

Sirküler Tarihi : 27/01/2021

Sirküler No : 2021 /22

50 VE DAHA FAZLA İŞÇİ ÇALIŞTIRAN İŞYERLERİNİN YASAL ZORUNLULUKLARI

1. ENGELLİ VE ESKİ HÜKÜMLÜ ÇALIŞTIRMA YÜKÜMLÜLÜĞÜ

İşverenler, 50 veya daha fazla işçi çalıştırdıkları özel sektör işyerlerinde %3 engelli, kamu işyerlerinde ise %4 engelli ve %2 eski hükümlü işçiyi meslek, beden ve ruhi durumlarına uygun işlerde çalıştırmakla yükümlüdürler. Aynı il sınırları içinde birden fazla işyeri bulunan işverenin bu kapsamda çalıştırmakla yükümlü olduğu işçi sayısı, toplam işçi sayısına göre hesaplanır. Engelli ve eski hükümlü personel çalıştırırken aşağıdaki hususlara dikkat edilmelidir:

- Bu kapsamda çalıştırılacak işçi sayısının tespitinde belirli ve belirsiz süreli iş sözleşmelerine göre çalıştırılan işçiler esas alınır. Kısmi süreli çalışanlar, çalışma süreleri dikkate alınarak tam süreli çalışmaya dönüştürülür.
- Oranın hesaplanmasında yarıma kadar kesirler dikkate alınmaz, yarım ve daha fazla olanlar tama dönüştürülür.
- İşçi sayısının tespitinde yer altı ve su altı işlerinde çalışanlar hesaba katılmaz.
- 5188 sayılı Özel Güvenlik Hizmetlerine Dair Kanuna göre kurulan özel güvenlik şirketleri ile kurumların kendi ihtiyacı için kurduğu güvenlik birimlerinde güvenlik elemanı olarak çalışan işçiler engelli işçi sayısının tespitinde dikkate alınmaz.
- Çalıştırılan engelli işçiler, toplam işçi sayısının hesabında dikkate alınmaz.
- 4857 sayılı İş Kanunu 30. maddesine aykırı olarak engelli çalıştırmayan işveren veya işveren vekiline çalıştırmadığı her engelli ve çalıştırmadığı her ay için idari para cezası verilir.

2. İŞ YERİ HEKİMİ VE İŞ GÜVENLİĞİ UZMANI ÇALIŞTIRMA YÜKÜMLÜLÜĞÜ

- 1 ve üstü çalışanı bulunan “Tehlikeli” ve “Çok Tehlikeli” sınıfta yer alan tüm işyerlerinde 1 Ocak 2014 tarihinden itibaren iş güvenliği uzmanı ve iş yeri hekimi bulundurması zorunluluğu başlayacaktır.
- 50 çalışandan az personeli bulunan “Az Tehlikeli” sınıfta yer alan tüm işyerleri;
Risk değerlendirmesi yapmak veya yaptırmak,
Acil durum eylem planı yapmak veya yaptırmak,
Çalışanların Temel İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerini tamamlatmak,
İşe giriş sağlık raporlarını temin etmek
İşletme içerisinde diğer iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerini almak zorundadır.

3. ÇALIŞAN TEMSİLCİSİ SEÇME YÜKÜMLÜLÜĞÜ

- İşveren; 30.06.2012 tarih, 28339 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası ile getirilen bir düzenleme ile, işyerinin değişik bölümlerindeki riskler ve çalışan sayılarını göz önünde bulundurarak dengeli dağılıma özen göstermek kaydıyla, çalışanlar arasında yapılacak seçim veya seçimle belirlenemediği durumda atama yoluyla, aşağıda belirtilen sayılarda çalışan temsilcisini görevlendirir:
 - a. İki ile elli arasında çalışanı bulunan işyerlerinde bir.
 - b. Ellibir ile yüz arasında çalışanı bulunan işyerlerinde iki.
 - c. Yüzbir ile beşyüz arasında çalışanı bulunan işyerlerinde üç.
 - ç. Beşyüzbir ile bin arasında çalışanı bulunan işyerlerinde dört.
 - d. Binbir ile ikibin arasında çalışanı bulunan işyerlerinde beş.
 - e. İkibinbir ve üzeri çalışanı bulunan işyerlerinde altı.

4. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KURULU OLUŞTURMA YÜKÜMLÜLÜĞÜ

- Elli ve daha fazla çalışanın bulunduğu ve altı aydan fazla süren sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde işveren, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çalışmalarda bulunmak üzere kurul oluşturur. İşveren, iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına uygun kurul kararlarını uygular.
- Altı aydan fazla süren asıl işveren-alt işveren ilişkisinin bulunduğu hallerde;
 - a) Asıl işveren ve alt işveren tarafından ayrı ayrı kurul oluşturulmuş ise, faaliyetlerin yürütülmesi ve kararların uygulanması konusunda iş birliği ve koordinasyon asıl işverence sağlanır.
 - b) Asıl işveren tarafından kurul oluşturulmuş ise, kurul oluşturması gerekmeyen alt işveren, koordinasyonu sağlamak üzere vekâleten yetkili bir temsilci atar.
 - c) İşyerinde kurul oluşturması gerekmeyen asıl işveren, alt işverenin oluşturduğu kurula iş birliği ve koordinasyonu sağlamak üzere vekâleten yetkili bir temsilci atar.
 - d) Kurul oluşturması gerekmeyen asıl işveren ve alt işverenin toplam çalışan sayısı elliden fazla ise, koordinasyonu asıl işverence yapılmak kaydıyla, asıl işveren ve alt işveren tarafından birlikte bir kurul oluşturulur.
- Aynı çalışma alanında birden fazla işverenin bulunması ve bu işverenlerce birden fazla kurulun oluşturulması hâlinde işverenler, birbirlerinin çalışmalarını etkileyebilecek kurul kararları hakkında diğer işverenleri bilgilendirir.

5. AVUKAT İSTİHDAMI

Dava açmaya yeteneği olan herkes kendi davasına ait evrakı düzenleyebilir, davasını bizzat açabilir ve işini takip edebilir. Ancak, Türk Ticaret Kanunu'nun 272'nci maddesinde ön görülen esas sermaye miktarının beş katı veya daha fazla esas sermayesi bulunan anonim şirketler ile üye sayısı yüz veya daha fazla olan yapı kooperatifleri sözleşmeli bir avukat bulundurmak zorundadır. Bu fıkra hükmüne aykırı davranan kuruluşlara Cumhuriyet savcısı tarafından sözleşmeli avukat tayin etmedikleri her ay için, sanayi sektöründe çalışan onaltı yaşından büyük işçiler için suç tarihinde yürürlükte bulunan, asgarî ücretin iki aylık brüt tutarı kadar idarî para cezası verilir. Hukuk ve Ceza Muhakemeleri Usulleri kanunları ile diğer kanun hükümleri saklıdır.

6. İŞ GÜVENCESİ HÜKÜMLERİ

- Feshin geçerli sebebe dayandırılması
- Madde 18 - Otuz veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde en az altı aylık kıdemi olan işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesini fesheden işveren, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır. Yer altı işlerinde çalışan işçilerde kıdem şartı aranmaz. Altı aylık kıdem hesabında bu Kanunun 66 ncı maddesindeki süreler dikkate alınır. Özellikle aşağıdaki hususlar fesih için geçerli bir sebep oluşturmaz:
 - a) Sendika üyeliği veya çalışma saatleri dışında veya işverenin rızası ile çalışma saatleri içinde sendikal faaliyetlere katılmak.
 - b) İşyeri sendika temsilciliği yapmak.
 - c) Mevzuattan veya sözleşmeden doğan haklarını takip veya yükümlülüklerini yerine getirmek için işveren aleyhine idari veya adli makamlara başvurmak veya bu hususta başlatılmış sürece katılmak.
 - d) Irk, renk, cinsiyet, medeni hal, aile yükümlülükleri, hamilelik, doğum, din, siyasi görüş ve benzeri nedenler.
 - e) 74'üncü maddede öngörülen ve kadın işçilerin çalıştırılmasının yasak olduğu sürelerde işe gelmemek.
 - f) Hastalık veya kaza nedeniyle 25 inci maddenin (I) numaralı bendinin (b) alt bendinde öngörülen bekleme süresinde işe geçici devamsızlık.
- İşçinin altı aylık kıdemi, aynı işverenin bir veya değişik işyerlerinde geçen süreler birleştirilerek hesap edilir. İşverenin aynı işkolunda birden fazla işyerinin bulunması halinde, işyerinde çalışan işçi sayısı, bu işyerlerinde çalışan toplam işçi sayısına göre belirlenir.
- İşletmenin bütününe sevk ve idare eden işveren vekili ve yardımcıları ile işyerinin bütününe sevk ve idare eden ve işçiye işe alma ve işten çıkarma yetkisi bulunan işveren vekilleri hakkında bu madde, 19 ve 21 inci maddeler ile 25 inci maddenin son fıkrası uygulanmaz.
- Madde 19- İşveren fesih bildirimini yazılı olarak yapmak ve fesih sebebini açık ve kesin bir şekilde belirtmek zorundadır. Hakkındaki iddialara karşı savunmasını almadan bir işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesi, o işçinin davranışı veya verimi ile ilgili nedenlerle feshedilemez. Ancak, işverenin 25 inci maddenin (II) numaralı bendi şartlarına uygun fesih hakkı saklıdır.
- Madde 20 İş sözleşmesi feshedilen işçi, fesih bildiriminde sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli bir sebep olmadığı iddiası ile fesih bildiriminin tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde işe iade talebiyle, İş Mahkemeleri Kanunu hükümleri uyarınca arabulucuya başvurmak zorundadır. Arabuluculuk faaliyeti sonunda anlaşmaya varılamaması hâlinde, son tutanağın düzenlendiği tarihten itibaren, iki hafta içinde iş mahkemesinde dava açılabilir. Taraflar anlaşılırsa uyuşmazlık aynı sürede iş mahkemesi yerine özel hakeme de götürülebilir. Arabulucuya başvurmaksızın doğrudan dava açılması sebebiyle davanın usulden reddi hâlinde ret kararı taraflara resen tebliğ edilir. Kesinleşen ret kararının da resen tebliğinden itibaren iki hafta içinde arabulucuya başvurulabilir. Feshin geçerli bir sebebe dayandığını ispat yükümlülüğü işverene aittir. İşçi, feshin başka bir sebebe dayandığını iddia ettiği takdirde, bu iddiasını ispatla yükümlüdür, ivedilikle sonuçlandırılır. Mahkemece verilen karar hakkında istinaf yoluna başvurulması hâlinde, bölge adliye mahkemesi ivedilikle ve kesin olarak karar verir.

