

**T.C.
ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI**

Yayın No: 11

**ÇALIŞMA MEVZUATI
İLE İLGİLİ
AVRUPA BİRLİĞİ DİREKTİFLERİ**

Editör

Dr. Fazıl AYDIN

Yayına Hazırlayanlar

Ali Ercan SU	AB Uzmanı
Esat AKTAŞOĞLU	AB Uzmanı
Hülya TEKİN	AB Uzmanı
Uğurcan TAŞKINER	AB Uzmanı
Mehmet İNER	AB Uzman Yardımcısı
Çağrı ERGANİ	AB Uzman Yardımcısı
Cengiz AŞKIN	

Ankara, 2014

T.C.
ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI
Yayın No: 11

Bu kitap, bilgilendirme amacıyla hazırlanmış olup Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın resmi görüşlerini yansıtmamaktadır. En son 10 Eylül 2013 tarihine kadar açıklanan bilgi ve veriler dikkate alınarak hazırlanmıştır.

www.csgeb.gov.tr

www.ikg.gov.tr

ab@ikg.gov.tr - info@ikg.gov.tr

Her türlü hakkı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na aittir.

Kaynak gösterilerek alıntı yapılabilir.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının ilgili

Birimince hazırlanan bu kitap

ÇASGEM tarafından bastırılmıştır.

Hazırlayan Birim

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
Avrupa Birliği Koordinasyon Dairesi Başkanlığı

ISBN: 978-975-01035-9-9

Tasarım-Baskı

Kayıhan Ajans

Tuğçe Gür

Hoşdere Cad. 201/9 Çankaya-Ankara

Tel: 0312 442 72 72

www.kayihanajans.com

SUNUŞ



Ülkemizin Avrupa Birliği ile 60 yılı aşkın süredir devam etmekte olan üyelik süreci içerisinde son on yılda yeni bir ivme yakalanmış ve önce tam üyelik için müzakerelere hemen ardından da müktesebat uyumu için tarama sürecine başlanmıştır. Bu süreç içerisinde iç hukukumuzun Avrupa Birliği müktesebatı ile uyumlu hale getirilebilmesi için, başta AB Direktifleri olmak üzere AB hukukuna ait kaynakların doğru anlaşılması ve yorumlanması büyük önem arz etmektedir.

Müzakere sürecinde Bakanlığımızın sorumlu olduğu Sosyal Politika ve İstihdam Faslı kapsamında; istihdamın artırılması, çalışma ve yaşama koşullarının iyileştirilmesi, sosyal koruma sistemlerinin oluşturulması, sosyal diyalog mekanizmalarının tesisi, insan kaynaklarının geliştirilmesi, sosyal dışlanma ve yoksullukla mücadele edilmesi, kadın ve erkekler için eşit fırsatlar sağlanması gibi konular yer almaktadır. Görüleceği gibi, genel olarak bütün vatandaşlarımızın hayatlarının her alanına dokunan ve her dönemini etkileyen bu geniş faaliyet alanında, vatandaşlarımıza Avrupa Birliği vatandaşlarının sahip olduğu sosyal hakları hatta daha fazlasını kazandırmayı amaçlamaktayız. Elinizdeki çalışma, bu konulardaki AB standartlarının tüm vatandaşlarımızca erişilebilir olması için hazırlanmış bir kitap çalışmasıdır.

İftiharla belirtmek gerekir ki ülke olarak bugün birçok alanda AB standartlarını yakalamış, hatta bunların çok ötesine geçmiş bulunmaktayız. Örnek vermek gerekirse, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ile birçok AB ülkesinde olmayan pek çok hak vatandaşlarımıza verilmek suretiyle, vatandaşlarımızın sigorta ve sağlığa erişimleri kolaylaştırılmış, sigortalı sayısı artırılarak kayıt dışı istihdam önemli ölçüde azaltılmıştır.

Diğer yandan, özellikle iş sağlığı ve güvenliği alanındaki AB Direktifleri Türkçe'ye çevrilmek suretiyle hâlihazırda iç hukukumuza girmiş bulunmaktadır. 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunumuz büyük ölçüde AB Direktifleriyle uyumlu olarak hazırlanmış ve yürürlüğe girmiştir. Bu Kanunun tam olarak uygulanması sağlandığında, iş kazalarının ve meslek hastalıklarının önemli ölçüde azaltılması hususunda AB standartlarına ulaşılacağı muhakkaktır.

Yine 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu ile 4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu, sosyal diyalog mekanizması etkin şekilde işletilerek ve konu ile ilgili ILO ve AB normları dikkate alınarak hazırlanmış ve yürürlüğe girmiştir. Yapılan reform niteliğindeki değişikliklerle işkolu düzeyindeki baraj indirilmiş, ayrıca kamu çalışanlarına toplu sözleşme yapma hakkı verilmiş ve bu alanda da önemli bir adım atılmıştır.

Kadınlarımızın işgücüne katılımlarının artırılması ve aile hayatlarıyla çalışma hayatlarının uyumlaştırılması için de Bakanlığımız bünyesinde çalışmalar yapılmış ve çalışmalara devam edilmektedir.

Sosyal Politika ve İstihdam konusundaki Avrupa Birliği Direktiflerini Türkçe'ye çevirerek bu alanda çalışanların istifadesine sunan değerli çalışma arkadaşlarıma teşekkür eder, başta konuyla yakından ilgili sosyal paydaşlar, akademisyenler, uzmanlar ve hukukçular olmak üzere herkese faydalı olmasını temenni ederim.

Faruk ÇELİK
Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı



Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bünyesinde, gerek ulusal ve gerekse uluslar arası sahada yürütülen faaliyetler ülkemiz bugünü ve geleceği açısından vizyon hüviyeti taşımaktadır. Sosyal politika, istihdam ve işsizlik konularında yürütülen faaliyetler bu alanda ülkemizi çağın gereklilikleri noktasında ileriye taşımaktadır. Avrupa Birliği ile uyum ve müzakereler çerçevesinde Bakanlığımızın yürüteceği istihdam ve sosyal politika faaliyetleri oldukça önemli bir yere sahiptir. Özellikle 2023 hedefinde olan ülkemizin kendi iç hukukunda da Avrupa Birliği ile uyum çalışmalarını yerine getirmesi gerekmektedir.

Sosyal Politika ve İstihdam Faslı ile alakalı olarak Sosyal Politika ve İstihdam konusundaki Avrupa Birliği Direktiflerini daha iyi anlayabilmek ve kendi hukukumuza uyarlayabilmek adına çevirisi Bakanlığımız bünyesindeki AB Koordinasyon Başkanlığı tarafından yapılmıştır.

Bu kitapta; çalışma koşulları, ayrımcılıkla mücadele, toplumsal cinsiyet eşitliği, istihdam ve işsizlik, işçilerin korunması, sosyal diyalog gibi çalışma hayatının bütününe ilgilendiren konulara, Avrupa Birliği Direktiflerine yer verilmiştir.

Sosyal Politika ve İstihdam konularındaki AB Direktiflerinin hazırlanmasında ve yayın haline getirilmesinde emeği geçen tüm mesai arkadaşlarıma teşekkür eder, konunun ilgilileri açısından bir başucu kitap niteliğini taşıyacak bu çalışmanın herkese faydalı olmasını temenni ederim.

Halil ETYEMEZ
Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
Bakan Yardımcısı

ÖNSÖZ



Sosyal politika ve istihdam konusu çok geniş bir alanı kapsamakta olup, dinamik bir değişim süreci içerisinde bulunmaktadır. Özellikle küreselleşme sürecinin de etkisiyle, çalışma hayatında ve sosyal haklar çerçevesinde hergün yeni gelişmelerin yaşanılması kaçınılmaz hale gelmektedir.

Bu nedenle, özellikle birçok Üye Devletin ortak iradesine dayanan Avrupa Birliği'nin hukuki metinleri de hızla güncellenmekte ve yeni hukuksal metinler yürürlüğe girmektedir. AB'ye üyelik müzakere sürecinde söz konusu gelişmeleri takip etmek ve çağı yakalamak adına, mevcut AB Direktifleri analiz edilerek, mümkün olduğu kadar iç hukuka uyumlu hale getirilmektedir.

Bu çalışma kapsamında, Bakanlığımızın sorumlu olduğu Sosyal Politika ve İstihdam Faslında, başta çeviri faaliyetlerinden sorumlu olan AB Bakanlığı olmak üzere ilgili diğer Bakanlıklarla etkin bir koordinasyon sağlanmıştır. Hazırlanan kitapta; istihdam ve işsizlik, işçilerin korunması, ayrımcılıkla mücadele, toplumsal cinsiyet eşitliği, çalışma koşullarının düzenlenmesi ve sosyal diyalog gibi çok önemli alanlardaki AB Direktiflerinin tamamına yer verilmiştir. Bu çalışma sayesinde konuyla ilgilenen taraflar, AB mevzuatının Türkçe çevirisine tek bir kitapta erişme imkânına sahip olacaklardır.

Avrupa Birliği ile müzakere sürecinin önemli unsurlardan biri olan mevzuat uyumu konusu, hem AB kaynaklarının Türkçe'ye eksiksiz ve doğru olarak çevrilmesini, hem de ilgili Bakanlıklar arasında etkin bir koordinasyonu gerektirmektedir.

AB Direktiflerinin doğru şekilde çevirilmesi ise ancak konusunda uzman kişiler tarafından yapıldığında mümkün olmaktadır. Bu nedenle Direktiflerin çevirisinde emeği geçen Avrupa Birliği Koordinasyon Dairesi Başkanlığında çalışan bütün uzman arkadaşlarıma, bu meşakkatli süreçte görev aldıkları için teşekkür ederim. Referans niteliğindeki kitabın okuyuculara fayda sağlamasını temenni ediyorum.

Fatih ACAR

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Müsteşarı

İÇİNDEKİLER

SUNUŞ	5
ÖNSÖZ	9
BÖLÜM I: ÇALIŞMA KOŞULLARI	15
Avrupa Topluluğu İçerisinde Çalışanların Bilgilendirilmesi ve Danışması İçin Genel Bir Çerçeve Kurulmasına İlişkin 11 Mart 2002 Tarih ve 2002/14/AT Sayılı AVRUPA PARLAMENTOSU VE KONSEY DİREKTİFİ	16
İşverenin İflası Durumunda Çalışanların Korunmasına İlişkin 22 Ekim 2008 Tarih ve 2008/94/AT Sayılı AVRUPA PARLAMENTOSU ve KONSEY DİREKTİFİ	22
Geçici İş İlişkisi Hakkında 19 Kasım 2008 Tarih ve 2008/104/AT Sayılı AVRUPA PARLAMENTOSU VE KONSEY DİREKTİFİ	29
Çalışanlara Bilgi Verilmesi Ve Danışılması Amacıyla Topluluk Düzeyindeki Teşebbüslerde ve Topluluk Düzeyindeki Teşebbüs Gruplarında Bir Avrupa Çalışma Konseyi ya da bir Prosedür Oluşturulmasına İlişkin 6 Mayıs 2009 Tarih ve 2009/38/AT Sayılı AVRUPA PARLAMENTOSU VE KONSEY DİREKTİFİ	36
Belirli Süreli veya Geçici İş Akitleri ile Çalışan İşçilerin İş Sağlığı ve Güvenliğini Geliştirmeye Yönelik Önlemlerin Desteklenmesine ilişkin 25 Haziran 1991 Tarih ve 91/383/EEC Sayılı KONSEY DİREKTİFİ	55
İşverenin İş Akdi veya İş İlişkisinde Uygulanacak Kurallar Hakkında Çalışanları Bilgilendirme Sorumluluğuna İlişkin 14 Ocak 1991 Tarih ve 91/533/EEC Sayılı KONSEY DİREKTİFİ	57
Avrupa Birliğinde Taşıma İşçileri Sendikaları Federasyonu (FST) ve Avrupa Topluluğu Gemi Sahipleri Derneği (ECSC) ve Tarafından Sonuçlandırılmış Gemiadamlarına Ait Çalışma Zamanının Organizasyonu Konusundaki Sözleşmeye İlişkin 21 Haziran 1999 Tarih ve 1999/63/EC Sayılı KONSEY DİREKTİFİ	61
ETUC, UNICE ve CEEP Arasında Süreli Çalışma Hakkında Sonuçlandırılan Çerçeve Sözleşme İle İlgili 28 Haziran 1999 Tarih ve 1999/70/EC Sayılı KONSEY DİREKTİFİ	67
Gemiadamlarının Duraklamakta Olduğu Topluluk Limanlarındaki Çalışma Saatlerini Düzenleyen Hükümlerin Uygulanması Hakkındaki 13 Aralık 1999 Tarih ve 1999/95/EC Sayılı AVRUPA PARLAMENTOSU VE KONSEY DİREKTİFİ	74
Avrupa Havayolları Derneği (AEA), Avrupa Ulaşım İşçileri Federasyonu (ETF), Avrupa Kokpit Derneği (ECA), Avrupa Bölgesel Havayolları Derneği (ERA) ve Uluslararası Hava Taşıma Derneği (IACA) Tarafından Akdedilen “Havacılık Sektöründe Mobil Personelin Çalışma Sürelerinin Düzenlenmesine İlişkin Avrupa Anlaşması”na dair 27 Kasım 2000 Tarih ve 2000/79/EC Sayılı KONSEY DİREKTİFİ .	79
Seyahat Halinde Karayolu Taşımacılığı Faaliyetleri Yürüten Kişilerin Çalışma Sürelerinin Düzenlenmesine İlişkin 11 Mart 2002 Tarih ve 2002/15/EC Sayılı AVRUPA PARLAMENTOSU VE KONSEY DİREKTİFİ	82
Çalışma Zamanlarının Düzenlenmesine Ait Belirli Hususlara İlişkin 4 Kasım 2003 Tarih ve 2003/88/EC Sayılı AVRUPA PARLAMENTOSU ve KONSEY DİREKTİFİ.....	89

Kara Yolu Taşımacılığıyla İlgili Sosyal Mevzuata İlişkin 3820/85 ve 3821/85 Sayılı Konsey Tüzüğü'nün Uygulanması ile İlgili Asgari Şartlar ve 89/599/EEC Sayılı Konsey Direktifinin Yürürlükten Kaldırılmasına İlişkin 15 Mart 2006 Tarih ve 2006/22/EC Sayılı AVRUPA PARLAMENTOSU VE KONSEY DİREKTİFİ.....	102
Takograf Kayıtlarının Manipülasyonunun Tespiti ve Önlenmesi Amacıyla Karşı Önlemler, Karayolu Taşımacılık Faaliyetleri Hususundaki Sosyal Mevzuatla İlgili 3820/85 ve 3821/85 Sayılı Konsey Tüzüklerinin Uygulanması İçin Asgari Koşullar ve 85/599/EEC Sayılı Konsey Direktifinin Yürürlükten Kaldırılması Hakkında 2006/22/EC Sayılı Avrupa Parlamentosu ve Konsey Direktifinin Değiştirilmesi Hakkında 23 Ocak 2009 Tarih ve 2009/4/EC Sayılı KOMİSYON DİREKTİFİ	111
Karayolu Taşımacılığına İlişkin Sosyal Mevzuat Hakkındaki 3820/85/EEC ve 3821/85/Eec Sayılı Komisyon Tüzüklerinin Uygulanması İçin Asgari Şartları Düzenleyen 2006/22/EC Sayılı Avrupa Parlamentosu Ve Konsey Direktifindeki EK III'ü Değiştiren 30 Ocak 2009 Tarih ve 2009/5/EC Sayılı KOMİSYON DİREKTİFİ	113
Deniz İş Sözleşmesi (2006) Hususunda Avrupa Topluluğu Gemi Sahipleri Derneği (ECSCA) ve Avrupa Taşımacılık İşçileri Federasyonu Tarafından İmzalanan Anlaşmanın Uygulanması Ve 1999/63/EC Sayılı Direktifin Değiştirilmesi Hakkında 16 Şubat 2009 Tarih ve 2009/13/EC Sayılı KONSEY DİREKTİFİ	115
Gençlerin İşte Korunmasına İlişkin 22 Haziran 1994 Tarih ve 94/33/EEC Sayılı KONSEY DİREKTİFİ	137
Hizmetlerin İfası Çerçevesinde İşçilerin Başka Bir Üye Ülkede Görevlendirilmesine İlişkin 16 Aralık 1996 Tarih ve 96/71/EC Sayılı AVRUPA PARLAMENTOSU VE KONSEY DİREKTİFİ ...	143
UNICE, CEEP ve ETUC Tarafından Bağtlanan Kısmi Zamanlı Çalışma Hakkında Çerçeve Sözleşme İle İlgili 15 Aralık 1997 Tarih ve 97/81/EC Sayılı KONSEY DİREKTİFİ	149
Demiryolu Sektöründe Sınır Ötesi Hizmetlerde Faaliyet Gösteren Hareketli İşçilerin Çalışma Şartlarının Belirli Yönleri Hususundaki Avrupa Demiryolları Topluluğu (CER) Ve Avrupa Ulaştırma İşçileri Federasyonu (ETF) Arasındaki Anlaşma'ya İlişkin 18 Temmuz 2005 Tarih ve 2005/47/AT Sayılı KONSEY DİREKTİF	156
Gemiadamlarının Asgari Eğitim Seviyesine İlişkin 2008/106/EC Sayılı Direktifi değiştiren 21 Kasım 2012 Tarih ve 2012/35/EU Sayılı AVRUPA PARLAMENTOSU VE KONSEY DİREKTİFİ	159
Çalışanların Katılımı Hususundaki Avrupa Kooperatif Toplumu Tüzükleri'nin Tamamlanmasına İlişkin 22 Haziran 2003 Tarih ve 2003/72/EC Sayılı KONSEY DİREKTİFİ	173
BÖLÜM II: AYRIMCILIKLA MÜCADELE	
187	
İrk ve Etnik Kökene Bakılmaksızın Kişilere Eşit Muamele Edilmesi İlkesinin Uygulamaya Konmasına İlişkin 29 Temmuz 2000 Tarih ve 2000/43/EC Sayılı KONSEY DİREKTİFİ	188
İşe Alma ve Mesleki Açından Eşit Muamelenin Sağlanması İçin Genel Bir Çerçeve Oluşturan 27 Kasım 2001 Tarih ve 2000/78/EC Sayılı KONSEY DİREKTİFİ	195
Demiryolu Sisteminin Topluluk İçerisinde Müşterek Çalışabilirliğine İlişkin 2008/57/EC Sayılı Avrupa Parlamentosu ve Konsey Direktifi'nin EK 3'ünde Değişiklik Yapılmasına İlişkin 11 Mart 2013 Tarih ve 2013/9/EU Sayılı KOMİSYON DİREKTİFİ	204

BÖLÜM III: TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ 207

Sosyal Güvenlik Konularında Kadın Ve Erkekler Arasında İşlem Eşitliği İlkesinin Aşamalı Olarak Uygulanmaya Konulmasına İlişkin 19 Aralık 1978 Tarih ve 79/7/EEC Sayılı KONSEY DİREKTİFİ ... 208

Hamile, Loğusa veya Emzikli Kadın Çalışanların İşte Sağlık ve Güvenliklerinin İyileştirilmesine İlişkin Asgari Önlemlerin Belirlenmesine İlişkin 19 Ocak 1992 tarih ve 92/85/EEC Sayılı KONSEY DİREKTİFİ (89/391/EEC Sayılı direktifin 16 (1). maddesi kapsamında çıkartılan 10. Tekil Direktif) 210

İstihdamda, Mesleki Eğitimde, Meslekte Yükselmeye ve Çalışma Koşullarında Kadın ve Erkeğe Eşit Muamele İlkesinin Uygulanmasına İlişkin 76/207/EEC sayılı konsey direktifini değiştiren 23 EYLÜL 2002 Tarih ve 2002/73/EEC SAYILI AVRUPA PARLAMENTOSU VE KONSEY DİREKTİFİ..... 217

Mal ve Hizmetlere Erişim ve Mal ve Hizmet Tedariğinde Kadın ve Erkeğe Eşit Muamele İlkesinin Uygulanmasına İlişkin 13 Aralık 2004 Tarih ve 2004/113/AT Sayılı KONSEY DİREKTİFİ 224

İstihdam ve Meslek Konularında Kadın ve Erkeğe Eşit Muamele ve Fırsat Eşitliği İlkesinin Uygulanmasına İlişkin (Yeniden Düzenleme) 5 Temmuz 2006 Tarih ve 2006/54/EC Sayılı AVRUPA PARLAMENTOSU VE KONSEY DİREKTİFİ 231

BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP ve ETUC Tarafından Karara Bağlanmış Ebeveyn İzni Hakkındaki Gözden Geçirilmiş Çerçeve Anlaşma'yı yürürlüğe sokan ve 96/34/EC sayılı Direktifin İlgâ Edilmesine İlişkin 8 Mart 2010 Tarih ve 2010/18/EU Sayılı KONSEY DİREKTİFİ..... 249

Kadın ve Erkeklerle Eşit Muamele İlkesinin Kendi Hesabına Çalışan Kadın ve Erkekler Arasında Uygulanmasına ve 86/613/EEC Konsey Direktifinin Yürürlükten Kaldırılmasına İlişkin 7 Temmuz 2010 Tarih ve 2010/41/EU Sayılı AVRUPA PARLAMENTOSU VE KONSEY DİREKTİFİ..... 259

BÖLÜM IV: İŞÇİLERİN KORUNMASI 267

Toplu İşten Çıkarmalarla İlgili Üye Devletlerin Mevzuatlarının Yakınlaştırılmasına İlişkin 20 Temmuz 1998 Tarih ve 98/59/EC Sayılı KONSEY DİREKTİFİ 268

Teşebbüsün ve İşin veya Bunların Bir Kısımının Devri Halinde İşçi Haklarının Korunması Hususunda Üye Ülkelerin Mevzuatlarının Yakınlaştırılmasına İlişkin 12 Mart 2001 Tarih ve 2001/23/EC Sayılı KONSEY DİREKTİFİ..... 272

Çalışanların Yönetime Katılımı Hususunda Avrupa Şirketi Statüsünü Tamamlayan 8 Ekim 2001 Tarih ve 2001/86/EC Sayılı KONSEY DİREKTİFİ 277

İşverenlerinin İflası Durumunda Çalışanların Korunması ile Bağlantılı Olarak Üye Ülke Yasalarının Yakınlaştırılmasına İlişkin 80/987/EEC Sayılı Konsey Direktifini Tadil Eden 23 EYLÜL, 2002 Tarih ve 2002/74/EC Sayılı AVRUPA PARLAMENTOSU VE KONSEY DİREKTİFİ..... 287

BÖLÜM I
ÇALIŞMA KOŞULLARI



Avrupa Topluluğu İçerisinde Çalışanların Bilgilendirilmesi ve Danışması İçin Genel Bir Çerçeve Kurulmasına İlişkin 11 Mart 2002 Tarih ve 2002/14/AT Sayılı AVRUPA PARLAMENTOSU VE KONSEY DİREKTİFİ

AVRUPA PARLAMENTOSU VE AVRUPA BİRLİĞİ KONSEYİ,

Avrupa Topluluğu'nu kuran Antlaşma'yı ve bu Antlaşma'nın özellikle 137(2) maddesini göz önünde tutarak,

Komisyon'un önerisini göz önünde tutarak¹, Ekonomik ve Sosyal Komite'nin görüşünü göz önünde tutarak²,

Bölgeler Komitesi'nin görüşünü göz önünde tutarak³,

251. maddede atıfta bulunulan usul (4) uyarınca ve 23 Ocak 2002 tarihinde Uzlaştırma Komitesi tarafından onaylanan ortak metin ışığında hareket ederek,

Aşağıdaki gerekçelerle:

(1) Antlaşma'nın 136. maddesi uyarınca, Topluluğun ve Üye Devletlerin özel bir amacı da, yönetim ve işgücü arasındaki sosyal diyalogun teşvik edilmesidir.

(2) İşçilerin Temel Sosyal Haklarına İlişkin Topluluk Şartı'nın 17. bendi, diğer şeylerin yanı sıra, Üye Devletler içerisinde yürürlükte olan uygulamaları göz önüne alarak, işçiler için bilgilendirmenin, danışmanın ve katılımın uygun yollarla geliştirilmesini öngörür.

(3) Komisyon, Topluluk içerisindeki işletmelerdeki çalışanların bilgilendirilmesi ve danışması konusunda Topluluk eyleminin muhtemel doğrultusunu yönetim ve işgücü ile Topluluk seviyesinde istişare etmiştir.

(4) Bu istişarenin ardından Komisyon, Topluluk eyleminin uygun olduğu görüşüne varmış ve planlanan önerinin içeriği konusunda yönetim ve

işgücü ile tekrar istişare etmiştir; yönetim ve işgücü, görüşlerini Komisyona sunmuşlardır.⁴

(5) İstişarenin bu ikinci aşamasının tamamlanmasından sonra yönetim ve işgücü, potansiyel olarak bir anlaşmanın yapılmasıyla sonuçlanacak olan sürecin başlatılması hususundaki arzularını Komisyon'a bildirmemişlerdir.

(6) Çalışanların, istihdam edildikleri işletmelerdeki işlerde ve kendilerini etkileyecek kararlarda yer aldıklarının temin edilmesini amaçlayan ulusal ve Topluluk seviyesindeki yasal çerçevenin varlığı, çalışanları etkileyen ciddi kararların, bilgilendirme ve danışma süreçleri uygulanmadan alınmasını ve halka arz edilmesini Önlemede her zaman yeterli olmamıştır.

(7) Risk öngörüsünü geliştirmek iş organizasyonunu daha esnek hale getirmek ve güvenliği sağlayarak çalışanların işletme içerisindeki eğitimlere erişimini kolaylaştırmak, adaptasyon ihtiyaçlarından çalışanları haberdar etmek, istihdam edilebilirliklerini arttırmak için çalışanların tedbir alma ve faaliyetlere katılma imkanlarını arttırmak, işletmenin çalışmalarında ve geleceğinde çalışanın katılımını teşvik etmek ve rekabet edebilirliğini arttırmak adına, işletmeler içerisindeki diyalogun güçlendirilmesine ve karşılıklı güvenin teşvik edilmesine ihtiyaç vardır.

(8) İşletme içerisindeki istihdam durumu ve muhtemel istihdam gelişmesinde çalışanların değerlendirmelerinin işletmedeki istihdamın tehdit altında olduğunu belirttiği durumlarda özellikle bilgilendirme ve danışmanın desteklenmesi ve geliştirilmesi ihtiyacı bulunmaktadır. Buna ek olarak, ortaya çıkacak sonuçların olumsuz etkilerini dengelemek ve bunlardan etkilenmesi muhtemel çalışanların uyum yeteneklerini

¹ OJ C 2, 5.1.1999, s. 3

² OJ C 258, 10.9.1999, s. 24.

³ OJ C 144, 16.5.2001, s. 58

⁴ 14 Nisan 1999 tarihli Avrupa Parlamentosu Görüşü (OJ C 219, 30.7.1999, s. 223), 16 Eylül 1999 tarihinde onaylanmıştır (OJ C 54, 25.2.2000, s. 55), 27 Temmuz 2001 tarihli Konsey Ortak Pozisyonu (OJC 307, 31.10.2001, s. 16) ve 23 Ekim 2001 tarihli Avrupa Parlamentosu Kararı (henüz Resmi Gazete'de yayımlanmamıştır). 5 Şubat 2002 Avrupa Parlamentosu Kararı ve 18 Şubat 2002 tarihli Konsey Kararı

ve istihdam edilebilirliklerini arttırmak için özellikle çalışanların eğitim ve becerilerinin geliştirilmesi adına öngörülen muhtemel tedbirlere ihtiyaç vardır.

(9) Zamanında bilgilendirme ve danışma, işletmelerin küreselleşen ekonomiyle ve özellikle de yeni iş organizasyon çeşitlerinin ortaya çıkmasıyla oluşan yeni koşullar karşısında yeniden yapılanmasında ve adaptasyonunda başarılı olması için bir ön şarttır.

(10) Topluluk, ‘öngörü’, ‘önleme’ ve ‘istihdam edilebilirlik’ kavramlarına dayalı bir istihdam stratejisi hazırlamış ve uygulamıştır. Buna ek olarak, bu kavramlara, istihdama yarar sağlama muhtemel tüm kamu politikalarında, bireysel işletmeler üzerine politikalarda ana unsur olarak yer verilmiştir ve bu anlamda istihdam olan öncelikli amacın korunmasına uygun değişimlerin desteklenmesi ışığında sosyal diyalog güçlendirilmiştir.

(11) İç piyasanın daha fazla kalkınması, toplumun dayalı olduğu temel değerlerin korunmasıyla ve tüm vatandaşların ekonomik kalkınmadan faydalanmasının teminat altına alınmasıyla, uygun bir şekilde dengelenmelidir.

(12) Ekonomik ve parasal birliğin üçüncü aşamasına giriş, Avrupa seviyesinde rekabetçi baskıları genişletmiş ve hızlandırmıştır. Bu da, ulusal seviyede daha destekleyici düzenlemelerin gerekliliğini göstermektedir.

(13) Topluluk ve ulusal düzeyde, çalışanlarla ilgili bilgilendirme ve danışma üzerine mevcut yasal çerçeve, değişim süreci konusunda aşırı posterior bir yaklaşım benimseme, alınan kararların ekonomik unsurlarını göz ardı etme eğiliminde ve istihdam gelişimi hakkında gerçekçi bir öngörüye ya da risk önlemesine katkıda bulunmamaktadır.

(14) Bütün bu politik, ekonomik, sosyal ve yasal gelişmeler, mevcut çerçevenin değişimi çağrısında bulunmaktadır. Böylece, bilgilendirilme ve danışılma haklarına imkan veren yasal ve pratik araçların uygulanması sağlanmış olacaktır.

(15) Bu Direktif, bilgilendirilme ve danisilma hakkının pratikte uygulanmasıyla ilgili, hakli kullananların arzularını toplu olarak belirttikleri ulusal sistemlere hâlel getirmez.

(16) İşbu Direktif, Çalışanların bilgi edinme ve danisilma hakkını temsilcileri vasıtasıyla kullanmada özgür oldukları muddetce, yönetime dogrudan katılmalarını ongören sistemlere hâlel getirmez

(17) Önerilen eylemin amaçlarına, yukarıda da belirtildiği üzere, Üye Devletler tarafından yeterli düzeyde ulaşılamayacağından, amaç, yukarıda tasvir edilen yeni Avrupa bağlamına uygun bir çalışan bilgilendirme ve danışma çerçevesinin oluşturulmasıdır. Böylece, önerilen eylemin ölçeği ve etkisi ışığında, amaçlara Topluluk seviyesinde daha iyi ulaşılabilir ve Topluluk, Antlaşma’nın 5. maddesinde belirtilen yetki ikamesi ilkesi uyarınca önlemler kabul edebilir. Bu maddede belirtilen orantılılık ilkesi uyarınca, bu Direktif amaçlara ulaşmak adına yapılması gerekenlerin ötesine gitmez.

(18) Bu genel çerçevenin amacı, Topluluk genelinde uygulanabilir asgari gereksinimleri belirlemektir ve bunu yaparken de Üye Devletlerin çalışanlar açısından daha elverişli hükümler ortaya koymasını engellememektir.

(19) Bu genel çerçevenin diğer bir amacı da, küçük ve orta ölçekli işletmelerin kuruluşunu ve gelişimini engelleyecek idari, mali ya da yasal sınırlamalardan kaçınılmasıdır. Bu amaçla, Direktif’in kapsamı, en az 50 çalışanı olan işletmelerle veya en az 20 çalışan istihdam eden kuruluşlarla sınırlandırılmıştır.

(20) Bu, diğer ulusal tedbirlere ve uygulamalara hâlel getirmeksizin, bu Direktif kapsamına girmeyen şirketler ve kamu idareleri içerisindeki sosyal diyalogu geliştirmeyi hesaba katar ve hedefler.

(21) Fakat, çalışanlarla ilgili bilgilendirilme ve danışma konusunda yerleşmiş kanuni sistemleri ya da isci temsilciliği olmayan Üye Devletler, gecici bir sureyle olmak üzere Direktif’in kapsamını çalışan sayısı bakımından daha da sınırlandırabilme imkanına sahip olmalıdırlar.

(22) Çalışanların bilgilendirilmesi ve onlara danışılması üzerine bir Topluluk çerçevesi, işletmeler ya da kuruluşlar üstündeki yükü asgari düzeyde tutmalı, aynı zamanda da verilen hakların etkili bir şekilde uygulanmasını temin etmelidir.

(23) Bu Direktif'in amacına, bilgilendirme ve danışma üzerine ilkeler, tanımlar ve düzenlemeler içeren genel bir çerçevenin oluşturulmasıyla ulaşılmaktadır. Üye Devletler bu doğrultuda, bu çerçeveye uyumlu hale gelecek ve bunu ulusal konumlarına adapte edeceklerdir. Bunu yaparken, uygun olduğu yerde, yönetim ve işgücüne, çalışanları bilgilendirme ve danışma konusunda düzenlemeleri, anlaşma yoluyla, özgürce yapmalarına izin verilerek onların bu anlamda liderlik rolleri teminat altına alınacak ve bunların hepsi ihtiyaçlara ve arzulara en uygun görülen şekilde yapılacaktır.

(24) Çeşitli işletmelere ve kuruluşlara yönelik olarak bilgilendirme ve danışma konusunda var olan bazı ulusal kanunların etkilenmemesine dikkat edilmelidir. Bunlar, politik, mesleki, örgütsel, dini, hayır, eğitim, bilimsel veya sanatsal amaçları olan, ayrıca bilgilendirme ve görüşlerin ifadesini amaçlayan işletme ya da kuruluşlardır.

(25) İşletmeler ve kuruluşlar, bazı hassas bilgilerin ifşa edilmesine karşı korunmalıdır.

(26) İşverene, işletmenin ya da kuruluşun ciddi bir zarar göreceği durumlarda veya kendisine düzenleyici ya da denetleyici bir organ tarafından verilen bir emre itaat etmek zorunda olduğu durumlarda bilgilendirmeme ve danışmama izni verilmelidir.

(27) Bilgilendirme ve danışma, yönetim ve işgücü için, işletme ve kuruluş düzeyinde, hem haklar hem de yükümlülükler anlamına gelmektedir.

(28) Suçun ciddiyetiyle ilişkili olarak etkili, caydırıcı ve orantılı olan idari veya adli prosedürler ve yaptırımlar, Direktif'e dayalı olan yükümlülüklerin ihlal edilmesi durumunda kullanılabilir olmalıdır.

(29) Bu Direktif, bunların daha spesifik olduğu yerlerdeki hükümleri, toplu işten çıkarmalar

konulu Üye Devletlerin kanunlarının yakınlaştırılmasına ilişkin 20 Temmuz 1998 tarihli 98/59/AT sayılı Konsey Direktifi'nin ve işletmelerin, işlerin veya işletmelerin ya da işlerin bir kısmının konum değiştirmesi durumunda çalışanların haklarının koruma altına alınmasıyla ilgili Üye Devletlerin kanunlarının yakınlaştırılmasına ilişkin 12 Mart 2001 tarihli ve 2001/23/AT sayılı Konsey Direktifi'nin hükümlerini etkilememelidir.

(30) Çalışanların bilgilendirilmesi ve onlara danışılması amacıyla Avrupa İş Konseyi'nin kurulmasına ya da Topluluk-ölçekli işletmeler ve Topluluk-ölçekli grup işletmeler üzerine bir prosedürün belirlenmesine ilişkin 22 Eylül 1994 tarihli ve 94/45/AET sayılı Konsey Direktifi dahil, bilgilendirme ve danışma konulu diğer haklar, bu Direktif'ten etkilenmemelidir.

(31) Bu Direktif'in uygulanması, geçerli olduğu alanlardaki işçilerin genel korunma seviyesinde bir düşüşe yeterli gerekeçyi oluşturmaz.

İŞBU DİREKTİFİ KABUL ETMİŞTİR:

Madde 1

Amaç ve ilkeler

1. Bu Direktif'in amacı, Topluluk içerisindeki işletmelerde veya kuruluşlarda faaliyet gösteren çalışanların bilgilendirilme ve danışılma hakları için asgari gereklilikleri belirleyen genel bir çerçeve oluşturulmasıdır.

2. Bilgilendirme ve danışma konusundaki pratik düzenlemeler, etkililiklerini temin edecek şekilde her bir Üye Devlet içerisindeki ulusal hukuk ve endüstriyel ilişkiler uygulamaları uyarınca tanımlanır ve uygulanır.

3. Bilgilendirme ve danışma konusunda düzenlemeleri tanımlarken ya da uygularken, işveren ve çalışan temsilcileri işbirliği ruhu içerisinde ve karşılıklı haklara ve yükümlülüklerle uygun olarak çalışırlar; hem işletmenin ya da kuruluşun hem de çalışanın çıkarlarını göz önünde bulundururlar.

Madde 2

Tanımlar

Bu Direktif'in amaçları doğrultusunda:

- (a) 'işletme', bir ekonomik faaliyet gösteren, kazanç sağlama amacı olsun olmasın, Üye Devletler toprakları içerisinde yer alan kamusal ya da özel işletme anlamına gelir;
- (b) 'kuruluş', ulusal hukuk ve uygulamalar uyarınca tanımlanmış ve Üye Devletler toprakları içerisinde yer alan, insan kaynakları ve maddi kaynaklar kullanılarak devam eden bir zeminde ekonomik bir faaliyetin gerçekleştirildiği birimi anlamına gelir;
- (c) 'işveren', ulusal hukuk ve uygulamalar uyarınca istihdam sözleşmesine taraf olan ya da çalışanlarla istihdam ilişkileri olan özel veya tüzel kişi anlamına gelir;
- (d) 'çalışan', ilgili Üye Devlet içerisinde ulusal istihdam kanunu altında ve ulusal uygulamalar uyarınca çalışan olarak korunan herhangi bir kişi anlamına gelir;
- (e) 'çalışan temsilcileri', ulusal hukuk ve/veya uygulamalar tarafından sağlanan isci temsilcileri anlamına gelir;
- (f) 'bilgilendirme', konudan haberdar olmaları ve konuyu inceleyebilmeleri için işveren tarafından isci temsilcilerine aktarılan veri anlamına gelir;
- (g) 'danışma', görüşlerin paylaşımı ve çalışan temsilcileri ile işveren arasında diyalog kurulması anlamına gelmektedir.

Madde 3

Kapsam

1. Bu Direktif, Üye Devletler tarafından verilen karara göre, aşağıdakilere uygulanır:

- (a) herhangi bir Üye Devlet içerisinde, en az 20 çalışan istihdam eden işletmeler, ya da

(b) herhangi bir Üye Devlet içerisinde en az 20 çalışan istihdam eden kuruluşlar.
İstihdam edilen çalışan eşiklerinin hesaplanması için kullanılacak yöntemi Üye Devletler belirler.

2. Bu Direktif'in ilkeleri ve amaçlarına uygun şekilde, Üye Devletler, çeşitli işletmeler ve kuruluşlar için, bu Direktif'in yürürlüğe girdiği tarihte halihazırda ulusal mevzuatta bu tür hükümlerin bulunması koşuluyla, uygulanabilir özel hükümler ortaya koyabilirler. Bunlar, doğrudan ya da temelde politik, mesleki, örgütsel, dini, hayır, eğitim, bilimsel veya sanatsal amaçları olan, buna ek olarak bilgilendirmeyi ve görüşlerinin ifadesini amaçlayan işletme ve kuruluşlardır.

3. Üye Devletler, açık denizlerde çalışan gemi personeli için uygulanabilir belirli hükümler aracılığıyla bu Direktif'i ihlal edebilir.

Madde 4

Bilgilendirme ve danışma için pratik düzenlemeler

1. 1. maddede ortaya koyulan ilkeler uyarınca ve çalışanlar için yürürlükteki daha elverişli hükümlere ve/veya uygulamalara hâlel getirmeksizin, Üye Devletler, bu Madde uyarınca uygun düzeyde bilgilendirme ve danışma haklarının kullanılmasını için pratik düzenlemeleri belirlerler.

2. Bilgilendirme ve danışma, aşağıdakileri kapsar:

(a) işletmelerin veya kuruluşların faaliyetleri ve ekonomik durumlarındaki güncel ve olası gelişmeler hususunda bilgilendirme;

(b) işletme veya kuruluş içerisindeki istihdam ile ilgili durum, yapı ve olası gelişmeler ve öngörülen tedbirler üzerine, özellikle de istihdama yönelik herhangi bir tehdit bulunduğu, yapılan bilgilendirme ve danışma;

(c) 9(1) maddesinde atıfta bulunulan Topluluk hükümlerinde kapsam altına alınanlar da dahil, iş organizasyonunda ya da akdi ilişkilerde önemli değişikliklere yol açması muhtemel kararlar üzerine bilgilendirme danışma.

3. Bilgilendirme, özellikle çalışan temsilcilerinin yeterli çalışma yapmalarını, gerekli olduğunda danışma için hazırlanmalarını sağlayacak uygun zamanda, şekilde ve içerikte verilir.

4. Danışma, aşağıdaki şekillerde yer alır:

(a) zamanlamanın, yöntemin ve içeriğin uygun olduğunun temin edilmesiyile;

(b) tartışılan konuya bağlı olarak, ilgili yönetim ve temsilcilik düzeyinde;

(c) 2(f) maddesi uyarınca işveren tarafından sağlanan bilgi ve çalışan temsilcileri tarafından oluşturulacak görüş temelinde;

(d) çalışan temsilcilerinin, oluşturacakları bir fikre verilebilecek bir cevap ve bu cevabın sebebini elde etmeleri için işverenle tanıştırılmasının sağlanacağı bir yol ile;

(e) 2(c) paragrafında atıfta bulunulan işverenin yetkileri kapsamındaki kararlar üzerine bir anlaşmaya varma ışığında.

Madde 5

Bir anlaşmadan türeyen bilgilendirme ve danışma

Üye Devletler, yönetime ve işgücüne, işletme ya da kuruluş düzeyinde de dahil olmak üzere, uygun düzeyde, çalışanları bilgilendirme ve onlara danışma konusunda pratik düzenlemeleri, müzakere edilmiş anlaşma yoluyla özgürce ve diledikleri zaman tanımlama yetkisi verebilirler. Bu anlaşmalar ve 11. maddede belirtilen tarihte var olan anlaşmalar, ayrıca bu tür anlaşmaların sonraki yenilenmiş versiyonları, 1. maddede ortaya koyulan ilkeleri ve Üye Devletler tarafından oluşturulan koşulları ve sınırlamaları dikkate alarak 4. maddede atıfta bulunulan hükümlerden farklı hükümler belirleyebilirler.

Madde 6

Gizli bilgi

1. Üye Devletler, ulusal mevzuatta ortaya koyulan koşullar ve sınırlamalar içerisinde, çalışan

temsilcilerinin veya onlara yardım eden herhangibir uzmanın, işletmenin veya kuruluşun mesru çıkarları doğrultusunda kendilerine gizlilik ile verilen herhangi bilgiyi, çalışanlara ya da üçüncü taraflara ifşa etmeye yetkili olmadıklarını temin eder. Bu yükümlülük, bahsi geçen temsilciler ya da uzmanlar nerede olursa olsunlar, hatta görev sürelerinin bitiminden sonra bile, geçerlidir. Bununla birlikte, bir Üye Devlet, gizlilik yükümlülüğüne bağlı bir bilginin çalışanlara ya da üçüncü taraflara aktarılması konusunda çalışan temsilcilerini ve onlara yardımcı olan kişileri yetkilendirebilir.

2. Üye Devletler, özel durumlarda ve ulusal mevzuat tarafından ortaya koyulan şartlar ve sınırlamalar içerisinde, söz konusu bilginin tarafsız kriterlere göre işletmenin ya da kuruluşun işleyişine ciddi şekilde zarar vereceği durumlarda, işverenin bilgilendirme yapmakla veya danışma gerçekleştirmekle yükümlü olmadığını temin ederler.

3. Mevcut ulusal prosedürlere halel getirmeksizin Üye Devletler, işverenin gizlilik gerekliliği gördüğü veya 1. ve 2. paragraflar uyarınca bilgilendirmeyi sağlamadığı durumlarda, idari veya adli inceleme prosedürlerine başvururlar. Bunun yanında, bahse konu bilginin gizliliğinin korunmasına yönelik prosedürlere de başvurulabilir.

Madde 7

Çalışan temsilcilerinin korunması

Üye Devletler, kendilerine verilen görevleri düzgün bir şekilde yürütebilmeleri için çalışan temsilcilerinin, işlevlerini yerine getirdikleri süre boyunca yeterli korunma ve garanti altında olmalarını temin ederler.

Madde 8

Hakların korunması

1. Üye Devletler, bu Direktif'e işveren ya da çalışan temsilcileri tarafından uyulmadığı durumlarda uygun tedbirlerin alınmasını sağlarlar. Özellikle de, bu Direktif'ten doğan yükümlülüklerin uygulanabilmesini sağlamak için yeterli

idari ya da adli prosedürlerin varlığını temin ederler.

2. Üye Devletler, bu Direktif'in işveren ya da çalışan temsilcileri tarafından ihlal edilmesi durumunda uygulanabilir yeterli yaptırımları sağlarlar. Bu yaptırımlar etkili, orantılı ve caydırıcı olmalıdır.

Madde 9

Bu Direktif ile diğer Topluluk hükümleri ve ulusal hükümler arasındaki bağlantı

1. Bu Direktif, 98/59/AT sayılı Direktif'in 2. maddesinde ve 2001/23/AT sayılı Direktif'in 7. maddesinde belirtilen özel bilgilendirme danışma prosedürlerine halel getirmez.

2. Bu Direktif, 94/45/AT ve 97/74/AT sayılı Direktifler uyarınca kabul edilmiş hükümlere halel getirmez.

3. Bu Direktif, ulusal hukuk altındaki bilgilendirme, danışma ve katılım üzerine diğer haklara halel getirmez.

4. Bu Direktif'in uygulanması, Üye Devletler içerisinde hüküm süren durumda ve geçerli olduğu alanlardaki işçilerin genel korunma seviyelerinde herhangi bir gerilemeye yeterli gerekçeyi oluşturmaz.

Madde 10

Geçiş hükümleri

3. maddeye rağmen, bu Direktif'in yürürlüğe girdiği tarihte, çalışanların bilgilendirilmesi ve onlara danışılması üzerine genel, kalıcı ve kanuni sistemlerin yanı sıra işçilerin işyerinde temsil edilmelerini amacıyla çalışan temsilciliği üzerine genel, kalıcı ve kanuni sistemleri olmayan bir Üye Devlet, bu Direktif'i uygulayan ulusal hükümleri aşağıdakilerle sınırlandırabilir:

(a) 23 Mart 2007 tarihine kadar en az 150 çalışan istihdam eden işletmeler ya da en az 100 çalışan istihdam eden kuruluşlar, ve

(b) (a) bendinde belirtilen tarihi takip eden yıl içerisinde, en az 100 çalışan istihdam eden iş-

letmeler ya da en az 50 çalışan istihdam eden kuruluşlar.

Madde 11

Konum değiştirme

1. Üye Devletler, bu Direktif ile uyum sağlamak için gerekli kanunları, düzenlemeleri ve idari hükümleri 23 Mart 2005 tarihinden önce kabul ederler ya da bu tarihe kadar yönetimin ve işgücünün, gerekli hükümleri anlaşma yoluyla ortaya koyduklarını temin ederler. Bu anlamda Üye Devletler, bu Direktif tarafından yüklenen sonuçlara ulaşılmasını temin etmelerini sağlayan tüm gerekli adımları atmakla yükümlüdür. Üye Devletler, Komisyon'u durumdan derhal haberdar ederler.

2. Üye devletler tarafından kabul edilen bu düzenlemelerde bu Direktife atıf yapılır veya bu düzenlemeler resmi olarak yayımlanırken bu yönde bir atfa yer verilir. Bu atfın hangi yöntemle yapılacağı üye devletler tarafından belirlenir.

Madde 12

Komisyon değerlendirmesi

23 Mart 2007 tarihinden önce Komisyon, Üye Devletler ve sosyal ortaklarla Topluluk düzeyinde istişare halinde, bu Direktifin uygulanmasını, gerekli herhangi bir değişikliğin önerilmesi ışığında değerlendirir.

Madde 13

Yürürlüğe giriş

Bu Direktif, *Avrupa Toplulukları Resmi Gazetesi*'nde yayımlandığı gün yürürlüğe girer.

Madde 14

Muhataplar

Bu Direktif'in muhatabı Üye Devletlerdir.

Brüksel'de 11 Mart 2002 tarihinde düzenlenmiştir.

İşverenin İflası Durumunda Çalışmaların Korunmasına İlişkin 22 Ekim 2008 Tarih ve 2008/94/AT Sayılı AVRUPA PARLAMENTOSU ve KONSEY DİREKTİFİ

(Kodifiye Edilmiştir)

(EEA ile İlgili AET Metni)

AVRUPA PARLAMENTOSU ve AVRUPA HÜKÜMET ve DEVLET BAŞKANLARI KONSEYİ,

Avrupa Topluluğu Kurucu Antlaşması ve özelikle madde 137(2)'yi göz önünde tutarak,

Komisyon'un önerisini göz önünde tutarak,

Avrupa Ekonomik ve Sosyal Komitesi'nin görüşünü göz önünde tutarak,

Bölgeler Komitesi ile istişare'den sonra,

Antlaşma'nın 251. maddesi ile belirtilen usul uyarınca hareket ederek,

Aşağıdaki gerekçelerle:

(1) İşverenin iflas etmesi durumunda çalışanların korunmasına ilişkin (3) 20 Ekim 1980 tarihli 80/987/AET sayılı Konsey Direktifi birçok kere değiştirilmiştir (4). Açıklık ve akılcılık açılarından adı geçen Direktif kodifiye edilmelidir.

(2) 9 Aralık 1989 tarihli İşçilerin Temel Sosyal Haklarına İlişkin Topluluk şartında, 7. bentte, iç piyasaların tamamlanması Topluluktaki işçilerin yaşama ve çalışma koşullarında iyileşmeye yol açmalı ve gelişme gerektiğinde istihdam düzenlemelerinin kimilerinde, örneğin toplu işten çıkarmalarda ve iflas ile ilgili usullerde gelişme alanlarını kapsamalıdır.

(3) İşverenin iflas etmesi durumunda çalışanların korunmasını sağlamak ve asgari bir seviyede, özellikle kalan alacaklarının ödenmesini garanti etmek, öte yandan Topluluğun dengeli ekonomik ve sosyal kalkınmasını dikkate alarak garanti altına almak gerekmektedir. Bu

sebeple, Üye Devletler ilgili çalışanların kalan alacaklarının ödenmesini garanti altına alacak bir kurum kurmalıdır.

(4) İlgili çalışanlar için eşitlikçi bir koruma sağlayabilmek için, acz hali Üye Devletlerdeki yasal eğilimlerin ışığında tanımlanmalı ve ayrıca bu kavram tasfiye dışında da aciz usullerini içermelidir. Bu bağlamda, Üye Devletler teminat kurumunun yükümlülüklerini belirleyebilmek için bir iflas hali ortaya çıkıp birden çok iflas usulleri ile sonuçlanınca bu halin tek bir iflas usulü olarak muamele göreceği kuralını koymalıdır.

(5) UNICE, CEEP ve ETUC (5) tarafından hazırlanan Yarı Zamanlı Çalışma hakkındaki Çerçeve Anlaşma çalışma ile ilgili 15 Aralık 1997 tarihli 97/81/AT sayılı Konsey Direktifi;

ETUC, UNICE ve CEEP (6) tarafından hazırlanan Sabit Süreli İş Hakkındaki Çerçeve Anlaşma ile ilgili 28 Haziran 1999 tarihli 1999/70/AT sayılı Konsey Direktifi ve Sabit Süreli veya Geçici Süreli İstihdam İlişkisinde Olan Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliğini Geliştirmeyi Teşvik Eden Ek Tedbirler ile ilgili 25 Haziran 1991 tarihli 91/383/AET sayılı Konsey Direktiflerinde belirtilen çalışanların bu Direktif kapsamı dışında tutulmaması sağlanmalıdır.

(6) Birden fazla Üye Devlet'te faaliyet gösteren teşebbüslerin iflasları durumunda çalışanların yasal durumlarının netleşmesini sağlamak ve ayrıca çalışanların haklarını Avrupa Toplulukları

Adalet Divanı'nın yerleşmiş içtihadı doğrultusunda güçlendirmek için; bu durumlarda ödeme talepleri konusunda hangi kurumun ivedilikle sorumlu olacağına ve Üye Devlet'in yetkili idari

makamları arasında çalışanların alacaklarının erken aşamada çözülmesine dönük iş birliğine dair hükümler belirlenmelidir. Ayrıca Üye Devletlerin yetkili idari makamları arasında dayanışma konulu hükümleri hazırlayarak, düzenlemelerin düzgün bir şekilde uygulanması temin edilmelidir.

(7) Üye Devletler, teminat kurumlarının sorumluluklarına sınırlamalar getirebilir. Bu sınırlamalar Direktif'in sosyal amacı ile uyumlu ve farklı talep seviyelerini dikkate alınmalıdır.

(8) İflas usullerini tanımlamayı kolaylaştırmak için özellikle sınır ötesi boyutu olan durumlarda Üye Devletlerin, Komisyon'u ve diğer Üye Devletleri teminat kurumunun müdahalesine sebep olan aciz usulleri konusunda bilgilendirilmesi için gerekli düzenlemeler yapılmalıdır.

(9) Eylemin amacı; Üye Devletler tarafından yeterince yerine getirilemeyeceği ve dolayısıyla Topluluk seviyesinde daha iyi elde edilebileceği için Topluluk, Antlaşma'nın 5. maddesinde belirtilen katmanlı yetki ilkesi uyarınca tedbirler alabilir. Bu Antlaşmada belirtilen orantılılık ilkesi gereğince, bu Direktif bu amaca ulaşmanın gereklerini yerine getirmenin ötesine geçemez.

(10) Komisyon, Avrupa Parlamentosu'na ve Konsey'e bu Direktif'in hayata geçirilmesi ve uygulanmasına yönelik özellikle de Üye Devletler'de yeni çıkan istihdam şekilleri hakkında bir rapor sunmalıdır.

(11) Bu Direktif, Üye Devletler'in yerine getirmekle yükümlü olduğu ulusal mevzuata aktarma ve Ek I, Kısım C'deki Direktifler'in uygulanması ile ilgili zaman kısıtlamalarına hâlel getirmez,

İŞBU DİREKTİFİ KABUL ETMİŞTİR:

BÖLÜM 1

KAPSAM VE TANIMLAR

Madde 1

1. Bu Direktif, çalışanların istihdam sözleşmeleri veya istihdam ilişkilerinden doğan ve madde 2(1). anlamında acz halinde olan işverenlerine karşı taleplerine uygulanacaktır.

2. Üye Devletler, istisnai olarak, bazı çalışan kategorilerini başka teminat türlerinin, ilgili kişilere Direktifle sağlanan koruma seviyesine eşdeğer koruma vermesi sebebiyle, bu Direktif'in kapsamı dışında tutabilirler.

3. Böyle düzenlemeler, ulusal mevzuatta hali hazırda uygulamadaysa, Üye Devletler bu Direktif'in kapsamından:

(a) gerçek kişiler tarafından istihdam edilen hizmetçileri;

(b) hisse paylı balıkçılar'ı hariç tutabilirler.

Madde 2

1. Bu Direktifin amaçları doğrultusunda, bir Üye Devletin kanunları, düzenlemeleri ve idari kuraları uyarınca bir işverenin, iflas etmesine bağlı olarak toplu işlemlerin başlamasına ve işverenin mallarının hepsinin veya bir kısmının tasfiye edilmesine ya da benzer bir görevi yapacak bir kişi veya yetkili kurumun tayin edilmesine yönelik bir talep yapılmış ise ve yetkili kurum aşağıdakileri gerçekleştirir

(a) ya dava açmaya karar verir veya;

(b) işverenin teşebbüsü veya işletmesinin kesin bir şekilde kapandığını ve mevcut varlıklarının kovuşturmanın açılmasını başlatmaya yetersiz olduğunu saptarsa işveren iflas etmiş sayılır.

2. Bu Direktif, 'işveren', 'çalışan', 'ödeme', 'ivedi hak etme hakkı', 'gelecekte hak etme hakkı' gibi terimlerin tanımlanmasında ulusal düzenlemelere hâlel getirmez.

Ancak Üye Devletler bu Direktif'in kapsamından aşağıdaki kategorileri hariç tutamazlar
(a) 97/81/AT sayılı Direktif'in tanımladığı anlamda yarı zamanlı çalışanlar;
(b) 1999/70/AT sayılı Direktif'in tanımladığı anlamda sabit süreli sözleşmeyle çalışanlar;
(c) 91/383/AET sayılı Direktif'in madde 1(2). kapsamında geçici süreli istihdam ilişkisinde olanlar.

3. Üye Devletler, çalışanlarının bu Direktif uyarınca hak taleplerinde bulunabilmeleri için istihdam sözleşmesi veya istihdam ilişkilerinde asgari süre koyamazlar.

4. Bu Direktif, Üye Devletlerin, çalışan korumasını diğer iflas durumlarını kapsayacak şekilde genişletmeye mani değildir. Örneğin; 1. Fıkra da geçenlerden farklı davaların ve ulusal hukukun öngördüğü gibi, ödemelerin kalıcı bir süre de facto (fili) olarak durdurulması. Buna rağmen bu usuller diğer Üye Devletler'in kurumları için dördüncü bölümde belirtilen durumlarda teminat yükümlülüğü oluşturmaz.

BÖLÜM 2

TEMİNAT KURUMLARI İLE İLGİLİ HÜKÜMLER

Madde 3

Üye Devletler 4. madde uyarınca, ulusal düzenlemelerin desteklediği durumlarda istihdam ilişkisinin bitmesi durumunda kıdem tazminatı vermeyi de içeren, çalışanların istihdam sözleşmelerinden veya istihdam ilişkilerinden doğan muallak hasar ödemelerinin teminat kurumları tarafından yapıldığını teminat altına almak için gerekli tedbirleri alır.

Teminat kurumu tarafından devralınan talepler bir dönemden önce muallak hasar ödemeleri ile ilgili talepler ve/veya uygulanabildiğinde Üye Devletler tarafından belirlenmiş belli bir dönemden sonra olacaktır.

Madde 4

1. Üye Devletler, 3. maddede belirtilen, teminat kurumlarının yükümlülüklerini sınırlama seçeneğine sahiptirler.

2. Üye Devletler, 1. fıkra da belirtilen seçeneği kullanırlarsa, teminat kurumları tarafından karşılanacak muallak hasar ödemelerinin ne kadar süre için olacağını belirteceklerdir. Ancak bu, 3. maddenin ikinci paragrafında belirtilen tarihten önce veya sonra olan istihdam ilişkisinin en son üç ayının istihkakının ödenmesinden daha kısa bir süre olamaz.

Üye Devletler bu asgari üç aylık süreye altı aydan az olmayan bir referans dönemini ekleyebilirler.

18 aydan az olmayan referans dönemi olan Üye Devletler, teminat kurumu tarafından karşılanacak muallak hasar ödeme talepleri süresini sekiz hafta ile sınırlandırabilirler. Bu durumda, belirtilen dönemler çalışan tarafından asgari dönemin hesaplanması için en uygun dönemdir.

3. Üye Devletler teminat kurumları tarafından yapılan ödemelere üst sınırlar getirebilir. Bu üst sınırlar Direktif'in sosyal amacına uygun olan bir seviyenin altına düşmemelidir.

Üye Devletler bu seçeneği uygularlarsa, üst sınırı koymak için kullanılan yöntemleri Komisyon'a bildireceklerdir.

Madde 5

Üye Devletler teminat kurumlarının teşkilatlanması, finansmanı ve işleyişi hakkında özellikle şu ilkelere uyan detaylı kurallar düzenleyeceklerdir:

(a) Kurumların varlıkları işverenlerin yatırım sermayesinden bağımsız ve acz usullerine erişilmez olacaktır;

(b) İşverenler, tamamen kamu kurumları tarafından karşılanmadığı sürece finansmana katkıda bulunacaklardır;

(c) Kurumların sorumlulukları finansmana katkı sağlama yükümlülüğünün yerine getirilip getirilmemesine bağlı olmamalıdır.

BÖLÜM 3 SOSYAL GÜVENLİKLE İLGİLİ HÜKÜMLER

Madde 6

Üye Devletler, 3., 4. ve 5. Maddelerin ulusal sosyal güvenlik programları veya ulusal sosyal güvenlik programları dışında yer alan ek mesleki emeklilik programları altındaki katkı paylarına uygulanmamasını şart koşabilir.

Madde 7

Üye Devletler, işverenin ödemek zorunda olduğu katkıları iflasının başlangıcından önce ulusal sosyal güvenlik düzeni uyarınca teminat kurumlarına ödememesinin, çalışanların katkılarının istihkak ödemelerinin kaynağından düşülmesinden dolayı, çalışanların yardım alma haklarını ters etkilememesi için gerekli tedbirleri almalıdır.

Madde 8

Üye Devletler, işverenin iflasının başladığı tarihte işverenin işletmesini veya şirketini çoktan terk etmiş olan çalışanların ve kişilerin, ulusal sosyal güvenlik programları dışında kalan ek mesleki veya meslekler arası emeklilik programları kapsamında geride kalan hak sahiplerinin odeneklerini de içeren yaşlılık aylıklarına hemen veya gelecekte doğacak hak sahipliklerini etkilememesi için gerekli tedbirlerin alınmasını veya sağlayacaktır.

BÖLÜM 4

ULUSLARARASI DURUMLARLA İLGİLİ HÜKÜMLER

Madde 9

1. En az iki Üye Devlet alanında faaliyetlerini gösteren bir teşebbüs madde 2(1). anlamında az halinde ise, çalışanların muallak hasar ödemelerini karşılamakla yükümlü kurum çalışanın çalıştığı veya mutad olarak çalıştığı alandaki Üye Devlet'in kurumdur.

2. Çalışanların haklarının kapsamı yetkili teminat kurumunu yöneten düzenleme tarafından düzenlenecektir.

3. Üye Devletler, bu fıkranın birinci paragrafında değinilen, ve ikinci maddenin birinci paragrafında bahsedilen aciz usulleri bağlamında alınan kararların işverenin bu Direktif bağlamında acz halinin tespiti yapılırken dikkate alınması için gerekli tedbirleri almalıdırlar.

Madde 10

1. Üye Devletler, 9. maddenin amaçlarını uygulamaya koymak amacıyla yetkili kurumları arasında ilgili bilgilerin paylaşımını ve/veya 3. maddenin birinci paragrafında belirtilen yetkili kurumların bilgilerini sağlamak, böylece de özellikle çalışanın muallak haklarını ödemekle yükümlü teminat kurumunun bilgilendirilmesini sağlamak için gerekli düzenlemeleri yapacaklardır.

2. Üye Devletler yetkili idari kurumlar ve/veya teminat kurumlarının iletişim detaylarını Komisyon'a bildireceklerdir. Komisyon bu bilgileri kamunun erişimine sunacaktır.

BÖLÜM 5

GENEL VE NİHAİ HÜKÜMLER

Madde 11

Bu Direktif, Üye Devletlerin çalışanları için daha faydalı kanun, ikincil düzenleme ve idari kurallar getirme seçeneğini etkilemeyecektir. Bu Direktif'in uygulanması hiç bir koşul altında kapsadığı alanlarda, Üye Devletler'in çalışanların genel korunma seviyesindeki mevcut durumu gerilemeye yol açmasına yeterli sebep oluşturmaz.

Madde 12

Bu Direktif Üye Devletler'in şu seçeneklerini etkilemez:

(a) suistimallerden kaçınmak için gerekli tedbirler alınması;

(b) 3. maddenin ilk paragrafında belirtilen sorumluluğu veya 7. maddede belirtilen yükümlü-

lüğün yerine getirilmesi çalışan ve işveren arasındaki ortak çıkarlar arasında ihtilaf çıkaracağı için yükümlülüğün yerine getirilmesi yersiz ise teminat yükümlülüğünün reddedilmesi veya azaltılması;

(c) 3. maddenin ilk paragrafında belirtilen sorumluluğun veya 7. maddede atıfta bulunulan ve işverenin kendi inisiyatifıyla ya da yakın akrabalarıyla birlikte işletme veya işin önemli bir kısmının sahibi olduğu ya da işletmenin faaliyetlerinde ciddi bir etkisinin olduğu durumlarda sözleşmesi olan garanti yükümlülüğünü reddetmesi veya azaltması

Madde 13

Üye Devletler, Komisyon'a ve diğer Üye Devletler'e bu Direktif'in kapsamına giren acz usullerinin türlerini ve onlarla ilgili her türlü değişikliği bildirecektir. Komisyon bu bilgileri *Avrupa Birliği Resmi Gazetesi*'nde yayımlayacaktır.

Madde 14

Üye Devletler, bu Direktif'in uygulanması ile ilgili kabul ettikleri kanun, ikincil düzenleme ve idari kurallarını Komisyon'a bildirirler.

Madde 15

En geç, 8 Ekim 2010 tarihinde Komisyon, Avrupa Parlamentosu'na ve Konsey'e, Üye Devletler'de 1.'den 4.'ye kadar, 9. ve 10. maddelerin, 11. maddenin ikinci paragrafının, 12. maddenin c bendinin ve 13. ile 14. maddelerinin yürürlüğe girmesi ve uygulaması ile ilgili bir rapor sunacaktır.

Madde 16

Ek I'de sıralanan kanunlarca tadil edilmiş olan 80/987/AET sayılı Direktif, Üye Devletlerin ulusal hukuka aktarım için süre kısıtlarıyla ilgili yükümlülüklerine ve Ek I Kısım C'de belirtilen Direktiflerin uygulanmasına hâle getirmeksizin, değiştirilmiştir.

Değiştirilen Direktif'e yapılan atıflar, işbu Direktif'e yapılmış olarak addedilecek ve Ek II'de yer alan korelasyon tablosuna göre okunacaktır.

Madde 17

Bu Direktif Avrupa Birliği Resmi Gazetesi'nde yayımlanmasını takip eden 20. gün yürürlüğe girer.

Madde 18

Bu Direktif'in muhatabı Üye Devletlerdir. 22 Ekim 2008'de Strazburg'da düzenlenmiştir.

Avrupa parlamentosu Adına	Konsey Adına
Başkan	Başkan
H.G.PÖTTERING	J.P.JOUYET

EK 1

KISIM A

Daha sonra gelen değişiklikler ile yürürlükten kaldırılan Direktif
(16. maddede belirtilmiştir)

80/987/AET sayılı Konsey Direktifi (O) L 283, 28.10.1980 23. s
87/164/AET sayılı Konsey Direktifi (O) L 66, 11.3.1987, 11.s
2002/74/AET sayılı Avrupa Parlamentosu ve Konsey Direktifi (O) L 270, 8.10.2002, 10.s

KISIM B

Yürürlükten kaldırılmayan düzenleyici tasarruf
(16. maddede belirtilmiştir)

KISIM C

Ulusal mevzuata aktarım ve yürürlüğe giriş için zaman kısıtlamaları
(16. maddede belirtilmiştir)

Direktif	Aktarım için Zaman Sınırlaması	Yürürlüğe Girme Tarihi
80/987/AET	23 Ekim 1983	
87/164/AET		1 Ocak 1986
2002/74/AT	7 Ekim 2005	

EK 2

Korelasyon Tablosu

Direktif 80/987/AET	İşbu Direktif
Madde 1	Madde 1
Madde 2	Madde 2
Madde 3	Madde 3
Madde 4	Madde 4
Madde 5	Madde 5
Madde 6	Madde 6
Madde 7	Madde 7
Madde 8	Madde 8
Madde 8a	Madde 9
Madde 8b	Madde 10
Madde 9	Madde 11
Madde 10	Madde 12
Madde 11(1)	---
Madde 11(2)	Madde 14
Madde 12	---
-	Madde 15
-	Madde 16
-	Madde 17
Madde 13	Madde 18
-	Ek 1
-	Ek 2

**Geçici İş İlişkisi Hakkında 19 Kasım 2008 Tarih ve 2008/104/AT Sayılı
AVRUPA PARLAMENTOSU VE KONSEY DİREKTİFİ**

**AVRUPA PARLAMENTOSU VE AVRUPA
BİRLİĞİ KONSEYİ,**

Avrupa Topluluğunu kuran Antlaşmayı ve özellikle 137 (2) maddesini göz önünde tutarak,

Komisyonun önerisini göz önünde tutarak,

Avrupa Ekonomik ve Sosyal Komitesinin görüşlerini göz önünde tutarak (¹),

Bölgeler Komitesine danıştıktan sonra,

Antlaşma'nın 251. maddesinde belirtilen usul uyarınca hareket ederek (²),

Aşağıdaki gerekçelerle,

(1) Bu Direktif temel haklara saygı göstermekte ve Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı'nda (³) kabul edilen ilkelerle uyum sağlamaktadır. Özellikle, her işçinin kendi sağlığına, güvenliliğine ve onuruna uyan çalışma koşullarına ve azami çalışma saatleri kısıtlamalarına, günlük ve haftalık dinlenme sürelerine ve yıllık ücretli izin süresine hakkı olduğunu düzenleyen Şart'ın 31. maddesi ile tam uyum sağlamaya yönelik olarak tasarlanmıştır.

(2) İşçilerin Temel Sosyal Hakları Topluluk Şartı'nın 7. noktası, inter alia, iç pazarın tamamlanmasının Avrupa Topluluğundaki işçilerin yaşam ve çalışma koşullarında iyileşme yaratması gerektiğini; bu sürecin başta belirli süreli sözleşmeyle çalışma, kısmi zamanlı çalışma, geçici iş ilişkisi ve mevsimlik çalışma şekilleri olmak üzere bu koşullardaki ilerlemelerin uyumlaştırılmasıyla sağlanacağını belirtmektedir.

(3) Komisyon, Topluluk düzeyinde kabul edilecek eylemde izlenecek yola ilişkin Antlaşma'nın 138 (2) maddesi uyarınca çalışma saatlerinin esnekliği ve işçilerin iş güvencesi ile ilgili olarak 27 Eylül 1995'te Topluluk düzeyinde sosyal taraflara danışmıştır.

(4) Bu danışma sonrasında, Komisyon Topluluk eyleminin tavsiye edilebilir nitelikte olduğuna karar vermiş ve 9 Nisan 1996'da, Antlaşma'nın 138 (3) maddesi uyarınca öngörülen önerinin içeriği hakkında sosyal taraflara tekrar danışmıştır.

(5) 18 Mart 1999 tarihinde imzalanan belirli süreli çalışma hakkındaki çerçeve anlaşmanın girişinde, imzacı taraflar geçici iş ilişkisi için de benzer bir anlaşmaya olan ihtiyacı düşünülmesi yönündeki niyetlerini bildirmişler ve geçici işçilerin belirli süreli çalışma hakkındaki Direktif'e dahil edilmemesine karar vermişlerdir.

(6) Sektörler arası örgütlenmeler, yani Avrupa Sanayi ve İşveren Konfederasyonları Birliği (UNICE) (⁴), Avrupa Kamu İktisadi Teşebbüsleri Merkezi (CEEP) ve Avrupa İşçi Sendikaları Konfederasyonu (ETUC), Antlaşma'nın 139. maddesinde düzenlenen süreci başlatmak istediklerini 29 Mayıs 2000 tarihli ortak mektupla Komisyona bildirmişlerdir. 28 Şubat 2001 tarihli sonraki bir ortak mektupla Komisyon'dan 138 (4) maddede öngörülen sürenin bir ay uzatılmasını talep etmişlerdir. Komisyon bu talebi kabul etmiş ve müzakere süresini 15 Mart 2001'e kadar uzatmıştır.

(7) 21 Mayıs 2001'de sosyal ortaklar geçici iş ilişkisi konusundaki müzakerelerinin herhangi bir anlaşma ile sonuçlanmadığı bildirmişlerdir.

(8) Mart 2005'te, Avrupa Konseyi Lizbon Stratejisi'nin yeniden başlatılmasını ve

¹ OJ C 61, 14.3.2003, p.124.

² Avrupa Parlamentosu'nun 21 Kasım 2002 tarihli Görüşü (OJ C 25 E, 29.1.2004, p. 368), 15 Eylül 2008 tarihli Konsey Ortak Tutumu ve 22 Ekim 2008 tarihli Avrupa Parlamentosu Tutumu (henüz Resmi Gazete'de yayımlanmamıştır).

³ OJ C 303, 14.12.2007, p. 1.

⁴ UNICE Ocak 2007'de adını BUSINESSEUROPE olarak değiştirmiştir.

önceliklerini tekrar büyüme ve istihdam üzerine odaklamayı hayati olarak değerlendirmiştir. Konsey, inter alia, istihdam güvenceli esnekliğin desteklenmesini ve işgücü piyasasının tabakalaşmasını azaltmayı amaçlayan Büyüme ve İstihdam için Bütünleştirilmiş Kılavuz İlkeler 2005-2008'i, sosyal ortakların rolünü göz önünde tutarak, onaylamıştır.

(9) Avrupa sosyal modelini güçlendirerek Lizbon Stratejisi hedeflerine ulaşılması yolunda bir katkı olarak Mart 2005'teki Avrupa Konseyi tarafından memnuniyetle karşılanan, Komisyonun 2010 yılına kadar olan dönemi kapsayan Sosyal Gündeme dair Tebliği uyarınca, Avrupa Konseyi iş organizasyonunun yeni biçimlerinin ve işçiler ve işletmeler için sözleşmeye dayalı düzenlemelerdeki çeşitliliğin daha da artmasının, esneklikle güvenciyi daha iyi kaynaştırmak suretiyle, uyum yeteneğine katkıda bulunabileceğini mülahaza etmiştir. Ayrıca, Aralık 2007'deki Avrupa Konseyi, işgücü piyasasında esneklikle güvence arasında bir denge kuran ve hem işçilerin hem de işverenlerin küreselleşmenin sunduğu imkanlardan faydalanmalarına yardımcı olan, güvenceli esneklikte anlaşılmalı ortak ilkeleri kabul etmiştir.

(10) Geçici iş ilişkisinin kullanılmasında ve geçici işçilerin yasal durumlarında, statülerinde ve çalışma koşullarında Avrupa Birliği içinde önemli farklılıklar vardır.

(11) Geçici iş ilişkisi sadece işletmelerin esneklik ihtiyacını karşılamakla kalmayıp çalışanların iş ve özel hayatlarının uzlaştırılması ihtiyacını da karşılamaktadır. Böylece iş yaratılmasına ve işgücü piyasasına katılıma ve entegrasyona katkı sağlamaktadır.

(12) Bu Direktif, işgücü piyasalarının ve sosyal ortaklar arasındaki ilişkilerin çeşitliliğine saygı göstererek, geçici işçiler için, ayrımcı olmayan, şeffaf ve orantılı bir koruyucu çerçeve oluşturmaktadır.

(13) Geçici işçilere uygulanacak iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili hükümler, belirli süreli iş ilişkisi veya geçici iş ilişkisi ile çalışan işçilerin

iş sağlığı ve güvenliğinin iyileştirilmesinin teşvikine yönelik tedbirleri tamamlayıcı 25 Haziran 1991 tarihli ve 91/383/EEC sayılı Konsey Direktifinde ⁽¹⁾ belirtilmektedir.

(14) Geçici işçilere uygulanacak temel çalışma ve istihdam koşulları, bu işçiler kullandığı özel koruma düşünüldüğünde, kullandığı işletmede uygulanacak kurallardan muafiyete müsaade edecek düzenlemeler yapılmalıdır.

(15) İstihdam ilişkisindeki genel biçim belirsiz süreli iş sözleşmeleridir. Geçici istihdam bürolarıyla belirsiz süreli sözleşmeleri bulunan işçilerin durumunda, bu tip sözleşmelerin sağladığı özel koruma düşünüldüğünde, kullandığı işletmede uygulanacak kurallardan muafiyete müsaade edecek düzenlemeler yapılmalıdır.

(16) İşgücü piyasalarının ve sosyal ortaklar arasındaki ilişkilerin çeşitliliğiyle esneklikle başa çıkabilmek için Üye Devletler, geçici işçilerin koruma düzeylerine bütünüyle riayet edilmesi kaydıyla, sosyal ortakların çalışma ve iş koşullarını tanımlamalarına izin verebilirler.

(17) Ayrıca, bazı sınırlı hallerde, Üye Devletler, yeterli bir koruma düzeyi sağlanması kaydıyla, ulusal düzeyde sosyal ortaklar tarafından imzalanmış bir anlaşma temelinde eşit muamele ilkesine sınırlı şekilde istisnalar getirebilmelidirler.

(18) Geçici işçilere yönelik asgari korumadaki iyileşmelerle beraber, geçici iş ilişkisine getirilmiş olabilecek kısıtlamalar ve yasaklar yeniden gözden geçirilmelidir. Bunların gerekçeleri, başta işçilerin korunması, iş sağlığı ve güvenliği ve işgücü piyasasının düzgün işleyişinin ve suiistimallerin engellenmesinin sağlanmasına olan ihtiyaç olmak üzere sadece kamu yararı temelinde olabilir.

(19) Bu Direktif, yürürlükteki Topluluk hukukuna uygun hareket ederek, ulusal hukukta ve uygulamalarda yer alan görüşme ve toplu sözleşme yapma hakkı da dahil olmak üzere,

¹ OJ L 206, 29.7.1991, p. 19.

sosyal ortakların özerkliklerine ve sosyal ortaklar arasındaki ilişkilere halel getirmez.

(20) Bu Direktifin geçici iş ilişkisi konusunda getirdiği kısıtlamalar ve yasaklar, grevdeki işçilerin yerine geçici işçi alınmasını yasaklayan ulusal hukuka ya da uygulamalara halel getirmez.

(21) Üye Devletler geçici işçilerin haklarını koruyacak idari veya adli usuller öngörmeli ve bu Direktifte yer alan yükümlülüklerin ihlali halinde etkili, caydırıcı ve orantılı cezalar öngörmelidir.

(22) Bu Direktif Antlaşma'nın hizmet sunumu serbestisi ve yerleşme serbestisi ile ilgili hükümleriyle uyumlu olarak uygulanır ve işçilerin hizmet sunumu kapsamında gönderilmelerine ilişkin 16 Aralık 1996 tarih ve 96/71/EC sayılı Avrupa Parlamentosu ve Konsey Direktifine ⁽¹⁾ halel getirmez.

(23) Bu Direktifin hedefine, yani geçici işçilerin korunması için Topluluk düzeyinde uyumlaştırılmış bir çerçeve oluşturulmasına Üye Devletlerce yeterince ulaşılamayacağından ve ölçeğin ya da eylemlerin etkisi sayesinde, Topluluğun her yerinde uygulanabilir asgari şartlar getirerek Topluluk düzeyinde daha iyi ulaşılabileceğinden dolayı Topluluk, Antlaşmanın 5. maddesinde yer alan katmalı yetki ilkesi uyarınca önlemler kabul edebilir. Bu maddede düzenlenen orantılılık ilkesi uyarınca, işbu Direktif bu hedefe ulaşmak için gerekli görülenin ötesine geçmez.

İŞBU DİREKTİFİ KABUL ETMİŞTİR:

BÖLÜM I

GENEL HÜKÜMLER

Madde 1

Kapsam

1. Bu Direktif, bir geçici istihdam bürosu ile iş sözleşmesi ya da iş ilişkisi bulunup geçici olarak gözetim ve yönetimlerinde çalışmak üzere kullanıcı işletmelere gönderilen işçilere uygulanır.

2. Bu Direktif, kar amacı güdüp gütmediklerine bakılmaksızın iktisadi faaliyette bulunan geçici istihdam bürosu ya da işçi çalıştıran işletme nev'inden kamu ya da özel işletmelere uygulanır.

3. Üye Devletler, sosyal ortaklarla istişare ettikten sonra bu Direktifin kamu tarafından sağlanan ya da kamu destekli bir mesleki eğitim, adaptasyon ya da mesleki yenilenme eğitimi programı kapsamında akdedilmiş iş sözleşmelerine ya da ilişkilerine uygulanamayacağına karar verebilirler.

Madde 2

Amaç

Bu Direktifin amacı, 5. maddede öngörülen eşit muamele ilkesinin geçici işçilere uygulanmasının sağlanması ve geçici istihdam bürolarının işveren olarak kabul edilmesi suretiyle geçici işçilerin korunmasını sağlamak ve geçici iş ilişkisinin niteliğini iyileştirmek olmakla birlikte, iş yaratmada ve esnek çalışma biçimlerinin geliştirilmesinde etkili olabilmek için geçici iş ilişkisinin uygun bir çerçeveye oturtulması gereği göz önünde bulundurulmaktadır.

Madde 3

Tanımlar

1. Bu Direktifin amaçları bakımından:

¹ OJ L 18, 21.1.1997, p. 1.

(a) İlgili Üye Devlet'te ulusal iş kanununu tarafından işçi olarak korunan herkes 'işçi' olarak adlandırılır;

(b) Ulusal mevzuatla uyumlu olmak kaydıyla, kullanıcı işletmelerin gözetim ve yönetimlerinde geçici olarak çalışmaya göndermek üzere geçici işçilerle iş sözleşmesi imzalayan ya da iş ilişkisi içine giren bütün gerçek ve tüzel kişiler 'geçici istihdam bürosu' olarak adlandırılır;

(c) Kullanıcı işletmelerin gözetim ve yönetimlerinde geçici olarak çalışmaya gönderilmek üzere geçici istihdam bürolarıyla iş sözleşmesi imzalayan ya da iş ilişkisi içine giren işçi 'geçici işçi' olarak adlandırılır;

(d) Kendi hesabına ve kendi gözetim ve yönetiminde geçici olarak bir geçici işçi çalıştıran bütün gerçek ve tüzel kişiler 'kullanıcı işletme' olarak adlandırılır;

(e) Bir geçici işçinin, gözetim ve yönetiminde geçici olarak çalışması için kullanıcı işletmeye yerleştirildiği döneme 'geçici görev' denir.

(f) Aşağıdaki konulara ilişkin olarak, kullanıcı işletmede geçerli mevzuatla, tüzüklerle, idari düzenlemelerle, toplu sözleşmelerle ve/veya diğer bağlayıcı genel hükümlerle düzenlenmiş çalışma ve istihdam koşulları 'temel çalışma ve istihdam koşulları' olarak adlandırılır;

- (i) Çalışma süreleri, fazla çalışma, molalar, dinlenme süreleri, gece çalışması, tatiller ve resmi tatiller;
- (ii) Ücret.

2. Bu Direktif ücret, iş sözleşmesi, iş ilişkisi ve işçi tanımları konusunda ulusal hukuka halel getirmez.

Üye Devletler, sadece kısmi zamanlı işçilerle, belirli süreli sözleşmeyle çalışan işçilerle ya da bir geçici istihdam bürosuyla iş sözleşmesi veya iş ilişkisi içinde olan kişilerle ilgili oldukları gerekçesiyle işçileri, iş sözleşmelerini ya da iş ilişkilerini bu Direktifin kapsamı dışında tutamazlar.

Madde 4

Kısıtlamaların ya da yasakların gözden geçirilmesi

1. Geçici iş ilişkisi kullanılması konusundaki yasakların ya da kısıtlamaların gerekçesi başta işçilerin korunması, iş sağlığı ve güvenliği ve işgücü piyasasının düzgün işleyişinin ve suiistimallerin engellenmesinin sağlanmasına olan ihtiyaç olmak üzere sadece kamu yararı temelinde olabilir.
2. Üye Devletler 5 Aralık 2011'e kadar, geçici iş ilişkisi kullanılması konusundaki kısıtlamaları ya da yasakları, bunların 1. paragrafta bahsedilen temellerde gerekçelendirilmiş olup olmadığını saptamak amacıyla, ulusal mevzuata, toplu sözleşmelere ve uygulamalara uygun olarak sosyal ortaklara danıştıktan sonra tekrar gözden geçirir.
3. Eğer bu kısıtlamalar ya da yasaklar toplu sözleşmelerde belirtilmekteyse, 2. paragrafta değinilen gözden geçirmeyi ilgili sözleşmeyi müzakere etmiş olan sosyal ortaklar yapabilir.
4. 1. , 2. ve 3. paragraflar tescil, ruhsat verme, belgelendirme, mali teminatlar ya da özel istihdam bürolarının denetimi konularındaki ulusal gerekliliklere halel getirmez.
5. Üye Devletler, 2. ve 3. paragraflarda değinilen gözden geçirmenin sonuçlarını 5 Aralık 2011'e kadar Komisyon'a bildirir.

BÖLÜM II

İSTİHDAM VE ÇALIŞMA KOŞULLARI

Madde 5

Eşit muamele ilkesi

1. Geçici işçilerin temel çalışma ve istihdam koşulları, bunların bir kullanıcı işletmedeki geçici görev süreleri boyunca, bu işçiler kullanıcı işletme tarafından aynı iş için doğrudan işe alınmış olsalardı onlara hangi

koşullar uygulanacak idiyse en azından o kadar olmalıdır.

Birinci alt paragrafın uygulanması amacıyla, aşağıdaki konularda kullanıcı işletmede geçerli kurallara:

- (a) Gebe kadınların ve emziren annelerin korunması ve çocuklar ile gençlerin korunması ve,
- (b) Erkeklerle ve kadınlara eşit muamele, cinsiyete, ırka ya da etnik kökene, dine, inançlara, engelli olmaya, yaşa ya da cinsel yönelime dayalı her türlü ayrımcılıkla mücadeleyi amaçlayan bütün eylemler; aynen kanunlarla, tüzüklerle, idari düzenlemelerle, toplu sözleşmelerle ve/veya diğer genel hükümlerle düzenlenmiş gibi riayet edilmelidir.

2. Ücret hususunda, bir geçici istihdam bürosuyla belirsiz süreli sözleşmesi olan geçici işçilere iki geçici görev arasındaki dönemde ödeme yapılmaya devam edildiğinde, Üye Devletler, sosyal ortaklara danıştıktan sonra, 1. paragrafta ifade edilen ilkeye istisna getirilebileceğini öngörebilirler.

