

6331 sayılı Kanunda 33 Maddede İşveren Yükümlülükleri-6

Mahmut Çolak

İş ve Sosyal Güvenlik Danışmanı

Sirküler No: 836

Tarih: 03.07.2023

Kısa Cevap

6331 sayılı Kanun kapsamındaki işveren yükümlülükleri serisinin altıncı bölümünde **27-30 numaralı dört yükümlülük grubu** ele alınıyor: **kişisel koruyucu donanımlar** (toplu korunma önceliklidir; donanım ücretsiz verilir, CE işareti ve Türkçe kılavuz bulunur, uygulamalı eğitim sağlanır), **işyeri bina ve eklentileri** (acil çıkışların kullanılabilir tutulması, periyodik bakım ve kayıt, aydınlatma-havalandırma-termal konfor), **kadın çalışanların gece postaları** (gece postasında yedi buçuk saat sınırı, servis yükümlülüğü, sağlık raporu, gebelik ve emzirme dönemi yasağı) ve **gürültü** (maruziyet eylem değerleri, kulak koruyucuları, işitme testleri).

27. Kişisel Koruyucu Donanımlarla İlgili İşveren Yükümlülükleri

Kişisel koruyucu donanım, risklerin, toplu korunmayı sağlayacak teknik önlemlerle veya iş organizasyonu ve çalışma yöntemleriyle önlenemediği, tam olarak sınırlandırılmadığı durumlarda kullanılır. Kişisel koruyucu donanım, iş kazası ya da meslek hastalığının önlenmesi, çalışanların sağlık ve güvenlik risklerinden korunması, sağlık ve güvenlik koşullarının iyileştirilmesi amacıyla kullanılır. İşveren, toplu korunma tedbirlerine, kişisel korunma tedbirlerine göre öncelik verir.

Kullanım Esasları

Kişisel koruyucu donanımların işyerlerinde kullanımı ile ilgili olarak aşağıdaki hususlara uyulur:

- a) İşyerinde kullanılan kişisel koruyucu donanım, Kişisel Koruyucu Donanım Yönetmeliği hükümlerine uygun olarak tasarlanır ve üretilir. Tüm kişisel koruyucu donanımlar;
 - 1) Kendisi ek risk oluşturmada ilgili riski önlemeye uygun olur.

- 2) İşyerinde var olan koşullara uygun olur.
 - 3) Kullananın ergonomik gereksinimlerine ve sağlık durumuna uygun olur.
 - 4) Gerekli ayarlamalar yapıldığında kullanana tam uyar.
 - 5) Kişisel Koruyucu Donanım Yönetmeliği kapsamına giren ürünlerde uygun şekilde CE işareti ve Türkçe kullanım kılavuzu bulundurulur.
- b) Birden fazla riskin bulunduğu ve çalışanın bu risklere karşı aynı anda birden fazla kişisel koruyucu donanımı kullanmasını gerektiren durumlarda, bir arada kullanılmaya uygun olan ve bir arada kullanıldığında söz konusu risklere karşı koruyuculuğu etkilenmeyen kişisel koruyucu donanımlar seçilir.
 - c) Kişisel koruyucu donanımların kullanım şartları ve özellikle kullanılma süreleri; riskin derecesi, maruziyet sıklığı, her bir çalışanın iş yaptığı yerin özellikleri ve kişisel koruyucu donanımın performansı dikkate alınarak belirlenir.
 - ç) Tek kişi tarafından kullanılması esas olan kişisel koruyucu donanımların, zorunlu hâllerde birden fazla kişi tarafından kullanılmasını gerektiren durumlarda, bu kullanımdan dolayı sağlık ve hijyen problemi doğmaması için her türlü önlem alınır.
 - d) İşyerinde, her bir kişisel koruyucu donanım için, ilgili yeterli bilgi bulunur ve bu bilgilere kolayca ulaşılabilir.
 - e) Kişisel koruyucu donanımlar, işveren tarafından ücretsiz verilir, imalatçı tarafından sağlanacak kullanım kılavuzuna uygun olarak bakım, onarım ve periyodik kontrolleri yapılır, ihtiyaç duyulan parçaları değiştirilir, hijyenik şartlarda muhafaza edilir ve kullanıma hazır bulundurulur.
 - f) İşveren, kişisel koruyucu donanımları hangi risklere karşı kullanacağı konusunda çalışanı bilgilendirir.
 - g) İşveren, kişisel koruyucu donanımların kullanımı konusunda uygulamalı olarak eğitim verilmesini sağlar.
 - ğ) Kişisel koruyucu donanımlar, istisnai ve özel koşullar hariç, sadece amacına uygun olarak kullanılır.
 - h) Kişisel koruyucu donanımlar çalışanların kolayca erişebilecekleri yerlerde ve yeterli miktarlarda bulundurulur.

