

ALT İŞVERENLİK, ÇALIŞMA SÜRELERİ, FAZLA ÇALIŞMALAR VE YILLIK İZİN YÖNETMELİKLERİNDE DEĞİŞİKLİKLER YAPILDI!
BAZI DEĞİŞİKLİKLER, KAMU KURUMLARI VE TAŞERON İŞÇİLERİ YAKINDAN İLGİLENDİRİYOR

Ali Hikmet UĞURLU
Kamu İhale Mevzuatı Uzmanı



1. GİRİŞ

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından geçtiğimiz ay çeşitli yönetmeliklerde önemli değişiklikler yapıldı. Değişen yönetmeliklerden bazıları ise şöyle;

Değişen Yönetmelik	Tarihi	R.G. Sayısı	Link
Alt İşverenlik Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik	25 Ağustos 2017	30165	İndir
İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik	25 Ağustos 2017	30165	İndir
İş Kanununa İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik	25 Ağustos 2017	30165	İndir
Postalar Halinde İşçi Çalıştırılarak Yürütülen İşlerde Çalışmalara İlişkin Özel Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik	19 Ağustos 2017	30159	İndir
Kadın Çalışanların Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik	19 Ağustos 2017	30159	İndir
Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik	18 Ağustos 2017	30158	İndir

Yapılan değişikliklerin bazıları, personel hizmet alımı ihalesi gerçekleştiren kamu kurumlarını ve bu ihaleler kapsamında çalışan taşeron işçileri de yakından ilgilendirmektedir.

Bu çalışmamızda son yapılan değişiklikleri madde madde inceliyor, eski ve yeni metinleri kıyaslayarak ve kamu kurumları ve taşeron işçiler açısından neler getirdiğini ele alıyoruz.

2. ALT İŞVERENLİK YÖNETMELİĞİNDE YAPILAN DEĞİŞİKLİKLER

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından “Alt İşverenlik Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik” 25 Ağustos 2017 tarih, 30165 sayılı Resmi Gazetede yayınlanarak yürürlüğe girmiştir.

Yapılan değişiklikler şöyledir;

YENİ HALİ (25 Ağustos 2017)	ESKİ HALİ
<p>İnceleme sonucu yapılacak işlemler (1) MADDE 13 – (Değişik:RG-25/8/2017-30165) (1) Asıl işveren - alt işveren ilişkisinin iş müfettişlerince incelenmesi sonucunda muvazaanın tespitine ilişkin gerekçeli müfettiş raporu ve tutulan tutanaklar Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğüne işverenlere tebliğ edilir. Tebliğ tarihinden itibaren otuz işgünü içinde işverenlerce yetkili iş mahkemesine itiraz edilebilir. İtiraz üzerine görülecek olan dava basit yargılama usulüne göre dört ay içinde sonuçlandırılır. Mahkemece verilen kararın temyizi hâlinde Yargıtay altı ay içinde kesin olarak karar verir. Kamu idarelerince bu raporlara karşı yetkili iş mahkemelerine itiraz edilmesi ve mahkeme kararlarına karşı diğer kanun yollarına başvurulması zorunludur.</p> <p>(2) Rapora otuz iş günü içinde itiraz edilmemiş veya mahkeme muvazaalı işlemin tespitini onamış ise tescil işlemi iptal edilir ve alt işverenin işçileri başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçileri sayılır.</p>	<p>İnceleme sonucu yapılacak işlemler MADDE 13 – (1) Asıl işveren-alt işveren ilişkisinin iş müfettişlerince incelenmesi sonucunda muvazaanın tespitine ilişkin gerekçeli müfettiş raporu bölge müdürlüğüne işverenlere tebliğ edilir. Tebliğ tarihinden itibaren 6 işgünü içinde işverenlerce yetkili iş mahkemesine itiraz edilebilir. İtiraz üzerine verilen kararlar kesindir.</p> <p>(2) Rapora 6 işgünü içinde itiraz edilmemiş veya mahkeme muvazaanın tespitini onamış ise tescil işlemi bölge müdürlüğüne iptal edilir ve alt işveren işçileri başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçileri sayılır.</p> <p>(3) İş müfettişinin muvazaalı işlemi tespit etmesi durumunda; itiraz süresinin geçmesi ya da mahkeme kararı ile muvazaanın onanması hâlinde asıl işveren ve alt işveren veya vekillerine idari para cezası uygulanır.</p>