3. Üye Devletler, sosyal ortaklara danıştıktan sonra, uygun düzeyde ve Üye Devletlerce belirlenen koşullara bağlı kalmak kaydıyla, geçici işçilerin bütünüyle korunmasına riayet ederek, 1. paragrafta değinilenlerden farkı olabilecek geçici işçilerle ilgili düzenlemeler yapabilecek toplu sözleşmeleri sürdürme veya akdetme seçeneğini sosyal ortaklara sunabilirler.

4. Geçici işçiler için uygun bir koruma düzeyi sağlanması şartıyla, kanunlarında herkese uygulanabilir toplu sözleşmeler yapmayı öngören usuller bulunmayan ya da bunların hükümlerini belli bir sektördeki ya da coğrafi bölgedeki bütün benzer işletmelere teşmil edecek usuller kanunlarında veya uygulamalarında bulunmayan Üye Devletler, ulusal düzeyde sosyal ortaklara danıştıktan sonra ve bunların akdettikleri bir sözleşme temelinde, temel çalışma ve istihdam koşulları hususunda 1. paragrafta belirtilen ilkeye istisna getiren düzenlemeler yapabilirler. Böyle düzenlemeler, eşit muamele için bir bekleme süresi içerebilirler.

Bu paragrafta değinilen düzenlemeler Topluluk mevzuatıyla uyumlu olmalıdır ve ilgili sektörlerin ve firmaların kendi yükümlülüklerini anlayabilmeleri ve bunlara riayet edebilmeleri için yeterince açık ve ulaşılabilir olmalıdır. Özellikle, 3 (2) maddenin uygulanmasında, Üye Devletler, emekli aylığı, hastalık sigortası ya da mali katılım programlarını içeren mesleki sosyal güvenlik programlarının, 1. paragrafta değinilen temel çalışma ve istihdam koşullarına dahil olup olmadığını belirtmelidirler. Bu düzenlemeler, işçiler için daha az elverişli olmayan ulusal, bölgesel ya da sektörel düzeydeki anlaşmalara hâlel getirmez.

5. Üye Devletler, başta bu Direktifin hükümlerini dolanmak için tasarlanmış sürekli geçici görevlerin önlenmesi olmak üzere bu Maddenin uygulamada kötüye kullanılmasını önlemek amacıyla, ulusal kanun ve/veya uygulamalar uyarınca gerekli tedbirleri alırlar. Komisyonu aldıkları tedbirler konusunda bilgilendirirler.

Madde 6

İstihdama, ortak kullanımdaki imkanlara ve mesleki eğitime erişim

1. Sürekli bir iş sahibi olabilmeleri hususunda kullanıcı işletmedeki diğer işçilerle aynı fırsattan yararlanabilmeleri amacıyla, geçici işçiler, kullanıcı işletmedeki boş iş imkanlarından haberdar edilir. Bu bilgilendirme, geçici işçiler hangi işletmenin hesabına ve gözetiminde çalışıyorlarsa bu işletmenin uygun bir yerinde genel bir ilanla yapılabilir.

2. Üye Devletler, geçici görev sona erdikten sonra, kullanıcı işletme ile geçici işçi arasında iş sözleşmesi akdedilmesini yasaklayan ya da buna engel teşkil eden hükümlerin yok sayılmasını ya da yok sayılabilmelerini sağlayacak gereken her türlü önlemi alır.

Bu paragraf, geçici işçilerin geçici görevleri, işe alınmaları ve eğitimleri için geçici istihdam büroları tarafından kullanıcı işletmelere sunulan hizmetlere karşılık makul miktarda tazminat alınmasını düzenleyen hükümlere hâlel getirmez.

3. Geçici istihdam büroları, bir kullanıcı işletme tarafından işe alınmalarını ayarlamak karşılığında ya da bu işletmedeki geçici görev bitiminde kullanıcı işletme ile iş sözleşmesi ya da istihdam ilişkisi akdettikleri için işçilerden hiçbir ücret talep edemez.

4. 5 (1) maddedeki hükümler saklı kalmak kaydıyla, başta yemekhane, çocuk bakımı imkânları ve ulaşım hizmetleri olmak üzere, geçici işçilerin kullanıcı işletmedeki tesislere ve ortak kullanımdaki imkânlarla, farklı muamelenin nesnel gerekçelere dayanıyor olması dışında, işletme tarafından doğrudan işe alınan işçilerle aynı koşullarda erişimlerine imkan verilir.

5. Üye Devletler, aşağıdaki amaçlarla ulusal geleneklerine ve uygulamalarına göre uygun önlemleri alır ya da sosyal ortaklar arasında diyalogu destekler:

(a) geçici işçilerin kariyer gelişimlerini ve istihdam edilebilirliklerini pekiştirmek amacıyla, geçici işçilerin, geçici görevleri arasında kalan dönemlerde bile, geçici istihdam bürolarındaki eğitim ve çocuk bakım imkânlarına erişimlerini artırmak;

(b) geçici işçilerin, kullanıcı işletmenin işçilerine yönelik eğitimlere erişimini artırmak.

Madde 7

Geçici işçilerin temsili

- İşçileri temsil etmeleri Topluluk hukukunda, ulusal hukukta ve toplu sözleşmelerde öngörölmüş organların kurulabilmeleri için gerekli eşiğin hesaplanmasında, geçici istihdam bürosundaki geçici işçiler, Üye Devletlerce belirlenen koşullara göre hesaba katılırlar.
- Üye Devletler, işçileri temsil etmeleri Topluluk hukukunda, ulusal hukukta ve toplu sözleşmelerde öngörölmüş organların kurulabilmeleri için gerekli eşiğin hesaplanmasında, geçici istihdam bürosundaki geçici işçilerin, aynen kullanıcı işletme tarafından aynı dönem için doğrudan işe alınan işçiler gibi hesaba katılacağını, Üye

Devletlerce belirlenen koşullara göre öngörebilirler.

2. paragrafta öngörölen seçenekten yararlanan Üye Devletler 1. paragraftaki hükümleri uygulamak zorunda değildir.

Madde 8

İşçi temsilcilerinin bilgilendirilmesi

Başta Avrupa Topluluğu içerisinde çalışanlara bilgilendirme yapılması ve danışılması için genel bir çerçeve kurulmasına ilişkin 11 Mart 2002 tarih ve 2002/14/AT sayılı Avrupa Parlamentosu ve Konsey Direktifi⁽¹⁾ olmak üzere, bilgilendirme ve danışma konusunda daha bağlayıcı ve daha kesin olan ulusal hukuktaki ve Topluluk hukukundaki hükümler saklı kalmak kaydıyla, kullanıcı işletme, ulusal hukuka ve Topluluk hukukuna göre kurulmuş olan işçileri temsil eden organları o işletmedeki istihdam durumuyla ilgili olarak bilgilendirirken geçici işçi kullanımıyla ilgili uygun bilgileri vermelidir.

BÖLÜM III

NİHAİ HÜKÜMLER

Madde 9

Asgari gereklilikler

1. Bu Direktif, Üye Devletlerin işçiler için daha elverişli yasal, düzenleyici ya da idari hükümler uygulama ya da koyma ya da sosyal ortaklar arasında işçiler için daha elverişli toplu sözleşmelere destek veya izin verme haklarına hâle getirmez.

2. Bu Direktifin uygulanması hiçbir surette bu Direktifin kapsadığı alanlardaki işçilerin genel koruma düzeylerinin azaltılmasını gerekçelendirmek için yeterli dayanak teşkil etmez. Bu Direktifin uygulanması, bu Direktifte düzenlenen asgari gerekliliklere riayet edilmesi kaydıyla, Üye Devletlerin ve/veya sosyal ortakların, değişen koşulları göz önünde bulunduran

¹ OJ L 80, 23.3.2002, p. 29.

arak, bu Direktif kabul edildiğinde yürürlükte olanlardan farklı yasal, düzenleyici ya da akdi düzenlemeler yapma haklarına halel getirmez.

Madde 10

Cezalar

1. Geçici istihdam büroları ya da kullanıcı işletmeler bu Direktife uymadığında, Üye Devletler, uygun önlemleri alırlar. Üye Devletler özellikle, bu Direktiften kaynaklanan yükümlülüklerin yerine getirilmesini sağlayacak uygun idari ve adli usullerin mevcudiyetini sağlarlar.

2. Üye Devletler, bu Direktifin uygulanmasına yönelik ulusal hükümlerin ihlali halinde uygulanacak cezalara ilişkin kurallar koyarlar ve bunların uygulanmasını sağlamak için gereken bütün önlemleri alırlar. Öngörülen cezalar, etkili, orantılı ve caydırıcı olmalıdır. Üye Devletler, bu hükümleri 5 Aralık 2011'e kadar Komisyon'a bildirirler. Üye Devletler bu hükümlerde sonradan yapılacak her türlü değişikliği vaktinde Komisyon'a bildirirler. Üye Devletler, işçilerin ve/veya işçi temsilcilerinin elinde bu Direktifte öngörülen yükümlülüklerin yerine getirilmesini sağlayacak uygun yollar bulunmasını sağlamalıdır.

Madde 11

Uygulama

1. Üye Devletler bu Direktifin hedeflerine ulaşılmasını her an güvence altına almayı sağlayacak gerekli tüm düzenlemeleri yapmakla mükellef olduklarından, Üye Devletler, 5 Aralık 2011'e kadar, bu Direktifle uyum sağlamaya yönelik gerekli kanunları, tüzükleri ve idari hükümleri kabul eder ve yayımlarlar ya da sosyal ortakların bir sözleşme yoluyla gerekli hükümleri koymalarını sağlarlar. Komisyonu durumdan derhal haberdar ederler.

2. Üye Devletler tarafından kabul edilen bu düzenlemelerde bu Direktife atıf yapılır veya bu düzenlemeler resmi olarak yayımlanırken bu yönde bir atfa yer verilir. Bu atfın hangi yöntemle yapılacağı Üye Devletler tarafından belirlenir.

Madde 12

Komisyon denetimi

Komisyon, uygun olduğu hallerde, gerekli değişiklik önerilerinde bulunabilmek amacıyla Üye Devletlerle ve sosyal ortaklarla Topluluk düzeyinde istişarede bulunarak, en geç 5 Aralık 2013'e kadar, bu Direktifin uygulanmasını denetler.

Madde 13

Yürürlük

Bu Direktif Avrupa Birliği Resmi Gazetesi'nde yayınlandığı gün yürürlüğe girer.

Madde 14

Muhataplar

Bu Direktif Üye Devletleri muhatap alır. Strasbourg'da, 19 Kasım 2008 tarihinde düzenlenmiştir.

**Çalışanlara Bilgi Verilmesi Ve Danışılması Amacıyla Topluluk Düzeyindeki
Teşebbüslerde ve Topluluk Düzeyindeki Teşebbüs Gruplarında Bir Avrupa Çalışma
Konseyi ya da bir Prosedür Oluşturulmasına İlişkin 6 Mayıs 2009 Tarih ve
2009/38/AT Sayılı AVRUPA PARLAMENTOSU VE KONSEY DİREKTİFİ
(Revize)**

AVRUPA PARLAMENTOSU VE AVRUPA BİRLİĞİ KONSEYİ,

Avrupa Topluluğunu kuran Antlaşmayı ve özellikle 137. maddesini göz önünde tutarak,

Komisyonun önerisini göz önünde tutarak,

Avrupa Ekonomik ve Sosyal Komitesinin görüşlerini göz önünde tutarak ¹

Bölgeler Komitesine danıştıktan sonra,

Antlaşma'nın 251. maddesinde belirtilen usul uyarınca hareket ederek ²,

Aşağıdaki gerekçelerle:

(1) Çalışanlara bilgi verilmesi ve danışılması amacıyla Topluluk düzeyindeki teşebbüslerde ve Topluluk düzeyindeki teşebbüs gruplarında bir Avrupa Çalışma Konseyi ya da bir prosedür oluşturulmasına ilişkin 22 Eylül 1994 tarihli ve 94/45/AT sayılı Konsey Direktifinde bir çok asli değişiklik yapılması gerekmektedir³. Açık olması için bu Direktif revize edilmelidir.

(2) 94/45/AT sayılı Direktifin 15. Maddesi uyarınca, Komisyon, Avrupa düzeyinde Üye Devletlere ve sosyal ortaklara danışarak, bu Direktifin işleyişini gözden geçirmiş ve ihtiyaç halinde uygun değişiklikleri önermek amacıyla özellikle işgücü hacmi eşiklerinin uygun olup olmadığını incelemiştir.

(3) Avrupa çapında Üye Devletlere ve sosyal ortaklara danıştıktan sonra, Komisyon, 4 Nisan 2000 tarihinde, Avrupa Parlamentosu'na ve Konsey'e 94/45/AT sayılı Direktifin uygulanmasıyla ilgili bir rapor sunmuştur.

(4) Antlaşma'nın 138(2) maddesi uyarınca, Komisyon, bu alandaki Topluluk eyleminin olası yönüne ilişkin olarak Topluluk düzeyinde sosyal ortaklara danışmıştır.

(5) Bu danışma sonrasında, Komisyon Topluluk eyleminin tavsiye edilebilir nitelikte olduğuna karar vermiş ve Antlaşma'nın 138 (3) maddesi uyarınca öngörülen önerinin içeriği hakkında Topluluk düzeyinde sosyal taraflara tekrar danışmıştır.

(6) Bu ikinci danışma aşaması sonrasında, sosyal ortaklar, Antlaşma'nın 138 (4) Maddesinde öngörüldüğü biçimde, bir anlaşma akdine götürecek sürecin başlatılması için ortak taleplerini Komisyon'a bildirmemişlerdir.

(7) Çalışanların ulus ötesi bilgilendirilme ve danışma haklarının etkinliğini sağlamak, mevcut anlaşmaların devamlı işleyişine olanak verirken kurulan Avrupa Çalışma Konseyi oranını arttırmak, 94/45/AT sayılı Direktifin pratik uygulaması esnasında karşılaşılan sorunları çözmek ve bazı hükümlerinden kaynaklanan yasal belirginlik eksikliğine ya da hüküm olmayışına çare olmak, ve çalışanların bilgilendirilme ve danışma haklarına ilişkin Topluluk yasal araçlarının daha iyi ilişkilendirilmesini sağlamak amacıyla çalışanların ulus ötesi bilgilendirilme ve danışma haklarına ilişkin Topluluk mevzuatının yenilenmesi gerekmektedir.

(8) Antlaşma'nın 136. maddesi uyarınca Topluluğun ve Üye Devletlerin başta gelen hedeflerin-

¹ 4 Aralık 2008 tarihli Görüş (henüz Resmi Gazete'de yayımlanmadı).

² Avrupa Parlamentosunun 16 Aralık 2008 tarihli Görüşü (henüz Resmi Gazete'de yayımlanmadı) ve 17 Aralık 2008 tarihli Konsey Kararı.

³ OJ L 254, 30.9.1994, p. 64

den biri sosyal ortaklar arasında sosyal diyalogu geliştirmektedir.

(9) Bu Direktif, çalışanlara bilgi verilmesi ve danışılması alanında Üye Devletlerce yapılan eylemlerde destekleyici ve tamamlayıcı olmaya yönelik Topluluk çerçevesinin bir parçasıdır. Bu çerçeve verilen hakların etkin kullanımını sağlarken, teşebbüslerin ve işletmelerin üzerindeki yükü minimumda tutmalıdır.

(10) İş pazarın işleyişi teşebbüslerin bir yerde toplanması sürecini, sınır ötesi birleşmeleri, şirket devralmaları, ortak girişimleri ve sonuç olarak, teşebbüslerin ve teşebbüs gruplarının ulus ötesileşmelerini içermektedir. Şayet iktisadi faaliyetler uyumlu bir biçimde geliştirmek, iki veya daha fazla Üye Devlette faaliyet gösteren teşebbüsler ya da teşebbüs grupları kararlarından etkilenen çalışanlarının temsilcilerine bilgi vermek ve danışmak zorundadırlar.

(11) Üye Devletlerin mevzuatlarında ya da uygulamalarında öngörülen çalışanlara bilgi verme ve danışma usulleri bu çalışanları etkileyen kararları alan işletmenin ulus ötesi yapısına çoğu zaman uyulanmaz. Bu durum, aynı teşebbüsün ya da teşebbüs grubunun kararlarından etkilenen çalışanlar arasında eşit olmayan muameleye sebep olabilir.

(12) Çalışanları etkileyen kararlar çalıştıkları Üye Devlet dışında başka bir Üye Devlette alındığında, Topluluk düzeyindeki teşebbüslerdeki ya da topluluk düzeyindeki gruplardaki çalışanlara uygun şekilde bilgi verilmesinin ve danışılmasının sağlanması için gerekli düzenlemeler yapılmalıdır.

(13) İki veya daha fazla Üye Devlette faaliyet gösteren teşebbüslerdeki ya da gruplardaki çalışanlara uygun şekilde bilgi verilmesinin ve danışılmasının sağlanması için Avrupa Çalışma Konseyleri kurulması ya da çalışanlara ulus ötesi bilgi vermede ve danışmada uygun usuller oluşturulması gerekmektedir.

(14) Çalışanlara bilgi verilmesi ve danışılmasına yönelik düzenlemeler, bu Direktif hükümlerinin etkinliğini sağlayacak şekilde

tanımlanmalı ve uygulanmalıdır. Bu amaçla, Avrupa Çalışma Konseyi'ne bilgi verilmesi ve danışılması, onun teşebbüsün uyum yeteneğini sorgulamaksızın teşebbüse vaktinde görüş vermesine imkân tanımalıdır. Değişimi öngörmek ve yönetmek, ancak talimatların hazırlandığı ve çalışanların temsilcilerinin etkin katılımının olduğu kurumlardan farklı olmalı ve mümkün olabilir.

(15) İşçilere ve onların temsilcilerine müzakere edilen konuya göre ilgili yönetim ve temsil düzeyinde bilgi verilmesi ve danışılması sağlanmalıdır. Bunun için, bir Avrupa Çalışma Konseyi'nin yetkisi ve eylemlerinin kapsamı ulusal temsil kurumlarından farklı olmalı ve ulus ötesi konularla sınırlandırılmalıdır.

(16) Bir konunun ulus ötesi niteliğine karar verirken onun hem muhtemel etkilerinin kapsamı hem de içerdiği yönetim ve temsil düzeyi dikkate alınmalıdır.

Bu amaçla, teşebbüsün ya da grubun tamamını ya da en az iki Üye Devleti ilgilendiren konular ulus ötesi olarak değerlendirilir. Bunlar ilgili Üye Devlet sayısından bağımsız olarak Avrupa işgücü için olası etkilerinin kapsamı açısından önem arz eden ya da Üye Devletler arasında eylem transferi içeren konuları kapsamaktadır.

(17) Diğer anlaşmalardaki 'grup' ya da 'yönetim' tanımlarına hâle getirmeksizin, sadece bu Direktif ile ilgili bir 'yöneten teşebbüs' tanımına ihtiyaç vardır.

(18) İki veya daha fazla Üye Devlette faaliyet gösteren teşebbüslerdeki ya da teşebbüs gruplarındaki çalışanlara bilgi verme ve danışma mekanizmaları, teşebbüsün ya da grubu yöneten teşebbüsün merkez yönetiminin Üye Devlet toprakları içinde ya da dışında olmasına bakılmaksızın, kuruluşların tamamını ya da duruma göre grubun Üye Devlet içindeki teşebbüslerini kapsamalıdır.

(19) Tarafların bağımsızlığı ilkesi uyarınca, Avrupa Çalışma Konseylerinin mahiyetini, oluşumunu, işlevini, çalışma tarzını, süreçlerini ve finansal kaynaklarını ya da diğer bilgilendirme ve

danışma usullerini kendi özel durumlarına uya-
cak şekilde belirleme görevi çalışanların temsil-
cilerine ve teşebbüs ya da grubu yöneten teşeb-
büs yönetimine düşmektedir.

(20) Katmanlı yetki ilkesi uyarınca, çalışanların temsilcilerinin kimler olacağına karar vermek ve özellikle gerekli gördükleri takdirde farklı çalışan kategorileri için dengeli bir temsil zemi-
ni hazırlamak Üye Devletlerin görevidir.

(21) Ulus ötesi düzeydeki diyalogun etkinliğini arttırmak, ulusal ve ulus ötesi diyalog düzeyleri arasında elverişli bir bağa imkan tanımak ve bu Direktifin uygulanması için gerekli yasal belirginliği sağlamak amaçlarıyla, bu konu ile ilgili en son Direktiflerde yer alan ve ulusal çerçevede kullanılan tanımlara uygun olarak çalışanlara bilgi verilmesi ve danışılması kavramlarına açıklık getirmek gerekmektedir.

(22) ‘Bilgi verme’ tanımlanırken, çalışanların temsilcilerinin uygun incelemelerde bulunma-
larına olanak vermemi amaçla dikkate alınmalıdır ve bu da bilgi vermenin teşebbüslerdeki karar alma sürecini yavaşlatmayacak uygun zamanda, şekilde ve içerikte olması anlamına gelmektedir.

(23) ‘Danışma’ tanımlanırken, karar alma süre-
cinde faydalı olacak görüşlerin ifade edilmesine olanak verilmesi amacı dikkate alınmalıdır ve bu da danışmanın uygun zamanda, şekilde ve içerik-
te olması anlamına gelmektedir.

(24) Bu Direktif’te yer alan bilgilendirme ve danışma hükümleri, bir teşebbüsün ya da grubun yönetici teşebbüsünün merkez yönetimi Üye Devlet toprakları dışındaysa onun Üye Devlet-
lerden birindeki gerekiyorsa temsilci acentesi tarafından, böyle bir acentenin bulunmadığı hal-
lerde Üye Devletlerdeki en fazla çalışana sahip kuruluş ya da yönetilen teşebbüs tarafından uy-
gulanmalıdır.

(25) Teşebbüslerin ya da teşebbüs gruplarının müzakerelerin başlaması için gerekli bilgilendir-
menin yapılmasına dair sorumluluğu öyle belirlenmelidir ki, bu sayede, çalışanlar çalıştıkları teşebbüsün ya da teşebbüs grubunun Topluluk düzeyinde bir teşebbüs ya da teşebbüs

grubu olup olmadığına karar verebilmeli ve mü-
zakerelerin başlatılması için bir dilekçe hazırlamak için gerekli temaslarda bulunabilmeli-
dirler.

(26) Özel müzakere organı çeşitli Üye Devlet-
lerden çalışanları dengeli bir şekilde temsil etme-
lidir. Çalışanların temsilcileri, merkez yönetimle müzakerelerdeki pozisyonlarını belirlemek için aralarında işbirliği yapabilmelidirler.

(27) Çalışanların temsilcileri böyle bir desteğe ihtiyaç duyduklarını ifade ediyorlarsa onlara destek olarak, Avrupa Çalışma Konseylerinin kurucu anlaşmalarının müzakere ya da yeniden müzake-
resinde tanınmış sendikal örgütlerin rol alabile-
cekleri kabul edilmelidir. Yeni Avrupa Çalışma Konseylerinin kuruluşunu takip edebilmelerini sağlamak ve en iyi uygulamaları desteklemek için, Avrupa sosyal ortakları olarak tanınmış sendikalar ve işveren örgütleri müzakerelerin başlamasından haberdar edilir. Tanınmış yetkili Avrupa sendik-
ları ve işveren örgütleri, Antlaşma’nın 138. mad-
desine göre Komisyon’un danıştığı sosyal ortak örgütleridir. Bu örgütlerin listesi Komisyon ta-
rafından güncellenir ve yayımlanır.

(28) Avrupa Çalışma Konseylerinin kuruluşu-
nu ve işleyişini düzenleyen anlaşmalar, bunların değişikliği ile, sona ermesi ile ve özellikle teşeb-
büslerin ya da teşebbüs gruplarının yeri ya da yapısı değiştirildiğinde, gerekiyorsa yeniden mü-
zakere edilmesi ile ilgili yöntemleri içermelidir.

(29) Bu anlaşmalar, çalışanların ulusal ve ulus ötesi bilgilendirme ve danışma düzeylerini ilişki-
lendiren, teşebbüsün ya da teşebbüs grubunun özel şartlarına göre uyarlanmış düzenlemeler içermelidir. Düzenlemeler, başta değişimin öngö-
rülmesi ve yönetilmesi olmak üzere çalışan temsil organlarının yetkilerine ve faaliyet alanlarına saygı gösterecek şekilde tanımlanmalıdır.

(30) Bu düzenlemeler gerektiğinde, Avrupa Çalışma Konseyinin düzenli faaliyetlerinde işbir-
liğine ve daha etkin olunmasına ve istisnai durum-
lar ortaya çıktığında en kısa sürede bilgilendirme ve danışmaya olanak tanıyacak seçilmiş bir komi-
tenin kuruluşu ya da işleyişine zemin hazırlamalıdır.

(31) Çalışanların temsilcileri bir Avrupa Çalışma Konseyi kurmaktan imtina etmeye karar verebilirler ya da ilgili taraflar çalışanlara ulus ötesi bilgilendirilme ve danışmada bulunulması ile ilgili olarak farklı süreçler kararlaştırabilirler.

(32) Tarafların bu yönde bir kararı varsa ya da merkez yönetim müzakereleri başlatmayı reddediyorsa, ya da bu müzakereler neticesinde bir anlaşmaya varılamamışsa, uygulanacak bazı ek koşullar için düzenleme yapılmalıdır.

(33) Temsil rollerini tam anlamıyla yerine getirebilmek ve Avrupa Çalışma Meclisi'nin yararlı olmasını sağlamak için, çalışanların temsilcileri temsil ettikleri çalışanlara rapor vermeli ve kendileri için gerekli olan eğitimi almalıdırlar.

(34) Çalışanların temsilcileri için çalışan ülkedeki mevzuat ve/veya uygulamalarda sağlanan koruma ve teminatların aynısından, bu Direktif çerçevesinde faaliyet gösteren çalışanların temsilcilerinin de kendi işlevlerini yerine getirirken yararlanmaları için düzenleme yapılmalıdır. Bunlar faaliyetlerini yasal olarak yerine getirmelerinden dolayı herhangi bir ayrımcılığa tabi tutulamazlar ve işten çıkarılmaya ve diğer yaptırımlara karşı uygun bir korumadan yararlanmalıdırlar.

(35) Bu Direktifte yer alan yükümlülükler yerine getirmediginde Üye Devletler gerekli tedbirleri almalıdırlar.

(36) Topluluk hukukunun genel ilkeleri uyarınca, bu Direktiften kaynaklanan yükümlülükler ihlal edildiğinde, idari ya da adli usuller yanında etkin, caydırıcı ve suçun ciddiyetiyle orantılı yaptırımlar uygulanabilmelidir.

(37) Etkinlik, tutarlılık ve yasal belirginlik gerekçeleriyle, Direktifler ile çalışanlara bilgi verilmesi ve danışılmasını düzenleyen Topluluğa ait ve ulusal hukuk ve/veya uygulama düzeyleri arasındaki ilişki kurulmasına ihtiyaç vardır. Her bir teşebbüsün ya da teşebbüs grubunun içerisinde bilgilendirmenin nasıl yapılacağına ilişkin usuller hakkındaki müzakerelere öncelik verilmelidir. Eğer bu konuda anlaşma yoksa ve kararların iş organizasyonunda önemli değişikliklere yol aç-

ma ihtimali varsa ya da sözleşmeden doğan ilişkiler öngörülmüşse, süreç çalışan temsilcisi organların yetkilerine ve faaliyet alanlarına saygı göstererek şekilde hem ulusal düzeyde hem de Avrupa düzeyinde yürütülmelidir. Avrupa Çalışma Konseyi tarafından ifade edilen görüşler, merkez yönetimin gerekli danışmaları ulusal mevzuatta ve/veya uygulamada öngörülen süreler uyarınca yerine getirme yetkisine hâlel getirmez. Avrupa Çalışma Konseyi'nin gerektiğinde bilgilendirmeyi ulusal çalışan temsil organından önce ya da onunla aynı zamanda alabilmesi için Ulusal mevzuat ve/veya uygulamada uyarlamalar yapılması gerekebilir ancak bu çalışanların genel korunma düzeylerini azaltamaz.

(38) Bu Direktif, Avrupa Topluluğu içerisinde çalışanlara bilgi verilmesi ve danışılması için genel bir çerçeve oluşturan 11 Mart 2002 tarihli ve 2002/14/AT sayılı Avrupa Parlamentosu ve Konsey Direktifinde anılan bilgi verme ve danışma usullerine¹ ve Toplu işten çıkarmalarla ilgili olarak Üye Ülkelerin kanunlarının yakınlaştırılması hakkındaki 20 Temmuz 1998 tarihli ve 98/59/AT sayılı Konsey Direktifinin 2. maddesinde geçen özel usullere² ve teşebbüslerin, iş yerlerinin ya da teşebbüslerin ya da işyerlerinin bölümlerinin devri halinde çalışanların haklarının korunmasına ilişkin Üye Devletlerin kanunlarının yakınlaştırılması hakkındaki 12 Mart 2001 tarihli ve 2001/23/AT sayılı Konsey Direktifinin 7. maddesine³ hâlel getirmez.

(39) 22 Eylül 1996 tarihinde, çalışanların tamamını kapsayacak şekilde çalışanlara ulus ötesi bilgi verilmesi ve danışılmasını düzenleyen bir anlaşması bulunan Topluluk düzeyindeki teşebbüsler ya da teşebbüs grupları için özel bir muamele gereklidir.

(40) Teşebbüsün ya da teşebbüs grubunun yapısı, örneğin birleşme, satın alınma ya da bölünme gibi nedenlerle, önemli şekilde değişmişse, mevcut Avrupa Çalışma Meclis(leri) uyarlanmalıdır. Bu uyarlama, eğer uygulanabilir anlaşmanın klostları gerekli uyarlamanın yapılmasına

¹ OJ L 80, 23.3.2002, p. 29.

² OJ L 225, 12.8.1998, p. 16

³ OJ L 82, 22.3.2001, p. 16.

izin veriyorsa, bu klostara göre öncelikli olarak yapılmalıdır.

Eğer durum böyle değilse ve ihtiyacı gösteren bir talepte bulunulmuşsa, yeni bir anlaşma için, mevcut Avrupa Çalışma Konsey(leri) üyelerinin katılmasının zorunlu olduğu müzakereler başlar. Çoğu zaman kesin olan yapı değişikliği süresince çalışanlara bilgi verilebilmesi ve danışılabilmesi için mevcut Avrupa Çalışma Konsey(leri) yeni bir anlaşma akdedilinceye kadar gerekiyorsa uyarlamalarla çalışmaya devam eder. Yeni bir anlaşma imzalanmasıyla birlikte önceden oluşturulan konseyler lağvedilmeli ve onları kuran anlaşmalar geçerlilik ve sona erme hükümlerine bakılmaksızın sona erdirilmelidir.

(41) Bu uyarlama klozu uygulanmadıkça, yürürlükteki anlaşmaların gereksiz yere zorunlu olarak tekrar müzakere edilmesinin önüne geçilmesi için bunların devamına izin verilmelidir. 94/45/AT sayılı Direktifin 13(1) maddesine ya da 97/74/AT sayılı Direktifin¹ 3(1) maddesine göre 22 Eylül 1996 tarihinden evvel imzalanmış olan anlaşmalar yürürlükte kaldığı müddetçe, bu Direktifin getirdiği yükümlülüklerin bunlara uygulanmaması için düzenleme yapılmalıdır. Ayrıca, bu Direktif, 22 Eylül 1996 ve 5 Haziran 2011 tarihleri arasında 94/45/AT sayılı Direktifin 6. maddesi uyarınca imzalanmış olan anlaşmaların yeniden müzakere edilmesi için genel bir yükümlülük tesis etmez.

(42) Tarafların farklı bir şekilde karar verme imkânı saklı kalmak üzere, tarafların anlaşması olmaksızın kurulmuş bir Avrupa Çalışma Konseyine, bu Direktifin hedeflerini gerçekleştirebilmek adına teşebbüsün ya da teşebbüsler grubunun faaliyetleriyle ilgili bilgi verilmeli ve danışılmalıdır ki bu Avrupa Çalışma Konseyi en az iki farklı Üye Devlette çalışanların çıkarları üzerindeki etkiyi değerlendirebilsin. Bu amaçla, teşebbüsten ya da yöneten teşebbüsten

çalışanların atanmış temsilcilerine çalışanların genel çıkarlarıyla ilgili genel bilgileri ve daha spesifik olarak teşebbüsün ya da teşebbüs grubunun çalışanların çıkarlarını etkileyen faaliyetlerinin durumuna ilişkin bilgi vermeleri istenmelidir. Avrupa Çalışma Konseyi görüşmenin sonunda bir görüş verebilmelidir.

(43) Çalışanların çıkarları üzerinde önemli etkisi olan belli kararlar en kısa sürede, çalışanların atanmış temsilcilerine verilen bilginin ve danışmanın konusu olmalıdır.

(44) Bir anlaşma olmadığında uygulanan ve müzakerelerde başvuru kaynağı olarak yararlanılan ikincil şartların içeriği açıklanmalı ulus ötesi bilgi verme ve danışma ile ilgili ihtiyaçlarda ve uygulamalardaki gelişmelere uyulanmalıdır. Bilgi verilmesi gereken alanlarla Avrupa Çalışma Konseyine de danışılması gereken alanlar arasında, ifade edilen bütün görüşlere makul yanıtlar verilmesini mümkün kılan bir ayırım yapılmalıdır. Seçilmiş komitenin gerekli eşgüdüm rolünü oynayabilmesi ve istisnai durumları etkin şekilde ele alabilmesi için bu komitede en fazla beş üyenin yer alabilmesi ve bunların aralarında düzenli olarak istişare edebilmeleri gereklidir.

(45) Bu Direktifin hedefinin, yani Topluluk düzeyindeki teşebbüslerde ve Topluluk düzeyindeki teşebbüs gruplarında çalışanların bilgilendirilme ve danışılma haklarının iyileştirilmesinin Üye Devletlerce yeterince başlanamayacağından ve dolayısıyla Topluluk düzeyinde bunun daha iyi başarılabileceğinden ötürü Topluluk Antlaşmasının 5. maddesinde yer alan katmanlı yetki ilkesi uyarınca tedbirler koyabilir. Bu maddede düzenlenen orantılılık ilkesi uyarınca bu Direktif bu hedefi başarmak için gerekli olanın ötesine geçmez.

(46) Bu Direktif temel haklara saygı gösterir ve özellikle Avrupa Birliği Temel Haklar Şartında kabul edilen ilkeleri gözetir. Özellikle, bu Direktif Topluluk hukukunda ya da ulusal yasalarda ya da uygulamalarda öngörülen durumlarda ve şartlarda işçilere veya onların temsilcilerine zamanında ve uygun düzeyde bilgi verilmesi ve danışılmasının garanti altına alınması hakkına tamamen riayet edilmesini sağlamaya çalışır (Avrupa Birliği Temel Haklar Şartının 27. maddesi).

¹ Çalışanlara bilgi verilmesi ve danışılması amacıyla Topluluk düzeyindeki teşebbüslerde ve Topluluk düzeyindeki teşebbüs gruplarında bir Avrupa Çalışma Konseyi ya da bir prosedür oluşturulmasına ilişkin 94/45/AT sayılı Konsey Direktifini Büyük Britanya ve Kuzey İrlanda Birleşik Krallığı'na genişletilen 15 Aralık 1997 tarihli ve 97/74/EC sayılı Konsey Direktifi (OJ L 10, 16.1.1998, p. 22)

(47) Bu Direktifi ulusal hukuka aktarma zorunluluğu, önceki Direktiflere kıyasla önemli değişiklikler getiren hükümleriyle sınırlı tutulmalıdır. Değiştirilmemiş hükümlerin aktarılması zorunluluğu önceki Direktiflerden kaynaklanmaktadır.

(48) Daha iyi kanun yapma hakkındaki Kurumlararası Anlaşmanın 34. noktası uyarınca, Üye Devletler kendileri için ve Topluluk çıkarına, bu Direktif ile aktarım tedbirleri arasındaki ilişkiyi mümkün olduğunca gösteren tablolar hazırlamaya ve bunları ilan etmeye teşvik edilirler.

(49) Bu Direktif, Direktifin ulusal hukuka aktarılması ve uygulanmasına yönelik olarak EK II, Kısım B’de düzenlenmiş zaman sınırına ilişkin Üye Devletlerin yükümlüklerine hâlel getirmez,

İŞBU DİREKTİFİ KABUL ETMİŞTİR:

BÖLÜM I

GENEL

Madde 1

Amaç

1. Bu Direktifin amacı, çalışanların Topluluk düzeyindeki teşebbüslerde ve Topluluk düzeyindeki teşebbüs gruplarında bilgilendirilme ve danışma hakkının geliştirilmesidir.

2. Bu amaçla, çalışanların bilgilendirilmesi ve danışmaya yönelik olarak Madde 5 (1)’de belirtilen durumda talep edilmesi halinde Topluluk düzeyindeki her teşebbüste ve Topluluk düzeyindeki her teşebbüs grubunda bir Avrupa Çalışma Konseyi veya çalışanların bilgilendirilmesi ve danışmaya yönelik bir usul oluşturulmalıdır. Çalışanların bilgilendirilmesi ve danışmaya ilişkin düzenlemeler, etkinliklerini sağlayacak ve teşebbüs veya teşebbüs grubunun etkileyici kararlar alabilmesine imkan verecek biçimde tanımlanmalı ve uygulanmalıdır.

3. Çalışanların bilgilendirilmesi ve danışma, tartışmanın konusuna bağlı olarak yönetim ve

temsiliçiliğin ilgili düzeylerinde ortaya çıkmalıdır. Bunun gerçekleştirilebilmesi için, Avrupa Çalışma Konseyinin yeterliliği ve bu Direktif ile yönetilen çalışanların bilgilendirme ve danışmasına ilişkin usulün kapsamı uluslararası (ulus aşırı) konularla sınırlandırılabilir.

4. İki farklı Üye Ülkede bulunan Topluluk düzeyindeki teşebbüste veya Topluluk düzeyindeki teşebbüs gruplarının bütünü ya da en az iki teşebbüste veya teşebbüsün veya grubun kuruluşları ile ilgili olan hususlar uluslararası (ulus aşırı) olarak kabul edilirler.

5. 2. inci fıkrayla bağlı olmaksızın, Madde 2 (1) (c)’de kapsamındaki Topluluk düzeyinde teşebbüs grubunun Madde 2 (1) (a) veya (c) kapsamındaki Topluluk düzeyinde teşebbüsten veya Topluluk düzeyinde teşebbüs grubundan bir veya daha fazla teşebbüs ya da teşebbüs grubunu kapsamaması halinde, Madde 6’da atıfta bulunulan sözleşmeler aksini göstermedikçe grup düzeyinde bir Avrupa Çalışma Konseyi oluşturulabilir.

6. Madde 6’da atıfta bulunulan sözleşmelerde daha geniş bir kapsam belirlenmedikçe, Avrupa Çalışma Konseyinin yetkileri ve yeterliliği ile Fıkra 1’de belirtilen amacın gerçekleştirilmesi için oluşturulan bilgilendirme ve danışma usullerinin kapsamı Topluluk düzeyindeki teşebbüs söz konusu olduğunda Üye Ülkelerde yerleşik bulunan tüm kuruluşları ve Topluluk düzeyinde teşebbüs grubu söz konusu olduğunda ise Üye Ülkelerde yerleşik bulunan tüm teşebbüs gruplarını kapsayabilir.

7. Üye Ülkeler, bu Direktifin ticaret gemisi mürettebatına uygulanmamasını sağlayabilirler.

Madde 2

Tanımlar

1. Bu Direktif çerçevesinde;

(a) “Topluluk düzeyinde teşebbüs”, Üye Ülkelerde en az 1000 çalışanı olan ve en az iki Üye Ülkenin her birinde en az 150 çalışanı olan herhangi bir teşebbüs anlamına gelmektedir.

(b) “teşebbüs grubu”, yönetim teşebbüsü ve yönetimi altındaki teşebbüsler anlamına gelmektedir.

(c) “Topluluk düzeyinde teşebbüs grubu”, aşağıdaki özellikleri taşıyan teşebbüs grubu anlamına gelmektedir:

- Üye Ülkelerde en az 1000 çalışan,
- Farklı Üye Ülkelerde en az iki teşebbüs grubu,
- ve
- Bir Üye Ülkede en az 150 çalışanı olan en az bir teşebbüs grubu ve bir başka Üye Ülkede en az 150 çalışanı olan en az bir başka teşebbüs grubu,

(d) “çalışanların temsilcisi”, iç hukuk ve/veya uygulama gereği ayrılan çalışanların temsilcileri anlamına gelmektedir.

(e) “merkezi yönetim”, Topluluk düzeyinde teşebbüsün merkezi yönetimi veya Topluluk düzeyinde teşebbüs grubu söz konusu olduğunda yönetim teşebbüsü anlamına gelmektedir.

(f) “bilgilendirme”, çalışan temsilcilerinin konu hakkında bilgilendirilmelerine ve konuyu incelemelerine imkan sağlamak üzere işveren tarafından bilgilerin aktarılması anlamına gelmektedir. Bilgi öyle bir zamanda, öyle bir tarzda ve öyle bir içerikle verilmelidir ki çalışanların temsilcilerine olası etkinin derinlemesine bir analizini taahhüt etmelerine ve uygun olan durumlarda Topluluk düzeyinde teşebbüsün veya Topluluk düzeyinde teşebbüs grubunun yetkili organı ile istişare için hazırlanmasına imkan tanıyacak uygunlukta olmalıdır.

(g) “danışma”, Topluluk düzeyinde teşebbüs veya Topluluk düzeyinde teşebbüs grubunda dikkate alındığında yönetimin yükümlülüklerine hâlel getirmeksizin ve makul bir süre içerisinde istişarenin ilgili olduğu önerilen tedbirlere ilişkin verilen bilgiye dayanarak çalışanların temsilcilerinin görüş belirtmelerine imkan tanıyacak biçimde çalışanların temsilcisi ve merkezi yönetim veya yönetimin daha uygun bir düzeyi arasında öyle bir zaman, öyle bir tarz ve öyle bir içerik ile diyalog kurulması ve görüş alışverişinde bulunulması anlamına gelmektedir.

(h) “Avrupa Çalışma Konseyi”, Madde 1 (2) veya EK I hükümleri uyarınca çalışanların bilgilendirilmesi ve danışma amacıyla kurulan bir konsey anlamına gelmektedir.

(i) “özel müzakere organı”, Madde 1 (2) uyarınca bir Avrupa Çalışma Konseyi veya çalışanların bilgilendirilmesi ve danışma için bir usul oluşturulmasına ilişkin olarak merkezi yönetim ile müzakere etmek üzere Madde 5 (2) uyarınca kurulan organ anlamına gelmektedir.

2. Bu Direktifin çerçevesinde, işgücünün büyüklüğü için saptanmış eşikler, kısmi zamanlı çalışanları da kapsayacak biçimde ulusal mevzuatta ve/veya uygulamaya göre hesaplanan son iki yılda istihdam edilen ortalama çalışan sayısına dayanmalıdır.

Madde 3

“Yönetim Teşebbüsü”nün tanımı

1. Bu Direktif çerçevesinde, “yönetim teşebbüsü”, diğer bir teşebbüs (yönetilen teşebbüs) üzerindeki baskın bir etkiyi örneğin sahiplenme, mali katılım veya onu yöneten kurallar gereğince kullanan bir teşebbüs anlamına gelmektedir.

2. Aksinin ispatına hâlel getirilmeksizin, doğrudan veya dolaylı olarak bir başka teşebbüse ilişkin olarak bir teşebbüs

(a) O teşebbüsün nominal sermayesinin büyük çoğunluğunu elinde bulunduruyorsa,

(b) O teşebbüsün ihraç edilen ve hisse senetlerine bölünmüş sermayesine bağlı oyların büyük çoğunluğunu elinde bulunduruyorsa,

Veya

(c) O teşebbüsün idari, yönetim veya teftiş organının üyelerinin yarısından fazlasını atayabiliyorsa baskın bir etkinin kullanılması yeterliliğine (becerisine) sahip olduğu farz edilebilir.

BÖLÜM II

BİR AVRUPA ÇALIŞMA KONSEYİ VEYA BİR ÇALIŞAN BİLGİLENDİRME VE DANIŞMA USULÜ OLUŞTURULMASI

Madde 4

Bir Avrupa Çalışma Konseyi veya bir çalışan bilgilendirme ve danışma usulü oluşturulmasına ilişkin yükümlülük

1. Merkezi yönetimler Madde 1 (2)'de belirtildiği üzere Topluluk düzeyinde bir teşebbüs veya Topluluk düzeyinde teşebbüs grubunda bir Avrupa Çalışma Konseyi veya bir çalışan bilgilendirme ve danışma usulünün kurulması için gerekli olan koşulların ve araçların ortaya konmasından sorumlu olmalıdır.

2. Merkezi yönetim bir Üye Ülkede yerleşik olmadığında, merkezi yönetimin gerekli görülmesi halinde Üye Ülkede belirlenecek temsilci ajansı 1 inci fıkra da atıfta bulunulan sorumluluğu üstlenebilir.

Bu tür bir temsilcinin bulunmaması halinde, işletmenin yönetimi veya herhangi bir Üye Ülkede en fazla çalışanı istihdam eden teşebbüs grubu 1 inci fıkra da atıfta bulunulan sorumluluğu üstlenebilir.

3. Bu Direktif çerçevesinde, temsilci vey temsilciler ya da bu tür bir temsilcinin bulunmaması durumunda 2 inci fıkranın ikinci paragrafında atıfta bulunulan yönetim merkezi yönetim olarak kabul edilir.

Topluluk düzeyinde teşebbüs grubunun her teşebbüsünün yönetimi ve merkezi yönetimi veya 2 inci fıkranın ikinci paragrafı kapsamında sayılan Topluluk düzeyinde teşebbüsün veya teşebbüs grubunun merkezi yönetimi, bu Direktifin uygulanması ile ilgili tarafların Madde 5'te atıfta bulunulan müzakerelerin başlatılabilmesi için gerekli bilgiyi ve özellikle teşebbüsün veya grubun ve işgücünün yapısını ilgilendiren bilgileri edinmesinden ve bilgilerin aktarılmasından sorumlu olmalıdır. Bu yükümlülük, Madde 2 (1) (a) ve (c)

3. 2 nci fıkra çerçevesinde, bir yönetim teşebbüsünün oylama ve atamaya ilişkin hakları, kendi adına ama yönetim teşebbüsünün veya yönetilen teşebbüslerden herhangi birinin adına hareket eden başka herhangi bir yönetilen teşebbüsün ve herhangi bir kişinin veya kurumun haklarını da içermelidir.

4. 1 inci ve 2 inci fıkralara bağlı olmaksızın, bir teşebbüs, teşebbüsler arasındaki yoğunlaşmanın kontrolüne ilişkin 139/2004 sayılı ve 20 Ocak 2004 tarihli Konsey Tüzüğü'nün (1) Madde 3 (5) (a) veya (c) bentlerinde atıfta bulunulan bir firma olan daha önceki teşebbüsün varlıklarını barındıran başka bir teşebbüs bakımından "bir yönetim teşebbüsü" sayılamaz.¹

5. Devletin işin kapatılması, tasfiyesi, iflası, ödemelerin durdurulması, bileşimler veya benzer işlemlere ilişkin kanunlarına göre bir memurun kendi işlerini yapması dolayısıyla baskın bir etkinin tek başına uygulanacağı farz edilmemelidir.

6. Bir teşebbüsün yönetim teşebbüsü olup olmadığının belirlenmesine ilişkin kanun, o teşebbüsü idare eden Üye Ülkenin kanunu olmalıdır.

Bir teşebbüsü idare eden kanunun Üye Ülke kanunu olmaması durumunda, ilgili kanun teşebbüsün temsilcisinin veya bu tür bir temsilcinin bulunmaması durumunda teşebbüs grubunun en fazla sayıda çalışanı istihdam eden merkezi yönetimin yer aldığı bölgedeki Üye Ülkenin kanunu olmalıdır.

7. 2 nci fıkranın uygulanmasına ilişkin olarak kanunlar arasında bir çalışma yaşanması halinde, bir gruptan iki veya daha fazla teşebbüs söz konusu fıkra da belirtilen kriterlerden bir veya daha fazlasını karşıladığında, (c) bendinde belirtilen kriterleri karşılayan teşebbüs bu nedenle başka teşebbüsün baskın bir etkiyi uyguladığının ispatlanmasına hâle getirilmeksizin yönetim teşebbüsü olarak kabul edilebilir.

¹ OJ L 24, 29.1.2004, P.1

bentlerinde atıfta bulunulan çalışanların sayısı hakkındaki bilgiye ilişkin olmalıdır.

Madde 5

Özel müzakere organı

1. Madde 1 (1)'de belirlenen amacı gerçekleştirmek üzere bir Avrupa Çalışma Konseyi veya bir bilgilendirme ve danışma usulü oluşturulması için merkezi yönetim kendi inisiyatifi ile veya en az iki farklı Üye Ülkedeki en az iki teşebbüs veya işletmenin en az 100 çalışanın ya da bunların temsilcileri tarafından yapılan yazılı talep ile müzakereleri başlatmalıdır.

2. Bu amaçla, aşağıdaki ana esaslar uyarınca özel bir müzakere organı kurulmalıdır:

(a) Üye Ülkeler, özel müzakere organının kendi bölgelerinde seçilecek veya atanacak üyelerinin seçimi veya atanmasında kullanılacak yöntemi belirlemelidir.

Üye Ülkeler, kendi hatalarından kaynaklanmayan şekilde çalışanların temsilcilerinin bulunmadığı teşebbüslerdeki ve/veya işletmelerdeki çalışanların özel müzakere organının üyelerini seçme veya atama hakkına sahip olmasını sağlamalıdır.

İkinci alt paragraf, çalışan temsil organlarının kurulması için eşikleri ortaya koyan ulusal mevzuata ve/veya uygulamaya hâle getirmemelidir.

(b) Özel müzakere organının üyeleri, her Üye Ülkede Topluluk düzeyinde teşebbüs veya Topluluk düzeyinde teşebbüs grubu tarafından istihdam edilen çalışanların sayısına orantılı olarak o Üye Ülkede % 10'a kadar istihdam edilen çalışanların oranında veya tüm Üye Ülkelerdeki istihdam edilen çalışanların sayısının tamamen alınarak bunlarla ilgili bir kısıtlımı ile her Üye Ülkeye göre bir sandalye ayrılacak biçimde seçilmeli veya atanmalıdır.

(c) Merkezi yönetim ve yerel yönetim ile yetkili Avrupa işçi ve işveren kuruluşları özel müzakere organının oluşumu ve müzakerelerin başlangıcı hakkında bilgilendirilmelidir.

3. Özel müzakere organı, merkezi yönetimle birlikte yazılı sözleşme aracılığıyla Avrupa Çalışma Konsey(ler)inin kapsamı, oluşumu, işlevleri ve görev süresini belirlemekle veya çalışanların bilgilendirilmesi ve danışmaya yönelik bir usulün uygulamasına ilişkin düzenlemelerle görevli olmalıdır.

4. Madde 6 uyarınca bir anlaşma akdi yapılması amacıyla, merkezi yönetim özel müzakere organı ile bir toplantı yapabilir. Merkezi yönetim yerel yönetimleri de buna uygun olarak bilgilendirmelidir.

Merkezi yönetim ile herhangi bir toplantı öncesinde ve sonrasında, özel müzakere organı merkezi yönetimin temsilcileri hazır bulunmaksızın iletişim için gerekli herhangi bir aracı kullanarak toplanmaya yetkili olmalıdır.

Müzakereler çerçevesinde, özel müzakere organı yetkisi tanınmış Topluluk düzeyinde sendikal örgütlerin temsilcilerini de içerebilecek şekilde kendi seçimi olan uzmanlardan yardım önerebilir. Bu tür uzmanlar ve bu tür sendika temsilcileri özel müzakere organının talebi üzerine danışma kapasiteleri ile müzakere toplantılarında hazır bulunabilirler.

5. Özel müzakere organı, oyların en az üçte ikisi ile 4 üncü fıkra uyarınca müzakerelerin açılmamasına veya halihazırda açılmış olan müzakerelerin sonlandırılmasına karar verebilir.

Bu tür bir karar, Madde 6'da atıfta bulunulan anlaşmanın akde bağlanmasına ilişkin usulü durdurabilir. Bu tür bir karar alındığında, Ek I hükümleri geçerli değildir. Özel müzakere organının toplanmasına yönelik yeni bir öneri, ilgili taraflarca daha kısa bir süre belirlenmedikçe en erken yurtdışı bahsi geçen karardan iki yıl sonrasında yapılabilir.

6. 3 üncü ve 4 üncü fıkralarda atıfta bulunulan müzakerelere ilişkin herhangi bir harcama, özel müzakere organına görevini uygun bir biçimde yürütebilmesini sağlamak üzere merkezi yönetimden kaynaklanabilir.

Bu ilke ile uyumlu bir biçimde, Üye Ülkeler özel müzakere organının işleyişine ilişkin bütçesel

kurallar koyabilir. Üye Ülkeler özellikle finansmanı yalnızca bir uzmanı karşılayacak biçimde sınırlandırabilirler.

Madde 6

Anlaşma kapsamı

1. Madde 1 (1)'de belirtilen çalışanların bilgilendirilmesi ve danışmanın uygulanmasına yönelik ayrıntılı düzenlemeler üzerinde anlaşmaya varmak amacıyla, merkezi yönetim ve özel müzakere organı işbirliği ruhuyla müzakere etmelidir.

2. Tarafların özerkliğine hanel getirmeksizin, 1 inci fıkrada atıfta bulunulan ve yazılı olan merkezi yönetim ve özel müzakere organı arasındaki anlaşma şu hususları belirlemelidir:

(a) Anlaşma kapsamına giren Topluluk düzeyinde teşebbüs grubunun teşebbüsleri veya Topluluk düzeyinde teşebbüsün işletmeleri;

(b) Avrupa Çalışma Konseyinin oluşumu, üyelerin sayısı, sandalyelerin dağılımı, uygun olan durumlarda faaliyetler, kategori ve cinsiyet ve görev süresi açısından çalışanların dengeli temsiline yönelik ihtiyacın dikkate alınması;

(c) Madde 1 (3)'te yer alan ilkeler uyarınca Avrupa Çalışma Konseyinin bilgilendirme ve danışma için işlevleri ve usulü ile Avrupa Çalışma Konseyinin bilgilendirme ve danışma ile bağlantılandırılmasına yönelik düzenlemeler ve ulusal çalışan temsil organları;

(d) Avrupa Çalışma Konseyinin toplantılarının yeri, sıklığı ve süresi;

(e) gerekli olan hallerde, Avrupa Çalışma Konseyinde kurulan seçim komitesinin oluşumu, atama usulü, işlevleri ve usule ilişkin kurallar;

(f) Avrupa Çalışma Konseyine ayrılan mali ve maddi kaynaklar;

(g) anlaşmanın yürürlüğe girme tarihi ve süresi, anlaşmanın değiştirilmesi veya fesedilmesine ilişkin düzenlemeler ve anlaşmanın yeniden müzakere edildiği durumlar ve gerekli olan hallerde Topluluk düzeyinde teşebbüsün veya Topluluk

düzeyinde teşebbüs grubunun değişmesini de içerecek biçimde yeniden müzakere edilmesine ilişkin usul.

3. Merkezi yönetim ve özel müzakere organı, yazılı olarak Avrupa Çalışma Konseyi yerine bir ya da daha fazla bilgilendirme ve danışma usulü kurulmasına karar verebilir.

Anlaşma, çalışanların temsilcilerinin hangi yöntemle kendilerine iletilen bilginin tartışılması için toplanma hakkına sahip olduklarına yönelik koşulları ortaya koymalıdır.

Bu bilgi, özellikle işçilerin çıkarlarını belirgin bir biçimde etkileyen uluslararası (ulus aşırı) sorularla ilgili olabilir.

4. 2 nci ve 3 üncü fıkralarda atıfta bulunulan anlaşmalar, hüküm içinde farklı bir biçimde yapılmadıkça, Ek 1'deki tamamlayıcı gereksinimlerin konusu olamaz.

5. 2 nci ve 3 üncü fıkralarda atıfta bulunulan anlaşmaların akde bağlanması çerçevesinde, özel müzakere organı üyelerinin büyük bir çoğunluğu ile hareket edebilir.

Madde 7

Tamamlayıcı gereksinimler

1. Madde 1(1)'de ortaya konan amacın gerçekleştirilebilmesi için merkezi yönetimin yerleşik olduğu Üye Ülkenin mevzuatında belirlenen tamamlayıcı gereksinimler şu durumlarda geçerlidir:

— Merkezi yönetim ve özel müzakere organı bu şekilde karar verdiklerinde,

— Merkezi yönetim Madde 5 (1)'de atıfta bulunulan öneri kapsamında müzakerelerin altı ay içerisinde başlatılmasını reddettiğinde,
Veya

— Söz konusu önerinin tarihinden üç yıl sonra, Madde 6'da belirtildiği üzere bir anlaşmaya varmadıklarında ve Madde 5 (5)'te belirtildiği üzere özel müzakere organı karar almadığında.

2. 1 inci fıkrada atıfta bulunulan Üye Ülkelerin mevzuatında kabul edilen tamamlayıcı gereksinimler, Ek I'de yer alan hükümleri karşılamalıdır.

BÖLÜM III

ÇEŞİTLİ HÜKÜMLER

Madde 8

Gizli bilgi

1. Üye Ülkeler, özel müzakere organının veya Avrupa Çalışma Konseyinin üyelerine ve bunlara yardım eden herhangi bir uzmana kesinlikle gizli bir biçimde iletilen herhangi bir bilginin açığa çıkarılmasında yetkili olmamalarını sağlamalıdır.

Aynı husus, bir bilgilendirme ve danışma usulü çerçevesinde çalışanların temsilcileri için de geçerlidir.

Bu yükümlülük, birinci ve ikinci alt paragraflarda atıfta bulunulan kişiler her nerede olurlarsa olsunlar hatta görev süreleri tamamlandıktan sonra dahi geçerli olmaya devam eder.

2. Her Üye Ülke, özel durumlarda ve ulusal mevzuatın belirlediği koşullar ve sınırlar altında, kendi bölgesinde yerleşik olan merkezi yönetim, objektif kriterlere göre ilgili teşebbüslerin işleyişine ciddi biçimde zarar veren veya bunları ihlal eden bir doğası olması halinde bilgiyi aktarma zorunluluğu bulunmamasını sağlamalıdır.

Bir Üye Ülke, öncelikli idari veya adli yetkilere ilişkin bu tür bir muafiyet konusu belirleyebilir.

3. Her Üye Ülke, bu Direktifin kabul edildiği tarihte bu tür özel hükümlerin ulusal mevzuatta halihazırda varolması kaydıyla bilgilendirme ve görüşlerin bildirilmesi hususunda doğrudan ve öncelikli olarak ideolojik rehberlik amacını sürdüren kendi bölgelerindeki teşebbüslerin merkezi yönetimi için özel hükümler belirleyebilir.

Madde 9

Avrupa Çalışma Konseyi ve çalışan bilgilendirme ve danışma usulünün işletilmesi

Merkezi yönetim ve Avrupa Çalışma Konseyi, karşılıklı hakları ve yükümlülükleri ile uyumlu olarak işbirliği ruhu içerisinde çalışmalıdır.

Aynı husus, işçiler için bir bilgilendirme ve danışma usulü çerçevesinde merkezi yönetim ve çalışanların temsilcileri arasındaki işbirliği için de geçerli olacaktır.

Madde 10

Çalışanların temsilcilerinin rolü ve korunması

1. Bu konudaki diğer organların ve kuruluşların yetkisine hâle getirmeksizin, Avrupa Çalışma Konseyi üyeleri bu Direktiften doğan Topluluk düzeyinde teşebbüs veya Topluluk düzeyinde teşebbüs grubunun çalışanlarının çıkarlarının toplu olarak temsil edilmesi haklarının uygulanması için gerekli olan araçlara sahip olmalıdır.

2. Madde 8'e hâle getirilmeksizin, Avrupa Çalışma Konseyinin üyeleri Topluluk düzeyinde teşebbüs grubunu işletmelerinin veya teşebbüslerinin çalışanlarının temsilcilerini veya temsilcilerin bulunmaması halinde işgücünün tamamını bu Direktif uyarınca uygulanan bilgilendirme ve danışma usulünün içeriği ve çıktılarına ilişkin bilgilendirebilir.

3. Madde 6 (3)'te atıfta bulunulan usul kapsamında işlevlerini yerine getiren özel müzakere organının üyeleri, Avrupa Çalışma Konseyinin üyeleri ve çalışanların temsilcilerinin işlevlerini yerine getirirken kendi ülkelerindeki istihdama ilişkin ulusal mevzuat ve/veya uygulamalarca çalışanların temsilcilerine sağlananlara benzer korunma ve garantilerden faydalanabilirler.

Bu husus, özel müzakere organının veya Avrupa Çalışma Konseyinin toplantılarına veya Madde 6 (3)'te atıfta bulunulan anlaşma çerçevesindeki diğer toplantılara katılım sağlanmasında ve görevlerinin yerine getirilmesinde gerekli olan mevcut

bulunamadıkları süre için Topluluk düzeyinde teşebbüs veya Topluluk düzeyindeki teşebbüs grubunun personeline ilişkin üyelerin maaşlarının ödenmesinde özellikle geçerlidir.

4. Uluslararası bir çevrede temsil görevlerini yerine getirebilmeleri için gerekli olması dolayısıyla, özel müzakere organının ve Avrupa Çalışma Konseyinin üyelerine maaş kayıpları olmadan eğitim sağlanabilir.

Madde 11

Direktife uyum sağlanması

1. Her Üye Ülke, kendi bölgesinde yerleşik olan Topluluk düzeyinde teşebbüsün işletmelerinin yönetimi ve Topluluk düzeyinde teşebbüs grubunun bir parçasını oluşturan teşebbüslerin yönetimi ile bunların çalışanlarının temsilcileri veya çalışanların olabileceği durumlarda merkezi yönetimin kendi bölgelerinde yerleşik olup olmadığına bakılmaksızın bu Direktif ile belirlenen yükümlülükler göre hareket edilmesini sağlamalıdır.

2. Üye Ülkeler, bu Direktif ile uyumun gerçekleştirilememesi durumunda uygun tedbirleri belirlemeli; özellikle bu Direktiften kaynaklanan uygulanacak yükümlülükleri etkin kılmak üzere yeterli idari veya adli usullerin geçerli olmasını sağlamalıdır.

3. Madde 8'i uyguladıklarında, Üye Ülkeler çalışanların temsilcilerinin merkezi yönetimin o Madde uyarınca gizlilik gerektirdiğinde veya bilgi vermediğinde başlatabilecekleri idari ve adli başvuru usulleri için önlem alabilirler.

Bu tür usuller, söz konusu bilginin gizliliğini korumak için oluşturulmuş usulleri içerebilirler.

Madde 12

Diğer Topluluk hükümleri ve Ulusal hükümlerle bağlantı

1. Avrupa Çalışma Konseyinin bilgilendirilmesi ve danışma, her birinin yetkileri ve eylem alanlarına ve Madde 1 (3)'te ortaya konan ilkelere

uygun olarak ulusal çalışan temsil organlarınınkine ile bağlantılı olmalıdır.

2. Avrupa Çalışma Konseyi ve ulusal çalışan temsil organlarının bilgilendirme ve danışmaları arasındaki bağlantıya ilişkin düzenlemeler Madde 6'da atıfta bulunulan anlaşma aracılığıyla oluşturulmalıdır. Bu anlaşma, çalışanların bilgilendirilmesi ve danışmaya ilişkin iç hukuk hükümlerine ve/veya uygulamalarına hâle getirmemelidir.

3. Bu tür düzenlemelerin anlaşma ile belirlenmediği durumlarda, Üye Ülkeler iş organizasyonunda veya sözleşme ilişkilerinde temel değişikliklere yol açması muhtemel kararların öngörülmediği hallerde bilgilendirme ve danışma süreçlerinin Avrupa Çalışma Konseyinin yanı sıra ulusal çalışan temsil organlarınınca da yürütülmesi sağlamalıdır.

4. Bu Direktif, 2002/14/EC sayılı Direktifte atıfta bulunulan bilgilendirme ve danışma usullerine ve 98/59/EC sayılı Direktifin 2 nci Maddesi ile 2001/23/EC sayılı Direktifin 7nci Maddesinde atıfta bulunulan özel usullere hâle getirmemelidir.

5. Bu Direktifin uygulanması, her bir Üye Ülkede halihazırda geçerli olan durumda ve geçerli olduğu alanlarda işçilerin korunmasının genel düzeyinde herhangi bir gerilemeye yol açmak için uygun zemin olamaz.

Madde 13

Uyarılama

Topluluk düzeyinde teşebbüs veya Topluluk düzeyinde teşebbüs grubunun yapısının belirgin bir biçimde değişmesi ile ya yürürlükteki anlaşmalarca getirilen hükümlerin bulunmaması ya da iki veya daha fazla geçerli anlaşma arasında çakışmaların olması durumunda, merkezi yönetim kendi inisiyatifli ile veya en az 100 çalışanın veya bunların en az iki farklı Üye Ülkede en az iki teşebbüs veya işletmesindeki temsilcilerinin yazılı talebi ile Madde 5'te atıfta bulunulan müzakerele başlatmalıdır.

Madde 5 (2) gereğince seçilen veya atanan üyelerle ilaveten Mevcut Avrupa Çalışma Konseyinin veya mevcut Avrupa Çalışma Konseylerinin her birinin en az üç üyesi de özel müzakere organının üyesi olmalıdır.

Müzakereler esnasında, mevcut Avrupa Çalışma Konsey(ler)i ve merkezi yönetimin üyeleri arasındaki anlaşma tarafından uyarılan herhangi bir düzenleme uyarınca Avrupa Çalışma Konsey(ler)i çalışmaya devam etmelidir.

Madde 14

Yürürlükteki sözleşmeler

1. Madde 13'e hâlel getirmeksizin, bu Direktiften kaynaklanan yükümlülükler, Topluluk düzeyinde teşebbüsler veya Topluluk düzeyinde teşebbüs grupları için

(a) 94/45/EC sayılı Direktifin 13 (1) üncü Maddesi veya 97/74/EC sayılı Direktifin 3 (1) üncü Maddesi uyarınca işgücünün tamamını kapsayan, çalışanların ulus ötesi bilgilendirilmesini ve danışmayı sağlayan anlaşma veya anlaşmaların yapılması yada bu tür anlaşmaların teşebbüslerin ya da teşebbüs gruplarının yapısında değişiklik olması nedeniyle düzeltilmesi; ya da

(b) 94/45/EC sayılı Direktifin 6 ncı Maddesi uyarınca yapılan anlaşmanın 5 Haziran 2009 ve 5 Haziran 2011 tarihleri arasında imzalanması veya gözden geçirilmesi halinde geçerli değildir.

Anlaşma imzalandığında veya gözden geçirildiğinde geçerli olan iç hukuk, ilk alt paragrafın (b) maddesinde atıfta bulunulan teşebbüsler veya teşebbüs grupları için geçerli olmaya devam etmelidir.

2. 1 inci fıkrafta atıfta bulunulan anlaşmaların sona ermesi üzerine, bu anlaşmaların tarafları birlikte anlaşmaları yenilemeye veya gözden geçirmeye karar verebilirler. Bu söz konusu olmadığı durumlarda, Bu Direktifin hükümleri geçerlidir.

Madde 15

Rapor

5 Haziran 2016 tarihinden geç olmamak üzere, Komisyon gerekli olan hallerde uygun tavsiyelerle birlikte bu Direktifin uygulanmasına ilişkin olarak Avrupa Parlamentosuna, Konseye ve Avrupa Ekonomik ve Sosyal Komitesine rapor sunmalıdır.

Madde 16

İç hukuka aktarma

1. Üye Ülkeler, Madde 1 (2), (3) ve (4), Madde 2 (1), (f) ve (g) bendi, Madde 3 (4), Madde 4 (4), Madde 5 (2), (b) ve (c) bentleri, Madde 5 (4), Madde 6 (2), (b), (c), (e) ve (g) bentleri, ve Madde 10, 12, 13 ve 14'ün yanısıra Ek I, 1 (a), (c) ve (d) bentleri ve 2 inci ve 3 üncü fıkraları ile uyum sağlamak üzere gerekli olan kanun, tüzük ve idari hükümleri 5 Haziran 2011 tarihine kadar yürürlüğe koymalı veya yönetim ve işgücünün söz konusu tarihte sözleşme yoluyla gerekli hükümleri uygulamaya koymasını sağlamalıdır. Üye Ülkeler, bu Direktif ile getirilen sonuçların her zaman garanti altına alınmasını sağlayacak tüm gerekli adımların alınması ile yükümlüdür.

Üye Ülkeler bu hükümleri benimsediklerinde, bu Direktife bir atfı da içermeli veya resmi olarak yayınlanması durumunda bu tür bir atfı ile beraber yayınlamalıdır. Bunlar aynı zamanda, bu Direktif ile fesih edilen direktife mevcut kanunlar, tüzükler ve idari hükümlerde yapılan atıfların bu direktife yapılan atıflar olarak yorumlanacağına yönelik bir ifadeyi de içermelidir. Üye Ülkeler bu tür atıfların nasıl yapılacağını ve söz konusu ifadenin nasıl formüle edileceğini tanımlamalıdır.

2. Üye Ülkeler bu Direktif ile kapsanan alanlarda uyum sağlanan iç hukukun temel hükümlerinin metinlerini Komisyona iletmelidir.

Madde 17

Fesih

Ek II – Bölüm A’da sıralanan Direktifler ile değiştirilen 94/45/EC sayılı Direktif, Üye Ülkelerin Ek II – Bölüm B’de yer alan Direktiflerin ulusal mevzuata aktarımına yönelik zaman kısıtı ile ilgili yükümlülüklerine hâle getirilmeksizin 6 Haziran 2011 tarihinden itibaren geçerli olmak üzere yürürlükten kaldırılmıştır.

Fesih edilen Direktife yapılan atıflar, bu Direktife yapılan atıflar olarak yorumlanmalıdır ve Ek III’te yer alan tabloya uygun biçimde okunmalıdır.

Madde 18

Yürürlük

Bu direktif, Avrupa Birliği Resmi Gazetesinde yayınlanmasını müteakip 20 inci günde yürürlüğe girecektir.

Madde1(1), (5), (6) ve (7), Madde 2(1), (a)-(e) arasındaki bentler, (h) ve (i) bentleri, Madde 2 (2), Madde 3 (1), (2), (3), (5), (6) ve (7), Madde 4 (1), (2) ve (3), Madde 5 (1), (3), (5) ve (6), Madde 5 (2), (a) fıkrası, Madde 6 (1), Madde 6 (2), (a), (d) ve (f) bentleri ve Madde 6 (3), (4) ve (5) ve Maddeler 7, 8, 9 ve 11’in yanı sıra Ek I, madde 1 (b), (e) ve (f) bentleri ile maddeler 4, 5 ve 6, 6 Haziran 2011 tarihinden itibaren geçerlidir.

Madde 19

Muhataplar

Bu Direktif, Üye Ülkeleri muhatap almaktadır. Strazburg, 6 Mayıs 2009.

Avrupa parlamentosu
Adına

Başkan

H.G.PÖTTERING

Konsey Adına

Başkan

J. KOHOUT

E K I

TAMAMLAYICI İHTİYAÇLAR
(Madde 7’de atf yapılan)

1. Madde 1(1)’de ortaya konulan hedeflere ulaşılabilmesi ve Madde 7 (1)’de öngörülen durumlar için Avrupa Çalışma Konseyi’nin kuruluşu, kompozisyonu ve yetkileri aşağıda belirtilen kurallara tabi olacaktır:

(a) Avrupa Çalışma Konseyi’nin yetkileri madde 1 (3)’e göre belirlenir:

Avrupa Çalışma Konseyi’nin bilgilendirilmesi özellikle Topluluk düzeyinde teşebbüs veya teşebbüs gruplarının üretim ve satışları, muhtemel gelişmeleri, yapısı, ekonomik ve mali durumuyla ilgilidir. Avrupa Çalışma Konseyi’nin bilgilendirme ve danışması özellikle istihdam durumu ve muhtemel eğilimi, yatırımlar ve kuruluşa ilişkin önemli değişiklikler, yeni çalışma yöntemleri veya üretim süreçleri, üretimin yer değiştirmesi, işletmelerin, kuruluşların veya onların önemli birimlerinin birleşmesi, daralması veya kapanması ve toplu işten çıkarma ile ilgilidir.

Danışma, çalışan temsilcileri merkezi yönetim ile biraraya gelebileceği, açıklayabileceği bir görüşe karşılık bir cevap ve bunun gerekçelerini alabileceği şekilde yapılır;

(b) Avrupa Çalışma Konseyi, Topluluk düzeyinde teşebbüs yada Topluluk düzeyinde teşebbüs gruplarında çalışan temsilcileri veya çalışan temsilcisinin olmaması halinde, tüm çalışanlar tarafından kendi aralarında seçilen veya atananlardan oluşur.

Avrupa Çalışma Konseyi üyelerinin seçimi veya ataması ulusal mevzuat ve/veya teamüle uygun bir şekilde yapılır.

(c) Avrupa Çalışma Konseyinin üyeleri topluluk düzeyinde teşebbüs veya Topluluk düzeyinde teşebbüs grubu tarafından, her üye devlette istihdam edilen çalışanların sayısı ile orantılı olarak seçilir veya atanır, bu seçim veya atama her üye devlet bakımından o üye devlette istihdam edilen çalışanların, bütün üye devletlerde istihdam edilen toplam çalışan sayısının yüzde 10 veya bir kısmına oranı ölçüsünde bir koltuk ayrılarak yapılır.

(d) Avrupa Çalışma Konseyi faaliyetlerini koordine etmeyi temin için üyeleri arasından en fazla beş kişiden oluşan, faaliyetlerini düzenli olarak ifa etmesine imkan tanımak koşuluyla bir seçilmiş komite oluşturur,

Avrupa İş Konseyi kendi usul kurallarını koyar:

(e) Merkezi idare ve herhangi bir uygun seviyedeki idare Avrupa Çalışma Konseyinin oluşumu hakkında bilgilendirilir.

(f) Kurulmasından dört yıl sonra Avrupa Çalışma Konseyinin Madde 6’da atıfta bulunulan anlaşmanın sonuçlandırılması için müzakerelerin açılıp açılmayacağı veya bu Ek’e uygun olarak benimsenen tali koşulların uygulanmasına devam edip edilmeyeceği hususunu inceler.

Madde 6’ya uygun olarak bir anlaşmanın müzakere edilmesi husunda bir karar alınması halinde, gerekli değişikliklerin yapılması kaydıyla (mutatis mutandis) Madde 6 ve 7 uygulanır. Bu durumda “Avrupa Çalışma Konseyi” “özel müzakere organının” yerini alır.

2. Avrupa Çalışma Konseyi topluluk düzeyinde teşebbüs veya teşebbüs gruplarının işlerindeki gelişmeler ve beklentileri hakkındaki merkezi idare tarafından hazırlanan raporlar temel alınarak bilgilendirilmek ve danışmada bulunulmak üzere merkezi idare ile yılda bir kez toplanma hakkına sahiptir. Yerel idareler buna uygun olarak bilgilendirilir.

3. İstisnai durumların meydana geldiği veya çalışanların menfaatlerini büyük ölçüde etkileyen kararlar alındığı hallerde, özellikle yer değiştirmeler, kuruluşların veya işletmelerin kapanması veya toplu işten çıkarmalar olması halinde, seçilmiş komite veya bu türde bir komitenin olmaması halinde, Avrupa Çalışma Konseyi bilgilendirilme hakkına sahiptir. Avrupa Çalışma Konseyi, ricası üzerine merkezi idare ile veya kendi karar alma yetkisine sahip Topluluk düzeyinde teşebbüs veya teşebbüs grupları içindeki daha uygun düzeydeki başka bir idare ile, bilgilendirilme ve danışmada bulunulmak üzere görüşme hakkına sahiptir.

Avrupa Çalışma Konseyinin sözkonusu kararlar veya durumlarla doğrudan ilgili kuruluşlar ve/veya teşebbüsler tarafından seçilen veya atanan üyeleri de, seçilmiş komite ile toplantı düzenlenmesi halinde toplantıya iştirak etme hakları vardır.

Bu bilgilendirme ve danışma toplantısı merkezi idare veya Topluluk düzeyinde teşebbüs veya teşebbüs gruplarının uygun düzeydeki başka bir idaresi tarafından hazırlanan rapora dayalı olarak mümkün olan en kısa zamanda yapılır, toplantı sonunda veya makul bir süre içinde bir görüş beyan edilebilir.

Bu toplantı merkezi idarenin yetkilerine hâlel getirmez.

Yukardaki haller için öngörülen bilgilendirme ve danışma usulleri 1 inci Madde (2 nci Fıkra) ve 8 inci Maddeye hâlel getirmeksizin uygulanır.

4. Üye Ülkeler bilgilendirme ve danışma toplantılarının başkanlığı konusunda kurallar koyabilirler.

Merkezi idare ile yapılacak toplantıdan önce Avrupa Çalışma Konseyi veya 3üncü noktanın ikinci paragrafına uygun olarak gerektiğinde genişletilmiş seçilmiş komite ilgili idare olmaksızın toplanma hakkına sahiptir.

5. Avrupa Çalışma Konseyi veya seçilmiş komite, görevin gerektirdiği ölçüde tercihen uzmanlardan yardım alabilir.

6. Avrupa Çalışma Konseyinin faaliyet masrafları merkezi idare tarafından karşılanır.

İlgili merkezi idare Avrupa Çalışma Konseyinin üyelerine, görevlerini gerektiği gibi ifa edebilmeleri için bu tür mali ve maddi kaynaklar temin eder.

Özellikle toplantı düzenleme, tercüme hizmetlerinin sağlanması, Avrupa Çalışma Konseyi ve onun seçilmiş komite üyelerinin barınma ve seyahat masrafları aksi kararlaştırılmadıkça merkezi idare tarafından karşılanır.

Bu ilkelere uygun olarak, üye devletler Avrupa Çalışma Konseyinin faaliyetleriyle ilgili bütçe kuralları koyabilir.

Üye Ülkeler kaynak sınırlamasına gidebilir ve yalnızca bir uzmanın masraflarını karşılayabilir.

EK II

BÖLÜM A

Müteakip değişiklikleriyle beraber mülga Direktif

(Madde 17’de atıfta bulunulan)

94/45/EC sayılı Konsey Direktifi	(Resmi Gazete 254, 30.9.1994, sayfa 64)
97/74/EC sayılı Konsey Direktifi	(Resmi Gazete 10, 16.1.1998, sayfa 22)
2006/109/EC sayılı Konsey Direktifi	(Resmi Gazete 363, 20.12.2006, sayfa 416)

BÖLÜM B

Ulusal mevzuata aktarılması için zaman çizelgesi

(Madde 17’de atıfta bulunulan)

Direktif	Aktarım için zaman kısıtlı
94/45/EC	22.09.1996
97/4/EC	15.12.1999
2006/109/EC	1.1.2007

EK III

Eşleştirme Tablosu

94/45/EC sayılı Direktif	Bu Direktif
Madde 1(1)	Madde 1(1)
Madde 1(2)	Madde 1(2), ilk cümle
—	Madde 1(2), ikinci cümle
—	Madde 1(3) ve (4)
Madde 1(3)	Madde 1(5)
Madde 1(4)	Madde 1(6)
Madde 1(5)	Madde 1(7)
Madde 2(1)(a)'dan (e)'ye	Madde 2(1)(a)'dan (e)'ye
—	Madde 2(1)(f)
Madde 2(1)(f)	Madde 2(1)(g)
Madde 2(1)(g) ve (h)	Madde 2(1)(h) ve (i)
Madde 2(2)	Madde 2(2)
Madde 3	Madde 3
Madde 4(1), (2) ve (3)	Madde 4(1), (2) ve (3)
Madde 11(2)	Madde 4(4)
Madde 5(1) ve (2)(a)	Madde 5(1) ve (2)(a)
Madde 5(2)(b) ve (c)	Madde 5(2)(b)
Madde 5(2)(d)	Madde 5(2)(c)
Madde 5(3)	Madde 5(3)
Madde 5(4), ilk alt paragraf	Madde 5(4), ilk alt paragraf
—	Madde 5(4), ikinci alt paragraf
Madde 5(4), ikinci alt paragraf	Madde 5(4), üçüncü alt paragraf
Madde 5(5) ve (6)	Madde 5(5) ve (6)
Madde 6(1) ve (2)(a)	Madde 6(1) ve (2)(a)
Madde 6(2)(b)	Madde 6(2)(b)
Madde 6(2)(c)	Madde 6(2)(c)
Madde 6(2)(d)	Madde 6(2)(d)
—	Madde 6(2)(e)
Madde 6(2)(e)	Madde 6(2)(f)
Madde 6(2)(f)	Madde 6(2)(g)
Madde 6(3)(4) ve (5)	Madde 6(3)(4) ve (5)
Madde 7	Madde 7

94/45/AT sayılı Direktif	Bu Direktif
Madde 8	Madde 8
Madde 9	Madde 9
—	Madde 10(1) ve (2)
Madde 10	Madde 10(3)
—	Madde 10(4)
Madde 11(1)	Madde 11(1)
Madde 11(2)	Madde 4(4)
Madde 11(3)	Madde 11(2)
Madde 11(4)	Madde 11(3)
Madde 12(1) ve (2)	—
—	Madde 12 (1)'den (5)'e
—	Madde 13
Madde 13(1)	Madde 14(1)
Madde 13(2)	Madde 14(2)
—	Madde 15
Madde 14	Madde 16
—	Madde 17
—	Madde 18
Madde 16	Madde 19
Ek	Ek I
Nokta1, giriş ifadesi	Nokta1, giriş ifadesi
Nokta1(a) (kısmen) ve Nokta2, ikinci fıkra	Nokta1(a) (kısmen)
Nokta1(b)	Nokta1(b)
Nokta1(c) (kısmen) ve Nokta1(d)	Nokta1(c)
Nokta1(c) (kısmen)	Nokta1(d)
Nokta1(e)	Nokta1(e)
Nokta1(f)	Nokta1(f)
Nokta2, ilk fıkra	Nokta2
Nokta3	Nokta3
Nokta4	Nokta4
Nokta5	—
Nokta6	Nokta5
Nokta7	Nokta6
—	Ek II ve III

**Belirli Süreli veya Geçici İş Akitleri ile Çalışan İşçilerin İş Sağlığı ve Güvenliğini
Geliştirmeye Yönelik Önlemlerin Desteklenmesine ilişkin 25 Haziran 1991 Tarih ve
91/383/EEC Sayılı KONSEY DİREKTİFİ**

Madde 1

Uygulama Alanı

Bu Direktif, İş akdinin bitimi belli bir tarihe ulaşılması, belli bir görevin bitmesi veya belli bir olayın olması gibi objektif koşullarla kurulduğu belirli süreli iş akitleri ile istihdam edilen işçilere; Bir işveren ile bir işçi arasında geçici bir iş için, sözkonusu işçinin işveren lehine ve onun şirketinde veya işletmesinde geçici iş akitleri çalışan işçilere uygulanır.

Madde 2

Amaç

Bu Direktifin amacı, 1. maddede belirtilen iş akitleri ile çalışan işçilere, işveren tarafından aynı şirkette veya işletmede çalışan diğer çalışanlara iş sağlığı ve güvenliği alanında uygulanan aynı düzeydeki korumanın sağlanmasını temin etmektir.

1. maddede belirtilen iş akitleri ile çalışan işçilere, işveren çalışma koşulları bakımından özellikle kişisel koruyucu donanımları açısından farklı muamelede bulunmasını haklı gösteremez.

89/391/EEC sayılı Direktif ve bireysel direktifler, 1. maddede belirtilen çalışan işçilere eşit muamele uygulayacaklardır.

Madde 3

İşçilerin Bilgilendirilmesi

89/391/EEC sayılı KONSEY Direktifinin 10. maddesine hâle getirmeksizin, üye devletler şu konular hakkında gerekli adımların atılmasını sağlamalıdır:

1. maddede belirtilen iş akitleri ile istihdam edilen işçilere çalışmaya başlamadan önce, hizmetlerinin sunarken karşılaşılabilecek riskler hakkında bilgi verilmesi;

Bu tür bilgiler: ulusal mevzuat ile tanımlandığı şekilde, özellikle gerekli olan özel mesleki nitelikleri veya yetenekleri veya özel tıbbi raporları kapsamaması gerekmekte; ulusal mevzuat ile tanımlandığı şekilde, işin getireceği herhangi bir spesifik riskin açıkça belirtilmesi gerekmektedir.

Madde 4

İşçilerin eğitimi

89/391/EEC sayılı KONSEY Direktifinin 12. maddesine hâle getirmeksizin, üye devletler, 3. maddede belirtilen durumlardaki işçilerin nitelikleri ve tecrübeleri dikkate alınarak, işin niteliğine uygun yeterli eğitimi almalarına yönelik olarak gerekli önlemleri almayı sağlamalıdır.

Madde 5

**İşçilerin hizmetlerinin kullanımı ve
işçilerin tıbbi raporları**

Üye devletler, ulusal mevzuat ile tanımlandığı şekilde, 1. maddede belirtilen işlerde çalışan işçilerin çalıştığı bazı işler için istihdam edilmelerini yasaklama seçenekleri vardır. Bu işler özellikle işçilerin sağlığı ve güvenliğini ciddi bir şekilde tehlikeye düşürecek ve bazı işler için özel tıbbi raporlar gerektirecek işler içindir.

Üye devletler, 1. maddede belirtilen seçenekleri kullanmadıklarında, 89/391/EEC sayılı KONSEY Direktifinin 14. maddesine hâle getirmeksizin, 1. maddede belirtilen işlerde çalışan işçilere ulusal mevzuat ile tanımlandığı şekilde, özel tıbbi raporların alınması için gerekli tedbirleri almayı sağlayacaklardır.

Sözkonusu iş akitleri ile çalışan işçilerin istihdamının sona ermesinde sonra da üye devletler, bu işçiler için gerekli özel tıbbi raporları sağlamaya devam edeceklerdir.