7. TOPLU İŞÇİ ÇIKIŞINI 1 AY ÖNCEDEN BİLDİRME YÜKÜMLÜLÜĞÜ

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

İşyerinde çalışan işçi sayısı:

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

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

- Birinci fıkra uyarınca yapılacak bildirimde işçi çıkarmanın sebepleri, bundan etkilenecek işçi sayısı ve grupları ile işe son verme işlemlerinin hangi zaman diliminde gerçekleşeceğine ilişkin bilgilerin bulunması zorunludur.
- Bildirimden sonra işyeri sendika temsilcileri ile işveren arasında yapılacak görüşmelerde, toplu işçi çıkarmanın önlenmesi ya da çıkarılacak işçi sayısının azaltılması yahut çıkarmanın işçiler açısından olumsuz etkilerinin en aza indirilmesi konuları ele alınır. Görüşmelerin sonunda, toplantının yapıldığını gösteren bir belge düzenlenir.
- Fesih bildirimleri, işverenin toplu işçi çıkarma isteğini bölge müdürlüğüne bildirmesinden otuz gün sonra hüküm doğurur.
- İşyerinin bütünüyle kapatılarak kesin ve devamlı suretle faaliyete son verilmesi halinde, işveren sadece durumu en az otuz gün önceden ilgili bölge müdürlüğüne ve Türkiye İş Kurumuna bildirmek ve işyerinde ilan etmekle yükümlüdür. İşveren toplu işçi çıkarmanın kesinleşmesinden itibaren altı ay içinde aynı nitelikteki iş için yeniden işçi almak istediği takdirde nitelikleri uygun olanları tercihen işe çağırır.
- Mevsim ve kampanya işlerinde çalışan işçilerin işten çıkarılmaları hakkında, işten çıkarma bu işlerin niteliğine bağlı olarak yapılıyorsa, toplu işçi çıkarmaya ilişkin hükümler uygulanmaz. İşveren toplu işçi çıkarılmasına ilişkin hükümleri 18, 19, 20 ve 21 inci madde hükümlerinin uygulanmasını engellemek amacıyla kullanamaz; aksi halde işçi bu maddelere göre dava açabilir.

8. İZİN KURULU OLUŞTURMA YÜKÜMLÜLÜĞÜ

- İşçi sayısı yüzden fazla olan işyerlerinde işveren veya işveren vekilini temsilen bir, işçileri temsilen iki kişi olmak üzere toplam üç kişiden oluşan izin kurulu kurulur.
- Kurula işveren temsilcisi başkanlık eder. Kurulun başkanı dışında kalan işçi üyeleri ve yedekleri işyerinde varsa, işyeri sendika temsilcileri tarafından seçilir.
- Sendika temsilcileri seçilmemiş işyerinde izin kurulunun işçi üyeleri ve yedekleri, o işyerindeki işçilerin yarısından bir fazlasının katılacağı bir toplantıda açık oyla seçilir. İzin kurulu başkanı ile üye ve yedekleri işyerinde işveren tarafından ilan edilir. Asil üyelerin yokluğunda yedeklerin biri başkanın çağırısı üzerine toplantıya katılır.