Değişikliklerle İlgili Tespitlerimiz:

- 1) İş müfettişlerince muvazaanın tespitine ilişkin rapor ve tutanakların İŞKUR tarafından işverene tebliğ tarihinden itibaren 6 işgünü olan itiraz süresi 30 işgününe çıkartılmıştır.
- 2) Önceden itiraz üzerine İş mahkemesi tarafından verilen karar kesin iken, yeni düzenlemede yargılama usulünde değişiklik yapılmış ve temyiz edilmesi halinde ise Yargıtay kararı ile kesinleşeceği belirtilmiştir.
- 3) Kamu idarelerine yönelik muvazaa tespitine ilişkin ise önemli bir ekleme yapılmış ve bu raporlara karşı iş mahkemelerine itiraz edilmesi, mahkeme kararlarına karşı diğer kanun yollarına başvurulması (temyize gidilmesi vb.) zorunlu kılınmıştır.
- 4) Muvazaanın onaylanması halinde asıl işveren ve alt işverene yönelik uygulanan idari para cezası hükmü (üçüncü fıkra) Yönetmelikten kaldırılmıştır.

3. İŞ KANUNUNA İLİŞKİN ÇALIŞMA SÜRELERİ YÖNETMELİĞİNDE YAPILAN DEĞİŞİKLİKLER

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından “İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik” 25 Ağustos 2017 tarih, 30165 sayılı Resmi Gazetede yayınlanarak yürürlüğe girmiştir.

Yapılan değişiklikler şöyledir;

YENİ HALİ (25 Ağustos 2017)	ESKİ HALİ
MADDE 4- Haftalık Normal Çalışma Süresi (Ek fıkra:RG-25/8/2017-30165) Yer altı maden işlerinde çalışan işçilerin çalışma süresi; günde en çok yedi buçuk, haftada en çok otuz yedi buçuk saattir.	MADDE 4- Haftalık Normal Çalışma Süresi (...)
MADDE 5- Denkleştirme Esasına Göre Çalışma Denkleştirme iki aylık süre içinde tamamlanacak, bu süre toplu iş sözleşmeleri ile dört aya kadar artırılabilecektir. (Ek cümle:RG-25/8/2017-30165) Turizm sektöründe dört aylık süre içinde işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık çalışma süresini aşamaz; denkleştirme süresi toplu iş sözleşmeleri ile altı aya kadar artırılabilir.	MADDE 5- Denkleştirme Esasına Göre Çalışma Denkleştirme iki aylık süre içinde tamamlanacak, bu süre toplu iş sözleşmeleri ile dört aya kadar artırılabilecektir.
MADDE 10- Günlük Çalışma Süresinden Daha Az Çalışılacak İşler (Mülga:RG-25/8/2017-30165)	MADDE 10- Günlük Çalışma Süresinden Daha Az Çalışılacak İşler Sağlık kuralları bakımından, günde, ancak 7,5 saat ya da daha az çalışması gereken işlerde çalışan işçiler hakkında, iş süreleri yönünden, İş Kanununun 63 üncü maddesinin son fıkrasında öngörülen yönetmelik hükümleri uygulanır.

4. İŞ KANUNUNA İLİŞKİN FAZLA ÇALIŞMA VE FAZLA SÜRELERLE ÇALIŞMA YÖNETMELİĞİNDE DEĞİŞİKLİK YAPILMASINA DAİR YÖNETMELİK

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından “İş Kanununa İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik” 25 Ağustos 2017 tarih, 30165 sayılı Resmi Gazetede yayınlanarak yürürlüğe girmiştir.

