



**İş Müfettişleri
Derneği**

TEFTİŞ DERGİSİ

**Şubat
2026**

www.ismufder.org

@ismufder

in iş-mufettişleri-derneği

X ismufder

Yargıtay 9. Hukuk Daire Başkanı
ve Yüksek Hakem Kurulu Başkanı

Doç. Dr. Seracettin Göktaş ile Özel Söyleşi

**Günde En Fazla 7,5 Saat
ve Altında Çalışılacak İşler**
Dr. Muhammed Çelik

**Çırak ve Stajyerlerin İş Sağlığı
ve Güvenliği ile İlgili İş Yeri
Uygulamaları**

Fatih Uğurlu

**Temel Proses Kontrol Sistemleri
Döngülerinin Bağımsız Koruma
Katmanı Olarak Sayılması İçin
Gereken Şartlar ve Yaklaşımlar**

Dr. Tolga Pehlivan

**Çalışanların Tehlikeli Kimyasallara
Maruziyetinin Değerlendirilmesi**

Nefset Candemir

**Savunma Sanayiinde İş
Sağlığı ve Güvenliği**

Dilek Sucu Keçeci

**İşçinin Performans Nedeniyle
İşten Çıkarılması**

Mustafa Baysal

**Çalışma Hayatının Denetim ve
Yargılanmasının İcradaki Usul Farklılıkları
ile Uygulamada Yeni Gelişmeler**

Ömer Bağrımcı Bayram

**Normlar Hiyerarşisi Çerçevesinde 5580
Sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanunu
İle 4857 Sayılı İş Kanunu Arasındaki
Çatışmalar ve Hukuki Sonuçlar**

Kübra Gürel

**Türk İş Hukukunda
Ücretin Korunması**

İsmail Konuk

**İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku
Açısından Maktu Ücret Değerlendirilmesi**

Mehmet Gök

Yıl:2 Sayı:4





İş Müfettişleri
Derneği

TEFTİŞ

DERGİSİ

TEFTİŞ DERGİSİ

Yayının Adı: Teftiş Dergisi

ISSN Numarası: 2791-9307

Yayın Şekli: 3 Aylık Elektronik Dergi

Teftiş Dergisi'nin içerisinde yer alan yazıların sorumluluğu yazarlara aittir, yazıların içeriğinden İş Müfettişleri Derneği'nin, Teftiş Dergisi'nin ve Dergi Editörlerinin hiçbir sorumluluğu yoktur.

© Copyright 2025, İŞ MÜFETTİŞLERİ DERNEĞİ

Bu yayının bütün hakları İŞ MÜFETTİŞLERİ DERNEĞİ'ne aittir.

Derneğin yazılı izni olmaksızın, derginin tümünün veya bir kısmının elektronik, mekanik ya da fotokopi yoluyla basımı, yayımı, çoğaltımı ve dağıtımı yapılamaz.



**İş Müfettişleri
Derneği**

İş Müfettişleri Derneği

Bişkek (8.Cd.) 169/4 Kat:2 Emek / ANKARA
Telefon:+90 530 641 50 37 - +90 (312) 223 00 37
Fax:+90 (312) 223 00 37
E-Posta:dernek@ismufder.org
www.ismufder.org

Tasarım - Dizgi

andromedia
creative digital agency

www.andromediaco.com

Düzenleyen

Muhammed Yavuz Balcı

İmtiyaz Sahibi

İş Müfettişleri Derneği 16. Yönetim Kurulu
Başkanı Şamil Murat KEÇECİ

İş Müfettişi

Genel Yayın Yönetmeni

Vehbi Cankat GÜNEŞ

İş Başmüfettişi

Editör Kurulu

Mehmet Kayhan TOPALOĞLU

İş Başmüfettişi

Vehbi Cankat GÜNEŞ

İş Başmüfettişi

Yazarlar

Fatih UĞURLU

İş Başmüfettişi

Muhammed ÇELİK

İş Başmüfettişi

Tolga PEHLİVAN

İş Başmüfettişi

Mustafa BAYSAL

İç Denetçi -E. İş Müfettişi

Nefset CANDEMİR

İş Başmüfettişi

Ömer Bağrı BAYRAM

İş Başmüfettişi

Kübra GÜREL

İş Müfettişi

İsmail KONUK

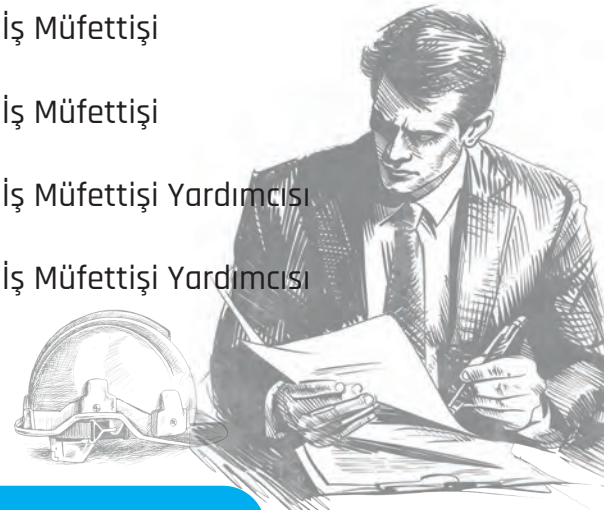
İş Müfettişi

Dilek SUCU KEÇECİ

İş Müfettişi Yardımcısı

Mehmet GÖK

İş Müfettişi Yardımcısı





İÇİNDEKİLER

Hakkımızda.....	8
Önsöz	9
Yargıtay 9. Hukuk Daire Başkanı ve Yüksek Hakem Kurulu Başkanı Doç. Dr. Seracettin Göktaş	
ile Özel Söyleşi.....	10
İş Sağlığı ve Güvenliği Makaleleri	17
Günde En Fazla 7,5 Saat ve Altında Çalışılacak İşler	18
Çırak ve Stajyerlerin İş Sağlığı ve Güvenliği ile İlgili İşyeri Uygulamaları.....	24
Temel Proses Kontrol Sistemleri Döngülerinin Bağımsız Koruma Katmanı Olarak Sayılması İçin Gereken Şartlar ve Yaklaşımlar	34
Çalışanların Tehlikeli Kimyasallara Maruziyetinin Değerlendirilmesi	42
Savunma Sanayiinde İş Sağlığı ve Güvenliği	52
İşin Yürütümü Makaleleri.....	59
İşçinin İş Akdinin Performans Düşüklüğü Nedeniyle Feshi	60
Çalışma Hayatının Denetim ve Yargılanmasının İcradaki Usül Farklılıkları ile Uygulamada	
Yeni Gelişmeler.....	66
Normlar Hiyerarşisi Çerçevesinde 5580 Sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanunu ile 4857 Sayılı İş Kanunu Arasındaki Çatışmalar ve Hukuki Sonuçları.....	76
Türk İş Hukukunda Ücretin Korunması.....	90
İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından Maktu Ücret Değerlendirilmesi.....	98
Faydalı Bilgiler.....	108

HAKKIMIZDA

Türkiye’de çalışma yaşamının denetimi ve iş teftişi anlayışı, 1936 yılında ilk İş Yasası’nın yürürlüğe girmesiyle gündeme gelmiştir. Ancak “İş Teftiş Kurulu Başkanlığı” adıyla kurumsal bir yapıya 1979 yılında ulaşılmıştır.

1951 yılında yürürlüğe giren 81 sayılı ILO Sözleşmesi (“Sanayi ve Ticarete İş Teftişi”) doğrultusunda şekillenen İş Müfettişliği, ülkemizde çalışma hayatının denetimi ve geliştirilmesi bakımından temel bir kurumsal rol üstlenmiştir. Bu köklü mesleğin ortak sesi olmak amacıyla İş Müfettişleri Derneği 1998 yılında kurulmuştur.

Kuruluşumuzdan bu yana, çalışma yaşamına ilişkin güncel gelişmeleri değerlendirmek ve mesleğimizin etkinliğini artırmak amacıyla birçok bilimsel toplantı, kongre, panel ve sempozyum düzenledik.

1999 yılında dönemin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Nami Çağan ve ILO Türkiye Temsilciliği’nin katılımıyla gerçekleştirilen “Çalışma Yaşamındaki Gelişmeler ve Bakanlık Yapısındaki Etkileri” konulu konferans, derneğimizin ilk büyük etkinliği olmuştur.

Ardından 2002-2012 yılları arasında dört büyük “Çalışma Yaşamı ve İş Denetimi Kongresi”, “Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkileri” panelleri, “İş Güvencesi” ve “Bireysel İş Uyuşmazlıkları” sempozyumları ile çok sayıda çalıştay düzenlenmiştir.

Bu etkinliklerde akademisyenler, yargı mensupları, sosyal taraflar ve iş müfettişleri bir araya gelerek çalışma yaşamına ilişkin çözüm odaklı öneriler geliştirmiştir.

Derneğimiz, bugüne kadar 22 farklı yayına imza atmıştır. ILO’nun iş teftişine ilişkin temel yayınlarının Türkçe çevirileri, kongre ve çalıştay raporları, “İş Denetimi Bülteni”, “Teftiş Dergisi” gibi süreli yayınlarımızla mesleki bilgi birikimine katkı sağlamaktayız.

ÖNSÖZ

Değerli üyelerimiz ve TEFTİŞ Dergisi'nin saygıdeğer okurları,

İş Müfettişleri Derneği olarak, mesleğimizin köklü birikimini merkeze alan TEFTİŞ Dergisi'nin yeni sayısı ile sizlerle yeniden buluşmanın gururunu yaşıyoruz.

Geride bıraktığımız 2025 yılı, mesleki dayanışmamızın pekiştiği ve derneğimizin kurumsal kapasitesinin daha da güçlendiği önemli bir dönem olmuştur. Bu süreçte, mesleğimize ilişkin kamuoyunda yer bulan yanlış bilgi ve değerlendirmeler karşısında kararlılıkla mücadele edilmiş; iş müfettişliğinin görev ve sorumlulukları ile çalışma hayatındaki kritik rolünün kamuoyuna doğru biçimde aktarılmasına gayret edilmiş, iş müfettişliğinin kurumsal itibarının korunması ve doğru anlaşılması adına güçlü bir duruş sergilenmiştir.



Ayrıca çalışma mevzuatında yaşanan değişikliklerin ve Yargıtay'ın güncel kararlarının, kamuoyuna doğrudan ve doğru biçimde aktarılmasına büyük önem verilmiş; bu doğrultuda hem dergimiz aracılığıyla hem de medya kanalları üzerinden bilgilendirme faaliyetleri yürütülmüştür. Bununla birlikte, 2025 yılında eğitim faaliyetlerimizi artırarak, çalışma hayatının paydaşlarının mevzuata ilişkin bilgi ve farkındalığını güçlendirmeye yönelik eğitimler verilmiş ve aynı zamanda çalışma barışına katkı sunmayı hedefledik.

Önümüzdeki 2026 yılına ise umutla, kararlılıkla ve sorumluluk bilinciyle giriyoruz. Bu bağlamda 2026 yılını; kurumsal iş birliğini güçlendiren, bilimsel ve hukuki temeli yüksek çalışmalarla derneğimizi daha da büyüttüğümüz bir yıl hâline getirmeyi hedefliyoruz.

İnanıyoruz ki; İş Müfettişleri Derneği'nin yürüttüğü faaliyetler yalnızca üyelerimiz için değil, aynı zamanda ülkemizde çalışma hayatının niteliğinin yükselmesi, iş sağlığı ve güvenliği kültürünün güçlenmesi ve sosyal adaletin pekişmesi açısından da büyük önem taşımaktadır. Bu yeni sayımızın; meslek hafızamıza katkı sunmasını, bilgi ve deneyim paylaşımını artırmasını, tüm meslektaşlarımıza ilham vermesini temenni ediyor; 2026 yılının ülkemize, çalışma hayatına ve meslek camiamıza sağlık, huzur ve başarı getirmesini diliyoruz.

Saygılarımızla,

16. Yönetim Kurulu Adına

Şamil Murat KEÇECİ

İş Müfettişleri Derneği Genel Başkanı

Yargıtay 9. Hukuk Daire Başkanı ve Yüksek Hakem Kurulu Başkanı

Doç. Dr. Seracettin Göktaş ile Özel Söyleşi

Tüm Dünyada ve tabii ülkemizde işçi ve işveren arasındaki çalışma ilişkileri hızla ilerleyen teknolojinin de etkisiyle daha karmaşık bir hal almakta, atipik çalışma modelleri öne çıkmaktadır. Bu dönüşüm, bir taraftan çalışma ilişkilerini düzenleyen mevzuat hükümlerinin sürekli bir dönüşüme uğramasını beraberinde getirirken diğer taraftan iş mahkemelerinin sayısının artmasına ve yargılama sürelerinin uzamasına sebep oldu. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi Başkanı sayın Dr. Seracettin GÖKTAŞ ile hem bu süreci hem de iş müfettişlerinin iş davası yargılamalarına verebilecekleri katkıyı konuştuk.



Sayın Başkan, öncelikle dergimiz adına söyleşi davetimizi kabul ettiğiniz için teşekkür ederiz. Kamuoyunda Yargıtay 9. Hukuk Dairesi Başkanı olarak tanınıyorsunuz. Okuyucularımızın sizi daha yakından tanıyabilmesi bakımından, mesleki kariyeriniz ve bugüne kadar üstlendiğiniz görevler hakkında kısaca bilgi verebilir misiniz?

10.06.1968 tarihinde Karayazı'da doğdum. Erzurum Lisesini bitirdikten sonra Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesinden 1989 yılında mezun oldum. Erzurum hâkim adayı olarak mesleğe başladım. Sason, İyidere Hâkimliği ve Yargıtay Tetkik Hâkimliği görevlerinde bulunduktan sonra 24.02.2011 tarihinde Yargıtay Üyeliğine seçildim. Yargıtay (Kapatılan) 22. Hukuk Dairesi Üyesi olarak görevimi sürdürmekte iken Yargıtay Büyük Genel Kurulunca 03.04.2014 tarihinde 22. Hukuk Dairesi Başkanlığına seçildim. 07.07.2020 tarihine kadar 22. Hukuk Dairesi Başkanı olarak görev yapmakta iken Dairenin kapatılarak Yargıtay 9. Hukuk Dairesi ile birleştirilmesi ile Yargıtay 9. Hukuk Dairesine Başkan olarak görevlendirildim. Tekrar seçildiğim 05.04.2022 tarihinden itibaren de bu görevi sürdürmekteyim. Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Ana Bilim Dalı İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku bilim dalında yüksek lisans, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı Özel Hukuk Dalında ise doktora yaptım. 19.06.2023 tarihinde Üniversiteler Arası Kurul kararıyla İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Bilim alanında Doçent unvanını almaya hak kazandım.

Ülkemizde sanayileşmenin hız kazanması ve çalışma yaşamının sürekli değişen yapısı, iş mevzuatında farklı dönemlerde kapsamlı düzenlemelerin yapılmasını zorunlu kılmıştır. Bu düzenlemeler kimi zaman mevcut normların revize edilmesi, kimi zaman ise tamamen yeni kanunların yürürlüğe konulması şeklinde ortaya çıkmıştır.

Cumhuriyetimizin 102 yıllık tarihi boyunca iş hukuku alanında yaşanan bu dönüşümler dikkate alındığında, sizce hangi yasal düzenlemeler veya hangi tarihsel kırılma anları iş hukuku bakımından dönüm noktası olarak değerlendirilmelidir?

Aslında Türkiye’de iş hukukunun gelişimini, ülkenin ekonomik ve sosyal dönüşümünden ayrı düşünmek mümkün değil. Cumhuriyet’in ilk yıllarında iş ilişkileri daha çok Borçlar Hukuku çerçevesinde ele alınıyordu. İşçi, korunması gereken özel bir taraf olarak henüz yeterince görünür değildi. Asıl kırılma, sanayileşmenin hız kazandığı 1940’lı ve 1950’li yıllarda yaşandı. Sendikalaşma, çalışma süreleri, ücret ve dinlenme hakları bu dönemde hukuki karşılık bulmaya başladı. 1961 Anayasası, sosyal devlet ilkesini merkeze alarak sendika, toplu sözleşme ve grev hakkını anayasal güvence altına aldı. İşçi ilk kez sadece bireysel bir sözleşme tarafı değil, kolektif hak öznesi olarak kabul edildi. Bu dönemde 274 sayılı Sendikalar Kanunu ve 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu çıkarıldı. 1971 tarihinde yürürlüğe giren ve çalışma ilişkileri konusunda kapsamlı düzenlemeler getiren, yaklaşık 32 yıl yürürlükte kalan 1475 sayılı İş Kanunu, kapsamı bakımından iş hukuku alanındaki önemli dönüm noktalarından biridir. Bu Kanun yürürlüğe girmeden önce Deniz İş Kanunu ve Basın İş Kanunu ile gemiadamları ve basın işçilerinin hakları ayrıca güvence altına alınmıştı. Daha yakın dönemde ise 4857 sayılı İş Kanunu’nun 10.06.2003 tarihinde yürürlüğe girmesiyle 1475 sayılı İş Kanunu’ndan farklı olarak iş güvencesine ilişkin hükümler öngörüldü. İş hukuku bakımından bu düzenlemenin de önemli bir dönüm noktası olduğunu düşünüyorum. Sendika hakkının ve toplu sözleşme hakkının temini amacıyla 2821 ve 2822 sayılı Kanunların yürürlüğe konulması toplu iş hukuku alanında önemli gelişmelerdir. Zaman içinde sözü edilen düzenlemelerin yetersiz kalması üzerine 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu yürürlüğe girmiştir. Ayrıca kamu görevlilerinin sendikal haklarının korunması amacıyla da 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu uygulamaya konulmuştur. Bunlar dışında 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu’nun başta ibranamenin geçerliliğine ve cezai şartla ilişkin hükümlerinin, ayrıca bu Kanun kapsamında kalan işçiler bakımından öngörülen hizmet sözleşmesine ilişkin düzenlemelerin ve 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu ile getirilen dava şartı olarak arabuluculuk hükümlerinin iş hukuku bakımından önemli dönüm noktaları olduğunu düşünmekteyim.

Yaşanan bu sürecin iş davalarının ve iş mahkemelerinin sayısında da dikkat çekici bir artışa sebebiyet verdiği gözlemlenmektedir. Bu konuda yıllara göre bir mukayese yapılması gerekirse yıl bazında ülkemizdeki iş davası ve iş mahkemesi sayısı ne kadardır? Bu artışın arkasında yatan temel nedenleri nasıl değerlendiriyorsunuz?

İş davalarındaki artış aslında tek bir nedene bağlanamaz; bu çok katmanlı bir süreç. Öncelikle çalışma hayatı karmaşıklaştı. Esnek çalışma, taşeronlaşma, kayıt dışılık gibi olgular, uyuşmazlıkları da artırdı. Ekonomik koşulların da etkisi büyük. Enflasyonist ortamda ücret alacakları, fazla çalışma ve kıdem

tazminatı gibi kalemler işçiler için hayati hâle geliyor. Bu nedenle iş mahkemeleri, yalnızca hukuki değil, aynı zamanda sosyal bir yük de taşıyor. Yıllara göre baktığımızda, iş mahkemelerinin Türkiye’de en yoğun dosya yüküne sahip mahkemelerden biri hâline geldiğini görüyoruz.

Böylesine bir görev yükü altında olan iş mahkemelerinde yargılama süreleri makul düzeyde midir? Özellikle iş davalarının önemli bir kısmının ücret alacaklarına ilişkin olduğu, ücretin ise işçi ve ailesi bakımından yalnızca ekonomik değil aynı zamanda sosyal bir güvence niteliği taşıdığı dikkate alındığında, bu sürelerin nasıl değerlendirilmesi gerekir?

2023 yılı itibarıyla bir iş davasının iş mahkemelerinde karara bağlanma süresi 500 günü aşmaktadır. Açık söylemek gerekirse, mevcut yargılama sürelerini makul bulmak zor. Ücret, işçi ve ailesi için yalnızca ekonomik değil, aynı zamanda sosyal bir güvence niteliği taşıdığından iş davaları, klasik alacak davaları gibi görülemez. Ancak bu süreci hızlandırmak adına arabuluculuk gibi alternatif çözüm yöntemlerine işlerlik kazandırmaya çalışılmaktadır.



Bu noktada arabuluculuk müessesine de biraz değinmemiz iyi olur diye düşünüyorum. Bildiğiniz üzere 6325 sayılı Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu 2012 yılında yayımlandı. Bu Kanunun yayımlanmasındaki temel gerekçe uyuşmazlıkların tarafların kendi aralarında çözümlenmesi ve bu şekilde mahkemelerin iş yükünün azaltılmasıdır. Aradan geçen 13 yıldan fazla sürede arabuluculuk uygulamasının gerek dava şartı olarak gerekse ihtiyari olarak iş davalarında beklenen katkıyı verdiğini söyleyebilir miyiz?

Arabuluculuk, kanunda öngörülen usule uygun şekilde gerçekleştirildiğinde son derece kıymetli bir alternatif uyuşmazlık çözüm yöntemi. 2012 yılında ihtiyari olarak başlayan, 2018’den itibaren iş davalarında dava şartı haline gelen arabuluculuğun asıl amacı uyuşmazlıkların dostane çözümünü sağlamak ve bu vesileyle sosyal barışa katkı yapmaktır. Şüphesiz arabuluculuk yöntemiyle

mahkemelerin iş yükünün azaltılması ve işçinin ailesinin geçimini sağlamak için gerekli ödenmeyen alacaklarına bir an önce kavuşması da sağlanmaktadır. Ne var ki uygulamada sıklıkla karşılaştığımız ihtilaflardan da gördüğümüz üzere arabuluculuk müessesesi amacına aykırı olarak kullanılmakta, bu nedenle doğan ihtilaflar da ayrı bir iş yüküne neden olmaktadır. Dairemize gelen ihtilaflardan tespit ettiğimiz kadarıyla 2012-2018 yılları arasında neredeyse hiç kullanılmayan ihtiyari arabuluculuk yöntemi, 2018 yılından sonra oldukça yüksek oranda uygulanmaya başlandı. Gerekmediği halde sıklıkla arabuluculuk yöntemine başvurulmaktadır. Bu şekilde davranılmasının altında yatan temel sebebin işçinin dava açmasının önüne geçmek olduğunu söylemek mümkündür. Usulüne uygun yürütülmeyen ihtiyari arabuluculuk faaliyetleri yeni davalara sebebiyet vermekte ve bu nedenle de işçinin hak ettiği alacaklara kavuşma sürecini uzatmaktadır.

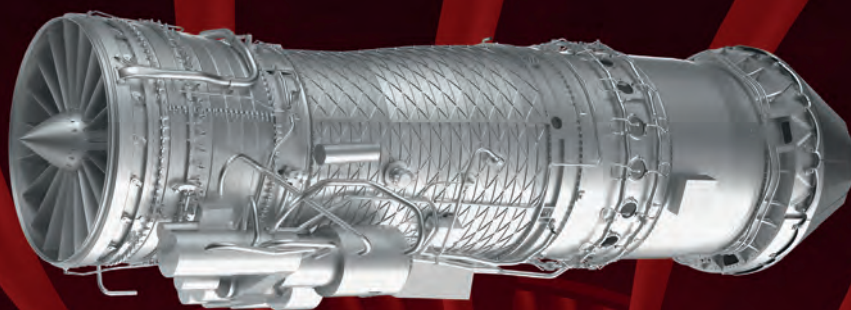
Son soru olarak, iş mahkemelerinin yükünü hafifletmek ve iş davalarının daha kısa sürede sonuçlanmasını sağlamak adına, ülkemizde iş mevzuatı kapsamında denetim yapmaya yetkili tek kamu görevlisi olan İş Müfettişlerine nasıl bir rol verilebilir?

Öncelikle 4857 sayılı İş Kanunu'nda yer alan çalışma hayatının denetimi ve teftişine ilişkin düzenlemelerin, kanun koyucu tarafından gözden geçirilmesi gerektiğini düşünüyorum. Çünkü iş müfettişlerinin denetim yetkisinin iş sözleşmelerinin devam etmesi koşuluyla mevcut olduğunun kabul edilmesi, iş teftişinin denetim alanını sınırlandırmaktadır. İş müfettişleri şu an daha çok denetim ve idari yaptırım odaklı çalışıyor. Oysa önleyici bir yaklaşımla, özellikle ücret, fazla çalışma ve çalışma sürelerine ilişkin ihlaller dava aşamasına gelmeden tespit edilebilir. İş müfettişlerinin hazırladığı raporların uyuşmazlık çözümünde daha etkin ve bağlayıcı hâle getirilmesi, birçok davanın daha mahkemeye intikal etmeden çözülmesini sağlayabilir.

Sayın Başkanım kıymetli görüşleriniz için çok teşekkür ederiz.



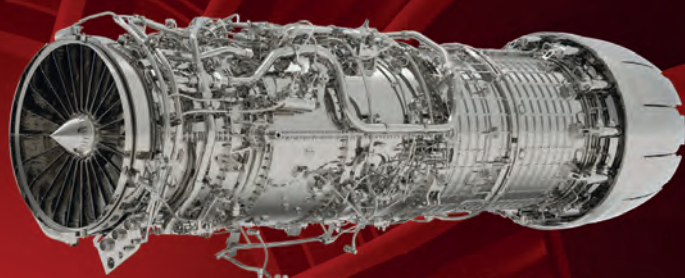




TF35000



TEI-TF6000



TEI-TF10000



TEI-PD222



TEI-PD170



TEI-TS1400



T700-TEI-701D



İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ MAKALELERİ

GÜNDE EN FAZLA 7,5 SAAT VE ALTINDA ÇALIŞILACAK İŞLER

Dr. Muhammed ÇELİK*

ÖZET

Bu çalışma, iş sağlığı ve güvenliği kapsamında çalışanların kimyasal, fiziksel ve biyolojik etkenlere maruziyetinin sağlık üzerindeki olumsuz etkilerini esas alarak, mevzuatta öngörülen günlük çalışma süresi sınırlamalarını incelemektedir. Bilimsel araştırmalarla belirlenen maruziyet sınır değerleri doğrultusunda, yüksek risk içeren bazı işlerde günlük çalışma süresi en fazla 7,5 saat veya daha az olarak düzenlenmiş; bu sınırlamanın 4857 sayılı İş Kanunu ile "Sağlık Kuralları Bakımından Günde Azami Yedi Buçuk Saat veya Daha Az Çalışılması Gereken İşler Yönetmelik'ine dayandığı ortaya konulmuştur. Çalışma süresinin hesabında fiili çalışma ile çalışma süresinden sayılan hallerin birlikte değerlendirildiği, parçalı çalışmalara ilişkin net bir düzenlemenin mevcut olmadığı, uygulamada işyerinin faaliyet alanından ziyade çalışanın fiilen yaptığı işin ve buna bağlı mesleki maruziyetin esas alındığı vurgulanmaktadır. Mevzuatın öngördüğü şartların dışına çıkılması halinde fazla çalışma ücreti ve işveren açısından idari yaptırımların gündeme geldiği açıklanmıştır.

Anahtar Kelimeler: İş sağlığı ve güvenliği, Mesleki maruziyet, 7,5 saat çalışma, fazla mesai, riskli işler.

ABSTRACT

This study examines the statutory limitations on daily working hours within the framework of occupational health and safety, with particular emphasis on the adverse health effects of employees' exposure to chemical, physical, and biological agents. In line with exposure limit values established through scientific research, the daily working time in certain high-risk occupations has been regulated as a maximum of 7.5 hours or less. It is demonstrated that this limitation is grounded in the Turkish Labour Law No. 4857 and the Regulation on Jobs Requiring a Maximum of Seven and a Half Hours or Less of Daily Work Due to Health Considerations. The study emphasizes that, in calculating working time, both actual working hours and periods legally deemed as working time are assessed together, that there is no explicit regulation regarding fragmented or intermittent work, and that, in practice, priority is given not to the employer's field of activity but to the employee's actual job and the associated occupational exposure. It is further explained that exceeding the conditions prescribed by the legislation results in entitlement to overtime pay for employees and administrative sanctions for employers.

Keywords: Occupational health and safety, occupational exposure, 7.5-hour working limit, overtime work, occupational risks.



*İş Başmüfettişi, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
İstanbul Rehberlik ve Teftiş Grup Başkanlığı

1. GİRİŞ

Maruziyet kelimesi, Türk Dil Kurumu (TDK) sözlüğünde “*bir duruma veya olaya karşı doğrudan etkilenme, bir şeye karşı savunmasız kalma durumu*” olarak tanımlanmaktadır. Bu kelime, Arapça kökenli “maruz” kelimesinden türemiştir ve “maruz kalmak” fiiliyle yakından ilişkilidir. Maruziyet, genellikle olumsuz bir durum veya olay karşısında kişinin veya bir nesnenin yaşadığı etkiyi ifade eder.

Yapılan bilimsel çalışmalar ile çalışanlara etki eden faktörlerin azami dereceleri, şiddetleri, miktarları, seviyeleri, süreleri tespit edilmiş ve sınır değerler getirilmiştir. Gürültülü ortamda çalışmalarda etkili olan desibel değeri, kimyasalların solunması, teması veya vücuda alınması halinde zararlı olan miktarlar, radyasyonla mücadelede maruz kalınabilecek dozlar, çalışılabilecek maksimum basınç değerleri vb. birçok alanda çalışmalar bulunmaktadır. Bu çalışmaların temel amacı insan sağlığına etki eden riskleri tespit ederek çalışanların sağlığını korumaktır.

2. ÇALIŞMA SÜRESİNDEN SAYILAN HALLER

İş etkinliklerinden kaynaklanan ajanlara maruz kalmaya bağlı olarak mesleki hastalıklar ve sağlık problemleri meydana gelmektedir. Bu nedenle işyerlerinde kimyasal, fiziksel, biyolojik ajanlara çalışanların maruz kaldığı etmenler tespit edilerek bunlara ilişkin yasal düzenlemeler oluşturulmuştur. Mesleki maruziyet sınır değerlerine yönelik yasal düzenlemeler olduğu gibi, çalışma sürelerine ilişkin de yasal düzenlemeler yapılmıştır. Sağlık Kuralları Bakımından Günde Azami Yedi Buçuk Saat Veya Daha Az Çalışılması Gereken İşler Hakkında Yönetmelik ile çalışanların bazı işlerde çalıştırılabilecekleri yasal sürelerle sınırlama getirilmiştir. Çalışanların fiili çalıştıkları sürelerin haricindeki aşağıdaki haller de çalışma süresinden sayılmaktadır:

“4857 Sayılı İş Kanunu Madde 66 - Aşağıdaki süreler işçinin günlük çalışma sürelerinden sayılır:

- 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.”*

3. ÇALIŞMA SÜRESİNİN HESAPLANMASI

Günde en fazla 7,5 saat çalışılabilecek işler kapsamında çalışan bir işçinin çalışma süresi; fiilen çalışılan süreler ile çalışma sürelerinden sayılan hallerin günlük çalışma süresine dahil edilmesi ve ara dinlenme sürelerinin düşülüp net çalışma saatinin bulunması ile tespit edilir. İşyerinin tuttuğu puantaj kayıtları (personelin imzalı giriş-çıkış kayıtları, yüz okuma sistemi, parmak okuma, barkotlu-kartlı geçiş kayıtları vb.), vardiya çizelgeleri, log kayıtları vb. belgeler, çalışma süresinin hesaplanmasında dikkate alınır. Toplam çalışma süresi hesaplamasında, çalışanın işyerine girdiği andan çıktığı ana kadar geçen toplam süre dikkate alınır.

4. GÜNDE EN FAZLA 7,5 SAAT ÇALIŞILABİLECEK BAŞLICA İŞLER

Sağlık kuralları bakımından günde azami yedi buçuk saat veya daha az çalışılması gereken işlere ilişkin getirilmiş yasal düzenleme kapsamında günde azami yedi buçuk saat çalışılabilecek başlıca işler aşağıdaki gibidir:

Kaynak işleri

Kaynak işlemleri sırasında kaynak dumanı, metal oksitleri, ozon, azot oksitleri ve karbon monoksit gibi solunum yoluyla alınabilen zararlı gaz ve partiküller ortaya çıkmaktadır. Bu etkenler; akciğer fonksiyonlarında bozulma, meslek hastalıkları

ve uzun vadeli solunum sistemi rahatsızlıklarına yol açabilmektedir. Ayrıca yüksek ısı, ark ışınımı ve sıçramalar, göz ve cilt için ciddi riskler oluşturmaktadır.

Yeraltı işleri

Yer altı çalışmalarında kapalı alan, oksijen yetersizliği, yanıcı ve boğucu gaz birikimi, yüksek nem, göçük riski ve acil durumlara erişimin sınırlı olması temel risk unsurlarıdır. Maden galerileri, tünel açma çalışmaları ve yer altı altyapı faaliyetleri bu kapsamda değerlendirilir.

Radyoaktif ve radyoionizan maddelerle yapılan işler

Bu tür işlerde çalışanlar iyonizan radyasyona maruz kalabilmektedir. Radyasyon maruziyeti; hücresel hasar, genetik bozukluklar ve kanser riskinde artış gibi ciddi sağlık sonuçlarına yol açabileceğinden çalışma süreleri sınırlandırılmıştır.

Gürültülü işler

Sürekli ve yüksek seviyede gürültüye maruz kalınan işlerde işitme kaybı, denge bozuklukları, stres ve konsantrasyon azalması gibi sağlık sorunları görülebilmektedir. Çalışanların Gürültü ile İlgili Risklerden Korunmalarına Dair Yönetmelik kapsamında, gürültü için maruziyet eylem değerleri ve maruziyet sınır değerleri belirtilmiştir.

Pnömokonyoz yapan tozlu işler

Silika, kömür, asbest benzeri tozların solunması sonucu pnömokonyoz ve diğer meslek hastalıkları ortaya çıkabilmektedir. Akciğerde toz birikmesine (alveollerin tıkanmasına) yol açan işler bu kapsama girmektedir.

Asit sanayii işleri

Asit üretimi ve kullanımı sırasında korozyif buharlar, kimyasal yanık riski ve solunum yollarında tahriş meydana gelebilmektedir. Bu nedenle çalışma süresinin sınırlandırılması sağlık açısından gerekli ve zorunludur.

Döküm sanayii işleri

Döküm işlemlerinde yüksek ısı, ergimiş metal sıçramaları, metal dumanları ve yoğun fiziksel efor söz konusudur. Bu etkenler; yanıklar, solunum problemleri ve kas-iskelet sistemi rahatsızlıklarına neden olabilir.

Kaplamacılık işleri

Kaplama işlemlerinde kullanılan kimyasallar, solventler ve ağır metaller, solunum ve cilt yoluyla vücuda alınarak toksik etkilere yol açabilir. Elektrokaplama ve yüzey kaplama faaliyetleri bu gruptadır.

Alüminyum, demir-çelik, bakır, çinko, cıva işleri

Bu metallerin üretimi ve işlenmesi sırasında metal dumanı ve tozları, yüksek ısı ve kimyasal maruziyet söz konusudur. Özellikle ağır metallerin uzun süreli etkileri ciddi sağlık riskleri doğurur.

Çimento sanayii işleri

Çimento üretimi ve paketleme süreçlerinde yoğun toz maruziyeti, solunum sistemi hastalıkları ve cilt tahrişine neden olabilmektedir.

Kimyasal arıtma işleri

Kimyasal arıtma tesislerinde çalışanlar; sürekli dikkat ve kontrollü çalışmayı gerektiren; tehlikeli kimyasal maddelere maruziyet riskinin yoğun olduğu işlerde çalışmaktadırlar.

Kurşun ve arsenik işleri

Kurşun ve arsenik gibi ağır metaller sinir sistemi, böbrekler ve kan yapısı üzerinde toksik etkilere sahiptir. Maruziyetin süresi ve dozu kritik olduğundan çalışma saatleri kısıtlanmıştır.

Cam sanayii işleri

Fiziksel ve solunum riskleri barındıran cam üretimi işlerinde ergimiş cam ile çalışma, yüksek sıcaklık, kesici yüzeyler ve toz maruziyeti söz konusudur.

Kok fabrikalarıyla termik santrallerdeki işler

Bu işlerde zehirli gazlar, yüksek ısı, kanserojen maddeler ile temas riskleri bulunmaktadır.

Karpit sanayii işleri

Karpit üretimi ve kullanımı sırasında boğucu ve patlayıcı özellikte olan asetilen gazı oluşmaktadır. Karpit sanayii işlerinde patlama ve kimyasal maruziyet riskleri bulunmaktadır.

Akümülatör sanayii işleri

Akü üretiminde meslek hastalıklarına sebep olan kurşun, asit buharları ve kimyasal maddeler ile temas söz konusudur.

Madenlere su verme işleri

Bu işler; basınçlı su, boğulma ve kapalı alan risklerini barındırır.

Kauçuk işlenmesi işleri

Kauçuk işleme sırasında kimyasal buharlar, yüksek sıcaklık ve kanserojen maddeler ortaya çıkabilir.

Su altında basınçlı hava içinde çalışmayı gerektiren işler (20 metreye kadar derinlik veya 2 kg/cm² basınçta yapılan işler)

Su altında basınçlı hava içinde çalışmayı gerektiren işler vurgun (dekompresyon) hastalığı, basınç kaynaklı fizyolojik riskler ve hayati tehlikeler içermektedir.

Tarım ilaçları

Tarım ilaçları ile çalışmalarda zehirlenme, solunum ve cilt yoluyla emilim riski bulunmaktadır. Bu maddelerin bir kısmı akut ve kronik etkilere sahiptir.

Yüksek risk içermeleri nedeniyle, günde **yedi buçuk saatin altında çalışılması gereken işlere** yönelik de düzenleme yapılmıştır. Bu kapsama giren işler aşağıdaki gibidir:

Su altında basınçlı hava içinde çalışmayı gerektiren işler (iniş, çıkış, geçiş dâhil)

Basınç değişimleri nedeniyle vurgun (dekompresyon) hastalığı, bilinç kaybı ve hayati riskler söz konusudur.

Cıva işleri

Cıva buharı; sinir sistemi üzerinde ağır toksik etkilere yol açar ve kısa süre içinde ciddi sağlık sorunlarına sebebiyet verebilmektedir.

Kurşun işleri

Kurşun maruziyeti kan, sinir sistemi ve böbrekler üzerinde kalıcı hasarlara neden olabilir.

Karbon sülfür işleri

Karbon sülfür; sinir sistemi toksisitesi yüksek, uçucu ve tehlikeli bir kimyasaldır.

İnsektisitler

İnsektisitler; akut zehirlenmelerine, hormonal etkilere ve uzun vadeli sağlık risklerine sebebiyet vermeleri nedeniyle özel sınırlamalara tabidirler.

5. MESLEK KODUNUN ESAS ALINMASI

Sağlık kuralları bakımından günde azami yedi buçuk saat veya daha az çalışması gereken işlerin tespiti yapılırken işyerinin meslek kodu (NACE) değil, çalışanın yaptığı işin mesleki kodu esas alınmaktadır. Örneğin döküm sanayiinde faaliyet gösteren bir işyerinde çalışan her işçi, yedi buçuk saat çalıştırılma zorunluluğu kapsamına girmemektedir. İşyerinde çalışan muhasebe sorumlusu bu zorunluluk kapsamının dışında kalmaktadır. Dikkate alınacak işçiler döküm işlemleri sonucu oluşan zararlı etkilere maruz kalan işçilerdir.

İşçinin çalıştığı meslek kodu; Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) kayıtları, çalışan beyanları, işyerine ait bilgi ve belgeler ile tespit edilebilir. İşveren tarafından her çalışanın işyerinde yaptığı işin meslek kodu, SGK Meslek adı listesinden seçilerek Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirilmektedir. Yapılan bildirim; çalışanın işyerinde yaptığı işi ve görevlendirme konusunu belirtmektedir. Çalışanın işyerinde yaptığı iş, öncelikle işverenin bu beyanı esas alınarak değerlendirilmektedir. Yapılan bu beyanların yanlış yapılması halinde; yanlışlık çalışanın işyerinde yaptığı işin kapsamını gösterir nitelikte belgeler veya tanık beyanları ile ispat edilip, düzeltme talep edilir. Aksi halde işveren SGK'ya bildirdiği beyan ile bağlı ve sorumludur. Çalışanın; kendisine ait SGK meslek kodunun yanlış bildirildiğini beyan etmesi halinde, aynı şartlar çalışan için de geçerlidir. Çalışanın da işyerinde yaptığı işi, belge ve tanık beyanları ile ispat etmesi gerekmektedir.

6. ÇALIŞMALARA İLİŞKİN SINIRLAMALAR

Günde en fazla 7,5 saat çalışılabilecek işler kapsamında çalışan bir işçi, 7,5 saat çalışmasını tamamladıktan sonra Sağlık Kuralları Bakımından Günde Azami Yedi Buçuk Saat Veya Daha Az Çalışması Gereken İşler Yönetmelik'inde bu hususta açık hüküm bulunduğundan, başka bir işte çalıştırılmaz. Yönetmelik kapsamına giren işlerde çalışanlar, belirtilen günlük azami iş sürelerinden sonra diğer herhangi bir işte çalıştırılmazlar.

Günde en fazla 7,5 saat çalışılabilecek işler kapsamında çalışan bir işçinin, gün içerisinde 7,5 saat kısıtlaması olmayan farklı işlerde çalışması halinde, 7,5 saat çalıştırma kapsamına girip girmeyeceği, çalışma süresinin nasıl değerlendirileceği hususları, uygulamada karşılaşılan soruların başında gelmektedir. Kaynak işinde çalışan bir işçi 4 saat kaynak işi yapıp, 7,5 saat çalıştırılma kapsamına girmeyen, örneğin 5 saat depoda farklı bir işte çalıştırılabilir mi? Sağlık Kuralları Bakımından Günde Azami Yedi Buçuk Saat Veya Daha Az Çalışması Gereken İşler Yönetmelik'inde günlük azami iş

sürelerinden sonra bu çalışanların diğer herhangi bir işte çalıştırılmayacağı hususu belirtilmiştir. Mevzuat kapsamında parçalı (mesai saatleri içinde 7,5 saat çalışılabilecek işler kapsamına giren ve girmeyen işlerde ayrı ayrı çalışma) çalıştırılmaya yönelik düzenleme yapılmamıştır. Çalışanın asli işi haricinde işyerinde başka bir işte çalışması halinde de; bu işin asıl iş mi yoksa yardımcı iş mi olarak değerlendirileceği hususunda net bir hüküm yer almamaktadır. Maruziyetin gün içinde kesintiye uğraması, işe ara verilmesi/değiştirilmesi veya durdurulması gibi hallere ilişkin özel bir hesaplama yöntemi veya istisnai açıklama bulunmamaktadır. Bu konularda yerleşik bir yargı kararı, içtihat veya uygulama görüşü de mevcut değildir. Açık bir mevzuat düzenlemesi bulunmadığından, kanaatimce ayırım yapılmadan işyerinde yapılan bütün çalışmaların çalışanın asli işi kapsamında değerlendirilmesi uygun olacaktır. Yasal sürelerin üzerinde çalışmalarda hukuki ve idari yaptırımlara maruz kalmamak için, çalışma süresi sınırlamalarına riayet edilmesi uygun olacaktır.

7. FAZLA ÇALIŞTIRMA YÜKÜMLÜLÜKLERİ

Günde en fazla 7,5 saat çalışılabilecek işler kapsamında çalışan bir işçi 7,5 saatten fazla çalıştırılması halinde, çalıştıran işverene yasal yaptırım uygulanır. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği kapsamında yükümlülükleri yerine getirmeyen işverene her bir yükümlülük için ayrı ayrı idari para cezası uygulanmaktadır.

Günde en fazla 7,5 saat çalışılabilecek işler kapsamında çalışan bir işçi, 7,5 saatten fazla çalıştırılması halinde fazla mesai hakkı kazanır. Her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde elli oranında yükseltilmesi suretiyle ödenir. Günde en fazla 7,5 saat çalışılabilecek işler kapsamında çalışan bir işçinin denkleştirme uygulamasına tabi tutulması ise mümkün değildir. Fazla çalıştırıldığı süreler için ayrıca başka bir gün dinlenme verilemez. İşveren tarafından ayrıca dinlenme hakkının sağlanmış olması, işçinin çalıştığı sürelerle ilişkin hak ettiği fazla mesai alacağını ortadan kaldırmaz.

8.SONUÇ

Çalışanların maruz kaldığı risklere karşı işverenlerin yasal düzenlemeler çerçevesinde çalışmalarını gerçekleştirmeleri gerekmektedir. Mevzuatta hangi işlerde günde en fazla 7,5 saat ve altında çalışılabileceği belirtilmiştir. İşyerinde çalışma süreleri bu düzenlemelere göre dizayn edilmeli, mevzuatın öngördüğü kapsamın dışına çıkılmamalıdır.

KAYNAKÇA

- 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu
- 4857 Sayılı İş Kanunu
- 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu
- Sağlık Kuralları Bakımından Günde Azami Yedi Buçuk Saat veya Daha Az Çalışması Gereken İşler Hakkında Yönetmelik
- Biyolojik Etkenlere Maruziyet Risklerinin Önlenmesi Hakkında Yönetmelik
- Çalışanların Gürültü ile İlgili Risklerden Korunmalarına Dair Yönetmelik
- Çalışma Gücü ve Meslekte Kazanma Gücü Kaybı Oranı Tespit İşlemleri Yönetmeliği
- İş Kanununa İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği
- İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği
- Kanserojen veya Mutajen Maddelerle Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik
- Kimyasal Maddelerle Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik
- Tozla Mücadele Yönetmeliği
- SGK Meslek Kodları ve İsimleri Listesi

ÇIRAK VE STAJYERLERİN İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ İLE İLGİLİ İŞYERİ UYGULAMALARI

Fatih UĞURLU*

ÖZET

Gelişen ve hızla dönüşen dünya düzeninde üretim süreçlerinin çeşitlenmesi, iş yoğunluğunun artması ve teknolojiyle birlikte çalışma ortamlarının daha karmaşık bir yapıya bürünmesi, iş kazaları riskini her zamankinden daha görünür hale getirmiştir. İş sağlığı ve güvenliği alanında farkındalık arttıkça yetişkin işçiler için koruyucu düzenlemeler ve uygulamalar büyük ölçüde yerleşmiş olsa da, çalışma hayatına yeni adım atan çırak ve stajyerler için aynı bilinç ve uygulama düzeyinin tam anlamıyla oturmadığı, bir takım tereddüt ve bilgi eksikliğinin var olduğu dikkat çekmektedir. Oysa bu gruplar, tecrübe eksikliği ve öğrenme sürecinin getirdiği riskler nedeniyle iş kazalarına daha açık haldedir. Bu nedenle çırak ve stajyerlerin güvenli çalışma ortamına erişimini sağlamak, yasal boşluk ya da uygulama eksikliklerinden kaynaklı tereddütleri gidermek ve iş güvenliğinin tüm çalışanlara eşit şekilde yansımaları temin etmek önemli bir gereklilik olarak karşımıza çıkmaktadır. Hazırlanan bu makale, özellikle çırak ve stajyerlerin iş sağlığı ve güvenliği kapsamındaki durumunu değerlendirerek, mevcut sorunları ve tereddütleri tartışarak çözüm odaklı bir bakış açısı sunmayı amaçlamaktadır.

Anahtar Kelimeler: İş sağlığı ve güvenliği, çırak ve stajyer, iş kazaları, mesleki eğitim, genç çalışanlar.

ABSTRACT

In the evolving and rapidly transforming global landscape, the diversification of production processes, the intensification of workload, and the increasing complexity of work environments due to technological advancements have made the risk of occupational accidents more visible than ever. While awareness of occupational health and safety has grown and protective regulations and practices have become largely established for adult workers, it is evident that the same level of consciousness, implementation and clarity has not yet fully developed for apprentices and interns, who still face certain uncertainties and gaps in knowledge. Yet, these groups are more vulnerable to workplace accidents, as they are at the beginning of their professional journey and exposed to risks arising from their lack of experience and the nature of the learning process. Therefore, ensuring a safe working environment for apprentices and interns, eliminating hesitations caused by legal gaps or deficiencies in implementation, and guaranteeing that occupational safety measures are applied equally to all workers have become essential requirements. This study aims to evaluate the position of apprentices and interns within the scope of occupational health and safety, to discuss existing concerns and uncertainties, and to present a solution-oriented perspective on the issue.

Keywords: Occupational health and safety, apprentices and interns, workplace accidents, vocational training, young workers.



* İş Başmüfettişi, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
Bursa Rehberlik ve Teftiş Grup Başkanlığı

1. GİRİŞ

Ülkelerin ekonomik kalkınması ve sürdürülebilir büyümesi, nitelikli iş gücünün yetiştirilmesiyle doğrudan ilişkilidir. Bu bağlamda çırak ve stajyerler, mesleki bilgi ve becerilerin erken yaşta kazanılmasını sağlayan önemli bir insan kaynağı niteliği taşımakta olup, ülkemizin geleceği açısından stratejik bir konuma sahiptir. Mesleki eğitim sürecinde iş hayatıyla tanışan çırak ve stajyerler, üretim süreçlerine dahil olurken aynı zamanda iş disiplini, meslek ahlakını ve çalışma kültürünü öğrenmektedir. Ancak bu sürecin sağlıklı bir şekilde yürütülebilmesi, yalnızca mesleki becerilerin kazandırılmasıyla değil, aynı zamanda güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamının oluşturulmasıyla mümkün olabilmektedir. Çırak ve stajyerler; yaş, deneyim ve bilgi düzeyi açısından iş kazalarına karşı daha savunmasız bir gruba oluşturmaktadır. Bu nedenle iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları, bu çalışan gruplar için hayati bir öneme sahiptir. İşyerlerinde alınacak koruyucu ve önleyici tedbirler, verilecek iş güvenliği eğitimleri ve etkin denetim mekanizmaları, hem bireysel hem de toplumsal açıdan telafisi güç zararların önüne geçilmesini sağlayacaktır. Çırak ve stajyerlerin mesleki gelişimleri sürecinde iş sağlığı ve güvenliğinin ön planda tutulması, nitelikli, bilinçli ve sağlıklı bir iş gücünün yetişmesine katkı sunarak ülkemizin geleceğine yapılan önemli bir yatırım niteliği taşımaktadır.

Bu çalışmada öncelikle konu ile ilgili yasal düzenlemelere ve tanımlara yer verilerek çırak ve stajyerlik uygulamaları hakkında bilgiler verilecek sonrasında tarafların, çırak ve stajyerlerin iş güvenliği ile ilgili yükümlülüklerine yer verilecektir.

2. KONU İLE İLGİLİ YASAL DÜZENLEMELER ve İŞYERİ UYGULAMALARI

2.1. İlgili Yasal Düzenlemeler

Çıraklık ve staj uygulamaları; mesleki eğitimin temel unsurlarından biri olup, bu süreçte yer alan bireylerin hem çalışma hayatına uyum sağlamaları, hem de sağlık ve güvenliklerinin korunması açısından çırak ve stajyerlerin çalışma koşulları, hak ve yükümlülükleri çeşitli yasal düzenlemelerle güvence altına alınmıştır. İlgili yasal temel düzenlemeler aşağıda sıralanmıştır.

2.1.1 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu: Bu Kanun; çırak, kalfa ve ustaların eğitimi ile okullarda, yükseköğretim kurumlarında ve işletmelerde yapılacak mesleki eğitime ilişkin esasları düzenlemektedir.

2.1.2. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu: Bu kanun işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği ile tarafların görev ve sorumlulukları ile ilgili esasları düzenlemektedir.

2.1.3. 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu: Bu kanun sosyal sigortalar ile genel sağlık sigortası bakımından kişileri güvence altına almak, bu sigortalardan yararlanacak kişileri ve sağlanacak hakları, bu haklardan yararlanma şartları ile finansman ve karşılanma yöntemlerini belirlemek, sosyal sigortaların ve genel sağlık sigortasının işleyişi ile ilgili usul ve esasları düzenlemektedir.

2.2. İlgili Tanımlar

3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu'na göre;

Aday çırak: Çıraklığa başlama yaşını doldurmamış ve çıraklık döneminden önce kendisine işyeri ortamı tanıtılan, sanat ve mesleğinin ön bilgileri verilen kişiyi;

Çırak: Çıraklık sözleşmesi esaslarına göre bir meslek alanında mesleğin gerektirdiği bilgi, beceri ve iş alışkanlıklarını iş içerisinde geliştirilen kişiyi;

Öğrenci: İşletmelerde, mesleki ve teknik eğitim okul ve kurumlarında örgün eğitim görenleri;

Kalfa: Bir mesleğin gerektirdiği bilgi, beceri ve iş alışkanlıklarını kazanmış ve bu meslekle ilgili iş ve işlemleri ustanın gözetimi altında kabul edilebilir standartlarda yapabilen kişiyi;

Usta: Bir mesleğin gerektirdiği bilgi, beceri ve iş alışkanlıklarını kazanmış ve bunları mal ve hizmet üretiminde iş hayatınca kabul edilebilecek standartlarda uygulayabilen; üretimi planlayabilen; üretim sırasında karşılaşılabilecek problemleri çözümlayebilen; düşüncelerini yazılı, sözlü ve resim ile açıklayabilen; üretimle ilgili pratik hesaplamaları yapabilen kişiyi;

Usta Öğretici: Ustalık yeterliğini kazanmış; aday çırak, çırak, kalfa ile mesleki ve teknik eğitim okul ve kurumları öğrencilerinin işyerindeki eğitiminden sorumlu; mesleki eğitim tekniklerini bilen ve uygulayan kişiyi;

Staj: Yükseköğretim Kurulunca, yükseköğretim kurumlarında verilmekte olan her düzeydeki alana özgü olarak belirlenen teorik ve uygulamalı dersler dışında, öğrencilerin öğretim programlarıyla kazandırılması öngörülen mesleki bilgi, beceri, tutum ve davranışlarını geliştirmeleri, sektörü tanımaları, iş hayatına uyumları, gerçek üretim ve hizmet ortamında yetişmeleri amacıyla işletmede yaptıkları mesleki çalışmayı; ifade etmektedir.

Mevzuatta doğrudan yer verilmemekle beraber, yukarıdaki tanımlar değerlendirildiğinde **Stajyer;** “*örgün veya yaygın eğitim kurumlarında öğrenim görmekte olup, mesleki bilgi ve becerilerini geliştirmek amacıyla işyerlerinde uygulamalı eğitim alan öğrenci*” olarak tanımlanabilir.

2.3. Çırak ve Stajyerlerin Hukuki Statüsü

3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu'nun 11. maddesinde: “*Aday çırak ve çıraklar öğrenci statüsünde olup, öğrencilik haklarından yararlanırlar ve işyerinde çalışan işçi sayısına dâhil edilmezler.*” hükmü bulunmakta olup bu çerçevede çırak ve stajyerler işçi ya da çalışan değil **öğrenci statüsündedir.**

2.4. Çıraklık ve Kalfalık Eğitimi

2.4.1. Ülkemizde Çıraklık Uygulaması

Uygulamada çıraklık eğitimi Mesleki Eğitim Merkezlerinin (MESEM) kontrolünde **1 gün okulda teorik eğitim, 4 gün işyerinde uygulama eğitimi** şeklinde yürütülmektedir.

2.4.2. Çırak Öğrenci Olabilme Koşulları

3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu'nun 10. maddesine göre; mesleki eğitim merkezi programına çırak öğrenci olarak kaydolabilmek için **ortaokul mezuniyeti ve kişinin bünyesi ve sağlık durumunun gireceği mesleğe uygun olması şartları** aranır.

2.4.3. Çıraklık Eğitim Koşulları

3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu'nun 12. maddesine göre; aday çırak ve çıraklar, mesleğin özelliğine göre **haftada sekiz saatten az olmamak üzere genel ve mesleki eğitim görürler. Bu eğitime katılmaları için aday çırak ve çırak öğrencilere ücretli izin verilir.** Aday çırak ve çıraklar, pratik eğitimlerini işyerlerinde yaparlar. Teorik ve pratik eğitim birbirlerini tamamlayacak şekilde planlanır ve yürütülür.

Pratik eğitim; hazırlanmış eğitim programlarına göre, işyerinin ve mesleğin özelliklerine uygun olarak usta öğreticinin gözetiminde yapılır. Pratik eğitimde (mülga) 1475 sayılı İş Kanunu'nun 69 uncu maddesi (4857 sayılı İş Kanunu'nun 73. maddesi) hükmü göz önünde bulundurulur.

2.4.4. Çıraklık Sözleşmesi

3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu'nun 13. maddesine göre; işyeri sahibi, aday çırak ve çırak çalıştırmaya başlamadan önce bunların velisi veya vasisi veya reşit ise kendisi ile **yazılı çıraklık sözleşmesi yapmak zorundadır.**

2.4.5. Usta öğretici bulundurma şartı

3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu'nun 15. maddesine göre; aday çırak ve çırak almak için, **işyerinde usta öğretici bulunması** şarttır.

2.5. İşletmelerde Mesleki Eğitim

2.5.1. Ülkemizde İşletmelerde Mesleki Eğitim uygulaması

Ülkemizde işletmelerde mesleki eğitim uygulamada, Mesleki ve Teknik Anadolu Liseleri bünyesinde 9. ve 10. sınıflarda teorik eğitim verilmesi ile 11. sınıflarda stajların başlaması ve 12. sınıfın ağırlıklı olarak işletmede staj yaparak, 2 gün okul, 3 gün işletme şeklinde uygulanmaktadır.

2.5.2. İşletmelerin mesleki eğitim verme zorunluluğu ve katılma payı ödenmesi

3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu'nun 18. maddesine göre; on ve daha fazla personel çalıştıran işletmeler, çalıştırdıkları personel sayısının yüzde beşinden az olmamak üzere mesleki ve teknik eğitim okul ve kurumu öğrencilerine beceri eğitimi, mesleki ve teknik ortaöğretim okul ve kurumu öğrencilerine staj ve tamamlayıcı eğitim yaptırmak zorundadır.

Bununla beraber bu madde kapsamında **on ve daha fazla öğrenciye** beceri eğitimi, staj ve tamamlayıcı eğitim yaptıracak işletmeler bu amaçla bir eğitim birimi kurar. Bu birimde, yapılan eğitim için alanında ustalık yeterliğine sahip ve iş pedagojisi eğitimi almış usta öğretici veya eğitici personel görevlendirilir.

Burada 18. maddeye bir aykırılık yani stajyer bulundurmama durumunda idari yaptırım uygulanıp uygulanmayacağı akla gelmektedir. 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu'nun 24. maddesinde bu durum açıklanarak; *"On ve daha fazla personel çalıştıran ve Bakanlıkça işletmelerde mesleki eğitim kapsamına alınan, ancak, beceri eğitimi yaptırmayan işletmeler, beceri eğitimi yaptırmaları gereken her öğrenci için eğitim süresince her ay 18 yaşını bitirenlere ödenen asgari ücretin net tutarının 1/3'ü nispetinde, yirmi ve daha fazla personel çalıştırılması halinde 2/3'ü nispetinde Saymanlık hesabına para yatırmakla yükümlüdürler."* hükmü ile katılma payı adı altında bir nevi idari para cezası öngörülmektedir. Ancak maddenin devamında *"Mesleki eğitim şartlarına sahip olan işletmelere Bakanlıkça öğrenci gönderilememesi halinde bu işletmeler katılma payı ödemezler"* hükmünün getirilmesi ile kısaca katılma payının Bakanlıkça stajyer gönderilmesi halinde beceri eğitimi yaptırmayan işletmeler için söz konusu olduğu, diğer durumlar haricinde herhangi bir katılma payı ödenmesi zorunluluğu bulunmadığı anlaşılmaktadır.