Madde 6

Koruma ve önleme

Üye devletler, 89/391/EEC sayılı Konsey Direktifinin 7. maddesine uygun olarak, üye devletler, 1. maddede belirtilen işlerde çalışan işçilere mesleki koruma ve önlemleri hakkında bilgilendirilmelerini sağlamaya yönelik önlemleri alacaklardır.

Madde 7

Geçici iş akitleri; İstihdam

3. maddeye hâlel getirmeksizin, Üye devletler şu konulardaki gerekli adımları atacaklardır:

1. madde 2. paragrafta belirtilen iş akitleri ile istihdam edilen işçilere çalışmaya başlamadan önce, işveren geçici iş, gerekli mesleki nitelikler ve işin niteliği hakkında bilgi verilecektir;

Geçici iş konusundaki bütün bilgiler ve gerçekler söz konusu işçilerin dikkatine getirilecektir.

Üye devletler, iş kontratında birinci alt paragraf ile uyumlu şekilde, geçici işlerde işveren tarafından sağlanacak detayları belirleyebilir.

Madde 8

Geçici iş akitleri; Sorumluluk

Üye devletler şu konuda gerekli adımları atacaklardır:

Ulusal mevzuatta tanımlandığı şekilde, geçici iş ile ilgili sorumluluğa hâlel getirmeksizin, işveren (user) işletme veya şirket, görevin süresi, işçin icrası için gerekli koşullardan sorumludur.

1. noktanın uygulamasında, işçin icrası için gerekli koşullar, işyerinde sağlık, hijyen, güvenlik konuları ile sınırlıdır.

Madde 9

Daha Uygun Hükümler

Bu direktif, 1. maddede belirtilen işlerde çalışan işçilere daha uygun koşulların getirilmesini ve uygulanmasını engellemez.

Madde 10

Nihai Hükümler

Üye devletler, en geç 31 Aralık 1992 tarihine kadar, bütün mevzuatlarını bu direktif ile uyumlu hale getireceklerdir.

Bu konuda Komisyonu bilgilendireceklerdir.

Üye devletler, ulusal mevzuatın bu Direktif ile benimsedikleri kanunları Komisyona ileteceklerdir.

Üye devletler, her 5 yılda bir bu direktifin uygulamaları hakkında, işçilerin ve işverenlerin görüşlerine de başvurarak, Komisyona rapor sunacaklardır.

Komisyon bu raporları Avrupa Parlamentosunun, Konseyin, Ekonomik ve Sosyal Komitenin ve İşyerinde Güvenlik, Hijyen ve Sağlık Danışma Komitesinin dikkatine sunacaktır.

Komisyon, 1, 2 ve 3. paragrafları dikkate alarak, bu direktifin uygulanması hakkında Avrupa Parlamentosu, Konsey ve Ekonomik ve Sosyal Komiteye düzenli olarak rapor sunacaktır.

Madde 11

Bu Direktif bütün Üye Devletlere yöneliktir.

Lüksemburg'da hazırlanmıştır. 25 Haziran 1991.

**İşverenin İş Akdi veya İş İlişkisinde Uygulanacak Kurallar Hakkında Çalışanları
Bilgilendirme Sorumluluğuna İlişkin 14 Ocak 1991 Tarih ve 91/533/EEC Sayılı
KONSEY DİREKTİFİ**

Avrupa Toplulukları Konseyi:

Avrupa Ekonomik Topluluğunu kuran Antlaşma ve özellikle Antlaşmanın 100.maddesi gereği, Komisyonun teklifi üzerine, Avrupa Parlamentosu ve Ekonomik ve Sosyal Komite'nin görüşlerini alarak;

Üye Devletlerde, istihdam ilişkileri türlerinin çalışma biçimlerinden kaynaklanan artış ve gelişmelerini göz önüne alarak, Bu gelişmenin istihdam ilişkileri alanında bazı Üye Devletleri yasal düzenlemeler yapmaya zorlaması, bu yasal hükümlerin çalışanların olası hak kayıplarına neden olabileceği endişesi ve daha büyük ve şeffaf bir iş piyasası yaratabilmek amacıyla,

Üye Devletlerin önceki mevzuatlarının temel noktalarda bile önemli farklılıklar içermesi nedeniyle üye devlet mevzuatlarındaki farklılıkların ortak pazarın işleyişinde doğrudan etkilerinin olması sebebiyle,

Roma Antlaşmasının 117. maddesinde öngörülen çalışanların çalışma koşullarının ve yaşam standartlarının iyileştirilmesini teşvik edecek önlemler alınması ve Üye Devletler arasında bu önlemler konusunda uyumun sağlanması gereğinden yola çıkarak,

11 Üye Devlet ve Hükümet Başkanları'nca 9 Aralık 1989 yılında Strazburg Avrupa Konseyinde kabul edilen Çalışanların Temel Sosyal Haklarına İlişkin Avrupa Şartı'nın (Avrupa Sosyal Şartı) 9 maddesinde öngörüldüğü üzere,

Topluluk düzeyinde, iş akdi ve istihdam ilişkilerinin temel unsurları hakkında tüm işverenlerin uymak zorunda oldukları bilgileri içeren bir belge geliştirilmesi gereksinimi üzerine,

İstihdam ilişkilerinde belli bir esneklik düzeyi yaratabilmek için Üye Devletlerin bu Direktifin kapsamındaki istihdam ilişkileri türlerinde

önemli sınırlamalar getirmelerine engel olmak amacıyla,

İşverenin çalışanları bilgilendirme sorumluluğunun hangi yolla yapılacağını tespiti için,

Çalışanların sözleşmeden kaynaklanan menfaatlerinin korunabilmesi için iş akdi veya istihdam ilişkisinin temel unsurlarında oluşan herhangi bir değişimin çalışanlara yazılı iletilmesinin gerekliliğinden,

Üye Devletlerin bu Direktifin, sağladığı hakları çalışanların talep edebilmesini garanti altına almaları gerektiğinden,

Bu Direktifin uygulanması için gerekli kanun, tüzük ve idari hükümlerin üye devletler tarafından çıkartılmasının sağlanması ve ayrıca ilgili tarafların anlaşmaca öngörülen gerekli hükümleri yerine getirmeleri zorunluluğundan

Bu Direktifi kabul etmiştir.

Madde 1

Kapsam

1- Bu Direktif, bir Üye ülkede yürürlükteki kanunlarca tanımlanan ve/veya idare edilen bir iş akdi veya istihdam ilişkisine bağlı olacak ücretli çalışan herkese uygulanır.

2- Üye Devletler bu Direktif hükümlerini bir iş akdi veya istihdam ilişkisi ile çalışmakla birlikte aşağıda sıralanan çalışanlara uygulamayabilirler:

- (a) toplam süresi bir ayı, ve/veya bir çalışma haftasında sekiz saati aşmayan veya
- (b) rastgele ve/veya özel nitelikler gerektiren işlerde çalışanlar (böyle durumlarda uygulanın mümkün olmadığı objektif gerekçelerle de doğrulanmalıdır).

Madde 2

Bilgilendirme yükümlülüğü

1. İşveren bu Direktif kapsamındaki çalışanı (bundan sonra sadece çalışan olarak anılacaktır) iş akdi veya iş ilişkisinin temel unsurları hakkında bilgilendirmekle yükümlüdür.

2. Birinci paragrafta öngörülen bilgilendirme asgari aşağıdaki bilgileri içermelidir.

(a) tarafların kimler olduğu;

(b) işyeri; belirli veya asli bir işyerinin olmaması durumunda çalışanın değişik yerlerde çalıştığına dair, işletmenin kayıtlı olduğu veya, işverenin ikametgahının bulunduğu yere ilişkin bilgiler;

(c) (i) çalışanın işe yerleştirildiğinde verilen unvanı, işin cinsi veya kategorisi,

(ii) işin ayrıntıları ile belirtilmesi veya tanımı,

(d) iş akdi veya iş ilişkisinin başlangıç tarihi,

(e) belirli süreli iş akdi veya istihdam ilişkisinde tahmini süre,

(f) çalışana verilecek ücretli izin süresi veya bunun belirtilmediği durumda bu tür izne karar verme ve tahsisi için uygulanacak yöntem hakkında bilgi verme.

(g) işveren ve çalışanlarca belirlenen ihbar sürelerinin uzunluğu iş akdi veya istihdam ilişkilerinde belirtilmeli veya bunun olmaması durumunda bilgilendirme aşamasında bu ihbar sürelerine karar verme yöntemleri tespit edilmelidir,

(h) çalışanın hak kazandığı temel ücreti, ücretin diğer unsurları ve ücret ödemelerinin hangi sıklıkla yapılacağı,

- (i) çalışanların normal günlük veya haftalık çalışma süresi
- (ii) gerekli görülen hallerde
- (iii) çalışma koşullarının düzenlendiği toplu sözleşmeler veya

(iv) toplu sözleşmelerin işletme dışında çeşitli karma organlar veya kuruluşlarca bağtlanması durumunda yetkili organ veya kuruluşların isimlerinin belirlenmesi,

3. paragraf 2(f),(g),(h) ve (i) belirtilen bilgiler, gerekli olması durumunda sözkonusu alanlarda düzenleme getiren kanun, tüzük, idari ve hukuki hükümler veya toplu sözleşmelerle verilebilir.

Madde 3

Bilgilendirmenin Anlamı

1. Madde 2(2) de söz edilen çalışanın bilgilendirilmesi için başlamasından en geç 2 ay sonra aşağıdaki biçimde gerçekleştirilmelidir:

(a) yazılı bir iş akdi, ve/veya

(b) işe yerleştirme mektubu, ve/veya

(c) en az madde 2(2) (a), (b), (c), (d), (h) ve (i) de öngörülen bilgileri içeren bir veya daha fazla yazılı belge,

2. Çalışana 1. paragrafta belirtilen belgelerden birinin öngörülen süre içinde verilmesi durumunda, işveren çalışana işe başladıktan sonra en geç 2 ay içinde en az madde 2(2) de belirtilen bilgileri içeren imzalı bir bildiri vermekle yükümlüdür.

Paragraf 1 de öngörülen belgeler verilmesi gereken bilgilerin sadece bir kısmını içeriyorsa, yukarıda (bu paragrafın birinci yan paragrafında) öngörülen yazılı bildiri kalan diğer bilgileri içermelidir.

3. İş akdi veya iş ilişkisinin 2 aylık süre dolmadan sona ermesi durumunda madde (2) ve (3) de öngörülen bilgilendirme en geç bu sürenin sonuna kadar yapılmalıdır.

Madde 4

Yurtdışında Çalışanlar

1. Çalışan, hizmet akdi veya iş ilişkisinin geçerli olduğu (gerek kanunlar ve/veya gerekse uygulamalarla) bir başka üye ülke veya ülkelerde çalışmak durumunda ise, madde (3) de öngörülen belgeler seyahatten önce kendisine verilmeli ve asgari aşağıdaki bilgileri içermelidir:

- (a) yurtdışında geçecek çalışma süresi;
 - (b) ücret ödemeleri de kullanılacak para birimi;
 - (c) gerekli hallerde yurtdışındaki çalışma süresinde elde edilecek maddi ve diğer avantajlar;
 - (d) gerekli olduğu hallerde, çalışanın memleketine dönme koşulları;
2. paragraf 1(b) ve (c) de öngörülen bilgilendirme, gerektiğinde, ilgili faaliyet alanı için geçerli kanun, tüzük, idari ve hukuki düzenlemelerle veya toplu sözleşmelerle yapılabilir.

3. İş akdi veya iş ilişkisinin geçerli olduğu bir başka ülkede yapılacak işin süresi 1 ay veya daha az süreli ise paragraf 1 ve 2 hükümleri uygulanmaz.

Madde 5

İş akdi veya iş ilişkisinde yer alan koşulların değiştirilmesi:

- 1- Madde 2(2) ve Madde 4(1) de yapılan herhangi bir değişiklik, sözkonusu değişikliğin yürürlüğe giriş tarihinden en geç 1 ay sonra işverenince yazılı olarak çalışana bildirilmelidir.
- 2- Paragraf 1 de öngörülen yazılı belgenin düzenlenmesi, madde 3 de madde 4(1) de öngörülen belgelerin yer aldığı kanun, tüzük, idari ve hukuki hükümler veya toplu sözleşmelerde değişiklik yapılması durumunda zorunlu değildir.

Madde 6

İş akdi veya iş ilişkisinin biçimine, veya işleyiş kurallarına ilişkin hükümler:

Bu Direktif aşağıda belirtilen ulusal kanun ve düzenlemelere uygulanmaz

- iş akdi veya iş ilişkisinin şekli,
- iş akdi veya ilişkisinin esasları ve mevcudiyetinin kanıtı,
- ilgili prosedür.

Madde 7

Daha uygun düzenlemeler

Bu Direktif, Üye Devletlerin çalışanlar için daha uygun hükümler içeren kanun tüzük veya idari düzenlemeler getirmesini veya çalışanlar lehine maddeler içeren toplu sözleşmeler bağütlanmasına izin vermesini veya bu tür sözleşmeler yapılmasını teşvik etmelerini etkilemez.

Madde 8

Hakların Savunulması

1- Üye Devletler, bu Direktiften doğan yükümlülüklerin yerine getirilmemesi nedeniyle zarara uğrayan tüm çalışanların durumu yetkili otoritelere ilettikten sonra haklarını yasal yollarla savunabilmeleri için alınması, gerekli önlemleri ulusal hukuk sistemlerine uyarlanmak zorundadırlar.

2- Üye Devletler, 1. paragrafta öngörülen yargı yoluna başvurulabilmesini, işçinin işverene yazılı başvuruda bulunması ve bu başvuruya işverenin 15 günlük süre içinde cevap vermemesi koşuluna bağlayabilirler.

Ancak, Madde (4) de öngörülen durumlarda, hem geçici süreli bir iş akdi veya istihdam ilişkisiyle çalışanlardan, ve hemde toplu sözleşme kapsamında olmayanlar veya iş ilişkisi toplu sözleşme kapsamında olmayanlardan ihtarda bulunmak zorunluluğu aranmaz.

Madde 9

Son Hükümler

1- Üye Devletler bu Direktif hükümlerine uygun kanun, tüzük ve idari düzenlemeleri en geç 30 Haziran 1993 tarihine kadar gerçekleştirebilirler veya bu tarihe kadar işveren ve çalışan temsilcilerinin sözleşmeler yoluyla bu tedbirleri öğrenmelerini sağlarlar

2- Üye Devletler, bu Direktif hükümlerine göre uygulamaya koyacakları düzenlemeler hakkında, halihazırda iş ilişkisi devam eden çalışanın (çalışanın talebi üzerine 2 ay içinde madde (3) ve gerektiğinde madde 4(1) de öngörüldüğü gibi) işverenlerce bilgilendirilmesini sağlayacak önlemleri alırlar.

3- Üye Devletler 1. paragrafta öngörülen önlemleri almaları halinde alınan bu önlemler Direktifi referans olarak göstermeli veya resmi yayın organlarında yayınlanması durumunda bu Direktif hükümlerine atıfta bulunulmalıdır. Bu tür bir referansın yönteminin ne olacağına Üye Devletler karar verir.

4- Üye Devletler bu Direktifin uygulanması için aldıkları önlemler hakkında vakit geçirmeden Komisyona bilgi verirler.

Madde 10

Bu Direktif Üye Devletler için bağlayıcıdır. 14 Ekim 1991 tarihinde Lüksemburg'da kabul edilmiştir.

Avrupa Birliğinde Taşıma İşçileri Sendikaları Federasyonu (FST) ve Avrupa Topluluğu Gemi Sahipleri Derneği (ECSA) ve Tarafından Sonuçlandırılmış Gemiadamlarına Ait Çalışma Zamanının Organizasyonu Konusundaki Sözleşmeye İlişkin 21 Haziran 1999 Tarih ve 1999/63/EC Sayılı KONSEY DİREKTİFİ

AVRUPA BİRLİĞİ KONSEYİ,

Avrupa Topluluğunu kuran Antlaşma ve burada özellikle 139(2) maddesini göz önünde tutarak,

Komisyon'dan gelen teklifi göz önünde tutarak,

Aşağıdaki hususlar nazarında:

(1) Amsterdam Antlaşmasının yürürlüğe girmesini müteakiben, sosyal politika konulu Protokol no.14'e ekli Maastricht Antlaşması ile tadil edilen sosyal politikaya ilişkin Sözleşme hükümleri, Avrupa Birliğini kuran Anlaşmanın 136 ila 139ncu maddeleri ile birleştirilmiştir;

(2) Antlaşmanın 139(2) maddeleri doğrultusunda olan yönetim ve işgücü ('sosyal ortaklar') Komisyon'dan gelen teklife istinaden sözleşmelerin Topluluk seviyesinde bir Konsey kararı tarafından uygulanmasını müştereken talep etmektedir;

(3) Konsey, çalışma zamanlarının organizasyonuna ait belirli hususlara ilişkin 23 Kasım 1993 tarihli 93/104/EC sayılı Direktifi²⁰ kabul etmiştir; deniz ulaştırma işbu direktifin kapsamı dışında bırakılan sektörlerden biridir;

(4) Uluslararası Çalışma Örgütüne ait ilgili Sözleşmeler, gemiadamlarının çalışma saatleri ile ilgili olanları dahil olmak üzere çalışma zamanlarının organizasyonu söz konusu olduğunda dikkate alınmalıdır;

(5) Komisyon sosyal politika konulu Sözleşmenin 3(2) maddesi doğrultusunda, işbu direktifin kapsamı dışında tutulan sektörler ve faaliyetler nazarında, Topluluk eyleminin olası yönü hakkında yönetim ve işgücüne ilişkin görüşme yapmıştır;

(6) Görüşmeleri müteakiben Komisyon Topluluk eyleminin bu alanda istekli olduğunu değerlendirmiş ve tekrardan söz konusu Sözleşmenin 3(3) maddeleri doğrultusunda tasarlanan teklifin metnine ilişkin Topluluk seviyesinde yönetim ve işgücü konusunda görüşme yapmıştır;

(7) Avrupa Topluluğu Gemi Sahipleri Derneği (ECSA) ve Avrupa Birliğinde Ulaştırma İşçileri Sendikaları Federasyonu (FST) sosyal politika konulu Sözleşmenin 4ncü maddesi doğrultusunda görüşmelere başlama isteklerini Komisyona bildirmiştir;

(8) Bahse konu organizasyonlar 30 Eylül 1998 tarihinde gemiadamlarının çalışma zamanlarına ilişkin bir Sözleşmeyi sonuçlandırmıştır; bu Sözleşme, sosyal politika konulu Sözleşmenin 4 (2) maddesi doğrultusunda Komisyon'dan gelen teklifle bir Konsey kararı tarafından Sözleşmenin uygulamaya konulması için Komisyona yönelik ortak bir talebi içermektedir;

(9) Konsey 6 Aralık 1994 tarihli Avrupa Birliği sosyal politikası konulu belirli hususlara ilişkin ilke kararında; Birlik dâhilindeki ekonomik ve sosyal birleşmeye yönelik bir katkı, sözleşmeleri sonuçlandırmak için fırsatların kullanılmasını sağlamak üzere yönetim ve işgücünden talepte bulunmuştur; bunun nedeni bunların sosyal realiteye ve sosyal problemlere çok yakın olmalarıdır;

(10) Sözleşme denize açılan gerek kamusal gerekse özel mülkiyet altındaki herhangi bir Üye Devletin sınırlarında kaydedilmiş, ve düzenli olarak deniz ticaret faaliyetleri ile iştigal eden her bir gemi üzerinde çalışan gemiadamlarına uygulanmaktadır;

(11) Sözleşmenin uygulanması için düzgün bir kanuni belge, Antlaşmanın 249 ncü maddesi kapsamı dahilindeki Direktiftir; bu yüzden işbu

²⁰ OJ L 307, 13.12.1993, sf. 18

direktif ulusal mercılara biçim ve usul seçeneğini bırakırken istenilen sonuç konusunda Üye Devletleri bağlamaktadır;

(12) Destekleyici ve orantısallık prensipleri doğrultusunda, işbu direktifin amaçları Üye Devletler tarafından yeteri derecede gerçekleştirilebilir ve buna istinaden Topluluk tarafından daha iyi gerçekleştirilebilir; işbu direktif bu amaçların başarılması için yapılması gerekenlerden fazlasını vermemektedir;

(13) Sözleşmede kullanılan ancak metin içerisinde tanımları özellikle verilmeyen terimler konusunda, işbu direktif Üye Devletleri ulusal mevzuat ve uygulamalar doğrultusunda bu terimleri tanımlarına serbesti sağlamaktadır, aynı durum bu terimlerin Sözleşmenin içeriğine sadık kalması kaydıyla, benzer terimleri kullanan sosyal politika Direktifleri için de söz konusudur;

(14) Komisyon, , 20 Mayıs 1998 tarihli Topluluk seviyesinde sosyal diyalogu artırma ve uyarılama konulu tebliği doğrultusunda, imzalayan tarafların temsilci statüsünü ve Sözleşmenin her bir maddesinin yasal bağlayıcılığını dikkate alarak bir Direktif konusundaki teklifinin taslağını çıkarmıştır;

(15) Komisyon sosyal politika konulu Sözleşmenin uygulamasına ilişkin 14 Aralık 1993 tarihli tebliği doğrultusunda, Avrupa Parlamentosu ve Ekonomik ve Sosyal Komiteyi, Sözleşmeyi içeren Direktif teklifinin metnini göndermek suretiyle bilgilendirmiştir;

(16) Sözleşmenin uygulanması Anlaşmanın 136ncı maddesi altındaki amaçların başarımına katkıda bulunmaktadır;

İŞBU DİREKTİFİ KABUL ETMİŞTİR.

Madde 1

İşbu direktifin amacı, buradaki Ekte belirtildiği gibi denizcilik sektöründe yönetim ve işgücünü temsil eden organizasyonlar (ECSA ve FST) arasında 30 Eylül 1998 tarihinde imzalanan gemiadamlarının çalışma zamanlarının organizasyonu konulu Sözleşmenin yürürlüğe konmasıdır.

Madde 2

Asgari gereklilikler

1. Üye Devletler işbu direktifte şart koşulanlardan daha fazla geliştirilmiş hükümleri idame ettirebilir veya yürürlüğe koyabilir.

2. Bu husus, işbu direktifte şart koşulan asgari gerekliliklere her zaman uyulması kaydıyla, işbu direktifin kabulü esnasında yürürlükte olan farklı yasal, düzenleyici ve sözleşme düzenlemelere yönelik Üye Devletlerin ve/veya yönetim ve işgücünün şart koşma hakkını değişen durumlar ışığında saklı tutacaktır.

Madde 3

Aktarım

1. Üye Devletler 30 Haziran 2002 itibarıyla işbu direktife uymak üzere gerekli kanunları, yönetmelikleri ve idari düzenlemeleri yürürlüğe koyacaktır veya en geç bu tarihte, yönetim ve işgücünün sözleşme ile gerekli tedbirleri yürürlüğe koyduğunu, Üye Devletlerin işbu direktif tarafından yüklenen sonuçları garanti etme pozisyonuna gelmelerini sağlayan gerekli tedbirleri almakla zorunlu kıldığı hususlarını temin edecektir. Bununla ilgili olarak Komisyonu derhal bilgilendireceklerdir.

2. Üye Devletler birinci paragrafta atıfta bulunulan hükümleri kabul ettiğinde, bu hükümler işbu direktife yönelik bir referansı içerecek veya resmi olarak yayınlanmaları esnasında bu tür bir referans eşliğinde olacaktır. Bu tür bir referans verme usulü Üye Devletler tarafından şart koşulacaktır.

Madde 4

Muhataplar

İşbu direktif Üye Devletlere hitaben yazılmıştır.

EK

Gemiadamlarının çalışma zamanlarının organizasyonuna ilişkin

AVRUPA SÖZLEŞMESİ

Avrupa Topluluğunu kuran Anlaşmaya ekli sosyal politika konulu Protokole ilişkin sosyal politika konulu Sözleşme ve buradaki özellikle 3(4) ve 4(2) maddelerini göz önünde tutarak; Aşağıdaki hususlar nazarıda;

Sosyal politika konulu Sözleşmenin 4(2) maddesi, Avrupa seviyesinde imzalanan sözleşmelerin, Komisyondan gelen teklife istinaden bir Konsey kararı ile imzalayan tarafların müşterek talebi sonucu uygulanabilmesini sağlamaktadır;

İmzalayan taraflar burada bu tür bir talepte bulunmaktadır;

**İMZALAYAN TARAFLAR AŞAĞIDAKİ
HUSUSLARDA ANLAŞMIŞTIR:**

Şart 1

1. Sözleşme denize açılan gerek kamusal gerekse özel mülkiyet altındaki herhangi bir Üye Devletin sınırlarında kaydedilmiş, ve düzenli olarak deniz ticaret faaliyetleri ile iştigal eden her bir gemi üzerinde çalışan denizcilik çalışan gemiadamlarına uygulanmaktadır. Bu Sözleşmenin amaçları doğrultusunda, iki Devlette kaydedilmiş bir gemi, bayrağını taşıdığı Devlette kaydedilmiş olarak değerlendirilecektir.

2. Gemiilerin denize açılan veyahut bu Sözleşmenin amaçları doğrultusunda ticari denizcilik faaliyeti ile iştigal eder niteliğinde şüphe olması halinde, sorun Üye Devletin yetkili merci tarafından tespit edilecektir. İlgili gemi sahiplerinin ve gemiadamlarının organizasyonlarına danışılmalıdır.

Şart 2

Bu Sözleşmenin amaçları doğrultusunda;

(a) ‘çalışma saatleri’ terimi gemiadamının geminin hesabına iş yapması zorunlu olduğu zaman anlamına gelmektedir;

(b) ‘dinlenme saatleri’ terimi, çalışma saatleri dışındaki zamandır; bu terim kısa çalışma mola- larını içermez;

(c) ‘gemiadamı’ terimi, Sözleşmenin uygulan- dığı, denize açılan bir gemide herhangi bir işte istihdam edilmiş veya iştigal eden herhangi bir kişi anlamına gelmektedir;

(d) ‘gemi sahibi’ terimi, geminin sahibi ya da gemi sahibinden geminin işletim sorumluluğunu alan ve bu tür bir sorumluluğu aldığı- nda tüm bakıcı görevlerini ve sorumluluklarını da üzerine aldığı kabul eden yönetici veya gemi kiralayan gibi diğer organizasyon veya kişi anlamına gel- mektedir.

Şart 3

Şart 5’te belirtilen sınırlar dahilinde, verilen zaman dilimi içerisinde geçilmeyecek sabit azami çalışma saatleri veyahut verilen zaman dilimi içerisinde asgari dinlenme saatleri olacaktır.

Şart 4

Şart 5’in hükümleri saklı kalmak koşuluyla, gemiadamının standart normal çalışma saatleri prensip olarak, haftada bir gün dinlenme ve günde sekiz saat çalışma bunun yanı sıra resmi tatillerde dinlenme düzenine dayanacaktır. Üye Devletler, gemiadamlarının normal çalışma saat- lerini bu standarttan daha az gelişmiş bir temel- de tespit eden ortak bir sözleşmeyi kayıt alacak veya yetkilendirecek usulleri uygulamaya koya- bilir.

Şart 5

1. Çalışma veya dinlenme saatlerinin sınırları;
(a) aşağıdaki azami çalışma saatlerini geçmeyecek şekilde olacaktır;
(i) herhangi bir 24 saatlik dilimde 14 saat; ve
(ii) herhangi bir 7 günlük dilimde 72 saat veya
(b) asgari dinlenme saatleri aşağıdakilerden daha az olmayacaktır;
(i) herhangi bir 24 saatlik dilimde 10 saat; ve
(ii) herhangi bir 7 günlük dilimde 77 saat.
2. Dinlenme saatleri ikiden fazla olmamak ve her biri en az 6 saat olmak kaydıyla, bölünebilir ve ardıl dinlenme zamanları arasındaki zaman 14 saati geçemez.

3. Ulusal mevzuat ve yönetmelikler ile uluslararası kanuni belgelerle tanımlanan toplantılar, yangınla mücadele ve cankurtaran botu eğitimleri yorgunluk yaratmayacak ve dinlenme zamanlarını engellemeyecek bir biçimde icra edilecektir.

4. Makine dairesinde kimsenin olmaması gibi durumlarda gemiadamının çağırılması halinde, gemiadamının dinlenme süreci bu tür iş çağrılarıyla bölünmüşse, bu süreci yeterli derecede tazmin edecek bir dinlenme süreci sağlanacaktır.

5. 3 ve 4ncü paragraflarla ilgili olarak, ortak bir sözleşmenin veya tahkim kararının bulunmadığı durumlarda veya yetkili mercii sözleşmedeki hükümlerin veya kararın yeterli olmadığına karar verirse, ilgili gemiadamlarının yeterli dinlenme zamanına sahip olmasını temin etmek üzere, bu tür hükümlerin tespit edilmesine yetkili mercii karar verecektir.

6. İşçilerin sağlığı ve emniyetinin korunmasına ait genel prensiplerle ilgili olarak, yetkili mercii ve 2nci paragraflarda belirtilen sınırlara yönelik istisnalara izin veren ortak sözleşmeleri kayda alma veya yetki verme konusunda Üye Devletlerin ulusal mevzuatları, yönetmelikleri veya usulü olabilir. Bu tür istisnalar mümkün olduğunca, belirtilen standartları takip edecek ancak daha sık veya daha uzun izin sürelerini veya vardiya tutan gemiadamları veya kısa seyirlerde

gemide çalışan gemiadamları için tazmin mak-satlı izinlerin verilmesini dikkate alacaktır.

7. Her bir pozisyon için en az aşağıdaki husus-ları içeren bir tablo ile gemide çalışma düzenle-meleri kolay erişilebilen bir yere postalana-caktır:

- (a) denizde hizmet çizelgesi ve limanda hizmet; ve
- (b) Üye devletlerde yürürlükteki kanunların, yönetmeliklerin veya ortak sözleşmelerin zorun-lu kıldığı azami çalışma saatleri veya asgari din-lenme saatleri. 8. 7nci paragrafta atıfta bulunul-an tablo İngilizce ve geminin bağlı olduğu ülke dilinde veya çalışma dilinde standart bir format halinde oluşturulacaktır.

Şart 6

18 yaş altındaki hiçbir gemiadamı gece çalışamaz. Bu şartın amaçları doğrultusunda, 'gece', gece yarısından sabah saat 5'e kadar olan süreci içeren en az 9 saatlik ardıl zaman dilimidir. Bu hüküm, oluşturulmuş program ve çizel-geler doğrultusunda, 16 ve 18 yaş aralığındaki genç gemiadamlarının etkin eğitimlerinin aksa-ması durumunda, uygulanmasına ihtiyaç duyul-mamaktadır.

Şart 7

1. Gemi kaptanının bir gemiadamını herhangi bir çalışma saatinde geminin, personelin, gemi-deki yükün acil emniyeti veya denizde acil du-rum yaşayan diğer gemilere ya da personele yönelik yardım maksadıyla iş yapmasını zorunlu kılmaya hakkı olacaktır.

2. 1 nci paragraf doğrultusunda, gemi kaptanı dinlenme veya çalışma saatlerini durdurabilir ve bir gemiadamından normal durum tekrardan tesis edilinceye kadar herhangi bir çalışma saa-tinde iş yapmasını zorunlu kılabilir.

3. Normal durum tekrardan tesis edildiğinde, gemi kaptanı mümkün olduğunca uygulanabilir bir biçimde, planlı dinlenme saatinde iş yapan gemiadamına yeterli dinlenme saatini sağlaya-caktır.

Şart 8

1. Gemiadamlarının günlük çalışma saatleri veya günlük dinlenme saatlerine ait kayıtlar Şart 5'te belirtilen hükümlere uygunluklarının izlenmesine izin vermek üzere tutulacaktır. Gemiadamı gemi kaptanı veya kaptan tarafından yetkili kişi ve gemiadamı tarafından imzalanacak kendisine ait kayıtların bir suretini alacaktır.

2. Gemide bu tür kayıtları tutma ve kayıt tutma aralıklarını belirten usuller tespit edilecektir. Gemiadamlarının çalışma saatlerine veya dinlenme saatlerine ait kayıt formatı mevcut uluslararası kılavuz ilkeleri dikkate alarak oluşturulacaktır. Format Şart 5'in 8nci bendinde sağlanan dilde olacaktır.

3. Bu Sözleşmeye ve ilgili ortak sözleşmelere ilişkin ulusal mevzuatın ilgili hükümlerinin bir sureti gemide bulunacak ve mürettebat tarafından kolayca erişilebilir olacaktır.

Şart 9

Şart 8'de atıfta bulunulan kayıtlar incelenecek ve bu Sözleşmeyi yürürlüğe koyan, çalışma veya dinlenme saatlerini düzenleyen hükümlerin uygulanmasını denetlemek üzere uygun aralıklarla onaylanacaktır.

Şart 10

1. Adam çalıştırma seviyelerini tespit ederken, onaylarken veya yenilerken, mümkün olduğunca uygulanabilir biçimde, yorgunluğu sınırlandırmak ve yeterli dinlenmeyi sağlamak üzere aşırı çalışma saatlerini azaltma veya bundan kaçınma ihtiyacını dikkate almak gereklidir.

2. Eğer kayıtlar veya diğer kanıtlar çalışma veya dinlenme saatlerini düzenleyen hükümlerin ihlaline işaret ediyorsa, gelecekteki ihlalleri önlemek amacıyla, gerektiği takdirde gemide adam çalıştırma hususunun revizyonu da dahil olmak üzere tedbir alınacaktır.

3. Bu Sözleşmenin uygulandığı tüm gemiler aşgari emniyetli adam çalıştırma belgesi veya yetkili mercii tarafından verilen eşdeğer bir bel-

ge doğrultusunda yeterli, emniyetli ve verimli bir biçimde adam çalıştıracaktır.

Şart 11

16 yaş altındaki hiç kimse gemide çalışamaz.

Şart 12

Gemi sahibi, bu Sözleşme altındaki zorunluluklara uymak maksadıyla gemide uygun adam çalıştırmaya ilişkin olanlar dahil olmak üzere gerekli kaynakları kaptana verecektir. Kaptan gemiadamlarının çalışma ve dinlenme saatleri hakkındaki gereklilikleri temin etmek üzere tüm gerekli adım atacaktır.

Şart 13

1. Tüm gemiadamları iş için veya denizde istihdam edilmelerine uygun olduklarını doğrulayan bir sertifikaya sahip olacaklardır.

Yapılacak sağlık değerlendirmesinin niteliği ve tıbbi sertifikaya dahil edilecek bilgiler gemi sahipleri ve ilgili gemiadamları organizasyonları ile yapılacak görüşmeler sonrasında oluşturulacaktır.

Tüm gemiadamlarının düzenli sağlık değerlendirmeleri yapılacaktır. Geceleri çalışma nedeniyle doktor tarafından onaylı sağlık problemleri olan vardiya tutanlar mümkün olan durumlarda uygun oldukları gündüz işine atanacaklardır.

2. İnci paragrafta atıfta bulunulan sağlık değerlendirmeleri ücretsiz olacak ve sağlık gizliliğine uyacaktır. Bu tür sağlık değerlendirmeleri ulusal sağlık sistemi dahilinde gerçekleştirilebilir.

Şart 14

Gemi sahipleri vardiya tutanlar ve gece vardiyasında çalışan işçiler hakkında ulusal yetkili mercii, talep olması halinde bilgi vereceklerdir.

Şart 15

Gemiadamları iş niteliğine uygun olarak emniyet ve sağlık korumasına sahip olacaktır. Gece

veya gündüz çalışan Gemiadamlarının emniyet ve sağlığı ile ilgili olarak eşdeğer koruma ve önleme hizmetleri veya tesisleri kullanılabilir olacaktır.

Şart 16

Her gemiadamı ulusal mevzuat ve/veya uygulama tarafından şart koşulan izin hakkı konulu

şartlar veya bu tür bir izin hakkının verilmesine dair şartlar doğrultusunda, yılda en az 4 hafta olmak üzere ücretli yıllık izin hakkına veya istihdamın 1 yıldan az olması halinde buna orantılı bir izne sahip olacaktır. İstihdam ilişkisinin sona ermesi haricinde, ücretli yıllık iznin asgari süresi bir harcırahla yer değiştiremez/ödenemez.

Brüksel, 30 Eylül 1998.

Avrupa Birliği Ulaştırma İşçileri Sendikaları Federasyonu (FST) - Avrupa Birliği Gemi Sahipleri Derneği (ECSA)

**ETUC, UNICE ve CEEP Arasında Süreli Çalışma Hakkında Sonuçlandırılan
Çerçeve Sözleşme İle İlgili 28 Haziran 1999 Tarih ve 1999/70/EC Sayılı
KONSEY DİREKTİFİ**

AVRUPA BİRLİĞİ KONSEYİ

Avrupa Topluluğu Kurucu Antlaşması ve Antlaşmanın 139(2) maddesi uyarınca ve Komisyon önergesi üzerine aşağıdaki gerekçeler doğrultusunda bu Direktif kabul etmiştir.

(1) Amsterdam Antlaşmasının yürürlüğe girmesini müteakiben Amsterdam Antlaşması eki Sosyal Politika Protokolüne ek Sosyal Politika Sözleşmesi hükümleri. Avrupa Topluluğunu kuran Antlaşmanın eki olarak 136 ila 139. Maddeleriyle birleştirilmiştir:

(2) Yönetim ve çalışanlar (sosyal taraflar) Antlaşmanın 139(2) maddesi uyarınca Topluluk çapında bağitlanan bir sözleşmenin Komisyon önerisi üzerine Konsey kararı vasıtasıyla yürürlüğe konmasını ortak olarak talep edebilmektedirler:

(3) Çalışanların Temel Sosyal Hakları Topluluk Şartı'nın 7. Maddesi diğer hususların yanı sıra "ortak pazarın tamamlanması Avrupa Topluluğundaki işçilerin çalışma ve yaşam koşullarının geliştirilmesine zemin hazırlamalıdır" diye şart koşturmaktadır;

(4) Konsey, ne rekabette çarpıklıklar açısından kimi istihdam ilişkileri hakkında ne de çalışma koşulları bakımından kimi istihdam ilişkileri hakkında2 Komisyonun getirdiği Direktif 'önergeleri üzerinde bir karara varabilmiş değildir;

(5) Essen Konseyi sonuç bildirgesi. "çalışanların istemleri ve rekabetin gereklerini karşılayacak daha esnek bir iş örgütlemesini özellikle göz önünde tutan istihdam yoğun bir büyüme" anlayışına uygun olarak alınması gereken önlemleri vurgulamaktadır;

(6) 1999 yılı İstihdam Politikası Ana hatları hakkında 9 Şubat 1999 tarihli "Konsey Tavsiye

Kararı, sosyal tarafları işletmeleri daha verimli ve rekabetçi kılmak ve esneklik ile iş güvenliği arasında gereken dengeyi sağlayabilmek amacıyla bulundukları her düzeyde esnek çalışma düzenlemeleri dahil iş örgütlemesinin modernize edilmesi için sözleşme görüşmeleri yapmaya çağırıştır;

(7) Komisyon. esnek zamanlı çalışma ve iş güvenliği konularıyla ilgili olarak olanaklı bir Topluluk eylemi hakkında, Sosyal Politika Sözleşmesi 3(2) maddesi uyarınca. yönetim ve çalışanlarla müsavere bulunmuştur;

(8) Komisyon, bu müzakerelerin ardından bir Topluluk eyleminin arzu edilir olduğu kanısına vararak anılan Sözleşmenin 3(3) maddesi uyarınca öngörülen önerenin özü hakkında yönetim ve çalışanlarla yeniden görüş aliverişinde bulunmuştur;

(9) Avrupa çapında bütün sektörleri kapsayan örgütler: Avrupa Sanayici ve İşverenler Konfederasyonu (UNICE). Avrupa Kamu Ortaklığı İşletmeleri Merkezi (CEEP) ve Avrupa İşçi Sendikaları Konfederasyonu (ETLIC). Komisyon sundukları 23 Mart 1998 tarihli ortak belgede anılan Sözleşmenin 4. Maddesine uygun olarak bir prosedür başlatma niyetlerini bildirmiş ve ortaklaşa hazırladıkları bir belgeyle üç aylık bir süre daha talep etmişler bunun üzerine Komisyon talebi uygun bularak görüşmeleri 30 Mart 1999 tarihine kadar uzatmıştır;

(10) Yukarıda sözü geçen bütün sektörleri kapsayan örgütler 18 Mart 1999 tarihinde sürekli çalışma üzerine bir çerçeve sözleşme bağitlamışlar ve Sosyal Politika Sözleşmesinin 4(2) maddesi uyarınca bu çerçeve sözleşmenin Komisyon'dan gelen bir önerge üzerine çıkartılacak bir Konsey Kararı olarak yürürlüğe konmasını ortak talep şeklinde Komisyonla bildirmişlerdir;

(11) Konsey 6 Aralık 1994 tarihli "Avrupa Birliği Sosyal Politikası İçin Kimi Görünümler Birliğin ekonomik sosyal yaklaşmasına katkı" adlı Yönelgesinde (resolution)' bir kural olarak sosyal gerçekliğe ve sorunlara daha yakın olmalarından dolayı yönetim ve çalışanlardan sözleşmeler yapmak için doğan fırsatları kullanmalarını istemiştir;

(12) 6 Haziran 1997 tarihli kısmi zamanlı çalışmayla ilgili çerçeve sözleşmeyi imzalayan taraflar sözleşmenin giriş kısmında diğer esnek çalışma yöntemleri üzerine de benzer sözleşmeler bağlatılması gereksinimini gündemlerinde tutma niyetlerini açıklamışlardır;

(13) Yönetim ve çalışanlar sürekli çalışmaya özel önem vermişler ancak aynı zamanda geçici iş bulma ajansı yoluyla bulunan işlerle ilgili olarak da benzer bir sözleşmeye olan ihtiyacı ele alma niyetlerini belirtmişlerdir;

(14) İmzacı taraflar sürekli çalışma iş akdi ve istihdam ilişkisine asgari koşullar ve genel ilkeler getiren bir çerçeve sözleşme bağlatmakla ayrımcılığın önlenmesi ilkesinin hayata geçirilmesini sağlayarak sürekli çalışmanın niteliğini yükselmeyi amaçladıklarını ve birbirini takip eden sürekli çalıştırma ve istihdam ilişkisinden kaynaklanan kötüye; kullanımı engellemek için bir çerçeve oluşturma arzularını dile getirmişlerdir;

(15) İstenen amaçlara ulaşılabilmesi bakımından Üye Devletleri bağlayıcı ancak aynı zamanda onları biçim ve yöntemi seçme konusunda serbest bırakması açısından çerçeve sözleşmeyi uygulamaya koymanın en uygun yolu 249 maddesi gereğince bir Direktif yayınlamaktır;

(16) Bu Direktifin amaçlarının Üye Devletler tarafından yeterince karşılanamayacağı ve bu nedenle istenen hedeflere ulaşmanın Topluluk düzeyinde sağlanacağından hareketle. Antlaşmanın 5. Maddesinin bağıl yerinden çözüm (subsidiarity) ve uygun oransal yetki (proportionality) ilkeleri gereğince, bu Direktif sözü edilen hedeflere ulaşılmasını sağlamak üzere ve fakat bu amacın gereklerini aşmayacak şekilde sınırlı tutulmuştur;

(17) Çerçeve sözleşmede kullanılan ancak tam olarak belirlenmemiş terimler açısından ise sosyal konular hakkında yayınlanan. benzer terimlerin kullanıldığı diğer Direktiflerde olduğu gibi Üye Devletler bu terimleri çerçeve sözleşmesi metni bağlamında olmak kaydıyla ulusal yasa veya uygulamaya uygun olarak tanımlayacaklardır;

(18) Komisyon. Sosyal Politika Sözleşmesinin uygulamaya konulması hakkında yayınladığı 14 Aralık 1993 tarihli ve diyalogun Topluluk düzeyine uyarlanması ve teşviki hakkında yayınladığı 20 Mayıs 1998 tarihli Komünikasyonları doğrultusunda. tarafların temsil statüleri ve yeterliği ile söz konusu sözleşme maddelerinin yasalara uygun olup olmadıklarını dikkate almış. tarafların yeterince temsil yetkisini haiz oldukları görmüş ve bir Direktif çıkarılması için taslak hazırlamıştır;

(19) Komite,Sosyal Politika Protokolünün uygulamaya konulması hakkında yayınladığı Komünikasyonu doğrultusunda. söz konusu sözleşme metnini kendi hazırladığı taslakla birlikte göndermek suretiyle Avrupa Parlamentosunu ve Ekonomik ve Sosyal Komiteyi bilgilendirmiştir;

(20) Avrupa Parlamentosu 6 Mayıs 1999 tarihinde sosyal tarafların bağlattığı çerçeve sözleşme hakkında bir Yönelge (resolution) kabul etmiştir; (21) Çerçeve sözleşmenin uygulanması Antlaşmanın 136. Maddesi hedeflerine ulaşılmasına katkıda bulunmaktadır;

Madde 1

Bu Direktifin amacı. bütün sektörlerde örgütlü ETUC, UNICE ve CEEP tarafından bağitlanan bu direktifin eki sürekli çalışma .hakkında çerçeve sözleşmenin yürürlüğe konulmasıdır.

Madde 2

Üye Devletler bu Direktifle uyumlu gerekli yasa, tüzük ve idari hükümleri 10 Temmuz 1999 tarihine kadar yürürlüğe koyar ya da en geç yu-karda belirtilen tarihe kadar yönetim çalışanların gerekli önlemleri sözleşme yoluyla getirmelerini

temin ederler. Üye Devletler bu Direktifin bu gereklerini yerine getirilmesini garanti etmek üzere her an gereken tedbirleri alabilecek konumda olmaları icap etmektedir. Üye Devletler durumu Komisyon'a bildirirler. Üye Devletler özel güçlükleri veya toplu sözleşme yöntemiyle uygulanması hususuyla ilgili değerlendirmeleri yapmak için, yönetim ve çalışanlarla istişare ettikten sonra, gerekiyorsa" azami bir yıllık bir süreyi daha kullanabilirler. Durum bunu gerektiriyorsa Komisyonu haberdar ederler.

Üye Devletler birinci paragraftaki hükümleri benimsiyor iseler ilgili mevzuat bu Direktife yapılan bir atfı içerir veya mevzuatın resmi olarak yayınlanması aşamasında bu türden bir referans mevzuatın yayınlanmasına eşlik eder.

Madde 3

Bu Direktif Avrupa Toplulukları Resmi Gazetesinde yer almasının ardından yürürlüğe girer.

Madde 4

Bu Anlaşmama Üye Devletlere yöneliktir.

EK

ETUC-UNICE-CEEP

sürelî çalışma hakkında çerçeve sözleşme

Önsöz

Bu çerçeve sözleşme 1997 yılında yapılan Lüksemburg olağanüstü zirvesinde kararlaştırılan Avrupa istihdam stratejisi kapsamında sosyal tarafların üstlenebilecekleri rolü sergilemekte ve kısmi zamanlı çalışmayla ilgili çerçeve sözleşmenin ardından “çalışma sürelerinde esneklik çalışanlar için iş güvencesi” arasında daha iyi bir denge sağlanması yolunda bir diğer katkıyı oluşturmaktadır.

Sözleşmenin tarafları sürekli iş akdinin, işveren ve işçiler arasındaki istihdam ilişkisinin temel biçimi olduğunu ve olmaya devam edeceğini kabul ederler. Taraflar aynı zamanda sürekli iş akdinin belli şartlar altında işveren ve işçinin ihtiyaçlarını karşıladığını da kabul ederler.

Bu sözleşme, ayrıntılı uygulamada; sanayi kesimi, mevsim ve ülkelerin özgün koşullarını gözönünde tutma gereğini kabul ederek sürekli çalışmaya ilişkin genel ilkeleri ve asgari zorunlulukları belirler. Sözleşme, sosyal tarafların; işçileri ayrımcılığa karşı koruyarak sürekli çalışma bakımından eşit muamele görmelerini sağlamak ve işveren ile işçilerin kabul edilebilir bir zeminde sürekli iş akdi yapabilmeleri için bir genel çerçeve getirme kararlılığının ifadesidir.

Bu sözleşme faydalanan işletmeye geçici iş bulma ajansı (bürosu) tarafından yerleştirilmiş olanlar hariç sürekli çalışan işçilere uygulanır. Taraflar geçici iş bulma ajansları tarafından bulunan işler için de benzer bir sözleşme ihtiyacını ele alma niyetindedirler. Bu sözleşme sürekli çalışan işçilerin istihdam edilme koşullarına ilişkindir ve zorunlu sosyal güvenlikle ilgili konuların Üye Devletlerin kararına bağlı olduğunu takdir eder. Sosyal taraflar bu bağlamda kapsadığı diğer hususlar arasında “yeni çalışma biçimlerine uyum sağlayabilecek sosyal koruma sistemlerinin geliştirilmesi ve bu tür işlerde çalışanlara gerektiği gibi koruma sağlanması” doğrultusunda istihdama yardımcı olacak sosyal güvenlik sistemleri geliştirme ihtiyacını vurgulayan 1996 yılı Dublin Avrupa Konseyi’nin İstihdam Deklarasyonu’na dikkat çeker. Bu sözleşmenin tarafları, 1997 yılında bağtıldıkları kısmi zamanlı çalışma sözleşmesinde yer verdikleri: Üye Devletlerin yukarıda sözü edilen deklarasyonu vakit geçirmeksizin uygulamaları gerektiği görüşünü tekrarlar.

Buna ek olarak: mesleki sosyal koruma sistemleri alanında da günümüz koşullarına uyum sağlayacak yeniliklerin yapılması ve özellikle’ hakların aktarımının olanaklı kılınmasının önemini ifade eder.

ETUC, UNICE ve CEEP bu çerçeve sözleşmeyi; çerçeve sözleşme hükümlerinin, Avrupa Topluluğu’nu kuran Antlaşmanın eki 14 numaralı Sosyal Politika Protokolüne ek Sosyal Politika Sözleşmesini imzalayan Üye Devletler için bağlayıcı olmasını sağlayacak bir karar çıkartılmak üzere, Konsey’e takdim etmesini Komisyon’dan talep eder. Sözleşmenin tarafları komisyondan bu sözleşmeyi uygulamaya koymak için hazırlayacağı önerisinde Üye Devletlerin, kabul edilecek olan Konsey Kararının gereklerine uyan yasa, tüzük ve idari hükümleri Konsey Kararının kabul edildiği tarihten sonraki iki yıl içerisinde çıkartmalarının istenmesini veya sosyal tarafların sözü edilen sürenin sonuna kadar sözleşmeler yaparak gereklerini yerine getirmelerinin sağlanmasını talep eder. Üye Devletler bu hükme uyabilmek için sosyal taraflara danıştıktan sonra, gerekiyorsa, ortaya çıkan güçlüklerin giderilmesi veya toplu sözleşme yoluyla uygulamaya konması amacıyla azami bir yıllık bir ek süreyi kullanabilirler.

Bu sözleşmenin tarafları Üye Devletlerin sözleşme hükümlerine uymak amacıyla çıkaracakları yasa, tüzük ve idari tedbirlerden önce sosyal taraflara danışılmasını talep eder. Sözleşmenin tarafları ulusal mahkemelerin ve Adalet Divanının yetkisine halel getirmeksizin, sözleşmenin Avrupa düzeyinde yorumu konusunda Komisyonun taraflara başvurmasını talep eder.

Genel Gerekçeler

1. Avrupa Topluluğunu kuran Antlaşmanın eki 14 numaralı sosyal politika protokolüne ek sosyal politika sözleşmesi ve özellikle onun 3.4 ve 4.2 numaralı hükümlerinin gereği ortadadır.
 2. Sosyal Politika Sözleşmesi madde 4.2 hükmü, tarafları ortak talebi üzerine, Topluluk düzeyinde bağlatılmış bir sözleşmenin, Komisyonun hazırlayacağı bir önerge üzerine çıkartılacak bir Konsey Kararı ile uygulanmasına cevaz vermektedir.
 3. Komisyon çalışma saatlerinde esneklik ve iş güvenliği hakkında yayınladığı ikinci konsültasyon belgesinde yasal bağlayıcılığı olan bir Topluluk düzenlemesi önerme niyetini belirtmiştir.
 4. Avrupa Parlamentosu kısmi zamanlı çalışma direktifi üzerine Görüşünde Komisyonu, süreli çalışma, geçici iş bulma ajansları yoluyla yerleştirilen işler gibi diğer esnek çalışma biçimleri hakkında da vakit geçirmeksizin direktif önermeleri hazırlamaya çağırıştır.
 5. Lüksemburg'da yapılan istihdam konulu Olağanüstü Zirve sonuç bildirgesinde Konsey sosyal tarafları: "işyerlerini verimli ve rekabetçi kılmak ve esneklik ile iş güvenliği arasında bir denge oluşturmak amacıyla esnek çalışma düzenlemelerini de kapsayacak şekilde iş organizasyonunu modernleştirmek" için sözleşme müzakereleri yapmaya çağırıştı.
 6. Süresiz iş akitleri istihdam ilişkisinin genel formudur ve bu hal bu kapsamda çalışan işçilerin yaşam kalitesine katkıda bulunmakta ve performansı artırmaktadır.
 7. Nesnel esaslara dayalı süreli iş akitleri istismarı önlemenin bir yolunu teşkil etmektedir.
 8. Süreli iş akitleri belirli bazı sektörlerde, belirli meslekler ve faaliyetler için hem işveren hem de işçilere uygun gelen bir istihdam biçimidir.
 9. Avrupa Birliğinde süreli çalışma tanımına göre çalışanların yarısından çoğunu kadınlar oluşturmaktadır bu nedenle bu sözleşme kadın ve erkekler arasında fırsat eşitliğini iyileştirmeye katkıda bulunabilecektir.
 10. Bu sözleşme, mevsimlik işler de dahil olmak üzere bazı sektörler ve mesleklerle ilgili, koşullar ile Üye Devletlerin özgün durumlarının dikkate alınabilmesi amacıyla bu sözleşmenin genel ilkelerinin ve asgari şartlarının uygulamaya konması için yapılacak düzenlemeleri Üye Devletlere ve sosyal taraflara bırakmaktadır.
 11. Bu sözleşme sosyal politika icaplarının geliştirilmesini, Topluluk ekonomisinin rekabetçi olma niteliğinin artırılmasını, küçük ve orta ölçekli işletmelerin kurulması ve geliştirilmesini engelleyecek idari dayatmalar ile mali ve yasal baskılardan kaçınılmasını dikkate alır.
 12. İşveren ve işçilerin ihtiyaçlarını karşılayacak çözümlerin bulunmasında en uygun konumda bulunan unsurlar olmaları itibarı ile sosyal taraflara bu sözleşmenin uygulanması ve yürürlüğe konulmasında özel bir rol biçilmiştir.
- Yukarıdaki genel yönelimlere uygun olarak taraflar aşağıdaki hususlarda anlaşmaya varmışlardır.

Amaç (Madde 1)

Bu çerçeve sözleşmenin amacı

- (a) Ayrımcılığı önleme ilkesinin uygulanmasını garanti altına alarak süreli çalışma biçiminin niteliğini geliştirmek,
- (b) Birbiri peşi sıra defalarca süreli iş sözleşmesi yapılması veya istihdam ilişkisi kurulmasından kaynaklanan istismarı önlemek için genel bir çerçeve oluşturmaktır.

Kapsam (Madde 2)

1. Bu sözleşme her Üye Devletin yasaları, toplu sözleşmeler veya uygulamada tarifi yapılan bir iş akdine sahip veya istihdam ilişkisi içinde olup süreli işlerde çalışan işçilere uygulanır.
 2. Üye Devletler sosyal taraflara danıştıktan sonra ve/veya sosyal taraflar bu sözleşme hükümlerinin
- (a) İşe başlangıçta yer alan mesleki eğitim ve çıraklık döneminde
 - (b) Özel bazı kamusal veya kamuca desteklenen eğitim, entegrasyon. ve mesleki yeniden eğitim programları çerçevesinde bağitlanan iş akitleri veya istihdam ilişkisine uygulanmayacağına karar verebilirler.

Tanımlar (Madde 3)

1. Bu sözleşme bağlamında "süreli işlerde çalışan işçi" işveren ve işçi arasındaki, belli bir güne kadar sürdürülmesi veya belli bir işin tamamlanması veya belli bir. Olgunun ortaya çıkması gibi nesnel koşullara bağlı olarak biten iş akdine sahip veya istihdam. İlişkisi içinde olan işçi anlamına gelir. "
2. Bu sözleşme bağlamında "kıstas alınacak süresiz işçi": kalifiye olma/beceri gibi hususlar göz önünde bulundurularak aynı işyerinde aynı veya benzer bir işte sürekli olma. (belirlenmemiş süreyle) niteliğini haiz bir iş akdine sahip olarak veya istihdam ilişkisi için de çalışan işçi anlamına gelir. İş yerinde böyle bir işçi yoksa karşılaştırma iş yerinde uygulanan toplu sözleşmeler veya uygulamaya göre yapılır.

Ayrımcılığın Önlenmesi İlkesi (Madde 4)

1. Farklı uygulama İstihdam edilme koşulları bakımından nesnel temellere dayanmıyor ise süreli çalışan işçiler sadece süresi belirlenmiş bir akitle çalışlıkları veya istihdam ilişkisi içinde olduklarından ötürü sürekli işçilere: yapılan muameleden daha az istenir türden bir muameleye tabi tutulamaz.
2. Durum elveriyor ise çalışan süreyle oranlı olma (prorata temporis) ilkesi uygulanır
3. Bu maddenin uygulanmasıyla ilgili düzenlemeler sosyal taraflara danışıldıktan sonra Üye Devlet tarafından ve/veya Topluluk mevzuatı ve ulusal mevzuat,Toplu sözleşmeler ve uygulamayı göz önünde tutularak sosyal taraflar tarafından belirlenir.
4. İstihdam edilen alana özgü koşullara ilişkili olarak süreli işçide aranan hizmet süresi yeterliliği nesnel temellere dayanması koşulu ile farklı bir hizmet süresini gerektirmiyor ise sürekli işçiler için istenen hizmet süresi ile aynıdır.

İstismarı Önleyici Hükümler (Madde 5)

1. Birbirini takip eden süreli iş akitleri veya istihdam ilişkisinden kaynaklanan istismarın önlenmesi için. istismarı öneyecek yasalar yoksa. Üye Devletler sosyal taraftara danıştıktan sonra ulusal yasalar, toplu sözleşmeler .veya uygulamaya. göre ve/veya sosyal taraflar: Belli Bazı sektörlerin ve/veya işçi kategorilerinin ihtiyaçlarını da dikkate alarak aşağıdaki tedbirlerden bir veya birkaçını alabilirler.

- (a) Bu türden akit veya istihdam ilişkilerinin yinelenmesini haklı kılacak nesnel gerekçeler tespit edilmesi,
- (b) yinelenen süreli iş akitleri veya istihdam ilişkilerinin azami toplam süresinin belirlenmesi,
- (c) bu türden akit veya istihdam ilişkisinin kaç kez yinelenebileceğinin belirlenmesi

2. Sosyal taraflara danıştıktan sonra Üye Devletler ve/veya sosyal taraflar elverişli olan durumlarda süreli iş akdi veya istihdam ilişkisinin:

- (a) yinelenmiş" sayılacağına
- (b) süresi belirlenmemiş (süreklî) iş akdi veya istihdam ilişkisi sayılacağına dair koşulları belirleyeceklerdir.

Bilgilendirme ve İstihdam Olanakları (Madde 6)

1. İşverenler süreli işlerde çalışan işçileri diğer işçiler gibi sürekli iş sahibi olabilmeleri için işletme veya kuruluştaki açık işlerden haberdar ederler. Bu tür bir bilgilendirme işletme veya kuruluşun uygun bir yerinde bir genel ilanla duyurma şeklinde yapılabilir.
2. İşverenler, mümkün olduğunca, süreli işlerde çalışan işçilerin becerilerini geliştirebilecekleri eğitim programlarına, meslekte ilerleme ve meslek değiştirme fırsat bulabilecekleri programlara katılabilmelerini sağlar.

Bilgilendirme ve Danışma (Madde 7)

1. Ulusal mevzuata uygun olarak işyerlerinde tesis edilebilecek olan Topluluk ve ulusal yasalarda belirtilen işçi temsilciliği organlarının tabi olacağı çalışan sayısı ile ilgili eşik hesaplanırken süreli işlerde çalışan işçilerde hesaba katılır.
2. Madde 7.1 hükmünün uygulanmasına ilişkin düzenlemeleri Üye Devletler sosyal taraflara danıştıktan sonra ve/veya sosyal taraflar Madde 4.1 hükmünü göz önünde tutarak ulusal yasa, toplu sözleşme ve uygulamaya göre belirlerler.
3. İşverenler, varolan işçi temsilciliği organlarının işyerindeki süreli işlerden haberdar edilebilmelerine mümkün olduğunca dikkat etmelidirler.

Yürürlükle İlgili Hükümler (Madde 8)

1. Üye devletler ve veya taraflar işçiler için bu sözleşme hükümlerinden daha yararlı hükümler getirebilir veya varolanları sürdürebilirler.
2. Bu sözleşmenin hükümleri daha detaylı, özellikle de kadın ve erkekler arasında eşit muamele veya fırsat eşitliğine ilişkin konularda, Topluluk hükümleri getirilmesine hâlel getirmez.
3. Bu sözleşmenin yürürlük kazanması sözleşmenin düzenlendiği alanla ilgili olarak işçilere sağlanan korumanın genel düzeyinde bir düşüşe yol açabilecek hukuken geçerli bir zemin oluşturmaz.
4. Üzerinde anlaşmaya varıldığı haliyle bu sözleşme, ilgili sosyal tarafların özgün kimi ihtiyaçlarına cevap verecek şekilde, Avrupa düzeyi de dahil, uygun düşecek düzeylerde bu sözleşme hükümlerine uyum sağlayacak ve/veya tamamlayacak sözleşmeler bağtlama haklarına hâlel getirmez.
5. Bu sözleşmenin uygulanmasından kaynaklanacak anlaşmazlık ve rahatsızlıkların çözülmesi ve önlenmesi ulusal yasa, toplu sözleşmeler ve uygulamaya göre halledilir.
6. Sözleşmenin tarafları Konsey kararının alınmasını takip eden 5 yıl sonunda taraflardan birinin talebi üzerine bu sözleşmenin uygulanmasını gözden geçirecektir.

**Gemiadamlarının Duraklamakta Olduğu Topluluk Limanlarındaki
Çalışma Saatlerini Düzenleyen Hükümlerin Uygulanması Hakkındaki
13 Aralık 1999 Tarih ve 1999/95/EC Sayılı
AVRUPA PARLAMENTOSU VE KONSEY DİREKTİFİ**

AVRUPA PARLAMENTOSU VE AVRUPA
BİRLİĞİ KONSEYİ,

Avrupa Topluluğu'nu Kuran Antlaşma'yı ve
özellikle Antlaşma'nın 80. maddesini göz
önünde tutarak;

Komisyon'dan¹ gelen teklifi göz önünde tutarak;

Ekonomik ve Sosyal Komite'den² alınan görüşü
göz önünde tutarak;

Anlaşmanın³ 251. maddesinde belirtilen usul
uyarınca hareket ederek;

Aşağıdaki gerekçeleri:

(1) Çalışanların çalışma ortamlarındaki
sağlık ve güvenliklerini geliştirmeyi amaçlayan
sosyal politika hedefleri alanındaki topluluk
eylemleri (inter alia).

(2) Gemiadamlarının gemideki yaşam ve
çalışma koşullarını geliştirmeyi, denizde
güvenliği sağlamayı ve denizcilik kazaları
sebebiyle oluşan kirliliği önlemeyi amaçlayan
denizyolu taşımacılığı hedefleri alanındaki
topluluk eylemleri (inter alia).

(3) Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 8 ve 22
Ekim 1996 tarihleri arasında düzenlenen 84.
konferansı sırasında Gemiadamlarının İş Saatleri
ve Gemilere Mürettebat Alımı ile İlgili 180
Sayılı Konvansiyon (bundan böyle 180 Sayılı
ILO Sözleşmesi olarak anılacaktır) ve 1976
tarihli Ticari Gemilerde Uyulması Gereken

Asgari Standartlar Konvansiyonu'na İlişkin
1996 Tarihli Protokol (bundan böyle 147 Sayılı
ILO Sözleşmesi'ne İlişkin Protokol olarak
anılacaktır) kabul edilmiştir.

(4) Antlaşma'nın 139. maddesine uygun
olarak kabul edilen ve Avrupa Topluluğu Gemi
Sahipleri Birliği (ECSA) ile Avrupa
Birliği'ndeki Ulaştırma Çalışanları Sendikaları
Federasyonu (FST)⁴ tarafından akdedilen
Gemiadamlarının çalışma saatlerini düzenleyen
anlaşmaya ilişkin 21 Haziran 1999 Tarihli ve
99/63/EC Sayılı Konsey Direktifi, 30 Eylül 1998
tarihinde akdedilen ilgili anlaşmayı (bundan
böyle Antlaşma olarak anılacaktır) uygulamaya
koymayı hedeflemektedir. Anlaşmanın içeriği
180 Sayılı ILO Sözleşmesinin bazı hükümlerini
yansıtmakta ve herhangi bir üye devletin
topraklarında kayıtlı bulunan, düzenli olarak
deniz ticareti yapan, kamuya ya da özel
mülkiyete ait seyirdeki tüm gemilerde bulunan
gemiadamlarına uygulanır.

(5) Bu direktifin amacı, 180 Sayılı ILO
Sözleşmesi'nin hükümlerini yansıtan
1999/63/EC Sayılı Direktifi, gemiadamlarının
sağlığı ve güvenliği için açıkça tehlikeli olan her
durumu tanımlamak ve bu durumlara çözüm
bulmak üzere taşıdıkları bandıralardan bağımsız
olarak bir topluluk limanında duraklayan tüm
gemilere uygulanır. Bununla birlikte
1999/63/EC Sayılı Direktif, 180 Sayılı ILO
Sözleşmesi'nde yer almayan hususlara ilişkin
hükümler de içermektedir. Bu sebeple bu
direktif, üye devletlerin bandırasını taşımayan
gemilerde uygulanmaz.

(6) 1999/63/EC Sayılı Direktif, bir üye
devletin topraklarında kayıtlı olan seyirdeki tüm
gemilerde bulunan gemiadamları için uygulanır.
Üye devletler, kendi topraklarında kayıtlı olan

¹ OJ C 43, 17.2.1999, s. 16.

² OJ C 138, 18.5.1999, s. 33.

³ 14 Nisan 1999 Tarihli Avrupa Parlamentosu Görüşü
(OJ C 219, 30.7.1999, s. 240), 12 Temmuz 1999 Tarihli
Konsey Ortak Tutumu (OJ C 249, 1.9.1999, s. 7) ve 4
Kasım 1999 Tarihli Avrupa Parlamentosu Kararı (he-
nüz Resmi Gazete'de yayınlanmamıştır).

⁴ OJ L 167, 2.7.1999, s. 37.

her gemi için ilgili direktifin tüm hükümlerine uyulduğunu izlerler.

(7) Güvenliği sağlamak ve rekabetin bozulmasını önlemek amacıyla üye devletlerin, kayıtlı oldukları devletten bağımsız olarak kendi limanlarında duraklayan tüm gemiler için 1999/63/EC Sayılı Direktif'in hükümlerine uygun biçimde hareket edilip edilmediğini doğrulamasına olanak sağlar.

(8) Özellikle 180 Sayılı ILO Sözleşmesi'ne veya 147 Sayılı ILO Sözleşmesi'ne ilişkin Protokol'e taraf olmayan ülkelerin bandırasını taşıyan gemiler, bu anlaşmaların birine veya ikisine birden taraf olan devletlerin bandırasını taşıyan gemilere kıyasla daha iyi bir muameleye tabi tutulmaz.

(9) 1999/63/EC Sayılı Direktif'in etkili biçimde uygulanmasını denetlemek üzere üye devletler, özellikle süvari, mürettebat ya da meşru menfaati bulunan herhangi bir kişi veya örgüt tarafından geminin güvenli işleyişi, gemideki yaşam ve çalışma koşulları ve kirliliğin önlenmesi hakkında bir şikayette bulunulduğu takdirde gemilerde gerekli teftişlerde bulunurlar.

(10) Bu direktifin amacına uygun biçimde, üye ülkeler kendi girişimleriyle topluluk limanlarında duraklayan gemiler üzerinde teftişler yapmak üzere usulüne uygun şekilde Liman Kamu Denetim Müfettişleri atayabilirler.

(11) Bir geminin 1999/63/EC Sayılı Direktif'in hükümlerine uygun biçimde davranmadığına dair kanıtlar, gemideki çalışma düzenlemelerinin ve gemiadamlarının çalışma veya dinlenme saatlerinin kayıtlarının teyit edilmesinin ardından veya müfettişin gemiadamlarının aşırı biçimde yorgun olduğuna ilişkin makul bir kanaati olduğu takdirde edinilebilir.

(12) Bir gemideki sağlık ve güvenliğe tehlikeli olduğu açıkça belli olan koşulları düzeltmek üzere limanında geminin duraklamış bulunduğu üye devletin ehliyet sahibi yetkilileri, bulunan eksiklikler giderilene veya mürettebat yeteri kadar dinlenene kadar geminin limanı terk etmesini engelleyebilirler.

(13) 1999/63/EC Sayılı Direktif, 180 Sayılı ILO Sözleşmesi'nin hükümlerini yansıtmakta olduğu için üçüncü devletlerde kayıtlı bulunan gemiler için direktifin hükümlerine uyum sağlanıp sağlanmadığı ancak ilgili sözleşmenin yürürlükte olması halinde mümkündür.

İŞBU DİREKTİFİ KABUL ETMİŞTİR.

Madde 1

Amaç ve Kapsam

1. Bu direktifin amacı üye devletlerin limanlarında duraklamakta olan gemilerin deniz güvenliğini, çalışma koşullarını ve gemilerdeki gemiadamlarının sağlık ve güvenliğini geliştirmek üzere 1999/63/EC Sayılı Direktif'in hükümlerine uygun biçimde hareket ettirini teyit etmek ve uygulamak için bir mekanizma kurmaktır.

2. Üye devletler, kendi topraklarında kayıtlı olmayan veya kendi bandıralarını taşımayan gemilerin 1999/63/EC Sayılı Direktif'e eklenmiş olan anlaşmanın 1. ila 12. maddelerine uyum sağladığını temin etmek üzere gerekli önlemleri alırlar.

Madde 2

Tanımlar

Bu direktifin amaçları doğrultusunda;

(a) "Gemi" deniz üzerinde seyreden, kamuya ya da özel mülkiyete ait, düzenli olarak deniz ticareti yapan her türlü deniz taşıtı ifade eder. Balıkçılık taşıtları bu tanıma dahil edilmemiştir.

(b) "Ehliyet sahibi yetkili" üye devletler tarafından atanan ve bu direktif doğrultusunda faaliyette bulunan yetkilileri ifade eder.

(c) "Müfettiş" gemilerdeki çalışma koşullarını teftiş etmek üzere görevlendirilen ve ehliyet sahibi yetkiliye karşı sorumlu olan kamu çalışanı veya usulüne uygun biçimde üye

devletin ehliyet sahibi yetkilileri tarafından yetkilendirilen diğer kişileri ifade eder.

(d) "Şikayet" mürettebatın bir üyesi, mesleki kurum, bir dernek, bir sendika ve genel olarak mürettebatın sağlık ve güvenliği de dahil olmak üzere geminin güvenliği hususunda çıkar sahibi herhangi bir kişi tarafından bildirilen her türlü bilgi ve raporları ifade eder.

Madde 3

Raporların Hazırlanması

Madde 1'deki (2) hükümlere hâlel getirmeksizin; limanında bir geminin kendi talebi doğrultusunda ve görevinin olağan akışı içinde ya da işletme gerekleri sebebiyle duraklamakta olduğu bir üye devlet, açıkça asılsız olmayan bir şikayet aldığı veya geminin 1999/63/EC Sayılı Direktif'te belirtilen standartlara uymadığına dair bir kanıt elde ettiği takdirde, Madde 4'e uygun biçimde yürütülen teftiş sonrasında ilgili kanıtları sunarak geminin kayıtlı bulunduğu ülkenin hükümetine bir rapor hazırlamak suretiyle gemide mürettebatın sağlık ve güvenliğine açıkça zarar veren tüm koşulların düzeltildiğinden emin olana kadar gerekli önlemleri alır.

Raporu hazırlayan ya da şikayette bulunan kişinin kimliği, ilgili geminin süvarisi ya da sahibi ile paylaşılmaz.

Madde 4

Teftiş ve Daha Kapsamlı Teftiş

1. Teftiş sırasında geminin 1999/63/EC Sayılı Direktif'in gereklerini yerine getirmediğine ilişkin kanıtlar toplanırken müfettiş aşağıdaki hususları saptar:

- Gemi çalışma düzeninin tespit edildiği tablo, çalışma dili ya da geminin dili ve İngilizce olarak Ek 1'de gösterilen şablona uygun biçimde veya eşdeğer bir şablonda geminin kolayca erişilebilir bir kısmında sunulmuş olmalıdır.

- Gemiadamlarının çalışma veya dinlenme saatlerinin gösterildiği tablo, çalışma dili ya da geminin dili ve İngilizce olarak Ek 2'de gösterilen şablona uygun biçimde veya eşdeğer bir şablonda gemide tutulmalı ve bu kayıtların geminin kayıtlı bulunduğu devletin ehliyet sahibi yetkilileri tarafından tasdik edildiğine dair kanıt bulunmalıdır.

2. Bir şikayet alındığı veya müfettiş gemideki kendi izlenimleri sonucunda gemiadamlarını aşırı biçimde yorgun olduklarına kanaat getirdiği takdirde, müfettiş daha kapsamlı bir teftiş yapar ve birinci paragraf doğrultusunda kayıtlı çalışma veya dinlenme sürelerinin geminin işleyişine ilişkin diğer kayıtları da değerlendirmek suretiyle 1999/63/EC Sayılı Direktif'te belirtilen standartlara uygun olup olmadığını tespit eder.

Madde 5

Eksikliklerin Giderilmesi

1. Teftiş veya daha kapsamlı teftiş, geminin 1999/63/EC Sayılı Direktif'in gereksinimlerini karşılamadığına dair bir sonuç ortaya koyacak olursa, üye devlet gemideki gemiadamlarının güvenlik ve sağlığı için açıkça tehlike oluşturan her koşulun düzeltilmesi için gerekli önlemleri alır. Bu önlemler eksiklikler giderilinceye veya gemiadamları yeterince dinleninceye kadar geminin limanı terk etmesini engellemeyi de içerir.

2. İlk gece nöbetindeki veya takip eden gece nöbetlerindeki vardiya personelinin aşırı biçimde yorgun olduğuna dair açık kanıtlar bulunduğu takdirde üye devlet, eksiklikler giderilinceye veya bahsi geçen gemiadamları yeterince dinleninceye kadar geminin limanı terk etmemesini sağlar.

Madde 6

Takip Eden İşlemler

1. 5. maddede uygun olarak bir geminin limandan ayrılmasına izin verilmediği takdirde, üye devletin ehliyet sahibi yetkilisi, geminin

süvarisini, sahibini ya da işletmecisini, bayrağını taşıdığı ya da kayıtlı olduğu ülkeyi veya konsolosluğunu ya da konsolosluk bulunmadığı takdirde bu devletin en yakın diplomatik temsilciliğini 4. maddede bahsi geçen teftişlerin sonuçları, müfettiş tarafından alınan her türlü karar ve gerekiyorsa alınması gereken düzeltici eylemler hakkında haberdar eder.

2. Bu direktif doğrultusunda bir teftiş yürütülürken geminin gereksiz yere geciktirilmemesi için imkan dahilindeki her türlü çaba gösterilir. Bir gemi gereksiz yere geciktirilecek olursa geminin sahibi ya da işletmecisi uğradığı zararın tazmin edilmesi için hak sahibi olur. Geminin gereksiz yere geciktirildiği yönünde bir iddia olması halinde, ispat külfeti geminin sahibi ya da işletmecisine aittir.

Madde 7

Temyiz Hakkı

1. Geminin sahibi ya da işletmecisi veya üye devletteki temsilcisi, ehliyet sahibi yetkili tarafından verilen alıkoyma kararı karşısında temyiz hakkına sahiptir. Temyiz, alıkoyma kararının askıya alınmasına sebep olmaz.

2. Üye devletler bu amaç doğrultusunda gerekli usulleri ulusal mevzuatlarına uyumlu biçimde belirler ve uygular.

3. Ehliyet sahibi yetkili, 1. paragrafta temyiz hakkına sahip olduğu belirtilen gemi süvarisini uygun şekilde bilgilendirir.

Madde 8

İdari İşbirliği

1. Üye devletler, gemicilik kapsamında topluluk limanlarının kullanılması ve üye devletlerin yetki alanında seyredilmesi halinde gemi güvenliği, kirliliğin önlenmesi ve gemide çalışma ve yaşama koşulları hakkındaki uluslararası standartların (liman devlet

denetimi)¹ 19 Haziran 1995 Tarihli ve 95/21/EC Sayılı Direktif'in 14. maddesinde belirtilen koşullara uygun biçimde sağlanması, bu direktifin etkin uygulanması, kendilerinin ilgili yetkilileri ve diğer üye devletlerin ilgili ehliyet sahibi yetkilileri arasında işbirliği yapılması amacıyla gerekli önlemleri alır ve Komisyon'u alınan tedbirler hakkında bilgilendirir.

2. 4. ve 5. maddelere uygun biçimde alınan önlemler hakkındaki bilgiler, 95/21/EC Sayılı Direktif'in 15. maddesinin ilk paragrafında belirtilen usuller doğrultusunda yayımlanır.

Madde 9

Daha Elverişli Muamelede Bulunmama Şartı

180 Sayılı ILO Sözleşmesi'ni veya 147 Sayılı ILO Sözleşmesi'ne İlişkin Protokol'u imzalamamış bir devletin topraklarında kayıtlı olan veya bayrağını taşıyan bir gemi teftiş edilirken üye devletler, sözleşme ve protokol yürürlüğe girdiğinde, bu gemilere ve mürettebatına yapılan muamelelerin 180 Sayılı ILO Sözleşmesi'ne veya 147 Sayılı ILO Sözleşmesi'ne İlişkin Protokol'e veya ikisine birden taraf olan devletlerin bayrağını taşıyan gemilere yapılan muameleden daha elverişli olmasını temin eder.

Madde 10

Son Hükümler

1. Üye devletler, bu direktife uyum sağlanması için gerekli olan kanun, yönetmelik ve idari kararları 30 Haziran 2002 tarihinden önce yürürlüğe koyar.

2. Üye devletler birinci paragrafta bahsi geçen tedbirleri üstlenirken bu direktife atıfta bulunur veya resmi olarak yayımlanırken bu tür bir atıfta birlikte yayımlar. Bu atıfların hangi şekilde yapılacağı üye devletler tarafından belirlenir.

¹ OJ L 157, 7.7.1995, s. 1. En son 98/42/EC Sayılı Direktif (OJ L 184, 27.6.1998, s. 40) tarafından değiştirilen direktif.

3. Üye devletler, bu direktif doğrultusunda üstlendikleri ulusal hukukun tüm hükümlerini derhal Komisyon'a bildirir. Komisyon diğer üye devletleri bu hususta bilgilendirir.

Madde 11

Üye Olmayan Devletlere Ait Gemiler

Bu direktif, üye devletlerin toprağında kayıtlı olmayan veya onların bayrağını taşımayan gemiler için yalnızca 180 Sayılı ILO Sözleşmesi'nin ve 147 Sayılı ILO Sözleşmesi'ne İlişkin Protokol'un yürürlüğe girdiği tarih itibarıyla uygulanır.

Madde 12

Yürürlüğe Giriş

Bu direktif Avrupa Toplulukları Resmi Gazetesi'nde yayımlandığı gün yürürlüğe girer.

Madde 13

Hitap Edilen Taraflar

Bu direktif üye devletleri muhatap alır.

Brüksel'de 13 Aralık 1999 tarihinde düzenlenmiştir.

Avrupa Parlamentosu adına	Konsey adına
Başkan	Başkan
N. FONTAINE	S. HASSI

**Avrupa Havayolları Derneği (AEA), Avrupa Ulaşım İşçileri Federasyonu (ETF),
Avrupa Kokpit Derneği (ECA), Avrupa Bölgesel Havayolları Derneği (ERA) ve
Uluslararası Hava Taşıma Derneği (IACA) Tarafından Akdedilen
“Havacılık Sektöründe Mobil Personelin Çalışma Sürelerinin Düzenlenmesine
İlişkin Avrupa Anlaşması”na dair 27 Kasım 2000 Tarih ve
2000/79/EC Sayılı KONSEY DİREKTİFİ**

AB KONSEYİ,

22 Mart 2000 tarihinde Avrupa sivil havacılık tarafları arasında sonuçlandırılan “Sivil Havacılık Mobil Personelinin Çalışma Süresinin Organizasyonuna dair Avrupa Anlaşması”nın bir Konsey Direktifi haline dönüştürülmesine ilişkin talebin ilgili taraflarca Komisyona iletilmesi ve,

Komisyunun da rekabet unsuru nedeniyle işçi güvenliği ve sağlığı bakımından önem arz eden ve AB düzeyinde ayrıntılı olarak düzenlenmemiş bulunan bu konunun düzenlenmesinde fayda mülahaza ederek Konseye önerisini yapması üzerine aşağıdaki Direktifi kabul etmiştir.

1. Madde

Bu Direktifin amacı, 22 Mart 2000 tarihinde akdedilen sivil havacılıkta mobil personelin çalışma süresinin organizasyonu hakkındaki Avrupa Anlaşmasının uygulanmasıdır.

2. Madde

1. Üye ülkeler bu Direktifte öngörülen hükümlerden daha avantajlı olan hükümleri muhafaza edebilir ya da getirebilirler.
2. Bu Direktifin uygulanması, hiç bir koşulda, bu Direktif kapsamındaki işçilerin genel koruma seviyesinde azaltma yapılmasını haklı kılacak mahiyette gerekçe oluşturamaz. Bu, üye ülkelerin ve/veya yönetimin ve işgücünün, değişen koşullar karşısında, bu Direktifte öngörülen mi-

nimum koşulların yerine getirilmesi şartıyla, bu Direktifin kabul edildiği tarihte geçerli olanlardan daha farklı yasal düzenlemeler veya sözleşmeler yapma hakkına halel getirmez.

3. Madde

Üye ülkeler, bu Direktife uyum için gerekli olan yasa, düzenleme ve idari tedbirleri en geç 1 Aralık 2003 tarihine kadar düzenlerler veya en geç o tarihe kadar yönetim ve işçilerin, anlaşma yoluyla gereken önlemleri teklif etmelerini sağlarlar. Üye ülkeler bu Direktifin öngördüğü sonuçları sağlayabilmek için gerekli tüm tedbirleri alır ve Komisyonu durumdan haberdar ederler. Üye ülkeler bu önlemleri kabul ettiklerinde bu Direktife atıfta bulunur veya bu önlemlerin resmi olarak yayınlanması sırasında bu tür bir atıf yaparlar. Sözkonusu atfın usulleri üye ülkeler tarafından belirlenir.

4. Madde

Bu Direktif, AB Resmi Gazetesinde yayınlanmasını müteakip yürürlüğe girer.

5. Madde

Bu Direktif Üye Ülkeleri bağlar. 27 Kasım 2000, Brüksel

EK

**Avrupa Havayolları Derneği (AEA), Avrupa Ulaşım İşçileri Federasyonu (ETF),
Avrupa Kokpit Derneği (ECA), Avrupa Bölgesel Havayolları Derneği (ERA) ve
Uluslararası Hava Taşıma Derneği (IACA) Tarafından Akdedilen
“Havacılık Sektöründe Mobil Personelin Çalışma Sürelerinin
Düzenlenmesine İlişkin AVRUPA ANLAŞMASI”**

1. Bölüm

1. İşbu Anlaşma sivil havacılık sektöründe mobil personelin çalışma saatlerine ilişkindir.
2. Bu anlaşma, sivil havacılıkta mobil personelin iş saatlerinin organizasyonu bakımından 93/104/EC sayılı Direktifinden daha ayrıntılı hükümler getirmektedir.

2. Bölüm

1. “Çalışma saati” ulusal mevzuata ve/ veya teamüle uygun olarak işçinin işverenin emrinde ve onun verdiği görevleri yaparken geçirilen süredir.
2. “Sivil havacılıkta mobil personel”, bir üye ülkede kurulmuş bir işletme tarafından istihdam edilen sivil uçaklarda görevli personel anlamındadır.
3. “Blok uçuş zamanı” bir uçağın bulunduğu yerden havalanmak üzere ilk hareket ettiği zaman ile tüm motorların durdurularak uçağın park edildiği zamana kadar geçen süredir.

3. Bölüm

1. Sivil havacılıkta mobil personel, koşulları ulusal mevzuat ve/veya uygulamalarla düzenlenen, yılda en az 4 hafta yıllık izin hakkına sahiptir.
2. Asgari yıllık izin süresi istihdam ilişkisine son verildiği durumlar hariç başka bir ödenekle telafi edilemez.

4. Bölüm

1. (a) Sivil havacılıkta mobil personel göreve atanmadan önce ve bilahare düzenli aralıklarla ücretsiz sağlık kontrolü hakkına sahiptir.
- (b) Gece çalışmaları ile ilişkili sağlık problemleri olduğu teşhis edilen sivil havacılık personeli, mümkünse uygun olan mobil ya da mobil olmayan gündüz işlerine transfer edilir.
2. 1(a) paragrafında atıfta bulunulan ücretsiz sağlık kontrolü, “tıbbi gizlilik” ilkesine uygun olarak yapılır.
3. 1(a) paragrafında belirtilen ücretsiz sağlık kontrolü ulusal sağlık sistemi içinde yapılabilir.

5. Bölüm

1. Sivil havacılıkta mobil personelin yapılan işin doğasına uygun güvenliğe ve sağlık korumasına sahip olması sağlanır.
2. Sivil havacılık mobil personelinin güvenlik ve sağlığına dair yeterince koruyucu ve önleyici hizmetler ve tesislerden yararlanma her zaman mümkün olmalıdır.