Yapılan değişiklikler şöyledir;

YENİ HALİ (25 Ağustos 2017)	ESKİ HALİ
<p>MADDE 4- Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Ücreti (Ek fıkra:RG-25/8/2017-30165) Yer altında maden işlerinde çalışan işçilere, 4857 sayılı Kanunun 42 nci maddesi uyarınca zorunlu nedenlerle ve 43 üncü maddesi uyarınca olağanüstü hallerde, haftalık otuz yedi buçuk saati aşan her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret, normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde yüzden az olmamak üzere artırılması suretiyle ödenir.</p>	<p>MADDE 4- Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Ücreti (...)</p>
<p>MADDE 8-Fazla Çalışma Yaptırılmayacak İşçiler e) (Ek:RG-25/8/2017-30165) 4857 sayılı Kanunun 42 nci maddesi uyarınca zorunlu nedenler ve 43 üncü maddesi uyarınca olağanüstü haller dışında yer altında maden işlerinde çalışan işçilere fazla çalışma yaptırılmaz.</p>	<p>MADDE 8-Fazla Çalışma Yaptırılmayacak İşçiler (...)</p>
<p>(Değişik:RG-25/8/2017-30165) Fazla çalışma ihtiyacı olan işverence bu onay iş sözleşmesinin yapılması esnasında ya da bu ihtiyaç ortaya çıktığında alınır ve işçi özlük dosyasında saklanır. Fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma yapmak istemeyen işçi verdiği onayı otuz gün önceden işverene yazılı olarak bildirimde bulunmak kaydıyla geri alabilir.</p>	<p>Fazla çalışma ihtiyacı olan işverence bu onay her yıl başında işçilerden yazılı olarak alınır ve işçi özlük dosyasında saklanır.</p>

Değişikliklerle İlgili Tespitlerimiz:

- 1) Eski düzenlemede fazla çalışma konusunda işçilerden alınan yazılı onayın **her yıl** tekrar alınması gerekiyordu. Yeni düzenlemede ise bu mecburiyet ortadan kalktı ve yazılı onayın **bir kez alınması** yeterli kılındı.
- 2) İşçilerden alınan fazla çalışma onayı, iş sözleşmesinin yapılması esnasında veya ihtiyaç ortaya çıktığında alınabilecektir.
- 3) Diğer bir değişiklik ise fazla çalışma onayının geri alınması konusunda yapıldı. Buna göre işçi **30 gün önceden** işverene yazılı olarak bildirimde bulunmak şartıyla fazla çalışma konusunda verdiği onayı geri alabilecektir.

5. POSTALAR HALİNDE İŞÇİ ÇALIŞTIRILARAK YÜRÜTÜLEN İŞLERDE ÇALIŞMALARLA İLİŞKİN ÖZEL USUL VE ESASLAR HAKKINDA YÖNETMELİKTE DEĞİŞİKLİK YAPILMASINA DAİR YÖNETMELİK

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından “Postalar Halinde İşçi Çalıştırılarak Yürütülen İşlerde Çalışmalarla İlişkin Özel Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik” 19 Ağustos 2017 tarih, 30159 sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

Yapılan değişiklikler şöyledir;