2.6. Çırak Ve Stajyerlerin Sigortalılık Bildirimi ve Sigorta Primlerinin Ödenmesi

5510 sayılı Kanunun "Prim Ödeme Yükümlüsü" başlıklı 87. Maddesinde; "Bu Kanunun uygulanmasında kısa ve uzun vadeli sigorta kolları ile genel sağlık sigortası ve isteğe bağlı sigorta bakımından;

e) "5 inci maddenin (b) bendinde belirtilen aday çırak, çırak ve işletmelerde meslekî eğitim görenler ile meslekî veya teknik ortaöğretimde okumakta iken staja tâbi tutulan öğrenciler ile tamamlayıcı eğitim ya da alan eğitimi gören öğrenciler için **Millî Eğitim Bakanlığı veya bu öğrencilerin eğitim gördükleri okullar veya kurumlar**, kamu kurum ve kuruluşları tarafından desteklenen projelerde görevli bursiyerler için projenin yürütüldüğü kamu kurum ve kuruluşları, özel sektör kuruluşları ve üniversiteler, yüksek öğrenim sırasında staja tâbi tutulan veya işletmelerde meslekî eğitim gören öğrenciler için öğrenim gördükleri yüksek öğretim kurumu,prim ödeme yükümlüsüdür." hükmü,

3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu'nun 25.maddesinde; *"Aday çırak, çıraklar, işletmelerde mesleki eğitim gören öğrenciler ile mesleki ve teknik ortaöğretim okul ve kurumlarında okumakta iken staja, tamamlayıcı eğitime veya alan eğitimine tabi tutulan öğrencilerin sigorta primleri asgari ücretin yüzde ellisi üzerinden, Bakanlık ile mesleki ve teknik eğitim yapan yükseköğretim kurumlarının bağlı olduğu üniversitelerin bütçesine konulan ödenekten karşılanır."* hükmü bulunmakta **olup bu hüküm gereği çırak ve stajyerlere iş kazası ve meslek hastalığı ile hastalık sigortası, hükümleri uygulanmakta olup, sigorta primleri Milli Eğitim Bakanlığı ve bu öğrencilerin eğitim gördükleri okullar okulları tarafından ödenmektedir.**

2.7. Çırak ve Stajyerlerin Ücretlerinin Ödenmesi

3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu'nun 25. maddesine göre; aday çırak ve çıraklar ile işletmelerde mesleki eğitim gören, staj veya tamamlayıcı eğitime devam eden öğrencilere işletmeler tarafından ödenecek ücret ve bu ücretlerdeki artışlar, düzenlenecek sözleşme ile tespit edilir. Ancak, işletmelerde mesleki eğitim gören öğrenciler ile mesleki ve teknik ortaöğretim okul ve kurumlarında staj veya tamamlayıcı eğitim gören öğrencilere **asgari ücretin net tutarının;**

- Yirmi ve üzerinde personel çalıştıran işyerlerinde **yüzde otuzundan,**
- Yirmiden az personel çalıştıran işyerlerinde **yüzde on beşinden,**
- Aday çırak ve çırağa yaşına uygun **asgari ücretin yüzde otuzundan,**
- Kalfalık yeterliğini kazanan mesleki eğitim merkezi 12'nci sınıf öğrencilerine **asgari ücretin yüzde ellisinden aşağı ücret ödenemez.** Bu amaçla kamu kurum ve kuruluşları gerekli tedbirleri alır.

Staj yapacak işletme bulunamaması nedeniyle stajını okulda yapan ortaöğretim öğrencileri ile yükseköğretim kurumları ve birimlerinde yapan yükseköğretim öğrencilerinin yaptıkları stajlar, bu fıkra hükmü kapsamı dışındadır.

Aday çırak, çırak ve öğrencilere ödenecek ücretler her türlü vergiden müstesnadır.

2.8. Çırak ve Stajyerlerin Yıllık İzin Uygulamaları

3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu'nun 26. maddesinde; *"Aday çırak, çırak ve işletmelerde mesleki eğitim gören öğrencilere işletmelerce **her yıl tatil aylarında bir ay ücretli izin verilir.** Ayrıca mazeretleri kabul edilenlere okul müdürlüğünün görüşü alınarak bir aya kadar ücretsiz izin de verilebilir."* hükmü bulunduğundan **her yıl tatil aylarında bir ay ücretli izin verilmesi gerekir.**

Diğer işçiler ile kıyaslandığında, diğer işçiler yıllık izni işverenin belirlediği yılın herhangi bir dönemde kullanmakla yükümlü olduğu halde, burada stajyerler açısından yıllık iznin tatil döneminde olacağı hüküm altına alındığından, çırak ve stajyerlerinin yıllık izinlerinin tatil döneminde olması hususuna ayrıca dikkat edilmelidir.

3. ÇIRAK VE STAJYERLERİN İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ

3.1. Çırak ve Stajyerlerin İş Sağlığı ve Güvenliği Kapsamında Yer Alması:

Bilindiği üzere ülkemizde iş sağlığı güvenliğiyle ilgili temel yasaları ve tarafların görev ve sorumluluklarını düzenleyen kanun 6331 sayılı İş Sağlığı Güvenliği Kanunu olup, bu Kanunun kapsam ve istisnalar başlıklı ikinci maddesinin birinci fıkrasında yer alan *"Bu Kanun; kamu ve özel sektöre ait bütün işlere ve işyerlerine, bu işyerlerinin işverenleri ile işveren vekillerine, çırak ve stajyerler de dâhil olmak üzere tüm çalışanlarına faaliyet konularına bakılmaksızın uygulanır"* hükmü dikkate alındığında, her ne kadar hukuki statü açısından çırak ve stajyerler öğrenci statüsünde iseler de, **iş sağlığı güvenliği açısından bir çalışan gibi değerlendirilir ve çalışanlara sağlanan bütün iş sağlığı ve güvenliği haklarından yararlandırılır. İlgili hususlar aşağıda detaylı olarak incelenecektir.**

3.2. Çırak ve Stajyerler İle İlgili Risk Değerlendirmesi ve İşverenin Denetim ve Kontrol Yükümlülüğü

Çalışma hayatına yeni adım atan çırak ve stajyerler yaşları gereği tecrübe eksikliği ve öğrenme sürecinin getirdiği riskler nedeniyle iş kazalarına daha açık haldedir. Bu nedenle çırak ve stajyerler açısından güvenli bir çalışma ortamı sağlanması açısından **öncelikli olarak bir risk değerlendirmesi yapılması gerekmektedir.**

Bu risk değerlendirmesinde çırak ve stajyerlerin işe başlamalarında iş güvenliği eğitimlerinin verilmesi, sağlık raporlarının alınması, hangi kişisel koruyucu donanımları kullanacakları, stajyerlerin kimin gözetiminde eğitime devam edeceklerinin belirlenmesi, stajyerlere acil durumlar ile işyerine özgü tüm durum ve riskler hakkında bilgi verilmesi gibi hususlara yer verilmesi gerekir. Sonrasında tespit edilen riskler ile ilgili aksiyonların alınarak güvenli bir çalışma ortamı sağlanması gerekir.

Yukarıda belirtildiği üzere; çırak ve stajyerler, yaşları gereği tecrübe eksikliği bulunduğundan, hareketli makineler, tehlikeli kimyasal maddeler gibi riskli durumların ciddiyetini yeterince kavrayamayabilirler. Yaşları gereği yine oyun isteği onları tehlikeli ve kontrolsüz davranışlara itebilir. **Bu nedenle işletmede sıkı bir şekilde gözetilmeleri gerekir.**

Denetim ve gözetim yükümlülüğü 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu 4. maddesinde *"İşveren, çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlü olup bu çerçevede;....*

b) İşyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyulup uyulmadığını izler, denetler ve uygunsuzlukların giderilmesini sağlar.

ç) Çalışana görev verirken, çalışanın sağlık ve güvenlik yönünden işe uygunluğunu göz önüne alır." şeklinde;

3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu'nun 12. maddesinde ise; *"Pratik eğitim, hazırlanmış eğitim programlarına göre, işyerinin ve mesleğin özelliklerine uygun olarak usta öğreticinin gözetiminde yapılır"* şeklinde vurgulanmıştır.

Mevzuat bu nedenle çıraklar açısından bir öğretmen ve gözetmen rolünde usta öğretici bulundurma şartı getirmiştir. İşverence, usta öğreticilere denetim ve gözetim yükümlülüğü hatırlatılarak, çırakların sıkı bir şekilde kontrol edilmesi ve hatalı davranışların önlenmesi sağlanmalıdır.

Stajyerler açısından da işletmeler staj koçu, staj sürücüsü gibi stajyerlerden sorumlu kişileri belirlemeli, bu kişiler yoluyla stajyerlerin sıkı bir şekilde kontrol edilmesi sağlanmalıdır.

Bununla beraber 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu'nun 15. maddesinde: *"Bu madde kapsamında on ve daha fazla öğrenciye beceri eğitimi, staj ve tamamlayıcı eğitim yaptıracak işletmeler bu amaçla bir eğitim birimi kurar. Bu birimde, yapılan eğitim için alanında ustalık yeterliğine sahip ve iş pedagojisi eğitimi almış usta öğretici veya eğitici personel görevlendirilir."* hükmü bulunduğundan, bu kapsamdaki işletmelerde stajyerlerin eğitim ve iş güvenliği hususlarının daha kurumsal olarak ele alınması, stajyerlerin sayıca çokluğu nedeniyle denetim ve kontrol eksikliği oluşmamasına dikkate edilmesi gerekmektedir.

Çırak ve stajyerler için risk değerlendirmesi yapılırken risklerden kaçınılmasına, bu mümkün değilse en aza indirilmesine dikkat edilmelidir. Bu hususu örneklendirmek gerekirse;

- İşletmede iki ayrı pres varsa öğrenme sürecinin daha güvenli olan pres makinesinde yürütülmesi riski azaltacaktır.
- Tahrik gücü yüksek olan makineler yerine varsa daha düşük tahrikli model makinelerin tercih edilmesi riski azaltacaktır.

Diğer yandan stajyerlerin gözden uzak noktalarda tek başına çalışmalarına izin verilmemelidir. İş güvenliği açısından çırak ve stajyerlere gece çalışması yaptırılmamalı ve vardiyalı düzende çalıştırılmamalıdır. Bu ve benzeri hususlara risk değerlendirmesinde yer verilmesine dikkat edilmelidir.

3.3. Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik'in Değerlendirilmesi

Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik yaşı 18'den küçük işçilerin çalışma koşullarında uyulması gereken hususları belirtmektedir. Burada belirtmek gerekir ki; çırak ve stajyerler işçi olmasalar da yaşları gereği fiziksel ve psikolojik durumları benzer olduğundan, bu yönetmelikteki hususların risk analizinde ve çırak ve stajyerlerin yetiştirme sürecinde dikkate alınması gerekir. Özellikle dikkat edilmesi gereken hususlar aşağıda özet halinde verilmiştir.

Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik'te Madde 5 – Çocuğun ve genç işçinin işe yerleştirilmesinde ve çalışması süresince güvenliği, sağlığı, bedensel, zihinsel, ahlaki ve psikososyal gelişimi, kişisel yatkınlık ve yetenekleri dikkate alınır.

İşverenler çocuk ve genç işçilerin tecrübe eksikliği, mevcut veya muhtemel riskler konularında bilgisizlik veya tamamen gelişmiş olmamalarına bağlı olarak gelişmelerini, sağlık ve güvenliklerini tehlikeye sokabilecek herhangi bir riske karşı korunmalarını temin edeceklerdir....

Ayrıca yaş kayıtlarına bağlı olarak müsaade edilen işlerden olsalar dahi hazırlama, tamamlama ve temizleme işlerinde, alkol, sigara ve bağımlılığa yol açan maddelerin üretimi ve toptan satış işlerinde, parlayıcı, patlayıcı, zararlı ve tehlikeli maddelerin toptan ve perakende satış işleri ile bu gibi maddelerin imali, işlenmesi, depolanması işleri ve bu maddelere maruz kalma ihtimali bulunan her türlü işlerde, gürültü ve/veya vibrasyonun yüksek olduğu ortamlarda yapılan işlerde, aşırı sıcak ve soğuk ortamda çalışma gerektiren işlerde, sağlığa zararlı ve meslek hastalığına yol açan maddeler ile yapılan işlerde, radyoaktif maddelere ve zararlı ışınlarla maruz kalınması ihtimali olan işlerde, fazla dikkat isteyen ve aralıksız ayakta durmayı gerektiren işlerde, parça başı ve prim sistemi ile ücret ödenen işlerde, eğitim amaçlı işler hariç iş bitiminde evine veya ailesinin yanına dönmesine imkan sağlamayan işlerde, işyeri hekimi raporu ile fiziki ve psikolojik yeterliliklerinin üzerinde olan işlerde, eğitim, deney eksikliği, güvenlik konusunda dikkat eksikliği getirme ihtimali olan işlerde, para taşıma ve tahsilat işleri ile 4857 sayılı İş Kanunu'nun 69 uncu maddesinin birinci fıkrasında belirtilen gece dönemine rastlayan sürelerde yapılan işlerde 18 yaşını doldurmamış işçiler çalıştırılmaz.

Yukarıdaki Yönetmelik maddeleri değerlendirildiğinde; çırak ve stajyerlerin öğrenme süreçlerinde mümkün mertebe sürekli dikkat isteyen tehlikeli iş ve makinelerde çalıştırılmamasına, verilen işin fiziksel ve zihinsel gelişimine uygun olmasına ve her durumda bu işleri denetim ve gözetim altında yapmasına özen gösterilmesi gerekir.

3.4. İşyerinde Çırak ve Stajyerler Açısından Doğru İletişimin Sağlanması

Çırak ve stajyerlerin iş sağlığı güvenliğinin sağlanması açısından doğru bir iletişim kurulması oldukça önemlidir. Şöyle ki, yaş küçüklüğü ile okul ve aile harici başka bir iş yeri ortamına girmenin getirdiği özgüven eksikliği ile çırak ve stajyerler kendilerini tam olarak ifade edemeyebilir, kendilerinden istenen bazı işlere hayır demek zorlanabilir, gördükleri bir hatayı ya da tehlikeli bir durumu dile getirmekte çekinebilirler.

Bu tür iletişim bariyerlerinin aşılması açısından, staj başlangıcında iletişim konusunda cesaretlendirilmesi, görev yetki ve sorumlulukları ile sınırlarının öğretilmesi oldukça önemlidir. Özellikle çırak ve stajyerlerin kimin yönlendirmesinde olduğu kendilerine belirtilerek, herhangi bir olumsuz veya çekindikleri durumda iletişime geçmeleri teşvik edilmelidir.

Ayrıca işverenlerce, diğer çalışanlar da bilgilendirilerek, çırak ve stajyerlerin sadece *"uygulamalı eğitim gören öğrenci"* olduğu hatırlatılmalıdır. Çünkü bazı işletmelerde *"bizim çıraklığımızda böyleydi"* şeklinde yaklaşımlarla çırak ve stajyerlerin getir-götür ve benzeri her işe koşturulması veya iş güvenliği ile bağdaşmayan tehlikeli şakaların yapılması gibi hususlar görülmekte olup diğer çalışanlar da uyarılarak, çırak ve stajyerlerin güvenliğini tehlikeye atan bu tarz davranışlar önlenmelidir.

3.5. Çırak ve Stajyerlerin İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul Ve Esasları Hakkında Yönetmelik gereği diğer çalışanlar için olduğu gibi çırak ve stajyerlere de işe başlama eğitimi ve iş sağlığı ve güvenliği eğitimi verilmesi gereklidir.

Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik'in "Özel Politika Gerektiren Grupların ve Özel Görevi Bulunan Çalışanların Eğitimi" başlıklı 7. maddesinde *"Çırak ve stajyerlerin eğitim ve bilgilendirilmelerinden uygulamalı eğitim alınan işyerinin işvereni sorumludur. Ancak işverenin kabul etmesi halinde çırak ve stajyerlerin eğitimi devam ettirdiği eğitim ve öğretim kurumunda tamamladığı iş sağlığı ve güvenliği dersleri veya kursları temel eğitim yerine geçer."* hükmü bulunmaktadır.

Bu hükme göre çırak ve stajyerlere 2 saat işe başlama eğitimi ve tehlike sınıfına uygun sürelerde iş sağlığı ve güvenliği temel eğitimi verilmesi gerekir. Burada işverenler isterlerse çırak ve stajyerin okullarda tamamladığı iş sağlığı ve güvenliği derslerinin veya kurslarının temel eğitim yerine geçtiğini değerlendirebilirler. Bu durumda sadece 2 saat işe başlama eğitimi verilmesi yeterlidir. Her işverence bu husus değerlendirilmeli, işyerinde risklere göre temel eğitim yetersiz görülürse ilave eğitimler verilmelidir.

Bununla beraber çırak ve stajyerlere kullanacakları iş ekipmanları hakkında İş Ekipmanlarının Kullanımında Sağlık ve Güvenlik Şartları Yönetmeliği'nin 10. maddesi gereği, yazılı talimat ile genel iş güvenliği talimatlarının verilmesi gerekmektedir.

3.6. Çırak ve Stajyerlere Kişisel Koruyucu Donanım Verilmesi

İşverenlerce diğer çalışanlara verildiği gibi, çırak ve stajyerlere de gerekli kişisel koruyucu donanımların verilmesi zorunludur. Çırak ve stajyerlerin yaşları gereği ayak numarası ve benzeri hususlar daha küçük veya diğer işçilerden farklı boyutlarda olabileceğinden, önceden hazırlık yapılarak çırak ve stajyerlerin işe başlangıcında bu koruyucu malzemelerin hazır olması sağlanmalıdır. Özellikle iş ayakkabısı, talaş çıkaran ve parça fırlaması olan işlerde koruyucu iş gözlüğü verilmesi ve kullanımının sıkı bir şekilde takip edilmesi oldukça önemlidir.

3.7. Çırak ve Stajyerler Açısından Ergonomi ve Ağır Kaldırma

İş hayatına yeni adım atan çırak ve stajyerler, fiziksel gelişim süreçleri (kemik büyümesi, kas ve eklem olgunlaşması) henüz tamamlanmamış genç bireyler olduklarından, kas-iskelet sistemleri yetişkin çalışanlara kıyasla, dış etkenlere karşı çok daha hassas ve savunmasızdır. Çırak ve stajyerler yük kaldırma açısından norm işçi gibi değerlendirilemezler ve işyerinde malzemelerin ağırlıklarını ve risklerini yeterince algılayamayabilirler. Bu kritik büyüme döneminde, kapasitelerini aşan ağır yüklerin kaldırılması veya tekrarlayan hatalı hareketler, sadece o anlık bir ağrıya neden olmakla kalmaz, omurga sağlığını tehdit eden ve ilerleyen yaşlarda yaşam kalitesini düşürecek kalıcı hasarlara (bel ve boyun fıtıkları, duruş bozuklukları, kronik eklem rahatsızlıkları gibi) zemin hazırlayabilir. Bu nedenle, çırak ve stajyerlerin sağlığını koruyabilmek adına, onlara kesinlikle ağır fiziksel güç gerektiren görevler verilmemeli ve yaptıkları her iş adımıyla ergonomi prensiplerine (doğru duruş teknikleri, uygun çalışma yükseklikleri, vücudu zorlamayan alet kullanımı) uyulması sağlanmalıdır.

3.8. Çırak ve Stajyerlerin Sağlık Raporları

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 15. maddesi gereği diğer çalışanlar gibi çırak ve stajyerlerin de işe girişlerinde ve devamında işe uygun olduğuna dair sağlık raporlarının alınması ve periyodik olarak tekrarlanması gerekir.

3.9. Çırak ve Stajyerlerin İş Kazası Bildirimlerinin Yapılması

Sosyal güvenlik mevzuatına göre, herhangi bir iş kazasının kazadan sonraki **en geç üç iş günü içinde** Sosyal Güvenlik Kurumuna (SGK) bildiriminin yapılması zorunludur. İş kazası ve meslek hastalığı bildirimleri kural olarak işverenlerce elektronik ortamdan (SGK İş Kazası Meslek Hastalığı Bildirim Giriş Sistemi-İşveren Bildirimi) yapılmaktadır.

Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği'ne (SSİY) göre, (5510) Kanun'un 5 inci maddesinin (b) bendinde belirtilen çırak ve stajyerlerin iş kazası geçirmeleri hâlinde bildirim yükümlülüğü, **eğitim veya staj gördükleri işyeri işverenleri** üzerindedir. Bu nedenle eğer çırak ve stajyerlerin iş kazası okulda olmuş ise **eğitim kurumlarınca, staj sırasında olmuş ise staj yaptıkları işyeri işverenleri tarafından bildirilmelidir.**

Ancak, çırak ve stajyer öğrencilerin sigortalı tescil işlemleri ve prim ödemeleri öğrenim gördükleri okulları tarafından yapıldığından, başka bir ifadeyle stajyer öğrenci ve kursiyerler işyeri çalışanları arasında yer almadığından bunların iş kazası ve meslek hastalığı bildirimleri bazen SGK'ya elektronik ortamdan yapılamamaktadır. **Bu durum işverenin yükümlülüğünü kaldırmamakta olup işyeri işverenleri tarafından bildirimlerin manuel olarak kâğıt ortamında yapılması gerekmektedir.** Bu yükümlülüğün süresinde yerine getirilmemesi durumunda da staj/kurs gördükleri işyeri işverenlerine idari para cezaları uygulanacağı açıktır.

3.10. Çırak ve Stajyerlerin İş Güvenliği Uzmanı ve İşyeri Hekimi İstihdamına Etkisi

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu incelendiğinde; "İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri" başlıklı 6. maddesinde -
"(1) Mesleki risklerin önlenmesi ve bu risklerden korunulmasına yönelik çalışmaları da kapsayacak, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin sunulması için işveren;

a) Çalışanları arasından iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve on ve daha fazla çalışanı olan çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde diğer sağlık personeli görevlendirir. Çalışanları arasında belirlenen niteliklere sahip personel bulunmaması hâlinde, bu hizmetin tamamını veya bir kısmını ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden veya ÇASMER'lerden hizmet olarak yerine getirebilir.

(4) (Ek: 10/9/2014-6552/16 md.) Birinci fıkranın (a) bendine göre yapılacak görevlendirme süresinin belirlenmesinde 5/6/1986 tarihli ve 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu ile 4/11/1981 tarihli ve 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu kapsamındaki öğrenci statüsünde olan çırak ve stajyerler, çalışan sayısının toplamına dâhil edilmez." hükmü bulunmakta olup bu hüküm gereği çırak ve stajyer istihdamı iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde diğer sağlık personelinin çalışma süresini arttırmamaktadır. Normalde her ilave çalışan, iş sağlığı ve güvenliği profesyonellerinin çalışma süresini arttırarak bu açıdan maliyeti arttırmakta ise de çırak ve stajyer alınmasının herhangi bir etkisi olmamaktadır. Çıraklık ve stajyerlik uygulamalarının normal işçi çalışması gibi devamlılığı olmayıp çalışması daha kısa süreli olduğundan, bu madde işverenleri rahatlatmakta olup, bu açıdan işverenlerin maliyet artışını düşünerek çırak ve stajyer istihdamına olumsuz bakmalarının önlenmesine katkı sağlamaktadır.

3.11. Çırak ve Stajyerlerin İş Kazalarında Hukuki Sorumluluk

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 4. maddesine göre işyerinde iş sağlığı güvenliği açısından gerekli tedbirlerin alınması yükümlülüğü işverene verilmiş olup; 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu'nda da bu kişilerin eğitimi sırasında işyerinin kusuru nedeniyle meydana gelecek iş kazalarından işverenin sorumlu olduğu açıkça belirtilmiştir.

3308 sayılı Kanun madde 25'e göre de; **"Aday çırak, çırak ve öğrencinin eğitimi sırasında işyerinin kusuru halinde meydana gelecek iş kazaları ve meslek hastalıklarından işveren sorumludur."**

Bu çerçevede çırak ve stajyerlerin staj yaptıkları iş yerlerinde uğradığı iş kazalarında, kusur varsa hukuki anlamda staj yaptıkları işveren şahıs/tüzel kişiliklerin, cezai açıdan da işveren ve işveren vekilleri ile özellikle varsa stajyerlerden sorumlu usta öğreticilerin sorumluluğu söz konusu olacaktır. Ceza yargılaması açısından iş kazaları genelde taksirli suç olarak kabul edilmekte olup, taksirle yaralama veya ölüme sebep olma suçuna ilişkin olarak yargılama süreci yürütülmektedir.

4. SONUÇ

Çırak ve stajyerler, yalnızca bugünün öğrencileri değil, aynı zamanda ülkenin yarınlarını inşa edecek nitelikli insan kaynağının temelini oluşturan geleceğin profesyonelleridir. Mesleki bilgi ve becerilerin kazanıldığı bu kritik dönemde çırak ve stajyerlerin iş sağlığı ve güvenliği açısından korunması, sadece yasal bir zorunluluk değil, aynı zamanda vicdani bir sorumluluktur. Eğitim sürecinde yeterli tecrübe ve risk algısına henüz sahip olmayan çırak ve stajyerlerin güvenli çalışma ortamlarında yetiştirilmesi, iş kazalarının önlenmesi kadar mesleki aidiyetin ve bilinçli iş kültürünün oluşması açısından da hayati önem taşımaktadır.

Bu çerçevede, bu makalede izah edilmeye çalışıldığı üzere; çırak ve stajyerlerin diğer çalışanlar gibi iş sağlığı ve güvenliği sisteminin merkezinde ele alınması, başta çırak ve stajyerler ile ilgili risk değerlendirmesi yapılarak 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu'nda ilgili hükümlere uyulması ile güvenli bir çalışma ortamı tesis edilmesi gerekir. Bu şekilde hem gençlerin mesleki gelişimi teşvik edilmiş, hem de işverenler açısından sürdürülebilir ve güvenli bir çalışma kültürünün yerleşmesine hizmet edilmiş olur. Unutulmamalıdır ki, çırak ve stajyer yetiştirilmesini özendiren, koruyucu ve kapsayıcı bir iş sağlığı ve güvenliği yaklaşımı, yalnızca bugünü değil, ülkenin yarınlarını da güvence altına alan stratejik bir yatırımdır.

KAYNAKÇA

- 6331 Sayılı İş Sağlığı Ve Güvenliği Kanunu
- 3308 Sayılı Mesleki Eğitim Kanunu
- 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar Ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu
- Çocuk Ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul Ve Esasları Hakkında Yönetmelik
- Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği
- İşyerlerinde Acil Durumlar Hakkında Yönetmelik
- Çalışanların İş Sağlığı Ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul Ve Esasları Hakkında Yönetmelik
- İş Sağlığı Ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği

TEMEL PROSES KONTROL SİSTEMLERİ (BPCS-BASIC PROCESS CONTROL SYSTEMS) DÖNGÜLERİNİN (SENSÖR > LOGIC > OUTPUT) BAĞIMSIZ KORUMA KATMANI (IPL) OLARAK SAYILMASI İÇİN GEREKEN ŞARTLAR VE YAKLAŞIMLAR

Dr. Tolga PEHLİVAN*

ÖZET

Bu çalışma, Temel Proses Kontrol Sistemleri (BPCS) döngülerinin Bağımsız Koruma Katmanı (IPL) olarak kabul edilmesi için gereken şartları ve yaklaşımları incelemektedir. BPCS, tesislerin günlük operasyonlarını izleyen ve kontrol eden kritik bir sistemdir. Bu sistemler, çeşitli güvenlik fonksiyonları sunarak kazaların önlenmesinde önemli bir rol oynamaktadır. LOPA analizi, bu sistemlerin etkinliğini değerlendirmek ve yeterli koruma katmanlarının mevcut olup olmadığını belirlemek amacıyla kullanılmaktadır. Makalede, BPCS'nin bağımsız koruma katmanı olarak kabul edilebilmesi için gereken kriterler, koruma katmanları arasındaki bağımsızlık, denetlenebilirlik ve etkinlik gibi unsurlara vurgu yapılmıştır. Ayrıca, BPCS'nin farklı güvenlik fonksiyonları ve bu fonksiyonların IPL olarak nasıl değerlendirileceği konusunda örnekler sunulmuştur. Sonuç olarak, BPCS döngülerinin IPL olarak kabul edilebilmesine dair iki farklı yaklaşım (Yaklaşım A ve Yaklaşım B) ayrıntılı bir şekilde ele alınarak, çeşitli senaryolar üzerinden değerlendirme yapılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Temel Proses Kontrol Sistemleri (BPCS), Bağımsız Koruma Katmanı (IPL), LOPA Analizi, Kontrol Döngüleri.

ABSTRACT

This study examines the conditions and approaches required for Basic Process Control System (BPCS) loops to be accepted as Independent Protection Layers (IPLs). BPCS is a critical system that monitors and controls the daily operations of facilities. These systems play an important role in preventing accidents by providing various safety functions. Layer of Protection Analysis (LOPA) is utilized to assess the effectiveness of these systems and determine whether sufficient protection layers are in place. The article emphasizes the criteria necessary for BPCS to be considered an independent protection layer, focusing on aspects such as independence between protection layers, verifiability, and effectiveness. Additionally, examples are provided regarding the different safety functions of BPCS and how these functions can be evaluated as IPLs. In conclusion, two different approaches (Approach A and Approach B) regarding the acceptance of BPCS loops as IPLs are explored in detail, with evaluations conducted through various scenarios.

Keywords: Basic Process Control Systems (BPCS), Independent Protection Layer (IPL), LOPA Analysis, Control Loops.



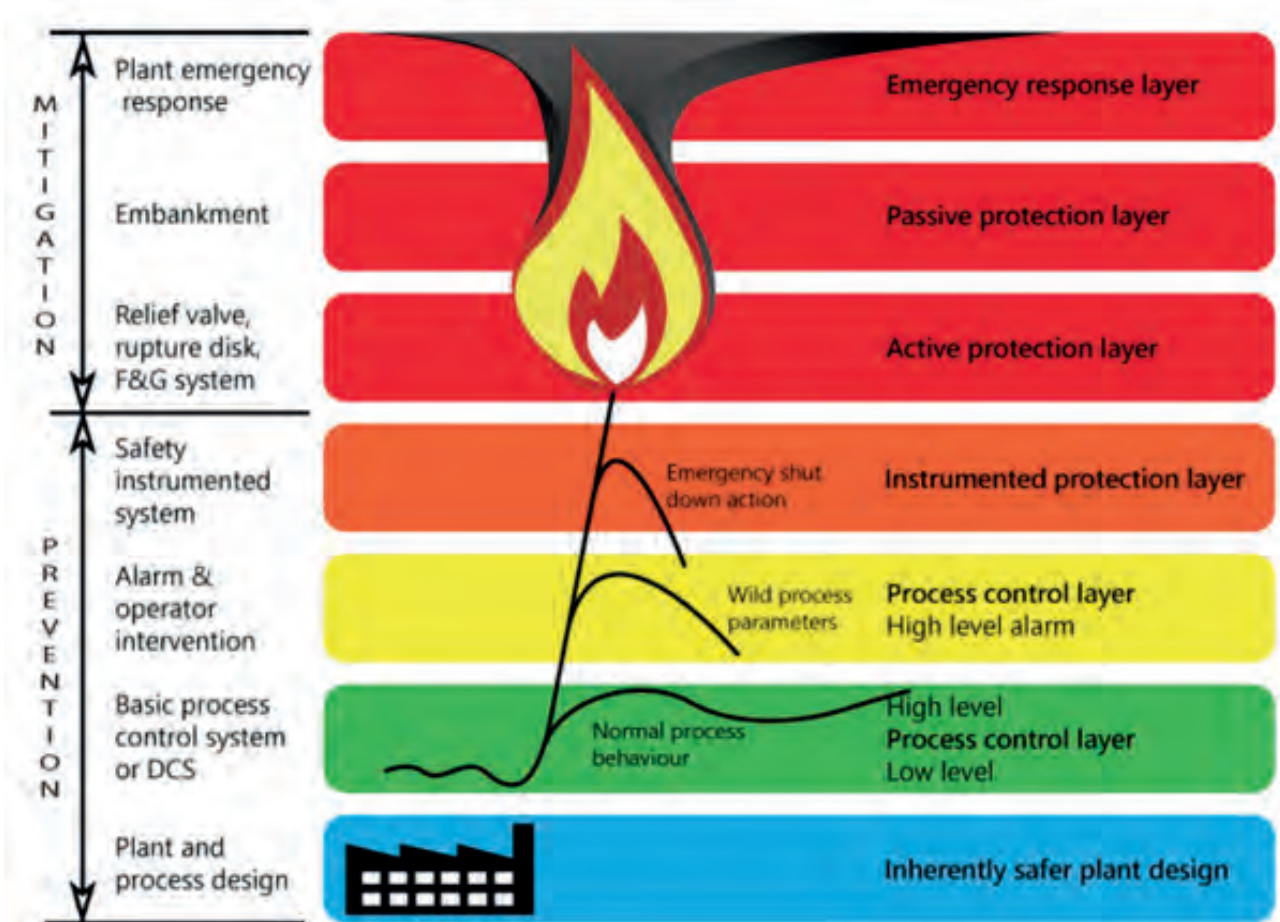
* İş Başmüfettişi, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
Ankara Rehberlik ve Teftiş Grup Başkanlığı

1. GİRİŞ

Proses endüstrisinde güvenlik, kazaları önlemek ve çalışanlarla çevreyi korumak için kritik bir öneme sahiptir. Avrupa Birliği'nin SEVESO direktifi kapsamında, tehlikeli maddelerle çalışan tesislerde güvenlik seviyeleri sürekli olarak artırılmakta ve bu amaçla çeşitli analiz teknikleri geliştirilmektedir. Bu tekniklerden biri, LOPA (Layer of Protection Analysis) analizidir ve işlem süreçlerinde potansiyel riskleri değerlendirmek için kullanılmaktadır. Bu bağlamda, bağımsız koruma katmanları (IPL) kritik bir rol oynar. BPCS, tesislerin günlük işleyişinde temel kontrol fonksiyonları sağlayarak, bu koruma katmanlarının bir parçası olabilir. Ancak, BPCS'nin IPL olarak kabul edilebilmesi için belirli kriterleri karşılaması gerekmektedir. Bu makale, BPCS'nin IPL olarak sayılabilmesi için gereken şartları ve farklı değerlendirme yaklaşımlarını inceleyecek, böylece endüstriyel uygulamalara katkı sağlamayı amaçlayacaktır.

2. BAĞIMSIZ KORUMA KATMANI (IPL) NEDİR?

SEVESO direktifi kapsamında istenilen güvenlik seviyesine ulaşmada LOPA analizi sahada sıkça karşılaştığımız yöntemlerden biridir. LOPA'nın birincil amacı, bir kaza senaryosuna karşı yeterli koruma katmanlarının olup olmadığını belirlemektir (risk tolere edilebilir mi?). Aşağıdaki resimde de gösterildiği üzere, birçok türde koruma katmanı mümkündür. Bir senaryo, süreç karmaşıklığına ve olası bir sonucun ciddiyetine bağlı olarak bir veya daha fazla koruma katmanına ihtiyaç duyabilir. Belirli bir senaryo için, sonucu önlemek amacıyla yalnızca bir katmanın başarılı bir şekilde çalışması yeterlidir. Ancak, hiçbir katmanın kusursuz etkinliğe sahip olmadığı için, kaza riskini tolere edilebilir hale getirmek için yeterli koruma katmanları sağlanmalıdır.



LOPA, belirli bir senaryo için bir kazanın riskini kontrol etmek amacıyla yeterli bağımsız koruma katmanlarının (IPLs) mevcut olup olmadığını değerlendirmek için tutarlı bir temel sağlar. Eğer bir senaryonun tahmin edilen riski kabul edilebilir değilse, ek IPL'ler eklenebilir. Ayrıca, doğası gereği daha güvenli tasarımları içeren alternatifler de değerlendirilebilir. LOPA, hangi IPL'lerin eklenmesi gerektiği veya hangi tasarımın seçileceği konusunda önerilerde bulunmaz; ancak risk azaltma için alternatifler arasında değerlendirme yapmaya yardımcı olur. LOPA, tamamen nicel bir risk değerlendirme yaklaşımı değildir; daha çok iyi tanımlanmış bir kaza senaryosu için koruma katmanlarının değerini değerlendirmeye yönelik basitleştirilmiş bir yöntemdir.

Bir cihaz, sistem veya eylemin IPL (Bağımsız Koruma Katmanı) olarak kabul edilebilmesi için aşağıdaki kriterleri karşılaması gerekmektedir:

- Tasarlandığı şekilde çalıştığında, sonuçları önlemede etkili olmalıdır.
- Başlatan olaydan ve aynı senaryo için daha önce talep edilen diğer IPL'lerin bileşenlerinden bağımsız olmalıdır.
- Denetlenebilir olmalıdır; sonuçları önleme ve PFD (Başarısızlık Olasılığı) açısından varsayılan etkinliğin bir şekilde doğrulanabilir olması gerekmektedir.

IPL'leri değerlendirirken aşağıdaki anahtar kelimeleri kullanmak faydalı olabilir. Her IPL'nin modele uymadığı unutulmamalıdır, ancak bu düşünce süreci, IPL olmayan koruma önlemlerini ortadan kaldırmaya yardımcı olur.

“Üç D” bir adayın IPL olup olmadığını belirlemeye yardımcı olur:

- Tespit Et (Detect): Çoğu IPL, senaryodaki bir durumu tespit eder veya hisseder.
- Karar Ver (Decide): Birçok IPL, harekete geçilip geçilmeyeceğine karar verir.
- Sapma (Deflect): Tüm IPL'ler, istenmeyen bir olayı önleyerek sapmayı hedefler.

“Üç Yeterlilik” bir IPL'nin etkinliğini değerlendirmeye yardımcı olur:

- Yeterince Büyük mü? (Big Enough?)
- Yeterince Hızlı mı? (Fast Enough?)
- Yeterince Güçlü mü? (Strong Enough?)

“Büyük İ” (Big I), IPL'nin başlatan olaydan ve diğer IPL'lerden bağımsız olması gerektiğini hatırlatır.

3. TEMEL PROSES KONTROL NEDİR (BPCS)?

BPCS, tesisin günlük işletiminde süreci sürekli olarak izleyen ve kontrol eden kontrol sistemidir. BPCS, üç farklı türde güvenlik fonksiyonu sağlayabilir ve bunlar IPL olabilir;

- Süreci normal çalışma aralığı içinde ayarlanan değerlerde tutan ve böylece başlatıcı bir olayın ardından anormal bir senaryonun ilerlemesini önlemeye çalışan sürekli kontrol eylemi.
- Süreçteki normal sınırların ötesindeki sapmaları belirleyen ve bu bilgiyi (tipik olarak alarm mesajları olarak) operatöre ileten durum kontrolörleri (mantık çözücü veya alarm tetikleme üniteleri). Operatörün belirli bir düzeltici eylemde bulunması (süreci kontrol etmesi veya kapatması) beklenir.
- Durum kontrolörleri (mantık çözücü veya kontrol röleleri), işlemi normal çalışma aralığına döndürmeye çalışmak yerine, işlemi otomatik olarak durdurmak için harekete geçmeyi amaçlar. Bu işlem, işlemin güvenli bir duruma geçmesini sağlayarak kapanmayla sonuçlanmalıdır.

1. BPCS Normal Kontrol Döngüsü Eylemli Bir IPL Olarak Değerlendirilmesi Örneği:

Bir fırına yakıt gazı beslemesinin anormal derecede yüksek basıncından kaynaklanan bir başlatıcı olayı örnek olarak ele alalım. Yukarı akış ünitesi yüksek basınca neden olur. Sonuç olarak fırında yüksek sıcaklık oluşur. Yakıt gazı akış kontrol döngüsü basınç kompanzasyonlu ise, döngünün normal eylemi basınç yükseldikçe hacimsel akışı azaltacaktır. Bu döngü, yüksek basınç bozulmasının fırında yüksek sıcaklık sonucu haline gelmesini önleyebiliyorsa bir IPL olabilir.

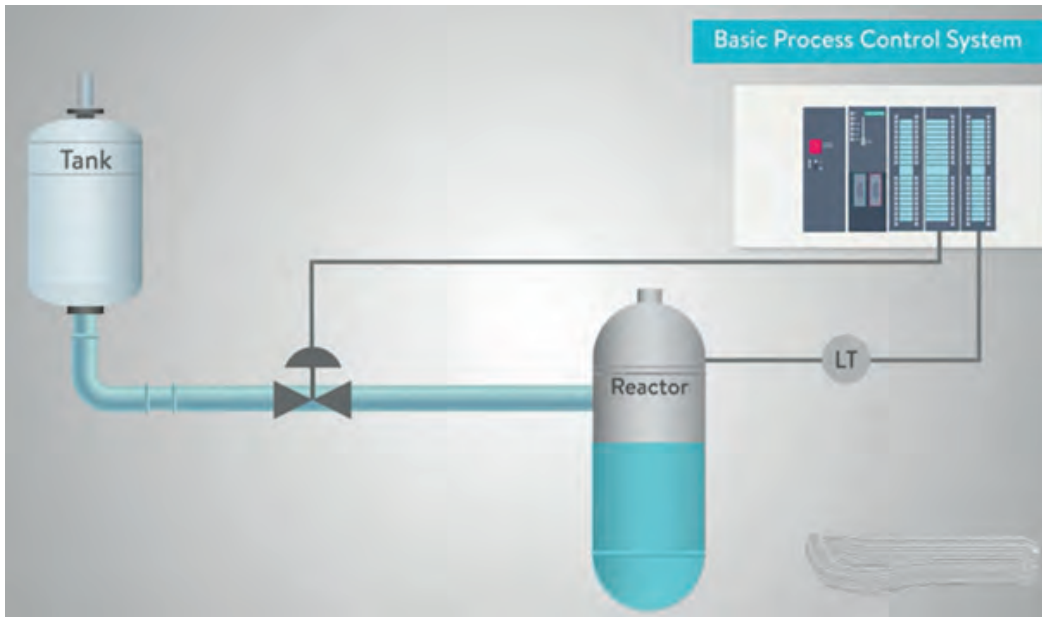
2. BPCS'in Alarm Eylemli Bir IPL Olarak Değerlendirilmesi Örneği:

Birinci örnekteki fırında, yakıt gazı akış kontrol döngüsünün basınç kompanzasyonlu olmadığı durumu ele alalım. Ancak, BPCS'nin yüksek yakıt gazı basıncında alarm üretmek için ayrık mantığı vardır. Operatörün daha sonra gaz basıncını kontrol etmek veya fırını kapatmak için harekete geçmesi beklenir. Bu BPCS döngüsü, operatör eylemiyle birlikte, bir IPL olabilir.

3. BPCS'in Mantıksal İşlemi Bir IPL Olarak Değerlendirilmesi Örneği:

Birinci örnekteki fırında, durumu tekrar ele alalım: yakıt gazı akış kontrol döngüsü basınç dengelemeli değildir. Ancak, BPCS, yüksek yakıt gazı basıncında fırını devre dışı bırakmak (kapatmak) için ayrık bir mantığa sahiptir. Bu sayede yüksek fırın sıcaklığı sonucu önlenir. Bu BPCS döngüsü bir IPL olabilir.

Aşağıdaki resimde 3. örneğe uygun bir BPCS döngüsü verilmiştir. Buna göre reaktördeki sıvı belirli bir seviyenin üzerine çıktığında onu algılayıp, PLC kanalı ile vanayı otomatik kapatma işlemi bağımsız bir IPL olarak değerlendirilebilir.



4. LOPA YÖNTEMİNDE BELİRLİ BİR SENARYO İÇİN ORTAK PLC (MANTIK DEVRESİ) KULLANAN BİRDEN FAZLA BPCS DÖNGÜLERİNDE EN FAZLA KAÇ ADET IPL KABUL EDİLEBİLİR?

BPCS döngüleri veya fonksiyonlarını içeren IPL'lerin bağımsızlığını değerlendirmede iki yaklaşım kullanılır; belirli bir senaryo için kaç IPL'nin mevcut olduğuna karar vermek için.

Yaklaşım A

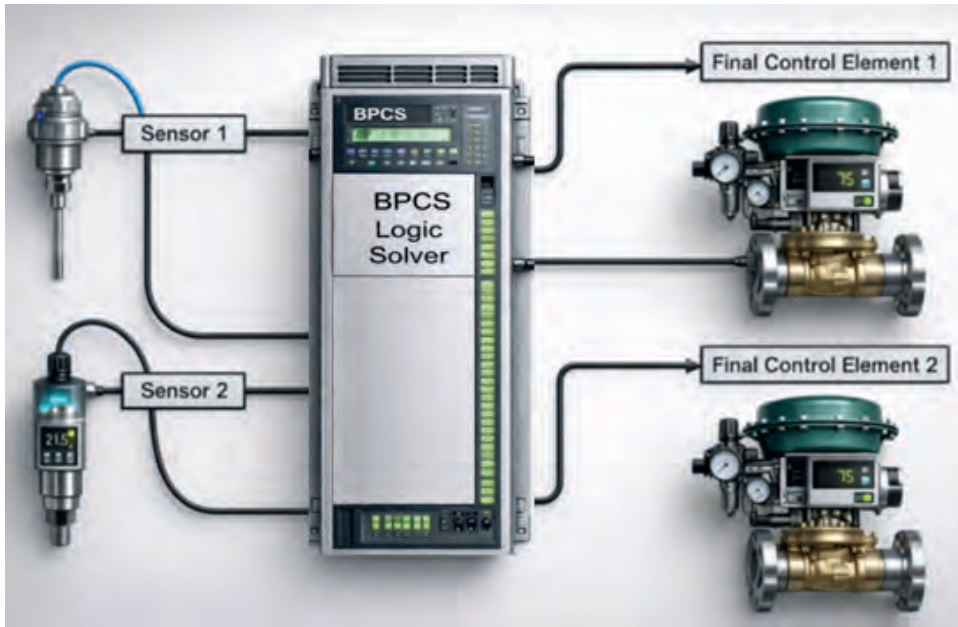
Genellikle kuralları açık olduğu ve muhafazakar olduğu için önerilir. Bu yaklaşım, tek bir BPCS döngüsü hatasının, aynı mantık çözücüsünü kullanan diğer tüm BPCS döngülerini geçersiz kıldığını varsayar. Bu yöntemde göre aynı PLC'ye (mantık devresi) ne kadar fazla sensör veya son kontrol ekipmanı monte edilmiş olursa olsun her durumda sadece bir tanesi IPL olarak kabul edilir. Bu haliyle detaylı PFD hesabı yapmaya gerek duymaz. Bu yaklaşımın doğası gereği ortak nedenli hataları (common cause failures) otomatikman elemine eder.

Yaklaşım B

Bu yaklaşım, aynı BPCS'de birden fazla IPL'nin bulunmasına izin verir. Bu yaklaşım, bir BPCS fonksiyonu başarısız olursa, başarısızlığa neden olan bileşenin algılama cihazı veya son kontrol elemanı olma olasılığının yüksek olduğu ve mantık çözücüsündeki bir hata nedeniyle IPL arızalarının çok daha az sıklıkta olduğu varsayımına dayanmaktadır. Endüstriyel deneyimler, algılama cihazlarının ve son kontrol elemanlarının arıza oranlarının genellikle BPCS mantık çözücüsünün arıza oranından çok daha yüksek olduğunu göstermektedir.

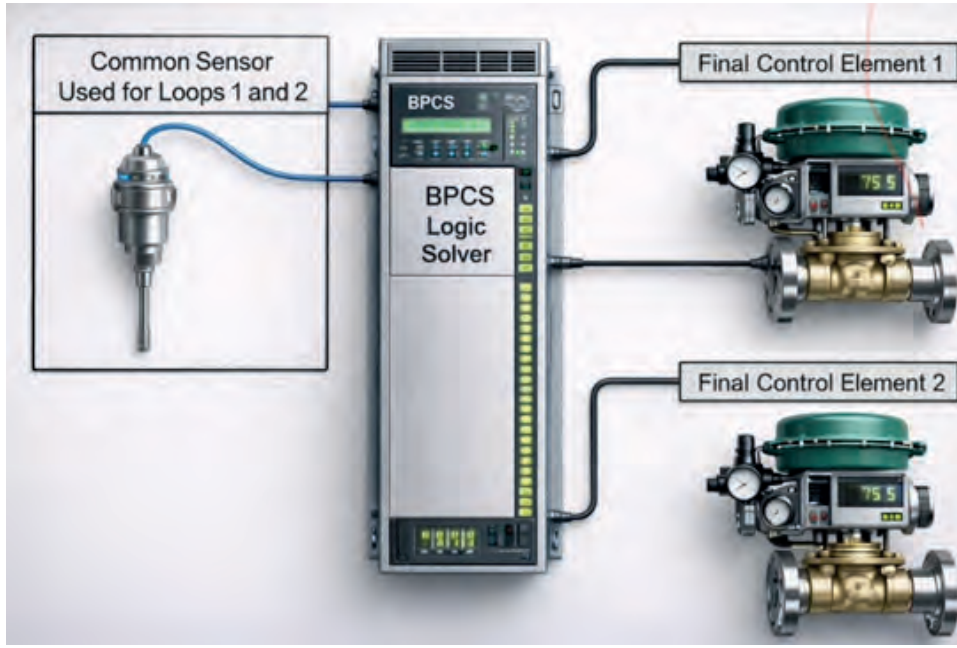
Yaklaşımın B'nin uygulanması daha karmaşıktır, çünkü şunları gerektirir:

- BPCS'nin tasarımı ve performansı hakkında bilgi,
- Bir IPL için PFD'deki ortak nedenli arıza modlarının tam olarak anlaşılması,
- Bir koruma önlemini IPL olarak talep etme kurallarının tanımlanması ve uygulanması konusunda deneyimli bir analist.
- Konunun daha iyi anlaşılması ortak mantık devresi kullanan BPCS döngülerinde iki yaklaşım için IPL sayılarının nasıl belirlendiği aşağıdaki örneklerde verilmiştir.



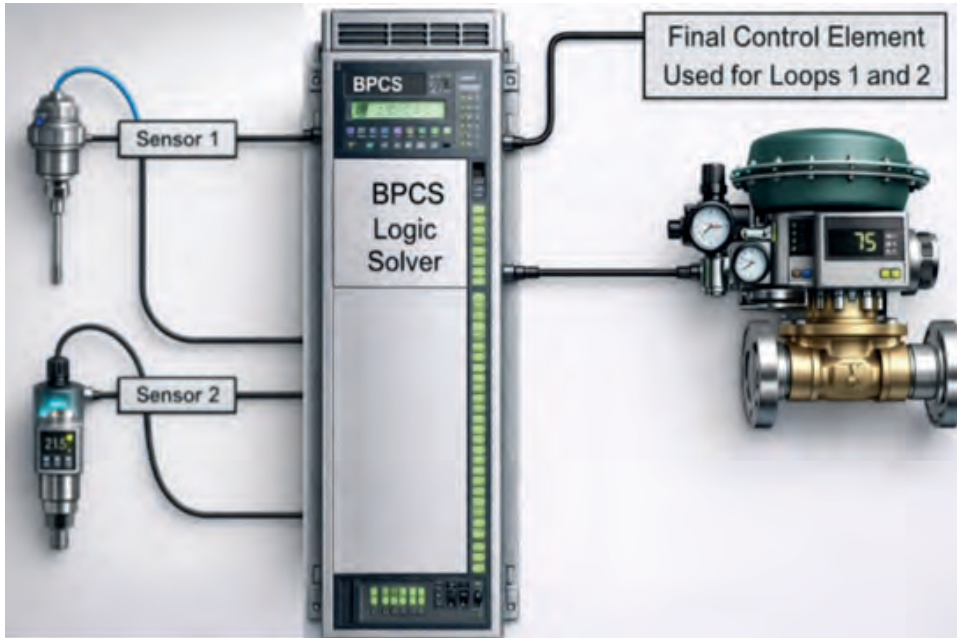
Yaklaşım A: Sadece 1 adet IPL kabul edilir. (Diğer gerekliliklerin sağlanması koşulu ile)

Yaklaşım B: 2 adet IPL kabul edilir. (Diğer gerekliliklerin sağlanması koşulu ile)



Yaklaşım A: Sadece 1 adet IPL kabul edilir. (Diğer gerekliliklerin sağlanması koşulu ile)

Yaklaşım B: Sadece 1 adet IPL kabul edilir. (Diğer gerekliliklerin sağlanması koşulu ile)



Yaklaşım A: Sadece 1 adet IPL kabul edilir. (Diğer gerekliliklerin sağlanması koşulu ile)

Yaklaşım B: Sadece 1 adet IPL kabul edilir. (Diğer gerekliliklerin sağlanması koşulu ile)

Ayrıca, aynı senaryo için iki insan eyleminin bağımsızlık göstergesi (IPL) olarak değerlendirilmesi, ayrıntılı analizlerin tam bağımsızlığın sağlanabileceğini ve her ikisinin de insan eyleminin bağımsızlık göstergesi olarak değerlendirilmesi için gereken şartları karşıladığını göstermediği sürece kabul edilemez.

Başlatan veya etkinleştiren olay bir BPCS döngüsünün başarısızlığını içeriyorsa, o zaman aynı senaryo için normalde birden fazla BPCS döngüsü IPL olarak kabul edilmemelidir.

4. SONUÇ VE ÖNERİLER

Sonuç olarak, BPCS döngüleri, bağımsız koruma katmanları olarak değerlendirilebilecek önemli unsurlardır. Ancak, bu değerlendirme sırasında dikkat edilmesi gereken en önemli unsurlar, bağımsızlık, etkinlik ve denetlenebilirlik gibi kriterlerdir. İki farklı yaklaşımın (Yaklaşım A ve Yaklaşım B) her bir BPCS'nin IPL olarak kabul edilmesi üzerindeki etkileri, koruma katmanlarının bağımsızlık derecesine bağlı olarak farklılık göstermektedir. Yapılan analizler, BPCS'nin belirli senaryolar altında IPL olarak kabul edilebileceğini göstermektedir. Gelecekte, bu tür değerlendirmelerin daha kapsamlı ve nicel yöntemlerle desteklenmesi, endüstride daha yüksek güvenlik seviyeleri elde edilmesine katkı sağlayacaktır. Ayrıca, BPCS tasarımı ve uygulamasında, veri toplama ve performans analizleri konularında sürekli geliştirme yapılması önerilmektedir. Bu bağlamda, mühendislik ve güvenlik uzmanları arasındaki işbirliğinin güçlendirilmesi, süreç güvenliğinin artırılmasında kritik bir adım olacaktır.

KAYNAKÇA

- American Institute of Chemical Engineers. (2001). Layer of protection analysis: Simplified process risk assessment. Center for Chemical Process Safety. 3 Park Avenue, New York, NY 10016-5991.
- PetroRisk. (2018). Layer of protection analysis (LOPA) presentation. <https://petrorisk.com/wp-content/uploads/2018/03/LOPA-Presentation.pdf>
- Gray, J. (1994), "A Design Process for Safety Interlock Systems," International Symposium and Workshop on Safe Chemical Process Automation, Houston, Texas, September. New York: American Institute of Chemical Engineers.
- Powell, R. L. (1994) "Process Safety and Control Systems Integrity Levels as Part of Design Process Hazard Reviews," International Symposium and Workshop on Safe Chemical Process Automation, Houston, Texas. September. New York: American Institute of Chemical Engineers.
- IEC (1998), IEC 61508, Functional Safety of Electrical / Electronic / Programmable Electronic Safety-related Systems, Parts 1-7, Geneva: International Electrotechnical Commission.
- IEC (2001), IEC 61511, Functional Safety Instrumented Systems for the Process Industry Sector, Parts 1-3. (Draft in Progress), Geneva: International Electrotechnical Commission.



ÇALIŞANLARIN TEHLİKELİ KİMYASALLARA MARUZİYETİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ

Nefset CANDEMİR*

ÖZET

İşyerlerinde kimyasal maddelere maruziyet, çalışan sağlığı açısından önemli riskler oluşturmakta, hem akut etkiler hem de uzun vadeli mesleki hastalıklarla sonuçlanabilmektedir. Bu çalışmada, ülkemizde yürürlükte olan mevzuat kapsamında işyerlerinde kimyasal risklerin değerlendirilmesi, mesleki maruziyet sınır değerlerinin kullanımı, test, ölçüm ve analiz yöntemleri ile sonuçların değerlendirilmesine ilişkin yasal ve teknik gereklilikler ele alınmıştır. Kişisel maruziyet ölçümleri ile ortam ölçümleri arasındaki farklar açıklanmış, mesleki maruziyet sınır değeri bulunmayan kimyasallar için ulusal ve uluslararası referansların kullanılarak risklerin değerlendirilmesinin önemi vurgulanmıştır. Çalışmada, ölçüm ve analizlerin yetkili laboratuvarlarca, uygun izleme stratejileri ve periyodik aralıklarla yapılmasının; risk yönetimi önlemlerinin etkinliğinin izlenmesi ve sürekli iyileştirme yaklaşımının sürdürülmesi önemi açıklanmıştır. Etkin bir kimyasal risk yönetimi için mevzuata uyumun yanı sıra işverenlerin, iş sağlığı ve güvenliği profesyonelleri ve çalışanların iş birliği içinde hareket etmesinin gerekliliği ortaya konulmuştur. Ayrıca solunum yoluyla maruziyet dışında diğer maruziyetin söz konusu olduğu işyerlerinde maruziyetin değerlendirilmesi amacıyla kullanılan biyolojik izleme, biyolojik etki izleme ve sürüntü örneklemesi gibi tamamlayıcı yöntemlerin işyerinde kimyasalların sebep olduğu risklerin doğru tespit edilmesine katkısı değerlendirilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Tehlikeli kimyasal madde, Kimyasal maruziyet, Mesleki maruziyet sınır değerleri, STEL, TWA, CEILING, İş hijyeni ölçümleri, Biyolojik izleme, Biyolojik etki izleme

ABSTRACT

Exposure to chemical substances in workplaces poses significant risks to employee health and can result in both acute and long-term effects. This study addresses the legal and technical requirements for assessing chemical risks in workplaces covered by relevant legislation, the use of occupational exposure limit values, and the evaluation of test, measurement, and analysis methods and results. The differences between personal monitoring and air monitoring are explained, the importance of establishing internal standards in workplaces, based on national and international references, for chemicals for which don't have occupational exposure limit values exist, has been emphasized. The study concludes that measurements and analyses should be performed by authorized laboratories, with appropriate monitoring setups and periodic intervals, as this is critical for maintaining the effectiveness of risk management constraints and a continuous approach. Effective chemical risk management requires not only compliance with legislation but also collaborative action and support from employers, occupational health and safety professionals, and employees. In addition, the contribution of complementary methods such as biological monitoring, biological effect monitoring, and wipe sampling of skin, which are used to assess exposure in workplaces where exposure other than respiratory exposure occurs, for the accurate identification of risks caused by chemicals in the workplace has been evaluated.

Keywords: Hazardous chemical, Chemical exposure, Workplace exposure limits, STEL, TWA, CEILING, Occupational hygiene, Biological monitoring, Biological effect monitoring

* İş Başmüfettişi, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Rehberlik ve Teftiş İzmir Grup Başkanlığı



1. GİRİŞ

İşyerlerinde çalışanlar yapılan işin kimyasalların kullanımını gerektirdiği durumlarda çeşitli kimyasal maddelere maruz kalmakta ve bu maddeler çalışanların sağlığı üzerinde zararlı bir etkiye sahip olabilmektedir. Tehlikeli kimyasal maddelere maruz kalma uygun şekilde kontrol edilmezse, solunum yoluyla vücuda alma, deri yoluyla emilme, yutulma, temas vb. sonucu çeşitli şekillerde sağlık sorunlarına neden olabilir. İşyerinde tehlikeli kimyasal maddelere maruz kalmanın akut sonuçlarının yanı sıra, bu kimyasalların neden olduğu mesleki hastalıklar da söz konusudur. Bu mesleki hastalıkların ilk maruz kalmadan uzun bir süre sonra ortaya çıktığı göz önünde bulundurulduğunda sağlığa zararlı maddelerle çalışanların ve ayrıca yapılan işten etkilenebilecek diğer çalışanların sağlığının nasıl korunacağını önceden bilmek ve belirlemek bu nedenle önemlidir.

2. KİMYASAL MADDELERLE ÇALIŞMALARDA SAĞLIK VE GÜVENLİK ÖNLEMLERİ HAKKINDA YÖNETMELİĞİN KAPSAMI

Ülkemizde işyerlerinde bulunan, kullanılan veya herhangi bir şekilde işlem gören kimyasal maddelerin etkilerinden kaynaklanan mevcut veya ortaya çıkması muhtemel risklerden çalışanların sağlığını korumak ve güvenli bir çalışma ortamı sağlamak için asgari şartları belirlemek amacıyla yürürlükte olan Kimyasal Maddelerle Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamına giren ve kimyasal maddelerin bulunduğu, kullanıldığı veya herhangi bir şekilde işlem gördüğü tüm işyerlerini kapsamaktadır.

Ülkemizde çalışanların sağlığı için zararlı olan kimyasalların farklı özellikleri göz önünde bulundurulduğunda Kanserojen veya Mutajen Maddelerle Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik, Tozla Mücadele Yönetmelik'i gibi farklı yasal düzenlemeler de bulunmaktadır. Kimyasal Maddelerle Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik'in kapsamına bakıldığında Yönetmelik'in 2. maddesinde belirtildiği üzere Kanserojen veya Mutajen Maddelerle Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik hükümleri saklı kalmak kaydı ile işyerinde bulunan kanserojen ve mutajen maddelerle ilgili olarak da bu Yönetmelik hükümleri uygulanmalıdır. Yine sağlık ve güvenlik önlemleri özel mevzuatla düzenlenen; kimyasal ve radyoaktif maddelerle çalışmalarda, zararlı kimyasal maddelerin işyeri dışında taşınmasında, özel mevzuatta yer alan önlemlerle birlikte de bu Yönetmelik hükümleri uygulanmalıdır.

