....", s.121.

aylık prim ve hizmet belgelerini yasal süresi içerisinde Sosyal Güvenlik Kurumuna vermesi ve sigortalıların tamamına ait sigorta primlerinin sigortalı hissesine denk gelen tutarı ile Hazinece karşılanmayan işveren hissesine ait tutarı ödemiş olması gerekir. İşveren tarafından ödenmesi gereken primlerin geç ödenmesi halinde, Hazinece Sosyal Güvenlik Kurumu'na yapılacak ödemenin gecikmesinden kaynaklanan gecikme zammı, işverenden tahsil edilecektir.(İş K. m.30/VI)

Yönetmelikte işverenler; işyerlerini özürülülerin çalışmalarını kolaylaştıracak ve işin özürülü çalışana uygunluğunu sağlayacak şekilde hazırlamak, sağlıkları için gerekli önlemleri almak, mesleklerinde veya mesleklerine yakın işlerde çalıştırmak, işleriyle ilgili bilgi ve yeteneklerini geliştirmek, çalışmalarını için gerekli araç ve gereçleri sağlamakla yükümlü tutulmuşlardır.(Yön. m.18/I) Ayrıca Kanun'da özürülü ve eski hükümlülerin meslek, beden ve ruhi durumlarına uygun işlerde çalıştırılmaları öngörülmüştür.(m.30/I) Dolayısıyla hüküm ifadesinden yola çıkarak, anılan kişiler belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalıştırılabilecekleri gibi, şartların oluşması halinde belirli süreli iş sözleşmesiyle de çalıştırılabileceklerdir. Aynı şekilde tam süreli olduğu gibi kısmi süreli olarak çalıştırılmaları da mümkündür. Nitekim Yönetmelik'te özürülü ve eski hükümlünün talep etmesi durumunda, işveren tarafından kısmi süreli iş sözleşmesiyle de istihdam edilebileceği ifade edilmiştir. (Yön. m.11/IV) İşverenin, özürülü ve eski hükümlüleri meslek, beden ve ruhi durumlarına uygun olmayan işlerde çalıştırması halinde, söz konusu işçilerin iş sözleşmesinin haklı sebeple feshedebilecekleri ileri sürülebilir.⁴⁴

Özürülü ve eski hükümlü işçilerin çalıştırılmayacağı işler de 'Yurtiçinde İşe Yerleştirme Hizmetleri Hakkında Yönetmelik'te düzenlenmiştir. Buna göre özürülüler, sağlık kurulu raporunda çalıştırılmayacakları belirtilen işlerde çalıştırılmazlar.(Yön. m.19/II) Ayrıca Kanunda da ifade edildiği gibi, yer altı ve su altı işlerinde özürülü işçi çalıştırılması yasaktır.(İş K.m 30/IV, Yön. m.19/I) Eski hükümlülerle ilgili olarak da Yönetmelikte herhangi bir sınırlama olmaksızın kamuya ait işyerlerinde çalıştırılmaları esas alınmış; ancak kamu güvenliği ile ilgili hizmet üreten işyerlerinde eski hükümlü çalıştırılmayacağı ifade edilmiştir.(Yön. m.20/I)

⁴⁴ KESER, s.41.

07.07.2005 tarih ve 25868 sayılı Resmi Gazete’de yayınlanarak yürürlüğe giren 5378 sayılı ‘Özürsümler ve Bazı Kanun ve Kanun Hükümünde Kararnemelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun’da da konuyla ilgili hükümlere yer verilmektedir. Buna göre; işe alımda; iş seçiminden, başvuru formları, seçim süreci, teknik değerlendirme, önerilen çalışma süreleri ve şartlarına kadar olan aşamaların hiçbirinde özürsümlü ve eski hükümlülerin aleyhine ayrımcı uygulamalarda bulunulamaz.(5378 m.14/I, Yön. m.17/I) Örneğin; işçinin işe alınmaması yalnızca özürsümlülüğe dayanıyorsa, bu noktada ayırım yasağına aykırılıktan söz edilebilir.⁴⁵ Çalışan özürsümlü ve eski hükümlülerin aleyhinde sonuç doğuracak şekilde, diğer kişilerden farklı muamelede bulunulamaz.(5378 m.14/II, Yön. m.17/II) 5378 sayılı Kanun’da ayırım yasağına aykırılık için hukuki bir yaptırıma yer verilmemekle birlikte; ‘Yurtiçinde İşe Yerleştirme Hizmetleri Hakkında Yönetmelik’te, ayırım yasağına aykırı davranan kamu kurum ve kuruluşları ile işverenlere Türk Ceza Kanunu’nun m.122/I. fıkrası uyarınca cezai yaptırım uygulanması öngörölmüşür.(Yön. m.17/III) Buna göre; “*Kişiler arasında dil, ırk, renk, cinsiyet, özürsümlülükve benzeri sebeplerle ayırım yaparak; a) Bir taşınır veya taşınmaz malın satılmasını, devrini veya bir hizmetin icrasını veya hizmetten yararlanılmasını engelleyen veya kişinin işe alınmasını veya alınmamasını yukarıda sayılan hâllerden birine bağlayan.....kimse hakkında altı aydan bir yıla kadar hapis veya adli para cezası verilir.*” (TCK m.122/I) Ancak bu hükümde cezai yaptırımın yalnızca işe alınmada ayrımcılık için öngöröldüğü, buna karşın iş ilişkisinin devamı ve sona ermesi aşamasında ayrımcılık için bu hükmün uygulanamayacağı söylenebilir.⁴⁶ Ayırım yasağı ile ilgili olarak İş Kanunu’nda da genel hükümlere yer verilmekte; iş ilişkisinde dil, ırk, cinsiyet, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamayacağı ifade edilmektedir.(m.5/I) Şüphesiz ki; özürsümlü ve eski hükümlü olma durumu da ‘benzer sebepler’den sayılabilir. Bu nedenle özürsümlü ve eski hükümlü işçi, iş ilişkisinde veya sona ermesinde bu hükme aykırı davranılırsa 4 aya kadar ücreti tutarındaki tazminatın yanı sıra yoksun bırakıldığı haklarını da talep edebilecektir.(m.5/VI)

⁴⁵ ALPAGUT, “Özürsümler Hakkında.....”, s.156.

⁴⁶ ALPAGUT, “Özürsümler Hakkında.....”, s.155.

Özürlü ve eski hükümlü istihdam etme zorunluluğu olan işveren, çalıştırmakla yükümlü olduğu bu işçileri Türkiye İş Kurumu aracılığıyla sağlar.(İş K. m.30/III, Yön. m.13/I) Gerek İş Kanunu'nda gerekse ilgili Yönetmelikte bu kapsamda alınacak işçilerin Türkiye İş Kurumu'ndan talep edilmesi zorunlu kılınmamış; işverene bu işçileri bulmada kendi imkânlarını da kullanabilme fırsatı tanınmıştır. Ancak işveren bu imkânını kullanırken, işyerinin işçisi iken sakatlananlara öncelik tanımak durumundadır.(İş K.m.30/II, Yön. m.13/III) Bir işyerinden malulen ayrılmak zorunda kalan işçiler maluliyetleri ortadan kalktığı anda eski işyerlerinde tekrar çalışmak isterlerse, işveren bunları eski işlerinde veya benzer işlerde boş yer varsa derhal, yoksa boşalacak ilk işe başka isteklilere tercih ederek, o andaki şartlarla işe almak zorundadır. Ancak aranan şartlar bulunduğu halde iş sözleşmesi yapma yükümlülüğünü yerine getirmeyen işveren, işe alınma isteğinde bulunan eski işçiye 6 aylık ücret tutarında tazminat öder.(İş K. m.30/V) Burada; işçinin işten ayrılmasını gerektiren maluliyetin ne şekilde ortaya çıktığının da bir önemi yoktur.⁴⁷ Ayrıca; işyerinden malulen ayrılmak zorunda kalan ve maluliyetleri ortadan kalktığı anda eski işyerlerinde tekrar çalışmak isteyen işçilerin, bu imkândan yararlanabilmesi için malullük durumlarının tamamen geçmiş olması gerektiğini söyleyenlerin yanı sıra kısmen iyileşmenin bile yeterli olacağını savunanlar da vardır. Kısmen iyileşmeden kastedilen, maluliyetin işyerinde çalışılmasını engellemeyecek derecede ortadan kalkmasıdır.⁴⁸

Yönetmeliğe göre; istihdam etmekle yükümlü olduğu işçileri bulmada kurum hizmetlerinden yararlanmak isteyen işverenlerin Kurum portalına (Kurum hizmetlerine ilişkin içerikleri bir arada bulduran Kurum internet sitesi) üye olarak veya şahsen Kurum ünitelerine başvurarak kaydolmaları zorunludur. Aynı zorunluluk iş arayanlar açısından da geçerlidir.(Yön. m.4/I) Söz konusu portala işveren olarak kaydolabilmek için Sosyal Güvenlik Kurumu işyeri sicil numarasına sahip olmak; iş arayan olarak kaydolabilmek için özürlielerde "Sağlık Kurulu Raporu"na, eski hükümlülerde "Eski Hükümlü Belgesi"ne sahip olmak gerekir.(Yön. m.5)

⁴⁷ KESER, s.43.

⁴⁸ KESER, s.43.

İşe yerleştirilmek isteyen özürlü işçinin özrü durumunu belgeleyen ‘Sağlık Kurulu Raporu’, 16.07.2006 tarih ve 26230 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe giren “Özürlülük Ölçütü, Sınıflandırması Ve Özürlülere Verilecek Sağlık Kurulu Raporları Hakkında Yönetmelik”te⁴⁹ belirtilen yetkili sağlık kuruluşlarından⁵⁰ alınır. Söz konusu yönetmeliğe göre; özürlü sağlık kurulu raporu düzenlenebilmesi için, özürülülerin kamu kurum ve kuruluşlarınca resmi yazı ile birlikte gönderilmeleri veya doğrudan raporu verecek olan hastanenin baştabipliğine müracaat etmeleri gerekir. Özürlü sağlık kurulu raporları, Ek-3’de yer alan forma uygun olarak düzenlenir.(Yön. m.8/I) Özürlü kişi, düzenlenen bu rapora itiraz etme hakkına sahiptir. Buna göre itiraz dilekçesi ve ilk özürlü sağlık kurulu raporunun tasdikli bir örneği ile birlikte, bulunduğu ilin sağlık müdürlüğüne başvurması halinde, özürlü sağlık kurulu raporu alacak kişi İl Sağlık Müdürlüğü tarafından en yakın farklı bir özürlü sağlık kurulu raporu vermeye yetkili hastaneye gönderilir. İtiraz edilen ile itiraz üzerine verilen özürlü sağlık kurulu raporlarındaki kararlar aynı yönde ise rapor kesinleşir. (Yön. m.10/I) Farklı ise İl Sağlık Müdürlüğü kişiyi yeniden muayene edilmesi ve özürlü sağlık kurulu raporu tanzim edilmesi amacıyla Ek-4’teki listede⁵¹ belirtilen hakem hastanelerden, kişinin ikamet ettiği yere en yakın bir hakem hastaneye gönderir. Hakem hastanenin özürlü sağlık kurulunca verilen kararı kesindir.(Yön. m.10/II)

Kurum aracılığı olmadan özürlü istihdam eden özel sektör işvereni bu durumu, özürülünün işe başlama tarihinden itibaren en geç 15 iş günü içinde Kuruma bildirmek ve tescil ettirmekle yükümlüdür. Aksi takdirde; Kurum tarafından tescili yapılmayan işçi özürlü statüsünde değerlendirilmez.(Yön. m.13/II) Buna karşılık; çalıştırmakla yükümlü oldukları işçileri Türkiye İş Kurumu aracılığıyla sağlamak

⁴⁹ 18.03.1998 tarih ve 23290 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe giren ‘Özürlülere Verilecek Sağlık Kurulu Raporları Hakkında Yönetmelik’, 16 Temmuz 2006 tarih ve 26230 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan 2006/10660 sayılı Bakanlar Kurulu kararı ile yürürlükten kaldırılmıştır.

⁵⁰ Yetkili sağlık kuruluşlarına ait liste, 14.07.2007 tarih ve 26582 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe giren ‘Özürlülük Ölçütü, Sınıflandırması ve Özürlülere Verilecek Sağlık Kurulu Raporları Hakkında Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik’ m.1 uyarınca değiştirilmiştir.

⁵¹ Hakem hastane listesi , 14.07.2007 tarih ve 26582 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe giren ‘Özürlülük Ölçütü, Sınıflandırması ve Özürlülere Verilecek Sağlık Kurulu Raporları Hakkında Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik’ m.2 uyarınca değiştirilmiştir.

isteyen kamu ve özel sektör işverenlerinin, bu taleplerini yükümlülüğün doğmasından itibaren 5 iş günü içinde, niteliklerini de belirtmek suretiyle, Kurum'dan talep etmeleri gerekir.(Yön. m.14/I) Ancak bu taleplerde; işyerinde yapılan işin gerektirdiği ağırlıklı vasıfların üstünde istihdamı zorlaştırıcı şartlar öne sürülemez; özürlü işçi taleplerinde, işin niteliği gerektirmediği sürece, özürlülük oranına üst sınır getirilemez ve özür grupları arasında ayırım yapılamaz; eski hükümlü işçi taleplerinde ise, eski hükümlüler arasında suç tasnifine göre ayırım yapılamaz.(Yön. m.14/II-III-IV)

Özel sektör işvereni, özürlü açığını yükümlülüğün doğduğu andan itibaren 30 gün içinde kapatmak zorunda(Yön. m.15/I) iken; kamu sektörü işvereni bu açığını kamuda işçi istihdamına ilişkin mevzuat hükümleri çerçevesinde karşılamak durumundadır.(Yön. m.15/III) Kurum, özel sektör işverenin özürlü talep tarihinden itibaren en geç 10 gün içinde, başvuranlardan nitelikleri uygun özürülleri durumlarını ve niteliklerini belirten belgelerle birlikte işverene gönderir. İşveren ise bu açığını, en geç 15 gün içinde, Kurum tarafından gönderilenler ya da Kurum portalında kayıtlı diğer özürlü iş arayanları bizzat seçerek veya kendi imkânlarıyla temin edeceği özürüllüler arasından karşılayarak işe alınanları ve alınmayanları, alınmayış nedenlerini de belirterek Kuruma bildirir.(Yön. m.15/II) Çalışırken özürlü ve eski hükümlü olan ve iş akdi feshedilmeyenler için tescil talebinde bulunulması halinde, gerekli belgelerin gönderilmesiyle Kurum tarafından özürlü, eski hükümlü olarak tescilleri yapılır.(Yön. m.16) Özürlü ve eski hükümlü istihdam etme zorunluluğunun kısıtlı bir süre ile sınırlanması, işverenlerin çoğu zaman işe ve işyerine uygun olmayan kişileri istihdam etmek zorunda kalmasına neden olmaktadır.⁵² İşverenler açısından bir diğer sorun; özürüllülerin eğitim düzeyinin düşük olmasıdır. Gerçekten de ülkemizde özürüllülerin %36'sı okuma yazma bilmemektedir. Türkiye İş Kurumu'na kayıtlı özürüllülerin %75'inin ise herhangi bir mesleği bulunmamaktadır.⁵³ Bu nedenle, zorunlu istihdam yükümlülüğünü yerine getirmek isteyen işveren niteliksiz işgücü ile karşı karşıya kalmakta ve özellikle nitelikli özürlü bulmakta

⁵² ALPAGUT, "4857 Sayılı yasada.....", s.126.

⁵³ Türkiye Özürüllüler Araştırması -2002.

sıkıntı yaşamaktadır.⁵⁴ Dolayısıyla özürlü istihdamının artırılabilmesi, sadece işverenlerin bu konuda zorunlu tutulması ile değil; bu kişilerin mesleki rehabilitasyonlara tabi tutularak bilgi, beceri ve yeteneklerine uygun mesleklerde eğitim almaları ve eğitim aldıkları bu mesleklere göre istihdam edilmeleri ile mümkündür.

Kanunda özürlü ve eski hükümlü çalıştırma zorunluluğuna aykırılık halinde cezai yaptırım da öngörülmüştür. Buna göre; 30. maddeye aykırı olarak özürlü ve eski hükümlü çalıştırmayan işveren veya vekiline, çalıştırmadığı her özürlü ve eski hükümlü ve çalıştırmadığı her ay için, 01.01.2009 tarihinden itibaren uygulanmak üzere 1.519.-TL para cezası verilir. Kamu kuruluşları da bu para cezasından hiçbir şekilde muaf tutulamazlar.(İş K. m.101) Bu ceza doğrudan Türkiye İş Kurumu İl Müdürü tarafından verilir.(5763 sayılı Kanun m.10 ile değişik İş K. m.108) Söz konusu idari para cezası, maktu nitelikte diğer bir deyişle miktarı kesin olarak belirlenmiş bir para cezası olduğundan⁵⁵, her takvim yılı için 213 sayılı Vergi Usul Kanunu'nun m.298 hükümleri uyarınca tespit ve ilan edilen yeniden değerlendirme oranında artırılarak uygulanır. Belirtelim ki bu hüküm İş Kanunu'nda yer alan nispi nitelikteki, diğer bir deyişle sabit olarak belirlenmeyen ve miktarı suçun meydana getirdiği zarar veya failin elde ettiği yarara göre değişebilen⁵⁶ idari para cezaları için uygulanmaz.(Kabahatler Kanunu m.17/VII) Para cezalarının yüksekliği ile amaçlanan, öncelikle işverenlerin istihdama zorlanması ve zorunluluğa uymayan işverenlerin ödeyecekleri miktarların özürlü ve eski hükümlülerin mesleki eğitim ve rehabilitasyonu gibi projelerde kullanılmasıdır.⁵⁷ Nitekim konuyla ilgili tahsil edilen para cezaları, özürlü ve eski hükümlülerin mesleki eğitim ve rehabilitasyonu, kendi işini kurma, özürünün iş bulmasını sağlayacak destek teknolojileri vb. projelerde kullanılmak üzere Türkiye İş Kurumu'na aktarılmaktadır.(m.30/VII) 26.09.2003 tarih ve 25241 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren 'Özürlü ve Eski Hükümlü Çalıştırmayan İşverenlerden Ceza Olarak Kesilen Paraları Kullanmaya Yetkili Komisyonun Kuruluşu ile Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik'te

⁵⁴ KENAR, Necdet. "Özürlülerin İstihdamı ve Örnek Bir Uygulama: 'Eksik Değil Farklı' Projesi", **Mercek Dergisi**, Yıl:12, Sayı:47, Temmuz 2007, s.122.

⁵⁵ ALPAGUT, "Özürlüler Hakkında.....", s.157.

⁵⁶ ALPAGUT, "Özürlüler Hakkında.....", s.157.

⁵⁷ ALPAGUT, "4857 Sayılı yasada.....", s.127.

de özürlü çalıştırmadığı için işverenlerden kesilen ve Kuruma aktarılan para cezalarının özörlölere, eski hükümlü çalıştırmadığı için işverenlerden kesilen ve Kuruma aktarılan para cezalarının ise eski hükümlölere yönelik hizmetlerde kullanması öngörölmüştür.(m.9)

‘Yurtiçinde İşe Yerleştirme Hizmetleri Hakkında Yönetmelik’te de özörlü ve eski hükümlü çalıştırma zorunluluğuna aykırılık halinde İş Kanunu’nun 101. maddesinde belirtilen idari para cezasının doğrudan işyerinin bulunduğu yerdeki Kurum İl Müdürü tarafından verileceğı ifade edilmiştir.(m.21/II) Ayrıca Kurum tarafından, özel kesim işyerlerinden iş ve işgücü konularında bilgi istenildiğı halde belirtilen süre içinde bilgi verme yükümlölüğüne aykırı hareket eden özel kesim işyerlerine ikibin Türk lirası ⁵⁸ idari para cezası verilir.(m.21/III)

İdari para cezası yaptırımına itiraz yeri ve usulünü düzenleyen 5326 sayılı Kabahatler Kanunu’na göre; idari para cezasına karşı, kararın tebliğı veya tefhimi tarihinden itibaren en geç 15 gün içinde, sulh ceza mahkemesine başvurulabilir. Bu süre içinde başvurunun yapılmamış olması halinde idari yaptırım kararı kesinleşir. (m.27/I) Bu nedenle, özörlü ve eski hükümlü çalıştırma zorunluluğuna aykırılık nedeniyle İş kanunu m.101 uyarınca kendisine idari para cezası verilen işveren veya işveren vekili bu cezaya karşı, ceza kararının kendilerine tebliğinden itibaren en geç 15 gün içinde Sulh Ceza Mahkemesi’ne itiraz edebilirler. 5326 sayılı Kanun’un 28. maddesi uyarınca mahkeme itiraz başvurusunu inceler ve karar verir. Mahkemenin, ikibin Türk lirası ve altı idari para cezalarına karşı verdiği kararlar kesindir(m.28/X); bu miktarın üzerindeki cezalara karşı verdiği kararlara itiraz edilebilir. Mahkemenin ikibin Türk Lirası üzerindeki idari para cezaları için verdiği son karara karşı, mahkemenin yargı çevresinde yer alan Ağır Ceza Mahkemesi’ne itiraz edilebilir. Mahkeme kararının tebliğı tarihinden itibaren en geç 7 gün içinde yapılan itiraz, dosya üzerinden incelenerek karara bağlanır. Ağır Ceza Mahkemesi itirazın kabulüne veya reddine karar verir.(m.29)

⁵⁸ 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Kanunu’nun 20 nci maddesinin birinci fıkrasının (e) bendidir.

1.4. İŞYERİ HEKİMİ BULUNDURMA

4857 sayılı İş Kanunu'nun 81. maddesinde düzenlenen işyeri hekimleri, 26.05.2008 tarih ve 26887 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren 5763 sayılı 'İş Kanunu ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun'un 4. maddesi ile değişikliğe uğramış ve 'iş sağlığı ve güvenliği hizmetleri' başlığı altında yeniden düzenlenmiştir. Buna göre; devamlı olarak 50 ve üzeri işçi çalıştıran işverenler, işyerlerinde alınması gereken iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin belirlenmesi ve uygulanmasının izlenmesi, iş kazası ve meslek hastalıklarının önlenmesi, işçilerin ilk yardım ve acil tedavi ile koruyucu sağlık ve güvenlik hizmetlerinin yürütülmesi amacıyla, işyerindeki işçi sayısı, işyerinin niteliği ve işin tehlike sınıf ve derecesine göre; işyeri sağlık ve güvenlik birimi oluşturmakla, bir veya birden fazla işyeri hekimi ile gereğinde diğer sağlık personelini görevlendirmekle ve sanayiden sayılan işlerde iş güvenliği uzmanı⁵⁹ olan bir veya birden fazla mühendis veya teknik elemanı görevlendirmekle yükümlüdürler.(m.81/I) Hükümden de anlaşılacağı üzere, işyeri hekimi bulundurma yükümlülüğü, devamlı olarak en az 50 işçi çalıştıran işverenler için öngörülmüştür. Burada da, 50 işçi sayısının hesaplanmasında, işyeri birim olarak esas alınmıştır.⁶⁰ Diğer bir deyişle; bir işyerinde 40, diğerinde 60 işçi çalıştıran işverenin istihdam etmek zorunda olduğu işyeri hekimi sayısı, işyerlerindeki toplam işçi sayısı (40+60=100)üzerinden hesaplanmaz, işveren sadece 60 işçi çalıştırdığı işyeri için işyeri hekimi bulundurmak zorundadır. Dolayısıyla işyerlerinde işçi sayısı 50'nin altında olan işverenler işyeri hekimi bulundurmakla yükümlü değildirler.

Bu kapsamda işyeri sağlık ve güvenlik biriminde görevlendirilecek işyeri hekimleri ve işveren tarafından görevlendirilecek diğer personelin nitelikleri, sayısı, işe alınmaları, görev, yetki ve sorumlulukları, çalışma şartları, eğitimleri ve belgelendirilmeleri, görevlerini nasıl yürütecekleri, işyerinde kurulacak sağlık ve güvenlik birimleri ile ortak sağlık ve güvenlik birimlerinin nitelikleri, ortak sağlık ve

⁵⁹ Hüküm ifadesinde yer alan 'iş güvenliği uzmanı' konusuna tezin bir sonraki bölümünde inceleneceğinden bu bölümde değinilmemiştir.

⁶⁰ EKMEKÇİ, Ömer. "İşyeri Hekimi Bulundurma Yükümü Konusunda Yeni Gelişmeler", **Mercek Dergisi**, Yıl:9, Sayı:33, Ocak 2004, s.111.

güvenlik birimlerinden hizmet alınmasına ilişkin hususlar ile bu birimlerde bulunması gereken personel, araç, gereç ve teçhizat, görevlendirilecek personelin eğitim ve niteliklerinin belirlenmesi için de Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından Sağlık Bakanlığı, Türk Tabipler Birliği ve Türk Mimar Mühendis Odaları Birliği'nin de görüşü alınarak bir yönetmelik düzenlenmesine karar verilmiştir.(m.81/III) Söz konusu Yönetmelik 15.08.2009 tarih ve 27320 Sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak 'İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimleri ile Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimleri Hakkında Yönetmelik'⁶¹ adı altında yürürlüğe girmiştir.

Kanun'da tanımlanmamakla birlikte; söz konusu yönetmelikte tanımına yer verilen 'işyeri sağlık ve güvenlik birimi', "*işyerinde iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini yürütmek üzere kurulan, gerekli donanım ve personele sahip olan birim*" olarak ifade edilmiştir.(Yön. m.4/I,f) Yine İş Kanunu'nun ilgili hükmünde tanımlanmayan 'Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimi' kavramı, Yönetmelik'te "*bir veya birden fazla işyerine iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini vermek üzere işyeri dışında kurulan, gerekli donanım ve personele sahip olan ve İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü tarafından yetkilendirilen kamu kurum ve kuruluşları ile özel hukuk tüzel kişileri*" olarak tanımlanmıştır.(Yön. m.4/I,ğ) Buna göre işveren, devamlı olarak en az 50 işçi çalıştırdığı işyerinde, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini yerine getirmek üzere, en az bir işyeri hekimi ile sanayiden sayılan işlerin yapıldığı işyerlerinde en az bir iş güvenliği uzmanından ve yapılacak çalışmalara yardımcı olmak için gerektiğinde diğer personelden oluşan bir İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimi kurmakla yükümlüdür. İşveren bu yükümlülüğünü, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin tamamını veya bir kısmını İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü tarafından yetkilendirilmiş Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimlerinden alarak da yerine getirilebilir.(İş K. m.81/II, Yön. m.5/II, m.8/I) Ancak bu durum işverenin sorumluluğunu ortadan kaldırmaz.(İş K. m.81/II, Yön. m.5/III)

İş Kanunu'nda tanımlanmayan bir başka kavram olan 'İşyeri hekimi' Yönetmelik'te; "*iş sağlığı ve güvenliği konularında görev yapmak üzere İş Sağlığı*

⁶¹ 16.12.2003 tarih ve 25318 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren 'İşyeri Sağlık Birimleri ve İşyeri Hekimlerinin Görevleri ile Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik', yeni Yönetmeliğin 58.maddesi ile yürürlükten kaldırılmıştır.

ve Güvenliği Genel M¼d¼rl¼đ¼ tarafından yetkilendirilen hekim” olarak tanımlanmıştır.(m.4/I,e) Bir hekimin işyerinde işyeri hekimi olarak görev yapabilmesi için, eğitim kurumları tarafından düzenlenen işyeri hekimliği eğitim programlarına katılması ve eğitim sonunda İş Sağlığı ve Güvenliği Genel M¼d¼rl¼đ¼ tarafından yapılan sınavda başarılı olması gerekir.(m.30) Verilecek işyeri hekimliği eğitiminin süresi, 180 saat teorik ve 40 saat uygulama olmak üzere toplam 220 saatten az olamaz.(m.51/1) İşyeri hekimliği eğitim programlarının sonunda İş Sağlığı ve Güvenliği Genel M¼d¼rl¼đ¼nce yapılan sınavda başarılı olan hekimlere ‘İşyeri Hekimliği Belgesi’ verilir.(m.53/I,b) Ayrıca; iş sağlığı ve güvenliği alanında en az 3 yıl teftiş yapmış olan hekimlere, iş müfettiş veya üniversitelerden iş sağlığı bilim uzmanlığı ve/veya bilim doktorası almış veya iş ve meslek hastalıkları ya da işyeri hekimliği yan dal uzmanlığı almış olan hekimler ile Genel M¼d¼rl¼k ve bağlı birimlerde iş sağlığı alanında fiilen en az 7 yıl çalışmış hekimlere de istekleri halinde bu belge verilir.(m.53/I,a) İşyeri hekimleri, bu belgeyi aldıkları tarihten itibaren 7 yıl aralıkla eğitim kurumları tarafından düzenlenecek bilgi yenileme eğitime katılmak zorundadırlar.(m.51/III) Bu yenileme eğitime katılmayan işyeri hekimi, işyeri hekimliği belgesi geçersiz sayılır. İşyeri hekimi, söz konusu yenileme eğitime katılincaya kadar Yönetmelik kapsamındaki görev ve yetkilerini kullanamaz.(m.51/IV)

İşveren, İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimi’nde görev alacak ve bu Yönetmelikte belirtilen niteliklere sahip işyeri hekimi ve diğer personelin görevlerini yerine getirmeleriyle ilgili olarak 3 nüsha halinde bir görevlendirme belgesi düzenler. Düzenlenen nüshalardan biri işverende, biri İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimi’nde kalır, diğeri ise İş Sağlığı ve Güvenliği Genel M¼d¼rl¼đ¼’ne gönderilir. İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin tamamı veya bir kısmının ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden alınması durumunda, taraflarca Ek-5 ve Ek-6’da verilen örneğe uygun olarak sözleşme yapılır ve yine 3 nüsha halinde düzenlenerek bir nüshası İş Sağlığı ve Güvenliği M¼d¼rl¼đ¼’ne gönderilir.(m.26/I) Bu sözleşmelerin feshi halinde, durum taraflarca 3 iş günü içinde Genel M¼d¼rl¼đe bildirilir.(m.26/III)

Yönetmelikte, işyeri hekiminin yetkilerinin (m.33) yanı sıra görevleri de ayrıntılı olarak düzenlenmiş ve işyeri hekimi, işyeri sağlık hizmetleri kapsamında bu görevleri yapmakla yükümlü tutulmuştur.(m.32/I) İşyeri hekimi, bu görevlerini yerine getirmek için;

- Az tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde; sağlık gözetimi için ayda en az 12 saat, ayrıca işe giriş ve periyodik muayeneleri ile eğitim için on işçi başına yılda en az 30 dakika,
- Tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde; sağlık gözetimi için ayda en az 24 saat, buna ayrıca işe giriş ve periyodik muayeneleri ile eğitim için on işçi başına yılda en az 60 dakika,
- Çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde; sağlık gözetimi için ayda en az 36 saat, ayrıca işe giriş ve periyodik muayeneleri ile eğitim için on işçi başına yılda en az 90 dakika işyerinde bulunmalıdır.(m.31/1)

Az tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde 1000 ve üzeri işçi çalıştırılması, tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde 750 ve üzeri işçi çalıştırılması, çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde 500 ve üzeri işçi çalıştırılması durumlarında, tam gün çalışacak bir işyeri hekimi ile tehlike sınıflarına belirtilen sürelerde görev yapacak yeteri kadar işyeri hekimi ilave edilir.(m.31/II-III-IV)

İşyerlerinin, iş sağlığı ve güvenliği açısından hangi tehlike sınıfına gireceği; işyerinin iş sağlığı ve güvenliği açısından, işin özelliği, kullanılan veya ortaya çıkan maddeler, iş ekipmanları, üretim yöntem ve şekilleri, çalışma ortam ve şartları ile ilgili hususlar dikkate alınarak, her yıl Aralık ayında olağan olarak toplanan (m.57/II) Tehlike Sınıfı Belirleme Komisyonu'nun görüşleri doğrultusunda Bakanlıkça çıkarılacak Tebliğ ile belirlenir.(m.4/I,h , m.57/I)

İşyeri hekimi; bu Yönetmelikte belirtilen görevlerini yerine getirirken, işin normal akışını mümkün olduğunca aksatmamak ve verimli bir çalışma ortamının sağlanmasına katkıda bulunmak, işverenin ve işyerinin meslek sırları, ekonomik ve

ticari durumları hakkındaki bilgiler ile çalışanın kişisel sağlık dosyasındaki bilgileri gizli tutmakla yükümlüdür.(m.34)

Yönetmeliğin 5. maddesinde ise işverenin konuyla ilgili yükümlülükleri ayrıntılı olarak düzenlenmiştir. Buna göre; işveren, daha önce de belirtildiği üzere, devamlı olarak en az 50 işçi çalıştırdığı işyerinde bu hizmeti vermek için, işyeri sağlık ve güvenlik birimi oluşturmakla ve bir veya birden fazla işyeri hekimi ile gereğinde diğer personeli görevlendirmekle yükümlü tutulmuştur. Hükmün devamında işverenlere, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin tamamını yada bir kısmını işyeri dışındaki ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden de alabilme imkanı tanınmış; ancak bu imkanı kullanmanın işveren açısından kendisine ait sorumluluğu ortadan kaldırmayacağı da ayrıca ifade edilmiştir. Yine işveren, işyeri sağlık ve güvenlik birimi ile ortak sağlık ve güvenlik biriminde görev yapan personelin adı, soyadı, çalışma saatleri ile yetki ve sorumlulukları konusunda işçileri bilgilendirmekle yükümlü tutulmuştur.(m.5/VIII) Ayrıca işyeri hekiminin iş güvenliği uzmanı ile birlikte, noter onaylı bir deftere yazdığı iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin tedbir ve tavsiyeleri yerine getirmeyen işveren, bu durumun oluşturacağı sonuçlardan sorumlu olacaktır. Diğer yandan işveren, işyerini teftiş yetkisi olan iş müfettişlerinin istemesi halinde, söz konusu defteri göstermek zorundadır.(m.5/IX) Son olarak işveren, işçilerin kişisel sağlık dosyalarını işten ayrılma tarihlerinden itibaren 10 yıl süreyle saklamak zorundadır ve işyerinden ayrılan işçinin başka bir işyerinde çalışmaya başlaması durumunda, yeni işverenin isteği üzerine işçiye ait sağlık dosyasının bir örneğini onaylayarak göndermek durumundadır.(m.5/XIII)

İşçiler ise, Yönetmelik gereği, işyerinde kendi sağlık ve güvenliklerini etkileyebilecek eksiklik ve tehlikeleri, varsa İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu'na, yoksa işveren veya işveren vekiline bildirerek durumun tespitini ve gerekli önlemlerin alınmasını talep edebilirler.(m.6/I) Ayrıca işçiler, mesleki sağlıkla ilgili şüpheli bir durum olması halinde sağlık gözetimi isteme hakkına sahiptirler.(m.6/V) Buna karşılık işçiler, işverene karşı yükümlülüklerinin yanı sıra, işyerinde sağlık ve güvenliğin korunması ve geliştirilmesi için İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimi ile Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimi'nin yapacağı çalışmalara destek sağlamak ve bu

birimlerce verilecek talimatlara uymak, sağlık muayeneleri, bilgilendirme ve eğitim programlarına katılmak ve gerekli durumlarda işbirliği yapmakla yükümlüdürler.(m.6/II) İşçilere verilecek iş sağlığı ve güvenliği hizmetleri ve ilgili eğitimler dinlenme süreleri dışında düzenlenir ve bu eğitimlerde geçen süre çalışma süresinden sayılır.

Yönetmelikte, bahsedilen hükümlere aykırılık halinde herhangi bir cezai yaptırım öngörülmemiş olmasına karşılık; İş Kanunu'nda konuyla ilgili 81. maddeye aykırılık durumunda idari para cezası verilmesi öngörülmüştür. Buna göre; ilgili maddeye aykırı olarak işyeri hekimi çalıştırma ve işyeri sağlık birimi oluşturma yükümlülüğünü yerine getirmeyen işveren veya vekiline, 01.01.2009 tarihinden itibaren uygulanmak üzere 1.120.-TL para cezası verilir.(m.105/c)⁶²

1.5. İŞ GÜVENLİĞİ İLE GÖREVLİ MÜHENDİS VEYA TEKNİK ELEMAN BULUNDURMA

4857 sayılı İş Kanunu ile gündeme gelen iş güvenliği ile görevli mühendis veya teknik eleman çalıştırma yükümlülüğünün ilgili maddesi 26.05.2008 tarih ve 26887 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren 5763 sayılı 'İş Kanunu ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun'un 37. maddesi ile yürürlükten kaldırılmış; ancak İş Kanunu'nun 81. maddesinde 'iş sağlığı ve güvenliği hizmetleri' başlığı altında 'işyeri hekimi' ile 'iş güvenliği uzmanı' bulundurma yükümlülüğü birlikte yeniden düzenlenmiştir. Buna göre, iş güvenliği uzmanı bulundurma yükümlülüğü devamlı olarak 50 ve daha fazla işçi çalıştıran ve sanayiden sayılan işyerleri için getirilmiştir. Bu kapsama giren işyerlerinde işverenler, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin belirlenmesi ve uygulanmasının izlenmesi, iş kazası ve meslek hastalıklarının önlenmesi, işçilerin ilk yardım ve acil tedavi ile koruyucu sağlık ve güvenlik hizmetlerinin yürütülmesi amacıyla, işyerindeki işçi sayısı, işyerinin niteliği ve işin tehlike sınıf ve derecesine göre sanayiden sayılan işlerde iş güvenliği uzmanı olan bir veya birden fazla mühendis veya teknik elemanı görevlendirmekle yükümlüdürler.(m.81/I)

⁶² 15/05/2008 tarih ve 5763 sayılı Kanunun 9 maddesi ile değişik maddedir.

Ayrıca işyeri sağlık ve güvenlik biriminde görevlendirilecek iş güvenliği uzmanlarının nitelikleri, sayısı, işe alınmaları, görev, yetki ve sorumlulukları, çalışma şartları, eğitimleri ve belgelendirilmeleri, görevlerini nasıl yürüteceklerinin, Sağlık Bakanlığı, Türk Tabipleri Birliği ve Türk Mimar Mühendis Odaları Birliğinin görüşleri almak suretiyle Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na çıkarılacak yönetmelikle düzenlenmesi hükmüne bağlanmıştır.(m.81/III) Çıkarılması öngörülen yönetmelik, 15.08.2009 tarih ve 27320 Sayılı Resmi Gazete'de yayınlanarak 'İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimleri ile Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimleri Hakkında Yönetmelik' adı altında yürürlüğe girmiştir.⁶³

Kanunda tanımına yer verilmeyen 'iş güvenliği uzmanı' Yönetmelik'te , "*iş sağlığı ve güvenliği konularında görev yapmak üzere İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü tarafından yetkilendirilen mühendis veya teknik eleman*" olarak tanımlanmıştır.(m.4/I,d) 'Teknik eleman' ise; "*üniversitelerin fizik ve kimya bölümlerinden lisans düzeyinde mezun olanlar ile teknik öğretmenler ve iş sağlığı ve güvenliği bölümü mezunları*" şeklinde ifade edilmiştir.(m.4/I,1)

Söz konusu mühendis veya teknik elemanın işyerinde iş güvenliği uzmanı olarak görevlendirilebilmesi için, Yönetmelikte belirtilen eğitim kurumları tarafından düzenlenen iş güvenliği uzmanlığı eğitim programlarına katılması ve eğitim sonunda İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü tarafından yapılan sınavda başarılı olması gerekir.(m.35) Verilecek eğitimin süresi, her iş güvenliği uzmanlığı sınıfı için 180 saat teorik ve 40 saat uygulama olmak üzere toplam 220 saatten az olamaz.(m.54/I) İş Güvenliği Uzmanlığı eğitim programlarının sonunda İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü'nce yapılan sınavda başarılı olanlara 'İş Güvenliği Uzmanlığı Belgesi' verilir. Bu belge (A), (B) ve (C) olmak üzere 3 sınıftan oluşmakta olup; (C) sınıfından (A) sınıfına doğru kademeli bir geçiş söz konusudur. Buna göre;

⁶³ 20.01.2004 tarih ve 25352 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren "İş Güvenliği ile Görevli Mühendis veya Teknik Elemanların Görev, Yetki ve Sorumlulukları ile Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik", yeni Yönetmeliğin 58. maddesi uyarınca yürürlükten kaldırılmıştır.

- (A) sınıfı İş Güvenliği Uzmanlığı Belgesi;

İş sağlığı ve güvenliği alanında en az 3 yıl teftiş yapmış iş müfettişleri ile Genel Müdürlük ve bağlı birimlerinde iş sağlığı ve güvenliği alanında en az 8 yıl görev yapmış iş sağlığı ve güvenliği uzmanlarına istekleri halinde; (B) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı belgesiyle en az 5 yıl fiilen görev yaptığını iş güvenliği uzmanlığı sözleşmesi ile belgeleyerek eğitim kurumları tarafından düzenlenen iş güvenliği uzmanlığı eğitim programlarına katılanlardan Genel Müdürlükçe yaptırılan (A) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı sınavında başarılı olan mühendis veya teknik elemanlara Ek-7'de belirtilen örneğine uygun olarak Genel Müdürlükçe verilir.(m.56/I,a)

- (B) sınıfı İş Güvenliği Uzmanlığı Belgesi;

Genel Müdürlük ve bağlı birimlerinde iş sağlığı ve güvenliği alanında en az 3 yıl görev yapmış iş sağlığı ve güvenliği uzmanları ile İş sağlığı ve güvenliği alanında doktora yapmış olan mühendis veya teknik elemanlardan (B) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı eğitim programının pratik bölümünü tamamlayanlara istekleri halinde; Genel Müdürlük ve bağlı birimlerinde iş sağlığı ve güvenliği alanında en az 5 yıl görev yapmış mühendis veya teknik elemanlardan Genel Müdürlükçe yaptırılan (B) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı sınavında başarılı olanlara ve (C) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı belgesiyle en az 2 yıl fiilen görev yaptığını iş güvenliği uzmanlığı sözleşmesi ile belgeleyerek eğitim kurumları tarafından düzenlenen iş güvenliği uzmanlığı eğitim programlarına katılanlardan Genel Müdürlükçe yaptırılan (B) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı sınavında başarılı olan mühendis veya teknik elemanlara Ek-7'de belirtilen örneğine uygun olarak Genel Müdürlükçe verilir.(m.56/I,b)

- (C) sınıfı İş Güvenliği Uzmanlığı Belgesi;

İş sağlığı ve güvenliği alanında yüksek lisans yapmış olan mühendis veya teknik elemanlardan (C) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı eğitim programının

pratik bölümünü tamamlayanlara istekleri halinde; eğitim kurumları tarafından düzenlenen (C) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı eğitim programlarına katıldıklarını belgeleyen ve Genel Müdürlükçe yaptırılan (C) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı sınavında başarılı olan mühendis veya teknik elemanlara Ek-7’de belirtilen örneğine uygun olarak Genel Müdürlükçe verilir.(m.56/I,c)

İş Güvenliği Uzmanları, bu belgeleri aldıkları tarihten itibaren 7 yıl aralıkla eğitim kurumları tarafından düzenlenecek bilgi yenileme eğitimine katılmak zorundadırlar.(m.54/III) Bu yenileme eğitimine katılmayan iş güvenliği uzmanlarının, iş güvenliği uzmanlık belgeleri geçersiz sayılır. İş güvenliği uzmanı, bilgi yenileme eğitimine katılıncaya kadar Yönetmelik kapsamındaki görev ve yetkilerini kullanamaz.(m.54/IV)

İşveren, devamlı olarak en az 50 işçi çalıştırdığı ve sanayiden sayılan işlerin yapıldığı işyerinde, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini yerine getirmek üzere, en az bir işyeri hekimi ile sanayiden sayılan işlerin yapıldığı işyerlerinde en az bir iş güvenliği uzmanından ve yapılacak çalışmalara yardımcı olmak için gerektiğinde diğer personelden oluşan bir İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimi kurmakla yükümlüdür. İşveren bu yükümlülüğünü, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin tamamını veya bir kısmını İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü tarafından yetkilendirilmiş Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimlerinden alarak da yerine getirilebilir.(İş K. m.81/II, Yön. m.8/I) Ancak, işyeri hekiminde olduğu gibi, işverenin ortak sağlık ve güvenlik biriminden hizmet alıyor olması, onun bu sorumluluğunu ortadan kaldırmaz.

İşveren, İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimi’nde görev alacak ve bu Yönetmelikte belirtilen niteliklere sahip iş güvenliği uzmanının görevini yerine getirmesiyle ilgili olarak 3 nüsha halinde bir görevlendirme belgesi düzenler. Düzenlenen nüshalardan biri işverende, biri İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimi’nde kalır, diğeri ise İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü’ne gönderilir. İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin tamamı veya bir kısmının ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden alınması durumunda, taraflarca Ek-8 ve Ek-6’da verilen örneğe uygun olarak sözleşme yapılır ve yine 3 nüsha halinde düzenlenerek bir nüshası İş Sağlığı

ve Güvenliği M¼d¼rl¼đ¼'ne g¼nderilir.(m.26/I) Bu s¼zleřmelerin feshi halinde, durum taraflarca 3 iş g¼n¼ içinde Genel M¼d¼rl¼đe bildirilir.(m.26/III)

15.08.2009 tarihli yeni Y¼netmelik'te iş g¼venliđi uzmanının g¼rev (m.37) ve yetkileri (m.38) de ayrıntılı olarak d¼zenlenmiřtir. İş g¼venliđi uzmanlarından;

- (A) sınıfı belgeye sahip olanlar b¼t¼n tehlike sınıflarında yer alan işyerlerinde,
- (B) sınıfı belgeye sahip olanlar tehlikeli ve az tehlikeli sınıflarda yer alan işyerlerinde,
- (C) sınıfı belgeye sahip olanlar az tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde g¼rev yaparlar.(m.36/1)

İşyerinde birden fazla iş g¼venliđi uzmanının g¼revlendirilmesi halinde, en az bir iş g¼venliđi uzmanının belirtilen belgelerden birine sahip olması gerekir.(m.36/II) İş g¼venliđi uzmanları;

- Az tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde; ayda en az 12 saat ve ek olarak işçi başına ayda en az 5 dakika,
- Tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde; ayda en az 24 saat ve ek olarak işçi başına ayda en az 5 dakika,
- Çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde; ayda en az 36 saat ve ek olarak işçi başına ayda en az 10 dakika s¼reyle g¼revlerini yaparlar.(m.36/III)

Az tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde 1000 ve ¼zeri işçi alıştırılması, Tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde 750 ve ¼zeri işçi çalıştırılması, çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde 500 ve ¼zeri işçi çalıştırılması durumlarında; tam g¼n çalışacak bir iş g¼venliđi uzmanı ile tehlike sınıflarına belirtilen s¼relerde g¼rev yapacak yeteri kadar iş g¼venliđi uzmanı ilave edilir.(m.36/IV-V-VI)

İş g¼venliđi uzmanları, g¼revlerini yaparken, işin normal akışını m¼mk¼n olduğunca aksatmamak ve verimli bir çalışma ortamının sağlanmasına katkıda

bulunmak, işverenin ve işyerinin meslek sırları, ekonomik ve ticari durumları ile ilgili bilgileri gizli tutmakla yükümlü tutulmuşlardır.(m.39)

İşyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı ile ilgili hükümler aynı Yönetmelik başlığı altında düzenlendiğinden, işçi ve işverenin bu konudaki yükümlülükleri her iki zorunluluk için de ortak olarak belirlenmiştir. Bu nedenle bir önceki 'İşyeri hekimi bulundurma' konusunda işverenin ve işçinin yükümlülüklerine değinildiğinden, burada tekrar değinme gereği duyulmamıştır. Zira her iki taraf açısından aynı yükümlülükler burada da söz konusu olacaktır.

Yönetmelik'te iş güvenliği uzmanı bulundurma yükümlülüğüne aykırılık hali de düzenlenmemiştir. Böyle bir durumda 4857 sayılı İş Kanunu'nun konuyu düzenleyen hükmüne bakmak gerekecektir. Buna göre; Kanunun 81. maddesine aykırı olarak iş güvenliği uzmanı bulundurma yükümlülüğünü yerine getirmeyen işveren veya işveren vekili için, 01.01.2009 tarihinden itibaren uygulanmak üzere 1.120.-TL para cezası verilmesi hükme bağlanmıştır.(m.105/II)

1.6. İŞÇİ ÖZLÜK DOSYASI HAZIRLAMA

İşe yeni alınan işçinin özlük dosyasının oluşturulması İş Kanunu'nda işverene verilmekle birlikte; uygulamada bu dosyanın oluşturulması ve takibi, işyerinin İnsan Kaynakları Elemanı tarafından yürütülmektedir. Kanuna göre işveren bu dosyada, işçinin kimlik bilgilerinin yanında, bu Kanun ve diğer kanunlar uyarınca düzenlemek zorunda olduğu her türlü belge ve kayıtları saklamak zorundadır.(m.75/I) Buna göre işçi özlük dosyasında, işçinin kimlik bilgilerinin yanı sıra, Sosyal Sigortalar Kurumu'na verilen işe giriş bildirgesi, işçiye ait izin belgeleri, hekim raporları, varsa işçiye verilen disiplin cezaları ve işverence düzenlenen tutanaklar da bulundurulur.⁶⁴

İşveren sadece bu dosyayı oluşturmakla değil; aynı zamanda yetkili memur ve mercilerce istenmesi halinde göstermekle yükümlü tutulmuştur.(m.75/I) Yine

⁶⁴ ÇİL, Şahin. **4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi**, Turhan Kitabevi, Ankara, Haziran 2004, s.1347.

işçiye ait dosyanın mahkemece istenmesi durumunda da söz konusu dosyanın gönderilmesi gerekir.⁶⁵ Ayrıca işveren, işçiye ait bilgileri dürüstlük kuralları ve hukuka uygun olarak kullanmak ve işçinin haklı çıkarı bulunan gizli bilgileri açıklamamakla da yükümlüdür.(m.75/II) Ancak Kanunda bu duruma aykırılık halinde uygulanacak bir yaptırımdan söz edilmemekle birlikte, sadece işçi özlük dosyasının düzenlememesi durumunda bir idari para cezası öngörülmüştür. Buna göre, işçi özlük dosyasını düzenlemeyen işveren veya işveren vekiline, 01.01.2009 tarihinden itibaren uygulanmak üzere 1.012.-TL para cezası TL para cezası verilir.(m.104/I).

⁶⁵ ÇİL, s.1347.

İKİNCİ BÖLÜM

İNSAN KAYNAKLARI BİRİMLERİNİN İŞ SÖZLEŞMESİNİN DEVAMINDAKİ HUKUKİ İŞLEVLERİ

2.1. FAZLA ÇALIŞMA YAPTIRMA

Fazla çalışma, 4857 sayılı İş Kanunu'nda yazılı koşullar çerçevesinde, haftalık 45 saati aşan çalışmalardır ve ancak ülkenin genel yararları yahut işin niteliği veya üretimin artırılması gibi nedenlerle yapılabilir.(İş K. m.41/I, Yön. m.3/a) Buna göre, fazla çalışmadan söz edilebilmesi için, işçinin yasal haftalık çalışma süresi olan 45 saatin üzerinde çalıştırılması gerekir. Buna karşılık; denkleştirme esasının uygulandığı hallerde, işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, bazı haftalarda toplam 45 saati aşsa dahi bu çalışmalar fazla çalışma olarak nitelendirilmez. Ancak bunun için, işçinin haftalık ortalama çalışma süresinin normal haftalık çalışma süresini aşmaması gerekir.(m.41/I)

Fazla sürelerle çalışma ise, haftalık çalışma süresinin sözleşmelerle 45 saatin altında belirlendiği durumlarda uygulanan ortalama haftalık çalışma süresini aşan ve 45 saate kadar yapılan çalışmalardır.(İş K. m.41/III, Yön. m.3/b) Burada kastedilen, 45 saatin altında ve 30 saatin üzerinde olacak şekilde normal çalışma süresinden daha az çalışan işçilerdir.⁶⁶ Nitekim; Kanunun m.41/son fıkrası uyarınca düzenlenen ve 06.04.2004 tarih ve 25425 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren 'İş Kanununa İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği'nde de; kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılan işçilere fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma yaptırılmayacağı ifade edilmiştir.(Yön. m.8/I,d-II) Bilindiği gibi kısmi süreli çalışma, işyerinde tam süreli iş sözleşmesi ile yapılan emsal çalışmanın 2/3'ü oranına kadar yapılan çalışmalardır.(İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği m.6) Dolayısıyla işyerinde haftalık 45 saat tam süreli çalışma

⁶⁶ İstanbul Ticaret Odası, **Yeni İş Yasaları Semineri**, İstanbul Ticaret Odası Yayınları, Yayın No:31, 2004, s.139.

yapılıyorsa, 30 saatin altındaki çalışmalar kısmi süreli olur⁶⁷ ve bu çalışmaya tabi işçilere fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma yaptırılamaz.

Fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma sürelerinin hesabında yarım saatten az olan süreler yarım saat, yarım saati aşan süreler ise bir saat sayılır.(Yön. m.5/II) Yaptırılacak fazla çalışmanın toplam süresi, bir yılda 270 saatten fazla olamaz.(İş K. m.41/VIII, Yön. m.5/I) Bu süre sınırı, işyerine veya yürütülen işe değil, işçilerin şahsına yönelik olup(Yön. m.5/I); fazla sürelerle çalışma için böyle bir sınır getirilmemiştir.⁶⁸

Fazla çalışmada, her 1 saat fazla çalışma için verilecek ücret, normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının %50 yükseltilmesi suretiyle ödenirken(İş K. m.41/II, Yön. m.4/I); fazla sürelerle çalışmada, her 1 saat fazla çalışma için verilecek ücret, normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının %25 yükseltilmesiyle ödenir.(İş K. m.41/III, Yön. m.4/II) Parça başına veya yapılan iş tutarına göre ücret ödenen işlerde ise, fazla çalışma süresince işçinin ürettiği parça veya iş tutarının hesaplanmasında zorluk çekilmeyen durumlarda, her bir fazla saat içinde yapılan parçayı veya iş tutarını karşılayan ücret esas alınarak fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma ücreti hesaplanır. Zorluk çekilen hallerde ise, parça başına veya yapılan iş tutarına ait ödeme döneminde meydana getirilen parça veya iş tutarları, o dönem içinde çalışılmış olan normal ve fazla çalışma saatleri sayısına bölünerek bir saate düşen parça veya iş tutarı bulunur. Bu yolla bulunan bir saatlik parça veya iş tutarına düşecek bir saatlik normal ücretin, %50 fazlası fazla çalışma ücreti, %25 fazlası fazla sürelerle çalışma ücretidir.(Yön. m.4/III)

İşveren fazla çalışma uygulamasına başlamadan önce, işçiye fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışmanın karşılığı olarak ücret mi yoksa serbest zaman mı istediğini sormakla yükümlüdür. Bu konuda tercih hakkı işçiye aittir. Şöyle ki; işveren işçinin serbest zaman isteğini reddedemez.⁶⁹ Fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma yapan işçinin istemesi halinde, bu çalışmalar karşılığı zamlı ücret

⁶⁷ SÜZEK, Sarper. **İş Hukuku**, 3.Baskı, Beta Basım Yayınları, Yayın No:1564, İstanbul, 2006, s.217.

⁶⁸ İTO, s.141.

⁶⁹ İTO, s.140.

yerine, fazla çalıştığı her saat karşılığında 1 saat 30 dakika, fazla sürelerle çalıştığı her saat karşılığında 1 saat 15 dakika serbest zaman olarak kullanılabilir.(İş K. m.41/IV, Yön m.6/I) Ancak işçinin hak ettiği bu serbest zamanı 6 ay içinde yazılı olarak işverene bildirerek, çalışma süreleri içinde ve ücretinde bir kesinti olmadan kullanması gerekir.(İş K. m.41/V, Yön. m.6/II) Şöyle ki, işçinin bu kanundan ve sözleşmelerden kaynaklanan tatil ve izin günlerinde serbest zaman kullandırılmaz.(Yön. m.6/III)

İşveren, fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma için işçinin onayını almak zorundadır.(İş K. m.41/VII, Yön. m.9/I) Ayrıca Yönetmeğe göre, işveren tarafından bu onay her yıl başında işçilerden yazılı olarak alınır ve işçi özlük dosyasında saklanır.(Yön. m.9/II) Ancak; zorunlu nedenlerle veya olağanüstü durumlarda yapılan fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma için bu onay aranmaz. (Yön. m.9/I)

Gerçekten de; gerek bir arıza sırasında, gerek bir arızanın mümkün görülmesi halinde yahut makineler veya araç ve gereç için hemen yapılması gerekli acele işlerde yahut zorlayıcı sebeplerin ortaya çıkması durumlarında işçilerin hepsi veya bir kısmına fazla çalışma yaptırılabilir. Ancak yaptırılacak olan fazla çalışma süresinin işyerinin normal çalışmasını sağlayacak dereceyi aşmaması gerekir ve bu durumda çalışan işçilere uygun bir dinlenme süresi verilmesi zorunludur.(m.42/I) Aynı şekilde; seferberlik sırasında ve bu süreyi aşmamak şartıyla yurt savunmasının gereklerini karşılayan işyerlerinde fazla çalışmaya lüzum görülürse işlerin çeşidine ve ihtiyacın derecesine göre Bakanlar Kurulu günlük çalışma süresini, işçinin en çok çalışma gücüne çıkarabilir.(m.43/I)

Sağlık kuralları bakımından günde en fazla 7,5 saat çalışılması gereken işlerde, gece 20.00-06.00 saatleri arasında yürütülen işlerde ve maden ocakları, kablo döşemesi, kanalizasyon, tünel inşaatı gibi işlerin yer ve su altında yapılanlarında fazla çalışma yaptırılmaz.(İş K. m.41/VI, Yön. m.7) Sağlık kuralları bakımından günde en fazla 7,5 saat çalışılması gereken işler, 15.04.2004 tarih ve 25434 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe giren ‘Sağlık Kuralları Bakımından Günde Ancak Yedibuçuk Saat veya Daha Az Çalışılması Gereken İşler Hakkında

Yönetmelik'te ayrıntılı olarak düzenlenmiştir. Aynı şekilde; 18 yaşını doldurmamış işçilere, genel sağlık durumu fazla çalışma yapmaya uygun olmayan işçilere ve gebe, yeni doğum yapmış ve çocuk emziren işçilere fazla çalışma yaptırılması yasaktır.(Yön. m.8/I)

Fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma hükümlerine aykırılık halinde uygulanmak üzere 'İş Kanununa İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği'nde herhangi bir yaptırıma yer verilmemiş olmakla birlikte; söz konusu yaptırım 4857 sayılı İş Kanunu'nda düzenlenmiştir. Buna göre, fazla çalışmalara ilişkin ücreti ödemeyen, işçiye hak ettiği serbest zamanı 6 ay içinde kullandırmayan, fazla saatlerde yapılacak çalışmalar için işçinin onayını almayan işveren veya işveren vekiline, bu durumda olan her işçi için, 01.01.2009 tarihinden itibaren uygulanmak üzere 200.-TL para cezası verilmesi öngörülmüştür.(m.102/c)

2.2. HAFTA TATİLİ, ULUSAL BAYRAM VE GENEL TATİL HESAPLAMA

Ülkemizde hafta tatili uygulaması, 1924 yılında yürürlüğe giren 394 sayılı 'Hafta Tatili Hakkında Kanun' ile başlamıştır. Bu kanuna göre; onbin veya daha fazla nüfuslu şehirlerdeki bütün işyerlerinin haftada bir gün tatil yapmaları zorunlu tutulmuş(m.1); ancak kanunda sayılan bazı işyerleri (m.3) söz konusu hükümden istisna edilmişlerdir. Kanunda, Pazar günü hafta tatili olarak benimsenmiş; 2429 sayılı Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanun'da da aynı şekilde ifade edilmiştir. Buna göre; hafta tatili en az 35 saat olacak şekilde Cumartesi günü en geç saat 13.00'ten itibaren başlar. (m.3/A)

İş Kanunu kapsamına giren işyerlerinde, işçilere 7 günlük bir zaman dilimi içinde kesintisiz en 24 saat dinlenme (hafta tatili) verilmesi öngörülmüştür. Ancak işçinin hafta tatiline hak kazanabilmesi için, o işyerinde tatil gününden önce haftanın belirlenen diğer iş günlerinde çalışmış olması koşulu aranmaktadır.(İş K. m.46/I) Buna göre; hafta tatilinden ayrı tutulan işyerlerinde Pazar günleri çalıştırılan işçilere

sıralı olarak o hafta bir başka gün izin verilmesi gerekir.⁷⁰ 06.04.2004 tarih ve 25425 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe giren ‘Haftalık İş Günlerine Bölünemeyen Çalışma Süreleri Yönetmeliği’nde de benzer bir ifadeye yer verilerek; yönetmelik kapsamına giren işlerde çalışan işçilere haftanın bir gününde kesintisiz 24 saatten az olmamak üzere hafta tatili verilmesinin zorunlu olduğu belirtilmiştir.(m.9) İşyerinde postalar halinde diğer bir deyişle vardiyalı olarak çalışan işçilerin hafta tatili, haftalık çalışma süresi olan 6 işgünü takip eden 7.gündür ve bu günün Pazar gününe denk gelmesi gerekmez.⁷¹

‘Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik’te 18 yaşını doldurmamış genç ve çocuk işçiler için özel bir düzenleme getirilmiştir. Buna göre; çocuk ve genç işçilerin hafta tatili izinleri, kesintisiz 40 saatten az olamaz.(m.8)

Hafta tatilinde çalıştırıldığını ispat yükümlülüğü işçiye, hafta içinde kendisine bir gün izin verildiğini veya ücretinin ödendiğini ispat yükümlülüğü ise işverene aittir.⁷²

Çalışılmayan hafta tatili için öngörülen o günün ücreti, işveren tarafından bir iş karşılığı olmaksızın tam olarak ödenir.(m.46/II) Söz konusu ücretin hesabında çalışılmış gibi sayılan günler de hesaba katılır. Şöyle ki;

- Çalışmadığı halde kanunen çalışma süresinden sayılan haller ile günlük ücret ödenen veya ödenmeyen kanundan veya sözleşmeden doğan tatil günleri,
- Evlenmelerde yahut ana-babanın, eşin, kardeş veya çocukların ölümünde 3 güne kadar verilmesi gereken izin süreleri,
- Bir haftalık süre içinde kalmak üzere işveren tarafından verilen diğer izinlerle hekim raporuyla verilen hastalık ve dinlenme izinleri çalışılmış gibi sayılarak hafta tatili ücretinin hesabında dikkate alınır.(m.46/III)

⁷⁰ İTO , s.147.

⁷¹ GÜNAY, Cevdet İlhan. **İş Hukuku Yeni İş Yasaları**, 3. Baskı, Yetkin Yayınları, Ankara, 2004, s.606.

⁷² GÜNAY, **İş Hukuku Yeni İş Yasaları**, s.606.