YENİ HALİ (19 Ağustos 2017)	ESKİ HALİ
<p>MADDE 4- İşçi Postaları Sayısının Düzenlenmesi (Ek cümle:RG-19/8/2017- 30159) Ancak turizm, özel güvenlik ve sağlık hizmeti yürütülen işlerde ve bu işlerin yürütüldüğü işyerlerinde faaliyet gösteren alt işveren tarafından yürütülen işlerde düzenleme 24 saatte iki posta olacak şekilde yapılabilir.</p>	<p>MADDE 4- İşçi Postaları Sayısının Düzenlenmesi (...)</p>
<p>MADDE 7 - Gece Çalışma Süresi (Değişik:RG-19/8/2017- 30159) Postalar halinde işçi çalıştırılarak yürütülen işlerde, 4857 sayılı Kanunun 42 ve 43 üncü maddeleri ile 70 inci maddesinde öngörülen yönetmelikte belirtilen haller dışında işçilerin gece postalarında 7,5 saatten çok çalıştırılmaları yasaktır. Ancak turizm, özel güvenlik ve sağlık hizmeti yürütülen işlerde işçinin yazılı onayının alınması şartıyla yedi buçuk saatin üzerinde gece çalışması yaptırılabilir. Bu fıkranın uygulanmasında;</p> <p>a) Turizm hizmeti yürütülen işler; ilgili mevzuatı uyarınca Kültür ve Turizm Bakanlığı tarafından turizm işletmesi belgesi veya turizm yatırımı belgesi verilen ya da belediye tarafından turizm işletmesi olarak faaliyet göstermek üzere işletme belgesi verilen tesislerde,</p> <p>b) Özel güvenlik hizmeti yürütülen işler; 10/6/2004 tarihli ve 5188 Sayılı Özel Güvenlik Hizmetlerine Dair Kanun kapsamında İçişleri Bakanlığınca faaliyet izni verilen özel güvenlik şirketlerinde veya özel güvenlik görevlisi olarak herhangi bir işyerinde,</p> <p>c) Sağlık hizmeti yürütülen işler; Sağlık hizmeti sunan ve/veya üreten; gerçek kişiler ile kamu ve özel hukuk tüzel kişilerin işyerinde ve bunların tüzel kişiliği olmayan şubelerinde, 24/5/1983 tarihli ve 2828 sayılı Sosyal Hizmetler Kanununda tanımlanan sosyal hizmet kuruluşlarında, çalışan işçiler ile bu işyerlerinde alt işveren tarafından çalıştırılan işçileri kapsar. Çalışma süresinin yarısından çoğu gece dönemine rastlayan bir postanın çalışması, gece çalışması sayılır.</p>	<p>MADDE 7 - Gece Çalışma Süresi Madde 7 — Postalar halinde işçi çalıştırılarak yürütülen işlerde, İş Kanununun 42 ve 43 üncü maddeleri ve 79 sayılı Milli Korunma Suçlarının Affına, Milli Korunma Teşkilat, Sermaye ve Fon Hesaplarının Tasfiyesine ve Bazı Hükümler İhdasına Dair Kanunun 6 ncı maddesi ile 4857 sayılı İş Kanununun 70 inci maddesinde öngörülen Yönetmelikte belirtilen haller dışında, işçilerin gece postalarında 7,5 saatten çok çalıştırılmaları yasaktır. Çalışma süresinin yarısından çoğu gece dönemine rastlayan bir postanın çalışması, gece çalışması sayılır.</p>
<p>MADDE 12 – İsim Listeleri (Değişik:RG-19/8/2017- 30159) İşveren veya işveren vekilleri, postalar halinde işçi çalıştırılarak yürütülen işlerde, her postada çalışan işçilerin ad ve soyadlarını kapsayan listeleri Bakanlıkça talep edildiğinde sunmak üzere işyerinde bulundurmakla yükümlüdür.</p>	<p>MADDE 12 – İsim Listeleri İşveren veya işveren vekilleri, postalar halinde işçi çalıştırılarak yürütülen işlerde, her postada çalışan işçilerin ad ve soyadlarını kapsayan listeler ile bu işçiler için işe başlamadan önce alınan periyodik sağlık raporlarının bir nüshasını ilgili bölge müdürlüğüne vermekle yükümlüdür.</p>

Değişikliklerle İlgili Tespitlerimiz:

