

## **İŞ KANUNU**

**Kanun No : 4857**

**Kabul Tarihi : 22/05/2003**

**Resmi Gazete Tarihi: 10/06/2003**

**Resmi Gazete Sayısı: 25134**

### **BİRİNCİ BÖLÜM : Genel Hükümler**

#### **Amaç ve kapsam**

Madde 1 - Bu Kanunun amacı işverenler ile bir iş sözleşmesine dayanarak çalıştırılan işçilerin çalışma şartları ve çalışma ortamına ilişkin hak ve sorumluluklarını düzenlemektir.

Bu Kanun, 4 üncü maddedeki istisnalar dışında kalan bütün işyerlerine, bu işyerlerinin işverenleri ile işveren vekillerine ve işçilerine faaliyet konularına bakılmaksızın uygulanır.

İşyerleri, işverenler, işveren vekilleri ve işçiler, 3 üncü maddedeki bildirim gününe bakılmaksızın bu Kanun hükümleri ile bağlı olurlar.

#### **Tanımlar**

Madde 2 - Bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişiye işçi, işçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişiye yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlara işveren, işçi ile işveren arasında kurulan ilişkiye iş ilişkisi denir. İşveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddi olan ve olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birime işyeri denir.

İşverenin işyerinde ürettiği mal veya hizmet ile nitelik yönünden bağlılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen yerler (işyerine bağlı yerler) ile dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden ve mesleki eğitim ve avlu gibi diğer eklentiler ve araçlar da işyerinden sayılır.

İşyeri, işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütündür.

(Ek fıkra: 23/07/2010 - 6009 S.K./48. md.) Bu Kanunun uygulanması bakımından;

a) İşyerinde iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinde görev yapmak üzere Bakanlıkça belgelendirilmiş hekimler, işyeri hekimini; mühendis, mimar ve teknik elemanlar ise iş güvenliği uzmanını,

b) İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini vermek üzere, gerekli donanım ve personele sahip olan Bakanlıkça yetkilendirilen kamu kurum ve kuruluşları ile Türk Ticaret Kanunu hükümlerine göre faaliyet gösteren şirketlerce kurulan ve işletilen müesseseler ortak sağlık ve güvenlik birimini,

c) İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinde görev yapacak işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanlarının eğitimlerini vermek üzere Bakanlıkça yetkilendirilen kamu kurum ve kuruluşları, üniversiteler ve Türk Ticaret Kanunu hükümlerine göre faaliyet gösteren şirketlerce kurulan ve işletilen müesseseler eğitim kurumunu,

ifade eder.

İşveren adına hareket eden ve işin, işyerinin ve işletmenin yönetiminde görev alan kimselere işveren vekili denir. İşveren vekilinin bu sıfatla işçilere karşı işlem ve yükümlülüklerinden doğrudan işveren sorumludur.

Bu Kanunda işveren için öngörülen her çeşit sorumluluk ve zorunluluklar işveren vekilleri hakkında da uygulanır. İşveren vekilliği sıfatı, işçilere tanınan hak ve yükümlülükleri ortadan kaldırmaz.

Bir işverenden, işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerinde veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan ve bu iş için görevlendirdiği işçilerini sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştıran diğer işveren ile iş aldığı işveren arasında kurulan ilişkiye asıl işveren-alt işveren ilişkisi denir. Bu ilişkide asıl işveren, alt işverenin işçilerine karşı o işyeri ile ilgili olarak bu Kanundan, iş sözleşmesinden veya alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerinden alt işveren ile birlikte sorumludur.

Asıl işverenin işçilerinin alt işveren tarafından işe alınarak çalıştırılmaya devam ettirilmesi suretiyle hakları kısıtlanamaz veya daha önce o işyerinde çalıştırılan kimse ile alt işveren ilişkisi kurulamaz. Aksi halde ve genel olarak asıl işveren alt işveren ilişkisinin muvazaalı işleme dayandığı kabul edilerek alt işverenin işçileri başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçisi sayılarak işlem görürler. İşletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler dışında asıl iş bölünerek alt işverenlere verilemez.

(Ek fıkra: 01/07/2006 - 5538 S.K./18. md.) Kanuna veya kanunun verdiği yetkiye dayanılarak kurulan kamu kurum ve kuruluşları ile bunların doğrudan veya dolaylı olarak sermayesinin en az yüzde ellisine sahip oldukları ortaklıklarda, 4734 sayılı Kamu İhale Kanunu veya diğer kanun hükümleri çerçevesinde, hizmet alımı amacıyla yapılan sözleşmeler gereğince, yüklenici aracılığıyla çalıştırılanlar, bu şekilde çalışmış olmalarına dayanarak;

a) Bu kurum, kuruluş ve ortaklıklara ait kadro veya pozisyonlara atanmaya,

b) Bu kurum, kuruluş ve ortaklıklara ait işyerlerinin kadro veya pozisyonlarında çalışanlar için toplu iş sözleşmesi, personel kanunları veya ilgili diğer mevzuat hükümlerine göre belirlenen her türlü mali haklar ile sosyal yardımlardan yararlanmaya,

hak kazanamazlar.

(Ek fıkra: 01/07/2006 - 5538 S.K./18. md.) Sekizinci fıkra da belirtilen işyerlerinde yükleniciler dışında kalan işverenler tarafından çalıştırılanlar ile bu işyerlerinin tabi oldukları ihale mevzuatı çerçevesinde kendi nam ve hesabına sözleşme yaparak üstlendiği ihale konusu işte doğrudan kendileri çalışanlar da aynı hükümlere tabidir. Sekizinci fıkra da belirtilen kurum, kuruluş veya ortaklıkların sermayesine katıldıkları ortaklıkların kadro veya pozisyonlarında çalışan işçilerin, ortak durumundaki kamu kurum, kuruluş veya ortaklıkların kadro veya pozisyonlarına atanma ya da bu kurum, kuruluş veya ortaklıklarda geçerli olan mali haklar ile sosyal yardımlardan yararlanma talepleri hakkında da sekizinci fıkra hükümleri uygulanır. Hizmet alımına dayanak teşkil edecek sözleşme ve şartnamelere;

a) İşe alınacak kişilerin belirlenmesi ve işten çıkarma yetkisinin kamu kurum, kuruluşları ve ortaklıklarına bırakılması,

b) Hizmet alım sözleşmeleri çerçevesinde ya da geçici işçi olarak aynı iş yerinde daha önce çalışmış olanların çalıştırılmasına devam olunması, yönünde hükümler konulamaz.

### **İşyerini bildirme**

Madde 3 - Bu Kanunun kapsamına giren nitelikte bir işyerini kuran, her ne suretle olursa olsun devralan, çalışma konusunu kısmen veya tamamen değiştiren veya herhangi bir sebeple faaliyetine son veren ve işyerini kapatan işveren, işyerinin unvan ve adresini, çalıştırılan işçi sayısını, çalışma konusunu, işin başlama veya bitme gününü, kendi adını ve soyadını yahut unvanını, adresini, varsa işveren vekili veya vekillerinin adı, soyadı ve adreslerini bir ay içinde bölge müdürlüğüne bildirmek zorundadır.

(Değişik fıkra: 15/05/2008 - 5763 S.K./1. md.)(\* ) Bu Kanunun 2 nci maddesinin altıncı fıkrasına göre iş alan alt işveren; kendi işyerinin tescili için asıl işverenden aldığı yazılı alt işverenlik sözleşmesi ve gerekli belgelerle birlikte, birinci fıkra hükmüne göre bildirim yapmakla yükümlüdür. Bölge müdürlüğünce tescili yapılan bu işyerine ait belgeler gerektiğinde iş müfettişlerince incelenir. İnceleme sonucunda muvazaalı işlemin tespiti halinde, bu tespite ilişkin gerekçeli müfettiş raporu işverenlere tebliğ edilir. Bu rapora karşı tebliğ tarihinden itibaren altı işgünü içinde işverenlerce yetkili iş mahkemesine itiraz edilebilir. İtiraz üzerine verilen kararlar kesindir. Rapora altı iş günü içinde itiraz edilmemiş veya mahkeme muvazaalı işlemin tespitini onamış ise tescil işlemi iptal edilir ve alt işverenin işçileri başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçileri sayılır.

(Ek fıkra: 11/06/2003 - 4884 S.K./10. md.) Ancak, şirketlerin tescil kayıtları ise ticaret sicili memurluklarının gönderdiği belgeler üzerinden yapılır ve bu belgeler ilgili ticaret sicili

memurluğunca bir ay içinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ilgili bölge müdürlüklerine gönderilir.

(Ek fıkra: 15/05/2008 - 5763 S.K./1. md.) Asıl işveren-alt işveren ilişkisinin kurulması, bildirimi ve işyerinin tescili ile yapılacak sözleşmede bulunması gerekli diğer hususlara ilişkin usul ve esaslar, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından çıkarılacak yönetmelikle belirlenir.

### **İstisnalar**

Madde 4 - Aşağıda belirtilen işlerde ve iş ilişkilerinde bu Kanun hükümleri uygulanmaz;

- a) Deniz ve hava taşıma işlerinde,
- b) 50'den az işçi çalıştırılan (50 dahil) tarım ve orman işlerinin yapıldığı işyerlerinde veya işletmelerinde,
- c) Aile ekonomisi sınırları içinde kalan tarımla ilgili her çeşit yapı işleri,
- d) Bir ailenin üyeleri ve 3 üncü dereceye kadar (3 üncü derece dahil) hısımları arasında dışardan başka biri katılmayarak evlerde ve el sanatlarının yapıldığı işlerde,
- e) Ev hizmetlerinde,
- f) İş sağlığı ve güvenliği hükümleri saklı kalmak üzere çıraklar hakkında,
- g) Sporcular hakkında,
- h) Rehabilite edilenler hakkında,
- ı) 507 sayılı Esnaf ve Sanatkarlar Kanununun 2 nci maddesinin tarifine uygun üç kişinin çalıştığı işyerlerinde. (\*)

Şu kadar ki;

- a) Kıyılarda veya liman ve iskelelerde gemilerden karaya ve karadan gemilere yapılan yükleme ve boşaltma işleri,
- b) Havacılığın bütün yer tesislerinde yürütülen işler,
- c) Tarım sanatları ile tarım aletleri, makine ve parçalarının yapıldığı atölye ve fabrikalarda görülen işler,
- d) Tarım işletmelerinde yapılan yapı işleri,
- e) Halkın faydalanmasına açık veya işyerinin eklentisi durumunda olan park ve bahçe işleri,
- f) Deniz İş Kanunu kapsamına girmeyen ve tarım işlerinden sayılmayan, denizlerde çalışan su ürünleri üreticileri ile ilgili işler,

Bu Kanun hükümlerine tabidir.

### **Eşit davranma ilkesi**

Madde 5 - İş ilişkisinde dil, ırk, cinsiyet, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz.

İşveren, esaslı sebepler olmadıkça tam süreli çalışan işçi karşısında kısmi süreli çalışan işçiye, belirsiz süreli çalışan işçi karşısında belirli süreli çalışan işçiye farklı işlem yapamaz.

İşveren, biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça, bir işçiye, iş sözleşmesinin yapılmasında, şartlarının oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde, cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapamaz.

Aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılamaz.

İşçinin cinsiyeti nedeniyle özel koruyucu hükümlerin uygulanması, daha düşük bir ücretin uygulanmasını haklı kılmaz.

İş ilişkisinde veya sona ermesinde yukarıdaki fıkra hükümlerine aykırı davranıldığında işçi, dört aya kadar ücreti tutarındaki uygun bir tazminattan başka yoksun bırakıldığı haklarını da talep edebilir. 2821 sayılı Sendikalar Kanununun 31 inci maddesi hükümleri saklıdır.

20 nci madde hükümleri saklı kalmak üzere işverenin yukarıdaki fıkra hükümlerine aykırı davrandığını işçi ispat etmekle yükümlüdür. Ancak, işçi bir ihlalin varlığı ihtimalini

güçlü bir biçimde gösteren bir durumu ortaya koyduğunda, işveren böyle bir ihlalin mevcut olmadığını ispat etmekle yükümlü olur.

### **İşyerinin veya bir bölümünün devri**

Madde 6 - İşyeri veya işyerinin bir bölümü hukuki bir işleme dayalı olarak başka birine devredildiğinde, devir tarihinde işyerinde veya bir bölümünde mevcut olan iş sözleşmeleri bütün hak ve borçları ile birlikte devralana geçer.

Devralan işveren, işçinin hizmet süresinin esas alındığı haklarda, işçinin devreden işveren yanında işe başladığı tarihe göre işlem yapmakla yükümlüdür.

Yukarıdaki hükümlere göre devir halinde, devirden önce doğmuş olan ve devir tarihinde ödenmesi gereken borçlardan devreden ve devralan işveren birlikte sorumludurlar. Ancak bu yükümlülüklerden devreden işverenin sorumluluğu devir tarihinden itibaren iki yıl ile sınırlıdır.

Tüzel kişiliğin birleşme veya katılma ya da türünün değişmesiyle sona erme halinde birlikte sorumluluk hükümleri uygulanmaz.

Devreden veya devralan işveren iş sözleşmesini sırf işyerinin veya işyerinin bir bölümünün devrinden dolayı feshedemez ve devir işçi yönünden fesih için haklı sebep oluşturamaz. Devreden veya devralan işverenin ekonomik ve teknolojik sebeplerin yahut iş organizasyonu değişikliğinin gerekli kıldığı fesih hakları veya işçi ve işverenlerin haklı sebeplerden derhal fesih hakları saklıdır.

Yukarıdaki hükümler, iflas dolayısıyla malvarlığının tasfiyesi sonucu işyerinin veya bir bölümünün başkasına devri halinde uygulanmaz.

### **Geçici iş ilişkisi**

Madde 7 - İşveren, devir sırasında yazılı rızasını almak suretiyle bir işçiyi; holding bünyesi içinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde veya yapmakta olduğu işe benzer işlerde çalıştırılması koşuluyla başka bir işverene iş görme edimini yerine getirmek üzere geçici olarak devrettiğinde geçici iş ilişkisi gerçekleşmiş olur. Bu halde iş sözleşmesi devam etmekle beraber, işçi bu sözleşmeye göre üstlendiği işin görülmesini, iş sözleşmesine geçici iş ilişkisi kurulan işverene karşı yerine getirmekle yükümlü olur. Geçici iş ilişkisi kurulan işveren işçiye talimat verme hakkına sahip olup, işçiye sağlık ve güvenlik risklerine karşı gerekli eğitimi vermekle yükümlüdür.

Geçici iş ilişkisi altı ayı geçmemek üzere yazılı olarak yapılır, gerektiğinde en fazla iki defa yenilenebilir.

İşverenin, ücreti ödeme yükümlülüğü devam eder. Geçici iş ilişkisi kurulan işveren, işçinin kendisinde çalıştığı sürede ödenmeyen ücretinden, işçiyi gözetme borcundan ve sosyal sigorta primlerinden işveren ile birlikte sorumludur.

İşçi, işyerine ve işe ilişkin olup kusuru ile sebep olduğu zarardan geçici iş ilişkisi kurulan işverene karşı sorumludur. İşçinin geçici sözleşmesinden aksi anlaşılmıyorsa, işçinin diğer hak ve yükümlülüklerine ilişkin bu Kanundaki düzenlemeler geçici iş ilişkisi kurulan işverenle olan ilişkisine de uygulanır.

İşçiyi geçici olarak devralan işveren grev ve lokavt aşamasına gelen bir toplu iş uyuşmazlığının tarafı ise, işçi grev ve lokavtın uygulanması sırasında çalıştırılmaz. Ancak, 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanununun 39 uncu maddesi hükümleri saklıdır. İşveren, işçisini grev ve lokavt süresince kendi işyerinde çalıştırmak zorundadır.

Toplu işçi çıkarmaya gidilen işyerlerinde çıkarma tarihinden itibaren altı ay içinde toplu işçi çıkarmanın konusu olan işlerde geçici iş ilişkisi gerçekleşmez.

## **İKİNCİ BÖLÜM : İş Sözleşmesi, Türleri ve Feshi**

### **Tanım ve şekil**

Madde 8 - İş sözleşmesi, bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın (işveren) da ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşmedir. İş sözleşmesi, Kanunda aksi belirtilmedikçe, özel bir şekle tabi değildir.

Süresi bir yıl ve daha fazla olan iş sözleşmelerinin yazılı şekilde yapılması zorunludur. Bu belgeler damga vergisi ve her çeşit resim ve harçtan muaftır.

Yazılı sözleşme yapılmayan hallerde işveren işçiye en geç iki ay içinde genel ve özel çalışma koşullarını, günlük ya da haftalık çalışma süresini, temel ücreti ve varsa ücret eklerini, ücret ödeme dönemini, süresi belirli ise sözleşmenin süresini, fesih halinde tarafların uymak zorunda oldukları hükümleri gösteren yazılı bir belge vermekle yükümlüdür. Süresi bir ayı geçmeyen belirli süreli iş sözleşmelerinde bu fıkra hükmü uygulanmaz. İş sözleşmesi iki aylık süre dolmadan sona ermiş ise, bu bilgilerin en geç sona erme tarihinde işçiye yazılı olarak verilmesi zorunludur.

#### **Türü ve çalışma biçimlerini belirleme serbestisi**

Madde 9 - Taraflar iş sözleşmesini, Kanun hükümleriyle getirilen sınırlamalar saklı kalmak koşuluyla, ihtiyaçlarına uygun türde düzenleyebilirler.

İş sözleşmeleri belirli veya belirsiz süreli yapılır. Bu sözleşmeler çalışma biçimleri bakımından tam süreli veya kısmi süreli yahut deneme süreli ya da diğer türde oluşturulabilir.

#### **Sürekli ve süreksiz işlerdeki iş sözleşmeleri**

Madde 10 - Nitelikleri bakımından en çok otuz iş günü süren işlere süreksiz iş, bundan fazla devam edenlere sürekli iş denir.

Bu Kanunun 3, 8, 12, 13, 14, 15, 17, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 34, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 75, 80 ve geçici 6 ncı maddeleri süreksiz işlerde yapılan iş sözleşmelerinde uygulanmaz. Süreksiz işlerde, bu maddelerde düzenlenen konularda Borçlar Kanunu hükümleri uygulanır.

#### **Belirli ve belirsiz süreli iş sözleşmesi**

Madde 11 - İş ilişkisinin bir süreye bağlı olarak yapılmadığı halde sözleşme belirsiz süreli sayılır. Belirli süreli işlerde veya belli bir işin tamamlanması veya belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşullara bağlı olarak işveren ile işçi arasında yazılı şekilde yapılan iş sözleşmesi belirli süreli iş sözleşmesidir.

Belirli süreli iş sözleşmesi, esaslı bir neden olmadıkça, birden fazla üst üste (zincirleme) yapılamaz. Aksi halde iş sözleşmesi başlangıçtan itibaren belirsiz süreli kabul edilir.

Esaslı nedene dayalı zincirleme iş sözleşmeleri, belirli süreli olma özelliğini korurlar.

#### **Belirli ve belirsiz süreli iş sözleşmesi ayırımının sınırları**

Madde 12 - Belirli süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılan işçi, ayırımı haklı kılan bir neden olmadıkça, salt iş sözleşmesinin süreli olmasından dolayı belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalıştırılan emsal işçiye göre farklı işleme tabi tutulamaz.

Belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçiye, belirli bir zaman ölçüt alınarak ödenecek ücret ve paraya ilişkin bölünebilir menfaatler, işçinin çalıştığı süreye orantılı olarak verilir. Herhangi bir çalışma şartından yararlanmak için aynı işyeri veya işletmede geçirilen kıdem arandığında belirli süreli iş sözleşmesine göre çalışan işçi için farklı kıdem uygulanmasını haklı gösteren bir neden olmadıkça, belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışan emsal işçi hakkında esas alınan kıdem uygulanır.

Emsal işçi, işyerinde aynı veya benzeri işte belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalıştırılan işçidir. İşyerinde böyle bir işçi bulunmadığı takdirde, o işkolunda şartlara uygun bir işyerinde aynı veya benzer işi üstlenen belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalıştırılan işçi dikkate alınır.

#### **Kısmi süreli ve tam süreli iş sözleşmesi**

Madde 13 - İşçinin normal haftalık çalışma süresinin, tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan emsal işçiye göre önemli ölçüde daha az belirlenmesi durumunda sözleşme kısmi süreli iş sözleşmesidir.

Kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılan işçi, ayırımı haklı kılan bir neden olmadıkça, salt iş sözleşmesinin kısmi süreli olmasından dolayı tam süreli emsal işçiye göre farklı işleme

tabi tutulamaz. Kısmi süreli çalışan işçinin ücret ve paraya ilişkin bölünebilir menfaatleri, tam süreli emsal işçiye göre çalıştığı süreye orantılı olarak ödenir.

Emsal işçi, işyerinde aynı veya benzeri işte tam süreli çalıştırılan işçidir. İşyerinde böyle bir işçi bulunmadığı takdirde, o işkolunda şartlara uygun işyerinde aynı veya benzer işi üstlenen tam süreli iş sözleşmesiyle çalıştırılan işçi esas alınır.

İşyerinde çalışan işçilerin, niteliklerine uygun açık yer bulunduğu kısmi süreli tam süreliye veya tam süreli kısmi süreliye geçirilme istekleri işverence dikkate alınır ve boş yerler zamanında duyurulur.

### **Çağrı üzerine çalışma**

Madde 14 - Yazılı sözleşme ile işçinin yapmayı üstlendiği işle ilgili olarak kendisine ihtiyaç duyulması halinde iş görme ediminin yerine getirileceğinin kararlaştırıldığı iş ilişkisi, çağrı üzerine çalışmaya dayalı kısmi süreli bir iş sözleşmesidir.

Hafta, ay veya yıl gibi bir zaman dilimi içinde işçinin ne kadar süreyle çalışacağını taraflar belirlemedikleri takdirde, haftalık çalışma süresi yirmi saat kararlaştırılmış sayılır. Çağrı üzerine çalıştırılmak için belirlenen sürede işçi çalıştırılmalı veya çalıştırılmasını ücretle hak kazanır.

İşçiden iş görme borcunu yerine getirmesini çağrı yoluyla talep hakkına sahip olan işveren, bu çağrıyı, aksi kararlaştırılmadıkça, işçinin çalışacağı zamandan en az dört gün önce yapmak zorundadır. Süreye uygun çağrı üzerine işçi iş görme edimini yerine getirmekle yükümlüdür. Sözleşmede günlük çalışma süresi kararlaştırılmamış ise, işveren her çağrıda işçiyi günde en az dört saat üst üste çalıştırmak zorundadır.

### **Deneme süreli iş sözleşmesi**

Madde 15 - Taraflarca iş sözleşmesine bir deneme kaydı konulduğunda, bunun süresi en çok iki ay olabilir. Ancak deneme süresi toplu iş sözleşmeleriyle dört aya kadar uzatılabilir.

Deneme süresi içinde taraflar iş sözleşmesini bildirim süresine gerek olmaksızın ve tazminatsız feshedebilir. İşçinin çalıştığı günler için ücret ve diğer hakları saklıdır.

### **Takım sözleşmesi ile oluşturulan iş sözleşmeleri**

Madde 16 - Birden çok işçinin meydana getirdiği bir takımı temsilen bu işçilerden birinin, takım kılavuzu sıfatıyla işverenle yaptığı sözleşmeye takım sözleşmesi denir.

Takım sözleşmesinin, oluşturulacak iş sözleşmeleri için hangi süre kararlaştırılmış olursa olsun, yazılı yapılması gerekir. Sözleşmede her işçinin kimliği ve alacağı ücret ayrı ayrı gösterilir.

Takım sözleşmesinde isimleri yazılı işçilerden her birinin işe başlamasıyla, o işçi ile işveren arasında takım sözleşmesinde belirlenen şartlarla bir iş sözleşmesi yapılmış sayılır. Ancak, takım sözleşmesi hakkında Borçlar Kanununun 110 uncu maddesi hükmü de uygulanır.

İşe başlamasıyla iş sözleşmesi kurulan işçilere ücretlerini işveren veya işveren vekili her birine ayrı ayrı ödemek zorundadır. Takım kılavuzu için, takıma dahil işçilerin ücretlerinden işe aracılık veya benzeri bir nedenle kesinti yapılamaz.

### **Süreli fesih**

Madde 17 - Belirsiz süreli iş sözleşmelerinin feshinden önce durumun diğer tarafa bildirilmesi gerekir.

İş sözleşmeleri;

a) İş altı aydan az sürmüş olan işçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak iki hafta sonra,

b) İş altı aydan birbuçuk yıla kadar sürmüş olan işçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak dört hafta sonra,

c) İş birbuçuk yıldan üç yıla kadar sürmüş olan işçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak altı hafta sonra,

d) İŖi üç yıldan fazla sürmüŖ işçi için, bildirim yapılmasından başlayarak sekiz hafta sonra,

Feshedilmiş sayılır.

Bu süreler asgari olup sözleşmeler ile artırılabilir.

Bildirim şartına uymayan taraf, bildirim süresine ilişkin ücret tutarında tazminat ödemek zorundadır.

İşveren bildirim süresine ait ücreti peşin vermek suretiyle iş sözleşmesini feshedebilir.

İşverenin bildirim şartına uymaması veya bildirim süresine ait ücreti peşin ödeyerek sözleşmeyi feshetmesi, bu Kanunun 18, 19, 20 ve 21 inci maddesi hükümlerinin uygulanmasına engel olmaz. 18 inci maddenin birinci fıkrası uyarınca bu Kanunun 18, 19, 20 ve 21 inci maddelerinin uygulanma alanı dışında kalan işçilerin iş sözleşmesinin, fesih hakkının kötüye kullanılarak sona erdirildiği durumlarda işçiye bildirim süresinin üç katı tutarında tazminat ödenir. Fesih için bildirim şartına da uyulmaması ayrıca dördüncü fıkraya uyarınca tazminat ödenmesini gerektirir.

Bu maddeye göre ödenecek tazminatlar ile bildirim sürelerine ait peşin ödenecek ücretin hesabında 32 nci maddenin birinci fıkrasında yazılan ücrete ek olarak işçiye sağlanmış para veya para ile ölçülmesi mümkün sözleşme ve Kanundan doğan menfaatler de göz önünde tutulur.

#### **Feshin geçerli sebebe dayandırılması**

Madde 18 - Otuz veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde en az altı aylık kıdemi olan işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesini fesheden işveren, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır.

Altı aylık kıdem hesabında bu Kanunun 66 ncı maddesindeki süreler dikkate alınır.

Özellikle aşağıdaki hususlar fesih için geçerli bir sebep oluşturmaz:

a) Sendika üyeliği veya çalışma saatleri dışında veya işverenin rızası ile çalışma saatleri içinde sendikal faaliyetlere katılmak.

b) İşyeri sendika temsilciliği yapmak.

c) Mevzuattan veya sözleşmeden doğan haklarını takip veya yükümlülüklerini yerine getirmek için işveren aleyhine idari veya adli makamlara başvurmak veya bu hususta başlatılmış sürece katılmak.(\*)

d) İrk, renk, cinsiyet, medeni hal, aile yükümlülükleri, hamilelik, doğum, din, siyasi görüş ve benzeri nedenler.

e) 74 üncü maddede öngörülen ve kadın işçilerin çalıştırılmasının yasak olduğu sürelerde işe gelmemek.

f) Hastalık veya kaza nedeniyle 25 inci maddenin (I) numaralı bendinin (b) alt bendinde öngörülen bekleme süresinde işe geçici devamsızlık.

İşçinin altı aylık kıdemi, aynı işverenin bir veya değişik işyerlerinde geçen süreler birleştirilerek hesap edilir. İşverenin aynı işkolunda birden fazla işyerinin bulunması halinde, işyerinde çalışan işçi sayısı, bu işyerlerinde çalışan toplam işçi sayısına göre belirlenir.

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 vekilleri hakkında bu madde, 19 ve 21 inci maddeler ile 25 inci maddenin son fıkrası uygulanmaz.

#### **Sözleşmenin feshinde usul**

Madde 19 - İşveren fesih bildirimini yazılı olarak yapmak ve fesih sebebini açık ve kesin bir şekilde belirtmek zorundadır.

Hakkındaki iddialara karşı savunmasını almadan bir işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesi, o işçinin davranışı veya verimi ile ilgili nedenlerle feshedilemez. Ancak, işverenin 25 inci maddenin (II) numaralı bendi şartlarına uygun fesih hakkı saklıdır.

### **Fesih bildirimine itiraz ve usulü**

Madde 20 - İş sözleşmesi feshedilen işçi, fesih bildiriminde sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli bir sebep olmadığı iddiası ile fesih bildirimının tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde iş mahkemesinde dava açabilir. (...) (\*) taraflar anlaşılırsa uyuşmazlık aynı sürede özel hakeme götürülür.

Feshin geçerli bir sebebe dayandığını ispat yükümlülüğü işverene aittir. İşçi, feshin başka bir sebebe dayandığını iddia ettiği takdirde, bu iddiasını ispatla yükümlüdür.

Dava seri muhakeme usulüne göre iki ay içinde sonuçlandırılır. Mahkemece verilen kararın temyizi halinde, Yargıtay bir ay içinde kesin olarak karar verir.

(İptal fıkra: Anayasa Mah. 19/10/2005 tarih ve E. 2003/66, K. 2005/72) (\*)

### **Geçersiz sebeple yapılan feshin sonuçları**

Madde 21 - İşverence geçerli sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli olmadığı mahkemece veya özel hakem tarafından tespit edilerek feshin geçersizliğine karar verildiğinde, işveren, işçiyi bir ay içinde işe başlatmak zorundadır. İşçiyi başvurusu üzerine işveren bir ay içinde işe başlatmaz ise, işçiye en az dört aylık ve en çok sekiz aylık ücreti tutarında tazminat ödemekle yükümlü olur.

Mahkeme veya özel hakem feshin geçersizliğine karar verdiğinde, işçinin işe başlatılmaması halinde ödenecek tazminat miktarını da belirler.

Kararın kesinleşmesine kadar çalıştırılmadığı süre için işçiye en çok dört aya kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer hakları ödenir.

İşçi işe başlatılırsa, peşin olarak ödenen bildirim süresine ait ücret ile kıdem tazminatı, yukarıdaki fıkra hükümlerine göre yapılacak ödemeden mahsup edilir. İşe başlatılmayan işçiye bildirim süresi verilmemiş veya bildirim süresine ait ücret peşin ödenmemişse, bu süreler için ücret tutarı ayrıca ödenir.

İşçi kesinleşen mahkeme veya özel hakem kararının tebliğinden itibaren on işgünü içinde işe başlamak için işverene başvuruda bulunmak zorundadır. İşçi bu süre içinde başvuruda bulunmaz ise, işverence yapılmış olan fesih geçerli bir fesih sayılır ve işveren sadece bunun hukuki sonuçları ile sorumlu olur.

Bu maddenin birinci, ikinci ve üçüncü fıkra hükümleri sözleşmeler ile hiçbir suretle değiştirilemez; aksi yönde sözleşme hükümleri geçersizdir.

### **Çalışma koşullarında değişiklik ve iş sözleşmesinin feshi**

Madde 22 - İşveren, iş sözleşmesiyle veya iş sözleşmesinin eki niteliğindeki personel yönetmeliği ve benzeri kaynaklar ya da işyeri uygulamasıyla oluşan çalışma koşullarında esaslı bir değişikliği ancak durumu işçiye yazılı olarak bildirmek suretiyle yapabilir. Bu şekilde uygun olarak yapılmayan ve işçi tarafından altı işgünü içinde yazılı olarak kabul edilmeyen değişiklikler işçiyi bağlamaz. İşçi değişiklik önerisini bu süre içinde kabul etmezse, işveren değişikliğin geçerli bir nedene dayandığını veya fesih için başka bir geçerli nedenin bulunduğunu yazılı olarak açıklamak ve bildirim süresine uymak suretiyle iş sözleşmesini feshedebilir. İşçi bu durumda 17 ila 21 inci madde hükümlerine göre dava açabilir.

Taraflar aralarında anlaşarak çalışma koşullarını her zaman değiştirebilir. Çalışma koşullarında değişiklik geçmişe etkili olarak yürürlüğe konulamaz.

### **Yeni işverenin sorumluluğu**

Madde 23 - Süresi belirli olan veya olmayan sürekli iş sözleşmesi ile bir işverenin işine girmiş olan işçi, sözleşme süresinin bitmesinden önce yahut bildirim süresine uymaksızın işini bırakıp başka bir işverenin işine girerse sözleşmenin bu suretle feshinden ötürü, işçinin sorumluluğu yanında, ayrıca yeni işveren de aşağıdaki hallerde birlikte sorumludur:

- a) İşçinin bu davranışına, yeni işe girdiği işveren sebep olmuşsa.
- b) Yeni işveren, işçinin bu davranışını bilerek onu işe almışsa.



c) Yeni işveren işçinin bu davranışını öğrendikten sonra dahi onu çalıştırmaya devam ederse.

### **İşçinin haklı nedenle derhal fesih hakkı**

Madde 24 - Süresi belirli olsun veya olmasın işçi, aşağıda yazılı hallerde iş sözleşmesini sürenin bitiminden önce veya bildirim süresini beklemeksizin feshedebilir:

#### **I. Sağlık sebepleri:**

a) İş sözleşmesinin konusu olan işin yapılması işin niteliğinden doğan bir sebeple işçinin sağlığı veya yaşayışı için tehlikeli olursa.

b) İşçinin sürekli olarak yakından ve doğrudan buluşup görüştüğü işveren yahut başka bir işçi bulaşıcı veya işçinin işi ile bağdaşmayan bir hastalığa tutulursa.

#### **II. Ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri:**

a) İşveren iş sözleşmesi yapıldığı sırada bu sözleşmenin esaslı noktalarından biri hakkında yanlış vasıflar veya şartlar göstermek yahut gerçeğe uygun olmayan bilgiler vermek veya sözler söylemek suretiyle işçiyi yanıltırsa.

b) İşveren işçinin veya ailesi üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak şekilde sözler söyler, davranışlarda bulunursa veya işçiye cinsel tacizde bulunursa.

c) İşveren işçiye veya ailesi üyelerinden birine karşı sataşmada bulunur veya gözdağı verirse, yahut işçiyi veya ailesi üyelerinden birini kanuna karşı davranışa özendirir, kışkırtır, sürükler, yahut işçiye ve ailesi üyelerinden birine karşı hapsi gerektiren bir suç işlerse yahut işçi hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ağır isnad veya ithamlarda bulunursa.

d) İşçinin diğer bir işçi veya üçüncü kişiler tarafından işyerinde cinsel tacize uğraması ve bu durumu işverene bildirmesine rağmen gerekli önlemler alınmazsa.

e) İşveren tarafından işçinin ücreti kanun hükümleri veya sözleşme şartlarına uygun olarak hesap edilmez veya ödenmezse,

f) Ücretin parça başına veya iş tutarı üzerinden ödenmesi kararlaştırılıp da işveren tarafından işçiye yapabileceği sayı ve tutardan az iş verildiği hallerde, aradaki ücret farkı zaman esasına göre ödenerek işçinin eksik aldığı ücret karşılanmazsa, yahut çalışma şartları uygulanmazsa.

#### **III. Zorlayıcı sebepler:**

İşçinin çalıştığı işyerinde bir haftadan fazla süre ile işin durmasını gerektirecek zorlayıcı sebepler ortaya çıkarsa.

### **İşverenin haklı nedenle derhal fesih hakkı**

Madde 25 - Süresi belirli olsun veya olmasın işveren, aşağıda yazılı hallerde iş sözleşmesini sürenin bitiminden önce veya bildirim süresini beklemeksizin feshedebilir:

#### **I- Sağlık sebepleri:**

a) İşçinin kendi kastından veya derli toplu olmayan yaşayışından yahut içkiye düşkünlüğünden doğacak bir hastalığa veya sakatlığa uğraması halinde, bu sebeple doğacak devamsızlığın ardı ardına üç iş günü veya bir ayda beş iş gününden fazla sürmesi.

b) İşçinin tutulduğu hastalığın tedavi edilemeyecek nitelikte olduğu ve işyerinde çalışmasında sakınca bulunduğu Sağlık Kurulunca saptanması durumunda.