Aynı şekilde; işyerindeki çalışmanın, zorlayıcı ve ekonomik bir neden olmaksızın haftanın bir veya birkaç gününde işverence tatil edilmesi durumunda da haftanın çalışılmayan günleri hafta tatili ücretinin hesabında çalışılmış gibi sayılır.(m.46/IV) Ancak zorlayıcı nedenlerden ötürü işin bir haftadan fazla süre ile tatil edilmesi durumunda, işçi yada işverence haklı nedenle derhal feshi oluşturan zorlayıcı nedenlerden dolayı çalışılmayan günler için ödenecek yarım ücret, hafta tatili günü için de ödenir.(m.46/son) Hafta tatili ücreti, işçinin asıl ücreti olduğundan, ücret ekleri ve fazla çalışma ücreti hesaba katılmaz.⁷³

İşçinin tatil günü ücreti, çalıştığı günlere göre 1 güne düşen ücretidir.(m.49/I) Parça başına, akort, götürü veya yüzde usulü ile çalışan işçilerin tatil günü ücreti de, ödeme döneminde kazandığı ücretin aynı süre içinde çalıştığı günlere bölünmesi ile elde edilen ücrettir.(m.49/II) Saat ücreti ile çalışan işçilerin tatil günü ücreti ise, saat ücretinin 7,5 katıdır.(m.49/III)

Hasta, izinli veya diğer sebeplerle mazeretli olduğu halde bile aylığı tam olarak ödenen aylık ücretli işçilere, ayrıca hafta tatili ve genel tatil ücreti ödenmez. Ancak bunlardan ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalışanlara, çalıştığı her gün için ayrıca bir günlük ücret ödenir.(m.49/son) Ancak burada ‘aylık ücret’ ile ‘aylık ödeme’ kavramları birbirine karıştırılmamalıdır. Ödeme şeklinin aylık olması, söz konusu ücrete ‘aylık ücret’ niteliği kazandırmaz. Nitekim aylık ücret; genellikle bir aylık çalışma karşılığında sabit bir miktar olarak taraflar arasında belirlenerek sonraki aylarda da aynı miktarda ödenen ücrettir.⁷⁴

19.03.1981 tarih ve 17284 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe giren 2429 sayılı ‘Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanun’da ulusal bayram günü, Cumhuriyet ilan tarihi olan 29 Ekim olarak belirlenmiştir. Buna göre ulusal bayram 28 Ekim günü saat:13.00’ten itibaren başlar ve 29 Ekim günü devam eder.(m.1) Aynı Kanuna göre genel tatil günleri ise; resmi ve dini bayram günleri ile

⁷³ İTO, s.148.

⁷⁴ İTO, s.149.

yılbaşı ve 1 Mayıs⁷⁵ günüdür.(m.2/I) Diğer bir deyişle; 23 Nisan Ulusal Egemenlik ve Çocuk Bayramı, 19 Mayıs Atatürk'ü Anma ve Gençlik ve Spor Bayramı, 30 Ağustos Zafer Bayramı ile Ramazan Bayramı (arife günü saat 13.00'ten itibaren 3.5 gün), Kurban Bayramı (arife günü saat 13.00'ten itibaren 4.5 gün), 1 Ocak Yılbaşı tatili ve 1 Mayıs günü Emek ve Dayanışma Günü tatili Genel Tatil kapsamında ele alınır. Ulusal Bayram ve Genel Tatil günleri Cuma günü akşamı sona ererse, bunu izleyen Cumartesi gününün tamamı tatil edilir. Resmi daire ve kuruluşlar, Ulusal Bayram ve Genel Tatil ile Yılbaşı günü tatil edilir; ancak nitelikleri gereği sürekli görev yapması gereken kuruluşların özel kanunlarındaki hükümler saklıdır.(m.2/II) Buna karşılık; özel işyerleri sadece 29 Ekim günü kapatılmak zorundadır.(m.2/son)

İş Sözleşmeleri veya toplu iş sözleşmelerinde Ulusal Bayram ve Genel Tatil günlerinde çalışıp çalışılmayacağına karar verilmediği sürece, söz konusu günlerde çalışılması için işçinin onayının alınması gerekir.(İş K. m.44/I) İş sözleşmesinde veya toplu iş sözleşmesinde ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalışılacağına ilişkin bir hüküm varsa, işçi bu günlerde çalışmaktan kaçınmaz. Aksi takdirde, işverenin iş sözleşmesini derhal fesih hakkı söz konusu olur.⁷⁶ Ancak; 'Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik' ile 18 yaşını doldurmamış genç ve çocuk işçiler için özel bir düzenleme getirilerek; çocuk ve genç işçilerin, ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalıştırılmayacakları hüküm altına alınmıştır.(m.9)

İşyerinde çalışan işçilere, ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalışmamaları durumunda bir iş karşılığı olmaksızın o günün ücreti tam olarak; çalışmaları durumunda ise ayrıca çalışılan her gün için bir günlük ücreti işverence ödenir. (m.47/I) Hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil ücretlerinin tespitinde; fazla çalışma ücreti, primler, işyerinin temelli işçisi olarak normal çalışma saatleri dışında hazırlama, tamamlama, temizleme işlerinde çalışan işçilerin bu işler için aldıkları ücretler ve sosyal yardımlar hesaba katılmaz.(m.50) Yüzde usulünün uygulandığı

⁷⁵ 1 Mayıs günü, 27.04.2009 tarih ve 27212 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren 'Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanunda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun'un 1. maddesi uyarınca 2429 sayılı Kanunun m.2/I.fıkrasına eklenmiştir.

⁷⁶ İTO, s.150.

işyerlerinde işçilerin ulusal bayram ve genel tatil ücretleri, hafta içinde işçinin elde ettiği yüzde ücretlerinin altıya bölünmesi suretiyle elde edilen günlük ücrettir.⁷⁷

Geçici iş göremezlik ödeneği verilen işçinin, geçici iş göremezlik süresine rastlayan ulusal bayram, genel tatil ve hafta tatilleri, ödeme yapılan kurum veya sandıklar tarafından geçici iş göremezlik ölçüsü üzerinden ödenir.(m.48/I)

Gerek 4857 sayılı İş Kanunu'nda, gerekse konuyla ilgili Kanunlarda hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatillere ilişkin hükümlere aykırılık halinde uygulanmak üzere herhangi bir cezai yaptırım öngörülmemiştir.

2.3. YILLIK ÜCRETİ İZİN HESAPLAMA

Çalışanların korunması amacına yönelik sosyal nitelikli bir hak olan⁷⁸ yıllık ücretli izin hakkı ile ilgili olarak, Anayasa'nın m.50/III. fıkrasında "*dinlenmenin çalışanların hakkı olduğu*" vurgulanmış; ücretli hafta ve bayram tatili ile ücretli yıllık izin hakları ve şartlarının Kanunla düzenlenmesi öngörülmüştür.(m.50/son) Buna göre 4857 sayılı İş Kanunu'nda yıllık ücretli izin ile ilgili hükümler düzenlenmiş; ayrıca Kanunun 60. maddesinde, "*yıllık ücretli izinlerin, yürütülen işlerin niteliğine göre yıl boyunca hangi dönemlerde kullanılacağına, izinlerin ne şekilde ve kimler tarafından verileceğinin veya sıraya bağlı tutulacağına, yıllık izninin faydalı olması için işveren tarafından alınması gereken önlemlerin ve izinlerin kullanılması konusuna ilişkin usuller ile işverence tutulması zorunlu kayıtların şeklinin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından hazırlanacak bir yönetmelikle düzenleneceği*" ifade edilmiştir. Kanunun ilgili hükmü gereğince çıkarılması öngörülen 'Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği' 03.03.2004 tarih ve 25391 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

İşçinin yıllık ücretli izne hak kazanabilmesi için, işyerinde fiilen iş başladığı tarihten itibaren, deneme süresi de dahil olmak üzere, en az bir yıl çalışmış olması

⁷⁷ GÜNAY, *İş Hukuku Yeni İş Yasaları*, s.609.

⁷⁸ UZUN, Bekir. "4857 Sayılı İş Yasası ve Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği ile Getirilen Düzenlemeler Işığında Yıllık Ücretli İzin", *Mercek Dergisi*, Yıl:9, Sayı:34, Nisan 2004, s.74.

gerekir.(m.53, Yön. m.9/II) Burada işçinin, belirli veya belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışıyor olmasının bir önemi yoktur. Belirli süreli iş sözleşmesi ile en az 1 yıl çalışan bir işçi de yıllık ücretli izne hak kazanır.(m.12/II) Dolayısıyla işyerinde ister belirli süreli isterse belirsiz süreli iş sözleşmesi ile 1 yıldan az süre çalışanlar yıllık ücretli izin hakkından yararlanamazlar. Aynı şekilde; niteliklerinden ötürü 1 yıldan az süren mevsimlik veya kampanya işlerinde çalışanlar da bu haktan yararlanamayacaktır.(m.53/III) Buna karşılık; mevsimlik veya kampanya işlerinin yürütüldüğü işyerlerinde devamlı olarak çalışanlar yıllık ücretli izin hakkından yararlanabileceklerdir.(Yön. m.12) Benzer şekilde; geçici iş ilişkisi ile çalışan işçiler de geçici iş sözleşmesinde aksi belirtilmedikçe, yıllık ücretli izin hakkı ile ilgili hükümlerden yararlanacaklardır.(Yön. m.14) Ancak burada ‘mevsimlik iş’ ile ‘geçici iş’ kavramları birbirine karıştırılmamalıdır. Uygulamada mevsimlik işler, çoğu zaman geçici iş olarak nitelendirilmektedir. Oysa mevsimlik iş, bir işyerinde her yıl tekrarlanan bir çalışma olduğu halde; geçici iş, sadece gereksinme duyulduğunda başvuru ve işin niteliğine göre değişebilen süreden sonra sona eren bir iştir.⁷⁹ Bir işin sırf bir yıldan az sürmesi, o işin mevsimlik iş olduğu anlamına gelmez. Buna göre bir işin mevsimlik iş olarak nitelendirilebilmesi için, işyerindeki faaliyetin yılın belli döneminde yoğunlaşıp, diğer zamanlarda azalması ya da tamamen durması ve bu çalışma durumunun yılın belirli dönemlerinde periyodik ve düzenli olarak tekrarlanması gerekir.⁸⁰

Kısmi süreli ya da çağrı üzerine iş sözleşmesi ile çalışanlar da yıllık ücretli izin hakkından tam süreli çalışanlar gibi yararlanır ve farklı işleme tabi tutulamazlar.(Yön. m.13/I) Bu tür iş sözleşmeleriyle çalışan işçiler, iş sözleşmeleri devam ettiği sürece her yıl için hak ettikleri izinlerini, bir sonraki yıl izin süresine denk gelen kısmi süreli iş günlerinde çalışmayarak kullanırlar.(Yön. m.13/II) Nitekim; yıllık ücretli izne hak kazanan kısmi süreli ya da çağrı üzerine çalışan işçilerle tam süreli çalışan işçiler arasında yıllık izin süreleri ve izin ücretleri

⁷⁹ OKUR, Zeki. “Mevsimlik İşlerde Yıllık Ücretli izin (Karar İncelemesi)”, **KAMU-İŞ Dergisi**, Cilt:10, Sayı:2, 2008, s.6.

⁸⁰ OKUR, ss.7-8.

konularında bir ayırım yapılamaz.(Yön. m.13/III) 4857 sayılı İş Kanunu'nun m.13/II. fıkrası da bu hükmü destekleyici niteliktedir.

Yıllık ücretli izne hak kazanabilmek için çalışılması gereken bir yıllık sürenin işverenin aynı işyerinde geçirilmiş olması gerekmez. İşverenin birden fazla işyerinde çalışan işçinin yıllık ücretli izin süresi hesaplanırken, bu işçinin her bir işyerinde çalıştığı süreler birleştirilerek toplam hizmet süresi üzerinden hesaplama yapılır. İşçinin çalıştığı bu işyerlerinin İş Kanunu kapsamında olup olmaması hesaplamayı etkilemez. (m.54/I, Yön. m.4/II) Nitekim; işçinin çalıştığı ve aynı işverene ait işyerlerinden birisi İş Kanunu kapsamı dışında dahi olsa, bu işçinin yıllık ücretli izni hesaplanırken çalıştığı tüm işyerlerindeki toplam hizmet süresi dikkate alınır. Burada önemli olan nokta, işçinin çalıştığı işyerlerinin aynı işverene ait olmasıdır.

İşyerinin bir bölümünün veya tamamının devredilmesi durumunda, işçinin önceki işveren yanında çalıştığı süreler de yıllık ücretli izin hakkının hesabında dikkate alınır.(m.6/II)

Yıllık ücretli izin hakkının hesabında sadece işçinin fiilen çalıştığı süreler değil; fiilen çalışılmamış olmasına rağmen çalışılmış gibi sayılan süreler de hesaba katılır. Çalışılmış gibi sayılan bu süreler Kanun'da ayrıntılı olarak düzenlenmiştir. Buna göre; kadın işçilerin doğumdan önce ve sonra çalıştırılmadığı günler, erkek işçinin muvazzaf askerlik dışında manevra veya herhangi bir kanundan dolayı ödevlendirilmesi sırasında işe gidemediği günlerin ilk 90 günü, m.66'ya göre günlük çalışma süresinden sayılan haller, hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil günleri... yıllık ücretli izin hakkının hesabında çalışılmış gibi sayılır.(m.55) Buna karşılık grev ve lokavtta geçen süreler yıllık ücretli izin hakkının hesabında çalışılmış gibi sayılmaz.⁸¹ 55. maddede belirtilen bu haller dışında veya bu hallerde belirtilen süreleri aşacak şekilde işine devam etmeyen işçinin devamsızlık süresi kadar hizmet süresinin, izne hak kazanmak için doldurulması gerekli bir yıllık süreye eklenmesi

⁸¹ UZUN, s.76.

suretiyle, söz konusu işçinin yıllık ücretli izne hak kazandığı tarih saptanmış olur.(m.54/II)

Yıllık ücretli izin süresi belirlenirken işçinin izne hak kazandığı tarihteki kıdemi esas alınır. Örneğin; 12 yıllık kıdemi ve buna bağlı olarak 20 günlük yıllık ücretli izin hakkı bulunan işçi, bu iznini 15 yıllık kıdeme sahip olduğu tarihte kullanmak isterse; işçinin yıllık izin süresi 26 gün üzerinden değil; yine 20 gün üzerinden hesaplanmalıdır. Uygulamada bu anlamda oluşabilecek karmaşayı önlemek amacıyla Kanunda, işçinin hizmet süresine göre hak ettiği yıllık ücretli iznini gelecek hizmet yılı içinde kullanması esas alınmıştır.(m.54/IV) İşçinin gelecek izin hakları için geçmesi gereken bir yıllık hizmet süresi ise, bir önceki izin hakkının doğduğu günden başlayarak gelecek hizmet yılına doğru hesaplanır.(m.54/III)

Yıllık ücreti izin hakkından vazgeçilemez(m.53/II, Yön. m.9/II) ve işçilere verilecek yıllık ücretli izin süresi; hizmet süresi,

- 1 yıldan 5 yıla kadar (5 yıl dahil) olanlara 14 günden,
- 5 yıldan fazla ve 15 yıldan az olanlara 20 günden,
- 15 yıl ve daha fazla olanlara 26 günden az olamaz.(m.53/IV, Yön. m.9/III)

Hizmet süresine göre belirlenen yıllık ücretli izin süreleri asgari süreler olup; iş sözleşmeleri ve toplu iş sözleşmeleri ile artırılabilir(m.53/son); ancak azaltılamaz. Aynı şekilde; 18 yaş ve altı işçiler ile 50 yaş ve üzeri işçilere verilecek yıllık ücretli izin süresi 20 günden daha az olamaz.(m.53/IV, Yön. m.9/son)

İşveren, yürütülen işlerin nitelik ve özelliklerine göre, yıllık ücretli izinlerin, her yılın belli bir döneminde verilmesine karar verebilir. Belirlediği bu dönemi işyerinde ilan eden işveren, söz konusu belirlemeyi yaparken izin kurulu veya izin kurulu yerine geçen kişilere danışmak durumundadır.(Yön. m.5) İzin Kurulu, işçi sayısının 100'den fazla olduğu işyerlerinde işveren veya vekilini temsilen 1, işçileri temsilen 2 kişi olmak üzere toplam 3 kişiden oluşmaktadır.(Yön. m.15/I) Yönetmelikte İzin Kurulu'nun oluşumu(m.15) ile görev ve yetkilerine(m.16) ayrıntılı

olarak değinilmiştir. İşçi sayısının 100'ün altında olduğu işyerlerinde, İzin Kurulu'nun Yönetmelikte belirtilen görevlerini, işveren veya vekili ya da bunların görevlendireceği 1 kişi ile işçilerin kendi aralarında seçecekleri 1 temsilci yerine getirecektir.(Yön. m.18)

Hak ettiği yıllık iznini kullanmak isteyen işçi, bu isteğini kullanmayı düşündüğü tarihten en az 1 ay önce iznini hangi tarihler arasında kullanmak istediğini ve ücretsiz yol izni isteyip istemediğini işverene yazılı olarak bildirmelidir.(Yön. m.7/I, 8/I) İzin kurulu veya işveren, işçinin istediği izin kullanma tarihi ile bağlı olmamakla birlikte; izin sıra ve nöbetleşmesini göstermek üzere kurulca düzenlenecek çizelgeler işçinin talebi ve iş durumu dikkate alınarak hazırlanır.(Yön. m.8/II) Aynı tarihe rastlayan izin isteklerinde; işyerindeki kıdem ve bir önceki yıl iznini kullandığı tarih dikkate alınır.(Yön. m.8/III)

Kanunda esasen yıllık ücretli iznin işveren tarafından bölünemeyeceği(m.56/I, Yön. m.6/I) ifade edilmiş olmakla birlikte; bu izin sürelerinin tarafların anlaşması ile bir bölümü en az 10 gün olacak şekilde en çok üçe bölünebileceği hükme bağlanmıştır.(m.56/III, Yön. m.6/III) Buna göre, yıllık ücretli izin süresi, işverenin tek taraflı kararıyla değil; ancak tarafların anlaşmasıyla en çok üçe bölünebilmektedir. Benzer şekilde işveren, yıl içerisinde işçiye verdiği diğer ücretli ve ücretsiz izinler ile dinlenme veya hastalık izinlerini de yıllık ücretli izin süresinden mahsup edemeyecektir.(m.56/IV, Yön. m.6/IV) 'Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik'te de konuyla ilgili olarak; çocuk ve genç işçilere verilecek yıllık ücretli izin süresinin, yararlarına olduğu durumlarda çocuk ve genç işçinin isteği üzerine en fazla 2'ye bölünerek kullanılabilirliği ifade edilmiştir.(m.10)

Kullanılacak olan yıllık ücretli izin günlerinin ulusal bayram, hafta tatili ve/veya genel tatil günlerine rastlaması durumunda, söz konusu günler yıllık ücretli izin süresinden sayılmaz(m.56/V, Yön. m.6/V), işçinin hak ettiği izin süresine eklenir. Buna karşılık; haftalık normal çalışma süresinin cumartesi dışında haftanın diğer işgünlerine yayılarak tamamlanması durumunda, çalışılmayan cumartesi günü

hafta tatilinden sayılmayacağından, yıllık izin süresinden sayılacaktır.⁸² Ayrıca işveren, yıllık ücreti iznini işyerinin kurulu olduğu yerden ayrı bir yerde geçirecek olan işçiye, gidiş ve dönüşte yolda geçireceği süreleri karşılamak üzere toplam 4 güne kadar ücretsiz izin vermek zorundadır. Ancak bunun için, işçinin bu ücretsiz izni işverenden istemesi ve yıllık ücretli iznini işyerinin kurulu olduğu yerden ayrı bir yerde geçireceğini işverene belgelemesi gerekir.(m.56/son, Yön. m.6/VI) Ücretsiz yol iznini alan işçinin bu süreyi kullanmadan işyerine dönmesi halinde, işveren işçiyi isterse süre bitimine kadar işe başlatmayabilir.(Yön. m.8/son) Benzer şekilde; iznini başka yerde geçirmeyecek olmasına rağmen yol izni alan ve iznini işyerinin kurulu olduğu yerde geçiren işçinin bu davranışı, sadakat borcuna aykırılık teşkil ettiğinden, işverene sözleşmeyi haklı nedenle feshetme olanağı verecektir.⁸³

İşveren, işyerinde çalıştırdığı işçilerin yıllık ücretli izinlerini gösteren bir izin kayıt belgesi tutmak veya her işçinin yıllık izin durumunu aynı esaslara göre düzenleyeceği ‘izin defteri’ veya ‘kartoteks’ sistemiyle takip etmek ve her işçinin yıllık ücretli izne hak kazandığı tarihi bu belgelere zorundadır.(m.56/son; Yön. m.6/son, m.20/I) Ancak, de takip edebilir.(Yön. m.20/II)

Aynı zamanda işveren, yıllık ücretli iznini kullanan her işçiye, yıllık izin dönemine ait ücreti işçilerin izne başlamalarından önce peşin veya avans olarak vermek zorundadır.(m.57/I, Yön. m. 21/II) Ancak; yıllık iznini kullanmakta olan işçinin izin süresi içerisinde ücret karşılığı çalıştığıının tespiti halinde işveren, bu izin süresi için işçiye ödediği ücreti geri alabilir.(m.58) Yıllık ücretli izin süresine rastlayan hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil ücretleri de ayrıca işveren tarafından ödenir.(m.57/son, Yön. m.21/IV) Yıllık izin süresi için verilecek ücretin hesabında fazla çalışma ücretleri, prim ve ikramiyeler, hazırlama, tamamlama ve temizleme işlerinden alınan ek ücretler ve sosyal yardımlar dikkate alınmaz.(m.57/II, Yön. m. 21/I)

Belirli bir ücrete dayanmayıp belirli olmayan süre ve tutar üzerinden ücret alan işçinin yıllık izin süresi için verilecek ücretin hesabında, işçinin son bir yıllık

⁸² UZUN, s.76.

⁸³ UZUN, s.77.

süre içinde kazandığı ücretin fiili olarak çalıştığı günlere bölünmesiyle elde edilecek ortalama esas alınır.(m.57/III) Ancak son bir yıl içinde işçinin ücretine zam yapılması halinde, işçinin izne çıktığı ayın başı ile zammın yapıldığı tarih arasında aldığı ücretin aynı süre içinde çalıştığı günlere bölünmesiyle elde edilen ortalama üzerinden hesaplama yapılır.(m.57/IV) Bu ücret, yüzde usulünün uygulandığı yerlerde ise yüzdelere toplanan para dışında işverence ödenir.(m.57/son, Yön. m.21/III)

Kanunda yer almamasına karşın, Yönetmelikte ayrıca toplu izin kullandırılmasına da değinilmiş; işveren veya vekilinin, Nisan ayı başı ile Ekim ayı sonu arasındaki süre içinde işçilerin tümüne veya bir kısmına toplu izin uygulatabileceği ifade edilmiştir.(Yön. m. 10/I) Şöyle ki; toplu izin kullandırılacak kişiler, söz konusu dönemde henüz yıllık ücretli izin hakkını kazanmayan işçileri de kapsayabilecektir. Toplu izin uygulanmasından sonraki yıl veya yıllarda bu yöntem uygulanmazsa, daha önce toplu izin kullandırılanların gelecek yıl için yıllık ücretli izne hak kazanacakları tarih, genel esaslara göre belirlenecektir.(Yön. m. 10/III) İşyeri veya işin gerekleri nedeniyle toplu izin dışında tutulan işçilerin yıllık ücreti izinleri, toplu izin döneminden önce veya sonra diledikleri tarihte verilir.(Yön. m.11)

Yıllık ücreti izin hükümlerine aykırılık hali İş Kanunu'nun 103. maddesinde düzenlenmiştir. Buna göre; yıllık ücreti izni Kanun hükmüne aykırı olarak bölen, izin ücretini belirtilen usullere aykırı olarak ödeyen veya eksik ödeyen, Yıllık İzin Yönetmeliği'nin esas ve usullerine aykırı olarak izin kullandırmayan veya eksik kullandıran işveren veya vekiline bu durumda olan her işçi için, 01.01.2009 tarihinden itibaren uygulanmak üzere 200.-TL para cezası verilmesi öngörülmüştür.

2.4. ANALIK HALİ VE SÜT İZİNİ HESAPLAMA

Analık hali; hamilelik, doğum ve lohusalık (emzikli olma) olmak üzere üç evreden oluşmaktadır. Hamilelik, çocuğun ana rahmine düşmesinden doğum anına kadar geçen evreyi ifade eder. Doğum ise, çocuğun bedensel olarak ana rahmini terk etmesi halidir. Burada çocuğun sağ veya ölü olması yahut kendiliğinden ya da tıbbi

müdahale ile olması doğum olgusunu değiştirmez. Lohusalık ise, doğumdan sonra başlayan ve kadına çocuğuna bakması ve onu emzirmesi için tanınan yasal süredir.⁸⁴ Buna göre, konuyla ilgili olarak İş Kanunu m.88 uyarınca çıkarılan 14 Temmuz 2004 tarihli “Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik”te emziren işçi, “0-1 yaş arası çocuğunu emzirmekte olan ve işverenini durumu hakkında bilgilendiren işçi” olarak tanımlanmıştır.(m.4)

Analık hali ve süt izni konusu 4857 sayılı İş Kanunu’nun 74.maddesinde aynı başlık ile hüküm altına alınmıştır. Ancak kadın işçinin hükümde yer alan haklardan yararlanabilmesi için, İş Kanunu’na tabi olarak çalışıyor olması gerekir. İş sözleşmesi ile çalıştığı halde İş Kanunu, Deniz İş Kanunu ve Basın İş Kanunu kapsamı dışında kalan kadın işçiler için genel kanun niteliğindeki Borçlar Kanunu’nun hizmet akdi ile ilgili hükümlerinin uygulanması gerekir.⁸⁵

Analık hali, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu’nda da düzenlenmiş ve “Hizmet akdi ile bir veya birden fazla işveren tarafından çalıştırılan ve hizmet akdine bağlı olmaksızın kendi adına ve hesabına bağımsız çalışan sigortalı kadının veya sigortalı erkeğin sigortalı olmayan eşinin, kendi çalışmalarından dolayı gelir veya aylık alan kadının ya da gelir veya aylık alan erkeğin sigortalı olmayan eşinin gebeliğinin başladığı tarihten itibaren doğumdan sonraki ilk sekiz haftalık, çoğul gebelik halinde ise ilk on haftalık süreye kadar olan gebelik ve analık haliyle ilgili rahatsızlık ve özürlülük halleri” olarak ifade edilmiştir.(m.15/II)

4857 sayılı İş Kanunu’nda kadın işçinin hamileliğini işverene bildirme zorunluluğuna dair herhangi bir hüküm yer almamakla birlikte; Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelikte “İşçi gebelik ve emzirmeye başlama halinde işvereni bilgilendirir” ifadesine yer verilmektedir.(m.7/I) Dolayısıyla kadın işçinin, hamileliğini işverene

⁸⁴ TUNCAY, Can. “Çalışan Kadının Analık Durumunda İzin ve Ücret Güvencesi”, **Mercek Dergisi**, Yıl:10, Sayı:39, Temmuz 2005, s.37.

⁸⁵ TUNCAY , s.37.

bildirme zorunluluğu bulunmamakta; ancak işverenin bu duruma göre gerekli önlemleri almasına imkân tanımak açısından önem taşımaktadır. Hamile olan kadın işçinin, bu durumu işverene bildirmesi 'dürüstlük kuralı'nın bir gereğidir ve söz konusu durumu ayrıca doktor raporu ile belgelendirme yükümlülüğü yoktur. Ancak işverenin, işyeri kayıtlarının düzgün tutulması gibi bir nedenle talep etmesi halinde bu konuda bir rapor sunulması gerekir.⁸⁶

Kadın işçinin hamileliğinden haberdar olan işveren, kadın işçiyi hamileliği ile bağdaşmayan (ağır, tehlikeli, radyasyonlu, kimyasal, fiziksel, biyolojik duman etkileri bulunan işler gibi) işlerde çalıştırmamakla yükümlüdür. Nitekim doktor raporuyla gerekli görülmesi halinde hamile kadın işçi sağlığına uygun hafif işlerde çalıştırılabilir. Hamile kadın işçinin hangi tür işlerde ve ne şekilde çalıştırılacağı Yönetmeliğin 5. ve 6. maddelerinde ayrıntılı olarak düzenlenmiştir. Örneğin; Yönetmeliğe göre, gebe ve yeni doğum yapmış kadın işçinin yalnız çalıştırılmaması esastır.(m.5/II,e) Yönetmeliğin 9. ve 10. maddesinde de benzer hükümlere yer verilmiştir. Buna göre; kadın işçiler, hamile olduklarının hekim raporuyla tespitinden itibaren doğuma kadar gece çalışmaya zorlanamazlar.(m.9/III) Aynı şekilde emziren işçi doğumu izleyen 6 ay boyunca gece çalıştırılmaz.(m.9/I) Yine gebe, yeni doğum yapmış ve emziren işçinin günde 7,5 saatten fazla çalıştırılması yasaktır.(m.10)

Kadın işçinin hamileliği süresince daha hafif işlerde çalıştırılmasından dolayı ücretinden herhangi bir indirim yapılamaz.(m.74/IV) Nitekim İş Kanunu'nun 5. maddesinde, işçinin cinsiyeti nedeniyle özel koruyucu hükümlerin uygulanmasının, daha düşük bir ücretin uygulanmasını haklı kılmayacağı ifade edilmiştir.(m.5/V)

4857 sayılı İş Kanunu'nda ayrıca, kadın işçilerin, doğumdan önce 8 ve doğumdan sonra 8 olmak üzere toplam 16 hafta süre ile çalıştırılmamaları esas alınmıştır.(m.74/I) Çocuğun erken doğması veya doğumdan kısa bir süre sonra ölmesi, doğumdan sonraki 8 haftalık sürenin kısaltılmasını gerektirmez.⁸⁷ Çoğul gebelik halinde doğumdan önceki 8 haftalık süreye 2 hafta daha eklenir. Ancak kadın işçi, sağlık durumunun uygun olması halinde hekim onayı ile doğumdan

⁸⁶ TUNCAY , s.38.

⁸⁷ TUNCAY, s.39.

önceki 3 haftaya kadar işyerinde çalışabilir. Bu durumda kadın işçinin çalıştığı süreler doğum sonrası süreye eklenir.(m.74/I) Öngörülen bu süreler, hekim raporu ile belgelendirilmek koşuluyla kadın işçinin sağlık durumuna ve işin özelliğine göre doğum öncesi ve sonrası için gerekirse arttırılabilir.(m.74/II) Yine Kanun gereği, isteği halinde kadın işçiye, 16 haftalık (çoğul gebelikte 18 haftalık) süreden sonra 6 aya kadar ücretsiz izin verilir. Ancak işverence verilecek ücretsiz izin, kadın işçinin yıllık ücretli izin hakkının hesabında dikkate alınmaz.(m.74/V) Diğer bir deyişle, kadın işçinin isteği halinde işverence verilecek olan 6 aylık ücretsiz izin süresi, yıllık ücretli izin hakkının hesabında çalışılmış süre olarak sayılmaz. Buna karşılık 16 haftalık (çoğul gebelikte 18 haftalık) izin süresi yıllık ücretli izin hakkının hesabında çalışılmış süre olarak sayılacaktır.(m.55/I,b)

Kanunda, kadın işçinin yasal doğum izni olan 16 hafta (çoğul gebelikte 18 hafta) boyunca ücret alıp alamayacağı açıkça ifade edilmemekle birlikte; doğum izni boyunca iş sözleşmesi askıda kalacağından ve İş Kanunu m.25'e göre, işçinin iş sözleşmesinin askıda kalan süreleri için ücret işlemeyeceğinden kadın işçinin gebelik veya doğum nedeniyle işe gidemediği günlerde işverenden ücret isteyemeyeceği anlaşılmaktadır.⁸⁸ Bu süre zarfında kadın işçinin uğrayacağı gelir kaybı, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu uyarınca verilen 'geçici iş göremezlik ödeneği' ile giderilmeye çalışılmıştır. Buna göre; sigortalı kadına veya sigortalı erkeğin sigortalı olmayan eşine analık hallerine bağlı olarak ortaya çıkan iş göremezlik süresince, günlük geçici iş göremezlik ödeneği verilir.(m.16/II)⁸⁹ Söz konusu ödenek, hizmet akdi ile bir veya birden fazla işveren tarafından çalıştırılan ve hizmet akdine bağlı olmaksızın kendi adına ve hesabına bağımsız çalışan (Anonim şirketlerin yönetim kurulu üyesi olan ortakları, sermayesi paylara bölünmüş komandit şirketlerin komandite ortakları, diğer şirket ve donatma iştiraklerinin ise tüm ortakları hariç) sigortalı kadının analığı halinde, doğumdan önceki bir yıl içinde en az 90 gün kısa vadeli sigorta primi bildirilmiş olması koşuluyla, doğumdan önceki ve sonraki 8'er haftalık (çoğul gebelikte 18 haftalık) sürede çalışmadığı her gün için verilir.(m.18/I,c)⁹⁰ Bu sürede geçici iş göremezlik ödeneğinin ödenebilmesi için

⁸⁸ TUNCAY, s.40.

⁸⁹ 17/4/2008 tarihli ve 5754 sayılı Kanun'un 10 maddesi ile değişik maddedir.

⁹⁰ 17/4/2008 tarihli ve 5754 sayılı Kanun'un 11 maddesi ile değişik benttir.

yatarak tedavi şartı aranmaz.(m.18/II)⁹¹ Analık halinde verilecek olan geçici iş göremezlik ödeneğinin hesabında esas alınacak günlük kazanç; doğumun olduğu tarihten önceki 12 aydaki son 3 ay içinde prime esas kazançlar toplamının, bu kazançlara esas prim ödeme gün sayısına bölünmesi suretiyle hesaplanır.(m.17/I) sigortalı kadının analığı halinde verilecek geçici iş göremezlik ödeneği, yatarak tedavilerde hesaplanan günlük kazancının yarısı, ayaktan tedavilerde ise 2/3'üdür.(m.18/III)⁹²

Kadın işçinin geçici iş göremezlik ödeneğinden faydalanabilmesi için, öncelikle Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu anlamında sigortalı olması ve Kurumca yetkilendirilen hekim veya sağlık kurullarından istirahat raporu almış olması gerekir. (m.18/I)

Kadın işçi, doğumdan önce doktor onayı ile son üç haftaya kadar çalışmış olması veya erken doğum yapması nedeniyle doğum öncesi 8 haftalık izin süresini tam olarak kullanamamış olsa bile bu süreler doğum sonrası izin süresine ekleneceğinden geçici iş göremezlik ödeneğinin verilme süresinde bir azalma olmaz. Diğer bir deyişle, doğum sonrası izin süresine eklenen süreler için de geçici iş göremezlik ödeneği verilir.(m.18/I,d)⁹³ İşverenin iş sözleşmesi uyarınca analık izni kullanan kadın işçiye ücret ödemeye devam etmesi, kadın işçinin bu süreler için Sosyal Güvenlik Kurumu'ndan geçici iş göremezlik ödeneği almasını engellemez. Yine, analık nedeniyle geçici iş göremezlik ödeneği alan kadın işçinin iş sözleşmesinin sona ermesi, hangi nedenle olursa olsun geçici iş göremezlik ödeneğinin kesilmesine sebep olmaz.⁹⁴

Bu yardımlara paralel olarak; kadın işçiye, hamilelik süresince periyodik kontrolleri için ücretli izin verilir.(İş Kanunu m.74/III) Bu hüküm, Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmeliğin 12. maddesinde de aynen yer almıştır. Hamile kadın

⁹¹ 17/4/2008 tarihli ve 5754 sayılı Kanun'un 11 maddesi ile değişik fıkradır.

⁹² 17/4/2008 tarihli ve 5754 sayılı Kanun'un 11 maddesi ile değişik fıkradır.

⁹³ 17/4/2008 tarihli ve 5754 sayılı Kanun'un 11 maddesi ile değişik benttir.

⁹⁴ TUNCAY, s.41.

işçi bu kontrollerini Sosyal Güvenlik Kurumu sağlık tesislerinde veya sözleşmeli sağlık tesislerinde yaptırabilir. Analık sebebiyle ayakta veya yatarak; hekim tarafından yapılacak muayene, hekimin lüzum görmesi üzerine teşhis için gereken klinik muayeneler, doğum, laboratuvar tetkik ve tahlilleri ile diğer tanı yöntemleri, konulan teşhise dayalı olarak yapılacak tıbbî müdahale ve tedaviler, hasta takibi, rahim tahliyesi, tıbbî sterilizasyon ve acil sağlık hizmetleri, ilgili kanunları gereğince sağlık meslek mensubu sayılanların hekimlerin kararı üzerine yapacakları tıbbî bakım ve tedaviler gibi sağlık hizmetlerinin finansmanı da Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından karşılanmaktadır.(5510 sayılı Kanun m.63/I,c) Söz konusu sağlık hizmetlerinden yararlanabilmek için, hizmet akdi ile bir veya birden fazla işveren tarafından çalıştırılan ve hizmet akdine bağlı olmaksızın kendi adına ve hesabına bağımsız çalışan genel sağlık sigortalısı kadın işçinin veya erkek işçinin bakmakla yükümlü olduğu eşi sigortalı olmayan erkek işçinin, sağlık hizmeti sunucusuna başvurduğu tarihten önceki son 1 yıl içinde toplam 30 gün genel sağlık sigortası prim ödeme gün sayısının olması gerekir.(m.67/I,a)

Nihayet doğum yapan kadın işçilere, 1 yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam 1,5 saat süt izni verilir. Günlük çalışma süresinden sayılan bu sürenin hangi saatler arasında kaç bölünerek kullanılacağını kadın işçinin kendisi belirler.(İş Kanunu m.74/VI) Ancak bu belirlenirken, işyerinin mevcut çalışma koşulları da kadın işçi tarafından dikkate alınmalıdır. Ayrıca Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'na göre emzirme ödeneğinin verilmesi de söz konusudur. Buna göre; sigortalı kadına veya sigortalı olmayan karısının doğum yapması nedeniyle sigortalı erkeğe, hizmet akdi ile bir veya birden fazla işveren tarafından çalıştırılan ve hizmet akdine bağlı olmaksızın kendi adına ve hesabına bağımsız çalışan sigortalılardan; kendi çalışmalarından dolayı gelir veya aylık alan kadına ya da gelir veya aylık alan erkeğin sigortalı olmayan eşine, her çocuk için doğum tarihinde geçerli olan ve Kurum Yönetim Kurulunca belirlenip Bakan tarafından onaylanan tarife üzerinden emzirme ödeneği verilir.(m.16/III) Ancak bu ödeneğin verilebilmesi için doğan çocuğun yaşaması şarttır. Diğer bir deyişle çocuğun ölü doğması halinde emzirme ödeneği verilmez. Ayrıca sigortalı

kadına veya sigortalı olmayan eşinin doğum yapması nedeniyle sigortalı erkeğe emzirme ödeneği verilebilmesi için,

- Hizmet akdi ile bir veya birden fazla işveren tarafından çalıştırılanlar için doğumdan önceki bir yıl içinde en az 120 gün kısa vadeli sigorta kolları primi bildirilmiş olması,
- Hizmet akdine bağlı olmaksızın kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlar için doğumdan önceki bir yıl içinde en az 120 gün kısa vadeli sigorta kolları primi yatırılmış ve genel sağlık sigortası primi dahil prim ve prime ilişkin her türlü borçlarının ödenmiş olması gerekir. Emzirme ödeneğinin tutarı, 01.01.2009 tarihinden itibaren geçerli olmak üzere 70.-TL'dir.

Analığı koruyan hükümler emredici nitelikte olduğundan, işçiyle yapılan iş sözleşmesinde buna aykırı hükümler yer alamaz. Aykırı hükümlerin yer aldığı sözleşmeler Borçlar Kanunu'na göre batıl sayılır. Ayrıca söz konusu aykırılık, kadın işçinin hastalanmasına veya sakatlanmasına yol açarsa, bu durumda kadın işçi işverene karşı maddi ve manevi tazminat davası da açabilir.

4857 sayılı İş Kanunu'nda da analık ve süt iznine aykırılık halinde (yaptırım uygulanması öngörülmüş; buna göre Kanununun 74. maddesine aykırı davranan işveren veya vekiline, 01.01.2009 tarihinden itibaren uygulanmak üzere 1.012.-TL para cezası verilmesini hükme bağlamıştır. (m.104/I). Ayrıca; 'Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik'te gösterilen şartlara ve usullere uymayan işveren veya işveren vekiline, 01.01.2009 tarihinden itibaren uygulanmak üzere 1.120.-TL para cezası verilmesi öngörülmüştür.(m.105/c)

2.5. GECE SÜRESİ – GECE ÇALIŞTIRMA YASAĞINI TAKİP ETME

4857 sayılı İş Kanunu'nda gece çalışması; *“en geç saat 20.00'de başlayarak en erken saat 06.00'ya kadar geçen ve her haliükarda en fazla 11 saat süren*

çalışma” olarak tanımlanmıştır.(m.69/I) Buna göre; işçilerin gece çalışmaları 7,5 saati geçemez.(m.69/III)

24 saat işletilen ve nöbetleşe işçi postalarının kullanıldığı işlerde, 1 hafta boyunca gece çalıştırılan işçiler, izleyen ikinci hafta gündüz çalıştırılarak postalar ayarlanır. Haftalık yapılan bu nöbetleşme esası iki haftalık olarak da belirlenebilir.(m.69/VII) Ancak; posta değiştirecek işçi, kesintisiz en az 11 saat dinlendirilmek zorundadır; dinlendirilmeden diğer postada çalıştırılmaz.(m.69/son) Postalar halinde işçi çalıştırılarak yürütülen işlerde, çalışma sürelerinin, hafta tatillerinin ve gece çalışmaları ile çalışma ortasındaki zorunlu dinlenmelerin belirlenmesi için Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca ayrıca bir yönetmelik düzenlenmesi öngörülmüş(m.76/II) ve söz konusu yönetmelik 07.04.2004 tarih ve 25426 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanarak ‘Postalar Halinde İşçi Çalıştırılarak Yürütülen İşlerde Çalışmalara İlişkin Özel Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik’ adı altında yürürlüğe girmiştir. Bu Yönetmelikte, Kanunun bahsedilen hükümlerine benzer hükümlere yer verilmiş; ayrıca işçi postalarının sayısının nasıl düzenleneceği(m.4) daha ayrıntılı bir şekilde belirlenmiştir.

İşveren veya işveren vekili, posta sayısı ile her postanın işe başlama ve bitirme saatlerini, postalar halinde çalıştırdığı işçilerin ad ve soyadlarını, ara dinlenmelerini, hafta tatillerini ve bunlara ilişkin değişiklikleri düzenleyerek işyerinde işçilerin kolayca görüp okuyabilecekleri şekilde ilan etmekle yükümlü tutulmuştur.(Yön. m.3) Yine işveren; bir işçi postası ile yürütülen işlerde, ikili ya da daha çok posta sayısının artırılması ya da 3 posta halinde çalışılan işyerlerinde günlük çalışma süresinin 7,5 saatin altında saptanması sonucunda, çalışma sürelerindeki azalma nedeniyle, işçilerin ücretlerinden her ne şekilde olursa olsun, indirim yapamayacaktır.(Yön. m.6)

Sanayi işlerinde 18 yaşını doldurmamış çocuk ve genç işçilerin gece çalıştırılması yasaktır.(m.73/I, Yön. m.5) Kanunda genç ve çocuk işçi kavramlarının tanımına yer verilmemekle birlikte; söz konusu tanımlama 06.04.2004 tarih ve 25425 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe giren ‘Çocuk ve Genç

İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik'te yapılmıştır. Buna göre; genç işçi, “15 yaşını tamamlamış, ancak 18 yaşını tamamlamamış kişi”; çocuk işçi ise, “14 yaşını bitirmiş, 15 yaşını doldurmamış ve ilköğretimini tamamlamış kişi” olarak tanımlanmaktadır.(Yön. m.4) 18 yaşını doldurmamış çocuk ve genç işçiler bakımından yasak olan işlerin belirtildiği Ek-9'da da genç ve çocuk işçilerin gece dönemine rastlayan sürelerde yapılan işlerde çalıştırılmayacağı ifade edilmektedir.(Yön. Ek-1/I)

Kanunda ayrıca; 18 yaşını doldurmuş kadın işçilerin gece postalarında çalıştırılmasına ilişkin usul ve esasların Sağlık Bakanlığı'nın görüşü alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın hazırlayacağı yönetmelikle düzenleneceği ifade edilmiştir.(m.73/II) Bu hüküm gereği düzenlenen yönetmelik 09.08.2004 tarih ve 25548 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak ‘Kadın İşçilerin Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik’ adı altında yürürlüğe girmiştir. Söz konusu Yönetmeliğe göre; kadın işçiler her ne şekilde olursa olsun gece postasında 7,5 saatten fazla çalıştırılmazlar.(m.5) Gece postalarında kadın işçi çalıştırmak isteyen işverenin, söz konusu işçilerin isim listelerini ilgili Bölge Müdürlüğü'ne göndermesi gerekir.(m.10) Bununla birlikte; belediye sınırları dışındaki her türlü işyeri ile belediye sınırları içinde olan fakat posta değişim saatlerinde alışılmış araçlarla gidip gelme zorluğu bulunan işyerinde işveren, gece postalarında çalıştıracığı kadın işçileri, sağlayacağı uygun araçlarla ikametgâhlarına en yakın merkezden işyerine götürüp getirmekle yükümlüdür.(m.6)

Gebe işçiler de, gebe olduklarının doktor raporuyla tespitinden itibaren doğuma kadar, emziren işçiler ise doğum tarihinden başlamak üzere 6 ay süre ile gece postalarında çalıştırılmazlar. Ancak emziren işçilerde bu süre, bir yıla kadar uzatılabilir. Sürenin uzatılabilmesi için; uzatılmasının ana ve çocuğun sağlığı açısından gerekli olduğunun işyeri hekimi, işyeri ortak sağlık birimi, işçi sağlığı dispanserleri, bunların bulunmadığı yerlerde sırasıyla en yakın Sosyal Sigortalar Kurumu, sağlık ocağı, Hükümet veya belediye doktoru raporuyla belgelenmesi gerekir.(Yön. m.9/I) ‘Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik’te de bu durumla

ilgili benzer hükümlere yer verilmiştir. Ancak burada, ilgili diğer yönetmelikten farklı olarak, yeni doğum yapmış işçinin doğumu izleyen 8 haftalık süre sonunda, emziren işçinin ise, 6 aylık süreden sonra gece çalışması yapmasının güvenlik ve sağlık açısından sakıncalı olduğunun hekim raporu ile belirlendiği dönem boyunca, gece çalıştırılmasının yasak olduğu hükme bağlanmıştır.(m.9/II) Ayrıca söz konusu yönetmelikte; kadın işçilerin, gebe olduklarının hekim raporuyla tespitinden itibaren doğuma kadar geçen sürede gece çalışmaya zorlanamayacakları da ifade edilmektedir.(m.9/III)

Konuyla ilgili olarak bahsedilen hiçbir Yönetmelik'te belirtilen hükümlere aykırılık halinde uygulanmak üzere herhangi bir yaptırım düzenlenmemiş; buna karşılık 4857 sayılı İş Kanunu'nda cezai yaptırım öngörülmüştür. Buna göre; geceleri 7,5 saatten fazla çalıştıran, gece ve gündüz postalarını değiştirmeyen, çocuk ve genç işçileri gece çalıştıran veya 'Kadın İşçilerin Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik' hükümlerine aykırı hareket eden işveren veya işveren vekiline, 01.01.2009 tarihinden itibaren uygulanmak üzere 1.012.-TL para cezası verilir.(m.104/I)

2.6. GECE POSTALARINDA ÇALIŞACAKLAR İÇİN RAPOR BULUNDURMA

Gece çalıştırılacak işçilerin, sağlık durumlarının gece çalışmasının uygun olduğunun işe başlamadan önce alınacak sağlık raporu ile belgelenmesi gerekir. Gece çalıştırılan ve en geç 2 yılda bir işverence sağlık kontrolünden geçirilen işçilerin kontrol masrafları yine işveren tarafından karşılanır.(İş K. m.69/IV)

İşveren, gece postalarında çalıştırılacak işçilerin listelerini ve bu işçiler için işe başlamadan önce alınan ve periyodik sağlık raporlarının birer nüshasını ilgili Bölge Müdürlüğü'ne vermekle yükümlü tutulmuştur.(İş K. m.69/VI, Postalar Halinde İşçi Çalıştırılarak Yürütülen İşlerde.....Yönetmelik m.12)

Mümkün olması halinde işveren; gece çalışması nedeniyle sağlığının bozulduğunu raporla belgeleyen işçiye gündüz postasında durumuna uygun iş vermelidir.(İş K. m.69/V, Postalar Halinde İşçi Çalıştırılarak Yürütülen İşlerde Yönetmelik m.8/II)

Benzer şekilde kadın işçilerin de gece postalarında çalıştırılabilmeleri için, iş başlamadan önce çalışmalarına engel bir durumun olmadığına dair sağlık raporlarının alınması gerekir. Bunun için söz konusu işçiler; işyeri hekimi, işyeri ortak sağlık birimi, işçi sağlığı dispanserleri, bunların bulunmadığı yerlerde sırasıyla en yakın Sosyal Sigortalar Kurumu, sağlık ocağı, Hükümet veya belediye doktorlarına muayene ettirilirler. Bu işçilerin periyodik sağlık kontrolleri ise 6 ayda bir tekrarlanır.(Kadın İşçilerin Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik m.7) Bu hükme aykırı hareket eden işveren veya vekiline, yönetmeliğin diğer hükümlerine aykırılıkta olduğu gibi, 01.01.2009 tarihinden itibaren uygulanmak üzere 1.012.-TL para cezası verilmesi öngörülmüştür.(İş K.m.104/I)

2.7. AĞIR VE TEHLİKELİ İŞLERDE ÇALIŞACAKLAR İÇİN RAPOR BULUNDURMA

4857 sayılı İş Kanunu'nda ağır ve tehlikeli iş kavramı tanımlanmamış⁹⁵; ancak ağır ve tehlikeli işlerle ilgili hükümlere yer verilmiştir. Buna göre; 16 yaşını doldurmamış olan genç ve çocuk işçiler ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılmazlar.(m.85/I) Buna karşılık; hangi işlerin ağır ve tehlikeli sayılacağı ve kadın işçiler ile 16 yaşını doldurmuş ancak 18 yaşını bitirmemiş genç işçilerin hangi tür ağır ve tehlikeli işlerde çalışabileceklerinin bir yönetmelikle düzenleneceği ifade edilmiştir.(m.85/II) Bu hüküm gereğince düzenlenen yönetmelik, 16.06.2004 tarih ve 25494 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak 'Ağır ve Tehlikeli İşler Yönetmeliği' adı altında yürürlüğe girmiştir. Buna göre; ağır ve tehlikeli işin tanımına yer verilmemekle birlikte, belirtilen hususlar Ek-10'da yer alan çizelgede ayrıntılı olarak düzenlenmiştir. Bu çizelgeye göre; karşısında (K) harfi bulunmayan işlerde kadınlar ve (Gİ) harfleri bulunmayan işlerde de 16 yaşını doldurmuş ancak 18 yaşını

⁹⁵ BACAK, Bünyamin, Yusuf YİĞİT, "Türk İş Hukuku'nda Kadın İşçilerin Çalışma Koşullarına İlişkin Düzenlemelerin Değerlendirilmesi", **KAMU-İŞ Dergisi**, Cilt:9, Sayı:2, 2007, s.9.

bitirmemiş genç işçiler çalıştırılmayacaklardır.(Yön. m.4/II) Ayrıca; çizelgeye göre ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılabilir olmasına rağmen bununla ilgili sağlık raporu bulunmayan işçilerin söz konusu işlerde çalıştırılması yasaktır.(Yön. m.5/III) Dolayısıyla işçilerin ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılabilmesi için, sadece Ek-10'daki çizelgede yer almaları yeterli olmamakta; aynı zamanda çalışabileceklerinin sağlık raporu ile teyit edilmesi gerekmektedir.

Ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılacak işçilerin, işe girişlerinde bedence bu işleri yapmalarına herhangi bir engel bulunmadığını sağlık raporunun alınması gerekir. Söz konusu sağlık raporu; işyeri hekimi, işçi sağlığı dispanserleri, bunların bulunmadığı yerlerde sırası ile en yakın Sosyal Sigortalar Kurumu, Sağlık Ocağı, Hükümet veya Belediye hekimleri tarafından verilir. Bu durumda Sosyal Sigortalar Kurumu işe ilk giriş muayenesini yapmaktan kaçınamayacaktır.(İş K. m.86/I, Yön. m.5/I) Söz konusu işçinin işyeri hekimi tarafından verilen rapora itiraz hakkı mevcut olup; bu durumda işçinin en yakın Sosyal Sigortalar Kurumu Hastanesi Sağlık Kurulu'nca tabi tutulduğu muayene sonrası verilen rapor kesin kabul edilir.(İş K. m.86/II, Yön. m.5/V)

Ağır ve tehlikeli işlerde çalıştıracakların işin devamı süresince en az yılda 1 kez periyodik sağlık kontrollerinin yaptırılması gerekir. 16 yaşını doldurmuş ancak 18 yaşını bitirmemiş genç işçiler için bu süre 6 ayda 1 olarak belirlenmiştir.(İş K. m.86/I, Yön. m.5/I)

Yönetmelikte, ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılan kadın işçiler için özel bir düzenleme de yapılmış ve kadın işçilerin ay hali günlerinde, söz konusu durumlarını işverene ihbar tarihlerinden itibaren 5 gün süre ile ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılmayacakları; 5 günü aşan süreler için ise hekim raporuna göre hareket edileceği hükme bağlanmıştır.(Yön. m.6)

İşe giriş ve periyodik muayenede doldurulacak olan form, Ek-11'de yer alan örneğe uygun olarak doldurulmalıdır.(Yön. m.5/II) Söz konusu işçiler ile ilgili olarak gerek işe girişte gerekse periyodik muayene sonrasında alınan sağlık raporlarının,

yetkili memurların istemesi üzerine işveren tarafından gösterilmesi zorunludur.(İş K. m.86/III, Yön. m.5/IV) Benzer şekilde; işyerinden ilişkileri kesilerek yeni işe giren işçilerin sağlık raporlarının veya örneklerinin, yeni işveren veya vekilinin istemesi üzerine eski işveren tarafından gönderilmesi gerekir.(Yön. m.5/son)

Kanunda, ilgili hükümlere aykırılık halinde cezai yaptırım uygulanması öngörülmüş ve ağır ve tehlikeli işlerde çalıştıracağı işçiler için sağlık raporu almayan işveren veya vekiline bu durumdaki her işçi için, 01.01.2009 tarihinden itibaren uygulanmak üzere 224.-TL para cezası verilmesine karar verilmiştir.(m.105/b) Ayrıca ilgili Yönetmelikte de; belirtilen şartlara aykırı olarak, ağır ve tehlikeli işlerde kadın ve genç işçi çalıştırıldığına veya çalışan işçinin sağlık durumu itibariyle böyle bir işte çalıştırılmaması gerektiğinin tespiti halinde, bu işçilerin ağır ve tehlikeli işlerde çalışmaktan alıkonulacakları ifade edilmiştir.(Yön. m.8)

2.8. 18 YAŞINDAN KÜÇÜK İŞÇİLER İÇİN RAPOR BULUNDURMA

18 yaşından küçük işçiler için de Kanun'da özel bir düzenlemeye yer verilmektedir. Şöyle ki; 14 yaşından 18 yaşına kadar (18 dahil) olan çocuk ve genç işçilerin işe alınmalarından önce işin niteliğine ve şartlarına göre vücut yapılarının dayanıklı olduğunun raporla belirtilmesi gerekir. Söz konusu rapor için gereken muayene; işyeri hekimi, işçi sağlığı dispanserleri, bunların bulunmadığı yerlerde sırası ile en yakın Sosyal Sigortalar Kurumu, Sağlık Ocağı, Hükümet veya Belediye hekimlerinde söz konusu olabilir. Öyle ki; Sosyal Sigortalar Kurumu işe ilk giriş muayenesini yapmaktan kaçınmaz. Ayrıca bu kapsamdaki çocuk ve genç işçilerin 18 yaşını dolduruncaya kadar, işin devamı süresince 6 ayda bir periyodik sağlık kontrolü yaptırılarak bu işte çalışmaya devamlarına bir sakınca olup olmadığının kontrol ettirilmesi gerekmektedir.

14 yaşından 18 yaşına kadar (18 dahil) olan çocuk ve genç işçilerin belirtilen hekimlerin düzenlediği sağlık raporuna itiraz hakları mevcut olup; bu durumda, en yakın Sosyal Sigortalar Kurumu Hastanesi Sağlık Kurulu tarafından muayene edilen

işçiye verilen rapor kesinlik kazanır.(m.87/II) Dolayısıyla işçinin bu ikinci rapora itiraz hakkı ortadan kalkar.

Gerek işe girişte gerekse işin devamı süresince alınacak raporların işyerinde saklanması ve yetkili memurların isteği üzerine kendilerine gösterilmesi zorunludur.(İş K. m.87/I)

Ayrıca; bir önceki bölümde değinildiği üzere, 16 yaşını doldurmuş ancak 18 yaşını bitirmemiş genç işçilerin Ek-10'daki çizelgede belirtilen ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılmak istenmesi durumunda; söz konusu işçilerin hem işe girişte işi yapmalarına bir engel bulunmadığının raporla belgelenmesi hem de işin devamı süresince 6 ayda bir periyodik sağlık kontrollerinin yaptırılması gerekir.(Yön. m.5/I)

İş Kanunu'nda, ilgili hükümlere aykırılık halinde uygulanacak yaptırım da ayrıca düzenlenmiş ve 14 yaşından 18 yaşına kadar (18 dahil) olan çocuk ve genç işçilere doktor raporu almayan işveren veya vekiline bu durumdaki her bir çocuk için, 01.01.2009 tarihinden itibaren uygulanmak üzere 224.-TL para cezası verilmesine karar verilmiştir.(m.105/b) Ağır ve tehlikeli işlerle ilgili olarak da, Yönetmelikte belirtilen şartlara aykırı olarak, ağır ve tehlikeli işlerde genç işçi çalıştırıldığı veya çalışan işçinin sağlık durumu itibarıyla böyle bir işte çalıştırılmaması gerektiğinin tespit edilmesi durumunda, bu işçilerin söz konusu işlerde çalıştırılmayacağı belirtilmiştir.(Yön. m.8)

2.9. İŞ KAZALARINI VE MESLEK HASTALIKLARINI İLGİLİ KURUMLARA BİLDİRME

4857 sayılı İş Kanunu'nda iş kazasının tanımına yer verilmemesine rağmen; 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nda söz konusu tanımlama yapılmıştır. Buna göre iş kazası; *“sigortalının işyerinde bulunduğu sırada, işveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle sigortalı kendi adına ve hesabına bağımsız çalışıyorsa yürütmekte olduğu iş nedeniyle⁹⁶, bir işverene bağlı*

⁹⁶ 17/04/2008 tarihli ve 5754 sayılı Kanununun 8. maddesi ile değişik b bendidir.

olarak çalışıyorsa görevli olarak işyeri dışında başka bir yere gönderilmesi nedeniyle asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda, hizmet akdi ile bir veya birden fazla işveren tarafından çalıştırılan ve emziren kadın sigortalının iş mevzuatı gereğince çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda⁹⁷ ve sigortalıların, işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere gidiş geliş sırasında meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedenen ya da ruhen özre uğratan olay” olarak tanımlanmıştır. (m.13/I) Benzer tanımlamaya, Kanun hükmü gereğince düzenlenen ve 28.08.2008 tarih ve 26981 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe giren ‘Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği’nin 37. maddesinde de yer verilmiştir. Söz konusu tanımlamalardan da anlaşılacağı üzere, her kaza iş kazası olarak nitelendirilemez. Bir olayın iş kazası sayılabilmesi için, kaza ile işçinin yaptığı iş arasında illiyet (nedensellik) bağının bulunması gerekir. Aynı şekilde; kazanın, işçinin işverenin otoritesi altında bulunduğu sırada meydana gelmesi, olayın iş kazası sayılması için yeterlidir. Örneğin; bir işverene hizmet akdi ile bağlı olarak çalışan avukatın, işverenin alacakları için gittiği icra takibinde görevli olduğu sırada borçlu tarafından saldırıya uğraması iş kazası olarak nitelendirilir. Benzer şekilde; sigortalının, işverenin sağladığı araçla tek başına işin yapıldığı yere giderken uğradığı kaza da iş kazası sayılır.⁹⁸ Bunun yanı sıra bir olayın 5510 sayılı Kanun kapsamında iş kazası sayılabilmesi için; kazayı geçiren kişinin sigortalı olması, kaza ile sonuç arasında illiyet bağının olması, kaza sonucu bedence veya ruhça özre uğraması ve tüm bu unsurların bir arada gerçekleşmesi gerekmektedir.⁹⁹

Meslek hastalığının tanımı da, iş kazasında olduğu gibi, 4857 sayılı İş Kanunu’nda yer almamaktadır. Buna karşılık 5510 sayılı Kanun’da meslek hastalığının da tanımına ayrıca yer verilmiş ve meslek hastalığı; “sigortalının çalıştığı veya yaptığı işin niteliğinden dolayı tekrarlanan bir sebeple veya işin yürütüm şartları yüzünden uğradığı geçici veya sürekli hastalık, bedensel veya ruhsal özürlülük halleri” olarak tanımlanmıştır.(m.14/I) Benzer tanımlamaya ilgili Yönetmeliğin 39.maddesinde de yer verilmiştir. Tanımlamadan da anlaşılacağı

⁹⁷ 17/04/2008 tarihli ve 5754 sayılı Kanununun 8. maddesi ile değişik d bendidir.

⁹⁸ BALCI, ss.151-154.

⁹⁹ AĞAR, Ahmet. “İş Kazası ve Meslek Hastalığının; Unsurları, Tanımı ve Bildirim Süreleri”, **İşveren Dergisi**, Cilt:47, Sayı:4, Ocak 2009, s.82.

üzere, her hastalık da meslek hastalığı olarak nitelendirilemez. Meslek hastalığında da, iş kazasında olduğu gibi, işyeri koşulları ile meydana gelen hastalık arasında bir illiyet bağının olması gerekir. Örneğin; çok gürültülü bir ortamda çalışan işçinin işitme kaybına uğraması meslek hastalığı olarak kabul edilir. Yine; kömür madenlerinde çalışan sigortalıların tutuldukları ‘Pnömokonyoz’ ve ‘Antrekozis’, mermer ocakları veya kot taşlama işyerlerinde çalışanların tutuldukları ‘Silikoz’, tütün işletmelerinde çalışanların yakalandıkları ‘Tabakoz’, sıtma savaş işlerinde çalışanların bataklıkların kurutulması işlerinde çalıştıkları sırada yakalandıkları ‘Sıtma’ veya hayvanlarla ilgili işlerde çalışanların yakalandıkları ‘Şarbon’ hastalığı da işin yürütüm şartları nedeniyle meydana gelen meslek hastalıklarından sayılmaktadır.¹⁰⁰

Gerek iş kazası gerekse meslek hastalığı işçinin ifa ettiği iş dolayısıyla meydana gelmekte; ancak iş kazasında ani olarak, meslek hastalığında ise tekrarlanan bir sebeple zaman içerisinde bir oluşum söz konusu olmaktadır.¹⁰¹

4857 sayılı İş Kanunu’nda konu ile ilgili olarak yalnızca; işverenlerin işyerlerinde meydana gelen iş kazasını ve tespit edilecek meslek hastalığını en geç 2 işgünü içinde yazı ile ilgili Bölge Müdürlüğü’ne bildirmekle yükümlü oldukları ifade edilmiş (m.77/III) ve bu yükümlülüğe aykırı hareket eden işveren veya işveren vekiline, 01.01.2009 tarihinden itibaren uygulanmak üzere 1.120.-TL idari para cezası verilmesi öngörülmüştür. (m.105/I,c)¹⁰²

5510 sayılı Kanunda ise işverenin konu ile ilgili yükümlülüğü daha ayrıntılı bir şekilde düzenlenmiştir. Buna göre; iş kazasının, hizmet akdi ile bir veya birden fazla işveren tarafından çalıştırılan sigortalılar bakımından işverence o yer yetkili kolluk kuvvetlerine derhal ve Kuruma da en geç kazadan sonraki 3 işgünü içinde, hizmet akdine bağlı olmaksızın kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlar bakımından sigortalının kendisi tarafından 1 ayı geçmemek şartıyla rahatsızlığının bildirim yapmaya engel olmadığı günden sonra 3 işgünü içinde iş kazası ve meslek

¹⁰⁰ AĞAR, s.85.

¹⁰¹ BALCI, s.151.