6. Bölüm

İşi belli bir modele göre düzenlemek isteyen işveren, işi işçiye adapte etme genel ilkesini dikkate alınmasını sağlayacak mahiyette gerekli tedbirleri alır.

7. Bölüm

Sivil havacılıktaki mobil personelin özel çalışma modelleri, talep etmeleri halinde, yetkili makamlara bildirilir.

8. Bölüm

1. Çalışma süresi, gelecekte uçuş ve görev süresi sınırlamaları ve dinlenme koşullarına dair çıkarılabilecek bir Topluluk mevzuatına hâlel getirmeyecek ve bu alanda ilgili tüm meselelerde dikkate alınması gereken milli mevzuatla bağlantılı şekilde görülmelidir.
2. Maksimum yıllık çalışma saati, ilgili yasayla belirlenen görev yerine geçebilecek bazı görev unsurları da dahil, yılda 2000 saat olup bunun blok uçuş süresi 900 saat ile sınırlandırılmıştır.
3. Maksimum yıllık çalışma süresi mümkün olabildiğince dengeli bir şekilde yıla dağıtılır.

9. Bölüm

3. bölüm hükümlerine hâlel gelmeksizin, sivil havacılıkta mobil personele aşağıda belirtildiği şekilde, bazı görev veya geçici (standby) görevden muaf ve önceden bildirilen serbest günler tanınır:

- (a) her takvim ayında, yasayla belirlenen dinlenme sürelerini de içerebilecek, en az 7 mahalli gün;
- (b) her takvim yılında, yasayla belirlenen dinlenme sürelerini de içerebilecek en az 96 mahalli gün.

10. Bölüm

Taraflar yukarıdaki hükümleri bu Anlaşmayı uygulamaya koyan Konsey Kararında belirlenen uygulama süresinin bitiminden 2 yıl sonra gözden geçirirler.

Seyahat Halinde Karayolu Taşımacılığı Faaliyetleri Yürüten Kişilerin Çalışma Sürelerinin Düzenlenmesine İlişkin 11 Mart 2002 Tarih ve 2002/15/EC Sayılı AVRUPA PARLAMENTOSU VE KONSEY DİREKTİFİ

AVRUPA PARLAMENTOSU VE AVRUPA BİRLİĞİ KONSEYİ,

Avrupa Topluluğunun Kuruluş Antlaşmasını ve özellikle de, bu Antlaşmanın 71. ve 137(2). maddelerini dikkate alarak,

Komisyonun¹, yaptığı öneriyi dikkate alarak, Ekonomik ve Sosyal Komitenin görüşünü² dikkate alarak, Bölgeler Komitelerine danışarak,

Ulaştırma Komitesinin 16 Ocak 2002'de onayladığı ortak metin ışığında, Antlaşmanın 251. maddesinde³ belirtilen prosedüre uygun davranarak;

(1) Karayolu taşımacılığıyla ilgili Belirli Sosyal mevzuatın uyumlaştırılmasına yönelik⁴ 20 Aralık 1985 tarihli 3820/85 sayılı Konsey Tüzüğü, sürücüler için araç sürme ve dinlenme sürelerine dair genel kuralları düzenlenmiş olmakla birlikte karayolu taşımacılığına yönelik çalışma sürelerinin diğer yönlerini kapsamadığından;

(2) çalışma sürelerinin düzenlenmesinin belirli yönlerine dair 23 Kasım 1993 tarihli ve 93/104/EC sayılı Konsey Direktifi⁵ bu konuyla

ilgili olarak daha özel hükümler konulmasını mümkün kılmış olduğundan ve anılan direktifin 14'üncü maddesi nedeniyle sektörel doğaya sahip olan bu direktifin hükümleri 93/104/EC sayılı direktifinkine nazaran daha öncelikli uygulanma özelliğine sahip olduğundan;

(3) sosyal taraflar arasındaki yoğun müzakerelere rağmen karayolu taşımacılığındaki işçilerin sorunu hakkında bir anlaşmaya varılamamış olduğundan;

(4) bundan dolayı karayolu taşımacılığındaki çalışma saatleriyle ilgili daha özel hükümlerin, ulaşım emniyetini ve bu sektördeki kişilerin sağlık ve güvenliğini hedefler şeklinde ortaya konması gerektiğinden;

(5) önerilen eylemin hedeflerine üye ülkelerde yeterli derecede ulaşılması mümkün olmadığından ve ölçüğü ile etkileri itibarıyla önerilen eylemin hedeflerine Topluluk düzeyinde daha iyi şekilde ulaşılacağından dolayı Antlaşmanın 5'inci maddesinde yer alan yerellik ilkesine uygun olarak, Topluluk önlemler benimsenmeyeceğinden ve anılan maddede yer alan orantılılık ilkesine göre de, bu direktif bahsedilen amaçlara ulaşabilmek için yapılması gerekli olanın ötesine geçemeyeceğinden;

(6) Bu direktif sadece, bir üye ülkede kurulu bulunan işletmelerde istihdam edilmiş olan ve 3820/85 sayılı EEC Tüzüğü ya da Uluslararası Karayolu Taşımacılığındaki Taşıtların Mürettebatının İşlerine Dair Avrupa Antlaşması (AETR) kapsamındaki karayolu taşımacılığı faaliyetleriyle iştigal eden gezici işçileri kapsadığından;

(7) kendi adına serbest çalışan sürücülerden başka bu direktifin kapsamında olmayan gezici işçilerin 93/104/EC sayılı direktifin temel korumasından yararlandığının açıklığa kavuşturulması gerektiğinden; ve bu temel koruma yeterli dinlenmeyle ilgili var olan kuralları, ortalama maksimum haftalık çalışma süresini, yıllık izni

¹ OJ C 43, 17.2.1999, p. 4.

² OJ C 138, 18.5.1999, p. 33.

³ Avrupa Parlamentosunun 14 Nisan 1999 tarihli (OJ C 219, 30.7.1999, p. 235) ve 6 Mayıs 1999'da onaylanan Görüşü (OJ C 279, 1.10.1999, p. 270), Konseyin 23 Mart 2001 (OJ C 142, 15.5.2001, p. 24) tarihli Ortak Tutumu ve Avrupa Parlamentosunun 14 Haziran 2001 tarihli (Henüz Resmi Gazetede yayınlanmamıştır) Kararı, 5 Şubat 2002 tarihli Avrupa Parlamentosu Kararı ve Konseyin 18 Şubat 2002 tarihli Kararı

⁴ OJ L 370, 31.12.1985, p. 1.

⁵ OJ L 307, 13.12.1993, p. 18. En son Avrupa Parlamentosu ve Konseyinin 2000/34/EC sayılı Direktifi tarafından tadil edildiği şekliyle (OJ L 195, 1.8.2000, p. 41).

Çalışma Mevzuatı ile ilgili Avrupa Birliği Direktifleri

ve sağlık kontrolü dahil gece işçileri için belli temel hükümleri içermekte olduğundan;

(8) serbest çalışan sürücüler 3820/85 sayılı EEC Tüzüğü'nün kapsamına girerken 93/104/EC sayılı Konsey Direktifin kapsamında değildir ve 2(1)'inci madde hükümleri gereğince geçici olarak bu direktifin de kapsamı dışında bırakılması olduklarından;

(9) bu direktifte kullanılan tanımlar çalışma süreleriyle ilgili Topluluğun diğer düzenlemeleri için emsal teşkil etmeyeceğinden;

(10) karayolu ulaşım emniyetini iyileştirmek, rekabeti bozucu etkileri önlemek ve bu direktifle kapsanan gezici işçilerin sağlık ve güvenliklerinin teminat altına almak amacıyla , hangi sürelerin karayolu taşımacılık faaliyetlerine hasredilen sürelerden olup çalışma süresini oluşturduğu ve bunun dışındakilerin mola ve dinlenme süreleri ya da işe hazır bulunma süreleri olarak kabul edileceğinin tam olarak bilinmesi gerektiğinden; ve bu işçilere günlük ve haftalık minimum dinlenme süreleri ile molaların verilmesi gerektiğinden ve haftalık maksimum çalışma saatlerini de bir limit koymak gerektiğinden;

(11) araştırmalar insan vücudunun geceleri çevresel bozukluklara ve ağır organizasyon biçimlerine karşı daha hassas olduğunu ve uzun süreli gece çalışmasının işçilerin sağlığına zararlı olduğunu ve onların güvenliklerini ve genellikle yol emniyetini tehlikeye attığını göstermekte olduğundan;

(12) sonuç olarak gece çalışma sürelerine sınırlama getirme; geceleri çalışan profesyonel sürücülere faaliyetlerine karşılık uygun telafi ödemelerinin sağlanması ve bu kişilerin eğitim fırsatları açısından dezavantajlı bir konumda bırakılmamasının sağlanması ihtiyacı bulunduğundan;

(13) işverenler gezici işçilere uygulanan haftalık maksimum çalışma sürelerinin aşıldığı durumları kaydetmek zorunda olduklarından;

(14) araç sürme sürelerine dair 3820/85 sayılı EC tüzüğü'nün hükümleri, düzenli hizmetlerden

başka, ulusal ve uluslararası yolcu taşımacılığında uygulanmaya devam edeceğinden;

(15) Komisyon bu direktifin uygulanmasını ve üye ülkelerde bu alandaki gelişmeleri izlemekten ve Avrupa Parlamentosu, Konsey, Ekonomik ve Sosyal Komite ile Bölgeler Komitesine kuraların uygulanmasına ve gece çalışmasına dair hükümlerin sonuçlarına ilişkin bir rapor sunmakla sorumlu olacağından;

(16) belli hükümlerin koşullara uygun olarak üye ülkelere veya sektörün iki tarafınca kabul edilmiş istisnalara tabi tutulabileceği söz konusu olabileceğinden ve genel kural olarak bir istisna halinde söz konusu işçilere telafi edici dinlenme sürelerinin verilmesi gerekeceğinden;

BU DİREKTİFİ ONAYLAMISTIR.

Madde 1

Amaç

Bu direktifin amacı, gezici karayolu taşımacılığı faaliyetleri yürüten kişilerin sağlık ve güvenliklerinin iyileştirilmesi, karayolu emniyetinin artırılması ve rekabet koşullarının uyulanması amacıyla çalışma saatlerinin düzenlenmesiyle ilgili asgari şartları belirlemektir.

Madde 2

Kapsam

1. Bu direktif, bir üye ülkede kurulu bulunan işletmelerde istihdam edilmiş olan ve 3820/85 sayılı EEC Tüzüğü veya buna girmeyen durumlarda AETR Antlaşması kapsamındaki karayolu taşımacılığı faaliyetleriyle işgal eden seyahat halindeki işçileri kapsamaktadır.

Bu direktif, bağımsız çalışan sürücülere 23 Mart 2009 tarihinden itibaren aşağıdaki alt paragraf hükümlerine halel gelmeksizin uygulanır.

Bu tarihten önceki en son iki yılda, Komisyon Avrupa Parlamentosuna ve Konseye bir rapor sunacaktır. Bu rapor bağımsız çalışan sürücüler

rin direktif kapsamı dışında olmalarının sonuçlarını yol güvenliği, rekabet koşulları, mesleğin yapısı ve sosyal yönler açısından analiz edecektir. Karayolu taşımacılık endüstrisinin yapısıyla ve bu mesleğin çalışma ortamıyla ilgili her bir üye ülkedeki koşullar dikkate alınacaktır. Bu rapor temelinde Komisyon, uygun görülmesi halinde ya

- diğer üye ülkelerdeki karayolu taşımacılığı faaliyetlerine katılmayan ve çevresel konum, uzun iç mesafeler ve belirli rekabetçi ortamlar gibi nesnel gerekçelerle yerel sınırlamalara tabi olan belli başlı bağımsız çalışan sürücüler hakkında, bunların direktif kapsamına alınması usullerini belirlenmeyi ya da

• bağımsız çalışan sürücülerin direktif kapsamına alınmamasını amaçlayan bir öneri sunacaktır.

2. Bu direktif kapsamında olmayan gezici işçilere 93/104/EC sayılı direktif hükümleri uygulanır.

3. 93/104/EC sayılı direktifin 14'üncü maddesi uyarınca, bu direktif hükümleri karayolu taşımacılığı işlerini yürüten gezici işçilerle ilgili daha özel hükümler içerdiklerinden, 93/104/EC sayılı direktifin ilgili hükümlerinden daha öncelikli olarak uygulanır.

4. Bu direktif, 3820/85 sayılı EEC tüzüğünün ve gerektiğinde AETR antlaşmasının bu direktif hükümlerinden daha öncelikli olan hükümlerini tamamlar.

Madde 3

Tanımlar

Bu direktif kapsamında,

(a) 'çalışma süresi'

1. Seyahat halindeki işçiler açısından, kendi çalışma istasyonunda iken işverenin emri altında kendi işlev ve faaliyetlerini yerine getirdiği, işin başlangıcından sonuna kadar geçen süreyi, başka bir ifadeyle:

- tüm karayolu taşımacılık işlerine hasretilmiş süreyi ifade eder. Bu işler özellikle şunları kapsar:

- i. araç sürme;
- ii. yükleme ve boşaltma;
- iii. yolların iniş ve binişlerine yardım;
- iv. temizleme ve teknik bakım;
- v. taşıtın, yüklediği yük ve yolcuların güvenliğini sağlamaya ya da yükleme ve boşaltmanın izlenmesi, polis, gümrükler ve göçmen bürosu memurları gibi aktörlerle olan idari formaliteler dahil yapılmakta olan belirli taşıma işlemleriyle doğrudan ilgili yasal ya da idari yükümlülüklerin yerine getirilmesine yönelik diğer tüm işler

- çalışma süresi aynı zamanda, işçinin kendi zamanını serbestçe kullanmadığı ve iş istasyonunda bulunarak normal işini üstlenmeye hazır olmasını gerektiren süreleri ifade eder. Bu sürelerle görevde bulunmayla ilişkili belli işlerle birlikte özellikle ne kadar süreceği önceden bilinmeyen yükleme ve boşaltma öncesi bekleme süreleri, yola çıkmadan ya da söz konusu periyodun başlangıcından hemen önceki süreler ile sosyal taraflar arasında müzakere edilmiş genel koşullar altında ve/veya üye ülkelerin mevzuatındaki şartlar altında belirlenmiş olan gerekli süreler de dahildir.

2. Serbest çalışan sürücüler açısından da işin başlangıcından bitimine kadar olan süre için aynı tanım uygulanır ve bu süre, serbest çalışanın kendi iş istasyonunda ve müşterisinin emri altında, işlemdeki taşımacılık operasyonu ile doğrudan ilişkili olmayan genel idari işler haricindeki kendi işlev ve faaliyetlerini yerine getirdiği süreyi kapsar.

5'inci maddede anılan mola (ara dinlenme) süreleri ile 6'ncı maddede yer alan dinlenme süreleri ve üye ülke mevzuatına ya da sosyal taraflar arasında bu tür sürelerin tazmini ya da sınırlandırılmasını öngören sözleşmelere hâlel gelmeksizin, bu maddenin (b) fıkrasında anılan hazır bulunma süreleri çalışma sürelerinden sayılmaz.

(b) ‘hazır bulunma süresi’

- mola ve dinlenme süreleriyle ilgili olan sürelerden başka, işçinin çalışma istasyonunda kalmasını gerektirmeyen fakat araç kullanmaya yeniden başlamak veyahut diğer işleri yerine getirmek üzere çağrılara yanıt vermesini gerektiren süreleri kapsar. Bu tür hazır bulunma süreleri özellikle gezici işçilerin bir araca feribot ya da trenle taşınması esnasında eşlik ettiği bekleme süreleri ile sınırlardaki bekleme ve trafik yasaklamalarından kaynaklı bekleme sürelerini de içerir. Bu süreler ve bunların öngörülebilir uzunlukları gezici işçilerce önceden; başka bir deyişle yola çıkmadan önce ya da söz konusu periyodun başlangıcından hemen önce veyahut sosyal taraflar arasında müzakere edilmiş genel koşullar altında ve/veya üye ülkelerin mevzuatındaki şartlar altında belirlenen zaman içinde, bilmesi gerekir.

- bir takım halinde sürüş yapan mobil işçiler için, araç hareket halindeyken, sürücünün yanında oturarak veya (arkada) yatarak geçen zaman da hazır bulunma süresinden sayılır.

(c) ‘çalışma istasyonu’

- karayolu taşımacılığı işiyle iştigal eden kişinin görevini yerine getirdiği işyerinin ana merkezini ve, ana iş merkezi ile veya merkez büro ile aynı yerde bulunup bulunmadığına bakılmaksızın, çeşitli tali işyerlerini,

- karayolu taşımacılığını icra eden kişinin işini yerine getirirken içinde bulunduğu taşıt,

- taşımacılıkla ilgili işlerin yapıldığı diğer herhangi bir mekânı ifade eder.

(d) ‘gezici (mobil/seyahat halindeki) işçi’, stajyerler ve çıraklar dahil, bedelli veya bedelsiz olarak ya da kendi hesabına karayolunda yolcu veya yük taşımacılığı hizmetleri yürüten bir işletmenin hizmetinde bulunan ve seyahat eden personelin bir parçasını oluşturan herhangi bir işçi anlamına gelmektedir.

(e) ‘Bağımsız (serbest) çalışan sürücü’, asıl mesleği, Topluluk mevzuatı anlamında bedelli

veya bedelsiz olarak yolcu veya yük taşımacılığı olan, bu işi bir Topluluk ruhsatı veya herhangi bir diğer mesleki yetki ile yerine getiren, kendi hesabına çalışan ve bir işveren ile herhangi bir iş sözleşmesi veya herhangi bir hiyerarşik çalışma ilişkisi ile bağlı olmayan, ilgili çalışma faaliyetlerini serbestçe kendisi düzenleyen, kazancı doğrudan kârına bağlı olan, bireysel olarak veya kendisi gibi bağımsız çalışan sürücülerle arasındaki işbirliği yoluyla çeşitli müşterilerle ticari ilişkileri bulunan kişi anlamına gelmektedir.

Bu direktifin amaçları bakımından, bu şartları taşımayan sürücüler, bu direktifin mobil işçiler için öngördüğü aynı yükümlülük ve haklara tabidir.

(f) ‘karayolu taşımacılığı faaliyeti icra eden kişi’, bu türden faaliyetlerle uğraşan herhangi bir gezici işçi veya serbest çalışan sürücü anlamındadır.

(g) ‘hafta’, Pazartesi saat 00.00 ile Pazar saat 24.00 arasında kalan süre anlamındadır.

(h) ‘gece zamanı’, ulusal mevzuat ile tanımlandığı şekliyle, saat 00.00 ile saat 7.00 arasındaki en az 4 saatlik bir süreyi kapsayan zamandır.

(i) ‘gece çalışması’, gece zamanı içinde yerine getirilen herhangi bir çalışmayı ifade eder.

Madde 4

Haftalık Azami Çalışma Süresi

Üye devletler, aşağıdaki önlemleri alacaktır:

(a) Haftalık ortalama çalışma süresi 48 saati aşamaz. 4 aylık süre zarfında çalışan toplam saatlerin bir haftaya düşen ortalaması 48 saati aşmadıkça, haftalık azami çalışma süresi 60 saate kadar çıkarılabilir. 4 aylık süre zarfında, sürücülerin haftalık ortalama çalışma sürelerinin 48 saati aşmaması kaydıyla, 3820/85 sayılı Konsey tüzüğü’nün 6(1)’inci maddesinin 4 ve 5’inci alt fıkraları

veya, gerektiğinde, AETR Anlaşmasının hükümleri bu direktifin hükümlerinden daha öncelikli olarak uygulanır.

- (b) Farklı işverenler için çalışma süresi, çalışılan saatlerin toplamıdır. İşveren, mobil işçiye, başka bir işveren hesabına çalıştığı süreleri yazılı olarak sorar. Gezici işçi bu bilgileri yazılı olarak sunar.

Madde 5

Molalar (Ara dinlenmeleri)

1. Üye ülkeler, 3820/85 sayılı Konsey tüzüğü ile, veya onun kapsamı dışında kalan hallerde AETR Anlaşması hükümleri ile, getirilen koruma düzeyine hanelerle getirmeksizin, karayolu taşımacılığı faaliyeti yürüten kişilerin yine bu direktifin 2(1)'inci madde hükümleri saklı kalmak üzere, mola vermeden 6 saatten fazla çalışmamalarını sağlayacak şekilde gerekli önlemleri alacaktır. Çalışma süresi, işin 6 ila 9 saat arası sürmesi halinde, en az 30 dakikalık ve işin 9 saatten fazla sürmesi halinde, en az 45 dakikalık bir mola (ara dinlenmesi) ile kesilecektir.

2. Ara dinlenmeleri, her bir bölüm en az 15 dakikalık olmak üzere bölümler halinde kullanılabilir.

Madde 6

Dinlenme Süreleri

Bu direktifin amaçları bakımından, cıvıklar ve stajyerler, dinlenme süreleri konusunda, 3820/85 sayılı Konsey tüzüğü hükümlerine göre, veya onun kapsamı dışında kalan hallerde AETR Anlaşması hükümlerine göre, diğer mobil işçilerle aynı hükümlere tabi olacaktır.

Madde 7

Gecce Çalışması

1. Üye devletler aşağıdaki gerekli önlemleri alacaktır:

- gece çalışması yapılıyorsa, günlük çalışma süresi her bir 24 saatlik sürede 10 saati aşamaz.
- gece çalışması için telafi, böyle bir telafinin yol güvenliğini tehlikeye düşürmemesi şartıyla, ulusal mevzuat önlemleri, toplu iş sözleşmeleri, sanayinin iki tarafının anlaşmaları ve/veya ulusal uygulamalara göre verilir.

2. 23 Mart 2007 tarihine kadar, Komisyon, 13. maddenin 2. fıkrası gereğince vereceği rapor çerçevesinde, yukarıdaki 1. fıkrada belirtilen hükümlerin sonuçlarını değerlendirecektir. Komisyon, gerekli olduğu takdirde, bu raporla birlikte uygun gördüğü önerileri sunacaktır.

3. Komisyon, gece işi icra edenler dahil olmak üzere, profesyonel sürücülerin eğitimi ve bu tür eğitimin genel ilkeleri ile ilgili hükümleri içeren bir direktif için teklif sunacaktır.

Madde 8

İstisnalar

1. Objektif veya teknik nedenlerle veya işin organizasyonu ile ilgili sebeplerle, toplu iş sözleşmeleri veya sosyal taraflar arasında anlaşma yoluyla, veya bunun mümkün olmaması durumunda, ilgili işverenler ile işçiler arasında bir danışma mekanizması bulunması ve bütün ilgili sosyal diyalog şekillerini teşvik eden çabaların sarf edilmiş olması kaydıyla, yasa, yönetmelik veya idari tasarruflar yoluyla, 4. ve 7. madde hükümlerinden farklı düzenlemeler yapılabilir.

2. 4. maddeden istisna seçeneği, haftalık ortalama 48 saatlik çalışma süresinin hesaplanması için 6 ayı aşan bir denkleştirme süresinin ihdas edilmesiyle sonuçlanmamalıdır.

Madde 9

Bilgilendirme ve kayıtlar

Üye devletler;

- a) İşverenin iş akdi veya iş ilişkisinde uygulanacak kurallar hakkında çalışanları bilgilendirme sorumluluğuna ilişkin 14 Ocak 1991 tarih ve 91/533/EEC sayılı

konsey direktifi hükümleri saklı kalmak üzere, gezici işçiler, ilgili ulusal mevzuat hükümleri, işletmenin kendi iç kuralları ve bu direktif doğrultusunda sanayinin iki tarafı arasında varılan anlaşmalar, özellikle toplu iş sözleşmesi ve herhangi bir şirket anlaşması konusunda bilgilendirileceklerdir.

- b) 2'nci maddenin 1. fıkrasına hâlel getirmeksizin, karayolu taşımacılığı faaliyeti icra eden kişilerin çalışma süreleri kayıt edilir. Kayıtlar, en az 2 yıl kapsanan sürenin sonuna kadar tutulacaktır. İşverenler, mobil işçilerin çalışma sürelerinin kayıtlarının tutulmasından sorumlu olacaklardır. İşverenler, istekleri üzerine, gezici işçilere çalıştıkları sürenin kayıtlarının kopyalarını vereceklerdir.

Madde 10

Daha lehte hükümler

Bu direktif, üye devletlerin karayolu taşımacılığı faaliyeti icra eden kişilerin sağlığını ve güvenliğini koruyan daha lehte yasal ve idari düzenlemelerin uygulanmasını veya sanayinin iki tarafı arasında işçilerin sağlığı ve güvenliğini korumaya yönelik daha lehte yapılan anlaşmaları veya toplu iş sözleşmelerinin uygulanmasını, kolaylaştırılmasını veya bunlara izin verilmesini etkilememelidir. Bu direktifin uygulanması, 2. maddenin 1. fıkrası ile getirilen koruma düzeyinin azaltılması için geçerli bir sebep oluşturamaz.

Madde 11

Cezalar

Üye devletler, bu direktifi takiben benimsenen ulusal mevzuatın ihlali durumunda bir ceza sistemi belirleyecekler ve bu cezaların uygulanmasını sağlamaya yönelik olarak gerekli önlemleri alacaklardır. Böylece sağlanan cezalar etkili, orantısız ve caydırıcı olacaktır.

Madde 12

Üçüncü ülkelerle müzakereler

Bir kere, bu direktif yürürlüğe girdiği zaman, Topluluk, üçüncü bir ülkede kurulmuş olan bir işletmede istihdam edilen gezici işçilerin bu direktifte belirlenen şartlara benzer şartların uygulanması amacıyla ilgili 3. ülkelerle müzakerelere başlayabilir.

Madde 13

Raporlar

1. Üye devletler, bu direktifin uygulanması konusunda, sanayinin her iki tarafının da görüşünü belirterek, her iki yılda bir Komisyona rapor sunacaklardır. Rapor, ilk raporun süresinin bittiği 2 yıllık kapsanan sürenin tarihini takiben, 30 Eylül'den geç olmamak üzere Komisyona ulaştırılmalıdır. 2 yıllık süre, 3820/85 sayılı Konsey tüzüğü'nün 16. maddesinin 2. fıkrasında atıfta bulunulan süre ile aynıdır.

2. Komisyon, her 2 yılda bir bu direktifin üye devletlerce uygulanması ve söz konusu alandaki gelişmeleri bildiren bir rapor üretecektir. Komisyon, bu raporu, Avrupa Parlamentosu, Konsey, Ekonomik ve Sosyal Komite ve Bölgele Komitesine ileteceklerdir.

Madde 14

Nihai hükümler

1. Üye devletler, bu direktife uyum için 23 Mart 2005 tarihi itibarıyla gerekli mevzuat ve idari düzenlemeleri benimseyecekler veya bu tarih itibarıyla, bu direktif tarafından gerektirilen sonuçların sağlanması amacıyla üye devletlerin sanayinin iki tarafının anlaşma ile kuracakları gerekli önlemleri almasına izin verecek adımları atmak konusunda yükümlü olacaklardır.

Üye devletlerin ilk alt fıkrada atıfta bulunulan önlemlerin benimsediklerinde, bu direktife bir atıfta bulunacaklar veya resmi gazetelerinde atıfta bulunacaklardır. Böyle bir referansın yapılmasını üye devletler belirleyeceklerdir.

2. Üye devletler, Komisyona benimsedikleri ulusal mevzuatı veya bu direktif ile kapsanan alanda benimsedikleri ulusal mevzuatı bildireceklerdir.

3. Üye devletler, mobil işçileri çalıştıran mal gönderenlerin, yük sevkiyatçıların, ana müteahhitlerin, alt müteahhitlerin ve işletmelerin bu direktif hükümlerine uymalarını sağlayacaklardır.

Madde 15

Yürürlük

Bu direktif, Avrupa Toplulukları Resmi Gazetesinde yayımlandığı gün yürürlüğe girer.

Madde 16

Hitap ettiği yerler

Bu direktif, üye devletlere hitap etmektedir.

11 Mart 2002 tarihinde Brüksel’de yapıldı.

Avrupa Parlamentosu adına
Başkan P. Cox

Konsey adına
Başkan
J. Piquet i Camps

**Çalışma Zamanlarının Düzenlenmesine Ait Belirli Hususlara İlişkin
4 Kasım 2003 Tarih ve 2003/88/EC Sayılı
AVRUPA PARLAMENTOSU ve KONSEYİ DİREKTİFİ**

AVRUPA PARLAMENTOSU VE AVRUPA BİRLİĞİ KONSEYİ,

Avrupa Topluluğunu kuran Antlaşma ve özellikle 137(2) Maddesini göz önünde bulundurarak,

Komisyonun teklifini göz önünde bulundurarak,

Avrupa Ekonomik ve Sosyal Komitesinin görüşünü göz önünde bulundurarak¹,

Bölgeler Komitesine danışarak,

Anlaşmanın 251nci Maddelerinde atıfta bulunulan usul doğrultusunda hareket ederek²,

Aşağıdaki hususları dikkate alarak:

(1) Günlük dinlenme, molalar, haftalık dinlenme, azami haftalık çalışma saatleri, yıllık izin ve gece çalışma hususları, vardiyalı çalışma ve çalışma düzenleri bakımından çalışma zamanlarının düzenlenmesi için asgari emniyet ve sağlık gerekliliklerini düzenleyen, çalışma zamanlarının organizasyonuna ait belirli hususlara ilişkin 23 Kasım 1993 tarihli 93/104/EC sayılı Konsey Direktifi³ önemli bir ölçüde değiştirilmiştir. Konuları açıklamak maksadıyla, söz konusu hükümler kodlanmalıdır.

(2) Antlaşmanın 137nci Maddesi Topluluğun Üye Devletlerin işçilerin emniyetini ve sağlığını korumak üzere çalışma ortamını iyileştirmeye yönelik faaliyetlerini desteklemesi ve tamamlaması gerektiğini belirtmektedir. Bu madde esas alınarak kabul edilen Direktifler küçük ve orta ölçekli işletmelerin oluşturulmasını ve geliştirmesini

rilmesini geciktirecek biçimde idari, mali ve kanuni kısıtlamalar getirilmesinden kaçınacaktır.

(3) Çalışma ortamında işçilerin⁴ emniyeti ve sağlığındaki iyileştirmeleri teşvik edecek tedbirlerin yürürlüğe konmasına ilişkin 12 Haziran 1989 tarihli ve 89/391/EEC sayılı Konsey Direktifi hükümleri, bu direktifteki daha sıkı ve/veya belirli hükümler saklı kalmak koşuluyla, bu Direktifçe kapsanan alanlarda tam anlamıyla uygulanacaktır.

(4) Çalışma ortamında çalışanların emniyeti, hijyeni ve sağlığı tamamiyle ekonomik değerlendirmelere tabi olmayan bir amaçtır.

(5) Tüm işçilerin yeterli dinlenme süreleri olmalıdır. ‘Dinlenme’ terimi zaman birimlerinde ifade edilecektir,örneğin gün, saat ve/veya saatden daha küçük birimler. Topluluk işçilerine asgari günlük, haftalık ve yıllık dinlenme süreleri ve yeterli molalar sağlanmalıdır. Ayrıca bu bağlamda haftalık çalışma saatlerine de bir üst limit konulması gereklidir.

(6) Gece çalışmalarının düzenlenmesi dahil olmak üzere çalışma zamanlarının düzenlenmesi ile ilgili olarak Uluslararası İş Örgütünün koyduğu ilkeler dikkate alınmalıdır.

(7) Araştırmalar, insan vücudunun geceleri ortamda bulunan rahatsız edici şeylere ve belirli külfetli çalışma şekillerine karşı daha hassas olduğunu ve uzun süreli gece çalışmalarının işçilerin sağlığına zararlı olabileceğini ve çalışma ortamındaki emniyeti tehlikeye sokabileceğini göstermiştir.

(8) Fazla mesai dahil olmak üzere, gece çalışma sürelerinin sınırlandırılması ve talep halinde bu bilginin düzenli olarak gece işçilerini kullanan

¹ OJ C 61, 14.3.2003, sf. 123.

² 17 Aralık 2002 tarihli Avrupa Parlamentosu görüşü (halihazırda Resmi Gazetede imzalanmamıştır) ve 22 Eylül 2003 tarihli Konsey Kararı

³ OJ L 307, 13.12.1993, sf. 18. Avrupa Parlamentosu ve Konseyinin 2000/34/EC sayılı Direktifi (OJ L 195, 1.8.2000, sf. 41).

⁴ OJ L 183, 29.6.1989, sf. 1. (5) OJ L 167, 2.7.1999, sf. 33.

işverenler tarafından yetkili makamlar nezdine getirilme ihtiyacı bulunmaktadır.

(9) Gece işçilerinin görevlerine başlamadan önce ücretsiz sağlık kontrolüne girmeleri ve bundan sonra düzenli aralıklarla kontrol edilmeleri bununla birlikte sağlık problemleri olması halinde uygun oldukları gündüz işine atanmaları gereklidir.

(10) Gece ve vardiya işçilerinin durumu emniyet ve sağlık koruma seviyesinin işlerinin niteliğine uyarlanması ve koruma ve önleme hizmet ve kaynaklarının işleyiş ve organizasyonunun verimli olmasını zorunlu kılmaktadır.

(11) Belirli çalışma şartları işçilerin emniyet ve sağlığına zararlı etkilere bulunabilir. İşin belirli bir modele göre düzenlenmesi sırasında, işin işçilere uygun hale getirilmesi şeklindeki genel prensip dikkate alınmalıdır.

(12) Antlaşmanın 139(2) Maddelerine dayanan Avrupa Topluluğu Gemi Sahipleri Derneği ve Avrupa Birliği Ulaştırma İşçileri Sendikaları Federasyonu (FST) tarafından imzalanan, gemi adamlarının çalışma zamanlarının düzenlenmesine ilişkin bir Avrupa Sözleşmesi 21 Haziran 1999 tarihli 1999/63/EC sayılı gemi adamlarının çalışma zamanlarının düzenlenmesine ilişkin Avrupa Sözleşmesi hakkında Konsey Direktifi vasıtasıyla yürürlüğe konmuştur¹ Bundan dolayı, bu Direktifin hükümleri gemi adamlarına uygulanmayacaktır.

(13) Çalışan olan 'ortak-balıkçılar' söz konusu olduğunda, bu Direktif gereğince ödemelerin düzenlenmesi dahil olmak üzere, yıllık izin verilmesi veya hak kazanılması şartlarını tespit etmek Üye Devletlere bırakılmıştır.

(14) Diğer Topluluk kanuni belgelerinde şart koşulan, örneğin çalışma süreleri, dinlenme süreleri, yıllık izin ve işçilerin belirli kategorileri için gece çalışmalarına ilişkin belirli standartlar bu Direktifin hükümlerine göre önceliğe sahip olmalıdır.

(15) Bir işletme bünyesindeki çalışma zamanlarının düzenlenmesi sırasında ortaya çıkması muhtemel sorun göz önüne alındığında, işçilerin emniyet ve sağlığını koruma prensiplerine uygunluğu temin edilirken, bu Direktifin belirli hükümlerinin uygulanmasında esnekliğin sağlanması istenmektedir.

(16) Belirli hükümlerin Üye Devletler veya endüstrinin iki tarafınca duruma göre uygulanacak derogasyonlara tabi olmasının belirtilmesi gereklidir. Genel bir kural olarak, derogasyon halinde, ilgili işçilere eşdeğer telafi niteliğinde dinlenme süresi verilmelidir.

(17) Bu Direktif Ek I, Kısım B'de belirtilen Direktiflerin mevzuata dahil edilme miadına ilişkin Üye Devletlerin zorunluluğuna etki etmemelidir,

İŞBU DİREKTİFİ KABUL ETMİŞTİR:

BÖLÜM 1

Kapsam ve Tanımlar

Madde 1

Amaç ve Kapsam

1. Bu Direktif çalışma zamanlarının organizasyonuna ait asgari emniyet ve sağlık gerekliliklerini düzenlemektedir.

2. Bu Direktif aşağıdaki hususlarda uygulanır:

(a) günlük, haftalık ve asgari dinlenme süreleri ile yıllık izin, molarlar ve haftalık azami çalışma zamanları; ve

(b) gece çalışmasının belirli hususları, vardiyalı çalışma ve çalışma düzenleri.

3. Bu Direktif, 89/391/EEC sayılı Direktifin 2nci Maddelerindeki kapsamı dahilinde, aynı Direktifin 14, 17, 18 ve 19ncu maddeleri saklı kalmak koşuluyla, gerek kamu gerekse özel olmak üzere, tüm faaliyet sektörlerine uygulanacaktır.

¹ OJ L 167, 2.7.1999, p 33.

Çalışma Mevzuatı ile ilgili Avrupa Birliği Direktifleri

Bu Direktif 1999/63/EC sayılı Direktifte tanımlandığı gibi, aynı Direktifin 2(8) Maddeleri saklı kalmak koşuluyla gemi adamlarına uygulanmayacaktır.

4. 89/391/EEC sayılı Direktifin hükümleri, bu Direktifteki daha sıkı ve/veya belirli hükümler saklı kalmak koşuluyla, 2nci bentte atıfta bulunan konulara tamamiyle uygulanabilir.

Madde 2

Tanımlar

Bu Direktifte geçen:

1. ‘çalışma zamanı’ ulusal mevzuat ve/veya uygulamalar doğrultusunda, işverenin tasarrufunda olmak kaydıyla ve kendi faaliyetleri ve görevleri için işçinin çalıştığı herhangi bir süreyi;

2. ‘dinlenme zamanı’ çalışma zamanı olmayan bir süreyi;

3. ‘gece zamanı’ ulusal hukukta tanımlanan 7 saatten az olmayan ve her halükarda gece yarısı ile 5.00 arasındaki süreyi içeren herhangi bir zamanı;

4. ‘gece işçisi’:

(a) bir yandan; normal olarak günlük çalışma zamanının en az üç saatini gece çalışan herhangi bir işçi; ve

(b) diğer yandan; İlgili Üye Devletin seçimine bağlı olarak aşağıdakilerden biriyle tanımlanan, yıllık çalışma zamanının belirli bir oranını gece çalışan işçiyi:

1.)endüstrinin iki tarafı ile görüşmeyi müteakiben ulusal mevzuat ile; veya

2.)ulusal veya bölgesel düzeyde, toplu sözleşme veya endüstrinin iki tarafı arasında imzalanan sözleşmeler ile;

5. ‘vardiyalı çalışma’ dönüşümlü bir çalışma sistemini de içeren belirli bir düzene göre aynı çalışma istasyonlarında işçilerin birbirlerini var-

diyalar halinde takip etmesi sağlanacak şekilde düzenlenen ve işçilerin verilen haftalık veya günlük sürelerde farklı zamanlarda çalışma gerekliliğini zorunlu kılan sürekli veya süresiz herhangi bir çalışma düzenleme metodunu;

6. ‘vardiyalı işçi’ çalışma programı vardiyalı çalışmanın parçası olan herhangi işçiyi;

7. ‘hareketli işçi’ karayolu, hava veya iç su yolları ile yolcu veya yük taşımacılığı hizmetleri yürüten bir işletme tarafından yolculuk yapan veya uçan personel olarak istihdam edilmiş işçiyi;

8. ‘açık denizde çalışma’ esas olarak açık denizdeki tesislerde (sondaj üniteleri dahil olmak üzere) veya açık denizde bulunan bir tesiste veya gemide, dolaylı veya dolaysız olarak hidrokarbon gibi mineral kaynakların keşfi, çıkarımı veya kullanımına ilişkin ve bu faaliyetlerle bağlantılı olarak dalmanın da icra edildiği işi.

9. ‘yeterli dinlenme’ işçilerin zaman birimlerinde ifade edilen ve yorgunluk veya diğer düzen-siz çalışma düzenleri nedenleriyle kendilerine, beraber çalıştıkları işçilere veya diğerlerine zarar vermeyecek ve gerek kısa gerekse daha uzun dönemde sağlıklarına zarar vermeyecek şekilde yeterli ve sürekli olan düzenli dinlenme sürelerine sahip olmalarını sağlama anlamına gelmektedir.

BÖLÜM 2

ASGARI DİNLENME SÜRELERİ – ÇALIŞMA SÜRELERİNİN DÜZENLENMESİNE İLİŞKİN DİĞER HUSUSLAR

Madde 3

Günlük Dinlenme

Üye Devletler her işçinin her bir 24 saatlik süre dahilinde birbirini izleyen 11 saatlik bir asgari dinlenme süresine sahip olmalarını temin etmek üzere gerekli tedbirleri alacaktır.

Madde 4

Molalar

Üye Devletler, çalışma gününün 6 saatten fazla olduğu durumlarda, her bir işçinin, sağlanan süre ve şartlarına ait detayları endüstrinin iki tarafı arasındaki toplu sözleşme veya sözleşmelerle bunun olmaması halinde ulusal mevzuatla düzenlenmiş bir dinlenme süresine sahip olmalarını temin etmek üzere gerekli tedbirleri alacaktır.

Madde 5

Haftalık dinlenme süresi

Üye Devletler her bir yedi günlük süre içinde, her işçinin 3ncü maddede atıfta bulunulan kesintisiz asgari 24 saatlik dinlenme süresi buna ilaveten 11 saatlik günlük dinlenmeye sahip olmalarını temin etmek üzere gerekli tedbirleri alacaktır.

Eğer objektif, teknik şartlar veya iş düzenleme şartları haklı gerekçeleri ortaya koyarsa, asgari 24 saatlik dinlenme süresi uygulanabilir.

Madde 6

Azami haftalık çalışma süreleri

Üye Devletler işçilerin emniyet ve sağlığını koruma ihtiyacına istinaden, aşağıdaki hususları temin etmek üzere gerekli tedbirleri alacaktır:

(a) Haftalık çalışma süresinin kanunlar, tüzükler veya idari düzenlemeler ile veyahut endüstrinin iki tarafı arasındaki ortak sözleşme veya sözleşmelerle sınırlandırılması;

(b) Fazla mesai dahil olmak üzere, her bir yedi günlük sürede ortalama çalışma zamanının 48 saati geçmemesi.

Madde 7

Yıllık izin

1. Üye Devletler, her işçinin, ulusal mevzuat ve/veya uygulamalarla şart koşulmuş ücretli

yıllık iznin verilmesi ve hak kazanılması şartları doğrultusunda, ücretli yıllık izne sahip olmasını temin etmek üzere gerekli tedbirleri alacaktır.

2. Ücretli yıllık iznin asgari süresi, istihdam ilişkisinin sona ermesi haricinde, bir harcırah ile yer değiştiremez.

BÖLÜM 3

**GECE ÇALIŞMA —
VARDİYALI ÇALIŞMA —
ÇALIŞMA DÜZENLERİ**

Madde 8

Gece çalışmasının süresi

Üye Devletler aşağıdaki hususları temin etmek üzere gerekli tedbirleri alacaktır:

(a) gece işçileri için normal çalışma saatlerinin herhangi bir 24 saatlik süre içinde ortalama sekiz saati geçmemesi;

(b) işleri ağır fiziksel ve zihinsel baskı veya özel tehlike içeren gece işçileri gece çalışmasını icra etmeleri esnasındaki herhangi bir 24 saatlik sürede sekiz saatten fazla çalışmaması.

(b) bendinin amaçları doğrultusunda, ağır fiziksel ve zihinsel baskı veya özel tehlike içeren iş ulusal mevzuat ve/veya endüstrinin iki tarafı arasındaki toplu sözleşme ve sözleşmelerle gece çalışmasının belirli etkileri ve tehlikeleri dikkate alınarak tanımlanacaktır.

Madde 9

Gece işçilerinin sağlık değerlendirmeleri ve gündüz işine verilmeleri

1. Üye Devletler aşağıdaki hususları temin etmek üzere gerekli tedbirleri alacaktır:

(a) gece işçileri görevlendirilmelerinden önce ve sonra düzenli aralıklarla ücretsiz bir sağlık değerlendirmesine sahip olması;

(b) gece işi icra etme hususu ile bağlantılı olarak sağlık problemleri olan gece işçileri uygun olan

durumlarda uygun oldukları gündüz işine atanmaları.

2. 1(a) fıkrasında atıfta bulunulan ücretsiz sağlık değerlendirmesi tıbbi gizliliğe uygun olacaktır.
3. 1(a) fıkrasında atıfta bulunulan ücretsiz sağlık değerlendirmesi ulusal sağlık sistemi kapsamında gerçekleştirilebilir.

Madde 10

Gece çalışmaları konusunda garantiler

Üye Devletler gece işçilerinin çalışmalarına ait belirli kategorileri ulusal mevzuat veya uygulamalarda düzenlenen şartlar altında gece çalışması ile bağlantılı olarak işçilerin emniyetine veya sağlığına yönelik risklerin oluşması durumunda, belirli garantilere tabi tutabilir.

Madde 11

Gece işçilerinin düzenli kullanımının bildirimi

Üye Devletler, bir işverenin düzenli olarak gece işçilerini kullanmasına dair bilgiyi yetkili makamların talep etmesi halinde bu makamlara bildirmesini sağlamak üzere gerekli tedbirleri alacaktır.

Madde 12

Emniyet ve sağlığın korunması

Üye Devletler aşağıdaki hususları temin etmek üzere gerekli tedbirleri alacaktır:

- (a) gece işçileri ve vardiya işçilerinin işlerinin niteliğine uygun bir emniyet ve sağlık korumasına sahip olması;
- (b) gece ve vardiyalı işçilerin emniyeti ve sağlığı ile ilgili uygun koruma ve önleme hizmetlerinin veya imkanlarının diğer işçilere uygulananlara eşdeğer ve her zaman kullanılabilir olması.

Madde 13

Çalışma düzeni

Üye Devletler, işleri belli bir düzene göre düzenleme niyetinde olan işverenin özellikle monoton çalışmanın azaltılması ve faaliyetin türüne göre işin hızının önceden tespit edilmesi için işin işçiye uydurulması ilkesini ve özellikle mesai saati sırasındaki molalar bakımından sağlık ve emniyet gereklerini göz önünde bulundurmasını teminen gereken tedbirleri alacaktır.

BÖLÜM 4

MUHTELİF HÜKÜMLER

Madde 14

Daha belirli Topluluk hükümleri

Bu Direktif, diğer Topluluk mevzuatının belirli meslek ve mesleki faaliyetler için çalışma zamanlarının düzenlenmesine ilişkin daha belirli gereklilikler içermesi halinde uygulanmaz.

Madde 15

Daha uygun hükümler

Bu Direktif Üye Devletlerin, işçilerin emniyet ve sağlığının korunması bakımından daha olumlu nitelikteki kanun, yönetmelikleri veya idari hükümleri yürürlüğe koyma veya endüstrinin iki tarafı arasında imzalanan ve işçilerin emniyet ve sağlığının korunması bakımından daha olumlu nitelikte olan toplu sözleşmeleri veya sözleşmeleri kolaylaştırma veya bunların imzalanmasına izin verme hakkını etkilemez.

Madde 16

Referans Süreleri

Üye Devletler aşağıdaki hususları şart koşabilir:

- (a) 5nci maddenin uygulaması için (haftalık dinlenme süresi), 14 günü geçmeyen bir referans süre;

(b) 6nci maddenin uygulaması için (asgari haftalık çalışma zamanı), dört ayı geçmeyen bir referans süre.

7nci maddeye uygun olarak verilen ücretsiz yıllık izin süreleri ve hasta izin süreleri ortalamanın hesaplamasına dahil edilmeyecek veya etkisiz olarak alınacaktır;

(c) 8nci maddenin uygulaması için (gece çalışmasının uzunluğu), ulusal veya bölgesel düzeyde toplu sözleşme veya endüstrinin iki tarafı arasında imzalanan sözleşmelerce veya endüstrinin iki tarafına danıştıktan sonra tanımlanan bir referans süre.

Eğer 5nci madde ile zorunlu kılınan haftalık asgari 24 saatlik dinlenme süresi bu referans süresi kapsamına giriyorsa, bu, ortalama hesaplamasına dahil edilmeyecektir.

BÖLÜM 5

DEROGASYONLAR VE İSTİSNALAR

Madde 17

Derogasyonlar

1. İşçilerin emniyeti ve sağlığının korunmasına ait genel ilkelere gereken dikkati göstererek, ilgili faaliyetlerin belirli karakteristiklerinden dolayı çalışma zamanı süresi ölçülmediğinde ve/veya önceden tespit edilmediğinde veya işçilerin kendileri tarafından tespit edilebileceği zaman, Üye Devletler 3 ila 6ncı maddeler ile 8 ve 16nci maddelerde özellikle aşağıdaki durumlarda derogasyon yapabilirler:

2. (a) yöneticiler veya özerk karar-verme yetkileri-ne sahip diğer şahıslar;

(b) aile işçileri; veya

(c) kiliselerde dini seremonilerde ve dini topluluklarda resmi görevli işçiler

2. 3, 4 ve 5nci fıkralarda hükme bağlanan derogasyonlar, kanunlar, tüzükler veya idari düzenlemelerle veya toplu sözleşmeler veya endüstri-

nin iki tarafı arasında sözleşmeler tarafından ilgili işçilere eşdeğer telafi niteliğindeki dinlenme veya imkan olmayan istisnai durumlarda amaç doğrultusunda eşdeğer telafi niteliğinde dinlenme sağlamak üzere ilgili işçilere uygun koruma sağlama maksadıyla kabul edilebilir.

3. Bu maddenin 2nci fıkrasına uygun şekilde, 3, 4, 5, 8 ve 16nci maddelerden derogasyon yapılabilir:

(a) işçinin çalışma yeri ve ikamet yerinin açık denizdeki çalışma dahil olmak üzere birbirlerinden uzak olması halinde veya işçinin farklı çalışma yerleri birbirlerinden uzak olması halinde;

(b) daimi bir kalma gerektiren güvenlik ve gözetim faaliyetleri durumunda mülkü ve şahısları özellikle güvenlik görevlilerini, bakıcıları veya güvenlik firmalarını korumak maksadıyla;

(c) hizmetin veya üretimin devam ihtiyacını içeren faaliyetler durumunda, özellikle:

(i) hastaneler veya benzer kuruluşlar tarafından sağlanan danışma, tedavi ve/veya bakıma ilişkin hizmetler; doktor eğitimleri, yatılı kurumlar ve hapishaneler dahil olmak üzere;

(ii) liman veya havaalanı işçileri;

(iii) basın, radyo, televizyon, sinematografik yayınlar, posta ve telekomünikasyon hizmetleri, ambulans, yangın ve sivil savunma hizmetleri;

(iv) gaz, su ve elektrik üretimi, iletim ve dağıtım, hane atık toplama ve yakma tesisleri;

(v) teknik gerekçelerle işin kesintiye uğratılamayacağı endüstriler;

(vi) araştırma ve geliştirme faaliyetleri;

(vii) tarım;

(viii) düzenli kent ulaşım hizmetlerinde yolcu taşıma ile ilgili işçiler;

(d) tahmin edilebilir bir faaliyet artışının olduğu durumlarda, özellikle:

- (i) tarım;
- (ii) turizm;
- (iii) posta hizmetleri;

(e) demiryolu taşımacılığında çalışan kişiler söz konusu olduğunda:

(i) aralıklı olarak faaliyetleri olan;

(ii) çalışma zamanlarını trenlerde geçiren; veya

(iii) Trafikğin düzenliliğini ve sürekliliğini sağlamak üzere faaliyetleri ulaştırma çözelgelerine bağlı olan kişiler;

(f) 89/391/EEC sayılı Direktifin 5(4) maddesinde tarif edilen şartlarda;

(g) kaza durumlarında veya kaza riski olması durumunda.

4. Bu maddenin 2nci fıkrası doğrultusunda, 3 ve 5nci maddelerden derogasyon yapılabilir:

(a) vardiyalı çalışma faaliyetleri durumunda, işçi her vardiyayı değiştirdiğinde ve bir vardiya sonu ile diğerinin başlangıcı arasında günlük ve/veya haftalık dinlenme süresi alamıyorsa;

(b) özellikle temizlik kadrosuna ilişkin olarak, işin güne yayıldığı süreleri içeren faaliyetler olması durumunda.

5. Bu maddenin 2nci fıkrası doğrultusunda, doktorların eğitimi durumunda, bu bendin 2 ila 7nci bentlerinde belirtilen hükümlere uyumlu olarak, derogasyonlar 6 ve 16(b) maddelerinden yapılabilir.

6ncı madde ile ilgili olarak, birinci bentte atıfta bulunulan derogasyonlara, 1 Ağustos 2004'ten itibaren beş yıllık geçici bir süre için izin verilecektir.

Üye Devletler, gerektiğinde, sağlık hizmetlerinin ve tıbbi bakımın sağlanması ve organizasyonu konulu sorumlulukları hakkında çalışma zaman-

ları hükümlerindeki zorlukları dikkate alarak iki yıla daha sahip olabilirler. Geçiş süresinin bitmesinden en az 6 ay önce, ilgili Üye Devlet nedenlerini sunarak Komisyonu bilgilendirecektir, bu suretle Komisyon bu tür bilginin alımını takiben üç aylık süre dahilinde, uygun görüşmelerden sonra bir görüş bildirebilir. Eğer Üye

Devlet Komisyon görüşünü kabul etmiyorsa, kararının gerekçelerini bildirecektir. Üye Devletin bildirimi ve gerekçeleri ile Komisyonun görüşü Avrupa Birliği Resmi Gazetesinde yayımlanacak ve Avrupa Parlamentosuna iletilecektir.

Üye Devletler gerektiğinde üçüncü bentte sözü edilen sorumlulukları karşılamadaki özel zorlukları dikkate alarak, bir yıla kadar ilave bir süre alabilirler. Buna istinaden üçüncü bentte belirtilen usulü izleyeceklerdir.

Üye Devletler ortalama haftalık çalışma saatlerinin sayısının hiçbir durumda birinci üç yıllık geçiş süresi esnasında 58 saatlik ortalama ve müteakip iki yıl içerisinde 56 saatlik ortalama ve kalan süre içerisinde 52 saatlik ortalama geçmemesini temin edeceklerdir.

İşveren, mümkün olduğunda, geçiş süresi konusunda uygulanan düzenlemeler konusunda bir mutabakata varılması amacıyla zamanı geldiğinde çalışanların temsilcileriyle istişarelerde bulunacaktır. Beşinci bent kapsamında belirtilen sınırlar dahilinde, bu mutabakat aşağıdaki hususları kapsayabilir:

(a) geçiş süresinde haftalık çalışma saatlerinin ortalama sayısı; ve

(b) geçiş süresi sonunda, çalışma saatlerini ortalama 48 saate düşürmek üzere kabul edilecek tedbirler.

16(b) maddesiyle ilgili olarak, birinci bentte sözü edilen derogasyonlara, referans sürenin 12 ayı geçmemesi kaydıyla, beşinci bentte belirtilen geçiş süresinin birinci kısmı içinde ve bunun altı ay sonrasında izin verilecektir.

Madde 18

Toplu sözleşmelerle yapılan derogasyonlar

Derogasyonlar; 3, 4, 5, 8 ve 16ncı maddeler ile ulusal veya bölgesel düzeyde, endüstrinin iki tarafı arasında imzalanan toplu sözleşmeler veya sözleşmeler yoluyla veya bunlar ile düzenlenen kurallara uygun olarak daha düşük seviyede endüstrinin iki tarafı arasında imzalanan toplu sözleşmeler veya sözleşmeler yoluyla yapılabilir.

Ulusal veya bölgesel düzeyde endüstrinin iki tarafınca bu Direktif tarafından kapsanan konularda imzalanan toplu sözleşmelerin kararını temin eden herhangi bir kanuni sistem bulunmayan veya bunlarla ilgili sınırlar kapsamında ve bu maksatlı belirli yürütme yapısı olan Üye Devletler, ulusal mevzuat ve/veya uygulamalar doğrultusunda, 3, 4, 5, 8 ve 16ncı maddelerdeki derogasyonlara, uygun toplu görüşme seviyesinde, endüstrinin iki tarafı arasında imzalanan toplu sözleşmeler veya sözleşmeler yoluyla izin verebilir.

Birinci ve ikinci bentlerde verilen derogasyonlar ilgili işçilere dinlenme sürelerini telafi eden eşdeğer sürelerin verilmesi veya istisnai durumlarda, bu tür süreleri vermek üzere objektif nedenlerin muhtemel olmadığı durumlarda, ilgili işçilere uygun bir koruma sağlanacaktır.

Üye Devletler aşağıdakiler için kuralları belirleyebilir:

- (a) Bu maddenin endüstrinin iki tarafınca uygulanması için; ve
- (b) Ulusal mevzuat ve/veya uygulamalar doğrultusunda bu maddeye uygun bir biçimde imzalanmış toplu sözleşme veya sözleşmelerin hükümlerinin diğer işçilere yönelik olarak uzatılması için.

Madde 19

Referans sürelerindeki derogasyonlara sınırlamalar

17(3) ve 18nci maddelerde hükme bağlanan, 16(b) maddesinden derogasyon seçeneği, altı ayı geçen bir referans süresinin oluşturulması ile sonuçlanmayabilir. Ancak, Üye Devletler, işçilerin emniyeti ve sağlığının korunmasına ilişkin genel ilkelere uygun olarak, çalışmanın düzenlenmesine ilişkin nedenler veya objektif veya teknik nedenler ile, hiçbir durumda 12 ayı geçmeyecek referans sürelerini belirlemek üzere toplu sözleşmeler ve endüstrinin iki tarafı arasında imzalanan sözleşmelere izin verme seçeneğine sahiptir.

23 Kasım 2003'ten önce, Konsey, Komisyon teklifi beraberindeki bir kıymetlendirme raporu temelinde, bu maddenin hükümlerini tekrar inceleyecek ve ne yapılması gerektiğine karar verecektir.

Madde 20

Hareketli işçiler ve deniz dışı çalışma

1. 3, 4, 5 ve 8nci maddeler hareketli işçilere uygulanmayacaktır.

Üye Devletler, 17(3)(f) ve (g) maddesinde şart koşulan durumlar haricinde bu tür hareketli işçilerin yeterli dinlenmeye sahip olmalarını sağlamak üzere gerekli tedbirleri alacaktır.

2. İşçilerin emniyet ve sağlığının korunmasına ilişkin genel ilkelere uygun olarak, ve tarafların istemesi halinde, işveren ve ilgili işçilerin temsilcileri arasında konsültasyon ve her türlü sosyal diyalog usulünün teşvikine yönelik çabaların olması kaydıyla, Üye Devletler objektif veya teknik nedenler veya çalışmaların düzenlenmesine ilişkin nedenler ile, 16(b) maddesinde atıfta bulunulan referans süresini esas olarak açık denizde çalışan işçiler söz konusu olduğunda 12 aya kadar uzatabilir.

3. Komisyon, en geç 1 Ağustos 2005 tarihine dek, Üye Devletler ile Avrupa düzeyindeki yö-

netim ve işgücü ile yapacağı görüş alışverişi sonrasında, gerekiyorsa uygun değişiklikleri sunma çerçevesinde, sağlık ve emniyet perspektifi ile açık denizlerdeki işçilere ilişkin hükümlerin işletimini gözden geçirecektir.

Madde 21

**Denizde kullanılan balıkçı
gemilerindeki işçiler**

1. 3 ila 6ncı ve 8nci Maddeler Üye Devletlerden birinin bayrağını taşıyan balıkçı teknelerindeki işçilere uygulanmayacaktır.

Ancak, Üye Devletler, Üye Devletin bayrağını taşıyan bir balıkçı teknesindeki herhangi bir işçinin yeterli bir dinlenmeye sahip olmasını sağlamak ve çalışma saatlerini, 12 aylık bir süreyi geçmeyen bir referans süre üzerinden, haftalık ortalama 48 saat ile sınırlandırmak üzere gerekli tedbirleri alacaktır.

2. 1nci fıkra, ikinci fıkra ile 3 ve 4ncü fıkralarda belirlenen sınırlar dahilinde, Üye Devletler bu tür işçilerin emniyet ve sağlığını korumak amacıyla, aşağıdaki sağlamak üzere gerekli tedbirleri alacaktır:

(a) çalışma saatlerinin belli bir zaman zarfında geçilmeyecek azami saat sayıları ile sınırlı olması; veya

(b) belli bir zaman zarfı içinde asgari dinlenme saatlerinin belirlenmesi.

Azami çalışma saatleri veya asgari dinlenme saatleri kanun, yönetmelik, idari hükümler veya toplu sözleşmeler veya endüstrinin iki tarafı arasında yapılacak sözleşmeler ile belirlenecektir.

3. Çalışma veya dinlenme saatleri konusundaki limitler aşağıdaki şekilde olacaktır:

(a) azami çalışma zamanları aşağıdakileri geçmeyecektir:

(i) herhangi bir 24 saatlik sürede 14 saat; ve

(ii) herhangi bir yedi günlük sürede 72 saat; veya

(b) asgari dinlenme zamanları aşağıdakilerden az olmayacaktır:

(i) herhangi bir 24 saatlik sürede 10 saat; ve

(ii) herhangi bir yedi günlük sürede 77 saat.

4. Dinlenme saatleri biri en az altı saat olacak iki süreye bölünebilir ve birbirini izleyen dinlenme saatleri arasındaki süre 14 saati geçmeyecektir.

5. İşçilerin emniyeti ve sağlığının korunmasına ait genel ilkeler doğrultusunda ve objektif veya teknik nedenler veya çalışma organizasyonuna ilişkin nedenler ile, Üye Devletler referans sürelerinin oluşturulması da dahil olmak üzere, 1nci fıkra, 2nci bent ile 3 ve 4ncü fıkralarda şart koşulan sınırlara yönelik istisnalara izin verebilir.

Bu tür istisnalar mümkün olduğunca şart koşulan standartlara uyacaktır ancak daha uzun ve sık izin süreleri ve işçiler için telafi niteliğinde izinlerin verilmesini dikkate alabilir. Bu istisnalar aşağıdakiler yoluyla şart koşulabilir:

(a) mümkün olduğunda, ilgili işveren ve işçi temsilcileri arasında istişarelerin yapılması ve her türlü sosyal diyalogun teşvik edilmesine yönelik çabaların sarf edilmesi şartıyla, kanunlar, tüzükler veya idari düzenlemeler ; veya

(b) toplu sözleşmeler veya endüstrinin iki tarafı arasında sözleşmeler.

6. Balıkçı teknesinin kaptanı teknedeki işçilerin geminin, insanların veya yükün acil emniyeti veya denizde tehlike halinde bulunan diğer gemilere veya kişilere yardım etmek maksadıyla herhangi bir çalışma saatinde gerekli işleri gerçekleştirmek zorunda tutma hakkına sahiptir.

7. Üye Devletler, takvim yılının bir ayı geçen belirli dönemlerinde ulusal mevzuat veya uygulama yoluyla faaliyet gösteremeyeceği belirtilen balıkçı teknelerindeki işçilerin bu süre dahilinde 7nci madde doğrultusunda yıllık izin almalarına izin verebilir.

Madde 22

Muhtelif hükümler

1. Üye bir Devlet, işçilerin emniyetini ve sağlığını korumaya yönelik genel prensipleri dikkate alarak, 6ncı maddeyi uygulamama seçeneğine sahip olacak ve aşağıdaki hususları temin etmek üzere gerekli tedbirlerin alınmasını sağlayacaktır:

(a) hiçbir işverenin, işçilerin onayını almadıkça, 16(b) maddesinde atıfta bulunulan referans süre konusunda ortalama olarak hesaplanmış yedi günlük bir sürede, işçileri 48 saati aşan bir çalışma icra etmeleri konusunda , zorunlu kılamaması;

(b) hiçbir işçinin bu tür bir işi icra etmeye yönelik kabul etme konusunda isteksizlik nedeniyle işveren tarafından zarar görmemesi;

(c) işverenin bu tür işi yapan tüm işçilerin güncel kayıtlarını tutmasını;

(d) kayıtların, işçilerin emniyeti ve/veya sağlığı ile ilgili azami haftalık çalışma saatlerini aşma olanağını kısıtlama veya yasaklama nedenleriyle bağlantılı olarak yetkili makamların kullanımı altında olması;

(e) işverenin, yetkili makamların talebi halinde, 16(b) maddesinde atıfta bulunulan referans süre konusunda ortalama olarak hesaplanmış yedi günlük bir sürede, işçilerin 48 saati aşan çalışmayı icra etmeyi kabul ettiklerine dair bilgiyi, bu makamlara iletmesi. 23 Kasım 2003 tarihinden önce, Komisyon teklifi beraberindeki kıymetlendirme raporu temelinde, Konsey bu fıkranın hükümlerini tekrar inceler ve yapılacak eylem konusunda karara varır.

2. Üye Devletler, 7nci maddenin uygulaması söz konusu olduğunda, 23 Kasım 1996'dan itibaren 3 yıldan fazla olmamak üzere bir geçiş süresini bu geçiş süresi esnasında olmak kaydıyla, kullanma seçeneğine sahip olacaktır:

(a) her işçinin, ulusal mevzuat ve/veya uygulamalarla şart koşulmuş ücretli yıllık iznin veril-

mesi ve hak kazanılması şartları doğrultusunda, 3 haftalık yıllık ücretli izin alır; ve

(b) 3 haftalık yıllık ücretli izin, istihdam ilişkisinin sona ermesi haricinde, yerine bir harcırahla değiştirilemez.

3. Eğer Üye Devletler bu maddede sağlanan seçeneklerden yararlanırsa, bununla ilgili olarak Komisyonu derhal bilgilendirecektir.

BÖLÜM 6

SON HÜKÜMLER

Madde 23

Korunma Düzeyi

Değişen şartlar, farklı yürütme, düzenleyici veya sözleşme hükümleri ışığında, bu Direktifte sağlanan asgari gerekliliklere uyduğu müddetçe, Üye Devletlerin geliştirme hakları saklı kalmak koşuluyla, bu Direktifin uygulaması işçilere sağlanan genel koruma düzeyinin azaltılması konusuna yönelik geçerli bir temel teşkil etmemektedir.

Madde 24

Raporlar

1. Üye Devletler bu Direktifle yönetilen alanda halihazırda kabul edilmiş veya kabul edilen ulusal kanun hükümlerine ait metinleri Komisyona tebliğ edeceklerdir.

2. Üye Devletler endüstrinin iki tarafının görüşlerini belirterek, bu Direktifin hükümlerinin uygulanmasına dair her beş yılda bir Komisyona rapor verecektir.

Komisyon bununla ilgili olarak, Avrupa Parlamentosunu, Konseyi, Avrupa Ekonomik ve Sosyal Komitesini ve Emniyet, Hijyen ve Sağlığın korunması konulu Danışma Kurulunu bilgilendirecektir.

3. 23 Kasım 1996'dan itibaren her beş yılda bir Komisyon Avrupa Parlamentosuna, Konseye, Avrupa Ekonomik ve Sosyal Komitesine, bu

maddenin 1 ve 2nci fıkraları ile 22 ve 23ncü maddeleri dikkate alarak bu Direktifin uygulanmasına ilişkin bir rapor gönderecektir.

Madde 25

Denizde kullanılan balıkçı teknelerindeki işçilerle ilişkin hükümlerin yürütülmesinin gözden geçirilmesi

Komisyon en geç 1 Ağustos 2009 tarihine kadar Üye Devletler ile Avrupa düzeyindeki yönetim ve işgücü ile yapacağı istişarenin ardından, denizde kullanılan balıkçı teknelerindeki işçilerle ilişkin hükümlerin yürütülmesini gözden geçirecektir ve özellikle gerektiğinde uygun değişiklikleri teklif etme amacı doğrultusunda bu hükümlerin sağlık ve emniyet bakımından uygulanıp uygulanmadığını inceleyecektir.

Madde 26

Yolcuların taşınması ile ilgili işçilere ilişkin hükümlerin yürütülmesinin gözden geçirilmesi

Komisyon en geç 1 Ağustos 2005 tarihine kadar Üye Devletler ile Avrupa düzeyindeki yönetim ve işgücü ile yapacağı istişarenin ardından, düzenli kent taşımacılık hizmetlerinde yolcuların taşınması ile ilgili işçilere ilişkin hükümlerin yürütülmesini, gerektiğinde sektörde uyumlu ve uygun bir yaklaşım temin etmek üzere gerekli değişiklikleri getirmek amacı doğrultusunda gözden geçirecektir.

Madde 27

Yürürlükten kaldırma

1. Ek I, Bölüm A'da atıfta bulunulan Direktif ile değişik 93/104/EC sayılı Direktif, Ek I Bölüm B'de şart koşulan aktarım miatlarına ilişkin Üye Devletlerin yükümlülükleri saklı kalmak koşuluyla, yürürlükten kaldırılmıştır.

2. Bahse konu yürürlükten kaldırılmış Direktife yapılan referanslar bu Direktife yapılmış sayılacak ve Ek II'de belirtilen korelasyon tablosu doğrultusunda okunacaktır.

Madde 28

Yürürlük

Bu Direktif 2 Ağustos 2004 tarihinde yürürlüğe girecektir.

Madde 29

Muhataplar

Bu Direktif Üye Devletlere yöneliktir. Brüksel'de 4 Kasım 2003 tarihinde düzenlenmiştir.

Avrupa Parlamentosu adına
Başkan
P. COX

Konsey Adına
Başkan
G. TREMONTI

EK I

BÖLÜM A

YÜRÜRLÜKTEN KALDIRILAN DİREKTİF VE DEĞİŞİKLİĞİ
(Madde 27)

93/104/EC sayılı Konsey Direktifi (OJ L 307, 13.12.1993, sf. 18)

2000/34/EC sayılı Avrupa Parlamentosu ve Konseyi Direktifi (OJ L 195, 1.8.2000, sf. 41)

BÖLÜM B

ULUSAL HUKUKA AKTARIM MİADI

(Madde 27)

Direktif	İç hukuka aktarım için miad
93/104/EC	23 Kasım 1996
2000/34/EC	1 Ağustos 2003 ¹

¹ Doktor eğitimi olması halinde 1 Ağustos 2004. 2000/34/EC sayılı Direktifin Madde 2'sine bakınız.

EK II

KORELASYON TABLOSU

Direktif 93/104/EC	Bu Direktif
Maddeler 1 - 5	Maddeler 1 - 5
Madde 6, giriş	Madde 6, giriş
Madde 6 (1)	Madde 6 (a)
Madde 6 (2)	Madde 6 (b)
Madde 7	Madde 7
Madde 8, giriş	Madde 8, giriş
Madde 8 (1)	Madde 8 (a)
Madde 8 (2)	Madde 8 (b)
Maddeler 9, 10 ve 11	Maddeler 9, 10 ve 11
Madde 12, giriş	Madde 12, giriş
Madde 12 (1)	Madde 12 (a)
Madde 12 (2)	Madde 12 (b)
Maddeler 13, 14 ve 15	Maddeler 13, 14 ve 15
Madde 16, giriş	Madde 16, giriş
Madde 16 (1)	Madde 16 (a)
Madde 16 (2)	Madde 16 (b)
Madde 16 (3)	Madde 16 (c)
Madde 17 (1)	Madde 17 (1)
Madde 17 (2), giriş	Madde 17 (2)
Madde 17 (2)(1)	Madde 17 (3)(a) - (e)
Madde 17 (2)(2)	Madde 17 (3)(f) - (g)
Madde 17 (2)(3)	Madde 17 (4)
Madde 17 (2)(4)	Madde 17 (5)
Madde 17 (3)	Madde 18
Madde 17 (4)	Madde 19
Madde 17a (1)	Madde 20 (1), birinci bent
Madde 17a (2)	Madde 20 (1), ikinci bent
Madde 17a (3)	Madde 20 (2)
Madde 17a (4)	Madde 20 (3)
Madde 17b (1)	Madde 21 (1), birinci bent
Madde 17b (2)	Madde 21 (1), ikinci bent
Madde 17b (3)	Madde 21 (2)
Madde 17b (4)	Madde 21 (3)
Madde 17b (5)	Madde 21 (4)
Madde 17b (6)	Madde 21 (5)
Madde 17b (7)	Madde 21 (6)
Madde 17b (8)	Madde 21 (7)
Madde 18 (1)(a)	---
Madde 18 (1)(b)(i)	Madde 22 (1)
Madde 18 (1)(b)(iii)	Madde 22 (2)
Madde 18 (1)(c)	Madde 22 (3)
Madde 18 (2)	---
Madde 18 (3)	Madde 23
Madde 18 (4)	Madde 24 (1)
Madde 18 (5)	Madde 24 (2)
Madde 18 (6)	Madde 24 (3)
---	Madde 25 ¹
---	Madde 26 ²
---	Madde 27
---	Madde 28
Madde 19	Madde 29
---	Ek I
---	Ek II

¹ 2000/34/EC sayılı Direktif, Madde 3.

² 2000/34/EC sayılı Direktif, Madde 4.

**Kara Yolu Taşımacılığıyla İlgili Sosyal Mevzuata İlişkin 3820/85 ve
3821/85 Sayılı Konsey Tüzüğü'nün Uygulanması ile İlgili Asgari Şartlar ve
89/599/EEC Sayılı Konsey Direktifinin Yürürlükten Kaldırılmasına İlişkin
15 Mart 2006 Tarih ve 2006/22/EC Sayılı
AVRUPA PARLAMENTOSU VE KONSEY DİREKTİFİ
(Metin AET ile bağlantılıdır)**

AVRUPA PARLAMENTOSU ve AVRUPA BİRLİĞİ KONSEYİ,

Avrupa Birliğini kuran anlaşmayı ve bu Anlaşma'nın özellikle 71(1) maddesini göz önünde bulundurarak,

Komisyon'un önerisini göz önünde bulundurarak,

Avrupa Ekonomik ve Sosyal Komitesi'nin önerisi göz önünde bulundurularak¹,

Bölgeler Komitesi'ne danıştıktan sonra,

Anlaşma'nın² 251. maddesinde belirtilen usul uyarınca hareket ederek, 8 Aralık 2008 tarihinde Uzlaşma Komitesi tarafından onaylanan ortak metin doğrultusunda,

Aşağıdaki gerekçelerle:

(1) Karayolları taşımacılığıyla ilgili belirli sosyal mevzuatın uyumlaştırılmasına ilişkin 20 Aralık 1985 tarih ve 3820/85 sayılı Konsey Tüzüğü³, Karayollarında kayıt cihazına ilişkin 20 Aralık 1985 tarih ve 3821/85 sayılı Konsey Tüzüğü⁴ ve gezici karayolları taşımacılığı faaliyet-

lerinde çalışan kişilerin çalışma sürelerinin düzenlenmesine ilişkin 11 Mart 2002 tarih ve 2002/15/EC sayılı Avrupa Parlamentosu ve Konsey Direktifi⁵ yurt içi taşımacılık hizmetleri, yol güvenliği ve çalışma koşulları açısından ortak Pazar oluşturulması için önem arz eder.

(2) '2010 yılı için Avrupa ulaştırma politikası: Karar verme zamanı' adlı Beyaz Kitap'ta, Komisyon özellikle karayolu taşımacılığı faaliyetlerine ilişkin mevzuat için ve bilhassa teftişlerin sayılarının artırılması, Üye Devletler arasında sistematik bilgi alış verişinin desteklenmesi, teftiş faaliyetlerinin koordine edilmesi ve icra memurlarının eğitimlerinin teşvik edilmesi için teftiş ve yaptırımların sıkılaştırılmasına yönelik ihtiyaca işaret etmiştir.

(3) İlgili hükümlerle uyumlu olarak Üye Devletler tarafından etkin ve tek tip denetlemeler için asgari gereksinimler oluşturulması yoluyla kara yolu taşımacılığına ilişkin sosyal kuralların Doğru uygulanmasını ve uyumlu şekilde yorumlanmasını sağlamak mümkündür. Bu denetlemeler ihlallerin azaltılması ve engellenmesine hizmet etmelidir. Ayrıca, bu yüksek risk dereceli işletmelerin daha yakından ve daha sıklıkla denetlenmesini sağlayacak bir mekanizma oluşturulmalıdır.

(4) Sürücü yorgunluğundan kaynaklanan risklere 2002/15/EC sayılı Direktifin uygulanması aracılığıyla da değinilir.

(5) Bu direktifte belirtilen tedbirler yalnızca daha fazla yol güvenliği sağlamaz aynı zamanda Toplulukta çalışma koşullarının uyum-

¹ OJ C 241, 28.9.2004, s. 65

² 20 Nisan 2004 tarihli Avrupa Parlamentosu Görüşü ((OJ C 104 E, 30.4.2004, s. 385), 9 Aralık 2004 tarihli ortak tutum (OJ C 63 E, 15.3.2005, s. 1) ve 13 Nisan 2005 tarihli Avrupa Parlamentosu Tutumu ((OJ C 33 E, 9.2.2006, s. 415), 2 Şubat 2006 tarihli Avrupa Parlamentosu Yasama İlke Kararı ve 2 Şubat 2006 tarihli Konsey Kararı,

³ OJ L 370, 31.12.1985, s. 1. 2003/59/EC SAYILI Avrupa Parlamentosu ve Konsey Direktifiyle değiştirilen Tüzük (OJ L 226, 10.9.2003, s. 4).

⁴ OJ L 370, 31.12.1985, s. 8. Son olarak 432/2004 sayılı Komisyon Tüzüğüyle değiştirilen Tüzük (OJ L 71, 10.3.2004, s. 3).

⁵ J L 80, 23.3.2002, p. 35.

laştırılmasına katkıda bulunur ve eşit şartların sağlanmasını teşvik eder.

(6) Analog takografların dijital takograflarla yer değiştirmesi tedricen daha güçlü ve daha doğru şekilde denetlenmek üzere daha fazla veri sağlayacaktır ve bu nedenle Üye Devletler, daha fazla denetim yapabilmek yeterliğinde olacaklardır. Denetimler açısından, sosyal mevzuat kapsamına giren araçların sürücülerinin çalıştığı denetlenen günlerinin yüzdesi aşamalı olarak %4'e yükseltilmelidir.

(7) Denetleme sistemleriyle ilgili olarak hedef, ulusal sistemlerin Avrupa birlikte işlerlik ve icra edilebilirliği yönünde bir gelişim göstermesi olmak durumundadır.

(8) Kanun uygulama birimlerinin tümü, görevlerini etkin ve etkili şekilde yerine getirebilmek için yeterli standart ekipmana ve doğru yasal güçlere sahip olmalıdır.

(9) Üye Devletler, bu Direktifle verilen görevlerin doğru şekilde yerine getirilmesine hâlel getirmeksizin denetlemeleri mümkün olan en kısa sürede ve sürücü açısından en az gecikmeyle tamamlama görüşüyle yol kenarında denetlemelerin etkin ve hızlı şekilde yürütülmesini sağlamak için çalışır.

(10) Her Üye Devlet içerisinde diğer ilgili kurumlarla topluluk içi irtibat için tek bir yapı bulunmalıdır. Bu yapı ilgili istatistikleri de derlemelidir. Üye Devletler, topraklarında uyumlu ulusal icra stratejileri uygulamalı ve uygulanmasında tek bir yapı tasarlanmalıdır.

(11) Üye Devletlerin icra makamları arasında işbirliği, uyumlu denetimler, ortak eğitim girişimleri, elektronik bilgi alışverişi ve istihbarat ve tecrübe alışverişi yoluyla daha da teşvik edilmelidir.

(12) Karayolu taşımacılığı icra faaliyetlerinde iyi uygulamalar, özellikle sürücünün yıllık izni ve hastalık iznine dair ispat konusunda uyumlu bir yaklaşım sağlanması, Üye Devletlerin icra makamları için bir forum yoluyla hızlandırılmalı ve teşvik edilmelidir.

(13) Bu Direktifin uygulanması için gerekli tedbirler, Komisyon'da görüşülen uygulama güçlerinin uygulama prosedürlerini ortaya koyan 28 Haziran 1999 tarih ve 1999/468/EC sayılı Konsey Kararıyla¹ uyumlu olarak yürürlüğe koyulmalıdır.

(14) Bu Direktifin hedefini daha açıkça ortaya koymak adına, 3820/85² ve 3821/85 sayılı tüzüklerin ve kara yolu taşımacılığıyla ilgili belirli sosyal mevzuatın uyumlaştırılması ve 3821/85 ve 2135/98 sayılı Konsey Tüzüklerinin değiştirilmesi ve 3820/85 sayılı Konsey Tüzüğünün yürürlükten kaldırılmasına ilişkin 15 Mart 2006 tarih ve 561/2006 sayılı Avrupa Parlamentosu ve Konsey tüzüğünün doğru ve tek tip şekilde uygulanmasının denetlenmesi için asgari koşullar üzerine ortak kurallar, Üye Devletler tarafından yeterince gerçekleştirilemediği için ve koordineli ulusaşırı faaliyete ihtiyaç duyulması nedeniyle Topluluk seviyesinde daha iyi gerçekleştirilebileceği için, Anlaşmanın 5. Maddesinde belirtilen katmanlı yetki ilkesiyle uyumlu olarak Topluluk tedbirler yürürlüğe koyabilir. Bu maddede ortaya koyulan ölçütülük ilkesiyle uyumlu olarak bu Direktif bu amacı gerçekleştirmek için gerekli olanın ötesine geçmez.

(15) 3820/85 ve 3821/85 sayılı Tüzüklerin uygulanması için standart denetleme prosedürleri hakkında 88/599/EEC sayılı Konsey Direktifi³ böylece yürürlükten kaldırılmaktadır.

İŞBU DİREKTİFİ KABUL ETMİŞTİR.

Madde 1

Konu

Bu Direktif, 3820/85 ve 3821/85 sayılı Tüzüklerin uygulanması için asgari koşulları ortaya koyar.

¹ OJ L 184, 17.7.1999, s. 23.

² Bkz OJ L 102, 11.4.2006, s. 1.

³ OJ L 325, 29.11.1988, s. 55. (EC) 2135/98 Sayılı Tüzükle değiştirilen Direktif (OJ L 274, 9.10.1998, s. 1)

Madde 2

Denetleme sistemleri

1. Üye Devletler madde 1'de belirtildiği üzere hem yol kenarında hem de tüm ulaştırma kategorilerine ait işletmelerin tesislerinde doğru ve tutarlı uygulamalardan emin olmak için uygun ve düzenli denetlemeler organize eder.

Bu denetlemeler her yıl 3820/85 ve 3821/85 sayılı tüzükler kapsamına giren taşımacılık kategorilerine ait hareket halindeki işçilerin, sürücülerin, işletmelerin ve araçların geniş ve temsil gücü olan bir kesitini içerir.

Üye Devletler uyumlu ulusal icra stratejilerinin topraklarında uygulanmasını sağlarlar. Bu amaçla, Üye Devletler Madde 4 ve 6'da belirtilen faaliyetlerin koordinasyonu için bir yapı tasarlayabilirler ve bu durumda Komisyon ve diğer Üye Devletler bununla ilgili bilgilendirilirler.

2. Durum bu şekilde olmadığı sürece, Üye Devletler 1 Mayıs 2007 tarihinden geç olmamak üzere bu Direktifin gerektirdiği şekilde teftiş yükümlülüklerinden doğru şekilde kurtulmalarını sağlamak için yetkili teftiş memurlarına uygun yasal güçleri sağlar.

3. Her Üye Devlet böyle bir yolla 1 Mayıs 2006 tarihinden itibaren 3820/85 ve 3821/85 sayılı tüzükler kapsamına giren araçların sürücülerinin çalıştığı günlerin %1'i denetler. Bu yüzde 1 Ocak 2008 tarihinden itibaren en az %2'ye, 1 Ocak 2010 tarihinden itibaren ise en az %3'e yükselmelidir.

1 Ocak 2012 tarihinden itibaren bu asgari oran, Madde 3'le uyumlu olarak toplanan istatistikler dahilinde ortalama olarak denetlenen tüm araçların %90'ından fazlasının dijital takografla donanımlandırılması durumunda Komisyon tarafından Madde 12(2) de belirtilen prosedürle uyumlu olarak %4'e yükseltilebilir. Komisyon karar alınması esnasında özellikle işletmelerin tesislerinde dijital takograf verilerinin mevcudiyeti olmak üzere mevcut icra tedbirlerinin etkinliği göz önünde bulundurulur.

Denetlenen toplam iş günlerinin %15'inden az olmamak kaydıyla yol kenarında ve %30'undan

az olmamak kaydıyla işletme tesislerinde denetleme yapılır. 1 Ocak 2008 tarihinden itibaren ise denetlenen toplam iş günlerinin %30'undan az olmamak kaydıyla yol kenarında ve %50'sinden az olmamak kaydıyla işletme tesislerinde denetleme yapılır.

4. 38/20/85 sayılı tüzüğün madde 16(2)'siyle uyumlu olarak Komisyona sunulan bilgi, yolcu veya malzeme taşımacılığı yapıldığıyla ilgili kayıtlı birlikte yol kenarında denetlenen sürücü sayısını, işletmelerin tesislerinde yapılan denetleme sayısını, denetlenen iş günü sayısını ve raporlanan ihlallerin tiplerini içerir.

Madde 3

İstatistikler

Üye Devletler, Madde 2(1) ve (3) ile uyumlu olarak düzenlenen denetlemelerden toplanan istatistiklerin aşağıdaki kategorilerde listelenmesini sağlar:

(a) Yol kenarında denetlemeler için:

(i) Yolun tipi, yani otoban veya ulusal yol veya tali yol olması ve ayrımcılığın önüne geçmek adına teftiş edilen aracın kayıtlı olduğu ülke;

(ii) Takograf tipi: analog veya dijital;

(b) İşletmelerdeki denetlemeler için:

(i) Taşıma faaliyetinin tipi, yani faaliyetin uluslararası ya da yurtiçi, yolcu veya yük, kendi hesabına veya kira karşılığı veya ücret karşılığı olması

(ii) Şirket filosunun boyutu;

(iii) Takograf tipi: analog veya dijital.

Bu istatistikler iki yılda bir Komisyona sunulur ve rapor haline getirilir.

Üye Devletlerdeki ilgili merciler geçmiş yıldan toplanan verilerin kaydını tutar.

Sürücülerden sorumlu işletmeler bir yıllık bir süre için tesislerinde ve/veya yol kenarında sürücülerine yönelik gerçekleştirilen denetlemelerle ilgili kendilerine icra mercileri tarafından aktarılan belgeleri, sonuçları ve diğer ilgili verileri muhafaza ederler.