(a) alt bendinde sayılan sebepler dışında işçinin hastalık, kaza, doğum ve gebelik gibi hallerde işveren için iş sözleşmesini bildirimsiz fesih hakkı; belirtilen hallerin işçinin işyerindeki çalışma süresine göre 17 nci maddedeki bildirim sürelerini altı hafta aşmasından sonra doğar. Doğum ve gebelik hallerinde bu süre 74 üncü maddedeki sürenin bitiminde başlar. Ancak işçinin iş sözleşmesinin askıda kalması nedeniyle işine gidemediği süreler için ücret işlemez.

#### **II- Ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri:**

a) İş sözleşmesi yapıldığı sırada bu sözleşmenin esaslı noktalarından biri için gerekli vasıflar veya şartlar kendisinde bulunmadığı halde bunların kendisinde bulunduğunu ileri

sürerek, yahut gerçeğe uygun olmayan bilgiler veya sözler söyleyerek işçinin işvereni yanıltması.

b) İşçinin, işveren yahut bunların aile üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak sözler sarfetmesi veya davranışlarda bulunması, yahut işveren hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ihbar ve isnadlarda bulunması.

c) İşçinin işverenin başka bir işçisine cinsel tacizde bulunması.

d) İşçinin işverene yahut onun ailesi üyelerinden birine yahut işverenin başka işçisine sataşması veya 84 üncü maddeye aykırı hareket etmesi.

e) İşçinin, işverenin güvenini kötüye kullanmak, hırsızlık yapmak, işverenin meslek sırlarını ortaya atmak gibi doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarda bulunması.

f) İşçinin, işyerinde, yedi günden fazla hapisle cezalandırılan ve cezası ertelenmeyen bir suç işlemesi.

g) İşçinin işverenden izin almaksızın veya haklı bir sebebe dayanmaksızın ardı ardına iki işgünü veya bir ay içinde iki defa herhangi bir tatil gününden sonraki iş günü, yahut bir ayda üç işgünü işine devam etmemesi.

h) İşçinin yapmakla ödevli bulunduğu görevleri kendisine hatırlatıldığı halde yapmamakta ısrar etmesi.

ı) İşçinin kendi isteği veya savsaması yüzünden işin güvenliğini tehlikeye düşürmesi, işyerinin malı olan veya malı olmayıp da eli altında bulunan makineleri, tesisatı veya başka eşya ve maddeleri otuz günlük ücretinin tutarıyla ödeyemeyecek derecede hasara ve kayba uğratması.

### **III- Zorlayıcı sebepler:**

İşçiyi işyerinde bir haftadan fazla süre ile çalışmaktan alıkoyan zorlayıcı bir sebebin ortaya çıkması.

IV- İşçinin gözaltına alınması veya tutuklanması halinde devamsızlığın 17 nci maddedeki bildirim süresini aşması.

İşçi feshin yukarıdaki bentlerde öngörülen sebeplere uygun olmadığı iddiası ile 18, 20 ve 21 inci madde hükümleri çerçevesinde yargı yoluna başvurabilir.

### **Derhal fesih hakkını kullanma süresi**

Madde 26 - 24 ve 25 inci maddelerde gösterilen ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan hallere dayanarak işçi veya işveren için tanınmış olan sözleşmeyi fesih yetkisi, iki taraftan birinin bu çeşit davranışlarda bulunduğunu diğer tarafın öğrendiği günden başlayarak altı iş günü geçtikten ve her halde fiilin gerçekleşmesinden itibaren bir yıl sonra kullanılamaz. Ancak işçinin olayda maddi çıkar sağlaması halinde bir yıllık süre uygulanmaz.

Bu haller sebebiyle işçi yahut işverenden iş sözleşmesini yukarıdaki fıkrada öngörülen süre içinde feshedenlerin diğer taraftan tazminat hakları saklıdır.

### **Yeni iş arama izni**

Madde 27 - Bildirim süreleri içinde işveren, işçiye yeni bir iş bulması için gerekli olan iş arama iznini iş saatleri içinde ve ücret kesintisi yapmadan vermeye mecburdur. İş arama izninin süresi günde iki saatten az olamaz ve işçi isterse iş arama izin saatlerini birleştirerek toplu kullanabilir. Ancak iş arama iznini toplu kullanmak isteyen işçi, bunu işten ayrılacağı günden evvelki günlere rastlatmak ve bu durumu işverene bildirmek zorundadır.

İşveren yeni iş arama iznini vermez veya eksik kullandırırorsa o süreye ilişkin ücret işçiye ödenir.

İşveren, iş arama izni esnasında işçiyi çalıştırır ise işçinin izin kullanarak bir çalışma karşılığı almaksızın alacağı ücrete ilaveten, çalıştırdığı sürenin ücretini yüzde yüz zamlı öder.

### **Çalışma belgesi**

Madde 28 - İşten ayrılan işçiye, işveren tarafından işinin çeşidinin ne olduğunu ve süresini gösteren bir belge verilir.

Belgenin vaktinde verilmemesinden veya belgede doğru olmayan bilgiler bulunmasından zarar gören işçi veyahut işçiyi işine alan yeni işveren eski işverenden tazminat isteyebilir.

Bu belgeler her türlü resim ve harçtan muaftır.

### **Toplu işçi çıkarma**

Madde 29 - İşveren; ekonomik, teknolojik, yapısal ve benzeri işletme, işyeri veya işin gerekleri sonucu toplu işçi çıkarmak istediğinde, bunu en az otuz gün önceden bir yazı ile, işyeri sendika temsilcilerine, ilgili bölge müdürlüğüne ve Türkiye İş Kurumuna bildirir.

İşyerinde çalışan işçi sayısı:

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

İşine 17 nci madde uyarınca ve bir aylık süre içinde aynı tarihte veya farklı tarihlerde son verilmesi toplu işçi çıkarma sayılır.

Birinci fıkra uyarınca yapılacak bildirimde işçi çıkarmanın sebepleri, bundan etkilenecek işçi sayısı ve grupları ile işe son verme işlemlerinin hangi zaman diliminde gerçekleşeceğine ilişkin bilgilerin bulunması zorunludur.

Bildirimden sonra işyeri sendika temsilcileri ile işveren arasında yapılacak görüşmelerde, toplu işçi çıkarmanın önlenmesi ya da çıkarılacak işçi sayısının azaltılması yahut çıkarmanın işçiler açısından olumsuz etkilerinin en aza indirilmesi konuları ele alınır. Görüşmelerin sonunda, toplantının yapıldığını gösteren bir belge düzenlenir.

Fesih bildirimleri, işverenin toplu işçi çıkarma isteğini bölge müdürlüğüne bildirmesinden otuz gün sonra hüküm doğurur.

İşyerinin bütünüyle kapatılarak kesin ve devamlı suretle faaliyete son verilmesi halinde, işveren sadece durumu en az otuz gün önceden ilgili bölge müdürlüğüne ve Türkiye İş Kurumuna bildirmek ve işyerinde ilan etmekle yükümlüdür. İşveren toplu işçi çıkarmanın kesinleşmesinden itibaren altı ay içinde aynı nitelikteki iş için yeniden işçi almak istediği takdirde nitelikleri uygun olanları tercihen işe çağırır.

Mevsim ve kampanya işlerinde çalışan işçilerin işten çıkarılmaları hakkında, işten çıkarma bu işlerin niteliğine bağlı olarak yapılıyorsa, toplu işçi çıkarmaya ilişkin hükümler uygulanmaz.

İşveren toplu işçi çıkarılmasına ilişkin hükümleri 18, 19, 20 ve 21 inci madde hükümlerinin uygulanmasını engellemek amacıyla kullanamaz; aksi halde işçi bu maddelere göre dava açabilir.

### **Özürü ve eski hükümlü çalıştırma zorunluluğu (\*)**

Madde 30 - (Değişik madde: 15/05/2008 - 5763 S.K./2. md.)(\* )

İşverenler, elli veya daha fazla işçi çalıştırdıkları özel sektör işyerlerinde yüzde üç özürü, kamu işyerlerinde ise yüzde dört özürü ve yüzde iki eski hükümlü işçiyi meslek, beden ve ruhi durumlarına uygun işlerde çalıştırmakla yükümlüdürler. Aynı il sınırları içinde birden fazla işyeri bulunan işverenin bu kapsamda çalıştırmakla yükümlü olduğu işçi sayısı, toplam işçi sayısına göre hesaplanır.

Bu kapsamda çalıştırılacak işçi sayısının tespitinde belirli ve belirsiz süreli iş sözleşmesine göre çalıştırılan işçiler esas alınır. Kısmi süreli iş sözleşmesine göre çalışanlar, çalışma süreleri dikkate alınarak tam süreli çalışmaya dönüştürülür. Oranın hesaplanmasında yarım kadar kesirler dikkate alınmaz, yarım ve daha fazla olanlar tama dönüştürülür. İşyerinin işçisi iken sakatlananlara öncelik tanınır.

İşverenler çalıştırmakla yükümlü oldukları işçileri Türkiye İş Kurumu aracılığı ile sağlarlar. Bu kapsamda çalıştırılacak işçilerin nitelikleri, hangi işlerde çalıştırılabilecekleri, bunların işyerlerinde genel hükümler dışında bağlı olacakları özel çalışma ile mesleğe

yöneltilmeleri, mesleki yönden işverence nasıl işe alınacakları, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca çıkarılacak yönetmelikle düzenlenir.

Yer altı ve su altı işlerinde özürlü işçi çalıştırılmaz ve yukarıdaki hükümler uyarınca işyerlerindeki işçi sayısının tespitinde yer altı ve su altı işlerinde çalışanlar hesaba katılmaz.

Bir işyerinden malulen ayrılmak zorunda kalıp da sonradan maluliyeti ortadan kalkan işçiler eski işyerlerinde tekrar işe alınmalarını istedikleri takdirde, işveren bunları eski işleri veya benzeri işlerde boş yer varsa derhal, yoksa boşalacak ilk işe başka isteklilere tercih ederek, o andaki şartlarla işe almak zorundadır. Aranılan şartlar bulunduğu halde işveren iş sözleşmesi yapma yükümlülüğünü yerine getirmese, işe alınma isteğinde bulunan eski işçiye altı aylık ücret tutarında tazminat öder.

Özel sektör işverenlerince bu madde kapsamında çalıştırılan 17/7/1964 tarihli ve 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununa tabi özürlü sigortalılar ile 1/7/2005 tarihli ve 5378 sayılı Kanunun 14 üncü maddesinde belirtilen korumalı işyerlerinde çalıştırılan özürlü sigortalıların, aynı Kanunun 72 nci ve 73 üncü maddelerinde sayılan ve 78 inci maddesiyle belirlenen prime esas kazanç alt sınırı üzerinden hesaplanan sigorta primine ait işveren hisselerinin tamamı, kontenjan fazlası özürlü çalıştıran, yükümlü olmadıkları halde özürlü çalıştıran işverenlerin bu şekilde çalıştırdıkları her bir özürlü için prime esas kazanç alt sınırı üzerinden hesaplanan sigorta primine ait işveren hisselerinin yüzde ellisi Hazinece karşılanır. İşveren hissesine ait primlerin Hazinece karşılanabilmesi için işverenlerin çalıştırdıkları sigortalılarla ilgili olarak 506 sayılı Kanun uyarınca aylık prim ve hizmet belgelerinin yasal süresi içerisinde Sosyal Güvenlik Kurumuna verilmesi ve sigortalıların tamamına ait sigorta primlerinin sigortalı hissesine isabet eden tutarı ile Hazinece karşılanmayan işveren hissesine ait tutarın ödenmiş olması şarttır. Bu fıkraya göre işveren tarafından ödenmesi gereken primlerin geç ödenmesi halinde, Hazinece Sosyal Güvenlik Kurumuna yapılacak ödemenin gecikmesinden kaynaklanan gecikme zammı, işverenden tahsil edilir. Hazinece karşılanan prim tutarları gelir ve kurumlar vergisi uygulamalarında gider veya maliyet unsuru olarak dikkate alınmaz. (Ek cümle: 31/07/2008 - 5797 S.K./10. md.)(\*\*\*) Bu fıkra düzenlenene teşvik, kamu idareleri hariç 506 sayılı Kanun kapsamındaki sigortalılara ilişkin matrah ve oranlar üzerinden olmak üzere, 506 sayılı Kanunun geçici 20 nci maddesi kapsamındaki sandıkların statülerine tabi personeli için de uygulanır. Bu fıkranın uygulanmasına ilişkin usul ve esaslar Maliye Bakanlığı ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ve Hazine Müsteşarlığı tarafından müştereken belirlenir. (\*\*)(\*4\*)

Bu maddeye aykırılık hallerinde 101 inci madde uyarınca tahsil edilecek cezalar, özörlöülerin ve eski hükömlöülerin mesleki eğitim ve mesleki rehabilitasyonu, kendi işini kurmaları, özörlöünün iş bulmasını sağlayacak destek teknolojileri ve bu gibi projelerde kullanılır. (İptal cümle: Anayasa Mah. 04/02/2010 tarih ve E. 2008/57, K. 2010/26)(\*5\*) Komisyonun çalışma usul ve esasları Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca çıkarılacak yönetmelikle düzenlenir.

Eski hükömlöü çalıştırılmasında, kanunlardaki kamu güvenliği ile ilgili hizmetlere ilişkin özel hükömler saklıdır.

#### **Askerlik ve kanundan doğan çalışma**

Madde 31 - Muvazzaf askerlik ödevi dışında manevra veya herhangi bir sebeple silah altına alınan veyahut herhangi bir kanundan doğan çalışma ödevi yüzünden işinden ayrılan işçinin iş sözleşmesi işinden ayrıldığı günden başlayarak iki ay sonra işverence feshedilmiş sayılır.

İşçinin bu haktan faydalanabilmesi için o işte en az bir yıl çalışmış olması şarttır. Bir yıldan çok çalışmaya karşılık her fazla yıl için, ayrıca iki gün eklenir. Şu kadar ki bu sürenin tamamı doksan günü geçemez.

İş sözleşmesinin feshedilmiş sayılabilmesi için beklenilmesi gereken süre içinde işçinin ücreti işlemez. Ancak özel kanunların bu husustaki hükömleri saklıdır. Bu süre içinde

iş sözleşmesinin Kanundan doğan başka bir sebebe dayanılarak işveren veya işçi tarafından feshedildiği öteki tarafa bildirilmiş olsa bile, fesih için Kanunun gösterdiği süre bu sürenin bitiminden sonra işlemeye başlar. Ancak iş sözleşmesi belirli süreli olarak yapılmış ve sözleşme yukarıda yazılı süre içinde kendiliğinden sona eriyorsa bu madde hükümleri uygulanmaz.

Herhangi bir askeri ve kanuni ödev dolayısıyla işinden ayrılan işçiler bu ödevin sona ermesinden başlayarak iki ay içinde işe girmek istedikleri takdirde işveren bunları eski işleri veya benzeri işlerde boş yer varsa derhal, yoksa boşalacak ilk işe başka isteklilere tercih ederek, o andaki şartlarla işe almak zorundadır. Aranılan şartlar bulunduğu halde işveren iş sözleşmesi yapma yükümlülüğünü yerine getirmemezse, işe alınma isteğinde bulunan eski işçiye üç aylık ücret tutarında tazminat öder.

### **ÜÇÜNCÜ BÖLÜM : Ücret**

#### **Ücret ve ücretin ödenmesi**

Madde 32 - Genel anlamda ücret bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutardır.

(Değişik fıkra: 17/04/2008 - 5754 S.K./85. md.)(\* ) Ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkak kural olarak, Türk parası ile işyerinde veya özel olarak açılan bir banka hesabına ödenir. Ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkak, yabancı para olarak kararlaştırılmış ise ödeme günündeki rayice göre Türk parası ile ödeme yapılabilir. Çalıştırılan işçilerin ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkakının özel olarak açılan banka hesabına yatırılmak suretiyle ödenmesi hususunda; tabii olduğu vergi mükellefiyeti türü, işletme büyüklüğü, çalıştırdığı işçi sayısı, işyerinin bulunduğu il ve benzeri gibi unsurları dikkate alarak işverenleri veya üçüncü kişileri zorunlu tutmaya, banka hesabına yatırılacak ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkakının, brüt ya da kanuni kesintiler düşüldükten sonra kalan net miktar üzerinden olup olmayacağını belirlemeye Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Maliye Bakanlığı ve Hazine Müsteşarlığından sorumlu Devlet Bakanlığı müştereken yetkilidir. Çalıştırdığı işçilerin ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkakını özel olarak açılan banka hesapları vasıtasıyla ödeme zorunluluğuna tabii tutulan işverenler veya üçüncü kişiler, işçilerinin ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkaklarını özel olarak açılan banka hesapları dışında ödeyemezler.

(Ek fıkra: 17/04/2008 - 5754 S.K./85. md.) İşçinin ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkakının özel olarak açılan banka hesaplarına yatırılmak suretiyle ödenmesine ilişkin diğer usul ve esaslar anılan bakanlıklarca müştereken çıkarılacak yönetmelikle düzenlenir.

Emre muharrer senetle (bono ile), kuponla veya yurtda geçerli parayı temsil ettiği iddia olunan bir senetle veya diğer herhangi bir şekilde ücret ödemesi yapılamaz.

Ücret en geç ayda bir ödenir. İş sözleşmeleri veya toplu iş sözleşmeleri ile ödeme süresi bir haftaya kadar indirilebilir.

İş sözleşmelerinin sona ermesinde, işçinin ücreti ile sözleşme ve Kanundan doğan para ile ölçülmesi mümkün menfaatlerinin tam olarak ödenmesi zorunludur.

Meyhane ve benzeri eğlence yerleri ve perakende mal satan dükkan ve mağazalarda, buralarda çalışanlar hariç, ücret ödemesi yapılamaz.

Ücret alacaklarında zamanaşımı süresi beş yıldır.

#### **İşverenin ödeme aczine düşmesi**

Madde 33 - (Mülga madde: 15/05/2008 - 5763 S.K./37. md.)(\* )

Ücretin gününde ödenmemesi

Madde 34 - Ücreti ödeme gününden itibaren yirmi gün içinde mücbir bir neden dışında ödenmeyen işçi, iş görme borcunu yerine getirmekten kaçınabilir. Bu nedenle kişisel kararlarına dayanarak iş görme borcunu yerine getirmemeleri sayısal olarak toplu bir nitelik

kazansa dahi grev olarak nitelendirilemez. Gününde ödenmeyen ücretler için mevduata uygulanan en yüksek faiz oranı uygulanır.

Bu işçilerin bu nedenle iş akitleri çalışmadıkları için feshedilemez ve yerine yeni işçi alınamaz, bu işler başkalarına yaptırılmaz.

#### **Ücretin saklı kısmı**

Madde 35 - İşçilerin aylık ücretlerinin dörtte birinden fazlası haczedilemez veya başkasına devir ve temlik olunamaz. Ancak, işçinin bakmak zorunda olduğu aile üyeleri için hakim tarafından takdir edilecek miktar bu paraya dahil değildir. Nafaka borcu alacaklılarının hakları saklıdır.

#### **Kamu makamlarının ve asıl işverenlerin hakedişlerinden ücret kesme yükümlülüğü**

Madde 36 - Genel ve katma bütçeli dairelerle mahalli idareler veya kamu iktisadi teşebbüsleri yahut özel kanuna veya özel kanunla verilmiş yetkiye dayanılarak kurulan banka ve kuruluşlar; asıl işverenler müteahhide verdikleri her türlü bina, köprü, hat ve yol inşası gibi yapım ve onarım işlerinde çalışan işçilerden müteahhit veya taşeronlarca ücretleri ödenmeyenlerin bulunup bulunmadığının kontrolü, ya da ücreti ödenmeyen işçinin başvurusu üzerine, ücretleri ödenmeyen varsa müteahhitten veya taşerondan istenecek bordrolara göre bu ücretleri bunların hakedişlerinden öderler.

Bunun için hakediş ödeneceği ilgili idare tarafından işyerinde şantiye şefliği işyeri ilan tahtası veya işçilerin toplu bulunduğu yerler gibi işçilerin görebileceği yerlere yazılı ilan asılmak suretiyle duyurulur. Ücret alacağı olan işçilerin her hakediş dönemi için olan ücret alacaklarının üç aylık tutarından fazlası hakkında adı geçen idarelere herhangi bir sorumluluk düşmez.

Anılan müteahhitlerin bu işverenlerdeki her çeşit teminat ve hakedişleri üzerinde yapılacak her türlü devir ve el değiştirme işlemleri veya haciz ve icra takibi bu işte çalışan işçilerin ücret alacaklarını karşılayacak kısım ayrıldıktan sonra, kalan kısım üzerinde hüküm ifade eder.

Bir işverenin üçüncü kişiye karşı olan borçlarından dolayı işyerinde bulunan tesisat, malzeme, ham, yarı işlenmiş ve tam işlenmiş mallar ve başka kıymetler üzerinde yapılacak haciz ve icra takibi, bu işyerinde çalışan işçilerin icra kararının alındığı tarihten önceki üç aylık dönem içindeki ücret alacaklarını karşılayacak kısım ayrıldıktan sonra, kalan kısım üzerinde hüküm ifade eder.

Bu maddede kamu tüzel kişilerine ve bazı teşekküllere verilen yetkileri 2 nci maddenin altıncı fıkrası gereğince sorumluluk taşıyan bütün işverenler de kullanmaya yetkilidir.

#### **Ücret hesap pusulası**

Madde 37 - İşveren işyerinde veya bankaya yaptığı ödemelerde işçiye ücret hesabını gösterir imzalı veya işyerinin özel işaretini taşıyan bir pusula vermek zorundadır.

Bu pusulada ödemenin günü ve ilişkin olduğu dönem ile fazla çalışma, hafta tatili, bayram ve genel tatil ücretleri gibi asıl ücrete yapılan her çeşit eklemeler tutarının ve vergi, sigorta primi, avans mahsubu, nafaka ve icra gibi her çeşit kesintilerin ayrı ayrı gösterilmesi gerekir.

Bu işlemler damga vergisi ve her çeşit resim ve harçtan muaftır.

#### **Ücret kesme cezası**

Madde 38 - İşveren toplu sözleşme veya iş sözleşmelerinde gösterilmiş olan sebepler dışında işçiye ücret kesme cezası veremez.

İşçi ücretlerinden ceza olarak yapılacak kesintilerin işçiye derhal sebepleriyle beraber bildirilmesi gerekir. İşçi ücretlerinden bu yolda yapılacak kesintiler bir ayda iki gündelikten veya parça başına yahut yapılan iş miktarına göre verilen ücretlerde işçinin iki günlük kazancından fazla olamaz.

Bu paralar işçilerin eğitimi ve sosyal hizmetleri için kullanılıp harcanmak üzere Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı hesabına Bakanlıkça belirtilecek Türkiye’de kurulu bulunan ve mevduat kabul etme yetkisini haiz bankalardan birine, kesildiği tarihten itibaren bir ay içinde yatırılır. Her işveren işyerinde bu paraların ayrı bir hesabını tutmaya mecburdur. Birikmiş bulunan ceza paralarının nerelere ve ne kadar verileceği Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanının başkanlık edeceği ve işçi temsilcilerinin de katılacağı bir kurul tarafından karara bağlanır. Bu kurulun kimlerden teşekkül edeceği, nasıl ve hangi esaslara göre çalışacağı çıkarılacak bir yönetmelikte gösterilir.

#### **Asgari ücret**

Madde 39 - İş sözleşmesi ile çalışan ve bu Kanunun kapsamında olan veya olmayan her türlü işçinin ekonomik ve sosyal durumlarının düzenlenmesi için Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca Asgari Ücret Tespit Komisyonu aracılığı ile ücretlerin asgari sınırları en geç iki yılda bir belirlenir.

Asgari Ücret Tespit Komisyonu, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının tespit edeceği üyelerden birinin başkanlığında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürü veya yardımcısı, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürü veya yardımcısı, Devlet İstatistik Enstitüsü Ekonomik İstatistikler Dairesi Başkanı veya yardımcısı, Hazine Müsteşarlığı temsilcisi, Devlet Planlama Teşkilatı Müsteşarlığından konu ile ilgili dairenin başkanı veya yetki vereceği bir görevli ile bünyesinde en çok işçiyi bulunduran en üst işçi kuruluşundan değişik işkolları için seçecekleri beş, bünyesinde en çok işvereni bulunduran işveren kuruluşundan değişik işkolları için seçeceği beş temsilciden kurulur. Asgari Ücret Tespit Komisyonu en az on üyesinin katılımıyla toplanır. Kurul, üye oylarının çoğunluğu ile karar verir. Oyların eşitliği halinde, Başkanın bulunduğu taraf çoğunluğu sağlamış sayılır.

Komisyon kararları kesindir. Kararlar Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe girer.(\*)

Komisyonun toplanma ve çalışma şekli, asgari ücretlerin tespiti sırasında uygulanacak esaslar ile başkan, üye ve raportörlere verilecek huzur hakları Maliye Bakanlığı ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının birlikte hazırlayacakları yönetmelikte belirtilir.

Asgari Ücret Tespit Komisyonunun sekretarya hizmetleri, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından yerine getirilir.

#### **Yarım ücret**

Madde 40 - 24 ve 25 inci maddelerin (III) numaralı bentlerinde gösterilen zorlayıcı sebepler dolayısıyla çalışmayan veya çalıştırılmayan işçiye bu bekleme süresi içinde bir haftaya kadar her gün için yarım ücret ödenir.

#### **Fazla çalışma ücreti**

Madde 41 - Ülkenin genel yararları yahut işin niteliği veya üretimin artırılması gibi nedenlerle fazla çalışma yapılabilir. Fazla çalışma, Kanunda yazılı koşullar çerçevesinde, haftalık kırkbeş saati aşan çalışmalardır. 63 üncü madde hükmüne göre denkleştirme esasının uygulandığı hallerde, işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık iş süresini aşmamak koşulu ile, bazı haftalarda toplam kırkbeş saati aşsa dahi bu çalışmalar fazla çalışma sayılmaz.

Her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde elli yükseltilmesi suretiyle ödenir.

Haftalık çalışma süresinin sözleşmelerle kırkbeş saatin altında belirlendiği durumlarda yukarıda belirtilen esaslar dahilinde uygulanan ortalama haftalık çalışma süresini aşan ve kırkbeş saate kadar yapılan çalışmalar fazla sürelerle çalışmalardır. Fazla sürelerle çalışmalarda, her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde yirmibeş yükseltilmesiyle ödenir.

Fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma yapan işçi isterse, bu çalışmalar karşılığı zamlı ücret yerine, fazla çalıştığı her saat karşılığında bir saat otuz dakikayı, fazla sürelerle çalıştığı her saat karşılığında bir saat onbeş dakikayı serbest zaman olarak kullanabilir.

İşçi hak ettiği serbest zamanı altı ay zarfında, çalışma süreleri içinde ve ücretinde bir kesinti olmadan kullanır.

63 üncü maddenin son fıkrasında yazılı sağlık nedenlerine dayanan kısa veya sınırlı süreli işlerde ve 69 uncu maddede belirtilen gece çalışmasında fazla çalışma yapılamaz.

Fazla saatlerle çalışmak için işçinin onayının alınması gerekir.

Fazla çalışma süresinin toplamı bir yılda ikiyüzyetmiş saatten fazla olamaz.

Fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışmaların ne şekilde uygulanacağı çıkarılacak yönetmelikte gösterilir.

#### **Zorunlu nedenlerle fazla çalışma**

Madde 42 - 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 çıkmasında, işyerinin normal çalışmasını sağlayacak dereceyi aşmamak koşulu ile işçilerin hepsi veya bir kısmına fazla çalışma yaptırılabilir. Bu durumda fazla çalışma yapan işçilere uygun bir dinlenme süresi verilmesi zorunludur.

Şu kadar ki, zorunlu sebeplerle yapılan fazla çalışmalar için 41 inci maddenin birinci, ikinci ve üçüncü fıkraları hükümleri uygulanır.

#### **Olağanüstü hallerde fazla çalışma**

Madde 43 - 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.

Bu suretle fazla çalıştırılan işçiler için verilecek ücret hakkında 41 inci maddenin birinci, ikinci ve üçüncü fıkraları hükümleri uygulanır.

#### **Ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalışma**

Madde 44 - Ulusal bayram ve genel tatil günlerinde işyerlerinde çalışılıp çalışılmayacağı toplu iş sözleşmesi veya iş sözleşmeleri ile kararlaştırılır. Sözleşmelerde hüküm bulunmaması halinde söz konusu günlerde çalışılması için işçinin onayı gereklidir.

Bu günlere ait ücretler 47 nci maddeye göre ödenir.

#### **Saklı haklar**

Madde 45 - Toplu iş sözleşmesi veya iş sözleşmelerine hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatillerde işçilere tanınan haklara, ücretli izinlere ve yüzde usulü ile çalışan işçilerin bu Kanunla tanınan haklarına aykırı hükümler konulamaz.

Bu hususlarda işçilere daha elverişli hak ve menfaatler sağlayan kanun, toplu iş sözleşmesi, iş sözleşmesi veya gelenekten doğan kazanılmış haklar saklıdır.

#### **Hafta tatili ücreti**

Madde 46 - Bu Kanun kapsamına giren işyerlerinde, işçilere tatil gününden önce 63 üncü maddeye göre belirlenen iş günlerinde çalışmış olmaları koşulu ile yedi günlük bir zaman dilimi içinde kesintisiz en az yirmidört saat dinlenme (hafta tatili) verilir.

Çalışılmayan hafta tatili günü için işveren tarafından bir iş karşılığı olmaksızın o günün ücreti tam olarak ödenir.

Şu kadar ki;

a) Çalışmadığı halde kanunen çalışma süresinden sayılan zamanlar ile günlük ücret ödenen veya ödenmeyen kanundan veya sözleşmeden doğan tatil günleri,

b) Evlenmelerde üç güne kadar, ana veya babanın, eşin, kardeş veya çocukların ölümünde üç güne kadar verilmesi gereken izin süreleri,

c) Bir haftalık süre içinde kalmak üzere işveren tarafından verilen diğer izinlerle hekim raporuyla verilen hastalık ve dinlenme izinleri,



Çalışılmış günler gibi hesaba katılır.

Zorlayıcı ve ekonomik bir sebep olmadan işyerindeki çalışmanın haftanın bir veya birkaç gününde işveren tarafından tatil edilmesi halinde haftanın çalışılmayan günleri ücretli hafta tatiline hak kazanmak için çalışılmış sayılır.

Bir işyerinde işin bir haftadan fazla bir süre ile tatil edilmesini gerektiren zorlayıcı sebepler ortaya çıktığı zaman, 24 ve 25 inci maddelerin (III) numaralı bentlerinde gösterilen zorlayıcı sebeplerden ötürü çalışılmayan günler için işçilere ödenen yarım ücret hafta tatili günü için de ödenir.

Yüzde usulünün uygulandığı işyerlerinde hafta tatili ücreti işverence işçiye ödenir.

#### **Genel tatil ücreti**

Madde 47 - Bu Kanun kapsamına giren işyerlerinde çalışan işçilere, kanunlarda ulusal bayram ve genel tatil günü olarak kabul edilen günlerde çalışmazlarsa, bir iş karşılığı olmaksızın o günün ücretleri tam olarak, tatil yapmayarak çalışırlarsa ayrıca çalışılan her gün için bir günlük ücreti ödenir.

Yüzde usulünün uygulandığı işyerlerinde işçilerin ulusal bayram ve genel tatil ücretleri işverence işçiye ödenir.

#### **Geçici iş göremezlik**

Madde 48 - İşçilere geçici iş göremezlik ödeneği verilmesi gerektiği zamanlarda geçici iş göremezlik süresine rastlayan ulusal bayram, genel tatil ve hafta tatilleri, ödeme yapılan kurum veya sandıklar tarafından geçici iş göremezlik ölçüsü üzerinden ödenir.

Hastalık nedeni ile çalışılmayan günlerde Sosyal Sigortalar Kurumu tarafından ödenen geçici iş göremezlik ödeneği aylık ücretli işçilerin ücretlerinden mahsup edilir.

#### **Ücret şekillerine göre tatil ücreti**

Madde 49 - İşçinin tatil günü ücreti çalıştığı günlere göre bir güne düşen ücretidir.

Parça başına, akort, götürü veya yüzde usulü ile çalışan işçilerin tatil günü ücreti, ödeme döneminde kazandığı ücretin aynı süre içinde çalıştığı günlere bölünmesi suretiyle hesaplanır.

Saat ücreti ile çalışan işçilerin tatil günü ücreti saat ücretinin yedibuçuk katıdır.

Hasta, izinli veya sair sebeplerle mazeretli olduğu hallerde dahi aylığı tam olarak ödenen aylık ücretli işçilere 46, 47 ve 48 inci maddenin birinci fıkrası hükümleri uygulanmaz. Ancak bunlardan ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalışanlara ayrıca çalıştığı her gün için bir günlük ücreti ödenir.

#### **Tatil ücretine girmeyen kısımlar**

Madde 50 - Fazla çalışma karşılığı olarak alınan ücretler, primler, işyerinin temelli işçisi olarak normal çalışma saatleri dışında hazırlama, tamamlama, temizleme işlerinde çalışan işçilerin bu işler için aldıkları ücretler ve sosyal yardımlar, ulusal bayram, hafta tatili ve genel tatil günleri için verilen ücretlerin tespitinde hesaba katılmaz.

#### **Yüzdelerin ödenmesi**

Madde 51 - Otel, lokanta, eğlence yerleri ve benzeri yerler ile içki verilen ve hemen orada yenilip içilmesi için çeşitli yiyecek satan yerlerden "yüzde" usulünün uygulandığı müesseselerde işveren tarafından servis karşılığı veya başka isimlerle müşterilerin hesap pusulalarına "yüzde" eklenerek veya ayrı şekillerde alınan paralarla kendi isteği ile müşteri tarafından işverene bırakılan yahut da onun kontrolü altında bir araya toplanan paraları işveren işyerinde çalışan tüm işçilere eksiksiz olarak ödemek zorundadır.

İşveren veya işveren vekili yukarıdaki fıkrada sözü edilen paraların kendisi tarafından alındığında eksiksiz olarak işçilere dağıtıldığını belgelemekle yükümlüdür.

Yüzdelerden toplanan paraların o işyerinde çalışan işçiler arasında yapılan işlerin niteliğine göre, hangi esaslar ve oranlar çerçevesinde dağıtılacağı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca hazırlanacak bir yönetmelikle gösterilir.

#### **Yüzdelerin belgelenmesi**

Madde 52 - Yüzde usulünün uygulandığı işyerlerinde işveren, her hesap pusulasının genel toplamını gösteren bir belgeyi işçilerin kendi aralarından seçecekleri bir temsilciye vermekle yükümlüdür. Bu belgelerin şekli ve uygulama usulleri iş sözleşmelerinde veya toplu iş sözleşmelerinde gösterilir.

#### **Yıllık ücretli izin hakkı ve izin süreleri**

Madde 53 - İşyerinde işe başladığı günden itibaren, deneme süresi de içinde olmak üzere, en az bir yıl çalışmış olan işçilere yıllık ücretli izin verilir.

Yıllık ücretli izin hakkından vazgeçilemez.

Niteliklerinden ötürü bir yıldan az süren mevsimlik veya kampanya işlerinde çalışanlara bu Kanunun yıllık ücretli izinlere ilişkin hükümleri uygulanmaz.

İşçilere verilecek yıllık ücretli izin süresi, hizmet süresi;

a) Bir yıldan beş yıla kadar (beş yıl dahil) olanlara ondört günden,

b) Beş yıldan fazla onbeş yıldan az olanlara yirmi günden,

c) Onbeş yıl (dahil) ve daha fazla olanlara yirmialtı günden,

Az olamaz.

Ancak onsekiz ve daha küçük yaştaki işçilerle elli ve daha yukarı yaştaki işçilere verilecek yıllık ücretli izin süresi yirmi günden az olamaz.

Yıllık izin süreleri iş sözleşmeleri ve toplu iş sözleşmeleri ile artırılabilir.

#### **Yıllık ücretli izne hak kazanma ve izni kullanma dönemi**

Madde 54 - Yıllık ücretli izine hak kazanmak için gerekli sürenin hesabında işçilerin, aynı işverenin bir veya çeşitli işyerlerinde çalıştıkları süreler birleştirilerek göz önüne alınır. Şu kadar ki, bir işverenin bu Kanun kapsamına giren işyerinde çalışmakta olan işçilerin aynı işverenin işyerlerinde bu Kanun kapsamına girmeksizin geçirmiş buldukları süreler de hesaba katılır.