¹⁰² 15/05/2008 tarihli ve 5763 sayılı Kanununun 9. maddesi ile değişik maddedir.

hastalığı bildirgesi ile doğrudan ya da taahhütlü posta ile Kuruma bildirilmesi zorunludur.(m.13/II, Yön. m.38/I,a-b) Hizmet akdi ile bir veya birden fazla işveren tarafından çalıştırılan sigortalılar bakımından belirtilen 3 günlük süre, iş kazasının işverenin kontrolü dışındaki yerlerde meydana gelmesi durumunda, kazanın öğrenildiği tarihten itibaren başlar.(m.13/II¹⁰³, Yön. m.38/IV)

Meslek hastalığının ise; hizmet akdi ile bir veya birden fazla işveren tarafından çalıştırılan sigortalılar bakımından sigortalının meslek hastalığına tutulduğunu öğrenen veya bu durum kendisine bildirilen işveren tarafından, hizmet akdine bağlı olmaksızın kendi adına ve hesabına bağımsız çalışan sigortalılar bakımından ise kendisi tarafından bu durumun öğrenildiği günden başlayarak 3 işgünü içinde, iş kazası ve meslek hastalığı bildirgesi ile Kuruma bildirilmesi zorunludur.(m.14/IV, Yön. m.40/IV)

Yönetmelikte ayrıca, iş kazası veya meslek hastalığı nedeniyle düzenlenecek olan ve örneği Ek-12’de verilen ‘iş kazası ve meslek hastalığı bildirgesi’nin e-sigorta ile de Kuruma bildirilebileceği ifade edilmiş; adi posta veya kargo ile yapılan bildirimlerde Kurum kayıtlarına intikal tarihinin; taahhütlü, iadeli taahhütlü veya acele posta ile yapılan bildirimlerde de postaya veriliş tarihinin esas alınacağı belirtilmiştir.(Yön. m.38/I) hizmet akdine bağlı olmaksızın kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlar bakımından sigortalının bildirim yapmaması durumunda, bildirim yapmaya engel durumlarını hekim raporu ile veya mücbir sebep olayını belgelemesi gerekir.(m.38/II)

Kuruma bildirilen olayın iş kazası sayılıp sayılmayacağına, gerektiğinde Kurumun denetim ve kontrol ile yetkilendirilen memurları tarafından veya Bakanlık iş müfettişleri vasıtasıyla yapılacak soruşturma sonucunda karar verilebilir. Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği’ne göre iş kazası ve meslek hastalığı soruşturmaları;

¹⁰³ 17/04/2008 tarih ve 5754 sayılı Kanununun 8.maddesi ile değişik paragraftır.

- Sigortalılık durumu,
- İş kazası ve meslek hastalığı bildirdesinde bildirilen olayın iş kazası sayılıp sayılmayacağı,
- İşyerinde sigortalının çalıştığı birimin meslek hastalığına sebep olup olmayacağı,
- İşveren sorumluluğunun tespitinde kaçınılmazlık ilkesinin uygulanıp uygulanmayacağı,
- Olayın meydana gelmesinde sigortalının kastı, ağır kusuru, işverenin kastı veya sigortalıların sağlığını koruma ve iş güvenliği mevzuatına aykırı bir hareketi ile üçüncü şahısların kusurlu hâllerinin olup olmadığı hakkında karar verilebilmesi için yapılır.(Yön. m.41/IV)

Soruşturma sonunda yazılı olarak bildirilen hususların gerçeğe uymadığının ve olayın iş kazası olmadığının anlaşılması durumunda, söz konusu olay için Kurum tarafından yersiz olarak yapılmış olan ödemeler, ödemenin yapıldığı tarihten itibaren gerçeğe aykırı bildirimde bulunanlardan tahsil edilir.(m.13/III, Yön. m.41/V) Dolayısıyla olayla ilgili Kurumca işverene yapılan yersiz ödeme; iş kazası bildiriminde bulunan işverenin kasıtlı veya kusurlu davranışlarından doğmuşsa, hatalı işlemin tespit tarihinden geriye doğru en fazla 10 yıllık sürede yapılan ödemeler, bu ödemelerin yapıldığı tarihlerden; Kurumun hatalı işlemlerinden kaynaklanmışsa, hatalı işlemin tespit tarihinden geriye doğru en fazla 5 yıllık sürede yapılan ödemeler toplamı, ilgiliye tebliğ edildiği tarihten itibaren 3 ay içinde yapılacak ödemelerde faizsiz, 3 aylık sürenin dolduğu tarihten sonra yapılacak ödemelerde ise bu süre sonundan itibaren hesaplanacak olan kanunî faizi ile birlikte, ilgililerin Kurumdan alacağı varsa bu alacaklarından mahsup edilir, alacakları yoksa genel hükümlere göre geri alınır.(m.96/I)

Aynı şekilde hizmet akdi ile bir veya birden fazla işveren tarafından çalıştırılan sigortalıların iş kazası geçirmeleri halinde, belirtilen sürelerde işverence bildirim yapılmaması durumunda, bildirim Kuruma yapıldığı tarihe kadar sigortalıya ödenecek geçici iş göremezlik ödeneği Kurumca işverenden tahsil edilir.(Yön. m.38/III) Hizmet akdine bağlı olmaksızın kendi adına ve hesabına bağımsız

çalışanlar sigortalının geçirdiği iş kazasının belirtilen sürede bildirmemesi durumunda ise, bildirim tarihine kadar geçen süre için yapılacak geçici iş göremezlik ödeneği ödenmez; buna karşılık bildirim tarihinden sonraki süreler için geçici iş göremezlik ödeneği ödenir.(Yön. m.38/V)

Meslek hastalığında ise, 5510 sayılı Kanun uyarınca sigortalının çalıştığı işten dolayı meslek hastalığına tutulduğunun Kurum Sağlık Kurulu tarafından tespit edilmesi zorunludur.(m.14/II, Yön. m.40/I)

Meslek hastalığını bildirim yükümlülüğünü yerine getirmeyen veya yazılı olarak bildirilen hususları kasten eksik ya da yanlış bildiren işverene hizmet akdine bağlı olmaksızın kendi adına ve hesabına bağımsız çalışan sigortalıya, Kurumca bu durum için yapılmış bulunan masraflar ile ödenmişse geçici iş göremezlik ödenekleri rücu edilir. (m.14/IV, Yön. m.40/IV)

Hangi hallerin meslek hastalığı sayılacağı, Kanunda çıkarılması öngörülen ve Kurumca düzenlenerek 11.10.2008 tarih ve 27021 sayılı Resmi Gazete ile yürürlüğe giren ‘Çalışma Gücü ve Meslekte Kazanma Gücü Kaybı Oranı Tespit İşlemleri Yönetmeliği’nde belirlenmiştir. Söz konusu hastalıkların, işten fiilen ayrıldıktan en geç ne kadar zaman sonra meydana çıkması hâlinde sigortalının mesleğinden ileri geldiğinin kabul edileceği de Meslek Hastalıkları Listesine (Ek-13) göre tespit ve tayin edilir.(Yön. m.17/I) Meslek hastalıkları, Meslek Hastalıkları Listesinde A,B,C,D ve E Grubu olmak üzere 5 grupta toplanmaktadır. Bunlardan D grubunda bulunan ‘Mesleki Bulaşıcı Hastalıklar’ Listesinde yer almayan fakat görülen iş ve görev gereği olarak bulaştığı kesin olarak saptanan diğer bulaşıcı hastalıklar da meslek hastalığı sayılır. Ancak; bu husustaki teşhisin laboratuvar deneyleriyle kanıtlanması gerekir. (Yön. m.19/II) Sigortalıda görülen hastalığın Yönetmelikte belirtilen hastalıklar dışında olması durumunda, söz konusu hastalığın meslek hastalığı olup olmadığı konusunda çıkabilecek uyuşmazlıklar, Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kurulunca karara bağlanır.(Sos.Sig.İşl.Yön. m.40/V)

İşverenler yalnızca, iş kazası veya meslek hastalığı hallerinde süresi içerisinde bildirimde bulunmakla yükümlü tutulmamış; bunun yanı sıra, iş kazasına uğrayan veya meslek hastalığına tutulan genel sağlık sigortalısına, sağlık durumunun gerektirdiği sağlık hizmetlerini de derhal sağlamakla yükümlü tutulmuştur.(Yön¹⁰⁴. m.55/I) Bu yükümlülüğün yerine getirilmesindeki ihmalden veya gecikmesinden dolayı, genel sağlık sigortalısının tedavi süresinin uzamasına veya malul kalmasına veya malullük derecesinin artmasına sebep olan işveren, Kurumun bu nedenle yaptığı her türlü sağlık hizmeti giderini ödemekle mükelleftir.(Yön. m.55/II)

İş kazası veya meslek hastalığı nedeniyle iş göremezliğe uğrayan sigortalıya Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından her gün için geçici iş göremezlik ödeneği verilir.(m.18/I, Sos.Sig.İşl.Yön. m.44/I,a) Ancak bu ödenekten faydalanmak isteyen sigortalının Kurumca yetkilendirilen hekim veya sağlık kurullarından istirahat raporu almış olması gerekir.(m.18/I) Hizmet akdine bağlı olmaksızın kendi adına ve hesabına bağımsız çalışan sigortalılara iş kazası veya meslek hastalığı halinde geçici iş göremezlik ödeneği, genel sağlık sigortası dahil prim ve prime ilişkin her türlü borçlarının ödenmiş olması şartıyla yatarak tedavi süresince veya yatarak tedavi sonrası bu tedavinin gereği olarak istirahat raporu aldıkları sürede ödenir.(m.18/II¹⁰⁵, Yön. m.44/II) İş kazası ve meslek hastalığı halinde, verilecek geçici iş göremezlik ödeneği, yatarak tedavilerde ödenek hesabında esas alınacak günlük kazancının yarısı, ayaktan tedavilerde 2/3'üdür.(m.18/III, Yön. m.44/III)

İş kazası veya meslek hastalığı ile ilgili olarak Kurumca yapılan yardımlar sadece geçici iş göremezlik ödeneğinin verilmesi ile sınırlı olmamakta; bunun yanı sıra sigortalıya sürekli iş göremezlik geliri bağlanması, iş kazası veya meslek hastalığı sonucu ölen sigortalının hak sahiplerine gelir bağlanması, gelir bağlanmış olan kız çocuklarına evlenme ödeneği verilmesi, iş kazası ve meslek hastalığı sonucu ölen sigortalı için cenaze ödeneği verilmesi gibi yardımlar da söz konusu olabilmektedir.(m.16/I)¹⁰⁶

¹⁰⁴ 28.08.2008 tarih ve 28.08.2008 tarih ve 26981 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren 'Genel Sağlık Sigortası İşlemleri Yönetmeliği'

¹⁰⁵ 17/4/2008 tarihli ve 5754 sayılı Kanununun 11. maddesi ile değişik ikinci fıkradır.

¹⁰⁶ 17/4/2008 tarihli ve 5754 sayılı Kanununun 10. maddesi ile değişik maddedir.

İş kazası veya meslek hastalığı durumunda verilecek ödeneklerin veya bağlanacak gelirlerin hesabında esas alınacak günlük kazanç; iş kazasının olduğu tarihten, meslek hastalığında ise iş göremezliğin başladığı tarihten önceki 12 aydaki son 3 ay içinde hesaplanan prime esas kazançlar toplamının, bu kazançlara esas prim ödeme gün sayısına bölünmesi suretiyle hesaplanır.(m.17/I) Söz konusu 12 aylık dönemde çalışmamış ve ücret almamış olan sigortalı için verilecek ödeneklerin veya bağlanacak gelirlerin hesabında esas alınacak günlük kazanç; çalışmaya başladığı tarih ile iş göremezliğinin başladığı tarih arasındaki sürede elde ettiği prime esas günlük kazanç toplamının, çalıştığı gün sayısına bölünmesi suretiyle hesaplanır. Sigortalının çalışmaya başladığı gün iş kazasına uğraması durumunda ise aynı veya emsal işte çalışan benzeri bir sigortalının günlük kazancı esas alınır.(m.17/II) Sigortalının, aynı zaman içinde ve aynı sigortalılık hâline tabi olacak şekilde birden fazla işyerinde çalışması hâlinde de, ödeneklere esas tutulacak günlük kazancının tespitinde, üst sınır dikkate alınır ve her bir işyeri için ayrı ayrı bulunacak günlük kazançların toplamı ödeneğe esas günlük kazancı oluşturur.(Yön. m.44/V) İş kazası ile meslek hastalığı sigortasından bağlanacak gelirlere esas alınacak aylık kazanç, belirtilen şekilde hesaplanacak günlük kazancın 30 katıdır.(m.17/son)

Geçici iş göremezlik ödeneğinin ödenmesi sırasında, hizmet akdi ile bir veya birden fazla işveren tarafından çalıştırılan sigortalının; istirahatlı olduğu dönemde işyerinde çalışıp çalışmadığı, viziteye çıktığı/istirahatın başladığı tarih itibarıyla prim ödeme hâlinin devam edip etmediği, sigortalının PTT bank veya banka hesap numarası ile T.C. kimlik numarası ve kazanç hesabına giren döneme ilişkin aylarda, prim, ikramiye ve bu nitelikteki arizi ödemeler işveren tarafından yazılı olarak yada elektronik ortamda Kuruma bildirilir.(Yön. m.44/IX) Hizmet akdine bağlı olmaksızın kendi adına ve hesabına bağımsız çalışan sigortalılar ise sadece, istirahat raporları ile PTT bank veya banka hesap numaralarını Kuruma bildirirler, bu kişilerden çalışmadığına dair beyan dışında bilgiler Kurum tarafından istenmez.(Yön. m.44/XII)

İş kazası veya meslek hastalığı, işverenin kastı sonucunda meydana gelmişse yahut sigortalıların sağlığını koruma ve iş güvenliği ile ilgili mevzuat hükümlerine

aykırı hareketi sonucunda oluşmuşsa işveren Kuruma karşı sorumlu hale gelir(Yön. m.49/I-II)¹⁰⁷ ve bu durumda, Kurum tarafından sigortalıya veya hak sahiplerine yapılan veya ileride yapılması gereken ödemeler ile bağlanan gelirin başladığı tarihteki ilk peşin sermaye değeri toplamı, sigortalı veya hak sahiplerinin işverenden isteyebilecekleri tutarlarla sınırlı olmak üzere, Kurumca işverene ödettirilir.(m.21/I) Burada belirtilen kasıt; “iş kazası veya meslek hastalığına, işverenin bilerek ve isteyerek, hukuka aykırı eylemiyle neden olması hâli” olarak tanımlanmıştır. Zarara neden olan eylemin bilinçli olarak yapılması, kasıt için yeterli kabul edilir ve sonuçlarının istenip istenmemesi bu durumu ortadan kaldırmaz. İşverenin, hukuka aykırı olmayan eyleminin hukuka aykırı sonuç doğurabileceğini bilmesi, ihmali veya ağır ihmali de bu sorumluluğunu kaldırmaz.(Yön. m.49/I) İşverenin sorumluluğunun tespitinde ‘kaçınılmazlık ilkesi’ dikkate alınmaktadır. Kaçınılmazlık, “*olayın meydana geldiği tarihte geçerli bilimsel ve teknik kurallar gereğince alınacak tüm önlemlere rağmen, iş kazası veya meslek hastalığının meydana gelmesi durumu*” olarak ifade edilmektedir. İşverenin, alınması gerekli herhangi bir önlemi almamış olması durumunda olayın kaçınılmazlığından söz edilemez.(Yön. m.49/III)

İş kazası veya meslek hastalığının üçüncü bir kişinin kusuru nedeniyle meydana gelmesi durumunda; sigortalıya ve hak sahiplerine yapılan veya ileride yapılması gereken ödemeler ile bağlanan gelirin başladığı tarihteki ilk peşin sermaye değerinin yarısı, zarara sebep olan üçüncü kişilere ve kusuru varsa bunları çalıştıranlara rücu edilir. (m.21/IV, Yön. m.49/IV)

2.10. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ TEDBİRLERİNİ SAĞLAMA VE DENETLEME

4857 sayılı İş Kanunu’na göre işverenler, işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri

¹⁰⁷ Aynı husus, ‘Genel Sağlık Sigortası İşlemleri Yönetmeliği’nin 55. maddesinde de yer almıştır. Buna göre; İş kazası ile meslek hastalığı, işverenin kastı veya sigortalının iş sağlığını koruma ve iş güvenliği ile ilgili mevzuat hükümlerine aykırı hareketi sonucu olmuşsa, Kurumca yapılan veya yapılacak iş kazasına yönelik sağlık hizmetine ilişkin giderler ile yol gideri, gündelik ve refakatçi giderleri işverene tazmin ettirilir.(m.55/III)

noksansız bulundurmakla; işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdürler.(m.77/I) Kanunda işverenler, yalnızca gerekli önlemleri almakla değil; işyerinde alınan bu önlemlere uyulup uyulmadığını denetlemek, işçileri karşı karşıya buldukları mesleki riskler, alınması gerekli tedbirler, yasal hak ve sorumlulukları konusunda bilgilendirmek ve gerekli iş sağlığı ve güvenliği eğitimini vermekle de yükümlü tutulmuşlardır.(m.77/II)

İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimleri ile Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimleri Hakkında Yönetmelik'e göre ise işverenler; işyerlerinde, sağlıklı ve güvenli çalışma ortamını sağlamak amacıyla; iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerini belirlemek, almak, uygulanmasını izlemek, denetlemek ve geliştirmek, iş kazası ve meslek hastalıklarını önlemek, işçilere ilkyardım ve acil müdahale ile önleyici ve koruyucu sağlık ve güvenlik hizmetlerini vermekle yükümlüdürler.(m.5/I)

İşyerinin tesis ve tertiplerinde, çalışma yöntem ve şekillerinde, makine ve cihazlarında işçilerin yaşamı için tehlikeli olan bir husus tespit edilirse, bu tehlike giderilinceye kadar işin tamamen veya kısmen durdurulmasına yada işyerinin kapatılmasına karar verilebilir. Bu karar, işyerlerini iş sağlığı ve güvenliği bakımından denetlemeye yetkili iki müfettiş, bir işçi ve bir işveren temsilcisi ile Bölge Müdüründen oluşan beş kişilik bir komisyon tarafından tehlikenin niteliğine göre verilir.(m.79/I, Yön¹⁰⁸. m.10/I) Bu durumda işveren, karar nedeniyle işsiz kalan işçilere ücretlerini ödemek veya ücretlerinde bir düşüklük olmamak üzere meslek veya durumlarına göre başka bir iş vermek zorundadır.(m.79/son) Diğer taraftan işveren, verilecek durdurma veya kapatma kararına karşı yerel iş mahkemesine 6 iş günü içinde itirazda bulunabilir.(m.79/III, Yön¹⁰⁹. m.18/I) Ancak bu itiraz, işin durdurulması veya işyerinin kapatılması kararının uygulanmasını durdurmaz.(m.79/IV, Yön¹¹⁰. m.18/II) Mahkemenin söz konusu itirazla ilgili olarak 6 iş günü içerisinde aldığı karar kesin niteliktedir.(m.79/V, Yön¹¹¹. m.18/III)

¹⁰⁸ 05.03.2004 tarih ve 25393 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren 'İşyerlerinde İşin Durdurulmasına veya İşyerlerinin Kapatılmasına Dair Yönetmelik'tir.

¹⁰⁹ 'İşyerlerinde İşin Durdurulmasına veya İşyerlerinin Kapatılmasına Dair Yönetmelik'tir.

¹¹⁰ 'İşyerlerinde İşin Durdurulmasına veya İşyerlerinin Kapatılmasına Dair Yönetmelik'tir.

¹¹¹ 'İşyerlerinde İşin Durdurulmasına veya İşyerlerinin Kapatılmasına Dair Yönetmelik'tir.

İşverenler ayrıca; sanayiden sayılan, devamlı olarak en az 50 işçi çalıştırdıkları ve 6 aydan fazla sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde bir iş sağlığı ve güvenliği kurulu kurmakla ve bu kurulunun iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına uygun olarak verdiği kararları uygulamakla yükümlüdürler.(m.80/I-II) Söz konusu kurulun oluşumu, çalışma yöntemleri, ödev, yetki ve yükümlülükleri; Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca hazırlanarak 07.04.2004 tarih ve 25426 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan ‘İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik’te ayrıntılı olarak düzenlenmiştir.

İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili olarak işverene verilen yükümlülüklerden bir diğeri de; devamlı olarak en az 50 işçi çalıştırdıkları işyerlerinde alınması gereken iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin belirlenmesi ve uygulanmasının izlenmesi, iş kazası ve meslek hastalıklarının önlenmesi, işçilerin ilk yardım ve acil tedavi ile koruyucu sağlık ve güvenlik hizmetlerinin yürütülmesi amacıyla, işyerindeki işçi sayısı, işyerinin niteliği ve işin tehlike sınıf ve derecesine göre; işyeri sağlık ve güvenlik biriminin oluşturulması, bir veya birden fazla işyeri hekimi ile gerektiğinde diğer sağlık personelinin görevlendirilmesi ve sanayiden sayılan işlerde iş güvenliği uzmanı olan bir veya birden fazla mühendis veya teknik elemanın görevlendirilmesidir.(m.81/I, Yön. m.5/II) İşveren bu yükümlülüklerinin tamamını veya bir kısmını işletme dışında kurulu ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden hizmet alarak da yerine getirebilirler. Ancak bu şekilde hizmet alınması, işverenin sorumluluklarını ortadan kaldırmaz.(m.81/II¹¹², Yön. m.5/III)

İşverenin bu yükümlülüğünde ifade edilen “işyeri sağlık ve güvenlik birimi”, ‘İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimleri ile Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimleri Hakkında Yönetmelik’te “*işyerinde iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini yürütmek üzere kurulan, gerekli donanım ve personele sahip olan birim*” olarak tanımlanmıştır.(Yön. m.4/I,f)¹¹³ Buna göre işveren, işyeri sağlık ve güvenlik birimi personelinin işyerinde iş sağlığı ve güvenliği hizmeti ile ilgili görevlerini etkin bir

¹¹² 15/05/2008 tarih ve 5763 sayılı Kanununun 4. maddesi ile değişik maddedir.

¹¹³ İşverenin bu yükümlülüğü ile ilgili olarak işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı bulundurma zorunluluğuna tezin birinci bölümünde ayrı başlıklar altında değinildiğinden, burada bu konulara ayrıca değinilmemiştir.

şekilde yerine getirmesi konusunda gerekli kolaylığı sağlamak, planlama ve düzenleme yapılmasına imkân vermekle yükümlüdür.(m.5/VI) İşveren, iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı doğrultusunda, kayıt ve bildirim yükümlülüklerini işyeri sağlık ve güvenlik birimi veya ortak sağlık ve güvenlik birimi ile işbirliği içerisinde gerçekleştirir.(m.5/XII)

İşyeri sağlık ve güvenlik birimi; önleyici ve koruyucu hizmetleri, işyerinin yer aldığı tehlike sınıfına ve işçi sayısına göre yürütür.(Yön. m.8/II) Burada belirtilen 'tehlike sınıfı', Yönetmelikte *“işyerinin iş sağlığı ve güvenliği açısından, yapılan işin özelliği, kullanılan veya ortaya çıkan maddeler, iş ekipmanları, üretim yöntem ve şekilleri, çalışma ortam ve şartları ile ilgili hususlar dikkate alınarak Tehlike Sınıfı Belirleme Komisyonu tarafından belirlenen tehlike grubu”* olarak ifade edilmektedir.(m.4/I,h) Tehlike Sınıfı Belirleme Komisyonu'nun görüşleri doğrultusunda oluşturulan, işyerlerinin iş sağlığı ve güvenliği açısından yer aldığı tehlike sınıfları listesi 25.11.2009 tarih ve 27417 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren 'İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Tehlike Sınıfları Listesi Tebliği'nde ayrıntılı olarak düzenlenmektedir.

İşyeri sağlık ve güvenlik birimi, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin yürütülebilmesine ve çalışacak personel sayısına yetecek büyüklükte, kolay ulaşılabilir, tercihen tek katlı bir binada veya kurulacağı binanın giriş katında olmalıdır. Bu birim; muayene, ilkyardım ve acil müdahalenin yapılabileceği en az bir oda, bir iş güvenliği uzmanı odası ile bekleme yerinden oluşur.(Yön. m.11/I) Ayrıca bu işyeri içerisinde oluşturulan bu birim, 10.02.2004 tarih ve 25369 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan 'İşyeri Bina ve Eklentilerinde Alınacak Sağlık ve Güvenlik Önlemlerine İlişkin Yönetmelik'te belirtilen niteliklere uygun olmalıdır. (m.11/II)

İşyeri sağlık ve güvenlik birimi kurulması zorunlu olan işyerlerinden; az tehlikeli sınıfta yer alan ve 1000' e kadar işçi çalıştırılan, tehlikeli sınıfta yer alan ve 750' ye kadar işçi çalıştırılan ile çok tehlikeli sınıfta yer alan ve 500' e kadar işçi çalıştırılan işyerlerinde, işverenlerin, sağlık ve güvenlik hizmeti verme yükümlülüklerinin tamamını ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden hizmet olarak

yerine getirmeleri durumunda, işyerlerinde bir ilkyardım ve acil müdahale odası ve 'İlkyardım Yönetmeliği'nde belirtilen sayıda ilkyardımcı olması koşuluyla bina ve donanım şartı aranmaz.(Yön. m.11/III, Tebliğ¹¹⁴ m.4/III) Tehlike sınıfına göre belirtilen sayıların üstünde işçi çalıştıran işverenler ise, işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği birimi oluşturmakla yükümlüdürler.(Tebliğ m.4/III)

İş sağlığı ve güvenliği konusunda yalnızca işverenler değil; işçiler de yükümlü tutulmuştur. Buna göre işçiler; işverene karşı yükümlülüklerinin yanı sıra, işyerinde sağlık ve güvenliğin korunması ve geliştirilmesi için; işyeri sağlık ve güvenlik birimi ile ortak sağlık ve güvenlik biriminin yapacağı çalışmalara destek sağlamak, sağlık muayeneleri, bilgilendirme ve eğitim programlarına katılmak ve gerekli durumlarda işbirliği yapmakla, kendilerinin ve başkalarının sağlığı ve güvenliği açısından, işyeri sağlık ve güvenlik birimi ile ortak sağlık ve güvenlik birimi tarafından verilecek talimatlara uymakla yükümlüdürler.(Yön. m.6/II) Bu yükümlülüğünü gereği gibi yerine getirmediği için öncelikle uyarılan işçinin bu tutum ve davranışında ısrar etmesi, işveren açısından geçerli fesih nedenini oluşturur.¹¹⁵

İşyerinde iş sağlığı ve güvenliği açısından sağlığını bozacak veya vücut bütünlüğünü tehlikeye sokacak yakın, acil ve hayati bir tehlike ile karşı karşıya kalması durumunda işçi, iş sağlığı ve güvenliği kuruluna başvurarak durumun tespit edilmesini ve gerekli tedbirlerin alınmasına karar verilmesini talep edebilir.(İş K. m.83/I, Yön. m.6/I) İş sağlığı ve güvenliği kurulunun bulunmadığı işyerlerinde talep, işveren veya işveren vekiline yapılır.(İş K. m.83/II, Yön. m.6/I) İşçinin tespitin yapılmasını ve durumun yazılı olarak kendisine bildirilmesini istemesi halinde, işveren veya vekili yazılı cevap vermek zorundadır.(İş K. m.83/II) Ayrıca işçi, mesleki sağlıkla ilgili şüpheli bir durum mevcut olduğunda sağlık gözetimi isteme hakkına sahiptirler.(Yön. m.6/V)

¹¹⁴ 09.12.2009 tarih ve 27427 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren 'İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimleri ile Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimleri Hakkında Yönetmeliğin Uygulanmasına Dair Tebliğ'dir.

¹¹⁵ İTO, s.160.

İş sağlığı ve güvenliği kurulunun işçinin talebi yönünde karar vermesi durumunda işçi, gerekli iş sağlığı ve güvenliği tedbiri alınıncaya kadar çalışmaktan kaçınabilir.(İş K. m.83/III) Yine işçi, kurulun kararına ve kendi talebine rağmen gerekli tedbirin alınmaması durumunda 6 iş günü içinde, belirli veya belirsiz süreli hizmet akdini haklı nedenle derhal feshedebilir.(m.83/V) Ancak işin durdurulması veya işyerinin kapatılması durumunda söz konusu hüküm uygulanamaz.(m.83/VI)

4857 sayılı Kanun'da, işverenin konu ile ilgili bahsedilen yükümlülüklerine aykırılık halinde uygulanacak olan yaptırımlar da ayrıca düzenlenmiştir. Buna göre; işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli önlemleri almayan, gerekli araç ve gereçleri bulundurmayan, alınan iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine uyulup uyulmadığını denetlemeyen, işçileri konu ile ilgili olarak bilgilendirmeyen, faaliyeti durdurulan işi izin almadan devam ettiren veya kapatılan işyerlerini izinsiz açan, kurulması öngörülen iş sağlığı ve güvenliği kurullarının çalıştırılması ile ilgili hükümlere aykırı davranan, kurul tarafından alınan kararları uygulamayan, 50 ve daha fazla işçi çalıştırdığı işyerlerinde iş sağlığı ve güvenlik birimi oluşturmayan, işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı bulundurmayan işveren veya vekiline, 01.01.2009 tarihinden itibaren uygulanmak üzere 1.120.-TL idari para cezası verilir.(m.105/c)¹¹⁶

2.11. ÜCRET HESAP PUSULASI DÜZENLEME

Genel anlamda ücret, bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutardır.(İş K. m.32/I) Diğer bir tanıma göre ise ücret; gerek maliyet gerekse kar/zarar hesaplarında yer alan maliyet giderleri düzeyini etkileyen, bir üretim faktörü olan emeğe ödenen bedeldir.¹¹⁷ Kanunla en geç ayda bir ödenmesi hüküm altına alınan(m.32/V) ücretin alt sınırı da 01.08.2004 tarih ve 25540 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren 'Asgari Ücret Yönetmeliği'nde ifade edilmiştir. Buna göre; işçilere, Asgari Ücret Komisyonu

¹¹⁶ 15/05/2008 tarih ve 5763 sayılı Kanununun 9. maddesi ile değişik maddedir.

¹¹⁷ BALKAN, Gündüz. **Ücret Sistemleri**, Ege Üniversitesi Mühendislik Bilimleri Fakültesi Yayınları, Yayın No:12, İzmir, s.6.

tarafından belirlenen ücretlerden daha düşük ücret ödenemez ve iş sözleşmelerine veya toplu iş sözleşmelerine bunun aksine hükümler konulamaz.(Yön. m.12/I)

İşveren, işyerinde veya banka yolu ile yaptığı ödemelerde işçiye, ücret hesabını gösteren imzalı veya işyerinin özel işaretini taşıyan bir pusula vermekle yükümlü tutulmuştur.(İş K. m.37/I) Bu zorunluluk, ücretin korunmasına yönelik bir hüküm teşkil etmektedir. Buna göre ücret hesap pusulasının geçerli olabilmesi için, belgenin işveren tarafından imzalanması veya işverenin özel işaretini taşıması gerekir. Her iki tarafın da belgenin içeriği konusunda tam olarak anlaşması durumu dahi bu koşulu ortadan kaldırmaz.¹¹⁸ Nitekim; işçinin ücretinin ödendiğini ispat yükümlülüğü işverene ait olduğundan, işveren işçiye ödeme yaptığını ancak ücret hesap pusulasında yer alan imzası ile ispat edebilecektir. İşveren ücret ödemelerini yalnızca yazılı delil ile ispatlayabilir, tanık sözlerinin bu delil yanında değeri yoktur. İşçi, ücretinin ödenmediğini iddia ederse ve buna karşılık işveren ödediğini yazılı bir belge ile ispat ederse, bu durumda ücretin ödenmediğinin işçi tarafından ispat edilmesi gerekir.¹¹⁹

Ücret hesap pusulasında; ödemenin günü ve ilişkin olduğu dönem ile fazla çalışma, hafta tatili, bayram ve genel tatil ücretleri gibi asıl ücrete yapılan her çeşit eklemeler tutarı ve vergi, sigorta primi, avans mahsubu, nafaka ve icra gibi her çeşit kesintiler ayrı ayrı gösterilir.(m.37/II)

Ücret hesap pusulasına ilişkin hükümlere aykırılık halinde öngörülen yaptırım; 37. maddeye aykırı olarak ücrete ilişkin hesap pusulası düzenlemeyen işveren veya işveren vekili için, 01.01.2009 tarihinden itibaren uygulanmak üzere 403.-TL lira para cezasıdır.(m.102/b) Burada her bir işçi için ve her ay ücret hesap pusulasının verilmemesi durumu ayrı cezayı gerektirmemektedir.¹²⁰

¹¹⁸ ÇİL, s.844.

¹¹⁹ GÜNAY, Cevdet İlhan. **İş Kanunu Şerhi**, Yetkin Yayıncılık, Cilt:1, Ankara, 2005, s.1189.

¹²⁰ ÇİL, s.844.

2.12. AYLIK PRİM VE HİZMET BELGESİ DÜZENLEME

4857 sayılı İş Kanunu'nda düzenlenmemekle birlikte 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nda yer alan 'aylık prim ve hizmet belgesi', söz konusu kanunun ilgili hükmünde tanımlanmamış; ancak "*işverenin Kanun kapsamında çalıştırdığı sigortalıların ad ve soyadlarını, T.C. kimlik numaralarını, prime esas kazançlarını ve prim ödeme gün sayıları ile prim tutarlarını gösteren belge*" olarak ifade edilmiş(m.86/I) ve örneğinin Kurumca çıkarılacak yönetmelikle belirlenmesi öngörülmüştür. Söz konusu yönetmelik, 28.08.2008 tarih ve 26981 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak 'Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği' adı altında yürürlüğe girmiştir. Yönetmelikte de aylık prim ve hizmet belgesinin içeriği genişletilmiş; çalıştırılan sigortalıların işe başlama ve işten çıkış tarihleri, ayın bazı günlerinde çalışmamış olmaları hâlinde, eksik çalışma nedenleri, ay içinde işten ayrılmış olmaları hâlinde, işten çıkış nedenleri, sigorta primi, işsizlik sigortası primi ve sosyal güvenlik destek primleri, varsa 3568 sayılı Kanuna tabi olan meslek mensubunun adı ve soyadı ile bunların meslekî oda kayıt numarası, işverenin kamu idaresi olması hâlinde tahakkuk veya tediye görevlisinin adı ve soyadı ile Kurumca belirlenen diğer bilgilerin de bu belgede yer aldığı ifade edilmiştir.

5510 sayılı Kanuna göre işveren, örneği Ek-14'de verilen aylık prim ve hizmet belgesini belirlenen süre içinde Kuruma vermekle yükümlü tutulmuştur. Buna göre; işveren 1 ay içinde asıl veya ek aylık prim ve hizmet belgesini, kamu idaresinde çalıştırılanlar için en geç Kurum tarafından belirlenen günün sonuna kadar, diğer sigortalılar için ise ait olduğu ayı takip eden ayda Kurumca belirlenen günün sonuna kadar Kuruma vermek zorundadır.(m.86/I)¹²¹ İşverenin çalıştırdığı sigortalıyı başka bir işverene geçici olarak devretmesi halinde, sigortalıyı devir alan işveren, geçici iş ilişkisi süresine ilişkin aylık prim ve hizmet belgesinin aynı süre içinde Kuruma verilmesinden, işveren ile birlikte sorumludur.(m.86/III, Yön. m.109/I) Diğer bir deyişle; sigortalıyı devir alan işveren, hangi işverene ait olduğunu

¹²¹ 17/4/2008 tarihli ve 5754 sayılı Kanunun 50 nci maddesiyle değiştirilmiştir.

belirterek bu şahıslar adına aylık prim ve hizmet belgesi düzenleyip Kuruma verebilir.(Yön. m.109/IX)

Yönetmelikte işveren ayrıca, örneği Ek-15'te verilen 'fiilî hizmet süresi zammı prim belgesi'ni de Kurumca çıkarılacak tebliğde belirtilen süre içinde Kuruma vermekle yükümlü tutulmuştur. (Yön. m.109/I) Kurumca çıkarılacak tebliğde belirtilecek sürelerde verilmemiş olmakla birlikte Yönetmeliğin 109. maddesinin 3.fıkrasında belirtilen sürelerden başlamak üzere Kurumca çıkarılacak tebliğde belirtilecek süreler içinde verilecek ek veya asıl aylık prim ve hizmet belgeleri yasal süresi içinde verilmiş kabul edilir. Yine, yasal süresi içinde verilen belgede yanlışlık yapıldığının anlaşılması üzerine, düzeltme amacıyla yasal süre geçirildikten sonra verilen ek veya asıl aylık prim ve hizmet belgeleri de süresinde verilmiş sayılır.(Yön. m.109/V) Dolayısıyla, bu nitelikte verilen aylık prim ve hizmet belgelerine idarî para cezası uygulanmaz. (m.110/IV)

Yönetmelik uyarınca aylık prim ve hizmet belgesi, her işyeri için ayrı ayrı düzenlenir ve bu düzenleme yapılırken sigortalıların tabi oldukları sigorta kolları ve farklı prim oranları dikkate alınır.(m.109/VII)

Ay içinde bazı işgünleri çalıştırılmadığı ve ücret ödenmediği beyan edilen sigortalıların, 30 günden az çalıştıklarını ispatlayan belgelerin işveren tarafından ilgili aya ait aylık prim ve hizmet belgesine eklenmesi zorunludur. Bu zorunluluk, kamu idareleri ve toplu iş sözleşmesi imzalanan işyerlerinde geçerli değildir.(m.86/IV, Yön. m.109/XV) Diğer bir deyişle bu tür işyerlerinde, belirtilen belgelerin aylık hizmet ve prim belgesine eklenmesi zorunluluğu yoktur; ancak eksik bildirim nedenlerinin aylık prim ve hizmet belgesinde belirtilmesi şartı aranır.(Yön. m.109/XV) 30 günden az çalışıldığını ispatlayan bu belgeler, Yönetmelikte ayrıntılı olarak sıralanmıştır. Buna göre; Kurumca yetkilendirilmiş sağlık hizmeti sunucularından veya işyeri hekimlerinden alınmış istirahatlı olduğunu gösteren rapor, ücretsiz veya aylıksız izinli olduğunu kanıtlayan izin belgesi, disiplin cezası uygulaması, gözaltına alınma ile tutukluluk hâline ilişkin belgeler, kısmi süreli çalışmalara ait yazılı iş sözleşmesi, işverenin imzasını da taşıyan puantaj kayıtları ile

grev, lokavt, genel hayatı etkileyen olaylar, doğal afetler nedeniyle işyerinde faaliyetin durdurulduğunu veya işe ara verildiğini gösteren ilgili resmî makamlardan alınan yazı örneği, sigortalıların eksik gün bildirimine ilişkin bilgi formu (Ek-16) ekinde Kuruma verilir veya Acele Posta Servisi, iadeli taahhütlü ya da taahhütlü olarak gönderilir.(m.109/XIII)

Sigortalıların 30 günden az çalıştığını gösteren belgelerin, aylık prim ve hizmet belgesinin verilmesi gereken süre içinde Kuruma verilmemesi veya verilen belgelerin Kurumca geçerli sayılmaması durumunda, 30 günden az bildirilen sürelerle ait aylık prim ve hizmet belgesi Kurumca re'sen düzenlenir ve içeriği primler, bu Kanun hükümlerine göre tahsil olunur.(m.86/V)

Sigortalıyı çalıştıran işveren, aylık prim ve hizmet belgesini Kuruma vermenin yanı sıra bu belgenin Kurumca onaylı bir nüshasını işyerinde (birden fazla işyeri olması halinde sigortalının çalıştığı her işyerinde ayrı ayrı olmak üzere) Kuruma verilmesi gereken sürenin son gününü takip eden günden bir sonraki ay için düzenlenecek belgenin verilmesi gereken sürenin sonuna kadar sigortalılar tarafından görülebilecek bir yere asmakla yükümlü tutulmuştur.(m.86/VI, Yön. m.109/XI-XII) Sigortalısını geçici olarak bir başka işverene devreden işverenler ise aylık prim ve hizmet belgesinin bir nüshasını işyerine asmak üzere sigortalısını devrettiği işverene verir.(Yön. m.109/XI)

İşveren ve sigortalıyı devir alan işveren tarafından hizmet akdi ile bir veya birden fazla işveren tarafından çalıştırılanlara ilişkin yasal süresi geçirildikten sonra Kuruma verilen aylık prim ve hizmet belgeleri, fiilen yapılan denetimler sonucu veya işyeri kayıtlarından yapılan tespitlerden doğruluğunun anlaşılması durumunda işleme konulur. Aylık prim ve hizmet belgesinin fiilen yapılan tespitler sonucunda işleme alınmasında, tespitin yapıldığı tarihten geriye doğru en fazla 1 yıllık süreye ilişkin olan kısmı dikkate alınır.(Yön. m.110/I)¹²² Asıl veya ek nitelikteki aylık prim ve hizmet belgesinin yasal olarak verilmesi gereken son günü takip eden günden

¹²² 20/08/2009 tarih ve 27325 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren 'Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik'in 6.maddesi ile değişik maddedir.

başlanarak takip eden üçüncü ayın sonuna kadar Kuruma verilmesi halinde, aksine bir tespit veya şüpheli bir durum yoksa ve aylık prim ve hizmet belgesinde kayıtlı olan sigortalıların sigortalı işe giriş bildirgeleri yasal süresi içinde veya aylık prim ve hizmet belgesi ilişkin olduğu aydan önceki bir tarihte Kuruma verilmiş ise, söz konusu belge, ayrıca incelemeye gerek olmaksızın işleme alınır.(m.110/II)

Aylık prim ve hizmet belgesinin yapılan tebligata rağmen 1 ay içinde verilmemesi veya noksan verilmesi halinde, bu belge Kurumca re'sen düzenlenir ve içeriği sigorta primleri Kurumca tespit edilerek işverene tebliğ edilir. İşveren, tebliğ edilen prim borcuna karşı tebliğ tarihinden itibaren 1 ay içinde, ilgili Kurum ünitesine itiraz edebilir. İşverence yapılan itiraz, takibi durdurur. İtirazın reddi halinde, işveren kararın tebliğ tarihinden itibaren 1 ay içerisinde yetkili iş mahkemesine başvurabilir. Ancak yetkili mahkemeye başvurulması, prim borcunun takip ve tahsilini durdurmaz. Mahkemenin Kurum lehine karar vermesi halinde, Kanunun prim borcuna ilişkin hükümleri uygulanır.(5510 sayılı Kanun m.86/VII)¹²³

İşveren tarafından aylık prim ve hizmet belgesi verilmeyen veya çalıştıkları Kurumca tespit edilemeyen sigortalılar, hizmetlerinin geçtiği yılın sonundan başlayarak 5 yıl içerisinde iş mahkemesine başvurarak çalıştıklarını ispatlama yoluna gidebilirler. Alacaklarını ilâm ile ispatlayabilmeleri halinde, bunların mahkeme kararında belirtilen aylık kazanç toplamları ile prim ödeme gün sayıları dikkate alınır.(m.86/IX)

Belirtilen bu yükümlülüklerin yerine getirilmemesi halinde, 5510 sayılı Kanunu gereği idari para cezası verilmesi öngörülmüştür. Buna göre; asıl veya ek aylık prim ve hizmet belgesini Kurumca belirlenen şekilde ve usulde veya belirlenen süre içinde vermeyen işverene her bir fiil için (aylık asgari ücretin iki katını geçmemek kaydıyla) belgede kayıtlı sigortalı sayısı başına; asıl belge için aylık asgari ücretin 1/5'i tutarında; ek belge için aylık asgari ücretin 1/8'i tutarında; Kurumca re'sen düzenlenen ek belge için ise aylık asgari ücretin yarısı tutarında idari para cezası uygulanır.(m.102/I,c)

¹²³ 17/4/2008 tarih ve 5754 sayılı Kanununun 50 maddesi ile değişik yedinci fıkradır.

2.13. ÜCRET KESİNTİSİNİ HESAPLAMA

İşverenlerin, işyerlerinde düzeni sağlamak adına gerektiğinde işçiye verdikleri disiplin cezalarından bir tanesi, ücret kesme cezasıdır. Ancak işçinin ücreti, geçinebilmesi için çok önemli olduğundan ve pek çok açıdan teminat altına alındığından; Kanun'da sadece ücret kesme cezasının uygulanabilme koşulları ve sınırları belirlenmiştir¹²⁴, uygulanabilecek diğer disiplin cezaları için böyle bir yasal prosedür söz konusu değildir. Kanununun 38. maddesiyle düzenlenen ücret kesme cezası, işçinin işverene verdiği zarar karşılığı ya da avansların mahsubu olarak değil; bir disiplin cezası olarak yapılan kesintiyi ifade etmektedir. Buna göre; işveren, toplu iş sözleşmesi veya iş sözleşmelerinde gösterilen sebepler dışında işçiye ücret kesme cezası veremez.(m.38/I) Diğer bir deyişle; işçiye ücret kesme cezası verilebilmesi için, bu cezanın toplu iş sözleşmesi veya iş sözleşmesinde öngörülmüş olması ve cezaya neden olabilecek hallerin açıkça belirtilmesi gerekir.

İşveren, uygulanacak ücret kesme cezasını, sebepleri ve yapılacak kesinti ile birlikte derhal işçiye bildirmekle yükümlüdür. İşçi ücretinden bu şekilde yapılacak kesintiler 1 ayda 2 günlükten, parça başına veya yapılan iş miktarına göre verilen ücretlerde işçinin 2 günlük kazancından fazla olamaz.(m.38/II) Dolayısıyla bu miktarlar azami miktarlar olduğundan; iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesi ile artırılmaları mümkün değildir.

İşçiye verilecek ücret kesme cezasının sınırının belirlenmesinde, yapılan işin gereği olan asıl ücret esas alınmalıdır.¹²⁵ Dolayısıyla işçiye ödenen ikramiye, prim, fazla mesai gibi ücret ekleri, söz konusu 2 günlük ücret tutarının belirlenmesinde hesaba katılmayacaklardır.

İşveren işyerinde bu yolla toplanacak paraların ayrı bir hesabını tutmak zorundadır. Söz konusu paralar, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı hesabına Bakanlıkça belirtilecek Türkiye'de kurulu bulunan ve mevduat kabul etme yetkisine haiz bankalardan birine, ücret kesildiği tarihten itibaren 1 ay içinde yatırılmalıdır.

¹²⁴ ÇİL, s.846.

¹²⁵ ÇİL, s.847.

Toplanan bu paralar, işçilerin eğitimi ve sosyal hizmetleri için harcanmak üzere kullanılır.(m.38/III)

Kanunda, ücret kesme cezasına aykırılık halinde uygulanacak yaptırım da düzenlenmiş; ilgili maddeye aykırı olarak ücret kesme cezası veren veya yaptığı ücret kesintisinin sebebini ve hesabını bildirmeyen işveren veya işveren vekiline, 01.01.2009 tarihinden itibaren uygulanmak üzere 403.-TL lira para cezası verilmesi öngörülmüştür.(m.102/b)

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

İNSAN KAYNAKLARI BİRİMLERİNİN İŞ SÖZLEŞMESİNİN SONA ERMESİNDEKİ HUKUKİ İŞLEVLERİ

3.1. ÇALIŞMA BELGESİ DÜZENLEME

İş sözleşmesinin sona ermesiyle ilgili doğacak sonuçlardan bir tanesi çalışma belgesinin düzenlenmesidir. Söz konusu belge yasal olarak işveren tarafından düzenlenir. Uygulamada ise çoğunlukla işyerinin İnsan Kaynakları Elemanı tarafından düzenlenmektedir. 4857 sayılı İş Kanunu'na göre işveren, işten ayrılan işçiye işinin türünü ve süresini gösteren bir belge verir. Ancak vaktinde verilmeyen veya doğru bilgiler içermeyen çalışma belgesi dolayısıyla zarar gören işçi veya onu işe alan yeni işveren eski işverenden tazminat isteyebilir.(m.28) Buna göre, işçinin tazminat hakkının doğabilmesi için çalışma belgesindeki gerçeğe aykırı bilgilerin işçinin aleyhine olması ve bu durumun işçi tarafından kanıtlanması gerekir. Örneğin, çalışma belgesinde işçinin görev unvanının daha yüksek gösterilmesi yada çalışma süresinin fazla gösterilmesi gibi işçinin lehine olabilecek hususlar işçiye tazminat hakkı vermez.¹²⁶

Çalışma belgesi, işçi ile işveren arasındaki uyuşmazlıkların çözümünde bir ispat niteliği taşımaktadır.¹²⁷ Ayrıca çalışma belgesinin düzenlenmesi işçinin sonraki çalışma hayatına yardımcı olmak amacını taşıdığından, işçinin ölümü halinde işverenin mirasçılara böyle bir belge verme yükümlülüğü yoktur. Buna karşılık işverenin ölmesi durumunda, mirasçılar bu belgeyi iş sözleşmesi sona eren işçiye vermekle yükümlüdür.¹²⁸

İş sözleşmesinin işçi veya işverence feshedilmiş olması yada kendiliğinden son bulması, çalışma belgesinin verilmesi açısından fark yaratmaz.¹²⁹ Diğer bir

¹²⁶ ÇİL, s.593.

¹²⁷ ÇİL, s.593.

¹²⁸ GÜNAY, *İş Kanunu Şerhi*, s.1094.

¹²⁹ ÇİL, s.594.

deyişle, iş sözleşmesi ne şekilde sona ererse ersin çalışma belgesi, iş sözleşmesinin sona erdiği gün düzenlenerek işçiye verilir. İhbar önelinin tanınması durumunda, önel süresinin sona erdiği tarihte bu belgenin düzenlenmesi gerekir.¹³⁰

Borçlar Kanunu'nda da, İş Kanunu'nda yer almayan ancak daha kapsamlı bir çalışma belgesi (Bonservis) verme yükümlülüğü getirilmiştir. Buna göre çalışma belgesi, işçi açıkça talep ettiği takdirde, sadece işin türünü ve süresini değil; işçinin işyerindeki hal ve davranışları ile yerine getirdiği çalışmanın niteliğini de kapsar.(BK m.335)

Çalışma belgesinin herhangi bir zamanaşımına tabi olup olmadığı konusu öğretilerde tartışılmaktadır. Bu konuda talep hakkının 5 yıllık zamanaşımına tabi olduğunu ileri sürenler olduğu gibi, 10 yıllık genel zamanaşımına tabi olması gerektiğini ileri sürenler de vardır. Buna karşılık işçinin çalışma belgesini her zaman isteyebileceğini savunanlar olduğu gibi, bu konuda bir talepte bulunmasının gerekmediğini savunanlar da mevcuttur.¹³¹

4857 sayılı İş Kanunu'na göre verilecek olan çalışma belgesinde işten ayrılan işçinin işinin türü ve süresinin belirtilmesi yeterlidir. Ancak işçinin istemesi halinde, işverence kendisine işyerinde verilen eğitimin türü ve süresi, yurtdışı görevleri, yetenekleri vb. bilgilerin çalışma belgesinde belirtilmesi mümkündür.¹³²

Çalışma belgesini vaktinde veya hiç vermemesi ya da belgede yazılı olan bilgilerin gerçeğe aykırı olması halinde işveren, İş Kanunu'na göre idari para cezasına çarptırılır. Buna göre; Kanunun 28.maddesine aykırı davranan işveren veya işveren vekiline bu durumdaki her işçi için, 01.01.2009 tarihinden itibaren uygulanmak üzere 98.-TL idari para cezası verilir.(m.99/c)

¹³⁰ GÜNAY, **İş Kanunu Şerhi**, s.1095.

¹³¹ ÇİL, ss.594-595.

¹³² ÇİL, s.595.

3.2. TOPLU İŞÇİ ÇIKARMA İSTEMİNİ BİLDİRME

İş Kanunu'nda 'Toplu İşçi Çıkarma'nın tanımına yer verilmemekle birlikte 29. maddesinden bir tanımlamaya gidilmesi mümkündür. Buna göre toplu işçi çıkarma; İş Kanunu'nda belirtilen sayı ve oranlarda işçilerin bir ay içinde, aynı veya farklı tarihlerde m.17 uyarınca süreli fesih yoluyla işlerine son verilmesidir.¹³³

İşverence toplu işçi çıkarma yoluna gidilebilmesi için; işletme, işyeri veya işin gereklerinden kaynaklanan ekonomik, teknolojik ve yapısal veya buna benzer bir nedene dayanması gerekir.(m.29/I) Bu nedenler; işlerin daraltılması, işyerinde yeni çalışma yöntemlerinin uygulanması, mevcut teknolojinin yenilenmesi, bazı iş türlerin veya bölümlerin kaldırılması, stokların fazlalığı gibi işyeri içinden kaynaklanabileceği gibi; hammadde sıkıntısı, enerji kısıtlaması, sipariş azlığı, ekonomik kriz gibi işyeri dışından da kaynaklanabilir.¹³⁴ Ancak sendikal faaliyet ve toplu sözleşmede öngörülen ücretin sendikaya üye işçilerin maliyetini yükseltmiş olması gibi nedenler toplu işçi çıkarmaya neden olarak gösterilemez.¹³⁵ Bunun gibi mevsim ve kampanya işlerinde çalışan işçilerin işten çıkarılmalarında, işten çıkarmanın işin niteliğine bağlı olarak yapılması halinde, toplu işçi çıkarmaya ilişkin hükümler uygulanmaz. (m.29/VII) Nitekim bu tür işlerde çalışan işçiler mevsimlik faaliyetin sona ermesiyle işten çıkarılırlarsa, bu durum toplu işçi çıkarma olarak nitelendirilemez. Yine toplu işçi çıkarılmasına ilişkin hükümler iş güvencesi hükümlerinin (m.18, 19, 20, 21) uygulanmasını engellemek amacıyla kullanılamaz; aksi halde işçi bu maddelere göre işe iade davası açabilir. (m.29/son)

İşçilerini m.17 uyarınca süreli fesih yoluyla işten çıkaran işverenin toplu işçi çıkarmış olarak nitelendirilebilmesi için; işyerinde çalışan işçi sayısı,

- 20 ile 100 işçi arasında ise, en az 10 işçinin,
- 101 ile 300 işçi arasında ise, en az yüzde on oranında işçinin,
- 301 ve daha fazla ise, en az 30 işçinin

¹³³ AKI, Erol. "4857 Sayılı İş Kanunu'na Göre İşçilerin Topluca İşten Çıkarılmaları", **Mercek Dergisi**, Yıl:10, Sayı:40, Ekim 2005, s.97.

¹³⁴ AKI, s.98.

¹³⁵ ÇİL, s.599.

m.17 uyarınca ve bir aylık süre içinde aynı veya farklı tarihlerde işine son verilmiş olması gerekir. (m.29/II)

Toplu işçi çıkarmak isteyen işveren, bu durumu en az 30 gün önceden bir yazı ile (varsa) işyeri sendika temsilcilerine, ilgili Bölge Müdürlüğü'ne ve Türkiye İş Kurumu'na bildirmek durumundadır.(m.29/I) Söz konusu yazılı bildirimde işveren, toplu işçi çıkarmanın sebeplerini, bundan etkilenecek işçi sayısı ve gruplarını, işe son verme işlemlerinin ne zaman gerçekleşeceğini belirtmek zorundadır.(m.29/III)

Toplu olarak işten çıkarılan işçilerin fesih bildirimleri, işverenin toplu işçi çıkarma isteğini Bölge Müdürlüğü'ne bildiriminden başlayarak 30 günlük sürenin bitiminden sonra hüküm doğurur.(m.29/V) Ancak bu 30 günlük sürenin başlangıcı, bildirim Bölge Müdürlüğü kayıtlarına girdiği tarihtir. Bu tarihten önce veya otuz günlük yasal süre dolmadan yapılan fesihler hüküm doğurmaz. Eğer işveren, toplu işçi çıkarma isteğini hiçbir şekilde Bölge Müdürlüğü'ne bildirmemişse bu takdirde, işten çıkarılan işçiler m.20 uyarınca feshin geçersiz olduğunu iddia ederek işe iade davası açabilirler.¹³⁶

Toplu işçi çıkarma isteğini en az otuz önceden işyeri sendika temsilcilerine bildiren işveren, bu bildirimden sonra işyeri sendika temsilcileri ile görüşerek, toplu işçi çıkarmanın önlenmesi ya da çıkarılacak işçi sayısının azaltılması yahut çıkarmanın işçiler açısından olumsuz etkilerinin en aza indirilmesi konularını ele alır. Bu görüşmelerin sonunda, toplantının yapıldığını gösteren bir belge düzenlenir.(m.29/IV) Kanunda sadece görüşmeler sonrasında belge düzenleneceği ifade edilmiş, söz konusu görüşmelerin karara bağlanması gerektiğine dair herhangi bir ifadeye yer vermemiştir. Dolayısıyla işyeri sendika temsilcileri ile yapılan bu görüşme, bilgi verme ve danışma niteliğinde olduğu için görüşmede bir sonuca ulaşılması zorunluluğu yoktur.¹³⁷

İşyerinin tamamen kapatılarak kesin ve devamlı olarak faaliyete son verilmesi halinde, Kanun işverenin söz konusu durumu sadece ilgili Bölge

¹³⁶ AKI, s.98.

¹³⁷ AKI, s.99.

Müdürlüğü'ne ve Türkiye İş Kurumu'na bildirmesi gerektiğini hüküm altına almış; ayrıca işyeri sendika temsilcilerine bildirme yükümlülüğü getirmemiştir. Buna göre işveren; “....., *sadece durumu en az otuz gün önceden ilgili Bölge Müdürlüğü'ne ve Türkiye İş Kurumu'na bildirmek ve işyerinde ilan etmekle yükümlüdür.*” (m.29/VI)

Yine işveren, toplu işçi çıkarmanın kesinleşmesinden itibaren 6 ay içinde aynı nitelikteki iş için yeniden işçi almak isterse nitelikleri uygun olanları tercihen işe çağıracaktır.(m.29/VI) Bu durumda işverenin, işten çıkardığı ve toplu işten çıkarma kapsamına girmeyen diğer işçilerine karşı, yeni işçi ihtiyacının doğması halinde 6 ay içerisinde tekrar işe başlatma yükümlülüğü bulunmamaktadır.¹³⁸ Ancak işverenin, söz konusu 6 ay içinde aynı nitelikte iş için işçi alma ihtiyacı duyduğu halde topluca işten çıkardığı işçileri tercih etmemesi halinde de yasal olarak uygulanacak herhangi bir yaptırım bulunmamaktadır. Ayrıca işverenin farklı nitelikte işçiye ihtiyacı varsa altı ay içinde işe alacağı işçilerin, topluca işten çıkardığı işçilerden olması zorunluluğu da yoktur.¹³⁹

Toplu işçi çıkarma ile ilgili hükümlere aykırılık durumunda uygulanacak yaptırım, Kanununun 100. maddesinde ifade edilmektedir. Buna göre toplu işçi çıkarma hükümlerine aykırı olarak işçi çıkaran işveren veya işveren vekiline işten çıkardığı her işçi için, 01.01.2009 tarihinden itibaren uygulanmak üzere 403.-TL para cezası verilir.(m.100)

3.3. SİGORTALILARIN SOSYAL GÜVENLİK KURUMU'NA BİLDİRİLMESİ

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu uyarınca; kısa ve/veya uzun vadeli sigorta kolları bakımından adına prim ödenmesi gereken veya kendi adına prim ödemesi gereken(m.4/I,6) sigortalıların işe girişleri gibi işten ayrılışları da Kuruma bildirilmelidir. Hükümde belirtilen 'kısa ve/veya uzun vadeli sigorta kolları bakımından sigortalılık', yine bu Kanunun ilgili hükmünde belirtilen

¹³⁸ KESER, s.48.

¹³⁹ AKI, s.100.

durumlarda sona erer. Buna göre; hizmet akdi ile bir veya birden fazla işveren tarafından çalıştırılan sigortalının, bu sigortalılığı hizmet akdinin sona erdiği tarihten itibaren son bulur.(m.9/I,a) Aynı madde hükmünde ayrıca köy ve mahalle muhtarları ile hizmet akdine bağlı olmaksızın kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlar ve kamu idarelerinde çalışanların sigortalılıklarının sona erme halleri ayrıca düzenlenmektedir.

Sigortalılığın sona ermesi durumunda, hizmet akdi ile bir veya birden fazla işveren tarafından çalıştırılanlar ile kamu idarelerinde çalıştırılanların işverenleri tarafından; hizmet akdine bağlı olmaksızın kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanların ise, kendileri ve faaliyetin sona erme halinin bildirildiği kuruluşlar veya vergi daireleri tarafından, durumun en geç 10 gün içinde Kuruma bildirilmesi gerekir. Kendi adına ve hesabına çalışan kişilerin meslek kuruluşlarına ya da vergi dairelerine olan yükümlülüklerini yerine getirmemiş olmaları, sigortalılığın sona ermesine ilişkin belge ya da bilginin verilmesine engel teşkil etmez.(m.9/III)

Sigortalılığın sona ermesinin kuruma bildirilmesinde kullanılacak olan 'işten ayrılış bildirgesi'nin şekli ve içeriği ile bildirgenin verilme yöntemleri, 5510 sayılı Kanunda düzenlenmemiş olmakla birlikte; bu kanun uyarınca çıkarılan 'Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği'nde ayrıntılı olarak belirlenmiştir. Buna göre; sigortalılığın sona ermesine ilişkin bildirimler, hizmet akdi ile bir veya birden fazla işveren tarafından çalıştırılanlar ile hizmet akdine bağlı olmaksızın kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlar için Ek-17'de, kamu idarelerinde çalıştırılanlar için ise Ek-18'de bulunan 'sigortalı işten ayrılış bildirgesi' ile sigortalılığın sona ermesini takip eden 10 gün içinde e-sigorta ile yapılmalıdır.(Yön. m.26/I)

İşten ayrılış bildirgesinin, Yönetmelikte belirtilen diğer bilgi ve belgelerde olduğu gibi, e-sigorta ortamında Kuruma gönderilme zorunluluğu olmasına karşın; bu yükümlülüğün yasal süresi içinde veya dışında kâğıt ortamında yerine getirilmesi hâlinde de bu belgeler Kurum tarafında işleme konulmaktadır.(m.5/I) İşten ayrılış bildirgesini kâğıt ortamında veren hizmet akdine bağlı olmaksızın kendi adına ve hesabına bağımsız çalışan sigortalılar için, sigortalılığın sona ermesini takip eden 10

gün içinde biri düzenleyen kuruluştaki kalmak, diğeri de ilgili üniteye gönderilmek üzere iki nüsha sigortalı işten ayrılış bildirgesi düzenlenir.(m.26/III)

Kamu idarelerinde çalıştırılan sigortalılardan, bir kurumdan diğeri bir kuruma nakledilenler hakkında sigortalı işe giriş bildirgesi ve sigortalı işten ayrılış bildirgesi ile gerekli bildirimler yapılır. Bu sigortalıların ölüm tahsis taleplerinde, sigortalı işten ayrılış bildirgesinin gönderilmesi yeterlidir.(m.26/V)

Sigortalılığı sona erenlerin bildirilmemesi halinde uygulanacak cezai yaptırım 5510 sayılı Kanun'da düzenlenmiştir. Buna göre; 8 inci maddesinin üçüncü fıkrasında, hizmet akdine bağlı olmaksızın kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlar için, sigortalılığın sona erdiğinin belirtilen sürelerde kuruma bildirilmemesi halinde, yükümlüğü yerine getirmeyen kurum ve kuruluşlar ile tüzel kişilere, aylık asgari ücret tutarında idari para cezası uygulanması öngörülmüştür.(m.102¹⁴⁰/I,g) Ayrıca; hizmet akdi ile bir veya birden fazla işveren tarafından çalıştırılanların sigortalılıklarının sona ermesi ile ilgili bildirim, süresi içinde ya da Kurumca belirlenen şekle ve usule uygun olarak yapmayanlar veya Kurumca internet, elektronik veya benzeri ortamda göndermekle zorunlu tutulduğu halde anılan ortamda göndermeyenler hakkında, her bir sigortalı için asgari ücret tutarında idari para cezası uygulanacaktır.(m.102/I,j)¹⁴¹ Ancak idari para cezasının uygulanması, 'sigortalı işten ayrılış bildirgesi'nin Kuruma verilmesi yükümlülüğünü ortadan kaldırmaz.(m.102/III)¹⁴²

Sigortalılığın sona ermesi ile ilgili yükümlülüğün yerine getirilmemesi sonucu öngörülen idari para cezaları, cezanın tebliğ tarihinden itibaren 15 gün içerisinde Kuruma peşin olarak ödenir veya Kurumun ilgili hesabına yatırılırsa, ödenen tutarın 3/4'ü tahsil edilir.(m.102/V) Buna karşılık; idari para cezasına karşı, cezanın tebliğ tarihinden itibaren 15 gün içerisinde Kuruma itiraz edilmesi de mümkündür(m.102/IV) ve ceza tutarının peşin olarak ödenmesi itiraz hakkını

¹⁴⁰ 17/4/2008 tarihli ve 5754 sayılı Kanununun 60. maddesi ile değişik 102.maddedir.