Madde 12(2)'de belirtilen prosedürle uyumlu olarak (a) ve (b)'de bahsi geçen kategorilerin tanımlarında ihtiyaç duyulan daha ileri düzeyde bir açıklama Komisyon tarafından yapılır.

Madde 4

Yol kenarında denetleme

1. Yol kenarında denetlemeler herhangi bir zamanda ve birçok noktada düzenlenir ve denetleme noktalarından kaçınmayı zorlaştırmak için yol ağının yeterince geniş bir bölümünü kapsamalıdır.

2. Üye Devletler aşağıdakileri sağlar:

(a) Mevcut yolların ve planlanan yolların yakınında ve üzerinde denetleme noktaları için yeterli hükümlerin yürürlüğe konması ve mümkünse hizmet istasyonları ve otoyol boyunca diğer güvenli mevkilerin kontrol noktası olarak işleyebilmesi;

(b) Uygun coğrafi dengeyi sağlayarak denetlemelerin rassal rotasyon sistemiyle yerine getirilmesi.

3. Yol kenarındaki denetlemelerde onaylanması gereken noktalar Ek I'deki Bölüm A'da belirtilmiştir. Gereksinim duyulan bir durum halinde denetlemeler muayyen bir noktaya odaklanarak yapılabilir.

4. Madde 9(2)'ye hâle getirmeksizin, yol kenarındaki denetlemeler ayrımcılık yapılmadan gerçekleştirilir. İcra memurları özellikle aşağıdaki dayanaklarla ayrımcılık yapmazlar:

(a) Aracın kayıtlı olduğu ülke;

(b) Sürücünün ikamet ettiği ülke;

(c) İşletmenin kurulduğu ülke;

(d) Yolculuğun başlama ve varış noktası;

(e) Takograf tipi: analog ve dijital

5. İcra memurlarına aşağıdakiler sağlanır:

(a) Ek I, Bölüm A'da ortaya koyulan denetlenecek ana noktalar listesi;

(b) Ek II'de ortaya koyulan standart denetleme ekipmanı.

6. Eğer bir Üye Devlette başka bir Üye Devlette kayıtlı bir aracın sürücüsüne yapılan yol kenarında denetime ait bulguların denetleme esnasında düzeltilemeyecek ve gerekli veri eksikliğinden kaynaklanan ihlallerin gerçekleştirildiğine yönelik bir inanca temel oluşturuyorsa, Üye Ülkelerdeki ilgili merciler durumu açıklığa kavuşturma hususunda birbirine yardımcı olur.

Madde 5

Uyumlu denetlemeler

Üye Devletler yılda en az altı defa olmak üzere 3820/85 ve 3821/85 sayılı tüzükler kapsamına giren araçlara ve sürücülere uyumlu yol kenarı denetlemeleri gerçekleştirir. Bu denetlemeler her biri kendi topraklarında olmak üzere iki veya daha fazla Üye Devletin icra mercileriyle eş zamanlı olarak gerçekleştirilir.

Madde 6

İşletme tesislerinde denetlemeler

1. Çeşitli taşımacılık ve işletme tipleriyle ilişkili olarak geçmiş deneyimler ışığında işletmelerde denetlemeler planlanır. Bu denetlemeler, yol kenarında denetlemelerde 3820/58 veya 3821/85 sayılı Tüzükler hususunda ciddi ihlaller bulunması halinde gerçekleştirilir.

2. Tesislerde denetimler Ek I'deki Bölüm A ve Bölüm B'de listelenen noktaları kapsamalıdır.

3. İcra memurlarına aşağıdakiler sağlanır:

(a) Ek I, Bölüm A'da ortaya koyulan denetlenen-cek ana noktalar listesi;

(b) Ek II'de ortaya koyulan standart denetleme ekipmanı.

4. Bir Üye Devletteki icra memurları denetleme esnasında Madde 7'de belirtildiği üzere Üye Devlet tarafından tasarlanan irtibat yapısınca sağlanan söz konusu işletmenin diğer Üye Devletlerdeki faaliyetleriyle ilgili herhangi bir bilgiyi göz önünde bulundurulur.

5. Paragraf 1'den 4'e kadar olan bölümün amaçları doğrultusunda, İlgili dökümanlar bazında veya adı geçen mercilerin talebi üzerine işletmeler tarafından teslim edilen veriler bazında ilgili mercilerin tesislerinde düzenlenen denetlemeler işletmelerin tesislerinde gerçekleştirilen denetlemelerle aynı statüye sahiptir.

Madde 7

Topluluk içi irtibat

1. Üye Devletler aşağıdaki görevlere sahip olacak bir yapı tasarlarlar:

(a) Madde 5'de belirtilen faaliyetlerin yerine getirilmesine ilişkin diğer üye ülkelerdeki muadil yapılarla koordinasyonun sağlanması;

(b) 3820/85 sayılı Tüzüğün Madde 16(2)'sine göre iki yılda bir istatistiklerin iletilmesi;

(c) Madde 4'le uyumlu olarak diğer Üye Devletlerin ilgili mercilerine yardım etmek için öncelikli sorumlu olunması.

Bu yapı Madde 12(1)'de belirtilen Komitede temsil edilir.

2. Üye Devletler, Komisyonu bu yapının tasarlanmasıyla ilgili bilgilendirir ve Komisyon, diğer Üye Devletlere bununla benzer şekilde tavsiyede bulunur.

3. Üye Devletler arasında veri, tecrübe ve istihbarat alışverişi yalnızca olmasa da öncelikle Madde 12(1)'de belirtilen Komite aracılığıyla ve Madde 12(2)'de belirtilen prosedürle uyumlu

olarak Komisyonun tasarladığı bu yapı aracılığıyla aktif olarak teşvik edilir.

Madde 8

Bilgi alışverişi

1. 3820/85 sayılı Tüzüğün Madde 17(3)'ünde veya 3821/85 sayılı Tüzüğün Madde 19(3)'ünde çift taraflı olarak sağlanan bilgi, Madde 7'yle uyumlu olarak Komisyona bildirilen tasarlanmış yapılar arasında karşılıklı alınıp verilir:

(a) Bu direktifin yürürlüğe girmesinin ardından her altı ayda en az bir defa;

(b) Bir Üye Devlet tarafından münferit olaylar durumunda edilecek belirli talepler üzerine.

2. Üye Devletler, bilgi alışverişinin elektronik olarak gerçekleştirilebileceği bir sistem için çalışırlar. Madde 12(2)'de belirtilen prosedürle uyumlu olarak Komisyon, etkin bilgi alışverişi için ortak metodoloji tanımlar.

Madde 9

Risk atama sistemi

1. Üye Devletler, işletmelerin nisbi sayısına ve işletmelerin 3820/85 ve 3821/85 sayılı Tüzüklere yönelik gerçekleştirdiği ihlallerin ciddiyetine göre bir risk atama sistemi yürürlüğe koyarlar. Komisyon bu risk atama sistemleri arası uyumu teşvik etmek için Üye Devletler arasında diyalogu destekler.

2. Yüksek riskli işletmeler daha yakından ve daha sıklıkla denetlenir. Böyle iyi uygulama tecrübeleri üzerine bilgi alışverişini sağlayacak bir sistem kurulması hususunda görüşleriyle birlikte bir sistemin yürütülmesi için kriter ve detaylı kurallar Madde 12'de belirtilen Komite tartışılır.

3. Ek III' de 3820/85 ve 3821/85 sayılı Direktiflerin ihlallerine ilişkin ön liste sunulmuştur.

3820/85 ve 3821/85 sayılı Direktiflerin ihlallerinin ağırlıklarıyla ilgili ana hatların belirlenmesi amacıyla Komisyon, uygun gördüğü şekilde, Madde 12(2)'de belirtilen prosedürle uyumlu olarak, önemlerine göre kategorilere ayrılan ortak ihlallere ilişkin ana hatların belirlenmesi amacıyla Ek III'ü uyarlar.

En ciddi ihlaller kategorisi, ciddi bir ölüm veya yaralanma riski doğuran, 3820/85 ve 3821/85 sayılı Direktiflerin ilgili hükümleriyle uyumun sağlanmadığı yerleri içerir.

Madde 10

Rapor

1 Mayıs 2009 tarihi itibarıyla Komisyon, Avrupa Parlamentosu'na ve Konsey'e Üye Devletlerin mevzuatlarındaki ciddi ihlaller için yer alan cezaları inceleyen bir rapor sunar.

Madde 11

En iyi uygulamalar

1. Madde 12(2)'de belirtilen prosedürle uyumlu olarak Komisyon en iyi icra uygulamalarının ana hatlarını belirler.

Bu ana hatlar Komisyonun iki yılda bir çıkan raporunda basılır.

2. Üye Devletler her yıl en az bir defa olmak üzere en iyi uygulamalar hakkında ortak eğitim programları düzenler ve diğer Üye Devletlerdeki mevkiidatlarıyla topluluk içi iribat açısından ilgili kurumların personelinin bilgi alışverişini hızlandırır.

3. Bir sürücünün hastalık izninde veya yıllık izinde olduğu hallerde veya sürücünün 3820/85 sayılı Tüzük kapsamından muaf tutulduğunda kullanılmak üzere 3821/85 sayılı Tüzüğün Madde 15(7)'sinin ilk alt paragrafının ilk bendinde belirtilen dönemde boyunca Madde 12(2)'de belirtilen prosedürle uyumlu olarak, elektronik ve matbu bir form Komisyon tarafından hazırlanır.

4. Üye Devletler icra memurlarının görevlerini yerine getirebilmeleri için bu kişilerin iyi eğitilmiş olmalarını temin eder.

Madde 12

Komite Prosedürü

1. Komisyona 3821/85 sayılı Tüzüğün Madde 18(1)'inde oluşturulan Komite tarafından yardım edilir.

2. Bu nedenle bu paragrafa referans gösterilen 1999/468/EC sayılı Konsey Kararı'nın 5. ve 7. Maddesi uygulanır. 1999/468/EC sayılı Konsey Kararı'nın 5(6). Maddesinde belirtilen süre üç ay olarak ayarlanır.

3. Komite Prosedür Kurallarını yürürlüğe koyar.

Madde 13

Tedbirlerin uygulanması

Bir Üye Devletin talebi üzerine veya Komisyonun kendi inisiyatifi üzerine madde 12(2)'de belirtilen prosedürle uyumlu olarak özellikle aşağıdaki hedeflerden birine yönelik uygulama tedbirlerini yürürlüğe koyarlar:

(a) Bu Direktifin uygulanmasına yönelik ortak bir yaklaşımın teşvik edilmesi;
(b) İcra makamları arasında uyumlu bir yaklaşımın ve icra makamları arasında 3820/85 sayılı Tüzüğün uyumlu şekilde uygulanmasının teşvik edilmesi;

(c) Taşımacılık sektörü ve icra makamları arasındaki diyalogun hızlandırılması.

Madde 14

Üçüncü ülkelerle müzakereler

Bu Direktif yürürlüğe girdiğinde, Topluluk ilgili üçüncü ülkelerle bu direktifte ortaya koyulan kurallara muadil kuralların uygulanması amacıyla müzakereler başlatır.

Müzakereler sonuca bağlanmadan, Üye Devletler 3820/85 sayılı Tüzüğü'nün 16(2). Maddesinde belirtildiği üzere Komisyona verdikleri bilgiye üçüncü ülkelerden araçlara düzenlenen denetlemelerden gelen verileri dahil eder.

Madde 15

Eklerin güncellenmesi

12(2). Maddede belirtilen prosedürle uyumlu olarak en iyi uygulamalardaki gelişmelere uyarlamak için eklerde yapılması gereken değişiklikler yürürlüğe koyulur.

Madde 16

İç hukuka aktarma

1. Üye Devletler 1 Nisan 2007 tarihi itibarıyla bu Direktifle uyum açısından gerekli kanun, tüzük ve idari hükümleri yürürlüğe koyar. Bu hükümlerin yazılı halini ve bu hükümlerle bu Direktifin arasındaki ilişki tablosunu bir an evvel Komisyon'a iletir.

Üye devletler tarafından kabul edilen bu düzenlemelerde bu Direktife atıf yapılır veya bu düzenlemeler resmi olarak yayımlanırken bu yönde bir atfa yer verilir. Bu atfın hangi yöntemle yapılacağı üye devletler tarafından belirlenir.

2. Üye devletler, bu Direktifin düzenlediği alanda kabul ettikleri ulusal mevzuatın temel hükümlerinin metnini Komisyon'a bildirirler.

Madde 17

Yürürlükten kaldırma

1. 88/599/EEC sayılı Direktif yürürlükten kaldırılmıştır.

2. Yürürlükten kaldırılan Direktife yapılan atıflar bu Direktife yapılmış olarak yorumlanır.

Madde 18

Yürürlüğe girme

Bu Direktif Avrupa Birliği Resmi Gazetesinde basılmasının ardından 20. günde yürürlüğe girer.

Madde 19

Muhataplar

Bu Direktifin muhatapları Üye Devletlerdir.

Avrupa Parlamentosu adına
Başkan J. BORRELL FONTELLES

Konsey adına Başkan H. WINKLER

EK I

BÖLÜM A

YOL KENARINDA DENETLEMELER

Yol kenarındaki denetlemeler, genel olarak aşağıdaki noktaları ihtiva eder:

- (1) 3821/85 sayılı Tüzüğün 15(7). Maddesiyle uyumlu olarak araçta taşınmak zorunda olunan günlük ve haftalık sürüş süreleri ve molalar; günlük ve haftalık dinlenme süreleri; önceki günlere ait kayıt çizelgeleri ve/veya aynı süre için sürücü kartında ve/veya bu Direktifin Ek II'siyle uyumlu olarak kayıt cihazının hafızası ve/veya çıktısında kayıtlı veriler;
- (2) 3821/85 sayılı Tüzüğün 15(7). Maddesinde belirtilen süre için, N₃ kategorisindeki bir aracın bir dakikadan fazla 90 km/saat'i aştığı hallerde veya M₃ kategorisindeki araçların 105 km/saat'i aştığı haller olarak tanımlanan izin verilen hızın aşıldığı haller; (N₃ ve M₃ kategorileri, üye devletlerdeki kanunların motor taşıtların ve römorklarının tip onayı ile ilgili yaklaşımlar hakkında 6 Şubat 1970 tarih ve 70/156/EEC sayılı Konsey Direktifinin Ek II'sinin A Bölümü'nde tanımlanmıştır)
- (3) Uygun olduğu hallerde, aracın son 24 saatlik kullanımından daha fazlası olmamak üzere kayıt ekipmanıyla kaydedilen anlık hızlar;
- (4) Kayıt ekipmanının doğru işleyişi (ekipmanın ve/veya sürücü kartının ve/veya kayıt çizelgesinin muhtemel kötüye kullanımına karar verilmesi) veya uygun olduğu hallerde, 3820/85 sayılı Tüzüğün 14(5). Maddesinde belirtilen dokümanın mevcudiyeti.

BÖLÜM B

İŞLETMENİN TESİSLERİNDE DENETİM

A Bölümünde belirtilenlere ek olarak işletmelerin tesislerinde aşağıdaki noktalar denetlenir:

- (1) Haftalık dinlenme süreleri ve bu dinlenme süreleri arasındaki sürüş süreleri
- (2) Sürüş sürelerine yönelik iki haftalık sınırlamalara riayet;
- (3) Kayıt çizelgeleri, araç birimi ve sürücü kartı verileri ve çıktıları.

Uygun olduğu hallerde Üye Devletler, herhangi bir ihlalin tespit edilmesi durumunda sözleşmelerinin taşıma izni hükümleri açısından 3820/85 ve 3821/85 sayılı Tüzüklerle uyumunun onayını içerecek şekilde nakliyatçı, taşıma komisyoncusu veya yüklenici gibi taşıma zincirinde yardımcı veya kışkırtıcı rol üstlenenlerin ortak sorumluluğuna yönelik denetleme yapabilir.

EK II

İcra birimlerinde bulunması gereken standart ekipman

Üye Devletler, Ek I' de sunulan görevleri yerine getiren icra birimlerinde bulunması gereken aşağıdaki standart ekipmanları temin eder.

- (1) Araç biriminden ve dijital takografin sürücü kartından veri indirebilen, veri okuyabilen ve veri analiz edebilen ve/veya bulguları analiz için merkez veri tabanına gönderebilen ekipman;
- (2) Takograf çizelgelerini kontrol etmeye yönelik ekipman.

EK III

İhlaller

Bu Direktifin amacı açısından Madde 9(3) ile uyumlu olarak aşağıdaki liste, ihlal olarak nelerin nitelendirilebileceğine yönelik yol gösterir:

- (1) Günlük, haftalık veya iki haftalık azami sürüş süresi;
- (2) Günlük veya haftalık dinlenme süresine riayet edilmemesi;
- (3) Asgari molaya riayet edilmemesi;
- (4) 3821/85 sayılı Tüzükteki gereksinimlerle uyumlu olarak takograf kullanılmaması

**Takograf Kayıtlarının Manipülasyonunun Tespiti ve Önlenmesi Amacıyla Karşı
Önlemler, Karayolu Taşımacılık Faaliyetleri Hususundaki Sosyal Mevzuatla İlgili
3820/85 ve 3821/85 Sayılı Konsey Tüzüklerinin Uygulanması İçin Asgari Koşullar ve
85/599/EEC Sayılı Konsey Direktifinin Yürürlükten Kaldırılması Hakkındaki
2006/22/EC Sayılı Avrupa Parlamentosu ve Konsey Direktifinin Değiştirilmesi
Hakkında 23 Ocak 2009 Tarih ve 2009/4/EC Sayılı KOMİSYON DİREKTİFİ**

(Metin AET ile bağıntılıdır)

AVRUPA TOPLULUKLARI KOMİSYONU,

Avrupa Birliğini kuran anlaşmayı göz önünde tutarak,

Karayolu taşımacılık faaliyetleri hakkındaki 3820/85 ve 3821/85 sayılı Konsey Tüzüklerinin uygulanması için asgari koşullar ve 85/599/EEC sayılı Konsey Direktifinin yürürlükten kaldırılması hakkındaki 2006/22/EC sayılı Avrupa Parlamentosu ve Konsey Direktifi ve özellikle bu Direktifin 15. Maddesi göz önünde bulundurularak,

Aşağıdaki gerekçelerle:

(1) 2006/22/EC sayılı Direktifin 15. Maddesiyle uyumlu olarak bu Direktifin eklerine yönelik, icra ve sürüş süreleri ve dinlenme süreleri alanında gelişmekte olan en iyi uygulamalara uyarlanması için gerekli olan değişiklikler Madde 12(2)'de ortaya koyulan prosedürle uyumlu olarak yürürlüğe koyulacaktır.

(2) Dijital takografların yürürlüğe girmesinin ardından Komisyon sistemi aldatmaya ve böylece karayolu taşımacılığıyla ilişkili sosyal mevzuatın uygulanmasının etkinliğini azaltmaya yönelik aletlerin yüklenmesi yoluyla ortaya çıkan yeni bir tehditten haberdar edilmiştir.

(3) Üye ülkelerin yol kenarında veya işletmede yaptığı denetlemelerin hususi olarak bu ekipmana yönelik denetlemeleri de kapsamasını sağlamak da benzer şekilde gerekmektedir.

(4) Bu denetlemelerin etkinliğini sağlamak amacıyla, icra memurları için hazır bulundurulması gereken standart ekipmanın daha iyi tanımlanması gerekmektedir.

(5) 2006/22/EC sayılı direktifin Direktifin Ek I ve II'si benzer şekilde uyumlaştırılmalıdır.

(6) Bu Direktif için sağlanan tedbirler 3821/85 sayılı Konsey Tüzüğü'nün 18. Maddesiyle kurulan Komite'nin görüşleriyle uyumludur.

İŞBU DİREKTİF KABUL EDİLMİŞTİR.

Madde 1

2006/22/EC sayılı Direktif aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir:

1. A Bölümü Ek I'e aşağıdaki nokta 5 ilave edilmiştir:

"5. Uygun görüldüğü hallerde, güvenlik hususlarına uygun olarak, verileri yok etmeye, saklamaya, manipüle etmeye veya değiştirmeye yönelik veya kayıt ekipmanının parçaları arasında elektronik veri alışverişinin herhangi bir kısmına müdahale etmeye yönelik veya şifreleme öncesi verileri engellemeye veya değiştirmeye yönelik yüklemelerin veya herhangi bir cihazın kullanımının tespit edilmesi amacıyla araçlara yüklü kayıt ekipmanlarının onaylanması"

2. Ek II'ye aşağıdaki nokta 3 ilave edilmiştir:

"3. kayıt ekipmanının teftişi öncesi araçların detaylı hız profilini çıkartacak spesifik analiz yazılımıyla beraber veriyle bağıntılı dijital imzayı doğrulamak ve onaylamak için uygun bir yazılımla beraber spesifik analiz ekipmanı"

Madde 2

1. Üye Devletler, en geç 31 Aralık 2009 tarihinde olmak üzere bu Direktifle uyum sağlamak için gerekli kanunları, tüzükleri ve idari hükümleri yürürlüğe koymalıdır. Bu hükümlere ait metni ve bu hükümlerle bu Direktif arasındaki ilişki tablosunu derhal Komisyona bildirmelidir.

Üye devletler tarafından kabul edilen bu düzenlemelerde bu Direktife atıf yapılır veya bu düzenlemeler resmi olarak yayımlanırken bu yönde bir atfa yer verilir. Bu atfın hangi yöntemle yapılacağı üye devletler tarafından belirlenir.

2. Üye ülkeler bu Direktifteki alanda yürürlüğe koyduğu ulusal kanundaki hükümleri Komisyona sunar.

Madde 3

Bu Direktif Avrupa Birliği Resmi Gazetesi'nde yayınlanmasının ardından 20. günde yürürlüğe girer.

Madde 4

Bu Direktifin muhatabı Üye Devletlerdir.

Brüksel'de 23 Ocak 2009 tarihinde düzenlenmiştir.

Komisyon adına

Anronio TAJANI
Başkan Yardımcısı

Karayolu Taşımacılığına İlişkin Sosyal Mevzuat Hakkındaki 3820/85/EEC ve 3821/85/Eec Sayılı Komisyon Tüzüklerinin Uygulanması İçin Asgari Şartları Düzenleyen 2006/22/EC Sayılı Avrupa Parlamentosu Ve Konsey Direktifindeki EK III'ü Değiştiren 30 Ocak 2009 Tarih ve 2009/5/EC Sayılı KOMİSYON DİREKTİFİ

AVRUPA TOPLULUKLARI KOMİSYONU

Avrupa Topluluklarını kuran Antlaşmayı göz önünde tutarak,

Karayolu taşımacılığına ilişkin sosyal mevzuat hakkındaki 3820/85/EEC ve 3821/85/EEC sayılı Komisyon Tüzüklerinin uygulanması için asgari şartları düzenleyen 15 Mart 2006 tarihli 2006/22/EC sayılı Avrupa Parlamentosu ve Konsey Direktifini ve mülga 88/599/EEC⁽¹⁾ sayılı Direktifinin özellikle 9. (3) maddesini dikkate alarak,

Aşağıdaki gerekçelerle:

(1) 2006/22/EC sayılı Direktif, III sayılı Eki, karayolu taşımacılığına ilişkin sosyal mevzuat ile 3821/85 (EEC) ve 2135/98 sayılı Tüzükleri değiştiren ve karayolu taşımacılığında kayıt cihazı hakkındaki 3820/85 (EEC) ve 20 Aralık 1985 tarihli 3821/85² (EEC) sayılı Tüzükleri ilga eden 15 Mart 2006 tarihli 561/2006 (EC) sayılı Avrupa Parlamentosu ve Konseyi Tüzüğü, başlangıç ihlâl listesi içererek³,

(2) 2006/22/EC sayılı Direktifin 9(3) maddesi kategorilere bölünmüş bir şekilde ortak ihlallerin belirlenebileceği bir serinin rehberler oluşturması amacıyla EK bir metnin yapılmasına imkân tanımaktadır. En ciddi ihlaller, ciddi bir şekilde ölüm riski veya ciddi bir yaralanma yaratan durumları içererek,

(3) İhlallerin gruplandırılmasında daha ileri düzeyde rehberlik, işletmeler için yasal açıklığın sağlanmasında ve işletmeler arasında adaletli bir

rekabetin elde edilmesi için önemli bir adım teşkil ederek,

(4) 2006/22/EC sayılı Direktifin 9. (1) maddesine göre, üye devletlerin tanıtmak zorunda olduğu risk reyting sistemlerinin ortak bir zemin yaratma bağlamında uyumlu bir ihlâl sınıflandırması yapması istenilen bir durumdur. Bu uyumlaştırılmış sınıflandırmalara dayanarak, bir sürücü veya bir üye devlette kurulmuş olan işletme dışındaki bir başka üye devletteki işletmelerde yapılan ihlallerin sınıflandırılmaya dahil edilmesi kolaylaştırarak,

(5) Bir genel kural olarak, ihlallerin sınıflandırılması, sürücünün ve işletmenin mevzuata uyumu kadar önem düzeyi, yol güvenliği için muhtemel sonuçlarına da dayanarak,

(6) Bu Direktifte sağlanan önlemler, 3821/85 (EEC) sayılı Tüzüğün 18. (1) maddesi çerçevesinde kurulan Komitenin görüşlerine uygun olarak,

BU DİREKTİFİ KABUL ETMİŞTİR:

Madde 1

2006/22/EC sayılı Direktifin EK III'ü, bu Direktifin Ekinde yer alan metin ile yer değiştirmiştir

Madde 2

1. Üye devletler, bu Direktifin hükümlerine uymak için, ulusal kanunlarını, ikincil mevzuatlarını ve idari hükümlerini en son 31 Aralık 2009 tarihine kadar uyumlu hale getirmek zorundadırlar. Üye devletler, bu hükümlerin metinlerini ve eski hükümler ile bu Direktife ilişkin olarak bir karşılaştırmalı tablo sunacaklardır.

¹ OJ L 102, 11.4.2006, s. 35

² OJ L 102, 11.4.2006 s. 1

³ OJ L 370, 31.12.1985, s. 8

Üye devletler yeni hükümleri kabul ettikleri zaman, ya bu Direktife bir referans vermeleri veya Resmi Gazetelerinde yayınlanması durumunda buna benzer bir referans vermeleri gerekmektedir. Üye devletler böyle bir referansın nasıl verileceğine kendileri karar vereceklerdir.

2. Üye devletler, bu Direktif ile kapsanan alan hakkında kabul ettikleri ulusal kanunun temel hükümlerinin metnini Komisyona ileteceklerdir.

Madde 3

İşbu Direktif, Avrupa Birliği Resmi Gazetesinde yayınlanmasını takiben 20. günde yürürlüğe girecektir.

Madde 4

İşbu Direktif Üye Ükelere yöneliktir.

Brüksel’de düzenlenmiştir. 30 Ocak 2009.

Komisyon adına
Antonio TAJANI
Başkan Yardımcısı

Deniz İş Sözleşmesi (2006) Hususunda Avrupa Topluluğu Gemi Sahipleri Derneği (ECSA) ve Avrupa Taşımacılık İşçileri Federasyonu Tarafından İmzalanan Anlaşmanın Uygulanması Ve 1999/63/EC Sayılı Direktifin Değiştirilmesi Hakkında 16 Şubat 2009 Tarih ve 2009/13/EC Sayılı KONSEY DİREKTİFİ

AVRUPA BİRLİĞİ KONSEYİ

Avrupa Birliğini kuran Antlaşmayı ve özellikle bu Anlaşmanın 139(2) Maddesini göz önünde tutarak,

Komisyon'un önerisini göz önünde tutarak,

Aşağıdaki gerekçelerle,

(1) Bundan sonra 'Sosyal Taraflar' olarak anılacak olan idare ve işçiler, Anlaşmanın Madde 139(2)'yle uyumlu olarak Topluluk seviyesinde vardıkları anlaşmaların Komisyonun önerisi üzerine Konsey kararıyla uygulanmasını birlikte talep eder.

(2) 23 Şubat 2006 tarihinde, Uluslararası Çalışma Örgütü, hali hazırdaki güncel uluslararası deniz iş sözleşmelerinin ve önerilerinin yanında diğer uluslararası işçi sözleşmelerinin temel ilkelerini mümkün mertebe içerecek nitelikte tek ve tutarlı bir araç ortaya çıkarma niyetiyle Deniz İş Sözleşmesi'ni (2006) kabul etmiştir.

(3) Antlaşma'nın 138(2). Maddesiyle uyumlu olarak Komisyon, idare ve işçilere mevcut Topluluk müktesebatının Deniz İş Şartı'nı (2006) göz önünde bulundurarak uyumlaştırılması, konsolide edilmesi ve ilaveler yapılması yoluyla geliştirilmesinin tavsiye edilebilirliği hususunda danışmıştır.

(4) 29 Eylül 2006 tarihinde Avrupa Topluluğu Gemi Sahipleri Derneği (ECSA) ve Avrupa Taşımacılık İşçileri Federasyonu (ETF) Komisyonu Antlaşma'nın 138(4). Maddesiyle uyumlu olarak anlaşma yoluna girme istekleri hususunda bilgilendirmiştir.

(5) 19 Mayıs 2008 tarihinde, denizcilik endüstrisi genelinde küresel düzeyde eşit koşullar oluşturulmasına katkıda bulunmak niyetindeki

söz konusu örgütler, Deniz İş Sözleşmesi hususunda anlaşma yapmışlardır ve bu anlaşmadan bundan sonra "Anlaşma" olarak bahsedilecektir. Bu Anlaşma ve Ekleri, Topluluğu Kuran Antlaşma'nın 139(2). Maddesiyle uyumlu olarak Komisyon'un önerisi üzerine Konsey kararıyla uygulanmasına yönelik Komisyon'dan birlikte talebini içerir.

(6) Anlaşma, Üye Devletlere kayıtlı gemilerde ve Üye Devletler bandıralı gemilerdeki gemi adamlarına yönelik uygulanır.

(7) Anlaşma, 30 Eylül 1998 tarihli Avrupa Topluluğu Gemi Sahipleri Derneği (ECSA) ve Avrupa Taşımacılık İşçileri Federasyonu (ETF) tarafından Brüksel'de anlaşmaya varılan gemi adamlarının çalışma saatlerinin düzenlenmesine yönelik Avrupa Anlaşması'nı değiştirir.

(8) Avrupa Birliğini kuran Antlaşmanın 249. Maddesinin amacı açısından, Anlaşmayı uygulamak için en uygun araç direktif düzenlenmesidir.

(9) Anlaşma, Deniz İş Sözleşmesi(2006) ile eş zamanlı olarak yürürlüğe girecektir ve sosyal taraflar bu Direktifin uygulanmasına yönelik ulusal tedbirlerin adı geçen Sözleşmenin yürürlüğe girmesinden daha erken olmak üzere yürürlüğe girmesini arzu eder.

(10) Anlaşmada geçen koşullar ve içerisinde özellikle tanımlanmayan hususlar açısından bu Direktif, Üye Devletleri, benzer koşulları içeren sosyal politikalarında olduğu gibi ulusal mevzuat ve uygulamalarla uyumlu olarak bunları tanımlamakta –bu tanımlar Anlaşmanın içeriğine saygılı olduğu sürece- serbest bırakır.

(11) Komisyon, Direktif önerisi için taslağı imzacı tarafların temsil statüsü ve Anlaşmanın her bir hükümünün yasallığını göz önünde bulundurarak ve 20 Mayıs 1998 tarihli Topluluk sevi-

yesinde sosyal diyalogun teşvik edilmesi ve uyumlaştırılması hususundaki bildirimle uyumlu olarak oluşturmıştır.

(12) Üye Devletler bu Direktif tarafından uygulamaya koyulan çıktıları daima garanti altına alacak gerekli tüm adımları attığı sürece ortak talepleri üzerine bu Direktifin uygulanması için idare ve işçileri yetkilendirebilir.

(13) Bu direktifin hükümleri özellikle Topluluk mevzuatında yer alanlar olmak üzere daha spesifik ve/veya gemi adamlarına daha fazla koruma sağlayan mevcut Topluluk hükümlerine halel getirmeksizin uygulanmalıdır.

(14) İşyerinde işçilerin sağlık ve güvenliği hususundaki gelişmelerin teşvik edilmesine yönelik önlemlerin alınması hakkında 12 Haziran 1989 tarihli ve 89/391/EEC sayılı Direktifte ve bu Direktifin özellikle 5.(1 ve 3) Maddesinde belirtilen işveren sorumluluğu genel ilkesiyle uyum sağlanmalıdır.

(15) Bu Direktif ekteki Anlaşmada düzenlenen alanlardaki işçilerin genel koruma seviyesini azaltmayı onaylamak için kullanılmamalıdır.

(16) Bu direktif ve Anlaşma asgari standartları ortaya koyar. Üye Ülkeler ve/veya sosyal taraflar daha avantajlı hükümleri uygulamaya başlatabilmeli veya devam ettirebilmelidir.

(17) Komisyon, Sosyal Politika Anlaşmasının uygulanmasıyla ilgili 14 Aralık 1993 tarihli bildirimle uyumlu olarak, Anlaşmayı içeren bir Direktif önerisine yönelik bir yazı göndererek Avrupa Parlamentosunu ve Avrupa Ekonomik ve Sosyal Komitesini bilgilendirmiştir.

(18) Bu araç Avrupa Birliği Temel Haklar Şartında ortaya koyulan ilkeler ve temel haklarla ve özellikle azami çalışma süresini, haftalık ve günlük dinlenme sürelerini ve yıllık ücretli izin süresini belirleyerek tüm işçilerin sağlık, güvenlik ve insan onuruna uygun çalışma koşulları hakkını sağlayan 31. Maddesiyle uyumludur.

(19) Bu Direktifin hedefleri Üye Devletler tarafından yeterince karşılanamayacağı ve bu nedenle faaliyetlerin ölçeği ve etkileri gerekçe-

siyle Topluluk seviyesinde daha başarılı sonuçlar alınacağı için, Topluluk, Avrupa Birliğini kuran Antlaşmanın 5. Maddesinde ortaya koyulan yerellik ilkesiyle uyumlu olarak tedbirler alabilir. Bu maddede yer alan Ölçülülük İlkesi ile uyumlu olarak, bu Direktif bu hedeflerin yerine getirilmesi için gerekli olanın ötesine gitmez.

(20) Yasamanın iyileştirilmesi hakkındaki Kurumlar arası Antlaşmanın 34. paragrafıyla uyumlu olarak, Üye Devletlerin hem kendi menfaatleri hem de Topluluğun menfaati için, bu Direktif ile iç hukuka aktarmaya yönelik tedbirler arasındaki ilişkiyi mümkün olduğu kadar gösteren kendi çizelgelerini hazırlaması ve bunu kamuya duyurması teşvik edilecektedir.

(21) Gemi adamlarının çalışma saatlerinin düzenlenmesi hakkındaki Anlaşmayı eklerinde ihtiva eden, Avrupa Topluluğu Gemi Sahipleri Derneği ve Ulaştırma İşçileri Federasyonu tarafından neticelendirilen gemi adamlarının çalışma saatleriyle ilgili düzenlemeyle ilgili Anlaşma'ya ilişkin 1999/63/EC sayılı ve 21 Haziran 1999 tarihli Konsey Direktifi uygun şekilde değiştirilmiştir.

(22) Anlaşmanın uygulanması, Avrupa Birliğini kuran Antlaşmanın 136. Maddesinin altında yer alan hedefleri yerine getirmeye katkıda bulunur.

İŞBU DİREKTİFİ KABUL ETMİŞTİR.

Madde 1

Bu direktif, ekte yer aldığı şekliyle 19 Mayıs 2008 tarihinde imzalanan, deniz ulaşımı sektöründeki idare ve işçileri temsil eden örgütler arasında (Avrupa Topluluğu Gemi Sahipleri Derneği ve Ulaştırma İşçileri Federasyonu) Deniz İş Kanunu Sözleşmesi hususundaki Anlaşmayı (2006) uygular.

Madde 2

1999/63/EC sayılı Konsey Direktifinin eki aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir:

1. Madde 1'de aşağıdaki nokta 3 eklemesi yapılır:

‘3. Bu Anlaşma açısından herhangi bir kişinin gemi adamı olarak sayılıp sayılmayacağı hususunda bir şüphe olması durumunda karar, her üye ülkedeki konuyla ilgili mercii tarafından gemi sahipleri ve gemi adamı örgütleriyle görüşerek verilir. Bu bağlamda Uluslararası Çalışma Örgütü’nün meslek grupları bilgileri hususunda ki 94. (Denizcilik) Genel Konferans Oturumunun ilke kararı dikkate alınır.’

2. Madde 2 ‘de nokta (c) ve (d) aşağıdaki hükümle yer değiştirir:

‘(c) “gemi adamı” terimi bu Anlaşmanın uygulandığı gemiyle meşgul, bu gemide çalışan, ve istihdam edilen kişiler anlamına gelmektedir.’

(d) “gemi sahibi” terimi bir geminin maliki ya da yönetici, aracı veya gemi işletme müteahhidi gibi gemi sahibi tarafından işletim sorumluluğu yüklenilen, ve bu sorumluluğu ararak başka örgüt ve kişilerin belirli görev ve sorumlulukları gemi sahibi adına yerine getirip getirmediği dikkate alınmaksızın, bu Anlaşmayla uyumlu olarak gemi sahiplerinin yükümlülüğünde bulunan görev ve sorumluluklarını devraldığını kabul eden diğer kişi veya örgütler anlamına gelmektedir.’

3. Madde 6 aşağıdaki hükümle yer değiştirir:

‘1. 18 yaş altındaki gemi adamları için gece vardiyası yasaklanır. Bu maddenin amacı açısından, “gece” kavramı ulusal mevzuat ve uygulamalarla tanımlanır. Sabah saat 5’ten önce başlamamak kaydıyla gece yarısının ardından en az dokuz saatlik bir süreci kapsar.

2. Gece çalışması kısıtlamasıyla uyumu kısıtlar nitelikteki istisna aşağıdaki hallerde yetkili mercii tarafından uygulanabilir:

(a) İlgili gemi adamlarının etkin eğitimi varolan program ve takvimlerle uyumlu olarak azaltılır; veya

(b) Görevin kendine has doğası veya geçerli eğitim programı istisnaya dahil olan gemi adamlarının gece çalışmasını gerektirir ve karar verici mercii ilgili gemi sahipleri ve gemi adamları örgütlerine danışarak işin çalışan sağlığı ve

refahına hâlel getirecek nitelikte olmadığına hükmeder.

3. 18 yaş altındaki gemi adamlarının istihdamı, gemiyle meşguliyeti veya gemide çalışması, bu durumun bu kişilerin sağlık ve güvenliklerini tehlikeye atmasının olası olduğu hallerde yasaklanır. Böyle bir işte çalışma türleri ulusal kanun ve düzenlemelerle veya yetkili mercii tarafından ilgili gemi sahipleri ve gemi adamları dernekleriyle görüşülmesinin ardından uluslararası standartlarla uyumlu olarak karar verilir.

4. Madde (Kloz) 13 aşağıdaki hükümle yer değiştirir:

‘1. Gemi adamları tıbbi olarak bu görevi yerine getireceklerine yönelik lisans almadıkça gemide çalışamazlar.

2. İstisnalara ancak bu Anlaşmada bildirildiği şekilde izin verilir.

3. Yetkili mercii gemide çalışmaya başlamasından önce gemi adamlarının denizde yerine getirilmesi gereken görevleri gerçekleştirebilir olduğunu gösterir nitelikte geçerli tıbbi sertifikayı talep eder.

4. Tıbbi sertifikanın, yerine getirmesi gereken görevler açısından gemi adamlarının sağlık durumunu gerçekten yansıttığından emin olmak açısından, yetkili mercii ilgili gemi sahipleri ve gemi adamları dernekleriyle görüşülmesinin ve ardından uygulanabilir uluslararası temel ilkelere üzerinde durulmasının ardından tıbbi taramanın ve sertifikanın niteliğini belirler.

5. Bu anlaşma, STCW olarak değiştirilen Gemi Adamlarının Eğitimi, Belgelendirilmesi ve Vardiya Standartları hakkındaki Uluslararası Sözleşmeye, 1978, hâlel getirmez. STCW gereksinimleriyle uyumlu olarak verilen tıbbi sertifika yetkili mercii tarafından bu maddedeki (kloz) Nokta 1 ve 2’deki amaçlar doğrultusunda kabul edilir. STCW’ye dahil olmayan gemi adamları olması durumunda bu gereksinimlerin özünü karşılar nitelikte tıbbi bir sertifika kabul edilir.

6. Tıbbi sertifika yeterli nitelikteki tıbbi personel tarafından veya bu sertifika yalnızca göz sağlığıyla ilişkili olması durumunda yetkili mercinin böyle bir sertika için yeterli nitelikte olarak tanıdığı bir kişi tarafından verilir. Tıbbi personel, tıbbi taramalara dair teşhislerinde tam profesyonel bağımsızlığa sahip olmalıdır.

7. Özellikle zaman, çalışma alanı veya ticari alan bakımından tıbbi sertifikası reddedilen gemi adamlarına veya çalışabilirliği kısıtlanan gemi adamlarına başka bir bağımsız tıbbi personel veya bağımsız tıbbi hakem tarafından daha ileri düzey taramaya tabi tutulma fırsatı tanınır.

8. Her tıbbi sertifika özellikle şunları ihtiva eder:

(a) ilgili gemi adamının işitme ve görme yeteneği ve işe alınacak gemi adamının renk görme sapaklığının gerçekleştirilecek işe uygunluğunu etkiler nitelikte olması durumunda renk görebilme yeteneği tatmin edici düzeydedir; ve

(b) ilgili gemi adamı denizde vereceği hizmet esnasında daha da kötüleşecek, veya onu bu hizmeti yerine getiremeyecek veya gemideki diğer insanların sağlığını tehlikeye atacakhale getirecek herhangi bir tıbbi soruna sahip değildir.

9. STCW adına gereksinim duyulmadığı veya ilgili gemi adamı tarafından yerine getirilecek özel görevler gerekçesiyle daha kısa zaman dilimine ihtiyaç duyulmaması halinde:

(a) gemi adamı 18 yaşın altında değilse tıbbi sertifika azami iki yıllık bir zaman dilimi için geçerli olur, aksi halde azama geçerlilik süresi bir yıldır;

(b) renk görebilirlik sertifikası azami altı yıl için geçerlidir.

10. Aşağıdaki şartların yerine getirilmesi kaydıyla, acil durumlarda yetkili mercii gemi adamına geçerli tıbbi sertifika olmadan yeterli nitelikteki bir tıbbi personelden tıbbi sertifika alabileceği bir sonraki limana kadar çalışma izni verebilir:

(a) bu izin süresi üç ayı geçemez; ve

(b) ilgili gemi adamı güncel tarihe geçmiş tıbbi sertifikaya sahiptir.

11. üç ayı geçmememiş olması kaydıyla, sertifika geçerlilik süresi seyahat esnasında sona ererse, sertifika yeterli nitelikteki bir tıbbi personelden tıbbi sertifika alabileceği bir sonraki limana kadar geçerliliğini sürdürür.

12. Genellikle uluslararası seyahatlarla işgal eden gemilerde çalışan gemi adamlarına ait tıbbi sertifikalar en az İngilizce olarak sağlanmalıdır.

13. Sağlık taramasının doğasına ve tıbbi sertifikada yer alacak özel noktalara gemi sahipleri ve gemi adamları örgütleriyle danışarak karar verilir.

14. Tüm gemi adamları düzenli sağlık taramasından geçerler. Gece çalışmalarından dolayı sağlık problemleri olduğu tıbbi personel tarafından belgelendirilmiş vardiya görevlisi mümkün olduğu takdirde uygun görüldükleri gündüz görevine verilirler.

15. Nokta 13 ve 14'te değinilen sağlık değerlendirmesi ücretsiz yapılır ve tıbbi gizliliğe tabidir. Bu sağlık değerlendirmesi ulusal sağlık sisteminde yürütülür.

5. Madde 16 aşağıdaki hükümle yer değiştirir:

'Her gemi adamı ücretli yıllık izin almaya hakkına sahiptir. Ücretli yıllık izin hakkı aylık asgari 2,5 takvim günü üzerinden, tamamlanmayan aylarda ise nispi olarak hesaplanır. İş ilişkisi feshedildiği haller hariç olmak üzere Asgari yıllık ücretli izin bedeliyle karşılanamaz.

Madde 3

1. Üye Ülkeler bu Direktifte ortaya koyulandan varsa daha avantajlı hükümlerini devam ettirirler, yoksa yürürlüğe koyabilirler.

2. Bu Direktifin uygulanması hiçbir şart altında, bu Direktifin içerdiği alanlarda çalışan işçilerin haklarının korunması noktasında genel seviyenin düşürülmesine gerekçe teşkil etmez. Üye ülkelerin, idare ve işçilerin ortaya koyulan

haklarına hanel getirmeksizin değişen şartlar doğrultusunda Direktifin kabul edildiği esnada geçerli olandan farklı mevzuat, düzenleme ve ya sözleşmeye bağlı düzenleme bu Direktifte ortaya koyulan asgari gerekçelerle her zaman uyumludur.

3. Bu Direktifin uygulanması ve yorumlanması ilgili gemi adamına daha avantajlı koşullar sağlayan herhangi bir Topluluk hükmüne veya milli hükme, örf ve uygulamaya hanel getirmez.

4. A4.2 Standartı Nokta 5(b) hükmü, 89/391/EEC referans numaralı Direktifin 5. Maddesinde öngörülen işveren sorumluluğu ilkesini etkilemez.

Madde 4

Üye ülkeler bu Direktif uyarınca yürürlüğe koyulan ulusal hükümlerin ihlal edilmesi durumunda hangi cezaların uygulanacağına karar verir. Bu cezalar etkin, orantılı ve caydırıcı niteliktedir.

Madde 5

1. Üye Ülkeler bu Direktife uygun olarak kanunları, tüzükleri ve idari hükümleri yürürlüğe sokarlar veya bu Direktifin yürürlüğe girmesinden sonra 12 ayı geçmemek üzere idare ve işçilerin anlaşmayla gerekli tedbirleri aldığını garantier.

2. Üye ülkeler hükümleri yasalastırdığında, bu hükümler bu Direktifi referans gösterir veya resmi yayınlarına böyle bir referansla eşlik edilir. Bu şekilde referans methodları Üye Ülkeler tarafından ortaya koyulur ve Komisyona derhal bu hükümler bildirilir.

3. Üye Ülkeler ulusal kanunlarıyla yasalastırdıklarında bu Direktifin ihtiva ettiği ana hükümleri yazılı halde Komisyona bildirirler.

Madde 6

Anlaşmanın gerekçesinde belirtilen hatırı sayılır eşdeğerlik ilkesinin uygulaması, üye ülkelerin bu Direktiften doğan zorunluluklarına hanel getirmez.

Madde 7

Bu direktifin yürürlüğe girdiği tarih, Deniz İş Sözleşmesi'nin, 2006, yürürlüğe girdiği tarihtir.

Madde 8

Bu direktifin muhatabı üye ülkelerdir.

Büksel'de 16Şubat 2009 tarihinde düzenlenmiştir.

EK

Deniz İş Sözleşmesi, 2006, üzerine ECSA VE ETF tarafından imzalanan ANLAŞMA

GEREKÇE

İMZA LAYAN TARAFLAR

Uluslararası Çalışma Örgütü Deniz İş Sözleşmesi, 2006, (bundan sonra Sözleşme olarak adı geçecektir) Sözleşme bağlamında tüm Üyelerin kanun ve düzenlemelerinin örgütlenme serbestliği, toplu sözleşme hakkının etkin olarak tanınması temel haklarına ve zorla ve zorunlu çalışmanın her türlüünün engellenmesine; çocuk istihdamının etkin şekilde kaldırılmasına; istihdam ve mesleki açıdan ayrımcılığın engellenmesine riayet etmesi gerektiğinden dolayı,

Sözleşme her gemi adamının güvenlik standartlarıyla, adil istihdam koşullarıyla, insana yakışır iş ve yaşam koşullarıyla, sağlık korumasıyla, tıbbi bakımla, refah tedbirleriyle ve diğer sosyal koruma şekilleriyle uyumlu emniyetli ve güvenli işyerine sahip olma hakkı sağladığından dolayı,

Sözleşme, Üyelerin yekli alanı sınırları içerisinde, bu Gerekçe bölümünün bundan önceki paragrafında ortaya koyulan gemi adamlarının istihdam ve sosyal haklarının Sözleşmenin gereklilikleriyle uyumlu olarak tamamlanmasıyla uygulandığını garanti altına almasını gerektirmektedir. Aksi Sözleşmede belirtilmediği takdirde, böyle bir uygulama ulusal kanunlar ve düzenlemeler; uygulanabilir toplu sözleşme anlaşmalarıyla veya diğer tedbirler aracılığıyla veya uygulamada yürütülebilir.

İmzalayan taraflar, Sözleşmenin yapısı ve formatını ortaya koyan “Deniz İş Sözleşmesi kuralları ve Düzenlemeleri Açıklama Notuna” hususi dikkat çekmeyi istediklerinden dolayı,

Avrupa Topluluğunu kuran Antlaşma’yı (bundan sonra Antlaşma olarak adı geçecektir) ve özellikle ilgili maddeler 137, 138 ve 139’u göz önünde tutarak;

Antlaşma’daki Madde 139(2) Avrupa seviyesinde karara bağlanan anlaşmaların Komisyonun önerisi üzerine Konsey Kararıyla imza taraflarının ortak talebiyle uygulanabilmesini sağladığından dolayı;

İmzalayan taraflar işbu hususlarda talepte bulunduğundan dolayı;

Üye ülkeleri bağlar nitelikteki Avrupa Birliğini kuran Antlaşma’nın 249. Maddesine göre Anlaşmaya ilişkin şekil ve metot seçimini ulusal mercilere bırakırken bir Anlaşmanın uygulanması için doğru aracın Direktif olduğundan; Sözleşmenin VI. Maddesi ILO üyelerinin Sözleşmenin hem genel amacını ve hedeflerini tam anlamıyla yerine getirmeye hem de Sözleşmenin söz konusu hükümlerinin yürürlüğe koyulması hedefiyle Sözleşme standartlarına hatırı sayılır ölçüde eşdeğer nitelikteki ve kendileri için tatmin edici nitelikteki tedbirlerin uygulamasına izin verir; Anlaşmanın Direktif yoluyla uygulanması ve Sözleşmenin “hatırı sayılır eşdeğerlik ilkesi” böylelikle Üye Ülkelere Sözleşmenin VI.Maddesinin Nokta 3 ve 4’ünde belirtilen yöntemle hak ve ilkeleri uygulama hakkı vermeyi amaçladığından dolayı,

AŞAĞIDAKİ HUSUSLARA KARAR VERİLMİŞTİR:

UYGULAMAYA DAİR TANIMLAR VE KAPSAM

1. Bu anlaşmanın amacı dolayısıyla ve özel hükümlerde aksi belirtilmedikçe aşağıdaki terimler karşılırlarına gelen anlamı ifade edecektir:

- (a) 'ilgili merci' bakan, kamu departmanı veya Üye Ülke tarafından belirlenen ve konu hakkında kanun gücünü kullanarak düzenlemeleri, emir ve komutları yürürlüğe koyma gücü bulunduran diğer merciler anlamına gelir.
 - (b) 'brüt tonaj' Uluslararası Denizcilik Örgütü tarafından kabul edilen tonaj ölçümü ara lemasına dahil gemilerin Uluslararası Gemi Tonaj Ölçümü Sözleşmesinin, 1969, Ek 1'inde yer alan ölçüm düzenlemeleriyle veya bu sözleşmenin ardından gelen diğer sözleşmelerle uyumlu olarak hesaplanan brüt tonaj anlamına gelir ve Uluslararası Tonaj Sertifikasının yorumlar sütununda yer alır.
 - (c) 'gemi adamı', bu Anlaşmanın uygulandığı herhangi kapasitedeki bir gemide istihdam edilen veya gemiyle işgal eden veya gemide çalışan herhangi bir kişi anlamına gelir.
 - (d) 'gemi adamı istihdamı' anlaşması hem iş sözleşmesini ve hem de anlaşmanın maddelerini ihtiva eder.
 - (e) 'gemi' sadece iç sularda, korunaklı sularda veya bunlara bitişik alanlarda veya liman düzenlemelerini uygulandığı alanlarda gidenler dışındaki gemi anlamına gelir.
 - (f) 'gemi sahibi' geminin sahibi veya geminin sahibinden geminin işlevine yönelik sorumluluğu alan ve bu sorumlulukla gemi sahibinin sorumluluklarını ve görevlerini yerine getirmeye bu Anlaşmayla uyumlu olarak gemi sahiplerine mecbut kılınan görev ve sorumlulukları devralmayı kabul eden yönetici, aracı veya gemi işletme müteahhidi gibi bir kişi veya bir örgüt anlamına gelir.
2. Aksi belirtildiği haller dışında bu Anlaşma tüm gemi adamlarına uygulanır.
 3. Bu Anlaşma açısından herhangi bir kişinin gemi adamı olarak sayılıp sayılmayacağı hususunda bir şüphe olması durumunda karar, her üye ülkedeki konuyla ilgili mercii tarafından gemi sahipleri ve gemi adamı örgütleriyle görüşerek verilir. Bu bağlamda Uluslararası Çalışma Örgütü'nün meslek grupları bilgileri hususundaki 94. (Denizcilik) Genel Konferans Oturumunun ilke kararı dikkate alınır.
 4. Aksi belirtildiği haller dışında, bu Anlaşma ister kamu ister özel mülkiyette olsun balıkçılıkla işgal eden veya arap yelkenlisi ve ya çin yelkenlisi gibi geleneksel yöntemlerle inşa edilen gemiler dışında ticari faaliyette bulunan tüm gemilere uygulanır. Bu anlaşma savaş gemilerine ve donanma yedeklerine uygulanmaz.
 5. Bu anlaşmanın bir gemiye veya belli bir gemi kategorisine uygulanıp uygulanmayacağı hususunda bir şüphe olması durumunda karar, her üye ülkedeki konuyla ilgili mercii tarafından gemi sahipleri ve gemi adamı örgütleriyle görüşerek verilir.

DÜZENLEMELER VE STANDARTLAR

GEMİDE ÇALIŞMAK ÜZERE GEMİ ADAMLARI İÇİN ASGARI GEREKSİNİMLER

Düzenleme 1.1 – Asgari yaş

1. Asgari yaştan altındaki hiç kimse gemide istihdam edilemez gemiyle işgal edemez.
2. Bu anlaşmada ortaya koyulan hallerde daha yüksek bir asgari yaş aranır.

Standart A1.1 – Asgari yaş

Asgari yaşa yönelik yasal düzenleme, Gemi adamları için çalışma saatlerinin düzenlenmesine yönelik Avrupa Anlaşması (bu anlaşmasıyla Ek-A'sıyla uyumlu olarak değiştirilen) hususundaki 21 Haziran 1999 tarih ve 1999/63/EC sayılı Konsey Direktifinde gerçekleştirilmiştir.

Düzenleme 1.2 – Tıbbi Sertifika

Tıbbi sertifikaya yönelik yasal düzenleme, Gemi adamları için çalışma saatlerinin düzenlenmesine yönelik Avrupa Anlaşması (bu anlaşmasıyla Ek-A'sıyla uyumlu olarak değiştirilen) hususundaki 21 Haziran 1999 tarih ve 1999/63/EC sayılı Konsey Direktifinde gerçekleştirilmiştir.

Düzenleme 1.3 – Eğitim ve Nitelikler

1. Gemi adamları eğitilmedikleri veya görevlerini yerine getirebilmek için nitelikleri veya yeterlikleri belgelendirilmediği sürece gemide çalışmazlar
2. Gemi adamları, gemide şahsi güvenliklerine yönelik eğitimlerini başarıyla tamamlamazlarsa kendilerine gemide çalışmalarına izin verilmez.
3. Uluslararası Denizcilik Örgütü tarafından benimsenen zorunlu hükümlerle uyumlu olarak eğitim ve belgelendirme bu Düzenleme'nin birinci ve ikinci paragraflarındaki gereksinimleri karşılamak olarak ele alınır.

İSTİHDAM KOŞULLARI

Düzenleme 2.1 – Gemi adamlarının iş sözleşmeleri

1. Bir gemi adamının istihdamı için hüküm ve koşullar, yazılı ve hukuki geçerliliği olan ve bu Anlaşmayla belirtilen standartlarla uyumlu olacak şekilde bir sözleşmede ortaya koyulur.
2. Gemi adamı iş sözleşmesini imzalamadan önce sözleşmedeki hüküm ve koşulları gözden geçirebilme ve tavsiye alabilme fırsatına sahip olduğu bir koşuldur ve bu hüküm ve koşulları imzalamadan önce özgür iradesiyle kabul eder.
3. Üye ülkenin ulusal hukukuna ve uygulamalarına uyumlu olduğu sürece gemi adamının iş sözleşmesi her türlü uygulanabilir toplu sözleşme anlaşmasını içerir niteliktedir.

Standart A 2.1 – Gemi adamlarının iş sözleşmeleri

1. Her Üye Ülke kendi bayrağını taşıyan gemileri aşağıdaki gereksinimlerle uyumlu hale getirecek kanun ve yönetmelikleri yürürlüğe sokar:
 - (a) Ülke bayrağını taşıyan gemilerde çalışan gemi adamları hem gemi adamı hem de gemi sahibi veya gemi sahibinin bir temsilcisi tarafından imzalanmış ve bu Anlaşmanın gerektirdiği insana onuruna uygun çalışma ve yaşama koşullarını sağlayacak nitelikte iş sözleşmesine (işçi olmadıkları yerlerde sözleşme veya benzer nitelikteki düzenlemeleri ispatlar evrak) sahiptir;
 - (b) Gemi adamı iş sözleşmesi imzalayacak gemi adamlarına araştırmak ve tavsiye almak üzere imza öncesi fırsat verilir ve bu kişinin sözleşmeyi hak ve özgürlüklerini yeterince anlamış şekilde özgür iradesiyle imzalamasına yönelik tedbirler alınır;
 - (c) Hem ilgili gemi sahibi hem de gemi adamı, gemi adamı iş sözleşmesinin asıl nüshasını imzalar;
 - (d) Süvari de dahil olmak üzere gemideki gemi adamının istihdam şartlarına dair net bir bilgi alabilmesine yönelik tedbir alınır ve iş sözleşmesinin bir kopyasını da içeren bilgiler aynı zamanda ilgili merci yetkilileri tarafından ziyaret edilecek limanlar da dahil olmak üzere ulaşılabilir haldedir;
 - (e) Gemi adamlarına gemideki istihdamlarına yönelik kayıtlarını da içeren bir doküman verilir.
2. Gemi adamının iş sözleşmesinin bir bölümü ya da tamamını toplu sözleşmenin oluşturması durumunda, bu anlaşma gemide hazır bulundurulur. Gemi adamlarının iş sözleşmesinin ve uygulanabilir herhangi bir toplu sözleşmenin İngilizce dilinde olmaması durumunda aşağıda belirtilenler İngilizce olarak hazır bulunur (yalnızca yurtdışı yolculuklarla istigal eden gemiler hariç olmak üzere):
 - (a) Anlaşmanın standart formunun bir kopyası,
 - (b) Devlet denetimine tabi toplu sözleşme anlaşmasının bölümleri,

Çalışma Mevzuatı ile ilgili Avrupa Birliği Direktifleri

3. Bu standartın Paragraf 1(e)'sinde belirtilen belge gemi adamlarının çalışma kalitesine ilişkin herhangi bir beyan içermez. Belgenin şekli, ihtiva etmesi gereken özel hususlar ve bu hususların bu belgeye giriş yöntemi ulusal mevzuat tarafından belirlenir.

4. Her üye ülke tüm gemi adamlarının iş sözleşmelerinde bulunması gereken hususları içeren kanun ve yönetmelikleri yürürlüğe koyar. Gemi adamlarının iş sözleşmelerinde her şartta aşağıdaki hususları içermesi gerekmektedir:

- (a) Gemi adamının tam adı, doğum tarihi ve yaşı ve doğum yeri;
- (b) Gemi adamının adı ve adresi;
- (c) Gemi adamının iş sözleşmesinin yürürlüğe girdiği yer ve tarih;
- (d) Gemi adamının ne kapsamda istihdam edildiğine ilişkin bilgi
- (e) Gemi adamının maaşı veya varsa maaş hesabına esas formül;
- (f) Ücretli yıllık izin miktarı veya Ücretli yıllık izin miktarı hesabına esas formül;
- (g) Sözleşmenin feshi için gerekli aşağıdaki hüküm ve koşullar:

(i) sözleşmenin süresiz yapılması durumunda gemi sahibi için gemi adamlarınıninkinden düşük tutulmayacak şekilde, zorunlu bildirim süresi gibi iki tarafa da fesih yoluna gitmesi hakkını veren koşullar

(ii) sözleşmenin süreli yapılması durumunda sona erme tarihi belirtilir; ve

(iii) sözleşme bir seyahat için düzenlenmişse, varış limanı bilgisi ve varış sonrasında gemi adamı ihraç edilmeden önce geçerliliğinin son bulma süresi;

- (h) Gemi sahibi tarafından gemi adamına sağlanacak sağlık ve sosyal güvenlik koruması gibi katkılar;
- (i) Gemi adamının geri dönüş hakları;
- (j) Varsa, toplu sözleşme anlaşmasına referans;
- (k) Ulusal mevzuatın gerektirebileceği her hangi başka özel husus;

5. Tüm Üye Ülkeler gemi adamının iş sözleşmesinin erken feshi için gemi adamı ve gemi sahipleri tarafından verilecek asgari bildirim süresini belirleyen kanun ve yönetmelikleri yürürlüğe geçirir. Bu asgari sürelerin uzunluğu ilgili gemi sahipleri ve gemi adamı örgütleriyle görüşülmesinin ardından 7 günden kısa olmamak üzere belirlenir.

6. Asgariden daha kısa süreli bildirim verilerek ya da hiç bildirim verilmeden iş sözleşmesinin fesihini haklı çıkarmaya yönelik, ulusal hukukta veya düzenlemelerde veya uygulanabilir toplu sözleşme anlaşmalarında izin verildiği hallerde asgariden daha kısa bildirim süresi

Düzenleme 2.3 – Çalışma saatleri ve dinlenme saatleri

Gemi adamlarının çalışma ve dinlenme saatleri, gemi adamlarının çalışma saatlerinin düzenlenmesiyle ilgili Avrupa Anlaşması (bu Anlaşmanın Ek-A'sına uyumlu olarak değiştirilmek üzere) hakkındaki 21 Haziran 1999 tarih ve 1999/63/EC sayılı direktif (değiştirilmek üzere) tarafından düzenlenmiştir.

Düzenleme 2.4– İzin hakkı

1. Her üye ülke kendi bayrağını taşıyan gemide görevli gemi adamlarına bu Anlaşma ve gemi adamlarının çalışma saatlerinin düzenlenmesiyle ilgili Avrupa Anlaşmasına (bu Anlaşmanın Ek-A'sına uyumlu olarak değiştirilmek üzere) hakkındaki 21 Haziran 1999 tarih ve 1999/63/EC sayılı direktifle (değiştirilmek üzere) uygun şartları sağlayacak şekilde yıllık ücretli izin verilmesini sağlar.

2. Gemi adamlarına çalıştıkları pozisyonun operasyonel gerekliliğiyle sağlık ve refahlarına katkıda bulunmak amacıyla karaya çıkma izni verilir.

Düzenleme 2.5 – Geri dönme

1. Gemi adamlarının kendilerine herhangi bir masraf çıkarılmadan geri dönme hakları vardır.
2. Her üye ülke kendi bayrağını taşıyan gemilerde gerekli şekilde geri dönmelerini sağlayacak kadar finansal güvenceye sahip olmasını talep eder.

Standart A2.5 – Geri dönme

1. Her üye ülke kendi bayrağını taşıyan gemide görevli gemi adamlarına aşağıdaki hallerde geri dönme hakkı verir:

- (a) Gemi adamının iş sözleşmesinin yurt dışındayken süresinin dolması durumunda
- (b) (i) *gemi sahibi tarafından; veya*
(ii) *gemi adamı tarafından kabul edilebilir gerekçelerle;*
Gemi adamının iş sözleşmesi feshedildiğinde;
- (c) *İş sözleşmesinde belirtilen görevlerini yerine getiremeyecek hale gelmesi veya bunları bazı özel hallerde yerine getirmesinin beklenemeyeceği durumlarda*

2. *Her Üye Ülke yasa ve yönetmeliklerinde veya diğer tedbirlerinde veya toplu sözleşme anlaşmalarında aşağıdaki hususlarda uygun hükümleri bildirir:*

- (a) Gemi adamlarına bu standartın paragraf 1(a) ve (c)'siyle uyumlu olarak geri dönüş hakkı verilen haller;
- (b) Gemi adamına gemiden ayrılma hakkının verilmesinin ardından gemide asgari hizmet süresi – süre 12 aydan az olacaktır; ve
- (c) Geri dönüş için gemi sahipleri tarafından gerçekleştirilecek geri dönüşün yapılacağı yer, ak-tarımın şekli, karşılanacak masraflar ve diğer düzenlemeler dahil olmak üzere gemi sahibinin riayet ede-ceği haklar.

3. Ulusal yasa ve yönetmelikler veya uygulanabilir toplu pazarlık sözleşmelerine göre, gemi adamının istihdam yükümlülükleri hususunda ciddi kusurlu olduğu durumlar hariç olmak üzere, üye ülkeler, gemi sahiplerinin gemi adamlarından istihdam sürecinin başında geri dönüş masraflarına karşı avans ödeme almalarını ve geri dönüş masraflarını gemi adamının maaşından ve diğer haklarından karşılamasını yasaklar.

4. Ulusal yasa ve yönetmelikler, gemi sahibinin geri dönüş masraflarını üçüncü –taraf sözleşmeleri kapsamında telafi etme hakkına helal getirmez.

5. Eğer bir gemi sahibi, gemi adamının geri dönüş masrafları hususunda bir anlaşma yapmaz veya geri dönüş hakkında sahip gemi adamının geri dönüş masraflarını karşılamazsa:

- (a) Kendi bayrağını taşıyan gemiye dair üye ülkedeki ilgili mercii ilgili gemi adamlarının geri dö-nüşlerini düzenler, düzenlemedikleri hallerde, gemi adamlarının geri dönüş yaptıkları devletler veya vatandaş oldukları devletler, geminin bayrağını taşıdığı üye ülkeden masraflarını tedarik ederler;
- (b) Gemi adamlarını geri dönüşünden kaynaklanan masraflar, geminin bayrağını taşıdığı Üye Ülke tarafından tedarik edilir;
- (c) Geri dönüş masrafları bu Standart'ın 3. Paragrafında belirtilen haller dışındaki hiçbir halde gemi adamı tarafından karşılanmaz.

6. Gemilerin İhtiyatı Hazine İlişkin Milletlerarası Sözleşme de, 1999, dahil olmak üzere uygulanabilir uluslar arası sözleşmeleri dikkate alarak, bu Standart'ın 5. Paragrafıyla uyumlu olarak geri dönüş masraflarını karşılayan Üye Devlet, ilgili gemi adamının gemilerini masraflarını geri tedarik edene kadar alıkoyabilir veya alıkoyulmasını talep edebilir.
7. Her Üye Devlet, limanlarına uğrayan, karasularından ve iç sularından geçen gemi adamlarının yer değiştirmeye birlikte geri dönüşünü kolaylaştırır.
8. Özellikle, bir Üye Devlet, gemi sahibinin finansal şartları veya gemi sahibinin gemi adamının yer değiştirmesine dair yetersizliği veya isteksizliği nedeniyle herhangi bir gemi adamının geri dönme hakkını reddetmez.
9. Her üye, ülke kendi bayrağını taşıyan geminin, uygun bir dilde yazılmış halde geri dönüş hakkıyla ilgili uygulanabilir ulusal hükümlerinin bir kopyasını taşımasını ve gemi adamlarının buna ulaşabilir olmasını sağlar.

Düzenleme 2.6 – Geminin kaybedilmesi veya batması durumunda gemi adamına tazminat

1. Gemi adamları geminin kaybolması veya batma durumundan kaynaklanan sakatlık, zarar veya işsizlikleri hallerinde yeterli tazminatlarını alırlar.

Standart A2.6 – Geminin kaybedilmesi veya batması durumunda gemi adamına tazminat

1. Her Üye Devlet, herhangi bir geminin battığı ya da kaybolduğu her durum için gemi sahibinin gemide çalışan gemi adamına bu hasar ya da batma durumlarından kaynaklanan işsizliklerine karşı tazminat ödemelerini sağlayacak yasa yaparlar.
2. Bu Standart'ın Paragraf 1'inde belirtilen yasa, gemi adamının ilgili Üye Ülkenin Geminin kaybolması veya batması nedeniyle oluşan sakatlık ve zararlar için ulusal mevzuatından kaynaklanan haklarına hâle getirmez.

Düzenleme 2.7 – Personel Seviyesi

Gemi adamları için çalışma saatlerinin düzenlenmesine yönelik Avrupa Anlaşması (bu anlaşmasıyla Ek-A'sıyla uyumlu olarak değiştirilecek)hususundaki 21 Haziran 1999 tarih ve 1999/63/EC sayılı direktif, yeterli, güvenli ve etkin personel yerleştirmeye ilişkin hükümler içerir.

Düzenleme2.8 – Gemi adamlarının istihdam fırsatları, kariyer ve yetenek gelişimleri

Her Üye Devlet, denizcilik sektöründe istihdamı teşvik edecek ve topraklarında ikamet eden gemi adamları için kariyer ve yetenek gelişimini ve istihdam fırsatlarını destekleyecek ulusal politikalara sahiptir.

Standart A2.8 – Gemi adamları için kariyer ve yetenek gelişimi ve istihdam fırsatları

1. Her Üye Devlet, denizcilik sektörünü istikrarlı ve yetenekli iş gücü sağlamak amacıyla, gemi adamları için kariyer ve yetenek gelişimi ve istihdam olanaklarını destekleyen ulusal politikalara sahiptir.
2. Bu Standart'ın 1. Paragrafından belirtilen politikaların hedefi gemi adamlarının yeterliklerinin, niteliklerinin ve istihdam fırsatlarının güçlendirilmesidir.

3. Her Üye Devlet, ilgili gemi sahipleri ve gemi adamları örgütlerine danışılmasının ardından gemideki başlıca görevleri geminin emniyetli şekilde çalışması ve ilerlemesi olan gemi adamlarının devam edegelen eğitimleri, mesleki rehberlikleri, eğitimleri ve stajları için net hedeflerini belirler.

KONAKLAMA, DİNLENME TESİSLERİ, YEMEK VE YEMEK HİZMETLERİ

Standart A3.1 – Konaklama ve dinlenme tesisleri

1. Genellikle sivrisineklerin çok olduğu limanlara ticaret yapan gemiler ilgili merciinin gerekli bulunduğu uygun cihazlarla teçhizatlandırılır.
2. Gemi adamlarının sağlık ve güvenliklerini korumaya ve kaza önlemeye yönelik hükümleri göz önünde bulundurularak gemide yaşamak veya çalışmak zorunda olan gemi adamlarının özel ihtiyaçlarını karşılamak üzere onlara uygun dinlenme tesisleri, hizmetleri ve eğlence alanları sağlanır.
3. İlgili merci, gemi adamının konaklama yerinin temiz, insan onuruna uygun şekilde oturmaya elverişli ve tamir ihtiyaçları giderilmiş halde olmasını sağlamak için gemide süvari tarafında veya süvarinin yetkisi altında gemide sık şekilde denetimler yapılmasını sağlar. Bu denetimlerin sonuçları kayıtlı veya yeniden gözden geçirmek için uygundur.
4. Ayrımcılık gözetmeksizin, farklı dini ve sosyal faaliyetlere sahip gemi adamlarının çıkarlarının göz önünde bulundurulması ihtiyacı olan gemilerde, ilgili merci, ilgili gemi sahibi ve gemi adamı örgütlerine danışılmasının ardından, bu Standart'ın uygulanmasından kaynaklanan genel tesislerden daha az tercih edilebilir olmaması şartıyla bu Standart açısından adil şekilde uygulanan farklı uygulamalara izin verir.

Düzenleme 3.2 – Yemek ve yemek hizmetleri

1. Her Üye Devlet, kendi bayrağını taşıyan gemilerde, kültürel ve dini evveliyatlarını dikkate alarak; yeterli nitelikte, besleyici değerde ve geminin ihtiyaçlarını karşılayacak yeterli miktarda içme suyu ve yiyecek ikram edilmesini sağlar.
2. Gemideki gemi adamları görevleri süresince ücret ödemeksizin yiyecek temin ederler.
3. Yemek hazırlanması sorumluluğuyla gemi aşçısı olarak istihdam edilen gemi adamları eğitilir ve gemideki pozisyonu için yeterli niteliklere sahip hale getirilir.

Standart A3.2 – Yemek ve yemek hizmetleri

1. Her Üye Devlet, kendi bayrağını taşıyan gemilerdeki gemi adamlarına sunulmak üzere öğünlere uygulanan yemek hizmetleri standardı için, yemek ve içme sularının nitelik ve nicelik açısından asgari standartlarını sağlamak için yasalar, yönetmelikler ve diğer tedbirleri yürürlüğe koyar ve bu Paragrafta belirtilen standartların uygulanması ve farkındalığında artırılması için eğitim faaliyetleri gerçekleştirir.
2. Her Üye Devlet, kendi bayrağını taşıyan gemilerin aşağıdaki asgari standartları karşılamasını sağlar:
 - (a) Yiyecek ve içecek rezervi, gemideki gemi adamı sayısı, bunların yiyecekler açısından dini gereklilikleri ve kültürel uygulamaları, seyahatin süresi ve doğası göz önünde bulundurularak, nicelik, besin değeri, nitelik ve çeşitlilik açısından uygundur;

- (b) Yemek servisleri departmanının örgütlenmesi ve ekipmanı gemi adamlarının yeterli, çeşitli ve besleyici öğünler hazırlanması ve temiz koşullarda ikram edilmesine yönelik hükümlerin yerine getirilmesine yetecek niteliktedir; ve
- (c) Yemek hizmetleri personeli doğru şekilde eğitilmiş ve pozisyonları için bilgilendirilmiştir.
3. Gemi sahipleri gemi aşçısı olarak işgal eden gemi adamlarının eğitilmiş, nitelikli ve ilgili Üye Devletin yasa ve yönetmeliklerinde ortaya koyulan gerekliliklerle uyumlu olarak pozisyonu için yeterli bulunmuştur.
4. Bu Standart'ın 3. Paragrafında belirtilen gereksinimler ilgili mercii tarafından onay verilen veya tanınan aşçılık, gıda temizliği ve kişisel temizlik, gıda depolanması, depo kontrolü ve çevresel koruma ve yemek hizmetleri sağlık ve güvenliği konularını ihtiva eden eğitimlerin tamamlanmasını kapsar.
5. On kişiden daha az personelle çalışan gemilerde mürettebatın büyüklüğü sebebiyle veya ticaret modeli sebebiyle ilgili mercii tam eğitilmiş aşçı bulundurulmasını gerekli bulmayabilir. Gemi mutfağında gıda işlemleriyle ilgili herhangi bir kişi eğitilir ve gemide gıda dağıtımı ve depolanmasıyla birlikte gıda temizliği ve kişisel temizliği de içerir şekilde bilgilendirilir.
6. İstisnai gereklilikler durumunda, ilgili mercii, bir sonraki uygun uğrama limanına kadar veya bir ayı aşmayacak bir süre için yeterli nitelikte olmayan aşçının belirli bir gemide belirli süre diliminde yemek yapmasına, istisna uygulanan kişinin eğitilmesi ve gemide gıda dağıtımı ve depolanmasıyla birlikte gıda temizliği ve kişisel temizliği de içerir şekilde bilgilendirilmesi şartıyla izin verir.
7. İlgili mercii gemilerde aşağıdakilerle ilgili olarak süvari tarafından veya süvarinin yetkisi altında sık şekilde belgelendirilmiş denetimler yapılmasını sağlar:
- (a) Yemek ve içme suyu rezervleri;
- (b) Yemeklerin ve içme sularının depolanması ve dağıtılması için kullanılan boş alan ve ekipmanlar;
- (c) Öğünlerin hazırlanması ve sunulması için kullanılan gemi mutfağı ve diğer ekipman.
8. 18 yaşın altındaki hiçbir gemi adamı gemi aşçısı olarak istihdam edilmez, işgal etmez veya çalışmaz.

SAĞLIK KORUMASI TIBBİ BAKIM VE REFAH

Düzenleme 4.1 – Karada ve gemide tıbbi bakım

1. Her Üye Devlet, kendi bayrağını taşıyan gemilerdeki tüm gemi adamlarının sağlıklarının korunması ve gemide çalışırken hızlı ve yeterli tıbbi bakıma ulaşmaları için yeterli tedbirleri alır.
2. Her Üye Devlet, sularındaki gemilerdeki acil tıbbi müdahale ihtiyacı olan gemi adamlarının Üye Devletin karadaki sağlık tesislerine erişimini sağlar.
3. Gemide sağlık koruması ve tıbbi bakım gereksinimleri, gemi adamlarına sağlık güvenliği ve tıbbi bakım sağlamayı amaçlayan tedbirler için standartları ihtiva eder.

Standart A4.1 – Karada ve gemide tıbbi bakım

1. Her Üye Devlet, , kendi bayrağını taşıyan gemilerdeki gemi adamlarının temel dış bakımı da dâhil olmak üzere sağlık korumalarını ve tıbbi bakımlarını sağlayacak nitelikte tedbirlerin yürürlüğe koyulmasını sağlarlar. Bu tedbirler:

- (a) Gemide çalışmaya yönelik özel hükümler de dâhil olmak üzere, iş sağlığı koruması ve görevleriyle ilişkili tıbbi bakım hususlarında genel hükümlerin gemi adamlarına uygulanmasını sağlar,
 - (b) Gemi adamlarına gerekli ilaçlara, tıbbi ekipmana ve teşhis ve tedavi için gerekli tesislere ve tıbbi bilgiye ve deneyime hızlı erişim de dâhil olmak üzere sağlık koruması ve tıbbi bakımın mümkün mertebe karada çalışan işçiler için sağlananla kıyas edilebilir nitelikte verilmesini sağlar;
 - (c) Gemi adamlarına uğrama limanında mümkün olan yerlerde nitelikli tıp doktoruna ve dişçiye gidebilme hakkı verir;
 - (d) Yalnızca hasta veya yaralı gemi adamlarının tedavileriyle sınırlı olmayıp, sağlık teşviki ve sağlık eğitimi programları gibi önleyici tedbirleri de içerir.
2. İlgili merci süvariler tarafından ve kıyıda ve gemideki tıbbi personelin kullanımı için standart bir tıbbi rapor formu yürürlüğe koyarlar. Bu form tamamlandığında içeriği gizli tutulur ve yalnızca gemi adamlarının tedavilerinin hızlandırılması için kullanılır.

3. Her Üye Devlet, kendi bayrağını taşıyan gemilerde hastane, tıbbi bakım tesisleri, ekipman ve eğitim gerekliliği koyacak yasa ve yönetmelikler yürürlüğe koyar.

4. Ulusal yasa ve yönetmelikler aşağıdaki asgari gereklilikleri sağlar:

- (a) Her gemi muhteviyatı ilgili mercii tarafından tanımlanan ve teftişe tabi tutulan ecza dolabı, tıbbi ekipman ve tıbbi rehber bulundurulur; ulusal gereklilikler gemi tipini, gemide çalışan kişi sayısını, seyahatin doğası, hedef noktası ve süresi, ve ilgili ulusal ve uluslararası tavsiye edilen tıbbi standartları göz önünde bulundurulur.
- (b) 100 veya daha fazla kişi taşıyan ve 72 saatten daha uzun süreli olmak üzere uluslararası seyahatlerle iştigal eden tüm gemiler tıbbi bakımla sorumlu nitelikli bir doktor bulundurulur; ulusal yasa ve yönetmelikler seyahatin süresi, doğası ve şartları ve gemideki gemi adamı sayısı göz önünde bulundurularak hangi diğer gemilerin tıp doktoru taşıması gerektiğini hususunu açıklığa kavuşturur.
- (c) Tıp doktoru taşımayan gemilerde genel görevlerinin bir parçası olarak tıbbi bakımla ve ecza yönetimiyle görevli en az bir gemi adamı veya tıbbi ilk yardım sağlamaya ehil en azından bir gemi adamı gereklidir. Tıp doktoru olmayıp tıbbi bakımla görevli kişiler STCW olarak değiştirilen Gemi Adamlarının Eğitim, Belgelendirilme ve Vardiya Standartları Hakkında Uluslararası Sözleşmedeki, 1978, gereklilikleri karşılayacak nitelikteki tıbbi bakım eğitimlerini tatmin edici başarıyla tamamlamıştır. Tıbbi ilk yardım sağlamakla görevlendirilmiş gemi adamları STCW gereksinimlerini karşılayacak nitelikteki tıbbi ilk yardım eğitimlerini tatmin edici başarıyla tamamlamıştır. Ulusal yasa ve yönetmelikler, seyahatin süresi, doğası ve koşulları gibi faktörler ve gemideki gemi adamlarının sayısı göz önünde bulundurularak gerekli onaylı eğitimin seviyesini özellikle belirtir.
- (d) İlgili mercii, önceden hazırlanmış sistemle denizdeki geminin telsiz veya uydu haberleşmesi yoluyla uzman görüşü de dâhil olmak üzere aldığı tıbbi tavsiyenin günün 24 saati ulaşılabilir olmasını sağlar. Bir gemi ve karadaki tavsiye verenler arasındaki tıbbi tavsiyeler, telsiz veya uydu haberleşmesi yoluyla aktarılması da dâhil olmak üzere tıbbi mesajlar taşıdığı bayrağa bakılmaksızın ücretsizdir.

Düzenleme 4.2 – Gemi sahibinin yükümlülükleri

1. Her Üye Devlet, kendi bayrağını taşıyan gemide çalışan gemi adamının iş sözleşmesi kapsamında hizmet verirken veya böyle bir sözleşme kapsamında istihdamından kaynaklanan hastalığının,

sakatlığının veya ölümünün finansal sonuçlarıyla ilgili olarak gemi sahibinden para yardımı ve destek hakkı için tedbirlerin alınmasını sağlar.

2. Bu düzenleme gemi adamının arayacağı diğer yasal çözüm yollarını etkilemez.

Standart A4.2 - Gemi sahibinin yükümlülükleri

1. Her Üye Devlet, aşağıdaki asgari standartlar dâhilinde kendi bayrağını taşıyan gemilerin sahiplerinin, gemilerinde çalışan gemi adamlarının tamamının sağlık koruması ve tıbbi bakım hizmetlerinden sorumlu olmasını gerektiren yasa ve yönetmelikleri yürürlüğe sokar:

(a) Gemi sahipleri, gemi adamlarının göreve başlama süreleriyle geri dönüş gerçekleştirdikleri tarihler arasında veya bu tarihler arasında istihdamlarından kaynaklanan hastalık ve sakatlıklar açısından masraflarını karşılamakla yükümlüdür.

(b) Gemi adamları ulusal hukuk yoluyla, gemi adamlarının iş sözleşmesi yoluyla veya toplu sözleşme yoluyla ortaya koyulduğu şekilde mesleki sakatlık, hastalık veya tehlikeye bağlı uzun vadeli engellilik ve ölüm hallerinde tazminatı garanti edecek finansal güvenliğe haizdir.

(c) Gemi sahipleri, hasta veya yaralı gemi adamı iyileşene veya hastalık veya özürüllüğün kalıcılığı açıklanana kadar tedavi ve gerekli ilaçların temini ve tedavi edici uygulamalar ve evden uzakta iye ve ibate de dâhil olmak üzere tıbbi bakım masraflarını karşılamakla yükümlüdür.

(d) Gemi sahipleri gemide veya görevi süresince karada ölüm olayının gerçekleşmesi durumunda cenaze masraflarını karşılamakla yükümlüdür.

2. Ulusal yasa ve yönetmelikler gemi sahibinin tıbbi bakım, iye ve ibate masraflarını karşılamakla yükümlülüğünü sakatlık veya hastalığın başlangıcından itibaren 16 haftadan az olmamak kaydıyla kısıtlayabilir.

3. Hastalık veya sakatlık sonucu çalışma yetersizliği durumunda gemi sahibinin yükümlülükleri aşağıdaki gibidir:

(a) Hasta yada sakat gemi adamı gemide kaldığı sürece veya bu Anlaşmayla uyumlu olarak geri dönüş yapana kadar tam maaş öder; ve

(b) Gemi adamlarının geri dönüş yaptıkları veya karaya çıktıkları tarihten, iyileştikleri veya ilgili Üye Devletin mevzuatı kapsamında nakdi yardım hakkını kullanana kadar maaşı tam olarak öder veya ulusal yasa ve yönetmeliklerde veya toplu sözleşmelerde belirtildiği şekilde bir kısmını öder.

4. Ulusal yasa ve yönetmelikler gemi sahibinin gemide artık bulunmayan gemi adamının maaşının tamamını veya bir bölümünü ödeme yükümlülüğünü sakatlık veya hastalığın başlangıcından itibaren 16 haftadan az olmamak kaydıyla kısıtlayabilir.

5. Ulusal yasa ve yönetmelikler aşağıdaki hususlarda gemi sahibinin yükümlülüğüne istisna getirebilir:

(a) Gemide hizmet dışındaki durumlardan kaynaklanan sakatlık;

(b) Hastalanan, yaralanan veya ölen gemi adamının kasıtlı suistimal sonucu yaralanması ya da hastalanması durumunda; ve

(c) Hastalık ya da herhangi bir zafiyetin istihdam sözleşmesi imzalanması sırasında kasıtlı olarak gizlenmesi durumunda.

6. Ulusal kanunlar veya yönetmelikler gemi sahibini gemi adamının tıbbi bakım, iye ve ibate masraflarını ödemekten ve kamu makamlarınca yükümlü tutulması durumunda gömülme masraflarını karşılamaktan muaf tutabilir.

7. Gemi adamları ya da temsilcileri hasta, yaralı veya ölen gemi adamının gemide bıraktığı eşyalarının kendisine ya da yakın akrabalarına geri gönderilmesine yönelik olarak gerekli önlemleri alır.