Bir yıllık süre içinde 55 inci maddede sayılan haller dışındaki sebeplerle işçinin devamının kesilmesi halinde bu boşlukları karşılayacak kadar hizmet süresi eklenir ve bu suretle işçinin izin hakkını elde etmesi için gereken bir yıllık hizmet süresinin bitiş tarihi gelecek hizmet yılına aktarılır.

İşçinin gelecek izin hakları için geçmesi gereken bir yıllık hizmet süresi, bir önceki izin hakkının doğduğu günden başlayarak gelecek hizmet yılına doğru ve yukarıdaki fıkra ve 55 inci madde hükümleri gereğince hesaplanır.

İşçi yukarıdaki fıkralar ve 55 inci madde hükümlerine göre hesaplanacak her hizmet yılına karşılık, yıllık iznini gelecek hizmet yılı içinde kullanır.

Aynı bakanlığa bağlı işyerleri ile aynı bakanlığa bağlı tüzel kişilerin işyerlerinde geçen süreler ve kamu iktisadi teşebbüsleri yahut özel kanuna veya özel kanunla verilmiş yetkiye dayanılarak kurulan banka ve kuruluşlar veya bunlara bağlı işyerlerinde geçen süreler, işçinin yıllık ücretli izin hakkının hesaplanmasında göz önünde bulundurulur.

#### **Yıllık izin bakımından çalışılmış gibi sayılan haller**

Madde 55 - Aşağıdaki süreler yıllık ücretli izin hakkının hesabında çalışılmış gibi sayılır:

a) İşçinin uğradığı kaza veya tutulduğu hastalıktan ötürü işine gidemediği günler (Ancak, 25 inci maddenin (I) numaralı bendinin (b) alt bendinde öngörülen süreden fazlası sayılmaz.).

b) Kadın işçilerin 74 üncü madde gereğince doğumdan önce ve sonra çalıştırılmadıkları günler.

c) İşçinin muvazzaf askerlik hizmeti dışında manevra veya herhangi bir kanundan dolayı ödevlendirilmesi sırasında işine gidemediği günler (Bu sürenin yılda 90 günden fazlası sayılmaz.).

d) Çalışmakta olduğu işyerinde zorlayıcı sebepler yüzünden işin aralıksız bir haftadan çok tatil edilmesi sonucu olarak işçinin çalışmadan geçirdiği zamanın onbeş günü (işçinin yeniden işe başlaması şartıyla).

e) 66 ncı maddede sözü geçen zamanlar.

f) Hafta tatili, ulusal bayram, genel tatil günleri.

g) 3153 sayılı Kanuna dayanılarak çıkarılan tüzüğe göre röntgen muayenehanelerinde çalışanlara pazardan başka verilmesi gereken yarım günlük izinler.

h) İşçilerin arabuluculuk toplantılarına katılmaları, hakem kurullarında bulunmaları, bu kurullarda işçi temsilciliği görevlerini yapmaları, çalışma hayatı ile ilgili mevzuata göre kurulan meclis, kurul, komisyon ve toplantılara yahut işçilik konuları ile ilgili uluslararası kuruluşların konferans, kongre veya kurullarına işçi veya sendika temsilcisi olarak katılması sebebiyle işlerine devam edemedikleri günler.

ı) İşçilerin evlenmelerinde üç güne kadar, ana veya babalarının, eşlerinin, kardeş veya çocuklarının ölümünde üç güne kadar verilecek izinler.

j) İşveren tarafından verilen diğer izinler ile 65 inci maddedeki kısa çalışma süreleri.

k) Bu Kanunun uygulanması sonucu olarak işçiye verilmiş bulunan yıllık ücretli izin süresi.

### **Yıllık ücretli iznin uygulanması**

Madde 56 - Yıllık ücretli izin işveren tarafından bölünemez.

Bu iznin 53 üncü maddede gösterilen süreler içinde işveren tarafından sürekli bir şekilde verilmesi zorunludur.

Ancak, 53 üncü maddede öngörülen izin süreleri, tarafların anlaşması ile bir bölümü on günden aşağı olmamak üzere en çok üçe bölünebilir.

İşveren tarafından yıl içinde verilmiş bulunan diğer ücretli ve ücretsiz izinler veya dinlenme ve hastalık izinleri yıllık izne mahsup edilemez.

Yıllık ücretli izin günlerinin hesabında izin süresine rastlayan ulusal bayram, hafta tatili ve genel tatil günleri izin süresinden sayılmaz.

Yıllık ücretli izinleri işyerinin kurulu bulunduğu yerden başka bir yerde geçirecek olanlara istemde bulunmaları ve bu hususu belgelemeleri koşulu ile gidiş ve dönüşlerinde yolda geçecek süreleri karşılamak üzere işveren toplam dört güne kadar ücretsiz izin vermek zorundadır. İşveren, işyerinde çalışan işçilerin yıllık ücretli izinlerini gösterir izin kayıt belgesi tutmak zorundadır.

### **Yıllık izin ücreti**

Madde 57 - İşveren, yıllık ücretli iznini kullanan her işçiye, yıllık izin dönemine ilişkin ücretini ilgili işçinin izine başlamasından önce peşin olarak ödemek veya avans olarak vermek zorundadır.

Bu ücretin hesabında 50 nci madde hükmü uygulanır.

Günlük, haftalık veya aylık olarak belirli bir ücrete dayanmayıp da akort, komisyon ücreti, kara katılma ve yüzde usulü ücret gibi belirli olmayan süre ve tutar üzerinden ücret alan işçinin izin süresi için verilecek ücret, son bir yıllık süre içinde kazandığı ücretin fiili olarak çalıştığı günlere bölünmesi suretiyle bulunacak ortalama üzerinden hesaplanır.

Ancak, son bir yıl içinde işçi ücretine zam yapıldığı takdirde, izin ücreti işçinin izine çıktığı ayın başı ile zammın yapıldığı tarih arasında alınan ücretin aynı süre içinde çalışılan günlere bölünmesi suretiyle hesaplanır.

Yüzde usulünün uygulandığı yerlerde bu ücret, yüzdelerden toplanan para dışında işveren tarafından ödenir.

Yıllık ücretli izin süresine rastlayan hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil ücretleri ayrıca ödenir.

### **İzinde çalışma yasağı**

Madde 58 - Yıllık ücretli iznini kullanmakta olan işçinin izin süresi içinde ücret karşılığı bir işte çalıştığı anlaşılırsa, bu izin süresi içinde kendisine ödenen ücret işveren tarafından geri alınabilir.

#### **Sözleşmenin sona ermesinde izin ücreti**

Madde 59 - İş sözleşmesinin, herhangi bir nedenle sona ermesi halinde işçinin hak kazanıp da kullanmadığı yıllık izin sürelerine ait ücreti, sözleşmenin sona erdiği tarihteki ücreti üzerinden kendisine veya hak sahiplerine ödenir. Bu ücrete ilişkin zamanaşımı iş sözleşmesinin sona erdiği tarihten itibaren başlar.

İşveren tarafından iş sözleşmesinin feshedilmesi halinde 17 nci maddede belirtilen bildirim süresiyle, 27 nci madde gereğince işçiye verilmesi zorunlu yeni iş arama izinleri yıllık ücretli izin süreleri ile iç içe giremez.

#### **İzinlere ilişkin düzenlemeler**

Madde 60 - Yıllık ücretli izinlerin, yürütülen işlerin niteliğine göre yıl boyunca hangi dönemlerde kullanılacağı, izinlerin ne suretle ve kimler tarafından verileceği veya sıraya bağlı tutulacağı, yıllık izninin faydalı olması için işveren tarafından alınması gereken tedbirler ve izinlerin kullanılması konusuna ilişkin usuller ve işverence tutulması zorunlu kayıtların şekli Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından hazırlanacak bir yönetmelikle gösterilir.

#### **Sigorta primleri**

Madde 61 - Sigortalılara yıllık ücretli izin süresi için ödenecek ücretler üzerinden iş kazaları ile meslek hastalıkları primleri hariç, diğer sigorta primlerinin, 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunundaki esaslar çerçevesinde işçi ve işverenler yönünden ödenmesine devam olunur.(\*)

#### **Ücretten indirim yapılamayacak haller**

Madde 62 - Her türlü işte uygulanmakta olan çalışma sürelerinin yasal olarak daha aşağı sınırlara indirilmesi veya işverene düşen yasal bir yükümlülüğün yerine getirilmesi nedeniyle ya da bu Kanun hükümlerinden herhangi birinin uygulanması sonucuna dayanılarak işçi ücretlerinden her ne şekilde olursa olsun eksiltme yapılamaz.

### **DÖRDÜNCÜ BÖLÜM : İşin Düzenlenmesi**

#### **Çalışma süresi**

Madde 63 - Genel bakımdan çalışma süresi haftada en çok kırkbeş saattir. Aksi kararlaştırılmamışsa bu süre, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanır.

Tarafların anlaşması ile haftalık normal çalışma süresi, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine, günde onbir saati aşmamak koşulu ile farklı şekilde dağıtılabilir. Bu halde, iki aylık süre içinde işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık çalışma süresini aşamaz. Denkleştirme süresi toplu iş sözleşmeleri ile dört aya kadar artırılabilir.

Çalışma sürelerinin yukarıdaki esaslar çerçevesinde uygulama şekilleri, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından hazırlanacak bir yönetmelikle düzenlenir.

Sağlık kuralları bakımından günde ancak yedibuçuk saat ve daha az çalışması gereken işler, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ile Sağlık Bakanlığı tarafından müştereken hazırlanacak bir yönetmelikle düzenlenir.

#### **Telafi çalışması**

Madde 64 - Zorunlu nedenlerle işin durması, ulusal bayram ve genel tatillerden önce veya sonra işyerinin tatil edilmesi veya benzer nedenlerle işyerinde normal çalışma sürelerinin önemli ölçüde altında çalışması veya tamamen tatil edilmesi ya da işçinin talebi ile kendisine izin verilmesi hallerinde, işveren iki ay içinde çalışılmayan süreler için telafi çalışması yaptırabilir. Bu çalışmalar fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma sayılmaz.

Telafi çalışmaları, günlük en çok çalışma süresini aşmamak koşulu ile günde üç saatten fazla olamaz. Tatil günlerinde telafi çalışması yaptırılamaz.

#### **Kısa çalışma ve kısa çalışma ödeneği**

Madde 65 - (Mülga madde: 15/05/2008 - 5763 S.K./37. md.)(\* )

Çalışma süresinden sayılan haller

Madde 66 - Aşağıdaki süreler işçinin günlük çalışma sürelerinden sayılır:

a) Madenlerde, taşocaklarında yahut her ne şekilde olursa olsun yeraltında veya su altında çalışılacak işlerde işçilerin kuyulara, dehlizlere veya asıl çalışma yerlerine inmeleri veya girmeleri ve bu yerlerden çıkmaları için gereken süreler.

b) İşçilerin işveren tarafından işyerlerinden başka bir yerde çalıştırılmak üzere gönderilmeleri halinde yolda geçen süreler.

c) İşçinin işinde ve her an iş görmeye hazır bir halde bulunmakla beraber çalıştırılmaksızın ve çıkacak işi bekleyerek boş geçirdiği süreler.

d) İşçinin işveren tarafından başka bir yere gönderilmesi veya işveren evinde veya bürosunda yahut işverenle ilgili herhangi bir yerde meşgul edilmesi suretiyle asıl işini yapmaksızın geçirdiği süreler.

e) Çocuk emziren kadın işçilerin çocuklarına süt vermeleri için belirtilecek süreler.

f) Demiryolları, karayolları ve köprülerin yapılması, korunması ya da onarım ve tadili gibi, işçilerin yerleşim yerlerinden uzak bir mesafede bulunan işyerlerine hep birlikte getirilip götürülmeleri gereken her türlü işlerde bunların toplu ve düzenli bir şekilde götürülüp getirilmeleri esnasında geçen süreler.

İşin niteliğinden doğmayıp da işveren tarafından sırf sosyal yardım amacıyla işyerine götürülüp getirilme esnasında araçlarda geçen süre çalışma süresinden sayılmaz.

#### **Günlük çalışmanın başlama ve bitiş saatleri**

Madde 67 - Günlük çalışmanın başlama ve bitiş saatleri ile dinlenme saatleri işyerlerinde işçilere duyurulur.

İşin niteliğine göre işin başlama ve bitiş saatleri işçiler için farklı şekilde düzenlenebilir.

#### **Ara dinlenmesi**

Madde 68 - Günlük çalışma süresinin ortalama bir zamanında o yerin gelenekleri ve işin gereğine göre ayarlanmak suretiyle işçilere;

a) Dört saat veya daha kısa süreli işlerde onbeş dakika,

b) Dört saatten fazla ve yedibuçuk saate kadar (yedibuçuk saat dahil) süreli işlerde yarım saat,

c) Yedibuçuk saatten fazla süreli işlerde bir saat,

Ara dinlenmesi verilir.

Bu dinlenme süreleri en az olup aralıksız verilir.

Ancak bu süreler, iklim, mevsim, o yerdeki gelenekler ve işin niteliği göz önünde tutularak sözleşmeler ile aralı olarak kullanılabilir.

Dinlenmeler bir işyerinde işçilere aynı veya değişik saatlerde kullanılabilir.

Ara dinlenmeleri çalışma süresinden sayılmaz.

#### **Gece süresi ve gece çalışmaları**

Madde 69 - Çalışma hayatında "gece" en geç saat 20.00'de başlayarak en erken saat 06.00'ya kadar geçen ve her halde en fazla onbir saat süren dönemdir.

Bazı işlerin niteliğine ve gereğine göre yahut yurdun bazı bölgelerinin özellikleri bakımından, çalışma hayatına ilişkin "gece" başlangıcının daha geriye alınması veya yaz ve kış saatlerinin ayarlanması, yahut gün döneminin başlama ve bitme saatlerinin belirtilmesi suretiyle birinci fıkradaki hükmün uygulama şekillerini tespit etmek yahut bazı gece çalışmalarına herhangi bir oranda fazla ücret ödenmesi usulünü koymak veyahut gece işletilmelerinde ekonomik bir zorunluluk bulunmayan işyerlerinde işçilerin gece çalışmalarını yasak etmek üzere yönetmelikler çıkartılabilir.

İşçilerin gece çalışmaları yedibuçuk saati geçemez.

Gece çalıştırılacak işçilerin sağlık durumlarının gece çalışmasına uygun olduğu, işe başlamadan önce alınacak sağlık raporu ile belgelenir. Gece çalıştırılan işçiler en geç iki yılda bir defa işveren tarafından periyodik sağlık kontrolünden geçirilirler. İşçilerinin sağlık kontrollerinin masrafları işveren tarafından karşılanır.

Gece çalışması nedeniyle sağlığının bozulduğunu raporla belgeleyen işçiye işveren, mümkünse gündüz postasında durumuna uygun bir iş verir.

İşveren gece postalarında çalıştırılacak işçilerin listelerini ve bu işçiler için işe başlamadan önce alınan ve periyodik sağlık raporlarının bir nüshasını ilgili bölge müdürlüğüne vermekle yükümlüdür.

Gece ve gündüz işletilen ve nöbetleşe işçi postaları kullanılan işlerde, bir çalışma haftası gece çalıştırılan işçilerin, ondan sonra gelen ikinci çalışma haftası gündüz çalıştırılmaları suretiyle postalar sıraya konur. Gece ve gündüz postalarında iki haftalık nöbetleşme esası da uygulanabilir.

Postası değiştirilecek işçi kesintisiz en az onbir saat dinlendirilmeden diğer postada çalıştırılmaz.

### **Hazırlama, tamamlama ve temizleme işleri**

Madde 70 - Genel olarak bir işyerinde belirli çalışma saatlerinden önce veya sonra gerekli olan hazırlama veya tamamlama yahut temizleme işlerinde çalışan işçiler için işin düzenlenmesi ile ilgili hükümlerden hangilerinin uygulanmayacağı yahut ne gibi değişik şartlar ve usullerle uygulanacağı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından hazırlanacak bir yönetmelikte gösterilir.

### **Çalıştırma yaşı ve çocukları çalıştırma yasağı**

Madde 71 - Onbeş yaşını doldurmamış çocukların çalıştırılması yasaktır. Ancak, ondört yaşını doldurmuş ve ilköğretimi tamamlamış olan çocuklar, bedensel, zihinsel ve ahlaki gelişmelerine ve eğitime devam edenlerin okullarına devamına engel olmayacak hafif işlerde çalıştırılabilirler.

Çocuk ve genç işçilerin işe yerleştirilmelerinde ve çalıştırılabilecekleri işlerde güvenlik, sağlık, bedensel, zihinsel ve psikolojik gelişmeleri, kişisel yatkınlık ve yetenekleri dikkate alınır. Çocuğun gördüğü iş onun okula gitmesine, mesleki eğitiminin devamına engel olamaz, onun derslerini düzenli bir şekilde izlemesine zarar veremez.

Onsekiz yaşını doldurmamış çocuk ve genç işçiler bakımından yasak olan işler ile onbeş yaşını tamamlamış, ancak onsekiz yaşını tamamlamamış genç işçilerin çalışmasına izin verilecek işler, ondört yaşını bitirmiş ve ilk öğretimini tamamlamış çocukların çalıştırılabilecekleri hafif işler ve çalışma koşulları Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından altı ay içinde çıkarılacak bir yönetmelikle belirlenir.

Temel eğitimi tamamlamış ve okula gitmeyen çocukların çalışma saatleri günde yedi ve haftada otuzbeş saatten fazla olamaz. Ancak, onbeş yaşını tamamlamış çocuklar için bu süre günde sekiz ve haftada kırk saate kadar artırılabilir.

Okula devam eden çocukların eğitim dönemindeki çalışma süreleri, eğitim saatleri dışında olmak üzere, en fazla günde iki saat ve haftada on saat olabilir. Okulun kapalı olduğu dönemlerde çalışma süreleri yukarıda birinci fıkrada öngörülen süreleri aşamaz.

### **Yer ve su altında çalıştırma yasağı**

Madde 72 - Maden ocakları ile kablo döşemesi, kanalizasyon ve tünel inşaatı gibi yer altında veya su altında çalışılacak işlerde onsekiz yaşını doldurmamış erkek ve her yaştaki kadınların çalıştırılması yasaktır.

### **Gece çalıştırma yasağı**

Madde 73 - Sanayie ait işlerde onsekiz yaşını doldurmamış çocuk ve genç işçilerin gece çalıştırılması yasaktır.

Onsekiz yaşını doldurmuş kadın işçilerin gece postalarında çalıştırılmasına ilişkin usul ve esaslar Sağlık Bakanlığının görüşü alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca hazırlanacak bir yönetmelikte gösterilir.

#### **Analık halinde çalışma ve süt izni**

Madde 74 - Kadın işçilerin doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam onaltı haftalık süre için çalıştırılmamaları esastır. Çoğul gebelik halinde doğumdan önce çalıştırılmayacak sekiz haftalık süreye iki hafta süre eklenir. Ancak, sağlık durumu uygun olduğu takdirde, doktorun onayı ile kadın işçi isterse doğumdan önceki üç haftaya kadar işyerinde çalışabilir. Bu durumda, kadın işçinin çalıştığı süreler doğum sonrası sürelerle eklenir. (Ek cümle: 13/02/2011 - 6111 S.K./76. md.) Kadın işçinin erken doğum yapması halinde ise doğumdan önce kullanamadığı çalıştırılmayacak süreler, doğum sonrası sürelerle eklenmek suretiyle kullanılır.

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

Hamilelik süresince kadın işçiye periyodik kontroller için ücretli izin verilir.

Hekim raporu ile gerekli görüldüğü takdirde, hamile kadın işçi sağlığına uygun daha hafif işlerde çalıştırılır. Bu halde işçinin ücretinde bir indirim yapılmaz.

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

Kadın işçilere bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam birbuçuk saat süt izni verilir. Bu sürenin hangi saatler arasında ve kaç bölünerek kullanılacağını işçi kendisi belirler. Bu süre günlük çalışma süresinden sayılır.(\*).

#### **İşçi özlük dosyası**

Madde 75 - İşveren çalıştırdığı her işçi için bir özlük dosyası düzenler. İşveren bu dosyada, işçinin kimlik bilgilerinin yanında, bu Kanun ve diğer kanunlar uyarınca düzenlemek zorunda olduğu her türlü belge ve kayıtları saklamak ve bunları istendiği zaman yetkili memur ve mercilere göstermek zorundadır.

İşveren, işçi hakkında edindiği bilgileri dürüstlük kuralları ve hukuka uygun olarak kullanmak ve gizli kalmasında işçinin haklı çıkarı bulunan bilgileri açıklamamakla yükümlüdür.

#### **Yönetmelikler**

Madde 76 - Nitelikleri gereği günlük ve haftalık çalışma sürelerinin 63 üncü maddede öngörüldüğü şekilde uygulanması mümkün olmayan iş ve işyerlerinde çalışma sürelerinin günlük yasal çalışma süresini aşmayacak şekilde ve en çok altı aya kadar denkleştirme süresi tanınarak uygulanmasını sağlayacak usuller Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca hazırlanacak yönetmeliklerle düzenlenir.

Nitelikleri dolayısıyla devamlı çalıştıkları için durmaksızın birbiri ardına işçi postaları çalıştırılarak işletilen yahut nöbetleşe işçi postaları ile yapılan işlerde, çalışma sürelerine, hafta tatillerine ve gece çalışmalarına ve çalışma ortasındaki zorunlu dinlenmelere dair özel usul ve esaslar Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca hazırlanacak yönetmeliklerle düzenlenir.

### **BEŞİNCİ BÖLÜM : İş Sağlığı ve Güvenliği**

#### **İşverenlerin ve işçilerin yükümlülükleri**

Madde 77 - İşverenler işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmak, işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdürler.

İşverenler işyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine 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

vermek zorundadırlar. Yapılacak eğitimin usul ve esasları Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca çıkarılacak yönetmelikle düzenlenir.

İşverenler işyerlerinde meydana gelen iş kazasını ve tespit edilecek meslek hastalığını en geç iki iş günü içinde yazı ile ilgili bölge müdürlüğüne bildirmek zorundadırlar.

Bu bölümde ve iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin tüzük ve yönetmeliklerde yer alan hükümler işyerindeki çıraklara ve stajyerlere de uygulanır.

#### **İş sağlığı ve güvenliği yönetmelikleri (\*)**

Madde 78 - (Değişik madde: 15/05/2008 - 5763 S.K./3. md.)(\* )

Bu Kanuna tabi işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği şartlarının belirlenmesi ve gerekli önlemlerin alınması, işyerlerinde kullanılan araç, gereç, makine ve hammaddeler yüzünden çıkabilecek iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi ve özel durumları sebebiyle korunması gereken kişilerin çalışma şartlarının düzenlenmesi, ayrıca iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına uygunluğu yönünden; işçi sayısı, işin ve işyerinin özellikleri ile tehlikesi dikkate alınarak işletme belgesi alması gereken işyerleri ile belgelendirilmesi gereken işler veya ürünler ve bu belge veya belgelerin alınmasına ilişkin usul ve esaslar, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili konularda yapılacak risk değerlendirmesi, kontrol, ölçüm, inceleme ve araştırmaların usul ve esasları ile bunları yapacak kişi ve kuruluşların niteliklerinin belirlenmesi, gerekli izin verilmesi ve verilen izin iptal edilmesi Sağlık Bakanlığının görüşü alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca çıkarılacak yönetmeliklerle belirlenir.

#### **İşin durdurulması veya işyerinin kapatılması**

Madde 79 - Bir işyerinin tesis ve tertiplerinde, çalışma yöntem ve şekillerinde, makine ve cihazlarında işçilerin yaşamı için tehlikeli olan bir husus tespit edilirse, bu tehlike giderilinceye kadar işyerlerini iş sağlığı ve güvenliği bakımından denetlemeye yetkili iki müfettiş, bir işçi ve bir işveren temsilcisi ile Bölge Müdüründen oluşan beş kişilik bir komisyon kararıyla, tehlikenin niteliğine göre iş tamamen veya kısmen durdurulur veya işyeri kapatılır. Komisyona kıdemli iş müfettişi başkanlık eder. Komisyonun çalışmaları ile ilgili sekretarya işleri bölge müdürlüğü tarafından yürütülür.

Askeri işyerleri ile yurt emniyeti için gerekli maddeler üretilen işyerlerindeki komisyonun yapısı, çalışma şekil ve esasları Milli Savunma Bakanlığı ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca birlikte hazırlanacak bir yönetmelikle belirtilir.

Bu maddeye göre verilecek durdurma veya kapatma kararına karşı işverenin yerel iş mahkemesinde altı iş günü içinde itiraz etmek yetkisi vardır.

İş mahkemesine itiraz, işin durdurulması veya işyerinin kapatılması kararının uygulanmasını durdurmaz.

Mahkeme itirazı öncelikle görüşür ve altı iş günü içinde karara bağlar. Kararlar kesindir.

Bir işyerinde çalışan işçilerin yaş, cinsiyet ve sağlık durumları böyle bir işyerinde çalışmalarına engel teşkil ediyorsa, bunlar da çalışmaktan alıkonulur.

Yukarıdaki fıkralar gereğince işyerlerinde işçiler için tehlikeli olan tesis ve tertiplerin veya makine ve cihazların ne şekilde işletilmekten alıkonulacağı ve bunların ne şekilde yeniden işletilmelerine izin verilebileceği, işyerinin kapatılması ve açılması, işin durdurulmasına veya işyerinin kapatılmasına karar verilinceye kadar acil hallerde alınacak önlemlere ilişkin hususlar ile komisyonda görev yapacak işçi ve işveren temsilcilerinin nitelikleri, seçimi, komisyonun çalışma şekil ve esasları Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından hazırlanacak bir yönetmelikte gösterilir.

Bir işyerinin kurulmasına ve işletilmesine izin verilmiş olması 78 inci maddede öngörülen yönetmelik hükümlerinin uygulanmasına hiçbir zaman engel olamaz.

Bu maddenin birinci fıkrası gereğince makine, tesisat ve tertibat veya işin durdurulması veya işyerinin kapatılması sebebiyle işsiz kalan işçilere işveren ücretlerini



ödemeye veya ücretlerinde bir düşüklük olmamak üzere meslek veya durumlarına göre başka bir iş vermeye zorunludur.

### **İş sağlığı ve güvenliği kurulu**

Madde 80 - Bu Kanuna göre sanayiden sayılan, devamlı olarak en az elli işçi çalıştıran ve altı aydan fazla sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde her işveren bir iş sağlığı ve güvenliği kurulu kurmakla yükümlüdür.

İşverenler iş sağlığı ve güvenliği kurullarınca iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına uygun olarak verilen kararları uygulamakla yükümlüdürler.

İş sağlığı ve güvenliği kurullarının oluşumu, çalışma yöntemleri, ödev, yetki ve yükümlülükleri Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca hazırlanacak bir yönetmelikte gösterilir.

### **İş sağlığı ve güvenliği hizmetleri (\*)**

Madde 81 - (Değişik madde: 15/05/2008 - 5763 S.K./4. md.)(\* )

İşverenler, devamlı olarak en az elli 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;

a) İşyeri sağlık ve güvenlik birimi oluşturmakla,

b) Bir veya birden fazla işyeri hekimi ile gereğinde diğer sağlık personelini görevlendirmekle,

c) Sanayiden sayılan işlerde iş güvenliği uzmanı olan bir veya birden fazla mühendis veya teknik elemanı görevlendirmekle,

yükümlüdürler.

İşverenler, bu yükümlülüklerinin tamamını veya bir kısmını, bünyesinde çalıştırdığı ve bu maddeye dayanılarak çıkarılacak yönetmelikte belirtilen vasıflara sahip personel ile yerine getirebileceği gibi, işletme dışında kurulu ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden hizmet alarak da yerine getirebilir. Bu şekilde hizmet alınması işverenin sorumluluklarını ortadan kaldırmaz.

(Ek fıkra: 23/07/2010 - 6009 S.K./49. md.) İşyeri sağlık ve güvenlik birimleri ile ortak sağlık ve güvenlik birimlerinin nitelikleri, ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden hizmet alınmasına ilişkin hususlar, bu birimlerde bulunması gereken araç, gereç ve teçhizat ile görevlendirilecek işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı ve diğer sağlık personelinin nitelikleri, sayısı, işe alınmaları, görev, yetki ve sorumlulukları, çalışma şartları, görevlerini nasıl yürütecekleri, eğitimleri ve belgelendirilmeleri ile eğitim kurumlarının yetkilendirilmeleri, işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı eğitim programlarının ve bu programlarda görev alacak eğiticilerin niteliklerinin belirlenmesi ve belgelendirilmeleri ile eğitimlerin sonunda yapılacak sınavlar ilgili tarafların görüşü alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından çıkarılacak yönetmelikle düzenlenir.

(Ek fıkra: 23/07/2010 - 6009 S.K./49. md.) İşyeri hekimlerinin, işyeri sağlık ve güvenlik birimleri ile ortak sağlık ve güvenlik birimlerinde görevlendirilmeleri ve hizmet verilen işyerlerinde çalışan işçilerle sınırlı olmak üzere görevlerini yerine getirmeleri hususunda diğer kanunların kısıtlayıcı hükümleri uygulanmaz.

(Mülga fıkra: 23/07/2010 - 6009 S.K./49. md.)(\*\*)

Kanuna veya kanunun verdiği yetkiye dayanılarak kurulan kamu kurum ve kuruluşlarında ilgili mevzuatına göre çalıştırılmakta olan hekimlere, üçüncü fıkrada öngörülen eğitimler aldırılmak suretiyle ve asli görevleri kapsamında, çalışmakta oldukları kurum ve kuruluşların asıl işveren olarak çalıştırdıkları işçilerin işyeri hekimliği hizmetleri gördürülür. Bu kurum ve kuruluşların diğer personel için oluşturulmuş olan sağlık birimleri, işyeri sağlık ve güvenlik birimi olarak da kullanılabilir.

## **İş güvenliği ile görevli mühendis veya teknik elemanlar**

**Madde 82 - (Mülga madde: 15/05/2008 - 5763 S.K./37. md.)(\* )**

İşçilerin hakları

Madde 83 - İşyerinde iş sağlığı ve güvenliği açısından işçinin sağlığını bozacak veya vücut bütünlüğünü tehlikeye sokacak yakın, acil ve hayati bir tehlike ile karşı karşıya kalan işçi, iş sağlığı ve güvenliği kuruluna başvurarak durumun tespit edilmesini ve gerekli tedbirlerin alınmasına karar verilmesini talep edebilir. Kurul aynı gün acilen toplanarak kararını verir ve durumu tutanakla tespit eder. Karar işçiye yazılı olarak bildirilir.

İş sağlığı ve güvenliği kurulunun bulunmadığı işyerlerinde talep, işveren veya işveren vekiline yapılır. İşçi tesbitin yapılmasını ve durumun yazılı olarak kendisine bildirilmesini isteyebilir. İşveren veya vekili yazılı cevap vermek zorundadır.

Kurulun işçinin talebi yönünde karar vermesi halinde işçi, gerekli iş sağlığı ve güvenliği tedbiri alınıncaya kadar çalışmaktan kaçınabilir.

İşçinin çalışmaktan kaçındığı dönem içinde ücreti ve diğer hakları saklıdır.

İş sağlığı ve güvenliği kurulunun kararına ve işçinin talebine rağmen gerekli tedbirin alınmadığı işyerlerinde işçiler altı iş günü içinde, bu Kanunun 24 üncü maddesinin (I) numaralı bendine uygun olarak belirli veya belirsiz süreli hizmet akitlerini derhal feshedebilir.

Bu Kanunun 79 uncu maddesine göre işyerinde işin durdurulması veya işyerinin kapatılması halinde bu madde hükümleri uygulanmaz.

### **İçki veya uyuşturucu madde kullanma yasağı**

Madde 84 - İşyerine sarhoş veya uyuşturucu madde almış olarak gelmek ve işyerinde alkollü içki veya uyuşturucu madde kullanmak yasaktır.

İşveren; işyeri eklentilerinden sayılan kısımlarda, ne gibi hallerde, hangi zamanda ve hangi şartlarla alkollü içki içilebileceğini belirleme yetkisine sahiptir.

Alkollü içki kullanma yasağı;

a) Alkollü içki yapılan işyerlerinde çalışan ve işin gereği olarak üretileni denetlemekle görevlendirilen,

b) Kapalı kaplarda veya açık olarak alkollü içki satılan veya içilen işyerlerinde işin gereği alkollü içki içmek zorunda olan,

c) İşinin niteliği gereği müşterilerle birlikte alkollü içki içmek zorunda olan,

İşçiler için uygulanmaz.

### **Ağır ve tehlikeli işler**

Madde 85 - Onaltı yaşını doldurmamış genç işçiler ve çocuklar ile çalıştığı işle ilgili mesleki eğitim almamış işçiler ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılmaz.(\*)(\*\*)

Hangi işlerin ağır ve tehlikeli işlerden sayılacağı, kadınlarla onaltı yaşını doldurmuş fakat onsekiz yaşını bitirmemiş genç işçilerin hangi çeşit ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılabilecekleri Sağlık Bakanlığının görüşü alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca hazırlanacak bir yönetmelikte gösterilir.

### **Ağır ve tehlikeli işlerde rapor**

Madde 86 - Ağır ve tehlikeli işlerde çalışacak işçilerin işe girişinde veya işin devamı süresince en az yılda bir, bedence bu işlere elverişli ve dayanıklı oldukları işyeri hekimi, işçi sağlığı dispanserleri, bunların bulunmadığı yerlerde sırası ile en yakın Sosyal Sigortalar Kurumu, sağlık ocağı, hükümet veya belediye hekimleri tarafından verilmiş muayene raporları olmadıkça, bu gibilerin işe alınmaları veya işte çalıştırılmaları yasaktır. Sosyal Sigortalar Kurumu işe ilk giriş muayenesini yapmaktan kaçınmaz.

İşyeri hekimi tarafından verilen rapora itiraz halinde, işçi en yakın Sosyal Sigortalar Kurumu hastanesi sağlık kurulunca muayeneye tabi tutulur, verilen rapor kesindir.

Yetkili memurlar isteyince, bu raporları işveren kendilerine göstermek zorundadır.

Bu raporlar damga vergisi ve her çeşit resim ve harçtan muaftır.

### **On sekiz yaşından küçük işçiler için rapor**

Madde 87 - Ondört yaşından onsekiz yaşına kadar (onsekiz dahil) çocuk ve genç işçilerin işe alınmalarından önce işyeri hekimi, işçi sağlığı dispanserleri, bunların bulunmadığı yerlerde sırası ile en yakın Sosyal Sigortalar Kurumu, sağlık ocağı, hükümet veya belediye hekimlerine muayene ettirilerek işin niteliğine ve şartlarına göre vücut yapılarının dayanıklı olduğunun raporla belirtilmesi ve bunların onsekiz yaşını dolduruncaya kadar altı ayda bir defa aynı şekilde doktor muayenesinden geçirilerek bu işte çalışmaya devamlarına bir sakınca olup olmadığının kontrol ettirilmesi ve bütün bu raporların işyerinde saklanarak yetkili memurların isteği üzerine kendilerine gösterilmesi zorunludur. Sosyal Sigortalar Kurumu işe ilk giriş muayenesini yapmaktan kaçınmaz.

Birinci fıkrada yazılı hekimlerce verilen rapora itiraz halinde, işçi en yakın Sosyal Sigortalar Kurumu hastanesi sağlık kurulunca muayeneye tabi tutulur, verilen rapor kesindir.

Bu raporlar damga vergisi ve her çeşit resim ve harçtan muaftır.

#### **Gebe veya çocuk emziren kadınlar için yönetmelik**

Madde 88 - Gebe veya çocuk emziren kadınların hangi dönemlerde ne gibi işlerde çalıştırılmalarının yasak olduğu ve bunların çalışmalarında sakınca olmayan işlerde hangi şartlar ve usullere uyacakları, ne suretle emzirme odaları veya çocuk bakım yurdu (kreş) kurulması gerektiği veya hangi hallerde dışarıdan hizmet alabilecekleri Sağlık Bakanlığının görüşü alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından hazırlanacak bir yönetmelikte gösterilir.(\*).