Kişisel koruyucu donanımlar talimatlara uygun olarak kullanılır, bakımı ve temizliği yapılır. Talimatlar çalışanlar tarafından anlaşılır olmak zorundadır.

Donanımın Seçiminde Değerlendirme

İşveren, yapılacak risk değerlendirmesi sonucu alınacak iş sağlığı ve güvenliği tedbirleri ile kullanılması gereken kişisel koruyucu donanımı belirler. İşyerinde kullanılacak kişisel koruyucu

donanımlar aşağıda belirtilen hususlar göz önünde bulundurularak değerlendirilir:

- a) İşveren, kişisel koruyucu donanımları seçmeden önce, koruyucuların şartlara uygun olup olmadığını değerlendirir. Bu değerlendirme aşağıdaki hususları içerir:
 - 1) Diğer yöntemlerle önlenemeyen risklerin analiz ve değerlendirmesi,
 - 2) Kişisel koruyucu donanımın kendisinden kaynaklanabilecek riskler göz önünde bulundurularak, risklere karşı etkili olabilecek özelliklerinin tanımlanması,
 - 3) Seçilecek kişisel koruyucu donanımın özellikleri ile belirlenen özelliklerin karşılaştırılması.
- b) Kişisel koruyucu donanımın herhangi bir parçasında değişiklik yapıldığı takdirde değerlendirme yeniden yapılır.

İşveren, kişisel koruyucu donanımların kullanımı esnasında alınması gereken sağlık ve güvenlik önlemleri hakkında çalışanlara ve temsilcilerine bilgi verir. İşveren, 6331 sayılı Kanunun 18'inci maddesi hükümleri gereğince çalışanların veya temsilcilerinin görüşlerini alır ve katılımlarını sağlar. İşveren, destek elemanları ile çalışan temsilcilerinin, kullanılması gereken kişisel koruyucu donanımların belirlenmesi konularında önceden görüşlerinin alınmasını sağlar.

28. İşyeri Bina ve Eklentilerinde İşveren Yükümlülükleri

İşveren, çalışanların sağlık ve güvenliğini korumak için;

- a) Aşağıda belirtilen asgari sağlık ve güvenlik şartlarını yerine getirir.
- b) Acil çıkış yolları ve kapılarını her zaman kullanılabilir durumda tutar.
- c) İşyeri bina ve eklentileri ile işyerinde bulunan, özellikle aşağıda belirtilen ekipman ve araç-gereçlerin düzenli olarak teknik bakımlarını yapar, çalışanların sağlık ve güvenliklerini olumsuz etkileyebilecek aksaklıkları en kısa zamanda giderir ve gerekli kayıtları tutar.
- ç) İşyeri bina ve eklentileri ile ekipmanlarının, araç ve gereçlerinin, özellikle havalandırma sistemlerinin uygun hijyen şartlarını sağlayacak şekilde düzenli olarak temizliğini yapar ve gerekli kayıtları tutar.
- d) Risklerden kaynaklanan zararları önlemek veya ortadan kaldırmak amacıyla güvenlikle ilgili kullanılan, özellikle aşağıda belirtilen ekipman ve araç-gereçlerin periyodik bakım ve kontrolünü yapar ve ilgili kayıtları tutar.
- e) İşyeri bina ve eklentilerinde yeterli aydınlatma, havalandırma ve termal konfor şartlarını sağlar.
- f) İşyerinin düzenini, sağlık ve güvenlik risklerine yol açmayacak ve çalışanların işlerini rahatça yapacakları şekilde sağlar.
- g) Acil durumları ve yangını önleyici ve bunların olumsuz sonuçlarını sınırlandırıcı gerekli tedbirleri alır, özellikle aşağıda belirtilen ekipman ve araç-gereçlerin periyodik bakım ve