¹⁴¹ 18/02/2009 tarihli ve 5838 sayılı Kanununun (Mükerrer) 4.maddesi ile ek j bendidir.

¹⁴² 18/02/2009 tarihli ve 5838 sayılı Kanununun 4 üncü maddesiyle; bu maddenin üçüncü fıkrasında geçen belgelere sigortalı işten ayrılış bildirgesi de eklenmiştir.

etkilemez.(m.102/V) Yapılan itiraz, takibi durdurur. Kurumca yapılan itirazın reddedilmesi durumunda ise, ret kararının tebliğ tarihinden itibaren 30 gün içinde yetkili idare mahkemesine başvurulabilir. Ancak mahkemeye başvurulması, Kuruma yapılan itirazdan farklı olarak, idari para cezasının takip ve tahsilini durdurmaz. (m.102/VI) Diğer taraftan; bu süre içerisinde başvurunun yapılmamış olması halinde, idari para cezası kesinleşir.(m.102/IV) Kurumca veya mahkemece Kurum lehine karar verilmesi halinde, daha önce tahsil edilmemiş olan 1/4'lük ceza tutarı da ayrıca tahsil edilir.(m.102/V) Yine; tebliğ tarihinden itibaren 15 gün içinde ödenmeyen idari para cezaları, gecikme cezası ve gecikme zammı ile birlikte tahsil edilir.(m.102/VI) 10 yıllık zamanaşımı süresine tabi olan idari para cezalarında bu süre, fiilin işlendiği tarihten, diğer bir deyişle bildirim yükümlülüğünün yerine getirilmediği tarihten itibaren başlar.(m.102/son)

3.4. İBRANAME DÜZENLEME

İbra, bir irade beyanıdır¹⁴³ ve alacaklının borçlu ile yaptığı bir sözleşme ile alacağından vazgeçerek borçluyu borçtan kurtarması¹⁴⁴ anlamını taşır. İş Kanunu'nda düzenlemeyen ancak uygulamada yaygın olarak kullanılan ibraname ise, irade beyanının yazılı şekli olup¹⁴⁵; alacaklı durumunda bulunan işçinin borçlu durumundaki işverene karşı sahip olduğu bir yada birden çok alacağını ortadan kaldıran bir sözleşmedir. Diğer bir deyişle; ibraname, işçinin alacaklarını tamamen aldığını ve herhangi bir alacağı kalmadığını gösteren bir belgedir.¹⁴⁶ Uygulamada, işten ayrılan işçiden sadece ücret alacağının değil; diğer işçilik haklarının da kalmadığına dair bir ibraname (ibra belgesi – ibra senedi) alınması yoluna gidilmektedir.¹⁴⁷ İbraname, tek taraflı düzenlenebileceği gibi; iki taraflı da düzenlenebilir.¹⁴⁸

¹⁴³ KILIÇOĞLU, Mustafa. **İş Kanunu Yorumu ve Yargıtay Uygulaması**, Ayhan Yayıncılık, Ankara, 2005, s.777.

¹⁴⁴ SÜZEK, s.599.

¹⁴⁵ KILIÇOĞLU, s.777.

¹⁴⁶ ÇELİK, Nuri. **İş Hukuku Dersleri**, 19.Baskı, Beta Yayınları, Yayın No:1518, İstanbul, 2006, s.273.

¹⁴⁷ SÜZEK, s.599

¹⁴⁸ KILIÇOĞLU, s.777.

İş Hukuku öğretisine ve Yargıtay'a göre, iş akdinin sona ermesinden önce düzenlenen ibranameler geçersizdir. Başka bir deyişle; işçinin işe girerken veya işin devamı sırasında imzaladığı ibranamelerin hiçbir hukuki değeri yoktur.¹⁴⁹ Burada göz önüne alınan temel nokta; işçinin iş sözleşmesi devam süresince işverene bağımlı olarak çalışması ve iradesini özgürce oluşturamayacağı inancıdır.¹⁵⁰ Dolayısıyla ibranamenin, iş sözleşmesinin sona erdiği tarihte veya sonrasında düzenlenmesi gerekir.¹⁵¹

İbranamenin geçerli sayılabilmesi için, ayrıca işçinin işvereni hangi konularda ibra ettiğinin açıkça ifade edilmesi ve ibra edilen işçi alacaklarının her birinin ayrı ayrı gösterilmesi gerekir.¹⁵² Örneğin; ücret, fazla çalışma, hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil ücretleri, yıllık izin ücreti, ikramiye, ihbar ve kıdem tazminatı gibi kalemler ibranamede tek tek belirtilmelidir.¹⁵³ İbraname, ancak geçmişte doğmuş (mevcut) alacaklar için geçerli olup; gelecekte oluşacak işçi alacakları için geçerli olarak düzenlenemez.¹⁵⁴ İbraname yazılı işçilik alacaklarında miktarın belirtilmiş olması durumunda, ibraname 'makbuz' niteliği taşır ve ibraname o miktarla sınırlı olarak geçerli sayılır.¹⁵⁵ Ancak işçi ibranamede belirtilen miktarı almadığını iddia ederse, bunu eşdeğer bir yazılı delil ile ispatlamakla yükümlüdür.¹⁵⁶ Ayrıca "her türlü hakkımı aldım" yada "hiçbir alacağım kalmadı" gibi genel ifadelerin yer aldığı veya çelişkili ifadeler içeren ibraname de geçersiz kabul edilir.¹⁵⁷

İşveren, iş sözleşmesi sona eren işçisine çalıştığı sırada yapmış olduğu ödemelerden dolayı borcu bulunmadığını belirten bu belgeyi imzalatmak suretiyle borçlu olmadığını ispatlayabilir.¹⁵⁸ İbra, tarafların karşılıklı ve birbirine uygun irade beyanlarıyla olduğundan; işçi ibra sözleşmesini hata, hile veya tehdit altında

¹⁴⁹ SÜZEK, s.599 ; KILIÇOĞLU, s.778 ; GÜNAY, **İş Kanunu Şerhi**, s.1191 ; ÇELİK, s.273.

¹⁵⁰ KILIÇOĞLU, s.778.

¹⁵¹ DEMİR, Fevzi. **En Son Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulaması**, Birleşik Matbaacılık, 4. Baskı, İzmir, Ekim 2005, s.275.

¹⁵² ÇELİK, s.277.

¹⁵³ DEMİR, s.275.

¹⁵⁴ SÜZEK, s.601.

¹⁵⁵ ÇELİK, s.277.

¹⁵⁶ DEMİR, s.276.

¹⁵⁷ KILIÇOĞLU, s.782 ; GÜNAY, **İş Kanunu Şerhi**, s.1191 ; ÇELİK, ss.275-276 ; DEMİR, s.276.

¹⁵⁸ GÜNAY, s.1191.

yapmışsa irade sakatlığına dayanarak bu sözleşmenin geçersiz olduğunu ileri sürerek 1 yıl içerisinde sözleşmenin iptalini isteyebilir.¹⁵⁹ Nitekim; hata(yanıltma), hile(aldatma) ve zorlama iradeyi sakatlayan nedenlerdir.¹⁶⁰ Ancak; ibranamenin belirtilen nedenlerle geçersiz olduğunu ispat yükümlülüğü işçiye aittir.¹⁶¹ Söz konusu 1 yıllık süreyi geçiren işçinin, ibranameyi kabul ettiği varsayılır. Hak düşürücü bu süre, hata veya hilenin anlaşıldığı yada tehdidin sona erdiği tarihten itibaren başlar.(Borçlar Kanunu m.31/I) Hile, hata yada korkutma ile yapılmış bir akdin kabulü, zarar ve ziyan talebinden vazgeçilmesini gerektirmez. .(Borçlar Kanunu m.31/II)

3.5. PARASAL HAK ÖDEMELERİNİ HESAPLAMA

İş sözleşmesinin sona ermesinde, işçinin ücreti ile sözleşme ve Kanundan doğan para ile ölçülmesi mümkün menfaatlerinin tam olarak ödenmesi zorunludur.(İş K. m.32/V) Bu nedenle; iş sözleşmesi sona eren işçiye, o güne kadar çalışmaları karşılığı hak etmiş olduğu ücreti, hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil, fazla çalışma gibi ücretleri ile prim, ikramiye gibi ödemelerden orantılı olarak o zamana denk düşen haklarının peşin olarak ödenmesi gerekir.¹⁶² İşçinin ücret niteliğindeki alacakları 5 yıllık, tazminat niteliğindeki alacakları ise 10 yıllık zamanaşımına tabidir.¹⁶³

3.5.1. Kıdem Tazminatını Hesaplama

4857 sayılı Kanun ile 25/08/1971 tarihli ve 1475 sayılı İş Kanunu'nun kıdem tazminatını düzenleyen 14.maddesi hariç olmak üzere diğer maddeleri yürürlükten kaldırılmıştır.(m.120) Dolayısıyla kıdem tazminatı için kurulacak kıdem tazminatı fonuna ilişkin Kanunun yürürlüğe gireceği tarihe kadar işçilerin kıdemleri için 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14 üncü maddesi hükümlerine göre kıdem tazminatı haklarının

¹⁵⁹ SÜZEK, s.602 ; GÜNAY, *İş Kanunu Şerhi*, s.1192.

¹⁶⁰ KILIÇOĞLU, s.785.

¹⁶¹ DEMİR, s.276.

¹⁶² EVREN, Öcal Kemal. *İş Mevzuatı Açısından İşverenin El Kitabı*, 2.Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2006, s.64.

¹⁶³ İTO, s.96.

saklı olacağı ifade edilmiştir.(geçici m.6) Henüz böyle bir fonun kuruluşuna dair bir kanunu yürürlüğe girmediği için kıdem tazminatı konusunda halen 1475 sayılı Kanunu'nun 14. madde hükümleri uygulanmaktadır.

Kıdem tazminatı, “*yasada belirtilen asgari bir çalışma süresini dolduran işçinin iş sözleşmesinin yine yasada sayılan nedenlerden biriyle son bulması halinde, işçiye (veya mirasçularına) kıdemi ve ücreti dikkate alınarak işverence ödenmesi gereken bir miktar para*” olarak tanımlanabilir.¹⁶⁴

Kıdem tazminatı, ancak İş Kanunu, Deniz İş Kanunu ve Basın İş Kanunu'na tabi olan bir işte işçi olarak çalışanlara ödenen bir tazminat olduğundan; memurlar ve Borçlar Kanunu'na tabi olarak çalışanlar bu tazminattan yararlanamazlar.¹⁶⁵

Kıdem tazminatı, iş sözleşmesinin sona erdiği her durumda değil; Kanunun ilgili hükmünde yer alan sona erme hallerinde ödendiğinden; söz konusu haller dışında gerçekleşen sona erme hallerinde¹⁶⁶ kıdem tazminatı ödenmez. 1475 sayılı Kanun'un yürürlükteki 14. maddesine göre; işçilerin iş sözleşmelerinin,

- İşveren tarafından ‘ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırı haller’ nedeni dışındaki nedenlerle¹⁶⁷ feshedilmesi,
- İşçi tarafından haklı nedenle derhal feshedilmesi¹⁶⁸,

¹⁶⁴ SÜZEK, s.549.

¹⁶⁵ İTO, s.100.

¹⁶⁶ Örneğin; belirli süreli iş sözleşmesinin sürenin dolması nedeniyle kendiliğinden sona ermesi durumunda işveren tarafından bir fesih yapılması söz konusu olmadığı için, işçi kıdem tazminatına hak kazanamaz. Ancak birbirini izleyen zincirleme iş sözleşmeleri yapılması halinde, belirli süreli bu sözleşmeler bir tek belirsiz süreli sözleşme olarak kabul edildiğinden; en son belirli süreli sözleşmeden sonra işverenin yeni bir sözleşme yapmaması, belirli süreli iş sözleşmesinin kendiliğinde sona ermesi olarak değil; belirsiz süreli iş sözleşmesinin işverence tek taraflı feshi olarak kabul edilir ve buna göre işçi kıdem tazminatına hak kazanır. Bkz. SÜZEK, s.553.

¹⁶⁷ İş sözleşmesinin işveren tarafından sağlık veya zorlayıcı nedenlerle derhal feshedilmesi, bildirimli feshedilmesi, bildiri sürelerine uyulmaksızın feshedilmesi, hakkın kötüye kullanılarak feshedilmesi ya da geçersiz nedenle feshedilmesi durumlarında işçi kıdem tazminatına hak kazanır.

¹⁶⁸ İş sözleşmesinin işçi tarafından feshedilmesi durumunda kıdem tazminatına hak kazanılabilmesi için, söz konusu feshin sağlık nedenleri, ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırı davranışlar veya zorlayıcı nedenlere dayanılarak gerçekleştirilmiş olması gerekir. Buna karşılık; işçinin iş sözleşmesini muvazzaf askerlik hizmeti dolayısıyla veya bağlı buldukları kanunla kurulu kurum veya sandıklardan yaşlılık, emeklilik veya malullük aylığı yahut toptan ödeme almak amacıyla feshetmesi yahut kadın işçinin evlendiği tarihten itibaren 1 yıl içerisinde kendi arzusu ile sona erdirmesi dışında bildirimli fesih yoluyla feshetmesi durumunda kıdem tazminatı hakkı doğmaz.

- Muvazzaf askerlik hizmeti dolayısıyla feshedilmesi¹⁶⁹,
- Bağlı buldukları kanunla kurulu kurum veya sandıklardan yaşlılık, emeklilik veya malullük aylığı yahut toptan ödeme almak amacıyla feshedilmesi¹⁷⁰,
- Kadın işçinin evlendiği tarihten itibaren 1 yıl içerisinde kendi arzusu ile sona erdirilmesi¹⁷¹,
- İşçinin ölümü sebebiyle son bulması¹⁷² hallerinde kıdem tazminatı ödenmesi söz konusu olur.(1475 s.K. m.14/I)¹⁷³

Kıdem tazminatı hakkının doğması bakımından, iş sözleşmesinin belirli veya belirsiz süreli olmasının bir önemi yoktur.¹⁷⁴ İş sözleşmesinin belirtilen sebeplerle sona erdirilmesi durumunda; işçinin işe başladığı tarihten itibaren iş sözleşmesinin devamı süresince her geçen tam yıl için işverence işçiye 30 günlük ücreti tutarında kıdem tazminatı ödenmesi gerekir.(m.14/I) Hükümden de anlaşılacağı üzere; bir işçinin kıdem tazminatına hak kazanabilmesi için öncelikle en az 1 yıl süreyle aynı işveren yanında çalışmış olması gerekir; aksi takdirde 1 yıldan az kıdeme sahip olan işçi, sözleşmesi belirtilen nedenlerden biriyle sona erdirilse dahi kıdem tazminatına hak kazanamaz.¹⁷⁵ Buna karşılık; 1 yıldan fazla kıdeme sahip olan işçiye 1 yıldan artan süreler için de aynı oran üzerinden ödeme yapılır.(m.14/I)

1 yıllık kıdem süresinin hesabında işçinin, iş sözleşmesinin devam etmiş veya fasıllarla yeniden akdedilmiş olmasına bakılmaksızın aynı işverenin bir veya değişik

¹⁶⁹ Burada, iş sözleşmesinin işçi veya işveren tarafından feshedilmesinin bir önemi yoktur. Her iki durumda da işçi kıdem tazminatına hak kazanır. Ancak muvazzaf askerlik hizmeti dışında manevra veya başka bir nedenle silah altına alınan ya da herhangi bir yasadaki doğan çalışma görevi nedeniyle işinden ayrılan işçinin iş sözleşmesi askıya alındığından (feshedilmediğinden) kıdem tazminatının ödenmesi söz konusu olmaz. Bkz. SÜZEK, s.556.

¹⁷⁰ İşçinin bu hükümden faydalanabilmesi için, aylık veya toptan ödemeye hak kazanmış bulunduğunu ve kendisine aylık bağlanması veya toptan ödeme yapılması için yaşlılık sigortası bakımından bağlı bulunduğu kuruma veya sandığa müracaat etmiş olduğunu belgelemesi zorunludur.(17/10/1980 - 2320/1 md. ile değişik m.14/III)

¹⁷¹ Çalıştığı işyerinde 1 yıllık kıdemi olan kadın işçi, iş ilişkisi devam ederken evlenir ve evlenme tarihinden itibaren 1 yıl içerisinde iş sözleşmesini feshederse kıdem tazminatına hak kazanır. Burada, kadın işçinin evliliğinin ilk evliliği olması gerekmez. Bkz. SÜZEK, s.559.

¹⁷² Burada, ölen işçinin kanuni mirasçılarının kıdem tazminatına hak kazanmaları bakımından, ölümün gerçekleşme sebebinin veya ölümden önce işçinin veya işverenin kusurunun bulunup bulunmadığının bir önemi yoktur. Bkz. İTO, s.102 ; SÜZEK, s.562 , ÇELİK, s.282.

¹⁷³ 29/07/1983 tarih ve 2869 sayılı Kanununun 3.maddesi ile değişik birinci fıkradır..

¹⁷⁴ SÜZEK, s.552.

¹⁷⁵ SÜZEK, s.551.

işyerlerinde çalıştıkları süreler göz önüne alınır. Aynı şekilde işyerlerinin devir veya intikali yada herhangi bir nedenle bir işverenden başka bir işverene geçmesi veya başka bir yere nakledilmesi durumunda da işyeri veya işyerlerindeki iş sözleşmesi sürelerinin toplamı dikkate alınacaktır.(m.14/II)¹⁷⁶ Ancak bu durumda, işçiye önceki çalışmaları karşılığında kıdem tazminatı ödenmişse, aynı kıdem süresi için bir defadan fazla kıdem tazminatı veya ikramiye ödenmeyeceğinden (m.14/VIII)¹⁷⁷, önceden ödenen bu miktar, toplam çalışma süresine göre belirlenecek kıdem tazminatından düşülür. İşyerinin devir veya herhangi bir nedenle başka bir işverene geçmesi halinde ise, işçinin işlemiş kıdem tazminatlarından her iki işveren birlikte sorumlu olur. Burada eklemek gerekir ki; işyerini devreden işverenin bu sorumluluğu, işçiyi çalıştırdığı süre ve devir sırasında işçinin aldığı ücret seviyesi ile sınırlıdır.(m.14/II)

Kıdem tazminatı hesabında esas alınacak 1 yıllık süre, iş sözleşmesinin yapıldığı tarihten değil; işçinin fiilen işe başladığı tarihten itibaren işlemeye başlar. Burada bahsedilen yıl, takvim yılıdır.¹⁷⁸ Bu 1 yıllık süre hesaplanırken; işçinin fiilen çalıştığı günlerin yanı sıra fiilen çalışmadığı halde Kanun gereği çalışılmış gibi sayılan haller¹⁷⁹ de dikkate alınır. Ancak bu durumun tek istisnası, yasal grev ve lokavtta geçen sürelerdir. Gerçekten de; yasal grev ve lokavt sırasında iş sözleşmesi sona ermemesine ve askıda kalmasına rağmen bu süreler 1 yıllık kıdem hesabında dikkate alınmaz.(2822 sayılı Kanun¹⁸⁰ m.42/V)

Kıdem tazminatının hesaplanmasında, işçinin son ücreti esas alınır. Parça başı, akort, götürü veya yüzde usulü gibi ücretin sabit olmadığı hallerde ise son bir yıllık süre içinde ödenen ücretin o süre içinde çalışılan günlere bölünmesi suretiyle bulunacak ortalama ücret tazminatın hesabında esas teşkil eder.(m.14/IX)¹⁸¹ Ancak, son 1 yıl içinde işçinin ücretine zam yapılması durumunda, tazminata esas ücret,

¹⁷⁶ 17/10/1980 tarih ve 2320 sayılı Kanununun 1. maddesi ile değişik ikinci fıkradır.

¹⁷⁷ 17/10/1980 tarih ve 2320 sayılı Kanununun 1. maddesi ile değişik sekizinci fıkradır.

¹⁷⁸ İTO, s.100 ; SÜZEK, ss.566-567.

¹⁷⁹ Örneğin; işçinin çalışmadığı hafta tatili, ulusal bayram, genel tatil, yıllık ücretli izin günleri, iş kazası veya meslek hastalığı nedeniyle çalışmadığı süreler, kadın işçinin doğum nedeniyle çalıştırılmadığı günler, iş sözleşmesinin zorlayıcı nedenlerden dolayı askıda kaldığı tüm süreler 1 yıllık kıdem hesabında dikkate alınır.

¹⁸⁰ 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu'dur

¹⁸¹ 17/10/1980 tarih ve 2320 sayılı Kanununun 1. maddesi ile değişik dokuzuncu fıkradır.

işçinin işten ayrılma tarihi ile zammın yapıldığı tarih arasında alınan ücretin aynı süre içinde çalışılan günlere bölünmesi suretiyle hesaplanır.(m.14/X)¹⁸²

Kıdem tazminatı miktarı, işçinin işe başladığı tarihten itibaren iş sözleşmesinin devamı süresince geçen her tam yıl için 30 günlük son brüt giydirilmiş ücret tutarındır. Dolayısıyla söz konusu ücret hesaplanırken işçinin yalnızca çıplak ücreti değil; buna ek olarak işçiye sağlanmış olan para ve para ile ölçülmesi mümkün akdi ve kanundan doğan menfaatler¹⁸³ de göz önünde tutulur.(m.14/XI)¹⁸⁴ Ancak söz konusu menfaatlerin kıdem tazminatı hesabında göz önünde tutulabilmeleri için süreklilik arz etmeleri gerekmektedir.¹⁸⁵

Kıdem tazminatı ile ilgili 30 günlük süre, iş sözleşmeleri veya toplu iş sözleşmeleri ile işçi lehine değiştirilebilir.(m.14/XII)¹⁸⁶ Ancak, toplu sözleşmelerle ve iş sözleşmeleri ile belirlenen kıdem tazminatlarının yıllık miktarı, Devlet Memurları Kanununa tabi en yüksek devlet memuruna Emekli Sandığı Kanunu hükümlerine göre bir hizmet yılı için ödenecek en yüksek emeklilik ikramiyesini geçemez.(m.14/XIII)¹⁸⁷ Böylece Kanun hükmünde kıdem tazminatına ilişkin asgari miktar öngörülmemiş olmakla birlikte, azami miktar belirlenmiş olmaktadır. Ayrıca, 1475 sayılı İş Kanunu'na göre ödenmesi gereken kıdem tazminatlarının tamamı gelir vergisi dışında tutulmuştur.(193 sayılı Kanun¹⁸⁸ m.25/VII)

Kıdem tazminatının zamanında ödenmemesi halinde, mahkeme tarafından gecikme süresi için, ödenmeyen süreye göre mevduata uygulanan en yüksek faizin ödenmesine hükmedilir(m.14/XI) Yalnızca kıdem tazminatı için öngörülen bu faiz, temerrüt veya dava tarihinden değil; iş sözleşmesinin sona erdiği tarihten itibaren işlemeye başlar. Kıdem tazminatı için özel bir faiz hükmünün getirilmesindeki amaç,

¹⁸² 17/10/1980 tarih ve 2320 sayılı Kanununun 1. maddesi ile değişik onuncu fıkradır.

¹⁸³ İkramiye, prim, çocuk veya aile zammı gibi ödemeler ile yemek, sağlık, giyim, yakacak, konut, aydınlatma gibi her türlü parayla ölçülmesi mümkün yardımlar kıdem tazminatının hesabında dikkate alınır. Buna karşılık; işçiye işverence sağlanan ve iş sağlığı ve güvenliği açısından kişisel korunma aracı olarak verilmesi zorunlu olan iş elbisesi, iş ayakkabısı, çizme, gözlük, eldiven gibi giyim eşyalarının parasal değerleri kıdem tazminatının hesabında dikkate alınmaz. Bkz. SÜZEK, s.585.

¹⁸⁴ 29/07/1983 tarih ve 2869 sayılı Kanununun 3. maddesi ile değişik onbirinci fıkradır.

¹⁸⁵ SÜZEK, s.586.

¹⁸⁶ 17/10/1980 tarih ve 2320 sayılı Kanununun 1. maddesi ile değişik onikinci fıkradır.

¹⁸⁷ 10/12/1982 tarih ve 2762 sayılı Kanununun 1.maddesi ile değişik onüçüncü fıkradır.

¹⁸⁸ 193 sayılı Gelir Vergisi Kanunu'dur.

bu tazminatın zamanında ödenmesini sağlamak, açılan davaların uzaması karşısında düşük yasal faiz ve enflasyon nedeniyle işçilerin karşı karşıya kaldıkları değer kaybını önlemek ve bazı işverenlerin bu tazminatları ödememek suretiyle ucuz bir kredi gibi kullanmalarının önüne geçmektir.¹⁸⁹

Kıdem tazminatı 10 yıllık zamanaşımı süresine tabidir. Dolayısıyla en az 1 yıllık kıdemi olan işçinin kıdem tazminatından faydalanabilmesi için, iş sözleşmesinin belirtilen nedenlerle sona erdiği tarihten itibaren 10 yıl içerisinde mahkemeye başvurması gerekir. Bu durumda iş sözleşmesinin kıdem tazminatını gerektirmeyecek şekilde sona erdiğini ispat yükümlülüğü işverene aittir.¹⁹⁰ İşçinin ayrıca mevzuattan doğan diğer hakları saklı tutulur.(m.14/XI)

İşveren, kıdem tazminatından doğan sorumluluğunu başka şahıslara veya sigorta şirketlerine sigorta ettiremez.(m.14/XV)¹⁹¹

3.5.2. İhbar Tazminatını Hesaplama

4857 sayılı Kanuna göre; belirsiz süreli iş sözleşmelerinin feshinden önce durumun diğer tarafa bildirilmesi gerekir.(m.17/I) İş sözleşmesi;

- İş 6 aydan az sürmüş olan işçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak 2 hafta,
- İş 6 aydan 1,5 yıla kadar sürmüş olan işçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak 4 hafta,
- İş 1,5 yıldan 3 yıla kadar sürmüş olan işçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak 6 hafta,
- İş 3 yıldan fazla sürmüş işçi için, bildirim yapılmasından başlayarak 8 hafta sonra feshedilmiş sayılır.(m.17/II)

¹⁸⁹ SÜZEK, s.589.

¹⁹⁰ ÇELİK, s.279.

¹⁹¹ 17/10/1980 tarih ve 2320 sayılı Kanununun 1. maddesi ile değişik onbeşinci fıkradır.

Belirtilen bildirim süreleri (ihbar önelleri) işçinin işyerindeki kıdemine göre hesaplanan asgari süreler olduğundan, sözleşmelerle artırılabilir(m.17/III); ancak azaltılamazlar. Bildirim şartına uymayan taraf, bildirim süresine ilişkin ücret tutarında tazminat ödemek zorundadır. Söz konusu tazminat, uygulamada ‘ihbar tazminatı’ olarak adlandırılmaktadır. İhbar tazminatı, yalnızca belirsiz süreli iş sözleşmelerinin feshinde söz konusu olur ve yine yalnızca 30 iş gününden fazla süren sürekli iş sözleşmelerinde uygulanır.(m.10/II) Ayrıca ihbar tazminatı sadece işverene değil; sözleşmenin diğer tarafı olan işçiye de yükümlülük getiren bir tazminattır. Dolayısıyla belirsiz süreli iş sözleşmesinin sona erdirilmesinde bildirim şartına uymayan taraf ister işveren isterse işçi olsun ihbar tazminatı ödemekle yükümlüdür. Ancak kendisi iş sözleşmesini fesheden tarafın ihbar tazminatı talep etme hakkı yoktur. Diğer bir deyişle; istifa eden işçi ihbar tazminatından yararlanamaz.¹⁹² Nitekim; haklı nedenle de olsa iş sözleşmesini fesheden taraf değil, bildiri sürelerine uyulmaksızın iş sözleşmesi feshedilen taraf ihbar tazminatına hak kazanacaktır.¹⁹³

İşveren bildirim süresine ait ücreti peşin vermek suretiyle iş sözleşmesini feshedebilir.(m.17/V) Yine, iş sözleşmesinin haklı nedenle fesih dışında, bildirim süresine ait ücreti peşin olarak ödenmeyerek işverence feshedilmesi durumunda da ihbar tazminatı ödenmesine hükmedilir. Ancak; işverenin bildirim şartına uymaması veya bildirim süresine ait ücreti peşin ödeyerek sözleşmeyi feshetmesi, Kanunun iş güvencesi hükümlerinin uygulanmasına engel teşkil etmez.(m.17/VI)

İhbar tazminatı ile bildirim sürelerine ait peşin ödenecek ücretin hesaplanmasında, çıplak ücrete ek olarak işçiye sağlanmış para veya para ile ölçülmesi mümkün sözleşme ve Kanundan doğan menfaatler de göz önünde tutulur.(m.17/son) Buna karşılık; ihbar tazminatının hesaplanmasında arızı (geçici) ödemeler değil; süreklilik arz eden prim, ikramiye, bayram harçlıkları gibi parasal ödemeler ile yemek, yakacak, elbise yardımları gibi aynı ödemeler dikkate alınır.¹⁹⁴ Yine, işçinin sözleşmesinin bildirim sürelerine ait ücretin peşin ödenmesi suretiyle

¹⁹² ÖZDEMİR, Cumhuriyet Sinan. **Soru ve Cevaplarla İş Kanunu Uygulama Rehberi**, Adalet Yayınevi, Ankara, Ekim 2006, s.50.

¹⁹³ SÜZEK, s.414.

¹⁹⁴ DEMİR, s.225 ; SÜZEK, s.416 ; EVREN, s.65.

feshedilmesi durumunda, hesaplanacak ihbar tazminatından gelir ve damga vergisi kesilirken; sigorta primi kesilmez.¹⁹⁵ Buna karşılık; iş sözleşmesinin bildirim süreleri kullandırılarak feshedilmesi halinde, sigorta primi de kesilir.¹⁹⁶ Ayrıca Kanunda ihbar tazminatının zamanında ödenmemesi halinde uygulanacak faiz konusunda özel bir düzenleme yer almadığından; böyle bir durumun varlığı halinde temerrüd (gecikme) tarihinden itibaren, daha önce temerrüde düşürülme söz konusu değilse dava tarihinden itibaren yasal faiz uygulanır.¹⁹⁷

Niteliği gereği 30 iş gününden fazla süren sürekli işlerde yapılan belirsiz süreli iş sözleşmelerine uygulanan ihbar tazminatı, 10 yıllık zamanaşımına tabidir.¹⁹⁸ Dolayısıyla usulsüz feshe maruz kalan taraf, fesih tarihinden itibaren 10 yıl içerisinde mahkemeye başvurmalıdır; bu sürenin aşılması halinde kişi ihbar tazminatı isteme hakkını kaybeder. İşçi veya işverenin başkaca bir zarara uğramaları halinde söz konusu zarara karşılık ayrıca tazminat isteme hakları saklıdır.¹⁹⁹

Kanunda ihbar tazminatı kesin ve götürü bir miktar olarak belirlendiğinden; usulsüz feshe²⁰⁰ maruz kalan tarafın zararı tazminat tutarının altında olsa ya da hiçbir zararı olmasa bile bu tazminatı sözleşmeyi fesheden taraftan isteme hakkı vardır.²⁰¹ Bu nedenle ihbar tazminatının talep edilebilmesi için zararın ispatlanması gerekmez; yalnızca iş sözleşmesinin bildirim koşuluna uyulmaksızın feshedildiğinin ispatlanması yeterlidir. Ancak usulsüz feshe maruz kalan tarafın zararı ihbar tazminatı tutarının üzerinde ise, bu durumda zararın ispatlanması gerekir.²⁰²

¹⁹⁵ ÖZDEMİR, s.48.

¹⁹⁶ EVREN, s.65.

¹⁹⁷ DEMİR, s.225 ; SÜZEK, s.416.

¹⁹⁸ TERZİOĞLU, Ahmet. "İş Güvencesi Hükümleri Karşısında Sendikal Fesih Sonucunda İşçinin Hak Kazanabileceği Tazminatlar", **KAMU-İŞ Dergisi**, Cilt:10, Sayı:1, 2008, s.68 ; DEMİR, s.225.

¹⁹⁹ DEMİR, s.226.

²⁰⁰ "Belirsiz süreli iş sözleşmesinin taraflarca bildirim süresi verilmeksizin veya eksik verilerek feshedilmiş ya da peşin ödemeye fesih tarihinde bildirim sürelerine ilişkin ücret ödenmemişse veya eksik ödenmişse bir 'usulsüz fesih' ortaya çıkar." Bkz. SÜZEK, s.413.

²⁰¹ DEMİR, s.224 ; SÜZEK, s.415.

²⁰² SÜZEK, s.415.

3.5.3. İş Güvencesi Tazminatını Hesaplama

4857 sayılı İş Kanunu'nun İnsan Kaynakları Yönetimi açısından getirdiği en önemli değişiklik, 'iş güvencesi'dir. İş güvencesi, geniş anlamda, işçinin işini kaybetmesini güçleştiren veya doğacak zararı gidermeye çalışan önlemleri; dar anlamda ise işçinin feshe karşı korunmasını ifade etmektedir.²⁰³Nitekim; İş Kanunu'nun en önemli amaçlarından biri, işçi ile işveren arasındaki çalışma ilişkisini koruyarak işçinin işini güvence altına almaktır.²⁰⁴ Kanuna göre; 30 veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde en az 6 aylık kıdemi olan işçiler iş güvencesi kapsamındadır.(m.18/I) Söz konusu 6 aylık kıdemin hesaplanmasında; çalışma süresinden sayılan haller dikkate alınır(m.18/II) ve aynı işverenin bir veya değişik işyerlerinde geçen süreler birleştirilir. İşverenin aynı işkolunda birden fazla işyerinin bulunması halinde, işyerinde çalışan işçi sayısı, bu işyerlerinde çalışan toplam işçi sayısına göre belirlenir.(m.18/IV) Buna karşılık; işletmenin bütününe sevk ve idare eden işveren vekili ve yardımcıları ile işyerinin bütününe sevk ve idare eden ve işçiyi işe alma ve işten çıkarma yetkisi bulunan işveren vekilleri iş güvencesi hükümlerinden yararlanamazlar.(m.18/son)

İş sözleşmesinin feshinde geçerli bir sebep gösterme zorunluluğunun 30 ve daha fazla işçi çalıştırılan işyerleri ile sınırlandırılması, bu sayının altında işçi çalıştıran ve ekonomik gücü zayıf olan küçük ölçekli işyerlerinin pahalı ve uzun süreli bir fesih usulünü kaldıramayacağı düşüncesine dayanmaktadır. İşçi sayısının hesaplanmasında; belirli ve belirsiz süreli iş sözleşmeleri ile tam ve kısmi süreli olarak çalışanlar dikkate alınırken; süreksiz işlerde çalışanlar, stajyerler ve çıraklar, alt işverenin işçileri ve geçici iş ilişkisine göre geçici işçi alan işveren yanında çalışanlar hesaba katılmazlar.²⁰⁵

İş güvencesi kapsamındaki işçilerin belirsiz süreli iş sözleşmesini fesheden işveren, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya

²⁰³ ACAR, Ahmet Cevat, Fulya AYDINLI, Osman YILDIRIM, "4857 Sayılı İş Kanununda Yer Alan Başlıca Yeni Düzenlemelerin İnsan Kaynakları Yönetimi Açısından Değerlendirilmesi", **İ.Ü. İşletme Fakültesi Dergisi**, Cilt:34, Sayı:2, Kasım 2005, s.10.

²⁰⁴ ÇELİK, s.202.

²⁰⁵ ÇELİK, ss.205-208.

işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır.(m.18/I) Diğer bir deyişle; iş sözleşmesinin ancak *işçinin yeterliliğinden*²⁰⁶ veya *davranışlarından*²⁰⁷ ya da *işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden*²⁰⁸ kaynaklanan bir sebeple feshedilmesi halinde, geçerli bir fesih söz edilebilir. Bu sebepler, işverenin hizmet akdini haklı nedenle derhal feshini gerektirecek nedenler kadar ağır olmamakla birlikte; işçinin iş görme borcunu ve işyerinin normal işleyişini olumsuz etkileyen durumlardır. Ayrıca işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından kaynaklanan nedenler, ancak bu nedenlerin işyerinde olumsuzlara yol açması halinde fesih için geçerli bir sebep oluşturur. Diğer bir deyişle; söz konusu nedenler işyerindeki üretim ve iş ilişkisi süreci üzerinde herhangi bir olumsuz etki yapmıyorsa; bu nedenler fesih için geçerli sebep olarak kabul edilemezler. Benzer şekilde; işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden nedenlerin, işçinin işini doğrudan veya dolaylı olarak etkileyerek onun çalıştırılmaya devam ettirilme ihtiyacını ortadan kaldıracı nitelikte olması durumunda, fesih için geçerli bir nedenden söz edilebilir.²⁰⁹

Kanunda ayrıca fesih için geçerli sebep olarak nitelendirilemeyecek durumlar da sıralanmıştır. Buna göre; özellikle,

- Sendika üyeliği veya çalışma saatleri dışında veya işverenin rızası ile çalışma saatleri içinde sendikal faaliyetlere katılmak yahut işyeri sendika temsilciliği yapmak²¹⁰

²⁰⁶ İşçinin yeterliliğinden kaynaklanan nedenler; ortalama benzer işçiden daha az verimli olması, niteliğine göre beklenenden düşük performans göstermesi, işe yoğunlaşmasının giderek azalması, işe yatkın olmama, öğrenme ve kendini yetiştirme yetersizliği, sık hastalanma ve uyum yetersizliği gibi nedenler olabilir.

²⁰⁷ İşçinin davranışlarından kaynaklanan nedenler; haklı nedenle derhal fesih sebepleri niteliğinde olmamakla birlikte, işverene zarar vermesi ve zararın tekrarı tedirginliğini yaratması, işyerinde rahatsızlık yaratacak şekilde çalışması, hizmet akdine aykırı davranması, işyerini olumsuz etkileyecek ilişkilere girmesi, arkadaşlarını işverene karşı kışkırtması, uyarılmasına rağmen işini eksik ve kötü yapmak, işinin aksatacak uzun telefon görüşmeleri yapmak, sık sık işe geç gelmek ve işinin aksatarak işyerinde dolaşmak, amirleri veya iş arkadaşları ile ciddi geçimsizlik göstermek gibi nedenler olabilir.

²⁰⁸ İşletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanana nedenler; satış olanaklarının azalması, talep ve sipariş azlığı, enerji sıkıntısı, ekonomik kriz, piyasa durgunluğu, Pazar kaybı ve hammadde sıkıntısı gibi 'dışa bağlı' nedenler olabileceği gibi; işyerinin daraltılması, yeni teknoloji uygulanması, işyerinin devredilmesi veya bir bölümünün kapatılması, yeni çalışma yöntemi uygulaması gibi 'içe bağlı' nedenler de olabilir.

²⁰⁹ ÇELİK, ss.211-215.

²¹⁰ İş sözleşmesi bu nedenle feshedilen işçi, çalışmamızın ilerleyen bölümlerinde de ifade edeceğimiz gibi, 'sendikal tazminat' isteme hakkına sahiptir.

- Mevzuattan veya sözleşmeden doğan haklarını takip veya yükümlülüklerini yerine getirmek için işveren aleyhine idari veya adli makamlara başvurmak veya bu hususta başlatılmış sürece katılmak²¹¹
- Irk, renk, cinsiyet, medeni hal, aile yükümlülükleri, hamilelik, doğum, din, siyasi görüş ve benzeri nedenler.
- Kadın işçilerin çalıştırılmasının yasak olduğu sürelerde işe gelmemek.
- Hastalık veya kaza nedeniyle Kanunda öngörülen bekleme süresinde işe geçici devamsızlık gibi hususlar fesih için geçerli bir sebep oluşturmaz.(m.18/III)

Fesih öncesi hakkındaki iddialara karşı savunması alınmayan bir işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesi, o işçinin, ‘ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırılık’ halleri hariç olmak üzere, davranışı veya verimi ile ilgili nedenlerle feshedilemez.(m.19/II) Dolayısıyla davranış veya verimle ilgili nedenlerle yapılan fesihten önce işçinin savunmasının alınması gerekir.

Kanun uyarınca işveren, fesih bildirimini yazılı olarak yapmak ve fesih sebebini açık ve kesin bir şekilde belirtmek zorundadır.(m.19/I) Aksi takdirde iş sözleşmesi feshedilen işçi, fesih bildiriminde sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli bir sebep olmadığı iddiası ile bildirimünün tebliği tarihinden itibaren 1 ay içinde²¹² iş mahkemesinde işe iade davası²¹³ açabilir ya da toplu iş sözleşmesinde hüküm varsa veya taraflar anlaşılırsa özel hakeme başvurabilir.(m.20/I) Burada amaç, mahkemelerde sonuçlanması zaman alan iş davaları göz önüne alınarak iş sözleşmesinin feshi konusundaki uyuşmazlıkların kısa sürede çözümünün sağlanması ve özel hakeme başvurunun yaygınlaşması ile mahkemelerin iş yükünün azaltılmasıdır.²¹⁴

²¹¹ 18/02/2009 tarihli ve 5838 sayılı Kanununun 32.maddesi ile değişik c bendidir.

²¹² 1 aylık dava açma süresi, fesih bildirimünün ihbar süreleri kullandırılmak suretiyle yapılması durumunda, sözleşmenin sona ereceği ihbar süresinin bitiminden itibaren başlatılmalıdır. Ancak doktrindeki yaygın görüşe göre, bu durumda fesih tarihinin değil, feshin bildirildiği tarih esas alınır. Bkz. DEMİR, s.233.

²¹³ İşçinin işyerinden kendi isteği ile ayrılması (istifa etmesi) veya haklı nedenle iş sözleşmesini feshetmesi durumunda işe iade davası açılmaz. Bkz. DEMİR, s.233.

²¹⁴ ÇELİK, s.222.

Mahkemede feshin geçerli bir sebebe dayandığını ispat yükümlülüğü işverene aittir.(m.20/II) Örneğin; verimsiz çalıştığı iddiası ile işçinin iş sözleşmesini fesheden işveren, işçinin performansına ilişkin ölçümleme sistemini mahkemeye göstermeli ve bunu belgelemelidir. Burada da işletmenin performans ölçüm sistemini uygulayan İK birimleri devreye girmektedir. Buna karşılık; işçi, feshin başka bir sebebe dayandığını iddia ederse, bunu ispatlamakla yükümlü olur.(m.20/II) Mahkeme, davayı seri muhakeme (yargılama) usulüne göre 2 ay içerisinde sonuçlandırır. Ancak mahkeme temyiz kararı verirse, bu durumda konu Yargıtay’a gider ve Yargıtay’da 1 ay içerisinde kesin olarak karara bağlanır.(m.20/III) Karar kesinleşinceye kadar çalıştırılmadığı süre için işçiye, en çok 4 aya kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer hakları ödenir.(m.21/III) Bu hükmün uygulanmasında, dava sonucu işçinin işe başlatılıp başlatılmamasının bir önemi yoktur.²¹⁵ Diğer bir deyişle; dava sonucunda işçi işe başlatılsın yada başlatılmasın boşa geçen sürelerle ait ücret ve işçinin diğer hakları ödenir.

Dava sonucunda feshin geçersizliğine karar verilirse, işveren, işçiyi 1 ay içinde işe başlatmak zorundadır. Ancak bunun için işçinin, kesinleşen mahkeme kararının tebliğinden itibaren 10 işgünü içinde işe başlamak için işverene başvurması gerekir. Aksi takdirde işverence yapılan fesih geçerli bir fesih sayılır. (m.21/V) 1 ay içerisinde işe başlatan İşçi süresi içerisinde başvurduğu halde 1 ay içerisinde işçiyi işe başlatmayan işveren, işçiye 4-8 aylık ücreti tutarında tazminat ödemekle yükümlü olur.(m.21/I) Söz konusu bu tazminat “iş güvencesi tazminatı” olarak adlandırılır ve miktarı, feshin geçersizliğine karar veren mahkeme tarafından talep olmasa dahi resen²¹⁶ belirlenir.(m.21/II) Bu tazminat, işverene işe başlatmama nedeniyle verilen bir ‘medeni ceza’ niteliğinde olup; amaç, işçinin korunmasıdır.²¹⁷ İş güvencesi tazminatının miktarı, iş güvencesi kapsamındaki işçinin sendika üyeliği veya sendikal faaliyete katılması ile sendika temsilciliği yapması nedeniyle yapılan geçersiz fesih bildirimlerinde, işçinin 1 yıllık ücreti tutarından az olamaz.(2821 sayılı Kanun m.31/VI)²¹⁸ Buna karşılık işçi, iş güvencesi tazminatına ek olarak, iş

²¹⁵ DEMİR, s.245 ; ÇELİK, s.229.

²¹⁶ DEMİR, s.244.

²¹⁷ TANRIÖVER, Uygur. “4857 Sayılı Kanun Kapsamında İşe İade ve SSK Prim Belgelerinin Düzenlenmesi Sorunu”, **Mercek Dergisi**, Yıl:10, Sayı:37, Ocak 2005, s.102.

²¹⁸ 09/08/2002 tarihli ve 4773 sayılı Kanununun 10.maddesi ile değişik altıncı fıkradır.

sözleşmesinin işverence kötü niyetle feshedildiğini iddia etmek suretiyle kötü niyet tazminatı talep edemez.²¹⁹

İşverenin, süresi içerisinde kendisine başvuran işçiyi işe başlatması durumunda ise, işçiye fesih nedeniyle peşin olarak ödenen ihbar ve kıdem tazminatı, iş güvencesi tazminatı ve boşta geçen süreye ait ödenecek en çok 4 aylık tutardan mahsup edilir. İşe başlatılmayan işçiye bildirim süresi verilmemiş veya bildirim süresine ait ücret peşin ödenmemişse, bu süreler için ücret tutarı ayrıca ödenir.(m.21/IV) Buna karşılık; dava devam ederken “tazminatları ödendiği takdirde iş sözleşmesinin feshini kabul ettiğini” yazılı şekilde belirten işçi, boşta geçen süreye ait ücret ve diğer hakları ile bundan doğan ihbar ve kıdem tazminatı farkını talep edemeyecektir.²²⁰

İş güvencesi kapsamındaki işçinin, iş güvencesi tazminatı hakkı ile boşta geçen süreler için en çok 4 aylık ücret ve diğer hakları sözleşmelerle hiçbir şekilde değiştirilemez; aksi takdirde sözleşme hükümleri geçersiz sayılır.(m.21/son) Boşta geçen süreye ait en çok 4 aylık tutar ve diğer haklar, işverenin yükümlülüğünü yerine getirmemesi nedeniyle ödemesi gereken alacaklar olduğundan 5 yıllık zamanaşımı süresine; işçinin işe başlatılmaması halinde ödenmesi gereken ve işçinin çıplak ücreti üzerinden hesaplanan iş güvencesi tazminatı ise 10 yıllık zamanaşımı süresine tabidir.²²¹

3.5.4. Kötü Niyet Tazminatını Hesaplama

İş sözleşmesinin sona erdirilmesinde, süreli fesih hakkının ‘dürüstlük’ ve ‘objektif iyi niyet kuralları’na uygun bir biçimde kullanılmaması, fesih hakkının kötüye kullanıldığını gösterir. Burada ‘fesih hakkının kötüye kullanılması’ ile ‘haksız fesih’ kavramlarının birbirinden ayırt edilmesi gerekir. Hakkın kötüye kullanılması ancak bir hakkın doğmuş olması halinde ortaya çıkabilecek iken; haksız fesihte doğmamış bir hakkın kullanılması söz konusudur.²²²

²¹⁹ DEMİR, s.238.

²²⁰ DEMİR, s.243.

²²¹ DEMİR, s.247.

²²² SÜZEK, s.419.

Fesih hakkının kötüye kullanılıp kullanılmadığının belirlenmesinde, ‘objektif iyi niyet kuralları’ kriter olarak benimsenmiştir. Bu bağlamda; örneğin, iş sözleşmesinin kadro azaltılması veya ekonomik kriz yada işyerinin kapatılması gibi nedenlerle feshedilmesi hakkın kötüye kullanılması sayılmazken; işçinin işvereni şikayeti veya işveren aleyhine tanıklık yapması ya da işverenin yasal olmayan bir isteğinin kabul etmekten kaçınması gibi nedenlerle akdin feshedilmesi hakkın kötüye kullanılması olarak kabul edilmektedir. Buna karşılık; iş sözleşmesinin işçinin sendikaya üye olması nedeniyle feshedilmesi fesih hakkının kötüye kullanılması olarak kabul edilmesine rağmen işverence ödenmesi öngörülecek tazminat ‘kötü niyet tazminatı’ değil; bu tazminatın özel bir şekli olan ‘sendikal tazminat’ olacaktır. Nitekim; sendikal tazminata hükmedilen durumlarda ayrıca kötü niyet tazminatına hükmedilemez.

4857 sayılı Kanun’da düzenlenen kötü niyet tazminatı, iş güvencesi kapsamı dışında kalan²²³ işçilerin iş sözleşmesinin, fesih hakkının kötüye kullanılarak sona erdirildiği durumlarda işçiye ödenen, bildirim süresinin 3 katı tutarındaki tazminattır.(m.17/VI) İş güvencesi kapsamındaki işçilerin iş sözleşmesinin, fesih hakkının kötüye kullanılarak sona erdirilmesi durumunda ise feshin geçersizliği ve buna bağlı öngörülen tazminatlar dışında, kötü niyet tazminatına hak kazanmaları söz konusu değildir.

Kötü niyet tazminatının hesaplanmasında, ihbar tazminatında olduğu gibi, çıplak ücrete ek olarak işçiye sağlanmış para veya para ile ölçülmesi mümkün sözleşme ve Kanundan doğan menfaatler de göz önünde tutulur.(m.17/son)

İşverenin fesih hakkını kötüye kullandığını ispat yükümlülüğü işçiye aittir. Kötü niyet iddiasının işçi tarafından somut olaylarla ispat edilmesi gerekir. İşçinin kötü niyet tazminatı talebinin mahkemece reddedilmesi, kanundan doğan (ihbar ve

²²³ 30 veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde en az 6 aylık kıdemi olan işçiler iş güvencesi hükümlerinden yararlanabilirler.(4857 s.K. m.18/I) Buna karşılık; 30’den az işçi çalıştıran işyerinde çalışanlara veya 6 aydan az kıdemi olanlara ya da İşletmenin bütününe sevk ve idare eden işveren vekili ve yardımcıları ile işyerinin bütününe sevk ve idare eden ve işçiyi işe alma ve işten çıkarma yetkisi bulunan işveren vekillerine iş güvencesi hükümleri uygulanmaz.(m.18/son)

kıdem tazminatı ile şartları varsa maddi ve manevi tazminatlar gibi) diğer hakları talep etmesini engellemez.²²⁴

Kanun hükmünde, iş sözleşmesinin sona erdirilmesinde yalnızca işverenin fesih hakkını kötüye kullanması durumu düzenlenmiş; işçinin fesih hakkını kötüye kullanması durumu öngörülmemiştir. Bu nedenle işveren, fesih hakkını kötüye kullanarak iş sözleşmesini fesheden işçiden bu hüküm uyarınca kötü niyet tazminatı talep edemez. Bu durumda Medeni Kanun'un m.2/II. fıkrası²²⁵ uygulanır ve genel hükümlere göre tazminata hükmedilir.²²⁶

3.5.5. Sendikal Tazminatı Hesaplama

İşçi ve işverenlerin sendikal hakları ve sendikal tazminat konusu 05.05.1983 tarihli ve 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nda düzenlenmektedir. Buna göre; işçilerin işe alınmaları, belli bir sendikaya girmeleri veya girmemeleri veya belli bir sendikadaki üyeliği muhafaza veya üyelikten istifa etmeleri şartına bağlı tutulamaz.(m.31/I)²²⁷ Bu hükme aykırı hareket eden işverene, ağır para cezası verilir. Söz konusu ceza tutarı, sanayi kesiminde çalışan 16 yaşından büyük işçiler için belirlenen asgari ücretin aylık brüt tutarının yarısından az olamaz.(m.59/III)²²⁸

İşveren ayrıca; çalıştırmakta olduğu sendika üyesi işçiler ile sendika üyesi olmayan işçiler veya ayrı sendikalara üye olan işçiler arasında, işin sevk ve dağıtımında, işçinin mesleki ilerlemesinde, işçinin ücret, ikramiye ve primlerinde, sosyal yardım ve disiplin hükümlerinde ve diğer hususlara ilişkin hükümlerin uygulanması veya çalıştırmaya son verilmesi bakımından herhangi bir ayırım yapamaz.(m.31/III) Diğer taraftan işçiler, sendikaya üye olmaları veya olmamaları, iş saatleri dışında veya işverenin rızası ile iş saatleri içinde, işçi sendika veya konfederasyonlarının faaliyetlerine katılmalarından dolayı işten çıkarılamaz veya

²²⁴ SÜZEK, ss.421-425.

²²⁵ “Bir hakkın açıkça kötüye kullanılmasını hukuk düzeni korumaz.” (4721 sayılı Türk Medeni Kanunu m.2/II)

²²⁶ SÜZEK, ss.420-421.

²²⁷ Aynı şekilde iş sözleşmesi ve toplu iş sözleşmesine bu hükme aykırı hükümler konulamaz.(2821 sayılı Kanun m.31/II)

²²⁸ 4/4/1995 tarih ve 4101 sayılı Kanunun 12. maddesi ile değişik üçüncü fıkradır.

herhangi bir nedenle farklı muameleye tabi tutulamazlar.(m.31/V)²²⁹ İş sözleşmesinin feshi dışında belirtilen hükümlere aykırı hareket eden işveren, işçinin ücretinin 1 yıllık tutarından az olmamak üzere bir tazminat ödemekle yükümlüdür.(m.31/VI)²³⁰ Söz konusu bu tazminat uygulamada ve doktrinde 'sendikal tazminat' ya da 'sendikacılık tazminatı'²³¹ olarak adlandırılmaktadır. Böylece işçinin gerek sendika üyeliği gerekse sendikal faaliyeti güvence altına alınmış olmaktadır.²³²

İş sözleşmesinin sendika üyeliği veya sendikal faaliyetlerden dolayı feshi halinde ise, İş Kanunu'nun iş güvencesi hükümlerinin uygulanması öngörülmüştür. Ancak, bu hükümler gereğince ödenecek tazminat, işçinin bir yıllık ücret tutarından az olamaz.(m.31/VI) İş güvencesi kapsamında yer alan işçinin, sözleşmesinin sendikal nedenlerle sona erdirildiğini iddia ederek sendikal tazminat talebinde bulunabilmesi için, öncelikle işe iade davası açmak zorundadır. Diğer bir deyişle; iş güvencesi kapsamındaki işçinin işe iade davası açmaksızın doğrudan sendikal tazminat talep etme hakkı bulunmamaktadır.²³³ Nitekim; sendika üyeliği veya çalışma saatleri dışında veya işverenin rızası ile çalışma saatleri içinde sendikal faaliyetlere katılmak fesih için geçerli bir sebep oluşturmadığından (4857 s.K. m.18/III,a); öncelikle feshin geçersizliğine karar verilmesi gerekir. Mahkemece feshin geçerli olduğuna karar verilmesi durumunda iş güvencesi kapsamındaki işçi, sendikal tazminat talep edemez.

İş Kanunu'na göre iş güvencesi hükümlerinin kapsamı dışında olan işçiler ile 854 sayılı Deniz İş Kanunu, 5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun ile 818 sayılı Borçlar Kanununa tâbi olan işçiler ve tarımdan sayılan işlerde çalışanların sendika üyeliği veya sendikal faaliyetlerden dolayı iş sözleşmesinin feshi iddiası ile açacağı davada, 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanununun genel hükümleri uygulanır.(m.36/VII) İşçiye ödenecek tazminat miktarı, işçinin bir yıllık ücret tutarından az olamaz.

²²⁹ 25/5/1988 tarih ve 3449 sayılı Kanunun 8. maddesi ile değişik beşinci fıkradır.

²³⁰ 09/08/2002 tarih ve 4773 sayılı Kanunun 10. maddesi ile değişik altıncı fıkradır.

²³¹ TERZİOĞLU, s.50.

²³² SÜZEK, s.426.

²³³ TERZİOĞLU, s.59.

Sendikal tazminat yalnızca sendikal faaliyet nedeniyle yapılan fesihlerde değil; işçinin iş akdi feshedilmeksizin işverence uğradığı sendikal ayrımcılık nedeniyle de ödenir.²³⁴

İşçinin sendika üyesi olması, iş sözleşmesinin sendikaya üyelik nedeniyle sona erdirildiğini göstermez. İş sözleşmesinin sendikal nedenle sona erdirildiğinin somut olay ve olgularla ispatlanması gerekir.²³⁵ Nitekim; 2821 sayılı Kanunda işçinin, iş akdinin sendikal nedenlerle feshedildiği iddiası ile açtığı davada ispat yükümlülüğü işverene verilmiştir.(m.36/VII)

Sendikal tazminat tutarı, işçinin 1 yıllık ücretinden az olmamak üzere hakim tarafından olayın özellikleri ve sözleşmesi feshedilen işçinin kıdemi de göz önünde tutularak belirlenir.²³⁶ Burada söz konusu olan ‘işçinin 1 yıllık ücreti’ asgari miktar olduğundan; bu miktarın altında bir miktarın belirlenmesi mümkün değildir. Sendikal tazminatın hesabında dikkate alınacak olan bu ücret, 2821 sayılı Kanun’da belirtilmemekle birlikte; Yargıtay içtihatlarında ve öğretide işçinin aldığı brüt çıplak ücret olarak kabul edilmektedir.²³⁷ Sendikal tazminatın hesaplanmasında, işçinin iş sözleşmesinin feshedildiği tarihteki ücreti dikkate alınır.²³⁸

Sendikal tazminatın amacı, ortaya çıkan maddi zararın tazmin edilmesinde çok, işvereni fesih hakkını kötüye kullanmaktan kaçınmaya zorlamaktır. Bu nedenle işçi, sendikal nedenle yapılan fesih sonucunda çok az zarara uğrasa veya hiç zarara uğramasa dahi sendikal tazminat talep edebilir ve bu talep sonucunda söz konusu tazminatın kendisine ödenmesi gerekir.²³⁹ Bu haliyle sendikal tazminat, sendikal fesihden dolayı işverene verilmiş olan bir tür ‘medeni ceza’ niteliği taşımaktadır.²⁴⁰

²³⁴ SÜZEK, s.426 ; TERZİOĞLU, s.50.

²³⁵ TERZİOĞLU, s.52.

²³⁶ TERZİOĞLU, s.53.

²³⁷ TERZİOĞLU, s.55.

²³⁸ TERZİOĞLU, s.55.

²³⁹ Benzer görüş , Bkz. SÜZEK, s.427.

²⁴⁰ TERZİOĞLU, ss.51-52.

Sendikal tazminat 10 yıllık zamanaşımı süresine tabidir ve bu tazminata dava tarihinden itibaren faiz yürütülmesi gerektiğinin savunan görüşler ağırlıktadır.²⁴¹ Sendikal tazminata hükmedilmesi halinde, İş Kanunu'nda yer alan 'kötü niyet tazminatı' ayrıca uygulanmaz. Sendikal tazminat, kötü niyet tazminatının özel bir halini oluşturduğu için; işveren hem sendikal tazminatı hem de kötü niyet tazminatını ödemekle yükümlü tutulamaz. Ancak iş kanunları ve diğer kanunlara göre haiz olduğu bütün hakları saklı tutulduğundan(m.31/VIII) işçi, koşulların varlığı halinde ihbar tazminatı, kıdem tazminatı, maddi ve manevi tazminatı da ayrıca isteyebilir.²⁴² Böyle bir durumda öncelikle diğer tazminatlardan bağımsız olarak sendikal tazminatın ödenmesine hükmedilmesi; daha sonra koşulların varlığı halinde diğer tazminatların ödenmesine karar verilmesi gerekir.²⁴³

3.6. İŞSİZLİK SİGORTASI

İş sözleşmesinin sona ermesinin hukuki sonuçlarından birisi de belli koşulların varlığı halinde işçinin işsizlik sigortasına hak kazanmasıdır. İşçinin bu hakkı, 25.08.1999 tarih ve 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'nda düzenlenmiştir. Ancak Kanun tüm işsizleri değil, sadece çalışırken kendi arzu ve kusuru dışında işsiz kalanları kapsamına almakta; çalışma istek ve yeteneğinde olmasına karşın, herhangi bir iş bulamadığından işsiz durumunda olanları kapsamına almamaktadır.²⁴⁴

4447 sayılı Kanun'un 47. maddesinde işsizlik sigortası; *"Bir işyerinde çalışırken, çalışma istek, yetenek, sağlık ve yeterliliğinde olmasına rağmen, herhangi bir kasıt ve kusuru olmaksızın işini kaybeden sigortalılara işsiz kalmaları nedeniyle uğradıkları gelir kaybını belli süre ve ölçüde karşılayan, sigortacılık tekniği ile faaliyet gösteren zorunlu sigorta"* şeklinde tanımlanmaktadır.(m.47/I,c)

Sigortalı işsizlere, Türkiye İş Kurumu tarafından 'İşsizlik Sigortası' kapsamında yapılacak parasal yardımlar ve sağlanacak hizmetler 4447 sayılı

²⁴¹ DEMİR, s.365 ; TERZİOĞLU, s.57.

²⁴² Benzer görüş , Bkz. DEMİR, s.364.

²⁴³ SÜZEK, s.427.

²⁴⁴ GÜZEL, Ali. "İşsizlik Sigortası: Kapsam ve İşsizlik Ödeneği", **PERYÖN Dergisi**, İlkbahar 2002, s.41.

Kanunun 48.maddesinde, “işsizlik ödeneği, 5510 sayılı Kanun gereği ödenecek sigortası primlerinin ödenmesi²⁴⁵, yeni bir iş bulma, meslek geliştirme, edindirme ve yerleştirme” biçiminde belirlenmiştir.

İşsizlik sigortası, iradesi dışında geçici bir süre işsiz kalan sigortalıya, ücret gelirinin yerini almak üzere “işsizlik ödeneği” adı altında parasal bir yardımın yapılmasını amaçlar. Sosyal güvenliğin bireye ekonomik güvence sağlama işlevi, anılan ödenekte yansıma bulur.²⁴⁶ Kanun işsizlik ödeneğini, “*sigortalı işsizlere bu Kanunda belirtilen süre ve miktarda yapılan parasal ödeme*” biçiminde tanımlamaktadır. (4447 sayılı Kanun m.47/I,h) Ancak sigortalı işsiz işsizlik ödeneğine hak kazanabilmesi için aşağıdaki koşulların gerçekleşmiş olması aranmaktadır:

- *Sigortalı işsiz olmak:* 4447 sayılı Kanuna göre işsizlik kapsamında olan sigortalı işsiz, “*Bu Kanun kapsamına giren bir işyerinde bir hizmet akdine dayalı ve sigortalı olarak çalışırken bu Kanunun ilgili maddelerinde belirtilen nedenlerle işini kaybeden ve Kuruma başvurarak çalışmaya hazır olduğunu bildiren kimse*”yi ifade etmektedir.(m.47/I,e) Hizmet sözleşmesinin sona erdiği ve işsizlik ödeneğine hak kazandıran haller ise aynı Kanunun 51. maddesinde düzenlenmiştir.
- *Hizmet sözleşmesinin askıda olmaması:* Hizmet sözleşmesinin askıda kaldığı durumlarda, kural olarak işçi ücret gelirinden yoksun kaldığı halde, sözleşme hukuki varlığını sürdürür. Bu nedenle de hizmet sözleşmesi askıda kalan işçi 4447 sayılı Kanun anlamında işsiz kabul edilemez. Söz konusu askıda kalma durumu; grev, lokavt veya ilgili kanunlardan doğan olağanüstü hal, seferberlik hali, doğal afetler, kısa süreli askerlik, sivil savunma hizmetleri gibi çalışma ödevleri nedeniyle olabileceği gibi; hastalık, iş kazası, doğum nedeniyle işçinin şahsında ortaya çıkan iş görme edimini yerine getirme olanaksızlığı nedeniyle de oluşabilir.²⁴⁷

²⁴⁵ 17/04/2008 tarih ve 5754 sayılı Kanunun 90.maddesi ile değişik b bendidir.