3. TANIMLAR

Kimyasal Maddelerle Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik kapsamına giren işyerlerinde yönetmelik hükümlerinin uygulanması için Yönetmelik'in 4. maddesinde belirtilen tanımların doğru anlaşılması önemlidir. Yönetmelik'te "*kimyasal madde*"; doğal halde bulunan, üretilen, herhangi bir işlem sırasında kullanılan veya atıklar da dâhil olmak üzere ortaya çıkan, bizzat üretilmiş olup olmadığına veya piyasaya arz olunup olunmadığına bakılmaksızın her türlü element, bileşik veya karışımlar olarak tanımlanmıştır.

Yine Yönetmelik'te "*tehlikeli kimyasal madde*"; Maddelerin ve Karışımların Sınıflandırılması, Etiketlenmesi ve Ambalajlanması Hakkında Yönetmelik'te sınıflandırılmış veya sınıflandırılmamış herhangi bir fiziksel madde ve/veya insan sağlığına zararlılık kriterlerini karşılayan kimyasal maddelerle, bu kapsama girmemekle beraber kimyasal, fiziko-kimyasal veya toksikolojik özellikleri ve kullanıma veya işyerinde bulundurulma şekli nedeni ile çalışanların sağlık ve güvenliği yönünden risk oluşturabilecek ya da mesleki maruziyet sınır değeri belirlenmiş kimyasal maddeler olarak tanımlanmaktadır.

İşyerlerinde çalışanların tehlikeli kimyasallara maruziyetinin tespitinde önemli bir kavram olan "*mesleki maruziyet sınır değeri*" kavramı Yönetmelik'te, belirli bir referans sürede çalışanların solunum bölgesindeki havada bulunan kimyasal madde konsantrasyonunun zaman ağırlıklı ortalamasının üst sınırı (TWA, STEL) veya çalışma süresinin herhangi bir anında çalışanların solunum bölgesindeki havada bulunan kimyasal madde konsantrasyonunun aşılması gereken üst sınırı (CEILING) olarak açıklanmaktadır.

Kimyasalların mesleki maruziyet sınır değerlerinin doğru tespit edilmesi amacıyla bu verilerin doğru şekilde elde edilmesinde Yönetmelik'e göre EINECS numarası ve CAS numarası kullanılmakta olup, Yönetmelik'te EINECS; Avrupa Mevcut Ticari Kimyasal Maddeler Envanteri numarası, CAS numarası; Kimyasal Maddelerin Servis Kayıt numarası olarak tanımlanır. Amerikan Kimya Derneğinin bir alt bölümü olan Chemical Abstracts Service (CAS), bu tanımlayıcı numaraları bilimsel literatürde tanımlanmış her bir kimyasal bileşik için verir. "xxx-xx-x" formatındaki CAS numarası her kimyasal için benzersizdir ve kimyasalların ve bileşiklerinin birden fazla ismi olması nedeniyle kullanıcıların belirli bir maddeyi bulmasına yardımcı olmak için bilgisayarlı veri tabanlarında aramayı kolaylaştırmayı sağlar (NIOSH, 2007).

4. MESLEKİ MARUZİYET SINIR DEĞERLERİ

Ülkemizde çalışanların sağlığını korumaya yardımcı olmak amacıyla belirlenen mesleki maruziyet sınır değerleri Kimyasal Maddelerle Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik Ek-1'de verilmiş olup, bu değerler belirli bir süre boyunca ortalama olarak alınan, havada bulunan tehlikeli kimyasal maddelerin konsantrasyonlarıdır. TWA olarak belirtilen değerler uzun süreli (8 saatlik belirlenen referans süre için ölçülen veya hesaplanan zaman ağırlıklı ortalama), STEL olarak adlandırılan değerler kısa süreli (başka bir süre belirtilmedikçe, 15 dakikalık bir süre için aşılmaması gereken maruziyet üst sınır değeri) olarak belirlenen değerlerdir. CEILING olarak adlandırılan tavan değeri ise çalışma süresinin herhangi bir bölümünde çalışanların solunum bölgesindeki havada bulunan kimyasal madde konsantrasyonunun aşılmaması gereken maruziyet sınır değeri olarak tanımlanmaktadır. Kısa süreli maruziyet değeri olan STEL, akut etkilere sebep olabilen maddeler için verilmektedir ve amacı maddeye kısa süreli maruz kalmalardan kaynaklanan olumsuz sağlık etkilerine karşı koruma sağlamaktır (COSHH ACOP, 2013).

Kimyasal Maddelerle Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik'in 6. maddesine göre işyerinde tehlikeli kimyasal madde bulunup bulunmadığını tespit etmek ve tehlikeli kimyasal madde bulunması halinde, çalışanların sağlık ve güvenliği yönünden olumsuz etkilerini belirlemek üzere yapılması gerekli olan risk değerlendirmelerinde Yönetmelik eklerinde verilen mesleki maruziyet sınır değerlerinin özellikle dikkate alınması gerekmektedir. Yapılan risk değerlendirmesi sonucu mesleki maruziyet sınır değerlerinin aşıldığı her durumda, işverenler bu durumun en kısa sürede giderilmesi için mevcut koruyucu ve önleyici tedbirleri gözden geçirmek, yetersiz olduğu durumda ilave tedbir almakla yükümlüdürler. Tehlikeli kimyasallara maruziyete karşı doğru tedbirlerin uygulandığının, herhangi bir mesleki maruziyet sınır değeri aşılmadığının ve bu maddelere maruz kalmanın makul ölçüde mümkün olan en düşük seviyeye indirildiğinin tespit edilmesi durumunda da alınan tedbirlerin devamlılığının düzenli olarak kontrol edilmesi ve sürekliliğinin sağlandığının takip edilmesi önemlidir.

5. İŞYERİNDE YAPILMASI GEREKLİ ÖLÇÜM VE ANALİZLER

Kimyasal Maddelerle Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik'in 7. maddesinin 1. fıkrasının (h) bendinde işverenler; çalışanların sağlığı için risk oluşturabilecek kimyasal maddelerin düzenli olarak ölçümünün ve analizinin yapılmasını sağlamak, işyerinde çalışanların kimyasal maddelere maruziyetini etkileyebilecek koşullarda herhangi bir değişiklik olduğunda bu ölçümleri tekrarlamak, ölçüm sonuçlarını, bu Yönetmelik eklerinde belirtilen mesleki maruziyet sınır değerlerini dikkate alarak değerlendirmekle yükümlü kılınmıştır.

İşyerlerinde kimyasal maddelerin risklerden çalışanların sağlığını korumak ve güvenli bir çalışma ortamı sağlamak için asgari şartları belirlemek üzere ülkemizde yürürlükte olan diğer bir düzenleme İş Hijyeni Ölçüm, Test ve Analizleri Hakkında Yönetmelik'tir. Bu Yönetmelik'te "işverenin yükümlülükleri" başlıklı 5. maddede de işverenler; güvenli bir çalışma ortamı sağlamak amacıyla risk değerlendirmesinde yer alan fiziksel, kimyasal ve biyolojik tehlike kaynaklarının varlığını, niteliğini ve niceliğini ortam ve kişisel maruziyet ölçüm, test ve analiziyle tespit etmekle yükümlü kılınmış olup, işyerlerinde ortam ve kişisel maruziyet ölçüm, test ve analizlerinin nasıl ve kimler tarafından yapılması gerektiği ile ilgili hükümler yer almaktadır.

İşyerinde çalışanların sağlığa zararlı maddelere solunum yoluyla maruziyetini ölçmek ile işyerindeki belirli bir sabit noktadaki ortama yayılan kimyasal miktarını ölçmek (örn: sağlığa zararlı bir maddenin emisyon kaynağı veya işyerinde kaynaktan uzakta başka bir alan) aynı şey değildir. Kişisel izleme, çalışanın solunum bölgesindeki havada bulunan bir maddenin konsantrasyonunu belirlemek için kullanılır. Kimyasal Maddelerle Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri

Hakkında Yönetmelik'te yer alan mesleki maruziyet sınır değeri tanımında "başka şekilde belirtilmedikçe, belirli bir referans sürede çalışanların solunum bölgesindeki havada bulunan kimyasal madde konsantrasyonu" olarak açıklanan ve Yönetmelik Ek-1'de yer alan mesleki maruziyet sınır değerleri, kişisel maruziyetlere atıfta bulunmaktadır. Sabit nokta ölçümleri (ortam ölçümleri) maruziyete katkıda bulunan olası kaynaklar hakkında bilgi edinmek için kullanılabilir. Diğer bir deyişle sabit nokta ölçümleri çalışanların soluyabileceği miktarı yansıtmaz, işyerinde sağlık riski olup olmadığını belirler. Bu amaçla sabit nokta ölçümleri (ortam ölçümleri) önlemlerin etkinliğini kontrol etmek, emisyon kaynaklarını belirlemek, işyerindeki arka plan kirletici konsantrasyonlarını belirlemek amacıyla ve uygun kişisel izleme yöntemleri mevcut değilse, kişisel izleme ekipmanı takmak ek tehlikeler getirecekse, muhafaza ve kontrol kaybı gibi durumlarda sürekli izleme alarm sistemleri kurulması gerekiyorsa kullanılmalıdır (HSE, 2006).

Ülkemizde işyerlerinde çalışanların tehlikeli kimyasal maddelere maruziyetinin mesleki maruziyet sınır değerleri ile kıyaslanması amacıyla yapılan ölçümler için kullanılan kişisel maruziyet ölçümü ve ortam ölçümü arasındaki farklılıklar İş Hijyeni Ölçüm, Test ve Analizleri Hakkında Yönetmelik'inde 16. maddenin 8. fıkrasında "*Kişisel maruziyeti ölçtüğü kabul edilmeyen sabit nokta ölçümü, ortam ölçümü olarak kabul edilir. İşin sürekli yapılmadığı çalışma ortamlarında, maruziyetin en yüksek olabileceği nokta ölçüm noktası olarak alınır. Ortam ölçüm, test ve analizlerinin sonuçları, kişisel maruziyet seviyesini göstermez ve bunların sonuçları kişisel maruziyet sınır değerleri ile kıyaslanmaz.*" hükmü ile de açıklanmaktadır.

5.1 Mesleki Maruziyet Sınır Değeri Bulunmayan Kimyasalların Ölçümü ve Analizi

Bir kimyasal maddenin Kimyasal Maddelerle Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik Ek-1'de verilen listede yer almaması, işyeri ve çalışanlar için güvenli olduğu anlamına gelmemektedir. Yönetmelikte yapılan tehlikeli kimyasal madde tanımından da anlaşılacağı üzere Ek-1'de verilen listede yer almadığı halde işyerinde kullanılan ve Maddelerin ve Karışımların Sınıflandırılması, Etiketlenmesi ve Ambalajlanması Hakkında Yönetmelik'te sınıflandırılmamış herhangi bir fiziksel maddeler ve/veya insan sağlığına zararlılık kriterlerini karşılayan kimyasal maddelerle; bu kapsama girmemekle beraber kimyasal, fiziko-kimyasal veya toksikolojik özellikleri ve kullanıma veya işyerinde bulundurulma şekli nedeni ile çalışanların sağlık ve güvenliği yönünden risk oluşturabilecek maddelere maruziyet söz konusuysa bunların da risk değerlendirmesinde değerlendirilmesi gerekir. Risk değerlendirmesinde sağlığa zararlı olduğu tespit edilen bu kimyasal maddelere maruziyeti kontrol etmek için de işyerinde maruziyeti önleyecek veya bu mümkün değilse azaltarak kontrol altına alacak tedbirler uygulanmalıdır.

İş Hijyeni Ölçüm, Test ve Analizleri Hakkında Yönetmelik'in "Sonuçların Değerlendirilmesi" başlıklı 6. maddesinde işverene; iş hijyeni ölçüm, test ve analiz raporlarında verilen sonuçların, öncelikle mevzuata ve mevzuatta bulunmaması halinde ulusal veya uluslararası kuruluşlarca yayımlanmış sınır değerlere uygunluğunu değerlendirme yükümlülüğü verilmiştir. Ayrıca yine aynı maddede bu değerlendirme sonucunda, çalışanların fizyolojik durumlarını da dikkate alarak maruziyetin azaltılması için ek tedbirlerin alınması gerekip gerekmediğine karar verilmesi, bu kararın verilmesinde işyerinde varsa iş sağlığı ve güvenliği kurulunun yoksa işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanının yazılı görüşlerinin alınmasının esas olduğu belirtilmiştir. İşverenin iş sağlığı ve güvenliği profesyonellerinin görüşünü de alarak yaptığı değerlendirme sonucu kullanılan kimyasal maddenin tehlikeli kimyasal madde olarak belirlenmesi durumunda mevzuatta bulunmaması halinde ulusal ve uluslararası kuruluşların yayımlarında yer alan mesleki maruziyet sınır değerleri de göz önünde bulundurularak ölçüm ve analizler gerçekleştirilmelidir.

Kimyasal Maddelerle Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik Ek-1'deki listede yer almayan tehlikeli kimyasalların mesleki maruziyet sınır değerleri için ABD Hastalık Kontrol ve Korunma Merkezleri (CDC) bünyesinde kurulan Ulusal İş Güvenliği ve Sağlığı Enstitüsü (NIOSH), ABD İş Güvenliği ve Sağlığı İdaresi (OSHA) vb. uluslararası kurum ve kuruluşların doküman ve yayınları ile İngiltere'nin işyeri sağlığı ve güvenliği ulusal düzenleyicisi Sağlık ve Güvenlik İdaresi (HSE) tarafından Tehlikeli Maddelerin Sağlığa Zararlı Etkilerinin Kontrolü Yönetmelik'i (COSHH) ile birlikte kullanılmak üzere yayımlanan İşyeri Maruz Kalma Sınırları (EH40/2005) dokümanında yer alan mesleki maruziyet sınır değerlerinden faydalanılabilir.

5.2 Ölçüm ve Analizlerin Yenilenmesi

İş Hijyeni Ölçüm, Test ve Analizleri Hakkında Yönetmelik'in 5. maddesinin 2. fıkrasına göre ölçüm, test ve analizler aşağıda belirtilen durumlarda tekrarlanmalıdır:

- Alınan kontrol tedbirlerinin etkinliğinin değerlendirilmesi amacıyla.
- İşyeri ortamının veya işin gereği olarak çalışanın kişisel maruziyetinde değişiklik meydana geldiğinde.
- İşyerinde iş müfettişlerince gerçekleştirilen teftişlerde istenmesi halinde.
- İşyerinde görevli işyeri hekimi veya iş güvenliği uzmanının gerekli görmesi halinde.

İş Hijyeni Ölçüm, Test ve Analizleri Hakkında Yönetmelik'in 16. maddesinin 5. fıkrasında işyerinde solunum yoluyla maruz kalan etmenler ile ilgili olarak numune alma ve değerlendirme stratejileri belirlenirken, TS EN 689:2018+AC standardı (İş yerindeki maruziyet - Kimyasal maddelerin solunmasıyla maruziyetin ölçülmesi - Mesleki maruziyet sınır değerlerine uygunluğun denemesi için strateji) ve benzeri standartların güncel hallerinin dikkate alınması gerektiğinden bahsedilmektedir.

TS EN 689:2018 standardına göre; kişisel maruziyet için risk değerlendirmesi, risk yönetimi önlemlerinin yeterli olduğunu ve/veya maruziyetin mesleki maruziyet sınır değerlerinin altında olduğunu gösterse de, işyerlerinde havalandırma ekipmanında kademeli bozulma veya çalışma şekillerinde değişiklikler gibi maruziyeti etkileyen değişiklikler meydana gelebilir. Bu nedenle standardın Ek-1'inde belirtilen periyodik aralıklarla ölçüm yapılması önerilmektedir. Periyodik yeniden değerlendirmeler için, benzer maruziyet grubu başına en az üç maruziyet ölçümü alınmalı, sonuçlar standardın 5.4 maddesine göre doğrulanmalı, sonuçlar doğrulamayı geçerse, bu sonuçlar uyumluluğu test etmek ve bir sonraki yeniden değerlendirmeden önceki süreyi belirlemek için önceki sonuçlarla birleştirilebilmektedir. Standart Ek-1'de daha önce yapılan ölçümlerin geometrik ortalama değeri ile mesleki maruz kalma limit değerlerinin farklı oranlara göre kıyası yapılarak 12,18, 24 ve 36 ay gibi farklı ölçüm aralıkları belirlenebilmektedir.

Rutin bir izleme programının sonuçlarının çalışanların sağlığını korumada etkili olabilmesi için, bunların önceki izleme çalışmalarından elde edilen sonuçlarla karşılaştırılabilmesi gerekir. Ölçülen maruziyet değerleri mesleki maruziyet sınır değerlerine ne kadar yakınsa, o kadar sık izleme yapılması gerekebilir (HSE,2006).

5.3 Ölçüm ve Analizleri Yapacak Kuruluşlar

İş Hijyeni Ölçüm, Test ve Analizleri Hakkında Yönetmelik'in 7. maddesinin 1. fıkrasında yer alan *"iş hijyeni ölçüm, test ve analizleri, bu konuda yeterlik veya ön yeterlik belgesine sahip laboratuvar tarafından yapılır. Laboratuvar, yeterlik veya ön yeterlik belgesinde yer alan parametreler dışında ölçüm, test ve/veya analiz yapamaz."* hükmü gereği mesleki maruziyetin tespiti için yapılan ölçüm, test ve analizler yeterlilik ve ön yeterlilik belgesine sahip laboratuvarlar tarafından gerçekleştirilmelidir. Yönetmelik'in 5. maddesinin 3. fıkrasında ise *"İşveren, iş hijyeni ölçüm, test ve analizini, yeterlik veya ön yeterlik belgesine sahip laboratuvarlara yaptırmakla yükümlüdür. Yeterlik veya ön yeterlik belgesine sahip olmayan laboratuvarlarca yapılan iş hijyeni ölçüm, test ve analiz sonuçları geçersizdir."* hükmü ile işverenin mesleki maruziyetin tespiti için yükümlülükleri belirtilmiştir.

5.4 Ölçüm ve Analiz Yapacak Kuruluşların Seçilmesi

Ölçümler için işverenler görevlendirdikleri ya da hizmet aldıkları kişiler veya kuruluşların ölçüm, analiz ve testler konusunda yetkin olduğundan emin olmalıdır. Yetkinlikler aşağıdaki hususları içermelidir:

- Maruz kalma izlemesinde uygun eğitim ve deneyim;
- Yürürlükte olan mevzuat ile meslek kuruluşları tarafından yayınlanan ilgili izleme standartları ve yöntemlerine aşinalık;
- Mesleki maruz kalma sınırları ve izleme stratejileri hakkında yeterli bilgi;
- Yeterli sürekli mesleki gelişim;
- Mantıklı ve orantılı tavsiye verme taahhüdü.

Ölçüm, test ve analizleri yapacak olan yetkin kişinin tavsiyesi, riskin doğru bir değerlendirmesine dayanmalı ve sağlığa zararlı maddelere maruz kalmanın kontrolü için belirlenmiş standartları dikkate almalıdır. Yetkin bir kişi, söz konusu işyerinde mevcut olan gerçek koşullara yönelik bir izleme stratejisi uygulamalıdır. Bu strateji, ilgili sektör, süreç vb. konularda iyi bir bilgi ve deneyime dayanmalı ve söz konusu işyerindeki hem yönetimin hem de çalışanların bilgi ve deneyimlerinden yararlanmalıdır (COSHH ACOP, 2013).

5.5 Ölçüm ve Analiz Yapacak Kuruluşlara Karşı İşverenin Yükümlülükleri

İşyerinde kullanılan tehlikeli kimyasal maddelerle ilgili risk değerlendirmesi yapıldıktan sonra çalışanların sağlığı için tehlikeli olan kimyasalların tedarikçilerinden elde edilen güvenlik bilgi formlarında yer alan bilgiler; bu bilgilerde çelişkiler varsa ya da yeterli bilgi yer almıyorsa tehlikeli kimyasallara ilişkin uluslararası veri tabanlarında yer alan bilgiler hakkında ölçüm için hizmet alınan kuruluşlar bilgilendirilmelidir. Test, ölçüm ve analizler zaman alan ve maliyetli faaliyetlerdir, bu nedenle işveren tarafından kimyasalla ilgili doğru bilgilendirme yapılmadan doğru veri sağlanmadan planlanan test, ölçüm ve analizler, çalışanların sağlığının korunmasını sağlamada gerçek faydası olmadan büyük miktarda veri ve evrak kalabalığı üretebilir. Bu hususla ilgili işverenin yükümlülükleri İş Hijyeni Ölçüm, Test ve Analizleri Hakkında Yönetmelik'in 5. maddesinin 5. fıkrasında şu şekilde belirtilmiştir:

"(5) İşveren, iş hijyeni ölçüm, test ve analizlerinden doğru sonuçları almak için aşağıdaki yükümlülükleri yerine getirir:
a) İş hijyeni ölçüm, test ve analizlerini gerçekleştirecek laboratuvar personeline işyerinde kullanılan teknolojiler hakkında gerekli bilgileri verir ve laboratuvar personelinin çalışan temsilcisi ve çalışanlarla görüşmesini sağlar.
b) Laboratuvar tarafından hazırlanan plana göre iş hijyeni ölçüm, test ve analizinin yapılmasını sağlar.
c) Normal çalışma şartlarında ve üretim kapasitesinde herhangi bir değişiklik yapmadan, gerçek sonuçları verecek şekilde çalışmanın sürdürülmesini sağlar.
ç) İşyerinde iş hijyeni ölçüm, test ve analizi yapılacak fiziksel, kimyasal ve biyolojik etmenler hakkında her türlü bilgi ve belgeyi, güvenlik bilgi formlarını da içerecek şekilde laboratuvar personeline verir."

5.6 Ölçüm ve Analiz Sonuçlarının Değerlendirilmesi

İş Hijyeni Ölçüm, Test ve Analizleri Hakkında Yönetmelik'in 19. maddesinin 4. fıkrasında *"İşyerinde yapılan ölçümlerde hangi standartların kullanıldığı, ölçüm belirsizliği ile birlikte ölçüm sonuçları ve varsa sınır değerleri belirtilir. Ölçüm, test ve/veya analiz sonuçlarının mevzuata uygunluğunun değerlendirilmesi laboratuvar tarafından yapılmaz. Mevzuatta sınır değer bulunmadığı hallerde, ölçüm yapılan metot dikkate alınarak uluslararası kuruluşlarca yayımlanmış sınır değer kullanılır."* yer alan hüküm gereği yapılan ölçüm sonuçları ve sınır değerlerin ölçüm raporunda belirtilmesi bir zorunluluk olmakla birlikte, ölçüm sonuçlarının mevzuata uygunluğu ölçümü yapan kuruluşlar tarafından değerlendirilmemektedir.

İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik'de 9. maddenin 2. fıkrasının (c) bendinin 6. alt bendinde sağlık gözetimi kapsamında gerektiğinde çalışma ortamı ile ilgili ölçümler yapılmasını planlayarak işverenin onayına sunmak ve alınan sonuçların çalışanların sağlığı yönünden değerlendirmesini yapmak işyeri hekiminin görevleri arasında sayılmakta olup, yine aynı fıkranın ilgili birimlerle işbirliği başlıklı (d) bendinin 1. alt bendinde *"Sağlık gözetimi sonuçlarına göre, iş güvenliği uzmanı ile işbirliği içinde çalışma ortamının gözetimi kapsamında gerekli ölçümlerin yapılmasını önermek, ölçüm sonuçlarını değerlendirmek."* işyeri hekiminin görevleri arasında belirtilmiştir.

İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik'te 9. maddenin 1. fıkrasının çalışma ortamı gözetimi başlıklı (c) bendinin 1. Alt bendinde *"Çalışma ortamının gözetiminin yapılması, işyerinde iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı gereği yapılması gereken periyodik bakım, kontrol ve ölçümleri planlamak ve uygulamalarını kontrol etmek"* iş güvenliği uzmanının görevleri arasında sayılmakta olup, söz konusu profesyonellerin rehberliğinde işyerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliğine göre oluşturulan risk değerlendirmesi ekibi tarafından hazırlanan risk değerlendirmesinde ortam ve kişisel maruziyet ölçümlerinin mesleki maruziyet sınır değerleri ile kıyası yapılarak, gerekiyorsa alınacak tedbirlerin belirlenmesi, bu tedbirlerin uygulamaya konularak, sürekliliğinin kontrol edilmesi sağlanmalıdır.

6. ÇALIŞANLARIN SAĞLIĞA ZARARLI MADDELERE MARUZİYETİNİ DEĞERLENDİRMEDE KULLANILABİLECEK DİĞER YÖNTEMLER

Çoğu sağlığa zararlı madde için vücuda girişin ana yolu solunumdur ve maruz kalma için verilen mesleki maruziyet limitleri yalnızca bu yolla maruz kalmayla ilgilidir. Sağlığa zararlı maddelere maruz kalmanın etkileri, maddenin doğasına ve maruz kalma şekline bağlı olarak önemli ölçüde değişmekte olup, tehlikeli kimyasallar solunum yoluyla vücuda alınmalarının yanı sıra, deri yoluyla emilim, yutma veya deriyle temas etme durumunda da farklı etkilere sebep olabilmektedir. Bu nedenle çalışanların solunum bölgesindeki havanın ve ortamdaki havanın izlenmesi gibi yöntemler dışında çalışanların tehlikeli kimyasallara maruziyetinin tespitinde kullanılan biyolojik izleme, biyolojik etki izleme ve ciltten sürüntü alma gibi diğer yöntemler de bulunmaktadır (HSE, 2006).

Biyolojik izleme; bir maddenin veya metabolitin (vücudun kimyasalı dönüştürdüğünde oluşan madde) nefes, idrar veya kan gibi bir biyolojik sıvıda ölçülmesidir (örn; idrarda izosiyanatların izlenmesi). Biyolojik etki izleme; bir çalışanda maruz kalma sonrasında geri dönüşümlü biyolojik etkilerin ölçülmesini tanımlamak için kullanılır (örn; organofosforlu pestisit maruziyeti kandaki bazı enzim aktivitesini etkileyebilir ve bu ölçülebilir). Biyolojik izleme ve biyolojik etki izleme, vücudun bir maddeye maruz kalmasını veya bir maddenin emilim derecesini değerlendirmek için, maddelerin vücuda girmiş olup olmadığını belirlemek için yararlıdır. (COSHH ACOP, 2013).

Kimyasal Maddelerle Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik'in tanımlar başlıklı 4. maddesinde "biyolojik sınır değeri"; kimyasal maddenin ve metabolitin uygun biyolojik ortamdaki konsantrasyonunun ve etki göstergesinin üst sınırı olarak tanımlanmakta olup, Yönetmelik'in 9. maddesine göre çalışanların ve temsilcilerin eğitimini ve bilgilendirilmelerini sağlamak amacıyla verilen eğitimlerde işyerinde kullanılan tehlikeli kimyasalların biyolojik sınır değerleri hakkında bilgilerin de anlatılması gerektiği belirtilmektedir. Yine Yönetmelik'de Ek-2'de belirtilen biyolojik sınır değeri bulunan tehlikeli kimyasal maddelerle çalışmalarda Yönetmelik'in 12. maddesine göre yapılacak sağlık gözetiminin, Yönetmelik ekindeki prosedüre uygun yapılması ve çalışanların işe başlamadan önce bu durumdan haberdar edilmesi gerektiği de yer almaktadır. Yönetmelik'in 12. maddesine göre; sağlık gözetimi sonucunda; işyerinde tehlikeli kimyasal maddeye maruz kalan çalışanda, bu maddeden kaynaklanan tanımlanabilir bir hastalık veya olumsuz sağlık etkisi görülmesi veya biyolojik sınır değerini aştığının tespit edilmesi halinde, çalışan durumdan haberdar edilir ve kendisine yapılması gerekli sağlık gözetimi ile ilgili gerekli bilgi ve tavsiyeler verilir. Bu durumda ayrıca;

- Yapılan risk değerlendirmesi gözden geçirilir ve gerek görülmesi halinde yenilenir.
- Riskin önlenmesi veya azaltılmasına yönelik mevcut önlemler gözden geçirilir ve gereken önlemler alınır.
- Çalışanın yaptığı işten alınarak tehlikeli kimyasal maddeye maruziyet riskinin olmadığı başka bir işte çalıştırılması da dahil riskin önlenmesi veya azaltılmasına yönelik gerekli önlemlerin alınmasında, işyeri hekiminin, iş güvenliği uzmanının, diğer uzman kişilerin veya Bakanlık yetkililerinin önerileri dikkate alınır.
- Tehlikeli kimyasal maddelere maruz kalan başka çalışanlar da varsa sağlık durumları kontrol edilir ve bu çalışanlar sürekli sağlık gözetimi altında tutulur.

Kimyasal Maddelerle Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik Ek-2'de yalnızca kurşun ve iyonik kurşun bileşikleri için biyolojik izleme ve bağlayıcı biyolojik sınır değerleri verilmiş olup, İngiltere'nin işyeri sağlığı ve güvenliği ulusal düzenleyicisi Sağlık ve Güvenlik İdaresi (HSE) tarafından Tehlikeli Maddelerin Sağlığa Zararlı Etkilerinin Kontrolü Yönetmeliği (COSHH) ile birlikte kullanılmak üzere yayımlanan İşyeri Maruz Kalma Sınırları (EH40/2005) dokümanında diğer bazı ağır metaller ve hidrokarbonlar için biyolojik izleme kılavuz değerleri ile örnekleme zamanları hakkında bilgi verilmektedir.

Çalışma alanında ve cilt dahil diğer yüzeylerde sürüntü örnekleri almak çalışanların sağlığa zararlı kimyasallara maruziyetinin değerlendirmesinde diğer bir yöntem olup, maddelerin yayılması ve maruz kalma potansiyeli hakkında yararlı bilgiler sağlayabilir. Bu yöntem özellikle cilt maruziyeti ve emiliminin dikkate alınması gereken önemli bir faktör olduğu durumlarda faydalıdır (COSHH ACOP, 2013).

Bununla birlikte, bazı maddeler yalnızca ciltle sınırlı olan yerel etkilere neden olurken, diğerleri sağlam deriyi geçer ve vücuda emilerek sistemik toksisiteye katkıda bulunurlar. Yerel etkilere yol açan kimyasallar çoğunlukla cilt teması

bölgesinde yanıklara yol açabilen aşındırıcı maddeler, tahriş edici kontakt dermatite yol açabilen tahriş edici maddeler; alerjik kontakt dermatite yol açabilen hassasiyet oluşturmucu maddeler; ürtiker, akne, cilt kanseri gibi diğer hastalıklara neden olan maddelerdir. Deri yoluyla emilerek vücudun diğer bölgelerinde sistemik hastalıklara yol açan kimyasalların sağlık etkileri hızla ortaya çıkabilir, bazıları ise aylar veya yıllar sonra ortaya çıkabilir. Bu kimyasalların yol açtığı mesleki hastalıklar arasında mesane kanseri (örn; aromatik aminlerden), böbrek hastalıkları (örn; karbon tetraklorürden), kalp hastalıkları (örn; karbon disülfürden), kan hastalıkları (örn; benzenden) ve sinir sistemi hastalıkları (örn; organofosfatlardan) yer almaktadır. Bir maddenin deri yoluyla ya da emilim yoluyla sistemik hastalığa neden olup olmamasına bakılmaksızın deri maruziyetini mutlaka kontrol etmek gerekir (HSE, 2009).

Kimyasal Maddelerle Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik Ek-1'de "Deri" işareti bulunan kimyasallar, vücuda önemli miktarda deri yoluyla alınabileceklerini göstermek için belirtilmiştir. Bu kimyasallar cilt yoluyla emilebilen, emilimi sonucu deri yoluyla sistemik toksisiteye yol açabileceği endişesi bulunan maddelerdir. Deri yoluyla emilim, örneğin, deriye veya giysilere sıçrama gibi lokalize kirlenmeden veya belirli durumlarda yüksek atmosferik buhar konsantrasyonlarına maruz kalmaktan kaynaklanabilir (EH40/2005). Deri emilimi yoluyla potansiyel bir maruz kalma söz konusuysa bu kimyasalları kullanırken deri temasını önlemek için toplu korunma önlemlerinin alınması, toplu korunma önlemleriyle riskin kabul edilebilir seviyeye düşürülemediği durumlarda toplu koruma önlemleriyle birlikte kişisel koruma önlemleri alınarak riskin azaltılması gereklidir.

7. SONUÇ

İşyerlerinde tehlikeli kimyasal maddelere maruziyet, hem akut etkiler hem de uzun vadede ortaya çıkan mesleki hastalıklar açısından çalışan sağlığı üzerinde ciddi riskler oluşturmaktadır. Bu nedenle Kimyasal Maddelerle Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik ile İş Hijyeni Ölçüm, Test ve Analizleri Hakkında Yönetmelik başta olmak üzere ilgili mevzuat hükümlerinin etkin şekilde uygulanması, kimyasal risklerin yönetiminde temel bir gerekliliktir. Risk değerlendirmesi sürecinde mesleki maruziyet sınır değerlerinin esas alınması, kişisel maruziyet ölçümlerinin önceliklendirilmesi ve ölçüm sonuçlarına göre belirlenen tedbirlerin uygulanması çalışan sağlığının korunmasında kritik rol oynamaktadır.

Mesleki maruziyet sınır değeri bulunmayan kimyasallar için ulusal ve uluslararası referansların dikkate alınarak kurum içi standartların geliştirilmesi, önleyici iş sağlığı ve güvenliği kültürünün yerleşmesine katkı sağlamaktadır. Ölçüm ve analizlerin yetkili laboratuvarlar tarafından, uygun izleme stratejileriyle ve belirli periyotlarda tekrarlanması; havalandırma sistemlerindeki performans kayıpları, proses değişiklikleri ve iş organizasyonundaki farklılıklar gibi maruziyeti etkileyen unsurların zamanında tespit edilmesini mümkün kılmaktadır.

Bununla birlikte yalnızca ortam ve kişisel maruziyet ölçümleriyle yetinilmemesi, gerekli durumlarda biyolojik izleme, biyolojik etki izleme ve sürüntü örnekleme gibi tamamlayıcı yöntemlerin kullanılması önem taşımaktadır.

Sonuç olarak, kimyasal risklerin etkin yönetimi; mevzuata uyumun ötesinde, işveren, işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı gibi profesyoneller ve çalışanların iş birliği içinde yürüttüğü dinamik bir süreçtir. Doğru risk değerlendirmesi, uygun ölçüm stratejileri, düzenli izleme, sonuçların yetkin profesyoneller tarafından yorumlanması ve sürekli iyileştirme yaklaşımı benimsendiğinde, çalışanların sağlığının korunması ve mesleki hastalıkların önlenmesi mümkün olacaktır. Bu yaklaşım aynı zamanda işletmelerde sürdürülebilir bir iş sağlığı ve güvenliği kültürünün gelişmesine de önemli katkı sağlayacaktır.

KAYNAKÇA

- Biological monitoring in the workplace (HSG 167), HSE Books, London, 1997.
- Control of substances hazardous to health (COSHH): Approved Code of Practice and guidance (L5), 6. baskı, HSE Books, London, 2013.
- İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk Ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik, 2012. Resmi Gazete:29.12.2012, Sayı:28512

- İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik, 2013. Resmî Gazete: 20.07.2013 Sayı: 28713
- İş Hijyeni Ölçüm, Test ve Analizleri Hakkında Yönetmelik, 2023. Resmî Gazete: 27.01.2023 Sayı: 32086
- Kimyasal Maddelerle Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik, 2013. Resmî Gazete: 12.08.2013 Sayı: 28733
- Managing skin exposure risks at work (HSG 262), HSE Books, London, 2009. Monitoring strategies for toxic substances (HSG 173), 2. baskı, HSE Books, London, 2006.
- NIOSH pocket guide to chemical hazards, U.S. Department of Health and Human Services, Centers for Disease Control and Prevention, Cincinnati (OH), 2007, Yayın No: 2005-149.
- Workplace exposure limits: EH40/2005. Containing the list of workplace exposure limits for use with the Control of Substances Hazardous to Health Regulations 2002 (as amended), HSE Books, London, 2005.
- Türk Standartları Enstitüsü, (2019). İş yerindeki maruziyet - Kimyasal maddelerin solunmasıyla maruziyetin ölçülmesi - Mesleki maruziyet sınır değerlerine uygunluğun denemesi için strateji (TS EN 689:2018+AC).



SAVUNMA SANAYİNDE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ

Dilek SUCU KEÇECİ*

ÖZET

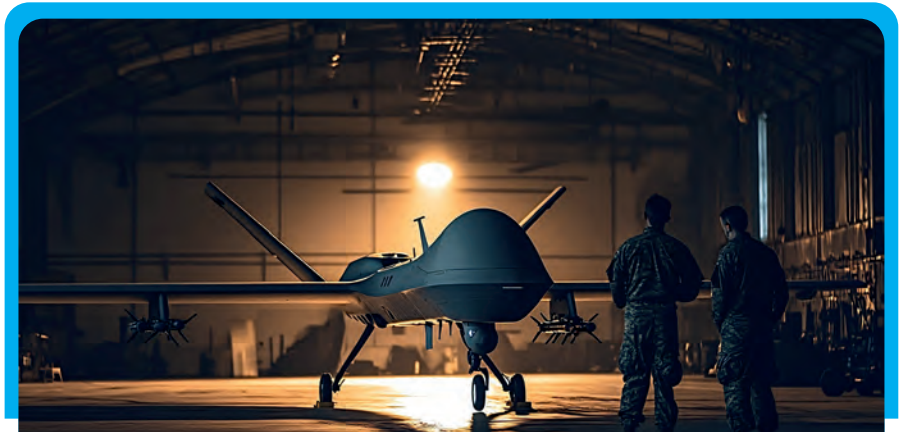
Bu makalede, savunma sanayiinin Dünya'da ve Türkiye'deki gelişimi ile sektördeki iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları incelenmektedir. Ekonomik ve sosyal hayata katkı sunan teknolojileri geliştirmenin yanı sıra ülkelerin askeri ihtiyaçlarına hızlı yanıt verebilmek için sürekli büyüyen savunma sanayii; patlayıcı maddeler, kimyasallar, ağır makineler ve ileri teknoloji içeren üretim süreçleri nedeniyle çok boyutlu riskler barındırmaktadır. Çalışanlar fiziksel, kimyasal-biyolojik, ergonomik, psikososyal, organizasyonel ve teknoloji kaynaklı çeşitli tehlikelere maruz kalabilmektedir. Bu riskler, iş sağlığı ve güvenliğinin yalnızca bir yasal zorunluluk olmadığını; üretim sürekliliği, çalışan sağlığı ve ulusal güvenliğin korunması açısından kritik bir unsur olduğunu göstermektedir. Bu çalışma, savunma sanayii özelinde iş sağlığı ve güvenliği konusunda farkındalık oluşturmayı ve sektörde sürdürülebilir bir iş sağlığı ve güvenliği kültürünün geliştirilmesine katkı sağlamayı amaçlamaktadır.

Anahtar Kelimeler: Savunma Sanayi, İş Sağlığı ve Güvenliği, Çalışanların Korunması, Risklerin Değerlendirilmesi, Sürdürülebilirlik

ABSTRACT

This article examines the development of the defense industry in the world and in Türkiye, as well as the occupational health and safety practices within the sector. In addition to developing technologies that contribute to economic and social life, the rapidly growing defense industry driven by the need to respond swiftly to countries' military demands contains multidimensional risks due to the use of explosives, chemicals, heavy machinery, and advanced technological production processes. Employees may be exposed to various physical, chemical-biological, ergonomic, psychosocial, organizational, and technology-related hazards. These risks demonstrate that occupational health and safety is not only a legal obligation but also a critical component for ensuring production continuity, protecting employee health, and safeguarding national security. This study aims to raise awareness of occupational health and safety in the defense industry and contribute to the development of a sustainable occupational health and safety culture within the sector.

Keywords: Defense Industry, Occupational Health and Safety, Worker Protection, Risk Assessment, Sustainability



* İş Müfettişi Yardımcısı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Bursa Rehberlik ve Teftiş Grup Başkanlığı

1. DÜNYADA VE TÜRKİYE'DE SAVUNMA SANAYİ SEKTÖRÜ

Ülkeler stratejik gücünü korumak ve güvenliğini sağlamak için geçmişten günümüze kadar mücadele halinde olmuşlardır. Bu mücadeleler çoğunlukla ülkelerin kendilerine kaynak arayışı ve başka toprakları istila etmek istemelerinden kaynaklanmıştır. Ateşli silahların kullanılmaya başlanması ile bu mücadeleler başka bir boyuta taşınmıştır. Nitekim 1. ve 2. Dünya Savaşı ile Soğuk Savaş dönemlerinde dünyada yaşanan gelişmeler, uluslararası siyaset ve dünya genelinde terör olayları gibi nedenler ile ülkelerin içerde ve dışarda güvenlik ihtiyaçlarını karşılama isteği, savunma sanayinin gelişimini hızlandırmıştır. ABD, Rusya, Çin, Fransa, Almanya ve İngiltere gibi ülkeler, savunma sanayine yüksek bütçeler ayırarak dünya genelinde askeri ürün ihracatında lider konuma gelmiştir (Sezgin ve Sezgin, 2018).

Uluslararası alanda ülkelerin yoğun rekabet içinde bulunduğu ve büyük harcamalar yaptığı savunma sanayi, ülkemizde ilk dönemlerde dışa bağımlı bir sektörken, 2000'li yıllardan itibaren gelişim göstermiş ve milli savunma sanayisinin kurulması öncelikli hedef haline gelmiştir. Türkiye'nin savunma sanayisi kamu, özel sektör ve kamu ortaklı kuruluşlardan oluşmaktadır. Kamu kuruluşları ağırlıklı olarak Türk Silahlı Kuvvetleri'nin ihtiyaçlarını gidermeyi amaç edinmiştir. Özel sektör kuruluşları ise siviller için yaptığı üretimlerin yanı sıra kamu ortaklıkları ile sağlanan projelerle desteklenmiştir. 2010 sonrası dönemde ise Ar-Ge yatırımları, savunma bütçesi artışları ve stratejik şirketlerin kurulmasıyla Türk savunma sanayi tam anlamıyla bir dönüşüm yaşamıştır. Bu gelişmeler, yalnızca askeri başarıları değil, aynı zamanda Türkiye'nin ihracat ve istihdam potansiyellerini de artırmıştır. Türk savunma sanayindeki bu gelişmeler Türkiye'nin küresel oyuncular arasında kendine yer bulmasını sağlamıştır.

Tarihi 19. yüzyıla dayanan savunma sanayi, silahların ve askeri teknolojilerin üretiminden sorumlu bir sanayii olup askeri amaçla kullanılan bütün tesislerin ve teçhizatların araştırma, geliştirme, mühendislik ve üretim alanlarında hizmet veren bir endüstridir. Devletler bu hizmetleri diğer ülkelerden alıp satarak veya kendi üretim faaliyetlerini gerçekleştirerek yerine getirirler. Bunun yanı sıra savunma sanayi, sadece askeri ihtiyaçları karşılayan bir endüstri değil aynı zamanda birçok teknolojinin geliştirilmesinde öncü rolü olan, diğer sanayii faaliyetlerinin de gelişiminde rol oynayan oldukça önemli bir sektördür. GPS, internet, radar gibi birçok sivil teknoloji ilk olarak savunma sanayiinde geliştirilmiş ve daha sonra ticari kullanıma açılmıştır. Bu nedenle savunma sanayi; ülkelerin ticaretinde, toplumların gelişmişliklerinde ve refah seviyeleri hakkında bilgi sahibi olmamıza yardımcı olan kilit parametrelerden biridir.

Uluslararası alanda ülkelerin siyasal, askeri ve ekonomik gücünü belirlemede önemli bir rolü olan savunma sanayii, ürün yelpazesinin çeşitliliği, her geçen gün ilerleyen teknolojiler ve çalışan sayılarının fazlalığı ile de dikkatleri üzerine çekmektedir. Çok sayıda çalışanın istihdam edilmesine katkı sağlayan bu sektör, çalışanların iş sağlığı ve güvenlikleri bakımından önem arz etmektedir.

2. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNİN GELİŞİMİ

İş sağlığı ve güvenliği, çalışanların fiziksel, ruhsal ve sosyal yönden korunmasını amaçlayan sistematik önlemler ve düzenlemeler bütünüdür. İş sağlığı, çalışma koşullarından kaynaklanabilecek sağlık sorunlarını önlemeye; iş güvenliği ise iş ortamındaki tehlikelerin minimize edilmesine yönelik teknik kuralları içermektedir. Temel kavramlar olan tehlike ve riskin doğru anlaşılması, iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesinde kritik öneme sahiptir. Tarihsel olarak, iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları 19. yüzyılda sendikal hareketler ve uluslararası örgütlerin (ILO, WHO, BM, AB) katkılarıyla gelişmiştir. Türkiye'de ise bu alandaki düzenlemeler Osmanlı dönemindeki sınırlı uygulamalarla başlamış, Cumhuriyet döneminde ise özellikle 1936 tarihli İş Kanunu ve 2012 tarihli 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile kapsamlı bir hukuki altyapı oluşturulmuştur. Günümüzde söz konusu mevzuat, çalışma hayatında iş sağlığı ve güvenliği için geniş ve bütüncül bir çerçeve sağlamaktadır (Demirkaya, 2023).

3. SAVUNMA SANAYİİNDE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ

Savunma sanayii, yapısı gereği yüksek risk barındıran çalışma alanlarını içeren, teknolojik altyapının yoğun olduğu ve hassas üretim süreçlerinin yürütüldüğü bir sektördür. Sektörde yer alan patlayıcı maddelerle çalışılan üretim sahaları, yüksek voltajlı elektrik sistemleri, ağır sanayi makineleri ve kimyasal biyolojik faaliyetlerin yürütüldüğü süreçler, çalışanlar açısından ciddi sağlık ve güvenlik tehditleri oluşturmaktadır. Bu tür ortamlarda meydana gelebilecek en

küçük bir ihmal veya teknik aksaklık; iş kazalarına, yangınlara, patlamalara, zehirlenmelere ve uzun vadede meslek hastalıklarına yol açabilmektedir. Aynı zamanda bu tür kazalar, sadece bireysel zararlarla sınırlı kalmayıp; projelerin aksamasına, stratejik kayıplara ve maddi hasarların ortaya çıkmasına da neden olabilmektedir. Dolayısıyla savunma sanayiinde yürütülen faaliyetlerde, iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları yalnızca yasal bir yükümlülük değil, aynı zamanda üretimde sürekliliğin ve ulusal güvenliğin de bir parçası olarak değerlendirilmelidir. Bu sektörde iş güvenliği kültürünün yerleştirilmesi, tehlikelerin doğru analiz edilmesi, risklerin kontrol altına alınması, çalışanlara düzenli eğitimler verilmesi ve kişisel koruyucu donanımların eksiksiz kullanılması hayati öneme sahiptir. Yapılan literatür taramasında, ülkemizde savunma sanayinde iş sağlığı ve güvenliği konusunu doğrudan ele alan çalışmalara rastlanmamıştır. Bu yönüyle, hazırlanan bu çalışma, konuyla ilgili farkındalık oluşturulmasına katkı sağlamayı amaçlamaktadır.

4. SAVUNMA SANAYİ SEKTÖRÜNDE KARŞILAŞILAN BAŞLICA RİSKLER VE ÇÖZÜM ÖNERİLERİ

Kendine özgü riskleri bulunan savunma sanayi, hem askeri personel hem de mühendis, tekniker ve işçilerden oluşan farklı çalışma gruplarını barındırır. Bu nedenle, sektördeki riskler büyük önem taşımaktadır. Hem askeri personelin hem de üretim süreçlerinde aktif rol alan sivil çalışanların iş sağlığı ve güvenliği, sektörün sürdürülebilirliği için öncelikli ve vazgeçilmez bir unsurdur. Başlıca risk alanları şunlardır:

a) Ergonomik Riskler

Savunma sanayi gibi yüksek teknoloji ve hassas mühendislik süreçlerinden meydana gelen bir sektörde ergonomik faktörler, kritik bir öneme sahiptir. Özellikle gürültü, titreşim, fiziksel zorlanma, tekrarlı hareketler, ortam koşulları (aydınlatma, havalandırma, çalışma masası yüksekliği, ekran yerleşimi vb.) gibi etkenler, çalışanların hem fiziksel sağlığını hem de verimliliğini doğrudan etkiler. Örneğin sektörde kullanılan makineler, motorlar, silah testleri ve ağır ekipmanların yüksek düzeyde gürültü ürettiği göz önünde bulundurulduğunda; bu ortamlarda uzun süre çalışan personelde işitme kaybı, kulak çınlaması ve denge bozuklukları gibi sağlık sorunları ortaya çıkabilmektedir. Bunların dışında uzun süre gürültüye maruz kalmak, önce yüksek ardından daha düşük frekanslı seslerin duyulamamasına yol açan kalıcı işitme kayıplarına da neden olabilmektedir. Ayrıca gürültü; işitme azalmasının yanı sıra kas gerilmesi, stres, kan basıncı artışı, uyku bozukluğu gibi fizyolojik; sinir bozukluğu, tedirginlik, yorgunluk, zihinsel yavaşlama ve iş veriminde düşüş gibi psikolojik olumsuz etkilerle de karşımıza çıkmaktadır (Uyar, 2016). Benzer şekilde titreşimli alet ve makinelerle çalışmalarda el-kol titreşim sendromuna (HAVS), aydınlatma yetersizliği veya yoğunluğu uzun vadede görme bozukluklarına, tekrarlı hareketler kas-iskelet sistemi hastalıklarına neden olabilmektedir. Tüm bu risklerin etkili biçimde yönetilebilmesi için üretimin başından sonuna kadar süreçte görev alan çalışanların çok yönlü bir iş sağlığı ve güvenliği stratejisini benimsemesi gerekmektedir. Bu bağlamda gürültü ve titreşim risklerinin kontrolü, hiyerarşik bir yaklaşım çerçevesinde yürütülmelidir. Öncelikle, ses yalıtımı ve titreşim sönümleyici ekipmanlarla maruziyet azaltılmalı; daha sessiz ve düşük titreşimli makineler tercih edilerek mühendislik kontrolleri uygulanmalı ve maruziyet düzeyleri sürekli takip edilmelidir. Riskin tamamen ortadan kaldırılması mümkün değilse, düşük riskli alternatifler kullanılmalı, gürültü kaynakları izole edilmeli ve sessiz dinlenme alanları oluşturulmalıdır. İdari kontroller kapsamında ise çalışma sürelerinin sınırlandırılması, görev rotasyonu, düzenli eğitimler ve sağlık gözetimi oldukça önemlidir (Laçiner, 2014). Son olarak, kişisel koruyucu donanımlar standartlara uygun şekilde temin edilmeli ve kullanımı denetlenmelidir.

b) Kimyasal, Biyolojik ve Toksik Maruziyet Kaynaklı Riskler

Savunma sanayi, üretim süreçlerinde kullanılan kimyasal, toksik ve biyolojik ajanların çeşitliliği ve tehlike potansiyeli nedeniyle iş sağlığı ve güvenliği açısından özgün ve yüksek risk barındıran bir sektördür. Özellikle mühimmat ve patlayıcı üretimi kapsamında kullanılan solventler, boyalar, yanıcı ve parlayıcı maddeler, ağır metaller, yapıştırıcılar, reçineler ve roket yakıtları gibi kimyasallar ile biyolojik savunma sistemlerine yönelik yürütülen mikrobiyolojik çalışmalar, çalışanlar açısından ciddi maruziyet riskleri doğurmaktadır. Bu tür maddelere solunum, deri teması veya oral yolla kazara alım gibi yollarla maruz kalınması; kısa vadede baş dönmesi, bulantı, ciltte irritasyon ve solunum güçlüğü gibi semptomlara neden olurken, uzun vadede kanser, nörotoksik etkiler, solunum sistemi hastalıkları, üreme sağlığı bozuklukları, organ yetmezlikleri ve kardiyovasküler rahatsızlıklar gibi ciddi sağlık sorunlarına yol açabilmektedir. Benzer şekilde, biyolojik

ajanlara maruziyet sonucunda enfeksiyon hastalıkları ve alerjik reaksiyonlar gelişme riski söz konusudur. Bu riskler, özellikle kapalı alanlarda gerçekleştirilen bakım-onarım faaliyetleri, üretim ve test aşamalarındaki yetersiz havalandırma, uygunsuz depolama koşulları ve insan hatalarıyla daha da artmaktadır. Ayrıca bireylerin yaş, cinsiyet ve mevcut sağlık durumu gibi fizyolojik değişkenler, maruziyetin etkilerini belirleyici önemli faktörler arasında yer almaktadır. Söz konusu tehlikeler yalnızca bireysel sağlık üzerinde değil, çevresel kirlilik ve toplum sağlığı üzerinde de uzun vadeli olumsuz sonuçlar doğurabilmekte; aynı zamanda çalışanlar üzerinde kaygı, stres ve psikolojik baskı oluşturarak işyeri verimliliği ve güvenliği açısından da dolaylı riskler teşkil etmektedir.

Kimyasal, biyolojik ve toksik maddelere maruziyet riskini en aza indirmek için, iş sağlığı ve güvenliği çalışmalarında sıklıkla hiyerarşik kontrol yaklaşım basamaklarının uygulanmasının büyük önem taşıdığına dikkat çekilmektedir. Bu kapsamda ilk adım, riskin kaynağında ortadan kaldırılmasıdır. Yani mümkünse tehlikeli kimyasalların tamamen süreç dışına çıkarılması ya da aynı işlevi yerine getirebilecek, toksisitesi daha düşük alternatif maddelerin kullanılması sağlanmalıdır. Bu aşama, uzun vadede en etkili ve sürdürülebilir yöntem olarak kabul edilmektedir.

Eliminasyon veya ikame yöntemlerinin uygulanabilir olmadığı durumlarda, maruziyet risklerini azaltmak amacıyla mühendislik kontrolleri devreye girmektedir. Bu bağlamda, özellikle üretim ve test süreçlerinde, lokal havalandırma sistemlerinin kurulması, kapalı devre proses tasarımlarının tercih edilmesi ve çalışanların tehlikeli kimyasallarla doğrudan temas olasılığını en aza indirmeye yönelik temel stratejiler arasında yer almaktadır. Ayrıca, proses güvenliğinin sürdürülebilirliği açısından, ilgili sistemlerin periyodik bakım ve kalibrasyon işlemleri ile desteklenmesi, mühendislik kontrollerinin bütünüleyici ve zorunlu bir unsuru olarak değerlendirilmektedir.

Son aşamada ise kişisel koruyucu donanımlar devreye girmektedir. Bu kapsamda, çalışanlara solunum maskeleri, kimyasallara dayanıklı eldivenler ve koruyucu giysiler gibi donanımların ilgili standartlara uygun biçimde temin edilmesi ve bu ekipmanların doğru ve sürekli kullanımlarının sağlanması gerekmektedir. Ancak, kişisel koruyucu donanımların tek başına yeterli bir risk kontrol yöntemi olmadığı; mühendislik kontrolleri ve çok katmanlı bir yaklaşımla ele alınması unutulmamalıdır. Bütün bu stratejilerin uygulamada da etkinliğinin sağlanabilmesi için düzenli denetimlerin gerçekleştirilmesi, güncel risk değerlendirme yöntemlerinin kullanılması ve uluslararası iş sağlığı ve güvenliği standartlarıyla tam uyumlu bir şekilde sürdürülmesi gerekmektedir (Demirci, Ateş ve Fandaklı, 2023).

c) Psikososyal Riskler

Psikososyal riskler, işin yapısı, iş yükü, iş temposu, çalışma ortamı ve sosyal ilişkiler, kurum kültürü ve kariyer gelişimi gibi unsurların çalışanlar üzerinde yarattığı stres, tükenmişlik ve psikolojik baskı durumlarıdır. Psikososyal riskler savunma sanayii özelinde değerlendirildiğinde, sektörün süreklilik arz eden yapısı, yüksek disiplin gerekliliği, gizlilik düzeyi, hataya toleransın neredeyse sıfır olması, uzun çalışma saatleri ve işyerindeki iletişim sorunları gibi faktörler yer almaktadır. Bu etkenler sonucunda çalışanlarda tükenmişlik sendromu, depresyon, anksiyete bozuklukları, uyku problemleri ve konsantrasyon kaybı gibi çeşitli psikolojik sorunlar ortaya çıkmaktadır. Bu nedenle, psikososyal risklerin tespiti ve kontrol altına alınması aşamasında, çalışanların yalnızca fiziksel değil, aynı zamanda psikososyal sağlığını da tehdit eden risklerin sistematik şekilde ele alınması gerekmektedir.

Bu doğrultuda, öncelikli olarak düzenli ve bilimsel temellere dayalı risk değerlendirme çalışmaları yürütülmeli; bu değerlendirmeler aracılığıyla stres kaynakları nesnel biçimde tanımlanmalıdır. Elde edilen bulgular doğrultusunda, çalışanlara yönelik stres yönetimi, psikolojik dayanıklılık geliştirme ve iş-yaşam dengesi odaklı eğitim programları planlanmalı; ayrıca sosyal destek mekanizmaları güçlendirilerek örgütsel bağlılık ve dayanışma kültürü teşvik edilmelidir. Psikososyal risklerin sürekliliğini izlemek ve gerekli güncellemeleri gerçekleştirebilmek adına, kurumsal izleme sistemleri oluşturulmalıdır. Bunun yanı sıra, açık iletişimi esas alan bir organizasyon yapısının tesis edilmesi; çalışanların geri bildirimlerini rahatlıkla ifade edebilecekleri güvenli ortamların geliştirilmesi önem arz etmektedir. Son olarak, yöneticilerin liderlik ve kriz yönetimi becerilerinin geliştirilmesi, psikososyal risklerin yönetiminde etkinlik düzeyini artıracak ve çalışanlara yönelik destek süreçlerini daha işlevsel hâle getirecektir (Karaca ve Çevik 2024).

d) Organizasyonel ve Yönetmel Riskler

Savunma sanayiinde organizasyonel ve yönetmel riskler, çalışan sağlığı ve iş güvenliği açısından önemli tehditler arasında yer almaktadır. Net olmayan görev ve sorumluluk tanımları, iletişim eksiklikleri, katı hiyerarşik yapı, yetersiz liderlik gibi faktörler çalışanlar arasında rol çatışmalarına, görev karmaşasına, iletişim eksikliklerine, çalışan-yönetici arasındaki bilgi akışının zayıflamasına, karar alma süreçlerinin yavaşlamasına yol açarak hem verimliliği hem de iş güvenliğini olumsuz etkileyebilmektedir. Ayrıca çalışanlara yeterli eğitim ve gelişim fırsatlarının sunulmaması, iş kazası risklerini artırırken, mesleki gelişimi de olumsuz etkilemektedir. Kriz ve acil durum yönetimi konularında hazırlıksız olunması ise, olası tehlikelerin etkisini büyütmemektedir. Son olarak, iş yükünün dengesiz dağılımı hem iş kalitesinde düşüşe hem de çalışanlar arasında adaletsizlik algısına yol açabilmektedir. Tüm bu unsurlar birlikte ele alındığında, organizasyonel ve yönetmel risklerin savunma sanayi gibi yüksek hassasiyet gerektiren sektörlerde hem çalışan sağlığını hem de üretim güvenliğini doğrudan etkileyen faktörler olduğu görülmektedir. Bu bağlamda, sektöre özgü yönetmel risklerin azaltılması için görev ve sorumlulukların netleştirilmesi, proje süreçlerinin gerçekçi ve kaynak odaklı planlanması büyük önem taşımaktadır. Liderlik ve kriz yönetimi becerilerinin geliştirilmesi, çalışanların kararlara katılımının artırılması ve açık iletişime dayalı bir örgüt yapısının kurulması; yönetmel istikrarı sağlamanın yanı sıra çalışan sağlığı ve iş güvenliğini de doğrudan destekleyecektir.

e) İleri Teknoloji Kaynaklı Riskler

21. yüzyılın başlangıcından beri hayatımızda yer edinen, çoğu zaman gelişmiş bilgisayar elektroniğine sahip olan ileri teknolojiler; yapay zeka, otonom sistemler ve robotik gibi karmaşık sistemlerden faydalanmaktadır. İleri teknolojilerin sunduğu verimlilik ve güvenlik avantajlarına rağmen, yanlış kullanım, sistem arızaları sonucu yaşanan ani duruşlar, yetersiz eğitimler ve kullanılan teknolojiye uyum sağlayamayan çalışanların mevcudiyeti yeni nesil iş sağlığı ve güvenliği risklerini beraberinde getirmektedir. Ancak riskler kadar, ileri teknolojilerin iş sağlığı ve güvenliği alanında sunduğu olanaklar da göz ardı edilmemelidir. Tehlikeli işlerin otonom sistemler ve yapay zeka destekli teknolojilerle yürütülmesi, yapay zekâ destekli risk analizlerinin gerçekleştirilmesi, sanal gerçeklik (VR) teknolojileriyle iş kazası senaryolarının simülasyon ortamında test edilmesi ve düzenli tatbikatlarla çalışanların karar verme reflekslerinin geliştirilmesi, savunma sanayiinde iş güvenliğini üst düzeye taşıyacak uygulamalardır. Bu süreçlerin etkinliği, ancak entegre bir iş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemi içerisinde yürütüldüğünde sürdürülebilir hâle gelebilir. Böylelikle hem çalışan sağlığı korunmakta hem de savunma sanayinin stratejik kapasitesi, üretim sürekliliği ve küresel rekabet gücü anlamlı ölçüde güçlenmektedir (Ayan, Taşçı ve Köksal, 2024).