kontrolünü yapar, gerekli kayıtlarını tutar.

- ğ) Çalışanların barınma ihtiyacını karşılaması durumunda, barınma şartlarını çalışanların sağlığını ve güvenliğini koruyacak şekilde düzenler.

İşveren yukarıda belirtilen hükümleri yerine getirmek üzere, ihtiyaç duyduğu hâllerde, temizlik, periyodik bakım ve kontroller için, yapılacak işe uygun kişi, kurum ve kuruluşlardan destek alabilir.

29. Kadın Çalışanların Gece Postalarında Çalıştırılmasına Yönelik İşveren Yükümlülükleri

Kadın çalışanlar her ne şekilde olursa olsun gece postasında 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.

Belediye sınırları dışındaki her türlü işyeri işverenleri ile belediye sınırları içinde olmakla beraber, posta değişim saatlerinde toplu taşıma araçları ile gidip gelme zorluğu bulunan işyeri işverenleri, gece postalarında çalıştıracakları kadın çalışanları, sağlayacakları uygun araçlarla ikametgâhlarına en yakın merkezden, işyerine götürüp getirmekle yükümlüdür.

Kadın çalışanların gece postalarında çalıştırılabilmeleri için, işe başlamadan önce, gece postalarında çalıştırılmalarında sakınca olmadığına ilişkin sağlık raporu işyerinde görevli işyeri hekiminden alınır. Ayrıca işveren, işin devamı süresince, çalışanın özel durumunu, işyerinde maruz kalınan sağlık ve güvenlik risklerini de dikkate alarak işyeri hekimince belirlenen düzenli aralıklarla çalışanların sağlık muayenelerinin yapılmasını sağlar.

Kadın çalışanın kocası da işin postalar hâlinde yürütüldüğü aynı veya ayrı bir işyerinde çalışıyor ise kadın çalışanın isteği üzerine, gece çalıştırılması, kocasının çalıştığı gece postasına rastlamayacak şekilde düzenlenir. Aynı işyerinde çalışan eşlerin aynı gece postasında çalışma istekleri, işverence, imkân dahilinde karşılanır.

Kadın çalışanlar, gebe olduklarının doktor raporuyla tespitinden itibaren doğuma kadar, emziren kadın çalışanlar ise doğum tarihinden başlamak üzere kendi mevzuatlarındaki hükümler saklı kalmak kaydıyla bir yıl süre ile gece postalarında çalıştırılmazlar. Ancak emziren kadın çalışanlarda bu süre, anne veya çocuğun sağlığı açısından gerekli olduğunun işyerinde görevli işyeri hekiminden alınan raporla belgelenmesi hâlinde altı ay daha uzatılır. Bu çalışanların anılan sürelerdeki çalışmaları, Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik hükümleri saklı kalmak üzere gündüz postalarına rastlayacak şekilde düzenlenir.

Gece postalarında kadın çalışan çalıştırmak isteyen işverenler, gece çalıştırılacak kadın çalışanların isim listelerini, iş müfettişlerince yapılan denetimlerde göstermek üzere işyerinde saklar.