#### **Çeşitli yönetmelikler**

Madde 89 - Sağlık Bakanlığının görüşü alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı;

a) Ağır ve tehlikeli işlerden başka işler için de işçilerin işe başlamadan hekim muayenesinden geçirilmelerini,

b) Bazı işlerde çalışan işçilerin belirli sürelerde genel olarak sağlık muayenesinden geçirilmelerini,

c) Çeşitli veya bir kısım işlerde çalışan işçilerin sağlık durumlarının aksaması, yaptıkları işin ürünlerine ve genel sağlığa yahut birlikte çalıştıkları öteki işçilere zararlı olursa, bu gibilerin o işlerden çıkarılmalarını,

d) Ne durumda ve ne gibi şartları haiz olan işyerlerinde banyo, uyku, dinlenme ve yemek yerleri ile işçi evleri ve işçi eğitimi yerleri yapılmasını,

Öngören yönetmelikler hazırlayabilir.

#### **ALTINCI BÖLÜM : İş ve İşçi Bulma**

##### **İş ve işçi bulmaya aracılık**

Madde 90 - İş arayanların elverişli oldukları işlere yerleştirilmeleri ve çeşitli işler için uygun işçiler bulunmasına aracılık görevi, Türkiye İş Kurumu ve bu hususta izin verilen özel istihdam bürolarınca yerine getirilir.

#### **YEDİNCİ BÖLÜM : Çalışma Hayatının Denetimi ve Teftişi**

##### **Devletin yetkisi**

Madde 91 - Devlet, çalışma hayatı ile ilgili mevzuatın uygulanmasını izler, denetler ve teftiş eder. Bu ödev Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına bağlı ihtiyaca yetecek sayı ve özellikte teftiş ve denetlemeye yetkili iş müfettişlerince yapılır.

(Ek fıkra: 13/02/2011 - 6111 S.K./77. md.) 30/1/1950 tarihli ve 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanununun 10 uncu maddesine istinaden iş sözleşmesi fiilen sona eren işçilerin kanundan, iş ve toplu iş sözleşmesinden doğan bireysel alacaklarına ilişkin şikayetleri Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bölge müdürlüklerince incelenir.

Askeri işyerleriyle yurt güvenliği için gerekli maddeler üretilen işyerlerinin denetim ve teftişi konusu ve sonuçlarına ait işlemler Milli Savunma Bakanlığı ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca birlikte hazırlanacak yönetmeliğe göre yürütülür.

##### **Yetkili makam ve memurlar**

Madde 92 - 91 inci madde hükmünün uygulanması için iş hayatının izlenmesi, denetlenmesi ve teftişiyle ödevli olan iş müfettişleri, işyerlerini ve eklentilerini, işin yürütülmesi tarzını ve ilgili belgeleri, araç ve gereçleri, cihaz ve makineleri, ham ve işlenmiş maddelerle, iş için gerekli olan malzemeyi 93 üncü maddede yazılı esaslara uyarak gerektiği zamanlarda ve işçilerin yaşamına, sağlığına, güvenliğine, eğitimine, dinlenmesine veya oturup yatmasına ilişkin tesis ve tertipleri her zaman görmek, araştırmak ve incelemek ve bu Kanunla suç sayılan eylemlere rastladığı zaman bu hususta Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından çıkarılacak İş Teftişi Tüzüğünde açıklanan şekillerde bu halleri önlemek yetkisine sahiptirler.

(Değişik fıkra: 13/02/2011 - 6111 S.K./78. md.)(\* Teftiş, denetleme ve incelemeler sırasında işverenler, işçiler ve bu işle ilgili görülen başka kişiler izleme, denetleme ve teftişle görevli iş müfettişleri ve işçi şikayetlerini inceleyen bölge müdürlüğü memurları tarafından çağrıldıkları zaman gelmek, ifade ve bilgi vermek, gerekli olan belge ve delilleri getirip göstermek ve vermek; iş müfettişlerinin birinci fıkrada yazılı görevlerini yapmaları için kendilerine her çeşit kolaylığı göstermek, bu yoldaki isteklerini geciktirmeksizin yerine getirmekle yükümlüdürler.

(Değişik fıkra: 13/02/2011 - 6111 S.K./78. md.)(\* Çalışma hayatını izleme, denetleme ve teftiş yetkili iş müfettişleri ile işçi şikayetlerini incelemekle görevli bölge müdürlüğü memurları tarafından tutulan tutanaklar aksi kanıtlanıncaya kadar geçerlidir. İş müfettişleri tarafından düzenlenen raporların ve tutulan tutanakların işçi alacaklarına ilişkin kısımlarına karşı taraflarca otuz gün içerisinde yetkili iş mahkemesine itiraz edilebilir. İş mahkemesinin kararına karşı taraflarca 5521 sayılı Kanununun 8 inci maddesine göre kanun yoluna başvurulabilir. Kanun yoluna başvurulması iş mahkemesince hüküm altına alınan işçi alacağının tahsiline engel teşkil etmez.

#### **Yetkili memurların ödevi**

Madde 93 - İş hayatını izleme, denetleme ve teftiş yetkisi olan iş müfettişleri görevlerini yaparlarken işin normal gidişini ve işyerinin işlemlerini, inceledikleri konunun niteliğine göre mümkün olduğu kadar aksatmamak, durdurmamak ve güçleştirmemekle ve resmi işlemlerin yürütülüp sonuçlandırılması için, açıklanması gerekmedikçe, işverenin ve işyerinin meslek sırları ve şartları, ekonomik ve ticari hal ve durumları hakkında gördükleri ve öğrendikleri hususları tamamen gizli tutmak ve kendileri tarafından bilgileri ve ifadeleri alınan yahut kendilerine başvuran veya ihbarda bulunan işçilerin ve başka kişilerin isimlerini ve kimliklerini açıklamamakla yükümlüdürler.

#### **Muafiyet**

Madde 94 - İşçi ve işverenlerle bunların meslek kuruluşları tarafından kendilerini ilgilendiren ve iş hayatına ilişkin işlerde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına yazı ile başvurma halinde bu dilekçeler ve bunlarla ilgili tutanak, evrak, defter ve işlemler damga vergisi ve her çeşit resim ve harçtan muafır.

#### **Diğer merciler tarafından yapılan teftişler**

Madde 95 - (Değişik fıkra: 15/05/2008 - 5763 S.K./7. md.)(\* İşyerinin açılmasına izin vermeye yetkili belediyeler ile diğer ilgili makamlar bu izni vermeden önce, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca iş mevzuatına göre verilmesi gerekli işletme belgesinin varlığını araştırır. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca işletme belgesi verilmemiş işyerlerine belediyeler veya diğer ilgili makamlarca açılma izni verilemez.

Kamu kurum ve kuruluşları, işyerlerinde yapacakları iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili teftiş ve denetlemelerin sonuçlarını ve yapacakları işlemleri o yer için yetkili bölge müdürlüğüne bildirirler.

İşyerinin kurulup açılmasına izin vermeye yetkili belediyelerle diğer ilgili makamlar her ay bu hususta izin verdikleri, işveren ve işyerinin isim ve adresini ve yapılan işin çeşidini

gösterir listeleri bir sonraki ayın onbeşine kadar o yerin bağlı bulunduğu bölge müdürlüğüne bildirirler.

### **İşçi ve işverenin sorumluluğu**

Madde 96 - İş denetimi ve teftişine yetkili iş müfettişleri tarafından ifade ve bilgilerine başvurulmuş işçilere, işverenlerin gerek doğrudan doğruya ve gerek dolayısıyla telkinlerde bulunmaları, işçileri gerçeği saklamaya yahut değiştirmeye sevk veya herhangi bir suretle zorlamaları veyahut işçilerin ilgili makamlara başvurmaları, haber ve ifade vermeleri üzerine, bunlara karşı kötü davranışlarda bulunmaları yasaktır.

İşçilerin çalıştıkları veya ayrıldıkları işyerleriyle işverenleri hakkında gerçeğe uygun olmayan haberler vererek gereksiz işlemlerle uğraştırılmaları veya işverenleri haksız yere kötü duruma düşürmeye kalkışmaları ve iş müfettişlerince kendilerinden sorulan hususlar için doğru olmayan cevaplar vererek denetim ve teftişin yapılmasını güçleştirmek veya yanlış bir sonuca vardırarak gibi kötü niyetli davranışlarda bulunmaları yasaktır.

### **Zabitanın yardımı**

Madde 97 - Bu Kanun hükümlerinin tam ve gerektiği gibi uygulanabilmesi için işyerlerini teftiş ve denetlemeye yetkili iş müfettişlerinin gerekli görmeleri ve istemeleri halinde, zabıta kuvvetleri, bu iş müfettişlerinin görevlerini iyi bir şekilde yapabilmelerini sağlamak üzere her türlü yardımda bulunmakla yükümlüdürler.

### **SEKİZİNCİ BÖLÜM : İdari Ceza Hükümleri**

#### **İşyerini bildirme yükümlülüğüne aykırılık**

Madde 98 - (Değişik fıkra: 15/05/2008 - 5763 S.K./8. md.)(\* Bu Kanunun 3 üncü maddesinin birinci ve ikinci fıkralarındaki işyeri bildirme yükümlülüğüne aykırı davranan işveren veya işveren vekiline, çalıştırılan her işçi için yüz (122 TL) Yeni Türk Lirası, 85 inci madde kapsamındaki işyerlerinde ise çalıştırılan her işçi için bin (1.232 TL) Yeni Türk Lirası, 3 üncü maddesinin ikinci fıkrasındaki işyerini muvazaalı olarak bildiren asıl işveren ile alt işveren veya vekillerine ayrı ayrı on bin (12.327 TL) Yeni Türk Lirası idari para cezası verilir.

Bu para cezasının kesinleşmesinden sonra bildirim yükümlülüğüne aykırılığın sürmesi halinde takip eden her ay için aynı miktar ceza uygulanır.

#### **Genel hükümlere aykırılık**

Madde 99 - Bu Kanunun;

a) 5 inci ve 7 nci maddelerde öngörülen ilke ve yükümlülüklerle aykırı davranan,

b) 8 inci maddenin son fıkrasındaki belgeyi işçiye vermeyen, 14 üncü madde hükümlerine aykırı davranan,

c) 28 inci maddesine aykırı olarak çalışma belgesi düzenleme yükümlülüğüne aykırı davranan veya bu belgeye gerçeğe aykırı bilgi yazan,

İşveren veya işveren vekiline bu durumdaki her işçi için elli milyon lira para cezası verilir.(\*).

#### **Toplu işçi çıkarma ile ilgili hükümlere aykırılık**

Madde 100 - Bu Kanunun 29 uncu maddesindeki hükümlere aykırı olarak işçi çıkaran işveren veya işveren vekiline işten çıkardığı her işçi için ikiyüz milyon lira para cezası verilir.(\*).

#### **Özürü ve eski hükümlü çalıştırma zorunluluğuna aykırılık**

Madde 101 - Bu Kanunun 30 uncu maddesindeki hükümlere aykırı olarak özürü ve eski hükümlü çalıştırmayan işveren veya işveren vekiline çalıştırmadığı her özürü ve eski hükümlü ve çalıştırmadığı her ay için yediyüzelli milyon lira para cezası verilir. Kamu kuruluşları da bu para cezasından hiçbir şekilde muaf tutulamaz.(\*)(\*\*)

#### **Ücret ile ilgili hükümlere aykırılık**

Madde 102 - Bu Kanunun;

a) (Değişik bent: 17/04/2008 - 5754 S.K./85. md.)(\*4\*) 32 nci maddesinde belirtilen ücret ile işçinin bu Kanundan veya toplu iş sözleşmesinden veya iş sözleşmesinden doğan

ücret ödemelerini süresi içinde kasden ödemeyen veya eksik ödeyen, 39 uncu maddesinde belirtilen komisyonun belirlediği asgari ücreti işçiye ödemeyen veya noksan ödeyen, ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkakını zorunlu tutulduğu halde özel olarak açılan banka hesabına ödemeyen işveren, işveren vekili ve üçüncü kişiye bu durumda olan her işçi ve her ay için yüz Yeni Türk Lirası idari para cezası,(\*\*\*)

b) 37 nci maddesine aykırı olarak ücrete ilişkin hesap pusulası düzenlemeyen veya işçi ücretlerinden 38 inci maddeye aykırı olarak ücret kesme cezası veren veya yaptığı ücret kesintisinin sebebini ve hesabını bildirmeyen 52 nci maddedeki belgeyi vermeyen işveren veya işveren vekiline ikiyüz milyon lira para cezası,\*\*)

c) 41 inci maddesinde belirtilen fazla çalışmalara ilişkin ücreti ödemeyen, işçiye hak ettiği serbest zamanı altı ay zarfında kullandırmayan, fazla saatlerde yapılacak çalışmalar için işçinin onayını almayan işveren veya işveren vekiline, bu durumda olan her işçi için yüz milyon lira para cezası,(\*

Verilir.

#### **Yıllık ücretli izin hükümlerine aykırılık**

Madde 103 - Yıllık ücretli izni bu Kanunun 56 ncı maddesine aykırı olarak bölen veya izin ücretini 57 nci maddenin üç ve dördüncü fıkralarında belirtilen usule aykırı olarak ödeyen veya eksik ödeyen veya 59 uncu maddedeki hak edilmiş izni kullanmadan iş sözleşmesinin sona ermesi halinde bu izne ait ücreti ödemeyen veya 60 ncı maddede belirtilen yönetmeliğin esas ve usullerine aykırı olarak izin kullandırmayan veya eksik kullandıran işveren veya işveren vekiline bu durumda olan her işçi için yüz milyon lira para cezası verilir.(\*

#### **İşin düzenlenmesine ilişkin hükümlere aykırılık**

Madde 104 - Bu Kanunun 63 üncü maddesinde ve bu maddede belirtilen yönetmelikte belirlenen çalışma sürelerine aykırı olarak işçilerini çalıştıran veya 68 inci maddesindeki ara dinlenmelerini bu maddeye göre uygulamayan veya işçileri 69 uncu maddesine aykırı olarak geceleri yedibuçuk saatten fazla çalıştıran; gece ve gündüz postalarını değiştirmeyen, 71 inci maddesi hükmüne aykırı hareket eden, 72 nci maddesi hükümlerine aykırı olarak bu maddede belirtilen yerlerde onsekiz yaşını doldurmamış erkek çocukları ve gençleri ve her yaştaki kadınları çalıştıran, 73 üncü maddesine aykırı olarak çocuk ve genç işçileri gece çalıştıran veya aynı maddede anılan yönetmelik hükümlerine aykırı hareket eden 74 üncü maddesindeki hükme aykırı olarak doğumdan önceki ve sonraki sürelerde gebe veya doğum yapmış kadınları çalıştıran veya ücretsiz izin vermeyen, 75 inci maddesindeki işçi özlük dosyalarını düzenlemeyen, 76 ncı maddesinde belirtilen yönetmelik hükümlerine uymayan işveren veya işveren vekiline beşyüz milyon lira para cezası verilir.(\*

64 üncü ve 65 inci maddede öngörülen hükümlere aykırı davranan işveren veya işveren vekiline bu durumda olan her işçi için yüz milyon lira para cezası verilir.(\*\*)

#### **İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili hükümlere aykırılık**

Madde 105 - (Değişik madde: 15/05/2008 - 5763 S.K./9. md.)(\* )

Bu Kanunun;

a) 78 inci maddesinde öngörülen yönetmeliklerdeki hükümlere uymayan işveren veya işveren vekiline, alınmayan her iş sağlığı ve güvenliği önlemi için iki yüz Yeni Türk Lirası, alınmayan önlemler için izleyen her ay aynı miktar,\*\*)

b) 86 ncı maddesi uyarınca işçilere doktor raporu almayan işveren veya işveren vekiline bu durumda olan her işçi için, 87 nci maddesi gereğince çocuklara doktor raporu almayan işveren veya işveren vekiline bu durumdaki her çocuk için iki yüz Yeni Türk Lirası,\*\*)

c) 77 nci maddesine aykırı hareket eden, 78 inci maddesi gereği işletme belgesi almadan işyeri açan veya belgelendirilmesi gereken işler veya ürünler için belge almayan, 79 uncu maddesi gereğince faaliyeti durdurulan işi izin almadan devam ettiren veya kapatılan işyerlerini izinsiz açan, 80 inci maddesinde öngörülen iş sağlığı ve güvenliği kurullarının

kurulması ve çalıştırılması ile ilgili hükümlere aykırı davranan, iş sağlığı ve güvenliği kurullarınca alınan kararları uygulamayan, 81 inci maddesinde belirtilen yükümlülükleri yerine getirmeyen, 88 ve 89 uncu maddelerinde öngörülen yönetmeliklerde gösterilen şartlara ve usullere uymayan işveren veya işveren vekiline biner Yeni Türk Lirası,(\*\*\*)

d) Bu Kanunun 85 inci maddesine aykırı olarak ağır ve tehlikeli işlerde onaltı yaşından küçükleri çalıştıran veya aynı maddede belirtilen yönetmelikte gösterilen yaş kayıtlarına aykırı işçi çalıştıran işveren veya işveren vekiline her işçi için bin Yeni Türk Lirası, aynı maddenin birinci fıkrasında belirtilen mesleki eğitim almamış işçi çalıştıran işveren veya işveren vekiline her işçi için beşyüz Yeni Türk Lirası,(\*4\*)

idari para cezası verilir.

#### **İş ve işçi bulma hükümlerine aykırılık**

Madde 106 - Bu Kanunun 90 inci maddesinde öngörülen izni almadan faaliyet gösteren işverene bir milyar lira para cezası verilir.(\*)

#### **İş hayatının denetim ve teftişi ile ilgili hükümlere aykırılık**

Madde 107 - (Değişik madde: 23/01/2008 - 5728 S.K./500. md.)(\* )

Bu Kanunun;

a) 92 nci maddesinin ikinci fıkrasındaki yükümlülüklerini yerine getirmeyen,

b) 96 ncı maddesindeki yasaklara uymayan,

işveren veya işveren vekiline sekizbin Türk Lirası idari para cezası verilir.(\*\*)

İş müfettişlerinin bu Kanundan veya diğer kanunlardan doğan her çeşit teftiş, denetleme yetki ve görevleri gereğince görevlerinin yerine getirilmesi sırasında, görevlerini yapma ve sonuçlandırmaya engel olan kimselere, fiil suç oluşturmadığı takdirde, sekizbin Türk Lirası idari para cezası verilir.(\*\*)

#### **İdari para cezalarının uygulanmasına ilişkin hususlar**

Madde 108 - (Değişik madde: 15/05/2008 - 5763 S.K./10. md.)(\* )

Bu Kanunda öngörülen idari para cezaları, 101 ve 106 ncı maddelerdeki idari para cezaları hariç, gerekçesi belirtilmek suretiyle Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Bölge Müdürünce verilir. (Değişik cümle: 13/02/2011 - 6111 S.K./79. md.)(\* ) 101 inci ve 106 ncı maddeler kapsamındaki idari para cezaları ise doğrudan Türkiye İş Kurumu il müdürü tarafından; birden fazla ilde işyerleri bulunan işverenlere uygulanacak idari para cezası ise işyerlerinin merkezinin bulunduğu yerdeki Türkiye İş Kurumu il müdürünce verilir ve genel esaslara göre tahsil edilir. 106 ncı maddeye göre verilecek idari para cezası için, 4904 sayılı Kanunun 20 nci maddesinin (h) bendindeki tutar esas alınır.

#### **DOKUZUNCU BÖLÜM : Çeşitli, Geçici ve Son Hükümler**

##### **Yazılı bildirim**

Madde 109 - Bu Kanunda öngörülen bildirimlerin ilgiliye yazılı olarak ve imza karşılığında yapılması gerekir. Bildirim yapılan kişi bunu imzalamazsa, durum o yerde tutanakla tespit edilir. Ancak, 7201 sayılı Kanun kapsamına giren tebligat anılan Kanun hükümlerine göre yapılır.

##### **Konut kapıcılarının özel çalışma koşulları**

Madde 110 - Konut kapıcılarının hizmetlerinin kapsam ve niteliği ile çalışma süreleri, hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil günleri, yıllık ücretli izin hakları ve kapıcı konutları ile ilgili hususların düzenlenmesinde uygulanacak değişik şekil ve esaslar Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca hazırlanacak bir yönetmelikle düzenlenir.

##### **Sanayi, ticaret, tarım ve orman işleri**

Madde 111 - (İptal madde: Anayasa Mah. 19/10/2005 tarih ve E. 2003/66, K. 2005/72 : Yeniden düzenlenen madde: 15/05/2008 - 5763 S.K./11. md.)(\* )

Bu Kanunun uygulanması bakımından; sanayiden, ticaretten, tarım ve orman işlerinden sayılacak işlerin esasları aşağıda belirtilmiştir.

Sanayiden sayılacak işlerin esasları şunlardır:

- a) Her türlü madenleri arama ve topraktan çıkarma, taş, kum ve kireç ocakları.
- b) Ham, yarı ve tam yapılmış maddelerin işlenmesi, temizlenmesi, şeklinin değiştirilmesi, süslenmesi, satış için hazırlanması.
- c) Her türlü kurma, onarma, sökme, dağıtma ve yıkma.
- d) Bina yapılması ve onarımı, değiştirilmesi, bozulması, yıkılması ve bunlara yardımcı her türlü inşaat işi.
- e) Yol, demiryolu, tramvay yolu, liman, kanal, baraj, havaalanı, dalgakıran, tünel, köprü, lağım ve kuyuların yapılması ve onarımı, batıkların çıkarılması ve bataklık kurutma.
- f) Elektrik ve her çeşit muharrik kuvvetlerin elde edilmesi, değiştirilmesi, taşınması, kurma ve dağıtma.
- g) Su ve gaz tesisatı kurma ve işletmesi.
- h) Telefon, telgraf, telsiz, radyo ve televizyon kurma.
- i) Gemi ve vapur yapımı, onarımı, değiştirilmesi ve bozup dağıtma.
- j) Eşyanın istasyon, antrepo, iskele, limanlar ve havaalanlarında yükletilmesi, boşaltılması.

k) Basımevleri.

Ticaretten sayılacak işlerin esasları şunlardır:

- a) Ham, yarı ve tam yapılmış her çeşit bitkisel, hayvani veya sınai ürün ve malların alımı ve satımı.
- b) Bankacılık ve finans sektörü ile ilgili işlerle, sigortacılık, komisyonculuk, depoculuk, ambarcılık, antrepoculuk.
- c) Su ürünleri alımı ve satımı.
- d) Karada, göl ve akarsularda insan veya eşya ve hayvan taşıma.

Tarım ve orman işlerinden sayılacak işlerin esasları şunlardır:

- a) Her çeşit meyveli ve meyvesiz bitkiler; çay, pamuk, tütün, elyafli bitkiler; turunçgiller; pirinç, baklagiller; ağaç, ağaççık, omca, tohum, fide, fidan; sebze ve tarla ürünleri; yem ve süt bitkilerinin yetiştirilmesi, üretimi, ıslahı, araştırılması, bunlarla ilgili her türlü toprak işleri, ekim, dikim, aşı, budama, sulama, gübreleme, hasat, harman, devşirme, temizleme, hazırlama ve ayırma işleri, hastalık ve zararlılarla mücadele, toprak ıslahı, çayır, mera, toprak ve su korunması.

b) Ormanların korunması, planlanması (amenajman), yetiştirilmesi, işletilmesi, sınırlandırılması çalışmaları, bunlara ait alt yapı çalışmaları ile tohum toplama, fidanlık, ağaçlandırma, erozyon kontrolü, etüt proje ve rehabilitasyonu, ormancılık araştırma ile milli park, orman içi dinlenme yerleri ve kent ormanlarının kurulması, bakım ve geliştirilmesi.

c) Her türlü iş ve gelir hayvanlarının (arı, ipek böceği ve benzerleri dahil) yetiştirilmesi, üretimi, ıslahı ve bunlarla ilgili bakım, güdüm, terbiye, kırkım, sağım ve ürünlerinin elde edilmesi, toplanması, saklanması ile bu hayvanların hastalık ve asalaklarıyla mücadele.

d) 854 sayılı Deniz İş Kanununun hükümleri saklı kalmak kaydıyla, kara ve su avcılığı ve üreticiliği ile bu yoldan elde edilen ürünlerin saklanması ve taşınması.

Yukarıda sayılan esaslar doğrultusunda bir işin bu Kanunun uygulanması bakımından sanayi, ticaret, tarım ve orman işlerinden hangisinin kapsamında sayılacağı; Sanayi ve Ticaret, Çevre ve Orman ile Tarım ve Köyişleri bakanlıklarının görüşleri alınarak, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca altı ay içinde çıkarılacak bir yönetmelikle düzenlenir.

#### **Bazı kamu kurum ve kuruluşlarında çalışanların kıdem tazminatı**

Madde 112 - Kanuna veya kanunun verdiği yetkiye dayanılarak kurulan kurum ve kuruluşların haklarında bu Kanun ve 854, 5953, 5434 sayılı kanunların hükümleri uygulanmayan personeli ile kamu kuruluşlarında sözleşmeli olarak istihdam edilenlere mevzuat veya sözleşmelerine göre kıdem tazminatı niteliğinde yapılan ödemeler kıdem tazminatı sayılır.(\*)



### **Bazı işlerde çalışanların ücretlerinin güvencesi**

Madde 113 - Bu Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (b) ve (ı) bentlerinde sayılan işyerlerinde çalışan işçiler hakkında 32, 35, 37, 38 inci madde hükümleri uygulanır. Bu maddelere aykırılık hallerinde ilgililer hakkında ilgili ceza hükümleri uygulanır.

### **Üçlü Danışma Kurulu**

Madde 114 - Çalışma barışının ve endüstri ilişkilerinin geliştirilmesinde, çalışma hayatıyla ilgili mevzuat çalışmalarının ve uygulamalarının izlenmesi amacıyla; Hükümet ile işveren, kamu görevlileri ve işçi sendikaları konfederasyonları arasında etkin danışmayı sağlamak üzere, üçlü temsile dayalı istişari mahiyette bir danışma kurulu oluşturulur.

Kurulun çalışma usul ve esasları çıkarılacak bir yönetmelikle düzenlenir.

### **Kantin açılması**

Madde 115 - İşyerlerinde, yüzelli ve daha fazla işçi çalıştırılması halinde, işçilerin ve ailelerinin gerekli ihtiyaçlarının karşılanması amacıyla işçiler tarafından kurulacak tüketim kooperatiflerine işverenlerce yer tahsisi yapılabilir.

Madde 116 - 13/06/1952 tarihli ve 5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanunun 6 ncı maddesinin son fıkrası aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

İş Kanununun 18, 19, 20, 21 ve 29 uncu maddesi hükümleri kıyas yoluyla uygulanır.

Madde 117 - 05/05/1983 tarihli ve 2821 sayılı Sendikalar Kanununun 30 uncu maddesinin birinci fıkrasında geçen "1475 sayılı İş Kanununun" ibaresi "İş Kanununun", ikinci fıkrasında geçen "1475 sayılı Kanunun 13/D" ibaresi "İş Kanununun 21 inci" şeklinde değiştirilmiştir.

Madde 118 - 2821 sayılı Kanunun 31 inci maddesinin altıncı fıkrasında geçen "1475 sayılı Kanunun 13/A, 13/B, 13/C, 13/D, 13/E" ibareleri "İş Kanununun 18, 19, 20 ve 21 inci", "1475 sayılı Kanunun 13/D" ibaresi "İş Kanununun 21 inci", yedinci fıkrasında geçen "1475 sayılı Kanunun 13/A" ibaresi "İş Kanununun 18 inci", "13/A, 13/B, 13/C, 13/D ve 13/E " ibareleri "18, 19, 20 ve 21 inci" şeklinde değiştirilmiştir.

### **Yönetmelikler**

Madde 119 - Bu Kanunda öngörülen yönetmelikler Kanunun yayımı tarihinden itibaren altı ay içerisinde çıkartılır.

### **Yürürlükten kaldırılan hükümler**

Madde 120 - 25/08/1971 tarihli ve 1475 sayılı İş Kanununun 14 üncü maddesi hariç diğer maddeleri yürürlükten kaldırılmıştır.

Geçici Madde 1 - Diğer mevzuatta 1475 sayılı İş Kanununa yapılan atıflar bu Kanuna yapılmış sayılır.

Bu Kanunun 120 nci maddesi ile yürürlükte bırakılan 1475 sayılı İş Kanununun 14 üncü maddesinin birinci fıkrasının 1 inci ve 2 nci bendi ile onbirinci fıkrasında, anılan Kanunun 16, 17 ve 26 ncı maddelerine yapılan atıflar, bu Kanunun 24, 25 ve 32 nci maddelerine yapılmış sayılır.

Geçici Madde 2 - 1475 sayılı Kanuna göre halen yürürlükte bulunan tüzük ve yönetmeliklerin bu Kanun hükümlerine aykırı olmayan hükümleri yeni yönetmelikler çıkarılıncaya kadar yürürlükte kalır.

Geçici Madde 3 - 1475 sayılı Kanuna göre alınmış bulunan asgari ücret kararı, bu Kanunun 39 uncu maddesine göre tespit yapılincaya kadar yürürlükte kalır.

Geçici Madde 4 - Mülga 3008 sayılı İş Kanununun 13 üncü maddesi hükümleri haklarında uygulanmayanlar için, bu Kanunun geçici 6 ncı maddesinde sözü edilen kıdem tazminatı hakkı 12/08/1967 tarihinden itibaren başlar.

İlk defa bu Kanun kapsamına girenlerin kıdem tazminatı hakları bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten itibaren başlar.

Geçici Madde 5 - 1475 sayılı Kanunun 25 inci maddesi ile 3713 sayılı Kanunun ek 1 inci maddesinin (B) fıkrasında yer alan oranlar, bu Kanunun 30 uncu maddesi uyarınca Bakanlar Kurulu tarafından yeniden belirleninceye kadar geçerlidir.

Geçici Madde 6 - Kıdem tazminatı için bir kıdem tazminatı fonu kurulur. Kıdem tazminatı fonuna ilişkin Kanunun yürürlüğe gireceği tarihe kadar işçilerin kıdemleri için 1475 sayılı İş Kanununun 14 üncü maddesi hükümlerine göre kıdem tazminatı hakları saklıdır.

#### **Yürürlük**

Madde 121 - Bu Kanun yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

#### **Yürütme**

Madde 122 - Bu Kanun hükümlerini Bakanlar Kurulu yürütür.

#### **Tebliğler**

#### **Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı**

#### **ASGARİ ÜCRET TESPİT KOMİSYONU KARARI**

**Karar No : 2003/1**

**Karar Tarihi : 30/12/2003**

**Resmi Gazete Tarihi : 31/12/2003**

**Resmi Gazete Sayısı : 25333**

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığından:

22/05/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanunu'nun 39 uncu maddesi gereğince, iş sözleşmesi ile çalışan ve bu Kanunun kapsamında olan veya olmayan her türlü işçinin asgari ücretini tespit etmekle görevli Asgari Ücret Tespit Komisyonu, 04/11/2003 tarihinde başladığı çalışmalarını 30/12/2003 tarihine kadar sürdürmüş ve yaptığı altı toplantı sonucunda;

1- Milli seviyede tek asgari ücret tespitine oybirliğiyle,

2- 16 yaşını doldurmuş işçilerin bir günlük normal çalışma karşılığı asgari ücretlerinin 01/01/2004 - 30/06/2004 tarihleri arasında 14,100,000.- (ondört milyon yüzbin) TL. olarak tespitine, işveren temsilcilerinin muhalefetine karşılık oyçokluğuyla,

3- 16 yaşını doldurmamış işçilerin bir günlük normal çalışma karşılığı asgari ücretlerinin 01/01/2004 - 30/06/2004 tarihleri arasında 12,000,000.- (onikimilyon) TL. olarak tespitine, işveren temsilcilerinin muhalefetine karşılık oyçokluğuyla,

4- İş bu Kararın, 4857 sayılı Kanunun geçici 2 nci maddesi gereğince halen yürürlükte bulunan, mülga 1475 sayılı İş Kanunu'nun 33 üncü maddesine göre hazırlanan Asgari Ücret Yönetmeliği gereğince Resmi Gazetede yayımlanmasına oybirliğiyle, karar verilmiştir.

#### **GEREKÇE**

Asgari ücret, bilindiği gibi ödenmesi zorunlu olan en az ücrettir.

Asgari ücretin belirlenmesini düzenleyen Asgari Ücret Yönetmeliği uyarınca, asgari ücret, pazarlık ücreti değildir.

Asgari ücretin belirlenmesi sırasında, Komisyonumuz, bu çerçevede bir karar alınması için çalışmış, geçmiş yıllar kayıpları, işçilerin geçim şartları ve 2004 yılı enflasyon hedefi gibi faktörleri değerlendirmiştir.

İşte bu çerçevede hareket eden Komisyonumuz; 16 yaşını doldurmuş işçiler için, 01/01/2004 - 30/06/2004 tarihleri arasında uygulanmak üzere aylık asgari ücreti 423,000,000.- TL. olarak belirlemiştir.

16 yaşını doldurmamış işçiler için, 01/01/2004 - 30/06/2004 tarihleri arasında uygulanmak üzere aylık asgari ücretin 360,000,000.- TL. olarak belirlenmesi Komisyonca kabul edilmiştir.

Bu hesaplamalara göre; 16 yaşını doldurmuş işçinin asgari ücreti 01/01/2004 - 30/06/2004 tarihleri arasında aylık 423,000,000.- TL., günlük 14,100,000.- TL. ve saat ücreti 1,880,000.- TL.dır.

16 yaşını doldurmamış işçinin asgari ücreti 01/01/2004 - 30/06/2004 tarihleri arasında aylık 360,000,000.- TL., günlük 12,000,000.- TL. ve saat ücreti 1,600,000.- TL.dır.

**ASGARİ ÜCRET TESPİT KOMİSYONU İŞÇİ VE İŞVEREN TARAFI ORTAK TEMENNİ KARARI**

**KAYITDIŞI EKONOMİ VE BUNA BAĞLI OLARAK KAYITDIŞI İSTİHDAM AŞIRI BOYUTLARA ULAŞMIŞ OLUP, ÖNLENMESİ YÖNÜNDE 2004 YILINDA ETKİN POLİTİKALAR UYGULANIP, ÖNLEMLER ALINMASI,**

**ASGARİ ÜCRET ÜZERİNDEKİ SİGORTA PRİMİ VE GELİR VERGİSİ YÜKÜNÜN AZALTILMASI,**

**İŞÇİ VE İŞVEREN TARAFININ ORTAK TEMENNİSİ OLUP, GERÇEKLEŞMESİ YÖNÜNDE SOSYAL TARAFLAR DA GEREKLİ GİRİŞİM VE ÇABAYI GÖSTERECEKTİR.**

### **İŞÇİ TEMSİLCİLERİNİN OY GEREKÇESİ**

Asgari ücret, çalışanların ekonomik ve sosyal durumlarının düzenlenmesine yönelik etkin bir sosyal politika aracıdır. Asgari ücretin belirlenmesi çalışmalarında, çalışanların düşük ücretlere karşı korunması ve çağdaş bir toplum içinde yaşayan işçinin, ailesi ile birlikte olağan ihtiyaçlarının karşılanması esastır.

İşçi kesimi temsilcileri olarak Komisyon çalışmalarında;

\* Anayasada yer alan "geçim şartları" dikkate alınarak belirlenmesi;

\* işçi ve ailesinin günün ekonomik ve sosyal koşullarına göre insanca yaşamasını mümkün kılacak, insanlık onuruyla bağdaşacak bir düzeyde olmasını;

\* işçinin ve ailesinin harcama kalıbının esas alınması ve hesaplamalarda Devlet İstatistik Enstitüsü verilerinin kullanılması;

\* belirlenen tutarı işçinin eline net geçecek biçimde belirlenmesini;

\* sanayi/tarım ve yaş, cinsiyet ayırımı yapılmadan ulusal düzeyde tek olmasını;

\* işçilerin arasında nitelik, kıdem, işin mahiyeti gibi ekonomik amaçlı değerlendirmelerin tümünden bağımsız olarak ele alınması, ekonomik ölçülerin ötesinde sosyal bir ücret olarak kabul edilmesi;

\* işçinin satın alma gücünün ileriye dönük olarak korunabilmesi için gerekli bir iyileştirmenin ayrıca ilave edilerek;

\* en düşük devlet memuru maaşının dikkate alınması;

\* adil gelir dağılımını sağlamaya yönelik olarak refahtan pay içermesi; ilkelerinin uygulanabilmesi için çaba gösterdik.