5. SONUÇ

Savunma sanayiinde çalışanların karşı karşıya kaldığı fiziksel, kimyasal, biyolojik, psikososyal ve yönetmel risklerin çok yönlü yapısı, bu alanda etkin ve sürdürülebilir bir iş sağlığı ve güvenliği yönetimini zorunlu kılmaktadır. Sektörün yüksek hassasiyet ve stratejik önem taşıyan doğası, herhangi bir iş sağlığı ve güvenliği zafiyetinin yalnızca bireysel düzeyde sağlık sorunlarına değil, aynı zamanda üretim verimliliğinde düşüşe, operasyonel kesintilere ve ulusal güvenlik bağlamında risklere neden olabileceğini ortaya koymaktadır. Bu nedenle, iş sağlığı ve güvenliğine yönelik önlemlerin yalnızca mevzuat temelli değil, aynı zamanda kurumsal kültürle bütünleşik, sistematik ve önleyici bir yaklaşımla ele alınması büyük önem arz etmektedir. Bu bağlamda, ISO 45001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi, savunma sanayiinde karşılaşılan çok boyutlu riskleri yönetmede güçlü bir çerçeve sunmaktadır. Ayrıca, sektörde çalışanların ve yönetim kademelerinin bilinçlendirilmesi amacıyla düzenli bilgilendirme toplantıları gerçekleştirilmesi; iş sağlığı ve güvenliği kültürünün yaygınlaştırılmasına önemli katkı sağlayacaktır. Bu toplantılar aynı zamanda güncel ve sektöre özgü mevzuatların, risk değerlendirmelerinin ve alınan tedbirlerin ilgili tüm paydaşlarla (sektör denetçileri, yöneticiler ve alan uzmanları dahil) paylaşılmasına olanak tanıyarak, iş birliği ve koordinasyonun artırılmasını mümkün kılacaktır. Yönetmel düzeyde liderlik kapasitesinin güçlendirilmesi, açık iletişime dayalı organizasyon yapılarının kurulması ve psikososyal destek mekanizmalarının entegre edilmesi gibi yapısal önlemlerle desteklenen bu bütüncül yaklaşım, savunma sanayiinde iş sağlığı ve güvenliğinin sürdürülebilirliğini temin edecektir.

KAYNAKÇA

- Demirci, G., Ateş, F. M. & Fandaklı, S. (2023). Çalışma ortamında kimyasallardan kaynaklı tehlikeler ve insan sağlığına etkileri. Bayburt Üniversitesi Fen Bilimleri Dergisi, 6(2), 242-253. <https://doi.org/10.55117/bufbd.1326123>
- Demirkaya, S. (2023). Türkiye'de İş Sağlığı ve Güvenliğinin Gelişimi: Cumhuriyetten Günümüze Hukuki Bir Değerlendirme. Premium e-Journal of Social Sciences, 7(35), 1429-1437. <https://doi.org/10.5281/zenodo.10035543>
- Karadağ, T. (2022). Askeri birliklerde iş sağlığı ve güvenliğinin verimliliğe etkisi ve çözüm önerileri (Yayımlanmamış Doktora Tezi). İstanbul Ticaret Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Kordova, S. & Fridkin, S. (2021). Risk management for defense SoS in a complex, dynamic environment. Sustainability, 13(4), 1789. <https://doi.org/10.3390/su13041789>
- Polatoğlu, M. G. & Sincar, S. (2018). Avrupa'da iş sağlığı ve güvenliği'nin ortaya çıkması ve Türkiye'deki uygulamaları. Atatürk Dergisi, 7(2), 71-95. [Geliş Tarihi: 20.12.2018; Kabul Tarihi: 25.12.2018].
- Sezgin, Ş. & Sezgin, S. (2018). Dünya'da ve Türkiye'de savunma sanayi: Genel bir bakış. Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi (ASEAD), 5(12), 1-19. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/asead/issue/41905>
- Ünver Emrem, O. (2018). Avrupa Birliğinde İş Sağlığı Ve Güvenliği Kültürünün Gelişimi ve Türkiye'de İş Sağlığı Ve Güvenliğinin Düzeyi (Yüksek Lisans Tezi). Mersin Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, İş Sağlığı ve Güvenliği Anabilim Dalı, Mersin. <https://acikbilim.yok.gov.tr/handle/20.500.12812/335062>
- Uyar, R. E. (2016). "Savunma Sanayisinde Üretim ve Montaj Hatlarında Çalışanların Gürültü Maruziyetlerinin İncelenmesi" (İş Sağlığı ve Güvenliği Uzmanlık Tezi). T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü.
- Malinda, A. & Soediantono, D. (2022). Benefits of Implementing ISO 45001 Occupational Health and Safety Management Systems and Implementation Suggestion in the Defense Industry: A Literature Review. Journal of Industrial Engineering & Management Research, 3(2). E-ISSN: 2722-8878. Erişim adresi: <http://www.jiemar.org>
- Laçiner, V. (2014). "İş Sağlığı ve Güvenliği Hukukunda Çalışanların Gürültü İle İlgili Risklerden Korunması" Marmara Üniversitesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, 20(1), 749-766. <https://doi.org/10.33433/maruhad.607171>
- Karaca, N., & Çevik, C. (2024). Çalışma yaşamında psikososyal riskler ve bu risklerin yol açtığı sorunlar. Sosyal Aktörler ve Deneyimler Dergisi (SADED), 3, 79-90.
- Ayan, B., Taşçı, S., & Köksal, E. B. M. (2024). İş Sağlığı ve Güvenliği Alanında Kullanılan Yapay Zeka Teknolojilerine İlişkin İnceleme. Çalışma İlişkileri Dergisi, 15(2), 20-33.





İŞİN YÜRÜTÜMÜ MAKALELERİ

İŞÇİNİN İŞ AKDİNİN PERFORMANS DÜŞÜKLÜĞÜ NEDENİYLE FESHİ

Mustafa BAYSAL*

ÖZET

İş güvencesine sahip işçinin iş akdini feshetmek isteyen işveren, işçinin performansının düşük olmasını geçerli neden olarak gösterebilir. Böylece işçinin işe iade edilmesinin önüne geçmek isteyen işverenin, böyle bir karar alabilmesi için önceden hazırlıklı olması ve feshin hangi şartlarda yapılabileceğini iyi bilmesi gerekir. Aksi takdirde işçinin performansının düşük olduğu iddiası ispatlanabilir olmaktan uzak ve soyut bir neden olarak kalacaktır. Bu makalede işçinin performansının düşük olması gerekçesiyle onu işten çıkarmak isteyen işverenin; nasıl bir performans değerlendirme sistemine sahip olması gerektiği, işçiden beklenen performansın neye göre belirlenebileceği ve ayrıca fesih öncesi hangi işlemlerin yapılması gerektiği izah edilmektedir.

Anahtar Kelimeler: Performans nedeniyle fesih, iş güvencesi, bildirimli fesih

ABSTRACT

An employer seeking to terminate the employment of an employee who has a job security may cite the employee's poor performance as a valid reason. Thus, to prevent the employee from being reinstated, the employer must be prepared in advance to make such a decision and clearly understand the circumstances under which termination can be made. Otherwise, the claim of the employee's poor performance will remain an abstract reason, far from provable. This article explains what kind of performance evaluation system an employer should have if they want to fire an employee due to poor performance, how an employee's expected performance is determined and which processes must be done before the termination.

Keywords: Termination due to performance, Job security, Termination with notice



* İç Denetçi - Adana Büyükşehir Belediyesi,
E. İş Müfettişi

1. GİRİŞ

4857 sayılı İş Kanunu'na tabi bir iş ilişkisinde, işçinin ya da işverenin iş akdini sona erdirmek için muhakkak bir sebebe dayanması her zaman gerekmez. Böyle bir sebebin varlığının şart koşulduğu durumlarda ise Kanun'un aradığı şartlar mevcut olmadığı halde iş sözleşmesini feshetmenin birtakım sonuçları olacaktır.

İşte İş Kanunu işveren tarafından işçinin iş sözleşmesinin süreli feshinde; bazı durumların varlığı halinde, feshin geçerli sebebe dayandırılmasını mecburi kılmaktadır. İşverenler tarafından geçerli fesih nedeni olarak kullanılan bu durumlardan birisi de işçinin performansıdır. İşçinin performansının düşük olduğu gerekçesiyle yapılan süreli fesih ile işveren işçinin işe iadesinin önüne geçmek istemektedir.

Fakat işçinin performansının düşük olup olmadığının tespitinin nasıl yapıldığı ve feshin hangi şartlarda gerçekleştirildiği son derece önemli olup uygulamaya dair bu tür ayrıntılar feshin geçerli olup olmamasını da etkileyecektir.

Bu makalede işçinin iş sözleşmesinin performans düşüklüğü nedeniyle feshedilmesi konusu 4857 sayılı İş Kanunu bakımından ve Yargıtay kararları ışığında izah edilecektir.

2. İŞ KANUNU'NDA FESİH TÜRLERİ

İş Kanunu'nda iki fesih türü bulunur. Bunlardan birisi İş Kanunu'nun öngördüğü temel fesih türü olan süreli fesihken, diğeri özel durumlarda gündeme gelen haklı nedenle fesihtir. Bu iki feshin hem sebepleri hem de sonuçları birbirinden oldukça farklıdır.

İş sözleşmesini feshetmek isteyen tarafın normal şartlar altında bunu karşı tarafa belirli bir süre önceden bildirmesi ve bu sürenin geçmesiyle iş akdinin sona ermesi beklenir ki bu fesih türü İş Kanunu'nda süreli fesih ya da bildirimli fesih olarak geçer. Böylece iş akdini fesheden tarafın karşı tarafının, iş ilişkisi sona ermeden önce gerekli tedbirleri alması mümkün olur.

Süreli fesih yapacak taraf işçi ise bunun için işverene herhangi bir sebep bildirmesi gerekmezken, işveren tarafından yapılacak süreli fesihte işçinin iş güvencesine sahip olması durumunda işverenin geçerli bir nedene dayanması gerekir.

Haklı nedenle derhal fesih ise hem işçi hem de işveren bakımından daha ağır sonuçlar doğuran fesih türüdür. İşçiler için İş Kanunu'nun 24'üncü maddesinde ve işverenler için de 25'inci maddede düzenlenmiştir (Mustafa Baysal, *Avukatlar, Mali Müşavirler ve İK Yöneticileri İçin İş Davaları Rehberi*, Ankara: Seçkin Yay., 2025, 402). Taraflardan herhangi birinin, bu maddelerde yazılı hallerin var olması durumunda, iş sözleşmesini derhal sona erdirebilmesi anlamına gelir (Mustafa Baysal, 2021). Haklı feshin sonuçları işçi ve işveren bakımından aşağıdaki gibidir:

- Hem işçinin hem de işverenin ihbar süresine uyma yükümlülüğü, dolayısıyla ihbar tazminatı söz konusu olmaz.
- İşçi haklı fesih yaparsa, kıdem tazminatı talep etme hakkına sahip olur.
- İşveren 25'inci maddenin 1, 3 ve 4'üncü fıkralarına göre fesih yaparsa kıdem tazminatı ödemek zorunda kalırken; 2'nci fıkraya göre fesih yaparsa kıdem tazminatı ödemesi de gerekmez.

Haklı nedenle feshin hangi durumlarda yapılacağı ilgili maddelerde düzenlendiğinden, bu fiiller vuku bulmadıkça işverenin ya da işçinin haklı nedenle derhal fesih yapması da mümkün olmayacaktır.

3. İŞÇİNİN İŞ GÜVENCESİNE SAHİP OLMASI

Taraflardan birisi süreli fesih yapmak istediğinde, kural olarak herhangi bir sebebe dayanmak zorunda olmasa da bunun önemli bir istisnası bulunur. Buna göre, işçinin iş güvencesine sahip olduğu durumlarda, işverenin işçinin iş akdini feshetmek için geçerli nedene dayanması beklenir.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 18'inci maddesine göre; aşağıdaki şartların birlikte var olması durumunda işverenin fesih için işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanması gerekir. Bu şartlar şunlardır:

- İşyerinde 30 veya daha çok işçi çalıştırılması
- İşçinin belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalıştırılıyor olması
- İşçinin işveren bünyesinde en az 6 aylık kıdeminin olması (Yer altında çalışan işçilerde bu şart aranmaz)

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.

Yukarıda belirtilen şartları taşıyan bir işçinin iş akdinin süreli feshinde geçerli bir nedene dayanması gereken işveren, işçinin performansının düşük olduğunu ileri sürerek süreli fesih yapabilir. Burada önemli olan, performans düşüklüğü kavramının doğru anlaşılması ve somut şekilde ortaya koyulmasıdır.

4. İŞÇİNİN PERFORMANSININ ÖLÇÜLMESİ

Performans Fransızca kökenli bir kelime olup Türk Dil Kurumu'na göre "herhangi bir işi gerçekleştirme" anlamına gelir. İşçinin performansı ise haliyle, kendisine verilen işi yerine getirmesi olarak tanımlanabilir.

Performansın değerlendirilmesi ve ölçülmesi ise işveren bakımından işin ve işçilerin verimliliğini tespit etmekte kullanılabilir. Böylece işveren iş ile ilgili değişiklikler yapabileceği gibi daha başarılı ya da daha başarısız olan işçilerini belirleyerek bunlarla ilgili ödüllendirme ve cezalandırma yoluna başvurabilir.

Hizmet veya üretim işletmelerinde işgörenlerin performanslarının yüksek olması, müşteri memnuniyetini arttırmakla birlikte, işletmenin sektörde pazar payının yükselmesine, işletmenin amaçlarının gerçekleşmesine ve sektördeki imajının olumlu yönde etkilemesine ve dolayısıyla karlılığının artmasına neden olabilecektir. (Hüsna Doğan, "İş Performansı ve Performans Değerleme Sistemi Üzerine Kavramsal Bir Değerlendirme ", International Journal of Business and Economic Studies 2, sy. 1, (Ekim 2020): 44-55)

İşçinin performansı düşük olduğunda, işverenin bu düşük performanstan rahatsız olması ve işçinin performansını yükseltmesini beklemesi normal olsa gerekir. Ayrıca performansının düşük olduğunu işçinin bilmesi onun da yararına olacak ve işçi daha iyi performans vermek için gerekli tedbirleri zamanında alabilecektir.

Hangi nedenle olursa olsun, uzun süreli bir performans düşüklüğüne ise işverenler çoğu zaman katlanmaz ve bu işçinin iş akdini sona erdirmek isteyebilir. Böyle bir durumda işverenin öncelikle başvurması gereken yöntem, süreli fesih yapmak olmalıdır. Hele ki işçinin iş güvencesine sahip olduğu durumlarda süreli feshi bir de gerekçelendirmesi gerekir.

Performans düşüklüğünün işçinin işini kasten kötü yapması ya da işverene zarar vermek amacıyla hareket etmesi gibi istisnai ve özellikli durumlardan kaynaklanması halinde, işçinin iyi niyet ve ahlak kurallarına uymayan bu tür davranışları nedeniyle işverenin haklı nedenle derhal fesih hakkı da olmakla birlikte; bu istisnai durum, bu makalenin konusu dışında tutulmuştur ve süreli fesih yöntemiyle iş akdinin feshi bu makalede ele alınmıştır.

İşçinin performansının işveren tarafından ödüllendirilmek ya da cezalandırılmak üzere değerlendirilebilmesi ise öncelikle ölçülmesine bağlıdır. Öyle ki; önceden belirlenmiş standartlara göre değerlendirilmeyen bir performansın düşük mü yoksa yüksek mi olduğu kanaatine varmak da sıhhatli olmayacaktır.

5. İŞÇİNİN PERFORMANSININ DÜŞÜKLÜĞÜ NEDENİYLE FESHİN ŞARTLARI

İş güvencesine sahip bir işçisini işten çıkarmak isteyen ve geçerli fesih nedeni olarak işçinin düşük performansını gösteren bir işverenin her şeyden önce doğru ve geçerli bir performans değerlendirmesi yapması gerekir. Bunun haricinde, yapılan değerlendirme sonucunda ne tür işlemlerin yapıldığı da feshin geçerliliğini etkileyecektir.

5.1. Objektif Performans Ölçütlerinin Belirlenmesi

İşyerinde çalışan işçilerin performanslarının değerlendirilmesi için öncelikli ve olmazsa olmaz şart, işverenin objektif performans kriterlerini belirlemiş olmasıdır. Bu durum bir Yargıtay kararında şöyle ifade edilmiştir:

"İşçinin performans ve verimlilik sonuçlarının geçerli bir nedene dayanak olabilmesi için objektif ölçütlerin belirlenmesi zorunludur. Performans ve verimlilik standartları işyerine özgü olmalıdır. Objektiflik ölçütü o işyerinde aynı işi yapanların aynı kurallara bağlı olması şeklinde uygulanmalıdır. Performans ve verimlilik standartları gerçekçi ve makul olmalıdır. Performans ve verimlilik sonuçlarına dayalı geçerli bir nedenin varlığı için süreklilik gösteren düşük veya düşme eğilimli sonuçlar olmalıdır. Koşullara göre değişen, süreklilik göstermeyen sonuçlar geçerli neden için yeterli kabul edilmeyebilir" (Yargıtay 9'uncu Hukuk Dairesi, 18/10/2017)

0 halde işyerindeki performans kriterlerinin asgari olarak aşağıdaki şartları taşıması beklenir:

- İşyerine özgü kriterlerin varlığı
- Yapılan işe ve işçinin pozisyonuna göre farklılaştırılmış kuralların olması
- Gerçekçi ve kabul edilebilir kriterlerin bulunması

Ayrıca kriterler çalışanın görev tanımına, verimine, işverenin kurumsal ilkelerine, uyulması gereken işyeri kurallarına uygun olarak objektif ve somut olarak ortaya konmalı ve buna yönelik performans değerlendirme formları hazırlanmalıdır. İşyerine özgü çalışanların performansının değerlendirileceği, performans değerlendirme sistemi geliştirilmeli ve uygulanmalıdır (Yargıtay 9 Hukuk, 24/09/2007).

5.2. Performans Düşüklüğünün Geçici Olmaması

Yukarıdaki şartları taşıyan bir performans değerlendirme sisteminin varlığı tek başına yeterli olmaz. İşçinin yapılan değerlendirme sonucunda geçerli nedenle iş akdinin feshedilebilmesi için yine yukarıdaki Yargıtay kararından da görüleceği üzere, performans düşüklüğünün süreklilik göstermesi gerekir.

İşyerindeki güncel şartlara, ekonominin genel durumuna ya da sektörün canlılığına göre değişen ve geçici nitelikteki performans kayıpları geçerli fesih nedeni olamaz.

5.3. İşçinin Kapasitesinin Üzerinde Hedeflerin Varlığı

Gerek işçinin şahsi kabiliyeti ve eğitimi, gerekse piyasanın izin verebileceği azami sınırlar; işçinin performansının değerlendirilmesinde dikkate alınmalıdır. Gerçekçilikten uzak ve yüksek hedeflere ulaşılamaması performans düşüklüğü anlamına gelmez.

"Ayrıca performans ve verimliliğin yükseltilmesine dönük hedeflere ulaşılamaması tek başına geçerli neden olmamalıdır. İşçinin kapasitesi yüksek hedefler için yeterli ise ancak işçi bu hedefler için gereken gayreti göstermiyorsa geçerli neden söz konusu olabilir." (Yargıtay 9'uncu Hukuk Dairesi, 08/04/2008).

5.4. Performans Kriterlerinin İşçiye Tebliğ Edilmesi

İşverenin objektif ölçütler içeren, gerçekçi ve işçinin kapasitesini dikkate alan bir performans değerlendirme sisteminin olması; ancak bu kriterlerden işçinin haberdar olması ile bir anlam ifade eder.

"Performans değerlendirilmesinde objektif olabilmek ve geçerli nedeni kabul edebilmek için, performans değerlendirme kriterleri önceden saptanmalı, işçiye tebliğ edilmeli, işin gerektirdiği bilgi, beceri, deneyim gibi yetkinlikler, işyerine uygun davranışlar ve çalışandan gerçekleştirilmesi beklenen iş ve kişisel gelişim hedeflerinde bu kriterler esas alınmalıdır" (Yargıtay 9'uncu Hukuk Dairesi, 24/09/2007)

5.5. İşçinin Performansının İyileştirilmesi İçin Çalışma Yapılması

Eksiksiz bir performans değerlendirme sisteminin var olması halinde bile, feshe son çare olarak başvurulması gerekir. İşçinin performansının düşük olmasının sebebi araştırılmalı, gerekli tedbirler alınmalı ve ancak bundan sonra fesih yoluna gidilmelidir.

“İşletmede veya işyerinde çalışanların performanslarının değerlendirilmesini yapmak, bu doğrultuda öncelikle doğrudan işten çıkarma yoluna gitmek tek başına anlam ifade etmez. Asıl amaç, öncelikle çalışanların performanslarını değerlendirerek düşük performans söz konusu ise bunun nedenlerini ve sonuçlarını analiz etmek, gerektiğinde eğitim vermek, düzeltmesi için çalışana olanak vererek performans düşüklüğünü gidermek olmalıdır. Bu önlemler alınmadan, doğrudan ilk önlem olarak işçinin iş sözleşmesinin feshedilmesi doğru değildir. Feshin geçerli nedene dayanmadığı kabul edilmelidir.

Banka tarafından emsal olarak performansları sunulan çalışanların farklı şubelerde, farklı konumda olduğu ve davacının performans düşüklüğü saptandığı halde bu performansı arttırmaya yönelik Banka tarafından bir eğitim verilmediği, performans artırımına yönelik çaba gösterilmediği ve feshin son çare olma ilkesine de uygun davranılmadığı sabit olduğundan fesih işleminin geçerli nedene dayanmadığı anlaşılmakla davanın kabulü yerine hatalı değerlendirme ile davanın reddine ilişkin kararın bozulmasına karar vermek gerekmiştir.” (Yargıtay 9’uncu Hukuk Dairesi, 18/10/2017).

5.6. Performans Düşüklüğünün Varlığının İspatı

İşverenin işçinin performansının düşük olması nedeniyle yaptığı fesih dava konusu olduğunda, ispat yükümlülüğü işverene ait olacaktır. İşçinin, performansının aslında düşük olmadığını ispat etmesi gerekmediği gibi işverenin bu iddiasını destekleyecek nitelikte bilgiye ve belgeye sahip olması beklenir.

“Somut uyuşmazlıkta davalı işverenin belirtilen nitelikleri taşıyan bir performans değerlendirme sistemi oluşturmadığı, dolayısı ile yaptığı değerlendirmenin objektif olmadığı, davacının performans düşüklüğü ile ilgili ileri sürülen nedenlerin soyut kaldığı anlaşılmaktadır. Sonuç itibari ile geçerli fesih nedenini ispat külfeti olan davalı işveren, geçerli fesih nedenini kanıtlamış değildir.” (Yargıtay 22’nci Hukuk Dairesi, 26/09/2011).

5.7. Fesih Öncesi Savunma Alınması

İşçinin performans düşüklüğü nedeniyle yapılan fesih niteliği itibarıyla 4857 sayılı İş Kanunu’nun 17, 18 ve 19’uncu maddeleri kapsamında yapıldığına göre, 19’uncu maddede ifade edildiği üzere; hakkındaki iddialara karşı savunmasını almadan bir işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesi, o işçinin davranışı veya verimi ile ilgili nedenlerle feshedilemez. Fesihten önceki bir aşamada bu işçinin savunması mutlaka alınmalıdır.

“Dosya içeriğine göre, davacı işçinin iş sözleşmesinin performans düşüklüğü nedeni ile feshedildiği, ancak kısa süre önce ücretin performans zammı uygulandığı, ondan sonrada davacının performansının düştüğüne dair kanıt sunulamadığı gibi, davacının davranışlarından kaynaklanan nedenden dolayı fesihten önce 4857 sayılı İş Kanunu’nun 19/2 maddesi uyarınca savunmasının alınması gerekirken, fesihten sonra alındığı, böylece feshin geçerli nedene dayanmadığı anlaşılmaktadır.” (Yargıtay 9’uncu Hukuk Dairesi, 07/05/2007).

6. SONUÇ

İş güvencesine sahip bir işçisinin iş sözleşmesini feshetmek isteyen işveren; geçerli neden olarak işçinin performansının düşüklüğünü göstermek istediğinde, önceden hazırlanmış ve işçiye tebliğ edilmiş bir performans değerlendirme sisteminin mevcut olduğuna emin olmalıdır.

Yargıtay kararlarına göre, işçinin performansının düşük olması nedeniyle işten çıkarılabilmesi için aranan ilk şart,

işyerinde kurulu objektif bir performans değerlendirme sisteminin varlığıdır. Ayrıca bu performans değerlendirme sisteminin işçiye önceden bildirilmiş olması gerekir ki işçi, performansının hangi kriterlere göre değerlendirileceğini bilebilsin.

Yapılan değerlendirmede işçinin performansı yetersiz bulunsa bile bunun ne kadar zamandır devam ettiği araştırılmalı ve geçici performans kayıpları fesih sebebi yapılmamalıdır. Ayrıca bütün bu şartların sağlandığı durumlarda dahi hemen fesih yoluna gidilmemeli; önce işçinin performansının iyileştirilmesi için gerekli tedbirler alınmalı ve buna rağmen performansta iyileşme görülüyorsa işçinin iş akdi feshedilmelidir. Yine işçinin ve işin kapasitesinin üzerinde hedefler koyulup işçinin bunlara ulaşamaması durumunda da performans yetersizliği nedeniyle fesih yapılması mümkün değildir.

Görüldüğü üzere performans düşüklüğü nedeniyle işçinin iş akdinin feshedilebilmesi çok ağır şartlara bağlı olup bu şartlardan birisini bile sağlamayan işverenin yapacağı fesih geçersiz kabul edilecektir. Performans düşüklüğü nedeniyle işçisinin iş akdini feshetmek isteyen işverenin tüm bu şartların varlığından emin olması, işçinin savunmasını alması ve feshe son çare olarak başvurması gerekir.

KAYNAKÇA

- 4857 sayılı İş Kanunu. (2003, 10 Haziran). Resmi Gazete (Sayı: 25134). Erişim adresi: <https://resmigazete.gov.tr/eskiler/2003/06/20030610.htm#1>
- Baysal, Mustafa. Avukatlar, Mali Müşavirler ve İK Yöneticileri İçin
- İş Davaları Rehberi, Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2025
- Doğan, H. (2020). İş Performansı ve Performans Değerleme Sistemi Üzerine Kavramsal Bir Değerlendirme. International Journal of Business and Economic Studies, 2(1), 44-55.
- Yargıtay 9. Hukuk Dairesi (18/10/2017). E. 2016/25049 ve K. 2017/16105 sayılı kararı. Ankara: Yargıtay 9. Hukuk Dairesi
- Yargıtay 9. Hukuk Dairesi (08/04/2008). E. 2007/27829 ve K. 2008/7831 sayılı kararı. Ankara: Yargıtay 9. Hukuk Dairesi
- Yargıtay 9. Hukuk Dairesi (24/09/2007). E. 2007/13994 ve K. 2007/27720 sayılı kararı. Ankara: Yargıtay 9. Hukuk Dairesi
- Mustafa Baysal. (2021). Erişim adresi: <https://mustafabaysal.com/isci-ve-isveren-icin-hakli-fesih-rehberi/>
- Yargıtay 22. Hukuk Dairesi (26/09/2011). E. 2011/532 ve K. 2011/1195 sayılı kararı. Ankara: Yargıtay 22. Hukuk Dairesi
- Yargıtay 9. Hukuk Dairesi (07/05/2007). E. 2007/1489 ve K. 2007/14258 sayılı kararı. Ankara: Yargıtay 9. Hukuk Dairesi

ÇALIŞMA HAYATININ DENETİM VE YARGILAMASININ İCRASINDAKİ USÛL FARKLILIKLARI İLE UYGULAMADA YENİ GELİŞMELER

Ömer Bağrıı BAYRAM*

ÖZET

Çalışma hayatının denetim ve teftişı ÷lkemizde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ile Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı tarafından yerine getirilmektedir. Yürütme erki adına yapılan denetimlerin yanı sıra yargı erki adına da bağımsız mahkemeler tarafından denetim ve yargılama faaliyetleri yerine getirilmektedir. Bu kapsamda yürütme erkine bağılı olarak Bakanlıkta iş müfettişleri, Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığında ise denetim ve kontrolle görevlendirilmiş memurlar tarafından, yargı erkinde ise iş mahkemeleri, bölge adliye mahkemeleri ile Yargıtay Başkanlığı tarafından denetim, teftiş ve yargılama faaliyetleri yerine getirilmektedir. Yapılan bu denetim ve teftişler çalışma hayatının genel olarak denetlenmesini kapsasa da uygulamada çalışma hayatının mevzuatını oluşturan iş ve sosyal güvenlik alanında yapılan denetim, teftiş ve yargılamaların icrasında usul farklılıkları bulunmaktadır. Yapılan denetim ve teftişlerin icrası ve sonrasında yapılan işlemler, denetim ve teftiş edilen tarafların hakları, denetim sonuçlarına itiraz edilmesi, yargı süreçleri ile denetim ve teftişı gerçekleştiren denetim elemanlarının raporlarının gereğini titizlikle yerine getirmesi bütünlük arz etmektedir.

Anahtar Kelimeler: denetim, teftiş, çalışma hayatı

ABSTRACT

In Turkey, the supervision and inspection of labour life are carried out by the Ministry of Labor and Social Security and the Presidency of the Social Security Institution. In addition to inspections conducted on behalf of the executive branch, independent courts also carry out inspection and litigation activities on behalf of the judicial branch. Within this scope, inspection, supervision, and litigation activities are carried out by labor inspectors at the Ministry and by officials assigned to inspection and control at the Social Security Institution Presidency on behalf of the executive branch, and by labor courts, regional courts of appeal, and the Presidency of the Court of Cassation on behalf of the judicial branch. Although these inspections and supervisions cover the general supervision of working life, there are procedural differences in the execution of inspections, supervision, and litigation in the field of labor and social security, which constitutes the legislation of working life. The execution of inspections and supervisions, the subsequent procedures, the rights of the inspected parties, the appeals against inspection results, judicial processes, and the meticulous implementation of the reports of the inspectors conducting the inspections all constitute a holistic process.

Keywords: supervision, inspection, labour life.



* İş Başmüfettişı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
Ankara Rehberlik ve Teftiş Grup Başkanlığı

1. GİRİŞ

Çalışma hayatının denetim ve teftişi başta Anayasamızın 49.maddesinde ifade edilen “Devlet, çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları ve işsizleri korumak, çalışmayı desteklemek, işsizliği önlemeye elverişli ekonomik bir ortam yaratmak ve çalışma barışını sağlamak için gerekli tedbirleri alır.” hükmü ve 5690 sayılı Kanunla onanan 81 sayılı Sanayi ve Ticarete İş Teftişine Dair ILO Sözleşmesi ve başta 4857 sayılı İş Kanunu, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu ile 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ve diğer kanun ve alt düzenlemelere göre yapılmaktadır. Devlet teşkilatımızda Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığımız uhdesinde iş müfettişleri, Bakanlığımız ilgili kuruluşu olan Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığında sosyal güvenlik müfettişleri ve Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığına bağlı il müdürlüklerinde sosyal güvenlik denetmenleri vasıtasıyla çalışma hayatı denetlenmekte ve teftiş edilmektedir. İşbu denetleme ve teftişler ilgililerin Kurumlara başvurusu üzerine, kamuoyuna yansıyan olaylar üzerine, Türkiye Büyük Millet Meclisinde sorulan soru önergelerine karşılık vermek amacıyla yahut Bakanlığımızın ve Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı ve İl Müdürlüklerinin şikayet ve başvuruya gerek kalmaksızın re’sen yapılan denetim ve teftiş faaliyetlerinden oluşmaktadır. Teftiş ve denetimlerin icrası hususunda ise Bakanlığımız ve Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı arasında farklılıklar bulunmaktadır. Şöyle ki;

İş Teftişinin İcrası	Sosyal Güvenlik Teftişinin İcrası
İş müfettişleri tarafından yapılır.	Denetim ve kontrole görevlendirilmiş memurlar tarafından yapılır.
Çalışma ve İş Kurumu il müdürü raporu uygular.	Sosyal Güvenlik İl Müdürü /Merkez Müdürü uygular.
İdari para cezasına itiraz Kabahatler Kanunu kapsamında 15 gün içinde sulh ceza hakimliğine yapılır. (Sadece 4447 sayılı Kanuna dayanan cezalarda Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüklerinde bulunan itiraz komisyonuna itiraz hakkı mevcuttur.)	İdari para cezasına itiraz öncelikle İtiraz Komisyonuna yapılır, reddedilmesi halinde otuz gün içinde idare mahkemesine yapılır.
İdari para cezasına itiraz takibi durdurmaz.	Komisyonu yapılan idari para cezasına itiraz takibi durdurur.
Devlet adına gerçekleştirilir.	Kurum adına gerçekleştirilir.
Merkezi Yönetim Bütçesi kullanılarak yapılır.	Kurum bütçesi kullanılarak yapılır.
İş müfettişi Bakanlık personelidir, İl Müdürü İŞKUR Genel Müdürlüğü personelidir.	Denetim ve kontrole görevlendirilmiş memur, il müdürü / merkez müdürü SGK personelidir.
Bakanlık ile İŞKUR arasında idari vesayet ilişkisi mevcuttur.	SGK Başkanlığı ile İl Müdürlüğü ve Merkez Müdürlüğü arasında hiyerarşi mevcuttur.
İdari para cezaları vergi dairesine yatırılır ve Hazine geliridir.	İdari para cezaları SGK'ya yatırılır ve Kurum geliridir.

Denetimin amacı genel olarak çalışma hayatına yönelik mevzuat hükümlerinin uygulanıp uygulanmadığını denetlemektir.	Denetimin amacı genel olarak Kurum gelirlerinin kaybını önlemek, kayıt dışılığı önlemek, Kurumun aktüeryal dengesini sağlamaktır.
1936 yılından beri yapılmaktadır.	1946 yılından beri yapılmaktadır.
Teftiş yetkisi uluslararası sözleşmeden alınmaktadır.	Teftiş yetkisi Kanundan alınmaktadır.
İdari para cezaları genellikle maktu olarak düzenlenmiştir ve yeniden değerlendirilme oranına göre artar.	İdari para cezaları genellikle nisbi olarak ve brüt asgari ücrete göre düzenlenmiştir.

Yürütme adına çalışma hayatı ile mevzuatın uygulanmasının kontrol, denetim ve teftiş faaliyetleri yukarıda belirtilen merciler tarafından ifa edilse de yargı denetimi anlamında 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu hükümleri kapsamında ihtisas mahkemesi olan iş mahkemeleri tarafından da denetim ve yargılama faaliyetleri yerine getirilmektedir. Her ne kadar yürütme adına yapılan denetim faaliyetleri arasında yukarıda belirtildiği gibi farklılıklar olsa da özellikle iş teftişi ve iş yargılamasında da usul farklılıkları bulunmaktadır, aşağıdaki tabloda işbu farklılıklar özet olarak belirtilmiştir.

İş Teftişi Usulü	İş Yargılaması Usulü
İş müfettişleri tarafından yerine getirilir.	İş mahkemeleri tarafından yerine getirilir.
İş müfettişi devlet memuru olup 657 sayılı Kanuna tabidir.	İş mahkemelerinde görevli hakimler 2802 sayılı Hakimler ve Savcılar Kanununa tabidir.
Devlet adına yapılır.	Türk Milleti adına yapılır.
Re'senlik ilkesi geçerlidir. Teftişler kamu hukuku ile özel hukuk hükümlerine göre yürütülür.	Talebe bağlılık, taraflarca yerine getirilmesi ilkeleri geçerlidir. Özel hukuk hükümlerine tabidir.
İş teftişine başvurularda herhangi bir ücret alınmaz.	Taraflar yargılama için belirli gider avansı yatırmak ve mahkeme masraflarına katlanmak zorundadır.
İş teftişi daha kısa sürede sonuçlanabilmektedir.	İş yargılaması daha uzun sürebilmektedir.
Ücretlere yönelik başvurularda iş akdinin devam etmesi koşulu aranır.	İş akdinin devam etmesi ya da sonlanması durumu aranmaz.
Sınırlı konularda teftiş yetkisi bulunmaktadır. Ücret, fazla çalışma, hafta tatili, yıllık izin vb.	Konu sınırlaması olmaksızın hemen hemen tüm hususlarda yargı yoluna gidilmesi mümkündür.
Tek bir işçi başvuru yapsa dahi genel olarak işyerinde teftiş tarihi itibarıyla çalışan tüm işçiler için hak ve alacak tespit edilir.	Sadece yargılama için başvuru yapan işçi hakkında hüküm tesis edilir.

İş müfettişi talebe bağlı olmaksızın gerekli gördüğü kişilerin ifadesine başvurabilir.	Alacak davalarında hakim tarafların sunduğu tanıkları dinler.
İfadesine başvurulmuş şahıslarla izole ortamda sadece iş müfettişi görüşür, görüşme esnasında başkasının bulunmaması gerekmektedir.	Tanıklar genellikle taraf vekillerinin olduğu açık duruşma salonunda dinlenir.
Teftişte tespit edilen ücret alacakları genel olarak müfettiş tarafından hesaplanır ya da hesaplattırılır.	İşçi alacakları genel olarak bilirkişi incelemesi marifetiyle hesaplattırılır.
Teftişe ara verme uygulaması kapsamında müfettişçe hesaplanan/hesaplattırılan işçilik alacakları teftiş süresi içerisinde ödettilir ve müfettiş tarafından yaptırılan ödemeler kontrol edilir. Yani iş yargılamasındaki hakim, bilirkişi, katiplerin yapması gereken tüm işleri iş müfettişi yapar.	Hükme esas alınan işçilik alacakların ödenip ödenmediği mahkeme tarafından kontrol edilmez, taraflar nihai aşamada icra hükümleri kapsamında alacaklarını tahsil eder.
Ödettirilen işçi alacaklarında faiz işletilmez.	Hükme esas alınan işçilik alacaklarında faiz hükmedilir.
İşçi alacakları genellikle 1 yıl geriye yönelik incelenir.	Zamanaşımı itirazı yoksa tüm alacaklar hükme esas alınabilir.
Teftişlerde çok sayıda işçiye yüksek meblağlarla kısa sürede ödeme yaptırılır, ödenmemesi halinde karşılaşılabilecek idari yaptırımlardan dolayı giderme ve ödeme yolunu seçmek işverenler için daha ekonomik bir yöntemdir.	İşçilik alacaklarına hükmedilip ödeme yapılmaması durumunda yaptırım uygulama durumu bulunmamaktadır, yargılamaların icra kısmı dahil uzun sürmesi neticesinde alacağın tahsil edilmesi daha uzun sürebilir.
Ödettirilen işçilik alacaklarından doğan prim ve vergilerin de ilgili Kurumlara bildirilerek tahakkuk ettirilmesi sağlanır ve bu durum kontrol edilir.	Hükme esas alınan işçilik alacaklarından yapılması gereken prim ve vergi kesintilerinin kontrolü yapılmaz, icra aşamasında farazi bir şekilde vergi ve prim kesintisi yapılır ancak bunu kontrol eden merci bulunmaz.
Ödettirilen işçilik alacaklarından doğan kamu geliri bulunmakta olup takip ve kontrolü yapılmaktadır.	Hükme esas alınan ve ödemesi sağlanan işçilik alacaklarından doğan prim ve vergilerin tahsili ilgili Kurumların bilgisine sunulmadığından, kayıt dışı olarak işçilik alacaklarının ödenmesine sebebiyet verilebilmektedir.

Ödettirilen işçilik alacaklarından doğan kamu geliri bulunmakta olup takip ve kontrolü yapılmaktadır.	Hükme esas alınan ve ödemesi sağlanan işçilik alacaklarından doğan prim ve vergilerin tahsili ilgili Kurumların bilgisine sunulmadığından, kayıt dışı olarak işçilik alacaklarının ödenmesine sebebiyet verilebilmektedir.
Başvuru sahibi işçiler ile başvuru sahibi olmayan ve alacakları tespit edilen ve ödettirilen işçilere kısa sürede ücretlerinin ödenmesi sağlanır.	Davacıya hükmedilmiş bir alacak varsa bunun ödenmesi yargılama süreçlerinin uzun olmasından dolayı gecikebilmektedir.
Teftişte işçilik alacaklarının tespit edilip ödenmesinin yanı sıra çalışma süreleri, yıllık izin uygulamaları gibi işin düzenlenmesine ilişkin aykırılıkların da düzeltilmesi ya da nihai olarak müeyyide uygulanması inceleme konusudur.	Yargılamada talep edilen alacaklara bakılıp işyeri çalışma düzeni gibi alacak hükümleri dışındaki hususlar için hüküm tesis edilmez.
İş müfettişlerinin tutanak ve raporları taraflarca götürülmesi halinde iş mahkemeleri tarafından denetlenir.	İş mahkemesi kararlarına karşı taraflarca istinaf ve temyiz süreçleri işletilebilir.
İş müfettişleri yardımcılık sürecinden 65 yaşına kadar çalışma mevzuatını düzenleyen hükümlerde denetim ve teftiş görevlerini yerine getirdiğinden uzmanlaşma söz konusudur.	İş mahkemesi hakimlerinde uzmanlaşma sınırlı olup, farklı ihtisas mahkemelerinde çalışmış olan hakimlerin iş yargılamasında görevlendirilmesi rutin uygulamadır.
İş teftişi genellikle işyeri mahallinde mali müşavirler, insan kaynakları personelleri, avukatlar vb. meslek gruplarıyla görüşme sağlanarak çok yönlü bir şekilde yerine getirilir. Bu kapsamda işyerinin gezilmesi, farklı meslek mensuplarıyla görüşme yapılması inceleme konularında farklı bakış açısı ve uzmanlık katmaktadır.	İş yargılaması adliyelerde gerçekleşir ve daha çok taraf vekilleri olan avukatlık mesleğini ifa eden şahıslarla yürütülür. Avukatlarla yapılan yargılamada diğer meslek gruplarıyla görüşmeler yapılmadığından işçilik alacaklarına yönelik kayıt ve belgelerin hazırlanması, hesaplanması gibi süreçlerde avukatın bilgisi dahilinde yargılama yürütülmeye çalışılmaktadır.

2. 4857 SAYILI İŞ KANUNU'NUN 108. MADDESİNDE YAPILAN DEĞİŞİKLİK SONRASI OLUŞAN YENİ HUKUKİ DURUM

İş mevzuatına göre yapılan denetim ve teftişlerde yetki bizatihi iş müfettişlerine verilirken sosyal güvenlik mevzuatına dayanan denetimlerde ise memur tanımı kullanılmaktadır. Örnek vermek gerekirse ücret hususunda yapılan bir başvuruyu iş müfettişleri inceleyip rapor hazırlarken, iş kazasından kaynaklanan bildirimin geç yapıldığı doğrultusunda bir başvuru yapıldığında bu durum sosyal güvenlik denetmen ya da müfettişi tarafından incelenip rapora bağlanmak zorunda olmayıp denetim ve kontrolle görevlendirilmiş ise sosyal güvenlik merkez müdürünce de gereği yapılabilir. Yine örnek vermek gerekirse iş ve işsizlik sigortası mevzuatımızda denetimin bizatihi iş müfettişleri tarafından yapılacağı düzenlendiğinden pandemi döneminde Covid 19 nedeniyle alınan tedbirler kapsamında SGK Başkanlığı personelinin iş ve işlemlerinde yoğunluk azalsa da Bakanlık iş müfettişleri ve İŞKUR personelinin iş yoğunluğu Covid 19 nedeniyle kısa çalışma taleplerinin artması nedeniyle önemli ölçüde artmış, iş müfettişleri tarafından yapılan uygunluk tespitlerinin gelen yoğun başvuruya nazaran kavuşturulamaması ve SGK'nın denetim ve kontrolle görevlendirilmiş memurları tarafından uygunluk tespitinin yapılamaması nedeniyle 4447 sayılı Kanun'da değişiklik yapılarak uygunluk tespitleri beklenmeksizin kısa çalışma talepleri karşılanmış ancak uygunluk tespitlerinin iş müfettişleri tarafından yapılması kaldırılmamıştır.

İş mevzuatı kapsamında çalışma hayatının denetim ve teftiş yetkisi iş müfettişlerinde olsa da iş müfettişi tarafından düzenlenen raporlar icrası ve sonraki süreçleri ile bir bütünlük arz etmektedir. Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemi öncesinde her bakanlığın kanunu bulunmaktaydı. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığımızın teşkilat yapısı ise 3146 sayılı Kanun'la düzenlenmişti. Ayrıca tüm bakanlıkların teşkilat yapılarını düzenleyen 3046 sayılı Kanun da yürürlükteydi. 3046 sayılı Kanun ile 3146 sayılı Kanun'da Bakanlık merkez teşkilat yapısı genel olarak "Ana Hizmet Birimleri" "Danışma ve Denetim Birimleri" "Yardımcı Birimler" olarak sınıflandırılmıştı, iş müfettişlerinin bağlı bulunduğu İş Teftiş Kurulu Başkanlığı da danışma ve denetim birimleri arasında yerini almıştı. Yani danışma ve denetim birimleri arasında sayılan Başkanlığın işlemleri ana hizmet birimlerinden farklı olarak doğrudan icrai işlemleri kapsamıyordu, yapılan işlemler icrası için ilgili yerlere intikal ettiriliyordu. 3146 sayılı Kanun'un 28.maddesi ise 665 sayılı KHK 4.maddesiyle 11.10.2011 tarihinde yapılan değişiklikten önce *"Bakanlık, Bakanlıkların Kuruluş ve Görev Esasları Hakkında Kanun, Genel Kadro ve Usulü Hakkında Kanun Hükmünde Kararname ve İl İdaresi Kanunu hükümlerine uygun olarak taşra teşkilatı kurmaya ve kaldırmaya yetkilidir."* şeklindeydi ve yasadan alınan yetkiyle taşra teşkilatı çalışma bölge müdürlükleri şeklinde yapılandırılmıştı. 665 sayılı KHK 4.maddesiyle de Kanun'un 28.maddesi *"(Ek fıkra: 11/10/2011 - KHK - 665/4 md.) Bakanlık, mevzuattan kaynaklanan ve taşrada yürütülmesi gereken görevlerini Bakanlık bağlı ve ilgili kuruluşlarının taşra teşkilatları aracılığıyla yürütür. Bakanlık hizmet birimleri bu görevlerin yürütülmesi için bağlı ve ilgili kuruluşlarının taşra teşkilatına doğrudan talimat verebilir. Bu fıkranın uygulanmasına ilişkin usul ve esaslar yönetmelikle düzenlenir."* denilmek suretiyle değiştirilmiş, 665 sayılı KHK 25.maddede ifade edilen *"4904 sayılı Kanuna aşağıdaki geçici madde eklenmiştir. Atıflar GEÇİCİ MADDE 2 -Diğer mevzuatta Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Bölge Müdürlüğüne yapılan atıflar Çalışma ve İş Kurumu il müdürlüğüne, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Bölge Müdürüne yapılan atıflar Çalışma ve İş Kurumu il müdürüne, Türkiye İş Kurumu il müdürlüğüne yapılan atıflar Çalışma ve İş Kurumu il müdürlüğüne, Türkiye İş Kurumu il müdürüne yapılan atıflar Çalışma ve İş Kurumu il müdürüne yapılmış sayılır."* hükmü eklenerek kapatılan bölge müdürlüklerine yapılan atıfların çalışma ve iş kurumu il müdürlüklerine yapılacağı düzenlenmişti. Bakanlık yasa değişikliğinden aldığı yetkiyle 665 sayılı KHK 21.maddesiyle düzenlenen *"4904 sayılı Kanunun 12 nci maddesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir. "MADDE 12 - Kurumun taşra teşkilatı, illerde Çalışma ve İş Kurumu il müdürlükleri ile bunlara bağlı kurulacak hizmet merkezlerinden oluşur."* hükmü kapsamında taşrada yürütülmesi gereken işlemlerini Bakanlığımız ilgili kuruluşu olan Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğüne bağlı Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüklerince yerine getirmeye başlamıştır. 2018 yılında Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemine geçmeden önce mevzuatta yapılan düzenlemeler kapsamında 02.07.2018 tarih ve 703 sayılı KHK 74.maddesi ile 4904 sayılı Kanun'un 12.maddesi; 703 sayılı KHK 4.maddesi ile de 3146 sayılı Kanunun 28.maddesi tamamen ilga edilmiştir. 15.07.2018 tarihli Resmi Gazete'de yayımlanan 4 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi'nde 703 sayılı KHK ile ilga edilen 12.madde yerine çalışma bölge müdürüne yapılacak atıflar hakkında herhangi bir düzenleme yapılmamış 624.maddesinde *"Kurumun taşra teşkilatı, illerde Çalışma ve İş Kurumu il müdürlükleri ile bunlara bağlı kurulacak hizmet merkezlerinden oluşur. (2) Nüfus, sigortalı ve işyeri sayısı, işlem yoğunluğu ve belirlenecek diğer kriterler doğrultusunda Genel Müdürün önerisi ve Bakan onayı ile yeteri kadar hizmet merkezi kurulabilir. (3) Bu maddenin*

uygulanmasına ilişkin usul ve esaslar ilgili kurumların görüşü üzerine Bakanlık tarafından çıkarılan yönetmelikle düzenlenir.” denilmiştir.

Çalışma Bölge Müdürlüklerinin teşkilat yapısında olduğu dönemlerde yürürlükte bulunan 4857 sayılı İş Kanunu'nun 108.maddesi “*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 ikinci cümle: 13/2/2011-6111/79 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.*” şeklinde düzenlenmişti. Halihazırda yürürlükte olan 5953 sayılı Basın İş Kanunu'nun 30.maddesinde “*Bu Kanunda yazılı olan idari para cezaları, o yerin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bölge müdürü tarafından verilir.*” denilmekte, 854 sayılı Deniz İş Kanunu'nun Ek Madde 1'de de “*Bu Kanunda yazılı idari para cezaları geminin bağlama limanının bulunduğu yer Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bölge müdürünce verilir.*” denilmektedir.

02.07.2018 tarih ve 703 sayılı KHK ile kapatılan Çalışma Bölge Müdürlüklerine mevzuatta yapılan atıfların Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüklerine yapılmasına yönelik maddenin ilga edilip yerine yasa ya da KHK ile başkaca bir norm çıkarılmasa da İş Kanunu, Basın İş Kanunu ile Deniz İş Kanunu'nda çalışma bölge müdürü lafzı yürürlükteydi. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulu Yönetmeliği 57.maddesinde ifade edilen “*İl müdürlüklerine (Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü) ve/veya ilgili birimlere gereği yapılmak üzere doğrudan gönderilen iş teftişi raporlarında belirtilen işlemler geciktirmeksizin yerine getirilir. Ancak, raporda maddi hata veya mevzuata açıkça aykırı yönler bulunması halinde, rapor işleme konulmaz ve aykırılık gerekçeleriyle birlikte Başkanlığa intikal ettirilir. Başkanlığın vereceği karar, Bakanlık görüşü olarak uygulamaya esas alınır. Başkanlığın görüşü, ilgili İl Müdürlükleri ve/veya birimler ile ilgili grup başkanlığına gönderilir.*” hükmü ve her yılbaşında Sn. Bakandan alınan Olur kapsamında iş teftişi raporları gereği yapılmak üzere Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüklerine gönderilmektedir. Müfettişliğimizce tanzim olunan raporların ilgili Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğüne gereği için gönderilmesini müteakip taraflarca rapora itiraz edilmesi üzerine Sulh Ceza Hakimliklerince verilen kesin kararda özetle “*İş Kanununda idari para cezalarının Çalışma Bölge Müdürü tarafından verileceğinin düzenlenmesi, çalışma ve iş kurumu il müdürünün idari para cezasını verme yetkisini haiz olmadığı, İş Kanununda çalışma bölge müdürüne verilen ceza uygulama yetkisinin çalışma ve iş kurumu il müdürüne verildiğine dair yasa kuvvetinde düzenlemenin mevcut olmadığı*” değerlendirmesi doğrultusunda önerilen ve uygulanması il müdüründen istenilen idari para cezaları yetki yönünden iptal edilmiş ve bu değerlendirme diğer illerdeki sulh ceza hakimliklerince de benimsenmeye başlamıştı. 10.07.2025 tarih ve 7553 sayılı Kanunun 10.maddesi ile 4857 sayılı İş Kanunu'nun 108.maddesi “*Bu Kanunda öngörülen idari para cezaları, gerekçesi belirtilmek suretiyle Çalışma ve İş Kurumu il müdürünce verilir. 101 inci ve 106 ncı maddeler uyarınca birden fazla ilde işyeri bulunan işverenlere uygulanacak idari para cezaları işyerlerinin merkezinin bulunduğu yerdeki Çalışma ve İş Kurumu il müdürünce verilir. 101 inci ve 106 ncı maddelere göre verilen idari para cezaları genel hükümlere göre tahsil edilir. 106 ncı maddeye göre verilecek idari para cezası için 25/6/2003 tarihli ve 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu ile ilgili Bazı Düzenlemeler Hakkında Kanunun 20 nci maddesindeki tutarlar esas alınır.*” şeklinde değiştirilmiş, 7555 sayılı Kanunun 22.maddesi ile de 3146 sayılı Kanunun 28.maddesi “*Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, mevzuattan kaynaklanan ve taşrada yürütülmesi gereken görevlerini Bakanlık bağlı ve ilgili kuruluşlarının taşra teşkilatları aracılığıyla yürütebilir. Bu fıkranın uygulanmasına ilişkin usul ve esaslar yönetmelikle düzenlenir.*” şeklinde değiştirilmiştir.

Yani 10.07.2025 tarihi ve 20.07.2025 tarihi itibarıyla Bakanlığın taşrada yürütülmesi gereken görevleri Kanun hükmüyle Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüklerine verilmiştir. Bu kapsamda 854 sayılı Deniz İş Kanunu ile 5953 sayılı Basın İş Kanunu'nda halen daha yürürlükte olan Çalışma Bölge Müdürü'nün ceza verme yetkisi sonradan yapılan yasal düzenlemeyle ilgili kuruluş olan Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüklerine verilmesi yolunu açmıştır. İş Kanununda yapılan değişiklik ile 10.07.2025 tarihinden önce İş Kanunu 101.maddesinde düzenlenen düzenlenen “*Bu Kanunun 30 uncu maddesindeki hükümlere aykırı olarak engelli ve eski hükümlü çalıştırmayan işveren veya işveren vekiline çalıştırmadığı her engelli ve eski hükümlü ve çalıştırmadığı her ay için Türk Lirası idari para cezası verilir. Kamu kuruluşları da bu para cezasından hiçbir şekilde muaf tutulamaz.*” hükmü ile 106.maddesinde düzenlenen “*Bu Kanunun 90 ıncı maddesinde öngörülen izni almadan faaliyet gösteren işverene para cezası verilir.*” hükmü kapsamında iş müfettişi raporuna ihtiyaç duyulmadan verilebilen idari

para cezalarında da iş müfettişi raporlarına ihtiyaç duyulacaktır. Zira düzenlemeyle Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüklerinin 4857 sayılı İş Kanunu'nun tümünde doğrudan idari para cezası verme yetkisi kaldırılmıştır. Kanunda belirtilen tüm idari para cezalarının gerekçesi olarak iş müfettişi raporuna dayanılması gerekecektir. Özetle İş Kanunu'nun 30.maddesinde ifade edilen engelli ve eski hükümlü çalıştırma yükümlülüğüne uymayanlar ile işe yerleştirme aracılığıyla Türkiye İş Kurumu ve özel istihdam büroları haricinde yapanlar hakkında iş müfettişleri tarafından düzenlenecek rapor sonrasında önerilen idari para cezaları il müdürleri tarafından uygulanacaktır. Her ne kadar iş müfettişi raporuna ihtiyaç duyularak engelli ve eski hükümlü çalıştırma yükümlülüğüne uymamanın cezası uygulanacaksa da Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlükleri değişiklik öncesinde olduğu gibi özel ve kamu işyerlerinin engelli açığını kapatıp kapatmadıklarını izleyecekler, Yurtiçinde İşe Yerleştirme Hizmetleri Hakkında Yönetmelik hükümleri kapsamında engelliler ve eski hükümlülerin istihdam yükümlülüklerinin sağlanıp sağlanmadığını takip edecek ve bu hususta gerekli yükümlülükleri yerine getirmemekte ısrarcı olan işverenleri iş müfettişlerinin bağlı bulunduğu Başkanlıklara bildireceklerdir.

106.maddede idari para cezasına konu edilen 90.maddede *"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."* hükmü ile 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu İle İlgili Bazı Düzenlemeler Hakkında Kanun 17.maddesinde ifade edilen *"Özel istihdam bürolarının faaliyetlerine ve geçici iş ilişkisine yönelik inceleme, denetim ve teftiş Bakanlık iş müfettişleri tarafından yapılır. 4857 sayılı Kanunun 7 nci maddesinin ikinci fıkrasının (f) bendi uyarınca Kuruma yapılan şikayet bildirimleri incelenmek üzere İş Teftiş Kurulu Başkanlığına iletilir. Bu durumda özel istihdam büroları, istenilen her türlü bilgiyi vermek ve bu bilgilerin doğruluğunu ispata yarayan defter, kayıt ve belgeleri ibraz etmek zorundadırlar."* hükmü ve aynı Kanunun 18.maddesinde belirtilen özel istihdam bürolarının faaliyetleri ile geçici iş ilişkisine yönelik 4904 sayılı Kanun hükümlerine aykırılıktan doğan idari para cezalarında da iş müfettişi raporlarına ihtiyaç duyulacaktır.

Çalışma Bölge Müdürlükleri şeklinde yapılanmaya son verilerek illerde Bakanlığın yürütmekle sorumlu olduğu görevlerin özellikle Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüklerine verilmesinden sonra iş müfettişleri tarafından tanzim edilen raporlara dayanan idari para cezaları ilk uygulamada 5018 sayılı Kanunun IV sayılı cetvelinde yer alan İŞKUR'un kendi bütçesine aktarılırken Sayıştay Başkanlığı tarafından Bakanlığımız ve Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü nezdinde yapılan mali denetimlerde iş müfettişi teftişinin Devlet adına yapılması nedeniyle bundan doğan idari para cezası gelirinin de Devlete yani merkezi yönetim bütçesine aktarılmak üzere ilgili vergi dairesine yatırılması gerektiğine yönelik görüş bildirilmiş, Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü tarafından idari para cezalarının Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğüne bağlı Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlükleri tarafından yerine getirilmesi nedeniyle idari para cezalarından kaynaklanan gelirin İŞKUR bütçesine ait olduğu beyan edilse de sonraki süreçte ve hali hazırda Sayıştay Başkanlığı görüşü doğrultusunda iş müfettişleri tarafından iş kanunlarına göre yapılan denetim ve teftişler sonucu uygulanan idari para cezaları merkezi yönetim bütçesi kapsamında vergi dairelerine ödenmektedir. Genel olarak iş teftişine dair raporlar üzerine idari para cezaları vergi dairesine ödense de 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'na göre yapılan denetim ve teftişler neticesinde uygulanması gereken idari para cezaları ise İŞKUR kapsamındaki işsizlik sigortası fonuna aktarılmaktadır.