²⁴⁶ GÜZEL, s.40.

²⁴⁷ GÜZEL, s.50.

- Sosyal Güvenlik Kuruluşlarından gelir veya aylık almamak: Kanununun 51. maddesinin son fıkrası uyarınca; ücret gelirinden yoksun kalan sigortalı işsiz her hangi bir sosyal güvenlik kuruluşundan gelir veya aylık almaması gerekmektedir.
- Belli bir süre işsizlik sigortası primi ödeme: Kanununun 51. maddesinin ilk fıkrasına göre; “Bu Kanun uyarınca sigortalı sayılanlardan hizmet akitleri aşağıda belirtilen hallerden birisine dayalı olarak sona erenler, , hizmet akitlerinin sona ermesinden önceki son üç yıl içinde en az 600 gün sigortalı olarak çalışıp işsizlik sigortası primi ödemiş ve işten ayrılmadan önceki son 120 gün içinde prim ödeyerek sürekli çalışmış olmaları kaydıyla işsizlik ödeneği almaya hak kazanırlar.” Hükümden de anlaşılacağı üzere, hizmet akitlerinin sona ermesinden önceki son üç yıl içinde en az 600 gün sigortalı olarak çalışıp işsizlik sigortası primi ödemiş olmak ve işten ayrılmadan önceki son 120 gün içinde prim ödeyerek sürekli çalışmış olmak koşullarının birlikte gerçekleşmiş olması gerekir; aksi takdirde işsizlik ödeneğinden yararlanılamaz.
- İşverence ‘ İşten Ayrılma Bildirgesi’nin düzenlenmesi: 4447 sayılı Kanuna göre işveren, “hizmet akdi 51 inci maddede belirtilen hallerden birisine dayalı olarak sona ermiş olan sigortalılar hakkında; örneği Kurumca hazırlanacak üç nüsha işten ayrılma bildirgesi düzenleyip, 15 gün içinde bir nüshasını Kuruma göndermek, bir nüshasını sigortalı işsize vermek ve bir nüshasını da işyerinde saklamakla yükümlüdür.” (m.48/IV) Uygulamada bu kanun hükmünün uygulanmasında İnsan Kaynakları Elemanları devre girmektedir. Diğer bir deyişle, ‘İşten Ayrılma Bildirgesi’nin düzenlenip bir nüshasının Türkiye İş Kurumu’na gönderilmesinden işletmenin İnsan Kaynakları Elemanı sorumludur. İnsan Kaynakları Elemanı Türkiye İş Kurumu tarafından hazırlanan ‘İşten Ayrılma Bildirgesi’ni üç nüsha halinde düzenleyerek bir nüshasını sigortalı işsize vermek, bir nüshasını 15 gün

içerisinde Türkiye İş Kurumu'na göndermek, kalan nüshayı da işyerinde saklamak zorundadır.

- Sigortalının Türkiye İş Kurumu'na şahsen başvurması: Kanunda, “Bu Kanun uyarınca sigortalı sayılanlardan hizmet akitleri aşağıda belirtilen hallerden birisine dayalı olarak sona erenler, Kuruma süresi içinde şahsen başvurarak yeni bir iş almaya hazır olduklarını kaydettirmeleri,kaydıyla işsizlik ödeneği almaya hak kazanırlar.” ifadesine yer verilmiştir.(m.51/I) Madde hükmünde ifade edilen süre, aynı Kanununun 48. maddesinde şu şekilde belirtilmiştir; “Sigortalı işsiz, bu maddede belirtilen ödeme ve hizmetlerden yararlanabilmesi için işten ayrılma bildirgesi ile birlikte hizmet akdinin feshedildiği tarihi izleyen günden itibaren otuz gün içinde Kuruma doğrudan veya elektronik ortamda²⁴⁸ başvurması gerekir. Mücbir sebepler dışında, başvuruda gecikilen süre işsizlik ödeneği almaya hak kazanılan toplam süreden düşülür.” (m.48/V) Madde hükmünden de anlaşılacağı gibi söz konusu sürenin geçirilmesi hak kaybına yol açmaz. Ancak zorlayıcı nedenler dışında, başvuruda gecikilen süre işsizlik ödeneği almaya hak kazanılan toplam süreden düşülür.²⁴⁹

Belirtilen bu koşulların gerçekleşmesi sonucu hak kazanan sigortalı işsiz işsizlik ödeneği, günlük olarak belirlenir ve sigortalının son dört aylık prime esas kazançları dikkate alınarak hesaplanan günlük ortalama brüt kazancının %40'ıdır. Ancak hesaplanan işsizlik ödeneği miktarı, 16 yaşından büyük işçiler için uygulanan aylık asgari ücretin brüt tutarının %80'ini geçemez.(m.50/I)²⁵⁰ İşsizlik ödeneğinin hesabında bir ay 30 gün olarak kabul edilir.²⁵¹

İşsizlik ödeneğinin ne kadar süre verileceği konusu da 4447 sayılı Kanun'un 50. maddesinin II. fıkrasında açıklanmıştır. Buna göre;

²⁴⁸ 15/5/2008 tarihli ve 57634 sayılı Kanununun 14 üncü maddesiyle, bu maddenin beşinci fıkrasında yer alan "doğrudan" ibaresinden sonra gelmek üzere "veya elektronik ortamda" ibaresi eklenmiş ve metne işlenmiştir.

²⁴⁹ GÜZEL, s.52.

²⁵⁰ 15/05/2008 tarih ve 5763 sayılı Kanununun 15.maddesi ile değişik birinci fıkradır.

²⁵¹ GÜZEL, s.52.

“Hizmet akdinin sona ermesinden önceki son 120 gün prim ödeyerek sürekli çalışmış olanlardan, son üç yıl içinde;

a) 600 gün sigortalı olarak çalışıp işsizlik sigortası primi ödemiş olan sigortalı işsizlere 180 gün,

b) 900 gün sigortalı olarak çalışıp işsizlik sigortası primi ödemiş olan sigortalı işsizlere 240 gün,

c) 1080 gün sigortalı olarak çalışıp işsizlik sigortası primi ödemiş olan sigortalı işsizlere 300 gün süre ile işsizlik ödeneği verilir.”

Ancak işsizlik ödeneği almakta olan sigortalı işsizin bazı hallerde işsizlik ödeneği kesilebilir. Bu durumlar 4447 sayılı Kanununun 52.maddesinde sıralanmıştır. Buna göre; *“İşsizlik ödeneği almakta iken;*

a) Kurumca teklif edilen mesleklerine uygun ve son çalıştıkları işin ücret ve çalışma koşullarına yakın ve ikamet edilen yerin belediye mücavir alanı sınırları içinde bir işi haklı bir nedene dayanmaksızın reddeden,

b) İşsizlik ödeneği aldığı sürede gelir getirici bir işte çalıştığı veya herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşundan gelir veya aylık aldığı tespit edilen,

c) Kurum tarafından önerilen meslek geliştirme, edindirme ve yetiştirme eğitimini haklı bir neden göstermeden reddeden veya kabul etmesine karşın devam etmeyen,

d) Haklı bir nedene dayanmaksızın Kurum tarafından yapılan çağrılar zamanında cevaplamayan, istenilen bilgi ve belgeleri öngörülen süre içinde vermeyen,

Sigortalı işsizlerin işsizlik ödenekleri kesilir.”(m.52/I)

Ayrıca söz konusu hükmün (c) ve (d) bentlerinde öngörülen ödeneklerin kesilme gerekçesinin ortadan kalkmasıyla yeniden işsizlik ödeneği ödenmeye başlanır. Ancak bu şekilde yapılacak ödemenin süresi, başlangıçta belirlenen toplam hak sahipliği süresinin sonunu geçemez. (m.52/II) Buna karşılık (a) ve (b) bentlerindeki ödenek kesilme gerekçelerinin ortadan kalkması, işsizlik ödeneğinin tekrar ödenmeye başlamasını sağlamaz.

Bunun gibi sigortalı işsiz, muvazzaf askerlik dışında herhangi bir nedenle silah altına alınması ve hastalık ve analık nedeniyle geçici işgöremezlik ödeneği almaya hak kazanması halinde hak kazanmış olduğu işsizlik ödeneklerinin ödenmesi bu durumların devamı süresince durdurulur. (m.52/III) Örneğin, 180 gün süre ile işsizlik ödeneğine hak kazanan sigortalı işsiz, 100 gün işsizlik ödeneği aldıktan sonra 30 gün süre ile geçici iş göremezlik ödeneği alırsa, işsizlik ödeneği bu süre için durdurulur. Bu sürenin bitmesiyle, sigortalı işsizin alacağı işsizlik ödeneği 180-100=80 gün ödenmeye devam eder.

Bunun dışında, işsizlik ödeneği almakta olan sigortalı işsizin yeni bir işe girmesi ve bu durumu Kuruma bildirmesi durumunda, kendisine ödenen işsizlik ödeneği işe yerleştirildiği tarih itibariyle durdurulur. Ancak sigortalının yeni işini, işsizlik ödeneğine hak kazanamayacak şekilde kaybetmesi durumunda daha önce hak ettiği işsizlik ödeneği süresi doluncaya kadar ödenmeye devam eder. Eğer sigortalı yeni işini, işsizlik ödeneğine hak kazanabilecek şekilde kaybederse, sadece bu eni hak sahipliğinden doğan süre kadar işsizlik ödeneğine hak kazanır. Bu durumda, yeni işsizlik ödeneği hak kazanma süresinin hesaplanmasında dikkate alınacak ‘son üç yıllık’ süre bir önceki işsizlik ödeneğine hak kazanma tarihinden geriye gidemez.²⁵²

3.7. KULLANILMAMIŞ YILLIK ÜCRETLİ İZİN HESAPLAMA

Yıllık ücretli izin hakkı, dinlenme hakkı kapsamında vazgeçilemez bir hak olduğundan; iş sözleşmesinin feshi halinde bu hak alacağa dönüşür.²⁵³ Bu nedenledir ki, iş sözleşmesinin herhangi bir nedenle sona ermesi halinde, işçinin hak kazanıp da kullanamadığı yıllık izin sürelerine ait ücreti, sözleşmenin son erdiği tarihteki ücreti üzerinden işçinin kendisine veya hak sahiplerine işveren tarafından ödenir.(m.59/I) Örneğin; iş sözleşmesinin işçinin ölümü nedeniyle sona ermesi durumunda, işçinin kullanamadığı yıllık izin ücretinin kanuni mirasçılara ödenmesi gerekir.²⁵⁴ Ancak;

²⁵² GÜZEL, s.56.

²⁵³ OKUR, s.13.

²⁵⁴ EVREN, s.67.

kullanılmayan yıllık izin ücreti ödenirken hafta tatili günleri bu ödemeye dahil edilmez.²⁵⁵

İşçinin hak kazanıp da kullanamadığı yıllık izin sürelerine ilişkin ücreti talep edebilmesi için iş sözleşmesinin herhangi bir nedenle sona ermiş olması yeterlidir. Dolayısıyla iş sözleşmesinin sona erme şeklinin bir önemi bulunmamaktadır.²⁵⁶ Öyle ki; işçinin çalışmakta iken yıllık izin talebinde bulunmamış olması da sözleşmenin sona ermesinden sonra kullanamadığı yıllık izinlerine ait ücreti istemesine engel teşkil etmez.²⁵⁷

İşçinin söz konusu ücret alacağı 5 yıllık zamanaşımına tabidir²⁵⁸ ve zamanaşımı iş sözleşmesinin sona erdiği tarihten itibaren başlar.(m.59/I) Dolayısıyla iş sözleşmesi sona eren işçi, kullanamadığı yıllık izinlerinin karşılığını almak üzere, sözleşmenin sona erme tarihinden itibaren 5 yıl içerisinde dava açma yoluna gidebilir.²⁵⁹

İş sözleşmesinin işveren tarafından bildirimli olarak²⁶⁰ feshedilmesi durumunda, işçinin kıdemine göre belirlenecek bildirim süresi ile işçiye verilmesi zorunlu olan yeni iş arama izinleri, yıllık ücretli izin süreleri ile iç içe giremez.(m.59/II, Yön²⁶¹. m.6/VII) Bunun sonucu olarak; ihbar önelinin yıllık izin süresinin bitiminden sonra başlamasında olduğu gibi, ihbar öneline ait ücretin peşin ödenmesi suretiyle iş sözleşmesinin feshedilmesi de yıllık izin hakkının kullanılmasından sonra mümkün olabilir.²⁶²

Yıllık ücretli izin hükümlerine aykırılık durumunda yaptırım uygulanmasını öngören İş Kanunu'na göre; hak edilmiş izni kullanmadan iş sözleşmesinin sona ermesi halinde bu izne ait ücreti ödemeyen işveren veya vekillerine bu durumdaki

²⁵⁵ DEMİR, s.181.

²⁵⁶ UZUN, s.77.

²⁵⁷ DEMİR, s.180.

²⁵⁸ UZUN, s.78.

²⁵⁹ ÖZDEMİR, s.203.

²⁶⁰ DEMİR, s.180.

²⁶¹ 'Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği'dir.

²⁶² DEMİR, s.180.

her işçi için, 01.01.2009 tarihinden itibaren uygulanmak üzere 200.-TL para cezası verilir.(m.103)

3.8. YENİ İŞ ARAMA İZİNİNİ TAKİP ETME

4857 sayılı İş Kanunu'na göre, iş sözleşmesinin gerek işveren gerekse işçi tarafından süreli olarak feshedilmesi durumunda işveren, bildirim süreleri içinde işçiye yeni bir iş bulması için gerekli olan iş arama iznini vermek zorundadır. İşveren söz konusu izni, iş saatleri içerisinde ve ücret kesintisi yapmadan vermekle yükümlüdür. İşverence bildirim süresi içerisinde verilecek olan yeni iş arama izni, günde 2 saatten az olamaz. İşçi bu izni, isterse toplu olarak kullanabilir. Ancak bu durumda, toplu kullanmak istediği izni işten ayrılacağı günden önceki günlere rastlatmak ve bu durumu işverene bildirmek zorundadır.(m.27/I) Diğer bir deyişle, iş arama iznini toplu kullanmak isteyen işçi, bunu işten ayrılacağı günlere rastlatamaz.²⁶³

Kanunda bu hükme aykırılık halinde uygulanmak üzere ayrıca bir idari para cezası öngörülmemiş; yeni iş arama iznini vermeyen veya eksik kullandıran işverenin, o süreye ilişkin ücreti işçiye ödeyeceği ifade edilmiştir.(m.27/II) Ayrıca yeni iş arama izni esnasında işçiyi çalıştıran işverenin, işçinin izin kullanarak bir çalışma karşılığı olmaksızın alacağı ücrete ek olarak, çalıştığı sürenin ücretini de %100 zamlı olarak ödemesi öngörülmüştür.(m.27/III)

²⁶³ ÖZDEMİR, s.99.

SONUÇ

Uluslararası rekabet hızının giderek arttığı bir ortamda örgütler, ayakta kalabilme ve bu hıza uyum sağlayabilmenin tek yolunun, insan gücü ile yaratılan farklılık olduğunu anlamışlar ve ‘insan kaynağı’ nı bir işletmenin sahip olduğu en önemli değer olarak görmeye başlamışlardır. Bu durum da insan kaynaklarının, değişen işletme yapıları içerisinde daha stratejik bir rol oynamaya başlamasını sağlamış; görev ve sorumluluklarını doğal olarak artırmıştır.

Çalıştırılan insan gücündeki sosyal, kültürel ve politik çeşitlilik nedeniyle, İnsan kaynakları birimlerinin doğru çalışanı seçme, yerleştirme, barındırma ve çalışanların ihtiyacını karşılamada daha özenli davranması beklenmektedir. Nitekim; çalışanların yaptıkları işten ve çalıştıkları ortamdan duydukları memnuniyet, işgücü verimini doğrudan etkileyerek orta ve uzun vadede işletmenin piyasadaki rekabet gücünü artırmaktadır. İK birimlerinin bu fonksiyonlarını yerine getirirken yasal mevzuata uygun davranmaları gerektiği de unutulmamalıdır. Bu nedenle yasal mevzuattaki değişiklikler, İK birimlerince düzenli olarak takip edilmeli; çalışan- işveren ilişkilerini etkileyecek her türlü yasal değişiklik hakkında bilgi sahibi olunmalıdır.

Uygulamada yasal mevzuat İnsan Kaynakları Yönetimi’ni etkileyen “çevresel bir faktör” olarak kabul edilmekle birlikte; artık günümüzde sadece etkileyen değil, onun faaliyetlerini belirleyen bir konuma gelmiştir. Bu nedenle yasal mevzuat hakkında bilgi sahibi olmak, önceleri İK birimlerinde görev alacak kişiler için tercih nedeni iken; günümüzde zorunluluk haline gelmiştir. Nitekim; İK birimlerinin yerine getirdiği işlevler, çalışan- işveren ilişkilerindeki uyuşmazlıklarda kanıt niteliği taşıyabilmektedir. Örneğin; işçinin verimsiz çalıştığını öne sürerek iş sözleşmesini fesheden işveren, işçinin bunun geçerli bir sebep olmadığı iddiası ile mahkemeye başvurması halinde, bu iddiasını ispatlamakla yükümlü olacaktır. Dolayısıyla performans ölçüm sistemini ve işçinin verimli olmadığını gösteren ilgili belgeleri mahkemeye göstermek zorundadır. Bu noktada, performans ölçümünü

yapan, sistemi kuran ve işleten İK birimleri devreye girmektedir. Yine Kurumlara bildirim yapılması gereken konularda, bildirim yükümlülüğünün yerine getirilmemesi veya bildirim yanlış olarak yapılması hallerinde de idari para cezası ödenmesi söz konusu olabilmekte; aykırılığın niteliğine göre değişen ceza tutarları işletmeyi az yada çok zarara uğratabilmektedir. Bu nedenledir İK birimlerinin, fonksiyonlarını yerine getirirken çok dikkatli olması ve mutlaka yasal mevzuata uygun hareket etmesi büyük önem arz etmektedir.

İK birimlerinde görev alan ve daha önce hukuki konularla ilgili eğitim almamış olan kişilerin söz konusu yasal mevzuatı anlaması, yorumlaması, buna uygun hareket etmesi ve takip etmesi elbette ki beklenemez. Bu kişiler, genellikle İş Hukuku'nda uzmanlaşmış avukatlardan veya hukuk bürolarından yardım alma yoluna gitmektedirler. Ancak; dışarıdan alınan bu yardım işverene ek bir maliyet getirmektedir. Böyle bir maliyeti üstlenmek istemeyen işveren ise, genellikle bu görevi işletmenin Muhasebe birimlerine yükleme yada daha nadir olmak üzere hukuki bilgisi olmayan bir çalışanı görevlendirme yoluna gitmektedir. Tüm bu durumlar sonucunda hata yapma ihtimali artmakta ve işveren ek bir maliyetten kurtulmak isterken daha büyük bir maliyetle karşı karşıya kalmaktadır. Burada çözüm, işletmenin İK birimlerinde bu konuda bilgi sahibi kişilerin istihdam edilmesi yada bu birimdeki kişilerin bu konuda eğitim almasının sağlanmasıdır.

Piyasada gerek özel eğitim danışmanlık firmalarınca gerekse üniversitelerin sürekli eğitim merkezlerince 'İnsan Kaynakları Yönetimi Sertifika Programı' adı altında programlar düzenlenmektedir. Genellikle 2 aylık periyotlar halinde düzenlenen bu programlar, eğitim süresinin kısalığı nedeniyle işverenlerce tercih edilmekte; ancak özellikle özel eğitim danışmanlık firmalarının eğitim ücretleri yüksek düzeyde olduğundan işverenler, çalışanlarını bu konuda eğitime göndermemeyi tercih etmektedirler. Oysaki bu programlarda edinilen bilgiler, her ne kadar yeterli ve derinlemesine olmasa da en azından İnsan Kaynakları konusunda fikir sahibi olunmasını sağlamaktadır. Ancak İK birimlerinde çalışanların özellikle İş Hukuku ile ilgili olarak alabilecekleri sertifika düzeyinde bir eğitim bulunmamakta; söz konusu eğitim, ancak üniversitelerin ilgili bölümlerinde okunması halinde

verilmektedir. Bu, öğrenimlerini tamamlayıp iş hayatında kendini geliştirmek isteyen kişilerin aleyhine bir durumdur.

Uygulamada pek sık rastlanmasa da bazı işverenlerin, tüm üst yönetim kadrosuna ve İK birimlerinde görevli çalışanlarına İş Hukuku ile ilgili olarak işletme içerisinde eğitim verdirdiği görülmektedir. İş Hukuku'nda uzman kişiler tarafından verilen bu eğitim, işletmenin içerisinde genellikle iş saatleri dışında yapıldığından işin aksaması da önlenmektedir. İK birimlerinin yanı sıra üst düzey yöneticilerin de bu eğitimi almaları, ileride söz konusu olabilecek durumları ve bunların yaratabileceği sonuçları önceden öngörebilmelerini sağlayarak buna göre hareket etmelerine neden olmaktadır.

İK birimlerinin yerine getirdikleri işlevlerin hukuki sonuçlarından tek başına sorumlu tutulmaları mümkün değildir. En nihayetinde İK birimlerinde çalışanlar da işverene bağlı çalışan işçilerdir. Dolayısıyla doğabilecek sonuçlardan bu birimde görevli kişiler kadar, onları istihdam eden işveren de sorumludur. Nitekim; İş Kanunu başta olmak üzere yürürlükteki yasa ve yönetmeliklerde işveren muhatap olarak alınmaktadır. Ancak; İK birimlerinin çalışan ile işveren arasında bir köprü konumunda olduğu göz önüne alındığında, bu birimlerin yasal mevzuat hakkında bilgi sahibi olması ve bu anlamda gerek işverene gerekse işçiye yol göstermesi gerektiği açıktır. Bu nedenle, gerek işletme içerisinde eğitim verdirmek gerekse dışarıdan eğitim alınmasını sağlamak suretiyle başta İK birimleri olmak üzere konuyla ilgili yetkili tüm kişiler İş Hukuku konusunda mutlaka eğitim almalı yahut söz konusu eğitimi almış kişiler ilgili pozisyonlarda istihdam edilmelidir. Hatta bu gereklilik işe alım veya eğitim ile sınırlanmamalı; belirli zaman aralıklarında bu bilgilerin yenilenmesi sağlanmalıdır. Bu konuda belirli aralıklarla sınav uygulanarak ilgili kişilerin bu konudaki bilgilerinin sınanması, bir yöntem olarak benimsenebilir.

KAYNAKLAR

ACAR, Ahmet Cevat, Fulya AYDINLI, Osman YILDIRIM. “4857 Sayılı İş Kanununda Yer Alan Başlıca Yeni Düzenlemelerin İnsan Kaynakları Yönetimi Açısından Değerlendirilmesi”, **İ.Ü. İşletme Fakültesi Dergisi**, Cilt:34, Sayı:2, Kasım 2005, ss.7-29.

AGER, İlker. “İş Sözleşmesinin Feshinde Savunma Şartı-Teoriden Pratiğe”, **Mercek Dergisi**, Yıl:11, Sayı:44, Ekim 2006, ss.97-100.

AĞAR, Ahmet. “İş Kazası ve Meslek Hastalığının; Unsurları, Tanımı ve Bildirim Süreleri”, **İşveren Dergisi**, Cilt:47, Sayı:4, Ocak 2009, ss.81-86.

AKGEYİK, Tekin. “Yeni İş Yasası’yla Uyumlu İnsan Kaynakları Yönetimi Teknikleri”, **PERYÖN Dergisi**, Sonbahar 2003, s.32.

AKI, Erol. “4857 Sayılı İş Kanunu’na Göre İşçilerin Topluca İşten Çıkarılmaları”, **Mercek Dergisi**, Yıl:10, Sayı:40, Ekim 2005, ss.96-101.

AKI, Erol, Olcay ALTINTAŞ, İbrahim BAHÇIVANCILAR. **Uygulamada İş Güvencesi**, Legal Yayıncılık, İstanbul, 2005.

AKINCI, Beril. “Örgütlerde İkilem: Personel mi Yoksa İnsan Kaynakları mı?”, **Human Resources Dergisi**, Yıl:5, Sayı:2, Ocak-Şubat 2001, ss.60-64.

AKYİĞİT, Ercan. **İş Hukuku**, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2002.

AKYİĞİT, Ercan. **İçtihatlı ve Uygulamalı İş Kanunu Şerhi**, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2001.

AKYÜZ, Ömer Faruk. **Değişim Rüzgarında Stratejik İnsan Kaynakları Planlaması**, 1.Baskı, Sistem Yayıncılık, İstanbul, Şubat 2001.

ALDEMİR, Ceyhan, Alpay ATAOL, Gönül BUDAK, **İnsan Kaynakları Yönetimi**, 5.Baskı, Barış Yayınları, İzmir, 2004.

ALP, Mustafa. **İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi**, 1.Baskı, Seçkin Yayınları, Ankara, Mayıs 2005.

ALPAGUT, Gülsevil. “4857 Sayılı Yasada İşverenin Özürlü, Eski Hükümlü ve Terör Mağduru Çalıştırma Zorunluluğu”, **Mercek Dergisi**, Yıl:9, Sayı:34, Nisan 2004, ss.118-129.

ALPAGUT, Gülsevil. “Özürllü Hakkında Kanun ve Özürllü Çalıştırma Zorunluluğu Konusunda Mevzuattaki Son Değişiklikler”, **Mercek Dergisi**, Yıl:10, Sayı:40, Ekim 2005, ss.152-160.

ANKARALI, Egemen Gürsel. “Ücretsiz İzin Uygulaması”, **Human Resources Dergisi**, Yıl:5, Sayı:4, Mayıs-Haziran 2001, ss.52-53.

ARSLAN, H.Bader. “Toplu İşten Çıkarmanın Örgütsel Sonuçları”, **Mercek Dergisi**, Yıl:12, Sayı:46, Nisan 2007, ss.108-113.

ARSLAN, H.Bader. “İnsan Kaynakları Bölümünün Örgütsel Küçülme Sürecindeki Rolü”, **Mercek Dergisi**, Yıl:10, Sayı:39, Temmuz 2005, ss.97-101.

ASLANTEPE, Gülay. “Çocuk İşçiliği ile Mücadele”, **Mercek Dergisi**, Yıl:12, Sayı:48, ss.48-50.

ATA, Namık. “Yeni Özürllü Kanunu, Özürllü İstihdamında Yeni Açılımlar ve İŞKUR”, **Mercek Dergisi**, Yıl:10, Sayı:40, Ekim 2005, ss.38-42.

AYDINLI, İbrahim. “İstihdam Edenin (Adam Çalıştırmanın) Sorumluluğu (BK m.55)”, **KAMU-İŞ Dergisi**, Cilt:7, Sayı:2, 2003, ss.681-706.

AYKAÇ, Burhan. **İnsan Kaynakları Yönetimi**, Nobel Yayın Dağıtım, Yayın No:61, Ankara, 1999.

BACAK, Bünyamin, Yusuf YİĞİT. “Türk İş Hukuku’nda Kadın İşçilerin Çalışma Koşullarına İlişkin Düzenlemelerin Değerlendirilmesi”, **KAMU-İŞ Dergisi**, Cilt:9, Sayı:2, 2007, ss.1-31.

BALCI, Mesut. “İş Kazası ve Meslek Hastalığı Nedeniyle İşverenin Sorumluluğu”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Yıl:1, Sayı:4, Aralık 2006, ss.151-182.

BALKAN, Gündüz. **Ücret Sistemleri**, Ege Üniversitesi Mühendislik Bilimleri Fakültesi Yayınları, Yayın No:12, İzmir.

BALTAŞ, Acar. “İnsan Kaynakları Üst Yönetimin Polisi Mi, Çalışanın Avukatı Mı, Okul Rehberlik Servisi Mi?”, **Mercek Dergisi**, Yıl.13, Sayı:50, Nisan 2008, ss.55-59.

BAŞBUĞ, Aydın. “İşyeri Hekimi ile Hizmet Sözleşmesi Yapma Zorunluluğu”, **KAMU-İŞ Dergisi**, Cilt:4, Sayı:4, Ocak 1999, ss.127-135.

BATUR, Erhan. “İş Sağlığı ve Güvenliğinde Son Gelişmeler”, **Mercek Dergisi**, Yıl:12, Sayı:46, Nisan 2007, ss.24-33.

BİLGİLİ, Abbas. **İş Güvencesi Hukuku-İşe İade Davaları**, Karahan Kitabevi, Adana, Şubat 2005.

BİRBEN, Gülçin. “İşletmelerde Yeni Ücret Yapısı ve Oluşumu”, **Human Resources Dergisi**, Yıl:5, Sayı:5, Temmuz-Ağustos 2001, ss.18-19.

BOZKURT, Emine. “Türkiye’de Kadın ve İstihdam”, **Mercek Dergisi**, Yıl:12, Sayı:46, Nisan 2007, ss.58-61.

BÖLÜKBAŞI, Ahmet. “Çalışma Süreleri”, **Mercek Dergisi**, Yıl:9, Sayı:34, Nisan 2004, ss.86-90.

BÜYÜKUSLU, Ali Rıza. **Globalizasyon Boyutunda İnsan Kaynakları Yönetimi**, Der Yayınları, Yayın No:240, İstanbul, 1998.

CILGA, Erten. “İş Sağlığı ve Güvenliğinde Yeni Dönem”, **Mercek Dergisi**, Yıl:9, Sayı:34, Nisan 2004, ss.110-117.

ÇELİK, Nuri. **İş Hukuku Dersleri**, 19.Baskı, Beta Yayınları, Yayın No:1518, İstanbul, 2006.

ÇELİK, Nuri. “İşletmenin, İşyerinin veya İşin Gerekleri Sebebiyle İş Sözleşmesinin İşverence Feshinde Eşit Davranma Borcu”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Yıl:1, Sayı:4, Aralık 2006, ss.5-12.

ÇİL, Şahin. **4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi**, Turhan Kitabevi, Cilt1-Cilt2, Ankara, Haziran 2004.

DEMİR, Fevzi. **En Son Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulaması**, Birleşik Matbaacılık, 4. Baskı, İzmir, Ekim 2005.

DERELİ, Toker. “İş Kanunu Ön Tasarısı Hakkında...”, **PERYÖN Dergisi**, Yaz 2002, ss.46-52.

EGEMEN, Erdal. “Dünya’da ve Türkiye’de Çalışan Çocuklar (Çocuk Emeği)”, **PERYÖN Dergisi**, Yaz 2003, ss.46-48.

EKİN, Nusret. “Çağdaş İş Yasası Reformu İstihdam Artışını da Öngörmelidir”, **Mercek Dergisi**, Yıl:7, Sayı:28, Ekim 2002, ss.25-34.

EKMEKÇİ, Ömer. “İş Güvenliği Uzmanlığı ve İşyeri Hekimliği Faaliyetlerinin İşyeri Dışından Hizmet Alınması Suretiyle Yerine Getirilmesi”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Yıl:1, Sayı:4, Aralık 2006, ss.106-113.

EKMEKÇİ, Ömer. “İşverenlerin İşyeri Hekimi Bulundurma Zorunluluğu ve Tabip Odalarının Yetkisine İlişkin Sorunlar”, **Mercek Dergisi**, Yıl:6, Sayı:22, Nisan 2001, ss.73-88.

EKMEKÇİ, Ömer. “İşyeri Hekimi Bulundurma Yükümü Konusunda Yeni Gelişmeler”, **Mercek Dergisi**, Yıl:9, Sayı:33, Ocak 2004, ss.111-119.

EKMEKÇİ, Ömer. “İş Güvenliği Uzmanı Bulundurma Yükümüne İlişkin Yönetmeliğin Kısmen İptali ve Ortaya Çıkan Hukuki Durum”, **Mercek Dergisi**, Yıl:11, Sayı:44, Ekim 2006, ss.86-96.

ERDOĞAN, İlhan. “Nasıl Bir İnsan Kaynakları Uygulamasına İhtiyacımız Var?”, **Mercek Dergisi**, Yıl:7, Sayı:25, Ocak 2002, ss.131-142.

ERGİN, Berin. “İş Kanunu’nun Tarafları Neden Yeniliklere Uyum Sağlamalı ve İşyeri Hekimliğinin İnsan Hakkı Açısından Değerlendirilmesi”, **Mercek Dergisi**, Yıl:9, Sayı:35, Temmuz 2004, ss.78-84.

ERTAN, Emre. “Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu Tasarısı Açısından İşverenin Yükümlülükleri ve Sorumluluğu”, **Mercek Dergisi**, Yıl:10, Sayı:40, Ekim 2005, ss.110-114.

EVREN, Öcal Kemal. **İş Mevzuatı Açısından İşverenin El Kitabı**, 2.Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2006.

GÖK, Sibel. “Küreselleşme Sürecinde İnsan Kaynakları Yönetiminin İşlevlerindeki Değişim ve Yeni Hedefleri”, **Mercek Dergisi**, Yıl:13, Sayı: 50, Nisan 2008, ss.169-175.

GÜNAY, Cevdet İlhan. **İş Hukuku Yeni İş Yasaları**, 3. Baskı, Yetkin Yayınları, Ankara, 2004.

GÜNAY, Cevdet İlhan. **İş Kanunu Şerhi**, Yetkin Yayıncılık, Cilt:1-2, Ankara, 2005.

GÜVEN, Rana. “İş Sağlığı ve Güvenliği Alanında Mevcut Durum ve Hukuk Sürecinde Yaşananlar”, **Mercek Dergisi**, Yıl:11, Sayı:44, Ekim 2006, ss.61-66.

GÜZEL, Ali. “İşsizlik Sigortası: Kapsam ve İşsizlik Ödeneği”, **PERYÖN Dergisi**, İlkbahar 2002, ss.40-56.

GÜZELTUNA, Ahmet. “Çalışma Yaşamında Yeni Dönem”, **PERYÖN Dergisi**, İlkbahar 2003, ss.28-30.

HEKİMLER, Alpay. “İstihdam Paketinin İşsizlik Sigortası Alanındaki Düzenlemelerine İlişkin Genel Eleştiriler”, **Mercek Dergisi**, Yıl:13, Sayı:51, Temmuz 2008, ss.112-119.

İNCE, Ergun. “Ödünç İş İlişkisi”, **PERYÖN Dergisi**, Kış 2002, ss.42-48.

İstanbul Ticaret Odası, **Yeni İş Yasaları Semineri**, İstanbul Ticaret Odası Yayınları, Yayın No:31, 2004.

KAHRAMAN, Abdullah. “Genel Olarak Ücret ve Ücret Tahakkuku”, **KAMU-İŞ Dergisi**, Cilt:7, Sayı:2, 2003, ss.823-838.

KAPLAN, Tuncay Emine. “İşverenin Koruma ve Gözetme Borcunun Kapsamı”, **KAMU-İŞ Dergisi**, Cilt:7, Sayı:2, 2003, ss.137-151.

KARAKURUM, Fulya. “Türkiye’de İnsan kaynakları Yönetimi Mesleğinin Mevcut Karakteristikleri ve Gelecek Trendleri”, **PERYÖN Dergisi**, Kış 2002, s.20-20-21.

KARAKURUM, Fulya, Yiğit Oğuz DUMAN. “Avrupa’dan İnsan Kaynakları Değerlendirmeleri”, **PERYÖN Dergisi**, İlkbahar 2003, ss.12-18.

KEÇECİOĞLU, Tamer. **Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi**, Sistem Yayıncılık, Yayın No:405, 2003.

KENAR, Necdet. “Özürlülerin İstihdamı ve Örnek Bir Uygulama: ‘Eksik Değil Farklı’ Projesi”, **Mercek Dergisi**, Yıl:12, Sayı:47, Temmuz 2007, ss.121-125.

KESER, Hakan. “4857 Sayılı İş Kanunu’na Göre İşverenin İş Sözleşmesi Yapma ve İş İlişkilerinde Eşit İşlem Yapma Yükümlülükleri ve Bunlara Aykırı Davranması Durumunda Karşılaşacağı Yaptırımlar”, **KAMU-İŞ Dergisi**, Cilt:7, Sayı:3, 2004, ss.37-73.

KILIÇOĞLU, Mustafa. **İş Kanunu Yorumu ve Yargıtay Uygulaması**, Ayhan Yayıncılık, Ankara, 2005.

MESS, **Yargıtayın İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 1991**, MESS Yayınları, Yayın No:191, İstanbul, 1993.

MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi. “4857 Sayılı Yeni İş Kanunu’nun Getirdiği Önemli Bazı Yenilikler”, **KAMU-İŞ Dergisi**, Cilt:7, Sayı:4, 2004, ss.1-37.

NARİN, Halit. “Çağdaş Çalışma Mevzuatı”, **Mercek Dergisi**, Yıl:7, Sayı:28, Ekim 2002, ss.22-24.

NOE, Raymond A. **İnsan Kaynaklarının Eğitim ve Gelişimi**, Editör: Prof. Dr. Canan ÇETİN, 1. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul, Aralık 1999.

ODAMAN, Serkan. “4857 Sayılı Yeni İş Kanunu Döneminde İş Sağlığı ve Güvenliği Hükümlerinin Önemi ve OHSAS 18001 Yönetim Sistemi”, **Mercek Dergisi**, Yıl:10, Sayı:39, Temmuz 2005, ss.131-143.

ODAMAN, Serkan. “4857 Sayılı Kanunun Getirdiği Yeniliklerin Kriz Dönemindeki Uygulaması”, **İşveren Dergisi**, Cilt:47, Sayı:4, Ocak 2009, ss.45-48.

OKUR, Zeki. “Mevsimlik İşlerde Yıllık Ücretli izin (Karar İncelemesi)”, **KAMU-İŞ Dergisi**, Cilt:10, Sayı:2, 2008, ss.1-17.

ÖZDEMİR, Cumhur Sinan. **Soru ve Cevaplarla İş Kanunu Uygulama Rehberi**, Adalet Yayınevi, Ankara, Ekim 2006.

ÖZDEN, Mehmet Cemil. “Geleceğin İK Yetkinlikleri: IN’ler? OUT’lar?”, **PERYÖN Dergisi**, Kış 2004, ss.52-58.

PEKGENÇ, Zeki. “Yeni Binyılda İnsan Kaynakları Yönetimi”, **Mercek Dergisi**, Yıl:6, Sayı: 21, Ocak 2001, ss.113-118.

SABUNCUOĞLU, Zeyyat. **İnsan Kaynakları Yönetimi**, 1. Baskı, Ezgi Kitabevi, Bursa, 2000.

SERDAROĞLU, Adnan. “İşçi Hak ve Özgürlükleri Açısından Çalışma Mevzuatındaki Değişiklikler”, **Mercek Dergisi**, Yıl:13, Sayı:51, Temmuz 2008, ss.50-52.

SÖZER, Salih. “4857 Sayılı İş Yasasının Yapılanması Hakkında Genel Bir Değerlendirme”, **PERYÖN Dergisi**, Sonbahar 2003, ss.24-31.

SÜZEK, Sarper. **İş Hukuku**, 3.Baskı, Beta Basım Yayınları, Yayın No:1564, İstanbul, 2006.

ŞAKAR, Müjdat. “Yeni Sosyal Güvenlik Düzeni Acaba Kimi Memnun Edecek?”, **Mercek Dergisi**, Yıl:13, Sayı:49, ss.108-116.

ŞEN, Murat. “İkramiye Ödenmemesinin İş Şartı Haline Gelmesi ve İşçi Aleyhine Sonuç Doğuran İşyeri Uygulamaları”, **KAMU-İŞ Dergisi**, Cilt:6, Sayı:3, 2002, ss.57-73.

ŞENTURAN, Şermin. **Yönetmel ve Örgütsel Açından İnsan Kaynakları**, 1. Baskı, Beta Yayınları, Yayın No:1733, İstanbul, Şubat 2007.

TAKTAK, Ülkü Feyyaz. “İnsan Kaynaklarının Önemi ve İstihdamın Kalitesine /Verimine Etkisi”, **Mercek Dergisi**, Yıl:12, Sayı:47, Temmuz 2007, ss.113-116.

TANKUT, Feridun. “Çalışma Mevzuatı ve Reformlar”, **Mercek Dergisi**, Yıl:13, Sayı:51, Temmuz 2008, ss.99-104.

TANRIÖVER, Uygur. “4857 Sayılı Kanun Kapsamında İşe İade ve SSK Prim Belgelerinin Düzenlenmesi Sorunu”, **Mercek Dergisi**, Yıl:10, Sayı:37, Ocak 2005, ss.98-104.

TERZİOĞLU, Ahmet. “İş Güvencesi Hükümleri Karşısında Sendikal Fesih Sonucunda İşçinin Hak Kazanabileceği Tazminatlar”, **KAMU-İŞ Dergisi**, Cilt:10, Sayı:1, 2008, ss.49-75.

TORTOP, Nuri, Burhan AYKAÇ, Hüseyin YAYMAN, M.Akif ÖZER, **İnsan Kaynakları Yönetimi**, 2.Baskı, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara, Ekim 2007.

TUNCAY, Can. “Çalışan Kadının Analık Durumunda İzin ve Ücret Güvencesi”, **Mercek Dergisi**, Yıl:10, Sayı:39, Temmuz 2005, ss.29-47.

TUNCAY, Can. “4958 Sayılı Sosyal Sigortalar Kurumu Kanunu ile Getirilen Değişiklikler”, **Mercek Dergisi**, Yıl:9, Sayı:34, Nisan 2004, ss.96-109.

TÜRKOĞLU, Faruk. “Küreselleşme Döneminde İnsan Kaynakları”, **PERYÖN Dergisi**, Yaz 2002, ss.24-25.

UYARGİL, Cavide ve diğerleri. **İnsan Kaynakları Yönetimi**, 3.Baskı, Beta Yayınları, İstanbul, Ekim 2008.

UZUN, Bekir. “4857 Sayılı İş Yasası ve Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği ile Getirilen Düzenlemeler Işığında Yıllık Ücretli İzin”, **Mercek Dergisi**, Yıl:9, Sayı:34, Nisan 2004, ss.74-80.

ÜNAL, Ayşe. “İşletmelerde İnsan Kaynaklarının Önemi, İnsan Kaynakları İşlevleri ve İnsan Kaynakları Yönetimi Sisteminde Ücretleme”, **KAMU-İŞ Dergisi**, Cilt:7, Sayı:1, 2002, ss.19-37.

YAĞCI, Akil. “Bir Genel Müdürün Gözünden İnsan kaynakları Departmanı”, **PERYÖN Dergisi**, Kış 2002, ss.56-58.

YELEKÇİ, Memduh, İlhami YELEKÇİ, **4857 Sayılı Notlu-İzahlı-İçtihatlı Yeni İş Kanunu Şerhi**, Ankara, 2005.

YÜCEL, Ersan. “2000’li Yıllarda İnsan Yönetimi”, **Mercek Dergisi**, Yıl:5, Sayı:17, Ocak 2000, ss.80-84.

EKLER

EK-1 Sigortalı İşe Giriş Bildirgesi (4/1-a-b için)



T.C.
SOSYAL GÜVENLİK KURUMU
SİGORTALI İŞE GİRİŞ BİLDİRGESİ
(4/1-a-b ve 506 SK GM 20 kapsamındaki sigortalılar için)

Ek -4

SOSYAL GÜVENLİK SİCİL NUMARASI (T.C.Kimlik Numarası/Yabancı Kimlik No)		BELGENİN MAHİYETİ		İlk <input type="checkbox"/>		İşveren re'sen 4/a <input type="checkbox"/>		4/b <input type="checkbox"/>		Geçici 20.md. <input type="checkbox"/>					
				Tekrar <input type="checkbox"/>		1.defa re'sen <input type="checkbox"/>				2.defa re'sen <input type="checkbox"/>					
A-SİGORTALININ KİMLİK / ADRES BİLGİLERİ															
1 Adı				11		NUFUSA KAYITLI OLDUĞU YER									
2 Soyadı						İl									
3 İlk Soyadı						İlçe									
4 Baba Adı						Mahalle/Köy									
5 Ana Adı						Cilt No									
6 Doğum Yeri						Aile Sıra No(Hane/Kütük) (Birey) Sıra No									
7 Doğum Tarihi				12		İKAMETGAH ADRESİ									
8 Cinsiyeti		Erkek <input type="checkbox"/> Kadın <input type="checkbox"/>				Bulvar :.....Cadde:.....									
9 Medeni Hali		Evlili <input type="checkbox"/> Bekar <input type="checkbox"/>				Sokak:.....Dış kapı no:..... İç kapı no:.....									
10 Yabancı Uyruklu ise Ülke Adı						Mahalle/Köy :.....Posta Kodu :.....									
B-SİGORTALININ SOSYAL GÜVENLİK BİLGİLERİ															
13 Sigortalılık Türü / Kodu		Hizmet akdine tabi çalışanlar 4/a <input type="checkbox"/>		Kendi adına bağımsız çalışanlar. muhtar-ikv 4/b <input type="checkbox"/>		Geçici 20.maddeye tabi çalışanlar <input type="checkbox"/>									
14 2008 Mayıs ayından önce çalışmış ise		Kurum		SSK		Bağ-Kur		Emekli Sandığı		506 SK Geçici 20 nci madde					
		Sicil No													
15 4857 sayılı Kanunun 13 üncü maddesine göre kısmi süreli, 14 üncü maddesine göre çağrı üzerine ya da ev hizmetlerinde 30 günden az çalışıyor mu?						Evet <input type="checkbox"/> Havır <input type="checkbox"/>									
16 4/a sigortalılığında dolayı yaşlılık aylığı alıyorsa devam etmek istediği sigorta kolu ?				Sosyal Güvenlik Desteği Primi <input type="checkbox"/>				Tüm Sigorta Kolları <input type="checkbox"/>							
17 Sigortalının işe başlayacağı/başladığı tarih	/...../.....													
18 Meslek adı ve kodu														
19 4857 SK 30 uncu maddesine göre çalıştırılacaksa		Özürü <input type="checkbox"/>		Eski Hükümlü <input type="checkbox"/>		20 2821 SK gereğince belirlenen görev kodu								
21 Kendi adına bağımsız çalışan sigortalının		Bağımsız faaliyetin adı		İl		İlçe		Köy							
C-İŞVEREN / İŞYERİ / VERGİ DAİRESİ / ESNAF SAN.SİC.MEMURLUĞU / ZİRAAT ODASI / TARIM İL/İLÇE MD./ŞİRKET BİLGİLERİ															
22 ÇSGB İŞ KOLU		ÇSGB BÖLGE MÜDÜRLÜĞÜ				S		MESLEK		DOSYA NO		İL			
		DOSYA NUMARASI													
23 SGK İŞYERİ SİCİL NUMARASI		M		İŞKOLU KODU		İŞYERİ SIRA NUMARASI		İL KODU		İLÇE KODU		KONT. NO		ALT İŞV. NO	
24 Vergi Numarası															
D-BEYAN VE TAAHHÜTLER															
25 İşverenin/İşyerinin/İlgili Kuruluşun Adı - Soyadı /İl ve		İşverenin/İşyerinin/İlgili Kuruluşun Adresi													
		Bulvar :..... Cadde:.....													
		Sokak:..... Dış Kapı No:..... İç K.No:.....													
		Mahalle/Köy :..... Posta Kodu :.....													
		İlçe:..... İl:.....													
26 Yukarıda yazılı hususların gerçeğe uygun olduğunu beyan ederim. /..... /.....						Sigortalının adı-soyadı : İmzası :									
27 Yukarıda yazılı hususların sigortalının nüfus cüzdanındaki ve beyan ettiği resmi belgelerdeki kayıtlara uygun olduğunu, belgenin 5510, 4857, 5953, 854 ve 2821 sayılı kanunlarda belirtilen yükümlülükler esas alınarak düzenlendiğini beyan ederim.						Onaylayanın / Yetkilinin (Kaşe / Mühür / İmza)									

AÇIKLAMALAR

Sigortalı işe giriş bildirgesi hizmet akdine tabi çalışanlar (4/a), 506 sayılı Kanunun geçici 20 nci maddesine tabi sandık sigortalıları ile kendi adına ve hesabına bağımsız çalışan (4/b) (vergi mükellefi, esnaf, şirket ortağı, tarımsal faaliyette bulunan sigortalı jockey ve antrenörler) sigortalıların 5510 sayılı Kanunun 8 inci maddesine göre Kuruma bildirilmesi amacıyla kullanılır.

Sigortalı işe giriş bildirgesi Kurumca belirtilen durumlar dışında e-Sigorta yoluyla verilir. Düzenlenen bildirge Kurumca üretilen barkod numaralı çıktı alınması halinde geçerli sayılır. Bildirgenin Kurumca belirtilen durumlarda kağıt ortamında verilmesi halinde yasal süresinde verilir verilmemesinin tespitinde adı posta veya kargoyla gönderilmesinde Kurum kayıtlarına intikal ettiği tarih, taahhütlü, iadeli taahhütlü veya acele posta ile gönderilmesi halinde postaya veriliş tarihi Kuruma intikal tarihi olarak kabul edilir.

(4/b) sigortalılarının bildirim bu bildirmedeki bilgiler esas alınarak internet, elektronik veya benzeri ortam veya kağıt ortamında verilir. Tarımsal faaliyette bulunanlar için sigortalı işe giriş bildirgesi, ziraat odasınınca, ziraat odası bulunmayan yerlerde tarım il/ilçe müdürlüklerince veya kendileri tarafından kayıt tarihinden itibaren 30 gün içinde Kuruma bildirilir.

1. "SOSYAL GÜVENLİK SİCİL NUMARASI" Türk vatandaşları için T.C kimlik numarası, yabancı uyruklular için ise Nüfus ve Vatandaşlık İşleri Genel Müdürlüğünce verilen numaradır.

2. "A-SİGORTALININ KİMLİK/ADRES BİLGİLERİ" bölümü (1-12) sigortalı tarafından beyan edilen nüfus cüzdanı ve ikamet adresi bilgileri esas alınarak düzenlenir.

3. "BELGENİN MAHİYETİ" bölümüne (4/a) sigortalıları yönünden ilk defa sigortalı olacak kişi için "İlk", daha önce sigorta olanlar ise "Tekrar" alanı yanındaki kutu (X) ile işaretlenir.

4. "B-SİGORTALININ SOSYAL GÜVENLİK BİLGİLERİ" bölümünün 13 numaralı alanında belirtilen sigortalılık türü/kodu alanına (4/a), (4/b) ve geçici 20 nci madde sigortalıları için Kurumun internet sayfasında yer alan (www.sgk.gov.tr) sigortalılık türü/kodu seçilir.

5. 14 numaralı alana 2008 yılı Mayıs ayından önce SSK, Bağ-Kur, Emekli Sandığı ve 506 sayılı Kanunun geçici 20 nci maddesine tabi sandıklarda çalışanlar için sicil/iştirakçiveya sandık numarası yazılır.

6. 15 numaralı alana (4/a) kapsamında çalıştırılan sigortalıların 5510 sayılı Kanunun 88 inci maddesinin dördüncü fıkrası ile 4857 sayılı Kanunun 13 ve 14 üncü maddelerine göre kısmi süreli veya çağrı üzerine çalışanlar ile ev hizmetlerinde ay içerisinde 30 günden az çalışan sigortalılar için eksik günlerine ait genel sağlık sigortası primlerinin 30 güne tamamlanması zorunlu olduğundan sigortalıların bu kapsamda çalıştırılıp çalıştırılmadığı hususu işaretlenecektir.

7. 16 numaralı alana 2008 Ekim ayı başından önce 506 sayılı Kanuna göre yaşlılık aylığı bağlananlar ile bu tarihten sonra 506 sayılı Kanunun geçici 81 inci maddesine göre yaşlılık aylığı bağlanacak sigortalıların seçtikleri sigortalılık türü işaretlenir. Sigortalı 5335 sayılı Kanunun 30 uncu maddesine belirtilen kurumlarda çalıştırılırsa aylıkları kesilir. 5510 sayılı Kanunun 5 inci maddesine tabi çalışanlara bağlanan aylıklar kesilmez.

8. 17 numaralı alana 5510 sayılı Kanunun 8 inci maddesine göre (4/a), (4/b) ya da 506 sayılı Kanunun geçici 20 nci maddesine tabi olarak sigortalının ilk veya tekrar çalışmaya başlama tarihi yazılır.

9. 18 numaralı alana Türkiye İş Kurumunca belirlenen meslek adı ve kodu yazılır. Meslek adı ve kodu bilgileri Kurumun internet sayfasında (www.sgk.gov.tr) belirlenir.

10. 19 numaralı alan 4857 sayılı İş Kanununun 30 uncu maddesine göre doğuştan ya da sonradan herhangi bir hastalık veya kaza sonucu bedensel, zihinsel, ruhsal, duygusal ve sosyal yeteneklerini çeşitli derecelerde kaybetmesi nedeniyle çalışma gücünün en az % 40'ından yoksun olduğu "Özürlülere Verilecek Sağlık Kurulu Raporları"na uygun olarak belgelenen özürlüleri ve bir yıldan daha uzun süreli özgürlüğü bağlayıcı bir cezadan veya Devlet memuru olmaya engel bir suçtan hüküm giyenleri, cezasını infaz kurumlarında tamamlayanları, cezası tecil edilenleri, şartlı salıverme yoluyla tahliye edilenleri, özel kanunlarda belirtilen şartlardan dolayı istihdam edilmeleri olanağı bulunmayanlar ile ömür boyu kamu hizmetlerinden yasaklı bulunan eski hükümlüleri çalıştıran işverenler tarafından işaretlenecektir.

11. 20 numaralı "**2821 sayılı Kanun gereğince belirlenen görev kodu**" alanı 2821 sayılı Kanunun 62 nci maddesi gereğince iş alınan sigortalıların bildirim ile bunların 2822 sayılı Kanunun 13 üncü maddesi gereğince yapılacak tespitine ilişkin olarak işaretlenecektir. Bu alana "**1-İşveren vekili**", "**2- İşçi**", "**3- 657 SK (4/b) kapsamında çalışanlar**", "**4- 657 SK (4/c) kapsamında çalışanlar**", "**5- Çıracılar ve stajyer öğrenciler**" ve "**6- Diğerleri**" seçeneğinden biri yazılacaktır.

12. 21 numaralı alana (4/b) sigortalıların 29/09/2008 tarihli ve 27012 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan Kısa Vadeli Sigorta Kolları Prim Tarifesinde bağımsız faaliyette bulunduğu mesleğin konusu, ili, ilçesi ve köyü alanı işaretlenir.

13. "C-İŞVEREN / İŞYERİ / VERGİ DAİRESİ / ESNAF SANATKAR SİCİL MEMURLUĞU / ZİRAAT ODASI /TARIM İL-İLÇE MD./ ŞİRKET BİLGİLERİ" bölümünün 22 numaralı alanına ÇSGB işkoluna 2821 sayılı Kanunun 60 nci maddesine göre belirlenen iş kolu ile Çalışma Bölge Müdürlüğünce belirlenen dosya numarası yazılır.

14. 23 numaralı alana SGK işyeri sicil numarası yazılır.

15. 24 numaralı alana gerçek kişiler için 11 haneli T.C. kimlik numarası, tüzel kişiler için 10 haneli vergi kimlik numarası yazılır

16. "D-BEYAN VE TAAHHÜTLER" bölümünde sigortalının ve işverenin beyan ve taahhütleri yer alır.

Bildirgenin kağıt ortamında Kuruma verilmesinde noksan ve hatalı düzenlenmeler işleme alınmaz. Doğacak sorumluluk işverene, ilgili kurum ve kuruluşlara aittir.

5510 sayılı Kanunun (4/a) ve 5 inci maddeleri gereğince hizmet akdine tabi olarak sigortalı çalıştıran işverenlerin bildireceği 8 inci maddede belirtilen sürelerde vermemeleri halinde 102 nci maddenin (a) bendi, (4/b) kapsamında çalışan sigortalıların kendi mevzuatına göre kayıt veya tescili yapan ilgili kurum, kuruluş ve birlikler, vergi daireleri ve esnaf sicil memurluğu, ziraat odaları, tarım il/ilçe müdürlüklerince bildirilmemesi halinde 102 nci maddenin (g) bendi, 506 sayılı kanunun geçici 20 nci madde sandıklarında çalışan sigortalıların ilgili sandıkça bildirilmemesi halinde 102 nci maddenin (j) bendi gereğince idari para cezası uygulanır.

EK-2 Sigortalı İşe Giriş Bildirgesi (4/1-c için)



T.C.
SOSYAL GÜVENLİK KURUMU
SİGORTALI İŞE GİRİŞ BİLDİRGESİ
(4/1-c kapsamındaki sigortalılar için)

EK - 4-A

SOSYAL GÜVENLİK SİCİL NUMARASI (T.C.Kimlik Numarası)				BELGENİN MAHİYETİ				İlk kez görev e <input type="checkbox"/>			
								Tekrar görev e <input type="checkbox"/>			
A-SİGORTALININ KİMLİK /ADRES BİLGİLERİ											
1	Adı				13	Yabancı Uyruklu İse Ülke Adı					
2	Soyadı				14	Son Öğrenim Durumu					
3	İlk Soyadı				14	Son Öğrenim Bitiş Tarihi/...../.....				
4	Baba Adı				15	Askerlik Durumu	Başlangıç Tarihi	Terhis Tarihi			
5	Ana Adı					/...../...../...../.....			
6	Doğum Yeri						Er <input type="checkbox"/>	Yedek Sb <input type="checkbox"/>			
7	Doğum Tarihi						Muaf <input type="checkbox"/>	Tecilli <input type="checkbox"/>			
8	Tashiqli doğum tarihi				İkametgah Adresi BulvarCadde :..... Sokak :..... Dış Kapı No:..... İç Kapı No:..... Mahalle / Köy : Posta Kodu..... İlçe : İl :						
9	Kaza-i Rüşt Kararı	Var <input type="checkbox"/>	Yok <input type="checkbox"/>								
10	Cinsiyeti	Erkek <input type="checkbox"/>	Kadın <input type="checkbox"/>								
11	Medeni Hali	Evli <input type="checkbox"/>	Bekar <input type="checkbox"/>								
NÜFUSA KAYITLI OLDUĞU YER											
12	İl				16						
	İlçe										
	Mahalle/Köy										
	Cilt No										
	Aile SıraNo(Hane-(Birey) Sıra No										
B-SİGORTALININ SOSYAL GÜVENLİK BİLGİLERİ											
17	<input type="checkbox"/> Daimi kadrolu çalışanlar					<input type="checkbox"/> Başbakan, Bakanlar, T.B.M.M.Üyeleri, Belediye Başkanları, İl Encümeninin Seçimle Gelen Üyeleri					
	<input type="checkbox"/> Sözleşmeli çalışanlar					<input type="checkbox"/> Memur Sendikalarında Ücretsiz izinli olarak görev alanlar					
	<input type="checkbox"/> 657 sayılı Kanununun 86. maddesi uyarınca vekil olarak atananlar					<input type="checkbox"/> Askeri öğrenciler					
	<input type="checkbox"/> Secimle veva atama voluvla idarelerinde görev e girenler					<input type="checkbox"/> Emnivet Genel Müdürlüğü hesabına Fakülte veva Yüksekokullarda okuyan öğrenciler					
18	Sigortalının İşe Başladığı Tarih/...../.....									
19	Hizmet Sınıfı										
20	Görev Ünvanı										
21	Kurum Sicil Numarası										
22	15.10.2008 Tarihinden Önce Hizmeti varsa;	Kurumu	SSK	BAGKUR	EMEKLİ SAN.	506-G.20. MAD. SAN.					
		Sicil Numarası									
C- İŞYERİ BİLGİLERİ											
İşyerinin (Kurumun) Adı											
Görev Yapılan Birim Adı											
İşyerinin (Kurumun) Adresi					İŞYERİ SİCİL NO						
BulvarCadde:..... Sokak:.....Dışkapı No:..... İçK.No..... Mahalle/Köy:..... Posta Kodu :..... İlçe:..... İl:.....					ÜNİTE KODU		SAYMANLIK VE KURUM NUMARASI			İL KODU	İLÇE KODU
					ESKİ	YENİ					
					ÇŞGB İŞKOLU						
					ÇŞBB BÖLGE MÜDÜRLÜĞÜ DOSYA NUMARASI		S	MESLEK	İŞYERİ DOSYA NUMARASI	İL	
Yukarıda yazılı hususların sigortalının beyan ettiği nüfus cüzdanındaki bilgiler ve resmi belgelerdeki kayıtlara uygun bulunduğunu ve doğru olduğunu kabul ederim./...../.....					Kurum Yetkilisinin;						
					Adı Soyadı:						
					Unvanı:						
					Mühür veya Kaşe/İmza:						

AÇIKLAMALAR

1. Bu belge, kamu idarelerinde 5510 sayılı Kanunun (4/c) bendi kapsamında çalışan sigortalıların Kanunun 8 inci maddesine göre Kuruma bildirilmesi amacıyla kullanılır.
2. Sigortalı işe giriş bildirgesi, Kuruma internet, elektronik veya benzeri ortamda verilir. İşverenler bilgisayarlarından alacakları Kurumca üretilmiş barkod numaralı çıktıların bir nüshasını sigortalıya verir, bir nüshası da işverence sigortalı dosyasında saklanır. İşe giriş bildirgesi sigortalının Kanunun 6 ncı maddesinin (1) bendi kapsamına girenler için işe başladığı tarihten itibaren 1 ay içerisinde, diğer hallerde ise işe başladığı tarihten itibaren 15 gün içerisinde bildirilmek zorundadır.
3. **“SOSYAL GÜVENLİK SİCİL NUMARASI”** hanesine, T.C Kimlik numarası, yabancı uyruklular için ise Nüfus ve Vatandaşlık İşleri Genel Müdürlüğüne verilen kimlik numarası yazılır.
4. Bu belgenin bütün haneleri, nüfus cüzdanına ve sigortalı tarafından işverene ibraz edilen diğer resmi belgelere göre tam, doğru ve okunaklı olarak doldurulur. Noksan ve hatalı düzenlenen belge işleme alınmaz ve sigortalının tescil işlemi yapılmaz. Bundan doğabilecek sorumluluk, işveren, ilgili kurum ve kuruluş ile sigortalıya aittir.
5. **“BELGENİN MAHİYETİ”** bölümünde ilk defa sigortalı olacaklar için düzenlenen bildirgenin üst bölümündeki “İlk kez göreve giriş” daha önce sigorta olanlar ise “Tekrar göreve giriş” kelimesinin yanındaki kutu (X) ile işaretlenir. Kamu idaresinin farklı birimleri arasındaki naklen tayin ve görevlendirmelerde bu bildirim yapılmaz.
6. **“A- SİGORTALININ KİMLİK/ADRES BİLGİLERİ”** bölümü (1-7) ve (10-15) numaralı alanları sigortalının nüfus cüzdanı bilgileri ile uyruk, öğrenim, askerlik durumu ve adres bilgilerine göre doldurulur.
7. 8 numaralı alan Kanunun yürürlüğünden önce 5434 sayılı Kanuna tabi hizmeti bulunanlardan, doğum tarihinde tashih kararı olanlar için doldurulur.
8. 9 numaralı alan bir meslek veya sanat okulunu bitirenlerden, 4721 sayılı Türk Medeni Kanunu hükümlerine göre mahkemece ergin kılındığına dair alınmış bir karar varsa işaretlenir. Buna ait kesinleşmiş mahkeme kararının bir sureti Kuruma gönderilir.
9. 14 numaralı alandaki öğrenim durumu bölümüne, sigortalının en son öğrenim durumu ve okul bitiş tarihi yazılacaktır.
10. **“B-SİGORTALININ SOSYAL GÜVENLİK BİLGİLERİ”** bölümündeki 17 numaralı alana 5510 sayılı Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (c) bendi kapsamında olanlar için aşağıdaki açıklamalar doğrultusunda uygun olan kutucuk işaretlenir
 1. Kamu kuruluşlarına ait kadro ve pozisyonlarda sürekli (daimi) olarak çalışanlardan Kanunun (4/a) bendi kapsamına girenler gibi sigortalı olması öngörülmemiş olanlar. (657 S.K. tabi memurlar, 926 S.K. tabi muvazzaf subay ve astsubaylar.. v.b.)
 2. Kamu kuruluşlarında sözleşmeli olarak çalışanlardan 4/1-a bendi kapsamına girenler gibi sigortalı olması öngörülmemiş olanlar.
 3. 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 86 ncı maddesi uyarınca açıktan vekil olarak atanalar. (Vekil öğretmen, vekil imam, vekil mühendis.. gibi)
 4. Seçimle veya atama yoluyla kamu idarelerinde göreve gelenlerden ilgili kanunları gereği Devlet memurları gibi emeklilik hakkı tanınmış olanlar
 5. Başbakan, bakanlar, Türkiye Büyük Millet Meclisi üyeleri, belediye başkanları, il encümeninin seçimle gelen üyeleri
 6. (4/c) bendi kapsamında iken, bu kapsamdaki kişilerin kurduğu sendikalar ve konfederasyonlar ile sendika şubelerinin başkanlıkları ve yönetim kurullarına seçilenlerden aylıksız izine ayrılanlar,
 7. Harp okulları ile fakülte ve yüksek okullarda, Türk Silâhlı Kuvvetleri hesabına okuyan veya kendi hesabına okumakta iken askerî öğrenci olanlar ile astsubay meslek yüksek okulları ve astsubay naspedilmek üzere temel askerlik eğitimine tâbi tutulan adaylar,
 8. Polis Akademisi ile fakülte ve yüksek okullarda, Emniyet Genel Müdürlüğü hesabına okuyan veya kendi hesabına okumakta iken Emniyet Genel Müdürlüğü hesabına okumaya devam eden öğrenciler,
11. 18 numaralı alana sigortalının ilk, tekrar veya naklen başka bir kurumda göreve başladığı tarih yazılır.
12. 19 numaralı alana sigortalının atandığı veya seçildiği hizmet sınıfının işaretlenmesi gerekir.
13. 20 numaralı alana sigortalının atandığı veya seçildiği görev unvanı (milletvekili, belediye başkanı, mühendis, öğretmen, polis memuru, v.hki gibi...) seçilmek suretiyle işaretlenir.
14. 21 numaralı alana sigortalının kurum sicil numarası yazılır.
15. 22 numaralı alan Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten önce Emekli Sandığı, SSK, Bağ-Kur, 506 sayılı Kanunun geçici 20 nci maddesi sandıkları) tabi hizmeti olanlar için doldurulur.
16. **“C- İŞYERİ BİLGİLERİ”** bölümüne sigortalının;
 - a. Görev yaptığı kurumun tam adı, (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Karayolları Genel Müdürlüğü , Gelir İdaresi Başkanlığı....vb.)
 - b. Görev yaptığı birimin tam adı, (Karayolları 4. Bölge Müdürlüğü, İl Milli Eğitim Müdürlüğü, Mehmet Akif Ersoy İlköğretim Okulu.....vb.)
 - c. ÇSGB iş koluna 2821 sayılı Kanunun 60 ncı maddesine belirlenen iş kolu ve çalışma Bölge Müdürlüğüne belirlenen dosya numarası yazılır.Kurumca işyerine verilen sicil numarası eksiksiz yazılır ve işveren tarafından imzalanır.