Savunduğumuz bu görüşlerin bir bölümü Komisyon çalışmalarında dikkate alınmamıştır. Bunun sonucu, belirlenen asgari ücret düzeyi yetersiz ve ülkenin bugünkü koşullarında "insan onuruna yaraşır bir yaşam düzeyi" sağlamaktan uzak kalmıştır.

Bu temel görüşümüzü koruyarak, asgari ücretin yürürlüğe girmesini sağlamak bakımından olumlu oy kullanılmıştır.

### **İŞVEREN TEMSİLCİLERİNİN KARŞI OY GEREKÇESİ**

Yasal asgari ücret düzeyi ekonominin temel göstergelerinden biridir. Tüm ücretleri etkileme özelliği ile maliyetler, finansman, vergi, iç ve dış satışlar vs. üzerinde zincirleme etkileri dolayısıyla makroekonomik dengelerde önemli rolü vardır. Ayrıca, toplu iş sözleşmelerinden sigorta primlerine; idari para cezalarından yargı kararlarına kadar çok geniş bir uygulama yelpazesini etkilemektedir.

Anayasamızın 55 nci maddesi "asgari ücretin tespitinde, çalışanların geçim şartları ile ülkenin ekonomik durumu gözönünde bulundurulur" hükmünü getirmiştir.

Türkiye, 30 OECD Ülkesi içinde istihdam üzerindeki vergi ve prim yükünün en fazla olduğu ülkedir.

Bu maliyet yapısına rağmen ve işletmeler ekonomik zorluklar içinde ayakta kalma mücadelesi verirken, asgari ücret tespitinde sadece net ücret artışı esas alınmış, Anayasanın 55. maddesinin öngördüğü ekonomik gerekler gözardı edilmiştir.

Ayrıca, asgari ücret tespitinde, uygulanan Ekonomik Program'ın "ücret artışlarında enflasyon hedefinin esas alınması" koşulu da yerine getirilmemiştir.

Öte yandan, bu yıl asgari ücret görüşmeleri, geçmiş bütün teamüllerin dışına çıkılarak, adeta bir toplu pazarlık müzakeresine dönüştürülmüştür.

Bütün bu gelişmeler dikkate alındığında işveren kesimi olarak, açıklanan asgari ücret kararına aşağıdaki nedenlerle katılmıyoruz.

1. Hükümetin 2004 yılı TÜFE hedefi (%12), kararda dikkate alınmamıştır. Asgari ücretin hesabında da anlamlı hiçbir ekonomik gösterge baz alınmamıştır.

2. Sosyal Sigortalar Kurumu prim ve gelir vergisi oranlarında istihdam maliyetlerini köklü şekilde azaltacak ve istihdamı doğrudan teşvik edecek bir indirim yapılmamıştır.

3. Sigorta primine esas kazanç alt sınırı asgari ücret ile eşitlenmemiştir. Bu konudaki belirsizlik devam etmektedir. Özellikle, 01/04/2004 tarihinde yürürlüğe girmesi gereken, sigorta primine esas kazanç tabanı artışı uygulamasının 01/01/2004 tarihine taşınması ve ayrıca sigorta prim tavanının ise 5 katı oranında artırılacak olması, işyerlerine öngörülmeven ilave yükler getirecektir. Bu durum Hazine'ce yapılacağı belirtilen sübvansiyonların, asgari ücret üzerindeki ücretler için işçi ve işverene ödetilmesi anlamını taşımaktadır.

4. Asgari ücretin 2004 yılı ikinci altı ayına ilişkin rakamların açıklanmamış olması da ayrı bir sorun teşkil etmektedir. Mevcut gelişmeler dikkate alındığında, ikinci altı ayda ortaya çıkabilecek maliyetlerin işverenlerce karşılanması konusunda ciddi tereddütler ve belirsizlikler bulunmaktadır.

5. Asgari ücrette makul hadlerin üzerine çıkılarak yapılan artış;

- İşsizliğin artmasına;
- Yatırımların azalmasına;
- İşletmelerin, özellikle KOBİ'lerin zayıflamasına;
- Kayıtdışı ekonominin ve kayıtdışı istihdamın büyümesine;
- Ekonominin rekabet gücünün azalmasına ve ihracat kayıtlarına;
- Enflasyonist baskı doğmasına;
- Vergi ve prim ödemelerinde sorunlara;
- İş değerlendirmesi ile yapılan ücret skalalarının bozulmasına, özel kesim ve kamu kesimi toplu iş sözleşmelerinin olumsuz etkilenmesine;
- Asgari ücrete bağlı para cezalarının ödenemez düzeye çıkmasına;
- KİT'lerin ve Yerel Yönetimlerin SSK'ya olan borçlarının artması ile bütçe dengesizliğine;
- Sonuçta tüm ekonomik dengelerin bozulmasına yol açacaktır.

## **ASGARI ÜCRET TESPİT KOMİSYONU KARARI**

**Karar No : 2004/1**

**Karar Tarihi : 23/06/2004**

**Resmi Gazete Tarihi : 26/06/2004**

**Resmi Gazete Sayısı : 25504**

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığından:

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

1 - Milli seviyede tek asgari ücret tespitine, işçi temsilcilerinin oylamaya katılmamalarına karşılık oyçokluğuyla,

2 - 16 yaşını doldurmuş işçilerin bir günlük normal çalışma karşılığı asgari ücretlerinin 01/07/2004 - 31/12/2004 tarihleri arasında 14.805.000. - (ondörtmilyon sekizyüzbeşbin)TL. olarak tespitine, işçi temsilcilerinin oylamaya katılmamalarına karşılık oyçokluğuyla,

3 - 16 yaşını doldurmamış işçilerin bir günlük normal çalışma karşılığı asgari ücretlerinin 01/07/2004 - 31/12/2004 tarihleri arasında 12.600.000.- (onikimilyonaltıyüzbin)TL. olarak tespitine, işçi temsilcilerinin oylamaya katılmamalarına karşılık oyçokluğuyla,

4 - İş bu Kararın, 4857 sayılı Kanunun geçici 2 nci maddesi gereğince halen yürürlükte bulunan, mülga 1475 sayılı İş Kanunu'nun 33 üncü maddesine göre hazırlanan Asgari Ücret Yönetmeliği gereğince Resmî Gazete'de yayımlanmasına, işçi temsilcilerinin oylamaya katılmamalarına karşılık oyçokluğuyla, karar verilmiştir.

### **GEREKÇE**

Asgari ücret, bilindiği gibi ödenmesi zorunlu olan en az ücrettir.

Asgari ücretin belirlenmesini düzenleyen Asgari Ücret Yönetmeliği uyarınca, asgari ücret, pazarlık ücreti değildir.

Asgari ücretin belirlenmesi sırasında, Komisyonumuz, bu çerçevede bir karar alınması için çalışmış, geçmiş yıllar kayıpları, işçilerin geçim şartları ve 2004 yılı enflasyon hedefi gibi faktörler değerlendirmiştir.

İşte bu çerçevede hareket eden Komisyonumuz: 16 yaşını doldurmuş işçiler için, 01/07/2004 - 31/12/2004 tarihleri arasında uygulanmak üzere aylık asgari ücreti 444.150.000. - TL. olarak belirlemiştir.

16 yaşını doldurmamış işçiler için, 01/07/2004 - 31/12/2004 tarihleri arasında uygulanmak üzere aylık asgari ücretin 378.000.000. - TL. olarak belirlenmesi Komisyonca kabul edilmiştir.

Bu hesaplamalara göre; 16 yaşını doldurmuş işçinin asgari ücreti 01/07/2004 - 31/12/2004 tarihleri arasında aylık 444.150.000. - TL., günlük 14.805.000. - TL ve saat ücreti 1.974.000. - TL.dır.

16 yaşını doldurmamış işçinin asgari ücreti 01/07/2004 - 31/12/2004 tarihleri arasında aylık 378.000.000. - TL., günlük 12.600.000. - TL. ve saat ücreti 1.680.000. - TL.dır.

### **İŞÇİ KESİMİ KARŞI OY YAZISI**

İşçi temsilcileri, asgari ücretin sağlıklı bir şekilde belirlenmesi için karşı oy yazısında görüşlerini şu şekilde ifade etmiştir.

"Asgari Ücret Tespit Komisyonu'nun bağımsız çalışması gerekirken dışardan yapılan yönlendirilmeler sonucu, hükümet ve işveren kesimlerinin oylarıyla asgari ücret belirlenmiştir.

Ülkemizde geçim koşulları giderek ağırlaşmaktadır. Bu gerçeğe rağmen, yoksulluk içinde yaşamlarını sürdüren milyonlarca çalışanı hayal kırıklığı içinde bırakan bir artış öngörülmüştür.

Bu karar, sosyal diyaloga ve Komisyon ilkelerine uymayan bir yöntemle verilmiştir.

Asgari Ücret Tespit Komisyonu, asgari ücretin tanımına ve amacına uygun bir ücreti belirleyememiştir. İşçi kesiminin, asgari ücretin belirlenmesinde, işçinin geçim koşullarının ve geçindirmekle yükümlü olduğu aile bireylerinin dikkate alınması yönündeki çabaları sonuçsuz kalmış, hesaplamalarda hiçbir bilimsel kriter değerlendirilmeden, dışardan yapılan yönlendirmeler ile sonuca gidilmiştir.

Anayasadaki "asgari ücretin tespitinde çalışanların geçim şartları ile ülkenin ekonomik durumu da gözönünde bulundurulur" hükmü, Avrupa Sosyal Şartı ve İnsan Hakları Bildirgesindeki çalışanların insanca yaşamasına yetecek bir ücret ödenir gibi temel ölçüler dikkate alınmamıştır.

Asgari Ücret Tespit Komisyonu Kararında işçinin tek başına yaşadığı varsayılmış, açıklanan asgari ücretin ileriye dönük olarak fiyat artışlarına karşı korunması dikkate alınmamış, rakamlar brüt ilan edilmiştir.

Son üç yıldaki asgari ücretlerin belirlenmesinde öne sürülen koşullar inandırıcı olmamıştır. Son üç yılda işçi verimliliği artarken, ücretlerdeki artış verimlilik artışının çok gerisinde kalmıştır.

İşçi kesimi, bugüne kadar yapılan çalışmaların ve alınan kararların, ilkelerin çiğnenmesine ve asgari ücretin pazarlık konusu yapılmasına karşı çıkmış, bilimsel ve objektif kriterlere göre bir asgari ücretin tespit edilmesinin engellenmesi sonucu, karar aşamasında toplantıdan ayrılmıştır.

Gerçek durumu yansıtmayan kriterlerle işveren-Hükümet oylarıyla belirlenen asgari ücret, genel ücret yapısını da olumsuz yönde etkileyecek, gelir dağılımındaki eşitsizliğin daha da artmasını getirecektir.

Sonuçta, belirlenen asgari ücret günün ekonomik ve sosyal koşulları karşısında yetersiz kalmıştır.

Bu gerekçelerle, işçi temsilcileri karara katılmamıştır."

## **ASGARİ ÜCRET TESPİT KOMİSYONU KARARI**

**Karar No : 2004/2**

**Karar Tarihi : 28/12/2004**

**Resmi Gazete Tarihi : 30/12/2004**

**Resmi Gazete Sayısı : 25686**

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığından

22/05/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanunu'nun 39 uncu maddesi gereğince, iş sözleşmesi ile çalışan ve bu Kanunun kapsamında olan veya olmayan her türlü işçinin asgari ücretini tespit etmekle görevli Asgari Ücret Tespit Komisyonu, 18/11/2004 tarihinde başladığı çalışmalarını 28/12/2004 tarihine kadar sürdürmüş ve yaptığı dört toplantı sonucunda;

1) Milli seviyede tek asgari ücret tespitine oybirliğiyle,

2) 16 yaşını doldurmuş işçilerin bir günlük normal çalışma karşılığı asgari ücretlerinin 01/01/2005-31/12/2005 tarihleri arasında 16,29 (onaltıyirmidokuz) Yeni Türk Lirası olarak tespitine, işçi temsilcilerinin muhalefetine karşılık oyçokluğuyla,

3) 16 yaşını doldurmamış işçilerin bir günlük normal çalışma karşılığı asgari ücretlerinin 01/01/2005-31/12/2005 tarihleri arasında 13,86 (onüçseksenaltı) Yeni Türk Lirası olarak tespitine, işçi temsilcilerinin muhalefetine karşılık oyçokluğuyla,

4) İş bu Kararın, 4857 sayılı Kanunun 39 uncu maddesine dayanılarak hazırlanan Asgari Ücret Yönetmeliği'nin 11 inci maddesi gereğince Resmi Gazetede yayımlanmasına oybirliğiyle,

karar verilmiştir.

### **GEREKÇE**

Asgari ücret, bilindiği gibi ödenmesi zorunlu olan en az ücrettir.

Asgari ücretin belirlenmesini düzenleyen Asgari Ücret Yönetmeliği uyarınca, asgari ücret, pazarlık ücreti değildir.

Asgari ücretin belirlenmesi sırasında, Komisyonumuz, bu çerçevede bir karar alınması için çalışmış, işçilerin geçim şartları ve 2005 yılı enflasyon hedefi gibi faktörleri değerlendirmiştir.

İşte bu çerçevede hareket eden Komisyonumuz; 16 yaşını doldurmuş işçiler için, 01/01/2005-31/12/2005 tarihleri arasında uygulanmak üzere günlük asgari ücreti 16,29 (onaltıyirmidokuz) Yeni Türk Lirası olarak belirlemiştir.

16 yaşını doldurmamış işçiler için, 01/01/2005-31/12/2005 tarihleri arasında uygulanmak üzere günlük asgari ücretin 13,86 (onüçseksenaltı) Yeni Türk Lirası olarak belirlenmesi Komisyonca kabul edilmiştir.

Asgari Ücret Yönetmeliği'nin 11 inci maddesi gereğince, Asgari Ücret Tespit Komisyonu'na belirlenen asgari ücretler, Resmi Gazetede yayımlandığı tarihi izleyen ayın ilk gününden itibaren yürürlüğe girecektir.

### **TEMSİLCİLERİNİN KARŞI OY GEREKÇESİ**

İnsanın, insan olma özelliğinden dolayı sahip olduğu temel haklara kavuşması ve kendi onuruna sahip çıkması uzun mücadeleler gerektirmiş, bu çerçevede, kendileri ve aileleri için insanca bir yaşam düzeyi sağlayacak bir ücret düzeni sağlanması uluslararası sözleşmeler ile güvence altına alınmıştır.

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Anayasasının girişinde de, evrensel ve kalıcı barışın ancak sosyal adalet temeline dayalı olması nedeniyle, içinde yoksulluk ve yoksunluk bulunan çalışma şartlarının iyileştirilmesi gereğine işaret edilmektedir.

Avrupa Birliği (AB), insan haklarının ve temel özgürlüklerinin gözetilmesi ve daha ileri düzeyde gerçekleştirilmesi yoluyla sosyal ve ekonomik gelişmenin sağlanması olduğunu göz önüne alarak Avrupa Sosyal Şartı'nı imzalamış ve "tüm çalışanların, kendilerine ve ailelerine yeterli bir yaşam düzeyi sağlamak için adil ücret alma hakkı" bulunduğunu kabul etmiştir.

T.C. Anayasası'nın "Ücrette Adalet Sağlanması" başlıklı 55'inci maddesinde "ücret emeğin karşılığıdır" denilmekte ve devlete "çalışanların yaptıkları işe uygun adaletli bir ücret elde etmeleri ve diğer sosyal yardımlardan yararlanmaları için gerekli tedbirleri alma" görevi vermektedir. Ayrıca, asgari ücretin tespitinde "çalışanların geçim şartları ile ülkenin ekonomik durumu da göz önünde bulundurulur" denilerek; insanın yaşaması, varlığını sürdürmesi için gerekli asgari gelirin sağlanması gereği vurgulanmaktadır.

Asgari Ücret Yönetmeliği, asgari ücreti "İşçilere normal bir çalışma günü karşılığı olarak ödenen ve işçinin gıda, konut, giyim, sağlık, ulaşım ve kültür gibi zorunlu ihtiyaçlarını günün fiyatları üzerinden asgari düzeyde karşılamaya yetecek ücret" biçiminde tanımlamaktadır.

Asgari ücret, çalışanların ekonomik ve sosyal durumlarının düzenlenmesine yönelik etkin bir sosyal politika aracıdır. Asgari ücretin belirlenmesi çalışmalarında, çalışanların düşük ücretlere karşı korunması ve çağdaş bir toplum içinde yaşayan işçinin, ailesi ile birlikte olağan ihtiyaçlarının karşılanması esastır.

Ancak, Asgari Ücret Tespit Komisyonu'nun oy çokluğu ile belirlenen asgari ücret, işçinin ailesiyle birlikte geçimini sağlayacak yeterlilikte olmamıştır. İnsanca bir yaşama düzeyi sağlamaktan uzak "yoksulluk ücreti" düzeyindedir.

2005 yılında uygulanacak asgari ücretin belirlenmesi çalışmalarında göz önünde tutulması gereken temel husus, çalışanların karşı karşıya buldukları geçim koşullarıdır.

Asgari Ücret Tespit Komisyonu, geçmiş dönemlerde olduğu gibi, geçim koşullarını hesaplaması için Devlet İstatistik Enstitüsü (DİE)'ye görev vermiş ve DİE tek işçi için bu tutarı Aralık 2004 itibarıyla net 422.059.064.- lira olarak tespit etmiştir.

Asgari ücret pazarlık ücreti değildir.

Ancak 2005 yılının başında yürürlüğe girecek asgari ücret - önceki yıllarda olduğu gibi-işveren ve hükümet tarafından yine pazarlık konusu yapılmıştır, daha da aşağıya çekilmiştir. Devlet İstatistik Enstitüsü tarafından net 422.- YTL olarak hesaplanmasına karşılık asgari ücret net 350.- YTL olarak ilan edilmiştir.

Komisyonun işveren-hükümet oy çoğunluğu, devletin resmi rakamlarına itibar etmek yerine "ülkenin içinde bulunduğu ekonomik durum" gerekçe gösterilerek çok daha düşük bir asgari ücret tutarını kabul ve ilan etmiştir. Böylece asgari ücret, tespit edildiği andan itibaren yetersiz, çelişkili ve tutarsız olmaktadır.

Asgari ücret ile en düşük kamu çalışanının maaşı arasında yapılacak kıyaslama, bu alanda yıllardır sürdürülen haksız ve yanlış uygulamaları ortaya koymaktadır.

Maliye Bakanlığı'nın verilerine göre, en düşük devlet memuru maaşı Ocak 2005'den geçerli olmak üzere net 509,49 YTL olmaktadır. Bu tutarın asgari ücretin belirlenmesi çalışmalarında dikkate alınmaması ciddi bir çelişki olmaktadır.

Asgari ücret belirlenmesi çalışmalarında, işveren-hükümet kesimi temsilcileri ülkenin içinde bulunduğu ekonomik durumu öncelikle değerlendirmiş ve fakat çalışanların içinde bulunduğu durum ve yaşama şartları göz ardı edilmiştir.

Türkiye'de rekabet şartları düşük ücret temelinde olmamalıdır. Ekonomide istikrar, çalışan kesimlerin yoksulluğu pahasına sürdürülemez. Asgari ücreti belirlerken "ekonomik dengeleri" ön planda tutan yaklaşım "sosyal dengeleri" yerle bir etmekte, yoksulluğu artırmaktadır.

İşçinin ailesinin asgari ücret hesaplamalarında dikkate alınmaması bir eksiklik ve ülkenin sosyal şartlarıyla bağdaşmamaktadır.

Asgari ücret seviyesinde gelir elde eden işçiden yapılan kesintilerin makul bir oranda olmasını işçi kesimi yıllardır savunmaktadır. Türkiye, ücretten yapılan kesintilerin yüksekliği bakımından OECD üyesi ülkelerin başında gelmektedir. Bugün ücretliler üzerinde taşınmaz boyutlarda vergi yükü bulunmaktadır. Aynı şekilde, sosyal güvenlik için kesilen prim asgari ücretli için yüksektir ve mutlaka devletin, sosyal devlet olma gereğinin bir sonucu olarak, katkısı gerekmektedir. İşgücü maliyetindeki artış, diğer şartlarla birlikte kayıtdışı istihdamın yaygınlaşmasına yol açmaktadır. Bu olumsuz ve çarpık yapı asgari ücreti belirleme çalışmalarına da olumsuz yansımaktadır.

Ülkemizde, istihdam vergisine dönüşen ücretler üzerindeki ilave yükler elbette düşürülmeli ve AB ülkeleri düzeyine getirilmelidir. Ancak kıyaslama yapılırken, gerek milli gelir içindeki ücretlilerin payı ve gerek toplam satış hasılatı içinde işgücü maliyetinin oransal ağırlığı ile ücret düzeyi de dikkate alınmalıdır.

Hükümet geçtiğimiz yıl ücretlilere özel indirim uygulamasını, yaptığı düzenleme ile ortadan kaldırmış ve çalışana yaklaşımını ortaya koymuştur. Asgari ücretten vergi alınmaması yönünde sosyal kesimler arasında görüş birliği oluşmasına rağmen bu konuda bir düzenleme yapılmamış, çalışanların vergi yükü azaltılmamış ve fakat 155 milyar lirayı aşan gelire uygulanan vergi oranını 5 puan indirmek doğrultusunda yasa tasarısı hazırlamıştır.

TÜRK-İŞ asgari ücretin belirlenmesi çalışmalarında bazı temel ilkelerin çıkış noktası yapılması gerçeğini savunmuş ve bunu ilk toplantıda kamuoyuna açıklamıştır. İşçi kesimi asgari ücretin:

- Anayasa'da yer alan "geçim şartları" dikkate alınarak belirlenmesi;
- işçi ve ailesinin günün ekonomik ve sosyal koşullarına göre insanca yaşamasını mümkün kılacak, insanlık onuruyla bağdaşacak bir düzeyde olması;
- işçinin ve ailesinin harcama kalıbının esas alınması ve hesaplamalarda Devlet İstatistik Enstitüsü verilerinin kullanılması;
- belirlenen tutarın işçinin eline net geçmesinin sağlanması;
- sanayi/tarım ve yaş, cinsiyet ayırımı yapılmadan ulusal düzeyde tek olması;
- işçilerin arasında nitelik, kıdem, işin mahiyeti gibi ekonomik amaçlı değerlendirmelerin tümünden bağımsız olarak ele alınması, ekonomik ölçülerin ötesinde sosyal bir ücret olarak kabul edilmesi;
- işçinin satın alma gücünün ileriye dönük olarak korunabilmesi için gerekli bir iyileştirmenin ayrıca ilave edilmesi;
- en düşük devlet memuru maaşının dikkate alınması;
- adil gelir dağılımını sağlamaya yönelik olarak refahtan pay içermesi; gereğini çalışmalarında ileri sürmüş ve görüşünü gerekçeleriyle ortaya koymuştur.

Savunduğumuz bu görüşlerin büyük bir bölümü Komisyon çalışmalarında dikkate alınmamıştır. Bunun sonucu, belirlenen asgari ücret düzeyi yetersiz ve ülkenin bugünkü koşullarında "insan onuruna yaraşır bir yaşam düzeyi" sağlamaktan uzak kalmıştır.



Görülen odur ki, asgari ücret belirleme çalışmalarına geçmiş ekonomik kriz döneminde yansıyan Uluslararası Para Fonu-Dünya Bankası politikaları, ekonomide düzelmenin ifade edildiği dönemde de devam ettirilmek istenmektedir.

Asgari Ücret Tespit Komisyonu'nun işveren-hükümet kesimi temsilcileri oy çoğunluğuyla belirlenen asgari ücrete, gerek miktar ve gerek belirleme yöntemi açısından katılmadığımızdan işçi kesimi olarak muhalif kalıyoruz.

### **Özürlü, Eski Hükümlü ve Terör Mağdurlarının İstihdamı Hakkındaki Usul ve Esaslara İlişkin Tebliğ**

**Resmi Gazete Tarihi: 01/08/2004**

**Resmi Gazete Sayısı: 25540**

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığında:

\*\*\*\*\*

### **Özürlü, Eski Hükümlü ve Terör Mağdurlarının İstihdamı Hakkındaki Usul ve Esaslara İlişkin Tebliğin Yürürlükten Kaldırılmasına Dair Tebliğ**

**Resmi Gazete Tarihi: 26/05/2009**

**Resmi Gazete Sayısı: 27239**

**Türkiye İş Kurumu**

Madde 1 - 1/8/2004 tarihli ve 25540 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan "Özürlü, Eski Hükümlü ve Terör Mağdurlarının İstihdamı Hakkındaki Usul ve Esaslara İlişkin Tebliğ" yürürlükten kaldırılmıştır.

Madde 2 - Bu Tebliğ yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

Madde 3 - Bu Tebliğ hükümlerini Türkiye İş Kurumu Genel Müdürü yürütür.

\*\*\*\*\*

50 ve daha fazla işçi çalıştırılan işyerlerinde 4857 sayılı İş Kanununun 30 uncu maddesi ile 3713 sayılı Kanunun ek 1 inci maddesinin (B) fıkrasına göre çalıştırılması zorunlu olan özürlü, eski hükümlü ve terör mağdurlarının istihdamına ilişkin Yönetmelik 24/03/2004 tarih ve 25412 sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

Söz konusu Yönetmelik hükümlerine ilişkin olarak aşağıdaki açıklamaların yapılması gerekli görülmüştür.

#### **Oranların belirlenmesi**

Madde 1 - 50 ve daha fazla sayıda işçi çalıştıran işverenlerin, 4857 sayılı İş Kanununun 30 uncu maddesine göre her yılın Ocak ayı başından itibaren yürürlüğe girecek şekilde Bakanlar Kurulunca belirlenecek oranlarda, özürlü ve eski hükümlü ile 3713 sayılı Terörle Mücadele Kanununun ek 1 inci maddesinin (B) fıkrasında yer alan terör mağduru (özel sektör için) işçiyi meslek, beden ve ruhi durumlarına uygun işlerde çalıştırmaları gerekmektedir.

Bu kapsamda çalıştırılacak işçilerin toplam oranı yüzde altıdır. Ancak, özürlüler için belirlenecek oran toplam oranın yarısından az olamaz.

2004 yılı için özürlü, eski hükümlü ve terör mağduru çalıştırma oranı 08/03/2004 tarihli ve 2004/6976 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile kamu sektörü için % 4 özürlü, % 2 eski hükümlü (3713 sayılı Kanunun ek 1 inci maddesinin (A) fıkrası gereğince de ayrıca % 0.5 terör mağduru) olarak, özel sektör için ise % 3 özürlü, % 1 eski hükümlü, % 1 terör mağduru ve kalan % 1 de işverenin tercihi doğrultusunda özürlü veya eski hükümlü olarak belirlenmiştir.

Özel sektör işverenlerinin, tercihlerine bırakılan % 1'lik oranı özürlü veya eski hükümlülerden hangisi için kullanacaklarını Bakanlar Kurulu Kararının yayımlandığı 19/03/2004 tarihinden itibaren 15 gün içinde buldukları yerdeki Kurum il veya şube müdürlüklerine bildirmeleri zorunludur. Bu süre içinde tercihini bildirmeyen işverenlerin tercih hakkını kullanmaktan sarfınazar ettikleri kabul edilerek, % 1'lik oranın kullanımı Kurum il veya şube müdürlüğü tarafından belirlenir.

### **Kontenjanların hesaplanması**

Madde 2 - Aynı il sınırları içinde aynı gerçek veya tüzel kişi yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlara ait birden fazla işyerinin bulunması halinde, çalıştırmakla yükümlü olunan özürlü, eski hükümlü ve terör mağduru (özel sektör için) işçi sayısı bu işyerlerinde çalışan toplam işçi sayısına göre hesaplanır. Ancak, aynı gerçek veya tüzel kişi yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlara ait olmasına rağmen ayrı ayrı tüzel kişiliği bulunan kuruluşlarda çalışan işçi sayıları birlikte dikkate alınmaz.

Örnek 1 - Aynı gerçek veya tüzel kişiler tarafından kurulmuş ve aynı il sınırları içinde faaliyet gösteren Güneş İnşaat ve Ticaret Anonim Şirketinde 35, Nazar Müşavirlik Taahhüt ve Ticaret Anonim Şirketinde 40 işçi çalışıyorsa, her bir şirket ayrı ayrı yükümlülük sahibi olacağından, her iki şirketin de zorunlu istihdam etme yükümlülüğü bulunmamaktadır.

Örnek 2 - Tarım ve Köyişleri Bakanlığının Adana'da bulunan taşra teşkilatından; İl Müdürlüğünde 25 işçi, ilçe müdürlüklerinde toplam 38 işçi, Köy Grubu Tarım Merkezlerinde 15 işçi, Çukurova Tarımsal Araştırma Enstitüsü Müdürlüğünde 0, Ziraî Mücadele Araştırma Enstitüsü Müdürlüğünde 1, Veteriner Kontrol ve Araştırma Enstitüsü Müdürlüğünde 1, Ziraî Üretim İşletmesi ve Personel Eğitim Merkezi Müdürlüğünde 0, İl Kontrol Laboratuvar Müdürlüğünde 2 işçi çalışmaktadır. Tarım ve Köyişleri Bakanlığının Adana kontenjanı bu tüzel kişiliğin Adana'da bulunan adları geçen işyerlerinde çalışan toplam işçi sayısı birlikte dikkate alınarak (toplam 82 işçi), hesaplanacaktır.

Bakanlar Kurulunun 1 inci maddede bahsi geçen Kararıyla 2004 yılı için belirlenen oranlara göre, anılan Bakanlık Adana ilinde  $82 \times \% 4 = 3,28 = 3$  (yarımın altı atıldığından) özürlü ve  $82 \times \% 2 = 1,64 = 2$  (yarım ve üzeri tama iblağ edildiğinden) eski hükümlü çalıştıracaktır.

Çalıştırılacak özürlü, eski hükümlü ve terör mağduru işçi sayısının tespitinde belirsiz süreli iş sözleşmesine ve belirli süreli iş sözleşmesine göre çalıştırılan tüm işçiler esas alınır.

Niteliği itibarıyla 30 işgününden fazla devam eden işlerde aynı gerçek veya tüzel kişi yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlarda çalışan tüm işçiler kontenjan hesaplamasına dahil edilir.

Yer altı ve su altı işlerinde çalıştırılan işçiler özürlü işçi sayısının tespitinde, özürlü, eski hükümlü ve terör mağduru çalıştırılması özel kanunla yasaklanmış işyerlerinde çalıştırılan işçiler toplam işçi sayısının hesabında dikkate alınmaz. İşyerinde çalışan özürlü, eski hükümlü ve terör mağduru işçiler, toplam işçi sayısından düşülür. Bu Tebliğin 1 inci maddesinde bahsi geçen Bakanlar Kurulu Kararıyla 2004 yılı için işverenin tercihine bırakılan % 1' lik oranı, eski hükümlü çalıştırmaktan muaf tutulan işverenler özürlü için, yer altı ve su altı işleri yapan işverenler de eski hükümlü için kullanmak zorundadır.

Özürlü, eski hükümlü ve terör mağdurlarının işyerlerinde tam süreli olarak çalıştırılmaları esastır. Ancak, işyerlerinde kısmi süreli işçi çalıştıran işverenler, bu Tebliğin 4 üncü maddesi hükümleri çerçevesinde kısmi süreli olarak özürlü, eski hükümlü ve terör mağduru istihdam edebilirler.

Örnek 3 - Aynı il sınırları içerisinde bir özel sektör işvereni ait 3 işyeri ve bu işyerlerinde 2'si özürlü, 1'i eski hükümlü olmak üzere toplam 153 işçi çalışmaktadır. Bu işyerlerinden 30 işçi çalışan bir işyeri eski hükümlü çalıştırmaktan muaf tutulmuştur. Söz konusu işverenin kontenjan hesaplaması yapılırken öncelikle çalışan özürlü ve eski hükümlüler toplam çalışan işçi sayısından düşülecektir ( $153-3=150$ ). Özürlü kontenjanı hesaplanırken toplam 150 işçi üzerinden, eski hükümlü kontenjanı ise ( $150-30$ ) toplam 120 işçi üzerinden hesaplanacaktır.

Bakanlar Kurulunun 1 inci maddede bahsi geçen Kararıyla 2004 yılı için belirlenen oranlara göre, bu özel sektör işvereni tam süreli olarak  $150 \times \% 3 = 5$  özürlü,  $150 \times \% 1 = 1,5 = 2$  (yarım ve üzeri tama iblağ edildiğinden) terör mağduru,  $120 \times \% 1 = 1$  de eski hükümlü çalıştıracak olup, kalan % 1'lik oranı da özürlü veya eski hükümlü yönünde kullanacaktır.

Özürlü yönünde kullandığında % 4' lük oran üzerinden çalıştıracağı özürlü sayısı  $150 \times \% 4 = 6$ , eski hükümlü yönünde kullandığında ise % 2' lik oran üzerinden çalıştıracağı eski hükümlü sayısı  $120 \times \% 2 = 2.4 = 2$  (yarımın altı atıldığından) olacaktır.

Örnek 4 - Aynı il sınırları içerisinde bir özel sektör işverene ait bir işyeri ve bu işyerinde 2'si özürlü, 2' si terör mağduru olmak üzere toplam 379 işçisi var. Bu işyeri eski hükümlü çalıştırmaktan muaf tutulan bir işyeridir. Bu işyerinin kontenjan hesaplaması yapılırken öncelikle çalışan özürlü ve terör mağdurları toplam çalışan işçi sayısından düşülecektir ( $379-4=375$ ).

Bakanlar Kurulunun 1 inci maddede bahsi geçen Kararıyla 2004 yılı için belirlenen oranlara göre bu özel sektör işvereni tam süreli olarak  $375 \times \% 4 = 15$  özürlü (eski hükümlü çalıştırmaktan muaf tutulduğu için % 1' lik tercihini özürlü için kullanmak zorunda olması nedeniyle),  $375 \times \% 1 = 3.7 = 4$  (yarım ve üzeri tama iblağ edildiğinden) terör mağduru çalıştıracaktır.

#### **Kısmi süreli çalışanların hesaplanması**

Madde 3 - İşyerinde kısmi süreli iş sözleşmesine göre çalışanlar da varsa bunlar çalışma süreleri dikkate alınmak suretiyle aylık fiili çalışma saati olan 195 saat üzerinden tam süreli çalışmaya dönüştürülerek, işyerinde tam süreli olarak çalışan işçi sayısına ilave edilir. Bu hesaplama sonucunda bulunacak işçi sayısında yarım kadar olan kesirler dikkate alınmaz. Yarım ve daha fazla olan kesirler tama dönüştürülür.

Örnek 1 - Bir işyerinde 60 kişi tam süreli, 4 kişi de kısmi süreli olarak çalışmaktadır. Kısmi süreli çalışan 4 kişi günde 5'er saatten ayda 26 gün çalışıyor. Buna göre  $4 \times 5 = 20 \times 26 = 520 : 195 = 2.6 = 3$  (yarım ve üzeri tama iblağ edildiğinden), 3 kişinin daha toplam çalışan sayısına ilave edilmesi gerekir. Bu işyerinde  $60+3=63$  kişi üzerinden o yıl için belirlenen oranda çalıştırılması gereken özürlü, eski hükümlü ve terör mağduru (özel sektör için) kontenjanı hesaplanmalıdır.

Örnek 2 -Bir işyerinde 148 kişi tam süreli, 52 kişi de kısmi süreli olarak çalışmaktadır. Kısmi süreli çalışan 52 kişi günde 3'er saatten ayda 26 gün çalışıyor. Buna göre  $52 \times 3 = 156 \times 26 = 4056 : 195 = 20.8 = 21$  (yarım ve üzeri tama iblağ edildiğinden), 21 kişinin daha toplam çalışan sayısına ilave edilmesi gerekir. Bu işyerinde  $148+21=169$  kişi üzerinden o yıl için belirlenen oranda çalıştırılması gereken özürlü, eski hükümlü ve terör mağduru (özel sektör için) kontenjanı hesaplanmalıdır.