İş müfettişleri tarafından tanzim edilen raporlar istisnaları olmak şartıyla doğrudan dava konusu edilemezler. Bu nedenle mevzuatta bir bütün olarak iş müfettişleri tarafından tanzim edilen raporların gereklerinin de il müdürlükleri tarafından usule uygun olarak yerine getirilmesi büyük önem arz etmektedir. Zira bir müfettişin teftişte harcadığı yoğun emek ve mesainin neticesinde düzenlenmiş olan rapor il müdürlüğü personelinin usule aykırı işlem yapması ve yine il müdürlüğüne bağlı avukatların raporu yeterince savunamaması nedeniyle heba olabilmekte ve tespiti yapılan işçi hak ve alacakları ile kamu gelirlerinin kaybına sebebiyet vermektedir. İş müfettişleri yoğun eğitim ve tecrübeler neticesinde çalışma hayatının teftişinde önemli bir rol üstlense de raporların gereğini yerine getiren personelin de müfettişin, işçi, işveren ile kamunun emeği ve hakkını koruyacak şekilde titiz ve özenli davranması gerekecek şekilde eğitilmesi ve donatılması gerekmektedir. Ayrıca şikayet üzerine yapılan teftişlerde şikayeti alan Kurumun şikayeti yönlendireceği makamı doğru analiz edip şikayetin bir an önce doğru makama sunarak teftiş mekanizmasını harekete geçirmesi, şikayetçiyi teftiş süreçleri hakkında bilgilendirmesi de önemli rol oynamaktadır.

İş müfettişleri tarafından düzenlenen tutanak ve raporlar doğrudan icrai işleme konu olmasa da İş Kanunu'nun

92/III fıkrasında “Çalışma hayatını izleme, denetleme ve teftişe yetkili iş müfettişleri (...)26 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 Kanunun 8 inci maddesine göre kanun yoluna başvurulabilir. Kanun yoluna başvurulması iş mahkemesince hüküm altına alınan işçi alacağının tahsiline engel teşkil etmez.” denilmektedir. Hatta Yasada rapor öncesi ara işlem olan tutanaklarda belirtilen bireysel alacaklara karşı otuz gün süre konulmak şartıyla yargı sürecinin başlatılması olanağı tanınmış ve Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 28.03.2022 tarih ve E.2022/3386; K. 2022/4080 sayılı kararında özetle “İş Müfettişi tarafından tutulan tutanaklar ile düzenlenen raporların işçi alacaklarına ilişkin kısımlarına tarafların (30 GÜN) otuz gün içinde itiraz hakkı mevcut olup, bu kapsamda açılan davalarda ayrı bir hukuki yarar şartı aranmaz. İş müfettişi raporunun genel tespitleri içermesi halinde itirazda husumetin bakanlığa yöneltilmesinin gerektiği, iş müfettişi raporlarında işçi alacaklarının miktar olarak belirlenmesi durumunda davanın çalışma ve sosyal güvenlik bakanlığının yanında işçiye de yöneltilmesinin gerektiği” doğrultusunda kararlar verilmeye başlanmıştır. İş teftişine ilişkin olarak şayet teftişe ara verilmemiş ise tutulan tutanaktan sonra, müfettiş takdirinde ara verme uygulaması yapılmış ise de verilen süre sonunda tutulan tespit tutanağı sonrasında teftiş raporu yazılıp bu rapor mevzuata uygunluk yönünden incelendikten sonra il müdürlüğüne intikal ettirilir ve il müdürlüğü tarafından işçi alacağını ihtiva eden yazının tebliğiyle birlikte tarafların otuz günlük itiraz süresi başlamaktadır. Şayet Kanunda değinildiği ve yüksek mahkemece belirtildiği gibi tutanaklara karşı da dava açılması durumunda tutanağın imzalandığı gün tebliğ yapılmış ise işveren tutanağın bir nüshasının tebliğ edildiği günden itibaren de otuz günlük sürede yetkili iş mahkemesine itiraz edebilir ya da il müdürlüğünün tebligatından sonraki otuz günlük sürede de itirazda bulunabilir. Bu aşamada dayanak teşkil eden belge tutanak ise ve tutanağın bir nüshası işverenle paylaşılmış ise buna dayanılarak otuz günlük süre içinde itiraz edilmez ise raporun sonucunda gönderilen yazıya istinaden otuz günlük süreçte itiraz hakkı yeniden başlayıp başlamayacağı muammadan ibarettir. Her ne kadar İş Kanununda iş müfettişlerinin bireysel alacaklara ilişkin tutanak ve raporlarına karşı süre şartı konulsa da 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu’nda buna ilişkin özel bir yargılama usulünün düzenlenmemiş olması önceleri Yargıtay tarafından iş müfettişi raporlarına karşı yapılan itirazların husumet yokluğu nedeniyle reddedilmesine sebep oluyordu. Bunun sonucu olarak da, İş Kanunundaki özel düzenlemeye rağmen, söz konusu tutanak ve raporlar yargı denetiminden geçmemekteydi. Ancak son içtihatlarda iş müfettişi raporlarına karşı yargılama usulü Yargıtay tarafından içtihat haline gelse de 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanununda 4857 sayılı İş Kanununda düzenlenen itiraz yoluna ilişkin yargı süreçlerinin düzenlenmesinin iş mahkemelerinin yargılama usulünde ihtilafı gidereceği hatta taraflara itiraz için tanınan otuz günlük süre sonunda itiraz edilmemesi durumunda ilam hükmünde icra takibine konu yapılması da yoğun yargılama süreçlerine katkı yapacağından bu konuda kapsamlı bir yargılama usulü değişikliğine ihtiyaç duyulmaktadır.

SONUÇ

10.07.2025 tarihli, 7553 sayılı Kanunu’nun 10. maddesiyle 4857 sayılı İş Kanunu’nun 108. maddesinde yapılan değişiklikten önce “Engelli ve eski hükümlü çalıştırma zorunluluğuna aykırılık” ve “İş ve işçi bulma hükümlerine aykırılık” hallerinde uygulanacak idari para cezalarının “doğrudan” Türkiye İş Kurumu il müdürü tarafından uygulanacağı belirtilmiştir. Ancak ilgili maddede yapılan değişiklik sonrası önceki madde metninde geçen “doğrudan” ibaresi yeni madde metninden çıkarılmış ve İş Kanunu kapsamında uygulanacak tüm idari para cezalarının Çalışma ve İş Kurumu il müdürünce verileceği hüküm altına alınmıştır. Bu nedenle madde metninde yapılan değişikliğin yürürlüğe girdiği tarih olan 14.07.2025 tarihinden sonra “Engelli ve eski hükümlü çalıştırma zorunluluğuna aykırılık” ve “İş ve işçi bulma hükümlerine aykırılık” hallerinde de ilgili Çalışma ve İş Kurumu il müdürü tarafından “doğrudan” idari para cezası uygulanamayacak, bu hallerde de iş müfettişi raporlarına ihtiyaç duyulacaktır.

KAYNAKÇA

- T.C. Anayasası
- 81 sayılı ILO Sözleşmesi
- 4857 sayılı İş Kanunu
- 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu
- 3146 sayılı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Alanında Bazı Mali Hükümler Hakkında Kanun
- 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu
- 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu
- 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu
- 3046 sayılı Bakan Yardımcılarının Mali Hakları ve Bazı Düzenlemeler Hakkında Kanun
- 665 sayılı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Hükmünde Kararname
- 703 sayılı Anayasada Yapılan Değişikliklere Uyum Sağlanması Amacıyla Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun Hükmünde Kararname
- 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu ile İlgili Bazı Düzenlemeler Hakkında Kanun
- 4 sayılı Bakanlıklara Bağlı, İlgili, İlişkili Kurum ve Kuruluşlar ile Diğer Kurum ve Kuruluşların Teşkilatı Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi
- 5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştırılanlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun
- 854 sayılı Deniz İş Kanunu
- 7553 sayılı Bazı Kanunlarda ve 375 Sayılı Kanun Hükmünde Kararnamede Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun
- 7555 sayılı Türk Parasının Kıymetini Koruma Hakkında Kanun ile Bazı Kanunlarda ve 635 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamede Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulu Yönetmeliği
- Yurtiçinde İşe Yerleştirme Hizmetleri Hakkında Yönetmelik
- İş Teftişi Hakkında Yönetmelik
- 2015/4 sayılı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Genelgesi Eki Teftiş Rehberi
- Yargıtay 9.Hukuk Dairesi 28.03.2022 tarih E.2022/3386; K.2022/4080

NORMLAR HİYERARŞİSİ ÇERÇEVESİNDE 5580 SAYILI ÖZEL ÖĞRETİM KURUMLARI KANUNU İLE 4857 SAYILI İŞ KANUNU ARASINDAKİ ÇATIŞMALAR VE HUKUKİ SONUÇLARI

Kübra GÜREL*

ÖZET

Bu çalışma, Türkiye’de özel okullar, kurslar ve dershanelerde çalışan öğretmenlerin tabi olduğu çoklu mevzuat yapısının yol açtığı norm çatışmalarını normlar hiyerarşisi çerçevesinde incelemektedir. Eğitim sektöründe iş ilişkileri esasen 4857 sayılı İş Kanunu kapsamında düzenlenmekte ise de uygulamada Milli Eğitim Bakanlığı mevzuatı belirleyici bir rol oynamaktadır. Bu mevzuatın, çalışma süreleri, fazla çalışma, hafta tatili ve ücret ödeme rejimi bakımından İş Kanunu’nun emredici hükümleriyle yeterince uyumlu olmadığı görülmektedir. Bu çalışmada, 5580 sayılı Kanun ve buna dayalı MEB düzenlemelerinin iş hukuku alanında yarattığı boşluklar ve 4857 sayılı İş Kanunu’nun koruyucu hükümleriyle çatışan yönleri analiz edilmekte; çalışma süreleri ve ücret sistemleri bakımından ortaya çıkan uyumsuzluklar ortaya konulmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Özel öğretim kurumları, öğretmenler, normlar hiyerarşisi, iş hukuku, 5580 sayılı Kanun, 4857 sayılı İş Kanunu, norm çatışması.

ABSTRACT

This article examines the legal conflicts arising from the simultaneous application of multiple legislative frameworks governing teachers employed in private schools, courses, and tutoring centers in Türkiye. Although employment relations in the education sector are principally subject to the Labor Law No. 4857, in practice they are largely shaped by the regulations and administrative practices of the Ministry of National Education (MoNE). These sector-specific regulations often fail to align with the mandatory provisions of labor law, particularly with regard to working time, overtime, weekly rest, and wage payments, thereby leading to significant losses of employee rights. Within the framework of the hierarchy of norms, this study analyzes how the regulatory gaps and inconsistencies of Law No. 5580, together with MoNE secondary legislation, result in practices that are incompatible with the mandatory provisions of labor law. The article further evaluates the incompatibilities between the working time and wage systems applied in private educational institutions and the standards set by Law No. 4857.

Keywords: Private education institutions, teachers, hierarchy of norms, labor law, Law No. 5580, Labor Law No. 4857, norm conflict.



* İş Müfettişi, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İzmir Rehberlik ve Teftiş Grup Başkanlığı

1. GİRİŞ

Türkiye'de özel okullar, kurslar ve dershanelerde öğretmen olarak çalışanlar, gerek kamu gerekse özel kurumlarda iş hukuku açısından özel bir statüye sahiptir. Eğitim sektörü çalışanları için iş hukukuna ilişkin hükümler, büyük ölçüde 4857 sayılı İş Kanunu ile belirlenmiş olsa da uygulamada Milli Eğitim Bakanlığı (MEB) mevzuatı bu alanı şekillendirmektedir. MEB mevzuatı, eğitim sektörünün özel koşullarına yönelik düzenlemeler getirse de, bu düzenlemeler işçi haklarının korunması açısından yetersiz kalmakta, İş Kanunu'nun çalışma süreleri, fazla çalışma, hafta tatili ve ücret ödeme hükümleriyle tam olarak örtüşmemektedir. Milli Eğitim Bakanlığı yönetmelik ve yönergeleri hazırlanırken çoğu zaman İş Kanunu'nun emredici hükümleri dikkate alınmamaktadır. Eğitim personelinin MEB mevzuatı nedeniyle zorunlu tutuldukları çalışma sistemi, hem çalışma süreleri hem de ücretlendirme sistemleri bakımından ciddi uyumsuzluklara ve büyük ölçüde hak kayıplarına yol açmaktadır.

Diğer taraftan özel okul ve dershanelerdeki eğitim personeli ders saati ve ders yükü anlamında 5580 sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanunu'na, disiplin hükümleri anlamında 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'na, çalışma süreleri ile diğer bütün işçilik hak ve alacakları bakımından da 4857 sayılı İş Kanunu ile 5510 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'na tabidir. Eğitim sektöründe birden fazla mevzuatın aynı anda uygulanması nedeniyle ortaya çıkan hukuki uyumsuzluk çalışma hayatının temel yapı taşı olan "işçi" haklarını sınırlamakta, aynı zamanda işverenlere de birden fazla alanda sorumluluk yüklemektedir. Aynı hukuki alanı düzenleyen birden fazla mevzuatın emredici hükümleriyle karşı karşıya kalan eğitim sektörü, bu sürecin doğal bir sonucu olarak normlar çatışmasının ortasında kalan, bu nedenle de özellikle 4857 sayılı İş Kanunu'nun uygulama alanını önemli ölçüde sınırlayan bir sektör olarak karşımıza çıkmaktadır.

Bu nedenle bu çalışmanın amacı, normlar hiyerarşisi çerçevesinde, 5580 sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanunu'nun iş hukuku alanında boşluklar barındırması ve uygulamada 4857 sayılı İş Kanunu'nun emredici hükümlerine aykırı hükümlere sıklıkla rastlanması nedeniyle ortaya çıkan hukuki norm çatışmasını irdelemek, bu bağlamda özel okullar, kurslar ve dershanelerde eğitim personelinin çalışma süreleri ve ücret sistemlerinin İş Kanunu hükümleri ile uyumsuzluklarını ortaya koymak, mevzuatlar arasındaki çelişkiden kaynaklanan hukuki boşlukları analiz ederek *çözüm önerileri* sunmaktır.

Çalışmada ayrıca uluslararası karşılaştırmalara yer verilmiş ve eğitim personelinin fiili çalışma koşullarının OECD ortalamalarının üzerinde olduğu ortaya konulmuş, Türkiye' deki eğitim sisteminin eğitim personeline getirdiği ders yükü ve aynı zamanda mevzuat sınırlamalarından kaynaklı olarak çalışma süreleri ve ücret sisteminin İş Hukukuyla çelişkisi analiz edilmiş, sonuç bölümünde politika önerileri geliştirilmiştir.

2. 5580 SAYILI ÖZEL ÖĞRETİM KURUMLARI KANUNU İLE 4857 SAYILI İŞ KANUNU ARASINDAKİ İLİŞKİ

Türkiye'de özel öğretim kurumlarını düzenleyen 5580 sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanunu, özel okullar, kurslar ve dershanelerin faaliyet alanlarını belirleyen temel mevzuattır. Ancak bu Kanun hazırlanırken, iş hukuku ile doğrudan ilgili hükümler oldukça sınırlı tutulmuş, eğitim personelinin *iş güvencesi ve çalışma koşullarına* ilişkin detaylı düzenlemeler yapılmamıştır.

Buna karşılık, 4857 sayılı İş Kanunu iş ilişkilerinin genel çerçevesini çizen, işçi haklarını güvence altına alan temel kanundur. Hukuk sisteminde "genel kanun - özel kanun" ayrımı yapılırken, özel kanun hükümleri genel kanuna göre öncelikli uygulanır. Ancak Milli Eğitim Bakanlığı tarafından zorunlu tutulan ve eğitim kadrosunda istihdam edilen öğretmenlerle yapılan sözleşmelerde iş hukuku uygulamalarının açık şekilde düzenlenmemesi nedeniyle birden fazla Kanun hükmünün daraltıldığı, hatta çoğu zaman ihlal edildiği görülmektedir.

4857 sayılı İş Kanunu, çalışma süreleri ve ücret hükümlerini açık bir şekilde düzenlemiştir. Özel okul, özel öğretim kursu ve dershanelerde görev yapan eğitim personeli, kurumun işleyişi ve idari yapılanması anlamında 5580 sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanununa, disiplin hükümleri bakımından 657 sayılı Devlet Memurları Kanununa tabi olsa da, bu çalışanların 4857 sayılı İş Kanunu'nda yer alan "işçi" statüsünde olduğu açıktır. Buna karşılık, 5580 sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanunu'na dayanılarak çıkarılan Milli Eğitim Bakanlığı Özel Öğretim Kurumları Yönetmeliği ekinde (Ek-5) yayımlanan "Özel öğretim kurumlarında görev alan eğitim personeline ait iş sözleşmesi formu" nun "Genel"

Şartlar" başlıklı 5 inci maddesinin "f" bendinde "Bu sözleşmede aksine hüküm bulunmayan hâllerde veya eksik kalan hususlarda 5580 sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanunu, 4857 sayılı İş Kanunu, yönetmelikler, Bakanlık emirleri ve ilgili diğer kanunların hükümleri uygulanır." denilerek, sözleşmede düzenlenmeyen hususlar için İş Kanunu'na atıf yapılmıştır. Ancak sözleşmelerde eğitim personelinin haftalık ders saati sayısı ile aylık net ve brüt ücret tutarları ve sözleşme süresi dışında çalışma sürelerini düzenleyen herhangi bir husus bulunmamaktadır. Oysaki 4857 sayılı İş Kanunu, günlük ve haftalık çalışma süreleri ile ücret ve ücrete ilişkin hükümleri, hafta tatili ve yıllık ücretli izin gibi temel konuları açık biçimde düzenlemesine karşın, eğitim sektöründeki uygulamalar İş Kanunu'nun uygulama alanını oldukça sınırlamaktadır.

Uygulamaya bakıldığında özel okul ve kurslarda görevlendirilen eğitim personelinin sözleşmede belirlenen okutmakla yükümlü oldukları ders saati dışında, ders dışı faaliyetler ve çeşitli projelerde görevlendirildikleri, yürüttükleri asıl görevin bir parçası olarak haftalık istişare toplantıları, veli toplantıları, yaz tatili, sömestre, ara tatil ve hafta tatili çalışmaları gibi ek çalışmalarının bulunduğu görülmektedir. Ancak ek ders kapsamına girmeyen ders dışı bu faaliyetlerin ücretlendirilmesi ve çalışma süresi bakımından nasıl değerlendirileceği, eğitim personeli ile imzalanan iş sözleşmelerinde yer almamaktadır. Eğitim personeliyle imzalanan sözleşmelerde hüküm bulunmaması halinde diğer Kanunlara atıf yapılmış olması, Milli Eğitim Bakanlığı'nın İş Kanunu veya diğer kanunların emredici hükümlerinin uygulanmasına ilişkin sorumluluğunu ortadan kaldırmamaktadır. Zira sözleşmelerde boşluk bulunan hallerde, 5580 sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanunu ve yönetmelik hükümleri ile 4857 sayılı İş Kanunu ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'nun aynı anda uygulanması gerektiğinden bu durum, sözleşmelerde yer almayan hususlar hakkında uygulamada birliğin sağlanmasını hem geciktirmekte, hem de bu mevzuat çokluğundan dolayı eğitim sektöründe kanun hükümlerine aykırı uygulamaların yerleşmesinde önemli rol oynamaktadır.

Oysa çalışma hayatında uygulanan İş Hukuku mevzuatı açıktır. Ücret, çalışma süreleri, hafta tatili, genel tatil gibi hususlar 4857 sayılı İş Kanunu'nun; sigortasızlık, kayıt dışı çalışma, sigorta primine esas kazanç, prim ödeme gün sayıları ve geçici iş göremezlik ödeneği gibi hususlar 5510 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'nun, yabancı uyruklu işçilerin çalıştırılmasına ilişkin hükümler 6735 sayılı Uluslararası İşgücü Kanunu'nun, devlet memurlarına ilişkin hükümler 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun uygulama alanına girmektedir. Kaldı ki sayılan tüm bu mevzuatın hükümleri oldukça açık olmasına karşın, MEB mevzuatının kendi kanun ve yönetmeliklerinde sözü edilen diğer Kanunlara atıf yaptığı, ancak bu mevzuatın uygulamasını diğer Kanunların uygulama alanını önemli ölçüde kısıtlayarak ihlal ettiği görülmektedir.

Dikkat edilmelidir ki 4857 sayılı İş Kanunu, çalışma hayatının temel alanlarını açıkça düzenlemiştir.

- **Madde 41:** Haftalık 45 saati aşan çalışmaların "fazla çalışma" sayılacağı ve bu çalışmalar için normal ücretin %50 fazlasıyla ödeme yapılacağı belirtilmiştir. Buna rağmen özel öğretim kurumlarında bu ek çalışmalar çoğu zaman yalnızca "ek ders" olarak değerlendirilmekte, fazla çalışma ücreti ödenmemektedir.
- **Madde 46:** İşçilere haftada en az 24 saat kesintisiz dinlenme hakkı (hafta tatili) tanınmıştır. Ancak eğitim personelinin hafta sonu seminer, veli toplantısı veya kurslarda görevlendirilmesi, çoğu kez bu hakkın ihlaliyle sonuçlanmaktadır.
- **Madde 47:** Ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalışan işçilere ayrıca bir günlük ücret ödenmesi gerektiği hükme bağlanmıştır. Ne var ki özel öğretim kurumlarında bu günlerde yapılan çalışmalar çoğunlukla yalnızca ek ders ücretiyle sınırlı kalmaktadır.
- **Madde 53 ve devamı:** İşçilere hizmet sürelerine göre yıllık ücretli izin hakkı tanınmıştır. Buna karşın eğitim personelinin yaz ve ara tatillerde fiilen kurs, seminer veya toplantılara katılması, yıllık izin hakkının fiilen ortadan kaldırılması sonucunu doğurmaktadır.

Uygulamaya bakıldığında özel okullarda görev yapan eğitim personeli, sözleşmelerde yer alan ders saatleri dışında veli toplantıları, istişare toplantıları, yaz ve ara tatil seminerleri, nöbet ve çeşitli projeler gibi çok sayıda ek çalışmaya katılmaktadır. Ancak bu faaliyetlerin ne şekilde ücretlendirileceği sözleşmelerde açıkça belirtilmediği için, çoğu zaman ek ders kapsamı dışında bırakılmakta ve karşılığı ödenmemektedir. Bu durum, yalnızca İş Kanunu'nun çalışma süreleri ve ücret hükümlerinin ihlaline değil, aynı zamanda 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu hükümlerine de aykırılık teşkil etmektedir.

Dolayısıyla, 5580 sayılı Kanun'un İş Kanunu'na yaptığı atıflar, uygulamada işverenin keyfiyetini ortadan kaldırmamış; aksine mevzuat çokluğu ve kurumsal eşgüdüm eksikliği nedeniyle eğitim sektöründe kanuna aykırı uygulamaların kökleşmesine yol açmıştır.

3. NORMLAR HİYERARŞİSİ VE İŞ KANUNU'NUN ÜSTÜNLÜĞÜ

Türk hukuk sisteminde normlar hiyerarşisi, Anayasa'nın en üstte yer aldığı, ardından kanunlar, Cumhurbaşkanlığı kararnameleri, yönetmelikler ve diğer düzenleyici işlemlerin sıralandığı bir yapıdır. Bu hiyerarşide kanunlar arasında da genel kanun – özel kanun ilişkisi önemlidir. Ancak hiçbir özel kanun, emredici nitelikteki genel kanun hükümlerini bertaraf edemez.

Genel Kanun: Bütün herkese veya tüm konulara uygulanacak, kapsamı geniş kanundur.

4857 sayılı İş Kanunu, Türkiye'de işçi-işveren ilişkilerini genel olarak düzenler.

Özel Kanun: Sadece belli bir grubu, alanı veya kurumu düzenleyen, kapsamı daraltılmış kanundur.

5580 sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanunu, sadece özel okullar, kurslar, dershaneler gibi kurumlara uygulanır. Hukuk sisteminde “genel kanun – özel kanun” ayrımı yapılırken, özel kanun hükümleri genel kanuna göre öncelikli uygulanır. Eğer bir konuda hem genel kanunda (4857) hem de özel kanunda (5580) hüküm varsa, önce özel kanun uygulanır. *Genel kanun, ancak özel kanunda boşluk varsa devreye girer.*

Bu bağlamda, 4857 sayılı İş Kanunu, işçi haklarını koruyan, iş ilişkilerinde asgari standartları belirleyen emredici bir *genel kanundur*. 5580 sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanunu ise eğitim kurumlarının açılışı, işleyişi ve idari yapısı ile sınırlı hükümler getiren *özel kanundur*. Ancak bu yönüyle Özel Öğretim Kurumları Kanunu, çalışma süreleri, ücret, fazla çalışma gibi iş hukukuna ilişkin koruyucu hükümleri kapsamlı biçimde düzenlemez. Bu nedenle özel kanunda boşluk olduğundan, normlar hiyerarşisine göre, öğretmenlerin çalışma ilişkilerinde İş Kanunu hükümleri önceliklidir.

Uygulamada ise işverenler ve hatta çoğu zaman Milli Eğitim Bakanlığı, 5580 sayılı Kanun'u üstün bir özel düzenleme olarak yorumlamakta ve İş Kanunu'nu devre dışı bırakmaktadır. Bu yaklaşım, öğretmenlerin en temel işçilik haklarının (fazla çalışma, sigorta, kıdem tazminatı gibi) yok sayılmasına neden olmaktadır. Oysa hukuki olarak doğru olan, 5580'in kurumsal düzenlemeleriyle sınırlı kaldığı, iş hukuku alanında ise İş Kanunu'nun üstün olduğunun kabul edilmesidir. MEB mevzuatı, İş Kanunu ile uyumlu hale getirilmediği sürece eğitim sektöründeki öğretmenlerin ve çalışanların emeği korunamayacaktır. Eğitim kurumlarının işveren sıfatıyla iş hukuku sorumluluklarından muaf tutulması, hem Anayasa'daki “eşitlik” ilkesine hem de temel işçi haklarına aykırıdır.

Türkiye'de özel öğretim kurumlarını düzenleyen 5580 sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanunu, özel okullar, kurslar ve dershanelerin faaliyet alanlarını belirleyen temel mevzuat olmasına karşın bu kanun hazırlanırken, iş hukuku ile doğrudan ilgili hükümler oldukça sınırlı tutulmuş, öğretmenlerin iş güvencesi ve çalışma koşullarına ilişkin detaylı düzenlemeler yapılmamıştır. Buna karşılık, 4857 sayılı İş Kanunu iş ilişkilerinin genel çerçevesini çizen, işçi haklarını güvence altına alan temel kanundur. Hukuk sisteminde “genel kanun – özel kanun” ayrımı yapılırken, özel kanun hükümleri genel kanuna göre öncelikli uygulanır. Ancak hiçbir özel kanun, emredici nitelikteki genel kanun hükümlerini bertaraf edemez. Bu nedenle özel öğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin hukuki statüsünde, İş Kanunu'nun genel işçi koruma hükümleri esas alınmalı, MEB mevzuatı ya da 5580 sayılı Kanun'un eksik veya iş kanununa aykırı düzenlemeleri bu korumayı ortadan kaldıramaz.

Bu durumun en iyi örneği, çalışma sürelerinin ücretle ilintisinin 5580 sayılı Kanun ile kurulamamış olmasıdır. İş Kanunu'na göre haftalık çalışma süresi en fazla 45 saattir ve fazla çalışma, belirli sınırlar içinde ek ücretle ödenmelidir. Eğitim kurumlarında ise öğretmenlerden haftalık ders saati yükümlülüğünün dışında ek nöbetler, kurslar, etütler ve veli görüşmeleri gibi faaliyetler de istenmektedir. Bu ek çalışmalar çoğunlukla çalışma kavramının dışında tutulmakta ve ücretlendirilmemektedir. Özellikle dershanelerde ve özel kurslarda, öğretmenlerin fiilen

50-60 saate varan çalışma yüküyle karşılaştıkları bilinmektedir. Yine İş Kanunu'na göre işçinin ücreti, asgari ücretin altında olamaz ve fazla çalışma karşılığı ayrıca ödenmelidir. Ancak eğitim kurumlarında aylık ücret yerine "ders saati ücreti" yaygın olarak uygulanmakta, bu da İş Kanunu'nun düzenlediği tam zamanlı ücret güvencesini fiilen ortadan kaldırmaktadır. Özellikle dersane ve kurslarda sigorta primleri düşük gösterilmekte, öğretmenler asgari ücretin altında bir gelirle çalışmaya zorlanabilmektedir.

Türkiye'de özel öğretim kurumlarında karşılaşılan en önemli sorunlardan biri de, eğitim personeliyle imzalanan iş sözleşmelerinde ücret ve ücrete ilişkin hükümlerin açık ve net biçimde düzenlenmemesidir. Sözleşmelerde genellikle eğitim personelinin haftada 20 ders saati okutmakla yükümlü olduğu belirtilmekte ve bu yükümlülük, "temel aylık ücret" in karşılığı sayılmaktadır. Bu temel ücret, en az asgari ücret olmak zorundadır. Ancak 20 ders saatini aşan ders yükü için ayrıca ek ders ücreti ödenmesi gerekir. Mevzuat uyarınca öğretmenin haftalık ders yükü en fazla 40 saat ile sınırlandırılmış olsa da, uygulamada bu sınırın fiilen esnetildiği görülmektedir.

Uygulamada karşılaşılan yaygın yöntem, eğitim personeline ödenen ücretin, yalnızca 20 ders saatinin karşılığı olan kök ücret üzerinden değil, çoğu kez azami 40 ders saati esas alınarak belirlenmesidir. Bu durumda eğitim personeline ödenmesi gereken temel ücret ile ek ders ücretleri iç içe geçirilmekte, ders dışı faaliyetler (nöbet, toplantı, seminer, projeler vb.) de bu "torba ücret" in içine dâhil edilmektedir. Böylece eğitim personeline ödenen ücret, iş hukukunda ayrı ayrı tanımlanan çıplak ücret (yalnızca temel ücret) ile giydirilmiş ücret (ek ödemeler dâhil) kavramlarını birbirine karıştırmakta; hangi tutarın hangi hukuki karşılığa denk geldiği belirsizleşmektedir. Bu belirsizlik, uygulamada kök ücretin çoğu kez yalnızca asgari ücret düzeyinde kabul edilmesi sonucunu doğurmaktadır. Oysa İş Kanunu uyarınca temel ücret, birçok işçilik alacağının hesaplanmasında esas alınması gereken kritik bir ölçüttür.

Örneğin;

- *Madde 41* gereği fazla çalışma ücreti,
- *Madde 47* gereği ulusal bayram ve genel tatil ücreti,
- *Madde 53* ve devamı gereği yıllık ücretli izin hakkı,
- Kıdem ve ihbar tazminatları,

Tamamıyla işçinin temel ücretine bağlı olarak hesaplanmaktadır. Dolayısıyla temel ücretin belirlenememesi, bu hakların doğru biçimde hesaplanmasını imkânsız hale getirmekte ve eğitim personelinin önemli ölçüde hak kaybına uğramasına yol açmaktadır.

Bu nedenle, eğitim sektöründe uygulanmakta olan ücret sistemi, temel ücretin net olarak tespitini güçleştirmekte, bu nedenle İş Kanunu hükümlerinin etkin biçimde uygulanmasını engellemektedir. Ayrıca ücretin belirsizliği, Sosyal Güvenlik Kurumuna yapılacak bildirimlerde prime esas kazancın eksik gösterilmesine neden olmakta; bu da uzun vadede eğitim personelinin emeklilik ve sosyal güvenlik haklarını zedelemektedir.

5580 sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanunu, normlar hiyerarşisi bakımından özel öğretim kurumlarının kuruluşu, işleyişi ve idari yapılanmasına ilişkin hükümler içeren bir özel kanun niteliği taşımaktadır. Ancak söz konusu kanun, iş hukukuna ilişkin düzenlemeler bakımından oldukça sınırlı kalmış; çalışma süreleri, fazla çalışma, ücretlendirme, sosyal güvenlik ve iş güvencesi gibi temel alanlarda açık ve bağlayıcı normatif hükümler öngörmemiştir. Bu nedenle, kanunda düzenlenmeyen veya boş bırakılan hususlarda, normlar hiyerarşisinin gereği olarak genel kanun niteliğindeki 4857 sayılı İş Kanunu'nun uygulanması zorunludur.

Ne var ki uygulamada, özel öğretim kurumlarında eğitim personelinin iş ilişkileri çoğu kez İş Kanunu hükümleriyle değil, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'na paralel uygulamalar yoluyla yürütülmektedir. Oysa 657 sayılı Kanun, yalnızca kamu görevlilerinin statüsünü ve idari işleyişi düzenleyen bir normatif çerçeve olup, işçi-işveren ilişkilerine dair hükümler içermemektedir. Bu bağlamda, eğitim personelinin iş akdine dayalı çalışmasının, memur hukukuna özgü normlarla düzenlenmesi hukuken mümkün değildir.

Normlar hiyerarşisi açısından bakıldığında, İş Kanunu'nun işçiyi koruyucu nitelikteki emredici hükümleri karşısında, 5580 sayılı Kanun'un veya ona dayanılarak çıkarılan yönetmeliklerin eksik ya da aykırı düzenlemelerinin

düzenlemelerinin geçerliliğinden söz edilemez. İş Kanunu'nda yer alan çalışma süreleri (m. 63), fazla çalışma ücreti (m. 41), hafta tatili (m. 46), ulusal bayram ve genel tatil ücretleri (m. 47) ve yıllık ücretli izin (m. 53 vd.) gibi temel haklar, eğitim personelinin de dâhil olduğu tüm işçiler açısından doğrudan uygulanması gereken emredici normlardır.

Sonuç olarak, özel öğretim kurumlarında görev yapan eğitim personelinin hukuki statüsü bakımından, İş Kanunu'nun genel işçi koruma hükümlerinin üstünlüğü kabul edilmelidir. Nitekim 5580 sayılı Kanun yalnızca kurumsal ve idari boyutları düzenleyebilir; işçi-işveren ilişkileri açısından İş Kanunu'nun yerine geçemez. Aksi yöndeki uygulamalar, hem normlar hiyerarşisinin ihlali hem de işçi haklarını güvence altına alan anayasal ilkelerle çelişmektedir.

4. ÖZEL EĞİTİM KURUMLARINDA ÇALIŞMA SÜRELERİ VE ÜCRET SİSTEMİNİN İŞ KANUNU İLE UYUMSUZLUĞU

4.1. MEB Mevzuatı Işığında Bir Değerlendirme:

4.1.1 Çalışma Süreleri

Özel Öğretim Kurumları Yönetmeliği'ne göre öğretmenlerin haftalık çalışma yükü 40 saat faaliyet ile sınırlandırılmıştır. Bu süre içinde ders saatleri, etüt, nöbet ve diğer faaliyetler yer almaktadır. Günlük dersler 07.00-23.00 arasında yapılabilir. Ayrıca dersler 45 dakika, uygulamalı dersler 90 dakika olarak planlanabilmektedir. Özel Öğretim Kurumları Yönetmeliği'nde eğitim personelinin haftalık çalışma yükü 40 saat faaliyetle sınırlandırılmış olsa da, bu düzenleme İş Kanunu hükümleriyle tam anlamıyla örtüşmemektedir. Öncelikle İş Kanunu haftalık 45 saatlik bir çalışma süresi öngörürken, yönetmelikte bu süre 40 saat olarak belirlenmiştir. Ancak uygulamada eğitim personelinin ders, etüt, nöbet ve çeşitli faaliyetler nedeniyle fiilen bu sınırın üzerine çıkarılması, fazla çalışmanın nasıl ücretlendirileceği konusunda bir belirsizlik yaratmaktadır. Yönetmelikte kullanılan "faaliyet" kavramı, İş Kanunu'nda yer alan fiili çalışma sürelerinin ayrıntılı tanımıyla örtüşmemekte; bu durum hak kayıplarına yol açmaktadır. Ayrıca derslerin 45 dakika, uygulamalı derslerin 90 dakika olarak planlanması, İş Kanunu'nda esas alınan saat (60 dakika) kavramı ile uyuşmamakta; farklı hesaplama biçimleri doğurmaktadır. Çalışma saatleri açısından da bir uyumsuzluk söz konusudur: Yönetmelik derslerin 07.00-23.00 saatleri arasında yapılabileceğini belirtirken, İş Kanunu günlük çalışma süresi için en fazla 11 saatlik bir üst sınır getirmektedir. Dolayısıyla 23.00'e kadar ders yaptırılabilmesi, İş Kanunu'ndaki günlük çalışma sürelerinin sınırlaması ile bağdaşmamaktadır. Son olarak, yönetmelikte fazla çalışmaya ilişkin açık bir hükmün bulunmaması nedeniyle, uygulamada ek ders ücretleri çoğu kez fazla çalışma yerine ikame edilmekte ve bu da İş Kanunu'nun emredici hükümlerine aykırılık teşkil etmektedir.

4.1.2 Ücret Sistemi ve Ek Ders Ücretleri

Millî Eğitim Bakanlığı Ek Ders Yönetmeliği (resmî adıyla "Millî Eğitim Bakanlığı Yönetici ve Öğretmenlerinin Ders ve Ek Ders Saatlerine İlişkin Karar"), öğretmenlerin aylık maaşları dışında alabilecekleri ek ders ücretlerini düzenlemektedir. Yönetmelik, yöneticiler ve öğretmenler için ayrıntılı sınırlamalar öngörmektedir. Örneğin, okul müdürleri haftada en fazla 6 saat, müdür yardımcıları 12 saat ek ders ücreti alabilmekte; bilim olimpiyatları, izcilik ve benzeri faaliyetlerde görev alan eğitim personeline ise haftada 6 saate kadar ek ders ücreti ödenebilmektedir. Kurs ve seminerlerde bu sınır haftalık 30 saate kadar çıkabilmektedir. Bu düzenlemeler, eğitim personelinin ek faaliyetlerinin karşılığını belirli bir çerçeveye oturtmayı amaçlamaktadır.

Bununla birlikte, söz konusu ödemeler İş Kanunu'ndaki fazla çalışma tanımı ile doğrudan örtüşmemektedir. İş Kanunu'na göre fazla çalışma, haftalık 45 saati aşan fiili çalışmanın karşılığında ödenen ve normal ücretin en az yüzde 50 fazlası olan bir ücrettir. Oysa ek ders ödemeleri, fazla çalışma ücreti değil, ek görev veya ders saati karşılığıdır. Bu nedenle, eğitim personeli fiilen 40 saati aşan bir ders yükü altında çalışsa dahi, yapılan ek

ek ders ödemeleri İş Kanunu'ndaki fazla çalışma ücretinin yerini tutmamaktadır. Yargıtay içtihatlarında da bu ayırım açıkça vurgulanmış ve eğitim personelinin fazla çalışma alacağının ayrıca hesaplanması gerektiği ifade edilmiştir.

Ayrıca Sosyal Güvenlik Kurumu bakımından da önemli sorunlar doğmaktadır. Ek ders ödemeleri çoğu zaman prime esas kazançta yansıtılmamakta ve bordrolara eksik işlenmektedir. Bu durum, eğitim personelinin uzun vadeli sosyal güvenlik haklarını zedelemekte, emeklilikte eksik prim günü ve düşük aylık bağlanması gibi sonuçlara yol açmaktadır. Dolayısıyla MEB' in ek ders sistemine dayalı mevcut düzenlemeleri, hem İş Kanunu hem de sosyal güvenlik mevzuatı ile tam uyumlu değildir ve eğitim personelinin hak kayıplarına neden olmaktadır.

4.1.3 Ders Dışı Faaliyetler

Eğitim personelinin iş yükü yalnızca sınıf içi ders saatleri ile sınırlı değildir. Veli toplantıları, okul etkinlikleri, sınav gözetmenliği, rehberlik çalışmaları, nöbet görevleri ve çeşitli sosyal-kültürel faaliyetler de çalışma süresinin doğal bir parçası olarak görülmektedir. Özel Öğretim Kurumları Yönetmeliği, bu tür faaliyetleri eğitim personelinin "40 saatlik faaliyet süresi" içerisinde değerlendirmekte; ancak söz konusu görevlerin yoğunluğu çoğu zaman haftalık sınırların aşılmasına neden olmaktadır. İş Kanunu'na göre ise her türlü fiili çalışma fazla çalışma hesabına dâhil edilmelidir. Buna rağmen uygulamada veli toplantıları ve benzeri ders dışı görevler, çoğu kez "mesleğin doğal bir parçası" sayılmakta ve karşılığında herhangi bir ücret ödenmemektedir.

Bu yaklaşım, hem İş Kanunu'nun fazla çalışmaya ilişkin emredici hükümlerine hem de adil ücret ilkesine aykırıdır. Eğitim personelinin günlük çalışma süreleri dışında akşam saatlerinde veya hafta sonlarında yapılan veli toplantılarına katılımı, açıkça fazla çalışma niteliği taşımakta; buna rağmen ek ders veya fazla çalışma ücreti olarak bordrolara yansıtılmamaktadır. Sosyal Güvenlik Kurumu açısından da bu faaliyetler çoğunlukla prim hesabına dâhil edilmemekte; bu da uzun vadede emeklilik haklarında eksiklik yaratmaktadır. Dolayısıyla veli toplantıları ve ders dışı faaliyetlerin iş yükü içerisindeki yeri net biçimde tanımlanmalı; bu faaliyetlerin karşılığı hem ücretlendirme hem de SGK primleri açısından şeffaf bir şekilde düzenlenmelidir.

Tüm bunlardan anlaşılacağı üzere eğitim personelinin aylık karşılığı haftada en fazla 20 ders verebileceği, bu 20 dersin üzerine de en fazla 20 ek ders verebileceği, bu durumda haftalık azami ders sayısının 40 ders olduğu belirlenmiş olsa da, bu ayırımın yapılmasında İş Kanunu'nun çalışma süreleri ve ücrete ilişkin bağlayıcı hükümleri dikkate alınmamış, ders dışı nöbet, veli toplantısı, hafta sonu, yaz tatili ve ara tatillerdeki çalışmalar ile diğer faaliyetlerin nasıl ücretlendirileceği konusuna da MEB mevzuatında detaylı biçimde yer verilmemiştir. Aşağıdaki tablo, çalışma süreleri, ücret, ek ders ücretleri ve fazla çalışmaya ilişkin 5580 sayılı Kanun'da düzenlenmeyen mevzuat boşluklarını açık biçimde ortaya koymaktadır.

Konu	4857 İş Kanunu	5580 Sayılı Kanun	MEB Yönetmelikleri
Çalışma Süresi	Haftalık en fazla 45 saat (m.63)	Çalışma süresi düzenlenmemiş	Ders saati + nöbet + ek görevler (fiilen 50-60 saat)
Fazla Çalışma	Ücret %50 zamlı ödenir (m.41)	Düzenleme yok	Ek ders adı altında ödeniyor; fazla çalışma sayılmıyor

Ücret Sistemi	Asgari ücretin altında olamaz (m.39)	Ücret konusunda hüküm yok	Ders saati ücreti yaygın, aylık sabit maaş güvencesi zayıf
Sigorta ve Prim	Tam zamanlı prim yatırılmalı	Hüküm yok	Eksik prim bildirimi yaygın, ders saati üzerinden SGK primi yatırılıyor.
Nöbet Görevleri	İşin parçasıdır, ücrete tabidir	Hüküm yok	Sembolik ücret ödeniyor veya hiç ödenmiyor

Tablodan görüldüğü üzere, 5580 sayılı Kanun iş hukuku boyutunda boşluklar barındırmakta, MEB yönetmelikleri ise çoğu zaman İş Kanunu'nun emredici hükümlerine aykırı düzenlemeler getirmektedir. Normlar hiyerarşisi çerçevesinde İş Kanunu'nun üstünlüğü tartışmasızdır.

4.1.4 Çalışma İzni Bulunmayan Eğitim Personelinin Hizmet İçi Eğitimlere Katılımı

Uygulamada en çok karşılaşılan ve MEB mevzuatı ile İş Kanunu'nun çeliştiği en önemli hususlardan biri de, eğitim personelinin yaz dönemine rastlayan ve "seminer" adı altında gerçekleştirilen hizmet içi eğitim programlarıdır. 5580 sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanunu'na dayanılarak çıkarılan Millî Eğitim Bakanlığı Özel Öğretim Kurumları Yönetmeliği'nin "Görevlendirme" başlıklı 26' ncı maddesinde "Eğitim personelinin çalışma izinlerinin kurum müdürlüğünün müracaatından itibaren 10 gün içinde valilikçe düzenleneceği, valilikten çalışma izni alınmadan personelin işe başlatılamayacağı" belirtilmektedir. Yönetmeliğin "Çalışma izinlerinin uzatma onayı" başlıklı 27'nci maddesinde de "Kurum müdürünce eğitim personelinden görevine devam edeceklerin listesi ile birlikte yeniden düzenlenen sözleşmeleri, Haziran ayı içerisinde ve önceki sözleşmenin bitim tarihinden en geç 30 gün önce çalışma izinlerinin uzatılma onayı toplu olarak alınmak üzere millî eğitim müdürlüklerine verilir. Millî eğitim müdürlüklerince kurum ve eğitim personelinin mağduriyetine meydan verilmeyecek şekilde eski sözleşmenin bitim tarihinde çalışma izinlerinin uzatılma onayı verilir." şeklinde düzenlenmiştir. Yönetmelik hükümlerinden anlaşılacağı üzere ilk kez işe alınacak olan eğitim personelinin çalışma onayının 10 gün içerisinde valiliklerce, hizmet akdi devam edecek olan eğitim personelinin çalışma onayının ise haziran ayı içerisinde ve önceki sözleşmenin bitim tarihinden en geç 30 gün önce Milli Eğitim Müdürlüklerince verileceği hüküm altına alınmıştır. Bu düzenlemeler, herhangi bir eğitim personelinin valilik veya Milli Eğitim Müdürlüğünün izni olmadan özel öğretim kurumlarında çalıştırılamayacağına işaret etmektedir.

Diğer taraftan her yıl Milli Eğitim Bakanlığı tarafından yayımlanan Hizmet İçi Eğitim Yönetmeliği'nin 25' inci maddesinde "Hizmet içi eğitim programları öncelikle kurumun amacına uygun olarak personelin eğitim ihtiyacına göre hazırlanır. Bununla birlikte Pedagojik Formasyon, Öğretim İlke ve Yöntemleri, Araştırma Yöntem ve Teknikleri, Program Geliştirme, Atatürk İlke ve İnkılapları, Eğitim Yönetimi, Bilgisayar, Yabancı Dil, Ön lisans ve lisans tamamlama programlarına yer verilir. Bu programlar hazırlanırken önem ve öncelik sırası dikkate alınır." denilerek, eğitim personelinin hizmet içi eğitime katılımı zorunlu tutulmuştur. Buna dayanarak her yıl Milli Eğitim Bakanlığı tarafından "Öğretmenlerin Mesleki Çalışmaları" adı altında yayımlanan genelge ile;

- Yaz tatilinin son iki haftası,
- Yarıyıl tatilinin ilk haftası, "mesleki çalışma dönemi (seminer)" olarak belirlenir.

Bu genelge bağlayıcı idari işlem niteliğinde olup eğitim personeli seminer döneminde okullara gelmesini zorunlu kılar.

Türkiye’de özel öğretim kurumlarında görev yapacak eğitim personelinin istihdamı, 5580 sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanunu ve ilgili ikincil mevzuat uyarınca valilikler veya il millî eğitim müdürlüklerince verilen çalışma izinlerinin onayına bağlıdır. Buna rağmen uygulamada, henüz çalışma izni onaylanmamış eğitim personelinin, özellikle seminer dönemlerinde yürütülen hizmet içi eğitim faaliyetlerine katılımının zorunlu tutulduğu görülmektedir. Bu durum, hukuki statüsü henüz tamamlanmamış bir bireyin “öğretmen” sıfatıyla fiilen görevlendirilmesi sonucunu doğurarak, önemli normatif ve uygulamaya ilişkin sorunlara yol açmaktadır.

Her ne kadar 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu uyarınca Sosyal Güvenlik Kurumuna işe giriş bildirgesi verilmesine ilişkin teknik bir engel bulunmuyormuş gibi görünse de, çalışma izni olmaksızın fiilen göreve başlatılan bir eğitim personelinin hukuken öğretmenlik mesleğini icra etmesi mümkün değildir. Zira hizmet içi eğitim yönetmeliği hükümlerine göre bu faaliyetler, asli görev kapsamında değerlendirilmektedir. Dolayısıyla çalışma onayı alınmadan yapılan bu tür görevlendirmeler, hem özel öğretim mevzuatına aykırılık teşkil etmekte hem de kayıt dışı istihdamı fiilen meşrulaştıran bir sonuç doğurmaktadır.

Sonuç itibarıyla, çalışma izni bulunmayan eğitim personelinin hizmet içi eğitimlere katılımının zorunlu tutulması, yalnızca bireysel iş hukuku bağlamında bir sorun yaratmakla kalmamakta; aynı zamanda sosyal güvenlik hukukunun temel ilkeleriyle de çelişmektedir. Bu uygulama, Milli Eğitim Bakanlığı ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı arasındaki kurumsal eşgüdüm eksikliğinin somut bir tezahürü olup, kayıt dışı istihdamın önlenmesi ve işçi haklarının korunması açısından ivedilikle giderilmesi gereken bir düzenleme boşluğunu ortaya koymaktadır.

5. YARGITAY UYGULAMALARI

Yargıtay içtihatlarında eğitim personelinin fiilen 40 saatlik ders yükünü aşması halinde fazla çalışma ücretine hak kazanacağı belirtilmiştir. Uygulamada ise çoğu zaman ek ders ücreti fazla çalışma ücreti yerine geçmekte, ve bu durum İş Kanunu hükümlerine aykırılık teşkil etmektedir.

Aşağıdaki tablo, Yargıtay’ın ek ders ücreti ve fazla çalışma ücretini nasıl net biçimde birbirinden ayırdığını ve fazla çalışma ücretinin niteliğinin “nasıl” belirlenmesi gerektiğini ortaya koymaktadır.

Daire/Karar No	Karar Özeti	Sonuç
Yarg. H.G.K, E.2022/203, K.2023/146, T.01.03.2023.	Öğretmenin aylık ders saati + ek ders saatinin üzerinde derse girmesi halinde yapılan çalışmalar fazla çalışmadır. Ek ders ücreti ödenemez.	Fazla çalışma ayrıca hesaplanmalı.
Yarg. 9. HD, 2017/3722 E. , 2018/5762 K	Öğretmenin 40 saati aşan fiili ders saatleri fazla çalışmadır. 40 saati aşan çalışma ispat edilmeden de fazla çalışma ücreti ödenemez.	40 saatin üzerinde çalışan eğitim personeli fazla çalışma ücreti alır.
Yarg. 9. HD 2008/3780 E., 2009/37411 K.	Ek ders ödemeleri ile fazla çalışma kavramı farklıdır. Ek ders, ek görev karşılığıdır; fazla çalışma ise İş Kanunu’ndan doğar.	Fazla çalışma talebi reddedildi.
Yarg. 9. HD, 2016/28418 E. , 2017/9327 K.	Ek ders fazla çalışma değildir. Haftalık 40 saati aşan çalışma karşılığında ek ders ücreti mahsup edilmez..	Eğitim personeli lehine hüküm verildi.
Yarg. 9. HD, 2022/1348 E., 2022/3208 K.	İşverenin ödediği ek ders, İş Kanunu’nun 41. maddesindeki %50 zamlı fazla çalışma ücreti niteliğinde değildir.	Fazla çalışma alacağı ayrıca hesaplandı.

Özel öğretim kurumlarında görev yapan eğitim personelinin çalışma süreleri bakımından temel sorun, *ek ders ücreti* ile fazla çalışma ücretinin birbirine karıştırılmasıdır. Mevzuatta “ek ders” kavramı eğitim personelinin 20 ders saatinin üzerindeki fiilen girdiği ders saatine karşılık ödenen ücreti ifade ederken; İş Kanunu’nda düzenlenen “fazla çalışma” kavramı, haftalık 45 saati aşan her türlü çalışmayı kapsar. Ancak burada dikkat edilmelidir ki, özel okul öğretmenlerinin çalışma süreleri, kendi mevzuatlarına göre sözleşmelerle 45 saatin altında belirlendiğinden, öğretmenlerin haftalık 40 saati aşan ve 45 saate kadar olan çalışmaları “fazla sürelerle çalışma”, 45 saati aşan kısım ise “fazla çalışma” niteliğinde olacaktır. Bu nedenle öğretmenlerin fazla çalışma ücretine hak kazanabilmesi için haftada 45 saati üzerinde bir çalışma şartının gerçekleşmesi gerekli değildir. Nitekim öğretmenler için haftalık 40 saatin üzerindeki her bir saat çalışma, İş Kanunu açısından “fazla çalışmayı” ifade eder. Burada, haftalık “40 ders saati çalışma” ile haftalık “40 saat çalışma” birbirine karıştırılmamalıdır.

Diğer taraftan meri mevzuatta, fazla çalışmanın öğretmenler açısından açık bir tanımı bulunmadığından İş Kanunu kapsamında öğretmenlerin statüsü, diğer işçiler gibi değerlendirilmektedir. Bu nedenledir ki Yargıtay içtihatları incelendiğinde, eğitim personelinin fiilen girdiği ders saatinin 40 saati aşması halinde fazla çalışma hakkının doğduğu; ek ders ödemelerinin ise bu hakkı ortadan kaldırmadığı açıkça görülmektedir. Zira *ek ders ödemesi, fazla çalışmanın zamlı ücret niteliğini taşımamakta, yalnızca müfredata eklenen ders saatlerinin karşılığını oluşturmaktadır.*

Buna karşın uygulamada çoğu kez ek ders ücretleri, “fazla çalışma” olarak nitelendirilmekte, bu kavram karmaşası İş Kanunu’nun emredici hükümlerinin bertaraf edilmesi sonucunu doğurmaktadır. Bu yaklaşım, kanuna ve işçi lehine yorum ilkesine aykırıdır. Yargıtay kararları da bu noktada eğitim personeli lehine içtihat geliştirmiş; fazla çalışma ücretinin ayrı ve zamlı şekilde ödenmesi gerektiğini kesin olarak vurgulamıştır.

Sonuç olarak, eğitim personelinin fazla çalışma alacaklarının hesaplanmasında:

- Fiili ders yükü,
- Ek görevler (nöbet, toplantı, veli görüşmesi vb.),
- Sözleşme süresince çalışma saatlerinin düzenlenişi,

Hususları dikkate alınmalı, ek ders ücretleri fazla çalışma alacağından mahsup edilmemelidir.

Bu husus, hem normlar hiyerarşisine uygunluk hem de eğitim personelinin emeğinin korunması ve İş Kanunu hükümlerinin doğru biçimde uygulanması açısından önemlidir.

6.ULUSLARARASI PERSPEKTİF

Avrupa ülkelerinde ise eğitim personelinin ders yükü ve ücret sistemleri daha net ve şeffaf düzenlenmiştir. Fransa’da ortaöğretim eğitim personelinin ders sayısı haftada 15-18 ders saati ile sınırlıdır. Almanya’da fazla ders yükü için doğrudan fazla çalışma ücreti ödenmektedir. Finlandiya’da ise eğitim personelinin ücretleri “sabit ücret + ders başına ödeme” modeli ile şeffaf bir şekilde uygulanmaktadır. Bu anlamda Finlandiya modeli, ülkemizdeki uygulama ile yakınlık göstermektedir. Şöyle ki; Özel Öğretim Kurumları Yönetmeliği’nde, okullarda görevli öğretmenler ile uzman öğreticiler haftada en fazla aylık karşılığı 20 saat, ders saati ücretli 20 saat olmak üzere toplam 40 saate kadar ders okutabileceği hüküm altına alınmıştır. Buna dayanarak, kadrolu öğretmenlerin iş sözleşmesiyle anlaştıkları aylık karşılığı ders saati en fazla 20 ders saat, bu 20 ders saati karşılığında hak kazandıkları ücretlerinin de asgari ücretten az olmaması gerekmektedir. Dolayısıyla ülkemizdeki bu uygulama, Finlandiya modelindeki “sabit ücret + ders başına ödeme” sistemiyle neredeyse birebir örtüşmekle birlikte, ülkemiz mevzuatında öğretmenlere ödenmesi gereken sabit ücretin “asgari ücret” olarak örtülü şekilde tanımlanması, ücret düzeyinin net, tanımlanabilir ve şeffaf belirlenmemiş olması, ücretlerin ödemelerinde işçiler açısından zaman zaman hak kaybına, işverenler açısından ise zaman zaman hak edilenden fazla ücret ödenmesine yol açmaktadır. Aşağıda, OECD ülkelerinde eğitim personelinin yıllık çalışma süreleri yer almaktadır.

Uluslararası Karşılaştırmalı Öğretmen Ders Yükü Tablosu

Ülke / Bölge	Yıllık Ders Anlatım Süresi (saat)
OECD Ortalaması	865 saat
İtalya	941 saat
Polonya	OECD ortalamasının ~200 saat altında
ABD (TALIS verisi)	Haftalık ~28 saat (~1.400 saat/yıl)
Türkiye	Fiilen 50-60 saat/hafta (ders + ek görevler)

Görülmektedir ki OECD ülkelerinde eğitim personelinin ders anlatım süreleri genellikle yılda 800-1.000 saat arasında iken, Türkiye’de fiili yük çok daha ağırdır. Bu tablo, Türkiye’deki eğitim çalışanlarının İş Kanunu ile uyumlu koruyucu düzenlemelere ne kadar ihtiyaç duyduğunu açıkça göstermektedir.

Uluslararası veriler, eğitim personelinin ders yükü ve ücretlendirilmesine ilişkin düzenlemelerde ülkeler arasında belirgin farklılıklar bulunduğunu ortaya koymaktadır. Avrupa ülkelerinin büyük bölümünde ders yükü sınırlamaları açık biçimde tanımlanmış ve ücretlendirme sistemleri şeffaflaştırılmıştır. Fransa’da ortaöğretim düzeyinde haftalık ders saati sınırının 15-18 saat arasında değişmesi, öğretmenlik mesleğinin niteliğiyle uyumlu bir şekilde planlama yapılmasına olanak tanımaktadır. Almanya’da fazla ders yükünün doğrudan fazla çalışma ücreti kapsamında değerlendirilmesi, iş hukuku ile uyumlu bir yaklaşımı yansıtmaktadır. Finlandiya’daki sabit ücret + ders başına ödeme modeli ise şeffaflığı artırmakta ve eğitim personelinin gelirinin öngörülebilirliğini güçlendirmektedir.

OECD ülkelerinin yıllık ders anlatım süreleri incelendiğinde, genellikle 800-1.000 saat arasında değişen bir denge göze çarpmaktadır. Bu denge, eğitim personelinin hem pedagojik hazırlığa hem de kişisel gelişime zaman ayırabilmesini sağlayarak mesleki verimliliği desteklemektedir. Buna karşılık Türkiye’de fiilen haftada 50-60 saati bulan çalışma yükü, yalnızca ders anlatımını değil, etüt, nöbet, veli toplantıları ve diğer faaliyetleri de kapsamakta; böylece eğitim personelinin toplam iş yükü OECD ortalamasının çok üzerinde seyretmektedir. Bu durum, Türkiye’de eğitim personelinin iş yükünün uluslararası standartlarla uyumsuz olduğunu ve mevcut ücretlendirme-sosyal güvenlik sisteminin bu yükü adil biçimde karşılamadığını göstermektedir. Akademik açıdan bakıldığında, yüksek ders yükü; pedagojik etkinliği, öğrenci başarısını ve eğitimde kaliteyi olumsuz etkileyen temel faktörlerden biridir. Ayrıca iş gücü piyasası perspektifinden değerlendirildiğinde, fazla yük altında çalışan eğitim personelinin hem mesleki motivasyonu hem de kurumsal bağlılığı zayıflamaktadır. Dolayısıyla Türkiye’de, uluslararası örneklerden hareketle, eğitim personelinin ders yükünü azaltmaya, fazla çalışmayı açık biçimde tanımlamaya ve ücretlendirmeyi şeffaflaştırmaya yönelik kapsamlı bir düzenleme ihtiyacı bulunduğu açıktır.

7. TÜRKİYE İÇİN ÇIKARIMLAR

7.1. Politika Önerileri

Türkiye’de eğitim sektörünün mevcut yapısı, Millî Eğitim Bakanlığı ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı arasındaki kurumsal kopukluklar nedeniyle parçalı bir görünüm arz etmektedir. Bu durum, çalışma süreleri, ücretlendirme ve sosyal güvenlik uygulamalarında yeknesaklığın sağlanmasını zorlaştırmaktadır. Bu nedenle, her iki bakanlık arasında eşgüdüm tesis edilmesi ve sektöre özgü yönetmeliklerin ortak hazırlanması, politika düzeyinde atılacak en önemli adım olacaktır.