30. Çalışanların Gürültü ile İlgili Risklerden Korunmalarına İlişkin İşveren Yükümlülükleri

Risk Değerlendirmesinde Gözetilecek Hususlar

İşveren; işyerinde gerçekleştirilen risk değerlendirmesinde, gürültüden kaynaklanabilecek riskleri değerlendirirken aşağıdaki hususlara özel önem verir:

- a) Anlık darbeli gürültüye maruziyet dahil maruziyetin türü, düzeyi ve süresine,
- b) Maruziyet sınır değerleri ile maruziyet eylem değerlerine,
- c) Başta özel politika gerektiren gruplar ile kadın çalışanlar olmak üzere tüm çalışanların sağlık ve güvenliklerine olan etkilerine,
- ç) Teknik olarak elde edilebildiği durumlarda, işle ilgili ototoksik maddeler ile gürültü arasındaki ve titreşim ile gürültü arasındaki etkileşimlerin, çalışanların sağlık ve güvenliğine olan etkisine,
- d) Kaza riskini azaltmak için kullanılan ve çalışanlar tarafından algılanması gereken uyarı sinyalleri ve diğer seslerin gürültü ile etkileşiminin, çalışanların sağlık ve güvenliğine olan dolaylı etkisine,
- e) İş ekipmanlarının gürültü emisyonu hakkında, ilgili mevzuat uyarınca imalatçılardan sağlanan bilgilerine,
- f) Gürültü emisyonunu azaltan alternatif bir iş ekipmanının bulunup bulunmadığına,
- g) Gürültüye maruziyetin, işverenin sorumluluğundaki normal çalışma saatleri dışında da devam edip etmediğine,
- ğ) Sağlık gözetiminde elde edinilen güncel bilgilere,
- h) Yeterli korumayı sağlayabilecek kulak koruyucularının bulunup bulunmadığına.

Maruziyetin Önlenmesi veya Azaltılması

İşveren, risklerin kaynağında kontrol edilebilirliğini ve teknik gelişmeleri dikkate alarak, gürültüye maruziyetten kaynaklanan risklerin kaynağında yok edilmesini veya en aza indirilmesini sağlar ve hangi tedbirlerin alınacağını belirler. İşveren, maruziyetin önlenmesi veya azaltılmasında, 6331 sayılı Kanunun 5'inci maddesinde yer alan risklerden korunma ilkelerine uyar ve özellikle şu hususları göz önünde bulundurur:

- a) Gürültüye maruziyetin daha az olduğu başka çalışma yöntemlerinin seçilmesi,

- b) Yapılan işe göre mümkün olan en düşük düzeyde gürültü yayan uygun iş ekipmanının seçilmesi,
- c) İşyerinin ve çalışılan yerlerin uygun şekilde tasarlanması ve düzenlenmesi,
- ç) İş ekipmanını doğru ve güvenli bir şekilde kullanmaları için çalışanlara gerekli bilgi ve eğitimin verilmesi,
- d) Gürültünün teknik yollarla azaltılması ve bu amaçla; hava yoluyla yayılan gürültünün perdeleme, kapatma, gürültü emici örtüler ve benzeri yöntemlerle azaltılması; yapı elemanları yoluyla iletilen gürültünün yalıtım, sönümlleme ve benzeri yöntemlerle azaltılması,
- e) İşyeri, işyeri sistemleri ve iş ekipmanları için uygun bakım programlarının uygulanması,
- f) Gürültünün, iş organizasyonu ile azaltılması ve bu amaçla; maruziyet süresi ve düzeyinin sınırlandırılması, yeterli dinlenme aralarıyla çalışma sürelerinin düzenlenmesi.

İşyerinde en yüksek maruziyet eylem değerlerinin aşıldığının tespiti hâlinde, işveren;

- a) Bu maddede belirtilen önlemleri de dikkate alarak, gürültüye maruziyeti azaltmak için teknik veya iş organizasyonuna yönelik önlemleri içeren bir eylem planı oluşturur ve uygulamaya koyar.
- b) Gürültüye maruz kalınan çalışma yerlerini uygun şekilde işaretler. İşaretlenen alanların sınırlarını belirleyerek teknik olarak mümkün ise bu alanlara girişlerin kontrollü yapılmasını sağlar.