Örnek 3 - Örnek 2'de yer alan özel sektör işvereni Bakanlar Kurulunun 1 inci maddede bahsi geçen Kararıyla 2004 yılı için belirlenen oranlara göre tam süreli olarak  $169 \times \% 3 = 5.07 = 5$  (yarımın altı atıldığından) özürlü,  $169 \times \% 1 = 1.69 = 2$  (yarım ve üzeri tama iblağ edildiğinden) eski hükümlü,  $169 \times \% 1 = 1.69 = 2$  (yarım ve üzeri tama iblağ edildiğinden) terör mağduru çalıştırmak zorunda olup, kalan % 1'lik tercihini de eski hükümlü veya özürlü için kullanacaktır.

Örnek 4 - Örnek 2'de yer alan özel sektör işverenin tam süreli olarak çalıştırmak zorunda olduğu 2 kişilik terör mağduru yerine, Kurum il veya şube müdürlüğünden kısmi süreli çalışma talebinde bulunmuş olan terör mağdurları bulunması ve işverenin Kurum il veya şube müdürlüğüne işgücü talebi vererek, Kurumca gönderilenler arasından işgücü talebini karşılaması kaydıyla işe aldığı 3 terör mağdurunu günlük 3 saat üzerinden aylık 22 gün  $3 \times 3 \times 22 = 198$  saat çalıştırıyor.

Bahsi geçen işveren tam süreli olarak ayda fiilen  $2 \times 195 = 390$  saat çalıştıracağı 2 terör mağduru yerine kısmi süreli olarak ayda fiilen 198 saat olarak 3 terör mağduru çalıştırmakla 1 kişilik çalıştırma zorunluluğunu yerine getirmiş olduğundan, bu işverenin 1 kişilik terör mağduru çalıştırma yükümlülüğü halen devam etmektedir.

#### **Kurum aracılığı**

Madde 4 - İşverenlerin özürlü, eski hükümlü ve terör mağduru (özel sektör için) işçilerini işyerinin buldukları yerdeki Kurum aracılığıyla sağlamaları gerekmektedir.

Kurumun aracılığı olmadan özürsü, eski hükümlü ve terör mağdurunu işe alan özel sektör işverenin bu durumu en geç bir ay içinde buldukları yerdeki Kurum il veya şube müdürlüğüne bildirmesi ve tescil ettirmesi zorunludur.

İşyerinde kısmi süreli işçi çalıştıran işverenler, işgücü talebinde belirtecekleri açık iş sayısından fazla sayıda ve aranılan koşullara uygun özürsü, eski hükümlü ve terör mağdurunun, işyerinin bulunduğu yerdeki Kurum il veya şube müdürlüğüne kısmi süreli olarak çalışmak üzere iş isteğinde bulunmuş olması koşuluyla, bu kapsamdakileri kısmi süreli istihdam edebilirler. Kısmi süreli olarak istihdam edilecek özürsü, eski hükümlü ve terör mağdurlarının Kurum il veya şube müdürlüğüne işgücü talebi verilmek suretiyle karşılanması gerekir.

Kamu kurum ve kuruluşları çalıştıracakları özürsü ve eski hükümlü işçileri, 18/03/2004 tarih ve 25406 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan “Kamu Kurum ve Kuruluşlarında İşçi Olarak İstihdam Edilecek Özürsü Hakkında Uygulanacak Sınav Yönetmeliği” ve “Kamu Kurum ve Kuruluşlarında İşçi Olarak İstihdam Edilecek Eski Hükümlülere Uygulanacak Sınav Yönetmeliği” hükümleri doğrultusunda karşılamak zorundadır.

### **Talep ve gönderme işlemleri**

Madde 5 - Özel sektör işverenleri, çalıştırmakla yükümlü buldukları özürsü, eski hükümlü ve terör mağdurlarını, yükümlülüğün doğmasından itibaren yedi gün içinde niteliklerini de belirterek buldukları yerdeki Kurum il veya şube müdürlüğünden yazılı olarak talep eder. Ancak, işveren taleplerinde, işyerinde yapılan işin gerektirdiği ağırlıklı vasıfların üstünde istihdamı zorlaştırıcı şartlar öne süremez. Öne süren işverenlerin taleplerinde yer alan istihdamı zorlaştırıcı koşullar Kurum il veya şube müdürlüğünce kabul edilmez.

İlgili Kurum il veya şube müdürlüğü işverenin bu talebinden itibaren en geç onbeş gün içinde niteliklere uygun gördüğü özürsü, eski hükümlü ve terör mağdurlarını talepte belirtilen açık iş sayısından az olmamak üzere, gerektiğinde niteliklerini belirten belgeleriyle birlikte işverene gönderir. Bu şekilde gönderilenlerden talebin kısmen veya tamamen karşılanmadığının, gönderme tarihinden itibaren en geç 22 gün (Bu süre, gönderilen kişilerden uygun görülenlerin 15 gün içinde işe alınma süresi ile işe alınanların ve alınmayanların, alınmayış nedenleri de belirtmek suretiyle 7 gün içinde yazılı olarak Kuruma bildirilme süresi toplamından oluşmaktadır.) içinde işverenin yazılı olarak Kurum il veya şube müdürlüğüne bildirmesi gerekir.

Bu bildirim üzerine, on gün içinde, şayet bildirim yapılmamış ise gönderme tarihinden itibaren 30 gün içinde Kurum il veya şube müdürlüğüne kayıtlı özürsü, eski hükümlü ve terör mağdurlarından öncelikle varsa işgücü talebi şartlarına uygun olanlar, bunlardan bulunmaması halinde kayıtlı bulunan diğere özürsü, eski hükümlü ve terör mağdurları, meslek ve öğrenim durumlarını içeren listeler düzenlenerek, kontenjan açıklarını kapatması için Kurum il veya şube müdürlüğünce son kez işverene gönderilir.

Seçme işlemleri/işlemleri için adaylar işverene ayrı ayrı veya toplu olarak gönderilebileceği gibi, gerektiğinde işveren veya vekili Kurum il veya şube müdürlüğüne davet edilerek, seçme işleminin Kurumda yapılması sağlanır.

İşverenin, bu şekilde gönderilenler ve/veya listelerde yer alanlar arasından seçimini yaparak, gönderim veya listelerin bildirim tarihinden itibaren on beş gün içerisinde açık kontenjanlarını kapatması zorunludur.

### **İşten ayrılanların bildirilmesi**

Madde 6 - İşverenler, işyerlerinde istihdam ettikleri özürsü, eski hükümlü ve terör mağduru işçilerinden herhangi bir nedenle işten ayrılan, işine son verilenleri en geç onbeş gün içinde bulunduğu yerdeki Kurum il veya şube müdürlüğüne bildirmek zorundadır.

### **Eski hükümlü çalıştırma muafiyeti ile ilgili hükümler**

Madde 7 - Eski hükümlülerin, herhangi bir sınırlama olmaksızın tüm işyerlerinde istihdam edilmeleri esastır.

Bununla birlikte, kamu güvenliği ile ilgili hizmet üreten işyerleri ile ilk ve ortaöğretim (ilk okul, orta okul, lise ve dengi okul) kurum ve yurtlarından hangilerinde eski hükümlü çalıştırılmayacağı, işyerlerinin hizmet alanına göre, ilgili (Adalet, Milli Savunma, İçişleri, Milli Eğitim Bakanlıkları) bakanlığın görüşleri alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nca re'sen veya işyerinin başvurusu üzerine tespit edilir.

Buna göre, ilk ve ortaöğretim kurum ve yurtlarında eski hükümlü çalıştırılıp çalıştırılmayacağı ilgili bakanlıkların görüşü alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nca re'sen veya bu kapsama giren işyerlerinin başvurusuna binaen bu Tebliğin yürürlüğe girdiği tarihten itibaren en çok 3 (üç) ay içinde belirlenir. Kamu güvenliği ile ilgili hizmet üreten işyerlerinin, daha önce eski mevzuata göre almış oldukları eski hükümlü çalıştırma muafiyeti, belirli bir süreyi içeriyor ve bu süre daha önce sona ermemiş ise, sürenin sonuna kadar geçerlidir. Belirli bir süreyi içermeyen eski hükümlü çalıştırma muafiyeti, bu Tebliğin yürürlüğe girdiği tarihten itibaren en çok 6 (altı) ay süreyle daha devam eder. Bu süre içerisinde yenilenmeyen muafiyet belgeleri, bu sürenin sonunda geçerliliğini kaybeder.

Madde 8 - İşyerlerinin temizlik, yemek ve benzeri işlerini yaptırmak üzere anlaştıkları firmalar ile iş ya da hizmet alımına ilişkin imzaladıkları sözleşmelerde özürlü ve eski hükümlü çalıştırılmayacağına dair hükümlere yer verilmez.

Kamu ve özel sektör işverenlerine sağlanan teşvikler

Madde 9 - Özürlü, eski hükümlü ve terör mağduru çalıştıran işverenlerden;

a) Bakanlar Kurulunca belirlenecek oranların üzerinde özürlü, eski hükümlü ve terör mağduru istihdam eden,

b) Elliden daha az sayıda işçi çalıştırmasına rağmen Kurumdan talepte bulunmak ve/veya tescil yaptırmak suretiyle özürlü, eski hükümlü ve terör mağduru çalıştıran,

c) Çalışma gücünü yüzde seksenden fazla kaybetmiş özürlü istihdam eden işverenlerin, bu şekilde çalıştırdığı her bir özürlü, eski hükümlü ve terör mağduru için, 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununa göre ödemesi gereken sosyal sigorta primi işveren hisselerinin yüzde ellisi Hazinece ödenir.

İşverenlerin bu haktan yararlanabilmeleri için, buldukları yerdeki Kurum il veya şube müdürlüğüne müracaat ederek bu durumlarını belgelendirmeleri ve en geç üçer aylık dönemler halinde Kurumdan aldıkları belgeyi Sosyal Sigortalar Kurumu Sigorta Müdürlüklerine vermeleri gerekir.

İşverenler yukarıda belirtilen teşviklerden Kurumdan aldıkları belgelerle SSK'ya müracaat tarihleri itibarıyla yararlanabilirler.

#### **Yürürlükten Kaldırılan Tebliğler**

Madde 10 - 27/01/1999 tarih ve 22593 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan "Özürlü ve Eski Hükümlülerin İstihdamı İle İlgili Tebliğ" ile 24/05/2000 tarih ve 24058 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan "İşyerlerinde Özürlü ve Eski Hükümlü Çalıştırılmasına İlişkin Tebliğ" yürürlükten kaldırılmıştır.

#### **Yürürlük**

Madde 11 - Bu Tebliğ yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

#### **Yürütme**

Madde 12 - Bu Tebliğ hükümlerini Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı yürütür.

**4857 sayılı İş Kanununun 65 inci Maddesine Göre Uygulanacak Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneğine İlişkin Tebliğ**

**(Tebliğ No: 1)**

**Resmi Gazete Tarihi: 26/08/2004**

**Resmi Gazete Sayısı: 25565**

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığından:

1- Bu Tebliğin amacı; 4857 sayılı İş Kanununun 65 inci maddesine dayanılarak çıkarılan ve 31/03/2004 tarih ve 25419 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan "Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneğine İlişkin Yönetmelik" in uygulanmasında karşılaşılan tereddütlerin ortadan kaldırılarak, ilgililerin gereksiz başvuru ve işlemlerde bulunmalarını önlemektir.

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

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

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

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

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

Tebliğ olunur.

## **ASGARİ ÜCRET TESPİT KOMİSYONU KARARI**

**Karar No : 2005/1**

**Karar Tarihi : 21/12/2005**

**Resmi Gazete Tarihi : 23/12/2005**

**Resmi Gazete Sayısı : 26032**

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığından:

22/05/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanunu'nun 39 uncu maddesi gereğince, iş sözleşmesi ile çalışan ve bu Kanunun kapsamında olan veya olmayan her türlü işçinin asgari ücretini tespit etmekle görevli Asgari Ücret Tespit Komisyonu, 29/11/2005 tarihinde başladığı çalışmalarını 21/12/2005 tarihine kadar sürdürmüş ve yaptığı dört toplantı sonucunda;

1) Milli seviyede tek asgari ücret tespitine oybirliğiyle,

2) 16 yaşını doldurmuş işçilerin bir günlük normal çalışma karşılığı asgari ücretlerinin 01/01/2006-31/12/2006 tarihleri arasında 17,70 (onyediyetmiş) Yeni Türk Lirası olarak tespitine, işçi temsilcilerinin muhalefetine karşılık oyçokluğuyla,

3) 16 yaşını doldurmamış işçilerin bir günlük normal çalışma karşılığı asgari ücretlerinin 01/01/2006-31/12/2006 tarihleri arasında 15.00 (onbeş) Yeni Türk Lirası olarak tespitine, işçi temsilcilerinin muhalefetine karşılık oyçokluğuyla,

4) İş bu Kararın, 4857 sayılı Kanunun 39 uncu maddesine dayanılarak hazırlanan Asgari Ücret Yönetmeliği'nin 11 inci maddesi gereğince Resmi Gazete'de yayımlanmasına oybirliğiyle,

karar verilmiştir.

## **GEREKÇE**

Asgari ücret, bilindiği gibi ödenmesi zorunlu olan en az ücrettir.

Asgari ücretin belirlenmesini düzenleyen Asgari Ücret Yönetmeliği uyarınca, asgari ücret, pazarlık ücreti değildir.

Asgari ücretin belirlenmesi sırasında, Komisyonumuz, bu çerçevede bir karar alınması için çalışmış, işçilerin geçim şartları ve 2006 yılı enflasyon hedefi gibi faktörleri değerlendirmiştir.

İşte bu çerçevede hareket eden Komisyonumuz; 16 yaşını doldurmuş işçiler için, 01/01/2006-31/12/2006 tarihleri arasında uygulanmak üzere günlük asgari ücreti 17,70 (onyediyetmiş) Yeni Türk Lirası olarak belirlemiştir.

16 yaşını doldurmamış işçiler için, 01/01/2006-31/12/2006 tarihleri arasında uygulanmak üzere günlük asgari ücretin 15,00 (onbeş) Yeni Türk Lirası olarak belirlenmesi Komisyonca kabul edilmiştir.

Asgari Ücret Yönetmeliği'nin 11 inci maddesi gereğince, Asgari Ücret Tespit Komisyonu'na belirlenen asgari ücretler, Resmi Gazete'de yayımlandığı tarihi izleyen ayın ilk gününden itibaren yürürlüğe girecektir.

### **İŞÇİ TEMSİLCİLERİNİN KARŞI OY GEREKÇESİ**

Ücretlerin asgari sınırının belirlenmesinin temelinde, iş sözleşmesi ile çalışan ve iş yasasının kapsamında olan veya olmayan, her türlü işçinin ekonomik ve sosyal durumlarının düzenlenmesi gereği bulunmaktadır.

Ücret geliri elde edenler toplumun büyük bir çoğunluğunu oluşturmaktadır. Ücret, her toplumun ekonomik ve sosyal yaşamında önem taşıyan bir unsurdur. Ancak asgari ücret, üretim faktörü olarak emeğin karşılığı olmanın ötesinde, insanın yaşaması, varlığını sürdürmesi, insan onurunun gerektirdiği yaşama düzeyini sağlaması gereken gelirdir.

Temel insan haklarının güvencesi altında bir "sosyal hak" niteliğinde kabul edilen asgari ücret, sosyal açıdan taşıdığı anlam ve önem göz önünde bulundurularak, belirlenmesi salt piyasa kurallarına bırakılmayacak değerdedir. Asgari ücret uygulamasının temel nedeni, emek sömürsünü önlemektir. Düşük ücret temelinde sürdürülecek bir haksız rekabet ortamını ortadan kaldırmaktır.

Yaygın işsizlik ortamında, belirlenen asgari ücretin altında çalışmaya hazır insanların bulunması ve çalıştırılması, çaresiz durumda olanların durumundan yararlanarak tek taraflı çalışma koşullarının dayatılması kabul edilemez bir davranıştır. İnsani değildir, gayri ahlakidir. Sosyal hukuk devleti ilkesinin ayaklar altına alınmasıdır.

Asgari ücretin "sosyal ücret" kavramına yaraşır, insanca yaşama düzeyini sağlayacak, gelir dağılımındaki adaletsizliği ve yoksulluğu bir ölçüde azaltacak, işsizliğin sürekli etkilediği işgücü arz ve talebi arasındaki dengesizlik nedeniyle çalışanların istismarını önleyecek düzeyde belirlenebilmesi asgari ücret belirleme çalışmalarının temeli olmalıdır.

Türkiye'de bazı kesimlerin, demokrasinin, işçi hak ve özgürlüklerinin, sosyal koruma uygulamalarının olmadığı, tartışma konusu edildiği ülkelerde uygulanan ücret politikalarını, asgari ücret düzeyini ve uygulamalarını örnek ve temel alan yaklaşımlarını benimsemek mümkün değildir.

Türkiye'nin, rekabet şartlarını düşük ücret politikasıyla sağlamak doğrultusunda bir anlayışı egemen kılarak Avrupa Birliği'ne üye olması mümkün değildir. Bugün ülkemizdeki asgari ücret düzeyi çoğu AB üyesi ülkelerde geçerli olanın çok gerisindedir.

İşsizlik, ülkemizin ekonomik ve sosyal gündeminde ağırlıklı olarak yer alan yakıcı bir sorundur. İşsizlik, yoksulluğun ve gelir dağılımındaki adaletsizliğin temel sebeplerinden birisidir. Hükümetler, insan onuruna yaraşır iş olanaklarının yaratılması için çaba göstermek durumundadır. Özel sektörün yaratacağı iş imkanları da bu nitelikte, yani Uluslararası Çalışma Teşkilatı'nın "insana yaraşır iş" kapsamında olması gerekmektedir.

Türkiye'de bazı kesimlerin, yatırımların, istihdamı artırmanın önündeki engel olarak işgücü maliyetinin yüksekliğini ileri sürmesi ve bu kapsamda asgari ücret artışını sınırlandırmak istemesi yönündeki talepleri, ülke gerçekleriyle, geçmişte yaşanan deneyimle, bilimsel doğrularla bağdaşmamaktadır.

Ülkede yeni yatırım ve iş imkanlarının önündeki engel, ücretler ve işgücü maliyeti değildir. Asgari ücret ise hiç değildir. Merkez Bankası İktisadi Yönelim Anketi'nin sonucuna göre; yatırım harcamalarını kısıtlayan faktörler arasında işgücü maliyeti, neredeyse ihmal edilir orandadır.

Asgari Ücret Yönetmeliği, asgari ücreti "İşçilere normal bir çalışma günü karşılığı olarak ödenen ve işçinin gıda, konut, giyim, sağlık, ulaşım ve kültür gibi zorunlu ihtiyaçlarını günün fiyatları üzerinden asgari düzeyde karşılamaya yetecek ücret" biçiminde tanımlamaktadır.

Anayasanın 55'inci maddesinde yapılan değişiklik sonucu, asgari ücretin tespitinde "ülkenin ekonomik durumunun yanında çalışanların geçim şartlarının da" göz önünde bulundurulması gereğine işaret edilmektedir. TÜRK-İŞ Araştırma Merkezi'nin hesapladığı açlık ve yoksulluk sınırı verileri, ülkemizdeki geçim şartlarını ortaya koyan önemli bir göstergedir.

Bilimsel, objektif ve güvenilir veriler esas alınarak tespit yapılması yerine, asgari ücret pazarlık konusu edilmiş ve Türkiye İstatistik Kurumu'nun, perakende fiyatları kullanarak, üstelik sadece tek işçi için belirlediği ve net olarak işçinin eline geçmesi gereken tutar bile, kabul edilmek bir yana, daha da aşağıya çekilmiş ve brüt olarak açıklanmıştır.

Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK)'nun tek işçi için hesapladığı tutar Aralık 2005 itibarıyla net 508,19 YTL'dir. Ancak işveren-hükümet kesimi asgari ücreti net 380,46 YTL olarak kabul ve ilan etmiştir.

2006 yılında brüt 531.- YTL olarak uygulanacak asgari ücretten sosyal sigorta işçi primi, gelir vergisi, işsizlik sigortası gibi ödemeler için yüzde 28,4 oranında kesinti yapılacaktır. Asgari ücretli bir çalışan 2006 yılında ayda 67,70 ve yılda yaklaşık 812,40 YTL gelir vergisi ödemek durumunda kalmaktadır. Asgari ücretli bir işçinin SSK primi için ödeyeceği tutar ise ayda 78,34 YTL olmuştur.

Asgari ücret seviyesinde gelir elde eden işçiden yapılan kesintilerin makul bir oranda olmasını işçi kesimi olarak yıllardır savunuyoruz. Türkiye, ücretten yapılan kesintilerin yüksekliği bakımından OECD üyesi ülkeler arasında başta gelmektedir. Bugün ücretliler üzerinde taşınmaz boyutlarda vergi yükü bulunmaktadır. Aynı şekilde, sosyal güvenlik için kesilen prim asgari ücretli için yüksektir ve mutlaka devletin, sosyal devlet olma gereğinin bir sonucu olarak, katkısı gerekmektedir.

Ülkemizde, istihdam vergisine dönüşen ücretler üzerindeki ilave yükler düşürülmeli ve AB ülkeleri düzeyine getirilmelidir. Hükümet, asgari ücretten vergi alınmaması yönünde sosyal kesimler arasında oluşan görüş birliğini dikkate alarak bu konuda yeni bir düzenlemeyi yapmak yerine, sermaye kesiminin vergi yükünü daha da düşüren düzenlemeler yapmaktadır.

Türkiye'de kayıtdışı ekonomi ve ona bağlı olarak yaygınlık kazanan kayıtdışı istihdam önemli bir sorun olarak gündemdedir. Kayıtdışı istihdamın yaygınlığı, sosyal hukuk devleti uygulamalarının ve sendikal örgütlenmenin önündeki en önemli engellerden birisidir. Kayıtdışı istihdamla mücadele tüm sosyal taraflar ile kamu kurum ve kuruluşlarının başta gelen görev ve sorumluluğudur.

Kurallara dayalı ekonomik yapının egemen kılınması ve geliştirilmiş olan kuralların, kurumlar tarafından özenle uygulanması yerine kayıtdışı istihdam yaygınlaştırılmakta ve bu durum, kurallara uygun davrananlar aleyhine, haksız rekabete yol açmaktadır.

Türkiye'de kayıtdışı istihdamın ülke ekonomisine maliyeti fazladır. Asgari ücret temel alınarak yaptığımız bir hesaplama, kayıtdışı istihdam nedeniyle alınamayan sosyal sigorta ve vergi kaybının boyutunu ortaya koymaktadır. İşçi kesimi, kaçak ve kayıtdışı istihdamla mücadeleye büyük önem vermektedir. Bu konuda tüm sosyal tarafların katılımıyla bir "ulusal eylem planı" hazırlanmasını ve kayıtdışı istihdama yönelik mücadelenin çok yönlü bir bütünsellik içinde sürekli olması gereğini savunmaktadır.

Kayıtdışı istihdamla bütünsel bir yaklaşım içinde mücadele etmek yerine, kayıtdışı istihdama neden olmasının yaklaşımıyla asgari ücreti düşük belirlemek, sorunu temelden çözecek politikaların uygulanması yerine durumu meşrulaştırmak anlamındadır.

Asgari ücret tespitinde, işçilerin ailesiyle birlikte değerlendirilmesi gereğini dikkate almayan yaklaşım hatalı olmuştur. Ülkemizdeki işçi ailelerinin çoğunda, bakıma muhtaç



yaşlılar ile küçük yaştaki çocuklar bulunmakta ve çok sayıdaki işçinin ücreti, iktisaden faal olmayan bu nüfus tarafından paylaşılmaktadır. Diğer bir ifadeyle, ülkemizde aile bağımlılığı, sosyolojik bir olgudur. Bu bakımdan, asgari ücretin tespitinde, sadece işçinin göz önünde bulundurulması ülke gerçeklerine aykırı düşmektedir.

İşçinin ailesinin hesaplamalarda dikkate alınmaması sonucu asgari ücret eksik ve yetersiz olarak belirlenirken, bu tutardan ayrıca kesinti yapılması nedeniyle asgari ücret "sefalet ücreti"ne dönüşmektedir. Sosyal dışlanmanın ortadan kaldırılması çalışmaları kapsamında "aile yardımı" uygulaması artık ülkemizde de gündeme gelmelidir.

Asgari ücret ile en düşük kamu çalışanı maaşı arasında yapılacak kıyaslama, bu alanda yıllardır sürdürülen haksız ve yanlış uygulamaları ortaya koymaktadır. En düşük kamu çalışanı maaşı Ocak 2006'da 611.- YTL ve Temmuz 2006'da 665.-YTL olmaktadır. Hükümetin, "düşük ücrete yüksek zam ilkesi" çerçevesinde en düşük kamu çalışanına 2006 yılı için uygulayacağı zam oranı yüzde 19,5 oranında olmuştur.

Asgari ücretin düzeyi dikkate alındığında yapılan artış fazla bir anlam taşımamaktadır. Asgari ücretin tespiti çalışmalarında sunulan raporlarla, ülkenin içinde bulunduğu ekonomik durumun olumlu olduğu, Devletin resmi verileri ve raporlarıyla ifade edilmiştir. Ancak, ekonominin kriz döneminde asgari ücretle çalışanlardan istenen fedakarlığın devam etmesi istenmektedir.

Çalışanlar, ya işsiz kalmak ya da düşük ücrete razı olmak ikilemi ile karşı karşıya bırakılmaktadır.

İşçi kesimi temsilcileri olarak Komisyon çalışmalarında asgari ücretin;

- İşçi ve ailesinin günün ekonomik ve sosyal koşullarına göre insanca yaşamasını mümkün kılacak, insanlık onuruyla bağdaşacak bir düzeyde;  
- Belirlenen tutarın işçinin eline net geçecek biçimde;  
- Ulusal düzeyde, sanayi/tarım ve yaş, cinsiyet ayırımı yapılmadan;  
- İşçinin satın alma gücünün ileriye dönük olarak korunabilmesi için gerekli bir iyileştirmenin ayrıca ilave edilerek;

- Adil gelir dağılımını sağlamaya yönelik olarak refahtan pay içerecek;

Biçimde hesaplanması gereğini savunduk, savunmaya devam ediyoruz.

Savunduğumuz bu görüşlerin büyük bir bölümü Komisyon çalışmalarında dikkate alınmamıştır. Bunun sonucu, belirlenen asgari ücret düzeyi yetersiz ve ülkenin bugünkü koşullarında "insan onuruna yaraşır bir yaşam düzeyi" sağlamaktan uzak kalmıştır.

Asgari ücretin belirlenmesi çalışmalarında Komisyon iradesi belirleyici olmamıştır. Bir başka ifadesiyle, Hükümet tarafından önceden belirlenmiş asgari ücret düzeyi ilan edilmiştir.

Asgari Ücret Tespit Komisyonu'nun işveren-hükümet kesimi temsilcilerinin oy çoğunluğuyla belirlenen asgari ücrete, gerek miktar ve gerek belirleme yöntemi açısından katılmadığımızdan, işçi kesimi olarak muhalif kalıyoruz.

**Asgari İşçilik Tespit Komisyonunca Belirlenen Çeşitli İşkollarına Ait Asgari İşçilik Oranlarını Gösterir Tebliğde Değişiklik Yapılmasına Dair Tebliğ**

**Resmi Gazete Tarihi : 22/06/2006**

**Resmi Gazete Sayısı : 26206**

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığından:

MADDE 1 - 29/09/2005 tarihli ve 25951 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan "Asgari İşçilik Tespit Komisyonunca Belirlenen Çeşitli İşkollarına Ait Asgari İşçilik Oranlarını Gösterir Tebliğ" eki listenin ilgili bölümlerine eklenmek üzere, Asgari İşçilik Tespit Komisyonu tarafından 33 işkoluna ilişkin olarak yeni belirlenmiş olan asgari işçilik oranları aşağıda gösterilmiştir.

**ÇEŞİTLİ İŞKOLLARINA AİT İŞLERİN ASGARİ İŞÇİLİK ORANLARI**

Asgari

Sıra İşçilik  
No İŞ KOLU Oranı (%)

---

AĞAÇ - BAHÇE - ORMAN - PARK

51- Fidanların araziye dağıtımı 25

52- Çalı dikimi

a) Çalı idarece verilirse 30

b) Çalı yükleniciye ait ise 9

AKARYAKIT - DOĞALGAZ - PETRO KİMYA - RAFİNERİ

8- Şehirlerarası doğalgaz boru hattı inşaatı (komple) 6

9- Akaryakıt boru hattı inşaatı (komple) 6

10- Ham petrol boru hattı inşaatı (komple) 6

BARAJ - GÖLET - SULAMA

13- Baraj onarımı (beton) 7

14- Baraj onarımı (toprak dolgu) 4

BİNA (Fabrika, Endüstri Tesisleri, Teknolojik Yapılar, Silo, TV ve Su Kuleleri, Spor Tesisleri, Garaj, Otopark, Cami, Minare, Dekorasyon, Eski Eser vb.)

118- Her türlü tarihi yapının restorasyonu 20

119- Çeşitli bina onarımları (inşaat, tesisat ve elektrik komple) 13

120- Sıhhi tesisatı onarımı 12

121- Kalorifer tesisatı onarımı 10

122- Müşterek tesisat onarımı 12

123- Havalandırma ve klima tesisatı 8

124- Havalandırma ve klima tesisatı onarımı 13

125- Havalandırma ve klima otomatik kontrol tesisatı onarımı 10

126- Brülör tesisatı onarımı 10

127- Mutfak tesisatı onarımı (soğuk odaları dahil) 10

128- Çamaşırhane tesisatı onarımı 8

129- Hastane tesisatı onarımı (oksijen, vakum, azot) 12

130- Elektrik tesisatı onarımı 12

131- Bina ve çevre temizliği yapılması (malzeme yükleniciye ait)

a) Makineli 10

b) Makinesiz 35

132- Ahşap yapı karkası 15

133- Bilgi teknoloji sınıfları alt yapı inşaatı 9

DENİZ - DERE - LİMAN - İSKELE - MENDİREK

18- İskele, köprü, liman, vs. ayaklarının su altında kalan kısımlarının katodik korumasının incelenmesi ve rapora bağlanması 20

MAKİNE - MONTAJ

61- Döner fırınların tuğlalarının sökülmesi ve yeniden örülmesi

a) Tuğla idarece verilirse 35

b) Tuğla yükleniciye ait ise 20

62- Elektro motor ve blower bakım ve onarımı 12

63- Elektroliz hücrelerinin refraktörle örülmesi 13

64- Jeo-termal su üretimi ve taşıma hattı 7

65- Jeo-termal su üretimi, Jeo-termal su soğutma sistemi inşaatı 12

66- Soğutma kulelerinin onarımı ve yenilenmesi işi

(kule içindeki soğutucu separatörlerin, fanların yenilenmesi, vs. boya işleri) 9

67- Doğalgazla çalışan ısı merkezlerine çelik baca yapılması ve montajı işi 12

YOL - DEMİRYOLU (alt temel, temel, stabilize, asfalt, bordür, kaldırım, sanat yapıları, dekapaj, kazık, köprü, tahkimat, trafik levhaları, sinyalizasyon )

81- Dekapaj - Kazı yapılması (Makineli), (nakliye hariç) 3

82- Makineli kazı yapılması ve çıkan kazının dolgu malzemesi olarak kullanılması (nakliye hariç) 4

MADDE 2 - Bu Tebliğ, yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

MADDE 3 - Bu Tebliğ hükümlerini Sosyal Sigortalar Kurumu Başkanı yürütür.

### **Asgari Ücret Tespit Komisyonu Kararı**

**Karar Tarihi : 26/12/2006**

**KararNo : 2006/1**

**Resmi Gazete Tarihi : 28/12/2006**

**Resmi Gazete Sayısı : 26390**

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığından:

22/05/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanunu'nun 39 uncu maddesi gereğince, iş sözleşmesi ile çalışan ve bu Kanunun kapsamında olan veya olmayan her türlü işçinin asgari ücretini tespit etmekle görevli Asgari Ücret Tespit Komisyonu, 30/11/2006 tarihinde başladığı çalışmalarını 26/12/2006 tarihine kadar sürdürmüş ve yaptığı üç toplantı sonucunda;

1) Milli seviyede tek asgari ücret tespitine oybirliğiyle,

2) 16 yaşını doldurmuş işçilerin bir günlük normal çalışma karşılığı asgari ücretlerinin; 01/01/2007-30/06/2007 tarihleri arasında 18.75 (onsekiz yetmişbeş) Yeni Türk Lirası olarak, 01/07/2007-31/12/2007 tarihleri arasında ise 19.50 (ondokuz elli) Yeni Türk Lirası olarak tespitine, işçi temsilcilerinin muhalefetine karşılık oyçokluğuyla,

3) 16 yaşını doldurmamış işçilerin bir günlük normal çalışma karşılığı asgari ücretlerinin; 01/01/2007-30/06/2007 tarihleri arasında 15.89 (onbeş seksendokuz) Yeni Türk Lirası olarak, 01/07/2007-31/12/2007 tarihleri arasında ise 16.38 Yeni Türk Lirası olarak tespitine, işçi temsilcilerinin muhalefetine karşılık oyçokluğuyla,

4) İş bu Kararın, 4857 sayılı Kanunun 39 uncu maddesine dayanılarak hazırlanan Asgari Ücret Yönetmeliği'nin 11 inci maddesi gereğince Resmi Gazete'de yayımlanmasına oybirliğiyle,

karar verilmiştir.

### **GEREKÇE**

Asgari ücret, bilindiği gibi ödenmesi zorunlu olan en az ücrettir.

Asgari ücretin belirlenmesini düzenleyen Asgari Ücret Yönetmeliği uyarınca, asgari ücret, pazarlık ücreti değildir.

Asgari ücretin belirlenmesi sırasında, Komisyonumuz, bu çerçevede bir karar alınması için çalışmış, işçilerin geçim şartları ve 2007 yılı enflasyon hedefi gibi faktörleri değerlendirmiştir.

İşte bu çerçevede hareket eden Komisyonumuz; 16 yaşını doldurmuş işçiler için günlük asgari ücreti; 01/01/2007-30/06/2007 tarihleri arasında uygulanmak üzere 18.75 (onsekiz yetmişbeş) Yeni Türk Lirası olarak, 01/07/2007-31/12/2007 tarihleri arasında ise 19.50 (ondokuz elli) Yeni Türk Lirası olarak belirlemiştir.

16 yaşını doldurmamış işçiler için günlük asgari ücretin; 01/01/2007-30/06/2007 tarihleri arasında uygulanmak üzere 15.89 (onbeş seksendokuz) Yeni Türk Lirası olarak, 01/07/2007-31/12/2007 tarihleri arasında ise 16.38 (onaltı otuzsekiz) Yeni Türk Lirası olarak belirlenmesi Komisyonca kabul edilmiştir.

Asgari Ücret Yönetmeliği'nin 11 inci maddesi gereğince, Asgari Ücret Tespit Komisyonu'nca belirlenen asgari ücretler, Resmi Gazete'de yayımlandığı tarihi izleyen ayın ilk gününden itibaren yürürlüğe girecektir.

### **İŞÇİ TEMSİLCİLERİNİN ASGARİ ÜCRET KARŞI OY GEREKÇESİ**

"Ücrette Adalet Sağlanması" başlıklı Anayasa'nın 55. Maddesinde "Asgari ücretin tespitinde çalışanların geçim şartları ile ülkenin ekonomik durumu da göz önünde bulundurulur" ifadesi yer almaktadır.

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Anayasası'nın girişinde, "işçinin ve ailesinin yalnızca geçimini temin eden ücret, insanca yaşamaya yeterli bir ücret değildir. Halbuki işçinin insanca yaşaması için yeterli ücrete sahip olması gerekir" görüşüne yer verilmiştir.

Asgari ücretle ilgili olarak da, "asgari ücret, işçiye uygun yaşama normları sağlayacak bir ücretin garanti edilmesidir" saptamasında bulunulmuştur.

Asgari ücret, işçi ve ailesinin günün ekonomik ve sosyal koşullarına göre insanca yaşamasını mümkün kılacak, insanlık onuruyla bağdaşacak bir ücrettir.