Mevcut ders saati ücreti sistemi, eğitim personelinin gelirini istikrarsızlaştırmakta ve iş güvencesi algısını zayıflatmaktadır. Bu sistemin kaldırılarak, eğitim personeline tam zamanlı ve düzenli ücret güvencesi sağlanması, hem mesleğin itibarı hem de çalışanların sosyal güvenliği açısından zorunludur. Bunun yanı sıra fazla çalışma, nöbet ve ek ders gibi kavramların İş Kanunu çerçevesinde net şekilde tanımlanması ve ücretlendirilmesi, hem çalışan hem de işveren açısından öngörülebilirliği artıracaktır.

Bir diğer önemli politika ihtiyacı da eğitim personelinin SGK primlerinin gerçek ücretler üzerinden yatırılması gerekliliğidir. Aksi uygulamalar, eğitim personelinin uzun vadeli sosyal güvenlik haklarını zedeleyen sonuçlara yol açmaktadır. Oysa ki bir çok sektörün ihtiyacı olduğu gibi eğitim sektöründe de e-bordro, elektronik giriş-çıkış kayıtları, SGK entegrasyonu gibi dijital sistemlerin yaygınlaştırılması, bu sorunu büyük ölçüde ortadan kaldıracak bir şeffaflık mekanizması sunmaktadır. Son olarak, eğitim personelinin iş yükü, OECD ortalamaları dikkate alınarak uluslararası standartlarla uyumlu hale getirilmelidir. Bu uyum, hem işçi haklarını güçlendirecek, hem mevzuatlar arasındaki karmaşayı ortadan kaldıracak, hem de eğitim kalitesine doğrudan katkı sağlayacaktır.

7.2 Çözüm Önerileri

Eğitim sektöründe İş Kanunu uygulamaları açısından çözüm düzeyinde atılması gereken ilk adım, Milli Eğitim Bakanlığı ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından hazırlanacak ortak bir yönetmelik ile eğitim sektöründe çalışma süreleri ve ücretlendirme sistemlerinin birbiriyle uyumlu hale getirilmesi olmalıdır. Bu tür bir yönetmelik, fazla çalışma ile ek ders kavramlarını açık biçimde birbirinden ayırmalı, ücretlendirme sistemini net biçimde ortaya koymalı ve buna bağlı olarak sosyal güvenlik uygulamalarının da şeffaflığını sağlayan bir düzeye getirmelidir. Eğitim personelinin ücretlerinin gerçek ücretler üzerinden düzenlenmesi, kayıt dışı uygulamaların ve hak kayıplarının önlenmesi açısından kritik önemdedir.

Bu nedenle dijital entegrasyon, şeffaflığın sağlanması bakımından anahtar rol oynayacaktır. E-Bordro uygulamaları, SGK entegrasyonu ve elektronik giriş-çıkış kayıtlarının zorunlu hale getirilmesi, devletin denetim kapasitesini güçlendirecek, çalışanların haklarını koruyacak ve işverenler arasındaki haksız rekabeti azaltacaktır. Bununla birlikte, eğitim kurumları üzerindeki etkin, düzenli ve kapsamlı denetimlerin yalnızca Çalışma Bakanlığı müfettişleri tarafından değil, aynı zamanda Milli Eğitim Bakanlığının denetim birimleriyle koordinasyon içinde yürütülmesi, en sağlıklı sonucu verecektir.

8.SONUÇ

Eğitim sektörü, çalışma süreleri ve ücretlendirme bakımından diğer sektörlerden ayrılan özgün dinamiklere sahiptir. Ancak mevcut düzenlemeler, özellikle özel öğretim kurumlarında görev yapan eğitim personelinin çalışma koşulları açısından ciddi uyumsuzluklar barındırmaktadır.

Özellikle eğitim personelinin fiilen 40 saatlik ders yükünü aşması halinde doğan fazla çalışma ücretine hak kazanma durumu, uygulamada çoğunlukla 'ek ders ücreti' ile ikame edilmekte; bu ise İş Kanunu'nun emredici hükümlerine aykırı sonuçlar doğurmaktadır. Yargıtay içtihatları, ek ders ile fazla çalışma kavramlarının birbirinden farklı olduğunu açıkça ortaya koyarak eğitim personeli lehine kararlar vermekte; ancak bu yaklaşım, yargı yoluna başvuranlarla sınırlı kalmaktadır. Oysa iş hukuku, bireysel başvurularla değil, önleyici ve koruyucu düzenlemelerle çalışanların haklarını güvence altına almalıdır.

Dolayısıyla Türkiye'de eğitim sektörü için, eğitim personelinin mesleki yükümlülüklerini ve sektörel farklılıklarını gözetirken aynı zamanda işçi haklarını koruyan özel bir iş hukuku çerçevesinin oluşturulması zorunluluk haline gelmiştir.

Böyle bir düzenleme:

- Çalışma sürelerinin net şekilde tanımlanmasını,
 - Fazla çalışma - ek ders ayrımının yasal zeminde açıkça belirlenmesini,
 - Tatil ve izin haklarının evrensel normlara uyulanmasını,
 - Eğitim personelinin ücretlendirilmesinde şeffaf ve adil bir sistemin kurulmasını
- Sağlayacaktır.

Sonuç olarak, eğitim sektöründe görev yapan personelin emeğinin korunması açısından uluslararası standartlarla uyumlu, sektöre özgü kurumlar arası bir iş hukuku düzenlemesi, hem çalışanların hak kayıplarını önleyecek hem de eğitim kalitesine doğrudan katkı sunacaktır.

KAYNAKÇA

- 4857 sayılı İş Kanunu. (2003, 10 Haziran). Resmî Gazete, Sayı 25134.
- 5580 sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanunu. (2007, 14 Şubat). Resmî Gazete, Sayı 26434.
- Bundesarbeitsgericht (German Federal Labour Court). (2022). Decision on working hours recording obligations.
- Çelik, N., Caniklioğlu, N., & Canbolat, T. (2023). İş hukuku dersleri.
- Court of Justice of the European Union. (2019). Case C-55/18, Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO) v Deutsche Bank SAE (Time-recording obligations).
- European Parliament & Council of the European Union. (2003). Directive 2003/88/EC concerning certain aspects of the organisation of working time.
- Finnish National Agency for Education. (t.y.). Teacher working hours and pay models.
- France. (t.y.). Education Code: Teaching hours and remuneration provisions.
- International Labour Organization. (2019). Working conditions of teachers.
- Millî Eğitim Bakanlığı. (2012). Özel Öğretim Kurumları Yönetmeliği.
- Millî Eğitim Bakanlığı. (2024). Özel Eğitim Kurumları Yönetmeliği.
- Millî Eğitim Bakanlığı. (2025). Özel Öğretim Kurumları Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik (03.01.2025).
- Millî Eğitim Bakanlığı. (t.y.). Ek ders ücretlerine ilişkin karar ve yönetmelikler.
- OECD. (2022). Education at a glance 2022: OECD indicators.
- OECD. (2023). Education at a glance.
- Süzek, S. (2022). İş hukuku.
- World Economic Forum. (2021). How many hours teachers spend in classrooms around the world.
- Yargıtay. (t.y.). Öğretmenlerin çalışma süreleri ve fazla mesaiye ilişkin içtihatlar.



TÜRK İŞ HUKUKUNDA ÜCRETİN KORUNMASI

İsmail KONUK*

ÖZET

İş sözleşmesinin temel unsurlarından biri olan ücret, işçinin ve işçinin bakmakla yükümlü olduğu kişilerin yaşamını idame ettirmesini sağlayan en temel gelir kaynağıdır. Bu ekonomik bağımlılık, işçiye işveren karşısında zayıf konuma getirdiğinden, hukuk sistemi ücretin ödenmesini ve korunmasını çeşitli emredici kurallarla güvence altına almıştır. İş ilişkisinde güçsüz taraf olan işçinin işverene karşı ekonomik bağımlılığı, ücretin sadece ödenmesini değil, aynı zamanda çeşitli müdahalelere karşı korunmasını da zorunlu kılar. İş mevzuatında işçinin ücretini işverene karşı veya başka müdahalelere karşı koruyucu pek çok düzenleme yapılmıştır. Bu çalışmamızda ücretin korunması kapsamında ücretin ödenme tarihi, ücretin haczi, ücret garanti fonu, ücretin ayrıcalıklı alacak olması, ücret kesme cezasının sınırları, ücretin takas edilme şartları, işçinin iş görmekten kaçınma hakkı ve kamu makamları ile asıl işverenlerin alt işveren işçilerine karşı ücretin ödenmesi konusundaki sorumlulukları temel çerçevede açıklanmaya çalışılacaktır.

Anahtar Kelimeler: ücret, ücret ekleri, ücretin korunması, iş hukuku

ABSTRACT

Wages, as one of the fundamental elements of an employment contract, serve as the primary source of income ensuring the livelihood of the employee and their dependents. Since this economic dependency places the employee in a vulnerable position against the employer, the legal system secures the payment and protection of wages through various mandatory regulations. The employee's economic dependency as the weaker party in the employment relationship necessitates not only the payment of wages but also their protection against various interventions. In this regard, labor legislation includes numerous protective provisions for the employee's wages against the employer or third-party interferences. This study aims to explain the protection of wages within a fundamental framework, covering the due date of payment, seizure of wages, the Wage Guarantee Fund, the privileged status of wage claims, limits on disciplinary wage deductions, conditions for the set-off of wages, the employee's right to refrain from working, and the responsibilities of public authorities and principal employers regarding the payment of wages to sub-contractor employees.

Keywords: wage, wage supplements, protection of wage, labor law



* İş Müfettişi, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
İstanbul Rehberlik ve Teftiş Grup Başkanlığı

1. GİRİŞ

İş sözleşmesi, temel şekliyle işçinin iş görmeyi, işverenin ise bunun karşılığında bir ücret ödemeyi üstlendiği bir sözleşmedir. Bu sözleşmenin işçi açısından en önemli unsuru ücrettir. Tarihsel süreç içerisinde işçinin emeğinin sömürülmesini engellemek ve çalışma barışını korumak amacıyla ülkeler, ücretin ödenmesini işverenin inisiyatifine bırakmayıp emredici hükümlerle koruma altına almışlardır. Türk hukuk sisteminde ücretin korunması, Anayasa'nın 55'inci maddesinde yer alan "Ücrette Adalet Sağlanması" ilkesine dayanır. Anayasa'nın 55'inci maddesinde ücretin emeğin karşılığı olduğu belirtilerek Devlet'in, çalışanların yaptıkları işe uygun adaletli bir ücret elde etmeleri ve diğer sosyal yardımlardan yararlanmaları için gerekli tedbirleri alacağı ifade edilmiştir. Bu bağlamda 4857 sayılı İş Kanunu, ücreti hem ödeme anında hem de ücretin ödenme tarihinden sonraki süreçte (haciz vb.) koruyan bir yaklaşım sergilemektedir.

Ücretin tanımına baktığımızda, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 32. maddesinde ücret; *"Bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutar"* olarak tanımlanmıştır. 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu md. 393'de ise hizmet sözleşmesi, *"İşçinin işverene bağımlı olarak belirli veya belirli olmayan süreyle iş görmeyi ve işverenin de işçiye zamana veya yapılan işe göre ücret ödemeyi üstlendiği sözleşme"* olarak tanımlanmıştır. Ücret, iş sözleşmesinin esaslı kurucu unsurları arasındadır. Ücret unsurunu barındırmayan bir iş sözleşmesinin varlığından söz edilemez.¹ İş ilişkisinin ayrılmaz parçası olan ücret konusunda elbette ki hukuki koruma sağlanması gerekir. Ücretin korunması, öncelikle ücretin ödeme miktarı ve zamanı ile başlar.

2. TÜRK İŞ HUKUKUNDA ÜCRETİN KORUNMA YÖNTEMLERİ

2.1. Ücretin Ödenme Zamanına İlişkin Koruyucu Hükümler

Ücretin ödenme zamanı, işverenin keyfiyetine bırakılamayacak kadar kritik bir öneme sahiptir. Hayatını, elde ettiği ücret geliriyle idame ettiren işçi, hukuki belirlilik ve öngörülebilirlik ilkeleri gereği ücretinin net olarak hangi tarihte ödeneceğini bilme hakkına sahiptir. İş sözleşmeleri düzenlenirken ücretin ödenme tarihinin bir dönem veya bir aralık olarak değil, net bir tarih şeklinde belirtilmesi gerekmektedir. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 32'inci maddesinde ücretin en geç ayda bir ödeneceği, ücretin ödenme süresinin toplu iş sözleşmeleri ile bir haftaya kadar indirilebileceği belirtilmiştir. Bu düzenleme ile işçi ücretlerinin işverenlerce keyfi bir şekilde geç ödenmesinin önüne geçilerek işçilerin ücret ödemeleri güvence altına alınmaya çalışılmıştır. İş Kanunu'nda ücretin ödenme periyoduna ilişkin düzenleme yapılmış ancak ücretin hangi tarihte ödeneceğine ilişkin düzenleme yapılmamıştır. Ücretin ödenme tarihi konusunda, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu md. 406'da aksine âdet olmadıkça, işçiye ücretinin her ayın sonunda ödeneceği belirtilmiştir. Taraflar anlaşarak bu konuda farklı bir tarih belirleyebilirler.

2.2. Ücretin Miktarına İlişkin Korumalar

Türkiye Cumhuriyeti Anayasa'sına göre angarya yasaktır. Hiç kimse emeğinin karşılığı verilmeden, zorla ve rızası dışında çalıştırılmaz. İşçinin emeğinin sömürülmesini engellemek adına devlet, piyasa koşullarına müdahale ederek ücretin alt sınırına ilişkin düzenlemeler yapar. Bu kapsamda Asgari Ücret kavramı 4857/İşK. md. 39'da düzenlenmiş ve Asgari Ücret Yönetmeliği çıkarılmıştır. Asgari ücret ilgili yönetmelikte; *"İşçilere normal bir çalışma günü karşılığı ödenen ve işçinin gıda, konut, giyim, sağlık, ulaşım ve kültür gibi zorunlu ihtiyaçlarını günün fiyatları üzerinden asgari düzeyde karşılamaya yetecek ücret"* şeklinde tanımlanmıştır. Elbette ki bu düzenleme nispi emredici nitelikte bir düzenleme olup iş ilişkisinin tarafları anlaşarak daha yüksek bir ücret belirleyebilirler.²

Eşitler arasında ücret eşitsizliğinin önüne geçilmek amacıyla 4857 sayılı İş Kanunu'nun 5'inci maddesinde işverenin, esaslı sebepler olmadıkça tam süreli çalışan işçi karşısında kısmî süreli çalışan işçiye, belirsiz süreli çalışan işçi karşısında belirli süreli çalışan işçiye farklı işlem yapamayacağı, aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılmayacağı şeklinde emredici düzenleme yapılmıştır.

¹ Şahin Çil, "Yargıtay Kararlarına Göre İşçinin Ücreti", *Sicil İş Hukuku Dergisi*, sy. 15 (Eylül 2009), 70

² Sarper Süzek, *Bireysel İş Hukuku-Genel Esaslar*, (İstanbul: Beta Yay.,2018), 376

2.3. Ücretin Haczi ve Devri Üzerindeki Sınırlamalar

İşçinin ve ailesinin asgari geçimini korumak amacıyla, üçüncü kişilerin işçinin ücreti üzerindeki hakları kısıtlanmıştır. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 35'inci maddesinde işçilerin aylık ücretlerinin dörtte birinden fazlasının haczedilemeyeceği veya başkasına devir ve temlik olunamayacağı, ancak işçinin bakmakla yükümlü olduğu aile üyeleri için hâkim tarafından takdir edilecek miktar, ücretin haczedilemeyen kısmına dâhil olmayıp, nafaka borcu alacaklılarının hakları ise saklıdır.

İcra ve İflas Kanunu'nun 83. maddesi, 'Kısmen Haczi Caiz Olan Şeyler' kenar başlığı altında, her nevi ücretin haciz usulünü düzenlemektedir. İlgili hükme göre borçlu ve ailesinin geçinmesi için icra memurunca lüzumlu görülen miktar tenzil edildikten sonra ücretin kalan kısmı haczolunabilir; ancak bu miktar, ücretin dörtte birinden az olamaz. Ayrıca maddede, ücret üzerinde birden fazla haciz bulunması durumunda bunların sıraya konulacağı ve öndeki haczin kesintisi tamamlanmadan sonraki haciz için kesintiye geçilemeyeceği açıkça hüküm altına alınmıştır.

Görüldüğü üzere ücretin haczi konusunda İş Kanunu işçi ücretlerinin en fazla ¼'ünün haczedilebileceğini düzenlerken, İcra İflas Kanunu işçi ücretlerinin en az ¼'ünün haczedilebileceğini düzenlemiştir. Bu konuda genel kanun ve özel kanun çatışması olduğu ve özel kanunun İş Kanunu olduğu düşünüldüğünde İş Kanununa tabi işçiler hakkında İş Kanunu md. 35'in uygulanması gerektiği düşünülmektedir.³

2.4. İşverenin Ödeme Güçlüğüne Karşı Korumalar

İşverenin iflası veya ekonomik darboğaza girmesi durumunda işçinin mağduriyetini önleyen mekanizmalar mevcuttur.

2.4.1 Ücretin İmtiyazlı Alacak Olması

2004 sayılı İcra ve İflas Kanunu'nun 206. maddesi uyarınca, işverenin iflası hâlinde işçinin ücret ve diğer hakları 'ayrıcalıklı alacak' statüsünde kabul edilmiştir. Alacaklıların sırasını belirleyen bu hükme göre; işçilerin iş ilişkisinden doğan, iflasın açılmasından önceki bir yıl içinde tahakkuk etmiş olan ihbar ve kıdem tazminatları dahil tüm alacakları ile iflas nedeniyle iş akdinin sona ermesiyle doğan tazminat hakları; rehinli alacaklardan sonra gelmek üzere birinci sırada yer alır. Kanun'un 207. maddesi, bu birinci sıradaki işçilik alacakları tamamen tasfiye edilmeden alt sıradaki alacaklılara ödeme yapılmasını yasaklamaktadır. Ayrıca İİK m. 140/2 uyarınca, işçi alacaklarına tanınan bu imtiyaz sadece iflas haliyle sınırlı kalmayıp, haciz yoluyla takiplerde de aynı düzeyde öncelik taşımaktadır.⁴

2.4.2 Ücret Garanti Fonu

Avrupa Birliğine uyum süreci kapsamında 80/987 sayılı Avrupa Parlamentosu Ve Konsey Direktifi doğrultusunda ücret garanti fonu kurulmuştur. 15.05.2008 tarihinde İş Kanunu'nun 'işverenin ödeme aczine düşmesi' başlıklı 33'üncü maddesi ilga edilerek, ilgili düzenleme 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'na ek-1'inci madde ile eklenmiştir.⁵

4447 sayılı Kanun'a göre sigortalı sayılan kişileri hizmet akdine tabi olarak çalıştıran işveren için aciz vesikası alınması, işverenin iflası veya iflasın ertelenmesi hallerinin varlığı halinde ve işçinin, işverenin ödeme güçlüğüne düşmesinden önceki son bir yıl içinde aynı işyerinde çalışmış olması koşuluyla, işçilerin iş ilişkisinden kaynaklanan üç aylık ödenmeyen ücret alacakları ücret garanti fonundan karşılanır. İşçilere yapılacak ücret ödemeleri 5510 sayılı Kanun'un 82'inci maddesi uyarınca belirlenen günlük kazanç üst sınırını aşamaz. Ücret garanti fonu kapsamında yapılacak ödemeler temel ücret üzerinden yapılır. Ücret garanti fonu uygulaması kısa süre için de olsa işçi ücretlerini koruyan önemli bir mekanizmadır.

³ Eda Karaçöp, "Türk İş Hukukunda Ücretin Korunması" (Yüksek lisans tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, 2012), 79,80.

⁴ İstar Urhanoglu, Eda Manav Özdemir, "Türk İş Hukukunda Ücretin Güvencesi", Yıldırım Beyazıt Hukuk Dergisi, sy. 2022/2, 1454

⁵ Alper Çekmecelgil, "Ücretin Korunması" (Yüksek lisans tezi, Yeditepe Üniversitesi, 2022), 114

2.5 Ücreti Ödenmeyen İşçinin “İş Görmekten Kaçınma” Hakkı

İş Kanunu'nun 'Ücretin Gününde Ödenmemesi' başlıklı 34'üncü maddesinde Ücreti ödeme gününden itibaren yirmi gün içinde mücbir bir neden dışında ödenmeyen işçinin, iş görme borcunu yerine getirmekten kaçınabileceği, bu nedenle kişisel kararlarına dayanarak iş görme borcunu yerine getirmemeleri sayısal olarak toplu bir nitelik kazansa dahi bu hareketin grev olarak nitelendirilemeyeceği belirtilmiştir. Ancak ilgili maddede, ücreti ödeme gününden itibaren 20 gün içinde ödenmeyen işçinin iş görme edimini yerine getirmemesi durumunda ücretinin ödenip ödenmeyeceğine ilişkin açık bir hüküm kurulmamıştır.

Konuyla ilgili Yargıtay'ın bir kararında⁶ 4857 sayılı Kanun'un Türkiye Büyük Millet Meclis'ine gelen taslağında mücbir sebep olmadan işçinin ücretinin 20 gün içinde ödenmemesi durumunda işçinin iş görmekten kaçındığı süre için işçiye ücretinin ödenmesi gerektiği yönünde hüküm bulunduğu, ancak TBMM'deki görüşmeler sırasında iş görme ediminden kaçınan işçinin ücretinin ödeneceği yönündeki düzenlemenin Kanun maddesinden çıkarıldığı; kanun koyucunun iradesinin iş görme edimini yerine getirmeyen işçinin ücretinin ödenmemesi yönünde olduğu; ayrıca işçinin iş görme edimini kendi rızası ile yerine getirmediyi de vurgulayarak, iş görmekten kaçınan işçinin çalışmadığı dönem ücretini işverenden talep edemeyeceğine hükmetmiştir.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 13'üncü maddesinde; 'ciddi ve yakın tehlike ile karşı karşıya kalan çalışanların gerekli tedbirler alınincaya kadar çalışmaktan kaçınabilecekleri, çalışanların çalışmaktan kaçındığı dönemdeki ücretleri ile kanunlardan ve iş sözleşmesinden doğan diğer haklarının saklı olduğu' belirtilmiştir. Türk Borçlar Kanunu'nun 408'inci maddesinde ise; '*İşveren, iş görme ediminin yerine getirilmesini kusuruyla engellerse veya edimi kabulde temerrüde düşerse, işçiye ücretini ödemekle yükümlü olup, işçiden bu edimini daha sonra yerine getirmesini isteyemez.*' şeklinde bir düzenlemeye gidilmiştir.

Yukarıda açıklanan ilgili Kanun maddelerinde; işverenin kusurundan dolayı işçilerin iş görme edimlerini yerine getirmemeleri durumunda işçi ücretlerinin ödenmesi gerektiği vurgulanmıştır. İşçinin ücretini mücbir sebep olmadan 20 gün içerisinde ödemeyen işverenin kusurlu olduğunu söylemek gayet tabii mümkündür. Dolayısıyla kendi kusuru ile işçiyi iş görme ediminden uzaklaştıran işverenin işçi ücretini ödemek zorunda olmamasını söylemek iş hukukunun temel ilkelerinden olan işçi lehine yorum ilkesi ile de bağdaşmamaktadır. Hatta işverenin bu hareketiyle işçiyi tek taraflı olarak ücretsiz izne ittiğini söylemek de mümkündür. Bu nedenlerle ücreti mücbir sebep dışında ödenmeyen ve iş görme ediminden kaçınan işçinin ücretinin ödenmesi isabetli olacaktır.⁷ Son olarak unutulmamalıdır ki ücreti ödenmeyen işçi, 20 günlük bekleme süresine tabi olmaksızın iş sözleşmesini haklı nedenle derhal feshedebilir.

2.6 Ücretin Ödenmesinde İspat Yükünün İşverende Olması Ve Ücret Alacaklarına Faiz Uygulanması

İş Kanunu'nun 32'nci maddesine göre; 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. Emre muharrer senetle (bono ile), kuponla veya yurtda geçerli parayı temsil ettiği iddia olunan bir senetle veya diğer herhangi bir şekilde ücret ödemesi yapılamaz.

İşveren yaptığı ödemelere ilişkin işçiye ücret hesabını gösterir imzalı veya işyerinin özel işaretini taşıyan bir pusula vermek zorundadır. İşyerlerinde veya işletmelerinde İş Kanunu hükümleri uygulanan işverenler, Türkiye genelinde çalıştırdıkları işçi sayısının en az üç olması durumunda, çalıştırdıkları işçilere o ay içinde yapacakları her türlü ödemenin kanunî kesintiler düşüldükten sonra kalan net tutarını, bankalar aracılığıyla ödemekle yükümlüdürler.⁸

Hukuk Muhakemeleri Kanunu uyarınca ispat yükü konusunda genel kural "*iddia eden iddiasını ispatla yükümlüdür*"

⁶ Yargıtay 9'uncu Hukuk Dairesi, 10.02.2005, E. 2004/13259, K. 2005/3782 tarih ve sayılı kararı

⁷ Sarper Süzek, Bireysel İş Hukuku-Genel Esaslar, (İstanbul: Beta Yay.,2018), 387

⁸ Nuri Çelik, Nurşen Caniklioğlu, Talat Canbolat; İş Hukuku Dersleri, (İstanbul: Beta Yay.,2016); 263,264

şeklinde olsa da, ücretin ödendiğinin ispat yükü işveren üzerindedir.⁹ Yargıtay Hukuk Genel Kurulu konu hakkında hükme bağladığı bir kararında¹⁰; *'Bilindiği üzere iş hukukunda işçiye hak ettiği ücretin ödendiğini ispat yükümlülüğü işverene aittir. Davalı işveren ücretin ödendiğine dair yazılı bir belge de ibraz etmemiştir. Bütün bu nedenlerle davacının talep ettiği ücret alacağı mahkemece bir değerlendirmeye tabi tutularak sonuca gidilmesi gerekirken yazılı gerekçe ile ücret alacağı isteğinin reddine karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.'* şeklinde hüküm kurmuştur.

Yerleşik hale gelen yargı içtihatlarında¹¹ işçinin ücretinin ödendiğinin ispat yükünün işverende olması, işverenin kayıt dışı davranmasının önüne geçerek işçilerin ücret haklarını koruyan önemli bir uygulamadır.

Öte yandan işçi ödenmeyen ücreti için eda davası açma hakkına sahip olduğu gibi zamanında ödenmeyen ücreti için mevduata uygulanan en yüksek faizi de talep edebilir (İşK. m.34). İşçinin ödenmeyen ücreti için faize hak kazanmasının koşulu işvereni temerrüde düşürmesidir.¹² Konuyla ilgili Yargıtay bir kararında¹³; *'HGK'nun 20.09.2006 tarih, 12-594/534 sayılı kararında da vurgulandığı üzere Mahkemece yapılacak iş; kıdem tazminatı, fazla mesai, ücret alacağı yönünden, tarafların bildirdikleri bankalardan hakkın doğum tarihinden itibaren birer yıllık devreler halinde bankalarca mevduata fiilen uygulanan en yüksek faiz oranının sorulması ve hakkın doğum tarihinden itibaren takip tarihine kadar istenebilecek faiz miktarının bilirkişiye hesaplattırılması şeklinde olmalıdır'* şeklinde karar vermiştir.

2.7. Kamu Makamları ve Asıl İşverenlerin Ücret Ödeme Sorumluluğu

Türk İş Hukuku'nda ücretin korunmasına yönelik güvencelerden biri, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 36'ncı maddesinde düzenlenen "kamu makamlarının ve asıl işverenlerin hakedişten kesme yükümlülüğü"dür. Bu düzenleme uyarınca; genel ve katma bütçeli daireler, mahalli idareler veya kamu iktisadi teşebbüsleri yahut özel kanuna veya Cumhurbaşkanlığı kararnamesine dayanılarak kurulan banka ve kuruluşlar üstlendikleri her türlü yapım ve onarım işlerinde, alt işveren (müteahhit) işçilerinin ücretlerinin tam ve zamanında ödenip ödenmediğini kontrol etmekle yükümlü kılınmıştır. İdare, hakediş ödemesi yapmadan önce iş yerinde ilan ederek veya bordroları inceleyerek ödenmemiş bir ücret alacağı tespit etmesi halinde, bu tutarı yüklenicinin hakedişinden keserek doğrudan işçilerin banka hesabına yatırmak zorundadır. Ancak bu koruma mutlak olmayıp, kamu makamlarının sorumluluğu işçinin yalnızca son üç aylık asıl ücret alacağı ile ve müteahhidin idareden olan hakediş miktarı ile sınırlandırılmıştır (İşK. md.36).

Benzer bir düzenleme özel sektördeki asıl işveren-alt işveren ilişkisinde de mevcuttur. İş Kanunu'nun 2/6. maddesinde asıl işveren alt işveren ilişkisi, bir işverenden işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerde veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik uzmanlık gerektiren işlerde iş alan ve bu iş için görevlendirdiği işçilerini sadece iş aldığı işyerinde çalıştıran işveren ile iş aldığı işveren arasında kurulan ilişki şeklinde tanımlanmış, maddenin devamında asıl işverenin alt işverenin işçilerine karşı kanundan, iş sözleşmesinden veya toplu iş sözleşmesinden doğan haklarına karşı birlikte sorumlu olduğu belirtilmiştir.

İş Kanunu'nun 36/5. maddesinde, işverenlerin alt işverene iş vermeleri hâlinde, bunların işçilerinin ücretlerinin ödenip ödenmediğini işçinin başvurusu üzerine veya aylık olarak resen kontrol etmekle ve varsa ödenmeyen ücretleri hak edişlerinden keserek işçilerin banka hesabına yatırmakla yükümlü oldukları yönünde bir düzenlemeye gidilmiştir. Burada amaç işçiyi alt işverenin olası ekonomik zorluğa düşmesine karşı korumak ve iş ilişkisinin sürdürülebilirliğini de sağlamaktır.¹⁴

⁹ Haluk Hadi Sümer, Hasan Kayırgan; *İşçilik Alacakları ve Hesaplamaları*, (Ankara: Seçkin Yay.,2022); 649

¹⁰ Yargıtay HGK, 15.11.2006 T, 2006/9-709 E., 2006/729 K.

¹¹ Örnek; Yargıtay 9. HD, 02.04.2012 T, 2010/4557 E, 2012/11058 K./ Yargıtay 9. HD, 15.05.2008T, 2008/9292 E, 2008/12366 K.

¹² Haluk Hadi Sümer, Hasan Kayırgan; *İşçilik Alacakları ve Hesaplamaları*, (Ankara: Seçkin Yay.,2022); 659

¹³ Yargıtay 8. HD, 23.10.2014 T., 2014/295 E, 2014/19048 K.

¹⁴ Atanur Karaahmetoğlu, *Alt İşverenlik İlişkisinde Alt İşveren İşçilerinin Ücretinden Dolayı Sorumluluk*, Kırklareli Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi; Sy. 2 (Aralık 2025), 203

2.8 İşçinin Rızası Dışında Ücretin Takas Edilememesi

İş Kanunu'nda ücretin takas edilmesine ilişkin bir düzenleme yer almamaktadır. Bu konuda Borçlar Kanunu 407/2'de bir düzenleme yapılmıştır. Buna göre işveren, işçiden olan alacağı ile ücret borcunu işçinin rızası olmadıkça takas edemez. Ancak, işçinin kasten sebebiyet verdiği yargı kararıyla sabit bir zarardan doğan alacaklar, ücretin haczedilebilir kısmı kadar takas edilebilir. Bu durumda işçi ücretlerinin takası, işçinin kasten sebebiyet verdiği ve yargı kararıyla sabit olan bir zarar durumunda veya işçinin rızası ile mümkün olabilmektedir.¹⁵

Borçlar Kanunu, işçinin kasten sebebiyet verdiği zarar durumunda ücretin haczedilebilir kısmı kadar takas edilebileceğini düzenlerken, işçinin rızası ile yapılan takasta ücretin ne kadarının takas edilebileceğine ilişkin bir sınır koymamıştır. Kasten verilen zararda dahi işçi ücretini koruma saikiyle takasa sınır getiren yasa koyucunun, işçinin rızası ile yaptığı takası sınırsız kabul etmiş olduğunu düşünmek pek mümkün değildir. Bu nedenle işçinin rızası ile yapılan takası da ücretin haczedilebilir kısmı ile sınırlı olduğunu kabul etmek işçi lehine yorum ilkesine uygun olacaktır.¹⁶

2.9 Ücret Kesme Cezasının Sınırları

İşyerinde disiplinin sağlanmasına yönelik bir uygulama olan ücret kesme cezası, işverenlerce sıklıkla başvurulan bir disiplin cezası uygulamasıdır. Ücret kesme cezası İş Kanunu'nun 38'inci maddesinde düzenlenmiş ve belli sınırlamalara tabi tutulmuştur. Bu sınırlamaların sebebi işverenlerin keyfi ve tek taraflı yaptırımlarına karşı işçileri korumaktır.¹⁷ İş Kanunu'nun 38'inci maddesine göre ücret kesme cezası uygulayabilmenin şartları şunlardır;

- 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.

2.10 Ücretten İndirim Yapılamayacak Haller

İş Kanunu'nun 62'nci maddesine göre; 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.

İşyerinde haftalık çalışma süresi 42 saat olarak belirlenen bir işçi, işverenden kendisine haftalık en çok çalışma saati olan 45 saatlik ücreti hesaplayarak ödemesini isteyemez. Aynı şekilde işveren de işçinin çalışma saatini tek taraflı olarak 42 saatten 40 saate düşürürse, işçinin ücretinde bir indirim yapamaz.¹⁸ Ancak İş Kanunu'nun 22'nci maddesi uyarınca taraflar aralarında anlaşarak daha düşük bir ücreti kararlaştırabilirler.

¹⁵ Mehmet Akın, "Türk İş Hukukunda Ücretin Korunması" (Yüksek lisans tezi, Erciyes Üniversitesi, 2022), 73

¹⁶ Sarper Süzek, Bireysel İş Hukuku-Genel Esaslar, (İstanbul: Beta Yay.,2018), 390

¹⁷ Mehmet Akın, "Türk İş Hukukunda Ücretin Korunması" (Yüksek lisans tezi, Erciyes Üniversitesi, 2022), 75

¹⁸ Nuri Çelik, Nurşen Caniklioğlu, Talat Canbolat; İş Hukuku Dersleri, (İstanbul: Beta Yay.,2016); 270,271

3. SONUÇ

Ücret, işçinin ve ailesinin hayatını sürdürebilmesi için en temel gelir kaynağıdır. Bu çalışmada incelendiği üzere Türk hukuk sistemi, işçinin işveren karşısındaki ekonomik bağımlılığını dikkate alarak ücreti çok yönlü bir şekilde korumaya çalışmıştır.

Türk İş Hukukunda ücreti koruma yöntemlerini şu şekilde özetlemek mümkündür: Ücretin en geç ayda bir ödenmesi zorunlu tutulmuş, işverenin ödeme güçlüğüne düşmesi halinde ise Ücret Garanti Fonu ve ücretin imtiyazlı alacak olması gibi mekanizmalarla işçi mağduriyeti önlenmeye çalışılmıştır. İşçinin ve ailesinin asgari geçimini korumak amacıyla, ücretin dörtte birinden fazlasının haczedilemeyeceği düzenlenmiştir. Aynı şekilde işverenin, işçinin rızası veya kesinleşmiş bir yargı kararı olmadan işçiden olan alacağını ücretle takas etmesi yasaklanmıştır. İşverenin ücret kesme cezası verme yetkisi; belirli sebeplere dayanması, işçiye bildirilmesi ve bir ayda iki günlük kazancı geçmemesi şartıyla sınırlandırılmıştır. Ayrıca bu kesintilerin işverene kazanç sağlamaması için paraların Bakanlık hesabına yatırılması zorunlu kılınmıştır. Kanuni düzenlemelerle çalışma sürelerinin düşürülmesi gibi durumlarda, işverenin işçi ücretinden indirim yapması engellenerek işçinin mevcut kazancı güvenceye alınmıştır.

Ücretin sadece doğrudan işveren değil, aynı zamanda kamu makamları ve asıl işverenlerin denetim ve sorumluluğu altında ödenmesi sağlanarak işçi ücretleri korunmaya çalışılmıştır.

Neticede, ücretin korunmasına yönelik bu emredici hükümler hem sosyal barışın korunmasına hizmet etmekte hem de Anayasa'nın 55'inci maddesinde düzenlenen "ücrette adalet sağlanması" ilkesinin hayata geçirilmesini sağlamaktadır.

KAYNAKÇA

- 4857 sayılı İş Kanunu
- 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu
- 2004 sayılı İcra ve İflas Kanunu
- 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu
- 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu
- Çil, Şahin, "Yargıtay Kararlarına Göre İşçinin Ücreti", Sicil İş Hukuku Dergisi, sy. 15 (Eylül 2009), 70-88
- Süzek, Sarper, Bireysel İş Hukuku-Genel Esaslar. İstanbul: Beta Yayınları, 2018.
- Karaçöp, Eda. "Türk İş Hukukunda Ücretin Korunması". Yüksek lisans tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, 2012.
- Urhanoğlu, İhtar ve Eda Manav Özdemir, "Türk İş Hukukunda Ücretin Güvencesi". Yıldırım Beyazıt Hukuk Dergisi, sy. 2, 1437-1472
- Çekmecelgil, Alper. "Ücretin Korunması". Yüksek lisans tezi, Yeditepe Üniversitesi, 2022.
- Yargıtay 9. HD, 10.02.2005 T., 2004/13259 E., 2005/3782 K.
- Yargıtay HGK, 15.11.2006 T., 2006/9-709 E., 2006/729 K.
- Yargıtay 8. HD, 23.10.2014 T., 2014/295 E., 2014/19048 K.
- Çelik, Nuri, Nurşen Caniklioglu ve Talat Canbolat, İş Hukuku Dersleri. İstanbul: Beta Yayınları, 2016.
- Sümer, Haluk Hadi ve Hasan Kayırgan. İşçilik Alacakları ve Hesaplamaları. (Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2022.
- Karahmetoğlu, Atanur, "Alt İşverenlik İlişkisinde Alt İşveren İşçilerinin Ücretinden Dolayı Sorumluluk", Kırklareli Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Sy. 2, 183 - 224 (erişim 14.01.2026, <https://dergipark.org.tr>)
- Akın, Mehmet. "Türk İş Hukukunda Ücretin Korunması". Yüksek lisans tezi, Erciyes Üniversitesi, 2022.



İŞ HUKUKU VE SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU AÇISINDAN MAKTU ÜCRET DEĞERLENDİRMESİ

Mehmet GÖK*

ÖZET

Bu çalışma, iş hukuku ve sosyal güvenlik hukuku bakımından maktu aylık ücretin hukuki niteliğini, uygulamadaki sorunlarını ve SGK prim bildirimi üzerindeki etkilerini incelemektedir. Çalışmada özellikle işverenlerin prim bildirimi sırasında yaptıkları hataların, denetimlerde en sık karşılaşılan uygunsuzluklardan biri olduğu tespit edilmiştir. Sonuç olarak çalışma, maktu ücret rejiminin yalnızca bir ücret ödeme yöntemi değil, sosyal güvenlik uygulamaları, prim bildirimi, geçici iş göremezlik ödeneği mahsubu ve teftiş süreçleriyle doğrudan bağlantılı çok boyutlu bir hukuki çerçeveye olduğunu göstermektedir. Sistemin doğru uygulanması, işverenin idari risklerini azaltmakta, işçinin gelir güvencesini korumakta ve SGK kayıtlarının uyumunu sağlamaktadır.

Anahtar Kelimeler: ücret, maktu ücret, iş hukuku, sosyal güvenlik hukuku.

ABSTRACT

This study examines the legal nature of the fixed monthly wage, its practical implications, and its effects on premium reporting within the framework of labour law and social security law. The study identifies that one of the most frequent compliance issues observed during inspections arises from employers making deductions from fixed wages during periods of medical leave and reporting incomplete earnings to the Social Security Institution (SGK). Overall, the study demonstrates that the fixed monthly wage system is not merely a payment method but a multidimensional legal structure directly linked to social security practices, premium reporting, temporary incapacity benefit offsetting, and inspection processes. Proper implementation of this system reduces employer liabilities, preserves employee income security, and ensures the consistency of SGK records.

Keywords: wage, fixed monthly wage, labour law, social security law.



* İş Müfettişi Yardımcısı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İstanbul Rehberlik ve Teftiş Grup Başkanlığı

1. GİRİŞ

İş hukuku ve sosyal güvenlik hukuku açısından ücret ve ücrete ilişkin sigorta primi bildirimi¹, çalışma hayatının en temel ve vazgeçilmez unsurlarındandır. Ücret, yalnızca işçinin emeğinin karşılığı olmanın ötesinde, sosyal güvenlik sisteminin sürdürülebilirliğini sağlayan ekonomik bir dayanak ve toplumsal adaletin tesisinde belirleyici bir araçtır. Bu nedenle ücret kavramı, normlar hiyerarşisinin en üstünde yer alan Anayasa ile güvence altına alınmıştır. Nitekim 2709 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın 18. maddesinde; *"Hiç kimse zorla çalıştırılmaz. Angarya yasaktır."* denilmekte, bir kişinin çalışması karşılığında ücret alması gerektiğine bir atıf yapılmaktadır.² Yine Anayasa'nın 55. maddesinde, *"Ücret emeğin karşılığıdır. Devlet, çalışanların yaptıkları işe uygun adaletli bir ücret elde etmeleri ve diğer sosyal yardımlardan yararlanmaları için gerekli tedbirleri alır."* hükmü yer almakta; böylece devletin ücretin adil şekilde belirlenmesi ve ödenmesi sürecinde koruyucu ve düzenleyici rolü vurgulanmaktadır.³

2. ÜCRETİN TANIMI VE HUKUKİ DAYANAKLARI

4857 sayılı İş Kanunu'nun 32. maddesinde, ücret *"bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutar"* olarak tanımlanmış ve ücretin en geç ayda bir ödenmesi gerektiği, iş veya toplu iş sözleşmeleriyle bu sürenin bir haftaya kadar indirilebileceği hükme bağlanmıştır.⁴ Burada kanun koyucunun en geç ayda bir ödenmesi hususunu; işçinin ayı aşan fiili bir durumla geçim sıkıntısı yaşamaması için düzenlediği, haftadan az olmaması hususunu da işvereni saatlik, günlük ya da gün aşırı bir işçilik maliyeti altında bırakmamak amacıyla düzenlediği değerlendirilebilir. Yine benzer biçimde, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 393. maddesi hizmet sözleşmesini *"işçinin işverene bağımlı olarak belirli veya belirsiz süreyle iş görmeyi ve işverenin de ona zamana veya yapılan işe göre ücret ödemeyi üstlendiği sözleşme"* olarak tanımlamaktadır.⁵ Bu düzenlemeler ücretin iş sözleşmesinin asli unsuru olduğunu ve iş ilişkisinin varlığı için zorunlu bir öge teşkil ettiğini açıkça ortaya koymaktadır.

3. SGK BİLDİRGELERİNDE İŞVEREN HATALARI

Özellikle maktu aylık ücretle çalışan sigortalılar bakımından, işverenlerin prime esas kazanç bildiriminde yaptıkları hatalar, hem Kurum denetimlerinde hem de iş teftişlerinde en sık rastlanan uygunsuzluk alanlarından birini oluşturmaktadır. Denetim pratiğinde öne çıkan temel sorun, işçinin istirahat raporu aldığı dönemlerde maktu ücretin hukuki niteliği göz ardı edilerek ücret kesintisine gidilmesi ve buna bağlı olarak prime esas kazancın eksik bildirilmesidir. Oysa maktu aylık ücret, işçinin o ay içinde fiilen çalışıp çalışmamasına bakılmaksızın tam olarak ödenmesi gereken ücrettir;⁶ dolayısıyla sigorta prim bildirimi de ayın tamamı üzerinden yapılmalıdır. Mevzuatın açık hükümlerine rağmen, uygulamada raporlu günler gerekçe gösterilerek bordroda kesinti yapılması ve APHB/ Muhtasar Prim Hizmet Beyannamesinde⁷ düşük prime esas kazanç beyan edilmesi hâlâ yaygın bir hatadır. Bu tür eksik bildirimler yalnızca idari para cezası sonucunu doğurmakla kalmamakta; işçinin uzun vadeli sigorta haklarında kayıplara, Kurumun aktüeryal dengesinde bozulmaya ve denetimlerde işveren aleyhine geriye dönük yüksek tutarlı tahakkuklara yol açmaktadır. Ayrıca, prime esas kazancın eksik bildirilmesi nedeniyle geçmiş dönem beyannamelerinin iptali (bozulması), yararlanılmış istihdam teşviklerinin faiziyle birlikte geri alınması gibi sonuçlarla karşılaşılması da mümkündür. Bu nedenle maktu ücretin hukuki niteliği ile prim bildirimi arasındaki ilişkinin doğru kurulması, hem işveren yükümlülüklerinin yerine getirilmesi hem de sosyal güvenlik sisteminin bütünlüğü bakımından kritik önem taşımaktadır.

¹ 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununda bu kavrama Sigorta Primlerine Esas Kazanç (SPEK) denilmektedir.

² Türkiye Cumhuriyeti Anayasası, Madde 18

³ Türkiye Cumhuriyeti Anayasası, Madde 55

⁴ İş Kanunu Madde 32

⁵ 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu, Madde 393

⁶ Şahin Çil, İş Hukukunda İşçinin Ücreti, Turhan Kitabevi, Ankara, s.287

⁷ Muhtasar ve Prim Hizmet Beyannamesi (MPHB), 1 Ocak 2020 tarihinden itibaren ülke genelinde yürürlüğe giren ve işveren yükümlülüklerini teklaştiren bir beyan sistemidir.

4. İŞÇİLERİN İŞGÖREMEZLİK ÖDENEĞİ ALABİLME ŞARTLARI

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'na göre, sigortalılara geçici iş göremezlik ödeneği, iş kazası, meslek hastalığı, hastalık veya analık durumunda verilir. İş kazası veya meslek hastalığında ödenek, her gün için, 4/a kapsamında sigortalı olup hastalık sigortasına tabi olanlara ise hastalık nedeniyle iş göremezlik durumunda, iş göremezliğin başladığı tarihten önceki bir yıl içinde en az doksan gün kısa vadeli sigorta primi bildirilmiş olması şartıyla, üçüncü günden itibaren ödenir.⁸ Sigortalı kadının analığı halinde, doğumdan önceki bir yıl içinde en az doksan gün kısa vadeli sigorta primi bildirilmişse, doğum öncesi ve sonrası sürede çalışmadığı her gün için ödenek verilir; çoğul gebelik durumunda doğum öncesine iki haftalık ek süre ilave edilir.

Ödenek miktarı, yatarak tedavilerde günlük kazancın yarısı, ayaktan tedavilerde üçte ikisi olarak hesaplanır.⁹ İş kazası, meslek hastalığı, hastalık ve analık hallerinden birkaçı bir arada oluşursa, en yüksek ödenek uygulanır. Günlük kazanç, 5510 sayılı Kanun'un 17. maddesine göre, iş göremezliğin başladığı tarihten önceki son 12 ayda prime esas kazançların toplamının, prim ödeme gün sayısına bölünmesi suretiyle hesaplanır; prim ve arizi ödemeler dâhil edilirse günlük kazançta %50 ekleme ile sınırlandırılır.¹⁰

Hastalık nedeniyle alınan iş göremezlik raporlarında, SGK ilk iki gün için ödeme yapmaz; üçüncü günden itibaren ödenek başlar. Bu noktada işverenin, hizmet akdi ile çalışan işçiye ilk iki günün ücretini ödeyip ödemeyeceği tartışma konusudur. Türk Borçlar Kanunu 409. maddesi, işçinin kusuru olmaksızın kısa süreli iş göremezliğinde, başka bir gelir elde edilmemişse işverenin hakkaniyete uygun ücret ödemekle yükümlü olduğunu belirtir.¹¹

İş Kanunu 48/2. maddesi, aylık ücretle çalışan işçilere, SGK tarafından ödenen geçici iş göremezlik ödeneğinin işverence işçinin ücretinden mahsup edileceğini düzenler.¹² Bu maddeyle kanun koyucunun, işverenin aylık ücretle çalışan işçisine hâlihazırda tam ücret ödemek zorunda olduğunu, istisnai olarak SGK'dan¹³ aldığı ödeneğin işçi ücretinden mahsup edileceğini belirtmesi dikkatten kaçmamalıdır. Aylık maktu ücrette ay, kaç gün olursa olsun sabittir ve işveren işçiye maktu, yani sabit ödeme yapmak durumundadır. Saatlik, günlük veya haftalık ücretle çalışanlarda mahsup kuralı uygulanmaz; işçi sadece çalıştığı saat/günlerin ücreti kadar hak kazanır. İş Kanunu 49/4. maddesi ise, hasta, izinli veya sair mazeretlerde dahi aylık ücretin tam olarak ödeneceğini belirtir; böylece işçiye gelir güvencesi sağlanır.¹⁴

5. İŞÇİ İLE MAHSUPLAŞMA SÖZLEŞMESİ SGK İLE MAHSUPLAŞMA PROTOKOLÜ

SGK ile işverenler arasında uygulanan Mahsuplaşma Protokolleri, sigortalılara ödenen geçici iş göremezlik ödeneği ile işveren tarafından yapılan ücret ve diğer ödemelerin karşılıklı olarak nasıl mahsup edileceğini belirleyen ve uygulamada önemli bir işlev gören özel düzenlemelerdir. Bu protokoller; veri paylaşımının güvenliği, ödeme akışının doğruluğu, tarafların yetki ve sorumlulukları ile mahsup işlemlerinin teknik yürütümüne ilişkin esasları ayrıntılı şekilde tanımlar. SGK'nın Mahsuplaşma Programı Kullanım Kılavuzu ve Kurum içi düzenlemeleri ile desteklenen bu yapı, raporlu sigortalılara ilişkin ödemelerde mükerrerliği önlemeyi, hesaplamanın şeffaf ve doğrulanabilir biçimde yapılmasını ve Kurum ile işveren arasındaki mali hareketlerin mevzuata uygun şekilde yürütülmesini amaçlamaktadır. Bu nedenle geçici iş göremezlik ödeneği ile işverenin ücret ödemeleri arasındaki mahsup süreci, esasında Kurumun özel Mahsuplaşma Protokolleri ve bunlara bağlı teknik uygulamalar üzerinden işletilmekte; işverenin bordro uygulamaları ile Kurum verilerinin uyumlu şekilde eşleşmesini sağlayan önemli bir denetim mekanizması işlevi görmektedir. Protokol örneğine ilişkin belgeye kamuya açık kaynaklardan erişim mümkündür.¹⁵

⁸ 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, Madde 18

⁹ 5510 sayılı Kanun, Madde 17

¹⁰ SGK İşveren İşlemleri Genelgesi, 2020/20

¹¹ 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu, Madde 409

¹² 4857 sayılı İş Kanunu, Madde 48/2

¹³ Sosyal Güvenlik Kurumu, 16 Mayıs 2006 tarihinde kabul edilen 5502 sayılı Sosyal Güvenlik Kurumu Kanunu ile Sosyal Sigortalar Kurumu, BAĞ-KUR ve Emekli Sandığı kurumlarının devredilmesi ile kurulmuş devlet kurumudur.

¹⁴ 4857 sayılı İş Kanunu, Madde 49/4

¹⁵ Bkz. SGK "Geçici İş Göremezlik Ödeneği Mahsup Protokolü" örneği: <https://www.alomaliye.com/wp-content/uploads/2018/11/gecici-iskoremezlik-mahsup.pdf>

Uygulamada karşılaşılan mahsup işlemlerine ilişkin tipik senaryolar şu şekildedir:

Geçici iş göremezlik ödeneği ile işveren ücretinin uygulamadaki farklı yansımalarını görmek açısından 2025 yılı için 30.000 TL maktu aylık ücret üzerinden hazırlanan tipik senaryolar şu şekildedir: (Ayakta tedavi için)

Örnek 1: Maktu ücretle çalışan bir işçi ay içerisinde 10 gün raporlu olduğunda, günlük maktu ücret 1.000 TL olup 10 günlük bordro kesintisi 10.000 TL'dir. SGK'nın bu döneme ilişkin ödediği geçici iş göremezlik ödeneği varsayım olarak 6.660 TL kabul edildiğinde, işveren bordroda bu tutarı mahsup eder ve kalan 3.340 TL'yi öder. Ayın diğer 20 günü için ödenen 20.000 TL ile birlikte işçinin toplam aylık geliri 30.000 TL olarak korunur.

Örnek 2: UBGТ günlerinde çalışan bir sigortalının raporlu olduğu süreler nedeniyle SGK tarafından 4.000 TL ödeme yapıldığını varsayalım. Maktu ücret 30.000 TL olduğunda işveren, bu 4.000 TL'yi bordroda mahsup eder ve sigortalıya UBGТ günlerinde fiilen çalıştığı 2 gün için 2.000 TL ayrıca ödeme yapar. Bu durumda işverenin net bordro yükü 26.000 TL, SGK ödeneği 4.000 TL olup toplam gelir 32.000 TL'ye ulaşır. UBGТ çalışması nedeniyle maktu ücretin üzerinde bir gelir elde edilmesi normaldir.

Örnek 3: 15 gün raporlu maktu ücretli bir sigortalı için günlük ücret 1.000 TL olduğundan bordro kesintisi 15.000 TL'dir. SGK'nın ödediği 9.990 TL geçici iş göremezlik ödeneği mahsup edildiğinde işverenin ödeyeceği kalan tutar 5.010 TL olur. Ayın diğer 15 günü için ödenen 15.000 TL ile birlikte işçinin toplam aylık geliri yine 30.000 TL olarak korunur. Bu uygulama, maktu ücretin tamlık ilkesinin doğal sonucudur.

Bu örnekler, geçici iş göremezlik ödeneği ile işveren bordro sisteminin birbirine nasıl eklemlendiğini somut biçimde göstermekte ve mahsup mekanizmasının raporlu dönemlerde ücret bütünlüğünü koruyan tamamlayıcı işlevini ortaya koymaktadır.

Nitekim Yargıtay'ın konuya ilişkin içtihatları da aynı yönde olup hem maktu ücretin tamlık ilkesini hem de mükerrer ödemeyi önlemeye yönelik mahsup uygulamasını doğrulamaktadır.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 2007/21681 E., 2008/24150 K. sayılı kararında, SGK tarafından ödenen geçici iş göremezlik ödeneği ile işverenin ödemekle yükümlü olduğu ücret arasındaki farkın işçiye ödenmesi gerektiği açıkça belirtilmiştir.¹⁶ Karara göre, SGK ödeneğinin işçiye ödenmiş olması hâlinde işveren aynı günlere ilişkin ücreti yeniden tam olarak ödeyemez; bu hem mükerrer ödeme hem de haksız zenginleşme sonucunu doğurur. Dolayısıyla işveren, SGK ödeneğini bordroda mahsup ederek yalnızca aradaki farkı işçiye ödemekle yükümlüdür.

Benzer biçimde Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 2016/10974 E., 2019/22392 K. sayılı kararında da, aylık maktu ücretle çalışan bir sigortalının raporlu olduğu ilk 3 gün için ücret kesintisi yapılmasının yasal dayanağının bulunmadığı vurgulanmıştır. Bununla birlikte, SGK'nın aynı dönem için geçici iş göremezlik ödeneği ödemiş olması hâlinde, bu tutarın işçinin ücretinden mahsup edilmesi gerektiği ifade edilmiştir. Böylece Yargıtay, maktu ücretin eksiksiz ödenmesi kuralını korurken, SGK ödeneği ile işveren ücretinin birbirine eklenerek mükerrer bir toplam gelire dönüşmesini de engelleyen bir denge yaklaşımını benimsemiştir.

Bu içtihatlar, hem maktu ücretin hukuki niteliği hem de geçici iş göremezlik ödeneği-ücret ilişkisinin nasıl kurulması gerektiği bakımından uygulamaya yol gösterici niteliktedir. Denetim pratiğinde de görüldüğü üzere, bordro ve SGK kayıtları arasında kurulan bu uyum, sigortalı haklarının korunması, işveren yükümlülüklerinin doğru şekilde yerine getirilmesi ve Kurum kayıtlarının tutarlılığı açısından kritik önem taşımaktadır.

¹⁶ Yargıtay 9. HD, 2007/21681 E, 2008/24150 K

6. MAKTU AYLIK ÜCRETİN ÖZELLİKLERİ VE UBGY GÜNCELLEMESİ

4857 sayılı İş Kanunu'nun 49. maddesinin son fıkrası, maktu aylık ücretin varlığından söz edilebilmesi için işçinin "hasta, izinli veya sair sebeplerle mazeretli olduğu hallerde dahi aylığının tam olarak ödenmesi gerektiğini" açıkça düzenlemektedir.¹⁷ Maktu aylık ücret, kanundan doğan bir hak olmaktan ziyade, işverenin işçiye herhangi bir mazeret halinde dahi tam ücreti ödeme iradesinin kabul edilmesiyle oluşan bir ücret ödeme sistemidir.¹⁸

Maktu ücret sisteminde zaman birimi ay olup; ayın 28, 29, 30 veya 31 gün çekmesinin ücretin veya prime esas kazancın belirlenmesine bir etkisi bulunmamaktadır.¹⁹ Bu sistemde işçinin çalıştığı günlerin tek tek toplanması gerekmez; işçinin her ay aynı tutarda ücret alması esastır. Bununla birlikte, çalışma sürelerinin ispatı bakımından işverenin puantaj cetveli düzenlemesi, denetim ve yargı süreçlerinde ispat kolaylığı sağlaması nedeniyle önem taşır.²⁰

Maktu aylık ücretli işçiler bakımından çalışılmayan hafta tatili ile ulusal bayram ve genel tatil günlerinin ücretleri maktu aylığın içinde yer almakta olup ayrıca ödeme yapılması gerekmez. Ne var ki, bu işçiler UBGY günlerinde fiilen çalıştırıldığında, çalışılan her gün için bir günlük ücret ayrıca ödenmelidir.²¹

4857 sayılı İş Kanunu'nun 48. maddesinin ikinci fıkrası uyarınca, hastalık nedeniyle çalışılmayan günlere ilişkin SGK tarafından ödenen geçici iş göremezlik ödeneği maktu aylık ücretli işçilerin ücretinden mahsup edilir.²² Yargıtay da, doğum nedeniyle çalışılmayan dönemlerde Kurum tarafından ödenen geçici iş göremezlik ödeneğinin işçinin ücretinden düşülmesi gerektiğini, aksi halde mükerrer ödemeye yol açacağını ifade etmektedir.²³

Maktu ücret sisteminde fazla çalışma, yıllık izin, kıdem ve ihbar tazminatı gibi hesaplamalarda esas alınacak günlük ücret, aylık ücretin otuz güne bölünmesiyle belirlenir.²⁴ UBGY günlerinde fiilen çalışma gerçekleştiğinde, maktu aylığa ek olarak bir günlük ücret ödenmesi gerekmektedir.²⁵

Yargıtay'a göre, tarafların açıkça kararlaştırması şartıyla yıllık 270 saate kadar olan fazla çalışma maktu ücrete dahil sayılabilir. Ancak Yargıtay'ın son yıllardaki kararlarında, aylık maktu ücretin fazla çalışmayı sınırsız biçimde kapsamayacağı; bir ay içinde yapılan fazla çalışmaların haftalık 5,2 saati aşan kısmı için ayrıca fazla çalışma ücreti ödenmesi gerektiği kabul edilmektedir.²⁶

7. GÜNLÜK VE SAATLİK ÜCRET ÖLÇÜTÜ - MAKTU ÜCRET İLE NORMAL AYLIK ÜCRET AYRIMI

Ücretin niteliği, hesaplanma yöntemi ve prime esas kazançta yansıması, hem iş hukuku hem sosyal güvenlik hukuku bakımından çalışma ilişkisinin en kritik unsurlarındandır. İşçinin ücretinin günlük, saatlik veya aylık hangi sisteme göre belirlendiği; bu ücretin normal aylık ücret mi yoksa maktu aylık ücret niteliğinde mi olduğu; rapor, izin, devamsızlık, UBGY ve hafta tatili günlerinde ücretin nasıl hesaplanacağı gibi unsurlar yalnızca iş sözleşmesinden doğan alacakları değil SGK'ya yapılacak prim bildirimlerini de doğrudan etkiler.

Bu nedenle günlük ve saatlik ücret ölçütü ile maktu aylık ücret-normal aylık ücret ayrımı teknik bir hesaplama meselesi olmanın ötesinde, denetimlerde en yoğun karşılaşılan uyuşmazlık alanlarından birini oluşturur. Uygulamada işverenlerin önemli bir kısmı bu iki sistem arasındaki farkı dikkate almadan ücret bordrosu düzenlemekte, raporlu günlerde ücret kesintisi yaparak maktu ücretin niteliğini zedelemekte, prime esas kazanç

¹⁷ Ulusal Bayram ve Genel Tatil Günleri

¹⁸ 4857 sayılı İş Kanunu, m. 49/son.