Düzenleme 4.3 - Sağlığı ve emniyeti koruma ve kazaları önleme

1. Her Üye bayrağını taşıyan gemilerde mesleki sağlık koruması ve gemide yaşama, çalışma ve eğitim imkanlarının emniyetli ve hijyenik bir ortamda sunulmasını sağlar.

2. Her Üye bayrağını taşıyan gemilerde, gemi sahibi ve gemi adamı örgütleri temsilcilerine danıştıktan sonra ve uluslararası örgütler, ulusal idareler ve denizcilik endüstrisi örgütlerince tavsiye edilen uygulanabilir kuralları, yönergeleri ve standartları dikkate alarak mesleki emniyet ve sağlık idaresine yönelik ulusal yönergeler geliştirir ve bu konuda duyuruda bulunur.

3. Her Üye ilgili uluslararası belgeleri hesaba katarak bu Anlaşma kapsamında ifade olunan hususlarda kanunlar, yönetmelikler ve çeşitli önlemler yürürlüğe koyar ve mesleki emniyet, sağlık koruma ve bayrağını taşıyan gemilerde olası kazaların önlenmesi ile ilgili standartlar belirler.

Standart A4.3 - Sağlığı ve emniyeti koruma ve kazaları önleme

1. Yönetmelik 4.3, paragraf 3 ile uyumlu olarak yürürlüğe koyulacak kanunlar, yönetmelikler ve diğer önlemler aşağıda sıralanan hususları içerir:

(a) Üyenin bayrağını taşıyan gemilerde gemi adamlarının eğitimi ve bilgilendirilmesi ile birlikte risk değerlendirme konuları dahil olmak üzere mesleki emniyet ve sağlık politikalarının benimsenmesi, etkin şekilde uygulamaya konması ve teşviki;

(b) mesleki kazaların, yaralanmaların ve hastalıkların önlenmesine yönelik ve kişisel koruyucu ekipmanların kullanılması, toplu ya da bireysel olarak yürütülen görevleri ikame edecek süreçler ve prosedürler ve mühendislik ve tasarım denetimi dahil olmak üzere önleyici tedbirleri hesaba katarak ve gemi adamı temsilcilerini ve uygulamaya konması ile ilgili diğer tüm kişileri de içerecek şekilde mesleki emniyet ve sağlığı koruma alanlarında sürekli gelişimin sağlanması amacıyla gemide yürütülecek programlar; ve

(c) denetim, raporlama ve emniyetsiz koşulların düzeltilmesine ve gemide gerçekleşmesi muhtemel mesleki kazaların teftiş edilmesi ve raporlanmasına yönelik gereksinimler.

2. İşbu Standartın 1. paragrafında bahsedilen hükümlerde şu hususlar dikkate alınır:

(a) genel ve belirli riskler açısından mesleki emniyet ve sağlık koruma ile ilgili uluslararası belgeleri dikkate almak ve gemi adamlarının ve özellikle denizcilik alanında istihdamı özel çalışma koşullarına uygulanabilir mesleki kazaların, yaralanmaların ve hastalıkların önlenmesi ile ilgili tüm konuları irdelemek;

(b) gemide mesleki emniyet ve sağlık politikası veya programının uygulanması ve bunlara uyumun sağlanması açısından süvarinin yada süvari tarafından yetkilendirilen bir şahsın ya da her ikisinin görevlerini açıkça belirlemek; ve

(c) geminin emniyet komitesi toplantılarına katılım gösterecek, gemide emniyeti sağlama temsilcisi olarak atanan ya da seçilen görevli gemi adamlarının yetkilerini belirlemek. Bu tarz bir komite, beş ya da daha fazla sayıda gemi adamının bulunduğu gemilerde oluşturulacaktır.

3. Yönetmelik 4.3, paragraf 3 altında bahsedilen kanunlar ve yönetmelikler, gemi sahibi ve gemi adamı örgütleri temsilcilerine danışılarak düzenli şekilde incelenir ve gerekli olması durumunda, mesleki emniyet ve sağlık politikaları ve programlarının sürekli olarak geliştirilmesini kolaylaştırmak ve Üyenin bayrağını taşıyan gemide çalışan gemi adamlarına emniyetli mesleki çalışma ortamı sunabilmek

amacıyla teknolojiye elde edilen ve yapılan araştırmalar sonucunda ortaya çıkan değişikliklerin de hesaba katılması amacıyla gözden geçirilir.

4. Gemide mevcut çalışma alanlarında maruz kalınacak kabul edilebilir tehlikeler ve gemide mesleki emniyet ve sağlık politikalarının ve programlarının yürürlüğe konması hususlarında uygulanabilir uluslararası belgelerin gereksinimlerine uyum sağlanması işbu Sözleşmenin gereksinimlerini karşılamak olarak değerlendirilir.

5. Yetkili kurum şunları sağlar:

- (a) mesleki kazalar, yaralanmalar ve hastalıkların doğru şekilde raporlanması;
- (b) bu tarz kazaların ve hastalıkların kapsamlı olarak istatistiklerinin tutulması, analiz edilmesi ve yayınlanması ve uygun olduğu durumlarda tanımlanmış genel trendler ve tehlikelere yönelik araştırmalarla devam niteliğinde çalışmalarla desteklenmesi; ve
- (c) mesleki kazaların teftiş edilmesi.

6. Mesleki emniyet ve sağlık konularının raporlanması ve teftiş edilmesi gemi adamlarının kişisel verilerinin korunmasını sağlayacak şekilde tasarlanır.

7. Yetkili kurum, gemilerde mevcut belirli tehlikelerin tüm gemi adamlarının dikkatini çekmesini sağlayacak, ilgili talimatları içeren resmi bildirimler dağıtmak gibi önlemler almak üzere gemi adamı ve gemi adamı örgütleriyle işbirliği yapar.

8. Yetkili kurum, gemi sahiplerinin gemileriyle ilgili doğru istatistiksel bilgilere ve yetkili kurum tarafından sağlanan genel istatistiklere atıfta bulunarak mesleki emniyet ve sağlık idaresi ile ilgili olarak risk değerlendirme çalışmaları yürütmesini gerekli kılar.

Düzenleme 4.4 - Kıyıda kurulu bulunan sağlık tesislerine erişim

Her Üye, kıyıda kurulu bulunan sağlık tesislerinin mevcut bulunduğu durumlarda buralara erişimin kolay olmasını sağlar. Üye ayrıca, limanlarında bulunan gemilerde çalışan gemi adamlarına uygun sağlık tesislerine ve hizmetlerine erişimlerini sağlamak amacıyla belirlenmiş olan limanlarda sağlık tesislerinin geliştirilmesine yönelik teşvik edici çalışmalar yürütür.

Standart A4.4 - Kıyıda kurulu bulunan sağlık tesislerine erişim

1. Her Üye, bölgesinde sağlık tesislerinin bulunduğu durumlarda, bu tesislerin milliyetlerine, ırklarına, renklerine, cinsiyetlerine, dinlerine, siyasi görüşlerine veya sosyal temellerine ve istihdam edildikleri veya çalışmakla görevlendirildikleri geminin bayrağını taşıdığı Ülkeye bakılmaksızın tüm gemi adamlarının kullanımına açık olmasını sağlar.

2. Her Üye, ülkenin uygun olan limanlarında sağlık tesislerinin geliştirilmesini teşvik eder ve ilgili gemi sahibi ve gemi adamı örgütlerine danıştıktan sonra hangi limanların uygun olarak değerlendirileceğine karar verir.

3. Her Üye, gemi adamı endüstrisinde yaşanan teknik, operasyonel ve diğer gelişmeler sonucunda gemi adamlarının ihtiyaçlarında oluşan değişiklikler ışığında uygun olmalarını sağlamak amacıyla sağlık tesislerini ve servislerini düzenli olarak gözden geçirecek sağlık kurulları oluşturulmasını teşvik eder.

UYUM VE YÜRÜRLÜĞE KOYMA

Düzenleme 5.1.5 – Gemide şikâyet prosedürleri

1. Her Üye bayraklarını taşıyan gemilerde, gemi adamlarının işbu Sözleşmenin (gemi adamlarının hakları dahil) gereksinimlerinin ihlal edildiğine ilişkin şikâyetlerinin adil, etkin ve hızlı şekilde işleme konmasına ilişkin gemi üzerinde uygulamaya konacak prosedürlere sahip olmasını şart koşar.
2. Her Üye, gemi adamlarının şikâyetinde bulunması sonucunda kurban durumuna düşürülmesini yasaklar ve bu tarz davranışları cezalandırılır.
3. İşbu Düzenlemenin hükümleri, gemi adamının uygun gördüğü her türlü kanuni yol ve yöntemle telafi elde etme hakkına herhangi bir hâlel getirmez.

Standart A5.1.5 - Gemide şikâyet prosedürleri

1. Ulusal kanunlar veya yönetmelikler ya da toplu sözleşme anlaşmalarınca tanınmış olunan daha kapsamlı haklara herhangi bir hâlel getirmeksizin, gemide uygulanacak prosedürler gemi adamları tarafından işbu Sözleşmenin (gemi adamı hakları dâhil) gereksinimlerinin ihlal edilmesi ile ilgili olarak şikâyetinde bulunmak üzere kullanılabilir.
2. Her Üye Devlet, kanunları ve yönetmelikleri uyarınca, Yönetmelik 5.1.5 kapsamındaki gereksinimlerin karşılanmasına yönelik, gemide şikâyetinde bulunma prosedürlerinin mevcut bulunmasını sağlar. Bu prosedürler mümkün olduğunca alt seviyede şikâyetleri çözmeye yönelik olur. Ancak, her koşul altında, gemi adamlarının, doğrudan süvariye ve gerekli olduğunu düşündüklerinde, uygun harici yetkili kurumlara şikâyetinde bulunma hakları mevcuttur.
3. Gemide şikâyet etme prosedürleri şikâyet sürecinde gemi adamına eşlik edilmesi ya da gemi adamının temsil edilmesi hakkını ve aynı zamanda şikâyetinde bulunmasından ötürü bir kurban durumuna düşürülmesini önleyici tedbirleri içerir. ‘Kurban durumuna düşürülme’ tabirinden, zarar verme kastı taşımayan ya da art niyetle yapılmamış bir şikâyetinde bulunan gemi adamına yönelik herhangi bir şahıs tarafından sergilenen negatif davranış şekli anlaşılır.
4. Gemi adamının istihdam sözleşmesine ek olarak, tüm gemi adamlarına, gemide mevcut bulunan gemide şikâyet etme prosedürlerinin anlatıldığı bir nüsha sağlanır. Bu nüshada bayrağı taşıyan ülkede mevcut ve farklı olduğu durumlarda gemi adamının ikamet ettiği ülkede mevcut bulunan yetkili kurumun irtibat bilgileri ve gizli kalacak şekilde, gemi adamına yapmış oldukları şikâyet hakkında tarafsız tavsiyelerde bulunabilecek ya da gemide gemi adamları için mevcut bulunan şikâyet prosedürlerinin takibinde onlara destek olabilecek, gemide bulunan şahsın ya da şahısların isimleri yer alır.

NİHAİ HÜKÜMLER

Deniz İş sözleşmesinin, 2006, hükümlerindeki herhangi birindeki herhangi bir değişikliğe müteakiben Anlaşmanın taraflarından herhangi birisi tarafından talep edilmesi halinde bu Anlaşmanın uygulaması gözden geçirilir.

Sosyal ortaklar bu Anlaşmayı, toplam dünya brüt tonajının yüzde 33'üne karşılık gelecek miktarda en az 30 üye tarafından onaya yönelik kayıt yapılmasından itibaren 12 ay sonra yürürlüğe girecek şekilde Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)Deniz İş Sözleşmesinin, 2006, yürürlüğe girdiği tarihe kadar yürürlüğe girmemesi şartıyla yaparlar.

Üye Devletler ve/veya sosyal taraflar bu Anlaşmada ortaya koyulandan daha tercih edilebilir hükümler yürürlüğe koyabilirler veya varsa hali hazırdaki hükümlerini muhafaza edebilirler.

Bu anlaşma mevcut daha dar kapsamlı ve spesifik Topluluk mevzuatına halel getirmez.

Bu anlaşma ilgili gemi adamları için daha tercih edilebilir koşullar sağlayan kanun, örf veya anlaşmayı etkilemez. Örneğin, bu Anlaşmanın İşçilerin Çalışırken Sağlık Ve Güvenliklerini İyileştirmeye Yönelik Tedbirlerin Alınmasının Teşvikine ilişkin 89/391/EEC sayılı Konsey Direktifine, Gemilerde Tıbbi Bakımın Geliştirilmesi İçin Sağlanması Gereken Asgari Güvenlik ve Sağlık Koşullarına ilişkin 92/29/EEC sayılı Konsey Direktifine ve Gemi Adamlarının Çalışma Zamanlarının Düzenlenmesi Üzerine Anlaşmayla (bu Anlaşmanın Ek-A'sıyla uyumlu olarak değiştirilmek üzere) ilgili 1999/63/EC sayılı Konsey Direktifine halel getirmez.

Bu Anlaşmanın uygulanması bu Anlaşma kapsamındaki gemi adamlarına yönelik sarfedilen korumanın genel seviyesinin düşürülmesi için uygun zemin oluşturmaz.

AVRUPA TAŞIMACILIK İŞÇİLERİ FEDERASYONU (ETF)

AVRUPA GEMİ SAHİPLERİ DERNEĞİ TOPLULUĞU (ECSA)
DENİZ TAŞIMACIŞII SEKTÖREL DİYALOG KOMİTESİ BAŞKANI

BRÜKSEL, 19 MAYIS 2008.

EK A

30 EYLÜL 1998 TARİHİNDE İMZALANAN GEMİ ADAMLARININ ÇALIŞMA SAATLERİNİN DÜZENLENMESİ ÜZERİNE ANLAŞMADA DEĞİŞİKLİKLER

2006 yılında Deniz İş Sözleşmesine İlişkin Anlaşma'nın, imzalanmasına sebep olan tartışmalar esnasında, sosyal ortaklar, Sözleşmenin tekabül eden hükümleriyle uyumlu olduğunu onaylamak için 30 Eylül 1998 tarihinde imzalanan Gemi Adamlarının Çalışma Saatlerinin Düzenlenmesi Üzerine Anlaşmayı ek olarak gözden geçirdiler ve gerekli değişiklikler üzerinde karar verdiler.

Sonuç olarak sosyal ortaklar Gemi Adamlarının Çalışma Saatlerinin Düzenlenmesine İlişkin Anlaşmada gerçekleştirilecek aşağıdaki değişiklikler için karar vermişlerdir:

Madde 1

Yeni paragraf 3 eklenir:

‘3. Bu Anlaşma açısından herhangi bir kişinin gemi adamı olarak sayılıp sayılmayacağı hususunda bir şüphe olması durumunda karar, her üye ülkedeki konuyla ilgili mercii tarafından gemi sahipleri ve gemi adamı örgütleriyle görüşerek verilir. Bu bağlamda Uluslararası Çalışma Örgütü'nün meslek grupları bilgileri hususundaki 94. (Denizcilik) Genel Konferans Oturumunun ilke kararı dikkate alınır.’

Madde 2(c)

Madde 2(c) aşağıdakiyle yer değiştirir:

‘(c) “gemi adamı” terimi bu Anlaşmanın uygulandığı gemiyle meşgul, bu gemide çalışan, ve istihdam edilen kişiler anlamına gelmektedir.’

Madde 2(d) aşağıdakiyle yer değiştirir:

‘(d) “gemi sahibi” terimi bir geminin maliki yada yönetici, aracı veya gemi işletme müteahhidi gibi gemi sahibi tarafından işletim sorumluluğu yüklenilen, ve bu sorumluluğu alarak başka örgüt ve kişilerin belirli görev ve sorumlulukları gemi sahibi adına yerine getirip getirmediği dikkate alınmaksızın, bu Anlaşmayla uyumlu olarak gemi sahiplerinin yükümlülüğünde bulunan görev ve sorumluluklarını devraldığını kabul eden diğer kişi veya örgütler anlamına gelmektedir’

Madde 6

Madde 6 aşağıdakiyle yer değiştirir

1. 18 yaş altındaki gemi adamları için gece vardiyası yasaklanır. Bu maddenin amacı açısından, “gece” kavramı ulusal mevzuat ve uygulamalarla tanımlanır. Sabah saat 5’ten önce başlamamak kaydıyla gece yarısının ardından en az dokuz saatlik bir süreci kapsar.

2. Gece çalışması kısıtlamasıyla uyumu kısıtlar nitelikteki istisna aşağıdaki hallerde yetkili mercii tarafından uygulanabilir:

(a) İlgili gemi adamlarının etkin eğitimi varolan program ve takvimlerle uyumlu olarak azaltılır; veya

(b) Görevin kendine has doğası veya geçerli eğitim programı istisnaya dahil olan gemi adamlarının gece çalışmasını gerektirirse ve karar verici mercii ilgili gemi sahipleri ve gemi adamları örgütlerine danışarak işin çalışan sağlığı ve refahına hanel getirecek nitelikte olmadığına hükmeder.

3. 18 yaş altındaki gemi adamlarının istihdamı, gemiyle meşguliyeti veya gemide çalışması, bu durumun bu kişilerin sağlık ve güvenliklerini tehlikeye atmasının olası olduğu hallerde yasaklanır. Böyle bir işte çalışma türleri ulusal kanun ve düzenlemelerle veya yetkili mercii tarafından ilgili gemi sahipleri ve gemi adamları dernekleriyle görüşülmesinin ardından uluslararası standartlarla uyumlu olarak karar verilir.

Madde 13

Madde 13'ün ilk cümlesi aşağıdaki hükümle yer değiştirir:

'1. Gemi adamları tıbbi olarak bu görevi yerine getireceklerine yönelik lisans almadıkça gemide çalışamazlar.

2. İstisnalara ancak bu Anlaşmada bildirildiği şekilde izin verilir.

3. Yetkili mercii gemide çalışmaya başlanmasından önce gemi adamlarının denizde yerine getirmesi gereken görevleri gerçekleştirebilir olduğunu gösterir nitelikte geçerli tıbbi sertifikayı talep eder.

4. Tıbbi sertifikanın, yerine getirmesi gereken görevler açısından gemi adamlarının sağlık durumunu gerçekten yansıttığından emin olmak açısından, yetkili mercii ilgili gemi sahipleri ve gemi adamları dernekleriyle görüşülmesinin ve ardından uygulanabilir uluslararası temel ilkelerin üzerinde durulmasının ardından tıbbi taramanın ve sertifikanın niteliğini belirler.

5. Bu anlaşma, STCW olarak değiştirilen Gemi Adamlarının Eğitimi, Belgelendirilmesi ve Vardiya Standartları hakkındaki Uluslararası Sözleşmeye, 1978, hanel getirmez. STCW gereksinimleriyle uyumlu olarak verilen tıbbi sertifika yetkili mercii tarafından bu maddedeki Nokta 1 ve 2'deki amaçlar doğrultusunda kabul edilir. STCW'ye dâhil olmayan gemi adamları olması durumunda bu gereksinimlerin özünü karşılar nitelikte tıbbi bir sertifika kabul edilir.

6. Tıbbi sertifika yeterli nitelikteki tıbbi personel tarafından veya bu sertifika yalnızca göz sağlığıyla ilişkili olması durumunda yetkili mercinin böyle bir sertika için yeterli nitelikte olarak tanıdığı bir kişi tarafından verilir. Tıbbi personel, tıbbi taramalara dair teşhislerinde tam profesyonel bağımsızlığa sahiptir.

7. Özellikle zaman, çalışma alanı veya ticari alan bakımından tıbbi sertifikası reddedilen gemi adamlarına veya çalışabilirliği kısıtlanan gemi adamlarına başka bir bağımsız tıbbi personel veya bağımsız tıbbi hakem tarafından daha ileri düzey taramaya tabi tutulma fırsatı tanınır.

8. Her tıbbi sertifika özellikle şunları ihtiva eder:

(a) ilgili gemi adamının işitme ve görme yeteneği ve işe alınacak gemi adamının renk görme sapaklığının gerçekleştirilecek işe uygunluğunu etkiler nitelikte olması durumunda renk görebilme yeteneği tatmin edici düzeydedir; ve

(b) ilgili gemi adamı denizde vereceği hizmet esnasında daha da kötüleşecek, veya onu bu hizmeti yerine getiremeyecek veya gemideki diğer insanların sağlığını tehlikeye atacak hale getirecek herhangi bir tıbbi soruna sahip değildir.

9. STCW adına gereksinim duyulmadığı veya ilgili gemi adamı tarafından yerine getirilecek özel görevler gerekçeyle daha kısa zaman dilimine ihtiyaç duyulmaması halinde:

(a) gemi adamı 18 yaşın altında değilse tıbbi sertifika azami iki yıllık bir zaman dilimi için geçerli olur, aksi halde azama geçerlilik süresi bir yıldır;

(b) renk görülebilirlik sertifikası azami altı yıl için geçerlidir.

10. Aşağıdaki şartların yerine getirilmesi kaydıyla, acil durumlarda yetkili mercii gemi adamına geçerli tıbbi sertifika olmadan yeterli nitelikteki bir tıbbi personelden tıbbi sertifika alabileceği bir sonraki limana kadar çalışma izni verebilir:

(a) bu izin süresi üç ayı geçemez; ve

(b) ilgili gemi adamı güncel tarihigeçmiş tıbbi sertifikaya sahiptir.

11. Üç ayı geçmememiş olması kaydıyla, sertifika geçerlilik süresi seyahat esnasında sona ererse, sertifika yeterli nitelikteki bir tıbbi personelden tıbbi sertifika alabileceği bir sonraki limana kadar geçerliliğini sürdürür.

12. Genellikle uluslararası seyahatlarla iştigal eden gemişerde çalışan gemi adamlarına ait tıbbi sertifikalar en az İngilizce olarak sağlanır.

Madde 13(1)'e ve paragraf 13(2)'ye ait müteakip hükümler paragraf 13 ve 15 haline gelir.

Madde 16

İlk cümle aşağıdaki hükümle yer değiştirir:

‘Her gemi adamı ücretli yıllık izin almaya hakkına sahiptir. Ücretli yıllık izin hakkı aylık asgari 2,5 takvim günü üzerinden, tamamlanmayan aylarda ise nispi olarak hesaplanır.

Gençlerin İşte Korunmasına İlişkin 22 Haziran 1994 Tarih ve 94/33/EEC Sayılı KONSEY DİREKTİFİ

BÖLÜM I

Madde 1

Amaç

1. Üye Devletler çocukların çalışmalarını önleyici tedbirleri alacaklardır.

Bu Direktifin getirdiği koşullara uygun olarak, Üye Devletler, asgari çalışma ve istihdam yaşının, ulusal mevzuatla zorunlu hale getirilen tam gün öğrenim yaşı olan asgari yaştan veya her halde 15 yılın altında olmamasını temin edeceklerdir.

2. Üye Devletler gençlerin çalışmalarını bu Direktifin getirdiği koşullara uygun olarak, düzenlenmesini ve sıkı şekilde korunmalarını temin edeceklerdir.

3. Üye Devletler genel olarak, işverenlerin; gençlerin çalışma koşullarının yaşlarına uygunluğunu temin etmelerini sağlayacaklardır.

İşverenler, gençlerin ekonomik istismarları ile sağlık ve güvenliklerini, fiziksel, zihinsel, ahlaki, sosyal gelişmeleri veya öğrenimlerini tehlikeye sokacak herhangi bir çalışmayı önleyecek önlemleri alacaklardır.

Madde 2

Kapsam

1. Bu Direktif 18 yaşından aşağı olan, bir iş mukavelesi ile veya Üye Devletler mevzuatı veya idari düzenlemelerine göre bir iş ilişkisi bulunan kişilere uygulanır.

2. Üye Devletler aşağıdaki kısa süreli veya arazi işlerle ilgili olarak, sınırları ve koşulları mevzuat veya idari düzenlemelerle belirtilmek üzere bu Direktif hükümlerini uygulamayabilirler.

a) Aile içinde ev işleri veya,

b) Aile işyerinde gençler için zararlı veya tehlikeli olmayacağına inanılan işler,

Madde 3

Tanımlar

Bu Direktifin amacı açısından:

a) "Genç insan" 2. madde 1. fıkrada zikredilen 18 yaşından küçük herhangi bir kişiyi ifade eder.

b) "Çocuk" 15 yaşından küçük herhangi bir genç kişiyi veya ulusal mevzuata göre halen tam gün zorunlu öğretime tabi olan kişiyi ifade eder.

c) "Ergen" 18 yaşından küçük en az 15 yaşındaki, ulusal mevzuata göre tam gün öğretime tabi olmayan herhangi bir genç kişiyi ifade eder.

d) "Hafif iş" yapısı ve niteliği itibarıyla ve yerine getirilmesi sırasındaki özel koşullara göre,

(i) Çocukların gelişmelerine veya sağlık ve güvenliklerine zararlı etkisi muhtemel olmayan ve,

(ii) Okula devamının, mesleki eğitimini veya yetkili merciler tarafından onaylanmış eğitim programına katılımını veya bu tür faaliyetlerden yararlanmasını engellemeyen işleri ifade eder.

e) "Çalışma zamanı" ulusal mevzuata veya uygulamaya göre gencin işyerinde işverenin hizmetine hazır olarak yerine getirdiği görev ve faaliyetlerinde geçirdiği zamanı ifade eder

f) "Dinlenme zamanı" çalışma zamanı sayılmayan zamanı ifade eder.

Madde 4

Çocukların Çalıştırma Yasağı

1. Üye Devletler çocukların çalışmasını yasaklayan tedbirleri alacaklardır.

2. 1.Maddede konulan amacı göz önünde bulundurmak suretiyle, Üye Devletler mevzuat veya idari düzenleme yoluyla çocukların çalışma yasağını aşağıdaki durumlarda uygulamayabilirler:

a) 5. maddede yer verilen işlerde çalışan çocuklar

b) Yetkili mercilerce tespit edilen koşullara uygun olmak şartıyla, en az 14 yaşında olan çocukların iş/egitim veya fabrika içi iş-tecrübe programlarına göre yaptıkları işler,

c) En az 14 yaşında olan çocukların 5. maddede zikredilen işler dışında yaptıkları hafif işler. Bununla beraber 5. maddede sayılan işler dışındaki ulusal mevzuatla belirlenecek işlerde 13 yaşında bulunan çocuklar haftanın sınırlı saatlerinde çalışabilirler.

3. 2 (c) maddesi gereğince verilecek kararda Üye Devletler bu Direktifin hafif işlerle ilgili çalışma koşullarını göz önüne almak zorundadırlar.

Madde 5

Kültürel ve Benzeri Faaliyetler

1. Kültürel, sanatsal, sportif ve reklamcılık faaliyetlerinde çocukların istihdamı her olay için yetkili makamın vereceği izne bağlıdır.

2. Üye Devletler yasal mevzuat ve düzenleyici metinlerle, 1. paragrafta zikredilen çalışma koşullarını ve izin verme prosedürünün ayrıntılarını, aşağıdaki koşulları göz önünde bulundurmak suretiyle, düzenlerler:

(i) Hiçbir şekilde çocuğun gelişmesine, sağlık ve güvenliğine zarar vermeyecek, ve,

(ii) Okula devamlarını engellemeyecek yetkili makamlarca tasdik edilmiş mesleki rehberlik

veya mesleki eğitime katılımlarına veya verilen eğitimden yararlanmasına mani olmayacaktır.

3. En az 13 yaşındaki çocukların 1. paragrafta zikredilen prosedür dışında kültürel sanatsal, sportif veya reklamcılık işlerinde çalıştırılmaları durumunda ilgili ülkeler yasal mevzuat veya idari düzenleme yoluyla durumun gerektirdiği koşullara göre gerekli yöntemi kararlaştıracaklardır.

4. Çocukların modelliğiyle ilgili acentaların belirli yöntemlere bağlı olduğu Üye Devletler bu uygulamaya devam edilebilir.

BÖLÜM II

Madde 6

İşverenlerin Genel Sorumlulukları

1. 4(1). madde hükümlerine hâlel gelmeden, işveren, gençlerin sağlık ve güvenliklerini koruma amacıyla, 7. maddenin 1. fıkrasını da göz önüne alarak, gerekli tedbirleri alacaktır.

2. 1. paragrafta yer alan tedbirler gencin işiyle ilgili tehlikeler dikkate alınarak yapılacak değerlendirmelere göre uygulanacaktır.

Değerlendirme gencin işe başlamasından önce yapılacak ve çalışma koşullarında değişiklik olursa aşağıdaki hususlar göz önüne alınacaktır:

a) İşyeri ve işin yapıldığı yerin uygunluğu ve tanzimi,

b) Biyolojik, kimyasal ve diğer maddelerin konumu, miktarı ve süreleri,

c) Kullanılan çalışma ekipmanlarının şekli, sırası, makinalar, alet ve edevat ve bunların kullanılış biçimleri,

d) İşlev ve faaliyetlerin düzenlenmesi ve ne şekilde irtibatlandıkları (iş organizasyonu),

e) Gençlere verilen eğitimin ve talimatların düzeyi,

Değerlendirmeye göre gençlerin gelişmelerine veya fiziki veya zihinsel açıdan güvenlikleri için risk tespit edilirse 89/391/EEC sayılı Direktif hükümlerine hâlel gelmeden ücretsiz periyodik değerlendirme yapılacaktır.

Ücretsiz sağlık değerlendirmeleri ve yönlendirme ulusal sağlık sistemi içinde yapılabilir.

3. İşveren, gençleri sağlık ve güvenlikleri açısından karşılaşılabilecekleri muhtemel riskler ve alınan tedbirler konularında bilgilendirilecektir.

Daha ileri giderek, işveren çocukların vasilerini, sağlık ve güvenlikleri açısından karşılaşılabilecekleri muhtemel riskler ve alınan tedbirler konularında bilgilendirecektir.

4. İşveren gençlerin sağlık ve güvenliklerinin planlanması, uygulanması ve yönlendirilmesi konusunda 89/391/EEC sayılı Direktifin 7. maddesinde sözü edilen koruyucu ve önleyici hizmetleri sağlayacaktır.

Madde 7

Gençlerin Maruz Kaldığı Tehlikeli İş Yasağı

1. Üye Devletler gençlerin 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.

2. 4 (1). maddeye hâlel gelmeden, Üye Devletler aşağıda sıralanan konularda gençlerin çalışmalarını yasaklayacaklardır:

- a) Açık şekilde onların fiziki ve psikolojik yeterliklerinin üzerinde olan iş,
- b) Toksik, kanserojen olan, kalıtsal genetik bozukluğa sebebiyet veren ya da doğmamış çocuğa zarara veren veya herhangi bir şekilde insan sağlığını etkileyen zararlı maddelere maruz kalınmasını içeren iş,
- c) Zararlı radyasyonla ilgili iş,

d) Eğitim, deney eksikliği, güvenlik konusunda dikkat eksikliğine bağlı olarak gençlerin maruz kalabileceği kaçınılması veya farkedilmesi mümkün olmadığına inanılan iş kazası riski taşıyan iş,

e) Vibrasyon veya gürültü ile aşırı sıcak veya soğuktan doğabilecek sağlık riski taşıyan iş.

Gençler için özel risk taşıyan aşağıdaki işler 1. paragraf içinde düşünülür:

- Ek'in 1 bölümünde yer alan biyolojik, kimyasal ve diğer maddelerle ilgili iş.

- Ek'in II. bölümünde belirtilen iş ve işlevler.

3. Üye Devletler, yasal mevzuat veya idari düzenleme yoluyla 2. paragrafta yer alan hususları ergenler (adolescent-15-18 yaş arası) için, bu durumun gencin eğitimi için zorunlu olması ve işin yetkili bir kişinin gözetimi altında yapılması şartı ile, 89/391/EEC nümuşlu Direktifin 7. maddesine uygun olarak alınan tedbirlerle güvenliğin sağlanmış olması halinde, uygulamayaabilirler.

BÖLÜM III

Madde 8

Çalışma Zamanı

1. 4 (2) maddesinin (b) veya (c) fıkralarında tercihlerini kullanan Üye Devletler çocukların çalışma zamanlarını, aşağıdaki hususlara göre sınırlandırılacaklardır:

- a) Günde 8, haftada 40 saat, çalışma/egitim veya iş başında eğitim-iş birlikte dikkate alınacaktır.
- b) Uygulama veya ulusal mevzuatla yasaklanmamış olmak şartıyla okul dönemlerinde ders saatleri dışında olmak üzere günde 2, haftada 12 saat; günlük çalışma süresi hiç bir halde 7 saat

aşmayacaktır. Bu sınırlama çocukların 15 yaşına ulaşmaları halinde 8 saate çıkarılabilir.

c) Okulun kapalı olduğu dönemlerde günde 7, haftada 35 saatlik çalışma; çocukların 15 yaşına ulaşmaları halinde bu haftada 40 saate çıkarılabilir.

d) Ulusal mevzuatla zorunlu tam gün öğrenim dışına çıkarılan çocuklar tarafından yapılan günde 7, haftada 35 saatlik hafif işler,

2. Üye Devletler, ergenler için günde sekiz haftada 40 saatlik çalışma süresi sınırlamasını temin için gerekli tedbirleri alacaklardır.

3. Gençlerin fabrikada işbaşında veya iş/egitim programları çerçevesinde teorik ve uygulama eğitiminde geçirdikleri süre çalışma süresi sayılır.

4. Bir gencin birden fazla işyerinde çalışması halinde çalışma gün ve saatleri toplamı dikkate alınır.

5. Üye Devletler, yasal mevzuat veya idari düzenleme yol paragraf 1 (a) ve 2'ye istisna getirilebilirler veya objektif sebeplerin varlığında uymayabilirler

Üye Devletler yasal mevzuat veya idari düzenleme suretiyle, uygulamadıkları bu hükümlere ilişkin koşulları, sınırlamaları ve işlemleri kararlaştıracaklardır .

Madde 9

Gece Çalışması

1. a) 4(2) veya (c) fıkrası seçeneğini kabul eden Üye Devletler çocukların akşam 8-sabah 6 saatleri arasında çalışmalarını yasaklayan zorunlu önlemleri alacaklardır.

b) Üye Devletler erişkinlerin gece 10-sabah 6 veya gece 11-sabah 7 saatleri arasında çalışmalarını yasaklayan önlemleri alacaklardır.

2. a) Üye Devletler yasal mevzuat veya idari düzenleme yolu ile erişkinlerin l(b) paragrafında

yasaklanan, gece çalıştırma yasağı süresi içinde bazı belli işlerde çalışmalarına yetki verebilirler.

Bu durumda, Üye Devletler, ergenin korunmasını temin için, işin yapıldığı sırada bir yetişkinin gözet iminde çalışmasını sağlayacak önlemleri alacaklardır.

b) Şayet (a) fıkrası uygulanacaksa iş gece yarısı ile sabah 4 saatleri arasında yasaklanacaktır. Bununla beraber, ergenlerin gece çalışma yasağı süresinde çalışmaları gerektirecek makul nedenler varsa Üye Devletler yasal mevzuat veya idari düzenlemeler yoluyla, uygun telafi edici dinlenme süresi vermek koşuluyla, aşağıdaki durumlarda 1. maddede öngörülen hususları dikkate almadan çalışma izni verebilirler:

- Gemicilik ve halıcılık sektöründeki işler
- Silahlı kuvvetler ve polislikle ilgili işler,
- Hastane ve benzeri yerlerdeki işler,
- Kültürel, sanatsal, sportif veya reklamcılık işleri,

3. Ergenler, gece işi ve onu takibeden aralıklarla ilgili olarak sağlık ve kapasiteleri açısından serbestçe değerlendirme yapma hakkına sahiptirler; ancak iş, istisnai niteliği itibarıyla, çalışma yasağı uygulanan süreler içinde yerine getirilecek cinsten olmalıdır.

Madde 10

Dinlenme Süresi

1. a) 4 (2) (b) veya (c) seçeneğini kullanan Üye Devletler her 24 saatlik zamanda çocukların aralıksız 14 saatlik dinlenmelerini mümkün kılacak tedbirleri almak zorundadırlar.

b) Üye Devletler, her 24 saatlik zamanda ergenlerin aralıksız 12 saatlik dinlenmeleri için gerekli önlemleri alacaklardır.

2. Üye Devletler, 7 günlük zaman süresi içinde,

- Haklarında 4(2) (b) veya (c) maddeleri uygulanan çocuklarla,

- Ergenlerin mümkün olan hallerde kesintisiz olmak üzere en az 2 gün dinlenmeleri için gerekli önlemleri alacaklardır.

Teknik veya örgütsel nedenlerle asgari dinlenme süresi azaltılabilir, ancak, hiç bir halde aralıksız 36 saatten aşağı olamaz.

Bir ve ikinci paragraflarda zikredilen asgari dinlenme sürelerine ilke olarak Pazar günleri dâhildir.

3. Üye Devletler yasal mevzuat veya idari düzenlemeler yoluyla 1 ve 2. paragraflarda zikredilen dinlenme sürelerini, işin niteliğine göre gün aşırı veya daha kısa sürelerde kullanılmak üzere düzenleyebilirler.

4. Üye Devletler, yasal metinler veya idari düzenlemeler yoluyla 1(b) ve 2. paragraflarda ergenlerle ilgili uygulamada aşağıdaki konularda, makul nedenlerin olması ve uygun şekilde dinlenme zamanlarının telafi edilmeleri koşulu ile, 1. maddede öngörülenlere bağlı olmadan farklı uygulama yapabilirler.

- a) Gemicilik ve balıkçılıkla ilgili işler,
- b) Silahlı kuvvetler veya polislikle ilgili işler,
- c) Hastane ve benzeri işler gibi işler,
- d) Tarımla ilgili işler,
- e) Turizm sektörü veya otel, lokanta ve kahvehanelerdeki işler,
- f) Gün aşırı yapılan işlerle ilgili faaliyetler.

Madde 11

Yıllık Tatil

4 (2) (b) veya (c) maddelerinde zikredilen seçenekleri kullanan Üye Devletler, ulusal mevzuata göre tam gün öğrenime tabi çocukların çalışma süresi dışında kalan serbest zamanlarının, olabildiğince, okul tatili içinde kullanılmasını sağlayacaklardır.

Madde 12

Ara Dinlenmeler

Üye Devletler, gençlerin günde dört buçuk saati aşan çalışmalarından sonra, mümkünse kesintisiz, en az 30 dakikalık dinlenmelerini temin için gerekli önlemleri alacaklardır.

Madde 13

Ergenlerin Mücbir Sebepler Haline Çalışması

Üye Devletler beklenmeyen durumlarda ergenlerin çalışmasını yasal mevzuat veya idari düzenlemelerle 8(2), 9(1), 10 (1) (b), ve ergenlerle ilgili olarak 12. maddelerde, 89/391/EEC rümlümlü Direktifin 5(4) maddesinde zikredilen şartlara göre düzenleyerek farklı uygulamaları yapabilirler; ancak bu durum geçici nitelikteki işler için ve yetişkin işçilerin bulunmadığı durumlarda, ayrıca, bu sebeple eşit dinlenme sürelerinin, işin bitiminden sonraki 3 hafta içinde telafi edilmesi koşulu ile mümkündür.

Madde 14

Önlemler

Her Üye Devlet bu Direktifi uygulamak için getirdiği hükümlerin yetersiz kalması durumunda etkili ve makul tedbirleri almak zorundadır.

Madde 15

Ek'in Uyarlanması

Bu Direktifin kapsamına giren konularda teknik gelişmeler, uluslararası kurallarda değişiklikler veya bilimsel ilerlemelere bağlı olarak 89/391/EEC sayılı Direktifin 17. maddesindeki usullere göre Ek'te tamamen teknik nitelikte değişiklikler yapılabilecektir.

Madde 16

Azaltmama Koşulu

Değişen koşulların ışığında Üye Devletlerin kalkınma hakları içinde, gençlerin korunma-

larına yönelik alacakları hükümlerinin uygulanmasında, bu Direktifin koyduğu minimum ölçütlerle uygunluk halinde, bu Direktif gençlerin korunması için seviyenin düşürülmesine sebep teşkil etmeyecektir.

Madde 17

Nihai Hükümler

1. a) Üye Devletler bu Direktif Hükümlerine göre çıkarmak zorunda oldukları kanun, tüzük ve idari düzenlemeleri 22 Haziran 1966 tarihine kadar yürürlüğe koyacaklar veya garanti edeceklerdir. bu tarihe kadar işçi ve işveren kesimleri toplu pazarlık yolu ile gerekli hükümleri ortaya koymak suretiyle bu Direktifin uygulanması için gerekli önlemleri almak zorunda olan Üye Devletlere yardımcı olacaklardır.

b) Birleşik Krallık azami haftalık çalışma süresine ilişkin 8. maddenin 1(b) bendi ile 8(2), 9(1) (b), ve 2. maddeleri bu maddenin (a) paragrafındaki belirtilen süreden itibaren 4 yıl uygulamayabilir.

Bu hükmün uygulanması konusunda Komisyon bir rapor sunacaktır

Konsey, Antlaşmanın koyduğu hükümlere uygun olarak, bu sürenin uzatılıp uzatılmayacağına karar verecektir.

c) Üye Devletler Komisyona uygulamalarına ilişkin bilgi vereceklerdir.

2. Üye Devletler 1. paragrafta zikredilen konuda önlemler alırlarsa, bu önlemlerde bu Direktife atıfta bulunacaklar veya resmi yazımında zikredilirse bildirimine eklenecektir. Bu referansların şekli Üye Devletlerce kararlaştırılacaktır.

3. Bu Direktifin kapsamına giren konularda halen uygulanmakta olan ulusal mevzuat metinleri Üye Devletler tarafından Komisyona iletilecektir.

4. Üye Devletler, işçi ve işveren görüşlerini de belirtmek suretiyle bu Direktif hükümlerinin uygulanma sonuçlarını her 5 yılda bir Komisyona bildireceklerdir.

Komisyon 1,2,3 ve 4. paragrafların uygulamaları hakkında Avrupa Parlamentosu, Konsey ve Sosyal ve Ekonomik Komiteye periyodik raporlar sunacaktır.

Komisyon bu konuda Avrupa Parlamentosuna, Konseye ve Ekonomik ve Sosyal Komiteye bilgi verecektir.

Madde 18

Bu Direktifin muhatabı Üye Devletlerdir.

**Hizmetlerin İfası Çerçevesinde İşçilerin Başka Bir Üye Ülkede Görevlendirilmesine
İlişkin 16 Aralık 1996 Tarih ve 96/71/EC Sayılı AVRUPA PARLAMENTOSU VE
KONSEY DİREKTİFİ**

AVRUPA PARLAMENTOSU VE AVRUPA BİRLİĞİ KONSEYİ,

Avrupa Topluluklarını kuran Antlaşmayı ve özellikle 57.madde 2. fıkrası ve 66. maddesi dikkate alarak,

Komisyonun gelen teklifi dikkate alarak,

Ekonomik ve Sosyal Komitenin görüşünü dikkate alarak,

Antlaşmanın 189(b) maddesinde öngörülen usulü dikkate alarak,

(1) Antlaşmanın 3.madde (c) bendine uygun olarak, üye devletler arasında kişilerin ve hizmetlerin serbest dolaşımındaki engellerin kaldırılması Topluluğun hedeflerinden biri olduğunu bildirerek;

(2) Hizmetlerin ifasında, milliyet veya ikamet şartlarına dayalı kısıtlamalar geçiş süresinin sonundan itibaren Antlaşmada yasaklayarak;

(3) İşçi pazarının tamamlanması, sayısı giderek artan miktarda işletmelerin işçilerini, normal olarak çalıştıkları devlet dışında başka bir üye ülke topraklarında geçici olarak görevini ifa etmesini harekete geçirerek sınır-aşan hizmetlerin ifasında dinamik bir Pazar imkanı sunarak;

(4) Hizmetlerin ifası, bir işletme tarafından kendi hesabına kendi yönlendirmesinde ve hizmetlerin amaçladığı taraf ve işletme arasında tamamlanan bir akit altında işin icra edilmesi veya kamu veya bir özel akit çerçevesinde bir işletme tarafından kullanım için işçilerin kiralanması şeklinde olarak;

(5) Böyle sınır-aşan hizmetlerin ifasında adaletli rekabet ortamı ve işçilerin haklarını saygıyı garanti eden önlemleri gerektirerek;

(6) İstihdam ilişkisinin sınır-aşan hale gelmesi istihdam ilişkisine uygulanabilecek mevzuat açısından sorunlar yaratarak; ümit edilen istihdam ilişkisini yöneten terimleri ve şartları belirlemek tarafların çıkarına olarak;

(7) 12 üye devlet tarafından imzalanan akit taraflara uygulanacak mevzuat hakkında 19 Haziran 1980 tarihli Roma Sözleşmesinin 1 Nisan 1991 tarihinde bir çok üye devlette yürürlüğe girerek;

(8) Sözleşmenin 3. maddesi, bir genel kural olarak, taraflar tarafından kabul edilecek yasanın serbest seçimini sağlayarak; seçim durumunun olmaması durumunda ise, 6. madde 2. fıkrasına göre, akit, eğer işçi, geçici olarak çalıştığı ülkeden başka bir ülkede çalışmış olsa bile, işin icra edilmesinde işçi normal olarak çalıştığı ülkenin yasaları tarafından, veya eğer işçinin normal olarak çalıştığı bir ülke yoksa, bir bütün olarak akit, başka bir ülke ile bağlantılı olduğu görünüşü vermiyorsa, işyerinin bulunduğu ülkenin hukuku tarafından, eğer akit başka bir ülkeyle yakından bağlantılı ise, o ülkenin hukuku tarafından yönetilerek;

(9) Söz konusu Sözleşmenin 6. madde 1. fıkrasına göre, taraflar tarafından kabul edilmiş hukuk seçimi, söz konusu maddenin 2. fıkrasında uygulanacak zorunlu hukuku kuralları seçiminin olmaması halinde bile, işçiye tanınan korumalardan yoksun bırakma sonucuna sahip olmamasını gerektirerek;

(10) Söz konusu Sözleşmenin 7. maddesinde belirtildiği gibi, bazı koşullara tabi olarak, bu etki, aynı zamanda uygulanacak olan bildirilmiş hukuk ile birlikte, işçinin geçici görevlendirildiği bir başka ülkenin zorunlu hukuk kuralları, özellikle üye ülkenin hukukuna etki yapabilmek;

(11) 20. maddede belirtilen Topluluk hukukunun önceliği ilkesine göre, söz konusu Söz-

leşme, akdi yükümlülüklerle bağli olarak özellik-
le hukuk kuralları seçimini belirten konuda hü-
kümünün uygulanmasını ve bu kabil durum-
larda, Avrupa Toplulukları düzenlemeler veya
uyumlaştırılmış ulusal hukukta kapsanan ve
kapsanılacak olan hükümlerin uygulanmasını
etkilemeyerek;

(12) Topluluk hukuku, üye devletlerin kendi
mevzuatlarını uygulamasını veya işverenler ta-
rafından yürürlüğe girmiş olan toplu anlaşmaları
ve her ne kadar işvereni bir başka üye ülkede
olsa da, geçici olarak bile olsa, kendi toprak-
larında istihdam edilen her hangi bir işçinin işini
engellemeyerek;

(13) Üye devletlerin hukukları, hizmetlerin
sağlandığı üye devlet topraklarında geçici bir iş
icra eden görevlendirilmiş işçilerin işverenleri
tarafından misafir ülkede uygulanacak minimum
koruma için bir çekirdek zorunlu kuralları bel-
irlenmesi için koordinasyon sağlanması gereke-
rek; böyle bir koordinasyon ise ancak Topluluk
hukuku aracılığı ile sağlanarak;

(14) Her ne kadar işçinin görevlendirilme
süresi, açıkça tanımlanmış koruyucu hükümlerin
“temel bölümleri” hizmetleri sağlayan tarafından
gözetlenmesi gerekerek;

(15) Belirli montaj ve/veya malların kurul-
ması durumlarında, minimum ödeme oranları ve
minimum yıllık ücretli izinler ile ilgili hükümle-
rin uygulanmayacağı yerler belirtilerek;

(16) Minimum ödeme oranları ve minimum
yıllık ücretli izinler ile ilgili hükümlerin uygu-
lanmasında, bazı esneklerin olması gerekerek;
görevlendirme süresi bir aydan fazla olmaması
halinde, üye devletler bazı koşullarla, minimum
ödemelerine ilişkin hükümleri istisna tutar-
ak veya toplu sözleşmeler aracılığıyla istisna
tutulması imkanını sağlayarak; yapılacak iş
önemsiz olduğu takdirde, üye devletler, mini-
mum ödeme oranları ve minimum yıllık ücretli
izinlerin uzunluğuna ilişkin hükümleri istisna
tutarak;

(17) Misafir ülkede, yürürlükteki zorunlu
kuralların minimum korunması için, işçilerin

lehine olan çalışma koşullarının uygulanmasını
engellemeyerek;

(18) Topluluk dışında kurulan işletmeler, bir
üye devlet topraklarında kurulan işletmelerden
daha uygun muamele görmeyeceği ilkesini des-
tekleyerek;

(19) Topluluk hukukunun diğer hükümlerine
halel getirmeksizin, bu Direktif, ne geçici
çalışma işletmelerinin yasal tanınmasını gerek-
tirmez ne de hizmetlerin ifası çerçevesinde işle-
yen üye devletlerin topraklarında kurulmamış
işletmelerin, işçilerin kiralınması ve geçici iş-
tihadam işletmelere ilişkin üye devletlerin hukuk-
larının uygulanmasına halel getirmeyerek;

(20) Bu Direktif, üçüncü ülkelerle Topluluk
tarafından tamamlanmış olan anlaşmaları veya
hizmetleri sağlayan üçüncü ülke vatandaşlarının
üye devletler topraklarına giriş, ikamet ve istih-
dama girişlerine ilişkin ulusal hukuklara halel
getirmeyerek;

(21) Topluluk içinde hareket eden istihdam
edilmiş kişiler ve bunların aile bireylerine sosyal
güvenlik düzenlemelerinin uygulanması
hakkında 14 Haziran 1971 tarihli 1408/7/EEC
sayılı Konsey Tüzüğü, sosyal güvenlik
yardımları ve primleri hususunda uygulanabile-
cek hükümleri belirleyerek;

(22) Bu Direktif, sendikaların ve mesleklerin
çkarlarını savunmak için ortak faaliyete ilişkin
üye devletler hukuklarına halel getirmeyerek;

(23) Farklı üye devletlerin yetkili organlar, bu
Direktifin uygulanmasında, birbirleriyle işbirliği
yapması gerekerek; bu Direktifle uyumun ba-
şarısızlığında, üye devletler, gerekli çareleri
sağlayarak;

(24) Bu Direktifin uygun uygulamasını ga-
ranti etmesi gerekerek ve bu amaç için Komis-
yon ile üye devletler arasında yakın işbirliği için
hüküm yaparak;

(25) Bu Direktifin kabul edilmesinden en geç
5 yıl sonra, Komisyon, uygun olan yerlerde ge-
rekli değişiklikleri teklif ederek, bu Direktifin

uygulanmasında detaylı kuralları gözden geçirmesi gerekerek;

BU DİREKTİFİ KABUL ETMİŞTİR:

Madde 1

Uygulama Alanı

1. Bu direktif, sınır-aşan hizmetlerin ifası çerçevesinde, bir üye devlet topraklarında 3. fıkra anlamında, geçici görevlendirilmiş işçilere, bir üye devlette kurulu olan işletmelere uygulanacaktır.

2. Bu direktif, gemi personeli olarak dikkate alınan ticari gemi işletmelerine uygulanmayacaktır.

3. Bu Direktif, 1. fıkra da atıfta bulunulan işletmelere aşağıdaki sınır-aşan önlemlerden birini almasında uygulanacaktır:

a) Eğer görevlendirmeyi yapan işletme ile işçi arasında görevlendirme süresince bir istihdam ilişkisi varsa, bir üye devlette faaliyet gösteren hizmetlerin amaçlandığı taraf ile görevlendirmeyi yapan işletme arasında yapılan akit, kendi hesabına ve kendi yönetiminde o üye ülkede işçilerin görevlendirilmesini, veya,

b) Eğer görevlendirmeyi yapan işletme ile işçi arasında görevlendirme süresince bir istihdam ilişkisi varsa, bir üye ülke topraklarında bir işletme veya kuruluşta işçilerin görevlendirilmesini, veya,

c) Görevlendirme süresince, eğer geçici bir istihdam işletmesi veya yerleştirme acentesi ile işçi arasında bir istihdam ilişkisi varsa, bir üye devlet topraklarında kurulmuş olan veya faaliyet gösteren işletmeyi.

4. Üye olmayan bir devlette kurulmuş olan işletmeler, bir üye devlette kurulmuş olan işletmelerden daha uygun muamele görmemelidir.

Madde 2

Tanım

1. Bu Direktifin amaçları doğrultusunda, “görevlendirilmiş işçi”, normal olarak çalıştığı devlet dışında başka bir üye devlet topraklarında kısıtlı bir süre için işini yapan işçi anlamına gelir.

2. Bu Direktifin amaçları doğrultusunda, bir işçinin tanımının, işçinin görevlendirildiği üye ülke topraklarının hukuku uygulanır.

Madde 3

İstihdam Koşulları

1. Üye devletler, istihdam ilişkisine hangi hukuk uygulanırsa uygulansın, 1. madde 1. fıkra da atıfta bulunulan işletmelerin, görevlendirilmiş işçiye, işin yapılacağı üye ülkede aşağıdaki konuları kapsayacak çalışma koşulları garanti etmelerini sağlayacaktır. Bunlar:

- kanun, tüzük veya yönetmelik (idari hükümler), ve/veya,
- EK’de atıfta bulunulan faaliyetleri ilgilendirdiği sürece, 8. fıkra anlamında, evrensel olarak uygulanan toplu anlaşmalar ve hakem kararları olacaktır.

- a) Maksimum çalışma süreleri ve minimum dinlenme süreleri;
- b) Minimum yıllık ücretli izinler;
- c) Fazla mesai de içeren minimum ödeme oranları; bu nokta tamamlayıcı mesleki emeklilik düzenlemelerine uygulanmaz;
- d) İşçilerin kiralınmasının şartları, özellikle geçici istihdam işletmelerinin işçi sağlaması;
- e) İşyerinde sağlık, güvenlik ve temizlik;
- f) Gebe, loğusa ve emzikli kadınlar ile çocuklar ve genç insanların çalışma koşullarını göz önüne alarak koruyucu tedbirler;
- g) Kadın ve erkek arasında eşit muamele ve diğer ayrımcılık yapmama hükümleri;

Bu Direktifin amaçları doğrultusunda, 1. fıkra (c) bendinde sözü edilen minimum ödeme oranları kavramı, işçinin görevlendirildiği üye ülke

topraklarında ulusal hukuk ve/veya uygulamalar tarafından tanımlanır.

2. Eğer görevlendirme süresi 8 günü aşmazsa, 1. fıkra(b) ve (c) bendinin ilk alt fıkrası, bir akdın ayrılmaz bir parçası olan ilk montaj ve/veya malların arzında ve arzi sağlayan işletmenin kalifiye ve/veya uzman işçiler tarafından götürülen malların kullanımının sağlanmasında ve uygulanmasında gerekli olan durumlarda uygulanmaz.

Bu hüküm, EK'de listelenen inşaat işi faaliyetlerinde uygulanmayacaktır.

3. Üye devletler, her bir üye devletin gelenekleri ve uygulamalarını dikkate alarak işveren ve işçilere danıştıktan sonra, görevlendirmenin uzunluğunun 1 ayı geçmemesi halinde, 1. madde 3. fıkra (a) ve (b) bentlerine atıfta bulunulan durumlarda 1. fıkra (c) bendinin ilk alt fıkrasına uygulanmayacaktır.

Üye devletler, ulusal hukuk ve/veya uygulamaları çerçevesinde, 1. madde 3. fıkra (a) ve (b) bentlerine atıfta bulunulan durumlarda 1. fıkra (c) bendinin ilk alt fıkrasına ve bu maddenin 8. fıkrası anlamında, toplu sözleşmeler yoluyla, bu maddenin 3. fıkrası anlamında bir üye devletin kararında, bir veya daha fazla sektörün faaliyetlerine ilişkin olarak görevlendirmenin 1 ayı geçmemesi halinde, muafiyetlerin yapılabileceğini öngörür.

5. Yapılacak işin miktarının büyük olması halinde, 1. madde 3. fıkra (a) ve (b) bentlerine atıfta bulunulan durumlarda 1. fıkranın (b) ve (c) bentlerinin ilk alt fıkralarına muafiyetlerin tanınabileceğini üye devletler öngörebilirler.

Üye devletler, “önemsiz” olarak dikkate alınan işin icra edilmesinde ilk alt fıkraya atıfta bulunulan seçenekten yararlanmak için, gerekli kriterleri belirleyeceklerdir.

6. Görevlendirmenin uzunluğu görevlendirmenin başladığı bir yıllık referans süresi temelinde hesaplanacaktır.

7. 1. fıkradan 6. fıkraya kadar ki kısım, işçilerin daha lehine olan çalışma ve şartların uygulanmasını engellemeyecektir.

Sadece görevlendirmeler ile ilgili ödenekler, seyahat, işe ve geçici konaklama masrafları gibi görevlendirme amacıyla yapılan masraflar geri ödenmedikçe, minimum maaşın bir parçası olarak değerlendirilecektir.

8. “Herkeseye uygulanan toplu sözleşmeler ve hakem kararları, coğrafi bölgedeki ve ilgili meslek veya endüstrideki bütün işletmeler tarafından dikkate alınması gereken toplu sözleşmeler ve hakem kararları anlamına gelir.

İlk alt fıkra anlamında, herkeseye uygulanan toplu sözleşme veya hakem kararlarının olmaması durumunda, eğer üye devletler isterlerse, kendilerini aşağıdaki yazılı olan şu durumlara dayandırabilirler:

-coğrafi bölgede ve ilgili meslek veya endüstri alanında bütün işletmelerde genellikle uygulanan toplu sözleşmeler ve hakem kararları, ve/veya,

-ulusal düzeyde işveren ve işçileri en çok temsil eden örgütler tarafından yapılan ve ulusal sınırlarda uygulanan toplu sözleşmeler,

Eğer 1. madde 1. fıkrada belirtilen işletmelerin uygulamalarında, benzer durumdaki bu alt fıkrada atıfta bulunulan işletmeler ile diğer işletmeler arasında bu maddenin 1. fıkra ilk alt fıkrasında listelenen konularda eşit muamele sağlanır.

Bu madde anlamında, eşit muamelelerin var olduğunun düşünüldüğü benzer durumdaki ulusal işletmeler:

- Söz konusu yer veya ilgili sektör, 1. fıkra ilk alt fıkrasında listelenen konular hakkında görevlendirme yapan işletmeler, aynı yükümlülüklerle tabidir,
- Aynı etkilerle aynı yükümlülükleri yerine getirmeleri gerekmektedir.

9. Üye devletler, 1. madde 1. fıkrada atıfta bulunulan işletmeler, işin yapıldığı üye devlette geçici çalışan işçilere uygulanan çalışma koşullarının 1.madde 3.fıkra (c) bendinde atıfta bulunulan işçilere garanti etmelerini temin edebilirler.

10. Bu Direktif, Antlaşma ile uyumlu olarak eşit muamele temelinde, ulusal işletmelere ve diğer devletlerin işletmelerine üye devletler tarafından uygulanmasını engellemeyecektir ve:

- kamu politikası hükümleri çerçevesinde, 1.fıkra 1.alt fıkrasında atıfta bulunulan konulardan başka konularda çalışma koşullarını engellemeyecektir,

- 8. fıkra anlamında, toplu sözleşme ve hakem kararlarında belirtilen çalışma koşulları ve EK'de belirtilen faaliyetlerden başka faaliyetleri ilgilendiren durumları etkilemeyecektir.

Madde 4

Bilgilendirme Konusunda İşbirliği

1. Bu Direktifin uygulanması amaçları doğrultusunda, üye devletler ulusal mevzuat ve/veya uygulama ile uyumlu olarak bir veya daha çok irtibat ofisleri veya bir veya daha çok yetkili ulusal organlar kuracaklardır.

2. Üye devletler, 3.maddede atıfta bulunulan çalışma koşullarını gözetleyen ulusal mevzuat ile uyumlu olarak sorumlu kamu mercileri arasında işbirliği için hazırlık yapacaklardır. Böyle bir işbirliği, açık ihlaller veya muhtemel kanundışı sınır-aşan faaliyetler durumlarını içeren sınır-aşan işçilerin kiralınması konusunda bilgilendirme için mercilerden talepleri içerecektir.

Komisyon ve ilk alt fıkrada atıfta bulunulan kamu mercileri, 3. madde 10. fıkranın uygulanmasında ortaya çıkacak herhangi bir zorluğun tetkik edilmesinde işbirliği yapacaklardır. Karşılıklı idari yardımlaşma bedava olarak sağlanacaktır.

3. Her üye devlet, 3.maddede atıfta bulunulan çalışma koşulları hakkında kullanılabilir durumdaki bilgileri yapmak için gerekli tedbirleri alacaklardır.

4. Her üye devlet, 1. fıkrada atıfta bulunulan diğer üye devletler ve Komisyonun irtibat ofisler ve/veya yetkili organlarını bilgilendirecektir.

Madde 5

Önlemler

Üye devletler, bu Direktif ile uyum sağlamada başarısızlık durumunda, gerekli önlemleri alacaklardır.

Özellikle, bu Direktifin, yükümlülüklerin uygulanmasında, işçilere ve/veya onların temsilcilerine yeterli usullerin kullanılabilir olmasını sağlayacaklardır.

Madde 6

Yargı

3. maddede garanti edilen çalışma koşullarını tatbik etmek için, yargı usulleri, bir başka ülkede usullerin tesis edilmesinde varolan uluslararası sözleşmeler ve yargıların haklarına halel getirmeksizin, hakkın uygulanabileceği yerde işçinin görevlendirilmiş olduğu veya görevlendirildiği üye devlet topraklarında tesis edilecektir.

Madde 7

Uygulama

En son 16 Aralık 1999 tarihi itibarıyla, üye devletler, bu Direktifle uyum sağlamak için gerekli olan kanun, tüzük ve idari usulleri benimseyeceklerdir. Bundan sonra da Komisyonu bu durumdan haberdar edeceklerdir.

Üye devletler, bu usulleri benimsedikleri zaman, resmi gazetelerinde yayınlanması durumunda, bu direktife bir referans gösterecek. Böyle bir referansın nasıl yapılacağı üye devletler tarafından belirlenecektir.

Madde 8

Komisyonun yeniden gözden geçirmesi

En son 16 Aralık 2001 tarihi itibarıyla, Komisyon, uygun olan yerlerde Konseye gerekli değişikliklerin teklifi amacıyla bu Direktifin işlemlerini gözden geçireceklerdir.

Madde 9

Bu Direktif, üye devletlere hitaben yazılmıştır.
19 Aralık 1996, Brüksel’de yapıldı.

EK

Binaların inşaat, tamir, değiştirme veya yıkımına da bağlı bütün inşaat işlerini içeren 3. madde 1. fıkra 2. bentte bahsedilen faaliyetler ve özellikle aşağıdaki işler:

1. kazı
2. yer/toprak taşıması
3. gerçek inşaat işi
4. önceden hazır maddelerin montajı ve parçalanması
5. teçhizatlar veya bunların kurulması
6. değişiklikler
7. yenilemeler
8. tamirler
9. parçalama
10. yıkma
11. bakım işi
12. boyama ve temizlik işleri
13. geliştirme.

**UNICE, CEEP ve ETUC Tarafından Bağtlanan Kısmi Zamanlı Çalışma
Hakkında Çerçeve Sözleşme İle İlgili 15 Aralık 1997 Tarih ve 97/81/EC Sayılı
KONSEY DİREKTİFİ**

Avrupa Topluluğunu kuran Antlaşmaya Ek 14 numaralı Sosyal Politika Protokolünün Ek'i Sosyal Politika Sözleşmesi ve Sözleşmenin 4. Madde 2. Fıkrası gereklerini ve Komisyon önergesini,

(1) Büyük Britanya ve Kuzey İrlanda Birleşik Krallığı hariç olmak üzere, 1989 tarihli Sosyal Şart'ta çizilen yolda faaliyetlerini sürdürme isteğiyle Üye Devletlerin (bu noktadan itibaren sadece Üye Devletler ibaresi kullanılacaktır) Avrupa Topluluğunu kuran Antlaşmanın Ek'ini oluşturan Sosyal Politika Protokolü temelinde bir sosyal politika sözleşmesini bağtlanmış olmalarını,

(2) Yönetim ve çalışanların (sosyal taraflar), Sosyal Politika Sözleşmesi 4. Madde 2. Fıkrası uyarınca, Topluluk çapında yaptıkları sözleşmelerin, Komisyondan gelecek önerge üzerine çıkartılacak bir Konsey kararı ile uygulamaya konmasını ortaklaşa talep edebilmekte olmalarını,

(3) Çalışanların Temel Sosyal Hakları Topluluk Bildirgesinin içerdiği diğer hususlarla birlikte 7. Maddesiyle "İç Pazarın tamamlanması, Avrupa Birliğindeki işçilerin yaşam ve çalışma koşullarında gelişmelere yol açmalıdır. Bu süreç özellikle örneğin; sürekli kontratlar, kısmi zamanlı çalışma, geçici iş ve mevsimlik iş gibi açık uçlu (bir süresi olmayan) kontratların dışında kalan çalışma biçimlerinde iyileştirmeler sürdürülürken aynı zamanda sözkonusu koşulların yakınlaştırılmasının bir sonucu olarak ortaya çıkmalıdır" yaklaşımını getirmiş olduğunu,

(4) Rekabette Çarpıklıklar Açısından Kimi İstihdam İlişkileri Hakkında Direktif Önergesi ve bu Direktif önergesinde yapılacak değişiklikler ile Çalışma Koşulları Açısından Kimi İstihdam İlişkileri Hakkında Direktif önergesi üzerine Konseyin bir karara varamamış olduğunu,

(5) Essen Avrupa Konseyi sonuç bildirgesinde kadın-erkek fırsat eşitliğinin ve istihdamın teşvik edilmesi için önlemler alınması ihtiyacının vurgulanmış olmasını ve özellikle çalışanların ihtiyaçları ve rekabetin gereklerini karşılayacak şekilde daha esnek iş organizasyonu gibi büyümenin istihdam yoğun olma niteliğinin artırılmasına yönelik önlemler alınması için çağrı yapılmış olduğunu,

(6) Sosyal Politika Sözleşmesi 3. Madde 2. Fıkrası uyarınca Komisyon'un esnek çalışma saatleri ve iş güvencesi ile ilgili olarak Topluluk eyleminin muhtemel yönelimi hakkında yönetim ve çalışanların görüşlerini almış olduğunu.

(7) Komisyon'un. bu görüş alışverişinden sonra, Topluluk eyleminin istenir olduğu kanaatine varmış olduğunu ve sözü geçen Sözleşmenin 3. Madde 3. Fıkrası uyarınca öngörülen önergenin içeriği hakkında gene Topluluk düzeyinde, çalışanlara ve yönetime danışmış olduğunu,

(8) Tüm sanayi dallarını kapsayan; Avrupa Sanayi ve İşverenler Konfederasyonu (UNICE). Avrupa Kamu Katımlı Kuruluşlar Merkezi (CEEP) ve Avrupa İşçi Sendikaları Konfederasyonu (ETUC), 19 Haziran 1997 tarihli ortak bir mektupla Sosyal Politika Sözleşmesi 4. Maddesinde yer alan prosedürü başlatmak niyetinde olduklarını Komisyon'a bildirmiş. 12 Mart 1997 tarihli bir diğer ortak mektupla Komisyon'dan 3 aylık ek süre talep etmiş ve Komisyonun da bu talebe uymuş bulunduğunu.

(9) Sözü geçen tüm sanayi dallarını kapsayan örgütlerin. 6 Haziran 1997 tarihinde kısmi zamanlı çalışma üzerine bir çerçeve sözleşme bağtlanmış ve Sosyal Politika Sözleşmesi 4. Maddesi uyarınca bu bağtladıkları sözleşmenin, Komisyon önergesi üzerine Konseyin vereceği bir karar ile uygulamaya konması için, Komisyon'dan ortak talepte bulunmuş olduklarını,

(10) Konseyin; Bir Avrupa Birliği Sosyal Politikasından Beklentiler: Birlik Düzeyinde Ekonomik ve Sosyal Yakınlaşmaya Katkı hakkında, 6 Aralık 1994 tarihli Yönelgesinde (Resolution) sosyal gerçekliğe ve sosyal sorunlara daha yakın olmaları nedeniyle yönetim ve çalışanlardan sözleşme yapma fırsatlarını değerlendirmelerini istemiş olmasını,

(11) Sözleşmeyi imzalayan tarafların; kısmi zamanlı çalışma için uyulması gereken asgari kuralları ve genel ilkeler getirmek üzere, kısmi zamanlı çalışma çerçeve sözleşmesi yapma niyetlerini ifade etmiş, kısmi zamanlı çalışan işçiler arasında ayrımcılık yapılmasının ortadan kaldırılması için bir genel çerçeve oluşturma ve hem işverenler hem de işçiler tarafından kabul edilebilir olma temelinde, kısmi zamanlı çalışma potansiyelinin geliştirilmesine katkıda bulunma arzularını sergilemiş olmalarını,

(12) Sosyal tarafların kısmi zamanlı çalışmaya özel önem verme niyetinde olmalarının yanı sıra, diğer esnek çalışma biçimleri için de benzer sözleşmeler yapma ihtiyacını ele alma niyetlerini ifade etmiş olmalarını,

(13) Amsterdam Avrupa Konseyi ile Avrupa Birliği Hükümet ve Devlet Başkanları toplantısı sonuç bildirgelerinde sosyal tarafların kısmi zamanlı çalışma hakkında sözleşme bağlatmış olmalarını memnuniyetle karşılanmış olmasını,

(14) Çerçeve Sözleşmenin uygulamaya konması için gerekli olan ve istenilen sonuçla ulaşılması bakımından Üye Devletleri bağlayıcı, ancak biçim ve yöntemi. Üye devletlerin tercihine bırakan uygun aracın, Antlaşmanın 189. Maddesi gereğince çıkartılacak bir Direktif olduğunu,

(15) Anlaşmanın 3. Madde (b) fıkrasında yer alan yerindelik ve oransallık (subsidiarity ve proportionality) ilkeleri uyarınca, bu Direktifin amaçlarına tek tek ülkeler tarafından değil, ancak Topluluk düzeyinde bir düzenlemeyle ulaşılabileceğinden ve bu Direktifin sözü edilen amaçların gerçekleştirilmesi için gerekli olan düzenlemenin ötesine geçmeyecek olmasını,

(16) Çerçeve sözleşmede kullanılan, anlamları kesin olarak belirlenmemiş terimler açısından ise bu Direktifin, sosyal politika konuları hakkında çıkartılan diğer Direktiflerde olduğu gibi, Üye Devletleri, sözü geçen çerçeve sözleşmenin içeriğine uygun olmak kaydıyla kendi ulusal mevzuat ve uygulamalarına uygun olarak tarif etmede serbest bırakmakta olduğunu,

(17) Komisyonun; 14 numaralı Sosyal Politika Protokolü'nün uygulanmasıyla ilgili olarak yayınladığı, 14 Aralık 1993 tarihli tebliğine ve Sosyal Diyalogun Topluluk Düzeyinde Geliştirilmesi Hakkında, 18 Eylül 1996 tarihli tebliğine uygun olarak ve sözü geçen çerçeve sözleşmeyi imzalayan tarafların temsilîyet durumlarını ve çerçeve sözleşmenin maddelerinin yasalara uygunluğunu dikkate alarak, bir Direktif taslağı hazırlamış olduğunu.

(18) Komisyonun; sosyal politika alanında çıkartılacak Direktiflerin, "küçük ve orta ölçekli işletmelerin kurulması ve gelişmesini engelleyecek idari, mali ve yasal kısıtlar empoze etmekten kaçmayacağı" kuralını getiren Sosyal Politika Sözleşmesinin 2. Madde 2. Fıkrası uyarınca. bir Direktif taslağı hazırlamış olduğunu,

(19) Komisyonun; 14 numaralı Sosyal Politika Protokolü'nün uygulanmasıyla ilgili olarak yayınladığı 14 Aralık 1993 tarihli tebliğine uygun olarak, Çerçeve Sözleşmeyi ihtiva eden bir Direktif önergesi metnini göndermek suretiyle, Avrupa Parlamentosunu bilgilendirdiğini.

(20) Komisyonun. Ekonomik ve Sosyal Konseyi de bilgilendirdiğini.

(21) Çerçeve Sözleşmenin 6. Madde 1. Fıkrasının Üye Devletler ve/veya sosyal tarafların daha tercih edilir hükümleri sürdürülmelerine veya daha tercih edilir hükümler getirebilmelerine cevaz verdiğini,

(22) Çerçeve Sözleşmenin 6. Madde 2. Fıkrasıyla bu Direktifin uygulamaya konmasının. tek tek Üye Devletlerdeki hali hazırda geçerli olan durumla ilgili bir gerileme olmasına gerekçe teşkil etmeyeceğinin kararlaştırıldığını.

(23) Çalışanların Temel Sosyal Hakları Bildirgesi'nin başta cinsiyet, renk, ırk, düşünce ve inanç olmak üzere her türden ayrımcılıkla mücadelenin önemini bildirmiş olduğunu.

(24) Avrupa Birliği Antlaşmasının F maddesi (2) fıkrasıyla Birliğin; İnsan Hakları ve Temel Özgürlükler Avrupa Konvansiyonunun garantisini altındaki ve Üye Devletlerin ortak anayasal geleneklerinden kaynaklanan temel haklara, Topluluk hukukunun genel ilkeleri olarak riayet edeceğinin belirtilmiş olmasını,

(25) Bu Direktifin empoze ettiği sonuçların, her zaman yerine getirildiğini garanti altına almalarını temin eden gerekli önlemleri almaları koşuluyla, Üye Devletlerin, bu Direktifin uygulanmasını, ortak talepte bulundukları takdirde, sosyal taraflara bırakabileceğini,

(26) Çerçeve Sözleşmenin uygulanmasının, Sosyal Politika Sözleşmesinin 1. Maddesindeki hedeflere ulaşılmasına katkıda bulunacağını, dikkate alan

AVRUPA BİRLİĞİ KONSEYİ
İŞBU DİREKTİFİ KABUL ETMİŞTİR.

Madde 1

Bu Direktifin amacı, bütün iş kollarını kapsayan örgütler tarafından (UNICE, CCEP ve ETUC) bağittlanan, Direktif ekindeki, 6 Haziran 1997 tarihli Kısmi Zamanlı Çalışma Çerçeve Sözleşmesi'ni uygulamaya koymaktır.

Madde 2

1. Üye Devletler bu Direktifle uyumlu gerekli yasa ve idari tedbirleri, 20 Ocak 2000 tarihine kadar yürürlüğe koyarlar veya gene en geç

aynı tarihte olmak üzere bu Direktifin empoze ettiği sonuçları her zaman garantileyecek bir konumda olmalarını sağlayan gerekli önlemleri almak kaydıyla sosyal tarafların gerekli önlemleri sözleşme yoluyla getirmelerini sağlarlar. Komisyonu gecikmeksizin durumdan haberdar ederler.

Toplu sözleşmeyle uygulamaya koyma veya kimi özel zorluklar karşısında, gerekli olduğu takdirde, ayrıca azami bir yıllık bir ek süre kullanabilirler.

Bu gibi durumlardan Komisyonu gecikmeksizin haberdar ederler.

Üye Devletler, birinci paragrafta sözü edilen önlemleri resmileştirirken (adoption) bu Direktife atıfta bulunurlar veya resmi olarak yayınlanması esnasında bu tür bir atfı beraberinde yayınlarlar. Bu türden bir atfın yapılma usulünü Üye Devletler belirler.

2. Üye Devletler bu Direktifin düzenlediği alanla ilgili daha önce kabul etmiş oldukları veya yeni kabul ettikleri iç mevzuatın temel hükümlerini ihtiva eden metinleri Komisyona gönderirler.

Madde 3

Bu Direktif Avrupa Toplulukları Resmi Gazetesinde yayınlandığı tarihte yürürlüğe girer.

Madde 4

Bu Direktifin muhatabı Üye Devletlerdir.

Brüksel'de düzenlenmiştir, 15 Aralık 1997.

EK

**AVRUPA SANAYİ VE İŞVERENLER KONFEDERASYONU,
AVRUPA İŞÇİ SENDİKALARI KONFEDERASYONU VE
AVRUPA KAMU KATILIMLI KURULUŞLAR MERKEZİ
KİSMİ ZAMANLI ÇALIŞMA ÇERÇEVE SÖZLEŞMESİ**

Giriş

Bu çerçeve sözleşme, Avrupa bütüncül istihdam stratejisine bir katkıdır. Kısmi zamanlı çalışmanın geçtiğimiz yıllar boyunca istihdam üzerinde büyük etkisi olmuştur. Bu nedenle akit taraflar bu çalışma biçimine öncelikli bir önem atfetmektedirler. Taraflar, diğer esnek çalışma biçimleriyle ilgili benzer sözleşmelere olan gereksinimi ele almak niyetindedirler. Bu Sözleşmeyle kısmi zamanlı çalışmanın, kimi sektör ve faaliyet alanlarındaki istihdamın bir özelliği olduğunun bilincinde ve Üye Devletler arasındaki farklılıkların ayırdına varmış olarak, kısmi zamanlı çalışma ile ilgili genel ilkeler ve asgari kurallar getirilmektedir. Bu sözleşme, kısmi zamanlı çalışan işçilere uygulanan ayrımcılığı bertaraf etmek için işveren ve işçiler tarafından kabul edilebilir bir zeminde, genel bir çerçeve oluşturma ve kısmi zamanlı çalışma olanaklarının geliştirilmesine yardımcı olma hususlarında, sosyal tarafların iradesini ifade etmektedir.

Bu sözleşme, zorunlu sosyal güvenlikle ilgili konuların Üye Devletlerin yetkinde olduğunu kabul etmektedir ve kısmi zamanlı çalışan işçilerin istihdam edilme koşullarıyla ilgilidir. Ayrımcılık yapılmaması ilkesi bağlamında taraflar, 1996 yılı Aralık ayında gerçekleştirilen Dublin Avrupa Konseyi toplantısının İstihdam Deklarasyonunda yer verilen diğer hususların yanısıra Konseyin; "yeni iş türlerine uyum sağlayabilme yeteneğini haiz sosyal koruma sistemleri geliştirilmesi ve yeni tür işlerde çalışan halka yeterli düzeyde ve uygun koruma sağlama" yoluyla sosyal güvenlik sistemlerinin, istihdamın artırılması için daha elverişli hale getirilmesine olan gereksinime yaptığı vurguyu dikkate almışlardır. Sözleşmenin tarafları sözü edilen Deklarasyonun bu yönüne etkinlik kazandırılması gereğini dikkate almaktadırlar. ETUC, UNICE ve CEEP Komisyon'dan, bu Çerçeve Sözleşmeyi; bu sözleşmenin gereklerini Avrupa Topluluğunu kuran Antlaşmanın eki 14 numaralı Sosyal Protokole ek Sosyal Politika Sözleşmesi'ne taraf ülkelerde bağlayıcı kılaacak bir karar çıkartması için Konseye sunulmasını talep eder.

Bu sözleşmenin tarafları; bu sözleşmeyi uygulamaya koymak üzere hazırlayacağı önergesinde Komisyonun: Üye Devletlerden, Konseyin alacağı karara uygun gerekli hukuki ve idari tedbirleri. Konsey kararının kabulünden itibaren iki yıl içinde almalarını veya sosyal tarafların gene aynı süre sona ermeden, sözleşme yapma yoluyla gerekli önlemleri almalarının sağlanmasını talep etmesini ister. Üye Devletler; bu hükmün gereğini yerine getirmek için konuya özgü güçlükleri veya sözleşmeler yoluyla uygulamaya koymayı hesaba katarak, icap ediyorsa, 1 yıllık bir ek süreyi kullanabilirler. Bu sözleşmenin tarafları, ulusal Mahkemelelerin (Avrupa Topluluğunu kuran Antlaşmanın eki sosyal politika sözleşmesinin 2. Madde 4. Fıkrası bağlamında ve Adalet Divanının yetkilerine hâlel getirmeksizin, bu sözleşmeyle ilgili olarak Avrupa düzeyinde yorumlanması gereken hususlarda görüş almak üzere Komisyonun kendilerine danışmasını talep ederler.

Genel Mülahazalar

1. Avrupa Topluluğunu kuran Antlaşmaya ek 14 numaralı Sosyal Politika Protokolü'nün eki Sosyal Politika Sözleşmesi ve özellikle sözleşmenin 3. Madde 4. Fıkrası ile 4. Madde 2. Fıkrası.
2. Sosyal Politika Sözleşmesinin 4. Madde 2. Fıkrasına göre; Avrupa çapında bağitlanan sözleşmelerin, tarafların ortak talebin binaen Komisyon tarafından hazırlanacak bir önerge üzerine Konsey kararı ile uygulamaya konulabilmesi.

3. Komisyonun, esnek çalışma süreleri ve işçilere verilecek güvence hakkında ikinci konsültasyon belgesinde, yasal bağlayıcılığı olan bir Topluluk mevzuatı önermeye niyetli olduğunu açıklamış olması.
4. Essen'de gerçekleştirilen Avrupa Konseyi toplantısı sonuç bildirgesinin, hem istihdamı hem de kadın ve erkekler için eşit fırsatlar yaratılmasını teşvik edecek mevzuata olan ihtiyacı vurgulaması ve "işverenlerin ve çalışanların isteklerini ve de rekabetin gereklerini karşılayacak tarzda. daha esnek iş organizasyonu yoluyla istihdam yoğun büyümeyi artırma"yı amaçlayan önlemler alınmasını istemesi,
5. Bu sözleşmenin taraflarının, işletmelerin gelişmesine de yardımcı olacak şekilde. hem işverenlerin hem de işçilerin birlikte-karşılıklı yararı için kadın ve erkeklerin; emekliliğe hazırlanmak. iş ve aile yaşamlarını uyumlu hale getirmek ve kendi becerilerini geliştirmek, kariyer fırsatlarından yararlanmak amacıyla, eğitim ve öğretim imkanlarından yararlanma ve kısmi zamanlı çalışma olanaklarına erişebilmelerini kolaylaştıracak önlemlere önem atfetmeleri,
6. Üye Devletlerdeki özgün durumları planlamaya katabilmek için, bu sözleşmenin buradaki genel ilkeler, asgari kurallar ve hükümlerin uygulanmasındaki düzenlemeler hakkında. Üye Devletler ve sosyal taraflara tekrar danışıyor oluşu,
7. Sözleşmenin, Topluluk ekonomisinin rekabet gücünü artırmak ve küçük ve orta ölçekli işletmelerin kuruluş ve gelişmelerini engelleyecek idari, mali ve yasal zorluklar empoze etmekten kaçınmak için, sosyal politika gereklerinin geliştirilmesini dikkate alıyor olması,
8. Sosyal tarafların; işverenlerin ve işçilerin ihtiyaçlarını karşılayacak çözümler bulmada elverişli konumda olmaları ve bu nedenle onlara. bu sözleşmenin uygulanmaya konması ve uygulanmasında özel bir rol verilmesi

HUSUSLARINI DİKKATE ALAN AKİT TARAFLAR AŞAĞIDAKİ MADDELER ÜZERİNDE ANLAŞMAYA VARMIŞLARDIR:

Madde 1

Amaç

Bu Sözleşmenin Amacı

- a) kısmi zamanlı çalışan işçilere yönelik ayrımcılığı ortadan kaldırmak. ve kısmi. zamanlı çalışmanın niteliklerini geliştirmek
- b) kısmi zamanlı çalışmanın geliştirilmesini gönüllülük temelinde kolaylaştırmak ve işverenlerle işçilerin ihtiyaçlarını karşılayacak şekilde çalışma zamanlanın esnek bir şekilde düzenlenmesine katkıda bulunmaktır.

Madde 2

Kapsam

Bu sözleşme: Üye Devletlerin yürürlükteki mevzuatına. toplu sözleşmelere ve uygulamaya göre bir istihdam ilişkisi içinde olan veya iş akdine sahip kısmi zamanlı çalışan işçilere uygulanır.

Kendi yasalarına uygun olarak sosyal taraflara danıştıktan sonra Üye Devletler ve/veya uygulamadaki ulusal işçi-işveren ilişkileri (endüstri ilişkileri) çerçevesi içinde uygun düzeyde yeri olan sosyal taraflar, nesnel gerekçelere dayanarak, belirsiz zamanlarda (zaman zaman) kısmi zamanlı olarak çalışan işçilerin tamamını veya bir kısmını bu sözleşme hükümlerinin dışında tutabilir. Bu tür istisnalar, söz konusu nesnel gerekçelerin geçerliliğini koruyup korumadıkları tespit edilmek üzere, periyodik olarak gözden geçirilmelidir.

Madde 3

Tanımlar

Bu sözleşme bağlamında

"1. kısmi zamanlı işçi"; karşılaştırılabilir bir tam zamanlı işçinin normal çalışma saatlerinden; haftalık olarak veya bir yıla kadar süreli istihdamın ortalaması olarak hesaplandığında, normal çalışma saatleri daha az olan çalışan anlamındadır.

"2. karşılaştırılabilir tam zamanlı işçi"; aynı kuruluştaki kıdem diploma/beceri gibi diğer hususlar da dikkate alınarak, aynı tipte iş akdi olan veya istihdam ilişkisi içinde bulunan aynı veya benzer bir iş/meslekle istihgal eden tam zamanlı işçi anlamındadır.

Karşılaştırılabilir tam zamanlı işçi olmadığı hallerde karşılaştırma, uygulanan toplu sözleşme referans alınarak yapılır veya uygulanan bir toplu sözleşme de yoksa ulusal mevzuat, diğer toplu sözleşmeler ve uygulayım esas alınır.