İşveren, çalışanların dinlenmesi için ayrılan yerlerdeki gürültü düzeyinin, bu yerlerin kullanım şartları ve amacına uygun olmasını sağlar. İşveren, alınacak tedbirlerin, 6331 sayılı Kanunun 10'uncu maddesi uyarınca özel politika gerektiren gruplar ile kadın çalışanların durumlarına uygun olmasını sağlar.

Kulak Koruyucuları

Gürültüye maruziyetten kaynaklanabilecek riskler, 8'inci maddede belirtilen tedbirler ile önlenemiyor ise işveren;

- a) Çalışanın gürültüye maruziyeti en düşük maruziyet eylem değerlerini aştığında, kulak koruyucu donanımları çalışanların kullanımına hazır hâlde bulundurulur.
- b) Çalışanın gürültüye maruziyeti en yüksek maruziyet eylem değerlerine ulaştığında ya da bu değerleri aştığında, kulak koruyucu donanımların çalışanlar tarafından kullanılmasını sağlar ve denetler.
- c) Kulak koruyucu donanımların kullanılmasını sağlamak için her türlü çabayı gösterir ve bu madde gereğince alınan kişisel korunma tedbirlerinin etkinliğini kontrol eder.

İşveren tarafından sağlanan kulak koruyucu donanımlar;

- a) Kişisel Koruyucu Donanımların İşyerlerinde Kullanılması Hakkında Yönetmelik ve Kişisel Koruyucu Donanım Yönetmeliği hükümlerine uygun olur.
- b) İşitme ile ilgili riski ortadan kaldıracak veya en aza indirecek şekilde seçilir.
- c) Çalışanlar tarafından doğru kullanılır ve korunur.
- ç) Çalışana tam olarak uyar.
- d) Hijyenik şartların gerektirdiği durumlarda çalışana özel olarak sağlanır.

Maruziyet Sınır Değerlerinin Aşılması

Çalışanın maruziyeti, hiçbir durumda maruziyet sınır değerlerini aşamaz. Maruziyet sınır değerlerinin aşıldığının tespit edildiği durumlarda, işveren;

- a) Maruziyeti, sınır değerlerin altına indirmek amacıyla gerekli tedbirleri derhal alır.
- b) Maruziyet sınır değerlerinin aşılmasının nedenlerini belirler ve bunun tekrarını önlemek amacıyla, koruma ve önlemeye yönelik tedbirleri gözden geçirerek yeniden düzenler.

Bilgilendirme ve Eğitim

İşveren, işyerinde en düşük maruziyet eylem değerlerine eşit veya bu değerlerin üzerindeki gürültüye maruz kalan çalışanların veya temsilcilerinin gürültü maruziyeti ile ilgili olarak ve özellikle aşağıdaki hususlarda bilgilendirilmelerini ve eğitilmelerini sağlar:

- a) Gürültüden kaynaklanabilecek riskler,
- b) Gürültüden kaynaklanabilecek riskleri önlemek veya en aza indirmek amacıyla alınan tedbirler ve bu tedbirlerin uygulanacağı şartlar,
- c) Maruziyet sınır değerleri ve maruziyet eylem değerleri,
- ç) Gürültüden kaynaklanabilecek risklerin değerlendirilmesi ve gürültü ölçümünün sonuçları ile bunların önemi,
- d) Kulak koruyucularının doğru kullanılması,
- e) İşyerinde gürültüye bağlı işitme kaybı belirtisinin tespit ve bildiriminin nasıl ve neden yapılacağı,
- f) Bakanlıkça sağlık gözetimine ilişkin çıkarılacak ilgili mevzuat hükümlerine göre, çalışanların hangi şartlarda sağlık gözetimine tabi tutulacağı ve sağlık gözetiminin amacı,
- g) Gürültü maruziyetini en aza indirecek güvenli çalışma uygulamaları.