4857 sayılı İş Yasası çerçevesinde çıkarılan Asgari Ücret Yönetmeliği asgari ücreti; "İşçilere normal bir çalışma günü karşılığı olarak ödenen ve işçinin gıda, konut, giyim, sağlık, ulaşım ve kültür gibi zorunlu ihtiyaçlarını günün fiyatları üzerinden asgari düzeyde karşılamaya yetecek ücret" olarak tanımlamaktadır.

Asgari ücret, çalışanların yaşama ve çalışma şartlarının düzenlenmesine yönelik önemli uygulamalardan birisidir. Sosyal politika aracı olarak çalışanların düşük ücretlere karşı korunması yanı sıra rekabetin emek sömürüsü ile yapılmaması amaçlanmaktadır.

Asgari ücretlere ilişkin uluslararası yasal düzenlemelerde "aşırı düşük ücretlere karşı koruma" amacı ön plandadır. Ülkemizde de asgari ücreti yasal yoldan belirlemenin temelinde bu amaç bulunmaktadır. Özellikle niteliksiz işçilerin, yoğun işsizlik nedeniyle, işveren tarafından istismarını kısmen engellemeye yönelik bir önlem olma niteliği ağır basmaktadır.

Asgari ücretin belirlenmesini düzenleyen Asgari Ücret Yönetmeliğinde de yer aldığı üzere, asgari ücret, pazarlık ücreti değildir. Bilimsel, objektif yöntemler ve güvenilir verilerle tespit edilen taban ücretidir.

Asgari Ücret Komisyonu'nun işveren-hükümet kesimini oluşturan oy çoğunluğu tarafından 2007 yılında geçerli olmak üzere belirlenen asgari ücret tutarı, insanca bir yaşama düzeyi sağlamaktan uzak "yoksulluk ücreti" düzeyinde olmuştur.

Asgari Ücret Belirlenirken Geçim Koşulları Dikkate Alınmamıştır.

Asgari ücretin belirlenmesi çalışmalarında göz önünde tutulması gereken temel husus, çalışanların karşı karşıya buldukları geçim koşulları, çalışanlara insan onurunun gerektirdiği yaşama düzeyini sağlamaya yetecek ücretin belirlenmesidir.

TÜRK-İŞ'in yirmi yıldan bu yana her ay düzenli olarak hesapladığı açlık ve yoksulluk sınırı verileri, çalışanların geçim şartlarını ortaya koyan önemli bir göstergedir.

Asgari Ücret Tespit Komisyonu, geçim koşullarını hesaplaması için Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK)'na görev vermiştir. Aralık 2006 tarihi itibarıyla TÜİK'nun tek işçi için hesapladığı tutar net 589,84 YTL'dir. Ancak asgari

ücret işveren ve hükümet kesimi tarafından pazarlık konusu yapılmış ve 2007 yılının ilk altı aylık dönemi için net 403,03 YTL, ikinci altı aylık dönemi için 419,15 YTL olarak kabul ve ilan edilmiştir.

"Ülkenin Ekonomik Durumu" Gerekçe Yapılarak Asgari Ücret Düşük Belirlenmiştir.

Ekonomide geçmişte yaşanan kriz bahane edilerek, ücretli çalışanlar fedakarlığa zorlanmış, sorumlusu olmadıkları politikaların faturasını ödemek durumunda kalmışlardır. Ancak ekonominin yeniden büyüme sürecinde yine çalışanlardan fedakarlık beklenmesi doğru, anlaşılır ve kabul edilebilir bir

yaklaşım değildir.

2006 yılında Türkiye’de yaşanan ekonomik ve sosyal gelişmeler ile 2007 yılı hedef ve tahminlerine ilişkin olarak hazırlanan ve Asgari Ücret Komisyonu’na sunulan raporlarda; Türkiye ekonomisinin 19 çeyrektir devam eden büyüme potansiyeli yakaladığı, 2002-2005 döneminde gayri safi milli hasılanın yılda yüzde 7,8 oranında büyüdüğü, fiyat istikrarının sağlanması konusunda son yıllarda önemli mesafeler alındığı, enflasyonun otuz yıl sonra ilk defa tek haneli rakamlara düştüğü, ihracatın arttığı, kamu maliyesinde sağlanan disiplin sayesinde kamu açıklarının düştüğü, borç yükünün azaldığı, uygulanmakta olan ekonomik program ve piyasalarda sağlanan güven ortamı sayesinde iç borçlanma maliyetlerinin düştüğü, borçlanma vadesinin arttığı ve fakat faiz oranların gerilediği görüşlerine yer verilmiş, ekonomide sağlanan bu ve benzeri olumlu gelişmeler sıralanmıştır.

Ekonomide böylesine olumlu gelişmelerin yaşandığı 2006 yılında, yine devletin raporuna göre, 16 yaş ve üstü sanayi ve hizmetler kesimi ortalama aylık net asgari ücretin nominal olarak yüzde 8,7 oranında artacağı, reel olarak ise yüzde 0.8 oranında gerileyeceği tahmini yapılmaktadır. Son oniki ay itibariyle hesaplama yapıldığında reel gerileme daha da fazla olmaktadır.

Düşük Asgari Ücretle Refahı Sağlamak Mümkün Değildir.

Türkiye’nin rekabet şartlarını düşük ücret politikasıyla sağlamak doğrultusunda bir anlayışı egemen kılarak ekonomik ve sosyal kalkınmasını sağlaması mümkün değildir.

Türkiye, demokrasinin, işçi hak ve özgürlüklerinin, sosyal koruma uygulamalarının olmadığı, tartışma konusu edildiği ülkelerde uygulanan ücret politikalarını, asgari ücret düzeyini emsal alan yaklaşımları benimseyen bir ülke olmamalıdır.

Gerek asgari ücret düzeyinin yetersizliği ve gerek son dört yılda yüzde 35’in üzerinde sağlanan refah artışından yeterince pay alınmamış olması gibi nedenlerden dolayı, asgari ücret düzeyi halen sefalet ücreti niteliğindedir.

Asgari ücret günümüzde açlık sınırı olarak tanımlanan tutarın yüzde 60’ını, yoksulluk sınırı olarak tanımlanan tutarın ise ancak yüzde 19’unu karşılayabilmektedir. Diğer bir ifadeyle, asgari ücret almakta olan bir çalışan ailesi, ancak 19 gün dengeli beslenebilmekte, insan onurunun gerektirdiği yaşama düzeyini ise sadece 6 gün için sağlayabilmektedir.

2007 yılının ilk altı aylık döneminde geçerli olacak günlük net asgari ücret 13,43 YTL’dir. Bu tutarla, işçinin beslenmesi, giyinmesi, kira ödemesi, elektrik-su-yakıt-ulaşım vb zorunlu giderlerini karşılayabilmesi mümkün değildir.

Ülkedeki İşsizliğin Nedeni Asgari Ücret Değildir.

İşsizlik, ülkemizin ekonomik ve sosyal gündeminde ağırlıklı olarak yer alan yakıcı bir sorundur. İşsizliğin önlenmesi için uygulanacak politikaları işçi kesimi desteklemektedir. İşsizlik, yoksulluğun ve gelir dağılımındaki adaletsizliğin temel sebeplerinden birisidir.

İşsizliğin azaltılmasında en etkili çözüm sadece ekonominin büyümesi değil, yeni yatırımların yapılması, yeni iş alanlarının açılmasıdır. Kalıcı büyüme ancak yeni yatırımlarla, sermaye stoklarındaki artışlarla mümkündür. Yoksulluğun arttığı, işsizliğin büyüdüğü ve iç talebin daraltıldığı bir ortam yatırım ortamı olamaz. Hükümetler, insan onuruna yaraşır iş olanaklarının yaratılması için çaba göstermek durumundadır. Özel sektörün yaratacağı iş imkanları da bu nitelikte, yani Uluslararası Çalışma Örgütü’nün "insana yaraşır iş" kapsamında olması gerekmektedir.

Bazı kesimler, Türkiye’de yatırımların, istihdamı artırmanın önündeki engel olarak işgücü maliyetinin yüksekliğini ileri sürmektedir. Bu durum ülke gerçekleriyle bağdaşmamaktadır. Türkiye’de emek maliyeti uygulanan ekonomik ve sosyal politikalarla düşürülmüştür. İSO’nun 500 Büyük Sanayi Kuruluşu sonuçlarına göre, özel kesimde toplam satış hasılatı içinde işçilik payı 2005 yılı itibariyle yüzde 6,6 oranındadır.

Asgari Ücret Kayıtdışı İstihdamı Artıran Unsur Değildir.

Türkiye’de kayıtdışı istihdam önemli bir sorun olarak gündemdedir. Kayıtlı ücretli sayısı kadar kayıtdışı çalışan veya bir başka ifadeyle çalışmak zorunda bırakılan önemli bir

kesim bulunmaktadır. Ancak kayıtdışı istihdamın önlenmesini asgari ücretin düşük belirlenmesinde veya ücretten yapılan kesintilerin azaltılmasında gören yaklaşımlar yanlıştır.

İşverenlerin SSK'ya verdiği bildiregelere göre, Türkiye genelinde kayıtlı işçilerin ortalama brüt aylığı 2005 yılında 857.- YTL düzeyindedir. SSK'ya kayıtlı her beş işçiden ikisinin geliri asgari ücret düzeyindedir.

Bu ücret düzeyinden kesilen primlerle çalışanların sosyal güvenlik harcamalarının karşılanması elbette mümkün değildir. Sosyal güvenlik açıklarını gerekçe yaparak hak kayıplarını gündeme getirenlerin, öncelikle kayıtdışı istihdam ve kayıtdışı ekonomiyi azaltma konusunda etkin politikalar uygulanmasına öncelik vermeleri gerekmektedir.

**Asgari Ücretten Yapılan Kesintiler Dikkate Alınmamıştır.**

Asgari ücretin tanımında, "...zorunlu ihtiyaçlarını günün fiyatları üzerinden asgari düzeyde karşılamaya yetecek" denmesine karşın, perakende fiyatlar kullanılarak tespit edilen asgari ücretten gelir vergisi, sigorta işçi payı, zorunlu tasarruf vb. kesintiler yapılmaktadır. Yapılan bu kesintiler nedeniyle, asgari ücret daha başlangıçta eksik ödenmektedir. Böylece asgari ücret, tespit edildiği andan itibaren çelişkili ve tutarsız olmaktadır.

2007 yılının ilk altı aylık dönemi itibariyle brüt 562,50 YTL olarak uygulanacak asgari ücretten sosyal sigorta işçi primi, gelir vergisi, işsizlik sigortası gibi ödemeler için yüzde 28,4 oranında kesinti yapılacaktır. Asgari ücretli bir çalışan 2007 yılının ilk yarısında ayda 74,59 YTL gelir vergisi ödemek durumundadır. SSK primi için ödeyeceği tutar ise ayda 81,904 YTL'dir. Hatırlanacağı üzere, kayıtdışı çalışmayan ve çalıştırmayan, kurallara uygun olarak faaliyet gösteren işverene asgari ücretin maliyeti Ocak 2004 ayında 560,1 milyon lira olarak hesaplanmış, ancak hükümet, yasal düzenleme ile 1 Nisan 2004'den itibaren yüzde 26 oranında artırılarak 577,1 milyon liraya yükseltilmesi gereken SSK primine esas kazanç alt sınırını-artışta indirim yaparak-yüzde 20 artışla ve fakat yılbaşından itibaren 549 milyon 630 bin lira olarak belirlemiş ve asgari ücret artışından dolayı meydana gelen maliyet farkının 46,2 milyon lirasını hazine tarafından karşılanmıştır.

İşverenlerin, SSK primine esas kazanç alt sınırının kaldırılarak asgari ücrete eşitlenmesi doğrultusundaki girişimleri sonucu yapılan değişiklikle asgari ücretin işverene maliyeti Temmuz 2004'den itibaren gerilemiştir. 2006 yılında asgari ücretin işverene maliyeti günde 21 YTL tutarındadır.

Ancak SSK primine esas kazanç alt sınırının asgari ücrete eşitlenmesiyle yapılan iyileşmenin kayıtlı istihdamı artırdığı yönünde bir sonuç doğurmadığı görülmüştür.

Asgari ücret seviyesinde gelir elde eden işçiden yapılan kesintilerin makul bir oranda olmasını işçi kesimi yıllardır savunmaktadır. Türkiye, ücretten yapılan kesintilerin yüksekliği bakımından OECD üyesi ülkelerin başında gelmektedir. Bugün ücretliler üzerinde taşınmaz boyutlarda vergi yükü bulunmaktadır. Aynı şekilde, sosyal güvenlik için kesilen prim asgari ücretli için yüksektir ve mutlaka devletin, sosyal devlet olma gereğinin bir sonucu olarak, katkısı gerekmektedir.

Ülkemizde, istihdam vergisine dönüşen ücretler üzerindeki ilave yükler elbette düşürülmeli ve AB ülkeleri düzeyine getirilmelidir. Ancak kıyaslama yapılırken, gerek milli gelir içindeki ücretlilerin payı ve gerek toplam satış hasılatı içinde işgücü maliyetinin oransal ağırlığı ile ücret düzeyi de dikkate alınmalıdır.

Hükümet 2004 yılı başında, ücretlilere özel indirim uygulamasını yaptığı düzenleme ile ortadan kaldırmıştır. Şimdi bu yanlıştan dönülerek gecikmeli de olsa özel indirim uygulamasına geçilmesi olumlu bir gelişmedir, birçok OECD ülkesinde de var olan bu uygulama çağdaş vergi sisteminin bir gereğidir. Ancak bu sisteme tekrar dönülürken, vergi iadesi sisteminin kaldırılmak istenmesi doğru bir yaklaşım değildir. Bu yeni sistemin bedeli, çalışanların önemli bir kazanımı olan vergi iadesi sisteminin ortadan kaldırılması olmamalıdır.

**Asgari Ücret Belirlenirken Aile Dikkate Alınmamıştır.**

Asgari ücret tespitinde, işçilerin ailesiyle birlikte değerlendirilmesi gereğini dikkate almayan yaklaşım hatalı olmuştur. Ülkemizdeki işçi ailelerinin çoğunda, bakıma muhtaç yaşlılar ile küçük yaşta çocuklar bulunmakta ve çok sayıdaki işçinin ücreti, iktisaden faal olmayan bu nüfus tarafından paylaşılmaktadır. Diğer bir ifadeyle, ülkemizde aile bağımlılığı, sosyolojik bir olgudur. Bu bakımdan, asgari ücretin tespitinde, sadece işçinin göz önünde bulundurulması ülke gerçeklerine aykırı düşmektedir.

İşçinin ailesinin hesaplamalarda dikkate alınmaması sonucu asgari ücret eksik ve yetersiz olarak belirlenirken, bu tutardan ayrıca kesinti yapılması nedeniyle asgari ücret "sefalet ücreti"ne dönüşmektedir. Sosyal dışlanmanın ortadan kaldırılması çalışmaları kapsamında "aile yardımı" artık ülkemizde uygulanmalıdır.

En Düşük Kamu Çalışanı Maaşı Dikkate Alınmamıştır.

Asgari ücret ile en düşük kamu çalışanı maaşı arasında yapılacak kıyaslama, bu alanda yıllardır sürdürülen haksız ve yanlış uygulamaları ortaya koymaktadır.

2006 yılının ikinci altı aylık döneminde gerçekleşecek altı aylık TÜFE rakamına bağlı olarak 2007 yılı Ocak ayında verilmesi muhtemel enflasyon zammı hariç, 2007 yılı Ocak ayında en düşük brüt memur maaşı 894,42 YTL olmaktadır.

Asgari Ücret, bir anlamda ülkede uygulanmakta olan ekonomik ve sosyal politikaların önemli bir göstergesi, siyasal iktidarın çalışanlara yaklaşımının yansıması niteliğindedir.

İşçi kesimi temsilcileri olarak Komisyon çalışmalarında asgari ücretin;

. İşçi ve ailesinin günün ekonomik ve sosyal koşullarına göre insanca yaşamasını mümkün kılacak, insanlık onuruyla bağdaşacak bir düzeyde;

. Geçim şartları esas alınarak belirlenen tutarın işçinin eline net geçecek biçimde;

. Ulusal düzeyde, sanayi/tarım ve yaş, cinsiyet ayırımı yapılmadan;

. İşçinin satın alma gücünün ileriye dönük olarak korunabilmesi için gerekli bir iyileştirmenin ayrıca ilave edilerek;

. Gelir dağılımında adaleti sağlamaya yönelik olarak ekonomik refahtan pay içerecek;

Biçimde hesaplanması gereğini savunduk.

Savunduğumuz bu görüşlerin büyük bir bölümü Komisyon çalışmalarında dikkate alınmamıştır. Bunun sonucu, belirlenen asgari ücret düzeyi yetersiz ve ülkenin bugünkü koşullarında "insan onuruna yaraşır bir yaşam düzeyi" sağlamaktan yine uzak kalmıştır. Asgari ücret artışının, yılbaşından itibaren bir yıllık dönem için tek oranda uygulanması yerine altışar aylık iki dönem halinde uygulanması kararına varılmıştır. Asgari ücretin belirlenmesi çalışmalarında Komisyon iradesi, Devlet Kurumu'nun resmi rakamları belirleyici olmamıştır.

Asgari Ücret Tespit Komisyonu'nun işveren-hükümet kesimi temsilcilerinin oy çoğunluğuyla belirlenen asgari ücrete, gerek miktar ve gerek belirleme yöntemi açısından katılmadığımızdan, işçi kesimi olarak muhalif kalıyoruz.

Asgari Ücret Tespit Komisyonu Kararı

Karar No : 2007/1

Karar Tarihi : 27/12/2007

Resmi Gazete Tarihi : 29/12/2007

Resmi Gazete Sayısı : 26741

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığından:

22/05/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanunu'nun 39 uncu maddesi gereğince, iş sözleşmesi ile çalışan ve bu Kanunun kapsamında olan veya olmayan her türlü işçinin asgari ücretini tespit etmekle görevli Asgari Ücret Tespit Komisyonu, 03/12/2007 tarihinde başladığı çalışmalarını 27/12/2007 tarihine kadar sürdürmüş ve yaptığı dört toplantı sonucunda;

1) Milli seviyede tek asgari ücret tespitine oybirliğiyle,

2) 16 yaşını doldurmuş işçilerin bir günlük normal çalışma karşılığı asgari ücretlerinin; 01/01/2008-30/06/2008 tarihleri arasında 20,28 (yirmi yirmisekiz) Yeni Türk Lirası olarak,

01/07/2008-31/12/2008 tarihleri arasında ise 21,29 (yirmibir yirmidokuz) Yeni Türk Lirası olarak tespitine oybirliğiyle,

3) 16 yaşını doldurmamış işçilerin bir günlük normal çalışma karşılığı asgari ücretlerinin; 01/01/2008-30/06/2008 tarihleri arasında 17,18 (onyedi onsekiz) Yeni Türk Lirası olarak, 01/07/2008-31/12/2008 tarihleri arasında ise 18,02 (onsekiz sıfır iki) Yeni Türk Lirası olarak tespitine oybirliğiyle,

4) İş bu Kararın, 4857 sayılı Kanununun 39 uncu maddesine dayanılarak hazırlanan Asgari Ücret Yönetmeliği'nin 11 inci maddesi gereğince Resmi Gazete'de yayımlanmasına oybirliğiyle,

karar verilmiştir.

### **GEREKÇE**

Asgari ücret, bilindiği gibi ödenmesi zorunlu olan en az ücrettir.

Asgari ücretin belirlenmesini düzenleyen Asgari Ücret Yönetmeliği uyarınca, asgari ücret, pazarlık ücreti değildir.

Asgari ücretin belirlenmesi sırasında, Komisyonumuz, bu çerçevede bir karar alınması için çalışmış, işçilerin geçim şartları ve 2008 yılı enflasyon hedefi gibi faktörleri değerlendirmiştir.

İşte bu çerçevede hareket eden Komisyonumuz; 16 yaşını doldurmuş işçiler için günlük asgari ücreti; 01/01/2008-30/06/2008 tarihleri arasında uygulanmak üzere 20,28 (yirmi yirmisekiz) Yeni Türk Lirası olarak, 01/07/2008-31/12/2008 tarihleri arasında ise 21,29 (yirmibir yirmidokuz) Yeni Türk Lirası olarak belirlemiştir.

16 yaşını doldurmamış işçiler için günlük asgari ücretin; 01/01/2008-30/06/2008 tarihleri arasında uygulanmak üzere 17,18 (onyedi onsekiz) Yeni Türk Lirası olarak, 01/07/2008-31/12/2008 tarihleri arasında ise 18,02 (onsekiz sıfır iki) Yeni Türk Lirası olarak belirlenmesi Komisyonca kabul edilmiştir.

Asgari Ücret Yönetmeliği'nin 11 inci maddesi gereğince, Asgari Ücret Tespit Komisyonu'nca belirlenen asgari ücretler, Resmi Gazete'de yayımlandığı tarihi izleyen ayın ilk gününden itibaren yürürlüğe girecektir.

### **Asgari Ücret Tespit Komisyonu Kararı**

**(No: 2008/1)**

**Karar Tarihi: 25/12/2008**

**Karar No: 2008/1**

**Resmi Gazete Tarihi: 30/12/2008**

**Resmi Gazete Sayısı: 27096**

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı

22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanunu'nun 39 uncu maddesi gereğince, iş sözleşmesi ile çalışan ve bu Kanunun kapsamında olan veya olmayan her türlü işçinin asgari ücretini tespit etmekle görevli Asgari Ücret Tespit Komisyonu, 26/11/2008 tarihinde başladığı çalışmalarını 25/12/2008 tarihine kadar sürdürmüş ve yaptığı dört toplantı sonucunda;

1) Milli seviyede tek asgari ücret tespitine oybirliğiyle karar verilmiştir.

2) Son toplantıya Türk-İş temsilcileri katılmamıştır.

3) 16 yaşını doldurmuş işçilerin bir günlük normal çalışma karşılığı asgari ücretlerinin; 1/1/2009-30/6/2009 tarihleri arasında 22,20 (yirmiiki yirmi) Türk Lirası olarak, 1/7/2009-31/12/2009 tarihleri arasında ise 23,10 (yirmiüç on ) Türk Lirası olarak tespitine, toplantıya katılanların oybirliği ile,

4) 16 yaşını doldurmamış işçilerin bir günlük normal çalışma karşılığı asgari ücretlerinin; 1/1/2009-30/6/2009 tarihleri arasında 18,90 (onsekiz doksan ) Türk Lirası olarak, 1/7/2009-31/12/2009 tarihleri arasında ise 19,65 (ondokuz altmışbeş) Türk Lirası olarak tespitine, toplantıya katılanların oybirliği ile,



5) İş bu Kararın, 4857 sayılı Kanununun 39 uncu maddesine dayanılarak hazırlanan Asgari Ücret Yönetmeliği'nin 11 inci maddesi gereğince Resmi Gazete'de yayımlanmasına toplantıya katılanların oybirliğiyle,  
karar verilmiştir.

#### **GEREKÇE**

Asgari ücret, bilindiği gibi ödenmesi zorunlu olan en az ücrettir.

Asgari ücretin belirlenmesini düzenleyen Asgari Ücret Yönetmeliği uyarınca, asgari ücret, pazarlık ücreti değildir.

Asgari ücretin belirlenmesi sırasında, Komisyonumuz, bu çerçevede bir karar alınması için çalışmış, işçilerin geçim şartları ve 2009 yılı enflasyon hedefi gibi faktörleri değerlendirmiştir.

İşte bu çerçevede hareket eden Komisyonumuz; 16 yaşını doldurmuş işçiler için günlük asgari ücreti; 1/1/2009-30/6/2009 tarihleri arasında uygulanmak üzere 22,20 ( yirmiiki yirmi ) Türk Lirası olarak, 1/7/2009-31/12/2009 tarihleri arasında ise 23,10 ( yirmiüç on ) Türk Lirası olarak belirlemiştir.

16 yaşını doldurmamış işçiler için günlük asgari ücretin; 1/1/2009-30/6/2009 tarihleri arasında uygulanmak üzere 18,90 ( onsekiz doksan ) Türk Lirası olarak, 1/7/2009-31/12/2009 tarihleri arasında ise 19,65 ( ondokuz altmışbeş ) Türk Lirası olarak belirlenmesi Komisyonca kabul edilmiştir.

Asgari Ücret Yönetmeliği'nin 11 inci maddesi gereğince, Asgari Ücret Tespit Komisyonu'nca belirlenen asgari ücretler, Resmi Gazete'de yayımlandığı tarihi izleyen ayın ilk gününden itibaren yürürlüğe girecektir.

#### **Ağır ve Tehlikeli İşlerde Çalıştırılacak İşçilerin Mesleki Eğitimlerine Dair Tebliğ**

**Resmi Gazete Tarihi: 31/05/2009**

**Resmi Gazete Sayısı: 27244**

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı

#### **Amaç**

Madde 1 - (1) Bu Tebliğin amacı, 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanununun 85 inci maddesinde yer alan ve ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılan işçilerin mesleki eğitimlerinin usul ve esaslarını düzenlemektir.

#### **Kapsam**

Madde 2 - (1) Bu Tebliğ, 4857 sayılı Kanunun 85 inci maddesine göre çıkarılan, 16/6/2004 tarihli ve 25494 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan "Ağır ve Tehlikeli İşler Yönetmeliği" kapsamında bulunan işyerlerinde çalışan işçileri kapsar.

#### **Dayanak**

Madde 3 - (1) Bu Tebliğ, 4857 sayılı Kanunun 85 inci maddesine dayanılarak hazırlanmıştır.

#### **Tanımlar**

Madde 4 - (1) Bu Tebliğin uygulanmasında;

a) Bakanlık: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığını,

b) Mesleki Eğitim: Örgün veya yaygın eğitim yoluyla bireyleri mesleğe hazırlamak, meslek sahibi olanların mesleklerinde gelişmelerini ve yeni mesleklere uyumlarını sağlamak amacıyla gerekli bilgi, beceri, tavır ve değer duygularını geliştiren ve bireylerin fiziki, sosyal, kültürel ve ekonomik yeteneklerinin gelişim sürecinin bir plan içerisinde yürütülmesini sağlayan eğitimi,

c) Mesleki ve Teknik Eğitim Okul ve Kurumları: Mesleki ve teknik eğitim alanında, diplomaya götüren orta öğretim kurumları ile belge ve sertifika programlarının uygulandığı her tür ve derecedeki örgün ve yaygın eğitim-öğretim kurumlarını,  
ifade eder.

#### **Mesleki eğitim zorunluluğu**

Madde 5 - (1) Ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılacak işçilerin, işe alınmadan önce, mesleki eğitime tabi tutulmaları zorunludur.

(2) İşyerinde yapılan işler, asıl iş itibarıyla “Ağır ve Tehlikeli İşler Yönetmeliği” kapsamında yer almakla birlikte, işçinin yaptığı iş ağır ve tehlikeli işler kapsamı dışında ise, 5/6/1986 tarihli ve 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu hükümleri saklı kalmak kaydıyla 4857 sayılı İş Kanununun 85 inci maddesi kapsamında mesleki eğitim alma zorunluluğu aranmaz.

#### **Mesleki eğitimin belgelendirilmesi**

Madde 6 - (1) Ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılacak işçilerin, aşağıda belirtilen belgelerden birisine sahip olmaları zorunludur:

a) 3308 sayılı Kanuna göre verilen diploma, bitirme belgesi, yetki belgesi, sertifika, bağımsız işyeri açma belgesi, kalfalık, ustalık ve usta öğreticilik belgelerinden birisi,

b) 25/8/1999 tarihli ve 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununun 48 inci maddesi ile 31/12/2008 tarihli ve 27097 (6. Mükerrer) sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan “Türkiye İş Kurumu İşgücü Uyum Hizmetleri Yönetmeliği”nin 4 üncü maddesinin (f) bendine göre faaliyet gösteren kurslardan aynı Yönetmeliğin 23 üncü maddesine göre alınan kurs bitirme belgesi,

c) 8/2/2007 tarihli ve 5580 sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanununun 2 nci maddesinin (g) ve (i) bentlerine göre faaliyet gösteren kurslardan alınan kurs bitirme belgesi, operatör belgesi ve sürücü belgesi,

ç) 11/7/2002 tarihli ve 24812 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan Patlayıcı Madde Ateşleyici Yeterlilik Belgesinin Verilmesi Esas ve Usullerinin Belirlenmesi Hakkında Yönetmelik kapsamında alınan ateşleyici yeterlilik belgesi,

d) Yukarıda sayılanların dışında kuruluş kanunlarında veya ilgili kanunlarca yetkilendirilmiş kamu kurum ve kuruluşları, kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları, eğitim amaçlı faaliyet gösteren vakıf ve dernekler ile işçi ve işveren kuruluşları veya işveren tarafından Milli Eğitim Bakanlığının onayı ile düzenlenen eğitim faaliyetleri sonucunda verilen belgeler,

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

#### **Mesleki eğitim zorunluluğunun denetlenmesi**

Madde 7 - (1) Ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılacak işçilerin zorunlu mesleki eğitim diploma, sertifika veya belgelerinin bulunup bulunmadığı hususu, 4857 sayılı Kanuna göre Bakanlık İş Müfettişleri tarafından denetlenir.

(2) İşverenler, ağır ve tehlikeli işlerde çalışan işçilerin mesleki eğitim belgelerinin bir örneğini, 4857 sayılı Kanunun 75 inci maddesine göre düzenlenen özlük dosyasında saklamak ve istendiğinde yetkili memurlara göstermek zorundadır.

#### **Yürürlük**

Madde 8 - (1) Bu Tebliğ, yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

#### **Yürütme**

Madde 9 - (1) Bu Tebliğ hükümlerini Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı yürütür.

### **Ağır ve Tehlikeli İşlerde Çalıştırılacak İşçilerin Mesleki Eğitimlerine Dair Tebliğde Değişiklik Yapılması Hakkında Tebliğ**

**Resmi Gazete Tarihi: 09/03/2010**

**Resmi Gazete Sayısı: 27516**

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı

MADDE 1 - 31/5/2009 tarihli ve 27244 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan Ağır ve Tehlikeli İşlerde Çalıştırılacak İşçilerin Mesleki Eğitimlerine Dair Tebliğin 6 ncı maddesinin birinci fıkrasına (e) bendinden sonra gelmek üzere aşağıdaki (d) bendi, (f) bendi ve ikinci fıkraya eklenmiştir.

"d) Yukarıda sayılanların dışında kuruluş kanunlarında veya ilgili kanunlarca yetkilendirilmiş kamu kurum ve kuruluşları ile Milli Eğitim Bakanlığının ilgili biriminin onayının alınması şartıyla kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları, eğitim amaçlı faaliyet gösteren vakıf ve dernekler, işçi ve işveren kuruluşları ile bünyelerinde kurulu iktisadi işletmeler veya işveren tarafından düzenlenen eğitim faaliyetleri sonucunda verilen belgeler,"

"f) 30/12/2008 tarihli ve 27096 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan Mesleki Yeterlilik, Sınav ve Belgelendirme Yönetmeliği kapsamında verilen mesleki yeterlilik belgeleri,"

"(2) 1/1/2009 tarihinden önce Ağır ve Tehlikeli İşler Yönetmeliği kapsamına giren işlerde çalışmaya başlayan işçilere Milli Eğitim Bakanlığı ile birinci fıkranın (d) bendinde sayılan kurum ve kuruluşlar arasında yapılacak protokoller çerçevesinde verilecek en az 32 en çok 40 saatlik eğitim sonucu düzenlenecek belgelere sahip olanlar bu Tebliğ kapsamında mesleki eğitim almış olarak kabul edilir."

MADDE 2 - Aynı Tebliğin 9 uncu maddesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

"Madde 9 - (1) Bu Tebliğ hükümlerini Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı ile Milli Eğitim Bakanı birlikte yürütür."

MADDE 3 - Bu Tebliğ yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

MADDE 4 - Bu Tebliğ hükümlerini Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı ile Milli Eğitim Bakanı birlikte yürütür.

-----  
-----  
**DÜZELTME (Ağır ve Tehlikeli İşlerde Çalıştırılacak İşçilerin Mesleki Eğitimlerine Dair Tebliğde Değişiklik Yapılması Hakkında Tebliğ ile ilgili)**

**Resmi Gazete Tarihi: 12/03/2010**

**Resmi Gazete Sayısı: 27519**

9/3/2010 tarihli ve 27516 sayılı Resmi Gazete’de aslına uygun olarak yayımlanan, “Ağır ve Tehlikeli İşlerde Çalıştırılacak İşçilerin Mesleki Eğitimlerine Dair Tebliğde Değişiklik Yapılması Hakkında Tebliğ”in 1 inci maddesinde yer alan “6 ncı maddesinin birinci fıkrasına (e) bendinden sonra gelmek üzere aşağıdaki (d) bendi, (f) bendi” ibaresi, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının 10/3/2010 tarihli ve 12330 sayılı yazısı üzerine “6 ncı maddesinin birinci fıkrasının (d) bendi aşağıdaki şekilde değiştirilmiş, (e) bendinden sonra gelmek üzere (f) bendi” şeklinde düzeltilmiştir.

**Asgari Ücret Tespit Komisyonunun Kararı**

**Karar No : 2009/1**

**Karar Tarihi : 29/12/2009**

**Resmi Gazete Tarihi: 31/12/2009**

**Resmi Gazete Sayısı: 27449**

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı

22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanunu’nun 39 uncu maddesi gereğince, iş sözleşmesi ile çalışan ve bu Kanunun kapsamında olan veya olmayan her türlü işçinin asgari ücretini tespit etmekle görevli Asgari Ücret Tespit Komisyonu, 10/12/2009 tarihinde başladığı çalışmalarını 29/12/2009 tarihine kadar sürdürmüş ve yaptığı üç toplantı sonucunda;

1) Toplantılara Türk-İş temsilcileri katılmamıştır.

2) Milli seviyede tek asgari ücret tespitine,

3) 16 yaşını doldurmuş işçilerin bir günlük normal çalışma karşılığı asgari ücretlerinin; 1/1/2010-30/6/2010 tarihleri arasında 24.30 (yirmidört otuz) Türk Lirası olarak, 1/7/2010-31/12/2010 tarihleri arasında ise 25.35 (yirmibeş otuzbeş) Türk Lirası olarak tespitine,

4) 16 yaşını doldurmamış işçilerin bir günlük normal çalışma karşılığı asgari ücretlerinin; 1/1/2010-30/6/2010 tarihleri arasında 20.70 (yirmi yetmiş) Türk Lirası olarak, 1/7/2010-31/12/2010 tarihleri arasında ise 21.60 (yirmibir altmış) Türk Lirası olarak tespitine,

5) İş bu Kararın, 4857 sayılı Kanununun 39 uncu maddesine dayanılarak hazırlanan Asgari Ücret Yönetmeliği'nin 11 inci maddesi gereğince Resmi Gazete'de yayımlanmasına, toplantıya katılanların oybirliğiyle karar verilmiştir.

#### **GEREKÇE**

Asgari ücret, bilindiği gibi ödenmesi zorunlu olan en az ücrettir.

Asgari ücretin belirlenmesini düzenleyen Asgari Ücret Yönetmeliği uyarınca, asgari ücret, pazarlık ücreti değildir.

Asgari ücretin belirlenmesi sırasında, Komisyonumuz, bu çerçevede bir karar alınması için çalışmış, işçilerin geçim şartları ve 2010 yılı enflasyon hedefi gibi faktörleri değerlendirmiştir.

İşte bu çerçevede hareket eden Komisyonumuz; 16 yaşını doldurmuş işçiler için günlük asgari ücreti; 1/1/2010-30/6/2010 tarihleri arasında uygulanmak üzere 24.30 (yirmidört otuz) Türk Lirası olarak, 1/7/2010-31/12/2010 tarihleri arasında ise 25.35 (yirmibeş otuzbeş) Türk Lirası olarak belirlemiştir.

16 yaşını doldurmamış işçiler için günlük asgari ücretin; 1/1/2010-30/6/2010 tarihleri arasında uygulanmak üzere 20.70 (yirmi yetmiş) Türk Lirası olarak, 1/7/2010-31/12/2010 tarihleri arasında ise 21.60 (yirmibir altmış) Türk Lirası olarak belirlenmesi Komisyonca kabul edilmiştir.