Madde 4

Ayrımcılık Yapmama İlkesi

1. İstihdam koşulları bakımından farklı muamele için nesnel gerekçeler yoksa, kısmi zamanlı çalışan işçiye sadece kısmi zamanlı çalışmasından ötürü, karşılaştırılabilir tam zamanlı işçinin gördüğü muameleden daha az tercih edilir bir muamele uygulanmaz.
2. Uygun hallerde zaman oranlı ölçüm ilkesi uygulanır.
3. Bu madde hükmünün tatbiki ile ilgili düzenlemeler; Avrupa mevzuatı, ulusal yasalar, toplu sözleşmeler ve yerleşik uygulamayla göz önünde bulundurularak, Üye Devletler ve/veya sosyal taraflar tarafından belirlenir.
4. Ulusal mevzuata, toplu sözleşmelere ve uygulamaya uygun olarak sosyal taraflara danıştıktan sonra Üye Devlet ve/veya sosyal taraflar, nesnel gerekçeler temelinde, uygun hallerde, hizmet süresi, çalışma süresi veya ücret hak edişine bağlı olarak, özel istihdam koşullarına erişim (yararlanma) olanağı sağlayabilirler. Kısmi zamanlı çalışan işçilerin özel istihdam koşullarına erişebilmeleri ile ilgili yeterlikleri, 4. Madde 1. fıkrada belirtilen ayrımcılık yapmama ilkesine göre, periyodik olarak gözden geçirilir.

Madde 5

Kısmi zamanlı iş imkanları

1. Bu sözleşmenin 1. Maddesi ve kısmi zamanlı ve tam zamanlı işçiler arasında ayrımcılık yapmama ilkesi bağlamında

- a) Ulusal mevzuata, toplu sözleşmelere ve uygulamaya uygun olarak sosyal taraflara danıştıktan sonra Üye Devlet, kısmi zamanlı iş edinmeyi sınırlandıran yasal veya idari nitelikte engelleri belirler. yeniden düzenler veya kaldırır
 - b) Sosyal taraflar: kendi yetki alanlarında hareket ederek ve toplu sözleşmelerde belirlenen usulleri takip ederek, kısmi zamanlı iş edinmeyi sınırlandıran engelleri tespit eder. yeniden düzenler veya ortadan kaldırırlar.
2. Bir işçinin; tam zamanlı çalışmadan kısmi zamanlı çalışmaya geçiş veya tersi yönde bir değişikliği reddetmesi; ulusal mevzuat, toplu sözleşme ve uygulamaya dayalı olarak örneğin; ilgili kuruluşun operasyonel gerekler gibi diğer sebeplerden kaynaklanan sona erdirmeye halel getirmeksizin, o işçinin istihdam edilmiş olma halinin sona erdirilmesi için geçerli bir neden oluşturmaz.
3. İşverenler mümkün olduğunca şu hususlara dikkat ederler:
- a) İşçilerin, kuruluşta münhal yer olduğunda. tam zamanlı çalışmadan kısmi zamanlı çalışmaya geçme talepleri
 - b) İmkân olduğu takdirde işçilerin, çalışma zamanlarını artırma veya kısmi zamanlı çalışmadan tam zamanlı çalışmaya geçme talepler
 - c) Kısmi zamanlı çalışmadan tam zararlı çalışmaya veya tersine geçişleri kolaylaştırmak için, kısmi zamanlı ve tam zamanlı münhal işlerin zamanında duyurulması
 - d) Kalifiye elemanlar ve yönetici pozisyonları dahil, her düzeyde kısmi zamanlı çalışmaya geçmeyi kolaylaştıracak ve uygun olan hallerde kısmi zamanlı işçilere, mesleki seyyaliyet ve kariyer yapma fırsatı yakalayabilmeleri için mesleki eğitime erişimlerini kolaylaştıracak önlemler
 - e) Kuruluştaki açık kısmi zamanlı işler hakkında mevcut işçi temsilciliklerine doğru bilgi sağlanması

Madde 6

Uygulamaya konmayla ilgili hükümler

1. Üye Devletler ve/veya sosyal taraflar bu sözleşmenin getirdiği hükümlerden daha yararışlı (favourable) hükümleri uygulamayı sürdürebilir veya yeni hükümler getirebilirler.
2. Bu sözleşmenin ulusal mevzuata kazandırılması; bu sözleşme kapsamındaki işçilere sağlanmış olan korumanın genel düzeyinde bir düşüşe gidilmesi için geçerli sebep oluşturmaz. Bu hüküm; Üye Devletlerin ve/veya sosyal tarafların, değişen koşullara göre. farklı yasal, idari ve sözleşmeye dayalı hükümler geliştirmelerine ve 5. Madde 1. Fıkrasının uygulanmasına, 4. Madde 1. Fıkra da belirtilen ayrımcılık yapmama ilkesiyle uyumlu olduğu sürece, halel getirmez.
3. Bu sözleşme; sosyal tarafların, Avrupa çapında olanlar dahil, uygun düzeylerde ilgili sosyal tarafların özel ihtiyaçlarını dikkate alacak şekilde, bu sözleşme hükümlerinde uyarlamalar yapan ve/veya bu sözleşmenin hükümlerini tamamlayan kararlar alma haklarına halel getirmez.
4. Bu sözleşme; başta kadın ve erkekler arasında eşit muamele ve fırsat eşitliği ile ilgili Topluluk hükümleri olmak üzere daha spesifik Topluluk hükümlerine halel getirmez.
5. Bu sözleşmenin uygulanması ile ilgili anlaşmazlık ve çatışmalar ulusal mevzuat. toplu sözleşme ve uygulamaya göre önlenir veya halledilir.
6. Bu sözleşmenin tarafları, Konsey kararının alınmasından beş yıl sonra taraflardan birinin talebi üzerine bu sözleşmeyi gözden geçirirler.

Demiryolu Sektöründe Sınır Ötesi Hizmetlerde Faaliyet Gösteren Hareketli İşçilerin Çalışma Şartlarının Belirli Yönleri Hususundaki Avrupa Demiryolları Topluluğu (CER) Ve Avrupa Ulaştırma İşçileri Federasyonu (ETF) Arasındaki Anlaşma'ya İlişkin 18 Temmuz 2005 Tarih ve 2005/47/AT Sayılı KONSEY DİREKTİF

AVRUPA BİRLİĞİ KONSEYİ,

Avrupa Topluluğu'nu kuran Antlaşma'yı, ve bu Antlaşma'nın özellikle 139 (2) maddesini göz önünde tutarak,

Komisyon'un önerisini göz önünde tutarak,

Aşağıdaki gerekçelerle:

(1) Bu Direktif, Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı'nda öne sürülen temel haklar ve ilkeler ile uyum sağlar, ve tüm işçilerin sağlıklı, güvenli ve onurlu çalışma şartlarında iş görme hakkına ve azami çalışma saatlerinin sınırlandırılması, günlük ve haftalık dinlenme süreleri ve ücretli yıllık izin hakkına sahip olduklarını belirten bu Şart'ın Madde 31'ine uygunluğu temin etmek adına tasarlanmıştır,

(2) Sosyal ortaklar, Antlaşma'nın 139(2) maddesi uyarınca, Topluluk seviyesinde yapılan Anlaşmaların, Komisyon'un önerisi üzerine Konsey Kararı ile uygulanmasını müştereken talep edebilirler.

(3) Konsey, çalışma saatlerinin oluşturulmasının belirli unsurlarına ilişkin 23 Kasım 1993 tarihli 93/104/AT sayılı Direktif'i kabul etmiştir (1). Demiryolu taşımacılığı bu Direktif'in kapsamı dışarısında tutulan faaliyet sektörlerinden biri olmuştur. Avrupa Parlamentosu ve Konsey, daha öncesinde dışarıda tutulan sektörleri ve faaliyetleri kapsama amacıyla, 93/104/AT sayılı Direktif'i değiştirerek 2000/34/AT sayılı Direktif'i (2) kabul etmiştir.

(4) Avrupa Parlamentosu ve Konsey, 93/104/AT sayılı Direktif'i düzenleyen ve fesheden, çalışma saatlerinin oluşturulmasının belirli unsurlarına ilişkin 2003/88/AT sayılı Direktif'i kabul etmiştir.

(5) 2003/88/AT sayılı Direktif ve bu Direktif'in Madde 3, 4, 5, 8 ve 16'sı, trende demiryolu taşımacılığı sektöründe çalışan kişilerle ilgili derogasyonları öngörür.

(6) Avrupa Demiryolları Topluluğu (CER) ve Avrupa Ulaştırma İşçileri Federasyonu, Antlaşma'nın 139(1) maddesi uyarınca, müzakerelere başlama istekleri hususunda Komisyon'u bilgilendirmişlerdir.

(7) 27 Ocak 2004 tarihinde bu kuruluşlar, birlikte işlem görebilir (interoperable) sınır ötesi hizmetlerde faaliyet gösteren hareketli işçilerin çalışma şartlarının belirli yönleri hususunda bir Anlaşma yapmışlardır ve bu Anlaşma bundan böyle 'Anlaşma' olarak anılacaktır.

(8) Anlaşma içerisinde, Antlaşma'nın 139(2) maddesi uyarınca, Komisyon'un önerisi üzerine bir Konsey Kararı ile Anlaşma'nın uygulanması hususunda Komisyon'a yönelik müşterek bir talep de yer almıştır.

(9) 2003/88/AT sayılı Direktif, bu Direktif ve buna ekli Anlaşma içerisinde daha spesifik hükümler yer alması durumu haricinde, birlikte işlem görebilir sınır ötesi hizmetlerde faaliyet gösteren işçiler için geçerlidir.

(10) Antlaşma'nın 249. maddesinin amaçları doğrultusunda, Anlaşma'nın uygulanması için uygun araç, bir Direktiftir.

(11) Demiryolu taşımacılığı sektöründeki iş pazarının ve bu sektördeki rekabetin tamamlanması ışığında, sağlığın ve güvenliğin korunmasını hedefleyen bu Direktif'in amaçlarına Üye Devletler tarafından yeterli düzeyde ulaşılamayacağı ve bu anlamda, amaçlara Topluluk seviyesinde ulaşılabileceği için Topluluk, Antlaşma'nın 5. maddesinde ortaya koyulan yetki ikamesi ilkesi uyarınca düzenlemeler kabul edebilir. Bu maddede öne sürülen orantılılık

Çalışma Mevzuatı ile ilgili Avrupa Birliği Direktifleri

ilkesi uyarınca, bu Direktif, bahsi geçen amaçların elde edilmesi için gerekenlerin ötesine geçmez.

(12) Avrupa demiryolları sektörünün gelişimi, Topluluk genelinde uyumlu bir gelişimi temin etmek için, mevcut ve yeni aktörlerin yakından izlenmesini gerektirir. Bu alandaki Avrupa sosyal diyalogu, bu gelişimi yansıtabilir ve olabildiğince göz önünde tutabilir.

(13) Bu Direktif, benzer koşulları kullanan sosyal politika konularındaki diğer Direktiflerde de olduğu gibi, kullanılan tanımlar Anlaşma'ya uygun olduğu sürece, ulusal mevzuat ve uygulamalar uyarınca belirtilmemiş Anlaşma koşullarını tanımlama özgürlüğünü Üye Devletler vermiştir.

(14) Komisyon, akit tarafların temsilcilik statülerini ve Anlaşma'nın her bir hükmünün hukuka uygunluğunu göz önünde bulundurarak, 'Sosyal diyalogun Topluluk seviyesinde kabul ve teşvik edilmesi' başlıklı 20 Mayıs 1998 tarihli Bildirim'i uyarınca bir Direktif için önerisini hazırlamıştır; imza edenler, demiryolu şirketleri tarafından yürütülen birlikte işlem görebilir sınır ötesi hizmetlerde çalışan hareketli demiryolu işçileri hususunda yeterli oranda temsilcilerdir.

(15) Komisyon, sosyal alandaki Direktiflerin küçük ve orta ölçekli girişimlerin kurulmasını ve gelişimini engelleyecek idari, mali ve yasal sınırlamalar dayatmasını önlemeyi öngören, Anlaşma'nın 137(2) maddesi uyarınca bir Direktif önerisini hazırlamıştır.

(16) Bu Direktif ve Anlaşma, Üye Devletlerin ve/veya sosyal ortakların daha elverişli hükümleri muhafaza edebilmesi ya da getirebilmesine imkan sağlayacak şekilde asgari standartları ortaya koyar.

(17) Komisyon, Anlaşma'nın uygulanması adına bir Direktif önerisini Avrupa Parlamentosu'na, Avrupa Ekonomik ve Sosyal Komitesi'ne ve Bölgeler Komitesi'ne göndererek onları bilgilendirmiştir.

(18) Avrupa Parlamentosu, sosyal ortakların Anlaşma'sı üzerine 26 Mayıs 2005 tarihinde bir karar çıkartmıştır.

(19) Anlaşma'nın uygulanması, Anlaşma'nın 136. maddesinde belirtilen amaçlara ulaşmaya katkı sağlayacaktır.

(20) Daha İyi Yasama için Kurumlararası Mutabakat'ın 34. paragrafı uyarınca(1), Üye Devletler, kendileri için ve Topluluk'un yararı doğrultusunda, Direktif ve taşımacılık düzenlemeleri arasındaki ilişkiyi mümkün olduğunca göz önüne serecek olan kendi tablolarını geliştirmeleri ve bunları halka açıklamaları için teşvik edileceklerdir

İŞBU DİREKTİFİ KABUL ETMİŞTİR:

Madde 1

Bu Direktif'in amacı, Avrupa Demiryolları Topluluğu (CER) ile Avrupa Ulaştırma İşçileri Federasyonu (ETF) arasında birlikte işlem görebilir sınır ötesi hizmetlerde faaliyet gösteren hareketli işçilerin çalışma koşullarının belirli yönleri hususunda 27 Ocak 2004 tarihinde yapılan Anlaşma'nın uygulanmasıdır.

Anlaşma metni, bu Direktif'e ektir.

Madde 2

1. Üye Devletler, bu Direktif'te ortaya koyulardan daha elverişli hükümleri muhafaza edebilir veya getirebilir.

2. Bu Direktif'in uygulanması, bu Direktif kapsamında olan alanlarda çalışan işçilerin genel korunma seviyesinde bir azalmayı haklı gösteren yeterli zemini hiçbir koşul altında oluşturmaz. İşbu Direktif'teki asgari gerekliliklere uyulduğu sürece, bu Direktif'in kabulü anındaki farklı yasal, düzenleyici ve sözleşmesel düzenlemeler ile değişen şartlar ışığında, söz konusu durum Üye Ülkelerin ve/veya yönetimin ve emek sahasının haklarına hâle getirmeyecektir.

Madde 3

İmza edenler tarafından takip ve değerlendirme üzerine Anlaşma hükümlerine hâlel getirmeksizin, Komisyon, Avrupa düzeyinde yönetim ve işgücüne danıştıktan sonra, demiryolları sektörünün geliştirilmesi kapsamında bu Direktif'in uygulanması konusunda Avrupa Parlamentosu'na ve Konsey'e 27 Temmuz 2011 tarihinden önce raporlanır.

Madde 4

Üye Devletler, bu Direktif doğrultusunda getirilen ulusal hükümlerin ihlal edilmesi durumunda ne tür cezaların uygulanabilir olduğuna karar verir ve bunların uygulanmasını temin etmek adına gereken tedbirleri alır. Cezalar etkili, orantılı ve caydırıcı olmalıdır. Üye Devletler, Komisyon'a bu hükümleri, 27 Temmuz 2008 tarihine kadar ve bunlara yapılan her hangi bir değişikliği vaktinde bildirirler.

Madde 5

Üye Devletler, sosyal ortaklara danıştıktan sonra, bu Direktif ile uyum sağlayabilmek için gerekli olan kanunları, düzenlemeleri ve idari hükümleri 27 Temmuz 2008 tarihine kadar yürür-

lüğe koyarlar ya da sosyal ortakların, gerekli hükümleri bir Anlaşma vasıtasıyla kabul ettiklerini bu tarihe kadar temin ederler. Hükümlerin metnini Komisyon'a derhal iletirler.

Üye Devletler, bu Direktif tarafından istenilen sonuçların, her zaman teminat altında olmasını sağlayacak tüm gerekli tedbirleri alır ve Komisyon'u bu konuda derhal haberdar eder. r verir. Üye devletler tarafından kabul edilen bu düzenlemelerde bu Direktife atıf yapılır veya bu düzenlemeler resmi olarak yayımlanırken bu yönde bir atfa yer verilir. Bu atfın hangi yöntemle yapılacağı üye devletler tarafından belirlenir.

Madde 6

Bu Direktif, *Avrupa Birliği Resmi Gazetesi'nde* yayımlandığı gün yürürlüğe girer.

Madde 7

Bu Direktif'in muhatabı Üye Devletlerdir. Brüksel'de 18 Temmuz 2005 tarihinde düzenlenmiştir

Konsey adına Başkan
M. BECKETT

**Gemiadamlarının Asgari Eğitim Seviyesine İlişkin 2008/106/EC Sayılı
Direktifi değiştiren 21 Kasım 2012 Tarih ve 2012/35/EU Sayılı
AVRUPA PARLAMENTOSU VE KONSEY DİREKTİFİ**

(Metin AEA ile bağıntılıdır)

AVRUPA PARLAMENTOSU VE AVRUPA BİRLİĞİ KONSEYİ,

Avrupa Birliği'nin İşleyişi Hakkında Antlaşma'yı ve özellikle 100. (2) maddesini göz önünde tutarak;

Komisyon'dan gelen teklifi göz önünde tutarak;

Avrupa Komisyonu'ndan gelen teklifi göz önünde tutarak;

Taslak metnin ulusal parlamentolara iletilmesinin ardından;

Ekonomik ve Sosyal Komite'den¹ alınan görüşü göz önünde tutarak;

Bölgeler Komitesi'ne danışarak;

Olağan yasama usulu² uyarınca hareket ederek;

Aşağıdaki gerekçelerle:

(1) Gemiadamlarının eğitimi ve sertifikalandırılması, 1984'te yürürlüğe giren ve 1995'te büyük ölçüde değiştirilen Uluslararası Denizcilik Örgütü'nün (UDÖ) Gemiadamları için Eğitim, Sertifika ve Nöbet Standartları Sözleşmesi tarafından düzenlenir.

(2) GESNS Sözleşmesi, birlik hukukuna ilk kez Gemiadamlarının asgari eğitim seviyesi hakkındaki 22 Kasım 1994 tarihli ve 94/58/EC Sayılı Konsey Direktifi³ ile aktarılmıştır. Gemiadamlarının eğitimi ve sertifikalandırılması hakkındaki birlik kuralları, sonrasında GESNS Sözleşmesi'ndeki değişikliklere göre uyum-

laştırılmış ve üçüncü ülkelerdeki gemiadamlarının eğitimi ve sertifikalandırılması hakkındaki sistemlerin tanınması hususunda ortak bir birlik mekanizması kurulmuştur. Değişikliğin sonucu olarak bu kurallar, 2008/106/EC Sayılı Avrupa Parlamentosu ve Konsey Direktifi'ne⁴ dahil edilmiştir.

(3) 2010 yılında Manila'da GESNS Sözleşmesi'nin tarafları arasında yapılan bir konferansta, tıbbi standartlar alanı ile korsanlık ve soygunu da içermek üzere güvenlik eğitimi hakkında teknolojik alanlardaki eğitimleri de göz önünde tutarak sahte sertifikaların önlenmesi hususunda GESNS Sözleşmesi'nde önemli değişiklikler (Manila Değişiklikleri) yapılmıştır. Manila değişiklikleri aynı zamanda yetkin gemiadamları için gereksinimler getirmiş ve elektro-teknik zabıtlar gibi yeni mesleki branşlar tanımlamıştır.

(4) Tüm üye devletler GESNS Sözleşmesi'ne taraftar ve hiçbirisi Manila değişikliklerine uygun usulde karşı çıkmamıştır. Bu sebeple üye devletler ulusal mevzuatlarını Manila değişikliklerine uygun biçimde uyarlarlar. Üye devletlerin uluslararası taahhütleri ile birlik taahhütleri arasındaki çakışmalardan kaçınılır. Gemiciliğin küresel doğası göz önünde bulundurulduğu takdirde gemiadamlarının eğitim ve sertifikalandırılmasına ilişkin birlik kuralları, uluslararası kurallarla aynı doğrultuda tutulur. 2008/106/EC Sayılı Direktif'in birçok hükmü, Manila değişikliklerini yansıttak şekilde düzenlenir.

(5) Gemiadamları için geliştirilmiş eğitim, gemiadamlarının güvenlik ve emniyet standartlarını karşılamaya yeterli olmaları ve tehlike ve acil durumlara karşılık verebilmelerini sağlamak amacıyla uygun teorik ve pratik eğitimi içerir.

(6) Mesleki Eğitim ve Öğretim için Avrupa Kalite Temin Referans Çerçevesi hakkındaki 18

¹ OJ C 43, 15.2.2012, s. 69.

² Avrupa Parlamentosu'nun pozisyonu 23 Ekim 2012 tarihli tutumu (henüz Resmi Gazete'de yayımlanmamıştır) ve Konsey'in 13 Kasım 2012 tarihli kararıyla.

³ OJ L 319, 12.12.1994, s. 28.

⁴ OJ L 323, 3.12.2008, s. 33.

Haziran 2009 tarihli Avrupa Parlamentosu ve Konsey Tavsiyesi'ni¹ ve üye devletler tarafından uygulanan ilgili düzenlemeleri uygun olduğu takdirde dikkate alarak kalite standartları ve kalite standartları sistemleri geliştirilir ve uygulanır.

(7) Avrupa'daki sosyal ortaklar, gemiadamlarına uygulanacak asgari dinlenme saatleri üzerine anlaşmış ve bu anlaşmayı uygulamak üzere 1999/63/EC Sayılı Direktif² kabul edilmiştir. Bu direktif aynı zamanda gemiadamlarının asgari dinlenme saatlerinde istisnalar yapılma ihtimaline imkan tanımaktadır. Ancak istisna yapılma ihtimali, azami süre, sıklık ve kapsam açısından kısıtlıdır. Manila değişiklikleri, diğer hususların yanında, güvenlik, emniyet ve kirliliğin önlenmesi hususunda yorgunluğu önlemek amacıyla nöbetteki personelin ve belirli görevi olan gemiadamlarının asgari dinlenme saatleri üzerindeki istisnalara somut kısıtlar getirir. Manila değişiklikleri, 2009/13/EC Sayılı Direktif³ ile değiştirilen 1999/63/EC Sayılı Direktif'le uyum sağlayacak biçimde 2008/106/EC Sayılı Direktif'in kapsamına alınır.

(8) 2009/13/EC Sayılı Direktif, tüm gemiadamlarının yaşama ve çalışma koşullarını düzenleyen asgari gereksinimler oluşturma'nın önemini kavrayarak aynı hususu belirten Deniz İş Sözleşmesi yürürlüğe girdiği zamanda uygulanır.

(9) 2008/106/EC Sayılı Direktif aynı zamanda üçüncü ülkelerdeki gemiadamlarının eğitim ve sertifikalandırma sistemlerinin tanınması hakkında bir mekanizma da içermektedir. Bu tanınma, 1406/2002 Sayılı Avrupa

Parlamentosu ve Konsey Tüzüğü⁴ (AK) ile tesis edilen Avrupa Deniz Güvenliği Ajansı (Ajans) ve 2009/2002 Sayılı Avrupa Parlamentosu ve Konsey Tüzüğü⁵ (AK) ile tesis edilen Güvenli Denizler ve Gemilerden Kaynaklanan Kirliliğin Önlenmesi Komitesi (GDGKKÖK) tarafından desteklenen Komisyon tarafından usulüne uygun biçimde onaylanır. Bu usul uygulanırken kazanılan tecrübeler, usulun Komisyon kararının miadına uygun biçimde değiştirilmesi gerektiğini göstermektedir. Bu tanınma ajans tarafından yapılacak ve planlanıp uygulanması gereken bir teftiş gerektirdiğinden ve üçüncü ülkeler söz konusu olduğunda birçok durumda GESNS Sözleşmesi'nin gereksinimlerinde önemli değişiklikler içermekte olduğundan tüm bu süreç üç ay içinde tamamlanamayacaktır. Tecrübeler doğrultusunda 18 ay bu husus için daha gerçekçi bir zaman dilimi olarak gözükmektedir. Komisyon kararının miadı uygun biçimde değiştirilerek talep eden üye devletin üçüncü ülkelerin GESNS sistemlerini düzenlemelerle tanımlarına esneklik sağlayabilmek amacıyla imkan tanınır. Ayrıca mesleki yeterliliklerin tanınması hakkındaki 7 Eylül 2005 tarihli ve 2005/36/EC Sayılı Avrupa Parlamentosu ve Konsey Direktifi'ne⁶ göre getirilen mesleki yeterliliklerin tanınmasına ilişkin düzenlemeler, 2008/106/EC Sayılı Direktif'e göre gemiadamlarının sertifikalarının tanınması hususunda uygulanabilir değildir.

(10) Birlikteki gemiadamları hakkındaki istatistiklerin çoğunlukla eksik ve hatalı olması, bu sektördeki politika üretim sürecini daha zor hale getirmektedir. Gemiadamlarının sertifikalandırılmasına ilişkin ayrıntılı veriler, bu sorunu tamamen çözememekle birlikte büyük katkıda bulunabilecektir. GESNS Sözleşmesi'ne göre ilgili taraflar, tüm sertifikaların kayıtlarını, tasdiklerini, ilgili yenileme belgelerini ve onları etkileyen diğer düzenlemeleri saklamakla yükümlüdür. Üye devletler verilen sertifika ve tasdiklerin kayıtlarını tutmakla yükümlüdür. Üye devletler ve Komisyon'un politika üretmesini kolaylaştırmak üzere birlikteki istihdam durumu hakkında mümkün oldukça eksiksiz

¹ OJ C 155, 8.7.2009, s. 1.

² Avrupa Gemi Sahipleri Birliği (ECSA) ve Avrupa Ulaşım İşçileri Federasyonu (FST) tarafından karara bağlanan gemiadamlarının çalışma sürelerinin düzenlenmesine ilişkin sözleşme hakkındaki 21 Haziran 1999 tarihli ve 1999/63/EC Sayılı Konsey Direktifi - Ek: Gemiadamlarının Çalışma Sürelerinin Düzenlenmesine İlişkin Avrupa Antlaşması (OJ L 167, 2.7.1999, s. 33).

³ Avrupa Gemi Sahipleri Birliği (ECSA) ve Avrupa Ulaşım İşçileri Federasyonu (FST) tarafından karara bağlanan Uluslararası İş Sözleşmesi (2006) hakkındaki sözleşmeyi yürürlüğe koyan 16 Şubat 2009 tarihli ve 2009/13/EC Sayılı Konsey Direktifi (OJ L 124, 20.5.2009, s. 30).

⁴ OJ L 208, 5.8.2002, s. 1.

⁵ OJ L 324, 29.11.2002, s. 1.

⁶ OJ L 255, 30.9.2005, s. 22.

bilgiye sahip olmak için üye devletler, gemiadamlarının yeterlilik sertifikalarına ilişkin kayıtlarda hali hazırda bulunan seçilmiş bilgileri Komisyon'a göndermekle yükümlüdür. Bu bilgiler yalnızca istatistiksel analiz için iletilir, idari, hukuki veya doğrulamaya ilişkin amaçlarla kullanılmaz. Bu bilgiler, birliğin veri koruma gereksinimleriyle uyumlu olur ve 2008/106/EC Sayılı Direktif'e bu doğrultuda bir hüküm konur.

(11) Bu bilgilerin analiz sonuçları, gemiadamlarının kariyer planları için seçeneklerini arttırmak ve mevcut mesleki eğitim ve öğretim fırsatlarından faydalanmak amacıyla işgücü pazarındaki eğilimleri öngörmek üzere kullanılır. Bu sonuçlar aynı zamanda mesleki eğitim ve öğretimin geliştirilmesine katkıda bulunur.

(12) Avrupa Birliği'nin İşleyişi Hakkında Antlaşma'nın 290. maddesine uygun biçimde kanun çıkarma yetkisi, evrimini ve teknolojisini de dikkate alarak gemicilik mesleğinde bilgi toplamak amacıyla 2008/106/EC Sayılı Direktif'in Ek 5 bölümündeki uyarlamalara uygun biçimde Komisyon'a devredilir. Bu yetki devri yalnızca ilgili ekte de değişiklik yapılmasını gerektiren GESNS Sözleşmesi'ndeki ve yasadaki değişikliklerle kısıtlıdır. Ayrıca bu yetki devri, ilgili ekte belirtilen verinin anonim hale getirilmesini düzenleyen hükümlerin değiştirilmesine imkan sağlamaz. Komisyon'un hazırlık çalışmaları boyunca uzman seviyesini de içerek biçimde istişarelerde bulunması önemlidir. Komisyon, yetki devrini hazırlarken ilgili evrakların Avrupa Parlamentosu ve Konsey'e eşzamanlı, vakitli ve uygun biçimde bildirilmesini temin eder.

(13) Birliğin gemicilik sektörü, rekabetçiliğini destekleyen yüksek kaliteli denizcilik uzmanlığa sahiptir. Gemiadamlarının eğitimlerinin kalitesi, bu sektörün rekabetçiliği ve özellikle gençler olmak üzere birlik vatandaşlarını denizcilik mesleğine cezbetmesi hususunda önemlidir.

(14) Gemiadamlarının eğitimindeki kalite standartlarını korumak amacıyla yeterlilik ve uzmanlık sertifikalarına ilişkin sahtecilik eylemlerini önlemek üzere tedbirler artırılır.

(15) Uygulayıcı yetkililer, 2008/106/EC Sayılı Direktif'in uygulanmasında eşit şartların sağlanmasını temin etmek üzere gemiadamlarının eğitim ve sertifikalandırılmaları alanında Komisyon'un görüşünü alırlar. Aynı sebeple uygulayıcı yetkililer, üye devletlerin Komisyon'a sağladığı gemiadamları hakkındaki istatistiksel veriler hususunda da Komisyon'un görüşünü alırlar. Bu yetkiler, üye devletlerin Komisyon'un uygulama güçlerini kullanımı hususundaki denetim mekanizmaları hakkındaki kuralları ve genel ilkeleri belirleyen 16 Şubat 2011 tarihli ve 182/2011 Sayılı Avrupa Parlamentosu ve Konsey Tüzüğü'ne¹ uygun biçimde kullanılır.

(16) Muayene işlemi, 2008/106/EC Sayılı Direktif'in 5. ekinde belirtilen istatistik verilerin uygun yönetimini temin etmek üzere gereken teknik gereksinimlerin üstlenilmesi ve üçüncü ülkelerdeki GESNS sistemlerinin tanınması ve tanınmasından vazgeçilmesi kararlarının uygulanması amacıyla kullanılır.

(17) Geçiş dönemi düzenlemeleri 1 Ocak 2017'ye kadar uygulanabilir olmakla birlikte Manila değişiklikleri 1 Ocak 2012 itibarıyla yürürlüğe girmiştir. Bu direktif, yeni kurallara yumuşak bir geçiş yapılmasını sağlamak amacıyla Manila değişikliklerinde kurulan aynı geniş dönemi düzenlemelerini de içerir.

(18) UDÖ Deniz Güvenlik Komitesi 89. oturumunda geçiş dönemi düzenlemelerini ve 1 Ocak 2017 itibarıyla tam uyumun gerekli olduğunu tanyan GESNS Konferansı'nın 4. kararını dikkate alarak Manila değişikliklerinin uygulanması hususunda açıklik ihtiyacı bulunduğunu belirtmiştir. Bu açıklamalar, STCW.7/Circ.16 ve STCW.7/Circ.17 sayılı UDÖ genelgeleri tarafından sağlanmıştır. Özellikle STCW.7/Circ.16 sayılı genelge, GESNS Sözleşmesi'nin hükümlerine uygun biçimde 1 Ocak 2012 öncesinde sertifika sahibi olan gemiadamlarının, Manila değişikliklerinin gereksinimlerini yerine getirmeyenlerin ve seyre çıkan, olur almış eğitim veya öğretim programına veya 1 Temmuz 2013 öncesinde onaylanmış bir eğitime başlayan gemiadamlarının geçerlilik süresi uzatılan serifi-

¹ OJ L 55, 28.2.2011, s. 13.

kalarının geçerliliğin 1 Ocak 2017 tarihini aşmaması gerektiğini belirtmektedir.

(19) Manila değişikliklerinin birlik hukukuna aktarılması aşamasında olabilecek yeni gecikmelerden birlikteki gemiadamlarının rekabetçiliğini sağlamak ve güncel eğitimler vasıtasıyla gemilerde güvenliği temin etmek amacıyla kaçınılmalıdır.

(20) Manila değişikliklerinin birlik içinde aynı şekilde aktarılması için bu direktif üstlenilirken üye devletlerin STCW.7/Circ.16 ve STCW.7/Circ.17 sayılı UDÖ genelgelerinde bulunan klavuzları dikkate alması gerekir.

(21) Bu direktifin amacı, birliğin gemiadamlarının eğitim ve sertifikalandırılması hakkındaki mevcut düzenlemelerinin uluslararası düzenlemelerle uyumlaştırılması olduğundan ancak ölçek ve faaliyetlerin etkinliği açısından üye devletler tarafından yeterli seviyede başarılamayacağı ve birlik seviyesinde daha iyi biçimde başarılabilmesi için birlik, Avrupa Birliği'ni Kuran Antlaşma'nın 5. maddesinde belirtilen yetki devri ilkesine uygun olarak tedbirler alabilir. Bu direktif, ilgili maddede belirtilen orantılılık ilkesine uygun olarak, hedefe ulaşmak için yapılması gerekenlerin ötesine geçmez.

(22) Bu sebeple 2008/106/EC Sayılı Direktif uygun şekilde değiştirilir.

İŞBU DİREKTİFİ KABUL ETMİŞTİR.

Madde 1

**2008/106/EC Sayılı Direktif'te
Yapılan Değişiklikler**

2008/106/EC Sayılı Direktif aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir:

(1) 1. madde aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir:

(a) 18. ve 19. maddeler aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir:

(18) "Radyo Düzenlemeleri", değiştirilmiş Uluslararası Telekomünikasyon Sözleşmesi'ne ekli olan veya ekli olarak görülen radyo düzenlemelerini ifade eder;

(19) "Yolcu Gemisi", Denizde Can Güvenliği Uluslararası Sözleşmesi'nde, 1974 (SOLAS 74), tanımlanan gemileri ifade eder;

(b) 24. madde aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir:

(24) "GESN Kuralları", 1995 Konferansı'ndaki 2. kararın güncel haliyle üstlenilen Gemiadamları için Eğitim, Sertifikasyon ve Nöbet (GESN) Kuralları'nı ifade eder;

(c) 27. madde kaldırılmıştır.

(d) 28. madde aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir:

(28) "Seyir Görevi", konuya ilişkin gemi hizmetini veya yeterlilik sertifikalarının, kullanma yeterliliği sertifikalarının veya diğer niteliklerin yenilenmesine ilişkin görevi ifade eder;

(e) Aşağıdaki maddeler eklenmiştir:

(32) "GMDSS Radyo Operatörü", Ek 1'in 4. bölümüne uygun niteliklere sahip kişileri ifade eder;

(33) "UGLTG Kuralları", SOLAS 74'e Taraf Olan Devletler Konferansı'nın 2. kararının güncel haliyle 12 Aralık 2002'de üstlenilen Uluslararası Gemi ve Liman Tesisleri Güvenlik Kuralları'nı ifade eder;

(34) "Gemi Güvenlik Zabiti", süvariye karşı sorumlu olan, şirket tarafından gemi güvenlik planının uygulanması ve tadil edilmesi ile şirket güvenlik zabiti ve liman güvenlik zabitleri ile irtibat kurmak da dahil olmak üzere gemide güvenliği sağlamak üzere görevlendirilmiş kişileri ifade eder;

(35) "Güvenlik Görevleri", SOLAS 74'ün 11/2 bölümünde belirtilen ve UGLTG Kuralları

ile değiştirilen gemilerdeki tüm güvenlik işlerini ve görevlerini ifade eder;

(36) "Yeterlilik Sertifikası", süvariler, zabıter ve GMDSS radyo operatörleri için Ek 1'in 2, 3, 4 veya 7. bölümlerine uygun biçimde çıkartılan ve tasdik edilen ve yasal sahibinin görevleri yerine getirmesine ve belirtilen sorumluluk seviyesinde hizmet etmesine imkan tanıyan sertifikayı ifade eder;

(37) "Kullanma Yeterliliği Sertifikası", gemi-adamının bu direktifteki eğitim, ehliyet veya seyir görevine ilişkin gereksinimleri karşıladığını belirten ehliyet sertifikasından farklı bir sertifikayı ifade eder;

(38) "Belgesel Kanıt", bu direktifteki çeşitli gereksinimlerin karşılandığını belirten ehliyet sertifikası veya yeterlilik sertifikası haricindeki evrakı ifade eder;

(39) "Elektro-teknik Zabıt", Ek 1'in 3. bölümüne uygun niteliklere haiz zabıtı ifade eder;

(40) "Usta Gemici", Ek 1'in 2. bölümüne uygun biçimde niteliklere sahip bir dereceyi ifade etmektedir;

(41) "Usta Makinacı", Ek 1'in 3. bölümüne uygun biçimde niteliklere sahip bir dereceyi ifade etmektedir;

(42) "Elektro-teknik derece", Ek 1'in 3. bölümüne uygun biçimde niteliklere sahip bir dereceyi ifade etmektedir.

(2) 3. maddenin 1. paragrafı aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir:

1. Üye devletler, 2. maddede belirtilen hususlara göre gemilerde görev yapan gemi-adamlarının GESNS Sözleşmesi'nin gereksinimlerine uygun biçimde en az bu direktifin 1. ekinde belirtildiği şekilde eğitilmesini ve 1. maddenin (36) ve (37) numaralı paragraflarında belirtilen sertifikalara ve/veya 1. maddenin (38) numaralı paragrafında belirtilen belgesel kanıtlara sahip olmasını temin etmek üzere gerekli tedbirleri alırlar.

(3) 4. madde kaldırılmıştır.

(4) 5. madde aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir:

(a) Başlık aşağıdakiyle değiştirilmiştir:

"Yeterlilik Sertifikası, Kullanma Yeterliliği Sertifikası ve Tasdikler"

(b) 1. paragraf aşağıdaki ile değiştirilmiştir:

1. Üye devletler, yeterlilik sertifikaları ve kullanma yeterliliği sertifikalarının yalnızca bu maddedeki gereksinimleri karşılayan adaylara verildiğini temin eder.

(c) 3. paragraf aşağıdaki ile değiştirilmiştir:

3. Yeterlilik sertifikaları ve kullanma yeterliliği sertifikaları, GESNS Sözleşmesi'nin ekinin 3. paragrafındaki 1/2 numaralı düzenlemeye uygun biçimde verilir.

(d) Aşağıdaki paragraf eklenmiştir:

3a. Yeterlilik sertifikaları, gerekli tüm belgesel kanıtların bu maddede belirtilen hükümlere uygun biçimde özgünlüğünün ve geçerliliğinin doğrulanmasının ardından yalnızca üye devletler tarafından verilir.

(e) 5. paragrafın sonuna aşağıdaki cümle eklenmiştir:

Ek 1'in V/1-1 ve V/1-2 numaralı düzenlemelerine uygun biçimde süvarilere ve zabıtlere verilen yeterlilik sertifikasını doğrulayan tasdikler veya kullanma yeterliliği sertifikasını doğrulayan tasdikler ancak GESNS Sözleşmesi'nin ve bu direktifin tüm gereksinimleri karşılandıktan sonra verilir.

(f) 6. ve 7. paragraflar aşağıdakilerle değiştirilmiştir:

6. Bu direktifin 19. (2) maddesinde belirtilen usule uygun biçimde GESNS Sözleşmesi'nin 1. ekinin V/1-1 ve V/1-2 numaralı düzenlemelerine göre süvarilere ve zabıtlere verilen yeterlilik

sertifikasını veya kullanma yeterliliği sertifikasını veren bir üye devlet, ancak sertifikanın özgünlüğünün ve geçerliliğinin doğrulanmasının ardından sertifikaları tasdik eder. Tasdik usulü, GESN Kuralları'nın A-1/2 bölümünün 3. paragrafında belirtilir.

7. 5. ve 6. paragrafta belirtilen tasdikler için aşağıdaki hususlar dikkate alınır:

(a) Aynı belgeler olarak verilebilir;

(b) Yalnızca üye devletler tarafından verilebilir;

(c) Her bir tasdik için hususi bir numara verilir ancak yeterlilik sertifikaları tasdik edilirken bu numaranın da hususi olması şartıyla ilgili yeterlilik sertifikasıyla aynı numara tasdik için kullanılabilir;

(d) GESNS Sözleşmesi'nin ekinin V/1-1 ve V/1-2 numaralı düzenlemelerine göre sürüviler ve zabıtlara verilen yeterlilik sertifikası veya kullanma yeterliliği sertifikasının süresi dolarsa, üye devlet veya temin eden üçüncü ülkeler tarafından geri çekilirse, askıya alınırsa veya iptal edilirse ve her durumda 5 sene içinde tasdiklerin de süresi dolar.

(g) Aşağıdaki paragraflar eklenmiştir:

11. Sertifika adayları aşağıdaki hususlar için yeterli kanıt sunar:

(a) Kimlikleri hususunda;

(b) Başvurulan ilgili yeterlilik sertifikası veya kullanma yeterliliği sertifikası için ek 1'de listelenen düzenlemelerde belirtilen yaştan daha küçük olmadıkları hususunda;

(c) GESN Kuralları'nın A-1/9 bölümünde belirtilen fiziki zindelik şartlarını karşılıyor olmaları hususunda;

(d) Başvurulan ilgili yeterlilik sertifikası veya kullanma yeterliliği sertifikası için ek 1'de listelenen düzenlemelerde belirtilen zorunlu eği-

tim ve seyir görevini tamamlamış olmaları hususunda;

(e) Yeterlilik sertifikasının tasdikinde tanımlanacak olan yeti, işlev ve seviye için ek 1'de listelenen düzenlemelere ilişkin yeterlilik standartlarını karşılamış olmaları hususunda.

Bu paragraf, GESNS Sözleşmesi'nin 1/10 numaralı düzenlemeleri altındaki tasdiklerin tanınması hususunda dikkate alınmaz.

12. Her üye devlet aşağıdaki yükümlülükleri üstlenir:

(a) Süresi geçen veya geçerlilik süresi uzatılan, askıya alınan, iptal edilen veya kayıp ya da tahrip olan yeterlilik sertifikaları ve kullanma yeterliliği sertifikaları ile süvari ve zabıtlar için tasdikler ve uygun olduğu durumlarda verilen dereceler ve aynı zamanda verilen muafiyetler için bir kaydın veya kayıtların tutulması;

(b) Diğer üye ülkelere ve GESNS Sözleşmesi'nin diğer taraflarına ve yeterlilik sertifikası ve/veya süvari ve zabıtlara ek 1'deki V/1-1 ve V/1-2 numaralı düzenlemeler doğrultusunda ve GESNS Sözleşmesi'nin 1/10 numaralı düzenlemesi doğrultusunda veya gemide istihdam edilmek suretiyle tanınma talep eden gemiadamları tarafından hazırlanan sertifikaların özgünlüğü ve geçerliliği hususunda doğrulama talep eden şirketlere yeterlilik sertifikaları, tasdikler ve muafiyetlerin durumu hakkındaki bilgilerin sunulması.

13. 12. paragrafın (b) maddesi doğrultusunda sunulması gereken bilgiler, 1 Ocak 2017 itibarıyla elektronik ortamda hazır hale getirilir.

(5) Aşağıdaki madde eklenmiştir:

Madde 5a

Komisyon'un Bilgilendirilmesi

Her üye devlet, bu direktifin 5. ekinde belirtilen, GESNS Sözleşmesi'nin ekinin II, III ve VII sayılı bölümlerine uygun biçimdeki derecelere göre verilen yeterlilik sertifikaları, yeterlilik

sertifikalarının tanınmasını gösteren tasdikler ve ihtiyari olarak kullanma yeterliliği sertifikaları hususundaki bilgileri yalnızca istatistiksel analiz için ve yalnızca üye devletlerin ve Komisyon'un politika üretim sürecinde kullanılmak üzere Komisyon'a yıllık olarak sunar.

(6) 7. madde aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir:

(a) Aşağıdaki paragraf eklenmiştir:

1a. Bir üye devlet, diğer üye devletlerin veya GESNS Sözleşmesi'nin taraflarının yakın kıyı tanımlarının sınırları dahilimde, kıyılarındaki seyirleri de içerek biçimde, GESNS Sözleşmesi'nin yakın kıyısız sefer düzenlemelerine ilişkin imtiyazlara sahip olan gemiler için üye devletler ve ilgili taraflara hem ilgili ticaret alanlarının ayrıntılarını hem de ilgili diğer düzenlemeleri belirten bir taahhütte bulunur.

(b) Aşağıdaki paragraflar eklenmiştir:

3a. Bir üye devlet veya GESNS Sözleşmesi'nin bir tarafı tarafından verilen gemiadamlarının yeterlilik sertifikalarında belirtilen yakın kıyısız sefer sınırları kendi yakın kıyısız sefer sınırlarında görev yapmaları için ilgili üye devlet veya ilgili tarafların ilgili ticaret alanlarının ayrıntılarını ve diğer ilgili koşulları belirten bir taahhüt altına girmiş olması şartıyla diğer üye devletler tarafından kabul edilebilir.

3b. Yakın kıyısız seferi tanımlayan üye devletler, bu maddenin gereksinimlerine uygun biçimde aşağıdaki hususları dikkate alır:

(a) GESN Kuralları'nın A-1/3 numaralı bölümündeki yakın kıyısız seferleri düzenleyen ilkeleri karşılar;

(b) 5. maddeye uygun biçimde verilen tasdiklerde yakın kıyısız seferin sınırlarını belirtir.

(7) 8. Maddenin 1. paragrafı aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir:

1. Üye devletler, verilen sertifika ve tasdikler hususunda sahtekarlığı ve diğer kanunsuz faaliyetleri engellemek üzere etkili, orantılı ve caydırıcı yaptırımlar belirler ve gerekli tedbirleri alıp uygular.

(8) 9. madde aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir:

(a) 1. ve 2. paragraflar aşağıdakilerle değiştirilmiştir:

1. Üye devletler, yeterlilik sertifikası ve kullanma yeterliliği sertifikası veya o üye devlet tarafından verilen tasdiklerin sahipleri adına ve yeterlilik sertifikalarına ve kullanma yeterliliği sertifikalarına ilişkin olarak görevlerinin ifa edilmesi bağlamında, rapor edilmiş olan her türlü yetersizlik, eylem, ihmal ve denizce can veya mal güvenliği veya deniz ortamına doğrudan tehdit oluşturabilecek güvenlik açığının tarafsız biçimde teftişi için ve bu tür durumlar ve sahtekarlığın önlenmesi amacıyla bu yeterlilik sertifikalarının ve kullanma yeterliliği sertifikalarının geri çekilmesi, askıya alınması ve iptal edilmesi için süreç ve usulleri belirler.

2. Üye devletler, verilen sertifika ve tasdikler hususunda sahtekarlığı ve diğer kanunsuz faaliyetleri engellemek üzere gerekli tedbirleri alır ve uygular.

(b) 3. paragrafın giriş kısmı aşağıdakiyle değiştirilmiştir:

Yaptırımlar ve disiplin tedbirleri, aşağıdaki durumlarda tanımlanır ve uygulanır:

(9) 10. madde aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir:

(a) 1. paragraf aşağıdakiyle değiştirilmiştir:

(i) (a) maddesi aşağıdakiyle değiştirilmiştir:

(a) Kamu kurumu olmayan kurum ve onların yetkisi altındaki kişiler tarafından yürütülen her eğitim, yeterlilik değerlendirmesi, tıbbi sertifikalandırma ya da içerecek biçimde sertifi-

Madde 11

Tıbbi Standartlar

kalandırma, tasdik ve geçerlilik süresini uzatma eylemleri eğitmen ve değerlendiricilerin nitelikleri ve tecrübeleri hakkındaki hususları da kapsayarak belirlenen hedeflere ulaşılmasını temin etmek üzere GESN Kuralları'nın A-1/8 numaralı bölümüne uygun biçimde sürekli olarak bir kalite standartları sistemi tarafından izlenir.

(ii) (b) maddesi aşağıdakiyle değiştirilmiştir:

(b) Kamu kurumları ve kişilikleri bu tür faaliyetler yürütürken GESN Kuralları'nın A-1/8 numaralı bölümüne uygun biçimde bir kalite standartları sistemi bulunur.

(iii) (c) maddesi aşağıdakiyle değiştirilmiştir:

(c) Eğitim ve öğretim hedefleri ve ulaşılacak ilgili yeterlilik kalite standartları açıkça tanımlanır ve GESNS Sözleşmesi'ne göre zorunlu olan sınav ve değerlendirmelere uygun bilgi, anlama ve beceri seviyeleri tespit edilir.

(b) 2. paragrafa aşağıdaki madde eklenmiştir:

(d) Değişiklikler de dahil olmak üzere GESNS Sözleşmesi'nin ve kuralların tüm uygulanabilir hükümleri, kalite standartları sistemi tarafından kapsanır. Üye devletler, bu sisteme bu direktifin diğer uygulanabilir hükümlerini de ekleyebilir.

(c) 3. paragraf aşağıdakiyle değiştirilmiştir:

1. Paragraf 2 doğrultusunda yapılan her değerlendirmeye ilişkin rapor, değerlendirme tarihinden itibaren altı ay içinde, GESN Kuralları'nın A-1/7 numaralı bölümündeki formata uygun biçimde ilgili üye devlet tarafından Komisyon'a iletilir.

(10) 11. madde aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir:

1. Her üye devlet, bu madde ve gerektiğinde GESN Kuralları'nın B-1/9 numaralı bölümünü de dikkate alarak GESN Kuralları'nın A-1/9 numaralı bölümüne uygun biçimde gemiadamları için tıbbi yeterlilik standartları kurar ve tıbbi sertifikalandırma hususundaki usulleri belirler.

2. Her üye devlet, gemiadamlarının tıbbi muayeneleri amacıyla gemiadamlarının tıbbi yeterliliklerini değerlendirmekle sorumlu olanların o üye devlet tarafından tanınan tıbbi personel olduğunu GESN Kuralları'nın A-1/9 numaralı bölümüne uygun biçimde temin eder.

3. GESNS Sözleşmesi'nin hükümlerine göre yeterlilik sertifikası veya kullanma yeterliği sertifikası sahibi olan ve denizde görev yapan her gemiadamı, aynı zamanda bu madde ve GESN Kuralları'nın A-1/9 numaralı bölümüne uygun biçimde verilmiş geçerli bir tıbbi sertifikaya da sahip olur.

4. Tıbbi sertifika adayları:

(a) 16 yaşından küçük olamaz;

(b) Kimliklerini gösteren yeterli kanıt sunar;

(c) İlgili üye devlet tarafından belirlenen uygulanabilir tıbbi yeterlilik standartlarını karşılar.

5. Tıbbi sertifikalar en fazla iki yıllık bir süre için geçerliliğini korur ancak gemiadamının 18 yaşın altında olduğu durumlarda bu azami süre bir yıl olur.

6. Bir tıbbi sertifikanın geçerlilik süresi seyr halindeyken bitecek olursa GESNS Sözleşmesi'nin ekinin 1/9 numaralı düzenlemesi uygulanır.

7. Acil durumlarda üye devlet, gemiadamlarının geçerli tıbbi sertifikaları olmaksızın çalışmasına izin verebilir. Bu durumda GESNS

Sözleşmesi'nin ekinin I/9 numaralı düzenlemesi uygulanır.

(11) 12. madde aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir:

(a) Başlık aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir:

Yeterlilik sertifikaları ve kullanma yeterliliği sertifikalarının yenilenmesi

(b) Aşağıdaki paragraf eklenmiştir:

2a. Her süvari ve zabıt tankerlerdeki devam eden deniz görevleri için bu maddenin 1. paragrafındaki gereksinimleri karşılar ve tanker gemilerinde çalışanlar için beş yılı geçmeyen aralıklarla GESN Kuralları'nın A-I/11 numaralı bölümünün 3. paragrafına uygun biçimde devamlı mesleki yeterlilikler oluşturur.

(c) Aşağıdaki paragraf eklenmiştir:

3. Her üye devlet, 1 Ocak 2017'ye kadar verilen yeterlilik sertifikası adayları için zorunlu tutulan ve GESN Kuralları'nın A bölümünde ilgili yeterlilik sertifikası için belirtilen yeterlilik standartlarını karşılaştırır ve bu yeterlilik sertifikası sahiplerinin uygun yenileme ve güncelleme eğitimi veya değerlendirmesine tabi tutulmasının gerekliliğini değerlendirir.

(d) 5. paragraf aşağıdakiyle değiştirilmiştir:

5. Süvari, zabıt ve radyo operatörlerinin bilgilerini güncellemek amacıyla her üye devlet, denizde yaşam güvenliği, güvenlik ve deniz ortamının korunmasına ilişkin ulusal ve uluslararası düzenlemelerde meydana gelen son değişikliklerin metinlerinin bayrağını taşımaya yetkili gemilere 14. maddenin (3) (b) bendini ve 18. maddeyi göz önünde bulundurarak sunulduğunu temin eder.

(12) 13. maddenin 2. paragrafı kaldırılmıştır.

(13) 14. madde aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir:

(a) 1. paragrafa aşağıdaki maddeler eklenmiştir:

(f) Gemilerinde görev yapan gemiadamları, GESNS Sözleşmesi gereğince yenileme ve güncelleme eğitimi alır.

(g) Gemilerde, SOLAS 74'ün 14 numaralı düzenlemesinin V bölümündeki 3. ve 4. paragraflara uygun biçimde her daim etkin sözlü iletişim sağlanır.

(b) Aşağıdaki paragraf eklenmiştir:

4. Şirketler, ro-ro yolcu gemilerindeki süvari, zabıt ve özel görev ve sorumluluklara sahip diğer çalışanların sahip olunan mevkiye uygun yetenekleri edinmek ve görev ve sorumlulukları üstlenmek üzere alıştırma eğitimini tamamlamış olmalarını GESN Kuralları'nın B-I/14 numaralı bölümündeki rehberi göz önünde tutarak temin eder.

(14) 15. madde aşağıdakiyle değiştirilmiştir:

Madde 15

Görev için Zindelik

1. Yorgunluğu önlemek üzere üye devletler:

(a) Nöbet tutan ve görevi hususi emniyet, güvenlik ve kirliliğin önlenmesi olan çalışanlar için 3 ila 13. paragraflara uygun biçimde dinlenme dönemleri belirlenir ve uygulanır.

(b) Nöbet sistemlerinin, nöbet tutan çalışanların etkinliğinin yorgunluk sebebiyle zarar görmemesi için düzenlenmesini gerekli tutar ve seyir başındaki ilk nöbet ve sonraki nöbetler için çalışanların yeterince dinlenmiş olması ve diğer şekillerde göreve hazır olması için görev dağılımını düzenler.

2. Üye devletler, uyuşturucu ve alkol bağımlılığını önlemek üzere bu maddedeki hükümler doğrultusunda uygun önlemlerin alındığını temin eder.

3. Üye devletler, görevi özellikle geminin emniyetli ve güvenli işleyişini içeren gemiadamlarının yorgunluğundan kaynaklanan tehditi dikkate alır.

4. Nöbetten sorumlu zabıt veya nöbetin bir kısmını üstlenen tayfa olarak görev yapan ve görevi hususi emniyet, kirliliğin önlenmesi ve güvenlik olan herkese aşağıdakilerden daha az olmayacak biçimde bir dinlenme dönemi sağlanır:

(a) Her 24 saatlik dönemde asgari 10 saat dinlenme;

(b) Her 7 günlük dönemde 77 saat dinlenme.

5. Dinlenme saatleri, biri en az altı saat olarak ve birbirini izleyen dinlenme dönemleri arasındaki süre 14 saati aşmamak kaydıyla iki bölümden fazla olmamak üzere bölünebilir.

6. Dinlenme dönemlerinin 4. ve 5. paragraflarda belirtilen gerekleri, acil durum veya önemli işletme koşulları bulunması halinde uygulanmayabilir. Röleler, yangın ve cankurtaran tatbikatları ve ulusal kanun ve düzenlemelerin ve uluslararası düzenlemelerin gerekli kıldığı tatbikatlar, dinlenme dönemlerinin aksatılmasını asgari seviyeye indirgeyen ve yorgunluk yaratmayan biçimde yapılır.

7. Üye ülkeler, nöbet çizelgelerinin kolay erişilebilecekleri yerlerde asılmasını gerekli kılar. Çizelgeler, standart bir şablonda, çalışma dilinde veya geminin dilinde ve İngilizce olarak hazırlanır.

8. Bir gemiadamı insansız makine dairesi gibi bir göreve çağırılmış olduğunda, olağan dinlenme döneminin göreve çağırılarak aksatılması halinde, gemiadamı telafi edici dinlenme dönemine hak kazanır.

9. Üye devletler, gemiadamlarının günlük dinlenme saatlerinin kayıtlarının bu maddeye sağlanan uyumun izlenip doğrulanması amacıyla standart bir şablonda, çalışma dilinde veya geminin dilinde ve İngilizce olarak tutulmasını temin eder. Gemiadamları kendilerini ilgilendi-

ren kayıtların, süvari veya süvari ve gemiadamları tarafından yetkilendirilen bir kişi tarafından tasdik edilen bir nüshasını alır.

10. 3 ila 9. paragraflarda belirtilen kurallara karşın, bir geminin süvarisi, geminin, gemideki kişilerin veya yükün acil güvenliği veya denizde tehlike altında bulunan diğer gemi ve kişilere yardım etmek amacıyla bir gemiadamını gerektiği saatler boyunca çalıştırmaya hak sahibidir. Dolayısıyla süvari, olağan durum sağlanana kadar dinlenme saatleri çizelgesini askıya alabilir ve gemiadamının gerektiği saatler boyunca çalıştırabilir. Süvari, olağan durumun sağlanmasından sonra mümkün olan en kısa zamanda planlanmış dinlenme döneminde çalışmış olan gemiadamlarına uygun bir dinlenme dönemi sağlanmasını temin eder.

11. Üye devletler, çalışanların sağlık ve güvenliğinin korunması hususundaki genel ilkeleri göz önünde tutarak ve 1999/63/EC Sayılı Direktife uygun olarak ulusal kanun, düzenleme veya işlemler vasıtasıyla yetkili makamların bu maddenin 4. paragrafının (b) bendinde ve 5. paragrafında belirtilen hususlara 7 günlük dönemde en az 70 saat dinlenme süresinin altına düşmemek kaydıyla ve bu maddenin 12. ve 13. paragrafında belirtilen kısıtlara riayet ederek gerekli dinlenme saatleri için istisnalara müsaade eden toplu sözleşmeler imzalamalarına yetki verebilir veya bunları kayıt altına alabilir. Bu tür istisnalar, mümkün olduğu kadarıyla belirtilen standartlara uyar ancak nöbet tutan gemiadamları veya kısa süreli seyirde olan gemilerde çalışan gemiadamları için daha sık veya uzun izin dönemlerini veya telafi edici izinlerin verilmesini dikkate alır. İstisnalar, mümkün olduğu kadarıyla GESN Kuralları'nın B-VIII/1 numaralı bölümünde belirtilen yorgunluğun önlenmesi hususundaki rehberi dikkate alır. Bu maddenin 4. paragrafının (a) bendinde belirtilen asgari dinlenme saatleri hususundaki istisnalara müsaade edilemez.

12. 11. paragrafta belirtilen, 4. paragrafın (b) bendi ile sağlanan haftalık dinlenme dönemine ilişkin istisnaların ardışık iki haftadan daha uzun sürmesine müsaade edilemez. İki istisna dönemi arasındaki aralıklar, istisnanın süresinin iki katından daha az olmaz.

13. 11. paragrafta atıfta bulunan 5. paragrafta belirtilen olası istisnalar çerçevesinde 4. paragrafın (a) bendi ile sağlanan her 24 saatlik dönemdeki asgari dinlenme saatleri, biri altı saatten ve diğer iki dönem de bir saatten kısa olmamak üzere üçten fazla dinlenme dönemine ayrılamaz. Ard arda gelen dinlenme dönemleri arasındaki aralıklar 14 saati geçmez. İstisnalar, her yedi günlük dönemde iki 24 saatlik dönemin dışına geçmez.

14. Üye devletler, alkol bağımlılığını önlemek amacıyla süvari, zabıt ve diğer gemiadamları için hususi güvenlik, emniyet ve deniz ortamına ilişkin görevler yaparken %0.05'ten yüksek olmayan bir kan alkol seviyesi (KAS) veya nefeste 0.25 mg/l alkol veya bu seviyedeki bir alkol yoğunluğuna sebep olacak alkol miktarı için kısıtlar belirler.

(15) 17. maddenin (1) (c) bendi aşağıdakiyle değiştirilmiştir:

(c) 5. maddede belirtilen sertifikaların hazırlanması

(16) 19. madde aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir:

(a) Başlık aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir:

Yeterlilik sertifikaları ve kullanım yeterliliği sertifikalarının tanınması

(b) 1. paragraf aşağıdakiyle değiştirilmiştir:

1. Üye devletler tarafından GESNS Sözleşmesi'nin V/1-1 ve V/1-2 numaralı düzenlemelerine uygun olmayan biçimde süvari ve zabıtlara verilmiş yeterlilik sertifikası veya üye devletler tarafından verilmiş kullanma yeterliliği sertifikasına sahip olmayan gemiadamlarının, yeterlilik sertifikaları ve kullanım yeterliliği sertifikalarının bu maddenin 2 ila 6. paragraflarında belirtilen usuller doğrultusunda tanınmasına ilişkin bir karar alınmış olması kaydıyla bir üye devletin bayrağını taşıyan gemilerde görev yapmalarına müsaade edilebilir.

(c) 2. Paragraftaki ilk alt paragraf aşağıdakiyle değiştirilmiştir:

2. 1. paragrafta belirtilen, üçüncü ülkeler tarafından bayrağını taşıyan gemilerde göreve yapmak üzere bir süvariye, zabite veya radyo operatörüne verilmiş olan yeterlilik sertifikasını ve/veya kullanma yeterliliği sertifikasını tasdik yoluyla tanımayı tasarlayan bir üye devlet, o üçüncü ülkenin tanınması için Komisyon'a sebebi belirterek bir talepte bulunur.

(d) 3. paragraf aşağıdakiyle değiştirilmiştir:

3. Üçüncü bir ülkenin tanınması kararı Komisyon Tarafından verilir. Bu uygulama işlemleri, 28. maddede (2) belirtilen inceleme usulüne uygun biçimde tanınmanın talep edildiği tarihten sonra 18 ay içinde tamamlanır. Talepte bulunan üye devlet, bu paragraf doğrultusunda bir karara varılana dek tek taraflı olarak üçüncü ülkeyi tanımayla karar verebilir.

(17) 20. maddenin 6. paragrafı aşağıdakiyle değiştirilmiştir:

6. Tanınmanın geri çekilmesi kararı Komisyon tarafından verilir. Bu uygulama işlemleri, 28. maddede (2) belirtilen inceleme usulüne uygun biçimde tamamlanır. İlgili üye devletler, kararı uygulamak üzere gerekli önlemleri alır.

(18) 22. maddenin 1. paragrafı aşağıdakiyle değiştirilmiştir:

1. Taşıdığı bayraktan bağımsız olarak, madde 2'de dahil edilmeyen gemi türleri haricindeki her gemi, bir üye devletin limanlarındayken gemide görev yapan ve GESNS Sözleşmesi kapsamında yeterlilik sertifikası ve/veya kullanma yeterliliği sertifikası ve/veya belgesel kanıt bulundurması gereken tüm gemiadamlarının, yeterlilik sertifikası veya geçerli muafiyet ve/veya kullanma yeterliliği sertifikası ve/veya belgesel kanıt bulundurduğunu doğrulamak üzere o üye devlet tarafından uygun biçimde yetkilendirilen yetkililer tarafından liman devlet denetimine tabi tutulur.

(19) 23. maddenin (1) (a) bendi aşağıdakiyle değiştirilmiştir:

(a) Gemide görev yapan ve GESNS Sözleşmesi'ne göre yeterlilik sertifikası veya kullanma yeterliliği sertifikası bulundurması gereken her gemiadamının, bu tür bir yeterlilik sertifikası veya geçerli muafiyet ve/veya kullanma yeterliliği sertifikası bulundurduğuna veya bir yeterlilik sertifikasının tanınmasını teyit eden tasdik başvurusuyla ilgili belgesel kanıt sunduğuna ilişkin doğrulama, bayrak devletinin yetkilerine ibraz edilir.

(20) 23. maddenin 2. paragrafı aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir:

(a) Giriş kısmı aşağıdakiyle değiştirilmiştir:

2. Gemideki gemiadamlarının, nöbet ve güvenlik standartlarını GESNS Sözleşmesi'nin gerektirdiğine uygun biçimde devam ettirme becerileri, aşağıdakilerin gerçekleşmesiyle bu standartların sağlanamadığını düşündüren açık sebepler bulunduğu takdirde GESN Kuralları'nın A bölümüne uygun biçimde değerlendirilir:

(b) (d) maddesi aşağıdakiyle değiştirilmiştir:

(d) Kişilere, mülke veya çevreye veya güvenliğe tehdit oluşturacak biçimde işletilen gemiler;

(21) Aşağıdaki madde eklenmiştir:

Madde 25a

İstatistik amaçlı bilgi

1. Üye devletler, V ekinde listelenen bilgileri yalnızca istatistiksel analiz amacıyla Komisyon'a iletir. Bu bilgiler, idari, hukuki veya doğrulamaya ilişkin amaçlarla kullanılmaz ve yalnızca üye devletleri ve Komisyon'un politika üretim sürecinde kullanılır.

2. Bu bilgiler, üye devletler tarafından yıllık olarak elektronik ortamda Komisyon'a sunulur ve önceki yılın 31 aralığına kadar kayıt altına alınan bilgileri içerir. Üye devletler, bu

bilgilerin ham veri hallerindeki telif haklarına sahip olurlar. Bu bilgiler ışığında işlenmiş istatistikler, 1406/2002 Sayılı AK Tüzüğü'nün 4. maddesinde belirtilen bilginin şeffaflığı ve korunması hususundaki hükümler doğrultusunda kamuya açık hale getirilir.

3. Üye devletler, kişisel bilgilerin güvenliğini sağlamak üzere tüm kişisel bilgileri Komisyon'a iletmeden önce V ekinde belirtildiği şekilde Komisyon tarafından sağlanan veya kabul edilen yazılım vasıtasıyla anonim hale getirir. Komisyon yalnızca bu anonim bilgileri kullanır.

4. Üye devletler ve Komisyon, bu bilgilerin toplanması, gönderilmesi, saklanması, analiz edilmesi ve yayılması için alınan tedbirlerin istatistiksel analizi mümkün kılacak şekilde tasarlanmasını temin eder.

Komisyon, ilk altparagraf doğrultusunda, istatistiksel verinin uygun biçimde yönetilmesini temin etmek üzere gereken teknik gereksinimler için ayrıntılı tedbirler alır. Bu uygulama faaliyetleri, 28. maddede (2) belirtilen inceleme usulüne uygun biçimde tamamlanır.

(22) 27. madde aşağıdakiyle değiştirilmiştir:

Madde 27

Değişiklik

Komisyon, hususi ve ilgili içeriği ve üye devletler tarafından rapor edilmesi gereken bilgilerin ayrıntılarını göz önünde bulundurarak ve içeriği GESNS Sözleşmesi ve GESN Kuralları'ndaki değişiklikleri dikkate almakla sınırlı olduğu ve veri koruması güvenliğine riayet ettiği sürece bu direktifin V ekini değiştiren Madde 27a doğrultusunda devredilmiş işlem yapmaya yetkilidir. Bu devredilmiş işlem, Madde 25a (3) ile gerekli kılınan verinin anonim hale getirilmesi hükmünü değiştirmez.

(23) Aşağıdaki madde eklenmiştir:

Madde 27a

Devredilmenin İcrası

1. Devredilmiş işlem yapma yetkisi bu maddede belirtilen koşullara bağli olarak Komisyon'a verilmiştir.

2. 27. maddede belirtilen yetki devri, 3 Ocak 2013'ten itibaren beş yıllık bir dönem için Komisyon'a verilmiştir. Komisyon, 4 Nisan 2017 tarihinden önce yetki devri hususunda bir rapor hazırlar. Yetki devri, Avrupa Parlamentosu veya Konsey her dönemin bitişinden en geç üç ay önce bu uzatmaya itiraz etmediği sürece aynı uzunluktaki dönemler halinde zımnen uzatılır.

3. 27. maddede belirtilen yetki devri, Avrupa Parlamentosu veya Konsey tarafından herhangi bir zamanda geri çekilebilir. Geri çekme kararı, o kararda belirtilen yetki devrine son verir. Geri çekme kararı, kararın Avrupa Birliği Resmi Gazetesi'nde yayımlanmasından sonraki gün ve belirtilmiş bir başka tarihte yürürlüğe girer. Bu geri çekme kararı, yürürlükteki diğer yetki devirlerinin geçerliliğini etkilemez.

4. Devredilmiş işlem uygulanır uygulanmaz Komisyon bu hususu derhal Avrupa Parlamentosu ve Konsey'e bildirir.

5. 27. maddeye göre yapılan bir devredilmiş işlem ancak o işlemin Avrupa Parlamentosu veya Konsey'e bildirilmesinin ardından iki aylık bir dönem içinde Avrupa Parlamentosu veya Konsey tarafından bir itirazda bulunulmadığı veya o sürenin bitiminden önce Avrupa Parlamentosu ve Konsey'in her ikisi de Komisyon'u itiraz etmeyeceğine dair bilgilendirdiği takdirde yürürlüğe girer. Bu süre Avrupa Parlamentosu veya Konsey'in girişimiyle iki ay için uzatılabilir.

(24) 28. madde aşağıdakiyle değiştirilmiştir:

Madde 28

Komite Usulleri

1. Komisyon, 2009/2002 Sayılı Avrupa Parlamentosu ve Konsey Tüzüğü (AK)¹ ile tesis edilen Güvenli Denizler ve Gemilerden Kaynaklanan Kirliliğin Önlenmesi Komitesi (GDG-KKÖK) tarafından desteklenir. Komite, üye devletlerin Komisyon'un uygulama gücünü denetleme mekanizmaları hususundaki kuralları ve genel ilkeleri belirleyen 16 Şubat 2011 tarihli 182/2011 Sayılı Avrupa Parlamentosu ve Konsey Tüzüğü (AB)² kapsamında bir komitedir.

2. Bu paragrafa atıfta bulunulduğu takdirde 182/2011 Sayılı Tüzük'ün (AB) 5. maddesi uygulanır. Komite fikir beyan etmediği takdirde Komisyon devredilmiş işlemin taslak metnini uygulamaya koymaz ve 182/2011 Sayılı Tüzük'ün (AB) 5. maddesinin 84) üçüncü altparagrafı uygulanır.

(25) 29. madde aşağıdakiyle değiştirilmiştir:

Madde 29

Müeyyideler

Üye devletler, 3, 5, 7, 9 ila 15, 17, 18, 19, 22, 23, 24 ve Ek 1 doğrultusunda üstlenilen ulusal hükümlerin ihlal edilmesine karşın müeyyide sistemleri kurar ve onların uygulandığını temin etmek üzere gerekli tüm önlemleri alır. Bu müeyyideler etkin, orantılı ve caydırıcı olmalıdır.

(26) 30. madde aşağıdakiyle değiştirilmiştir:

Madde 30

Geçiş Hükümleri

Üye devletler, 1 Temmuz 2013'dan önce onaylanmış deniz görevine, onaylanmış eğitim ve öğretim programına veya onaylanmış kursa başlamış olan gemiadamları söz konusu olduğunda, bu direktifin 3 Ocak 2013'teki haliyle gerektirdikleri doğrultusunda yeterlilik sertifikası

¹ OJ L 324, 29.11.2002, s. 1.

² OJ L 55, 28.2.2011, s. 13.

hazırlamaya, tanımaya veya tasdik etmeye 1 Ocak 2017'ye kadar devam edebilir.

Üye devletler, 1 Ocak 2017'ye kadar bu direktifin 3 Ocak 2013'teki haliyle gerektirdikleri doğrultusunda yeterlilik sertifikalarını ve tasdikleri yenilemeye ve geçerlilik sürelerini uzatmaya devam edebilir.

(27) 33. madde kaldırılmıştır.

(28) Bu madde İngilizce metni ilgilendirmektedir.

(29) Ekler aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir:

(a) 2008/106/EC Sayılı Direktif'in Ek I'i bu direktifin Ek I'i ile değiştirilmiştir.

(b) 2008/106/EC Sayılı Direktif'in Ek II'si bu direktifin Ek II'sinde belirtildiği şekilde değiştirilmiştir.

(c) Bu direktifte Ek III olarak eklenmiş olan metin, 2008/106/EC Sayılı Direktif'in Ek V'i olarak eklenmiştir.

Madde 2

İç Hukuka Aktarma

1. Üye devletler, bu direktifin 1. maddesinin (26) bendi ile değiştirilen 2008/106/EC Sayılı Direktif'in 30. maddesine hâlel getirmeksizin, bu direktife uyum sağlanması için gerekli

olan kanun, yönetmelik ve idari kararları en geç 4 Haziran 2014 tarihinde ve bu direktifin 1. maddesinin (5) bendi doğrultusunda en geç 4 Ocak 2015 tarihinde yürürlüğe koyar. Üye devletler en kısa zamanda Komisyon'u bu hususta bilgilendirir.

Üye devletler bu hükümleri üstlenirken bu direktife atıfta bulunur veya resmi olarak yayımlanırken bu tür bir atıfla birlikte yayımlar. Bu atıfların hangi şekilde yapılacağı üye devletler tarafından belirlenir.

2. Üye devletler, bu direktifte ele alınan alan dahilinde kabul ettikleri ulusal hukukun temel hükümleri hakkında Komisyon'u bilgilendirir.

Madde 3

Yürürlüğe Giriş

Bu direktif, Avrupa Birliği Resmi Gazetesi'nde yayımlanmasını takip eden 20. gün yürürlüğe girer.

Madde 4

Muhataplar

Bu direktif üye devletleri muhatap alır.

Strazburg'ta 2 Kasım 2012 tarihinde düzenlenmiştir.

**Çalışanların Katılımı Hususundaki Avrupa Kooperatif Toplumu Tüzükleri'nin
Tamamlanmasına İlişkin 22 Haziran 2003 Tarih ve 2003/72/EC Sayılı
KONSEY DİREKTİFİ**

Avrupa Topluluğu'nu kuran Antlaşma'yı ve bu Antlaşma'nın özellikle 308. maddesini göz önünde tutarak,

Komisyon'un değiştirilen önerisini göz önünde tutarak (1),

Avrupa Parlamentosu'nun görüşünü göz önünde tutarak (2),

Avrupa Ekonomik ve Sosyal Komitesi'nin görüşünü göz önünde tutarak (3),

Aşağıdaki gerekçelerle:

(1) Antlaşma'nın amaçlarına ulaşmak adına, (AT) 1435/2003 sayılı Konsey Tüzüğü (4), Avrupa Şirket Tüzüğü'nü (SCE) oluşturur.

(2) Bu Tüzük, farklı Üye Devletlerden kooperatiflerin, diğer birimlerin ve gerçek kişilerin, Topluluk ölçeğinde işlerini planlayıp yeniden düzenlemelerini yapabilecekleri yeknesak bir yasal çerçeve oluşturmayı amaçlar.

(3) Topluluk'un sosyal amaçlarını desteklemek adına, bir SCE kurulmasının, bu kuruluş katılan şirketler içerisinde halihazırda bulunan çalışan katılımı uygulamalarında herhangi bir kaybı ya da azalmayı beraberinde getirmeyeceğinin temin edilmesi amacıyla özellikle çalışan katılımı alanında özel hükümler oluşturulmalı. Bu amaç doğrultusunda, 1435/2003 (AT) sayılı Tüzük'ün hükümlerini tamamlayıcı nitelikte, bu alanda bir dizi kural oluşturulması gerekir.

(4) Yukarıda da belirtildiği gibi, önerilen eylemin amaçlarına Üye Devletler tarafından yeterli düzeyde ulaşılamayacağı için ve çalışan katılımı konusunda SCE'ye uygulanabilir bir dizi kural oluşturma amacına, önerilen eylemin ölçeği ve etkisi nedeniyle Topluluk düzeyinde daha iyi ulaşılabileceği için, Topluluk Antlaşma'nın 5. maddesinde belirtilen yetki ikamesi ilkesi uyarınca düzenlemeler yapılabilir. Bu mad-

dede belirtilen orantılılık ilkesi uyarınca, bu Direktif amaçlara ulaşmak adına gerekenlerin ötesine geçmez.

(5) Çalışan temsilcilerinin, şirketlerdeki karar almada yer alma şekilleri hususunda Üye Devletlerdeki geniş çeşitlilikteki mevcut kurallar ve uygulamalar, çalışanların katılımı üzerine SCE'ye uygulanabilir tek bir Avrupa modelinin oluşturulmasını mantıksız kılmaktadır.

(6) Uluslararası düzeyde bilgilendirme ve danışma prosedürleri, bir SCE'nin oluşturulmasıyla ilgili her durumda teminat altına alınmalıdır. SCE'lerin yeniden kurulduğu durumlarda istihdam cinsinden büyüklükleri gerekli kıldığına ihtiyaç duyulan uyarlamalar yapılmalıdır.

(7) Bir SCE oluşturan bir ya da birden fazla şirket içerisinde katılım hakkı mevcut olduğunda prensip olarak, taraflar aksine karar vermez ise kurulduktan sonra bunların SCE'ye transferleri yapılarak korunmaları gerekir.

(8) Çalışanların uluslararası bilgilendirilmesi ve onlara danışılması, hatta uygulanabilir ise katılımı konusunda somut prosedürlerin her bir SCE için uygulanabilir olması için, öncelikle taraflar arasında bir anlaşma yoluyla ya da bunun yokluğunda bir dizi ikincil kurallara başvurulmasıyla tanımlanması gerekir.

(9) Üye Devletler, çalışan katılımı konusunda ulusal sistemlerin çeşitliliği nedeniyle, bir şirket birleşmesi durumuna katılma ile ilişkili standart kuralları uygulamama seçeneğine sahip olmalıdır. Mevcut katılım sistemleri ve uygulamaları, katılım yapan şirketler düzeyinde uygun olduğunda kayıt kurallarının uyarlanmasıyla elde edilmelidir.

(10) Müzakere amaçlarıyla çalışanları temsil eden özel organ içerisindeki oylama kuralları, özellikle bir ya da birden fazla katılımcı şirket

içerisindeki mevcut katılım seviyesinden daha düşük bir katılım düzeyinin olması durumunda, mevcut katılım sistemlerinin ve uygulamalarının kaybolması veya azaltılması riskine karşı orantılı olmalıdır. Bu risk, transformasyon ya da birleşme yoluyla oluşturulmuş bir SCE durumunda, yeniden bir SCE oluşturmaktan daha büyüktür.

(11) Çalışan temsilcileri ve katılımcı birimlerin yetkili organları arasındaki müzakere sonrasında yapılan bir anlaşmanın yokluğunda, belirli standart gerekliliklerin SCE'ye uygun olması için, kurulduktan sonra, hükümler oluşturulmalıdır. Bu standartlar, çalışanların uluslar ötesi bilgilendirilmesi ve onlara danışılması konusunda etkili uygulamaları temin etmelidir; ayrıca, SCE'nin ilgili organlarındaki katılımları, katılımcı birim içerisinde kuruluşlarından önce böyle bir katılım var olursa temin edilmelidir.

(12) Yukarıda belirtilen prosedürlerin yeni SCE'ye katılan birimlere uygulanması istihdam yükümlükleri ile gerçekleştirilemediğinde, SCE Üye Devletler'in kayıtlı ofisinde veya Üye Devlet'in alt kuruluşlarında veya işletmelerinde yürürlükte olan çalışanların katılımı ile ilgili ulusal mevzuatlarına tabi olmalıdır. Bu, önceden bu prosedürleri uygulama oluşumlarını tamamlayan bir SCE'nin kayda değer sayıda çalışanı, SCE'ye yüklenilen yükümlülüklere uymasını talep ettiği durumlara hâle getirmeyecektir.

(13) Genel toplantılara çalışan katılımı ile ilgili özel hükümler ulusal mevzuatın izin verdiği şekilde uygulanacaktır. Bu hükümlerin uygulanması bu Direktif'te geçen diğer katılım türlerinin uygulanmasını engellemeyecektir.

(14) Üye Devletler, uygun düzenlemelerle bir SCE'nin oluşturulmasından sonra yapısal değişikliklerin olması durumunda, uygun olduğunda, çalışanların katılımının yeniden müzakere edilebilmesini sağlamalıdır.

(15) Direktif çerçevesinde hareket eden çalışan temsilcilerine, işlevlerini gerçekleştirirken, istihdam ülkesindeki mevzuat ve/veya uygulama tarafından çalışan temsilcilerine sağlananlara benzer şekilde, korunma ve garanti

altında olma hükmü verilmelidir. Yasal faaliyetleri sonucunda herhangi bir ayrımcılığa maruz kalmamalıdır ve işten çıkarılma ve diğer yaptırımlara karşı yeterli koruma altında olmalıdır.

(16) Hassas bilgilerin gizliliği, çalışan temsilcilerinin görev sürelerinin bitiminden sonra da korunmalıdır ve kamuya ifşa edilmesi durumunda SE'nin işlevine ciddi şekilde zarar verecek olan bilgilerin SE'nin yetkili organı tarafından saklanmasına müsaade eden hüküm verilmelidir.

(17) Bir SCE ve alt kuruluşları ve kuruluşları, Avrupa İş Konseyi'nin oluşturulmasına ya da çalışanların bilgilendirilmesi ve onlara danışılması amacıyla Topluluk-ölçekli işletmelerde ve Topluluk-ölçekli grup işletmelerde bir prosedürün oluşturulmasına ilişkin 22 Eylül 1994 tarihli ve 94/45/AT sayılı Direktif'e (1) tabi olduklarında, bu Direktif'in hükümleri ve bunun ulusal mevzuata aktarılması hükmü, SCE için ve alt kuruluşları ve kuruluşları için, özel müzakere organı müzakerelerin başlatılmasına ya da başlatılan müzakerelerin sonlandırılmasına karar vermediği sürece, geçerli olmamalıdır.

(18) Bu Direktif, katılım konusundaki diğer mevcut hakları etkilememelidir ve Topluluk tarafından ulusal hukukta ve uygulamalarda belirtilen diğer mevcut temsil yapılarını, Direktif'in etkilemesi gerekmemektedir.

(19) Üye Devletler, bu Direktif'te belirtilen yükümlülüklerle uyum sağlanamaması durumunda uygun tedbirler almalıdırlar.

(20) Antlaşma, 308. maddede belirtilenlerin dışında, önerilen Direktif'in kabul edilmesi için Topluluk'a gerekli yetkiyi vermemiştir.

(21) Çalışanların şirket kararlarına katılma konusundaki elde ettikleri hakların korunması, bu Direktif'in temel bir ilkesi ve belirlenen bir hedefidir. SCElerin kuruluşundan önce yürürlükte olan çalışan hakları, SCE'de çalışanların katılma hakkı hususunda temel oluşturmalıdır ('öncesi ve sonrası' ilkesi). Sonuç olarak bu yaklaşım, sadece bir SCE'nin ilk kuruluşunda

değil, mevcut bir SCE'deki yapısal değişikliklerde ve değişim sürecinden etkilenen şirketlerde geçerli olmalıdır. Ayrıca, SCE'ye katılımdan sonra çalışanların katılımı ile ilgili eşiğe gelinmiş veya eşik geçilmiş ise; bu haklar kayıt öncesi eşiğe gelinme veya eşiğin geçişme durumunda uygulanacağı şekilde uygulanmalıdır.

(22) Üye Devletler, işçi sendikaları temsilcilerinin, bir SCE'nin kuruluşuna katılan bir şirketin çalışanı olup olmadıklarına bakmaksızın, bir özel müzakere organının üyeleri olabilmelerine imkan sağlamalıdır. Üye Devletler bu bağlamda, özellikle sendika temsilcilerinin ulusal mevzuat uyarınca denetleyici ve idari şirket organlarında üye olarak bulunma ve oy kullanma hakkına sahip olduğu durumlarda bu hakkı tanıyabilirler.

(23) Çeşitli Üye Devletlerde, çalışan katılımı ve diğer endüstriyel ilişkiler hem ulusal mevzuata hem de uygulamalara dayalıdır. Bu da bu bağlamda, çeşitli ulusal, sektörel ve/veya şirket düzeylerinde toplu anlaşmaların kapsanması olarak anlaşılır.

İŞBU DİREKTİFİ KABUL ETMİŞTİR: BÖLÜM I

Genel

Madde 1

Amaç

1. Bu Direktif, (AT) 1435/2003 sayılı Tüzük'te atıfta bulunulduğu üzere Avrupa Kooperatif Toplumu'nun (bundan böyle 'SCE' olarak adlandırılacaktır) işlerine çalışanların katılımı konusunu düzenlemektedir.
2. Bu amaçla, çalışanların katılımı hususundaki düzenlemeler, Ek uyarınca, 3. maddeden 6. maddeye kadar olan maddelerde atıfta bulunulan müzakere prosedürleri uyarınca ya da 7. maddede belirtilen koşullar altında her SCE içerisinde yer alır.