- 1) Turizm, özel güvenlik ve sağlık hizmeti yürütülen işlerde, gece postaları yaygın olarak 7,5 saatten daha uzun sürelerle uygulanmaktadır. Ancak son dönemde iş müfettişlerinin yaptıkları denetimlerde turizm, özel güvenlik ve sağlık hizmetlerinde gece postalarının 7,5 saati aşmaması yani 24 saatteki posta sayısının 3 olarak düzenlenmesi gerektiği yönünde tutanak tutulmaktaydı.
- 2) Yönetmelik değişikliği sayesinde artık turizm, özel güvenlik ve sağlık hizmeti yürütülen işlerde 12/24 adı verilen yani 24 saatte iki vardiya sisteminin kullanılması önünde yasal bir engel kalmamıştır.
- 3) Yönetmelikte bir diğer değişiklik ise turizm, özel güvenlik ve sağlık hizmeti yürütülen işlerin tanımının yapılmasıdır. Burada da dikkat çeken husus sağlık hizmeti yürütülen işler arasında sosyal hizmet kuruluşlarının belirtilmesi olmuştur. Buna göre Kreşler, Gündüz Bakım Evleri, Çocuk Yuvaları, Yetiştirme Yurtları, Huzurevleri, Bakım ve Rehabilitasyon Merkezleri... gibi işyerlerinde gece postaları 12 saate kadar uygulanabilecektir.

6. KADIN ÇALIŞANLARIN GECE POSTALARINDA ÇALIŞTIRILMA KOŞULLARI HAKKINDA YÖNETMELİKTE DEĞİŞİKLİK YAPILMASINA DAİR YÖNETMELİK

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından “Kadın Çalışanların Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik” 19 Ağustos 2017 tarih, 30159 sayılı Resmi Gazetede yayınlanarak yürürlüğe girmiştir.

Yapılan değişiklikler şöyledir;

YENİ HALİ (19 Ağustos 2017)	ESKİ HALİ
MADDE 5- Kadın çalışanların gece postasında çalıştırılma süresi (Değişik:RG-19/8/2017- 30159) (1) Kadın çalışanlar gece postalarında yedi buçuk saatten fazla çalıştırılmaz. Ancak turizm, özel güvenlik ve sağlık hizmeti yürütülen işlerde ve bu işlerin yürütüldüğü işyerlerinde faaliyet gösteren alt işveren tarafından yürütülen işlerde kadın çalışanın yazılı onayının alınması şartıyla yedi buçuk saatin üzerinde gece çalışması yaptırılabilir.	MADDE 5- Kadın çalışanların gece postasında çalıştırılma süresi (1) Kadın çalışanlar her ne şekilde olursa olsun gece postasında yedi buçuk saatten fazla çalıştırılmaz.

Değişikliklerle İlgili Tespitlerimiz:

- 1) Uygulamada sorun yaratan konulardan biri de kadın çalışanların gece 7,5 saatten fazla çalıştırılmayacağı yönündeki eski Yönetmelik düzenlemesi idi. Yönetmelikte yapılan değişiklikle, artık turizm, özel güvenlik ve sağlık hizmeti yürütülen işlerde, kadın çalışanlarının yazılı onayının alınması şartıyla gece 7,5 saatten fazla çalışmasına imkan sağlanmıştır.

7. YILLIK ÜCRETLİ İZİN YÖNETMELİĞİNDE DEĞİŞİKLİK YAPILMASINA DAİR YÖNETMELİK

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından “Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik” 18 Ağustos 2017 tarih, 30158 sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

Yapılan değişiklikler şöyledir;

YENİ HALİ (18 Ağustos 2017)	ESKİ HALİ
<p>MADDE 6- Yıllık Ücretli İzin Uygulanması Ancak, 53 üncü maddede öngörülen izin süreleri, tarafların anlaşması ile bir bölümü on günden aşağı olmamak üzere (Değişik ibare:RG-18/8/2017- 30158) bölümler halinde kullanılabilir.</p> <p>(Ek fıkra:RG-18/8/2017- 30158) Alt işveren işçilerinden, alt işvereni değiştirdiği hâlde aynı işyerinde çalışmaya devam edenlerin yıllık ücretli izin süresi, aynı işyerinde çalıştıkları süreler dikkate alınarak hesaplanır. Asıl işveren, alt işveren tarafından çalıştırılan işçilerin hak kazandıkları yıllık ücretli izin sürelerinin kullanılıp kullanılmadığını kontrol etmek ve ilgili yıl içinde kullanılmasını sağlamakla, alt işveren ise tutmak zorunda olduğu izin kayıt belgesinin bir örneğini asıl işverene vermekle yükümlüdür.</p>	<p>MADDE 6- Yıllık Ücretli İzin Uygulanması Ancak, 53 üncü maddede öngörülen izin süreleri, tarafların anlaşması ile bir bölümü on günden aşağı olmamak üzere en çok üçe bölünebilir.</p> <p>(...)</p>