EK-3 Özürlü Sağlık Kurulu Raporu Formu (Ön ve arka yüzü)

ÖZÜRLÜ SAĞLIK KURULU RAPORU FORMU (Ön Yüzü)

EK-3

..... **HASTANESİ ÖZÜRLÜ SAĞLIK KURULU RAPORU**

KİŞİSEL BİLGİLER:

Adı, Soyadı :	T.C. Kimlik No:	FOTOĞRAF
Baba Adı :	Doğum Yeri, Yılı :	
Müracaat Tarihi :	Rapor Tarihi :	
Muayeneye Gönderen: A- Çalıştığı Kurum: <input type="checkbox"/> Kişisel Müracaat: <input type="checkbox"/>		
Rapor Numarası :		Mühür

ÖZRE İLİŞKİN BİLGİLER:

Sistemler	Özre İlişkin Klinik Bulgular, Radyolojik Tetkikler ve Laboratuvar Bilgileri	Oran %
Kulak Burun Boğaz Sistemi		
Zihinsel, Ruhsal, Davranışsal Boz.		
Deri		
Hematopoetik Sistem		
Kardiyovasküler Sistem		
Görme Sistemi		
Sindirim Sistemi		
Kadın Hastalıkları ve Doğum		
Ürogenital Sistem		
Endokrin Sistem		
Solunum Sistemi		
Yanıklar		
Onkolojik Hastalıklar		
Sinir Sistemi		
Kas İskelet Sistemi		

ÖZÜRLÜ SAĞLIK KURULU RAPORUNUN SONUCU:

<u>Teşhis:</u>	<u>Özür Durumuna Göre Tüm Vücut Fonksiyon Kaybı Oranı:</u> % -Rakamla- (Yazıyla)
<u>Ağır Özürlü:</u> (Evet/Hayır)	<u>Çalıştırılmayacağı İş Alanları:</u>
Sürekli: <input type="checkbox"/>	Raporun Geçerlilik Süresi: -Rakamla- (Yazıyla belirtiniz)

ÖZÜRLÜ SAĞLIK KURULU RAPORU FORMU (Arka Yüzü)

RAPORUN KULLANIM AMACI (EVET, HAYIR VEYA DEĞERLENDİRİLMEDİ ŞEKLİNDE MUTLAKA BELİRTİNİZ):

	SONUÇ		SONUÇ
H sınıfı ehliyet alabilir	 ortezi/protezi kullanması gereklidir.	
Özel tertibatlı araç kullanabilir.	 yardımcı cihazı kullanması gereklidir	
Akülü araç kullanması gereklidir.		Tekerlekli sandalye kullanması gereklidir.	
İşitme cihazı kullanması gereklidir.		Özel eğitim amaçlı değerlendirilmesi uygundur.	
Diğer: (Açıklayınız)			

NOT: Tüm vücut fonksiyon kaybı oranı % 40 ve üzerinde bulunanlar; özür durumuna ilişkin bilgilerini Nüfus Cüzdanlarına işletebilmek, özürlü aylığı alabilmek ve vergi indiriminden faydalanabilmek için ilgili kurumlara başvuruda bulunabilirler. Ayrıca, ağır özürlü olduğu bu rapor ile belgelendirilenler sayılan hakların yanı sıra; bakım hizmetlerinden yararlanabilmek amacıyla ilgili kurumlara başvurabilirler.

ONAY:

Üye	Üye	Üye
Üye	Üye	Üye
Üye	Kurul Başkanı:	Mühür
Oybirliği/Oyçokluğu ile karar verilmiştir.		

ACIKLAMALAR :

- 1) Değerlendirilecek özür; özürlü sağlık kurullarının teşkili için zorunlu olan uzmanlık dalları dışında kalan bir dalda ise, özürlü sağlık kurulu raporu vermeye yetkili hastane kadrosunda bulunması halinde ilgili dal uzmanının da kurulda bulunması sağlanır. Örneğin; özürlü sağlık kurulu raporu vermeye yetkili sağlık kuruluşundan özürlü sağlık kurulu raporu talep eden kanserli hastaların; hastane kadrosunda bulunması halinde öncelikle tıbbi onkolog, bulunmadığı durumda radyasyon onkoloğu tarafından değerlendirilmesi sağlanır.
- 2) Özür durumuna göre çalıştırılmayacağı iş alanı bölümüne sadece özür durumuna göre iş alanları genel olarak belirtilmelidir. Örneğin; görme özürlü için “görmesini gerektiren iş alanlarında çalıştırılmaz” şeklinde belirtilmelidir.
- 3) Özürlü sağlık kurulunda diğer ilgili uzmanların da bulunması halinde, mükerrer özürlü sağlık kurulu raporlarını önlemek amacıyla mümkünse tek özürlü sağlık kurulu raporu ile özürülerin kullanabileceği hakların tamamı belirtilir. Raporun kullanım amacı bölümüne, bireyin özür grubuna uygun hakları değerlendirilerek, yapılan değerlendirmeler, sonuç bölümünde “evet”, hayır” veya “değerlendirilmedi” şeklinde mutlaka yazılır ve boş bir seçenek bırakılmaz.
- 4) Özel eğitim ve rehabilitasyon hizmetlerinden yararlanmak isteyen kişiler için verilecek raporlarda sadece; ayrıntılı teşhis ile tüm vücut fonksiyon kaybı oranı yazılır ve raporun sürekli olup olmadığı ile süreli raporlarda kontrol süresi mutlaka belirtilir.

EK-4 Özürlü Sağlık Kurulu Raporları Hakem Hastane Listesi**ÖZÜRLÜ SAĞLIK KURULU RAPORLARI HAKEM HASTANE LİSTESİ EK-2**

NO	ILI	HASTANE
1.	Adana	Adana Numune Eğitim ve Araştırma Hastanesi
2.	Ankara	Ankara Eğitim ve Araştırma Hastanesi
3.	Ankara	Ankara Numune Eğitim ve Araştırma Hastanesi
4.	Ankara	Dr . S.Ulus Çocuk Sağlığı ve Hastalıkları Eğitim ve Araştırma Hastanesi
5.	Ankara	Türkiye Yüksek İhtisas Eğitim ve Araştırma Hastanesi
6.	Antalya	Antalya Devlet Hastanesi
7.	Bursa	Bursa Devlet Hastanesi
8.	Denizli	Denizli Devlet Hastanesi
9.	Diyarbakır	Diyarbakır Devlet Hastanesi
10.	Edirne	Edirne Devlet Hastanesi
11.	Erzurum	Erzurum Numune Hastanesi
12.	İstanbul	Haydarpaşa Numune Eğitim ve Araştırma Hastanesi
13.	İstanbul	Bakırköy Prof.Dr. Mazhar Osman Ruh Sağlığı ve Sinir Hastalıkları Eğitim ve Araştırma Hastanesi
14.	İstanbul	Dr. Lütfi Kırdar Kartal Eğitim ve Araştırma Hastanesi
15.	İstanbul	Şişli Etfal Eğitim ve Araştırma Hastanesi
16.	İstanbul	Kartal Koşuyolu Yüksek İhtisas Eğitim ve Araştırma Hastanesi
17.	İstanbul	Zeynep Kamil Kadın ve Çocuk Hastalıkları Eğitim ve Araştırma Hastanesi
18.	İzmir	İzmir Atatürk Eğitim ve Araştırma Hastanesi
19.	İzmir	Dr.Behçet Uz Çocuk Hastalıkları ve Cerrahisi Eğitim ve Araştırma Hastanesi
20.	Kahramanmaraş	Kahramanmaraş Devlet Hastanesi
21.	Kayseri	Dr. Vedat Ali Özkan Eğitim ve Araştırma Hastanesi
22.	Malatya	Malatya Devlet Hastanesi
23.	Sakarya	Sakarya Devlet Hastanesi
24.	Samsun	Samsun Mehmet Aydın Devlet Hastanesi
25.	Sivas	Sivas Sultan I. İzzettin Keykavus Devlet Hastanesi
26.	Trabzon	Trabzon Numune Eğitim ve Araştırma Hastanesi
27.	Van	Van Devlet Hastanesi
28.	Zonguldak	Zonguldak Devlet Hastanesi

EK-5 İşyeri Hekimliği Sözleşmesi

**EK- 4
İŞYERİ HEKİMLİĞİ SÖZLEŞMESİ**

İşyerinin :

Unvanı:
Adresi:
Tel No.:
Faks No.:
E-posta:
SGK/Bölge Müdürlüğü Sicil No.:
Faaliyet alanı:
Yer aldığı tehlike sınıfı:
Toplam işçi sayısı:

İşyeri Hekiminin :

Adı ve Soyadı:
T.C. Kimlik No. :
Diploma Tarih ve No.:
Belge Tarih ve No.:
Uzmanlık alanı:
Hizmet vereceği işyeri hekimliği süresi:
Adres:
Tel No.:
Faks No.:
E-posta:

Çalıştığı diğer işyerlerinin :

Unvanı:
Yer aldığı tehlike sınıfı:
SGK/Bölge Müdürlüğü Sicil No.:

Tarih

**İşveren
İmza**

**İşyeri Hekimi
İmza**

EK-6 Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimi ile İşyeri Arasındaki Sözleşme

**EK-6
ORTAK SAĞLIK VE GÜVENLİK BİRİMİ İLE İŞYERİ ARASINDAKİ SÖZLEŞME**

Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimi :

Unvanı:
Yetki Belgesi Tarih ve No.:
Adresi:
Tel No.:
Faks No.:
E-posta:
SGK/Bölge Müdürlüğü Sicil No.:
Vergi Dairesi/ Sicil No.:
İşyerine verilecek işyeri hekimliği hizmet süresi:
İşyerine verilecek iş güvenliği uzmanlığı hizmet süresi:

Hizmet verilecek işyerinin :

Unvanı:
Adresi:
Tel No.:
Faks No.:
E-posta:
SGK/Bölge Müdürlüğü Sicil No.:
Vergi Dairesi/ Sicil No.:
Faaliyet alanı:
Yer aldığı tehlike sınıfı:
İşçi sayısı:

İşbu sözleşme İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimi İle Ortak Sağlık ve Güvenlik Biriminin Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik hükümlerine uyulmak üzere müştereken imzalanmıştır.

Tarih

**Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimi
İmza**

**İşveren
İmza**



T.C.
ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI
İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ GENEL MÜDÜRLÜĞÜ



Belge No. :

Tarih :

İŞ GÜVENLİĞİ UZMANLIĞI BELGESİ

Adı ve Soyadı/Meslek Unvanı:

İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimleri ile Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimleri Hakkında Yönetmeliğin ilgili maddelerinde belirtilen nitelikleri haiz olduğundan sınıfı İş Güvenliği Uzmanı unvanını almaya hak kazanmıştır.

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ

GENEL MÜDÜRÜ

EK-8 İş Güvenliği Uzmanlığı Sözleşmesi

**EK-5
İŞ GÜVENLİĞİ UZMANLIĞI SÖZLEŞMESİ**

İşyerinin :

Unvanı:
Adresi:
Tel No.:
Faks No.:
E-posta:
SGK/Bölge Müdürlüğü Sicil No.:
Faaliyet alanı:
Yer aldığı tehlike sınıfı:
Toplam işçi sayısı:

İş Güvenliği Uzmanının :

Adı ve Soyadı:
T.C. Kimlik No.:
Mesleği:
Diploma Tarih ve No.:
Belge sınıfı Tarih ve No.:
Hizmet vereceği iş güvenliği uzmanlığı süresi:
Adres:
Tel No.:
Faks No.:
E-posta:

Çalıştığı diğer işyerlerinin :

Unvanı:
Yer aldığı tehlike sınıfı:
SGK/Bölge Müdürlüğü Sicil No.:

Tarih

**İşveren
İmza**

**İş Güvenliği Uzmanı
İmza**

EK-9 Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılmayacakları İşler

ÇOCUK VE GENÇ İŞÇİLERİN ÇALIŞTIRILAMAYACAKLARI İŞLER Ek-3

1. 4857 sayılı İş Kanununun 69 uncu maddesinde belirtilen gece dönemine rastlayan sürelerde yapılan işler,
2. Maden ocakları ile kablo döşemesi, kanalizasyon ve tünel inşaatı gibi yer altında veya su altında çalışılacak işler,
3. Ağır ve Tehlikeli İşler Yönetmeliğinde 18 yaşını doldurmamış kişilerin çalışmasının yasaklandığı işler,
4. Hazırlama, Tamamlama ve Temizleme İşleri Yönetmeliği kapsamındaki işler,
5. Sağlık Kuralları Bakımından Günde Ancak Yedibuçuk Saat veya Daha Az Çalışması Gereken İşler Hakkında Yönetmelik kapsamında yer alan işler,
6. Alkol, sigara ve bağımlılığa yol açan maddelerin üretimi ve toptan satış işleri,
7. Parlayıcı, patlayıcı, zararlı ve tehlikeli maddelerin toptan ve perakende satış işleri ile bu gibi maddelerin imali, işlenmesi, depolanması işleri ve bu maddelere maruz kalma ihtimali bulunan her türlü işler,
8. Gürültü ve/veya vibrasyonun yüksek olduğu ortamlarda yapılan işler,
9. Aşırı sıcak ve soğuk ortamda çalışma gerektiren işler ile sağlığa zararlı ve meslek hastalığına yol açan maddeler ile yapılan işler,
10. Radyoaktif maddelere ve zararlı ışıklara maruz kalınması ihtimali olan işler,
11. Müteharrik makineler kullanılarak yapılan işler,
12. Fazla dikkat isteyen ve aralıksız ayakta durmayı gerektiren işler,
13. Parça başı ve prim sistemi ile ücret ödenen işler,
14. Para taşıma ve tahsilat işleri,
15. İş bitiminde evine veya ailesinin yanına dönmesine olanak sağlamayan işler (eğitim amaçlı işler hariç),
16. Meslek eğitim programı gereği staj nedeni ile yapılan çalışmalar hariç, güzellik salonlarında yapılan yüz, vücut bakımı ve estetiği, epilasyon ve masaj işleri,
17. Açık bir şekilde veya uzman hekim raporu ile fiziki ve psikolojik yeterliliklerinin üzerinde olan işler,
18. Toksik, Kanserojen, nesil takip eden genler zararlı veya doğmamış çocuğa zararlı veya herhangi bir şekilde insan sağlığını etkileyen zararlı maddelerle ilgili işler,
19. Eğitim, deney eksikliği güvenlik konusunda dikkat eksikliğine bağlı olarak gençlerin maruz kalabileceği kaçınılması veya fark edilmesi mümkün olmadığına inanılan iş kazası riski taşıyan işler.

EK-10 Ağır ve Tehlikeli İşlere Ait Çizelge**EK - I
AĞIR VE TEHLİKELİ İŞLERE AİT ÇİZELGE**

		Kadınlara çalıştırılabilecekleri işler	16 yaşını doldurmuş fakat 18 yaşını bitirmemiş genç işçilerin çalıştırıla- bilecekleri işler
	ARAMA VE SONDAJ İŞLERİ		
1	Petrol, tabii gaz, su, her çeşit maden, maden filizleri ve mineralleri arama ve her çeşit sondaj işleri, (Bu işlerin yalnız yer üstünde yapılan yardımcı hizmetlerinde kadın ve genç işçi çalıştırılabilir).	---	---
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 (Elle yapılan basit ayıklama işlerinde kadın çalıştırılabilir).	---	---
	METALURJİ SANAYİİ İLE İLGİLİ İŞLER		
4	Metallerin ve metallsilerin filiz ve minerallerden itibaren pirometalurjisel, kimyasal, elektrolitik usullerle üretimi işleri ve bunlarla ilgili işler.	---	---
5	Metallerin ve metallsilerin eritilmesi, saflaştırılması, alaşımlarının üretimi ve bu maksatlarla yapılan her çeşit işler.	---	---
6	Metal ve alaşımlarının, metalsi ve alaşımlarının her çeşit döküm (adi döküm, pres döküm, enjeksiyon döküm gibi) 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 (Külçe, takoz, biyet halinde veya şekillendirilmiş olanlarına) 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 ekskavatör 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.	K	Gİ

14	Çanak, çömlek, çini, fayans, porselen ve seramik imaline ait işler.	K	Gİ
15	Cam, şişe, optik ve benzeri malzeme fabrika ve imalathanelerinde üretime ilişkin işler ve bunların işlenmesine ait işler.	K	Gİ
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, kara, deniz ve hava taşıtlarının tamir veya imalinde kullanılan malzemenin özellikleri itibariyle bir kişi tarafından idare edilemeyen işler.	---	---
18	Gemi inşaat ve tamiratında iskele, dikme ve kızak işleri ile vinçler, iş iskeleleri, bumbalar, direkler, demir ve zincirler ve benzeri teçhizatlara ait işler.	---	---
19	İskeleler, çarpantlar, köprüler, motorlar, makinalar, kazanların imali ve bunların montajı ile işletilmesi işleri.	---	---
20	Demir tel ve çubuktan malzeme imalatı işleri (Çivi, zincir, vida vb. gibi).	K	---
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 (Mutfak ve ev eşyası ile süs eşyası imalatında kadın ve genç işçi çalıştırılabilir).	---	---
24	Kurşun kaynak işleri, seri ve devamlı lehim işleri (Radyo, televizyon, elektrik ve elektronik cihazların imalinde ve onarımında yapılan seri ve devamlı lehim işlerinde kadın çalıştırılabilir).	---	---
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.	K	---
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 makinalar ve hızarlarla yapılan işler.	---	---
30	Kurutma işleri, yapıştırma işler, kontrplak, kontrtabla, yonga ağaçtan mamul suni tahta ve pvc yüzey kaplamalı suni tahta imali işleri ile emprenye işleri.	K	Gİ
	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 (Teknik hizmetler ve yardımcı işlerde kadın ve genç işçi çalışabilir).		
32	Her türlü prefabrik yapı elemanı (pabuç, kolon, kiriş, aşıklık, 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, bitum, madeni yağlar ve her türlü akaryakıt ve rafinasyon işleri (Maddelerin küçük mikyaslarda yağlama, silme işleri gibi kullanılmasına ilişkin işlerde kadın ve genç işçiler çalıştırılabilir).	---	---
39	Odun ve kömürlerin gazlaştırılmaları, koklaştırılmaları ve bunlardan elde edilen bitum, 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 özgülü, 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	Pireteknik malzemesi hazırlama ve imali işleri (Aydınlatma ve işaret fişekleri, havai fişekler şenlik maytapları, tabanca mantarı benzerleri).	---	---
47	Kibrit imaline ait işler (Kadın ve genç işçiler kutulama, ambalajlama ve diğer yardımcı işlerde çalıştırılabilirler).	---	---
48	Parafinden eşya imaline ait işler.	K	Gİ
49	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.	---	---
50	Kimyasal gübrelerin üretimi ve depolanması işleri.	---	---

51	Selülozik,sentetik ve her çeşit boya imali işleri.	---	---
52	Sellüloit imali ve lak nitrosellülozu ile yapılan çeşitli kimyasal maddelerin imali işleri.	---	---
53	Ensektisit, rodentisit ve tarımsal mücadele ilaçları hazırlanması, üretimi ve depolanması işleri.	---	---
54	Flor, klor, brom, iyot üretimi ve bunların zarar verici türevlerinin imali işleri. Flor, klor, brom, iyot üretimi ve bunların zarar verici türevlerinin imali işleri.	---	---
55	Organik ve anorganik pigmentlerin imali işleri.	---	---
56	İnsan sağlığına zarar verici kimyasal maddelerin üretimi, yükleme, boşaltma ve nakli işleri.	---	---
57	Akümülatör imali ve seri olarak akümülatörlerin bakım ve şarj işleri.	---	---
58	Uyuşturucu maddelerin imali işleri.	K	---
59	Bitkisel ve hayvansal yağların üretimi ve bunlardan yapılan maddelerin imaline ilişkin işler (Karbon sülfür gibi parlayıcı veya tahriş edici solventlerle yapılan prine ve benzeri yağlı maddelerden ekstraksiyon yolu ile yağ üretimi işlerinde ekstraksiyon kademelerinde kadın ve genç işçi çalıştırılmaz).	K	Gİ
60	Suni lifler ve diğer sentetik lifler ile bunlardan mamul maddelerin imali işleri.	---	---
61	Tabakhaneler ile her çeşit deri fabrika ve imalathanelerinde tabaklama, nakil ve depolama işleri.	---	---
62	Tüylü olarak kullanılacak derileri hazırlama işleri.	K	---
63	Kuş ve hayvan tüyü kıllarının temizlenmesi, didikleme, ayrılması ve bunlara benzer işler.	K	Gİ
64	Ham kürkleri işleme ve boyama işleri.	K	---
65	Kauçuk ve lastik sanayiinde,lastik hamurunun hazırlanmasından her çeşit şekillendirilmiş mamul yapımına kadar bütün işler (Lastik hamurunun hazırlanmasında kadın çalıştırılmaz).	K	---
66	Plastik maddelerin şekillendirilmesi ve plastik eşya imali işleri.(pvc'nin imali ve pvc'den mamül eşyaların yapımında genç işçi çalıştırılmaz)	K	Gİ
İPLİK,DOKUMA VE GİYİM SANAYİ İLE İLGİLİ İŞLER			
67	Çırçır fabrikalarındaki işler.	K	Gİ
68	Pamuk keten,yün,ipek,paçavra ve benzerleri ve harman, işleri ile bunların döküntülerini ayırma ve didikleme işleri.	K	---
69	Pamuk,keten,yün ipek ve benzerleriyle bunların döküntülerinin hallaç haşıl, tarak, presleme ve kolalama işleri.	K	---
70	Konfeksiyon ve triko imali işleri.	K	Gİ
71	Pamuk, keten, yün, ipek ve benzerleri bunların döküntüleri ile iplik ve dokuma işleri.	K	Gİ
72	Her türlü ilkel ve mamul maddelerin temizlenmesi, boyanması, gazlanması, ağartılması, basılması ve hazır hale getirilmesi işleri.	K	---
73	Suni ipek imalinde hazırlama ve üretme işleri.	K	---
74	Pamuk, yün ve sentetik elyaf ile üretilmiş ipliklerden dokunarak üretilen bezlerin, verniklenmesiyle dayanıklılık veya su geçirmezliği sağlanmış bezler imali (Kord bezi, yelken bezi, çadır bezi çuval bezi vb.).	K	---
75	Kıl mensucat, her türlü keçe ve aba imali işleri.	K	---
76	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 vatka ve koltukçuluk malzemesi imali işleri), bu ürünlerin döküntü	---	---

	ve paçavralarının elyaf haline getirilmesi işleri.		
77	Tabii ve suni iplikten mamul her türlü dokuma ile deri, kürk ve sair cins malzemenin biçilip dikilmesi suretiyle her türlü giyecek eşyası imali işleri.	K	Gİ
78	Mensucattan hazır eşya imali işleri (Perde, ev tekstili, otomobil ürünleri ve benzerleri).	K	Gİ
	KAĞIT VE SELÜLOZ SANAYİİ İLE İLGİLİ İŞLER		
79	Kağıt hamuru ve odun hamuru üretimi işleri.	K	Gİ
80	Selüloz üretimi işleri.	K	Gİ
81	Kağıt ve selüloz üretiminde klor, hipoklorit, kükürt dioksit, hiposulfit gibi tahriş edici ve zararlı maddelerin üretimi ile çözeltilerinin hazırlanması, kullanılması ve geri kazanılması işleri.	---	---
82	Otomatik makinalarla kağıt, karton, mukavva ve kutu imali işleri.	K	---
83	Kağıt ve ürünlerinden yapılan her türlü eşya ve malzemenin imali işleri.	K	Gİ
	GIDA VE İÇKİ SANAYİİ İLE İLGİLİ İŞLER		
84	Zahire depolarındaki işler ile un ve çeltik fabrikalarındaki işler.	K	Gİ
85	Ekmekçilik ve her çeşit un ve unlu maddelerden gıda maddesi yapımı işleri.	K	---
86	Maya üretim işleri.	K	---
87	Her türlü konserve ve hazır gıda ile hazır yemek üretimi işleri.	K	Gİ
88	Süt ve süttten mamul gıda maddelerin üretimi işleri.	K	Gİ
89	Kahve ve kakaonun tesislerde işlenmesi ve paketlenmesi işleri.	K	Gİ
90	Her türlü bitkinin çiçek, tohum, kabuk, meyve ve yapraklarının işlenmesi ve paketlenmesi işleri ile bunlardan elde edilen toz, yağ ve diğer mamullerin işlenmesi ve paketlenmesi işleri.	K	Gİ
91	Bitkisel her çeşit çay yaprakları ile yapılan işlemler ve benzeri işler.	K	Gİ
92	Her türlü canlı hayvanın kesilmesi, işlenmesi ambalajlanması, sakatat tesislerindeki işler (Ambalaj ve paketleme işlerinde kadın işçi çalıştırılabilir).	---	---
93	Balıkhanede yapılan taşıma, depolama, dondurma, çeşitli safhalarda işleme ve diğer işler.	K	---
94	Soğuk hava depolarında ve şoklama odalarında yapılan işler.	---	---
95	Deniz ve göl tuzlarıyla kaya tuzu işletmelerinde yapılan üretim, rafine, ambalajlama, doldurma ve taşıma işleri.	---	---
96	Şeker fabrikalarında üretim, hazırlama ambalajlamaya ait işler.	K	---
97	Her türlü alkollü, alkolsüz içkilerin ve karbon asiti ile yapılmış içeceklerin yapımı, arıtılması, karıştırılması, damıtılması ve mayalandırılması işleri.	K	---
98	Maden suları ve sodalarının üretimi işleri.	K	---
	TÜTÜN SANAYİİ İLE İLGİLİ İŞLER		
99	Balyaların depolara taşınması ve istiflenmesi işleri.	---	---
100	İmalathane ve depolardaki aktarma işleri.	---	---
101	Sigara, puro, pipo, nargile, enfiye ve çignenen keyif verici maddelerin imalathane ve fabrikalarında yaprak tütün vb. tütünlerin rutubetlendirme, ayırma, temizleme, filtreleme işleri, harman, kıyım, sarım ve ambalaj işleri.	K	---
	ENERJİ ÜRETİMİ, NAKLİ VE DAĞITIMI İLE İLGİLİ İŞLER		
102	Buhar, gaz ve sair muharrik kuvvet üretimiyle ilgili işler.	---	---

103	Elektriğin üretimi, nakli ve dağıtım işleri, elektrik bakım ve onarım işleri.	---	---
104	Hareket halinde bulunan makine, motor ve aksamı ile transmisyon tertibatının yağlanması, tamiri ve temizlenmesi gibi işler ve benzeri işler.	---	---
NAKLİYE BENZERİ İŞLER			
105	Araçsız olarak yirmi beş kilodan yukarı ağırlık taşıma, boşaltma ve yükleme işleri.	---	---
106	El arabası gibi araçlarla elli kilodan yukarı ağırlık taşıma, boşaltma ve yükleme işleri.	---	---
107	Üç ve dört tekerlekli ve pedallı arabalarla altmış kilodan yukarı ağırlık taşıma, boşaltma ve yükleme işleri.	---	---
108	En çok %10 rampalı yerlerde vagonetlerle üç yüz kilodan yukarı ağırlık taşıma, boşaltma ve yükleme işleri.	---	---
109	Gaz, petrol, su ve benzeri maddelerin her çeşit boru vasıtasıyla taşınması ve bu nakil hatlarında yapılan bakım, onarım, tamirat ve benzeri işler.	---	---
110	Çuvallama, fiçilama, istifleme ve benzeri işler.	K	---
111	İnsan ve eşya taşımaya özgü taşıt araçlarında pilotluk, kaptanlık, şoförlük ve bunlara yardımcılık işleri.	K	---
112	Her türlü taşıt araçlarında makinistlik arabacılık, frencilik, makasçılık ve bunlara yardımcılık işleri (yardımcı işlerde genç işçiler çalışabilir).	K	---
TARIM VE HAYVANCILIK İŞLERİ			
113	Denizlerde göllerde ve nehirlerde balık ve diğer hayvanların ve bitkilerin avlanması, toplanması, üretilmesi, (bunlardan elde edilecek ürün ve yan ürünler) ve dalyan işleri.	---	---
114	Hayvansal gübre işleri.	---	---
115	Her nevi bitki tohumu, hububat, bakliyat ve çeşitli gıda ürünlerinin tesislerde elenmesi, paketlemesi ve çeşitli merhalelerde işlenmesi işleri.	K	Gİ
116	Tarım ilaçları kullanımı işleri	---	---
ARDIYE VE ANTREPOCULUK			
117	Ardiyeler, antrepolar, umumi mağazalar ve iskelelerde yapılan her türlü ambarlama, depolama, yükleme ve boşaltma işleri.	---	---
HABERLEŞME			
118	Posta, telefon, telgraf, telsiz, radyo, televizyon gibi iletişim araçları için yapılan her türlü yapım, bakım ve onarım işleri.	---	---
ÇEŞİTLİ İŞLER			
119	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.	---	---
120	Sünger avcılığı işleri.	---	---
121	Süngerleri temizleme, yıkama, beyazlatma ve boyama işleri.	K	---
122	İtfaiye işleri.	---	---
123	Ocakçılık, ateşçilik işleri ile ocak ve baca temizleme işleri.	---	---
124	Tatil köyü, otel, motel, kaplıca işletmeleri, yurt vb. bünyesindeki mutfak, bulaşıkhanesi, çamaşırhanesi, ütü odalarında yapılan işler (Yardımcı işlerde genç işçiler çalışabilir).	K	---
125	Kanalizasyon ve fosseptik işleri.	---	---
126	Her türlü çöp ve atık maddeler (toplanması, taşınması, depolanması, işlenmesi, yok edilmesi vb.) ile ilgili işler.	K	---

127	Paçavracılık ve üstüpcülük işleri.	K	---
128	Bataklık kurutma, su altı ve toprak altı işleri ile suya girilerek yapılan her türlü işler.	---	---
129	Düşme ve kayma tehlikesi olan yüksek yerlerde yapılan her türlü işler.	---	---
130	Radyoloji işleri ile radyum ve radyo aktif maddelerle ve radyasyon yayan her türlü cihazla (Çeşitli röntgen, magnetik rezonans ve benzeri elektronik cihazlar) çalışılan işler.	K	---
131	Vahşi veya zehirli hayvan bulunduran bahçelerdeki ve hayvan terbiyesi yapılan yerlerdeki her türlü işler.	K	---
132	Üzerine kayıt yapılan film, disk ve benzeri cisimlerin yapılması işleri.	K	---
133	Her türlü mürekkep ve mürekkep ihtiva eden malzeme imali işleri.	K	Gİ
134	Keten, kenevir ve jütten iplik, sicim, halat imali ve bunlarla yapılan dokuma işleri.	K	---
135	Hastane, bakteriyoloji ve kimya laboratuvarları, eczacılık (ilaç imali, ham maddesi imali ve benzeri) işleri.	K	---
136	Hayvan tahniti işleri.	K	---
137	Kemik, boynuz, tırnak ve hayvan kanı ile ilgili üretim işleri.	K	---
138	Tutkal, jelatin ve kola imali işleri.	K	Gİ
139	Metalden matbaa harfi imali ve klişe imali işleri.	---	---
140	Deri sanayiinde mamul derilere yüz ve fantezi fason yapma ve derileri perdahlama işleri.	K	---
141	Makinasız deniz nakil araçlarında (Mavna, şat ve benzerleri) yapılan bütün işler.	K	---
142	Yüzer vinç ve taraklarda yapılan işler.	---	---
143	Hava alanlarındaki uçuşa hazırlık işleri ile yer hizmetleri ve bakım işleri.	K	---
144	Uçaklarda yapılan bütün işler ve uçaklarla yapılan ilaçlama ve yangın söndürme işleri.	K	---
145	Motorlu ve motorsuz her türlü kara ve demiryolu taşıtları ile yük veya yolcu taşıma işleri.	K	---
146	Kara, demiryolu, deniz ve göl taşıt araçları için bakım, ikmal, onarım ve park yerlerinde yapılan işler.	K	---
147	Her türlü yem, ara maddesi hazırlama, ambalajlama ve yem üretimi işleri.	K	---
148	Her türlü siloculuk işleri.	K	---
149	Matbaacılık işleri (Her türlü basım işleri, ciltçilik, klasör, dosya imali ve benzeri işler).	K	---
150	Her türlü ozalit, fotokopi, teksir, ilan ve reklam basım işleri.	K	---
151	Yüzey aşındırıcı, temizleyici malzemelerin üretimi işleri (Zımpara taşı ve zımpara kağıdı gibi).	K	---
152	Her türlü katı ve sıvı ara ürün ve nihai ürünlerin ambalajlanması, paketlenmesi ve dolumu işleri.	K	---
153	Deri, suni deri, plastik, ağaç ve diğer malzemelerden mamul her türlü ayakkabı, terlik ve benzerleri imalat işleri.	K	---

EK-11 Ağır ve Tehlikeli İşlerde Çalışacaklara Ait İşe Giriş / Periyodik Muayene Formu

**EK – II
AĞIR VE TEHLİKELİ İŞLERDE ÇALIŞACAKLARA AİT
İŞE GİRİŞ / PERİYODİK MUAYENE FORMU**

İŞYERİNİN

Sicil no:

Unvanı:

Adresi:

Tel ve faks:

Fotoğraf

İŞÇİNİN

Adı ve soyadı:

Cinsiyeti:

Eğitim durumu:

Medeni durumu:

Çocuk sayısı:

Ev Adresi:

Tel:

Mesleği:

Yaptığı iş:

Çalıştığı bölüm:

Daha önce çalıştığı yerler:

İşkolu

Yaptığı iş

Giriş-çıkış tarihi

1.

2.

3.

Özgeçmişi:

Kan grubu:

Konjenital/kronik hastalık:

Bağışıklama:

- Tetanoz:

- Hepatit:

- Diğer:

Soygeçmişi:

Anne

Baba

Kardeş

Çocuk

TIBBİ ANAMNEZ:

1. Son bir yıl içinde aşağıdaki yakınmalardan herhangi birini geçirdiniz mi?

Hayır

Evet

Tarih

- Balgamlı öksürük

- Nefes darlığı

- Göğüs ağrısı
- Çarpıntı
- Sırt ağrısı
- İshal veya kabızlık
- Eklemelerde ağrı
- Diğer (Belirtiniz)

2. Son bir yıl içinde aşağıdaki hastalıklardan herhangi birini geçirdiniz mi?

	Hayır	Evet	Tarih
- Kalp hastalığı			
- Şeker hastalığı			
- Böbrek rahatsızlığı			
- Sarılık			
- Mide veya oniki parmak ülseri			
- İşitme kaybı			
- Görme bozukluğu			
- Sinir sistemi hastalığı			
- Deri hastalığı			
- Besin zehirlenmesi			
- Diğer (Belirtiniz)			

3. Son bir yıl içinde hastanede yattınız mı?

Hayır Evet ise tanı.....

4. Son bir yıl içinde önemli bir ameliyat geçirdiniz mi?

Hayır Evet ise nedir.....

5. Son bir yıl içinde iş kazası geçirdiniz mi?

Hayır Evet ise nedir.....

6. Son bir yıl içinde Meslek Hastalıkları Hastanesi'ne gittiniz mi?

Hayır Evet ise tanı.....

7. Son bir yıl içinde Maluliyet aldınız mı?

Hayır Evet ise nedir ve oranı.....

8. Şu anda herhangi bir tedavi görüyor musunuz?

Hayır Evet ise nedir.....

9. Sigara içiyor musunuz?

Hayır

Bırakmışay/yıl önceay/yıl içmişadet/gün içmiş

Evetyıldıradet/gün

10. Alkol alıyor musunuz?

Hayır

Bırakmışyıl önceyıl içmişsıklıkla içmiş
Evetyıldırsıklıkla

FİZİK MUAYENE SONUÇLARI:

a) Duyu organları

- Göz
- Kulak-Burun-Boğaz
- Deri

b) Kardiyovasküler sistem muayenesi

c) Solunum sistemi muayenesi

d) Sindirim sistemi muayenesi

e) Ürogenital sistem muayenesi

f) Kas-iskelet sistemi muayenesi

g) Nörolojik muayene

ğ) Psikiyatrik muayene

h) Diğer

-TA: / mm-Hg

-Nb: / dk.

-Boy: Kilo: BMI:

LABORATUVAR BULGULARI:

a) Biyolojik analizler

- Kan
- İdrar

b) Radyolojik analizler

c) Fizyolojik analizler

- Odyometre
- SFT

d) Psikolojik testler

e) Diğer

KANAAT VE SONUÇ:

1-işinde/işyerinde bedenen çalışmaya elverişlidir.

2- Raporda işaret edilen arızalar tedavi edilmek koşuluyla elverişlidir.

İMZA

TARİH: / /

PERİYODİK MUAYENELER:

(Bu kısma, meslek hastalıkları da dikkate alınarak periyodik muayene sonuçları yazılacaktır. Periyodik muayenede yapılan tetkiklerin sonuçları rapor ekinde bulunacaktır.)

EK-12 İş Kazası ve Meslek Hastalığı Bildirim Formu

T.C.SOSYAL GÜVENLİK KURUMU		EK:7	
İŞKAZASI VE MESLEK HASTALIĞI BİLDİRİM FORMU			
1-İşyeri Bilgileri			
Bağlı bulunduğu İl :		Sicil No:	
Vergi Dairesi ve Numarası:		Tel:	Fax:
İşyerinin Unvanı ve Adresi :			
İşçi Sayısı:	Erkek	Kadın	Çocuk
	Özürlü	Hükümlü	Eski Hük.
			Stajyer-çırak
			Terör Mağduru
			Genel Toplam
2- Kazazede veya Kazazedelerin / Meslek Hastalığı Tamsı veya Şüphesi İle Hastaneye Sevk edilenin			
Adı Soyadı:		Cinsiyeti: E K	Doğum Tarihi : .../.../.....
T.C. Kimlik No:		SSK Sicil No:	
Bağ-Kur Sicil No:			
İşe Giriş Tarihi : .../.../.....		Medeni Hali: Evli Bekar Dul	
Öğrenim Durumu :	Okur yazar	Okur Yazar Değil	İlköğretim
	Yüksek Okul	Üniversite	Y. Lisans
			Doktora
İstihdam durumu:	5510 S.K 4-a	Daimi evsmlük	Geçici
		Özürlü	Eski Hükümlü
		Alt işverene ait çalışan	Terör Mağduru
	5510 S.K 4-b	Kendi adına ve hesabına	Hükümlü
			Stajyer-Çırak
			Diğer
Çalışma Şekli :	Tam zamanlı	Kısmi zamanlı	Diğе
Prim ödeme hali: sona erdi	sona ermedi	Sona erdi ise; erdiği tarih : .../.../.....	
Son bir yıl içindeki toplam ücretli izin gün sayısı:		Son işyerine giriş tarihi: .../.../.....	
Esas İş (Mesleği) :		Uyruğu (Yabancı ise ülke adı):	
İşçinin 1. derece yakınının		: Adı Soyadı Açık Adresi.....	
.....			
İş kazası Halinde Doldurulacaktır			
3	Kaza Tarihi : .../.../.....	Kaza Gününde İşbaşı Saati :	Kazanın saati :
4	Kaza Anında Yaptığı İş :		
5	Kazanın sebebi:	Kaza sonucu iş göremezliği	Var Yok Derhal ölüm
6	Yarannın türü:		
7	Yarannın Vücuttaki Yeri:		
8	İşyerinin büyüklüğü:		
9	Çalışılan Ortam:		
10	Çalışılan çevre:		
11	Kaza Anında Kazazedenin Yürütmekte Olduğu Genel Faaliyet:		
12	Kazadan Az Önceki Zamanda Kazazedenin Yürüttüğü Özel Faaliyet:		
13	Olayı Normal Seyrinden Saptıran Kazaya Sebebiyet Veren Olay (Sapma):		
14	Yaralanmaya Sebep Olan Hareket (Olay):		
15	Özel Faaliyet Sırasında Kullandığı Materyal (Araç):		
16	Sapmaya Sebep Veren Materyal (Araç):		
17	Yaralanmaya Sebep Olan Hareket Sırasında Kullanılan Materyal (Araç):		
18	Kazayı Gören :Var	Şahitlerin Adresi	
	Yok		
Şahitlerin Adı Soyadı :			

	Şahitlerin imzası :	
19	Kazanın Oluş Şeklini ve Sebebini Açıklayınız :	
Meslek Hastalığı Halinde Doldurulacaktır		
20	Meslek Hastalığı Tanısı veya Şüphesi Tarihi:	21-Düzenlenme tarihi:/.../..... İşveren veya Vekilinin Adı Soyadı ve İmzası
	Meslek Hastalığı Tanısı veya Şüphesi İle Sevk edilenin Çalıştığı Bölüm / İş :	
	Meslek Hastalığı Tanısı veya Şüphesinin Türü:	
	Meslek Hastalığının Saptanma Şekli:	
	Periyodik Muayene İle	Diğer
	Üst Kurum Sevki İle	Meslek Hast. Hast.
	e-posta adresi:	

Not: a) İşverenler işyerinde meydana gelen iş kazasını kazadan sonraki üç iş günü içinde ve tespit edilecek meslek hastalığını ise öğrendiği günden başlayarak üç iş günü içinde Sosyal Güvenlik İl/Merkezi Müdürlüğüne bildirmekle yükümlüdürler.(5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu Md.13, Md.14)

b) İşverenler işyerinde meydana gelen iş kazasını ve tespit edilecek meslek hastalığını en geç iki iş günü içinde yazı ile T. C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Bölge Müdürlüğüne bildirmek zorundadır. (4857 sayılı İş Kanunu md. 77) Bu bildirim zamanında yapmayan işverenlere aynı kanunun 105 inci Maddesi uyarınca idari para cezası uygulanır.

c) 1, 2 ve 21 inci bölümler hem kaza hemde meslek hastalığı bildiriminde, 3 ile 19 uncu bölümler sadece kaza bildiriminde, 20 nci bölüm ise sadece meslek hastalığı bildiriminde doldurulacaktır.

d) 5,6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, kazanın saati ve esas işi (mesleği) bölümleri seçildiğinde konu ile ilgili tablolar ekrana gelecektir. Ekrana gelen bu tablolardan seçim işlemi yapılacaktır. Bu alanlara konu ile ilgili tanımlayıcı kelime yazıldığında da arama motoru devreye girecektir. Arama motoru ilgili bölümlerdeki tanımlayıcı başlıkları ekrana getirecektir. ekrana gelen bu başlıklardan en uygun tanımlama seçilmelidir.

(Gerektiğinde idrarda, dışkıda, kusmukta arsenik tayini yapılır

- Kurşunlu maden cevherlerinden gümüş elde edilmesi,
- Arsenikli cevherlerden asit sülfürik elde edilmesi,
- Arsenikli kirlenmiş asit sülfürikden klorhidrik asit elde edilmesi,
- Kuvvetli asitlerin saklandığı kapların ve tankların temizlenmesi
- Asetilen yapımı
- Kuvvetli asitlerle kazanlardaki veya borulardaki kazan taşlarının temizlenmesi.

A - 2 Berilyum (Glüsinyum) ve Bileşikleri

Akut : 15 gün
- Metal humması
- Toksik berilyum pnömonisi (dispne,siyanoz,solunum yetmezliği, röntgende önce milier tbc. benzeri görünüm, sonra yaygın infiltrasyon), Kronik (berilyoz) : 5 yıl
- Öksürük, dispne (toksikpnömoniyi izler) kronik korpulmonale, spontan pneumotorkis,
- Deri lezyonları (dermatit, eritem, allerjik dermatoz, granulomlar, keloid)
- Berilyum raşitizmi,
- Karaciğer fonksiyon bozukluğu

- Cevherlerin işlenmesi ve berilyum elde edilmesi
- Berilyum bileşik ve alaşımlarının elde edilmesi,
- Alüminyum lehim tozu (berilyum fluorür) elde edilmesi,
- Kristal,seramik,porselen ve ateşe dayanıklı maddelerin yapımı
- Floresans ekranlar ve diğer floresans materyal, telsiz tüpü, radyo lambaları, ampuller için flaman, lüks gömleği yapımı
- Atom reaktör sanayiinde yanma çubuk ve maddelerinin elde edilmesi,
- Füze ve uzay araçlarının yönetim sistemleri ve ölçü gereçlerinin yapımı.

(Gerektiğinde idrarda berilyum tayini, B - 2 dipnotunda olduğu gibi, kutan testler, solunum fonksiyon testleri yapılır, alveolar gaz difüzyonunda bozulma olup olmadığı saptanır.)

A - 3, a Karbonmonoksit

Akut : 15 gün
- Bilinç kaybı, kas krampları, kalpte ritim bozukluğu, solunum yetmezliği,
Kronik : 6 ay
- Nervöz ve psikik bozukluklar (uyku,bellek bozuklukları, parkinsonizm, görme ve konuşma bozuklukları),
- Fonksiyonel veya organik kalp ve dolaşım bozuklukları,

- Yanlış yapılmış ve defektli ısıtma sistemleri
- Havagazı şebekesi tamiri,
- Açık ocaklar
- İçinde karbonmonoksit bulunan gaz karışımlarının elde edilmesi, dağıtımı ve sanayide kullanılması,
- Garaj, depo ve tamirhanelerdeki çalışmalar,
- Kötü havalandırılan, kapalı yerlerde motor işletilmesi,
- Özellikle, yeraltı, kapalı yer ve tünellerdeki yangın ve patlamalar,
- Metal karbonillerin elde edilmesi ve kullanılması,
- Kimya sanayiinde bazı sentezler için karbonmonoksit kullanılması,

(Gerektiğinde kanda karbonmonoksit veya karboksihemoglobin tayini, elektrokardiografi, elektroensafalografi ve elektromiyografi yapılır.)

A - 3, b Fosgen (karboniklorür)

Akut ve Subakut : 7 gün
- Üst solunum yolları iritasyonu öksürük
- Akut akciğer ödemi
Kronik : 6 ay
Non spesifik respirasyon

- Fosgen elde edilmesi,
- Kimya sanayiinde ilaç hammaddelerinin ve bazı boya maddelerinin elde edilmesinde fosgen kullanımı,
- Yangın söndürücü olarak

sendromu,

kullanılan karbondioksit gibi organik klorlu bileşiklerin, kloroform, tetrakloreten, trikloretilen v.b. nin ısınması sonucu fosgen meydana gelişi,
- Bu maddelerin bir ısı kaynağı ile teması sonucu (örneğin kaynak yapımı) fosgen meydana gelişi.

A - 3, c Hidrosiyanik asit, siyanidler ve siyan bileşikleri

Akut :	7 gün	- Sıvı hidrosiyanik asit, siyanidler, ferro siyanat ve diğer türevlerin elde edilmesi, - Zararlı böceklerle (tarım) farelere (değirmen, gemi) karşı gaz şeklinde hidrosiyanik asit kullanılması
- Ağızda acı badem kokusu, kas krampları, trismus, midriasis, - Dispne, siyanoz, asfiksi, bilinç kaybı koma. Subakut	1 ay	- Siyanizasyon ile asal maden-madenlerin (altın,gümüş) elde edilmesi,
- Baş ağrısı, baş dönmesi, bulantı, halsizlik - Dispne, - Kas krampı nöbetleri		
Kronik :	6 ay	- Galvanizasyon işlemlerinde siyanat kullanılması (altın, gümüş, nikel, kadmiyum, bakır v.b. Galvanizasyonu), - Metal döküm parçalarının ısıtılarak işlenmesi, - Pleksiglas (asetosiyanhidrin) yapımı, - Akrilnitrillerin pestisid olarak ve sentetik elyaf yapımında kullanılması, - Siyanidlerin elde edilmesi, bunlarla temas ve yapay gübre olarak kullanılmaları
- Ekzematiform dermatoz, - Konjonktivit, - Parmaklarda ülserler, - Stenokardi (EKG değişiklikleri), - Nötropenili lenfositoz, - Nervöz belirtiler		

A - 4 Kadmiyum ve bileşikleri

Akut :	15 gün	- Kadmiyum elde edilmesi, - Kadmiyum alaşım ve bileşiklerinin yapımı, - Nikel kadmiyum akümülatörlerinin yapımı, - Daldırma, püskürtme veya elektroliz yollarıyla metallere kadmiyum kaplama, - Kaplama, alaşım veya kirlilik olarak kadmiyum bulunan metal eşyanın eritilmesi, lehimlenmesi, kesilmesi, - Atom reaktörleri için kontrol çubuğu yapımı, - Kadmiyumlu boyaların (kadmiyum sarısı ve kırmızısı) yapımı ve kullanılması, - Fotosel, lehim elektrodu, kadmiyum buharlı lambalar, donanma fişekleri, sis bombaları yapımı
- Metal döküm humması, - Trakeit, bronşit, bronkopnömoni, - Baş ağrısı, dönmesi, şiddetli susuzluk ve boğazda kuruluk duygusu, - Kanlı kusma ve ishal, - Karaciğer ve böbrek parankim zararları, Kronik :	5 yıl	
- Üst solunum yolları irritasyonu, - Dişlerde sarı renk, - Burun mukozasında ülserasyon ve atrofi, anosmi, - Anemi - Karaciğer ve böbrek parankim zararları - Kemik değişiklikleri (osteomalazi ve volkman sendromu biçiminde) ve buna bağlı yürüme bozuklukları.		

(Gerektiğinde idrar, kan ve dışkıda kadmiyum tayini, aminoasidürinin saptanması için Haler deneyi yapılır.

A - 5 Krom ve bileşikleri

<ul style="list-style-type: none"> - Dermatit, deride "kuş gözü" görünümünde ülserler, - Allerjik dermatoz ve dermatitler, - Konjonktivalarda ve üst solunum yollarında iritasyon, - Burun septumunda ülser ve perforasyon - Ösofajit, gastrit, mide ülserleri (6 değerli, suda eriyen krom bileşiklerinin az ve uzun süre ağızdan alınması ile - Bronş karsinomu, - Hemorajik nefrit, anüri, - Pnömonokonyoz (kromatlarla) 	1 yıl	<ul style="list-style-type: none"> - Krom, krom alaşım ve bileşiklerinin elde edilmesi, - Galvanoteknik (elektrolitik kromlama), - Mineral boya maddelerinin yapımı ve kullanılması (çinko ve kurşunlu boyalar), (Özellikle tekstil, halı, cam ve seramik sanayiinde) - Kerestelerin empermeablize edilmesi, pastan koruyucu maddelerin yapımı ve kullanılması, bitkisel zamlar ve kesme yağlarının yapımı, - Tabaklık, deri ve ayakkabı sanayiinde, - Metallerin aşındırılma ve temizlenmesi, cam yapımı (sülfokromikasit ve kromik asitle), - Boyanmış maddeleri beyazlatma suyu elde edilmesi ve kullanılması, - Lithografide, fotoğrafçılıkta kromik asit ve alkali kromat olarak, - Donanma fişegi yapımında, - Çimento yapımında (6 değerli krom bileşikleri).
--	-------	--

(Gerektiğinde cilt testleri, idrarda krom tayini, allerjik dermatoz ve dermatitler için B - 2 dipnotunda yazılı testler yapılır.)

A – 6 Cıva ve bileşikleri Cıva ve Anorganik Cıva Bileşikleri

<p>Akut :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ağızda metal tadı, salivasyon cıva stomatiti, - Solunum yolları iritasyonu, - Dermatoz, - Kusma, kanlı diyare barsak mukozasında nekroz, - Önce diürezde artma, sonra anüri, mesane tenezmi, böbrek fonksiyon bozukluğu, 	15 gün	<ul style="list-style-type: none"> - Cıvalı maden cevherlerinin çıkarılması ve işlenmesi, - Cıva destilasyonu ve fabrikasyon artıklarından cıvanın geri kazanılması, - Amalgam ve cıva bileşiklerinin elde edilmesi, - İçinde altın ve gümüş bulunan cevherlerin işlenmesi,
<p>Kronik (Hydrargyrisimus) :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Salivasyon, gingivitis, diş etlerinde cıva çizgisi, stomatit, sinüzit, diş dökülmesi, ağız ağız kuruluğu, yutakta kızarıklık (cıva yutağı), - Karaciğer ve böbreklerde fonksiyon bozukluğu, - Psişik bozukluklar (erethismus mercurialis) : ajitasyon, fobiler, emosyonel labilite, dikkat ve bellek bozuklukları, kişilik değişikliği, - Tremor mercurialis (parmak, dil ve ağız köşelerinden başlayıp ekstremitelere yayılan entansiyonel tremor), yazıda değişme, - Paresteziler (en çok gövdede ve ekstremitelerin distal kısımlarında), - Konuşma bozuklukları , kekeleme (en çok fısıltılı seslerde konuşma zorluğu, 	1 yıl	<ul style="list-style-type: none"> - Cıva lambalarının floresans tüplerin, radyo ve televizyon sanayiinde alıcı, verici, güç-güçlendirici tüplerin, röntgen tüplerinin, flamanlı elektrik ampullerinin yapımı, - Redresör tüpleri ve cıva buharlı lambaların yapımı, bakımı, onarımı, - Termometre, barometre, manometre gibi ölçü ve laboratuvar gereklilerinin yapımı, bakımı, onarımı, - Cıva akümülatörlerinin yapımı ve onarımı, - Elektro gereçlerde cıvanın iletken olarak kullanılması,
		<ul style="list-style-type: none"> - İçinde cıva bulunan ilaçların katalizatör olarak kullanılması, - Cıva katodlarıyla elektroliz,

Organik civa bileşikleri Akut ve Subakut :	15 gün	- İçinde civa bulunan ilaçların ve bitki koruma maddelerinin yapımı ve ambalajlanması - İçinde civa olan boya ve yapıştırıcı maddelerin yapımı ve kullanılması, - Civa bileşikleri veya amalgam yardımı ile altınlama, gümüşleme, kalaylama, bronzlama, dalgalı yüzey işleme gibi çalışmalar, - Şapka sanayiinde ham matelyelin hazırlanması, fötr yapımı, (aşındırma, civa tuzları kullanarak hayvan derisi doldurma - Tahıl ve tohumlarla çalışma, bunların dezenfeksiyonu, konserve edilmesi, tarla çalışmaları, kerestelerin konserve edilmesi, - İşletme ve laboratuvarlarda civa ve civalı gereçlerle çalışma, - Dişçilikte amalgamla çalışma, - Foto laboratuvarlarında çalışma. İşma.
- Anorganik civa zehirlenmesindeki belirtiler (daha hafif olarak), - Anestezi parestezi,motorik felçler, Görme ve konuşma bozuklukları, Kronik : - Anorganik civa zehirlenmesindeki gibi, - Merkezi sinir sistemi bozuklukları (irreversibl).	1 yıl	

(Gerektiğinde idrar, kan ve dışkıda civa miktarı tayini yapılır.)

A - 7 Manganez ve bileşikleri

Akut :	15 gün	- Maden cevherlerinin çıkarılması, taşınması, işlenmesi , (mangan oksitlerin parçalanması), - Alaşımların yapımı (ferro mangan, manganlı bakır, manganlı çinko, manganlı bronz), - Potasyum permanganat elde edilmesi ve kullanılması, - Demir sanayiinde mangan kullanımı (manganlı çelik raspası), - Seramik ve cam sanayiinde oksidasyon ve kükürtsüzleştirme, - Manganlı boya maddelerinin yapımı ve kullanılması, - Mangan sülfatlı yapay gübrelere yapımı, taşınması ve kullanılması, - manganlı kaynak elektrotları yapımı ve kullanılması - Manganlı kuru pil yapımı,.
- Solunum yolları irritasyonu, - Mangan pnömonisi Kronik (manganizm) : - Mangan parkinsonizmi (yürüme bozukluğu, ekstremitelerde motorik rijidite, tremor, maske yüz, yutma zorluğu, salivasyon, konuşma bozukluğu), - Kas tonusunda artma, yazıda değişme (mikrografi), - Psikişik bozukluklar (ağlama, gülme krizleri), - Karaciğer parankim zararları - Basedow sendromu.	1 yıl	

(Gerektiğinde kanda, safrada, saçlarda mangan miktarı tayini, idrarda koproporfirin ve provoke manganüri yapılır.)

A - 8, a Nitrik asit

- Cilt yanıkları, Ciltte ülserasyon, - Pigmentli sikatrisler, keloid, - Üst solunum yolları ve göz mukozasında irritasyon - Gözde yanık, görme kaybı, - Akut akciğer ödemi, - Kollaps, şok, - Ösofagusta atrezi ve perfo-	3 Ay	- Nitrik asit yapımı, - Organik gübre, patlayıcı madde nitrosellüloz, sentetik ipek ve deri, saat camı, cila, boya maddeleri, kolloidum yapımı, - Metallerin toplanması, ayıklanması, fikse edilmesi, kazanma sı,temizlenmesi,menevişlenmesi, galvenize edilmesi,
--	------	---

rasyon (ağızdan alınmışsa) ,

-Kezzapla aşındırma,
-Keçe ve boncuk yapımı.

**A - 8, b Nitroz gazları
(N0, N 02, N2 0, N2 03, N2 05)**

Akut : - Gözde ve solunum yollarında iritasyon, - Bronkopnömoni, akciğer ödemi (birkaç saat-2 günlük latent dönemden sonra, - Kusma, ishal, - Methemoglobinüri, siyanoz, Kronik : - Kronik, konjonktivit, keratit, - Kronik bronşit, anfizem, - El,saç,diş ve ciltte sarı renk, dişlerde çürüme,	15 gün	- A-8, a bölümünde belirtilmiş nitrik asit kullanılmasıyla ilgili bütün işler, özellikle kimya sanayii, bütün nitrasyon süreçleri, sülfirik asit mi, sentetik boya maddeleri sentetik maddeler, patlayıcı maddeler, ilaç yapımı, hidrokarbonların nitre edilmesi
	1 yıl	- Ark, lambaları, yüksek gerilimli elektrik v.b. kullanılması, kaynak işleri, - Bakırın cilalanması, alüminyum aklarla laklarla işlenmesi, metallerin aşındırılması, gravür, fotogravür, fotr yapımı (postların kısızlaştırılması), kimya sanayi, bütün nitrasotojen kaynak , galvanoplasti, - Tahtaların depolanması (silo hastalığı), - Dökümhanelerde arka kesme işlemleri, - Nitrik asidin organik maddelerle (hasır, tekstil v.b.) kontaktı, nitre edilmiş maddeler yapan fabrikalardaki yangınlar, sinema yangınları (eski sellüloid filmler),patlayıcı madde kazaları.

A - 8, c Amonyak

Akut : - Solunum yollarında iritasyon akut akciğer ödemi, sekonder bronkopnömoni - Keratokonjonktivit, iris atrofi, kornea ve lens bulanıklığı, - Ciltte yanıklar, - Sindirim sisteminde yanıklar, - Larenks ödemi, şok, - Nervöz bozukluklar, koma, Kronik: - Astmatiform krizler, - Psödomembranöz konjonktivit.	15 gün	- Yapay gübre yapımı - Üre yapımı ve bunun nitrik asit sentezinde ve bazı sentetik formol üre reçinelerinin yapılmasında kullanılması - Soğutucu olarak amonyak kullanılması ile yapay buz yapımı, - Solvay işlemi ile soda yapımı - Kok ve havagazı fabrikaları, boyacılıkta kazıma maddesi olarak kullanılması,
	1 yıl	

**A - 9 Nikel ve bileşikleri
a) Nikel ve nikel tuzları**

Akut : - Mide - barsak kanalında akut zararlar (bulantı, kusma). Kronik : - Mide barsak belirtileri, - Dermatozlar (prurit, eritem, cilt ülserleri, ekzama, pigmentasyon).	7 gün	- Alaşım yapımı (bakır, mangan krom, demir ve molibdenle) ve bu alaşımlarla madeni parafak ve ev eşyası yapılması, - Demir ve çelik sanayiinde kullanılan özel çeliklerin (ferronikel) fabrikasyonu, , korrozyona dayanıklı çelik dökümü ve bunların tekerlek yapımı v.b. işlerde kullanılması - Elektro galvanizasyon (nikel-
	1 ay	

leme)
- Nikel - kadmiyum akümüla-
törlerin yapımı,
- Kimya sanayiinde kataliza-
tör olarak kullanılması.

b) Nikel karbonil Ni (CO) 4

Akut :	15 gün	- Cevherlerinden nikel elde edilmesi, - Nikel ve bakır ayırma iş- lemleri, - Saf nikel elde edilmesi, - Kimya sanayiinde bazı sen- tezlerde katalizatör olarak kullanılması.
1.Dönem : - Sendeleme, bilinç bozuk- luğu gibi merkezi sinir sisteminde hafif zarar be- lirtileri, - Solunum yolları irritas- irritasyonu.		
2.Dönem : - Solunum yolları irritasyonu (retrosternal delici ağrı ve siyanoz ile birlikte), - Tekrarlayıcı sakral ağrılar, - Genel durumda bozulma (halsizlik, baş ağrısı, ateş, sürekli zayıf nabız, hipertermi), - Akciğer ödemi, subikter ve kalp yetmezliği, Kronik : - Nöbet şeklinde astmatiform dispne, - Nervöz ve psişik bozuk- luklar, - Anemi. - Karaciğer fonksiyon bozuklu- ğu (ikter, kolik),	6 ay	

(Gerektiğinde ilk günde kanda nikel, ilk iki günde kanda karbon monoksit ve idrarda nikel tayinleri yapılır.)