İşveren; risk değerlendirmesi, risklerin ortadan kaldırılması veya azaltılması için alınacak önlemlerin belirlenmesi ve uygulanacak tedbirler ile kulak koruyucularının seçilmesi hususlarında çalışanların veya temsilcilerinin görüşlerini alır ve katılımlarını sağlar.

Sağlık Gözetimi ve İşitme Testleri

Gürültüye bağılı olan herhangi bir işitme kaybında erken tanı konulması ve çalışanların işitme kabiliyetinin korunması amacıyla;

- a) İşveren; 6331 sayılı Kanunun 15'inci maddesine göre gereken durumlarda, işyerinde gerçekleştirilen risk değerlendirmesi sonuçlarına göre gerekli görüldüğü hâllerde ve işyeri hekimince belirlenecek düzenli aralıklarla, çalışanların sağlık gözetimine tabi tutulmalarını sağlar.
- b) En yüksek maruziyet eylem değerlerini aşan gürültüye maruz kalan çalışanlar için, işitme testleri işverence yaptırılır.
- c) Risk değerlendirmesi ve ölçüm sonuçlarının bir sağlık riski olduğunu gösterdiği yerlerde, 5'inci maddede belirtilen en düşük maruziyet eylem değerlerini aşan gürültüye maruz kalan çalışanlar için de işitme testleri yaptırılabilir.

İşitme ile ilgili sağlık gözetimi sonucunda, çalışanda tespit edilen işitme kaybının işe bağılı gürültü nedeniyle oluştuğunun tespiti hâlinde;

- a) Çalışan, işyeri hekimi tarafından, kendisi ile ilgili sonuçlar hakkında bilgilendirilir.
- b) İşveren; işyerinde yapılan risk değerlendirmesini gözden geçirir, riskleri önlemek veya azaltmak için alınan önlemleri gözden geçirir, riskleri önlemek veya azaltmak için çalışanın gürültüye maruz kalmayacağı başka bir işte görevlendirilmesi gibi gerekli görülen tedbirleri uygular ve benzer biçimde gürültüye maruz kalan diğer çalışanların sağlık durumunun gözden geçirilmesini ve düzenli bir sağlık gözetimine tabi tutulmalarını sağlar.

Sık Sorulan Sorular

Kişisel koruyucu donanımın bedeli çalışana yansıtılabilir mi?

Hayır. Kişisel koruyucu donanımlar işveren tarafından **ücretsiz** verilir; bakım, onarım, periyodik kontrol ve parça değişimi de işverene aittir.

Toplu korunma mı, kişisel koruyucu donanım mı önce gelir?

Toplu korunma. Kişisel koruyucu donanım, risklerin toplu korunma önlemleriyle veya iş organizasyonu ve çalışma yöntemleriyle önlenemediği ya da tam olarak sınırlandırılmadığı durumlarda kullanılır.

Kadın çalışan gece postasında kaç saat çalışabilir?

Kural olarak yedi buçuk saatten fazla çalıştırılmaz. Turizm, özel güvenlik ve sağlık hizmeti yürütülen işlerde ve bu işlerin yürütüldüğü işyerlerinde faaliyet gösteren alt işveren tarafından yürütülen işlerde, çalışanın **yazılı onayıyla** bu süre aşılabılır.

Gece postasında çalışan kadın çalışan için servis zorunlu mu?

Belediye sınırları dışındaki işyerleri ile belediye sınırları içinde olmakla beraber posta değişim saatlerinde toplu taşımayla gidip gelme zorluğu bulunan işyerlerinde evet: işveren uygun araçlarla ikametgâha en yakın merkezden işyerine götürüp getirmekle yükümlüdür.

Gebe ve emziren çalışan gece çalıştırılabilir mi?

Hayır. Gebelik doktor raporuyla tespit edildiği andan doğuma kadar; emziren çalışanlarda doğum tarihinden başlamak üzere bir yıl süreyle gece postasında çalıştırma yasaktır. Emziren çalışanlarda bu süre, anne veya çocuğun sağlığı için gerekli olduğu raporla belgelenirse altı ay daha uzatılır.