¹⁹ Mollamahmutoğlu, H., Astarlı, M., & Baysal, U. (İş Hukuku, 7. Baskı), S.622

²⁰ Yargıtay 9. HD, 2019/9378 K.

²¹ 4857 sayılı İş Kanunu, m. 47-48; ayrıca Yargıtay 9. HD, 2020/6889 K.

²² 4857 sayılı İş Kanunu, m. 48/2.

²³ Yargıtay 9. HD, 2013/17034 K.

²⁴ Şahin Çil, İş Hukukunda İşçinin Ücreti, Turhan Kitabevi, Ankara, s. 286,287

²⁵ 4857 sayılı İş Kanunu, m. 47.

²⁶ Yargıtay 9. HD, 2016/19446 E., 2020/6889 K. (Haftalık 5,2 saat - 270 saat içtihi).

bildiriminin eksik yapılmasına neden olmaktadır. Bu ise SGK nezdinde geriye dönük yüksek tutarlı prim tahakkuklarına, teşvik iptallerine ve 5510 sayılı Kanun'un 102. maddesi kapsamındaki idari para cezalarına yol açmaktadır.

Denetim tecrübesi göstermektedir ki, ücretin türüne ilişkin yanlış sınıflandırma çoğu zaman kastî bir eylem değil bilgi eksikliğinin doğrudan bir sonucudur. Bu nedenle günlük-saatlik ölçütün teknik temeli ile normal aylık ücret-maktu aylık ücret ayırımının hukuki niteliğinin doğru kurulması hem işveren yükümlülüklerinin yerine getirilmesi hem de Kurum uygulamalarının tutarlı şekilde yürütülmesi bakımından temel önemdedir.

Aşağıdaki alt başlıklarda, bu ayırımın normatif dayanakları, ücret rejimlerinin hukuki sonuçları ve SGK diğer işyeri denetimlerinde tespit edilen tipik sorun alanları ayrıntılı şekilde ele alınmaktadır.

8. GÜNLÜK VE SAATLİK ÜCRET ÖLÇÜTÜ

Günlük ve saatlik ücretin belirlenmesinde esas alınan temel ölçüt, iş hukukunun normatif çerçevesi ve yargı içtihatlarıyla şekillenen teknik hesaplama sistematğine dayanır. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 63. maddesinde öngörülen haftalık 45 saatlik çalışma süresinin altı güne eşit olarak dağıtılması sonucu günlük çalışma süresi 7,5 saat olarak kabul edilmektedir. Bu süre yalnızca çalışmanın günlük sınırını göstermez; fazla çalışma, ulusal bayram ve genel tatil ücretleri, yıllık izin ücretleri ile kıdem ve ihbar tazminatlarının hesabında kullanılan günlük ücret ölçütünün zorunlu referans noktasını oluşturur. Saatlik ücret ise günlük ücretin 7,5'e bölünmesiyle belirlenmekte ve tüm ücret hesaplamalarında dakik bir ölçü birimi olarak kullanılmaktadır.²⁷

9. NORMAL AYLIK ÜCRET

Ücretin aylık olarak ödenmesi kavramı, uygulamada sıkça maktu aylık ücret ile karıştırılmaktadır. Oysa 4857 sayılı İş Kanunu'nun 32. maddesinin beşinci fıkrası, ücretin en geç ayda bir ödenmesine ilişkin olup ücretin niteliğine dair bir belirleme içermemektedir.²⁸ Normal aylık ücret sisteminde işçinin ay içinde çalıştığı ve çalışılmış gibi (hafta tatili vb.) sayılan günler esas alınır; çalışılmayan günlere ilişkin ücretler ay sonunda bordrodan düşülür. Bu nedenle normal aylık ücret, işçinin fiili çalışma süresiyle doğrudan bağlantılı, değişken nitelikte bir ücret rejimini ifade eder.²⁹

Normal aylık ücretli işçiler yönünden hastalık nedeniyle raporlu olunan günler çalışılmış gün niteliği taşımadığından, işçi bu günler için işveren tarafından ödenen ücrete hak kazanmaz.³⁰ Buna karşılık işçi, söz konusu günler bakımından 5510 sayılı Kanun'un kısa vadeli sigorta kollarına ilişkin hükümleri çerçevesinde geçici iş göremezlik ödeneği alır.³¹ Bu yapı, normal aylık ücret rejiminde işverenin ücret ödeme borcu ile sosyal sigorta korumasının birbirini tamamlayan ancak ayrı nitelikteki iki mekanizma olduğunu göstermektedir.

10. MAKTU AYLIK ÜCRET

Maktu aylık ücret sisteminde işçinin ücreti ayın kaç gün çektiğine veya işçinin ay içinde fiilen kaç gün çalıştığına bakılmaksızın her ay aynı tutarda belirlenir.³² Bu ücret rejiminde işçinin çalışmadığı ya da raporlu olduğu günler gerekçe gösterilerek ücret kesintisi yapılması, maktu ücretin sabitlik özelliğiyle bağdaşmaz ve ücretin hukuki niteliğini değiştirir. Hafta tatili ve ulusal bayram-genel tatil günleri maktu aylığın içinde kabul edilir; bu günler için ayrıca ücret hesaplaması yapılmaz.³³

²⁷ 4857 sayılı İş Kanunu m. 63; Yargıtay 9. HD'nin çalışma süresi ve günlük ücret ölçütüne ilişkin içtihatları.

²⁸ 4857 sayılı İş Kanunu m. 32/5.

²⁹ H. Molla Mahmutoğlu, M. Astarlı, D.Ü.Baysal, Lykeiön Yayınları, 7.Baskı, S.1375

³⁰ Yargıtay 9. HD, raporlu gün-çalışılmış gün ayırımı.

³¹ 5510 sayılı Kanun m. 18; geçici iş göremezlik ödeneği hükümleri.

³² Yargıtay 9. HD, 2016/10974 E., 2019/22392 K.; maktu ücretin sabitliği.

³³ Çil, Ş., İş Hukukunda Ücret; maktu ücret ve UBGD değerlendirmesi.

Maktu ücretli işçiler bakımından geçici iş göremezlik ödeneğinin yansıtılması ise farklı bir teknik usule tabidir. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 48. maddesinin ikinci fıkrası uyarınca sigortalıya SGK tarafından ödenen geçici iş göremezlik ödeneği işçinin ücretinden mahsuba tabidir; bu çerçevede işveren, işçinin maktu aylığını kesmeden ödemekte, SGK tarafından ödenen tutarı bordroda dikkate alarak mükerrer ödemeyi önleyecek şekilde mahsup işlemine konu etmektedir.³⁴ Bu farklılık, normal aylık ücret-maktu aylık ücret ayırımının hem bordro uygulamaları hem de prime esas kazanç bildirimleri açısından ayrı ayrı ele alınmasını gerektirir.

11. DENETİM UYGULAMASINDA GÖRÜLEN SİSTEMATİK SORUNLAR

Saha denetimlerinden elde edilen bulgular, ücret rejimine ilişkin hataların büyük ölçüde bilgi eksikliğinden ve yerleşik yanlış uygulamalardan kaynaklandığını ortaya koymaktadır.³⁵ Pek çok işveren, normal aylık ücret ile maktu aylık ücret arasındaki ayrımı kuramamakta ve raporlu günlerde ücret kesintisini bütün ücret sistemleri bakımından doğal bir uygulama olarak değerlendirmektedir. Bu durum prime esas kazancın eksik bildirilmesine, geriye dönük prim tahakkuklarına, istihdam teşviklerinin iptaline ve idari para cezası uygulanmasına yol açmaktadır.

Buna ek olarak, puantaj cetveli düzenlenmeyen işyerlerinde çalışılmış gün ile çalışılmış sayılan gün ayrımı sağlıklı biçimde ortaya konulamadığından fazla çalışma, hafta tatili ve ulusal bayram-genel tatil ücretlerinin hesaplanmasında da sistematik hata oluşmaktadır.³⁶ Bu tip hatalar yalnızca idari yaptırımlar yönünden değil, iş kazası veya meslek hastalığı hâllerinde açılan rücu davaları ve işçilik alacağı uyuşmazlıkları bakımından da işveren aleyhine ağır sonuçlar doğurabilmektedir.

12. MAKTU AYLIKLA ÇALIŞAN RAPORLU İŞÇİNİN PRİM BİLDİRİMİ NASIL YAPILMALIDIR?

Geçici iş göremezlik ödeneği ile maktu aylık ücret arasındaki ilişki, sosyal güvenlik hukuku bakımından olduğu kadar bordro uygulamaları ve prim bildirimi süreçleri açısından da kritik bir önem taşımaktadır. 5510 sayılı Kanun'un 80. maddesinin birinci fıkrası uyarınca sigortalılara yapılan ücret niteliğindeki her türlü ödemenin prime esas kazanç dâhil edilmesi gerektiği açık bir düzenlemedir.³⁷ Bu nedenle, sigortalının istirahatli olduğu dönemlerde işveren tarafından yapılan ödemeler, ister SGK'nın ödediği geçici iş göremezlik ödeneği ile günlük kazanç arasındaki farkın kapatılması şeklinde olsun, isterse tam ücret ödemesi biçiminde gerçekleşsin, prime tabi tutulmak durumundadır.³⁸ Maktu ücretli işçiler yönünden bu konu daha da belirgin bir nitelik taşır; zira maktu ücret, işçinin çalışıp çalışmamasına bakılmaksızın her ay aynı tutarda ödenmesi gereken bir ücrettir. Bu nedenle işçinin raporlu olduğu günler gerekçe gösterilerek ücret kesintisine gidilmesi, maktu ücretin sabitlik niteliğiyle bağdaşmaz ve hem İş Kanunu hem de sosyal güvenlik mevzuatı bakımından sakıncalı sonuçlar doğurur.

Prim bildirimi açısından esas alınması gereken ilke ise açıktır: işveren ücret ödüyorsa, bu günler prim ödeme gün sayısına dâhil edilir; ücret ödenmiyorsa, raporlu günler prim gün sayısından düşülür. Prime esas kazanç tutarının alt sınırın altında kalması hâlinde ise, 5510 sayılı Kanun'un 82. maddesi uyarınca kazanç alt sınıra tamamlanır.³⁹ Bu çerçevede, ay içinde örneğin sekiz gün istirahatli bulunan bir sigortalıya işveren tarafından tam ücret ödenmişse, prim ödeme gün sayısı 30 gün olarak kabul edilir; ücret ödenmemişse $31 - 8 = 23$ gün üzerinden bildirim yapılır. Prim bildirimi sırasında "İstirahat süresinde çalışma yapılmış mı?" sorusunun "Hayır" olarak işaretlenmesi ise, işçinin fiilen çalışmadığını fakat ücretinin ödendiğini göstermesi bakımından, SGK işgöremezlik ödeneğiyle mahsup mekanizmasının sağlıklı işlemesi için zorunludur.

Uygulamada en çok karşılaşılan tereddüt, işçinin hem işveren ücretini hem de SGK'nın geçici iş göremezlik ödeneğini birlikte alıp alamayacağına ilişkindir. Bu noktada geçerli olan temel ilke çifte ödeme yasağıdır.⁴⁰ İşveren ücretin

³⁴ 4857 sayılı İş Kanunu m. 48/II.

³⁵ SGK Denetim Raporları; ücret-prim uyumsuzluğu bulguları.

³⁶ Yargıtay 9. HD'nin puantaj cetveli ve fazla çalışma ispatına ilişkin kararları.

³⁷ 5510 sayılı Kanun m. 80/1-a-1.

³⁸ Sarper Süzek, İş Hukuku, 21.Baskı Beta Yayınları, S.376-377, ücret ve prime esas kazanç değerlendirmeleri.

³⁹ 5510 sayılı Kanun m. 82.

⁴⁰ Yargıtay 9. HD, 2007/21681 E., 2008/24150 K.

tamamını ödemişse, SGK tarafından yapılan ödenek işçiye değil işverene aktarılmalıdır. Bu aktarımın tartışmasız şekilde yürütülmesi için iş sözleşmelerine, “İşçinin geçici iş göremezlik ödeneği aldığı dönemlerde işveren ücretini tam olarak öder; ancak SGK tarafından yapılan ödemeler işverene devredilir veya mahsup edilir.” şeklinde bir hüküm konulması uygulama bakımından önem taşır.

Saha gözlemimize göre, işverenlerin maktu ücret-normal aylık ücret ayrımını sağlıklı kuramaması, en yaygın uyumsuzluk sebeplerinden biridir.⁴¹ Raporlu dönemlerde ücret kesintisi yapılması veya bu günlere ilişkin prim ödeme gün sayısının eksik bildirilmesi, APHB/Muhtasar Prim Hizmet Beyannamelerinde sistematik hatalara sebep olmaktadır. Bu hatalar ise işveren açısından yüksek tutarlı geriye dönük tahakkuklar, istihdam teşviklerinin iptali, idari para cezaları ve bazı durumlarda işçinin uzun vadeli sigorta haklarında kayıp şeklinde sonuçlar doğurmaktadır. Puantaj cetveli düzenlenmeyen işyerlerinde çalışılmış günlerle çalışılmış sayılan günlerin karıştırılması, fazla çalışma-UBGT-hafta tatili hesaplamalarının hatalı yapılmasına yol açmakta; bu hatalar yalnızca idari para cezaları bakımından değil, iş kazası ve meslek hastalığı hallerinde açılan rücu davaları veya işçilik alacağı uyuşmazlıklarında işveren aleyhine ağır hukuki sonuçlar yaratmaktadır.⁴²

Bu çerçevede maktu ücret rejiminin sabitlik ilkesi, normal aylık ücretin değişken niteliği, geçici iş göremezlik ödeneğinin her iki rejim bakımından doğurduğu sonuçlar ve çifte ödeme yasağı ilkesi, yalnızca bordro düzeninin değil, sosyal güvenlik sisteminin bütünlüğünün korunması bakımından da kritik önemdedir. Yargıtay'ın yerleşik içtihadı da, maktu ücretin sabit nitelikte olduğunu ve raporlu günlerde kesinti yapılmasının hukuka aykırı olduğunu istikrarlı biçimde vurgulamaktadır.⁴³ Bu nedenle işverenlerin ücret rejimini doğru kurmaları, sigortalının hak kaybına yol açmayacak şekilde prim bildirimini yapmaları ve SGK ile işveren ya da işçi ile işveren arasındaki mahsuplaşma süreçlerinin protokol ile güvence altına alınması, sosyal güvenlik sisteminin işleyişi açısından zorunlu bir gerekliliktir.

13.SONUÇ

Maktu aylık ücret sistemi, işverenin ücret politikasını belirleme serbestisinin bir sonucu olmakla birlikte, sosyal güvenlik hukuku ve iş hukuku bakımından önemli teknik ve idari sonuçlar doğuran bir ücret rejimidir. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 49. maddesindeki düzenleme gereğince, maktu ücretin temel unsuru, işçinin hasta, izinli veya sair sebeplerle mazeretli olduğu günlerde dahi ücretinin tam olarak ödenmesidir. Bu nedenle maktu ücret, ayın 28, 29, 30 veya 31 gün çekmesine bakılmaksızın değişmeyen sabit bir aylık ücreti ifade eder; ay her durumda otuz gün kabul edilir ve Sosyal Güvenlik Kurumuna yapılacak prim bildirimi de 30 gün üzerinden gerçekleştirilir. Bu yönüyle maktu aylık ücret, hukuken süreklilik arz eden, düzenli çalışma gerektiren işlerde işveren açısından pratiklik sağlayan bir ödeme yöntemidir.

Maktu aylık ücretin bu niteliği, hafta tatili ve ulusal bayram-genel tatil günlerinin de aylığın içerisine dâhil edilmesini sağlar. Bu günlerde fiili çalışma yoksa işverenin, ek bir yevmiye veya 7,5 saatlik ek bir ücret tahakkuku yapmasına gerek bulunmaz. Bununla birlikte maktu ücret rejiminin en kritik noktası, geçici iş göremezlik ödeneği ile ilişkisidir. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 48. maddesinin ikinci fıkrası uyarınca, hastalık veya analık nedeniyle çalışılmayan günlerde SGK tarafından ödenen geçici iş göremezlik ödeneği işçinin ücretinden mahsup edilir. Mahsup yapılmaması hâlinde mükerrer ödeme ortaya çıkar; bu durum hem ücret rejiminin sistematığına hem de sosyal güvenlik hukukunun çifte ödeme yasağı ilkesine aykırıdır. Dolayısıyla işverenin maktu aylığı eksiksiz ödemesi, buna karşılık SGK'nın ödediği tutarın bordroda mahsup edilmesi zorunluluktur.

Bu çerçevede, maktu aylık ücret sistemi işveren bakımından bir tercih olmakla birlikte, tercih edildiği andan itibaren ciddi bir teknik doğruluk gerektirir. İşin niteliği, sürekliliği ve çalışma düzeni dikkate alınarak maktu aylık yöntem tercih edilebilir; buna karşılık çalışma sürelerinin değişken olduğu veya işin süresiz nitelik taşıdığı işlerde

⁴¹ SGK Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı saha denetim bulguları (yayımlanmamış).

⁴² Yargıtay 9. HD'nin puantaj ve ispat yüküne ilişkin içtihatları.

⁴³ Yargıtay 9. HD, maktu ücretin sabitliği ve raporlu günlerde kesinti yasağı kararları.

işlerde saatlik ya da günlük ücret rejimi daha isabetli olacaktır. Uygulamada beyaz yaka olarak ifade edilen idari personelin büyük bölümünün maktu ücretle; mavi yaka işçilerin ise saatlik veya günlük ücretle çalışması bu ayırımın doğal bir sonucudur.

Bu ücret rejiminin doğru işletilmesi, yalnızca bordro düzeni yönünden değil, SGK'ya yapılacak prim ve kazanç bildirimlerinin de gerçeğe uygun yapılması bakımından kritik önemdedir. Nitekim maktu ücret ödemesine rağmen prim bildiriminin eksik yapılması, teftiş ve incelemelerde en sık tespit edilen uygunsuzluklardandır. Böyle durumlarda bildirimin düzeltilmesi gerektiğinde, işçinin geçici iş göremezlik ödeneğini kaybetmemesi için bildirgede doğru kodlama yapılmalı; "01 – İstirahat" kodu seçilerek "Kişi çalışmadı" işaretlenmeli, böylece fiili çalışma bildirimi yapılmadığı için işçinin ödeneği kesilmemelidir. Buna karşılık aynı kod altında "Kişi çalıştı" kutucuğunun işaretlenmesi, SGK tarafından fiili çalışma kabul edileceği için iş göremezlik ödeneğinin kesilmesine yol açacaktır.

Bu değerlendirmeler bir araya getirildiğinde, maktu aylık ücret sisteminin sadece bordro tekniği bakımından değil, sosyal güvenlik uygulamaları, prim bildirimi, geçici iş göremezlik ödeneği mahsubu ve teftiş süreçleriyle doğrudan bağlantılı, çok boyutlu bir hukuki çerçeve olduğu görülmektedir. İşverenin ücret rejimini doğru belirlemesi, bildirimi usulüne uygun yapması ve mahsup işlemlerini zamanında gerçekleştirmesi; işçinin gelir kaybını önleyen, işverenin idari para cezası riskini azaltan ve SGK'nın aktüeryal dengesini koruyan temel unsurlardır.

Sonuç olarak maktu ücret rejimi, işveren-işçi-SGK üçgeninde güçlü bir denge mekanizması oluşturan; doğru uygulandığında uyuşmazlıkları azaltan, yanlış uygulandığında ise yüksek mali sonuçlar doğuran bir sistemdir. Bu nedenle maktu aylık ücret uygulamasının hukuki niteliğinin net olarak anlaşılması, bordro ve SGK bildirim süreçlerinin mevzuata uygun yürütülmesi ve mahsup mekanizmasının sağlıklı işletilmesi, sosyal güvenlik hukuku bakımından bir gerekliliktir.

KAYNAKÇA

- Anayasa (Kanun No. 2709). (1982, 9 Kasım). Resmî Gazete (Sayı: 17863, Mükerrer).
- Çil, Ş. (2010, Kasım). İş hukukunda işçinin ücreti. Ankara: Turhan Kitabevi.
- İş Kanunu (Kanun No. 4857). (2003, 22 Mayıs). Resmî Gazete (Sayı: 25134).
- Mollamahmutoğlu, H., Astarlı, M., & Baysal, D. U. (2022, Nisan). İş hukuku (7. baskı). Ankara: Lykeion Yayınları.
- Sosyal Güvenlik Kurumu. (2018). Geçici İş Göremezlik Ödeneği Mahsup Protokolü (Ek-9).
- Erişim adresi: <https://www.alomaliye.com/wp-content/uploads/2018/11/gecici-igoremezlik-mahsup.pdf>
- Sosyal Güvenlik Kurumu. (2020). İşveren İşlemleri Genelgesi (Genelge No: 2020/20). Ankara.
- Sosyal Güvenlik Kurumu. (t.y.). Mahsuplaşma Protokolü Örneği. Ankara: SGK.
- Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu (Kanun No. 5510). (2006, 31 Mayıs). Resmî Gazete (Sayı: 26200).
- Süzek, S. (2021). İş hukuku (21. baskı). İstanbul: Beta Yayınları.
- Türk Borçlar Kanunu (Kanun No. 6098). (2011, 4 Şubat). Resmî Gazete (Sayı: 27836).
- Yargıtay 9. Hukuk Dairesi. (2008). E. 2007/21681, K. 2008/24150.
- Yargıtay 9. Hukuk Dairesi. (2019). E. 2017/11856, K. 2019/9378.
- Yargıtay 9. Hukuk Dairesi. (2019). E. 2016/10974, K. 2019/22392.
- Yargıtay 9. Hukuk Dairesi. (2020). E. 2016/19446, K. 2020/6889.
- Yargıtay 9. Hukuk Dairesi. (2021). E. 2011/13641, K. 2013/17034.
- Yargıtay 9. Hukuk Dairesi. (t.y.). Fazla çalışma kararları.



FAYDALI BİLGİLER

2026 ASGARİ ÜCRET VE İŞVERENE MALİYETİ

BRÜT ASGARİ ÜCRET (AYLIK)	33.030,00 TL
GÜNLÜK ASGARİ ÜCRET (GÜNLÜK)	1101,00 TL
SGK İŞÇİ PRİMİ (%14)	4.624,20 TL
İŞSİZLİK SİG. PRİMİ (%1)	330,30 TL
HESAPLANAN GELİR VERGİSİ	4.211,33 TL
GELİR VERGİSİ İSTİSNASI	4.211,33 TL
HESAPLANAN DAMGA VERGİSİ	250,70 TL
DAMGA VERGİSİ İSTİSNASI	250,70 TL
NET ASGARİ ÜCRET	28.075,50 TL

İMALAT DIŞINDAKİ SEKTÖRLER (2 Puanlık İndirimli)

BRÜT ASGARİ ÜCRET	33.030,00 TL
SGK İŞVEREN PRİMİ (%19,75)	6.523,43 TL
İŞVEREN İŞSİZLİK SİGORTA PRİMİ (%2)	660,60 TL
İŞVERENE MALİYET	40.214,03 TL

İMALAT SEKTÖRÜ (5 Puanlık İndirimli)

BRÜT ASGARİ ÜCRET	33.030,00 TL
SGK İŞVEREN PRİMİ (%16,75)	5.532,53 TL
İŞVEREN İŞSİZLİK SİGORTA PRİMİ (%2)	660,60 TL
İŞVERENE MALİYET	39.223,13 TL

İndirim uygulanmadan asgari ücretin işverene maliyeti ise 40.874,63 TL'dir

2026 VERGİ DİLİMLERİ (ÜCRET KAZANÇLARI İÇİN)

190.000 TL'ye kadar	%15
400.000 TL'nin 190.000 TL'si için 28.500 TL, fazlası	%20
1.500.000 TL'nin 400.000 TL'si için 70.500 TL, fazlası	%27
5.300.000 TL'nin 1.500.000 TL'si için 367.500 TL, fazlası	%35
5.300.000 TL'den fazlasının 5.300.000 TL'si için 1.697.500 TL fazlası için	%40

ENGELLİ VERGİ İNDİRİM TUTARLARI 2026

Birinci derece engelliler	12.000 TL
İkinci derece engelliler	7.000 TL
Üçüncü derece engelliler	3.000 TL

GELİR VERGİSİ İSTİSNA TUTARLARI 2026

Yemek Yardımı (KDV hariç)	300 TL
Yol Yardımı	158 TL

2026 YILI SİGORTA PRİMİNE ESAS KAZANÇ TABAN VE TAVAN TUTARLARI

	Alt Sınır	Üst Sınır
Günlük	1.101 TL	9.909 TL
Aylık	33.030 TL	297.270 TL

KIDEM TAZMİNATI TAVAN TUTARI (01.01.2026-30.06.2026)	64.948,77 TL
--	--------------

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununda 04.12.2025 tarihli, 7566 sayılı “Vergi Kanunları ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun” ile Yapılan Değişiklikler

41. maddesinde yapılan değişiklik sonrası- Doğum borçlanması hariç hizmet borçlanmalarında, prime esas günlük kazanç alt ve üst sınırları arasında olmak üzere, sigortalılarca belirlenecek günlük kazancın **%45'i** (önceki uygulama %32) üzerinden borçlanılabilecektir.

4857 sayılı Kanuna göre kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan sigortalıların, kısmi süreli çalıştıkları aylara ait eksik sürelerinin borçlanması halinde, genel sağlık sigortası primlerinin ödenmiş olması halinde, genel sağlık sigortası primi ödenmiş bu sürelerle ilişkin borçlanma tutarı **%39** (önceki uygulama %20) oranı üzerinden hesaplanır.

46. maddesinde yapılan değişiklik sonrası- Fakülte veya yüksekokullarda kendi hesabına okuduktan sonra subay veya astsubaylığa nasbedilen veya yedek subaylık hizmetini takiben subaylığa geçirilenler veya yedek astsubaylık hizmetini takiben astsubaylığa geçirilenler ile fakülte ve yüksekokullarda kendi hesabına okuduktan sonra, komiser yardımcısı veya polis memuru olarak atanmaların başarılı öğrenim süreleri; borçlanmanın yapıldığı tarihte ilgisine göre en az aylık alan teğmenin, astsubay çavuşun veya polis memuru ya da komiser yardımcısının prime esas kazancının **%45'i** üzerinden, bu sürelerle ait primler kendilerince ödenerek borçlandırılmak suretiyle hizmetten sayılır.

Geçici 31. maddesinde yapılan değişiklik sonrası- Milli Eğitim Bakanlığına bağlı her derece ve türdeki örgün ve yaygın eğitim kurumlarında ek ders ücreti karşılığında ilgili mevzuatı çerçevesinde uzman ve usta öğretici olarak çalıştırılanlar, bu durumlarını milli eğitim il veya ilçe müdürlüklerince belgelendirmeleri kaydıyla, bu maddenin yürürlük tarihinden önceki bu çalışmalarından dolayı ay içinde 30 günden eksik kalan sürelerini 41 inci madde esaslarına göre **%45** (önceki uygulama %32) oranı üzerinden kendileri veya hak sahipleri borçlanabilirler.

Geçici 36. maddesinde yapılan değişiklik sonrası- 13/5/1971 tarihli ve 1402 sayılı Sıkıyönetim Kanunu uyarınca kurulan sıkıyönetim mahkemelerinin görev alanına giren suçlar nedeniyle yakalanan veya tutuklananlardan, Türk Silahlı Kuvvetlerinin yönetime el koyduğu 12 Eylül 1980 tarihinden itibaren haklarında kovuşturmayla yer olmadığına veya beraatlerine karar verilenlerin, gözaltında veya tutuklulukta geçen süreleri için kendilerinin ya da hak sahiplerinin bu durumlarını belgeleyerek (...), gözaltında veya tutuklulukta geçen süreleri, talep tarihinde 82 nci maddeye göre belirlenen prime esas günlük kazanç alt sınırının **%45'i** (önceki uygulama %32) üzerinden hesaplanacak primlerinin; bu durumlarından dolayı dava açıp tazminat alanların borcun tebliğ tarihinden itibaren altı ay içerisinde kendilerince veya hak sahiplerince, tazminat almamış olanların ise Hazinece ödenmesi suretiyle borçlandırılır.

5434 sayılı Kanuna tabi çalışmakta iken 1402 sayılı Sıkıyönetim Kanunu uyarınca kurulan sıkıyönetim mahkemelerinin görev alanına giren suçlar nedeniyle yakalanan veya tutuklananlardan, Türk Silahlı Kuvvetlerinin yönetime el koyduğu 12 Eylül 1980 tarihinden itibaren haklarında kovuşturmayla yer olmadığına veya beraatlerine karar verilenlerin, herhangi bir nedenle hizmet sayılmayan gözaltında veya tutuklulukta geçen süreleri, kendileri veya hak sahiplerinin bu durumlarını belgeleyerek bu maddenin yayımı tarihinden itibaren altı ay içerisinde talepte bulunması kaydıyla, gözaltına alındığı veya tutuklandığı tarihteki emeklilik keseneğine esas aylık derece ve kademesinin talep tarihindeki katsayılar ve emeklilik keseneğine esas aylığın hesabına ait diğer unsurlar ile **kesenek ve karşılık oranları %45 olarak** esas alınmak suretiyle hesaplanacak borçlanma tutarının altı ay içerisinde kendilerince veya hak sahiplerince ödenmesi halinde hizmet sürelerine eklenir.

Geçici 43. maddesinde yapılan değişiklik sonrası- 1416 sayılı Kanuna göre yurt dışına gönderilen ve öğrenimini başarıyla tamamlayarak yurda dönenlerden yükümlü bulunduğu mecburi hizmet süresini tamamlamış olanlardan, bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten önce 5434 sayılı Kanun hükümlerine tabi olarak çalışmaya başlamış olup geçici 4 üncü madde kapsamında çalışmaya devam edenler; yurt dışında resmî öğrenci olarak geçirmiş oldukları öğrenim sürelerinin 18 yaşının tamamlanmasından sonraki döneme ait olan kısmının tamamını veya bir bölümünü, (...)[235] müracaat etmeleri ve müracaatın kabul edildiği ay itibarıyla geçerli olan emekli keseneğine esas kazanç tutarı üzerinden ve borçlanacakları süreye ilişkin olarak **%45 oranında** hesaplanacak kesenek ve kurum karşılığı toplamından oluşan yükümlülük tutarının tamamını peşin olarak veya müracaatın kabul tarihinden itibaren oniki ayda eşit taksitler halinde ödemek suretiyle borçlanabilirler.

Geçici 44. maddesinde yapılan değişiklik sonrası-23/4/1999 ile 14/2/2005 tarihleri arasında tabi oldukları personel mevzuatına göre almış oldukları disiplin cezası sonucu memuriyetleri sona erip, 22/6/2006 tarihli ve 5525 sayılı Kanun uyarınca haklarında verilmiş disiplin cezaları bütün sonuçları ile ortadan kaldırılanların bu maddenin yürürlük tarihinden itibaren 3 ay içinde Kuruma müracaat etmeleri halinde ve yaş haddine ilişkin hükümler saklı kalmak kaydıyla; memuriyetlerinin sona erdiği tarih ile 22/6/2006 tarihi arasındaki dönem içinde uzun vadeli sigorta kollarına tabi olarak sigorta primi ödenmemiş veya emekli keseneği yatırılmamış sürelerine ilişkin kesenek ve kurum karşılığı toplamları, görevden ayrıldıkları tarihteki derece ve kademelerine hizmet olarak sayılacak sürenin her üç yılına bir derece ve her yılına bir kademe verilmek ve öğrenim durumları itibarıyla 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 36 ncı maddesindeki yükselebilecekleri dereceleri geçmemek üzere tespit edilecek derece ve kademeleriyle başvuru tarihinde uygulanmakta olan katsayılar esas alınarak belirlenecek emekli keseneğine esas aylık tutarlarının **%45'i** üzerinden Kurum tarafından hesaplanarak halen çalıştıkları veya kamu görevlisi olarak en son çalışmış oldukları kamu idarelerine bildirilir ve söz konusu tutarlar bu idareler tarafından üç ay içerisinde Kuruma defaten ödenir.

Geçici 84. maddesinde yapılan değişiklik sonrası-Sigortalı (kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlarla tarımda kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlar) ya da hak sahipleri tarafından talep edilmesi hâlinde durdurulan sigortalılık sürelerinin tamamı, talep tarihinde 80 inci maddenin ikinci fıkrasına göre belirlenecek prime esas kazanç tutarının **%45'i** üzerinden borç tutarı hesaplanarak ihya edilir.

52. maddesinde yapılan değişiklik sonrası-İsteğe bağlı sigorta primi, 82 nci maddeye göre belirlenen prime esas kazancın alt sınırı ile üst sınırı arasında, sigortalı tarafından belirlenen prime esas aylık kazancın **%33'üdür** (önceki uygulama %32). Bunun **%21'i** (önceki uygulama %20) malûllük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi, %12'si genel sağlık sigortası primidir.

Ek 5. maddesinde yapılan değişiklik sonrası-Bu madde kapsamındaki sigortalılar (Tarım veya orman işlerinde hizmet akdiyle süresiz olarak çalışanlar), 82 nci maddeye göre belirlenen prime esas kazancın alt ve üst sınırı arasında olmak kaydıyla sigortalı tarafından belirlenen günlük kazancın otuz katının **%35,5'i** (önceki uygulama %34,5) oranında prim öderler. Bunun **%21'i** (önceki uygulama %20) malûllük, yaşlılık ve ölüm sigortaları, %12,5'i genel sağlık sigortası, %2'si iş kazası ve meslek hastalıkları sigortası primidir.

Ek 6. maddesinde yapılan değişiklik sonrası-Bu sigortalılar (ticari taksi, dolmuş ve benzeri nitelikteki şehir içi toplu taşıma aracı işyerleri ile Kültür ve Turizm Bakanlığınca belirlenecek alanlarda kısmi süreli iş sözleşmesiyle bir veya birden fazla kişi tarafından çalıştırılan ve çalıştıkları kişi yanında ay içerisinde çalışma saati süresine göre hesaplanan çalışma gün sayısı 10 günden az olan kişiler), 82 nci maddeye göre belirlenen prime esas kazanç alt ve üst sınırı arasında olmak üzere kendileri tarafından belirlenecek günlük kazancın otuz katının **%33,5'i** (önceki uygulama %32,5) oranında prim öderler. Bu prim oranının **%21'i** (önceki uygulama %20) malûllük, yaşlılık ve ölüm sigortaları, %12,5'i genel sağlık sigortası primidir. İşsizlik sigortasına tabi olmayı isteyenlerin, sigortalı ve işveren hissesi oranındaki işsizlik sigortası primini ait olduğu ayı takip eden ayın sonuna kadar ödememeleri halinde, o aya ait işsizlik sigortası primini ödeme hakları düşer.

Ek 9. maddesinde yapılan değişiklik sonrası-Bu fıkra kapsamına girenler (Ev hizmetlerinde çalışanlar), adlarına ödenen priminin ait olduğu ayı takip eden ayın sonuna kadar aynı kazancın otuz katının **%33,5 (önceki uygulama %32,5)** oranında prim ödeyebilir. Bunun **%21'i** (önceki uygulama %20) malûllük, yaşlılık ve ölüm sigortaları, %12,5'i genel sağlık sigortası primidir.

81. maddesinde yapılan değişiklik sonrası-Malûllük, yaşlılık ve ölüm sigortaları prim oranı, sigortalının prime esas kazancının **%21'idir** (önceki uygulama %20). Bunun %9'u sigortalı hissesi, **%12'si** (önceki uygulama %11) işveren hissesidir.

Bu Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamındaki sigortalıları çalıştıran özel sektör işverenlerinin, bu maddesinin birinci fıkrasının (a) bendine göre malûllük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primlerinden, işveren hissesinin **iki** (önceki uygulama dört) puanlık kısmına isabet eden tutar Hazinece karşılanır.

82. maddesinde yapılan değişiklik sonrası-Bu Kanun gereğince alınacak prim ve verilecek ödeneklerin hesabına esas tutulan günlük kazancın alt sınırı, sigortalıların yaşlarına uygun asgarî ücretin otuzda biri, üst sınırı ise 16 yaşından büyük sigortalıların günlük kazanç alt sınırının **9** (önceki uygulama 7,5) katı, ancak sosyal güvenlik sözleşmesi olmayan ülkelerde iş üstlenen işverenlerce yurt dışındaki işyerlerinde çalıştırılmak üzere götürülen Türk işçileri için 3 katıdır.

Kanuna Geçici 24. madde eklenmiştir.
"Kurumdan gelir veya aylık alanların, kendi sigortalılığı ve/veya hak sahibi olduğu kişinin sigortalılığı nedeniyle oluşan genel sağlık sigortası primi dahil prim ve prime ilişkin borçları, %25 oranını geçmemek üzere gelir veya aylıklarından kesilmek suretiyle tahsil edilir.
Bu maddenin uygulanmasına ilişkin usul ve esaslar Kurum tarafından düzenlenir."

Kanunun Geçici 4 üncü maddesine aşağıdaki fıkra eklenmiştir.
"15 inci maddesinin birinci fıkrasının (e) bendi hariç 5434 sayılı Kanun hükümlerine göre yapılan borçlanma tutarları ile 926 sayılı Kanunun geçici 32 nci maddesi kapsamında Türk Silahlı Kuvvetlerinde geçmiş kabul edilen sürelerle ait emekli keseneği ve kurum karşılık tutarlarının hesaplanmasında kesenek ve karşılık veya borçlanma oranı %45 olarak uygulanır."

Kanuna aşağıdaki **geçici madde** eklenmiştir.
"Geçici Madde 110- 2025 yılında götürü bedel üzerinden hizmet alım sözleşmesi yapılmış kamu üniversite sağlık hizmeti sunucularının Kuruma 31/12/2025 tarihine kadar bu sözleşme kapsamında verdikleri tedavi hizmetlerine ilişkin toplam tahakkuk tutarının götürü bedel sözleşme tutarından düşük olması durumunda, aradaki fark terkin edilir. Terkin edilen tutar, Bakanlık bütçesine bu amaçla tahsis edilecek ödenekten karşılanır.
Bu maddeye ilişkin usul ve esaslar Hazine ve Maliye Bakanlığının görüşü alınarak Kurumca belirlenir."

30.10.2025 tarihli, 33062 sayılı Resmi Gazete'de MADEN YÖNETMELİĞİNDE DEĞİŞİKLİK YAPILMASINA DAİR YÖNETMELİK yayımlanmıştır. (Yönetmeliğin tam metni)

MADDE 1- 11/12/2022 tarihli ve 32040 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan Maden Yönetmeliğinin 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (iii) bendinde yer alan "çevre ile uyum planı çalışmalarını temin etmek üzere teminat olarak, %20'si" ibaresi yürürlükten kaldırılmış ve "%50'si" ibaresi "%70'i" şeklinde değiştirilmiştir.

MADDE 2- Aynı Yönetmeliğin 8 inci maddesinin üçüncü fıkrasında yer alan "ihale yoluyla" ibareleri yürürlükten kaldırılmış, "III." ibaresi "II. Grup (b) bendi, III., IV." şeklinde değiştirilmiş, dördüncü fıkrası aşağıdaki şekilde değiştirilmiş, beşinci fıkrasının son cümlesi yürürlükten kaldırılmış ve aynı maddeye aşağıdaki fıkralar eklenmiştir.

"(4) I. Grup, II. Grup (a) ve (c) bendi, III. Grup ve V. Grup maden sahaları ihale ile, II. Grup (b) bendi ve IV. Grup maden sahaları ilk müracaat ile verilir. Sahayla ilgili geçmiş ruhsat ve çalışma bilgileri, mücavirindeki ve bölgedeki ruhsatlar kapsamında konum, rezerv bilgisi veya buluculuk raporuna istinaden Genel Müdürlük tarafından gerekliliği ortaya konulan hâllerde II. Grup (b) bendi ve IV. Grup maden sahaları da ihale ile verilir."

"(6) Müracaat, işletme ruhsat taban bedeli yatırılarak elektronik sistem üzerinden yapılır.

(7) Müracaatın alınmasını müteakip sahanın ilk müracaat veya ihale yoluyla ruhsatlandırılmasına Genel Müdürlüğün teklifi üzerine Bakan oluru ile karar verilerek müracaat sahibine bildirilir. İhale yoluyla ruhsatlandırılmasına karar verilenler ihalelik saha konumuna getirilir.

(8) İhale talepleri, işletme ruhsat taban bedeli yatırılarak, Kanunun 16 ncı maddesindeki alan sınırlaması dâhilinde erişim veya pafta, koordinat ile maden grubu belirtilerek sistem üzerinden yapılır."

MADDE 3- Aynı Yönetmeliğin 11 inci maddesinin birinci fıkrası aşağıdaki şekilde değiştirilmiş, ikinci ve üçüncü fıkraları yürürlükten kaldırılmıştır.

“(1) İlk müracaat yoluyla hak sağlayan müracaatlar için uygunluk bildirim tarihinden itibaren, ihale yoluyla arama ruhsatı almaya hak sağlayan müracaatların ihale bedelinin yatırılmasından itibaren iki ay içinde talep sahibinin aşağıdaki belgeleri tamamlayarak Genel Müdürlüğe vermesi zorunludur:

a) Gerçek kişiler için;

1) T.C. kimlik numarası beyanı.

2) Onaylı imza beyanı.

3) Ruhsat bedelinin yatırıldığına dair belge.

4) Ek-6’da yer alan ilk müracaat taahhünamesi ve belgeleri.

5) Ek-7’de yer alan ön inceleme raporu.

6) Ek-8’de yer alan maden arama projesi.

7) Mali yeterlilik belgeleri.

8) Aktif edilmiş kayıtlı elektronik posta adresi (KEP) veya UETS adresi.

9) Maden grup ve bentlerine göre asgari tutarı her yıl Genel Müdürlükçe ilan edilecek yatırım teminatına dair kesin ve süresiz teminat mektubu veya teminat şartını sağladığına dair sair belge.

b) Tüzel kişiler için;

1) Müracaat edene ait güncel şirket sözleşmesi ve yönetim organı bilgilerini içeren Türkiye Ticaret Sicili Gazetesi örneği.

2) Tüzel kişinin bağlı olduğu vergi dairesi, ili ve vergi numarasını gösterir belge.

3) Tüzel kişiyi temsil ve ilzama yetkili kişileri de gösteren sicil tasdiknamesi.

4) Ruhsat bedelinin yatırıldığına dair belge.

5) Ek-6’da yer alan ilk müracaat taahhünamesi ve belgeleri.

6) Maden grup ve bentlerine göre asgari tutarı her yıl Genel Müdürlükçe ilan edilecek yatırım teminatına dair kesin ve süresiz teminat mektubu veya teminat şartını sağladığına dair sair belge (Maden Tetkik ve Arama Genel Müdürlüğü bu yükümlülüğün muafıdır).

7) Ek-7’de yer alan ön inceleme raporu.

8) Ek-8’de yer alan maden arama projesi.

9) Mali yeterlilik belgeleri.

10) Aktif edilmiş kayıtlı elektronik posta adresi (KEP) veya UETS adresi.

11) Ortaklık pay bilgilerini de içeren ortaklık teyit belgesi.”

MADDE 4- Aynı Yönetmeliğin 14 üncü maddesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

“MADDE 14- (1) Sahanın ilk müracaat ile ruhsatlandırılmasının uygun bulunması hâlinde;

a) Kanunun 7 nci maddesinin ikinci fıkrasında belirtilen izne tabi alanlar dâhilinde kalmadığı tespit edilen sahalar için 11 inci maddede belirtilen belgelerin verilmesini müteakip arama ruhsatı düzenlenir.

b) Kanunun 7 nci maddesinin ikinci fıkrasında belirtilen izne tabi alanlar dâhilinde kısmen ya da tamamen kaldığı tespit edilen müracaatlar için 11 inci maddede belirtilen belgelerin verilmesini müteakip Kanunun 7 nci maddesinin üçüncü ve dördüncü fıkralarında öngörülen izin süreçleri başlatılır. İzin alınan alanlar için ruhsat düzenlenir. İzin alınamayan kısımlar müracaat sahasından taksir edilir.

(2) Müracaat edilen sahanın ihale ile ruhsatlandırılmasının uygun bulunması hâlinde;

a) Kanunun 7 nci maddesinin ikinci fıkrasında belirtilen izne tabi alanlar dâhilinde kalmadığı tespit edilen sahalar için 11 inci maddede belirtilen şartların sağlanmasını müteakip arama ruhsatı düzenlenir.

b) Kanunun 7 nci maddesinin ikinci fıkrasında belirtilen izne tabi alanlar dâhilinde kısmen ya da tamamen kaldığı tespit edilen alanlar için 11 inci maddede belirtilen şartların sağlanmasını müteakip Kanunun 7 nci maddesinin üçüncü ve dördüncü fıkralarında öngörülen izin süreçleri başlatılır. İzin alınan alanlar için ruhsat düzenlenir. Sahanın tamamına ya da bir kısmına izin verilmemesi ve ihaleye hak sağlayanın bu şartlarda ruhsat talep etmemesi durumunda ihale iptal edilir. Bu bent uyarınca ihalenin iptal edilmesi hâlinde ihale bedeli iade edilir.

(3) 21/7/1953 tarihli ve 6183 sayılı Amme Alacaklarının Tahsil Usulü Hakkında Kanunun 22/A maddesi kapsamında vadesi geçmiş borcu bulunan kişilere ait müracaatlar reddedilir.”

MADDE 5- Aynı Yönetmeliğin 15 inci maddesinin yedinci fıkrasında yer alan “kaynak/rezerv raporu” ibaresi “üç boyutu ve miktarıyla belirlenmiş rezerv raporunun” şeklinde değiştirilmiş, aynı fıkraya aşağıdaki cümle eklenmiş ve aynı maddeye aşağıdaki fıkralar eklenmiştir.

“Üç boyutu ve miktarıyla rezerv belirlenmiş ise Genel Müdürlük tesisler için gerekli alanları da dikkate alarak işletme ruhsat sahasını belirler.”

“(12) Maden arama projesinde belirtilen faaliyetlerin niteliğinde ya da maden cinsinde değişiklik yapılması durumunda ilgili arama faaliyet dönemine ait arama faaliyet raporuyla birlikte revize maden arama projesinin de verilmesi zorunludur. Bu durumda revize projedeki madencilik faaliyetlerine ilişkin giderler ve bu faaliyetlere ilişkin idari masraflar da revize edilerek yatırım teminat miktarı güncellenir.

(13) Sondaj kuyu lokasyonlarının, denetime kadar muhafaza edilmesi; sondaj sonucunda alınan karotların, karot sandıklarına istiflenerek muhafaza edilmesi; karot sandıklarında kuyu adı, karotun alındığı il/ilçe, kuyu eğim ve derinliği (metraj aralığı) ile sondaj başlangıç ve bitiş tarihlerine ilişkin bilgilerin yazılı olması ve yüksek çözünürlüklü bir kamera ile fotoğraflanması zorunludur.

(14) Planlanan sondaj başlangıç ve bitiş tarihleri ile sondaj lokasyon bilgilerinin başlangıç tarihinden bir hafta öncesine kadar, sondaj ilerlemesine ilişkin metraj bilgilerinin de aylık olarak e-Maden sistemine girilmesi zorunludur. Bilgi girişini tutarlı ve eksiksiz şekilde yapanlar için on üçüncü fıkra kapsamında kuyu lokasyonlarını muhafaza etme yükümlülüğü aranmaz.

(15) Kanunun 15 inci ve 47 nci maddeleri kapsamında buluculuk hakkı verilmiş sahaların ihale edilmesi ve ihaleyi kazananın talebi hâlinde buluculuk hakkına esas çalışmalar arama dönemi yükümlülükleri bakımından yeterli kabul edilerek buluculuk hakkı verilen maden için işletme ruhsatı verilebilir.

(16) Yatırım programının iki yıl üst üste yüzde ellinin altında gerçekleştirilmesi durumunda verilen teminat irat kaydedilir ve ruhsat iptal edilir. Arama faaliyetleri sonucunda işletilebilir rezerv bulunmadığının Ulusal Maden Kaynak ve Rezerv Raporlama Koduna göre raporlanması ve talep edilmesi hâlinde arama ruhsat bedelleri ile ihale bedeli ruhsat sahibine iade edilir.

(17) Genel Müdürlük, sahada işletilebilir rezerv olmadığına dair tespit veya emareleri tevsik eden ruhsat sahibinin terk talebini kabul ederek yatırım teminatının iadesine karar verebilir.”

MADDE 6- Aynı Yönetmeliğin 16 ncı maddesinin üçüncü fıkrasında yer alan “birinci fıkrası gereğince idari para cezası uygulanır ve genel arama dönemine hak sağlar” ibaresi “beşinci fıkrası gereğince teminat irat kaydedilerek ruhsat iptal edilir” şeklinde, dördüncü fıkrası aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

“(4) Ön arama faaliyet raporunun süresinde verilmemesi veya asgari faaliyetlerin yapılmaması hâlinde Kanunun 17 nci maddesinin beşinci fıkrası gereğince dönemin sonunda teminat irat kaydedilerek arama ruhsatı iptal edilir. Asgari faaliyet yapılmış olmakla birlikte ön arama faaliyetlerinin projeden eksik yürütüldüğünün tespiti hâlinde gerçekleşmeyen yatırıma karşılık gelen teminat miktarı irat kaydedilir. Teminatın, yatırımın gerçekleşen kısmına karşılık gelen miktarı talebi hâlinde ruhsat sahibine iade edilir.”

MADDE 7- Aynı Yönetmeliğin 17 nci maddesinin üçüncü ve dördüncü fıkraları aşağıdaki şekilde değiştirilmiş ve aynı maddeye aşağıdaki fıkra eklenmiştir.

“(3) Genel arama dönemi süresi sonuna kadar Ek-11’de yer alan genel arama faaliyet raporunun verilmesi zorunludur. Faaliyet raporlarının süresinde verilmemesi veya asgari faaliyetlerin yapılmaması hâlinde ilgili dönem sonunda teminat irat kaydedilerek arama ruhsatı iptal edilir. Faaliyet raporlarına ilişkin eksiklikler için ise ruhsat sahibine bir aylık süre verilir. Verilen süre içinde eksikliklerin tamamlanmaması hâlinde teminat irat kaydedilerek arama ruhsatı iptal edilir.

(4) Genel arama faaliyet raporunun uygun bulunması hâlinde IV. Grup ruhsatlarda detay arama dönemine hak sağlanır. II. Grup (b) bendi, III. ve V. Grup ruhsatlarda ise genel arama dönemi sonuna kadar üç boyutu ve miktarıyla rezerv belirlenmiş olarak işletme projesi verilerek işletme ruhsat talebinde bulunmaması hâlinde ruhsat iptal edilir. III. Grup madenlerde arama faaliyet raporlarının niteliği dikkate alınarak bilimsel yeterliği haiz kaynak raporuna istinaden işletme ruhsatı verilebilir.”

“(5) Asgari faaliyetler yapılmış olmakla birlikte arama döneminde yapılacağı beyan edilen faaliyetlerin tamamının gerçekleştirilmediğinin tespiti hâlinde gerçekleşmeyen yatırıma karşılık gelen oranda teminat miktarı irat kaydedilir. Teminatın, yatırımın gerçekleşen kısmına karşılık gelen miktarı talebi hâlinde ruhsat sahibine iade edilir.”

MADDE 8- Aynı Yönetmeliğin 18 inci maddesinin dördüncü fıkrasında yer alan “ya da arama ruhsat süresi sonuna kadar işletme ruhsat talebinde bulunulmaması durumunda ruhsat” ibaresi “teminat irat kaydedilerek arama ruhsatı” şeklinde ve beşinci fıkrası aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

“(5) Detay arama faaliyet raporunun süresi içinde verilmemesi veya asgari faaliyetlerin yapılmaması hâlinde Kanunun 17 nci maddesinin beşinci fıkrası gereğince dönemin sonunda teminat irat kaydedilerek arama ruhsatı iptal edilir. Asgari faaliyet yapılmış olmakla birlikte detay arama faaliyetlerinin projeden eksik yürütüldüğünün tespiti hâlinde gerçekleşmeyen yatırıma karşılık gelen teminat miktarı irat kaydedilir. Teminatın, yatırımın gerçekleşen kısmına karşılık gelen miktarı talebi hâlinde ruhsat sahibine iade edilir. Detay arama dönemi sonuna kadar üç boyutu ve miktarıyla rezerv belirlenmiş olarak işletme projesi verilerek işletme ruhsat talebinde bulunulmaması hâlinde arama ruhsatı iptal edilir.”

MADDE 9- Aynı Yönetmeliğin 20 nci maddesinin birinci fıkrası aşağıdaki şekilde değiştirilmiş, ikinci fıkrasında yer alan “ve ilgili saha ihalelik saha konumuna getirilerek ihale yolu ile ruhsatlandırılır” ibaresi yürürlükten kaldırılmış, “işletme ruhsat bedeli” ibaresinden sonra gelmek üzere “ve rehabilitasyon bedeli” ibaresi eklenmiş ve üçüncü fıkrası aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

“(1) Kanunun 7 nci maddesinin ikinci fıkrası kapsamında belirtilen alanlar dışında kalan işletme ruhsat taleplerinde I. Grup (b) bendi ve II. Grup (a) ve (c) bentleri madenler için ihale bedelinin yatırılmasından itibaren iki ay içinde, diğer madenler için arama ruhsat süresi sonuna kadar ruhsat veya hak sahibi tarafından;

- a) İlgili hesaplara aktarılacak üzere işletme ruhsat bedeli, rehabilitasyon bedeli ve Genel Müdürlüğün bütçesine gelir kaydedilmek üzere işletme ruhsat taban bedelinin Genel Müdürlüğün muhasebe birimi hesabına yatırılması,
 - b) Yetkilendirilmiş tüzel kişilerce maden mühendisinin sorumluluğunda hazırlanmış maden işletme projesi ve bu projenin uygulanabilmesi için gerekli olan mali yeterliliğine ilişkin belgelerin verilmesi,
 - c) Aktif edilmiş kayıtlı elektronik posta adresinin (KEP) veya UETS adresinin verilmesi,
- zorunludur. Aksi hâlde talep reddedilir. Talebin kabul edilmemesi halinde yatırılan işletme ruhsatı taban bedeli iade edilmez, işletme ruhsat bedeli ve rehabilitasyon bedeli ise iade edilir.”

“(3) Kanunun 7 nci maddesinin ikinci fıkrası kapsamında izne tabi olduğu tespit edilen ikinci fıkraya uygun işletme ruhsatı taleplerinde; arama ruhsatı döneminde alınan izinler saklı kalmak kaydıyla, Kanunun 7 nci maddesinin üçüncü ve dördüncü fıkralarında öngörülen izin süreçleri başlatılır. İzin süreçlerinin tamamlanmasını müteakip birinci fıkra hükümlerine göre işlem tesis edilir.”

MADDE 10- Aynı Yönetmeliğin 25 inci maddesinin birinci fıkrasında yer alan “, diğer grup maden işletme ruhsat sahalarında beş yıl” ibaresi yürürlükten kaldırılmıştır.

MADDE 11- Aynı Yönetmeliğin 27 nci maddesinin birinci fıkrasında yer alan “Aynı grup ruhsatlar” ibaresi “IV. Grup ruhsatların alt bentleri hariç aynı grup ruhsatlar” şeklinde değiştirilmiş, “Farklı grup ruhsatlar” ibaresinden sonra gelmek üzere “ile IV. Grubun farklı alt bentlerine ait ruhsatlar” ibaresi eklenmiş, ikinci fıkrasında yer alan “grup işletme ruhsatı” ibaresi “ruhsat” şeklinde değiştirilmiş, “Ayrı ayrı üretilmesi imkanı olmayan farklı gruptaki” ibaresinden sonra gelmek üzere “veya aynı grubun alt bentlerine ait” ibaresi, “Ancak farklı gruptaki” ibaresinden sonra gelmek üzere “veya IV. Grubun alt bentlerine ilişkin yapılacak” ibaresi eklenmiş, aynı maddeye ikinci fıkrasından sonra gelmek üzere aşağıdaki

fıkra eklenmiş ve diğer fıkralar buna göre teselsül ettirilmiştir.

“(3) Birinci veya ikinci fıkra uyarınca ruhsat edinen kişi, ürettiği ilk ruhsat sahibinin işletme iznine konu madeni, herhangi bir bedel talep etmeksizin ilk ruhsat sahibine teslim eder. Aksi takdirde Kanunun 12 nci maddesi kapsamında işlem tesis edilir.”

MADDE 12- Aynı Yönetmeliğin 34 üncü maddesinin birinci fıkrasında yer alan “ve ruhsat iptali hükmünün” ibaresi ile (b), (ç) ve (ı) bentleri yürürlükten kaldırılmıştır.

MADDE 13- Aynı Yönetmeliğin 37 nci maddesinin birinci fıkrasının (a) bendinde yer alan “iptal edilerek ilgili saha ihalelik saha konumuna getirilerek ihale yolu ile ruhsatlandırılır” ibaresi “iptal edilir” şeklinde, (b) bendinde yer alan “süresi uzatılmaz ve bu alanlar başka bir işleme gerek kalmaksızın ihalelik saha konumuna getirilerek ihale yolu ile ruhsatlandırılır” ibaresi “iptal edilir” şeklinde değiştirilmiş ve aynı maddeye aşağıdaki fıkralar eklenmiştir.

“(7) Kamu kurum ve kuruluşlarının (bunlara ait şirketler dâhil) uhdesindeki işletme ruhsatları hariç olmak üzere ruhsat süre uzatım taleplerinin uygun görülebilmesi için ruhsata konu faaliyetler kapsamında; talep tarihi itibarıyla yürürlükte olan işletme projesinde beyan edilen toplam üretimin en az %15’i kadar üretim yapılmış olması zorunludur. Aksi hâlde ruhsat süresi uzatılmaz. Asgari üretim şartı, ruhsat sahibinin aynı madene ilişkin işletme iznli bütün ruhsatlarının üretim ortalaması alınarak da sağlanabilir.

(8) Yedinci fıkra kapsamında yapılacak hesaplamalarda mücbir sebep, beklenmeyen hâl ve geçici tatil durumları dikkate alınır. Tesis muafiyetine ilişkin Kanunun 24 üncü maddesinin on dördüncü fıkrası hükümleri saklıdır.”

MADDE 14- Aynı Yönetmeliğin 51 inci maddesinin ikinci fıkrasının son cümlesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir. “Aksi takdirde, Kanun gereğince idari yaptırım uygulanır.”

MADDE 15- Aynı Yönetmeliğin 53 üncü maddesinin ikinci fıkrasının (d) bendinde yer alan “ruhsat bedelinin %30’unun, Genel Müdürlüğün belirlediği banka hesabına çevre ile uyum bedelinin” ibaresi “rehabilitasyon bedelinin, rehabilitasyon bedeli hesabına” şeklinde ve üçüncü fıkrası aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

“(3) Bu madde kapsamında yapılan müracaatlarda ruhsat taban bedeli ile işletme ruhsat bedeli alınmaz.”

MADDE 16- Aynı Yönetmeliğin 56 ncı maddesinin ikinci fıkrasında yer alan “ruhsat bedelinin %30’u oranındaki çevre ile uyum bedelinin” ibaresi “rehabilitasyon bedelinin” şeklinde değiştirilmiştir.

MADDE 17- Aynı Yönetmeliğin 61 inci maddesinin birinci fıkrasında yer alan “ruhsat bedelinin %30’u oranında çevre ile uyum bedeli” ibaresi “rehabilitasyon bedeli” şeklinde değiştirilmiştir.

MADDE 18- Aynı Yönetmeliğin 74 üncü maddesinin üçüncü ve altıncı fıkraları aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

“(3) İnceleme ve denetimler; maden ve jeoloji mühendislerinin katılımıyla en az iki kişiden oluşan heyet marifetiyle yapılır. Yapılacak inceleme ve denetimlerin niteliğine göre diğer meslek grubu mensuplarının katılımı sağlanır. Ancak arama ruhsatlarına ilişkin inceleme ve denetimlerde, mali denetimlerde, şikâyet veya talep üzerine yapılacak denetimlerde bu fıkranın birinci cümlesindeki şart aranmaz. Denetimin konusu ve kapsamına göre görevlendirme yapılır.”