A - 10, a Fosfor ve anorganik fosfor bileşikleri Beyaz fosfor

Akut :	15 gün	- Fosfor ya da fosfor bileşik- lerinin istihsalı - Maden cevherlerinden ve kemiklerden fosfor elde edil- mesi, - Kimya ve ilaç sanayiinde fosforun kullanılması, - Fosforlu bronz yapımı, - Fosforlu pestisidlerin yapı- mı ve kullanılması,
- Mide, barsak kanalı zarar- zararları (bulantı, kanlı kusma), - Merkezi ve preferik sinir sistemi bozuklukları, - Cilt ve mukozalarda yanık, Kronik : - Yorgunluk, zayıflama, iştahsızlık, sindirim bozuk- luğu, - Deri mukoza ve retina kanamaları, - Osteonekroz, kemiklerde en- feksiyonlara dirençsizlik (osteomyelit, periostit, özellikle alt çene ke- kemiğinde), - Karaciğer ve böbrek paran- kim zararları.	1 yıl	- Donanma fişegi, duman çı- karıcı maddeler, yangın bom- bası işaret ve aydınlatma fişeklerinin yapımı, - Beyaz fosfordan kırmızı fos- for elde edilmesi,

Fosforlu hidrojen (PH3)

Akut :	15 gün	- Az miktarda fosfor ihtiva etmek ve nemle birlikte ol- mak koşulu ile Ferrosiliş mangansilis, Kalsiyum, Kar- bit ve Kalsiyum siyanamid yapımı ve kullanılması, - Tahıl silolarında ensektisit
- Baş ağrısı, bulantı, şiddetli suzluk duygusu, kusma ishal, - Dispne, siyanoz ve sıkıntı ile birlikte göğüs ağrıları,		

- Ekstansor kaslarda spazm, ajitasyon, kramplar, delir,
- Akut karaciğer ödemi, koma.

- olarak alüminyum ve çinko fosfitlerin kullanılması,
- Kalsiyum karbitteki safsızlıklardan asetilen elde edilmesi ve kullanılması.

**Diğer anorganik fosfor bileşikleri
(Klorlu fosfor bileşikleri)**

- Gözlerde, solunum yolları ve ağız mukozasında iritasyon.

15 gün

- Özellikle kimya sanayii, grafik sanatlar ve yapay gübre yapı mında, fosforik asit ve anorganik fosfor bileşiklerinin kullanılması,

Tetra fosfor tri sülfid

- Eritem (fosfor eritemi),
- Allerjik pruriginöz dermatoz.

1 ay

- Kibrit kutularındaki sürtme yüzeyinin yapımı (tetrafosfortrisülfid : P4 S3)

**(Radyolojik olarak alt çene kemiği nekrozu saptamır)
A - 10, b Organik fosfor bileşikleri**

- Akut :
- Baş dönmesi nöbetleri, migren, bulantı, iştahsızlık, sıkıntı hissi, ajitasyon, baş ağrısı,
 - Görme bozukluğu, salivasyon, miyosis,
 - Dispne, bronşlarda hipersekresyon, larenks ve bronş spazmı,
 - Bradikardi, hipotansiyon,
 - Ekstremitelerde, göz kasların da, dilde kas krampları,
 - Şiddetli terleme, bulantı, kusma ve defekasyon ile birlikte sindirim kanalı spazmları,
 - Akut akciğer ödemi, solunum felci,

15 gün

- Organik fosfor bileşiklerinin yapımı,
- Bu bileşiklerin pestisit olarak kullanılması,
- Böyle maddelerle bulaşmış kapların gündelik hayatta kullanılması,
- Bu maddelerle çalışan laboratuvarlar.

(Kanda kolinesteraz aktivitesi tayini yapılır.)

(Dietil paranitrofenil thiosulfat ihtiva eden alkilfosfat zehirlenmelerinde idrarda paranitrofenol tayin edilir.)

A - 11, a Kurşun ve kurşun tuzları

- Akut :
- Sindirim sistemi zararları (karın ağrısı, kusma),
 - Karaciğer ve böbrek fonksiyon bozukluğu,
 - Nervöz belirtileri (kramplar),
 - Şok,
 - Kronik :

1 ay

- Kurşun cevherlerinden ve çinko izabehanelerindeki kurşunlu küller ile kurşunlu piritlerin kavrulmasından geri kalan artıklarından kurşun elde edilmesi, işlenmesi,
- Kurşunlu eski metallerden ve eski kurşunlardan kurşunun geri kazanılması,

1.Emilim dönemi :

- Klinik belirti yoktur,
- İdrarda ve kanda kurşun artmıştır.
- İdrarda koproporfirin ve delta aminolevülinik asit artmıştır,
- Kanda delta aminolevünik asit dehidraz aktivitesi azalmış ve protoporfirin IX artmıştır.
- Basofil noktali eritrositler artmıştır,

3 yıl

- Kurşun, kurşun alışımları ve kurşunlu metallerin izabesi, dökümü, rafine edilmesi, haddelenmesi,
- Çinko izabesi, çinko ve kurşundan külçe dökümü,
- Kurşun bileşiklerinin yapımı, işlenmesi,
- Elektrikli akümülaör imalat ve tamirleri,
- Kurşun ve kurşun alışımları

- Hemogloblin azalmıştır,
- Dişetlerinde Burton çizgisi olabilir.
- 2.Presatürizm (kritik başlangıç dönemi) :
 - Halsizlik, ajitasyon, baş ağrısı, baş dönmesi, kas gücünde azalma,
 - İştahsızlık, kabızlık,
 - Ciltte soluk - gri renk (kurşun kolorit)
 - Normo veya hipokrom anemi,
- 3.Satürizm (belirli zehirlenme) :
 - Yukarıdaki bütün belirtiler daha da şiddetlenir,
 - Kurşun kolikleri,
 - Polinevrit (en çok nervüs radialis felci),
 - Ensefalopati (baş ağrısı, kas krampları, menengial iritasyon belirtileri, koma kurşun eklampsisi)
- 4.Geç hastalık dönemi :
 - Kronik azotemik, hipertansif nefrit,
 - Kronik ansefolapati
 - Kronik mide, barsak bozuklukları, zararları,
 - Romatizmal şikayetler kurşun gut'u),

- ları ile kaynak, lehim kalaylama, kurşun ve çinko izahanelerindeki çalışmalar,
- Kurşun ve kurşun alaşımlarından yapılmış bütün maddelerin yapımı dökümü, temizlenmesi,
- Kurşunlu ege ve zımparalarla, egeleme ve zımparalama işlemleri,
- Kurşunlu metallerin kor haline getirilmesi, çekme işlemleri,
- Kurşunlu insektisitlerin yapımı, işlenmesi ve kullanılması
- Kurşunlu boya, badana, cila, lak, mürekkep, yapıştırıcı maddeler, koruyucu kalker, boya maddeleri (kurşun beyazı, çinko beyazı), krom sarısı, krom kırmızısı) ve si-katiflerin (kurşun naftenat) yapımı, hazırlanması, kullanılması,
- Karma, yakma, raspa yapma, aşındırma kaynak alevinde kesme, sıcak perçinle kurşun kaplama, gemilerin ve demir yapıların sökülmesi, onarımı, eski boyaların kazınması,
- Kap kacak ve bazı kiremitlerin yapımı,
- Kurşunlu emaye yapımı, sırlama, seramik eşyanın süslenmesi, işlenmesi, kurşunlu materyall cam ve diğer eşyaların emaye edilmesi,
- Kurşunlucam kap, bardak yapımı,
- Kurşunlu cam dökümü, karıştırılması (kristal yapımı),
- Kurşunlu elmas tutucular kullanılarak elmas yontulması,
- Matbaalarda dizgi makinele rinin kullanılması (Monotip, linotip gibi).
- Kurşunlu tozlarda kromitografı,
- Bazı sentetik maddelerin yapımında organik kurşun bileşiklerinin kullanılması (poliviklorür için stabilizatör olarak kurşun stearat).
- İçinde kurşun tozu dumana veya buharı bulunan işyerlerinde de yapılan işler.

(Kanda kurşun miktarı tayini, kurşun zehirlenmesi için en iyi indikatördür. Ayrıca basofil granülasyonlu eritrositlerde artma, idrarda delta aminolevülinik asit, idrarda koproporfinin, idrarda kurşun, kanda delta aminolevülinik asit dehidraz, eritrositlerde protoporfinin IX tayinlerinden yararlanılır. Seltör ilaçlarla yapılan yükleme testi ile idrarda provoke kurşun miktarı tayini daha önce geçirilmiş kurşun zehirlenmelerinin tanısında yardımcı olur.)

A - 11, b Organik kurşun bileşikleri
(Kurşun tetraetil, kurşun tetra metil)

- | | | |
|--|-------|---|
| Akut : | 1 ay | - Kurşun tetraetil ve meil elde edilmesi, bunlarla temas içinde vuru nu önleyici olarak bu maddelerin bulunduğu akaryakıtların elde edilmesi, |
| - Hipotermi, hipotansiyon, bradikardi. | | |
| - Psikoz (delirium tremens) | | |
| Kronik : | 3 yıl | |
| - Psişik bozukluklar hipor- | | |

- eksitabilite,
- Uykusuzluk, miyalji, baş dönmesi, bulanı, kusma, hipotansiyon,
- Tremor, hiperrefleksi,
- Karaciğer ve böbrek zararları.

- Akaryakıt tanklarının temizlenmesi ve onarımı,
- Bu gibi akaryakıtların yanması ile atmosferin kirlenmesi,
- İçine kurşunlu akaryakıt katılmış yapıştırıcı v.b. Maddelerin kullanılması,

(Kanda ve idrarda kurşun tayini yapılır.)

A - 12, a Karbon sülfür

Akut :	15 gün	- Karbon sülfür ve türevlerinin (karbon tetraklorür) elde edilmesi,
- Yüzde kızarma , öfori,		- Karbon sülfürün çözücü olarak, özellikle yağların, gutaperka, reçineler ve eterik yağların ekstraksiyonunda ve çözümünde kullanılması
- Halüsinasyon delirleri,		- viskoz, sentetik, elyaf, selülozik filmler ve sefon yapımı
karbonsülfür rausch'u		- Bazı yapıştırıcıların yapımı,
bilinç kaybı, solunum felci, koma		
Subakut	1 ay	- Karbon sülfür ile kükürtün ekstraksiyonu ve özünmesi bu eriyiklerin kauçuk vulkanizasyonunda ve kibrit fabrikalarında kullanılması,
- Keratokonjonktivit,		
- Nöropsişik bozukluklar (baş ağrısı, ağızda madeni tad, salivasyon, bulantı, ishal		
(Sekstüel davranış bozuklukları, dikkatte azalma, ajitasyon, depresyon, uykusuzluk),		
Kronik :	1 yıl	- Karbon, sülfürlü ilaç ve kozmetiklerin yapımı,
- Polinevrit (motoriksensibile),		- Karbon sülfür veya karbon sülfürlü maddelerin en-sektisit veya parazit öldürücü olarak tarımda ve tahıl silolarında kullanılması.
- Retrobulber optik, nevrit, skotom, pupilla bozuklukları.		- Bazı kemirici hayvanları yokedici ilaçların yapımı.
- Nervüs akustikus zararı,		
- Depresyonlar		
- Piramidal ve ekstra pramidal sinir zararları,		
- Mide, barsak şikayetleri,		
- Hiperkolesterinemi, hiperlipoproteinemi,		
- Damar sklerozu (öncelikle beyin ve böbreklerde),		
- Gonad fonksiyonlarında bozulma,		
- Erken ihtiyarlama,		
- Koroner seklerozu.		

(Gerektiğinde idrarda iyodazid testi, gonad hormonlarının tahlili, elektroensefalografi, elektromiyografi, odiyometri yapılır; idrarın Fehling reaktifini ile kahverengi olup olmadığına bakılır.)

A - 12, b Kükürtlü hidrojen

Akut :	15 gün	- Sentetik elyaf sanayii (viskoz ve selofon yapımı),
- Baş ağrısı, baş dönmesi,		- Sanayi gazlarının elde edilmesi, (havagazı)
- Göz ve solunum yolları mukozasında irritasyon,		- Klorhidrik asit, sülfürik asit, karbon dioksit kükürtlü boyaların ve diğer kimyasal maddelerin yapımı,
- Bilinç kaybı, solunum felci		- Şeker rafinerileri,
Subakut :	1 ay	- Hela ve fosseptik temizlemeleri, boşaltma sırasında ve boşaltmadan sonraki çalışma ve kontroller.
- Baş ağrısı, baş dönmesi, uyku bozuklukları, ağızda madeni tad, salivasyon, bulantı, ishal		
- Keratokonjonktivit, fotofobi, Görme bozuklukları göz kapağı kasları krampları,		
- Solunum yollarında irritasyon, bronşit, kanlı balgam,		
Kronik (Sulfhidrisimus) :	2 ay	
- Solunum ve sindirim sisteminde karakteristik olmayan belirtiler,		
- Psişik bozukluklar.		

A - 12, c Sülfürik asit

Akut :	15 gün	- Sülfürik asit üretimi,
--------	--------	--------------------------

- Ciltte yanık, nekroz,
 - Üst solunum yollarında irri-tasyon, akut bronşit,
 - Konjonktivit, gözde yanık
- Kronik :
- Ciltte sikatris, keloid,
 - Kornea ülserleri, keratit, görme zararları,
 - Üst solunum yollarında kronik iltihap, kronik bronşit,
 - Dişlerde dekalsifikasyon, çürüme, diş dökülmesi,

3 ay

- Patlayıcı madde sanayii,
- Sentetik elyaf yapımı,
- Boya ve boya maddeleri yapımı,
- Eterler ve esterlerin üretimi,
- Kurşunlu akümülatör fabrika ve onarım yerleri,
- Mineral ve bitkisel yağ rafineri,
- Selülozdan glukoz elde edilmesi,
- Dericilik ve tabaklık,
- Brom ve iyot üretimi,
- Gaz kurutma işlemleri,
- Uranyum üretimi,
- Sabun sanayiinde yağ asitlerinin geri kazanılması,
- İlaç sanayii,
- Laboratuvarlar.

A - 12, d Kükürt dioksit

- Akut :
- Üst solunum yollarında irritasyon, bronşit, bronkopnömoni, akut akciğer ödemi,
 - Konjonktivalarda irri-tasyon,
 - Bulantı, kusma.
- Kronik :
- Ciltte deskuamasyon,
 - Kronik bronşit, anfizem, bronşektazi, sağ kalp yetmezliği,
 - Koku ve tad duygusunun azalması ve kaybı,
 - Parkinsonizm, refleks bozuklukları,
 - Dişlerde çürüme ve dökülme.

15 gün

- Sülfürik asit üretiminde ara ürün olarak,
- Kağıt hamuru yapımı, nişasta sülfidler ve thiosulfatların üretimi,
- Şeker elyaf, deri ve tutkalların işlenmesinde beyazlatıcı olarak,
- Organik sentezlerde, özellikle karbonsülfür, thiofen, sulfonlar ve sülfonatların üretiminde,
- Şarapçılıkta,
- Pestisid olarak kullanılması,
- Cevherden bakır elde edilmesi ve işlenmesi,
- Buz dolaplarında soğutucu madde olarak,
- Besin maddelerinin dezenfeksiyonu,
- Kok fırınları, petrol rafinerileri, kömür ve fuel-oil yakılan ocaklar, kazanlar.

3 ay

(Gerektiğinde idrarda sulfat miktarı tayini yapılır.)

A - 13 Talyum ve bileşikleri

- Akut :
- Susuzluk duygusu, bulantı, kusma, kabızlık
 - Taşikardi, stenokardi, hipertansiyon,
 - Yüzde, konjonktivalarda, üst solunum yollarında hiperemi,
 - Parmaklarda parestezi,
 - Ayaklarda ağrı (Burning feet),
 - Uykusuzluk,
 - Assendan polinevrit,
 - Saç dökülmesi, tırnaklarda lunula çizgileri,
 - Psişik bozukluklar,
 - Korsakow sendromu, bulber paralizi,
 - Kafa sinirlerinde nervüs,
 - Okülomotorius ve nervüs, optikus, nevrit.
- Kronik :

15 gün

- Ağır metal cevherlerinden talyum elde edilmesi, geri kazanılması, alaşımlarının ve bileşiklerinin yapımı,
- Talyum veya bileşiklerinin ilaç sanayinde, cam sanayinde (özellikle optik camlar ve yapay mücevher taşları) kullanılması, boya ve boya maddelerinin, piroteknik maddelerinin yapımı,
- Ensektesit ve fare mücadele ilacı olarak talyum sulfat elde edilmesi ve kullanılması,
- Kızılötesi ışınlara duyarlı foto elektrik hücrelerin yapımı.

1 yıl

Halojenler
A - 15, c İyot

- Deride,göz ve üst solunum yolları mukozasında irritasyon - Gözlerde yanık, - Akne, pemfigus.	3 ay	- Deniz alglarından, (Şili güherçilesinden ve petrol rafinerilerindeki çeşitli işlemler sırasında iyot elde edilmesi, - İyot ve iyot bileşiklerinin kullanılması, (örneğin kimya, ilaç sanayii ve fotoğrafçılık) .
--	------	--

Halojenler
A - 15, d Fluor

Akut : - Cilt ve mukozada yanık,doku zararları (bir latent süreden sonra ağırlı derin nekrozlar,doku kaybı), - Solunum yollarında irritasyon, akut akciğer ödemi, - Kramplar,felçler, - Akut böbrek zararları, - Akut kalp ve dolaşım bozukları, Kronik : - Fluor kaşeksisi (fluoroz), - Dişlerde lekeler (güve yeni görünüm), çürükler, - Osteoskleroz ve osteomalazi benzeri kemik değişiklikleri (öncelikle kostalar, kolonna vertebralis ve pelvisde), - Eklem bağlarında kireçlenme eklem hareketlerinde sınırlanma (Morbus Bechtrew benzeri), - Zayıflama, anemi, - Deride kuruluk, tırnaklarda kırılma, - Böbrek fonksiyon bozukluğu.	15 gün	- Fluorhidrik asit ve alkali fluo- fluorürlerin elde edilmesi, kul- lanılması, - Kryolit banyosunda elektroliz ile alüminyum elde edil- mesi, - Döküm parçalarının aşındırılması ve çeliğin parlatılması (fluorhidrik asit ve tuzları), - Cam ve porselenin dağlanması, camın matlaştırılması, kristallerin parlatılması,döküm parçalarının ve çeliğin temizlenmesi (fluorhidrik asit ve tuzları), - Fluor bileşiklerinin pestisid ve kereste konserve edicisi olarak kullanılmaları, - Amonyum flüorür ile emaye yapımı, - Düşük küllü filtre kağıdı yapımı, - Temizlik tozu yapımı, (sodiyum silisyum fluor bileşik- leri) - Özel çimento türlerinin yapımı (kalsium fluorür), - İçinde fluor bileşikleri bulunan sanayii artıkları (örneğin süperfosfat ve petrol sanayii),
	1 Yıl	

(Gerektiğinde idrarda fluor miktarı tayini yapılır.)

A - 16 Alifatik veya alisiklik hidrokarbonlar

(Petroleter ve benzinin bileşiminde bulunan petroleter, petrol benzini, kerosin, diesel yağı, fuel oil v.b. gibi)

Akut : - Baş dönmesi,kulak çınlaması rausch hali, koma, pnömoni, plörit. Kronik : - Komedon, akne, follikülit, - Fotosensibilite, cilt kanseri,	15 gün	- Ham petrolün distile ve rafine edilmesi, - Hidrokarbonların yapılarını değiştirmeye hizmet eden kraking ve reforming işlemleri, - Distilasyon ürünlerinin çözücü, yakıt maddesi, yağları temizleyici ve yanma maddesi olarak kullanılması, - Bu maddelerin depolandığı kap, tank v.b.nin temizliği.
	1 yıl	

A - 17 Alifatik ve alisiklik halojeni hidrokarbonlar (Metil klorür, kloroform, karbon tetraklorür 1, 1, 1 ve 1, 1, 2 triklor etan, tetrakloreten, trikloretilen, perkloretilen metan ve etanın fluorlu ve klor-fluorlu türevleri, metil bromür, klorbrom metan, DDT DDD, heksaklor sikloheksan, aldrin, dieldrin, endrin, texafen, vinil klorür, tetra fluor etilen, kloropen v.b.)

A – 17 I. Doymuş alifatik halojenli hidrokarbonlar
a. Metil klorür, metil bromür

Akut :	15 gün	
- Konjonktivalarda ve solunum irritasyon,		- Bu gruptaki bileşiklerin ara veya son ürün olarak elde edilmesi ve kullanılması,
- Baş dönmesi, nistagmus, midriasis, ışığa karşı pupilla refleksi kaybı, konuşma bozuklukları, intentionel tremor, yürüme bozuklukları,		- Kuru temizleme işleri,
- Fobi, somnolans delir,		- Bunların yağ, cila, lak, reçine vernik, bitüm, kükürt, balmumu, sentetik elyaf (selüloz) için çözücü olarak kullanılmaları, metallerin temizlenmesi ve yağsızlaştırılması, boyama işleri,
- Kas krampları, pareziler,		- Soğutucuların içinde soğutma maddesi olarak, bunların yapımı ve onarımı,
- Jackson tipi epilepsi,		
- Böbrek zararları (oligüri, anüri, albüminüri, üremi),		- Ensektisit olarak kullanılmaları (özellikle spray şeklinde),
- Beyin ödemi, akut akciğer ödemi,		- İlaç sanayiinde çeşitli dezenfeksiyon maddeleri anestetik ve antiseptiklerin yapımında,
- Tedaviye cevap vermeyen neralize tremor (kalıcı).		- Boyacılıkta kullanılan maddelerin çözücü, inceltici ve aşındırıcı (düzeltici) olarak yapımı ve kullanılması),
Subakut :	1 ay	- Yangın söndürücü maddelerin yapımı ve kullanılması, (Bu maddelerin bazıları yüksek sıcaklık derecelerinde veya alevle temasta fosgen vb. A – 3.b de olduğu gibi toksit halojen türevleri meydana getirirler).
- İntestinal ve nervöz bozuklukları,		
- Miyokloni,		
Kronik :	1 yıl	
- İntestinal bozukluklar (bulantı, kusma, kolik, diyare),		
- Nörolojik belirtiler (baş ağrısı, somnolans, koordinasyon bozukluğu, tremor, felçler).		

b. Tetraklor etan ve karbon tetraklorür

Akut :	15 gün	
- Konjonktivalarda ve solunum yolları mukozasında irritasyon		
- Bulantı, kusma, baş dönmesi, somnolans,		
- Hepatonefrit (latent bir dönemden sonra)		
Kronik :	3 ay	
- Dermatozlar.		

A - 17, II. Doymamış alifatik halojenli hidrokarbonlar
a. Trikloretilen, tetrakloretilen

Akut :	15 gün	
- Baş ağrısı, dönmesi, uyuşukluk,		Alifatik diziden hidrokarbonların halojen türevlerinin istihsalı, açığa çıkarılması ya da kullanılmasına ilişkin herhangi bir işleme uğrama,
- Mukoza irritasyonları,		
- Somnolans, narkoz,		
Kronik :	6 ay	
- Yorgunluk, tremor, karakter değişikliği,		
- Dermatozlar,		
- Ani kalp durması		
- Trikloretilen alışkanlığı.		

A - 17, III. Halojenli alifatik ve alisiklik ensektisitler
(DDT, Aldrin, Dieldrin v.b.)

Akut :	15 gün	
- Tremor, lokal ve generalize kramplar, felçler,		
Kronik :	1 yıl	
- Blefarokonjonktivit,		

- Dermatozlar,
- Nörolojik bozukluklar,
- Hipoplastik anemi (son ikisi daha çok heksakloroheksanla olur).

A - 17, IV. Metan ve etanın klor ve fluorlu türevleri (fluoranlar)

- Bu maddelerin şimdiye kadar insanlarda zehirleyici etkileri görülmemiştir. Ancak ısıtılmada zehirle halojen maddeler açığa çıkar.

A - 17, V. Sentetik maddelerin halojenli monomerleri (Vinil klorur ve kloropren gibi)

- | | |
|--|--------|
| Akut : | 15 gün |
| - Somnolans, bilinç kaybı, | |
| Kronik : | 1 yıl |
| - İntestinal ve nörolojik bozukluklar, | |
| - Alopesia (öncelikle kloroprenle), | |
| - Parmaklarda Raynaud sendromu tipinde vasomotor bozukluklar, falanksalarda akroosteoliz, dermatozlar (vinilklorür polimerizasyonu sırasında). | |

(Gerekirse idrarda Fujiwara reaksiyonu ile bazı klorlu alifatik hidrokarbonların tri ve per gibi parçalanma ürünlerinin saptanması yoluna gidilir.)

A - 18, a Alkoller

- | | |
|---|--------|
| - Konjonktivalarda ve üst solunum yollarında irritasyon, | |
| - Narkotik etki. | |
| Metil alkol | |
| Akut : | 15 gün |
| - Baş ağrısı, bulantı, kusma, siyanoz, taşikardi, akut akciğer ödemi, koma. | |
| - Görme bozukluğu, | |
| - Nefropati, hepatopati, nöropati, | |
| Kronik : | 1 yıl |
| - Konjonktivalar ve üst solunum yollarında irritasyon. | |
| - Baş ağrısı, baş dönmesi, | |
| - Dispeptik şikayetler, | |
| - Fotofobi, görme azlığı, midriasis, papilla ödemi. | |

- Alkol ve bunların halojenli bileşiklerinin elde edilmesi,
- Boya, cila, vernik, doğal ve sentetik reçine, kimyasal temizleme maddeleri, leke çıkarıcılar için çözücü ve üretici yapımı ve kullanılması,
- Verniklerin, elektrik malzemesindeki yalıtıcı manroların (diaseton alkol), anilin boyalarının (metanol) yapımı ve işlenmesi,
- Kozmetik, parfüm ve sabun yapımı,
- Meyve esanslarının elde edilmesi,
- İlaç sanayii
- Antifriz, fren sıvısı, sentetik yağlama maddeleri, koruyucu cam ekran yapımı,
- Lastik sanayii ve yapay deri yapımı,
- Kereste konserveleme maddelerinin yapımı ve kullanılması (diaseton alkol),
- Sentetik elyaf sanayiinde sellüloz ve sellüloz asetat için çözücü olarak ve temizleme ve çözümlenme maddesi olarak kullanılması,
- Bazı sentetik kumaş ve örtülerin yapımı,
- Şapka yapımı (hasır şapka)
- Formaldehit elde edilmesi

tasyon,
- Akut pnömoni,

Sentetik elyaf sanayiinde
sellüloz asetatın ve yapay
ipeğin çözücüsü olarak, do-
kumaların boya ve basma iş-
lemlerine hazırlanması,

A - 18, d Ketonlar

(aseton, bukanon, metilizobutil keton, sikloheksanon v.b.)

- Parfümeri, lastik, fotoğraf ve plastik sanayiinde, - Bazı özel yakıtların yapımı, - Dumansız barutla patlayıcı madde yapımı, - Boya ve cilalar için çözücü ve kazıyıcı (düzeltici) olarak, Per akut :	2 gün	- Ayakkabı sanayiinde temizleyici, - Ketonların ve türevlerinin elde edilmesi, - Kimya sanayiinde ekstraksiyon maddesi, temel madde veya ara ürün olarak kullanılması, cila, vernik, reçine, yapıştırıcı maddeler, boya maddeleri, yağlar, kollodyum selüloz asetat, asetilen için çözücü olarak,
- Şiddetli iritasyon (salivasyon, gözyaşı akması, öksürük), baş dönmesi, bulantı kusma, koma, Akut :	15 gün	- Sentetik elyaf sanayiinde, yapay ipek ve yapay deri yapımı, kumaşların boyama, basma işlemlerine hazırlanması,
- Göz ve üst solunum yolları mukozası iritasyonu, - Bulantı, kusma, baş dönmesi, baş ağrısı, Kronik :	6 ay	- Parfümeri ve kozmetik sanayii, - Sellüloid yapımı, - İlaç sanayiinde kloroform, iodoform, bromoform, sulfonal yapımı, - Yapay lastik ve patlayıcı madde, dumansız barut) yapılan yerler, - Eğlence maddeleri sanayii.
- Baş dönmesi, baş ağrısı, hal-sizlik, - Kabızlık, - Göz ve solunum yollarında iritasyon, - Dermatozlar.		

A - 18, e Organik esterler

(Alifatik asitlerin esterleri - asetat, formiat, laktat, butirat, aromatik anorganik asitlerin esterleri, ftalatlar, mineral asitlerin esterleri, dimetil sülfat, metil silikat, nitrik asit esterleri - nitrogliserin gibi)

Akut :	7 gün	- Organik esterlerin yapımı, - Kimya sanayiinde nitro cilaları, sellüloz asetat, doğal ve sentetik reçineler, lastik,
- Mukozalarda iritasyon, Kronik :	6 ay	yağ, balmumu, boya maddeleri, vernik, emaye, mürekkep için çözücü, plastik leştirici, yapıştırıcı, aseton yerine organiz sentezlerde ara ürün, - Yapay deri sanayii, - Duvar, zemin döşeme malzemesi yapımı, yapay tahta, yapay döşemelik kumaş yapımı, - Parfümeri (tınak cilası, parfüm), - besin maddeleri sanayii (meyva esansları) (meyva esansları) - Kırılmaz cam yapımı, - Benzine ve motor yağlarına vuruntuya karşı triorto-kresilfosfat katılması, - İlaç sanayiinde çeşitli bakteristatikler ve inhalasyon maddeleri için sıvağ olarak, - Seramik ve kereste sanayiinde yapı işlerinde çimento, alçı, refrakter tuğla için sarsıntılardan ve asitlerden
- Konjonktivada hiperemi, korneada kuruma, kornea ülseri, gözyaşı akması, fotofobi, - Solunum yollarında iritasyon, öksürük, retrosternal yakıcı, ağrı, dispne, - Sindirim sistemi şikayetleri, I. Dimetil Sülfat Akut :	7 gün	
(fosgen intoksikasyonuna benzer), - Mukozalarda iritasyon, - Latent bir süre, - Cilt ve gözde yanık, - Akut akciğer ödemi, - Hepato - nefrit, hepatorenal yetmezlik, - Trakeit, kronik bronşit, - Görme bozuklukları, (yanık sonucu), Kronik :	1 yıl	
- İnatçı trakeit ve bronşit, - Ciltte derin lezyonlar, kalıcı lokal analjezi, - Konjonktivit, keratit,		

II. Metil silikat
- Korneada dejeneratif bozukluklar, görme azlığı veya kaybı.

1 yıl

koruyucu olarak (metil silikatlar)

A - 19, a Organik asitler

(Formik asit, asetik asit, oksalik asit)

Akut :
- Konjonktiva, solunum yolları mukozası ve ciltte, yanıklar, lezyonlar,
- Dermatozlar,
- Astmatiform bronşit,
- Oksalik asit (oral)
- Epigastriumda ağrı, şiddetli kusma,
- Nevroz bozukluklar, tremor, tetanik kramplar, trismus,
- Böbrek zararları (hemoglobinüri, eritrositüri, idrarda oksalik asit kristalleri.

7 gün

2 ay

1 yıl

1 yıl

- Organik asitlerin ve tuzlarının (asetat, oksalat, formiat) elde edilmesi,
- Tekstil sanayiinde aşındırma, temizleme, soldurma, boyama, basma işlemleri,
- Kimya sanayiinde organik sentezler için, mürekkep, boya, cila ve vernik yapımı, kurşun tuzlarının, sabunun sentetik parfümlerin hazırlanması, asetik asit anhidritlerinin yapımı, bazı sentetik elyafın (sellüloz asetat) ve metal asetatın hazırlanması,
- Besin maddeleri sanayiinde sirke yapımı, besin maddesi konservaciliği, şarap mayalandırma,
- Metal sanayiinde (öncelikle içinde demir bulunmayan metaller),
- İlaç sanayiinde (aspirin yapımı),
- Kauçuk sanayiinde (pıhtılaştırma maddesi olarak),
- Leke çıkartıcıların özellikle potasyum tetra oksalatın " Sorrel tuzu " yapımı,
- Tabaklıkta,
- Fotoğraf sanayiinde.

A - 19, b Aldehitler

Akut :
- Gözlerde ve üst solunum yolları mukozasında iritasyon (konjonktivit, rinit keratit, trakeit)
- Akut akciğer ödemi, bronkopnömon,
- Astmatiform bronşit,
- Ekzematiform dermatit ve ürtiker,
- Epidermiste kalınlaşma, ter bezlerinin yok olması, nörodermatit, tırnaklarda kırılma, ekstremitelerde cerahatlanma ve hiperestezi
Furfurol
- Nörolojik belirtiler: tremor, nevrit.

15 gün

3 yıl

2 ay

1 yıl

- Aldehitlerin ve bileşiklerinin elde edilmesi,
- Organik sentezlerde ve monomer olarak sentetik maddelerde sanayiinde (bakalit, ürefoormal reçineleri, galalit, sellüloit yapay, kehribar),
- Yapay ipek liflerinin aşındırma ve sertleştirilmesinde (formol), kumaşlara buruşmayacak özellik verilmesi.
- Lastik sanayiinde (çeşitli vulkanizasyon işlemleri),
- Formolün dezenfeksiyon maddesi, deodorant, bakteriyostatik, tarım da zararlı böceklerle karşı, şarbon sporlarının yok edilmesinde (deri, pamuk, kürklerde) anatomik preparatların konserve edilmesinde, fotoğraf sanayiinde jelatin tabakalı plaka ve filmlerin sertleştirilmesinde kullanılması,
- Asetaldehitin sirke yapımında ve ayna gümüşlemede kullanılması,
- Akroleinin sabun sanayiinde, yağlı boya yapımında, kemiklerden tutkal çıkarılmasında, ısıtılmış ve yağlan-

miş materyalin lehimlenmesinde, yağlama yağlarının hazırlanmasında, galvanoplastide kullanılması,
- İlaç sanayiinde, heksametilen tetramin, kloraldehit, paraldehit yapımı,
- Yakıt maddesi ve enseptisit olarak metasetaldehit yapımı ve kullanılması.

A - 20, a Alifatik Hidrokarbonların Nitro Türevleri

Nitrometan ve Nitroetan

- Cilt ve solunum yolları mukozasında irritasyon,

1 yıl

- Organik sentezlerde,
- Reçine, balmumu, yağ, boya maddeleri, nitrosellüloz için çözücü olarak,

1 nitropropan, 2 (nitropropan)

- Mukozalarda irritasyon,
- Narkotik belirtiler,

1 yıl

- Baş ağrısı, baş dönmesi, kusma,
- Karaciğer zararları, (Sürekli olabilir),
- Methemoglobinemi,

- Füze yakıtı olarak,
- Organik esterler, sellüloz, yağ, balmumu, bazı boya maddeleri ve reçine için çözücü mü,
- Bazı sıva ve lakların, özellikle korrüzyondan koruyucu olanların, cila, tutkal, sentetik maddeler ve çeşitli enseptisitlerin yapımı,

Tetranitrometan

Akut :
- Mukozalarda irritasyon,
- Bronşit, pnömoni, akut akciğer ödemi,
Kronik :
- Nervöz bozuklukları, bradikardi.
- Methemoglobinemi,
- Karaciğer ve böbreklerde yağlı dejeneresans.

1 yıl

- Trinitrotoluen ve diğer patlayıcı maddelere katılır.

Nitroparatinin klorlu türevleri

- Mukozalarda özellikle solunum yollarında şiddetli irritasyon,
- Kronik bronşit, akut akciğer ödemi, akciğerlerde fibrosis,
- Methemoglobinemi.

1 Yıl

- Pestisit ve fungusit olarak,
- Organik sentezlerde,
- Çözücü olarak.

A - 20, b Nitrik asit esterleri

(nitroglükol ve nitrogliserin gibi)

Akut :
- Şiddetli baş ağrısı ,baş dönmesi krizleri, bulantı, sarhoşluk hissi, yüzde kızarma, genel sıcak basması duygusu, uykusuzluk,
- Bradikardi, hipotansiyon stenokardi,
- Pışişik bozukluklar (depresyon, delir),
- Bu belirtilerin hafta başında artması (pazartesi hastalığı), maruziyetten ve temasın kesilmesinden 1-2 gün

15 gün

- Patlayıcı madde yapımı, bu maddelerin karıştırılması, kartuşların doldurulması,
- Defektli, eskimiş, patlamış kartuşlarla çalışma (maden ocaklarında, cephane depolarında v.b.)
- İlaç sanayiinin bazı dalları.

sonra ani ölümler.

- Parmak uçlarında ve tırnak altında tedaviye dayanıklı ülserler,
- Kronik :
- Nevralji, tremor, baş ağrısı, baş dönmesi,
- Alkole tahammülsüzlük.

1 yıl

A - 21, a Benzol (benzen) ve Homologları (benzol, toluol, ksilol, kumol, kümen v.b.)

Benzol :

- Perakut :
- Kronik kas krampları, parezi, bilinç kaybı ,periferik damarlarda spazm, solunum felci.

3 gün

Akut :

- Bilinç bulanıklığı (benzol rausch'u), baş ağrısı, baş dönmesi, kaslarda fibrilasyon

15 gün

Kronik :

- Yorgunluk, baş ağrısı, baş dönmesi,
- Mide - barsak şikayetleri,
- Lökopoez, eritropoez, trombopoezde tek veya birlikte zararlar (nötropenili lökopeni, trombopeni kapiller frajilite, anemi (çoğu kez normokrom, hipo veya aplastik), hemorajik diatez-kimoz, purpura, kanamalar),

3 ay

- Enfeksiyonlara dayanıksızlık (nekrotik anjin, akciğer komplikasyonları),
- Agranülositoz, panmiyelofitizi,

3 ay

- Lökozlar,
- Benzol homologları

10 yıl

Kronik :

- Çabuk yorulma, baş ağrısı, bulantı,alkole tahammülsüzlük,
- Ciltte orhoerjik iritasyon belirtileri.

6 ay

- Taş kömürü katranından havagazı ve kok fabrikalarında kataliz veya distilasyonla benzol ve homologlarının elde edilmesi,
- Benzol ve homologlarının reitifiye edilmesi,
- Benzol ve homologlarının çözücü, inceltici ve kuru temizleme maddesi olarak kullanılmaları, yağsızlaştırma ve ekstraksiyon işlemleri, temizleyici maddelerin yapımı, lastik sanayiinde çözücü, boya maddeleri, lak cila, vernik yapımında inceltici olarak, lastik vulkanizasyonda, su geçirmez elbise, ayakkabı, hasır şapka yapımı, tutkal ve bazı yapıştırıcı maddelerin yapımı boya, lak, cila, vernik reçinelerin kullanılmasında inceltici olarak, foto gravürcülükteki mürekkeplerde, ofset basıkıda, cila macunlarının yapımında, linolyum, mukavva sanayiinde, ayra yapımında,
- Yağ ve greslerin ekstraksiyonunda,
- Saat ve duyar ölçü gereçlerinin yapımı, metal parçaların temizleme, aşındırma ve yağsızlaştırılması,
- İlaç sanayii, parfüm yapımı,
- Yakıt maddeleri sanayii.

(Gerektiğinde idrarda fenol, kanda benzol, idrarda sulfat tayini toluol için idrarda hippurik asit tayini yapılır.)

A - 21, b Naftalin ve homologları (naftalin, metil naftalin, asetil naftalin v.b.)

Akut :

- Baş ağrısı, baş dönmesi, bulantı, kusma,
- Hemoliz, hemoglobinin,
- Anemi (Heinz cisimcikleri ile),
- Keratitis punktiforme, mercekte ve göz sinirlerinde zararlar,
- Ciltte eritem, akne.

1 ay

- Taş kömürü katranının desilasyonu ile naftalin elde edilmesi,
- ve kereste konserve edioisi olarak kullanılması,**
- Ftalik asit, hidre naftalinler (dekalin, tetralin) ve sentetik maddelerin yapımında naftalin kullanılması, bazı ilaç ve bazı boya maddelerinin yapımında ara ürün olarak,
- Ensektisit (güvelere karşı) **ve kereste konserve edilmesi olarak kullanılması.**

A - 22 Aromatik hidrokarbonların halojen türevleri

Genel olarak :		
- Göz ve solunum yolları mukozasında irritasyon,	1 yıl	- Klorbenzol, diklorbenzol, heksaklorbenzol, klortuluol, benzilklorür, benzilbromür, klor naftalin, klordifenil v.b. nin yapımı ve kullanılması,
- Dermatoz,		
- Karaciğer ve böbrek zararları,		
- Merkezi sinir sistemi zararları,		

Klorbenzol

- Somnolans, bilinç kaybı, yüz ve ekstremitelerde kaslarında kontraksiyonlar,	1 yıl	- Organik sentezlerde çözücü olarak.
- Ciltte eritem.		

Ortodiklorbenzol

- Merkezi sinir sisteminde depressif etki,	1 yıl	- Organik sentezlerde çözücü
- Karaciğer ve böbrek zararları,		- Ensektisit ve leke çıkarıcı olarak.

Paradiklorbenzol

- Burun ve göz mukozasında irritasyon,	1 yıl	- Ensektisit ve dezenfektan olarak.
- Baş dönmesi, kusma,		
- Karaciğer zararları (ikter, siroz.		

Heksaklorbenzol

- Bullöz dermatoz,	1 yıl	- Organik sentezlerde çözücü
- Fotosensibilite ve porfiri,		- Ensektisit, fungusit olarak,
- Göz ve üst solunum yolları mukozasında irritasyon		- Tahıl tohumlarının konserve edilmesi,

Klortuluol

- Göz mukozasında irritasyon.	1 yıl	- Yapım ve kullanılması.
-------------------------------	-------	--------------------------

Benzilklorür ve benzilbromür Klor-naftalin

- Gözlerde ve üst solunum yollarında irritasyon	1 yıl	- Boya sanayii, tabaklık, parfümeri, ilaç ve foto sanayii,
- Deri ve mukozalarda yanık ve nekroz,		- Sentetik balmumu, temizlik maddeleri, vernik, kondansatör yapımı,
- Yüz, açık cilt ve elbise ile irrite olan yerlerde akne, prurit.	1 yıl	- Ensektisit ve yağlama maddesi olarak.

Klordifenil

Akne :	1 yıl	- Kullanma alanı klor-naftalin gibidir, çoğu kez onunla karıştırılarak kullanılır.
--------	-------	--

A - 23, a Fenol, tiofenol, bunların homologları ve halojenli türevleri

A - 23, a I Fenol homologları ve halojen türevler

A.Fenol		
Akut :	15 gün	- Bunların türevlerinin öncelikle Nitro türevlerinin yapımı (trinitrofenol, pikrin asidi, melinit gibi patlayıcı maddeler),
- Lokal yanıklar, nekroz (fenol gangreni),		- Tahtanın kreosot veya karbolineum ile işlenmesi (bu iki maddede kreosol ve fenol çöktür) ve pentaklorfenol kullanılması,
- Baş ağrısı, baş dönmesi, ajitasyon, kulak çınlaması, delir, solunum felci.	1 yıl	
Kronik :		
- Solunum yolu irritasyonu		
- Bulantı, kusma, ishal,		
- Böbrek ve karaciğer zararları,		
- Allerjik ekzama	2 ay	- Fenollü reçineler gibi sentetik reçinelerin yapımı (baka-

B.Difenol - Dermatoz, depigmentasyon, - Keratit,	1 yıl	lit oplepoksit reçinesi, polikarbonat), - Sentetik elyaf yapımı (polyamid vb.),
C.Pentaklorfenol ve tuzları - Dermatoz, - Kabızlık, terleme krizleri, dispne - Böbrek zararı (oligüri).	1 yıl	- Ham petrol rafineleri, - Temizleyici maddelerin, boya maddelerinin yapımı, ensektisit yapımı ve bunlarla temas (özellikle klorofenol), - İlaç sanayii (karbol asidi), - Kerestenin karbolineum ile empermeablize edilmesi (kreosol ve fenol), - Taş kömürü katranının işlenmesi, havagazı ve bazı sentetik maddelerinin ısınması sonucu.

(Gerektiğinde idrarda glukronik asit ile birleşmiş veya sülfat olarak atılan fenol miktarı ve fenilsülfürik asit tayini yapılır.)

A - 23, a II Naftol, homologları ve halojen türevleri

- Konjonktivalarda ve solunum yolu mukozasında irritasyon,	15 gün	- Bazı reaktiflerin ve boya maddelerinin yapımı,
- Merkezi sinir sistemi zararları.	1 yıl	- Lastik sanayii, - Parfüm yapımı, - İlaç sanayii.

A - 23, b Alkil, aril ve alkilariloksitlerle alkilarilsülfidlerin halojenli türevleri

(etilenklorhidrin, epiklorhidrin, dikloretiler, iperit " hardal gazı " v.b.)

- Ciltte ve solunum yolları mukozasında irritasyon, - Ciltte ödem, büll ve nekrotik ülserler, - Konjonktiva ve kornea zararları, körlük, - Kronik bronşit, bronşektazi, akciğer apsesi ve akciğer ödemi, - Hiperkeratoz, klor aknesi, sikatris, nekrotik ülserler, - Merkezi sinir sistemi zararları (somnolans, delir).	1 yıl	- Kimya sanayiindeki bazı organik sentezlerde ara ürün olarak bu maddelerin elde edilmesi ve kullanılması (etilenglukol, etilendioksit v.b.), - Cila ve reçine yapımında çözücü, tekstil ve metal sanayiinde yağsızlaştırıcı olarak, - Ensektisit, fungusit olarak kullanılması, - İritan savaş gazları yapımı, bunların depo edilmesi.
---	-------	--

A - 23, c Hidrokinonun oksidasyon ürünleri ve Benzokinon

- Ciltte depigmentasyon ve allerjik dermatoz, - Göz zararları (üç dönemde): a.Konjonktiva ve korneada irritasyon, korneada lekeler, göz kapaklarında pigmentasyon, b.Kornea erozyonları, düzensiz gözlükle düzeltilemeyen astigmatizm, c.Birkaç yıl sonra (kronik dönem): kornea ülserleri (ulkus serpens) keratektazi, renk körlüğü, görme azlığı ve kaybı.	1 yıl	- Fotoğrafçılıkta banyo maddesi olarak hidrokinon), bazı biyolojik koşullarda hidrokinon, benzokinona dönüşür.)
--	-------	---

A - 24 Aromatik amin ve hidrazinler, bunların halojenli, fenollü ve nitro veya sulfo türevleri (Anilin, anilinin nitro ve nitrose türevleri, fenilendiamin ve homologları, difenilamin ve homologları " zenzidin ", naftilamin, aromatik hidrazin türevleri, fenil - hidrazin gibi)

Akut : - Baş ağrısı, kaslarda ağrı, kusma, bradikardi, hipertan-	30 gün	- Bu maddelerin yapımı ve kimya sanayiinde sentetik boya maddeleri ile birçok di-
---	--------	---

<ul style="list-style-type: none"> siyon, somnolans, stenokardi, - Hemoliz, anemi (eritrositlerde Heinz cisimcikleri), siyanoz, - Methemoglobinem (anilin ile). 	1 yıl	<ul style="list-style-type: none"> ğer organik sentezlerde ara ürün olarak kullanılmaları, - İlaç sanayiinde ensektisit (sulfonamid) yapımı v.b., - Bazı türevlerin yapımı ile lastik sanayiinde reaksiyon hızlandırıcı ve oksidasyon frenleyici olarak kullanılmaları, - Bazı patlayıcı maddelerin yapımı (tetril), - Deri, ayakkabı sanayii, kürkçülükte, saç ilaçları yapımında, kağıt sanayiinde ve beraberlikte boya maddesi olarak kullanılmaları, - Fotoğrafçılıkta banyo maddesi olarak (P-aminofenol),
<ul style="list-style-type: none"> Kronik : - Baş ağrısı, baş dönmesi, soğukluk, febriler, - Gözde iritasyon, konjonktivit, keratit, - Subikter, hemolitik anemi, - Allerjik dermatoz, ciltte granulom ve nekroz, - Mesane tümörleri (sisteskopi ve biopsi ile kesinleşmiş). 	10 yıl	

(Kanda methemoglobin, diazo reaksiyonu ile idrarda aromatik amin tayini yapılır.)

A - 25 Aromatik hidrokarbonların ve fenollerin nitro türevleri (Benzol, toluol, ksilol ve fenolün nitro türevleri)

<ul style="list-style-type: none"> Nitrotoluol (özellikle trinitrotoluol) - Methemoglobinemi, siyanoz, hemoliz, hemolitik anemi, eritrositlerde Heinz cisimcikleri, - Karaciğer parankim zararı, mide-barsak şikayetleri, - Polinevit. 	1 yıl	<ul style="list-style-type: none"> - A - 24 deki tehlike kaynakları, - Patlayıcı madde sanayii (nitrobenzol, trinitrotoluol, dinitrofenol), - Tarımda zararlı bitkilerle mücadele ilaçları (dinitroortokrezol), - Bazı siyah sulfon boya larının yapımı (dinitrofenol).
<ul style="list-style-type: none"> Dinitrobenzol - Methemoglobinemi, - Hepatit, akut sarı karaciğer atrofisi, 	1 yıl	
<ul style="list-style-type: none"> Klornitrobenzol - Methemoglobinemi, ikter, hemoliz, hepatit, - Ciltte sensibilizasyon, papülovesiküler effloresans, dermatitis, eksofoliyatif generalisate. 	1 yıl	
<ul style="list-style-type: none"> Dinitrofenol - Ciltte sararma büllü eritem, ellerde ve bileklerde cilt ülserleri, - Merkezi hipertermi, norvöz bozuklukları, - Böbrek fonksiyon bozukluğu. 	1 yıl	

(Gerektiğinde metabolizma ürünlerinin-aminonitrofenol-idrarda terrien reaksiyonu ile tayini yapılır.)

(B) GRUBU MESLEKİ DERİ HASTALIKLARI

B - 1 Deri Kanserleri ve Prekanseroz Deri Hastalıkları

(Kurum, zift, katran, asfalt, antrasen, mineral yağlar, parafin ve benzeri maddelerle)

<ul style="list-style-type: none"> - Eritem, pruriginöz dermatit, kahverengi lekeli pigmentasyon (melanoz), folikülit, ciltte katran papillaları, - Hiperkeratoz gibi cilt lezyonları, 	2 ay	<ul style="list-style-type: none"> - Taş kömürünün distilasyonu (kok ve havagazı fabrikaları.), - Yanma gazlarını ve dumanı toplayan, dışarı atan, ocak, şömine, bacaların bakımı,
--	------	--

- Bu lezyonların kanserleşmesi,
- Derinin primer epitelomalari.

5 yıl

- temizliği, onarımı,
- İçinde % 8-10 oranında zift bulunan kömür tozundan briket yapımı,
- Caddelerin katranlanması ve asfaltlanması, gemilerin kalafatı,
- Sıcak zift ve silikat karışımından boru, levha, yer döşemeleri ve çeşitli kapların yapımı,
- Bitümlü malzeme, ziftli kâğıt ve kartonlar, empermeabl tekstil ürünleri ve izolasyon maddesi olarak kullanılacak diğer malzemenin yapımı,
- Kerestenin katran veya ant-rasen yağları ile empermeablize edilmesi,
- Bazı boya maddeleri ve verniklerin yapımı,
- Sık sık mineral yağlarla yağlanması gereken makinelerle yapılan kesme (mekanik sanayii) ve dokuma (tekstil sanayii) işlemleri.

B - 2 Kanserleşmeyen cilt hastahkları (Diğer bölümlerde bahsedilmeyen maddelerle)

- A-Toksik orijinli hiperarjik ekzema veya dejeneratif ekzama,
- B-Allerjik orijinli hipererjik ekzama veya sensibilitate ekzaması,
- C-Çeşitli orijinli ender dermatoz şekilleri,
- Mineral yağlar, zift, bazı aromatik hidrokarbonların klor türevleri ile olan akne,
- Dermatomikozlar,
- Işınların (ultraviyole, termik, iyonize) etkisi ile olan dermatozlar,
- Toksik materyalde yabancı cisim etkisi olan maddelerle (beliryum, anilin, asbest) ortaya çıkan dermatozlar,
- Arsenik hiperkeratozu, yineleyen mekanik iritasyonlar v.b.

2 ay

- Kimyasal etkenler:
- Metal, metaloidler ve bileşikleri, nikel, kobalt, cıva, vanadyum, arsenik, beryum, altı değerli krom,
- Alkaliler, çimento, çeşitli deterjanlar, temizlik maddeleri, oksidasyon maddeleri renksizleştiriciler,
- Organik çözücüler, organik klor türevleri, terpentini ve diğer terpenler, alkilize kumel türevleri (para,metil isopropilben zol) ve bunların substitisyon ürünleri,
- Formaldehit, beksametilen-tetramin, fenol, stirol, epoksid, reçinelerinin yapımı ve ara ürünleri sentetik madde yapımında ek ve dolgu maddeleri ve ara ürünleri,
- Aromatik hidrokarbonların bazı halojenli ve nitro, klor-nitro, amino, azo, hidroksi ve sulfo türevleri,
- Bazı sentetik boya maddeleri,
- Fenetiazin türevleri (klorpromazin), antibiotikler (streptomisin, kloramfenikol, penisilin, neomisin v.b.) bazı ilaçlar,
- Tetramelithiuramid sülfid, dithiokarbomad gibi kauçuk sanayiinde kullanılan bazı yardımcı maddeler,
- Organik fosfor, cıva ve kürt türevleri gibi bazı pestisidler, ensektisit olarak kullanılan bütün klor türevleri,
- Vanilin, primel, ekzotik tahılta çeşitleri, kinin gibi bazı bitkisel maddeler,

Fiziksel etkenler :

- Metal ve cam cacrakları, cam pamuğu, asbest, hayvan ve insan saçı, kılı v.b.
- Işınlr (ültraviyole) ve termik zararlar (soğuk, sıcak),
- İyonize ışınlar,
- Cilt için patojen mikroorganizmalar :
- Ciltte bakteriyel enfeksiyon veya mantar hastalığı yapabilen mikroorganizmalar,
- Bazı koşullarda (sıcaklık ve nem),
- Cilt için patojen olan saproditler :
- (Bu etkenlerle temasa gelen bütün işler tehlike kaynağı sayılır.)

(Kesin tanı için :

1. Ayrıntılı kişisel anamnez ve iş anemnezi,
2. Klinik bulgu, özellikle hastalığın lokalizasyonu,
3. Epikutan ve intrakutan testler,
4. Testler negatif ise, aynı işin yinelenmesiyle ortaya çıkacak nökslerin saptanması önemlidir.
5. Orthoerjik dermatozlarda testler negatiftir; tanı ilk iki ölçüye göre konur,
6. Yağ (oil) aknesi tanısı anamneze, lezyonun karakteristik lokalizasyon ve görünümüne bakarak konur,
7. Klorlu hidrokarbonlarla olan aknelerde yeni maruz kalıştan önlenmelidir, her yeni maruz kalıştan çok uzun bir zaman sonra ağır ve inatçı residivler ortaya çıkabilir.)

**(C) GRUBU
PNÖMOKONYOZLAR VE DİĞER MESLEKİ SOLUNUM
SİSTEMİ HASTALIKLARI (X)**

C - 1, a Slikoz ve silikotüberküloz

- Dispine, öksürük, balgam göğüste ağrı,
- Sağ kalp yetmezliği, kronik kor pulmonale,
- Akciğerlerde infiltrasyon, fibrosis,
- Tüberküloz ile kombinasyon

10 yıl

- Silisli maden cevheri ve taşların delinmesi, çıkarılması, taşınması,
- Silisli maden cevherleri ve taşların parçalanması, öğütülmesi, elenmesi ve her türlü işlenmesi,
- Silisli taşların, (şist ocakları) kesilmesi, perdahlanması, düzeltilmesi,
- Silisli perdahlayıcı, temizleyici ve benzeri maddelerin yapımı, bunlarla çalışma,
- Korund, cam, porselen, taş, seramik ve ateşe dayanıklı maddelerin yapımı,
- Kumtozu kullanılan dökümhanelerde çalışma (çapak giderme, yüzey düzeltme, kumlama),
- Silisli maddelerden yapılmış zımpara taşları ile perdahlama, parlatma, düzeltme,
- Kumlama püskürtücüleriyle pas temizleme ve parlatma,
- Kumlu zımpara taşlarının yapımı,
- Sanayi fırınlarının yapımı ve onarımı (baca duvarcılığı),
- Silikath ve silisli mineral tozlarla çalışma.

(Kesin tanı için :

1. Yeterli teknikle çekilmiş göğüs grafisi (35x35 cm. veya hiç olmazsa 10x10 cm. lik film),
2. Gerektiği takdirde HRCT

(X) Radyolojik teşhis uluslararası pnömokonyoz sınıflamasına göre yapılır.

3. Yeterli solunum ve dolaşım fonksiyon testleri (röntgen bulgusu karakteristik olmadan da fonksiyonlar bozulmuş olabilir.),
4. İş anamnezi ve işyeri incelemesi,
5. Tüberküloz için bakteriyolojik inceleme yapılır.)

C - 1, b Asbestoz

- İritasyon öksürüğü, dispne, göğüs ağrısı, balgam,
- Akciğerde fibroz plevra plakları, plevral ve plevra ile perikard arasında yapışıklıklar, kireçlenmeler,
- Kronik bronşit, anfizem, plörit,
- Sağ kalp yetmezliği, kronik kor pulmonale,
- Bronşiyal kanserler, plevra ve peritonda mesotheliom,
- Kornea, yutak ve larinksde ülserasyon,
- Elin volar yüzünde, ayak tabanında asbest papillaları.

10 yıl

- Asbest ve asbestli toprak çıkarılması, kullanılması, Elyafli materyalin hazırlanması: levhalaştırma, eğirme, örme v.b.
- Asbest artıklarının işlenmesi,
- Asbestli doku, karton ve kağıtların yapımı,
- Asbestli çimento (eternit) ve elyafli çimento ürünlerinin yapımı ve bunlarla çalışma (kesme, delme, frezeleme, perdahlama),
- Isı ve ses izolasyonu işleri,
- Yapılarda asbestli maddelerle yapım ve yıkma çalışmaları,
- Fren balatası yapımı,
- Borulara asbestli koruyucu materyalin veya ateşe dayanıklı boyaların püskürtülmesi,
- Talk yerine özellikle lastik sanayinde öğütülmüş asbest tozu kullanılması (bazı talk çeşitlerinde de asbest vardır.)

(Kesin tanı için :

1. Yeterli teknikle çekilmiş göğüs grafisinden,
2. Yeterli solunum ve dolaşım fonksiyon testlerinden,
3. Balgamda ve asbest papillerinde asbest cisimciklerinin mikroskopik olarak görülmesinden yararlanılır).

C - 1, c Silikatoz

(Asbest dışındaki silikat tozları)

- Akut :
 - Dispne,
 - Akut :
 - Akciğer grafisinde difüz lekeler,
- Kronik :
 - Bronşit, dispne,
 - Akciğerlerde infiltrasyon, özellikle orta ve alt akciğer alanlarında küçük taneli nodüller görünüm ve ağ şeklinde fibroz veya opal gölgeler, ilerlemiş vakalarda anfizemli büyük alanlar ve subplevral plaklar,
 - Anfizem, sağ kalp yetmezliği, kronik kor pulmonale.

1 ay

10 yıl

- Minerallerin çıkarılması, elde edilmesi,
- Parçalama, öğütme, torbalama ve taşıma (talk değirmenleri),
- Lastik sanayi, (temel maddede % 60 talk ve % 40 lastiktir.),
- Kağıt ve linolyum sanayii kar ton fabrikaları bazı elyafli çimento türleri,
- Deri ve kürklerin işlenmesi,
- Porselen ve seramik sanayi (kaolin),
- Elektrokimyada izalasyon maddeleri, akümülatörler,
- Parfüm ve kozmetik maddeler yapımı, sabun fabrikaları, mücevher yontulması,
- Kimya ve ilaç sanayii, permutin suları yumuşatıcı olarak, betonitin absorban olarak kul-

(Kesin tanı için :

1. Yeterli teknikle çekilmiş göğüs grafisinden,
2. Balgamda talk cisimcikleri bulunmasından yararlanır.)

C - 1, d Sideroz

- Öksürük, eforla dispne, az muközlü balgam, 5 yıl
- Fibrojen olmayan sideroz (elektrik ark kaynakçılarında)
- Radyolojik olarak arborizasyon yonda artma, düğümcük şeklinde opal görüntü, miller yayılma,
- Anfizem, sağ kalp yetmezliği,
- Fibröz sideroz (cevher ve ork madencilerinde),
- Radyolojik olarak makronodüller infiltrasyon, psödötmöral görünüm,
- Sağ kalp yetmezliği.

C - 2 Alüminyum ve bileşikleri ile (toz veya duman) bronko-pulmonal hastalıkları

- Öksürük, nefes darlığı, 3 yıl
- Bronşit,
- Non spesifik respiratuvar sendrom,
- En fazla akciğerlerin üst ve orta alanlarında lokalize olan, sınırları iyi belirlenmeyen, bazen çizgi ve leke, bazen dumanlı yüzeyler biçiminde görünüm, perihiler bölgelerin ve apekslerin musap olmaması, ilerlemiş vakalarda plevra adhezyonları, subplevral büller, spontan pnömotoraks, adhezyonlar sonucu bronşlarda deformasyon,
- Anfizem, sağ kalp yetmezliği, kronik kor pulmonale.

- lanılması,
- Metal sanayiinde olivin ve zirkon tuzlarının dökümcülükte aşındırma ve dökme işlemlerinde kullanılması, betonit kullanılması,
- Bazı boya maddelerinin yapımında pigment olarak (ultramarin).

- Demir cevheri ve okrun elde edilmesi, parçalanması işlenmesi,
- Okr tozunun parlaticı olarak kullanılması (ayna yapımı)
- Dökümhaneler, haddehaneler,
- Elektrik , ark kaynağı, elektrik kaynağı v.b. ile kesme, perdahlama, (demir parçalarının),
- Mağnetik demir oksid yapımı ve kullanılması.

- Cevherinden alüminyum elde edilmesi, özellikle boksitten alüminyum oksidinin elektolitik eritme yolu ile elde edilmesi (yapay korund elde edilmesi).
- Alüminyum tozu elde edilmesi, özellikle ufalama, eleme ve karıştırma ile yağsız ince toz haline getirilmesi,
- Alüminyum alaşımlarının yapımı,

- Boksit eritme fırınlarındaki artıklarda bulunan pigmentten matbaacılıkta kullanılan bazı boyaların elde edilmesi,
- Alüminyum hidratin kağıt fabrikalarında kullanılması (alüminyum sulfat hazırlanması), pis suların temizlenmesi, tekstil sanayiinde empermeablize edici madde olarak, petrol rafinelerinde bazı katalizörlerin yapımı ve kullanılması, cam yapımı ve alüminyum ve bileşiklerinin çeşitli alaşımlarda kullanıldığı sanayi dalları.

C - 3 Sert metallerin tozları ile olan bronkopülmoner hastalıklar

- Öksürük, balgam, dispne, 3 yıl
- bronşit, astmatiform nöbetler,
- Anfizem, akciğerlerde infiltrasyon, fibrosis, hiluslarda

- İçine az veya çok tantal veya tital karbid de katılmış wolfram karbit başta olmak üzere basit veya kompleks metal karbitlerin ince toz haline

- genişleme ile birlikte ağ bi-
çi minde veya nodüler gö-
rünüm,
- Anfizem, kronik kor pulmo-
nale, sağ kalp yetmezliği,
- Dermatöz.

- getirilmesiyle ham mater-
yal yapımı,
- Sinterleme işlemi için metal
tozunun kobalt tozu ile karış-
tırılması,
- Elde edilen karışımın sıkış-
tırılarak şekillendirilmesi,
- Ön sinterme ve sinterleme
işlemleri, elmas veya korund
çarkı ile düzeltme çalışmaları.