- Herhangi bir nedenle eksilen üye ve yedekler aynı şekilde tamamlanır. İzin kurulu üyelerinin seçimi iki yılda bir yapılır. Yeni izin kurulu üyeleri seçilinceye kadar eski kurul üyeleri görevine devam eder.
- Bu Yönetmeliğin yürürlüğe girmesinden sonra yeni açılacak işyerlerinde seçim, işyerlerinin faaliyete geçtiği tarihi takip eden bir yıl içerisinde yapılır.

9. EMZİRME ODASI VE YURT AÇMA YÜKÜMLÜLÜĞÜ

- Yaşları ve medeni halleri ne olursa olsun, 100-150 kadın çalışanı olan işyerlerinde, emziren çalışanların çocuklarını emzirmeleri için işveren tarafından, çalışma yerlerinden ayrı ve işyerine en çok 250 metre uzaklıkta aynı yönetmelikte uygun şartların belirtildiği bir emzirme odasının kurulması zorunludur.
- Yaşları ve medeni halleri ne olursa olsun, 150'den çok kadın çalışanı olan işyerlerinde, 0-6 yaşındaki çocukların bırakılması, bakımı ve emziren çalışanların çocuklarını emzirmeleri için işveren tarafından, çalışma yerlerinden ayrı ve işyerine yakın bir yurdun kurulması zorunludur. Yurt, işyerine 250 metreden daha uzaksa işveren taşıt sağlamakla yükümlüdür.
- İşverenler, ortaklaşa oda ve yurt kurabilecekleri gibi, oda ve yurt açma yükümlülüğünü, kamu kurumlarınca yetkilendirilmiş yurtlarla yapacakları anlaşmalarla da yerine getirebilirler.
- Oda ve yurt açma yükümlülüğünün belirlenmesinde, işverenin belediye ve mücavir alan sınırları içinde bulunan tüm işyerlerindeki kadın çalışanların toplam sayısı dikkate alınır.
- Emzirme odası ve/veya yurt kurulması için gereken kadın çalışan sayısının hesabına erkek çalışanlar arasından çocuğunun annesi ölmüş veya velayeti babaya verilmiş olanlar da dâhil edilir.

10. GÜVENLİK RAPORU VEYA BÜYÜK KAZA ÖNLEME POLİTİKA BELGESİ ALMA ZORUNLULUĞU

- İşletmeye başlanmadan önce, büyük endüstriyel kaza oluşabilecek işyerleri için, işyerlerinin büyüklüğüne göre büyük kaza önleme politika belgesi veya güvenlik raporu işveren tarafından hazırlanır.
- Güvenlik raporu hazırlama yükümlülüğü bulunan işveren, hazırladıkları güvenlik raporlarının içerik ve yeterlilikleri Bakanlıkça incelenmesini müteakip işyerlerini işletmeye açabilir.

11. KİŞİSEL VERİLERİ KORUMA KANUNU

- 30.09.2020 tarihine kadar; yıllık çalışan sayısı 50 ve üzeri olan veya yıllık bilanço toplamaları 25.000.000.-TL olan firmalar “VERBİS” kayıtlarını yaptırıp, KVKK ile ilgili gerekli çalışmaları yaptırmak zorundadır.**
- 31.03.2021 tarihine kadar; yıllık çalışan sayısı 50 den az ve yıllık bilanço toplamaları 25.000.000.-TL den az olan “özel nitelikli kişisel veri işleyen” firmalar “VERBİS” kayıtlarını yaptırıp, KVKK ile ilgili gerekli çalışmaları yaptırmak zorundadır.**
- Yukarıdaki kriterlere sahip tüm firmalar VERBİS kaydını yaptırmak ve yasadaki tüm tedbirleri almakla;**
- Bu kriterlerin dışında kalan tüm firmalar VERBİS kaydı hariç yasadaki tüm tedbirleri almakla yükümlüdür.**

KVKK KAPSAMINDA UYGULANACAK İDARİ PARA CEZALARI

Aydınlatma
Yükümlülüğünün
İhlali
5.000-100.000 TL

Veri Güvenliği
Yükümlülüğünün
İhlali
15.000-1.000.000
TL

Kurul Kararlarının
Yerine
Getirilmemesi
25.000-1.000.000
TL

Veri Sorumluları
Siciline Kaydolma
Yükümlülüğü İhlali
20.000-1.000.000
TL

Kişisel verileri
hukuka aykırı
kaydetmek; 1 yıldan
3 yıla kadar

Kanunla belirlenen
süreler geçmiş
olmasına rağmen
verileri yok
etmemek; 1 yıldan 2
yıla kadar

Özel nitelikli kişisel
verileri hukuka
aykırı kaydetmek;
1,5 yıldan 4,5 yıla
kadar

Kişisel verileri
başkasına vermek,
yaymak veya ele
geçirmek; 2 yıldan
4 yıla kadar

**KVKK
KAPSAMINDA
UYGULANACAK**

HAPİS CEZALARI