“(6) Ruhsat sahibi veya rödövensçısından ruhsat hukuku ile ilgili istenen her türlü teknik veya mali (ticari defterler, fatura, fatura yerine geçen vesikalar, sevk irsaliyesi, bilanço, mizan, gelir tablosu ve benzeri) bilgi ve belgenin inceleme ve denetim ile görevlendirilen heyete ibraz edilmesi zorunludur. Aksi takdirde, Kanun gereğince idari yaptırım uygulanır.”

MADDE 19- Aynı Yönetmeliğin 84 üncü maddesinin ikinci fıkrasının (e) bendinde yer alan “krom,” ibaresi yürürlükten kaldırılmış, dördüncü fıkrası aşağıdaki şekilde değiştirilmiş, beşinci fıkrasında yer alan “işletme ruhsat bedeli kadar Devlet hakkı” ibaresi “işletme ruhsat bedelinin yüzde elli fazlası kadar Devlet hakkı” şeklinde, “işletme ruhsat bedelinden az ya da işletme ruhsat bedeli kadar” ibaresi “işletme ruhsat bedelinin yüzde elli fazlasından az ya da işletme ruhsat

bedelinin yüzde elli fazlası kadar" şeklinde, altıncı fıkrasında yer alan "işletme ruhsat bedelinden" ibaresi "işletme ruhsat bedelinin yüzde elli fazlasından" şeklinde, on üçüncü fıkrasında yer alan "işletme ruhsat bedelinden" ibaresi "işletme ruhsat bedelinin yüzde elli fazlasından" şeklinde, on altıncı fıkrasının (a) bendinde yer alan "işletme ruhsat bedeli kadar" ibaresi "işletme ruhsat bedelinin yüzde elli fazlası kadar" şeklinde, "işletme ruhsat bedelinden az olmamak üzere" ibaresi "işletme ruhsat bedelinin yüzde elli fazlasından az olmamak üzere" şeklinde, "işletme ruhsat bedelinden fazla olması" ibaresi "işletme ruhsat bedelinin yüzde elli fazlasının üzerinde olması" şeklinde, on yedinci fıkrasında yer alan "yıllık işletme ruhsat bedelleri toplamı kadar veya toplamından az olması halinde Devlet hakkı, birleştirilen ruhsatların yıllık işletme ruhsat bedelleri toplamı kadar alınır" ibaresi "yıllık işletme ruhsat bedellerinin yüzde elli fazlasının toplamı kadar veya ruhsat bedellerinin yüzde elli fazlasının toplamından az olması halinde Devlet hakkı, birleştirilen ruhsatların yıllık işletme ruhsat bedellerinin yüzde elli fazlasının toplamı kadar alınır" şeklinde, "yıllık işletme ruhsat bedelleri toplamından" ibaresi "yıllık işletme ruhsat bedellerinin yüzde elli fazlasının toplamından" şeklinde, yirmi üçüncü fıkrasında yer alan "işletme ruhsat bedelinden az olamaz" ibaresi "işletme ruhsat bedelinin yüzde elli fazlasından az olamaz" şeklinde, "işletme ruhsat bedelinden fazla olması" ibaresi "işletme ruhsat bedelinin yüzde elli fazlasının üzerinde olması" şeklinde değiştirilmiştir.

"(4) İşletme izni olan maden ruhsatlarından her yıl en az işletme ruhsat bedelinin yüzde elli fazlası kadar Devlet hakkı alınır."

MADDE 20- Aynı Yönetmeliğin 93 üncü maddesinin başlığı "Ruhsat taban bedeli, ruhsat bedeli ve rehabilitasyon bedeli" şeklinde, birinci fıkrası aşağıdaki şekilde, ikinci ve beşinci fıkralarında yer alan "%50'si" ibareleri "%70'i" şeklinde değiştirilmiş, ikinci fıkrasında yer alan "çevre ile uyum planı çalışmalarını gerçekleştirmek üzere teminat olarak, %20'si" ibaresi ve üçüncü fıkrası yürürlükten kaldırılmıştır.

"(1) Ruhsat ve rehabilitasyon bedellerinin tamamının ocak ayının sonuna kadar yatırılmaması halinde, yatırılmayan kısmın o yıl haziran ayının son gününe kadar 6183 sayılı Kanunun 51 inci maddesine göre hesaplanacak gecikme zammı oranında artırılarak yatırılması zorunludur. Aksi halde ruhsat iptal edilir. Ruhsat veya rehabilitasyon bedellerinin yatırılmasıyla ilgili ruhsat sahibine ayrıca herhangi bir tebligat veya bildirim yapılmaz. İptal edilen ruhsatlar için ocak ayının sonuna kadar ödenmesi gereken ruhsat ve rehabilitasyon bedelinin ödenmeyen kısmı 6183 sayılı Kanun hükümlerine göre takip ve tahsil edilir. Genel Müdürlükçe iptal edilen ruhsatlara dair ruhsat ve rehabilitasyon bedellerinin takibini ilgili tahsil daireleri yapar. Tahsil edilen rehabilitasyon bedeli, tahsil tarihi itibarıyla ilgili kurumların rehabilitasyon bedeli hesabına aktarılır."

MADDE 21- Aynı Yönetmeliğin 101 inci maddesinin beşinci fıkrası aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

"(5) IV. Grup (c) bendi ruhsatlar ile kamu kurum ve kuruluşları ve iştiraklerine ait ruhsatlar hariç ruhsat sahası içinde birden fazla rüdvans sözleşmesi yapılamaz. Koordinat bilgisi belirtilmeyen rüdvans sözleşmeleri sicile şerh edilmez."

MADDE 22- Aynı Yönetmeliğin 105 inci maddesinin ikinci fıkrasının ikinci ve üçüncü cümleleri yürürlükten kaldırılmış ve üçüncü fıkrası aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

"(3) Özel çevre koruma bölgeleri, 9/8/1983 tarihli ve 2873 sayılı Milli Parklar Kanununa göre korunan alanlar, sulak alanlar, yaban hayatı koruma ve geliştirme sahaları, ormanlar, 12/3/1982 tarihli ve 2634 sayılı Turizmi Teşvik Kanununa göre ilan edilen kültür ve turizm koruma ve gelişim bölgeleri, turizm merkezleri, 3621 sayılı Kanuna göre korunması gerekli alanlar, 1 inci derece askeri yasak bölgeler, 1/5000 ölçekli imar planı onaylanmış alanlar, 21/7/1983 tarihli ve 2863 sayılı Kültür ve Tabiat Varlıklarını Koruma Kanunu kapsamında kalan sit alanları gibi izne tabi alanlarda izin alınmadan veya ÇED, gayrisihhi müessese izinlerinin sınıfı dışındaki izinler olmadan faaliyette bulunduğu tespit halinde işletme faaliyetleri durdurulur."

MADDE 23- Aynı Yönetmeliğin 106 ncı maddesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

"MADDE 106- (1) 105 inci maddenin üçüncü fıkrasında belirtilen alanlar (ormanlar hariç) için ilgili kamu kurumuna izin müracaatları Genel Müdürlükçe yapılır. Genel Müdürlük, müracaat sahibince hazırlanan projeyi içeren bir dosya ile ilgili kuruma başvurur. İzin talebine üç ay içinde nihai görüş içeren cevap verilmezse ilgili kuruma bir ay ilave süre verilmesine

dair ikinci yazı gönderilir. İzin taleplerine nihai görüş içeren cevap verilmez veya olumlu cevap verilirse mevzuattaki diğer yükümlülükler müracaat sahibine tamamlattırılarak ruhsat düzenlenir. İzin vermiş veya vermiş sayılan kurumlar çevresel etki değerlendirmesi sürecinde olumsuz görüş veremez.

(2) İzin talebine süresinde olumsuz görüş verilmesi halinde, ruhsat düzenlenmez. İşletme ruhsatı taban bedeli hariç, müracaat sahibinin ödediği bedeller iade edilir. Kanunun 7 nci maddesinin yirmi dördüncü fıkrası hükümleri saklıdır.

(3) Hammadde üretim izni belgeleri için 105 inci maddenin üçüncü fıkrasında belirtilen izinler ilgili kamu kurumu tarafından alınır.

(4) İzinlere ilişkin ilgili mevzuatın gerektirdiği maddi yükümlülükler ruhsat sahibi tarafından karşılanır."

MADDE 24- Aynı Yönetmeliğin 110 uncu maddesinin üçüncü fıkrasında yer alan "İşletme ruhsat sahalarında" ibaresi "Ruhsat sahalarında" şeklinde, "işletme ruhsatının" ibaresi "ruhsat" şeklinde, dördüncü fıkrası aşağıdaki şekilde değiştirilmiş, beşinci ve yedinci fıkraları yürürlükten kaldırılmıştır.

"(4) Ruhsat düzenlendikten sonra alan, izne tâbi hâle gelse dahi madencilik faaliyetlerine devam edilir. Kamu kurum ve kuruluşlarınca acele kamulaştırma işlemi yürütülen veya kamulaştırma işlemi tamamlanan haller hariç olmak üzere, mahkeme kararı olmaksızın madencilik faaliyetlerinin durdurulmasına dair talepler dikkate alınmaz. Ancak ruhsat sahasında kültür varlığının tespiti hâlinde madencilik faaliyetlerine devam edilebilmesi için Kültür ve Turizm Bakanlığının uygun görüşü aranır. Uygun görüş verilene kadar madencilik faaliyetleri durdurulur. Faaliyeti durdurulan alan için ruhsat ve rehabilitasyon bedelleri tahakkuk ettirilmez. Uygun görüş verilmemesi durumunda, Genel Müdürlük tarafından 122 nci madde hükümleri dairesinde hesaplanacak yatırım giderleri tutarındaki tazminat, Kültür ve Turizm Bakanlığı tarafından ödenir. Ödeme akabinde ilgili alan, ruhsat sahasından taksir edilir veya ruhsat iptal edilir. Kültür ve Turizm Bakanlığının uygun görüş vermesi halinde ise faaliyet durdurma kararı kaldırılır."

MADDE 25- Aynı Yönetmeliğin 111 inci maddesinin birinci fıkrasında yer alan "mülkiyet izni" ibaresi "özel mülkiyet izni" şeklinde değiştirilmiş, "ile Genel Müdürlüğün kayıtlarına işlenmiş alanlar ile ilgili izinlerin" ibaresi yürürlükten kaldırılmış, ikinci fıkrası aşağıdaki şekilde değiştirilmiş, aynı maddeye ikinci fıkrasından sonra gelmek üzere aşağıdaki fıkralar eklenmiş ve diğer fıkralar buna göre teselsül ettirilmiştir.

"(2) ÇED kararının alınmasında 114 üncü maddedeki yükümlülüklerine ilişkin bir ihmali olmadığı anlaşılan ruhsat sahiplerine birinci fıkra hükümleri uygulanmaz."

"(3) İşletme ruhsat süresi sonuna kadar birinci fıkra da belirtilen izinlerden dolayı işletme izninin alınamaması hâlinde ruhsat süresi uzatılmaz ve ruhsat iptal edilir.

(4) İşletme izni verildikten sonra altı ay içinde ISO 45001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi Belgesinin alınması zorunludur."

MADDE 26- Aynı Yönetmeliğin 114 üncü maddesi başlığıyla birlikte aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

"Ormanlarda madencilik faaliyetlerine izin ve ÇED başvurusu

MADDE 114- (1) Devlet ormanlarında madencilik faaliyeti yapılabilmesi için ruhsat düzenlenmeden önce 6831 sayılı Kanun hükümlerine göre Tarım ve Orman Bakanlığından e-Devlet kapısı üzerinden alana ilişkin koordinat listesi ve sayısal verilerle izin istenir. Devlet ormanları içinde maden aranması ve işletilmesi ile madencilik faaliyeti için zorunlu tesis, yol, enerji, su, haberleşme ve altyapı tesislerine 6831 sayılı Kanun hükümlerine göre üç ay içinde yirmi dört ay süreyle bedelsiz izin verilir. İzne ilişkin taahhüt senedi Orman Genel Müdürlüğüne verilir. Genel Müdürlükçe talep edilmesi halinde izin süresi on iki ay uzatılır.

(2) Tarım ve Orman Bakanlığınca yasal sürede olumsuz görüş verilmesi halinde ruhsat düzenlenmez ve işletme ruhsatı taban bedeli hariç, ödenen bedeller iade edilir. Kanunun 7 nci maddesinin yirmi dördüncü fıkrası hükümleri saklıdır.

(3) Tarım ve Orman Bakanlığı tarafından verilen izin; ÇED ihtisasına ve gerekliliklerine uygun çerçevede hazırlanır ve ÇED yönünden de uygun görüş olarak kabul edilir.

(4) Sadece Devlet ormanları yönünden mülkiyet izni aranması gereken ve Kanunun 7 nci maddesinin ikinci fıkrası bakımından başka izin aranmayacak ruhsatlarda ÇED süreci için başvuru, ruhsat sahibi tarafından vekâleten yetkilendirilen ve Çevre, Şehircilik ve İklim Değişikliği Bakanlığınca yeterli verilmiş kurum/kuruluşlar aracılığıyla yapılır. Genel Müdürlük, ÇED başvurusuna dair onayını ve ilgili kurumlardan alınmış olan izinleri Çevre, Şehircilik ve İklim Değişikliği Bakanlığına bildirir.

- (5) ÇED başvuru dosyası, ÇED raporu ve ÇED proje tanıtım dosyasındaki eksikliklerden, başvuru bedeli ve diğer bedeller ile ÇED taahhütlerini imzalamaktan ve bu taahhütlere uymaktan ruhsat sahibi sorumludur.
- (6) Maden ruhsat sahalarına isabet eden özel ağaçlandırma taleplerinde Bakanlığın görüşü alınır."

MADDE 27- Aynı Yönetmeliğe 114 üncü maddesinden sonra gelmek üzere aşağıdaki madde eklenmiştir.

"Devlet ormanlarında izinlerin devredilmesi

MADDE 114/A- (1) Tarım ve Orman Bakanlığınca verilen izin, Genel Müdürlükçe Kanun kapsamında gerçek ve tüzel kişilere devredilebilir. Genel Müdürlük, sahanın potansiyelini tespit ettirebilmek için devir işleminden önce kazı gerektirmeyen arama faaliyetlerini yaptırabilir. Devir için Kanunun 7 nci maddesinin dördüncü fıkrasında belirtilen yirmi dört ve on iki aylık süreler içinde devredilen, işletilen veya işlettirilen kısma ilişkin olarak 24/9/2024 tarihli ve 32672 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan Orman Kanununun 16 ncı Maddesinin Uygulanması Hakkında Yönetmelik çerçevesinde istenecek belgeler ruhsat sahibince Orman Genel Müdürlüğüne verilir. Ruhsat sahibince en geç bir ay içinde Orman Genel Müdürlüğü'nün özel bütçe hesabına gerekli bedeller yatırılır ve bedelli taahhüt senedi verilir. Bedelsiz iznin Genel Müdürlükçe otuz altı aylık süre sonunda işletilmemesi, gerçek ve tüzel kişilere devredilmemesi veya işlettirilmemesi halinde, izin iptal edilmiş sayılır.

(2) Arama faaliyeti için izin verilen alanlarda mücbir sebepler ve kısıtlayıcı yasal hükümler hariç işletme faaliyetine de izin verilir."

MADDE 28- Aynı Yönetmeliğe aşağıdaki geçici madde eklenmiştir.

"Geçiş hükümleri

GEÇİCİ MADDE 12- (1) Bu maddeyi ihdas eden Yönetmelikle değiştirilen 106 ncı ve 114 üncü maddelerde yer alan ruhsat düzenlenmeden önce izin alınmasına dair hükümler, 24/7/2025 tarihinden önce yapılan müracaatlara ve ihalelere uygulanmaz.

(2) 24/7/2025 tarihi itibarıyla işletme ruhsat süresinin bitimine iki yıldan az kalan ruhsatların temdit başvurularına, bu maddeyi ihdas eden Yönetmelikle eklenen 37 nci maddenin yedinci fıkrası hükümleri uygulanmaz.

(3) Bu maddeyi ihdas eden Yönetmelikle değiştirilen 11 inci maddenin birinci fıkrasında proje için gerekli yatırım teminatı sunulmasına dair getirilen yükümlülük, 24/7/2025 tarihinden önce yapılan müracaatlara ve ihalelere uygulanmaz.

(4) Bu maddeyi ihdas eden Yönetmelikle; Ek-10, Ek-11 ve Ek-12'de değiştirilen asgari faaliyetlere ilişkin yapılan düzenlemeler ile 15 inci maddede değiştirilen üç boyutu ve miktarıyla rezervi belirleme yükümlülüğü, 24/7/2025 tarihi itibarıyla arama ruhsat süresinin bitimine iki yıldan daha az kalmış ruhsatlara uygulanmaz.

(5) 24/7/2025 tarihinden önce düzenlenmiş ruhsatlardan, ormanlık alana isabet eden kısımlar için yapılacak talepler 6831 sayılı Kanun hükümlerine göre Tarım ve Orman Bakanlığınca değerlendirilir.

(6) 24/7/2025 tarihinden önce yapılan müracaatlar ve ihaleler üzerine düzenlenmiş ruhsatlardan Genel Müdürlüğün kayıtlarına işlenmiş alanlarla ilgili izinleri alamayanlar için, bu maddeyi ihdas eden Yönetmelikle 111 inci maddenin birinci fıkrasında yapılan değişiklikten önceki hükümler uygulanmaya devam olunur."

MADDE 29- Aynı Yönetmeliğin Ek-6, Ek-10, Ek-11, Ek-12, Ek-13 ve Ek-16'sı ekteki şekilde değiştirilmiştir.

MADDE 30- Bu Yönetmelik yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

MADDE 31- Bu Yönetmelik hükümlerini Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanı yürütür.

18.10.2025 tarihli, 33051 sayılı Resmi Gazete’de ULUSLARARASI İŞGÜCÜ DANIŞMA KURULUNUN ÇALIŞMA USUL VE ESASLARI HAKKINDA YÖNETMELİK yayımlanmıştır.
(Yönetmeliğin tam metni)

BİRİNCİ BÖLÜM

Başlangıç Hükümleri

Amaç

MADDE 1- (1) Bu Yönetmeliğin amacı; Uluslararası İşgücü Danışma Kurulunun görev, yetki ve sorumlulukları ile çalışma usul ve esaslarını belirlemektir.

Kapsam

MADDE 2- (1) Bu Yönetmelik, Uluslararası İşgücü Danışma Kurulunun yapısı ve faaliyetleri ile bu kapsamda gerçekleştirilecek iş ve işlemleri kapsar.

Dayanak

MADDE 3- (1) Bu Yönetmelik, 28/7/2016 tarihli ve 6735 sayılı Uluslararası İşgücü Kanununa ve 1 sayılı Cumhurbaşkanlığı Teşkilatı Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesinin 508 inci ve 522 nci maddelerine dayanılarak hazırlanmıştır.

Tanımlar

MADDE 4- (1) Bu Yönetmelikte geçen;

- a) Genel Müdürlük: Uluslararası İşgücü Genel Müdürlüğünü,
 - b) Kurul: 1 sayılı Cumhurbaşkanlığı Teşkilatı Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesinin 522 nci maddesinin birinci fıkrasının (i) bendinde düzenlenen Uluslararası İşgücü Danışma Kurulunu,
 - c) Kurul Başkanı: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanını,
- ifade eder.

İKİNCİ BÖLÜM

Kurul Üyeleri ve Kurulun Görevleri

Kurul Üyeleri

MADDE 5- (1) Kurul; Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanının başkanlığında, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Dışişleri Bakanlığı, Hazine ve Maliye Bakanlığı, İçişleri Bakanlığı, Kültür ve Turizm Bakanlığı, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı ve Ticaret Bakanlığının ilgili bakan yardımcıları ile Strateji ve Bütçe Başkanlığı Başkan Yardımcısı ve Uluslararası İşgücü Genel Müdüründen oluşur.

(2) Toplantı gündemine göre, Kurul Başkanı tarafından gerekli görülmesi halinde ilgili kamu kurum ve kuruluşları ile kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarının temsilcileri toplantıya davet edilebilir.

Kurulun görev ve yetkileri

MADDE 6- (1) Kurulun görev ve yetkileri şunlardır:

- a) Türkiye'nin uluslararası işgücü ile ilgili temel stratejilerinin belirlenmesine katkı sağlamak.
- b) Uluslararası işgücüne ilişkin ulusal ve uluslararası gelişmeleri ve uygulamaları izlemek.
- c) Uluslararası işgücüne ilişkin Türkiye'nin ekonomik, sosyal ve kültürel ilişkilerine duyarlı sektörel ve bölgesel önceliklerine uygun öneriler geliştirmek.
- ç) 6735 sayılı Kanunda Kurula verilen görevleri yerine getirmek.
- d) Cumhurbaşkanınca verilen görevleri yerine getirmek.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

Toplantı Usulü ve Karar

Toplantı ve karar alma usulü

- MADDE 7-** (1) Kurul, üye tam sayısının salt çoğunluğuyla Kurul Başkanı tarafından belirlenen tarihte ve yerde her yıl olağan olarak toplanır. Kurul, gerekli görüldüğü hâllerde Kurul Başkanının çağrısıyla olağanüstü de toplanabilir.
- (2) Kurul, toplantıya katılan Kurul üyelerinin oy çokluğuyla karar alır. Oyların eşitliği halinde Kurul Başkanının kullandığı oy yönünde çoğunluk sağlanmış sayılır.
- (3) Kurulun toplantıda aldığı kararlar karar defterine yazılır. Kararların toplantıdan sonra yazılacağı durumlarda buna ilişkin bir karar tutanağı düzenlenir. Kurulun kararları sekreteryaya tarafından karar dosyasında saklanır.
- (4) Kurul üyesi olmayan ancak Kurul toplantısına davet edilen temsilciler oy kullanamaz.

Toplantı gündemi

- MADDE 8-** (1) Toplantı gündemi, Kurul Başkanı tarafından belirlenir.
- (2) Toplantı gündemi, Genel Müdürlükçe toplantı tarihinden önce Kurul üyelerine ve Kurul Başkanı tarafından gerekli görülmesi halinde toplantıya davet edilecek ilgili kamu kurum ve kuruluşları ile kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları temsilcilerine gönderilir. Gündem gönderildikten sonra Kurul Başkanı tarafından gerekli görülmesi halinde gündeme ilişkin değişiklik veya ekleme yapılabilir.

Kararların izlenmesi ve değerlendirilmesi

- MADDE 9-** (1) Kurul kararlarının uygulanması Genel Müdürlükçe takip edilir.
- (2) Kurul kararlarının uygulanmasından sorumlu kurum ve kuruluşlar, kararların uygulanmasına yönelik olarak yaptıkları çalışmaları, izleme raporu düzenleyerek Kurul tarafından belirlenecek dönemlerde Genel Müdürlüğe gönderir.
- Kararların duyurulması
- MADDE 10-** (1) Kurulda alınan kararlar, Genel Müdürlükçe Kurul üyeleri ve ilgili kurum ve kuruluşlara yazılı olarak bildirilir. Kurul kararları, Kurul Başkanı tarafından gerekli görülmesi halinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının resmî internet sitesinde duyurulabilir.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

Çeşitli ve Son Hükümler

Sekreteryaya hizmetleri

- MADDE 11-** (1) Kurulun sekreteryaya hizmetleri Genel Müdürlük tarafından yürütülür.

Yürürlük

- MADDE 12-** (1) Bu Yönetmelik yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

Yürütme

- MADDE 13-** (1) Bu Yönetmelik hükümlerini Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı yürütür.

07.11.2025 tarihli, 33070 sayılı Resmi Gazete’de SİĞINAK YÖNETMELİĞİNDE DEĞİŞİKLİK YAPILMASINA DAİR YÖNETMELİK yayımlanmıştır.

(Yönetmeliğin tam metni)

MADDE 1- 25/8/1988 tarihli ve 19910 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan Sığınak Yönetmeliğinin 5 inci maddesinin birinci fıkrasının (a) ve (b) bentleri aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

“a) Özel sığınaklar: Şahıs, tüzel kişilik veya kamuya ait bina ve tesislerin kullanıcıları için öncelikle en alt bodrum katlarında ya da toprağa oturan kısımlarında veya bina içinde yapılamıyorsa uygulama imar planı ya da planda hüküm yoksa 3/7/2017 tarihli ve 30113 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan Planlı Alanlar İmar Yönetmeliği ile belirlenen yapı yaklaşma mesafesine aykırı olmamak kaydıyla inşa edilen sığınaklardır.

b) Genel Sığınaklar: Halkın toplu kullanımına yönelik olarak, mevcut yapılarda bu amaç için hazırlanmış olan veya devlet eliyle yapılan, koordinasyonu Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığı tarafından sağlanacak sığınaklardır.”

MADDE 2- Aynı Yönetmeliğin 6 ncı maddesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

“Madde 6- Sığınaklar kullanma amaçlarına göre ikiye ayrılırlar:

a) Basınç Sığınakları: Nükleer silahların ani (ışık, ısı, basınç ve ilk radyasyon) ve kalıntı (radyoaktif serpinti) etkileriyle konvansiyonel silahların tesirlerine, kimyasal ve biyolojik harp maddelerine karşı korunmak ve hareket güvenliğini sağlamak amacıyla Devlet tarafından inşa edilen sığınaklardır.

b) Serpinti sığınakları: Radyoaktif serpinti etkilerine ve kimyasal, biyolojik harp maddelerine, nükleer silahların zayıflamış basınç ve ısı tesirlerine, konvansiyonel silahların parça tesirlerine karşı korunmayı sağlayan, özel ya da genel şekilde yapılan sığınaklardır.

Serpinti sığınakları şahıs, tüzel kişilik veya kamuya ait bina ve tesislerin öncelikle en alt bodrum katlarında ya da toprağa oturan kısımlarında veya bina içinde yapılır. Mümkün olmadığı takdirde, uygulama imar planı ya da planda hüküm yoksa Planlı Alanlar İmar Yönetmeliği ile belirlenen yapı yaklaşma mesafesine aykırı olmamak kaydıyla bahçelerinde, toprağın yapısına göre yer üstünde veya tamamen veya kısmen yeraltında yapılır. Ancak tamamen toprağın altında kalmak koşuluyla, parselin yol cepheleri hariç yan ve arka bahçe yapı yaklaşma mesafeleri içinde de bitişik parseldeki yapıları hiçbir şekilde etkilememek koşuluyla sığınak yapılabilir. İmar mevzuatı uyarınca ön bahçe altında yer alan otoparklar, sığınak vasfında yapılmış ise sığınak olarak kullanılabilir.

Serpinti sığınaklarının yer üstünde veya kısmen yeraltında yapılanları TAKS hesabına dâhil edilir. Ana yapıdan ayrı tamamen toprağın altında kalanlar ise TAKS hesabına dâhil edilmez.

Sığınaklar emsal hesabına dâhil değildir.

Bu Yönetmelikteki asgari koşulların sağlanması kaydıyla, Devletin güvenlik ve emniyeti ile Türk Silahlı Kuvvetlerinin harekât, eğitim ve savunması bakımından gizlilik arz eden yapılarda Millî Savunma Bakanlığınca; Sahil Güvenlik Komutanlığına, Jandarma Genel Komutanlığına ve Emniyet Genel Müdürlüğüne ait hareket, eğitim ve savunma amaçlı yapılarında ve Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığınca gerekli görülen sivil savunma idare merkezlerinde İçişleri Bakanlığınca; Kıyı Emniyeti Genel Müdürlüğüne ait seyir, can, mal ve çevre emniyeti amaçlı yapılarda Ulaştırma ve Altyapı Bakanlığınca; nükleer enerji tesisleri, savunma sanayisine yönelik tesisler gibi tasarımı ve kullanımı ileri güvenlik önlemleri gerektiren kritik ve stratejik önemi haiz yapılarda ise ilgili kamu kurum ve kuruluşlarınca; belirlenecek koşullarda sığınak uygulamaları gerçekleştirilir. Bu sığınakların ihtiyaç tespiti, yer tayini ve inşa süreçleri ve koordinasyonu ilgili kurumlarınca gerçekleştirilir.

Tüm kurumlar, acil durum, harp ve kriz anında kullanılmak üzere, kesintisiz hizmet vermesi gereken kritik önemdeki birimlerine metrekare ve kullanıcı sayısı dikkate almaksızın sığınak yapar.”

MADDE 3- Aynı Yönetmeliğin 7 nci maddesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

“Madde 7- Serpinti sığınakları, bu maddede belirlenen istisnalar dışında her türlü tesis ve binalarda yapılır.

Onaylı yapı ruhsatı eki mimari projesinde;

- a) 10'dan az bağımsız bölümü olan sadece konut kullanımlı yapılarda,
- b) Emsal hesabına konu alanı 1500 m²'den az olan konut dışı kullanımlı yapılar ile 1000 m²'den az olan resmi binalarda,
- c) Konut kullanımlı bağımsız bölüm sayısı 10'dan az olup, binanın tamamının emsal hesabına konu alanı 1500 m²'den az olan konutla birlikte aynı zamanda konut dışı kullanımlı yapılarda,
- ç) Toplam yatak sayısı 50 ve daha az olan yurt, koğuş, otel ile diğer konaklama tesisleri ve toplam yatak sayısı 25 ve daha az olan engelli, yaşlı, çocuk sürekli bakımevi ve yataklı sağlık tesislerinde,
- d) Besihane, tavuk çiftliği, sera ve benzeri olarak belirlenen ve başkaca bir kullanım içermeyen tarım ve hayvancılık yapıları ile emsal hesabına konu alanı 2000 m²'den az olan her türlü imalat ve sanayi tesislerinde,
- e) Ceza infaz kurumları, tutukevleri gibi yoğun güvenlik gerektiren ve önlem alınan yapılarda,
- f) Tamamı 8 inci maddede belirlenen ölçü ve standartlarda yapılmış olan yapılarda,
- g) Yerüstü otopark yapılarında, açık ve kapalı pazar yerlerinde, depo, antrepo, akaryakıt ve LPG istasyonlarında, 5000 kişiden az seyirci kapasitesine sahip stadyum ve benzeri açık ve kapalı spor tesislerinde, sığınak yapma zorunluluğu aranmaz.

Yeni yapılacak 5000 kişi ve üzeri seyirci kapasitesine sahip stadyum ve kapalı spor tesislerinde sığınak aranır. Mevcuttaki 5000 kişi ve üzeri seyirci kapasitesine sahip stadyumların bodrum katları var ise sığınak olarak kullanılabilecek rezerv alanlar tespit edilerek sığınak olarak düzenlenir.

Alışveriş merkezi ya da kültür merkezi gibi binaların içerisinde yer alan sinema, tiyatro, konferans salonu ve benzeri kullanımlar binanın bodrum katında sığınak vasfına uygun şekilde projelendirilmiş ise bu kullanımların alanları binanın zorunlu sığınak ihtiyacı hesabından düşülür.

Bir imar parselinde aynı veya farklı kullanım kararını haiz birden fazla bina bulunması durumunda, sığınak hesabı her bina için ayrı ayrı yapılır. Bu maddeye göre sığınak gerektirdiği tespit olunan her yapı için ayrı ayrı sığınak yeri ayrılabilmesi gibi, sığınak gerektirdiği tespit olunan yapıların toplam ihtiyacını karşılayacak büyüklükten az olmamak kaydıyla parselde ortak bir veya birden fazla sığınak yapılabilir.

Uygulama imar planı kararı ile toplu yapı kapsamına alınan ve ortak kat mülkiyeti kurulan birbirine bitişik parsellerde, sığınak gerektiren yapıların toplam ihtiyacını karşılayacak büyüklükte tek bir serpinti sığınağı yapılabilir. Ancak bu yapılarda, her parselde bu Yönetmelik kapsamında sığınak incelemesi yapıp sığınak yeri tespit ve tahsis olunmadıkça kat mülkiyeti bozulamaz, yeni yapı ruhsatı düzenlenemez.

Emsal hesabına konu alanı 2000 m² ve üzerinde olan imalat ve sanayi tesislerinin doğrudan üretimle ilgili yapılarının hangilerinde sığınak yeri aranıp aranmayacağına ilişkin genel kurallar, ilin konumu, bölgenin özelliği ve tesislerin ülke ve bölge açısından stratejik önemi de değerlendirilerek il idare kurullarınca karar altına alınır ve kararın bir örneği uygulanmak üzere ilgili idarelere gönderilir."

MADDE 4- Aynı Yönetmeliğin 8 inci maddesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

"Madde 8- Özel sığınaklardan olan serpinti sığınaklarının inşasında aşağıdaki hususlara uyulur:

- a) Büyüklük: Kişi başına en az net bir metrekaarelik sığınak yeri ayrılır. Sığınaklarda yapılacak tuvalet, duş ve mutfak nişi bu alana dâhil değildir.

Kişi adedi; her bir bağımsız bölüm için bir odalı konutlarda iki, iki odalı konutlarda üç, üç ve daha fazla odalı konutlarda dört olarak dikkate alınır, yurt, koğuş, bakımevi, otel ve yataklı sağlık tesisleri gibi konaklama amaçlı tesislerde ise onaylı mimari projesinde belirlenen yatak sayısının yüzde yirmi arttırılması sonucu bulunur. Diğer bina ve tesislerde, kişi sayısı emsale konu alanının 20 sayısına bölünmesi sonucu çıkan sayıdır. 5000 kişi ve üzeri seyirci kapasitesine sahip stadyum ve kapalı spor tesislerinde yapılacak sığınakların kişi sayısı, seyirci kapasitesinin en az % 3'ü olarak hesaplanır. Farklı kullanımların bir arada olduğu yapılarda her farklı kullanımlı bağımsız bölüm veya mekânın sığınak hesabı ayrı ayrı yapılır. Bağımsız bölümlerin veya mekânların gerektirdiği sığınak alanlarının toplanması sonucu yapının tamamı için gerekli sığınak alanı bulunur.

Eğitim tesislerinde sığınak hesabına konu kişi sayısının hesaplanmasında, emsale konu alanlar içinde olan atölyeler, spor, konferans, gösteri ve sergi salonları dikkate alınmaz.

Sığınak yapımı il idare kurulu tarafından gerekli görülen her türlü imalat ve sanayi tesislerinin idari hizmet bölümleri hariç doğrudan üretim veya fonksiyonla ilgili yapı, bölüm veya ünitelerine ilişkin sığınak hesabı, onaylı yapı ruhsatı eki mimari projesinde belirtilen, bir vardiyada aynı anda çalışacak en fazla personel sayısına göre yapılır. Bu kapsamda yapılan sığınaklar 20 m²'den az olmamak üzere kişi başına 1 m² sığınak alanı esas alınarak ihtiyaca göre belirlenir.

Serpinti sığınaklarında her yüz kişi için erkek ve kadın olmak üzere ayrı ayrı birer tuvalet ve lavabo yeri ayrılır. Kalan küsuratın elli sayısından fazla olması halinde erkek ve kadın olmak üzere ayrı ayrı birer tuvalet ve lavabo yeri ilave edilir. Küsuratın 50 sayısından az olması halinde herhangi bir ilave yapılmaz. 100 m² üzeri sığınaklarda içinde bir lavabo ve bir elektrikli pişirme yeri barındıran en az 2.30 m² alanlı mutfak nişi yapılır. Ayrıca sığınanın içinde yangın söndürme cihazları ve asgari sağlık ekipmanları bulunan bir ilk yardım dolabı bulundurulur.

Kişi sayısının hesaplanmasında yapı ruhsatı eki mimari proje esas alınır. Ancak yatak sayısı onaylı uygulama imar planı ile belirlenen tesislerde kişi sayısı plan kararına göre tespit edilir. Kişi sayısı, sığınanın bina dışına rastlayan duvar ve tavan döşemelerine ilişkin ölçü ve diğer bilgiler dâhil sığınaklara ilişkin hususların, mimari ve mekanik tesisat projelerinde gösterilmesi zorunludur.

Sığınakların iç yüksekliği net 2.40 metreden aşağı olamaz.

b) Sığınacağı çevreleyen bina dış duvar kalınlığı: Sığınanın bina dışına rastlayan duvar ve tavan döşeme kalınlıkları en az 60 cm beton, 75 cm tuğla veya taş ya da 90 cm sıkıştırılmış topraktan olmalıdır. Bu malzemeler tek başına kullanılabileceği gibi radyasyon geçirgenliği bakımından bu ölçülerin birbirlerine oranları dikkate alınarak birlikte de kullanılabilir. Ayrıca bunlardan farklı yapı malzemeleri, ölçüleri radyoaktif serpintiye karşı geçirgenlik ve korunma katsayıları dikkate alınarak hesaplanmak suretiyle, bunlarla birlikte veya tek başına kullanılabilir. Sığınanın tamamen toprağın altında kalan ve dış açık ortam ile arasında en az 60 cm toprak dolgu bulunan dış duvarlarının kalınlığı statik hesaplara göre belirlenir. Bahçede yapılacak sığınaklarda da aynı uygulama yapılır. Eğitim yapılarının bina içi sığınaklarının tavanı en az 20 cm. ve duvarları en az 30 cm. kalınlığında betonarme olarak inşa edilir.

c) Giriş yeri: Sığınanın girişi demir kapılı ve en az bir adet dik açılı döner olmalıdır. Net alanı tuvalet, duş ve mutfak nişi hariç 100 metrekareden büyük sığınaklarda iki çıkışın sağlanması zorunludur.

ç) Havalandırma: Sığınanın kullanım kapasitesine uygun mekanik havalandırma tesisatı yapılması zorunludur. Koruma zamanlarında dışarıdan alınan hava, tehdit anında takılmak üzere nükleer tip hepa filtre, kum havuzu gibi filtreleme sisteminden geçirilerek sığınak içerisine verilir. Barış zamanlarında ise dışarıdan alınan hava sadece G4 tipi kaba filtreden geçirilerek sığınak içerisine verilir.

Gerekli hallerde mekanik tesisatın kullanımı, filtre ve benzeri malzemelerin hazır bekletilmesi, mekanik tesisatın rutin bakımları ve bu tesisatın kullanıma hazır tutulması, tesis veya bina yöneticisinin sorumluluğundadır.

Sığınak havalandırması için aşağıdaki tabloda verilen koruma zamanlarında, bir kişi için gerekli olan hava debileri alınır. Aşağıdaki kapasite değerleri minimum değerler olup, hava kalitesini artırıcı her türlü ilave önlem tasarımda kullanılabilir:

Sığınak Kapasitesi	Koruma Havalandırması (1 saatte kişi başına düşen hava miktarı m ³ /saat)	Yüksek Yangın Tehlikesi	Düşük ve Orta Yangın Tehlikesi
0-50 kişiye kadar	1.8 m ³ /saat	Kum filtre, G4 toz filtre, aktif karbon filtre	G4 toz filtre, radyoaktif filtre ve aktif karbon filtre
51-150 kişiye kadar	3 m ³ /saat	Kum filtre, G4 toz filtre, aktif karbon filtre	G4 toz filtre, radyoaktif filtre ve aktif karbon filtre
150 kişiden fazla	4.5 m ³ /saat	Kum filtre, G4 toz filtre, aktif karbon filtre	G4 toz filtre, radyoaktif filtre ve aktif karbon filtre

Kanal tasarımı, menfez sayısı ve yerleşimi mekanik tesisat proje müellifi tarafından düzenlenir. Bu düzenleme TS 3419 "Havalandırma ve İklimlendirme Tesisleri-Projelendirme Kuralları" ve TS 3420 "Havalandırma ve İklimlendirme Tesislerini Yerleştirme Kuralları" standartları göz önüne alınarak yapılır.

Sığınak havalandırma fanının enerji ihtiyacı fan elektrik motoruna uygun kapasitede bir jeneratör veya kesintisiz güç kaynağı ile karşılanmalı, jeneratör için sığınak alanı dışında bir alan makine dairesi olarak tasarlanmalıdır. Jeneratör egzozu doğrudan dışarıya verilmelidir. Jeneratörün devre dışı kaldığı durumlarda ise, enerji ihtiyacı fana bağlı insan gücü ile çalışan çevirmeli kol yardımı ile karşılanmalıdır. Resmi binalar ile sağlık ve eğitim yapılarındaki sığınaklarda en az 24 saat kesintisiz elektrik teminini sağlayacak tedbirlerin alınması ve hazır halde tutulması zorunludur. Resmi ve özel bütün sığınaklarda iletişim prizine ek olarak uydu telefonu altyapısı ve/veya acil durum kablosuz bağlantı alanı (Wi-Fi noktası) yapılır. Elektronik haberleşme donanımı yılda bir test edilir.

d) Hijyen tedbirleri: Sığınak biriken çöplerin ve diğer atıkların kolayca uzaklaştırılmasını sağlayıcı özellikte tasarlanmalı, helâ taşı yerine klozet kullanılmalı ve mümkünse radyoaktif sızıntıya karşı ilave tedbirler de alınarak atık su gideri kanalizasyona bağlanmalıdır. Sığınaklarda atık su giderinin doğrudan kanalizasyona bağlandığı durumlarda geri tepmeyi engellemek üzere geri tepme ventili uygulaması yapılmalıdır.

e) Standartlar: Serpinti sığınaklarında, bu Yönetmelikte yer alan ölçülerden daha az olmamak koşuluyla yaşlılar ve hamileler gibi hareket kısıtlılığı olanların da kullanımına olanak sağlayacak şekilde engellilere ilişkin standartlar da dâhil olmak üzere Türk Standartları Enstitüsünce hazırlanan tüm standartlara ve diğer mevzuata uyulur."

MADDE 5- Aynı Yönetmeliğin 10 uncu maddesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

"Madde 10 -Yapılacak metroların gerektiğinde genel sığınak olarak kullanılmak üzere projelendirilmeleri ve inşa edilmeleri esastır. Ulaştırma ve Altyapı Bakanlığı ile belediyelerce, mevcut metro ve diğer yeraltı raylı sistem durakları ve tünellerinin ise Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığının görüşüne istinaden belirlenecek ihtiyaç analizi ve planlama dahilinde noksanlıkları giderilerek genel sığınak vasfında olacak şekilde düzenlenmesi esastır.

Sinema, tiyatro, eğlence yeri, otopark, garaj, kapalı çarşı ve pasaj gibi yapı ve tesislerin yeraltında inşa edilmelerini teşvik için belediyelerce her türlü kolaylık sağlanması ve buraların gerektiğinde genel sığınak olarak kullanılması için gerekli tedbirlerin alınması zorunludur.

Yeni yapılacak millet bahçelerinden yüzölçümü 15.000 m² ve üzerinde olanlarda bahçe alanının % 3'ünden az olmamak üzere, girişleri bulunduğu ortamla uyumlu ve korunaklı olacak şekilde yeraltında veya yerüstünde genel sığınak yapılır. Yüzölçümü 15.000 m²'nin altında kalan millet bahçelerinden Bakanlıkça yapılanlarda Bakanlığın, diğer idarelerce yapılanlarda ise Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığının gerekli gördüğü bahçe alanının % 3'ünden az olmamak üzere genel sığınak yapılır. Bu millet bahçelerinde sığınak niteliğinde yapılacak olan mahaller sığınak olarak ayrılması gereken alandan düşülür. Yapımı gerçekleştirilecek genel sığınaklar barış zamanlarında, ilgili mevzuata göre gerekli tedbirleri almak üzere sığınak niteliğini bozmadan halkın kullanımına yönelik farklı fonksiyonlarda kullanılabilir. Mevcut millet bahçelerinde ise yer altındaki kapalı otoparkların sığınak olarak kullanımına ilişkin eksiklikleri millet bahçesini tesis eden ilgili kurumunca giderilir.

Alişveriş merkezleri ile bölge, genel ve ticari otoparkların tabii veya tesviye edilmiş zemin altında kalan bodrum katlarındaki otopark alanlarının sığınak vasfında projelendirilmesi ve yapılması zorunludur.

Bu sığınaklarda batarya destekli led lamba, sabit telefon, radyo ve harici görüntülü iletişim ve haber alma aygıtları bulundurulur. Sığınak vasfında yapılan bu maddede sayılan yerlerin gerektiğinde sığınak olarak kullanılabilmesi için sığınağa erişimi sağlayan giriş kartı, anahtar ve benzeri ekipmanın bir yedeği bina koruma amiri, ilgili sorumluluk alanına göre ilgili kolluk kuvvetleri, il afet ve acil durum müdürlüğü ile ilgili itfaiye teşkilatında muhafaza edilir. Elektronik haberleşme istasyonları, bu tür sığınakların kullanımı anında kesintisiz iletişime imkân verecek yer ve kapasitede konumlandırılır."

MADDE 6- Aynı Yönetmeliğin 12 nci maddesi başlığı ile birlikte aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

“Sığınak alanlarının kayıt edilmesi

Madde 12- Yapı kullanma izni alınan yapılarda tesis edilen sığınak alanları, 14 üncü maddenin birinci fıkrasında sayılan belgelerin iletilmesinden itibaren beş iş günü içinde mülki idare amirliğince kayıt edilir. Bu kayıtların ilgili idarelerce tutulması ve Valiliğe (İl Afet ve Acil Durum Müdürlüğü) bildirilmesi zorunludur. Sığınak alanlarına ilişkin bilgiler ilgili idarelerce de muhafaza edilir ve ayrıca binalarda sığınakları etkileyen esaslı tadilatlar bu idarelerce Valiliğe (İl Afet ve Acil Durum Müdürlüğü) bildirilir.”

MADDE 7- Aynı Yönetmeliğin 14 üncü maddesinin ikinci fıkrası aşağıdaki şekilde değiştirilmiş ve aynı maddenin üçüncü fıkrasında yer alan “mülki amirlik veya” ibaresi yürürlükten kaldırılmıştır.

“Sığınaklar barışta, 13 üncü maddeye aykırı olmamak koşuluyla, kat malikleri kurulunun beşte dört kararı ile ilgili idarece, Valiliğe (İl Afet ve Acil Durum Müdürlüğü) bildirimde bulunmak üzere, bina veya tesisin işletme veya kullanma bütünlüğünü bozmadan, sığınak fonksiyon ve kullanımını engelleyici geçici/kalıcı herhangi bir imalat yapılmaksızın ortak alanlar kapsamında kalan başka amaçlarla kullanılabilir. Ancak, gerektiği anda sığınak olarak kullanılabilmesi için bu Yönetmelikte belirtilen sığınak özelliklerinin kaybedilmemesi gerekir. Konutlarda otoparkların bu Yönetmelik gereğince zorunlu tutulan ihtiyacı karşılaması ve sığınak niteliğinde inşa edilmiş olması halinde, bunun dışında sığınak yeri ayırma şartı aranmaz. Bu uygulama yapı ve tesislerde ayrılması zorunlu ortak alanların ayrıca ayrılması zorunluluğunu ortadan kaldırmaz.”

MADDE 8- Aynı Yönetmeliğin 15 inci maddesi başlığı ile birlikte aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

“Genel sığınak alanlarına ilişkin hususlar

Madde 15- Genel sığınak ihtiyacı ve yer seçim kriterleri Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığınca belirlenir. İlgili idarece yer tespiti yapılır ve Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığının uygun görüşü alınarak imar planlarına işlenir. İmar planları ve ilgili idare meclisi kararları ile bu Yönetmeliğe aykırı hüküm getirilemez.”

MADDE 9- Aynı Yönetmeliğin 16 ncı maddesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

“Madde 16- Bu Yönetmeliğe göre tesis edilen sığınaklarda bulundurulacak malzemeler, sığınak amirlerinin görevleri ve sığınaklarda nasıl hareket edileceğine ilişkin kurallar Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığı tarafından belirlenir. Erken uyarı ve ikaz alarm sistemleri Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığınca 9/6/1958 tarihli ve 7126 sayılı Sivil Savunma Kanununun ilgili maddelerine göre kurulur, yönetilir ve işletilir. Genel sığınakların hazır tutulması, yönetilmesi ve işletilmesi için Valiliklerce yeterli sayıda personel görevlendirilir.

Halkı bilgilendirme, farkındalık oluşturma, acil durumlarda ulaşımın sağlanması, eğitim, tatbikat gibi hususlar 7126 sayılı Kanunun ilgili maddelerine göre Valiliklerce yürütülür.

İlgili idarelerce gerçekleştirilen eğitim, tatbikat ve denetimlerin kayıtları ilgili idaresince Valiliğe bildirilir.

Türkiye Radyo-Televizyon Kurumu (TRT) kesintisiz yayın yapmak üzere gereken tedbirleri alır.”

MADDE 10- Aynı Yönetmeliğin 17 nci maddesinin birinci fıkrasının ikinci cümlesi yürürlükten kaldırılmıştır.

MADDE 11- Aynı Yönetmeliğin 19 uncu maddesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

“Madde 19- Bu Yönetmeliğin uygulanmasında plan, proje, yapı ruhsatı, yapım, yapı kullanma izni ve kat mülkiyeti gibi imarla ilgili tereddüde düşülen hususlarda Çevre, Şehircilik ve İklim Değişikliği Bakanlığının, diğer hususlarda ise İçişleri Bakanlığının yazılı görüşü alınır.”

MADDE 12- Aynı Yönetmeliğin geçici 2 nci maddesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

“Geçici Madde 2- Bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihten önce; yapı ruhsatı başvurusunda bulunulmuş olan yapılar ile millet bahçesi projeleri ve 16/5/2012 tarihli ve 6306 sayılı Kanun kapsamında noter onaylı inşaat sözleşmesi düzenlenmiş olan yapılar ile kamu kurum ve kuruluşlarınca yapım işlerine yönelik ihale kararı veya ihale tarihi alınmış olan yapılar için talep edilmesi halinde, bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihten önce yürürlükte olan 7 nci madde hükümleri uygulanır.”

MADDE 13- Aynı Yönetmeliğe aşağıdaki geçici maddeler eklenmiştir.

“Geçici Madde 3- 10 uncu maddenin dördüncü fıkrasında belirtilen mevcut alanların ilgili idaresince kontrol edilerek, varsa eksikliklerin malikleri tarafından 31/12/2028 tarihine kadar giderilerek sığınak olarak kullanılmak üzere hazır hale getirilmesi ve sonucunun Valiliklere (İl Afet ve Acil Durum Müdürlükleri) bildirilmesi zorunludur.

Geçici Madde 4- Bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihten önce yürürlükte olan şartlara göre sığınak yapımı zorunlu olan kamuya ait resmi binalardaki sığınaklar ile kamusal hizmet yürüten özel eğitim ve özel sağlık binalarındaki sığınaklar, varsa noksanlıkları derhal giderilerek kullanıma hazır hale getirilir ve Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığına kullanıma hazır sığınak listesi ve kapasite bilgilerini iletilir.

Bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihten önce yürürlükte olan şartlara göre sığınak yapımı zorunlu olmakla birlikte bu maddenin birinci fıkrasında belirtilen yapıların dışında kalan binalarda bulunan sığınaklar, ilgili idaresince bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihten itibaren en geç 1 yıl içinde kontrol edilir. Yapılan kontrollerde belirlenen yapısal olmayan eksiklikleri gidermek ve kullanıma hazır hale getirmek için eksikliğin niteliğine göre bina yönetimine en fazla 1 yıla kadar süre verilir. Bu süre sonunda eksikliklerin giderilmediğinin ilgili idarece belirlenmesi durumunda bu eksiklikler 14 üncü maddenin üçüncü fıkrası hükümleri uygulanmak suretiyle giderilir. Yapılacak kontrollerde EK-1’de yer alan Sığınak Kontrol Formu Örneği kullanılır.”

MADDE 14- Aynı Yönetmeliğin 23 üncü maddesinde yer alan “Bayındırlık ve İskan Bakanı” ibaresi “Çevre, Şehircilik ve İklim Değişikliği Bakanı” şeklinde değiştirilmiştir.

MADDE 15- Aynı Yönetmeliğe ekte yer alan ek eklenmiştir.

MADDE 16- Bu Yönetmelik yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

MADDE 17- Bu Yönetmelik hükümlerini Çevre, Şehircilik ve İklim Değişikliği Bakanı yürütür.

23.12.2025 tarihli, 33116 sayılı Resmi Gazete’de İŞ EKİPMANLARININ KULLANIMINDA SAĞLIK VE GÜVENLİK ŞARTLARI YÖNETMELİĞİNDE DEĞİŞİKLİK YAPILMASINA DAİR YÖNETMELİK yayımlanmıştır.

(Yönetmelik tam metni)

MADDE 1- 25/4/2013 tarihli ve 28628 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan İş Ekipmanlarının Kullanımında Sağlık ve Güvenlik Şartları Yönetmeliğinin 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) ve (d) bentleri aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.
“a) Ekipman muayene kuruluşu: İşin yapılmasında kullanılan her türlü makine, alet, ekipman, tesis, teçhizat, cihaz ve koruyucu sistemlerin iş sağlığı ve güvenliği yönünden; mevzuat, ilgili standart ve kontrol kriterlerine uygun kullanımının sağlanması ve sürdürülmesi adına bakım veya muayene, test ve kontrol yapmak üzere Bakanlıkça yetkilendirilen kuruluşları,”

“d) EKİPNET: Periyodik kontroller ile ilgili tüm iş ve işlemlerin Genel Müdürlükçe kayıt, takip ve izlenmesi amacıyla kullanılan, İSG-KATİP’te yer alan modülü,”

MADDE 2- Aynı Yönetmeliğin 7 nci maddesinin birinci, ikinci ve üçüncü fıkraları aşağıdaki şekilde, altıncı fıkrasında yer alan “imzalanır” ibaresi “onaylanır” şeklinde değiştirilmiş ve aynı fıkraya aşağıdaki cümle eklenmiştir.

“(1) EK-III’te bulunan tablolarda yer alan ekipman veya ekipman grupları periyodik kontrole tabidir. Bu iş ekipmanlarının periyodik kontrolleri periyodik kontrolleri yapmaya yetkili kişiler tarafından yapılır. Periyodik kontrollerin gerçekleştirilmesine ilişkin şartlar ile periyodik kontrol sonucunda düzenlenecek belgelerle ilgili usul ve esaslar EK-III’te belirtilmiştir. Ekipman grubunun kapsadığı ve ilgili tabloda standart karşılığı olmayan ekipmanların periyodik kontrolleri EK-III’ün 1.1 inci ve 1.4 üncü maddelerinde yer alan hiyerarşiye göre yapılır.

(2) İşyerinde kullanılan iş ekipmanının periyodik kontrolü ile ilgili aşağıdaki hususlara uyulur:

a) İş ekipmanının periyodik kontrolleri;

1) Güvenliğinin kurulma ve montaj şartlarına bağlı olduğu durumlarda kurulmasından sonra ve ilk defa kullanılmadan önce,

- 2) Önemli bakım ve onarım faaliyetlerinden sonra,
 3) Seyyar olmaması halinde her yer değişikliğinde,
 4) İskele, sütunlu çalışma platformu veya kule kren ve benzeri olması halinde ilk kurulumundan sonra; yükseltilebilir veya değişikliğe uğratılabilir olması halinde bunların yükseltilmesi veya değişikliğe uğratılması sonrasında yapılan değişiklikleri içerecek şekilde,
 periyodik kontrolleri yapmaya yetkili kişiler tarafından yapılır.
- b) İşverence, arızaya sebep olabilecek etkilere maruz kalarak tehlike yaratabilecek iş ekipmanının;
 1) Periyodik kontrolleri yapmaya yetkili kişilerce periyodik kontrollerinin yapılması,
 2) Çalışma şeklinde değişiklikler, kazalar, doğal olaylar veya ekipmanın uzun süre kullanılmaması gibi iş ekipmanındaki güvenliğin bozulmasına neden olabilecek durumlardan sonra, arızanın zamanında belirlenip giderilmesi ve sağlık ve güvenlik koşullarının korunması için periyodik kontrolleri yapmaya yetkili kişilerce gerekli periyodik kontrollerin yapılması,
 sağlanır.
- c) İşverence, periyodik kontrol sonuçları ıslak imzalı şekilde kayıt altına alınır ve yetkililer her istediğinde gösterilmek üzere uygun şekilde saklanır. 15/1/2004 tarihli ve 5070 sayılı Elektronik İmza Kanununa uygun olarak güvenli elektronik imza ile imzalanmış ve elektronik ortamda saklanan kayıtlar da geçerlidir.
- (3) Kurulum ve montaj şartlarına tabi olmayan seyyar iş ekipmanları işletme dışında kullanıldığında, yapılan son periyodik kontrol ile ilgili rapor da ekipmanla birlikte bulundurulur.”
- “EK-III’te yer almaması nedeniyle periyodik kontrol yapılması zorunlu olmayan iş ekipmanlarına yönelik periyodik kontrol yapılması halinde düzenlenen raporlarda şekil ve sözleşme şartı aranmaz.”

MADDE 3- Aynı Yönetmeliğin 14/A maddesinin birinci fıkrasında yer alan “akredite” ibaresi “ekipman” şeklinde, birinci fıkrasının (a) ve (c) bentleri aşağıdaki şekilde, dördüncü fıkrasında yer alan “ikinci, üçüncü veya yedinci” ibaresi “ikinci veya üçüncü” şeklinde değiştirilmiş, aynı fıkranın son cümlesi yürürlükten kaldırılmış, yedinci fıkrasında yer alan “Akredite” ibaresi “Ekipman” şeklinde değiştirilmiş, aynı fıkarda yer alan “TÜRKAK’a” ibaresi yürürlükten kaldırılmış, sekizinci fıkrası aşağıdaki şekilde değiştirilmiş ve aynı maddeye aşağıdaki fıkra eklenmiştir.

- “a) Bakanlık tarafından yayımlanmış iş ekipmanına özgü periyodik kontrol rapor ve kriterleri dokümanlarında belirtilen kriterlere ve bu Yönetmelikte belirtilen usullere uygun gerçekleştirir.”
- “c) Bakanlık tarafından periyodik kontrol rapor ve kriterleri dokümanı yayımlanmamış iş ekipmanlarının periyodik kontrollerini Yönetmelik EK-III’te belirtilen kriterlere ve bu Yönetmelikte belirtilen usullere uygun gerçekleştirir.”
- “(8) 7 nci maddenin altıncı fıkrasında yer alan hükümler saklı kalmak kaydıyla İSG-KATİP üzerinden sözleşme olmaksızın periyodik kontrol raporu düzenlenemez. Sözleşme olmaksızın düzenlenen periyodik kontrol raporları geçersizdir. Bu hükme aykırı davranan periyodik kontrol yapmaya yetkili kişinin yetkisi bir ay süreyle askıya alınır.”
- “(10) Bu madde kapsamındaki idari yaptırımlar periyodik kontrol yapmaya yetkili kişi için denetim başına uygulanır.”

MADDE 4- Aynı Yönetmeliğin ek 1 inci maddesinin ikinci fıkrasında yer alan “akredite” ibaresi “ekipman” şeklinde değiştirilmiştir.

MADDE 5- Aynı Yönetmeliğin ek 2 nci maddesinin birinci fıkrasında yer alan “akredite olmuş akredite” ibaresi “ekipman” şeklinde değiştirilmiş ve aynı fıkraya aşağıdaki bentler eklenmiştir.

- “d) Hareket engelliler için güç tahrikli kaldırma platformu.
 e) Buhar kazanları.
 f) Kablolu taşıma tesisatları.
 g) Sütunlu çalışma platformları.”

MADDE 6- Aynı Yönetmeliğe aşağıdaki geçici maddeler eklenmiştir.

“Ekipman muayene kuruluşları ve mevcut periyodik kontrol raporlarının geçerliliği

GEÇİCİ MADDE 6- (1) Ekipman muayene kuruluşları ile ilgili Bakanlıkça yeni bir düzenleme yapıncaya kadar TÜRKAK tarafından TS EN ISO/IEC 17020 standardı çerçevesinde ilgili kapsamlarda akredite muayene kuruluşları, ekipman muayene kuruluşu olarak kabul edilir.

(2) Bu maddeyi ihdas eden Yönetmelikle ek 2 nci maddenin birinci fıkrasına eklenen (d), (e), (f) ve (g) bentleri, 1/1/2027 tarihine kadar uygulanmaz. Bu tarihten önce ilgili ekipmanların usulüne uygun olarak düzenlenmiş periyodik kontrol

raporları, süresi boyunca geçerlidir.
Rüzgar türbinlerindeki kaldırma donanımları

GEÇİCİ MADDE 7- (1) Bu maddeyi ihdas eden Yönetmelikle değiştirilen EK-III'ün tablo-2'sinin rüzgar türbinlerindeki kaldırma donanımları satırı ile aynı tablonun (4) numaralı dipnotu 1/2/2026 tarihine kadar uygulanmaz."

MADDE 7- Aynı Yönetmeliğin EK-III'ü ekteki şekilde değiştirilmiştir.

MADDE 8- Bu Yönetmelik yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

MADDE 9- Bu Yönetmelik hükümlerini Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı yürütür.





İş Müfettişleri
Derneği

TEFTİŞ

DERGİSİ



İş Müfettişleri
Derneği

TEFTİŞ DERGİSİ

www.ismufder.org

@ismufder

in iş-müfettişleri-derneği

X ismufder