C – 4 Thomas cürufu ile olan bronkopulmonal hastalıklar

- | | | |
|---|--------------|--|
| <p>- Akut, subakut veya kronik
bronşit,
- Antibiyotiklere resistans pnö-
moni ve bronkopnömoni.</p> | <p>3 yıl</p> | <p>- Thomas cürufunun yapay
gübre olarak kullanılması
için parçalanması, öğütül-
mesi, ambalajlanması, ta-
şınması, depolanması, di-
ğer maddelerle karıştırıl-
ması, serpilmesi,
- Thomas cürufunun ısı geçir-
genliğini azaltıcı tabaka ola-
rak kullanılması.</p> |
|---|--------------|--|

C – 5 Mesleki bronşiyal astma

- | | | |
|---|--------------|---|
| <p>- Astma nöbetleri (dispne,
özellikle ekspirasyonda
zorluk), nöbet aralarının
normal olması,
- Anfizem, kronik kor pulmo-
nale.</p> | <p>1 yıl</p> | <p>- Toksik - hiperarjik biçim :
bazı kimyasal maddelerin
solumması ile :
- İzosiyanat, akrolein, formol,
klor platinat, parafenilendi-
amin, diazometan, fitalik asit
anhidridi, risin, gom arabik,
ipeca cuanhae ekstresi gibi.</p> |
|---|--------------|---|

(Kesin tanı için :

1. İşyeri incelemesi ile etkeni saptanır
2. Provokasyon testleri ile nöbetçi etkenle, provoke edilir
3. Yeterli solunum fonksiyon testleri yapılır

C - 6 Bissinoz

- | | | |
|--|---|--|
| <p>- İş haftası birinci gününde
göğüs sıkışması duygusu,
dispne, öksürük, balgam,
konjonktivalarda ve burun
mukozasında iritasyon, ateş
" pazartesi ateşi ",
- Bu belirtilerin sıklaşması, sü-
rekli hale gelmesi,
- Dispne, anfizem, kronik obs-
trüktif akciğer hastalığı tab-
losu,
- Sağ kalp yetmezliği, kronik
korpulmonale.</p> | <p>15 gün</p> <p>3 yıl</p> <p>3 yıl</p> | <p>Pamuk tozu ile temas, pamuk
işlenmesiyle ilgili çalışmalar,
öncelikle tekstil sanayiinde
çırçır, harman, halaç, tarak,
vater bölümleri</p> <p>Keten ve kendir işlenen
işyerleri, fabrikalar, özellikle
bunların ıslatma, soyma
yumuşatma ve iplik bölümleri</p> |
|--|---|--|

(Tanı için yeterli solunum fonksiyon testleri yapılır.)

(D) GRUBU MESLEKİ BULAŞICI HASTALIKLAR

D – 1 Helminthiasis

- | | | |
|---|-------------------------|---|
| <p>- Ankilostomiasis,
- Necatoriasis.</p> | <p>3 ay</p> <p>3 ay</p> | <p>- Tünel ve yeraltı maden işle-
ri, piriç tarlalarında, killi,
nemli toprak zeminde ça-
lışmalar.</p> |
|---|-------------------------|---|

D – 2 Tropik hastalıklar

- | | | |
|-------------------|---------------|-------------------------------------|
| <p>- Malaria,</p> | <p>40 gün</p> | <p>- Bu gibi hastalıkların sap-</p> |
|-------------------|---------------|-------------------------------------|

- Amobiasis,	30 gün
- Sarı humma,	10 gün
- Veba,	10 gün
- Rekürrent ateş,	12 gün
- Dank,	10 gün
- Leishmanioz,	7 ay
- Frambosie	7 hafta
- Lepra,	25 yıl
- Lekeli humma,	20 gün
- Riketsiöz.	20 gün

tandığı ve tedavi edildiği sağlık örgütlerinde ve kurumlarında veya bu hastalıkların patojen ajanları ile çalışılan laboratuvarlar daki sağlık görevlerinde ve sağlık görevlerinde ve araştırmalarında çalışmaları.

D – 3 Hayvanlardan insana bulaşan hastalıklar

- Bruselloz,	6 ay
- Tetanoz,	30 gün
- Şarbon,	30 gün
- Salmonella enfeksiyonları	30 gün
- Weil hastalığı,	14 gün
- Kuduz,	2 yıl
- Ornithozlar, psittakoz,	30 gün
- Rekürrent ateş	12 gün
- Şap hastalığı	10 gün
- Çiçek,	12 gün
- Q humması	30 gün
- Lekeli humma	20 gün
- Ekinokok humması,	1 yıl
- Ruam,	1 ay
- Bovin tipi tüberküloz.	1 yıl

- Hayvan gütmeye, bakmaya, terbiye etmeye, veterinerlik hizmetleri,
- Hayvanlardan elde edilen materyelle veya hayvan artıklarıyla yakın temas, bunların işlenmesi, saklanması, taşınması (ahır, mezbaha, hayvan taşımacılığı, veteriner hastaneleri, kasap sakaçatçı, sucukçu, et ve balık konservacılığı, süt ve süt mamullerinin işlenmesi, mutfak işleri, hayvan derisi, kılı, yelesi, yünü, kemik v.b. nin işlendiği, toplanmış, yok edildiği v.b. yerlerdeki çalışmalar),
- Laboratuvarlarda bu hastalıkların etkenleriyle veya hastalanmış hayvanlardan alınmış biyolojik materyelle yapılan çalışmalar.

D – 4 Meslek gereği enfeksiyon hastalıklarına özellikle maruz kişilerdeki enfeksiyon hastalıkları

- Viral hepatit,	6 ay
- Tüberküloz,	1 yıl

- Hastane, dispanser, poliklinik araştırma laboratuvarı v.b. sağlık kurumlarında çalışmalar.

(E) GRUBU FİZİK ETKENLERLE OLAN MESLEK HASTALIKLARI

E – 1 İyonlayıcı ışınlarla olan hastalıklar

- 1 - Elektromanyetik ışınlar (röntgen ve gama ışınları),
- 2 - Korpüsküler ışınlar (alfa, beta ışınları, nötron ve protonlar),
Lazer ışınları,

I. Akut ışın sendromu a. 400 radlık doz ile (1 rad: İyonize ışın etkisindeki cismin bir gr. nın soğurduğu 100 erg'lik enerjiye eşittir): 1 inci faz (inisyel faz): İki-üç günlük bir süre ile bulantı, kusma, yorgunluk, geçici hiperlökositoz, lenfopeni, 2 nci faz (latent faz) : üç haftalık bir süre içinde genel belirtiler azalır, lenfopeni sonra ilerleyen ağır bir granulositopeni, tromboteni ve orta derecede bir anemi, 3 üncü faz (kritik faz) : üç haftalık bir süre ile genel	2 ay
--	------

- Röntgen ışınları, radyoaktif elemanlar, siklotron ve betatron gibi hızlandırıcılarla tıpta tanı ve tedavi,
- Sanayi röntgenografisi,
- Kristallografisi,
- Gama ışınları fotografisi,
- Kalınlık ve kapanma ölçümleri,
- Sondaj ve yer saptama gereçleri,
- Radyoindikatörler,

- Elektrostatik yüklerin yok edilmesi,
- Luminasan boyalar,
- Cerrahi gereçlerin sterilizasyonu,

belirtiler: ateş, enfeksiyon odakları, adinami, baş ağrısı, granulositopeni, trombopeni artar, hemorajiler ve mide- barsak kanalı şikayetleri,

4 üncü faz: olgu iyiye giderse dinlenme fazında belirtiler ve hematolojik dinlenme fazında belirtiler ve 4 üncü faz: olgu iyiye giderse hematolojik değişiklikler geriler, veya ağırlaşan enfeksiyon veya kanamalarla ölüm.

- b. 700-800 rad'lık ve daha yüksek doz ile:
Mide-barsak kanalı bozuklukları çok belirlidir, genellikle letaldir.
- Birkaç bin rad ile adinami, ataksi, krampolar ile ilk 48 saatte ölüm.
- c. 200 rad ile: hastane tedavisi gereklidir.
- d. 75 rad altında: görünür. klinik belirti yoktur. Sadece kan tablosunda bazı değişiklikler olur.

3 ay

2. Deri ve mukozalara etki

- Sınırlı bir deri bölgesine ve 500 rad'dan aşağı bir ışınlama söz konusu ise organ zararı yoktur.
- 600 rad'dan on-ondört gün sonra eritem on-dört günde kaybolur, hiperpigmentasyon bırakır,
- 800 rad ile eritem, deskuamasyon, en fazla üçüncü haftadadır, altı haftada kaybolur, kalan pigmentasyon daha çok ve daha sürekli (kuru dermit),
- Eksüdatif ışın dermiti:
Bir defalık 1000 rad'lık dozdan sonra olur. eritemli büllü, eksudalı deskuamasyon 2 inci derece yanık, 2 ayda spontan sikatris meydana gelir, pigmentasyon ve telenjektaziler kalır.
- Gerçek ışın dermiti: ağırlı ülserler vardır, bunların sikatrisleşmesi aylar sürer ve ağır zararlar kalır.
- Akut ışın dermiti: kısa sürede birkaç bin rad ile olur, hemen ağırlı bir hiperemi, birkaç saatte kızarma, şişme ve radyodermit.
Geç ışın zararları : bir defada 500 rad'a maruz kalan bir cilt kısmında sonradan en ufak bir doz bile (örneğin güneş ışınları) ağır zararlar açar,
- Kronik radyodermitte ciltte epiteliyoma spinosellülar gelişebilir.

5 yıl

3. Göze etki:

- 500 rad ile bir haftada göz kapağı iltihabı ve konjonktivit, daha sonra kornea ilti-

- Bazı analiz yöntemlerinin uygulanışı,
- Radyoaktif minerallerin çıkarılması ve işlenmesi,
- Reaktörlerde araştırma ve enerji sağlama,
- Radyoaktif maddelerin elde edilmesi ve kullanılmasına yarayan kuruluşlar,
- Işınlandırılmış atom yakıtlarının tekrar işleme sokulması,
- Atom artıklarının yok edilmesi,
- Radyoaktif materyalin taşınması,
- Araştırma laboratuvarları.

habı, nekroz, telanjektazi, bulbusda ülserasyon, ret raksiyon, maruz kalma u-zarsa lensde bulanıklık.	
4. Hemetopoeze etki (kronik) :	10 yıl
- Spesifik değildir; panmiyelopati, aplastik anemi, lökopeni, lökositoz.	
- Lökozlar.	
5. Kemiklere etki :	10 yıl
- Nekroz ve spontan fraktürler,	
- Kötü tabiatlı (maligne) tümörler, osteosarkom, paranasal sinüslerde, processus mastoidus'de tümörler,	
6. Akciğer kanseri :	10 yıl
- Bronşiyal karsinom gibi,	
7. Gonadlara etki :	2 yıl
- Geçici veya sürekli sterilite, amenore, oligo veya azospermia, fertilitiyi azaltan en küçük doz 150 rad'dır.	

(Kesin tanı için :

1. Dıştan etki yapan ışınların ölçülmesi, parsiyel ve global dozimetri,
2. İç kontaminasyonun ölçülmesi için total veya parsiyel beden spektrometrisi yapılır.
3. Işına maruz kalınan işlerde çalışanların özel kuruluşlar tarafından sürekli denetimin ve hastalıkları halinde bu denetimi sonuçlarından yararlanılır.)

E - 2 Enfraruj ışınları ile katarakt

- Lensin arka kutbundan başlayan bulanıklık, ön kapsüldeki yüzeysel lamellerinin ayrılması, bulanıklığın bütün lense yayılması, görme zorluğu,	3 yıl	- Cam sanayiinde ergimiş cam, çelik yapımında ve dökümhanelerde, ergimiş ve akkor haline gelmiş her türlü maden karşısında çalışma, haddehaneler,
- Yüz cildinde kahverengi, kırmızı pigmentasyon, telenjektaziler.		- Saç yapımı, karpit yapımı, Ergimiş materyalin içinde bulunduğu kaplar (ergitme fırınları, potalar).

E - 3 Gürültü sonucu işitme kaybı

- Korti organındaki sensoryel hücrelerin zarara uğramasına ve kokleadaki dejeneratif değişikliklere bağlı çoğu kez iki taraflı irreversibl, maruz kalma sona erdikten sonra ilerlemeyen işitme zorluğu veya kaybı, gürültüye uzun süre maruz kalmada iki dönem vardır :	6 ay	- Çekiçle, özellikle hava basınçlı çekiçlerle kaporta ve perçin işleri,
a. İşitme yorgunluğu :		- Metallerin, sac levhaların haddelenmesi, perdahlanması, yüzeylerinin düzeltilmesi, buhar kazanlarındaki kazan taşlarının parçalanıp çıkarılması, hava basmalı kumla temizleme ve metal püskürtme işlemleri,
- Salt sensoryel, geçici bir işitme azlığıdır,		- Kakma, zımbalama, çekiçleme, perçinleme,
b. Manifestasyon dönemi :		- Bazı testereler ve planya makineleri,
- İşitme azlığı veya kaybı irreversiblidir, odiogramda tipik olarak başlangıçta 4000 Hz.lik frekanslarda -V- şeklinde bir düşme görülür, sonra bu 500-2000 Hz. lik frekans alanlarına da yayılır; konuşmayı işitme zorluğu bu alanlarda ortalama 35 desibellik bir işitme azalmasına uyar.		- Dokuma tezgahlarında mekanik vurma, tekstil sanayiinde gürültü yapan diğer makine ve tezgahlar,
		- Maden cevherlerinin parçalanması, kırma değirmenler, çekiçli, bilyalı değirmenler, titreşimli elekler,
		- Metal taşıyıcıların otomatik yüklenmesi,
		- Taş kesme,
		- Gaz türbinleri, kompresörler, aspiratörler,

- Şahmerdan, buldozer, ekskavator gibi gürültülü araçlarla yapılan yapılan çalışmalar (cadde, ev yapımı v.b.),
- Motorların (pistonlu, jet v.b.) muayene edildikleri ve onarıldıkları, teste tabi tutuldukları işyerleri,
- Tarak dubaları, demiryolu, denizyolu araçlarında kullanılan dizel motorları makine daireleri,
- Havayolları (yer personeli, makinistler, uçucu personel v.b.)
- Taşınabilir motorlu testerele ağaç kesimi,
- Müzikçiler (caz).

(I - Gürültü zararlarının meslek hastalığı sayılabilmesi için gürültülü işte en az iki yıl, gürültü şiddeti sürekli olarak 85 desibelin üstünde olan işlerde en az 30 gün çalışılmış olması gereklidir.

II - Kesin tanı için :

1. Bilateral eşik odigramı Yapılmalıdır. Değerlendirme sırasında 40 yaşından sonra her yaş için yarım desibellik düşme fizyolojik azalma olarak hesaplanmalıdır.
- 2 - Odiometre, konuşma ve ton odiometresi olarak yapılmalıdır, fısıltı sesi ile yapılan konuşma odiometrisinin değeri yoktur.
- 3 - İş yerinde sağlığa zarar verecek derecede gürültü bulunduğu saptanmalıdır.
- 4 - Varsa işe girişte ve perodik kontrol muayenelerinde çekilmiş odigramlardan da yararlanılmalıdır.
- 5 - İşitme zararına yol açan travmatik, toksit, medikamentöz ve dejeneratif diğer etken ve nedenler giderilmelidir.)

E - 4 Hava basıncındaki ani değişmelerle olan hastalıklar

Akut :

3 gün

- Normal basınçtan yüksek basınca ani geçişte baş ağrısı, kulak ve diş ağrıları (özellikle sağlam olmayan dişlerde), denge bozukluğu,
- Normal basınçtan alçak basınca ani geçişte kulaklarda, yüz sinüslerinde, ağrı, karın ağrıları, bilinç kaybı,

- Yükseklerdeki uçuşlarda uçak iç basıncının ani olarak düşmesi,
- Yüksek basınçlı ortamda (caisson) çalışma,
- Solunum cihazları taşıyan dalgıçlar,
- Bunların süratle normal basınçlı ortama geçmeleri (son iki durum için).

- Yüksek basınçtan normal basınca ani geçişte kaşıntı, subkutan anfizem, kas ve eklem ağrıları, dispne, kulak çınlaması,
- İşitme kaybı, baş dönmesi, hipertermi, ödem, taşikardi, stenokardi, asfeksi, gaz embolosi, sonucu miyokard infarktüsü, nervöz bozukluklar, (öfori, psişik bozukluklar, epilepsi, felçler),
- Felçler (en çok alt ekstremiterlerde) ve (Menier sendromu kalıcıdır).

Geç zararlar :

10 yıl

- Kemik nekrozları, epifizlerde deformasyon (en fazla pelvis ve omuz kemik ve eklemelerinde)

(Gerektiğinde rutin radyografik muayene yanında femur ve humerus başı tomografisinden yararlanılır.)

E - 5 Titreşim sonucu kemik - eklem zararları ve anjionotik bozukluklar

- Sırt ve bel ağrıları, ver tebralarda artrozik değişimler, disk hernisi, visseroptoz, - Dirsekte kemik-eklem zararları (eklem aralığında daralma, ekzostoz, osteoliz, ostoskleroz), aynı şeyler daha ender olarak omuz ve el eklemlerinde görülür, - El bilek kemikleri zararları : ağrı, el gücünde azalma, osteokondroz, Kienböck hastalığı, fraktür, psödoartroz,	2 Yıl	- Yapı makina ve araçlarını kullanma, - Helikopterle uçuş, - Zeminde titreşime yol açan sabit makineler, - Elle kullanılan hava kompresörlü gereçler (testere, freze, zımparalama, perdelama, delme v.b. makineleri) bunların madenlerde, taş ocaklarında, tersanelerde çelik sanayiinde, metalurjide yapı işlerinde, ormancılıkta kullanılmaları, ayakkabı sanayiinde, derilerin düzeltilmesinde vibrasyonlu makina kullanılması.
---	-------	---

(Tanı için :

1. Kemik- eklem zararlarında; radyografik inceleme,
 2. Anjionotik bozukluklarda;
 - a. Termoelement aracılığı ile orta parmağın dorsal yüzünde cilt sıcaklığı ölçümü " vardiyanın sonunda başlangıçtakinden 5-6 C° fazla olmalı " ,
 - b. Bağlanarak 2 dakika dolaşımı durdurulmuş parmağın tekrar ısınması için 75 saniyeden fazla zaman geçmesi,
 - c. Parmak pletismografisi,
- gibi yöntemlerden de yararlanılır.)**

E - 6, a Sürekli lokal baskı sonucu artiküler bursların hastalıkları

- Aşağıda belirtilen bölgelerdeki burs cidarlarında kalınlaşma, eksuda, hemoraji, higroma, kronik bursit, kireçlenme, hareket zorluğu, üstteki ciltte indurasyon, iltihap, ağrı, fistül, - Bursitis prepatellaris, - Dizin iç yüzeyinde bursit, - Eksternal malleolar bursit, - Presternal bursit, - Boyun vertebraları prosessus spinalislerinde (öncelikle servikal 7 de) ve suprakromiyodeltoidal bursit, - Retro-olekraneat bursit,	3ay	- Diz çökerek yapılan çalışmalar (yer temizleyicileri, parke döşeyiciler, bahçıvanlar, bazı onarım işleri, kaldırım döşeyicileri), - Ata binenlerde, - Terzilerde, - Marangozlarda, - Madencilerde, - Dirsek dayalı olarak çalışanlarda,
---	-----	---

E - 6, b Aşırı yüklenme sonucu veter, veter kılıfı ve periost hastalıkları

A. Tendosinovit

- Aşağıda belirtilen bölgelerde lokal şişme, ağrı hareket zorluğu, palpasyonla krepitasyon, (parmakta ve en fazla başparmakta), - Ekstansör kasların veter kılıfının daralması ile sitenozan tendosinovit gelişebilir, spontan veya basma ile şiddetli ağrı, ilerleyen ve irreversible hareket sınırlanması (Quervain hastalığı), - Dirsek tendosinoviti, - Müskülüs fleksor karpi radyalis ve müskülüs ekstansör karpi ulnaris tendo-	3 ay	- Garson, kasiyer, ciltci, piyanist dikişçi, daktilo, arabacı, çamaşırçı v.b. - Sürekli kaldırma, çekme işleri, ağır eşya taşıma, kürek çekme, - Piyanist, duvarcı, trampetçilerde - kolun iş gereği sürekli abduksiyon olduğu hallerde
--	------	--

sinoviti,

- Müskülüs supraspinatus, müskülüs tibiyalis anteriör tendosinoviti.

B. Periostit

- | | | |
|---|------|--|
| <ul style="list-style-type: none">- Kasların kemiklere yaptıkları yerlerdeki periost'un aşırı yüklenmesi ve yineleyen periost yırtılmaları sonucu lokalize ve şiddetli ağrı, hareket zorluğu, epikondilit (tenis dirseği),- Metatarsların periostiti,- Olekranalji (triseps alanında periostit),- 2 ve 3 üncü metakarp bölgesi, ön kol fleksor kasları periostiti, | 3 ay | <ul style="list-style-type: none">- Uzun saplı gereçlerle (çekiç, uzun tornavida, somun, anahartları v.b.) çalışmalarda, taş kırma, duvarcılık, toprak kazımı, elle ağır kaldırma v.b. İşlerde,- Ön kol kaslarının aşırı yüklenmesini gerektiren işler,- Uzun zaman yürüten veya ayakta duranlarda,- Yıkma çekiçleriyle çalışanlarda,- Raspa, perdahlama v.b. işlerde. |
|---|------|--|
- Ayrıca omuzda, Aşil veteri bölgesinde, krista ilyaka ve vertabraların prosessus spinalislerinde de periostit olabilir.

E - 6, c Maden ocağı ve benzeri işyerlerindeki meniskus zararları

- | | | |
|---|------|---|
| <ul style="list-style-type: none">- Yineleyen mikrotravmalarla meniskus, kısmen veya tamamen eklem yüzeyinden ayrılma, ağrı, ani eklem hareketsizliği, eklem faresi, oluşumu. | 3 ay | <ul style="list-style-type: none">- Uzun süre diz çökerek veya çömelerek yapılan işler (maden ocağı işçileri, yer döşemecileri, parkeciler, kaldırım döşeyiciler v.b.). |
|---|------|---|

E - 6, d Fazla zorlama sonucu vertebra prosessuslarının yırtılması

- | | | |
|---|------|---|
| <ul style="list-style-type: none">- Boyun alt ve göğüs üst bölgelerindeki vertebra prosessuslerinde yırtılmalar, ağrı ve hareket zorluğu. | 1 ay | <ul style="list-style-type: none">- Kürekle çalışma,- Ağır yük taşıma. |
|---|------|---|

E - 6, e Sürekli lokal baskı sonucu sinir felçleri (genellikle yüzeysel seyreden motor sinirlerde)

- | | | |
|---|------|---|
| <ul style="list-style-type: none">- Aşağıda belirtilen sinirlerin seyrettiği yerlerde yorgunluk parestezi, uyuşma, karıncalanma, motorik felç ve trofik bozukluklar,- Nervus ulnaris ve nervus medianus felci,- Karpal tünel sendromu (nervus medianus felci ile ilgili)- Nervus torasikus longus, nervus dolsalis skapula, nervus axillaris- Nervus fibularis kommunis felci,- Nervus tibialis felci,- Nervus radialis felci (ender). | 6 ay | <ul style="list-style-type: none">- Ağaç kesme, demircilik kürekle çalışma, spor (disk, çekiç, cirit),- El bileğinin sürekli, aşırı ekstansiyonu ile yapılan işler (ütü, çamaşır yıkama, kumaş veya başka maddeleri kesme, biçme, bisiklete binme.- Hava kompresyonlu gereçlerle çalışma,- Dirseklere dayanarak veya avuçlardan güç alınarak yapılan işler; süt sağma, klişe çilik, cam kesme ve yontma keski ile çalışma, ayakkabıcılık, telefon santralçılığı,- Ağır yüklerin omuzda taşınması (hamallık, mobilya, çuval taşıma),- Uzun süre çömelerek çalışma (taş parke döşeme, asfaltlama işleri, bahçivanlık, kundura mağazası tezgahları),- Yere dayanarak diz çökmüş durumda çalışma (parke, fayans v.b. döşeme, bahçivanlık),- Müskülüs brakiyoriyalis'in |
|---|------|---|

yineleyen kontraksiyonu ile yapılan işler (trampet çalma, şöförlük v.b.).

(Kesin tanı için elektrodyagnostikten yararlanılır.)

E - 6, f Kas krampları

- İş gereği yapılması gereken hareket ile ilgili kas veya kas gruplarında tonik kramp oluşumu.

1 ay

- Belirli kas veya kas gruplarının sürekli olarak aynı hareketinin yapılması sonucu yük-lendiği haller (daktilo, teleks, telgraf maniplesi, v.b. ile çalış-ışma), müzisyenler (keman, piyano v.b.) bale yapanlar, devamlı yün ve pamuk eğirme v.b.

E-6 grubundaki bütün arızalarda kesis karar için etraflı bir iş analizi ve arıza ile saptanan çalışma şekli arasında tam bir uygunluk gereklidir.

E - 7 Maden işçileri nistagmusu

- Çok defa rotasyon nistagmu-su, bazen vertikal, ender ola-rak horizontal veya eğri nis-tağmudur. Yukarı bakma ile artar, aşağı bakma ile azalır; frekansı dakikada 100-400 arasındadır.
- Görme bozukluğu, baş dön-mesi, akomodasyon bozuklu-ğu, güvensizlik duygusu.

6 ay

- Yeryüzünde uzun süre çalışan-larda,
- Karanlıkta uzun süre çalışan-larda,
- Gözün uzun süre belli bir nok-taya bakmasını gerektiren işlerde, (lokomotif, makinist v.b.).

EK-14 Aylık Prim ve Hizmet Belgesi

T.C. Sosyal Güvenlik Kurumu Aylık Prim ve Hizmet Belgesi (4/a sigortalıları için)		İŞYERİ SİCİL NUMARASI								BELGENİN EK:9								
		M	İSKOLU KODU	ÜNİTE KODU YENİ	ESKİ	İŞYERİ SIRA NUMARASI	İLKODU	İLCE KOD	KONT NO	ALT İŞV	Ait Olduğu	Yıl						
											Ay							
		<input type="checkbox"/> İŞVERENİN				<input type="checkbox"/> ALT İŞVERENİN				<input type="checkbox"/> SİGORTALILI DEVİR ALANIN								
Adı Soyadı/Ünvanı												Mahiyeti	Asıl	<input type="checkbox"/>	Ek	<input type="checkbox"/>	İptal	<input type="checkbox"/>
Adresi												Belge Türü						
		Semt:		İlçe:		Semt:		İlçe:		Düzenlenmesine Esas Kanun Numarası								
		Dış Kapı No:		İl:		Dış Kapı No:		İl:		Toplam Sayfa Sayısı								
		İç Kapı No:		Posta Kodu:		İç Kapı No:		Posta Kodu:		Sayfa Numarası								
Telefon / e-posta																		
T.C. Kimlik- Vergi Kimlik No																		
I- TÜM SAYFALARA AİT TOPLAM BİLGİLER																		
TOPLAM SİGORTALI BİLGİLERİ						TOPLAM TA HAKKUK BİLGİLERİ												
Sigortalı Sayısı						SİGORTA KOLLARI		PRİME ESAS KAZANÇ TOPLAMI		PRİM ORANI %		PRİM TUTARI						
Prim Ödeme Gün Sayısı						Kısa Vadeli Sigorta Kolları Primi												
Ay İçinde						Malullük, Yaşlılık ve Ölüm Sigortası Primi												
İşe Girenler						Genel Sağlık Sigortası Primi												
İşten						Sosyal Güvenlik Destek Primi												
						İşsizlik Sigortası Primi												
						GENEL TOPLAM												
II- AY İÇİNDE ÇALIŞTIRILAN SİGORTALILAR																		
Sıra No	Sosyal Güvenlik Sicil Numarası	Adı	Soyadı	İlk Soyadı	Prim Öd. Günü	Prime Esas Kazanç	Ay İçinde				Eksik Gün Nedeni	İşten Çıkış Nedeni						
							İşe Giriş Tarihi		İşten Çıkış Tarihi									
							Gün	Ay	Gün	Ay								
1.																		
2.																		
3.																		
4.																		
5.																		
6.																		
7.																		
							Sigortalı Sayısı	Prim Ödeme Günü	Prime Esas Kazanç									
BU SAYFANIN TOPLAMLARI																		
.... sayfa dan ibaret bu belgede yazılı bilgilerinin işyeri defter ve kayıtlarına uygun olduğunu beyan ve kabul ederiz.										ÜNİTEYE VERİLDİĞİ TARİH		RESEN DÜZENLENMİŞTİR						
İŞVERENİN-ALT İŞVERENİN SİGORTALILI DEVİR ALANIN ADI-SOYADI MÜHÜR veya KAŞESİ		Serbest Muhasebeci Mali Müşavir										(Kurum Tarafından Doldurulacaktır.)						
		Adı Soyadı:																
		Oda Kayıt No:																
		Kaşe-İmza:																
T.C. Sosyal Güvenlik Kurumu Aylık Prim ve Hizmet Belgesi (4/a sigortalıları için)		İŞYERİ SİCİL NUMARASI								BELGENİN EK:9-DEVAM SAYFASI								
		M	İSKOLU KODU	ÜNİTE KODU YENİ	ESKİ	İŞYERİ SIRA NUMARASI	İLKODU	İLCE KOD	KONT NO	ALT İŞV	Ait Olduğu	Yıl						
											Ay							
		<input type="checkbox"/> İŞVERENİN				<input type="checkbox"/> ALT İŞVERENİN				<input type="checkbox"/> SİGORTALILI DEVİR ALANIN								
Adı Soyadı/Ünvanı												Mahiyeti	Asıl	<input type="checkbox"/>	Ek	<input type="checkbox"/>	İptal	<input type="checkbox"/>
Adresi												Belge Türü						
		Semt:		İlçe:		Semt:		İlçe:		Düzenlenmesine Esas Kanun Numarası								
		Dış Kapı No:		İl:		Dış Kapı No:		İl:		Toplam Sayfa Sayısı								
		İç Kapı No:		Posta Kodu:		İç Kapı No:		Posta Kodu:		Sayfa Numarası								
Telefon / e-posta																		
T.C. Kimlik- Vergi Kimlik No																		
Sıra No	Sosyal Güvenlik Sicil Numarası	Adı	Soyadı	İlk Soyadı	Prim Öd. Günü	Prime Esas Kazanç	Ay İçinde				Eksik Gün Nedeni	İşten Çıkış Nedeni						
							İşe Giriş Tarihi		İşten Çıkış Tarihi									
							Gün	Ay	Gün	Ay								
1.																		
2.																		
3.																		
4.																		
5.																		
6.																		
7.																		
8.																		
9.																		
10.																		
11.																		
12.																		
13.																		
14.																		
15.																		
16.																		
17.																		
18.																		
19.																		
20.																		
21.																		
22.																		
23.																		
24.																		
25.																		
							Sigortalı Sayısı	Prim Ödeme Günü	Prime Esas Kazanç									
BU SAYFANIN TOPLAMLARI																		
ÖNCEKİ SAYFADAN DEVİRLER																		
BU SAYFA DAHİL TOPLAMLAR																		
.... sayfa dan ibaret bu belgede yazılı bilgilerinin işyeri defter ve kayıtlarına uygun olduğunu beyan ve kabul ederiz.										ÜNİTEYE VERİLDİĞİ TARİH		RESEN DÜZENLENMİŞTİR						
İŞVERENİN-ALT İŞVERENİN SİGORTALILI DEVİR ALANIN ADI-SOYADI MÜHÜR veya KAŞESİ		Serbest Muhasebeci Mali Müşavir										(Kurum Tarafından Doldurulacaktır.)						
		Adı Soyadı:																
		Oda Kayıt No:																
		Kaşe-İmza:																

EK-15 Fiili Hizmet Süresi Zammı Prim Belgesi

T.C. SOSYAL GÜVENLİK KURUMU BAŞKANLIĞI YILLIK FİİLİ HİZMET SÜRESİ ZAMMI PRİM BELGESİ										9-B1			
(1) İŞYERİ SİCİL NUMARASI										(2) BELGENİN			
SAYMANLIK VE KURUM NUMARASI										İL KODU	İLÇE KODU	ÜNİTE KODU ESKİ YENİ	
(3) İŞVERENİN ADI										(4) İŞYERİNİN ADRESİ		(5) BAĞLI OLDUĞU SAYMANLIK	
Bulvar:.....Cadde:.....Adı:..... Sokak:.....Diş kapı No:.....Ç Kapı No:..... Mahalle/Köy:..... Posta Kodu:..... İlçe:.....İl:.....İlçe:.....İl:.....										Mahiyeti		Asıl <input type="checkbox"/> Ek <input type="checkbox"/> İptal <input type="checkbox"/>	
Belge Türü										Toplam Sayfa Sayısı (Bu sayfa dahil)		Sayfa No	
(6) TÜM SAYFALARA AIT TOPLAM SİGORTALI BİLGİLERİ										Yıl İçinde Görevden Ayrılanlar			
Toplam Sigortalı Sayısı										İnhakkuk Genel Toplamı		Yıl İçinde Göreve Girenler	
(7) YIL İÇERİSİNDE ÇALIŞTIRILAN SİGORTALILARIN										Yıl İçinde Görevden Ayrılanlar			
Sıra No	TC NO	Emekli Sicil No	Adı Soyadı	Ünvanı	Fiili Hizmet Süresi Zammı Kodu	Derece	Kademe	Ek Gösterge	Emekli Keseneğine Esas Aylık Toplamı	Prim Ödeme Gün Sayısı	FHZ Gün Sayısı	Fiili Hizmet Süresi Zammı Tutarı	
1													
2													
3													
4													
5													
6													
7													
8													
9													
10													
BU SAYFADAKİ SİGORTALI SAYISI TOPLAMI										BU SAYFADAKİ KES. KARŞ. TOPLAMI			
(8) İşyeri Onayı				(9) Saymanlık Onayı				(10) Kuruma Verildiği Tarih		(11) Kurum Ünitesi			
.....Sayfadan ibaret bu belgede yazılı bilgilerin işyeri kayıtlarına uygun olduğunu ve Emekli Kes.Es.Aylıklarının mevzuata uygun olarak tespit edildiğini beyan ve kabul ederiz. İşveren				ahakkuk ve Tediye ile İlgili Kamu Görevlisi					5510 S.K.nun 40. ve 5434 S.K.nun 34.Md.gereğince İşveren tarafından düzenlenip Tarihinde Kurumumuza verilmiştir.			
İşveren veya Vekilinin Adı-Soyadı ve İmzası,Mühür veya Kaşesi				Adı-Soyadı ve İmzası,Mühür veya Kaşesi				Adı-Soyadı İmza,Mühür veya Kaşesi		Ünitenin Kaşesi ve İlgili Memurun Parafı			

T.C. SOSYAL GÜVENLİK KURUMU BAŞKANLIĞI YILLIK FİİLİ HİZMET SÜRESİ ZAMMI PRİM BELGESİ										9-B1 DEVAM SAYFASI			
(1) İŞYERİ SİCİL NUMARASI										(2) BELGENİN			
SAYMANLIK VE KURUM NUMARASI										İL KODU	İLÇE KODU	ÜNİTE KODU ESKİ YENİ	
(3) İŞVERENİN ADI										(4) İŞYERİNİN ADRESİ		(5) BAĞLI OLDUĞU SAYMANLIK	
Bulvar:.....Cadde:.....Adı:..... Sokak:.....Diş kapı No:.....Ç Kapı No:..... Mahalle/Köy:..... Posta Kodu:..... İlçe:.....İl:.....İlçe:.....İl:.....										Mahiyeti		Asıl <input type="checkbox"/> Ek <input type="checkbox"/> İptal <input type="checkbox"/>	
Belge Türü										Toplam Sayfa Sayısı (Bu sayfa dahil)		Sayfa No	
(6) TÜM SAYFALARA AIT TOPLAM SİGORTALI BİLGİLERİ										Yıl İçinde Görevden Ayrılanlar			
Toplam Sigortalı Sayısı										İnhakkuk Genel Toplamı		Yıl İçinde Göreve Girenler	
(7) YIL İÇERİSİNDE ÇALIŞTIRILAN SİGORTALILARIN										Yıl İçinde Görevden Ayrılanlar			
Sıra No	TC NO	Emekli Sicil No	Adı Soyadı	Ünvanı	Fiili Hizmet Süresi Zammı Kodu	Derece	Kademe	Ek Gösterge	Emekli Keseneğine Esas Aylık Toplamı	Prim Ödeme Gün Sayısı	FHZ Gün Sayısı	Fiili Hizmet Süresi Zammı Tutarı	
1													
2													
3													
4													
5													
6													
7													
8													
9													
10													
11													
12													
13													
14													
15													
BU SAYFADAKİ SİGORTALI SAYISI TOPLAMI										BU SAYFADAKİ KES. KARŞ. TOPLAMLARI			
ÖNCEKİ SAYFADAN DEVİRLER										ÖNCEKİ SAYFADAN DEVİRLER			
BU SAYFA DAHİL TOPLAM SİGORTALI SAYISI										BU SAYFA DAHİL TOPLAMLAR			
(8) İşyeri Onayı				(9) Saymanlık Onayı				(10) Kuruma Verildiği Tarih		(11) Kurum Ünitesi			
.....Sayfadan ibaret bu belgede yazılı bilgilerin işyeri kayıtlarına uygun olduğunu ve Emekli Kes. Es. Aylıklarının mevzuata uygun olarak tespit edildiğini beyan ve kabul ederiz. İşveren				ahakkuk ve Tediye ile İlgili Kamu Görevlisi					5510 S.K.nun 40. ve 5434 S.K.nun 34.Md.gereğince İşveren tarafından düzenlenip Tarihinde Kurumumuza verilmiştir.			
İşveren veya Vekilinin Adı-Soyadı ve İmzası,Mühür veya Kaşesi				Adı-Soyadı ve İmzası,Mühür veya Kaşesi				Adı-Soyadı İmza,Mühür veya Kaşesi		Ünitenin Kaşesi ve İlgili Memurun Parafı			

EK-16 Eksik Gün Bildirim Formu

Ek-10

T.C. SOSYAL GÜVENLİK KURUMU SİGORTALILARIN EKŞİK GÜN BİLDİRİM FORMU		BELGENİN Ait Olduğu Yıl Ay Sayfa No												
İŞVEREN NUMARASI (Gerçek Kişi için T.C. Kimlik No / Tüzel Kişiler için Vergi Kimlik No)		İŞYERİ SİCİL NUMARASI												
İşverenin, Alt İşverenin veya geçici iş ilişkisi kurulan işverenin Adı Soyadı / Unvanı		<table border="1"> <tr> <td rowspan="2">M</td> <td rowspan="2">İşkolü Kodu</td> <td colspan="2">Ünite Kodu</td> <td rowspan="2">İşyeri Sıra Numarası</td> <td rowspan="2">İl Kodu</td> <td rowspan="2">İlçe Kodu</td> <td rowspan="2">Kont.No</td> <td rowspan="2">Alt işv. Kodu</td> </tr> <tr> <td>Yeni</td> <td>Eski</td> </tr> </table>		M	İşkolü Kodu	Ünite Kodu		İşyeri Sıra Numarası	İl Kodu	İlçe Kodu	Kont.No	Alt işv. Kodu	Yeni	Eski
M	İşkolü Kodu	Ünite Kodu				İşyeri Sıra Numarası	İl Kodu						İlçe Kodu	Kont.No
		Yeni	Eski											
İŞYERİNİN ADRESİ:		Bağımsız Türü:..... Bağımsız/Bağımlı Meydan:..... Sokak:..... Küme Adı:... Mahalle:..... Köy:.....												
		Bağımlı Türü:..... Bulvar:..... Cadde:..... Dış Kapı No:..... İç Kapı No:..... Bucak:..... İlçe:..... Posta Kodu:..... İl:.....												
SİGORTALININ														
Sıra No	Sosyal Güv. No (T.C.Kimlik No)	Adı-Soyadı	Prime Esas Günlük Kazancı	Eksik Bildirilen Gün Sayısı	Eksik Bildirilme Nedeni	Değerlendirme Sonucu								
1.														
2.														
3.														
4.														
5.														
6.														
7.														
8.														
9.														
10.														
11.														
12.														
13.														
14.														
15.														
SAYFA TOPLAMI														
BEYAN VE TAAHHÜTLER														
..... sayfadan ibaret bu belgede yazılı bilgilerin işyeri defter ve kayıtlarına uygun olduğunu beyan ve kabul ederiz. / /														

İŞVERENİN- ALT İŞVERENİN- GEÇİCİ İŞ İLİŞKİSİ KURULAN İŞVERENİN ADI-SOYADI MÜHÜR veya KAŞESİ		SERBEST MUHASEBECİ MALİ MÜŞAVİR ADI-SOYADI MÜHÜR veya KAŞESİ	
BELGENİN ÜNİTE KAYIT İŞLEMLERİ			
..... sayfadan ibaret, iki nüsha düzenlenmiş olan bu formun birinci nüshası, Müdürlüğüne adet eki ile / / tarihinde elden teslim alınmıştır / posta ile gönderilmiştir. İkinci nüshası, Ünitece, giriş tarih ve sayısı verildikten sonra, alındı belgesi yerine geçmek üzere işverene / alt işverene iade edilmiştir.			
Belgenin	Tarih : / /		Adı ve Soyadı :
	Sayı :	Teslim Alanın	Görevi :
Alındığı			İmzası :

AÇIKLAMALAR

5510 sayılı Kanununun 86 ncı maddesinin 4 üncü ve 5 inci fıkralarında yapılan düzenlemelere göre, aylık prim ve hizmet belgesi ile birlikte ay içinde (30) günden az çalışan veya eksik ücret ödenen sigortalıların aşağıdaki belgelerden durumlarına uygun olan/olanlar;

1) İstirahatlı olduğunu gösteren resmi kuruluşlara ait sağlık tesisleri veya işyeri hekimlerince düzenlenmiş hekim raporu,

2) Ücretsiz izinli olduğunu kanıtlayan izin belgesi,

3) Disiplin cezası uygulaması, gözaltına alınması, tutukluluk haline ilişkin belgeler,

4) Kısmi süreli çalışmalara ait yazılı iş sözleşmesi,

5) En az işveren tarafından imzalanmış puantaj kayıtları,

6) Grev, lokavt, genel hayatı etkileyen olaylar, doğal afetler nedeniyle işyerinde faaliyetin durdurulduğunu veya işe ara verildiğini gösteren ilgili resmi makamlardan alınan yazı örneği,

bu formun ekinde ilgili üniteye verilir veya acele posta servisi (aps), iadeli taahhütlü ya da taahhütlü olarak gönderilir.

Yasal süresi dışında verilen söz konusu belgelerden geriye yönelik olarak her zaman düzenlenebilir nitelikte olanlar işleme konulmaz.

Yukarıda sayılan durumların dışındaki (30) günden az çalışılan sürelerle ait geçerli belgeleri belirlemeye Kurum yetkilidir.

EK-17 Sigortalı İşten Ayrılış Bildirgesi (4/1-a-b için)



T.C.
SOSYAL GÜVENLİK KURUMU
SİGORTALI İŞTEN AYRILIŞ BİLDİRGESİ
(4/1-a-b ve 506 SK GM 20 kapsamındaki sigortalılar için)

Resen

Ek-5

SOSYAL GÜVENLİK SİCİL NUMARASI (T.C.Kimlik Numarası/Yabancı Kimlik No)										
1	Adı									
2	Soyadı									
3	İlk Soyadı									
4	Baba Adı									
5	Ana Adı									
6	Doğum Yeri									
7	Doğum Tarihi									
8	Cinsiyeti	Erkek <input type="checkbox"/> Kadın <input type="checkbox"/>								
9	Medeni Hali	Evli <input type="checkbox"/> Bekar <input type="checkbox"/>								
10	Yabancı Uyruklu ise Ülke Adı								
A-SİGORTALININ KİMLİK/ADRES BİLGİLERİ										
NUFUSA KAYITLI OLDUĞU YER										
11	İl									
11	İlçe									
11	Mahalle/Köy									
11	Cilt No									
11	Aile Sıra No (Hane/Kütük)									
11	(Birey) Sıra No									
İKAMETGAH ADRESİ										
12	Bulvar:.....Cadde:.....									
12	Sokak:.....Dış kapı no:.....İç kapı no:.....									
12	Mahalle/Köy:.....Posta Kodu:.....									
12	İlçe:.....İl:.....									
12	Ev Tel:..... Cep Tel:.....									
12	e-posta:.....									
B - SİGORTALININ SOSYAL GÜVENLİK BİLGİLERİ										
13	2008 Mayıs ayından önce çalışmış ise	Kurum	SSK	Bağ-Kur	Emekli Sandığı	506 SK Geçici 50 maddesi				
13		Sicil No								
14	Meslek adı ve kodu									
C - SİGORTALININ HİZMET BİLGİLERİ										
15	Sigortalının İşten Ayrılış Tarihi / /	16	Sigortalının işten ayrılış nedeni (kodu)					
17	Yıl	Ay	Belge Türü	Gün Sayısı	Prime Esas Kazanç Tutarı	Ay içinde		Eksik Gün Nedeni (kodu)		
						İşe giriş tarihi	İşten Çıkış Tarihi			
						Gün	Av	Gün	Av	
18	ÜCRET (yüzde usulü)	Evet <input type="checkbox"/>		Hayır <input type="checkbox"/>						
D-İŞVEREN/İŞYERİ /VERGİ DAİRESİ/ESNAF SAN. SİC. MEMURLUĞU / ZİRAAT ODASI / TARIM İL/İLÇE MD. / ŞİRKET BİLGİLERİ										
19	ÇSGB İŞ KOLU	ÇSGB BÖLGE MÜDÜRLÜĞÜ	S	MESLEK	DOSYA NO	İL				
20	SGK İŞYERİ SİCİL NUMARASI	DOSYA NUMARASI	M	İŞKOLU KODU	ÜNİTE KODU	İŞYERİ SIRA NUMARASI	İL KODU	İLÇE KOD	KONT. NO	ALT İŞV. NO
21	Vergi Numarası									
E-BEYAN VE TAAHHÜTLER										
22	İşverenin/İşyerinin/İlgili Kuruluşun Adı-Soyadı/Ünv.	İşverenin/İşyerinin/İlgili Kuruluşun Adresi								
22	Bulvar:..... Cadde:.....								
22	Sokak:..... Dış Kapı No:..... İç K.No:.....								
22	Mahalle/Köy:..... Posta Kodu :.....								
22	İlçe:..... İl:.....								
23	Yukarıda yazılı hususların gerçeğe uygun olduğunu beyan ederim. / /	Sigortalının adı-soyadı : İmzası :								
24	Yukarıda yazılı hususların sigortalının nüfus cüzdanındaki ve beyan ettiği resmi belgelerdeki kayıtlara uygun olduğunu ve bildirgenin 5510, 4447, 4857, 5953, 854 ve 2821 sayılı kanunlarda belirtilen yükümlülükler esas alınarak düzenlendiğini beyan ederim.	Onaylayanın / Yetkilinin (Kaşe / Mühür / İmza)								

AÇIKLAMALAR

Sigortalı işten ayrılış bildirgesi hizmet akdine tabi çalışanlar (4/a), 506 sayılı Kanunun geçici 20 nci maddesine tabi sandık sigortalıları ile kendi adına ve hesabına bağımsız çalışan (4/b) (vergi mükellefi, esnaf, şirket ortağı, tarımsal faaliyette bulunan sigortalı, jockey ve antrenörler)sigortalıların 5510 sayılı Kanunun 9 uncu maddesine göre Kuruma bildirilmesi amacıyla kullanılır.

Sigortalı işten ayrılış bildirgesi Kurumca belirtilen durumlar dışında e-Sigorta yoluyla verilir. Düzenlenen bildirme Kurumca üretilen barkod numaralı çıktı alınması halinde geçerli sayılır. Bildirgenin Kurumca belirtilen durumlarda kağıt ortamında verilmesi halinde yasal süresinde verilip verilmediğinin tespiti adı posta veya kargoyla gönderilmesi halinde Kurum kayıtlarına intikal tarihi olarak kabul edilir. (4/b) sigortalıların bildirimini bu bildirgedeki bilgiler esas alınarak internet, elektronik veya benzeri ortam veya kağıt ortamında verilir.

1." SOSYAL GÜVENLİK SİCİL NUMARASI" Türk vatandaşları için T.C.kimlik numarası, yabancı uyruklular içinse Nüfus ve Vatandaşlık İşleri Genel Müdürlüğüne verilen numaradır.

2. "A- SİGORTALININ KİMLİK/ADRES BİLGİLERİ" bölümü (1-12) sigortalı tarafından beyan edilen nüfus cüzdanı ve ikamet adresi bilgileri esas alınarak düzenlenir.

3. "B- SİGORTALININ SOSYAL GÜVENLİK BİLGİLERİ" bölümünün 13 numaralı alanına 2008 yılı Mayıs ayından önce SSK, Bağ-Kur, Emekli Sandığı ve 506 sayılı Kanunun geçici 20 nci maddesine tabi sandıklarda çalışanlar için sicil, iştirakçi veya sandık numarası yazılır.

4. 14 numaralı alana Türkiye İş Kurumunca belirlenen meslek adı ve kodu yazılır. Meslek adı ve kodu bilgileri Kurumun internet sayfasında (www.sgk.gov.tr) yayınlanır.

5. "C- SİGORTALININ HİZMET BİLGİLERİ" bölümünün 15 numaralı alanına 5510 sayılı Kanunun 9 uncu maddesine göre (4/a), (4/b) ya da 506 sayılı Kanunun geçici 20 nci maddesine tabi sigortalıların işten ayrıldığı tarih yazılır.

6. 16 numaralı alana hizmet akdine tabi çalışan sigortalılar için işten ayrılma nedeni durumlarına uygun olanı yazılır.

- | | |
|--|--|
| 1- Deneme süreli iş sözleşmesinin işverence feshi | 21- Statü değişikliği |
| 2- Deneme süreli iş sözleşmesinin işçi tarafından feshi | 22- Diğer nedenler |
| 3- Belirsiz süreli iş sözleşmesinin işçi tarafından feshi (istifa) | 23- İşçi tarafından zorunlu nedenle fesih |
| 4- Belirsiz süreli iş sözleşmesinin işveren tarafından haklı sebep bildirilmeden feshi | 24- İşçi tarafından sağlık nedeniyle fesih |
| 5- Belirli süreli iş sözleşmesinin sona ermesi nedeni ile fesih | 25- İşçi tarafından işverenin ahlak ve iyiniyet kurallarına aykırı davranışı |
| 8- Emeklilik (yaşlılık) veya toptan ödeme nedeniyle | 26- Disiplin kurulu kararı ile fesih |
| 9- Malulen emeklilik nedeniyle | 27- İşveren tarafından zorunlu nedenlerle ve tutukluluk nedeniyle fesih |
| 10- Ölüm | 28- İşveren tarafından sağlık nedeni ile fesih |
| 11- İş kazası sonucu ölüm | 29- İşveren tarafından işçinin ahlak ve iyiniyet kurallarına aykırı davranışı nedeni ile fesih |
| 12- Askerlik | 30- Vize süresinin bitimi (İş akdinin askıya alınması halinde kullanılır. Tekrar başlatılmayacaksa "4" nolu kod kullanılır) |
| 13- Kadın işçinin evlenmesi | 31- Borçlar Kanunu, Sendikalar Kanunu, Grev ve Lokavt Kanunu |
| 14- Emeklilik için yaş dışında diğer şartların tamamlanması | 32- 4046 sayılı Kanunun 21. maddesine göre özelleştirme nedeni ile fesih |
| 15- Toplu işçi çıkarma | 33- Gazeteci tarafından sözleşmenin feshi |
| 16- Sözleşme sona ermeden sigortalının aynı işverene ait diğer işyerine nakli kapsamında kendi istek ve kusuru dışında fesih | 34- İşyerinin devri, işin veya işyerinin niteliğinin değişmesi nedeniyle fesih |
| 17- İşyerinin kapanması | |
| 18- İşin sona ermesi | |
| 19- Mevsim bitimi (İş akdinin askıya alınması halinde kullanılır. Tekrar başlatılmayacaksa "4" nolu kod kullanılır) | |
| 20- Kampanya bitimi (İş akdinin askıya alınması halinde kullanılır. Tekrar başlatılmayacaksa "4" nolu kod kullanılır) | |

7. 17 numaralı alana işten ayrılmış olan sigortalı için sigortalı işten ayrılış bildirgesinin Kuruma verildiği tarih itibarıyla işten ayrıldığı aya ve bir önceki aya ait henüz aylık prim ve hizmet belgesi verilmemiş ise söz konusu aylara ilişkin bilgiler yazılır. Eksik gün nedeni olarak aşağıdaki nedenlerden bir tanesi işaretlenir.

- | | |
|----------------------------|---|
| 1- İstirahat | 10- Genel hayatı etkileyen olaylar |
| 2- Ücretsiz/ aylıksız izin | 11- Doğal afet |
| 3- Disiplin cezası | 12- Birden fazla |
| 4- Gözaltına alınma | 14- Diğer |
| 5- Tutukluluk | 15-Devamsızlık |
| 6- Kısmi istihdam | 16- Fesih tarihinde çalışmamış |
| 7- Puantaj kayıtları | 17- Ev hizmetlerinde 30 günden az çalışma |
| 8- Grev | 18- Kısa çalışma ödeneği |
| 9- Lokavt | |

8. 18 numaralı alan ücretleri yüzde usulü ödenen sigortalılar için işaretlenir.

9. "D-İŞVEREN/ İŞYERİ / VERGİ DAİRESİ/ ESNAF SAN. SİC. MEMURLUĞU / ZİRAAT ODASI / TARIM İL /İLÇE MD. / ŞİRKET BİLGİLERİ" bölümünün 19 numaralı alanına ÇŞGB işkoluna 2821 sayılı Kanunun 60 nci maddesine göre belirlenen iş kolu ile Çalışma Bölge Müdürlüğüne belirlenen dosya numarası yazılır.

10. 20 numaralı alana SGK işyeri sicil numarası yazılır.

11. 21 numaralı alana gerçek kişiler için 11 haneli T.C. kimlik numarası, tüzel kişiler için 10 haneli vergi kimlik numarası yazılır.

12. "E- BEYAN VE TAAHHÜTLER" bölümünde sigortalının ve işverenin beyan ve taahhütleri yer alır.

Sigortalı işten ayrılış bildirgesinde yanlış ve/veya eksik bilgiler bulunması nedeniyle sigortalı işsiz yapılacak haksız ve fazla ödemelerden işveren sorumludur.

5510 sayılı Kanunun (4/a) maddesi gereğince hizmet akdine tabi olarak sigortalı çalıştıran işverenlerin sigortalı işten ayrılış bildirgesini 9 uncu maddede belirtilen sürede vermeleri halinde 102 nci maddenin (j) bendi, (4/b) kapsamında çalışan sigortalıların ilgili kurum, kuruluş ve birlikler, vergi daireleri ve esnaf sicil memurluğu, ziraat odaları, tarım il/ilçe müdürlüklerince bildirilmemesi halinde 102 nci maddenin (g) bendi, 506 sayılı Kanunun geçici 20 nci madde sandıklarında çalışan sigortalıların ilgili sandıkça bildirilmemesi halinde 102 nci maddenin (j) bendi gereğince idari para cezası uygulanır.

EK-18 Sigortalı İşten Ayrılış Bildirgesi (4/1-c için)

**T.C.
SOSYAL GÜVENLİK KURUMU
SİGORTALI İŞTEN AYRILIŞ BİLDİRGESİ
(4/1-c kapsamındaki sigortalı için)**

Ek – 5-A

A- SİGORTALININ KİMLİK/ADRES BİLGİLERİ												
<i>Sosyal Güvenlik Sicil No</i> (T.C. Kimlik No)										11.	NUFUSA KAYITLI OLDUĞU YER	
1	Adı									12.	İl	
2	Soyadı										İlçe	
3	İlk Soyadı										Mahalle	
4	Baba Adı										Cilt No	
5	Ana Adı										Aile Sıra No (Hane-Kütük)	
6	Doğum Yeri										Birey Sıra No	
7	Doğum Tarihi									12.	Yabancı Uyruklu İse Ülke Adı	
8	<i>Cinsiyeti</i>	Erkek : <input type="checkbox"/>	Kadın : <input type="checkbox"/>							13.	Emeklilik Sicil Numarası	
9	<i>Medeni Hali</i>	Evli : <input type="checkbox"/>	Bekar : <input type="checkbox"/>							14.	Kurum Sicil Numarası	
1	İkametgah adresi :											
5	Bulvar..... Cadde:.....Sokak:..... Dış Kapı No:.....İç Kapı No:.....											
	Posta Kodu : Mahalle/Köy..... İlçe:..... İl:.....											
1	6	<i>İşe Giriş Tarihi</i>							Görevden Ayrılış Tarihi			
	/...../.....						/...../.....			
1	7	Görevden Ayrılma Nedeni										
B- 5434 S.K.GÖRE SİGORTALILIKLARI DEVAM EDEN ÇALIŞANLAR												
HİZMET SÜRESİ			EMEKLİLİK KESENEĞİNE ESAS AYLIK UNSURLARI						TUTAR			
Yıl	Ay	Gün	Derece / Kademe									
			Ek Gösterge (Varsa)									
			Taban Aylık Tutarı									
			Kıdem Aylığı (Yıl-Gösterge)									
			5434 S.K.Nun Mülga Ek 70.Maddesi Uyarınca Tespit Edilen Emeklilik Tazminat Tutarı									
			Toplam Tutar									
C - 5510 S.K. GÖRE İLK DEFA (4/c) KAPSAMINA ALINAN SİGORTALILAR												
HİZMET SÜRESİ			PRİME ESAS KAZANÇ UNSURLARI						TUTAR			
Yıl	Ay	Gün	Derece / Kademe									
			Ek Gösterge (Varsa)									
			Taban Aylık Tutarı									
			Kıdem Aylığı (Yıl-Gösterge)									
			Makam Temsil Görev Tazminatı Toplamı									
			Diğer Tazminatlar									
			Toplam Tutar									
D - İŞYERİ BİLGİLERİ												

İşyerinin (Kurumun) Adı												
Sigortalının en son görev yaptığı birimin adı												
İşyerinin (Kurumun) Adresi	İ Ş Y E R İ S İ C İ L N O											
BulvarCadde:	<table border="1"> <tr> <td colspan="2">ÜNİTE KODU</td> <td rowspan="2">SAYMANLIK KURUM NUMARASI</td> <td rowspan="2">İL KODU</td> <td rowspan="2">İLÇE KODU</td> </tr> <tr> <td>ESKİ</td> <td>YENİ</td> </tr> </table>		ÜNİTE KODU		SAYMANLIK KURUM NUMARASI	İL KODU	İLÇE KODU	ESKİ	YENİ	İL KODU	İLÇE KODU	
ÜNİTE KODU			SAYMANLIK KURUM NUMARASI	İL KODU				İLÇE KODU				
ESKİ	YENİ											
Sokak:.....												
Dış Kapı No :.....İç Kapı No:.....	<table border="1"> <tr> <td rowspan="2">ÇSGB İŞ KOLU KODU</td> <td colspan="3">ÇSGB BÖLGE MÜDÜRLÜĞÜ DOSYA NO</td> </tr> <tr> <td>M</td> <td>MESLEK KOD</td> <td>BÖLGE MÜDÜRLÜĞÜ DOSYA NO</td> <td>İL</td> </tr> </table>				ÇSGB İŞ KOLU KODU	ÇSGB BÖLGE MÜDÜRLÜĞÜ DOSYA NO			M	MESLEK KOD	BÖLGE MÜDÜRLÜĞÜ DOSYA NO	İL
ÇSGB İŞ KOLU KODU						ÇSGB BÖLGE MÜDÜRLÜĞÜ DOSYA NO						
	M	MESLEK KOD	BÖLGE MÜDÜRLÜĞÜ DOSYA NO	İL								
Mahalle/Köy.....												
Posta Kodu :												
İlçe:.....												
İl:.....												
<p>Yukarıdaki bilgilerin ilgili adına doğruluğunu kabul ederim./...../.....</p> <p>KURUM YETKİLİSİNİN</p> <p>Adı Soyadı :</p> <p>Unvanı :</p> <p>Mühür veya Kaşe / İmza :</p>												

AÇIKLAMALAR

- Bu belge, kamu idarelerinde 5510 sayılı Kanunun (4/c) bendi kapsamında çalışan sigortalıların Kanunun 9 uncu maddesine göre görevlerinden ayrılışlarının bildirilmesi amacıyla kullanılır.
 - Sigortalı işten ayrılış bildirgesi Kuruma internet, elektronik veya benzeri ortamda verilir.
 - Bu belge;
 - Ölüm veya aylık bağlanmasını gerektiren hallerde görev aylıklarının kesildiği tarihi, 8/6/1949 tarihli ve 5434 sayılı Kanunun 40 ıncı maddesinde belirtilen yaş hadleri ile sihi izin sürelerinin doldurulması halinde ise bu süre ve hadlerin doldurulduğu tarihleri takip eden aybaşından, diğer hallerde ise görevden ayrıldıkları tarihten itibaren on gün içerisinde,
 - Kanunun 6 ncı maddesinin birinci fıkrasının (1) bendi kapsamında sigortalı çalışanlar için görevlerinden ayrıldıkları tarihten itibaren 3 ay içerisinde,
- Kuruma verilmek zorundadır.
- “SOSYAL GÜVENLİK SİCİL NUMARASI”** hanesine, T.C kimlik numarası, yabancı uyruklular için ise Nüfus ve Vatandaşlık İşleri Genel Müdürlüğüne verilen kimlik numarası yazılır.
 - “A-SİGORTALININ ADRES/KİMLİK BİLGİLERİ”** bölümünün bütün haneleri, nüfus cüzdanına ve sigortalı tarafından işverene ibraz edilen diğer resmi belgelere göre tam, doğru ve okunaklı olarak doldurulur.
 - 13 numaralı alana 5434 sayılı Kanun gereğince Emekli Sandığı sicil numarası yazılır.
 - 14 numaralı alana ilgili kurumca verilen kurum sicil numarası yazılır.
 - 16 numaralı alan sigortalının işe başladığı ve ayrıldığı tarihler yazılır.
 - 17 numaralı alana aşağıda kod numaraları belirtilen nedenlere göre sigortalının görevden ayrılma nedeni yazılır.

Görevden Ayrılma Sebepleri

1	Emeklilik	6	Askerlik nedeniyle ücretsiz izin	11	Terhis olma (Yd subay)
2	Ölüm	7	Başka bir kurumdan geçici görevlendirme	12	Sözleşme feshi
3	İstifa	8	Re’sen emeklilik	13	Fırar
4	Nakil	9	Ücretsiz izin	14	Görev süresinin sona ermesi
5	Göreve son verme	10	Müstafi sayılma		

10. “B- 5434 S.K.GÖRE SİGORTALILIKLARI DEVAM EDEN ÇALIŞANLAR” bölümü 5434 sayılı Kanun hükümlerine göre doldurulur.

11. “C-5510 S.K. GÖRE İLK DEFA (4/c) KAPSAMINA ALINAN SİGORTALILAR” alanı, 5510 sayılı Kanunun 80 inci maddesinin üçüncü fıkrasına göre doldurulur.

12. “D - İŞYERİ BİLGİLERİ” bölümüne sigortalının;

a. Görev yaptığı kurumun tam adı, (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Karayolları Genel Müdürlüğü, Gelir İdaresi Başkanlığı....vb.)

b. Görev yaptığı birimin tam adı, (Karayolları 4. Bölge Müdürlüğü, İl Millî Eğitim Müdürlüğü, Mehmet Akif Ersoy İlköğretim Okulu....vb.)

c. ÇSGB iş koluna 2821 sayılı Kanunun 60 ıncı maddesine belirlenen iş kolu ve çalışma Bölge Müdürlüğüne belirlenen dosya numarası yazılır.

Kurumca işyerine verilen sicil numarası eksiksiz yazılır ve işveren tarafından imzalanır.