Değişikliklerle İlgili Tespitlerimiz:

- 1) Yıllık ücretli izinlerin bölümler halinde kullanılması ile ilgili değişiklik 14/04/2016 tarihinde 4857 sayılı Kanunun 56’ncı maddesinde yapılmıştı. Bu değişiklik ile Yönetmelik ve ilgili kanun maddesi uyumlu hale gelmiştir.
- 2) Alt işveren (taşeron) çalışanların yıllık izinleri konusundaki değişiklik ise 10/09/2014 tarihinde 4857 sayılı Kanunun 56’ncı maddesinde yapılmıştı. Bu değişiklik ile Yönetmelik ve ilgili kanun maddesi uyumlu hale gelmiştir.


8. SONUÇ

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından çalışma hayatını yakından ilgilendiren Yönetmeliklerde bir dizi değişiklikler yapılmıştır. Özellikle kamu kurumlarında alt işveren (taşeron) eliyle yürütülen personel hizmet işlerini ilgilendiren hususların altını çizmek gerekirse:

- 1) İş müfettişlerince kamu idarelerine yönelik “**muvazaalı işlem**” tespiti yapılmışsa, ilgili kamu kurumunun **30 gün içerisinde** bu raporlara karşı **yetkili iş mahkemelerine itiraz etmesi** ve mahkeme kararlarına karşı diğer kanun yollarına başvurulması zorunlu kılınmıştır.
- 2) Fazla çalışma yaptırılan işlerde, işçilerden alınan **fazla çalışma onay yazısı**, iş sözleşmesinin yapıldığı esnada veya ihtiyacın ortaya çıktığı anda **bir defaya mahsus** alınacaktır. İşçi dilerse fazla çalışma onayını geri alabilecektir.
- 3) **Turizm, Özel Güvenlik ve Sağlık hizmeti** yürütülen işlerde gece postaları (vardiyaları) 7,5 saati geçebilecektir. Bu tip işlerde **24 saatte 2 vardiya** uygulanabilecektir.
- 4) Turizm, Özel Güvenlik ve Sağlık hizmeti yürütülen işyerlerinin tanımı yapılmıştır. Buna göre **Sosyal Hizmet Kuruluşları** da (Kreşler, Gündüz Bakım Evleri, Çocuk Yuvaları, Yetiştirme Yurtları, Huzurevleri, Bakım ve Rehabilitasyon Merkezleri...) **sağlık hizmeti sunulan işyerleri arasında** yer almıştır.
- 5) Kadın çalışanların gece postasında **7,5 saatten daha fazla çalıştırılmaması** ile ilgili düzenlemeye ilişkin olarak turizm, özel güvenlik ve sağlık hizmetleri için istisna getirilmiş ve bu tip işlerde kadın işçinin yazılı onayıyla gece 7,5 saatten fazla çalışma imkanı sağlanmıştır.

Kamu **E-Taşeron.net** Kullanıyor!

Kamu Kurumları için Web Tabanlı
Hakediş, Fiyat Farkı, Taşeron İşçi Özlük ve
Toplu İş Sözleşmesi Uygulama Yazılımı



Detaylı Bilgi: (312) 484 31 18

Toplu İş Sözleşmesi Fiyat Farkı Ödemeleri **E-Taşeron.net**'de!



Yüksek Hakem Kurulu
Toplu İş Sözleşmesi
Uygulama Yazılımı
Detaylı Bilgi: (312) 484 31 18