Asgari Ücret Yönetmeliği'nin 11 inci maddesi gereğince, Asgari Ücret Tespit Komisyonu'na belirlenen asgari ücretler, Resmi Gazete'de yayımlandığı tarihi izleyen ayın ilk gününden itibaren yürürlüğe girecektir.

#### **Asgari Ücret Tespit Komisyonu Kararı**

**(No: 2010/1)**

**Resmi Gazete Tarihi: 31/12/2010**

**Resmi Gazete Sayısı: 27802**

**Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı**

**Karar Tarihi : 28/12/2010**

**Karar No : 2010/1**

22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanunu'nun 39 uncu maddesi gereğince, iş sözleşmesi ile çalışan ve bu Kanunun kapsamında olan veya olmayan her türlü işçinin asgari ücretini tespit etmekle görevli Asgari Ücret Tespit Komisyonu, 2/12/2010 tarihinde başladığı çalışmalarını 28/12/2010 tarihine kadar sürdürmüş ve yaptığı dört toplantı sonucunda;

1) Milli seviyede tek asgari ücret tespitine oybirliğiyle,

2) 16 yaşını doldurmuş işçilerin bir günlük normal çalışma karşılığı asgari ücretlerinin; 1/1/2011-30/6/2011 tarihleri arasında 26,55 (Yirmialtılibeş) Türk Lirası olarak, 1/7/2011-31/12/2011 tarihleri arasında ise 27,90 (Yirmiyedidoksan) Türk Lirası olarak tespitine, işçi temsilcilerinin muhalefetine karşılık oyçokluğuyla,

3) 16 yaşını doldurmamış işçilerin bir günlük normal çalışma karşılığı asgari ücretlerinin; 1/1/2011-30/6/2011 tarihleri arasında 22,65 (Yirmiiki altmışbeş) Türk Lirası olarak, 1/7/2011-31/12/2011 tarihleri arasında ise 23,85 (Yirmiüçseksenbeş) Türk Lirası olarak tespitine, işçi temsilcilerinin muhalefetine karşılık oyçokluğuyla,

4) İş bu Kararın, 4857 sayılı Kanununun 39 uncu maddesine dayanılarak hazırlanan Asgari Ücret Yönetmeliği'nin 11 inci maddesi gereğince Resmi Gazete'de yayımlanmasına oybirliğiyle,

karar verilmiştir.

#### **GEREKÇE**

Asgari ücret, bilindiği gibi ödenmesi zorunlu olan en az ücrettir.

Asgari ücretin belirlenmesini düzenleyen Asgari Ücret Yönetmeliği uyarınca, asgari ücret, pazarlık ücreti değildir.

Asgari ücretin belirlenmesi sırasında, Komisyonumuz, bu çerçevede bir karar alınması için çalışmış, işçilerin geçim şartları ve 2011 yılı enflasyon hedefi gibi faktörleri değerlendirmiştir.

İşte bu çerçevede hareket eden Komisyonumuz; 16 yaşını doldurmuş işçiler için günlük asgari ücreti; 1/1/2011-30/6/2011 tarihleri arasında uygulanmak üzere 26,55 (Yirmialtıllibeş) Türk Lirası olarak, 1/7/2011-31/12/2011 tarihleri arasında ise 27,90 (Yirmiyedidoksan) Türk Lirası olarak belirlemiştir.

16 yaşını doldurmamış işçiler için günlük asgari ücretin; 1/1/2011-30/6/2011 tarihleri arasında uygulanmak üzere 22,65 (Yirmiiki altmışbeş) Türk Lirası olarak, 1/7/2011-31/12/2011 tarihleri arasında ise 23,85 (Yirmiüçseksenbeş) Türk Lirası olarak belirlenmesi Komisyonca kabul edilmiştir.

Asgari Ücret Yönetmeliği'nin 11 inci maddesi gereğince, Asgari Ücret Tespit Komisyonu'nca belirlenen asgari ücretler, Resmi Gazete'de yayımlandığı tarihi izleyen ayın ilk gününden itibaren yürürlüğe girecektir.

### **İŞÇİ TEMSİLCİLERİNİN ASGARİ ÜCRET KARŞI OY GEREKÇESİ**

4857 sayılı İş Kanunu'nun 39 uncu maddesi gereğince, iş sözleşmesi ile çalışan ve bu Kanunun kapsamında olan veya olmayan her türlü işçinin 1 Ocak 2011 tarihinden itibaren geçerli olacak asgari ücretini tespit etmekle görevli Asgari Ücret Tespit Komisyonu, 2 Aralık 2010 günü başladığı çalışmalarını dört toplantı sonrası 28 Aralık 2010 günü sona erdirmiştir.

Asgari Ücret Tespit Komisyonu'nun işveren-hükümet kesimi temsilcileri, 16 yaşını doldurmuş işçilerin bir aylık asgari ücretini 1 Ocak-30 Haziran 2011 tarihleri arasında brüt 796,50 ve net 629,95 lira, 1 Temmuz-31 Aralık 2011 tarihleri arasında ise brüt 837,00 lira ve net 658,95 lira olarak, oy çokluğuyla belirlemiştir.

Komisyonunda işçi kesimi adına görev yapan Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu (TÜRK-İŞ) temsilcileri, çoğunluk görüşüne aşağıdaki gerekçeyle katılmamıştır:

“Asgari ücret, işçi ve ailesinin günün ekonomik ve sosyal koşullarına göre insanca yaşamasını mümkün kılacak, insanlık onuruyla bağdaşacak, bilimsel, objektif yöntemler ve güvenilir verilerle tespit edilen taban ücretidir. Pazarlık ücreti değildir. Asgari ücretin belirlenmesinde, diğer ücret çeşitlerinin aksine işçinin emeği değil insan olma kimliği ön plandadır.

İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'nde 'Çalışan her kimsenin kendisine ve ailesine insanlık onuruna uygun bir yaşayış sağlayan ve gerekirse her türlü sosyal koruma araçlarıyla da tamamlanan adil ve elverişli bir ücret hakkı bulunmaktadır' hükmü yer almaktadır. Ücretin temel insan haklarının güvencesi altında bir sosyal hak niteliğini taşıması, asgari ücretin kaynağını ve temelini oluşturmaktadır.

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Anayasası'nın girişinde, 'işçinin ve ailesinin yalnızca geçimini temin eden ücret, insanca yaşamaya yeterli bir ücret değildir. Halbuki işçinin insanca yaşaması için yeterli ücrete sahip olması gerekir' görüşüne yer verilmiştir. Asgari ücretle ilgili olarak da 'asgari ücret, işçiye uygun yaşama normları sağlayacak bir ücretin garanti edilmesidir' saptamasında bulunulmuştur.

Anayasanın 'Ücrette Adalet Sağlanması' başlıklı 55 inci maddesinde 'ücret emeğin karşılığıdır' denilmekte ve devlete 'çalışanların yaptıkları işe uygun adaletli bir ücret elde etmeleri ve diğer sosyal yardımlardan yararlanmaları için gerekli tedbirleri alma' görevi vermektedir. Ayrıca, asgari ücretin tespitinde 'çalışanların geçim şartları ile ülkenin ekonomik durumu da göz önünde bulundurulur' denilmektedir.

Asgari ücretin belirlenmesi çalışmalarında göz önünde tutulması gereken temel husus, çalışanların karşı karşıya buldukları geçim koşullarıdır. Bu bir anayasal zorunluluktur. Çalışanlara insan onurunun gerektirdiği yaşama düzeyini sağlamaya yetecek asgari ücretin belirlenmesi, bu işle görevlendirilen Komisyonun gözetmesi gereken temel ilkedir.

TÜRK-İŞ'in yirmi dört yıldan bu yana her ay düzenli olarak hesapladığı açlık ve yoksulluk sınırı verileri, çalışanların geçim şartlarını ortaya koyan önemli bir göstergedir.

Asgari Ücret Tespit Komisyonu, geçim koşullarını hesaplaması için Türkiye İstatistik Kurumu'na (TÜİK) görev vermiştir. Aralık 2010 tarihi itibarıyla TÜİK'nun tek işçi için hesapladığı tutar net 900,09 liradır.

İşçi kesimi, TÜİK tarafından Aralık 2010 tarihi itibarıyla belirlenen net tutara 2010 yılı enflasyon hedefi ile refah payı ilavesiyle asgari ücretin belirlenmesini talep etmiştir. Ancak devletin resmi kurumu TÜİK tarafından belirlenen tutar bile Komisyonunda görev yapan işveren-hükümet kesimi temsilcileri tarafından pazarlık konusu yapılmış ve daha düşük belirlenerek, işçi kesiminin karşı oyuna rağmen oy çokluğuyla kabul ve ilan edilmiştir.

Düşük belirlenen asgari ücret tutarıyla, çalışanların aileleri ile birlikte gıda, konut (kira, elektrik, su, yakıt), giyim, sağlık, ulaşım ve kültür gibi zorunlu ihtiyaçlarını günün fiyatları üzerinden asgari düzeyde bile olsa, karşılaması mümkün değildir. Çalışanlar aileleri ile birlikte, insana yakışmayan olumsuz yaşama koşullarına terk edilmiştir.

Ekonomide geçmişte yaşanan kriz bahane edilerek, asgari ücretli çalışanlar yine özveriye zorlanmış, sorumlusu olmadıkları ve fakat mağduru oldukları ekonomik ve sosyal politikaların faturasını ödemek durumunda kalmışlardır.

Oysa 2009 yılı gelişmeleri ve 2010 yılı öngörülleri ile 2011 yılı hedef ve tahminlerine ilişkin olarak hazırlanan ve Asgari Ücret Komisyonu'na sunulan raporlarda; küresel krizin etkisinin alınan önlemlerle atlatıldığı, 2010 yılının ilk 9 ayı itibarıyla ekonomik büyümenin yüzde 8,9'a ulaştığı, Türkiye ekonomisindeki durgunluğun sona erdiği, sanayi üretiminin yukarı doğru yönünü koruduğu ve piyasa beklentilerinin üzerinde gerçekleştiği, enflasyonun hedefinin altında gerçekleştiği, para politikasının etkilediği enflasyonun aşağıya doğru eğilimini devam ettirdiği, ihracatta yaşanan düşüşün 2010 yılında yerini tekrardan artışa bıraktığı, cari işlemler açığının finansmanında sıkıntı olmadığı, istihdamın arttığı ve Türkiye genelinde işsizlik oranının gerilediği, Türkiye'nin krizden sonra en hızla toparlanan ülkelerden birisi olduğu, kamu maliyesinde sağlam yapının olduğu, kamu maliyesinde hedeflenen daha iyi performans elde edildiği, vergi gelirlerinin canlanmanın etkisiyle artma eğilimine girdiği, bütçede 2010 yılında sağlanan iyileşmenin 2011 yılında da sürmesinin beklendiği, kamu kesimi borçlanma gereğinin GSYH'ye oranının gerilediği, faiz indirimlerine paralel olarak borçlanma yıllık bileşik faiz oranının gerilediği, Türkiye'nin başarılı kriz yönetiminin uluslararası piyasaların ülkemize yönelik risk algılamasının olumlu olmasını sağladığı görüşlerine yer verilmiş, ekonomide sağlanan bu ve benzeri olumlu gelişmeler sıralanmıştır.

Ülkenin ekonomik durumunda gerçekleştiği ifade edilen bu olumlu gelişmeler 'bir vatandaş olarak' işçileri memnun etmiştir. Ancak işçi kesimi bu olumlu gelişmelerin günlük yaşantısına, gelirine yansımalarını beklemekte ve talep etmektedir. Ancak bu haklı ve makul istek 2011 yılı asgari ücretinin yeniden belirlenmesi çalışmalarında işveren-hükümet kesimi tarafından dikkate alınmamıştır. Türkiye'nin, rekabet şartlarını düşük ücret politikasıyla sağlamak doğrultusunda bir anlayışı egemen kılarak ekonomik ve sosyal kalkınmasını sağlaması yönündeki anlayış Komisyon çalışmalarına yine egemen olmuştur.

Türkiye, demokrasinin, işçi hak ve özgürlüklerinin, sosyal koruma uygulamalarının olmadığı, tartışma konusu edildiği ülkelerde uygulanan ücret politikalarını, asgari ücret düzeyini emsal alan yaklaşımları benimseyen bir ülke olmamalıdır.

Asgari ücret ile en düşük kamu çalışanı maaşı arasında yapılacak kıyaslama, bu alanda yıllardır sürdürülen haksız ve yanlış uygulamaları ortaya koymaktadır. Aralık 2003 itibarıyla en düşük memur maaşı ile asgari ücret arasındaki fark 208 lira iken günümüzde 701 liraya ulaşmıştır.

Yapılacak artışlar sonucunda; 2010 yılı Aralık ayında aile yardımı ödeneği dahil en düşük devlet memurunun 1.300 lira olan net maaşı 2011 yılı Ocak ayında 1.454 liraya,

Temmuz ayında ise 1.532 liraya yükselecektir. Komisyonun işveren-hükümet kesimi temsilcilerince belirlenen asgari ücret bu fiili durumu dikkate almamıştır.

Asgari ücretin tanımında, '...zorunlu ihtiyaçlarını günün fiyatları üzerinden asgari düzeyde karşılamaya yetecek' ifadesi yer almaktadır. TÜİK tarafından belirlenen asgari ücret tutarının net olarak ilan edilmesi bir yana, asgari ücretten gelir vergisi, sigorta işçi payı, zorunlu tasarruf vb. kesintiler yapılmaktadır. Zaten düşük belirlenen asgari ücretten yine kesinti yapılmaktadır. Böylece asgari ücret, tespit edildiği andan itibaren yetersiz, çelişkili ve tutarsız olmaktadır.

Bugün ücretliler üzerinde taşınmaz boyutlarda vergi yükü bulunmaktadır. Aynı şekilde, sosyal güvenlik için kesilen prim asgari ücretli için yüksektir ve mutlaka devletin, sosyal devlet olma gereğinin bir sonucu olarak, katkısı gerekmektedir.

Asgari Ücret, bir anlamda ülkede uygulanmakta olan ekonomik ve sosyal politikaların önemli bir göstergesi, siyasal iktidarın çalışanlara yaklaşımının yansıması niteliğindedir.

Asgari Ücret Tespit Komisyonu çalışmalarında işçi kesimi olarak;

\* Anayasa'da yer alan "geçim şartları" yaklaşımının dikkate alınmasını;

\* İşçinin ailesi ile birlikte günün ekonomik ve sosyal koşullarına göre insanca yaşamasını mümkün kılacak, insanlık onuruyla bağdaşacak bir tutarın esas olmasını;

\* İşçinin ve ailesinin harcama kalıbının esas alınması ve hesaplamalarda Türkiye İstatistik Kurumu verilerinin kullanılmasını;

\* Bilimsel verilerle hesaplanan net tutarın işçinin eline geçmesinin sağlanmasını;

\* Sanayi/tarım ve yaş, cinsiyet ayırımı yapılmadan ulusal düzeyde tek olmasını;

\* İşçilerin arasında nitelik, kıdem, işin mahiyeti gibi ekonomik amaçlı değerlendirmelerin tümünden bağımsız olarak ele alınmasını, ekonomik ölçülerin ötesinde sosyal bir ücret olarak kabul edilmesini;

\* İşçinin satın alma gücünün ileriye dönük olarak korunabilmesi için gerekli bir iyileştirmenin ayrıca ilave edilmesini;

\* Belirleme yapılırken en düşük devlet memuru maaşının dikkate alınmasını;

\* Gelir dağılımında adaleti sağlamaya yönelik olarak ayrıca refaktan pay içermesini, talep ettik ve savunduk.

Savunduğumuz bu görüşlerin büyük bir bölümü Komisyon çalışmalarında dikkate alınmamıştır. Bunun sonucu, belirlenen asgari ücret düzeyi yetersiz ve ülkenin bugünkü koşullarında "insan onuruna yaraşır bir yaşam düzeyi" sağlamaktan yine uzak kalmıştır.

Asgari Ücret Tespit Komisyonu'nun işveren-hükümet kesimi temsilcilerinin oy çoğunluğuyla belirlenen asgari ücrete, gerek miktar ve gerek belirleme yöntemi açısından yukarıda sıraladığımız gerekçelerle çoğunluk görüşüne katılmıyoruz ve işçi kesimi olarak muhalif kalıyoruz."

### **Türkiye İş Kurumu**

**4904 Sayılı Türkiye İş Kurumu Kanununun 20 nci Maddesine ve 4857 Sayılı İş Kanununun 108 inci Maddesine İstinaden Uygulanacak İdari Para Cezaları Hakkında Tebliğ Resmi Gazete Tarihi: 06/08/2008**

**Resmi Gazete Sayısı: 26959**

Türkiye İş Kurumundan:

### **Amaç ve kapsam**

Madde 1 - (1) Bu Tebliğin amacı, 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Kanununun 20 nci maddesine ve 4857 sayılı İş Kanununun 108 inci maddesine istinaden uygulanacak idari para cezalarına ilişkin usul ve esasları düzenlemektir.

### **Dayanak**

Madde 2 - (1) Bu Tebliğ, 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Kanununun 3, 17, 19, 20 ve 21 inci maddeleri ile 4857 sayılı İş Kanununun 90, 106 ve 108 inci maddelerine dayanılarak hazırlanmıştır.

## **İdari Para Cezaları**

Madde 3 - (1) Türkiye İş Kurumu tarafından;

a) Kurumdan izin alan özel istihdam bürolarından;

i) 4904 sayılı Kanunun 17 nci maddesinin birinci fıkrasına aykırı olarak, yurtdışı iş ve işçi bulma faaliyetlerine ilişkin hizmet akitlerini Kuruma onaylatmayanlara aynı Kanunun 20 nci maddesinin (a) bendi gereği, her bir hizmet akdi için üçyüz Türk Lirası;

ii) 4904 sayılı Kanunun 19 uncu maddesinin son fıkrasına aykırı olarak, Kurum tarafından istenilen bilgi ve belgelerle, işgücü piyasasının izlenmesi için gerekli olan istatistiksel bilgileri talebin tebliği tarihinden itibaren onbeş gün içerisinde Kuruma vermeyenlere aynı Kanunun 20 nci maddesinin (b) bendi gereği, altıyüz Türk Lirası,

iii) 4904 sayılı Kanunun 17 nci maddesinin son fıkrasına aykırı olarak, Kurum müfettişlerince istenilen bilgi, belge, kayıt ve defterleri onbeş gün içerisinde ibraz etmeyenlere aynı Kanunun 20 nci maddesinin (c) bendi gereği bin ikiyüz Türk Lirası,

iv) 4904 sayılı Kanunun 19 uncu maddesinin birinci fıkrasına aykırı olarak, iş arayanlara ve açık işlere ilişkin bilgileri, iş ve işçi bulma faaliyeti dışında başka bir amaçla kullananlara aynı Kanunun 20 nci maddesinin (f) bendi gereği ikibin Türk Lirası,

v) 4904 sayılı Kanunun 19 uncu maddesinin ikinci fıkrasına aykırı olarak, 1/8/2008 tarihli ve 26954 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan Özel İstihdam Büroları Yönetmeliğinde (Yönetmelik) öngörülenler dışında iş arayanlardan her ne ad altında olursa olsun menfaat temin edenlere aynı Kanunun 20 nci maddesinin (f) bendi gereği onbin Türk Lirası,

vi) 4904 sayılı Kanunun 19 uncu maddesinin üçüncü fıkrasına aykırı olarak Yönetmelikte öngörülenler dışında iş arayanlardan ücret alınmasına veya herhangi bir menfaat teminine yönelik sözlü ya da yazılı anlaşmalar, işgücünün sigortasız çalışması veya sendikaya üye olmaması ya da asgari ücretin altında ücret ödenmesi koşullarını taşıyan anlaşmalar, iş arayanın diğer özel istihdam bürolarından veya Kurumdan hizmet almalarını engelleyen anlaşmalar yapılması halinde bürolara aynı Kanunun 20 nci maddesinin (g) bendi maddesi gereği ikibin Türk Lirası, idari para cezası uygulanacaktır.

b) Kurumdan izin almadan iş ve işçi bulmaya aracılık faaliyeti yapan gerçek ve tüzel kişilerden;

i) 4904 sayılı Kanunun 17 nci maddesinin birinci fıkrasına ve 4857 sayılı İş Kanununun 90 ıncı maddesine aykırı olarak, Kurumdan izin belgesi almadan iş ve işçi bulmaya aracılık faaliyetinin bir işyerinde veya 9/6/2004 tarihli ve 5187 sayılı Basın Kanununda yazılı araçlarla ya da radyo, televizyon, video, İnternet, kablolu yayın veya elektronik bilgi iletişim araçları ve benzer yayın araçlarından biri ile işleyenlere 4857 sayılı Kanunun 106 ncı maddesi ve 4904 sayılı Kanunun 20 nci maddesinin (h) bendi gereği on bin Türk Lirası idari para cezası; bu fiilin her bir tekrarında yirmibin Türk Lirası,

ii) İş arayanlardan ücret alan veya menfaat temin edenlere aynı 4904 sayılı Kanunun 20 nci maddesinin (d) bendi gereği on bin Türk Lirası idari para cezası uygulanacaktır. Ayrıca, Kuruma onaylatılmayan her bir yurtdışı hizmet akdi için üçyüz Türk Lirası, idari para cezası uygulanacaktır.

c) Kurum izni olmaksızın yurtdışına işçi götürme faaliyetinde bulunan firmalardan;

i) 4904 sayılı Kanunun 3 üncü maddesinin (d) bendine aykırı olarak, Kurum izni olmaksızın kendi iş ve faaliyetlerinde çalıştıracakları işçileri yurtdışına götürülenlere aynı Kanunun 20 nci maddesinin (d) bendi gereği ikibin Türk Lirası,

ii) Kurumdan alınan yurtdışına işçi götürme izni olsun veya olmasın yurtdışı hizmet akdini Kuruma onaylatmayanlara, onaylatmadıkları her bir yurtdışı hizmet akdi için 4904 sayılı Kanunun 20 nci maddesinin (d) bendi gereği üçyüz Türk Lirası,

iii) Kurumdan izin olmaksızın yurtdışına götürülecek işçilerin teminine yönelik olarak 9/6/2004 tarih ve 5187 sayılı Basın Kanununda yazılı araçlarla ya da radyo, televizyon, video,



İnternet, kablolu yayın veya elektronik bilgi iletişim araçları ile ilan verenlere aynı Kanununun 20 nci maddesinin (d) bendi gereği ikibin Türk Lirası, idari para cezası uygulanacaktır.

d) Kurum aracılığı olmaksızın daimi veya geçici işçi alan kamu kurum ve kuruluşlarından;

(1) 4904 sayılı Kanununun 3 üncü maddesinin (d) bendine aykırı olarak, Kurum aracılığı dışında daimi ve geçici kadrolara işçi alanlara aynı Kanununun 20 nci maddesinin (d) bendi gereği geçici kadrolara işçi alımı için on beş bin Türk Lirası, daimi kadrolara işçi alımı için yirmibeşbin Türk Lirası idari para cezası uygulanacaktır.

e) Bilgi isteme ile ilgili olarak özel kesim işyerlerinden;

(1) 4904 sayılı Kanununun 21 inci maddesine aykırı olarak, Kurum tarafından istenilen bilgileri verilen süre içerisinde ibraz etmeyen özel kesim işyerlerine aynı Kanununun 20 nci maddesinin (e) bendi gereği ikibin Türk Lirası, idari para cezası uygulanacaktır.

f) Yabancı uyruklu kişilere yönelik iş ve işçi bulma faaliyeti yürütenlerden;

(1) 27/2/2003 tarihli ve 4817 sayılı Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanun gereği çalışma izni almayanlar için aracılık faaliyetinde bulunan özel istihdam büroları ve diğer gerçek ve tüzel kişilere aynı Kanununun 20 nci maddesinin (j) bendi maddesi gereği kişi başına beşbin Türk Lirası, idari para cezası uygulanacaktır.

g) Yazılı, görsel veya elektronik ortamda yayın yapanlara;

(1) Kurumdan izin alan özel istihdam büroları Kurum internet sayfasında yayınlanmaktadır.

(2) Yayın kuruluşlarının, iş ve işçi bulma ilanı veren aracı kişilerin Kurumdan izin belgesi alıp almadıkları ve izin verilen faaliyet sürelerini kontrol etmeleri gerekmektedir.

(3) Kurumdan izin belgesi almadan iş ve işçi bulmaya aracılık faaliyeti yapan kişiler ile Kurumdan izin almadan yurtdışına işçi götürmek isteyen kişilere ait iş ve işçi bulma ilanını, 5187 sayılı Basın Kanununda yazılı araçlarla ya da radyo, televizyon, video, İnternet, kablolu yayın veya elektronik bilgi iletişim araçları ve benzer yayın araçları ile yayınlayan gerçek ve tüzel kişilere, 4904 sayılı Kanununun 20 nci maddesinin (i) bendi gereği beşbin Türk Lirası idari para cezası uygulanacaktır.

### **Usul ve esaslar**

Madde 4 - (1) Kanun hükümlerine göre verilen idari para cezaları Kurum tarafından genel esaslara göre tahsil edilir.

(2) İdari para cezaları, her takvim yılı başından geçerli olmak üzere o yıl için 213 sayılı Vergi Usul Kanununun mükerrer 298 inci maddesi hükmü uyarınca tespit ve ilan edilen yeniden değerlendirme oranında her yıl artırılarak uygulanır.

(3) Söz konusu idari para cezalarının tebliğ tarihinden itibaren bir ay içinde Kurum veznesine veya hesabına ödenmesi gerekmektedir. Bu süre içinde ilk taksit peşin ödenmek koşulu ile bir yıl içinde borcun tamamının 4 eşit taksitte ödenme imkanı bulunmaktadır. Bir aylık süre sonrasında yapılan taksitlendirme talepleri kabul edilmez.

(4) Ayrıca, tebliğ tarihinden itibaren 15 gün içerisinde Kurum veznesine veya hesabına ödenmesi halinde idari para cezasından 1/4 oranında peşin ödeme indirimi uygulanacaktır. Taksitlendirme işlemi yapılması halinde 1/4 oranında peşin ödeme indirimi uygulanmaz.

(5) 5326 sayılı Kabahatler Kanununun 27 nci maddesi gereği kararın tebliğinden itibaren 15 gün içinde karara karşı yetkili Sulh Ceza Mahkemesine başvuru hakkı bulunmaktadır. Bu sürede yargı yoluna başvurulmaması halinde karar kesinleşecektir. Yargı yoluna başvurulması halinde, durumun Kuruma bildirilmesi gerekmektedir.

(6) Sulh Ceza Mahkemesine başvurulması halinde, 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Kanununun 7 nci maddesi gereği Kurumu temsil yetkisi M. Rauf İnan Sokak No: 9 Sıhhiye Ankara adresinde yerleşik Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğüne ait olup, tebligatın belirtilen adrese yapılması gerekmektedir.

(7) Ödemenin banka aracılığı ile yapılması halinde, dekontun açıklama bölümüne tebligatın tarih ve sayısı ile işyeri adı yazdırılarak, dekont örneğinin Kuruma verilmesi gerekmektedir.

**Yürürlük**

Madde 5 - (1) Bu Tebliğ yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

**Yürütme**

Madde 6 - (1) Bu Tebliğ hükümlerini Türkiye İş Kurumu Genel Müdürü yürütür.

**Özürü ve Eski Hükümlülerin Kamu Kurum ve Kuruluşlarında İşçi Olarak İstihdamlarına İlişkin Tebliğin Yürürlükten Kaldırılmasına Dair Tebliğ**

**Resmi Gazete Tarihi: 24/11/2009**

**Resmi Gazete Sayısı: 27416**

Türkiye İş Kurumu

Madde 1 - 7/7/2004 tarihli ve 25515 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan "Özürü ve Eski Hükümlülerin Kamu Kurum ve Kuruluşlarında İşçi Olarak İstihdamlarına İlişkin Tebliğ" yürürlükten kaldırılmıştır.

Madde 2 - Bu Tebliğ yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

Madde 3 - Bu Tebliğ hükümlerini Türkiye İş Kurumu Genel Müdürü yürütür.

**BKK**

**İşverenlerin Elli veya Daha Fazla İşçi Çalıştırdıkları İşyerlerinde Çalıştırmaları Gereken Özürü, Eski Hükümlü ve 3713 Sayılı Terörle Mücadele Kanununun Ek 1 inci Maddesinin (B) Fıkrası Kapsamındaki Terör Mağduru Çalıştırma Oranlarının Belirlenmesine İlişkin Bakanlar Kurulu Kararı**

**Resmi Gazete Tarihi: 19/03/2004**

**Resmi Gazete Sayısı: 25407**

**Karar Sayısı : 2004/6976**

İşverenlerin elli veya daha fazla işçi çalıştırdıkları işyerlerinde çalıştırmaları gereken özürü, eski hükümlü ve 3713 sayılı Terörle Mücadele Kanununun ek 1 inci maddesinin (B) fıkrası kapsamındaki terör mağduru çalıştırma oranlarının belirlenmesine ilişkin ekli Karar’ın yürürlüğe konulması; Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’nın 18/02/2004 tarihli ve 06654 sayılı yazısı üzerine, 22/05/2003 tarihli ve 4857 sayılı Kanunun 30 uncu maddesine göre, Bakanlar Kurulu’nca 08/03/2004 tarihinde kararlaştırılmıştır.

08/03/2004 Tarihli ve 2004/6976 Sayılı Kararnamenin Eki

**KARAR**

Madde 1 - 22/05/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanununun 30 uncu maddesine göre işverenlerin elli veya daha fazla işçi çalıştırdıkları işyerlerinde çalıştırmaları gereken özürü, eski hükümlü ve 3713 sayılı Terörle Mücadele Kanununun ek 1 inci maddesinin (B) fıkrası kapsamındaki terör mağdurları için öngörülen toplam çalıştırma oranı % 6’dır.

Madde 2 - 4857 sayılı Kanunun 30 uncu maddesi kapsamına giren işyerlerinde oranlar; kamu işyerlerinde özürü için % 4, eski hükümlüler için % 2 olarak; özel sektör işyerlerinde özürü için % 3, eski hükümlüler için % 1, terör mağdurları için de % 1 olarak belirlenmiştir. Özel sektör işyerlerinde kalan % 1’lik oran, işverenlerin tercihinine göre, özürü veya eski hükümlü çalıştırma yönünde kullanılacaktır.

Bu madde kapsamına giren özel sektör işyerlerinde işverenler, kalan %1’lik oranın kullanımı ile ilgili tercihlerini, bu Kararın yayımlandığı tarihten itibaren 15 gün içinde buldukları yerdeki Türkiye İş Kurumu il ya da şube müdürlüğüne bildireceklerdir. Kararın yayımlandığı tarihten sonra kapsama giren özel sektör işyerleri de kapsama girdikleri tarihten itibaren 15 gün içinde buldukları yerdeki Türkiye İş Kurumu il ya da şube müdürlüğüne %1’lik oranı kullanım tercihleri ile ilgili olarak bildirimde bulunacaklardır.

Madde 3 - Bu Karar 01/01/2004 tarihinden geçerli olmak üzere yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

Madde 4 - Bu Karar hükümlerini Bakanlar Kurulu yürütür.

**İşverenlerin Elli veya Daha Fazla İşçi Çalıştırdıkları İşyerlerinde Çalıştırmaları Gereken Özürlü, Eski Hükümlü ve 3713 Sayılı Terörle Mücadele Kanununun Ek 1 inci Maddesinin (B) Fıkrası Kapsamındaki Terör Mağduru Çalıştırma Oranlarının Belirlenmesine İlişkin 08/03/2004 Tarihli ve 2004/6976 Sayılı Kararnamenin Eki Karar'ın, 01/01/2005-31/12/2005 Tarihleri Arasında da Uygulanmasına Dair Bakanlar Kurulu Kararı**

**Resmi Gazete Tarihi: 04/02/2005**

**Resmi Gazete Sayısı: 25717**

**Karar Sayısı : 2005/8413**

İşverenlerin elli veya daha fazla işçi çalıştırdıkları işyerlerinde çalıştırmaları gereken özürlü, eski hükümlü ve 3713 sayılı Terörle Mücadele Kanununun ek 1 inci maddesinin (B) fıkrası kapsamındaki terör mağduru çalıştırma oranlarının belirlenmesine ilişkin 08/03/2004 tarihli ve 2004/6976 sayılı Kararnamenin eki Karar'ın, 01/01/2005 - 31/12/2005 tarihleri arasında da uygulanması; Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının 14/01/2005 tarihli ve 02311 sayılı yazısı üzerine, 22/05/2003 tarihli ve 4857 sayılı Kanunun 30 uncu maddesine göre, Bakanlar Kurulu'nca 24/01/2005 tarihinde kararlaştırılmıştır.

**İşverenlerin Elli veya Daha Fazla İşçi Çalıştırdıkları İşyerlerinde Çalıştırmaları Gereken Özürlü, Eski Hükümlü ve 3713 Sayılı Terörle Mücadele Kanununun Ek 1 inci Maddesinin (B) Fıkrası Kapsamındaki Terör Mağduru Çalıştırma Oranlarının Belirlenmesine Dair Bakanlar Kurulu Kararı**

**Resmi Gazete Tarihi: 08/07/2005**

**Resmi Gazete Sayısı: 25869**

**Karar Sayısı : 2005/9077**

İşverenlerin elli veya daha fazla işçi çalıştırdıkları işyerlerinde çalıştırmaları gereken özürlü, eski hükümlü ve 3713 sayılı Terörle Mücadele Kanununun ek 1 inci maddesinin (B) fıkrası kapsamındaki terör mağduru çalıştırma oranlarının belirlenmesine ilişkin ekli Karar'ın yürürlüğe konulması; Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının 23/06/2005 tarihli ve 39770 sayılı yazısı üzerine, 22/05/2003 tarihli ve 4857 sayılı Kanunun 30 uncu maddesine göre, Bakanlar Kurulu'nca 27/06/2005 tarihinde kararlaştırılmıştır.

27/06/2005 Tarihli ve 2005/9077 Sayılı Kararnamenin Eki

**KARAR**

Madde 1 - 22/05/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanununun 30 uncu maddesine göre işverenlerin elli veya daha fazla işçi çalıştırdıkları işyerlerinde çalıştırmaları gereken özürlü, eski hükümlü ve 3713 sayılı Terörle Mücadele Kanununun ek 1 inci maddesinin (B) fıkrası kapsamındaki terör mağdurları için öngörülen toplam çalıştırma oranı %6'dır.

Madde 2 - 4857 sayılı Kanunun 30 uncu maddesi kapsamına giren işyerlerinde oranlar; kamu işyerlerinde özürlüler için %4, eski hükümlüler için %2 olarak; özel sektör işyerlerine özürlüler için %3, eski hükümlüler için %1, terör mağdurları için de %2 olarak belirlenmiştir.

Madde 3 - Bu Karar 01/01/2006 tarihinden geçerli olmak üzere yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

Madde 4 - Bu Karar hükümlerini Bakanlar Kurulu yürütür.

**İşverenlerin Çalıştırmaları Gereken Özürlü, Eski Hükümlü ve Terör Mağdurlarına İlişkin Çalıştırma Oranlarının Tespitine Dair 2005/9077 Sayılı Kararnamenin Eki Karar'ın 2008 Yılında da Uygulanması Hakkında Bakanlar Kurulu Kararı**

**Resmi Gazete Tarihi: 13/02/2008**

**Resmi Gazete Sayısı: 26786**

**Karar Sayısı : 2008/13196**

İşverenlerin elli veya daha fazla işçi çalıştırdıkları işyerlerinde çalıştırmaları gereken özürlü, eski hükümlü ve 3713 sayılı Terörle Mücadele Kanununun ek 1 inci maddesinin (B) fıkrası kapsamındaki terör mağduru çalıştırma oranlarının belirlenmesine ilişkin 27/06/2005 tarihi ve 2005/9077 sayılı Kararnamenin eki Karar'ın, 01/01/2008-31/12/2008 tarihleri arasında da uygulanması; Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının 16/01/2008 tarihli ve 2745 sayılı yazısı üzerine, 22/05/2003 tarihli ve 4857 sayılı Kanunun 30 uncu maddesine göre, Bakanlar Kurulu'nca 22/01/2008 tarihinde kararlaştırılmıştır.