Kulak koruyucusu kullanımı ne zaman zorunlu hâle gelir?

En düşük maruziyet eylem değerleri aşıldığında koruyucular kullanıma hazır bulundurulur; en yüksek maruziyet eylem değerlerine ulaşıldığında ya da aşıldığında kullanımı işverence **sağlanır ve denetlenir**.

İşitme testi kimler için zorunlu?

En yüksek maruziyet eylem değerlerini aşan gürültüye maruz kalan çalışanlar için işitme testleri işverence yaptırılır. Risk değerlendirmesi ve ölçüm sonuçları sağlık riski gösteriyorsa, en düşük eylem değerlerini aşan çalışanlar için de yaptırılabilir.

Resmî Kaynaklar

- 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu (5'inci madde — risklerden korunma ilkeleri; 10'uncu madde — risk değerlendirmesi ve özel politika gerektiren gruplar; 15'inci madde — sağlık gözetimi; 18'inci madde — çalışanların görüşlerinin alınması ve katılımlarının sağlanması)
- Kişisel Koruyucu Donanımların İşyerlerinde Kullanılması Hakkında Yönetmelik (RG: 02.07.2013, 28695)
- İşyeri Bina ve Eklentilerinde Alınacak Sağlık ve Güvenlik Önlemlerine İlişkin Yönetmelik (RG: 17.07.2013, 28710)
- Kadın Çalışanların Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik (RG: 24.07.2013, 28717)
- Çalışanların Gürültü ile İlgili Risklerden Korunmalarına Dair Yönetmelik (RG: 28.07.2013, 28721)
- Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik (RG: 16.08.2013, 28737)

Bu sirküler genel bilgilendirme amacıyla hazırlanmıştır. Somut uygulama öncesinde ilgili resmî kaynakların güncel hâli ve şirketin özel koşulları ayrıca değerlendirilmelidir.

Yazılım, danışmanlık ve ücretsiz araçlar

YAZILIM VE HİZMET

Bordro ve Özlük Yazılımı

Karmaşık bordroyu tek motorda çalıştırın.

prozon.net/bordro-ve-ozluk-yazilimi/

Bordro Outsource

Operasyon bizde, ekran ve veri sizde.

prozon.net/insan-kaynaklari/bordro-outsource/

Ar-Ge, Teknopark, TEKMER

Kurgu, başvuru ve muafiyet süreçleri.

prozon.net/yatirimlar-ve-ar-ge/

ÜCRETSİZ ARAÇLAR

Hesap Makineleri

Bordro ve tazminat hesapları; üyelik gerekmez.

prozon.net/hesap-makineleri/

Analiz Merkezi

Teknopark ve teşvik analizleri.

analiz.prozon.net

Yıllık Parametreler

SGK ve vergi parametreleri, yıl yıl.

prozon.net/yillik-parametreler/

GÜNCEL KALIN

Mevzuat Takvimi

Beyan ve ödeme günleri tek takvimde.

prozon.net/mevzuat-takvimi/

Mevzuat Sirkülerleri

Haftada üç gün, ücretsiz e-posta bülteni.

prozon.net/sirkuler/#bulten

Bu belge <https://prozon.net/sirkuler/6331-sayili-kanunda-33-maddede-isveren-yukumlulukleri-6/> adresindeki sirkülerden 21.09.2026 13:27 tarihinde üretilmiştir. Mevzuat değişebilir; güncel metin için siteyi ziyaret edin. Sirküler, bilgilendirme amaçlıdır; somut olaylar için danışmanlarımızla görüşün.

Prozon Kurumsal Teknoloji Çözümleri A.Ş. · Artan Plaza, Bağlarbaşı, Feyzullah Cd. No:140 Kat:5, 34844 Maltepe / İstanbul · +90 216 808 02 39 · bilgi@prozon.net