Madde 2

Tanımlar

Bu Direktifin amaçları doğrultusunda:

- (a) 'SCE', (AT) 1435/2003 sayılı Tüzük uyarınca kurulmuş herhangi bir kooperatif toplumu anlamına gelir;
- (b) 'katılımcı tüzel kişiler', Antlaşma'nın 48. maddesinin ikinci paragrafı anlamı dahilindeki şirketler ve firmalar anlamına gelir. Bunlara, bir SCE'nin kuruluşuna doğrudan katılan, bir Üye Devlet'in kanunları altında oluşturulan ve bu kanunlarla idare edilen kooperatifler ve kanuni organlar da dahildir.
- (c) tüzel kişilerin ya da bir SCE'nin 'alt kuruluş'u, 94/45/AT sayılı Direktif'in 3(2) maddesinden (7) maddesine kadar olan maddeler uyarınca tanımlandığı üzere, bu tüzel kişilerin ya da SCE'nin, üzerinde baskın etkisinin olduğu bir işletme anlamına gelir;
- (d) 'ilgili alt kuruluş veya kuruluş' kuruluşunun ardından SCE'nin bir alt kuruluşu veya kuruluşu olması önerilen, katılımcı bir tüzel kişinin alt kuruluşu veya kuruluşu anlamına gelir;
- (e) 'çalışan temsilcileri', ulusal hukuk ve/veya uygulamalar tarafından sağlanan çalışan temsilcileri anlamına gelir;
- (f) 'temsilci organ', 4. maddede atıfta bulunulan anlaşmalar yoluyla veya Ek'teki hükümler uyarınca, Topluluk içerisinde konumlu bir SCE'nin ve onun alt kuruluşlarının ve kuruluşlarının çalışanlarını bilgilendirmek ve, uygun olduğunda, SCE ile ilişkili olarak katılım haklarını kullanmak amacıyla kurulmuş olan çalışanlardan sorumlu organ anlamına gelir;
- (g) 'özel müzakere organı', SCE içerisindeki çalışanların katılımıyla ilgili düzenlemelerin oluşturulması konusunda katılımcı tüzel kişilerin yetkili organları ile müzakere etmek için 3. madde uyarınca kurulan organ anlamına gelir;

BÖLÜM II

EN AZ İKİ TÜZEL KİŞİLİK ARACILIĞIYLA YA DA TRANSFORMASYON YOLUYLA KURULAN SCE'lere UYGULANABİLİR MÜZAKERE PROSEDÜRÜ

Madde 3

Özel bir müzakere organının oluşturulması

1. Katılımcı tüzel kişilerin yönetim ya da idari organları bir SCE'nin kurulmasına ilişkin bir plan oluşturduğunda, SCE çalışanlarının katılımını sağlamak üzere tüzel kişilerin çalışanlarının temsilcileriyle müzakerelere başlamak için mümkün olan en kısa sürede gerekli adımları atarlar. Bu katılımcı tüzel kişilerin ve alt kuruluşlarının veya kuruluşlarının kimlikleri ve çalışan sayılarıyla ilgili bilgi vermeyi de içerir.

2. Bu amaçla, katılımcı tüzel kişinin ve ilgili alt kuruluşların veya kuruluşların çalışanlarını temsil eden özel bir müzakere organı, aşağıdaki hükümler uyarınca oluşturulur:

(a) özel müzakere organının üyelerinin seçiminde ya da atanmasında, aşağıdaki hususlar teminat altına alınmalıdır:

(i) bu üyelerin, katılımcı tüzel kişiler ve ilgili alt kuruluşlar ya da kuruluşlar tarafından her bir Üye Devlet içerisinde istihdam edilen çalışan sayısı ile orantılı olarak seçilmesi veya atanması. Bir Üye Devlet'e, o Üye Devlet içerisinde istihdam edilen çalışanların her bir oranı için bir koltuk ayrılır; bu da bütün Üye Devletlerin toplamında istihdam edilen çalışanların sayısının % 10'una ya da bu sayının küsuratlına eşittir;

(ii) birleşme yoluyla oluşmuş bir SCE olması halinde, her bir Üye Devlet'ten, o Üye Devlet içerisinde kayıtlı olan ve çalışanı olan her bir katılımcı kooperatifi ve SE'nin kaydından sonra ayrı bir tüzel kişilik olarak varlığını sonlandırması önerilenleri temsil eden en az bir üyenin dahil olduğu bir özel müzakere organının temin edilmesi için, her bir Üye Devlet'ten ek

(h) 'çalışanların katılımı', çalışan temsilcilerinin işletme içerisinde alınacak kararlar üzerinde bir etki oluşturmalarına yardımcı olacak, bilgilendirme, danışma ve katılımı içeren tüm mekanizmalar anlamına gelir;

(i) 'bilgilendirme', çalışanların temsilcisi olan organın ve/veya çalışanların temsilcileri olan SCE'nin yetkili organının, SE'nin kendisini ve başka bir Üye Devlet içerisinde bulunan ya da tek bir Üye Devlet içerisindeki karar verme organlarının yetkilerini aşan herhangi bir alt kuruluşunu veya kuruluşunu ilgilendiren konularda bilgilendirme yapması anlamına gelir. Bu bilgilendirme, çalışan temsilcilerinin olası etkiler hususunda derinlemesine değerlendirme yapmalarına ve, uygun olduğunda, SCE'nin yetkili organı ile istişareler gerçekleştirmelerine olanak sağlayacak bir zamanda, şekilde ve içerikte yapılır;

(j) 'danışma', çalışanları temsil eden organ ve/veya çalışan temsilcileri ile SCE'nin yetkili organı arasında, çalışan temsilcilerinin, sağlanan bilgi zemininde, SCE içerisindeki karar verme sürecinde dikkate alınacak, yetkili organ tarafından öngörülen tedbirler üzerine görüş beyan edebilecekleri bir zamanlamada, şekilde ve içerikte kurulan diyalog ve görüşlerin paylaşımı anlamına gelir;

(k) 'katılım', aşağıdaki şekillerde, çalışanları temsil eden organın ve/veya çalışan temsilcilerinin bir tüzel kişinin işlerindeki etkisi anlamına gelir:

— tüzel kişinin denetleyici ya da idari organının üyelerinin bazılarını seçme veya atama hakkı, ya da

— tüzel kişinin denetleyici ya da idari organının bazı üyelerinin veya tüm üyelerinin atanması konusunda tavsiye vermek ya da itiraz etmek.

Çalışma Mevzuatı ile ilgili Avrupa Birliği Direktifleri

üyelerin bulunması. Bu aşağıdaki şekillerde gerçekleşir:

— bu tür ek üyelerin sayısı, bent (i) vasıtasıyla belirlenen üye sayısının %20'sini aşmaz, ve

— özel müzakere organının oluşumu, ilgili çalışanların çifte temsiliyetini beraberinde getirmez.

Bu tür kooperatiflerin sayısı, ilk alt paragraf uyarınca mevcut ek koltuk sayısından yüksek ise bu ek koltukların dağılımı, farklı Üye Devletlerdeki kooperatiflere, istihdam ettikleri çalışanların sıra sayısını azaltarak yapılır.

(b) Üye Devletler, ülkelerinde seçilecek ve atanacak olan özel müzakere organının üyelerinin seçilmesi ve atanması için kullanılacak yöntemi belirler. Bu tür üyeler içerisinde, mümkün olduğunca, ilgili Üye Devlet içerisinde çalışanları olan her bir katılımcı tüzel kişiyi temsil eden en az bir üyenin dahil edildiğini temin etmek için gereken tedbirleri alırlar. Bu tür tedbirler, genel üye sayısını arttırmamalıdır. Çalışan temsilcilerini aday gösterme, atama ya da seçme yöntemleri, toplumsal cinsiyet eşitliğini gözetmelidir.

Üye Devletler, bu tür üyeler arasında, katılımcı tüzel kişilerin ya da ilgili alt kuruluşun veya kuruluşun çalışanları olup olmadığına bakmaksızın, sendika temsilcilerinin bulunabilmesini sağlayabilir.

Bir temsilci organın kuruluşu hususunda eşikler belirleyen ulusal mevzuata ve/veya uygulamaya hâle getirmeksizin, Üye Devletler, kendilerinin kabahati olmadan, içerisinde çalışan temsilcileri olmayan işletme ve kuruluş çalışanlarının, özel müzakere organının üyelerini seçmeye ve atamaya haklarının varlığını sağlamalıdır.

3. Özel müzakere organı ve katılımcı tüzel kişilerin yetkili organları, yazılı anlaşma yoluyla, SCE içerisinde çalışanların katılımı konusundaki düzenlemeleri belirlerler.

Bu amaçla, katılımcı tüzel kişilerin yetkili organları, özel müzakere organını, bir SE kurma

sürecinin planı ve mevcut kuruluş süreci konusunda, kaydı gerçekleştirilene kadar bilgilendirilir.

4. 6. paragrafa göre, özel müzakere organı, kararlarını üyelerinin mutlak çoğunluğu usulüyle alır ve bu çoğunluk çalışanların mutlak çoğunluğunu da temsil eder. Her bir üyenin bir oy hakkı bulunur. Bununla beraber, müzakerenin sonucu katılım haklarında bir azalmaya yol açarsa, böylece bir anlaşmanın onaylanması için gereken çoğunluk, çalışanların en az üçte ikisini temsil eden özel müzakere organının üyelerinin üçte ikisinin oylarını içeren ve en az iki Üye Devlet içerisinde istihdam edilen çalışanların temsilcilerinin oylarını içeren bir çoğunluk olur,

— birleşme yoluyla kurulan bir SCE durumunda, katılım, katılımcı kooperatiflerin toplam çalışan sayısının en az % 25'ini karşılıyorsa, veya

— herhangi başka bir şekilde kurulan bir SE durumunda, katılım, katılımcı tüzel kişilerin toplam çalışan sayısının en az %50'sini karşılıyorsa.

Katılım haklarının azaltılması, 2(k) maddesinin anlamı dahilinde, SCE'nin organlarının üyelerinin, katılımcı tüzel kişiler içerisinde mevcut en yüksek orandan daha düşük olan bir oranı anlamına gelir.

5. Müzakereler amacıyla, çalışmalarında destek olmaları için, özel müzakere organı istegine göre, örneğin uygun Topluluk düzeyinde sendika temsilcileri gibi, uzmanlar talep edebilir. Bu tür uzmanlar, uygun olduğunda, Topluluk düzeyinde bütünlüğü ve tutarlılığı desteklemek adına, özel müzakere organının talebiyle müzakere toplantılarında danışman sıfatıyla bulunabilirler. Özel müzakere organı, sendika temsilcileri de dahil olmak üzere, uygun dış örgütlerin temsilcilerini müzakerelerin başlangıcı konusunda bilgilendirme kararı alabilir.

6. Özel müzakere organı, aşağıda belirtilen çoğunluk yoluyla, müzakereleri başlatmama ya da halihazırdaki başlatılmış müzakereleri sonlandırma ve SCE'nin çalışanlarının olduğu Üye Devletler içerisinde yürürlükteki bilgilendirme

ve danışma üzerine olan kurallara dayanma kararı olabilir. Böylece bir karar, 4. maddede atıfta bulunulan anlaşmanın yapılması prosedürünü durdurur. Bu tür bir karar alındığında, Ek'in hiçbir hükmü geçerli olmaz.

Müzakerelerin başlatılmaması veya sonlandırılması kararı için gerekli çoğunluk, çalışanların üçte ikisini temsil eden üyelerin üçte ikisinin ve en az iki Üye Devlet içerisinde istihdam edilen çalışanları temsil eden üyelerin oyları kadardır.

Transformasyon yoluyla kurulmuş bir SCE durumunda, transforme edilecek kooperatife katılım var ise bu paragraf geçerli olmaz.

Özel müzakere organı, tarafların müzakerelere daha erken yeniden başlama kararı olmaz ise, yukarıda belirtilen karardan en erken iki yıl sonra, SCE'nin, alt kuruluşlarının ve kuruluşlarının çalışanlarının ya da onların temsilcilerinin en az %10'unun yazılı talebi üzerine yeniden toplanır. Özel müzakere organı, yönetim ile müzakerelerin yeniden başlamasına karar verir fakat bu müzakereler sonucunda bir anlaşmaya varılmaz ise, Ek'in hiçbir hükmü geçerli olmaz.

7. Özel müzakere organının işleviyle ve genel anlamda müzakerelerle ilişkili harcamalar, özel müzakere organının görevlerini uygun bir biçimde yürütebilmesini sağlamak için, katılımcı tüzel kişiler tarafından karşılanır.

Bu ilke uyarınca Üye Devletler, özel müzakere organının faaliyetine ilişkin bütçe kuralları belirleyebilirler. Özellikle, fon sağlamayı sadece bir uzmanın kapsanmasıyla sınırlandırabilirler.

Madde 4

Anlaşmanın içeriği

1. Katılımcı tüzel kişinin yetkili organları ve özel müzakere organı, SCE içerisindeki çalışanların katılımı ile ilgili düzenlemeler hususunda anlaşmaya varmak adına bir işbirliği ruhu içerisinde müzakere ederler.

2. Tarafların özerkliğine halel getirmeksizin ve 4. paragrafta dayalı olarak, 1. paragrafta atıfta

bulunulan katılımcı tüzel kişilerin yetkili organları ve özel müzakere organı arasındaki anlaşma aşağıdakileri belirtir:

(a) anlaşmanın kapsamı;
(b) SCE'nin ve alt kuruluşlarının ve kuruluşlarının çalışanlarının bilgilendirilmesi ve onlara danışılması için olan düzenlemeler ile bağlantılı olarak SCE içerisindeki yetkili organın tartışma ortağı olacak olan temsilci organın oluşumu, üyelerinin sayısı ve koltuk dağılımı;

(c) temsilci organının işlevleri ve bilgilendirme ve danışma üzerine prosedürü;

(d) temsilci organın toplantılarının sıklığı;

(e) temsilci organa ayrılacak olan mali ve maddi kaynaklar;

(f) eğer, müzakereler sırasında, taraflar bir temsilci organdan ziyade bir veya birden fazla bilgilendirme ve danışma prosedürü oluşturmak isterler ise, bu prosedürlerin uygulanmasına ilişkin düzenlemeler;

(g) eğer, müzakereler sırasında, taraflar katılım için düzenlemeler oluşturma kararı alır ise, bu düzenlemelerin içeriği ve (uygun ise) çalışanların, üzerlerinde seçme, atama, tavsiye verme ve itiraz etme yetkilerinin olacağı SCE'nin idari ve denetleyici organlarının üyelerinin sayısı; buna ek olarak SCE'nin kayıtlardan nasıl seçileceğine, atanacağına, onlara nasıl tavsiye verileceğine ve itiraz edileceğine ilişkin prosedürler, ve onların hakları;

(h) Anlaşmanın yürürlüğe giriş tarihi ve süresi, yeniden müzakere edilmesinin gerekeceği durumlar ve yeniden müzakere edilmesinin prosedürü; buna ek olarak SCE'nin kaydından sonra meydana gelen SCE'nin ve alt kuruluşlarının ve kuruluşlarının yapısal değişiklik durumları

3. Anlaşma, aksi hususunda bir hüküm verilmez ise, Ek'te atıfta bulunulan standart kurallara tabi olmaz.

4. 13(3)(a) maddesine hâlel getirmeksizin, transformasyon yoluyla bir SCE'nin kurulması durumunda, anlaşma, bir SCE'ye transforme edilecek olan kooperatif içerisindeki mevcut çalışan katılımı unsurlarıyla en azından aynı düzeyde unsurları sağlar.

5. Bu Direktif'in 9. maddesi ve (AT) 1435/2003 sayılı Tüzük'ün 59(4) maddesi uyarınca, anlaşma, çalışanlara genel toplantılara ve bölüm ya da sektörel toplantılara katılma hakkını verir.

Madde 5

Müzakerelerin süresi

1. Müzakereler, özel müzakere organı kurulur kurulmaz başlar ve bu tarihten sonraki altı ay boyunca sürebilir.

2. Taraflar, ortak anlaşma ile, 1. paragrafta belirtilen müzakerelerin süreni uzatmaya karar verebilir; bu süre özel müzakere organının kurulmasından sonraki toplam bir seneye kadar çıkabilir.

Madde 6

Müzakere prosedürüne uygulanabilir mevzuat

Bu Direktif'te aksinin belirtildiği durumlar dışında, madde 3, 4 ve 5'te belirtilen müzakere prosedürüne uygulanabilir mevzuat, SCE'nin kayıtlı ofisinin konumlandırılacağı Üye Devlet'in mevzuatı olur.

Madde 7

Standart kurallar

1. 1. maddede açıklanan amaca ulaşmak adına Üye Devletler, aşağıdaki 3. paragrafta hâlel getirmeksizin, EK içerisindeki hükümleri karşılayacak, çalışan katılımı konusunda standart kurallar belirlerler.

SCE'nin kayıtlı ofisinin konumlandırılacağı Üye Devlet'in mevzuatı tarafından belirlenen standart kurallar, SCE'nin kayıt tarihinden itibaren aşağıdaki koşullarda uygulanır:

(a) taraflar bu hususta karar verdiğinde; ya da

(b) 5. maddede verilen son tarihe kadar herhangi bir anlaşmaya varılmadığında ve:

— her bir katılımcı tüzel kişinin yetkili organı, SCE ile ilgili ve dolayısıyla SCE'nin kaydıyla ilgili standart kuralların uygulanmasını kabul etmeye karar verdiğinde, ve

— özel müzakere organı, 3(6) maddesinde belirtilen kararı almadığında.

2. Buna ek olarak, Ek'in 3. kısmı uyarınca Üye Devlet'in mevzuatı tarafından koyulan standart kayıt kuralları, sadece aşağıdaki durumlarda uygulanır:

(a) transformasyon yoluyla kurulan bir SCE durumunda, çalışanların idari ya da denetleyici organa katılımı konusundaki bir Üye Devlet'in kuralları, SCE'ye transforme edilen bir kooperatif için geçerli ise;

(b) birleşme yoluyla kurulan bir SCE durumunda:

— eğer, SCE'nin kaydından önce, bir veya birden fazla katılımcı kooperatif içerisinde bir veya birden fazla uygulanan katılım şekli, bütün katılımcı kooperatiflerdeki toplam çalışan sayısının en az % 25'ini kapsıyorsa, ya da

— eğer, SCE'nin kaydından önce, bir veya birden fazla katılımcı kooperatif içerisinde bir veya birden fazla uygulanan katılım şekli, bütün katılımcı kooperatiflerdeki toplam çalışan sayısının % 25'inden daha azını kapsıyorsa ve özel müzakere organı bu yönde karar alırsa,

(c) herhangi başka bir şekilde kurulan bir SCE durumunda:

— eğer, SCE'nin kaydından önce, bir veya birden fazla katılımcı tüzel kişilik içerisinde bir veya birden fazla uygulanan katılım şekli, bütün katılımcı tüzel kişiliklerin toplam çalışan sayısının en az % 50'sini kapsıyorsa; ya da

— eğer, SCE'nin kaydından önce, bir veya birden fazla katılımcı tüzel kişilik içerisinde bir veya birden fazla uygulanan katılım şekli, bütün katılımcı tüzel kişiliklerin toplam çalışan sayısının % 50'sinden daha azını kapsıyorsa ve özel müzakere organı bu yönde karar alırsa.

Çeşitli katılımcı tüzel kişiler içerisinde birden fazla katılım şekli mevcut ise, özel müzakere organı bunlardan hangilerinin SCE için kullanılması gerektiğine karar verir. Üye Devletler, kendi ülkelerinde kayıtlı bir SCE'nin durumu için herhangi bir kararın yokluğunda geçerli olacak kuralları belirleyebilir. Özel müzakere organı, bu paragraf uyarınca alınan kararlar hususunda katılımcı tüzel kişilerin yetkili organlarını bilgilendirir.

3. Üye Devletler, Ek'in 3. kısmındaki referans hükümlerinin, 2. paragrafın (b) bendindeki durumlarda geçerli olmamasını sağlayabilirler.

BÖLÜM III

MUNHASIRAN GERÇEK KİŞİLER VEYA TEK BİR TÜZEL KİŞİ VE GERÇEK KİŞİLER TARAFINDAN KURULAN SCE'lere UYGULANABİLİR KURALLAR

Madde 8

1. Münhasıran doğal kişiler veya en az iki Üye Devlet içerisinde birlikte en az 50 çalışan istihdam eden tek bir tüzel kişi ve doğal kişiler tarafından kurulmuş SCE durumunda, madde 3 ile 7 arasındaki maddeler geçerli olur.

2. Münhasıran doğal kişiler veya sadece bir Üye Devlet içerisinde 50'den az çalışan istihdam eden ya da 50 veya daha fazla çalışan istihdam eden tek bir tüzel kişi ve doğal kişiler tarafından kurulmuş SCE durumunda, çalışan katılımı aşağıdakiler uyarınca idare edilir:

— SCE'nin kendi içerisinde, SCE'nin kayıtlı ofisinin bulunduğu Üye Devlet'in, aynı türdeki diğer kişilikler için geçerli olan, hükümleri uygulanır

— Alt kuruluşlarında ve kuruluşlarında, bulundukları Üye Devlet'in, aynı türdeki diğer kişiler için olan, hükümleri uygulanır.

Katılımla idare edilen bir SCE'nin kayıtlı ofisinin bulunduğu Üye Devlet'ten başka bir Üye Devlet'e transfer durumunda, en azından aynı düzeyde çalışan katılımı hakları uygulanmaya devam eder.

3. 2. paragrafta atıfta bulunulan bir SCE'nin kaydından sonra, eğer en az iki Üye Devlet içerisindeki SCE ve alt kuruluşları ve kuruluşlarının toplam çalışanlarının en az üçte biri bu yönde talepte bulunursa, ya da en az iki Üye Devlet içerisindeki toplam çalışan sayısı 50'ye ulaşır veya bunu aşarsa, madde 3 ile 7 arasındaki maddelerin hükümleri, *kıyas yoluyla*, uygulanır. Bu durumda, 'katılımcı tüzel kişiler' ve 'ilgili alt kuruluşlar veya kuruluşlar' ifadeleri sırasıyla 'SCE' ve 'SCE'nin alt kuruluşları veya kuruluşları' ifadeleri ile değiştirilir.

BÖLÜM IV

GENEL TOPLANTI veya BÖLÜM TOPLANTISI veya SEKTÖR TOPLANTISI

Madde 9

1435/2003 (AT) sayılı Tüzük'ün 59(4). Maddesi uyarınca sınırlamalara tabi olan SCE ve/veya SCE temsilcileri genel toplantılara veya varsa bölüm toplantılarına aşağıdaki durumlarda oy verme hakkı ile katılacaklardır:

1. taraflar 4. maddede belirtilen anlaşma uyarınca karar verdiklerinde; ya da,

2. böyle bir sistem tarafından yönetilen bir kooperatif, SCE'ye transforme edilirse; ya da,

3. transforme edilme dışında bir yöntem ile kurulan bir SCE'de katılımcı bir kooperatif böyle bir sistem ile yönetiliyorsa ve:

(i) taraflar 4. maddede belirtildiği üzere 5. maddede belirtilen son tarihe kadar anlaşmaya varamıyorsa; ve,

(ii) 7(1)(b). maddesi ve Ek'in 3. kısmı uygulanıyorsa; ve,

(iii) böyle bir sistemle yönetilen katılımcı kooperatifte SCE'ye kayıt öncesinde 2(k). Madde'deki anlamla en yüksek katılım oranı yürürlükte varsa.

BÖLÜM III

DİĞER HÜKÜMLER

Madde 10

Koruma ve Gizlilik

1. Üye Devletler, özel müzakere organının ya da temsilci organın ve bunlara yardım eden uzmanların, kendilerine gizlilik içerisinde verilmiş herhangi bir bilgiyi açığa ifşa etmeye yetkili olmadıklarını temin eder.

Bunun aynısı, bilgilendirme ve danışma kapsamında çalışan temsilcileri için de geçerlidir.

Bu yükümlülük, atıfta bulunulan kişiler her nerede olurlarsa olsunlar, görev sürelerinin bitiminden sonra bile geçerlidir.

Her Üye Devlet, özel durumlarda ve ulusal mevzuat tarafından belirlenen koşullar ve sınırlamalar dâhilinde, ülkelerinde bulunan bir SCE'nin ya da bir katılımcı tüzel kişi, denetleyici veya idari organının, doğası gereği objektif kriterlere göre SCE'nin (veya duruma göre, katılımcı şirket) veya onun alt kuruluşlarının ve kuruluşlarının işleyişine ciddi zarar verecek ya da onlar için zararlı olacak bilginin taşınmasıyla yükümlü olmadıklarını temin eder.

Bir Üye Devlet, böylesi bir izni, idari ya da adli ön izne tabi olarak verebilir.

3. Her bir Üye Devlet, bu Direktif'in kabul tarihinde böylesi hükümlerin ulusal mevzuatta hali hazırda yer alması koşuluyla, hukumranlık alanlarındaki SCE'lerin bilgilendirme ve görüşlerin ifade edilmesi konusunda doğrudan veya zorunlu olarak ideolojik rehberlik yapmalarını sağlamak üzere belli hükümler getirebilir.

4. Paragraf 1, 2, 3'ün uygulanmasında, bir SCE'nin ya da katılımcı şirketin denetleyici veya idari organının gizlilik talep etmesi veya bilgi vermemesi durumunda başvurulabilecek idari ya da adli temyiz prosedürleri için hükümleri Üye Devletler belirler.

Böylesi prosedürler, ilgili bilginin gizliliğini korumak için tasarlanan düzenlemeler içerebilir.

Madde 11

Temsilci organın işleyişi ve çalışanların bilgilendirilmesi ve onlara danışılması prosedürü

SCE'nin yetkili organı ve temsilci organ, karşılıklı hakları ve yükümlülükleri doğrultusunda bir işbirliği ruhu içerisinde çalışırlar.

Bunun aynısı, çalışanların bilgilendirilmesi ve onlara danışılması üzerine bir prosedür ile bağlantılı olarak SCE'nin denetleyici ya da idari organı ile çalışan temsilcilerinin arasındaki işbirliği için de geçerlidir.

Madde 12

Çalışan temsilcilerinin korunması

Özel müzakere organı üyeleri, temsilci organ üyeleri, bilgilendirme ve danışma prosedürü üzerine faaliyet gösteren herhangi bir çalışan temsilcisi ve bir SCE'nin, alt kuruluşlarının ve kuruluşlarının veya bir katılımcı şirketin çalışanı olan bir SCE'nin denetleyici veya düzenleyici organındaki çalışan temsilcileri, işlevlerini yerine getirirken istihdam ülkeleri içerisinde yürürlükte olan ulusal mevzuat ve/veya uygulama tarafından çalışan temsilcilerine sağlanan koruma ve teminatların aynısına sahip olurlar.

Bu, özellikle, özel müzakere organının veya temsilci organın toplantısına, 4(2)(f) maddesinde atıfta bulunulan anlaşma altındaki herhangi bir toplantıya veya idari ya da denetleyici organın herhangi bir toplantısına katılımlarda ve görevlerin yerine getirilmesi için gerekli olan bulunmama dönemi boyunca bir katılımcı şirket ya da SCE veya alt kuruluşu ya da kuruluşu tarafından

istihdam edilen üyelerin ücretlerinin ödenmesi için de geçerlidir.

Madde 13

Prosedürlerin kötüye kullanılması

Üye Devletler, çalışan katılımı hakkında çalışanları mahrum bırakma ya da bu tür hakları alıkoyma amacıyla bir SCE'nin kötüye kullanımını önleme niyetiyle Topluluk müktesabati ile uyumlu olarak uygun tedbirleri alır.

Madde 14

Bu Direktif ile uyumluluk

1. Her bir Üye Devlet, kendi ülkesi içerisinde konumlanmış bir SCE'nin kuruluşlarının yönetiminin ve alt kuruluşlarının ve katılımcı şirketlerin denetleyici ve idari organlarının ve çalışan temsilcilerinin ya da duruma göre çalışanların kendilerinin bu Direktif tarafından belirlenen yükümlülüklerle, SCE'nin kendi ülkesi içerisinde kayıtlı ofisinin bulunup bulunmadığına bakmaksızın, riayet ettiklerini temin ederler.
2. Üye Devletler, bu Direktif ile uyumlu olmada başarısız olunması durumuna karşı uygun tedbirler alırlar; özellikle de, bu Direktif'ten doğan yükümlülüklerin uygulanmasını sağlayacak idari ve yasal prosedürleri temin ederler.

Madde 15

Bu Direktif ile diğer hükümler arasındaki bağlantı

1. 94/45/AT sayılı Direktif'in veya bahse konu Direktif'i Birleşik Krallık'a genişleten 15 Aralık 1997 tarihli 97/74/AT(1) sayılı Direktif'in anlamı dahilinde, bir SCE'nin Topluluk ölçekli işletme ya da Topluluk ölçekli grup işletmelerinin ana şirketi olması durumunda, bu Direktif'in hükümleri ve bunları ulusal mevzuata aktaran hükümler, bu işletmelere ya da alt kuruluşlarına uygulanmaz.

Bununla beraber, özel müzakere organının, 3(6) maddesi uyarınca müzakerelerin başlatılmaması veya başlayan müzakerelerin sonlandırılması

yönünde karar vermesi durumunda, 94/45/AT sayılı Direktif ya da 97/74/AT sayılı Direktif ve bunları ulusal mevzuata aktaran hükümler uygulanır.

2. Şirket organlarında çalışan katılımı hususunda ulusal mevzuat ve/veya uygulama tarafından belirlenen hükümler, bu Direktif'i uygulayan hükümler dışında, (AT) 2157/2001 sayılı Tüzük uyarınca kurulan ve bu Direktif tarafından kapsanan 3. ile 7. maddelerin uygulandığı SCE'lere uygulanmaz.

3. Bu Direktif aşağıdakiler hâle getirmez:

(a) SCE'nin organlarına katılımın haricinde, SCE'nin ve alt kuruluşlarının ve kuruluşlarının çalışanları tarafından kullanılan Üye Devletler içerisindeki ulusal mevzuat ve/veya uygulamada belirtilen mevcut çalışan katılımı hakları;

(b) ulusal mevzuat ve/veya uygulamada belirtilen, SCE'nin alt kuruluşlarına veya 3. ile 7. arasındaki maddelere tabi olan SCE'lere uygulanabilir organlara katılım hususundaki hükümler.

4. 3. paragrafta atıfta bulunulan hakları korumak adına Üye Devletler, ayrı hukuki varlığı tanınmış birim olarak varlığına son verecek katılımcı şirketler içerisindeki çalışan temsilciliği yapılarının SCE'nin kaydından sonra korunacağını temin edecek şekilde gerekli tedbirleri alabilirler.

Madde 16

Nihai hükümler

1. Üye Devletler, bu Direktif'e uyum sağlamak için 18 Ağustos 2006 tarihinden önce kanun, ikincil düzenleme ve idari hükümleri kabul eder, ya da en geç bu tarihe kadar, Üye Devletlerin bu Direktif tarafından belirlenen sonuçlara ulaşmayı garanti altına almak üzere yönetim ve işçilerin anlaşma yoluyla gereken hukukları kabul etmesini sağlarlar

2. Üye Devletler tarafından kabul edilen bu düzenlemelerde bu Direktif'e atıf yapılır veya bu

düzenlemeler resmi olarak yayımlanırken bu yönde bir atfa yer verilir. Bu atfın hangi yöntemle yapılacağı Üye Devletler tarafından belirlenir.

Madde 17

Komisyon Değerlendirmesi

Komisyon, 18 Ağustos 2009 tarihinden önce, gerekli yerlerde Direktif'e uygun değişiklik önerileri verme ışığında, Üye Devletler ve yönetim ve işgücü ile Topluluk düzeyinde istişare içerisinde, bu Direktif'in uygulanması için prosedürleri değerlendirir.

Madde 18

Yürürlüğe giriş

Bu Direktif, *Avrupa Toplulukları Resmi Gazetesi*'nde yayımlandığı gün yürürlüğe girer.

Madde 17

Muhatapları

Bu Direktif'in muhatabı Üye Devletlerdir. Brüksel'de 22 Temmuz 2003 tarihinde düzenlenmiştir.

STANDART KURALLAR

(7. ve 8. maddede atıfta bulunulmuştur)

Bölüm 1: Çalışan temsilciliği organının oluşumu

1. maddede belirtilen amaçlara ve 7. maddede atıfta bulunulan durumlara ulaşmak adına, aşağıdaki kurallar uyarınca bir temsilci organ oluşturulur.

(a) Temsilci organ, sayısına bağlı olarak çalışan temsilcileri ya da, onların yokluğunda, bütün çalışanların organı tarafından seçilen veya atanan SCE'nin ve alt kuruluşlarının ve kuruluşlarının çalışanlarından oluşur.

(b) Temsilci organın üyelerinin seçimi veya ataması, ulusal mevzuat ve/veya uygulama uyarınca gerçekleştirilir.

Üye Devletler, temsilci organın üye sayısının ve koltuk dağılımının SCE ve alt kuruluşlarının ve kuruluşlarının içerisinde meydana gelen değişiklikleri dikkate alacak şekilde uyarlanmasını temin eden kuralları belirler. Çalışan temsilcilerini aday gösterme, atama veya seçme yöntemleri cinsiyet eşitliğini desteklemeye çalışmalıdır.

(c) Temsilci organ, boyutu buna izin verdiğinde, üyeleri arasından, en fazla üç üyeden oluşan bir seçilmiş komite seçer.

(d) Temsilci organ, prosedür kurallarını kabul eder.

(e) Temsilci organın üyeleri, her bir Üye Devlet içerisindeki katılımcı şirketler ve ilgili alt kuruluşlar ve kuruluşlar tarafından istihdam edilen çalışan sayısının oranı uyarınca seçilir ve atanır. Bu dağılımı, bir Üye Devlet içerisinde istihdam edilen çalışanların her bir oranı için o Üye Devlet'e bir koltuk verilerek yapılır, bu da tüm Üye Devletlerin toplamındaki katılımcı şirketlerde ve ilgili alt kuruluşlarda ve kuruluşlarda istihdam edilen çalışan sayısının % 10'una veya küsuratısına eşittir.

(f) SCE'nin yetkili organı, temsilci organın oluşumundan haberdar edilir.

(g) Temsilci organ kuruluşunun üzerinden dört yıl geçmeden, 4. ve 7. maddede atıfta bulunulan anlaşmanın sonuçlandırılması için ya da bu Ek uyarınca kabul edilen standart kuralların uygulanmasına devam etmek için müzakerelerin başlatılıp başlatılmaması konusunda inceleme yapar.

3(4) ile (7) arasındaki ve 4, 5 ile 6. maddeler, *kıyas yoluyla*, 4. madde uyarınca bir anlaşma için müzakere etme kararı alınırsa uygulanır. Bu durumda, 'özel müzakere organı' 'temsilci organ' ile değiştirilir. Müzakerelerin sonlandırıldığı son tarihe kadar bir anlaşmaya varılmaması durumunda, standart kurallara uyarınca kabul edilen düzenlemelerin uygulanmasına devam edilir.

Bölüm 2: Bilgilendirme ve danışma standart kuralları

Bir SCE içerisinde kurulan temsil organının görev ve yetkileri, aşağıdaki kurallarla yönetilir.

(a) Temsil organının yetkisi, SCE'nin kendisini ve diğer Üye Devletlerde konumlu herhangi bir alt kuruluşunu veya kuruluşunu ilgilendiren ya da tek bir Üye Devlet içerisindeki karar verme organının yetkilerini aşan sorunlarla sınırlıdır.

(b) (c) bendi uyarınca gerçekleştirilen toplantılara halel getirmeksizin, temsil organı, bilgilendirilme ve danışılma hakkına ve bu amaçla yetkili organ tarafından oluşturulan ilerleme raporları temelinde, SCE'nin iş ilerleyişi konusunda ve bu konudaki beklentiler üzerine yılda en az bir kere SCE'nin yetkili organıyla toplanma hakkına sahiptir. Yerel yönetim bu doğrultuda bilgilendirilir.

SCE'nin yetkili organı, temsilci organa idari ya da, uygun olduğunda, yönetim ve denetleyici organ toplantılarının gündemini ve ortaklarının genel toplantısına sunulan belgelerin tümünün kopyalarını sağlar.

Toplantı özellikle, yapı, ekonomik ve mali durum, işin, üretimin ve satışların olası gelişimi, istihdamın durumu ve olası eğilimi, yatırımlar, organizasyonu ilgilendiren önemli gelişmeler, yeni çalışma yöntemlerinin ve üretim süreçlerinin tanıtılması, üretimin transferi, birleşmeler, işletmelerin kesintileri ve kapatılmaları, kuruluşlar veya bunların önemli bölümleri ve toplu işten çıkarmalar ile ilişkili olur.

(c) Çalışanın çıkarlarını kayda değer oranda etkileyen istisnai durumlarda, özellikle yer değiştirme, transfer, kuruluşların ya da işletmelerin kapanması veya toplu işten çıkarma durumlarında, temsilci organ bilgilendirilme hakkına sahiptir. Temsil organı ya da, özellikle de acil durumlarda organ bu yönde karar verirse, seçilmiş komite, talebi doğrultusunda SCE'nin yetkili organıyla veya daha uygun herhangi bir yönetim düzeyi ile kendi yetkilerine sahip olarak, çalışanların çıkarlarını önemli oranda etkileyen

tedbirler hususunda bilgilendirilmek ve danışılmak adına toplanma hakkına sahiptir.

Yetkili organın, temsil organının belirttiği görüş uyarınca hareket etmemeye karar vermesi durumunda, bu organ, SCE'nin yetkili organıyla bir anlaşmaya varma amacıyla daha fazla toplantı düzenleme hakkına sahiptir.

Seçilmiş komite ile bir toplantı yapılması durumunda, ilgili düzenleme ile doğrudan bağlantılı olan çalışanları temsil eden temsil organının üyeleri de bu toplantıya de katılma hakkına sahiptir.

Yukarıda atıfta bulunulan toplantılar, yetkili organın yetkilerini etkilemez.

(d) Üye Devletler, bilgilendirme ve danışma toplantılarının başkanlığı hususunda kurallar belirleyebilirler.

SCE'nin yetkili organıyla bir toplantıdan önce, gerektiği yerde (c) paragrafının üçüncü alt paragrafı uyarınca genişletilen, temsilci organ ve seçilmiş komite, yetkili organın üyeleri mevcut olmadan toplanmakla yetkilidirler.

(e) 8. maddeye halel getirmeksizin, temsil organının üyeleri, SCE'nin ve alt kuruluşlarının ve kuruluşlarının çalışanlarının temsilcilerini, bilgilendirme ve danışma prosedürlerinin içeriği ve sonuçları hakkında bilgilendirir.

(f) Temsil organı veya seçilmiş komite, tercihleri doğrultusunda uzmanlardan destek alabilir.

(g) görevlerini yerine getirmeleri için gerekli olması dolayısıyla, temsil organının üyeleri, maaş kaybı olmadan eğitim amaçlı çalışmaya ara verebilme yetkisine sahiptirler. Temsil organının harcamaları SCE tarafından karşılanır; böylelikle organ üyelerine, görevlerini uygun bir biçimde yürütebilmeleri için gerekli mali ve maddi kaynaklar sağlanır.

Özellikle, aksi kararlaştırılmadıkça, SCE, toplantıların düzenlenmesi ve tercüme hizmetinin sağlanmasına, temsil organının ve seçilmiş komitenin üyelerinin konaklama ve ulaşım masraflarına ilişkin harcamaları karşılar.

Bu ilkelerle uyumluluk içerisinde, Üye Devletler, temsil organının işleyişi hususunda bütçe kuralları belirleyebilirler. Özellikle de fon sağlamayı sadece bir uzman ile sınırlandırabilirler.

Bölüm 3: Katılım için standart kurallar

Bir SCE’de çalışan katılımı aşağıdaki hükümler doğrultusunda yönetilir

(a) Transformasyon yoluyla kurulmuş bir SCE durumunda, bir Üye Devlet içerisindeki, çalışanların idari ve denetleyici organlara katılımına kurallar kayıt öncesinde de kullanılmış ise, çalışan katılımının bütün unsurları SCE’ye uygulanmaya devam eder. (b) bendi, bu nedenle *kıyas yoluyla* uygulanır.

(b) Bir SCE’nin diğer kurulma şekillerinde, SCE’nin, alt kuruluşlarının ve kuruluşlarının ve/veya temsil organının çalışanları, SCE’nin idari ya da denetleyici organının üyelerinin birçoğunu seçme, atama ve onlara tavsiye verme ve itiraz etme hakkına sahiptir. Bu da, SCE’nin kaydından önce ilgili katılımcı şirketler içerisinde yürürlükte olan en yüksek orana eşittir.

SCE’nin kaydından önce katılımcı şirketlerin hiçbirinin bu katılım kurallarıyla yönetilmediği durumda, kayıttan sonra da çalışan katılımı için hükümler ortaya koyulması gerekli olmaz.

Temsil organı, çeşitli Üye Devletlerden çalışanları temsil eden üyeler arasından, idari ve denetleyici organ içerisindeki koltuk dağılımına ya da SCE çalışanlarının, her üye devlette SCE çalışanlarının oranına göre, bu organlara atanacak üyeleri tavsiye etme veya bunlara muhalefet etme seklene karar verir. Bir veya birden fazla Üye Devlet çalışanları bu orantısal kriter tarafından kapsamıyorsa, temsil organı, uygun olduğunda, özellikle de SCE’nin kayıtlı ofisinin bulunduğu Üye Devlet içerisinde bir üye atar. Her bir Üye Devlet, idari ve denetleyici organ içerisinde kendilerine verilen koltuk dağılımını belirleyebilirler.

Temsil organı ya da, duruma göre, çalışanlar tarafından seçilen, atanan ya da tavsiye verilen SCE’nin idari organının veya, uygun olduğunda, denetleyici organının tüm üyeleri, tam üye sayılırlar ve veto hakkı da dahil, ortakları temsil eden üyelerle aynı haklara ve yükümlülüklerle sahiptirler.

BÖLÜM II

AYRIMCILIKLA MÜCADELE



**İrk ve Etnik Kökene Bakılmaksızın Kişilere Eşit Muamele Edilmesi İlkesinin
Uygulamaya Konmasına İlişkin 29 Temmuz 2000 Tarih ve 2000/43/EC Sayılı
KONSEY DİREKTİFİ**

AVRUPA BİRLİĞİ KONSEYİ,

Avrupa Topluluğu Kurucu Antlaşması ve özellikle madde 13'ü göz önünde tutarak,

Komisyon'un önerisini göz önünde tutarak (1),

Avrupa Parlamentosu'nun görüşünü göz önünde tutarak (2)

Avrupa Ekonomik ve Sosyal Komitesi'nin görüşünü göz önünde tutarak (3),

Bölgeler Komitesi'nin görüşünü göz önünde tutarak (4),

Aşağıdaki gerekçelerle:

(1) Avrupa Birliğine ilişkin Anlaşma, Avrupa vatandaşları için daha da yakınlştırılmış bir birlik kurulması sürecinde yeni bir aşamaya geldiğini vurgulamaktadır.

(2) AB Antlaşmasının 6. Maddesine göre, "AB özgürlük, demokrasi, insan hakları ve temel özgürlüklere saygı, hukukun üstünlüğü ilkeleri, Üye Devletler için ortak olan ilkeler temel alınarak kurulmuştur. Birlik, İnsan Hakları ve Temel Özgürlüklerin Korunmasına İlişkin Avrupa Antlaşmasıyla garanti altına alınan ve Topluluk Hukukunun genel ilkeleri olarak Üye Devletler için ortak olan anayasal geleneklerden kaynaklanan temel haklara saygı gösterir".

(3) İnsan Hakları Evrensel Bildirisi, Birleşmiş Milletler Kadına Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi, Her Türlü Irk Ayrımcılığının Önlenmesine İlişkin Uluslararası Sözleşme ve Birleşmiş Milletlerin Sivil ve Siyasi Haklar Sözleşmesi ile Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi ve tüm AB Üye Devletlerince imzalanmış olan İnsan Haklarının ve Temel Özgürlüklerin Korunmasına İlişkin Avrupa Antlaşması ile herkese yönelik olan "ka-

nunlar önünde eşitlik" ve "ayrımcılığa karşı korunma" hakları evrensel haklar olarak tanınmıştır.

(4) Dernek kurma hakkı da dahil olmak üzere bu tür haklara ve özgürlüklere saygı gösterilmesinin yanısıra mallar ve hizmetlere erişim ile bunların sunulması bakımından, özel yaşamın ve aile yaşamının ve bu bağlamda gerçekleştirilen işlemlerin korunmasına saygı gösterilmesi de önem arz etmektedir.

(5) Avrupa Parlamentosu tarafından da AB'de ayrımcılıkla mücadele konusunda bir dizi karar alınmıştır.

(6) Avrupa Birliği, farklı ırkların varlığını tanımlamayı savunan teorileri reddetmektedir. Dolayısıyla 2000/43/EC sayılı Direktifte yer alan "ırk kökeni" terimi bu tür teorilerin bir kabulü olarak değil, bu tür teorilere karşıtlığın ve ırk ayrımcılığı ile mücadelenin bir göstergesi olarak algılanmalıdır.

(7) 15-16 Ekim 1999 tarihlerinde Finlandiya'nın Tampere kentinde düzenlenen Avrupa Devlet ve Hükümet Başkanları Konseyi toplantısında Konsey Komisyona Kurucu Antlaşmanın 13. Maddesinin uygulanması amacıyla mümkün olan en kısa sürede ırkçılık ve yabancı düşmanlığı ile mücadeleye ilişkin olarak bir öneri sunması yönünde bir çağrıda bulunmuştur.

(8) Avrupa Devlet ve Hükümet Başkanları Konseyi tarafından 10-11 Aralık 1999 tarihlerinde Helsinki'de kabul edilen 2000 İstihdam Kılavuzları ise etnik azınlıklar gibi gruplara karşı yapılan ayrımcılıkla mücadeleyi amaçlayan uygun bir politikalar seti oluşturulması yoluyla sosyal olarak daha içermeci olan bir iş piyasası için koşulların sağlanmasına ilişkin gereksinimi vurgulamıştır.

(9) Irk veya etnik kökene dayalı ayrımcılık yapılması başta istihdamda ve sosyal korumada yüksek oranda erişim sağlanması, yaşam standartının ve kalitesinin yükseltilmesi, ekonomik ve sosyal bütünleşme ile dayanışma olmak üzere AT Antlaşmasında belirlenen hedeflerin gerçekleştirilmesi ve hatta Avrupa Birliğinin bir özgürlük, güvenlik ve adalet zeminini oluşturmuş olması hedefini de engelleyen bir unsurdur.

(10) Irkçılık, yabancı düşmanlığı ve Yahudi düşmanlığı konusuna yönelik olarak Avrupa Komisyonu 1995 yılı Aralık ayında bir tebliğ yayınlamıştır.

(11) 15 Haziran 1996 tarihinde Konsey Üye Devletlerin ırkçılık veya yabancı düşmanlığına dayanan davranışlara ilişkin suçlar hakkında etkili bir hukuki işbirliğine gidilmesi yönünde taahhütte bulundukları ve ırkçılık ve yabancı düşmanlığı ile mücadeleyle ilişkin eylemi de içeren 96/443/JHA sayılı ortak eylemde bulunulması kararını almıştır.

(12) Irklarına veya etnik kökenlerine bakılmaksızın herkesin katılımını öngören demokratik ve hoşgörüli toplumların gelişimini sağlamak üzere, ırk veya etnik kökene dayalı ayrımcılık konusunda atılacak özel bir adım istihdam faaliyetlerine ve bağımsız çalışmaya erişimden öteye gitmeli ve eğitim, sosyal güvenlik ve sağlık bakımı da dahil olmak üzere sosyal koruma, sosyal avantajlar ile mallar ve hizmetlere erişim ve bunların sağlanması gibi alanları da kapsamalıdır.

(13) Bu amaçla, söz konusu direktif kapsamındaki alanlara ilişkin olarak ırk veya etnik kökene dayanarak herhangi bir şekilde doğrudan veya dolaylı ayrımcılık yapılması Topluluk genelinde yasaklanır. Ayrımcılığın yasaklanmasına ilişkin bu düzenleme aynı zamanda üçüncü ülke vatandaşlarına da uygulanır; ancak bu durum uyuşka dayalı muamele farklılıklarını kapsamaz ve üçüncü ülke vatandaşlarının Üye Devletlere girişini ve bu ülkelerde ikametini ve istihdam ve mesleklerle erişimlerini düzenleyen hükümlere halel getirmez.

(14) Irk veya etnik kökene bakılmaksızın eşit muamele ilkesinin uygulanmasında, AB Antlaşmasının 3. Maddesinin ikinci fıkrasına göre özellikle kadınlar çoklu ayrımcılığın mağduru olduklarından Topluluk eşitsizliklerin ortadan kaldırılmasını ve kadın-erkek arasında eşitliğin teşvik edilmesinin amaçlamaktadır.

(15) Doğrudan veya dolaylı ayrımcılığın vuku bulduğu sonucuna varılmasını sağlayan unsurların değerlendirilmesi, ulusal hukuk kuralları veya uygulamalara göre ulusal yargı veya diğer yetkili makamların görev alanındadır. Bu tür kurallar, özellikle dolaylı ayrımcılık yapıldığının istatistiksel kanıtların esas alınması da dahil olmak üzere bir araca bağlı olarak kanıtlanmasını sağlayabilirler.

(16) Tüm gerçek kişilerin ırk veya etnik kökene dayalı ayrımcılığa karşı korunması önemlidir. Üye Devletler uygun görülmesi halinde ve kendi ulusal gelenekleri ve uygulamaları uyarınca üyeleri ırk veya etnik kökene dayalı olarak ayrımcılığa maruz kalan kalan tüzel kişilikler için de korunma sağlayabilirler.

(17) Ayrımcılığın yasaklanması, belli bir ırka veya etnik kökene mensup olan grupların maruz kaldığı olumsuz durumların önlenmesi veya tazmin edilmesine yönelik olarak alınan mevcut önlemlerin sürdürülmesine veya yeni önlemler alınmasına halel getirmez. Bu tür önlemler, belli bir ırk veya etnik kökene mensup olan kişilerin özel ihtiyaçlarının desteklenmesini temel amaç edinen bu kişilere ait örgütler kurulmasına da izin verebilirler.

(18) Çok sınırlı koşullar altında, ırk veya etnik kökene dayalı bir özelliğin gerçek ve belirli bir mesleki gereklilik oluşturması halinde amaç meşru ve söz konusu gereklilik orantılı ise muamele farklılığı haklı görülebilir. Bu tür koşullara Üye Devletler tarafından Komisyona sunulan bilgilerde de yer verilmelidir.

(19) Irk veya etnik kökene dayalı olarak ayrımcılığa uğrayan kişiler yeterli derecede yasal korunmaya sahip olmalıydılar. Daha etkili düzeyde koruma sağlanabilmesi amacıyla, kurumlar veya tüzel kişiliklere de Üye Devletlerin

belirlediği şekilde mağdur adına veya mağdurun izniyle ve mahkemelerde temsil ve savunmaya ilişkin ulusal usullerin kurallarına hâlel getirmeksizin işlemlere dahil olması yönünde yetki verilebilir.

(20) Eşitlik ilkesinin etkin bir biçimde uygulanabilmesi mağdur edilmeye karşı yeterli adli korumanın sağlanmasını gerektirmektedir.

(21) İlk bakışta haklı görülen bir ayrımcılık davası bulunması halinde ispat yükümlülüğüne ilişkin kurallar uyarlanmalıdır ve eşit muamele ilkesinin etkin bir biçimde uygulanabilmesi için tür bir ayrımcılık yapıldığına dair delil sunulması halinde ispat yükümlülüğü davalıya aittir.

(22) Davaya ilişkin unsurların mahkemece veya yetkili bir diğer makam tarafından soruşturulduğu davalarda Üye Devletlerin ispat yükümlülüğüne ilişkin kuralları uygulamasına gerek bulunmamaktadır. Bununla mahkeme veya yetkili makam tarafından soruşturulması gereken unsurların davacı tarafından ispatlanmasının gerekli olmadığı durumlara ilişkin işlemler kastedilmektedir.

(23) Üye Devletler, farklı ayrımcılık türlerinin belirlenmesi ve bunlarla mücadele edilmesi amacıyla sosyal ortaklarla ve sivil toplum kuruluşları ile olan diyalogu teşvik etmelidirler.

(24) Irk ve etnik kökene dayalı ayrımcılığa karşı korunma her Üye Devlette mevcut sorunların analiz edilmesi, olası çözümler üzerinde çalışması ve mağdurlara belli yardımların yapılması yetkilerine sahip bir kurumun veya kurumların varlığı ile güçlendirilmelidir.

(25) Söz konusu direktif, Üye Devletlere daha fazla iyileştirme getiren mevcut hükümleri sürdürmesi veya yeni hükümler getirebilmesine olanak tanıyan seçim hakkını da tanıyarak asgari gerekleri ortaya koymaktadır. Bu Direktifin uygulanması, halihazırda her Üye Devlette geçerli olan durumla ilgili herhangi bir gerilemenin gerekçelendirilmesine hizmet edemez.

(26) Üye Devletler söz konusu Direktif kapsamındaki yükümlülüklerin yerine getirilmemesi

halinde etkin, orantılı ve caydırıcı yaptırımlar konulmasını sağlamalıdır.

(27) Üye Devletler, yönetim ve işgücünün her zaman söz konusu Direktif ile kabul ettirilen sonuçları garanti altına almalarını sağlamak üzere gerekli tüm adımları atmaları koşuluyla toplu sözleşmeleri kapsamında yer alan hükümlerle ilgili olarak ortak talepte bulunmaları halinde söz konusu Direktifin uygulanmasında sosyal ortaklara sorumluluk verebilir.

(28) AB Anlaşmasının 5. Maddesinde ortaya konan yetki ikamesi ve ölçülülük ilkelerine göre, söz konusu Direktifin amacı, yani Üye Ülkelerin tamamında ayrımcılığa karşı ortak olarak yüksek düzeyde bir koruma sağlanması, Üye Devletler tarafından yeterince yerine getirilemeyebilir. Bu nedenle, söz konusu amaç eylemin boyutu ve etkilerinin sonucunda da bu amaç Topluluk tarafından daha iyi yerine getirilebilecektir. Söz konusu Direktif bu amacın gerçekleştirilmesi için gerekli olandan daha fazlasını yerine getirmez.

İŞBU DİREKTİFİ KABUL ETMİŞTİR.

BÖLÜM I

GENEL HÜKÜMLER

Madde 1

Amaç

Bu Direktifin amacı Üye Devletlerde eşit muamele ilkesini geçerli kılmak amacıyla ırk veya etnik kökene dayalı ayrımcılıkla mücadele için bir çerçeve getirmektir.

Madde 2

Ayrımcılık Kavramı

1. Bu Direktifin amaçları açısından eşit muamele ilkesi, ırk ve etnik kökene dayalı dolaylı ya da dolaysız ayrımcılık olmaması anlamına gelmektedir.

Çalışma Mevzuatı ile ilgili Avrupa Birliği Direktifleri

2. 1.fıkra hedefleri açısından (a) bir kimsenin; karşılaştırılabilir durumlarda, ırk veya etnik kökene dayalı olarak, bir diğer kişiye göre daha az tercih edilir bir muameleye tabi tutulması, şimdiki kadar tutuluyor olması veya tutulma ihtimali olması halinde dolaysız ayrımcılığın ortaya çıktığı anlaşılr.

(b) görünüşte tarafsız bir hüküm, kriter veya uygulamanın; bir ırksal veya etnik kökenden kimseyi, diğer kişilerle karşılaştırıldığında daha avantajsız konuma getirdiği durumlarda, bu yansız hüküm, kıstas veya uygulamanın; meşru bir amaç ile nesnel olarak haklılık kazanmamışsa ve söz konusu amacı gerçekleştirmek için kullanılan araçlar uygun ve zaruri değilse, dolaylı ayrımcılığın zuhur ettiği anlaşılr.

3. Taciz; ırk ve etnik kökenle ilgili olarak, insan haysiyet ve itibarının çiğnenmesi amacını taşıyan veya sonucu itibarıyla yıldırıcı, düşmanca, aşağılayıcı, küçük düşürücü veya hakaretmiz bir ortam yaratılmasına yol açan, herkesçe haksız bulunan kasıtlı bir tavır ya da hareket tarzı varsa, 1.fıkradaki anlamıyla ayrımcılık olarak anlaşılr. Bu bağlamda taciz kavramının, Üye Devletlerin hukuku ve uygulayımına uygun olarak tarifi yapılabilir.

4. ırk ve etnik kökene dayalı olarak kişilere karşı ayırım yapılmasını isteyen bir talimat 1.fıkradaki anlamıyla ayrımcılık olarak kabul edilir.

Madde 3

Kapsam

1. Topluluğa devredilen erkin sınırları içinde bu Direktif,

(a)Faaliyet alanı hangisi olursa olsun, meslekte yükselme dahil tüm profesyonel hiyerarşi kademelerinde seçilme kıstasları, personel alımı koşulları dahil istihdam edilme, bağımsız çalışma ve bir mesleği icra etme koşullarıyla ilgili olarak,

(b)Pratik iş deneyimi dahil her tür ve düzeyde mesleki rehberlik, mesleki eğitim, ileri mesleki

eğitim ve yeniden eğitime katılma koşullarıyla ilgili olarak,

(c) İşten çıkarma ve ücret dahil istihdam ve çalışma koşullarıyla ilgili olarak,

(d)İşçi veya işveren örgütlerine veya belli bir mesleği icra edenlerin üye olduğu örgütlere, bu örgütlerin sağladığı yardımlar dahil, üye olma bu tür örgütlerin faaliyetlerine katılma ile ilgili olarak,

(e)Sosyal güvenlik ve sağlık dahil sosyal koruma ile ilgili olarak,

(f)Sosyal avantajlarla ilgili olarak

(g)Eğitim ile ilgili olarak,

(h)Konut dahil, halka açık hizmet ve mallara erişim ile ilgili olarak,

Kamu organları dahil kamu sektörü ve özel sektördeki tüm kişilere uygulanır.

2.Bu Direktif, uyrukluks esasına dayalı farklı muameleyi kapsamaz, üçüncü ülke uyrukluks ve vatansız kimselerin Üye Devletlerin topraklarına girişi ve orada ikametne ilişkin koşul ve hükümlere ve ilgili üçüncü ülke uyrukluks ile vatansız kimselerin yasal statülerinden kaynaklanan herhangi bir muameleye hael getirmez.

Madde 4

Mesleğe ait özgül ve belirleyici koşullar

Madde 2(1) ve (2) hükümlerine rağmen Üye Devletler, kimi mesleki faaliyetlerin doğası gereği veya söz konusu faaliyetin icra edildiği bağlam itibarıyla, ırk veya etnik kökenle ilgili bir özelliğe dayanan farklı muamelelerin, dayatılan bu özellik özgül ve belirleyici bir mesleki koşul oluşturuyor ise, amacın meşru olması ve koşulun ihtiyaç nisbetinde olması şartıyla, ayrımcılık teşkil etmeyeceği hükmünü getirebilirler.

Madde 5

Pozitif/yapıcı tutum

Eşit muamele ilkesi; pratikte tam eşitliği sağlamak gayesi ile Üye devletleri ırk ve etnik kökenle bağlantılı dezavantajlı durumları önlemek veya tazmin etmek üzere özel önlemler almaktan veya böylesi özel önlemleri sürdürmekten alıkoymaz.

Madde 6

Asgari kurallar

1. Üye Devletler; eşit muamele ilkesinin sağladığı koruma bakımından, bu Direktifle getirilenden daha avantajlı hükümler getirebilir, olanları uygulamaya devam edebilir.
2. Bu Direktifin uygulamaya konması, Üye Devletlerin hali hazırda bu Direktifin kapsamındaki alanda uyguladığı ayrımcılığa karşı koruma düzeyinde bir gerilemeye hiçbir şekilde gerekçe teşkil etmez.

BÖLÜM II

**HAKSIZLIĞIN TAZMİN VE TELAFİSİ,
DİREKTİFİN İCRA MEVKİİNE KONMASI**

Madde 7

Hakların korunması

1. Üye Devletler; bu Direktifin getirdiği yükümlülüklerin icra mevkiine konması için takip edilen, uygun görüldüğü hallerde uzlaştırma prosedürleri de dahil olmak üzere, yargısal ve/veya idari prosedürlerden, eşit muamele ilkesinin kendilerine uygulanması yüzünden haksızlığa uğradıkları kanısında olan herkesin, ayrımcılık yapıldığı ileri sürülen ilişki sona ermiş olsa dahi, yararlanmasını temin ederler
2. Üye Devletler; bu Direktifin hükümlerine uygunluğunun garanti altına alınmasında, bulundukları ülkenin ulusal hukukunca belirlenmiş kıstaslar uyarınca meşru çıkarı olan

dernekler, örgütler veya diğer yasal oluşumların; şikayette bulunan kişinin izniyle, onun adına veya ona destek olmak üzere bu Direktifle hükme bağlanan her tür yargısal ve/veya idari prosedürde yer alabilmelerini temin ederler.

3. 1.ve2. numaralı fıkralar, eşit muamele ilkesiyle ilgili olarak dava açmak için uygulanan zaman sınırlamasını ilişkin Ulusal yasa hükümlerine hâlel getirmez.

Madde 8

İspat yükümlülüğü

1. Üye Devletler; eşit muamele ilkesinin kendilerine uygulanmaması nedeniyle mağdur edildikleri kanısında olan kişilerin, mahkemeye veya diğer bir makama, doğrudan veya dolaylı ayrımcılık yapıldığı kaninesi (ipucu) oluşturacak olgular sunmaları halinde, eşit muamele ilkesinin ihlal edilmediğinin şikayet edilen davalı tarafından ispatlanmasını temin edecek, ulusal yargılama sistemleriyle uyumlu gerekli önlemleri alırlar.

2. 1.fıkra; Üye Devletlerin delil kabulüne ilişkin davacı/şikayette bulunan yararına daha elverişli hükümler getirmelerine engel teşkil etmez.

3. 1. fıkra ceza davalarına uygulanmaz.

4. 1,2 ve 3. fıkralar Madde 7(2)'ye göre açılan davalar da uygulanır.

5. Üye Devletlerin dava ile ilgili olguların mahkemece veya yetkili makam tarafından soruşturulduğu davalarda 1. Fıkranın uygulanmasına gerek yoktur.

Madde 9

Mağduriyet

Üye Devletler; eşit muamele ilkesine uyulmasını icra mevkiine koymayı amaçlayan şikayet veya davalar tepki sonucu bireyleri, olumsuz bir muameleyle maruz kalmaktan veya olumsuz bir

akibete uğramaktan koruyacak gerekli önlemleri ulusal hukuk sistemlerine koyarlar.

Madde 10

Bilgilendirme

Üye Devletler; halen yürürlükte olan ilgili hükümlerle birlikte bu Direktif ile kararlaştırılan hükümlerden ülkelerinin her yerindeki ilgili tüm kişilerin uygun araçlar kullanılarak haberdar edilmelerine özen gösterirler.

Madde 11

Sosyal diyalog

1. Üye Devletler; eşit muamele uygulamasını geliştirme bakışıyla, işyerlerindeki uygulamaların izlenmesi, toplu sözleşmeler, yönetim düsturları (codes of conduct: yazılı talimat, genelge vb), araştırma, deney ve örnek uygulama alışverişi dahil, iş yaşamının iki tarafı arasında ulusal gelenekler ve uygulamaya uygun şekilde sosyal diyalogu teşvik edecek yeterli ve gerekli tedbirleri alırlar.

2. Üye Devletler; iş dünyasının taraflarını, ulusal gelenekler ve uygulamayla bağdaşır olduğu hallerde, kendi seviyelerinde ve özerkliklerine halel gelmeksizin, 3.Maddede sözü edilen alanlarda toplu pazarlık kapsamına giren kadarıyla, ayrımcılık karşıtı kurallar getiren toplu sözleşmeler bağutlamaları için teşvik eder.

Madde 12

Sivil toplum örgütleri ve gönüllü kuruluşlar ile diyalog

Üye Devletler; eşit muamele ilkesinin yerleştirilip geliştirilmesi amacıyla ırk ve etnik kökene dayalı ayrımcılığa karşı mücadeleye katkıda bulunması meşru çıkarına olan uygun sivil toplum örgütleriyle, ulusal yasalar ve uygulamaya uygun şekilde, diyalog kurulmasını teşvik eder.

BÖLÜM III

EŞİT MUAMELEYİ YERLEŞTİRİP GELİŞTİRECEK ORGANLAR

Madde 13

1.Üye Devletler; ırk ve etnik kökene dayalı ayrımcılık yapılmaksızın bütün insanlara eşit muamele edilmesini yerleştip geliştirecek kimi organ veya organları görevli kılar. Bu organlar ulusal düzeyde insan hakları veya birey haklarını koruma sorumluluğunu üstlenmiş ajanların bir parçasını teşkil edebilirler.

2.Üye Devletler; bu organların salahiyetlerinin

- Madde 7(2)'de belirtilen; mağdurların, dernek, örgüt ve diğer yasal oluşumların haklarına halel getirmeksizin, ayrımcılıkla ilgili şikayetlerini takip etmede ayrımcılık mağdurlarına bağımsız yardım sağlamayı,
- Ayrımcılık ile ilgili bağımsız inceleme-ler hazırlanmasını,
- Bu türden ayrımcılıkla ilgili her konuda tavsiyelerde bulunma ve bağımsız raporlar yayınlamayı,

ihtiva etmesini temin ederler.

BÖLÜM IV

SON HÜKÜMLER

Madde 14

Uyum

Üye Devletler;

- (a) eşit muamele ilkesine aykırı bütün yasa, tüzük ve idari hükümleri kaldırılmasını,
- (b) bireysel ya da toplu sözleşmelerdeki, işletmelerin iç kurallarında var olan, kar amaçlı ve kar amacı gütmeyen kuruluşların tüzüklerindeki, işçi, işveren ve bağımsız meslek ör-

gütlerinin tüzüklerindeki eşit muamele ilkesine aykırı hükümlerin hükümsüz olmasını veya hükümsüz kılındığının açıklanmasını veya değiştirilmesini temin edecek önlemleri alırlar.

Madde 15

Yaptırımlar

Üye Devletler; bu Direktif uyarınca ulusal mevzuatta yapılan değişikliklerin ihlal edilmesi halinde uygulanacak yaptırımlar hakkında kurallar koyar ve yapılan değişikliklerin uygulanmasını sağlayacak gerekli önlemleri alırlar. Mağdura tazminat ödenmesini de içerebilecek yaptırımlar; etkili, münasip ve caydırıcı olmalıdır. Üye Devletler, söz konusu hükümleri en geç 19 Temmuz 2003 tarihine kadar Komisyona bildirirler. Bildiriminde bulunduktan sonra değişiklikleri ise vakit geçirmeksizin gene Komisyon'a iletirler.

Madde 16

Ulusal hukuka yerleştirme

Üye Devletler; bu Direktifle uyumlu yasa, tüzük ve idari hükümleri 19 Temmuz 2003 tarihine kadar çıkartırlar veya bu Direktifin toplu sözleşme kapsamında ele alınabilecek hükümleri itibarıyla, tarafların ortak talebi üzerine, ulusal mevzuata yerleştirilmesini (işletme) yönetim(i) işçilere bırakabilirler. Bu gibi durumlarda Üye Devletler, kendilerinin bu Direktifçe öngörülen sonuçları her an garanti altına alabilecek konumda olabilmelerini sağlayacak gerekli tedbirleri almaları icabına uyarak, yönetim ve işçilerin gerekli önlemleri sözleşme yoluyla 19 Temmuz 2003 tarihine kadar almalarını temin ederler. Bu durumdan Komisyonu haberdar ederler.

Üye Devletler; bu önlemleri kendi hukuklarına kabul ettiklerinde bu Direktife yapacakları bir atfı da bu kabul metnine katarlar veya resmi

olarak yayınlanması esnasında Direktife atıfta bulunurlar. Söz konusu referansın nasıl yapılacağına Üye Devletler kendileri karar verir.

Madde 17

Rapor

1. Üye Devletler; 19 Temmuz 2005 tarihine kadar ve bu tarihten sonra her beş yılda bir Komisyon'a, bu Direktifin uygulanmasıyla ilgili gelişmeleri Avrupa Parlamentosu ve Konsey'e bir rapor ile bildirilebilmesi için, gerekli tüm bilgileri ileteceklerdir.

2. Komisyon raporu; sosyal taraflar ve ilgili sivil toplum örgütlerinin yanı sıra uygun görülen hallerde Irkçılık ve Yabancı Düşmanlığı Avrupa İzleme Merkezi'nin görüşlerini dikkate almaktadır. Toplumsal cinsiyetin (gender) toplumsal yaşamın gündem maddelerinden birini teşkil etmesi ilkesi ile uyumlu olarak bu rapor; diğer hususlar arasında, kadın ve erkekler hakkında alınan önlemlerin yarattığı etkilerinin değerlendirilmesine de olanak sağlayacaktır. Komisyon'a ulaştırılan bilgiler ışığında bu rapor, gerekirse, bu Direktifin gözden geçirilmesi ve güncelleşmesi için önerileri ihtiva edecektir.

Madde 18

Yürürlük

Bu Direktif Avrupa Toplulukları Resmi Gazetesi'nde yayınlandığı tarihte yürürlüğe girer.

Madde 19

Dağıtım

Bu Direktifin muhatabı Üye Devletlerdir. Lüksemburg'da düzenlenmiştir, 29 Temmuz 2000

**İşe Alma ve Mesleki Açından Eşit Muamelenin Sağlanması İçin Genel Bir Çerçeve
Oluşturan 27 Kasım 2001 Tarih ve 2000/78/EC Sayılı KONSEY DİREKTİFİ**

AVRUPA BİRLİĞİ KONSEYİ,

Avrupa Topluluğu Kurucu Antlaşması ve özellikle madde 13'ü göz önünde tutarak,

Komisyon'un önerisini göz önünde tutarak (1),

Avrupa Parlamentosu'nun görüşünü göz önünde tutarak (2)

Avrupa Ekonomik ve Sosyal Komitesi'nin görüşünü göz önünde tutarak (3),

Bölgeler Komitesi'nin görüşünü göz önünde tutarak (4),

Aşağıdaki gerekçelerle:

(1) AB Antlaşmasının 6. Maddesine göre, "AB özgürlük, demokrasi, insan hakları ve temel özgürlüklere saygı, hukukun üstünlüğü ilkeleri, Üye Devletler için ortak olan ilkeler temel alınarak kurulmuştur. Birlik, İnsan Hakları ve Temel Özgürlüklerin Korunmasına İlişkin Avrupa Antlaşmasıyla garanti altına alınan ve Topluluk Hukukunun genel ilkeleri olarak Üye Devletler için ortak olan anayasal geleneklerden kaynaklanan temel haklara saygı gösterir".

(2) Kadın ve erkek arasında eşit muamele ilkesi özellikle istihdam, mesleki eğitim ve işte yükselme ile çalışma koşulları konusunda kadın ve erkek için eşit muamele ilkesinin uygulanmasına ilişkin 9 Şubat 1976 tarihli ve 76/207/EEC sayılı Konsey Direktifi olmak üzere Topluluk Hukukunun önemli bir bölümü ile düzenlenmiştir.

(3) Eşit muamele ilkesinin uygulanmasında, AB Antlaşmasının 3. Maddesinin ikinci fıkrasına göre özellikle kadınlar çoklu ayrımcılığın mağduru olduklarından Topluluk eşitsizliklerin ortadan kaldırılmasını ve kadın-erkek arasında eşitliğin teşvik edilmesinin amaçlamaktadır.

(4) İnsan Hakları Evrensel Bildirisi, Birleşmiş Milletler Kadına Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi, Her Türlü Irk Ayrımcılığının Önlenmesine İlişkin Uluslararası Sözleşme ve Birleşmiş Milletlerin Sivil ve Siyasi Haklar Sözleşmesi ile Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi ve tüm AB Üye Devletlerince imzalanmış olan İnsan Haklarının ve Temel Özgürlüklerin Korunmasına İlişkin Avrupa Antlaşması ile herkese yönelik olan "kanunlar önünde eşitlik" ve "ayrımcılığa karşı korunma" hakları evrensel haklar olarak tanınmıştır. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 111 sayılı Sözleşmesi istihdam ve mesleklerde ayrımcılığı yasaklamaktadır.

(5) Bu tür temel haklara ve özgürlüklere saygı gösterilmesi önem arz etmektedir. 2000/78/EC sayılı direktif diğerleriyle birlikler kurulması ve birinin çıkarlarını koruyabilmek için birliklerin birleştirilmesi hakkı da dahil olmak üzere dernek kurma özgürlüğüne hanel getirmez.

(6) İşçilerin Temel Sosyal Haklarına ilişkin Topluluk Şartı ile yaşlıların ve özürliülerin sosyal ve ekonomik bütünleşmesinin sağlanması için uygun önlemlerin alınması da dahil olmak üzere her türlü ayrımcılıkla mücadelenin önemli genel kabul görmüştür.

(7) AB Antlaşması, hedefleri içerisinde Üye Devletlerin istihdam politikaları arasında eşgüdümün sağlanmasının teşvik edilmesine de yer vermektedir. Bu amaçla, söz konusu Antlaşmaya nitelikli, eğitimli ve uyum sağlayabilir bir işgücünü teşvik etmek üzere eşgüdümlü bir Avrupa İstihdam Stratejisi geliştirilmesinin bir aracı olarak yeni bir istihdam bölümü eklenmiştir.

(8) Avrupa Devlet ve Hükümet Başkanları Konseyi tarafından 10-11 Aralık 1999 tarihlerinde Helsinki'de kabul edilen 2000 yılı için İstihdam Kılavuzları özürliüler gibi gruplara karşı yapılan ayrımcılıkla mücadeleyi amaçlayan

uygun bir politikalar seti oluşturulması yoluyla sosyal bütünleşme açısından da tercih edilebilir bir iş piyasasının teşvik edilmesine ilişkin gereksinimi vurgulamıştır. Söz konusu kılavuzlar ayrıca işgücüne katılımlarını artırabilmek amacıyla yaşlı çalışanların desteklenmesine özel bir önem atfedilmesine duyulan ihtiyacı da vurgulamaktadır.

(9) İstihdam ve meslek, herkes için eşit fırsatların garanti altına alınmasında kilit öneme sahip olan unsurlardır ve vatandaşların ekonomik, kültürel ve sosyal yaşama tam katılımına ve potansiyellerinin farkına varmalarına güçlü bir biçimde katkı sağlarlar.

(10) 29 Haziran 2000 tarihinde Konsey ırk ve etnik kökenlerine bakılmaksızın kişiler arasında eşit muamele ilkesinin uygulanmasına ilişkin 2000/43/EC sayılı Direktifi kabul etmiş ve böylece halihazırda istihdam ve mesleklerde sözü edilen ayrımcılığa karşı koruma sağlamıştır.

(11) Din veya inanç, özürlülük, yaş veya cinsel yönelime dayalı ayrımcılık yapılması başta istihdama ve sosyal korumaya yüksek oranda erişim sağlanması, yaşam standardının ve kalitesinin yükseltilmesi, ekonomik ve sosyal bütünleşme ile dayanışma ve kişilerin serbest dolaşımı olmak üzere AT Antlaşmasında belirlenen hedeflerin gerçekleştirilmesini engelleyebilir.

(12) Bu amaçla, söz konusu direktif kapsamındaki alanlara ilişkin olarak din veya inanç, özürlülük, yaş veya cinsel yönelime dayalı herhangi bir doğrudan veya dolaylı ayrımcılık yapılması Topluluk genelinde yasaklanmalıdır. Ayrımcılığın yasaklanmasına ilişkin bu düzenleme aynı zamanda üçüncü ülke vatandaşlarına da uygulanır; ancak uyuşma dayalı muamele farklılıklarını kapsamaz ve üçüncü ülke vatandaşlarının Üye Devletlere girişini ve bu ülkelerde ikametini ve istihdam ve mesleklerle erişimlerini düzenleyen hükümlere hâlel getirmez.

(13) 2000/78/EC sayılı Direktif, yardımcıları AB Antlaşmasının 141. maddesinin uygulanması amacı için bu terime veya devlet tarafından istihdama giriş veya istihdamın sürdürülebilmesini sağlamak amacıyla yapılan herhangi tür bir

ödemeye verilen anlamda gelir olarak addedilmeyen sosyal güvenlik ve sosyal koruma sistemlerine uygulanmaz.

(14) Ayrıca, Direktif emeklilik yaşlarını düzenleyen ulusal hükümlere hâlel getirmez.

(15) Doğrudan veya dolaylı ayrımcılığın vuku bulduğu sonucuna varılmasını sağlayan unsurların değerlendirilmesi, ulusal hukuk kuralları veya uygulamalara göre ulusal yargı veya diğer yetkili makamların görev alanındadır. Bu tür kurallar, özellikle dolaylı ayrımcılık yapıldığının istatistikî kanıtların esas alınması da dahil olmak üzere bir araca bağlı olarak kanıtlanmasını sağlayabilirler.

(16) İşyerinde özürülülerin ihtiyaçlarına yönelik yerler sağlanmasına amacıyla önlemler alınmasını öngören hüküm özürülülüğe dayalı ayrımcılıkla mücadelede önemli bir rol oynamaktadır.

(17) Söz konusu Direktif, özürülüler için makul ortamın sağlanması zorunluluğuna hâlel getirmeksizin ilgili işin temel işlevlerini yerine getirmeye veya ilgili eğitimleri almaya yetkili, yetenekli ve uygun olamayan bir bireyin işe alımını, terfisini, istihdamının sürdürülebilirliğini veya eğitimi gerektirmez.

(18) Söz konusu Direktif, özellikle askeri güçler ve polisler, cezaevi ve acil servis hizmetleri kapsamında bu hizmetlerin işlevsel kapasitesinin korunmasını amaçlayan meşru bir hedefin yerine getirilmesi için gerçekleştirilmesi istenebilecek faaliyetlere ilişkin gerekli kapasiteye sahip olmayan kişilerin işe alınmasını veya istihdamlarının sürdürülebilirliğinin sağlanmasını gerektirmez.

(19) Ayrıca, Üye Devletlerin kendi askeri güçlerinin savaş etkinliğini korumaya devam edebilmesi için, bu devletler söz konusu Direktifin özürülülük ve yaşa ilişkin hükümlerini askeri güçlerinin tamamına veya bir kısmına uygulamamayı tercih edebilirler. Bu tür bir seçim yapan Üye Devletler bu istisnai durumun kapsamını tanımlamalıdır.

(20) İşyerlerinin özörlölölere uyumlu olacak şekilde düzenlenebilmesi için uygun önlemlerin alınması sağlanmalıdır. Örneğin, binaların ve ekipmanların uyumlaştırılması, çalışma saatleri modelleri, görevlerin dağılımı veya eğitim ve bütönlöşme kaynaklarının tedarik edilmesi gibi etkin ve uygulanabilir önlemler alınabilir.

(21) Söz konusu önlemlerin orantısız bir yükü neden olup olmadığını açıklamak üzere, özellikle gerekli olan mali ve diğler harcamalar, kuruluşun veya işletmenin ölçömleri ve mali kaynakları ve kamu finansmanı veya başka diğler yardımlar alabilme olasılığı dikkate alınmalıdır.

(22) Bu Direktif, medeni durum ve buna bağılı olan yardımlara ilişkin ulusal mevzuata hâlel getirmez.

(23) Çok sınırlı koşullar altında, din veya inanca, özörlölölüğe, yaş veya cinsel yönelime dayalı bir özelliğın gerçek ve belirli bir mesleki gereklilik oluşturmaları halinde, amaç meşru ve söz konusu gereklilik orantılı ise muamele farklılığı haklı görölebilir. Bu tür koşullar Üye Devletler tarafından Komisyona sunulan bilgilerde de yer almalıdır.

(24) Avrupa Birliği, Amsterdam Antlaşmasının nihai haline eklenen kiliselerin ve düşünce kuruluşlarının durumuna ilişkin 11 sayılı Bildirisinde, Üye Devletlerdeki kiliselerin ve dini dernek veya toplulukların durumuna ilişkin ulusal yasal düzenlemelere saygı duyulduğunu ve bunlara hâlel getirilmeyeceğini ve felsefi ve düşünce kuruluşlarının durumuna da aynı şekilde saygılı olunacağını açıkça kabul etmiştir. Bu görtüş ile, Üye Devletler gerçek, mesleki bir faaliyeti yerine getirebilmek için ihtiyaç duyulan meşru ve haklı mesleki gereklere ilişkin mevcut özel hükömleri sürdürölebilirler veya yeni hükömler ortaya koyabilirler.

(25) Yaşaya dayalı ayrımcılığın yasaklanması İstihdam Kılavuzlarında ortaya konan amaçların karşılanabilmesinde ve işgücünde çeşitliliğın teşvik edilmesinde önemli bir unsurdur. Bununla birlikte, yaşaya bağılantılı olan muamele farklılıkları belli koşullar altında haklı görölebilir ve bu nedenle Üye Devletlerdeki duruma

ilişkin olarak çeşitlilik gösterebilecek olan özel hükömler getirilmesi ihtiyacı doğabilir. Bu çerçevede, muamele farklılıklarında özellikle meşru istihdam politikası, iş piyasası ve mesleki eğitim hedefleri ile haklı görölenler ve yasaklanması gereken ayrımcılık arasında bir ayırım yapılması önem arz etmektedir.

(26) Ayrımcılığın yasaklanması, belli bir din veya inanca, özüre, yaşaya ve cinsel yönelime sahip olan grupların maruz kaldığı olumsuz durumların önlenmesi veya tazmin edilmesine yönelik olarak alınan mevcut önlemlerin sürdürölmesine veya yeni önlemler alınmasına hâlel getirmez. Bu tür önlemler, belli bir din veya inanca, özüre, yaşaya ve cinsel yönelime sahip olan kişilerin özel ihtiyaçlarının desteklenmesini temel amaç edilen bu kişilere ait örgütler kurulmasına da izin verebilirler.

(27) Konsey, Avrupa Topluluğunda özörlölölölerin istihdamına ilişkin 24 Haziran 1986 tarihli ve 86/379/EEC sayılı Tavsiye Kararında özörlölölölerin istihdamının ve eğitimlerinin desteklenmesine yönelik olarak olumlu bir adım atılmasına ilişkin örnekleri ortaya koyan kılavuz için bir çerçeve oluşturmıştır. Özörlölölöler için istihdamda eşit fırsatlara ilişkin 17 Haziran 1999 tarihli İlke Kararında ise özörlölölölere ilişkin olarak diğler unsurlara ek olarak işe alım, istihdamda sürdürölölebilirlik, eğitim ve yaşamböyü öğrenmeye özel bir önem verilmesini kabul etmiştir.

(28) Söz konusu direktif, Üye Devletlere daha fazla iyileştirme getiren mevcut hükömleri sürdürölmeyi veya yeni hükömler konması yönünde seçim hakkını da tanıyarak asgari gereklere ortaya koymaktadır. Bu Direktifin uygulanması, halihazırda her Üye Devlette geçerli olan durumla ilgili herhangi bir gerilemenin gerekçelendirölmesine hizmet edemez.

(29) Din veya inanç, özörlölölölük, yaş veya cinsel yönelime dayalı olarak ayrımcılığa uğrayan kişiler yeterli derecede yasal korunmaya sahip olmalıdırlar. Daha etkili düzeyde koruma sağlanabilmesi amacıyla, kurumlar veya tüzel kişiliklere de Üye Devletlerin belirlediği şekilde mağdur adına veya mağdurun izniyle ve mahkemelerde temsil ve savunmaya ilişkin ulusal usulle-

rin kurallarına hâlel getirmeksizin işlemlere dahil olması yönünde yetki verilebilir.

(30) Eşitlik ilkesinin etkin bir biçimde uygulanabilmesi mağdur edilmeye karşı yeterli adli korumanın sağlanmasını gerektirmektedir.

(31) İlk bakışta haklı görülen bir ayrımcılık davası bulunması halinde ispat yükümlüğüne ilişkin kurallar uyarlanmalıdır ve eşit muamele ilkesinin etkin bir biçimde uygulanabilmesi için tür bir ayrımcılık yapıldığına dair delil sunulması halinde ispat yükümlülüğü davalıya aittir. Bununla birlikte, davalı davacının belli bir din veya inanca bağlı olduğunu, belli bir özre, yaş veya cinsel yönelime sahip olduğunu ispatlamakla yükümlü değildir.

(32) Davaya ilişkin unsurların mahkemece veya yetkili bir diğer makam tarafından soruşturulduğu davalarda Üye Devletlerin ispat yükümlülüğüne ilişkin kuralları uygulamasına gerek bulunmamaktadır. Bununla mahkeme veya yetkili makam tarafından soruşturulması gereken unsurların davacı tarafından ispatlanmasının gerekli olmadığı durumlara ilişkin işlemler kastedilmektedir.

(33) Üye Devletler, işyerlerinde farklı ayrımcılık türlerinin tespit edilmesi ve bunlarla mücadele edilmesi amacıyla sosyal ortaklar arasında ve ulusal uygulamalar çerçevesinde sivil toplum kuruluşları ile olan diyalogu teşvik etmelidirler.

(34) Kuzey İrlanda'daki ana topluluklar arasında barış ve uzlaşmanın sağlanmasına duyulan ihtiyaç söz konusu Direktife özel hükümler konulmasını zorunlu kılmaktadır.

(35) Üye Devletler söz konusu Direktif kapsamındaki yükümlülüklerin yerine getirilmemesi halinde etkin, orantılı ve caydırıcı yaptırımlar konulmasını sağlamalıdır.

(36) Üye Devletler, sosyal tarafların her zaman söz konusu Direktifçe istenen sonuçları garanti altına almalarını sağlamak üzere gerekli tüm adımları atmaları koşuluyla toplu sözleşmelere ilişkin hükümlerle ilgili olarak ortak talepte

bulunmaları halinde söz konusu Direktifin uygulanmasında sosyal ortaklara sorumluluk verebilir.

(37) AB Anlaşmasının 5. Maddesinde ortaya konan yetki ikamesi ilkesine göre, söz konusu Direktifin amacı, yani Topluluk içerisinde istihdam ve meslekte eşitlikle ilgili eşit şartların oluşturulması, Üye Devletler tarafından yeterince yerine getirilemeyebilir. Bu nedenle, söz konusu amaç eylemin boyutu ve etkilerinin sonucunda Topluluk düzeyinde daha iyi yerine getirilebilecektir. Anılan madde de yer verilen ölçülülük ilkesine göre ise, söz konusu Direktif bu amacın gerçekleştirilmesi için gerekli olandan daha fazlasını yerine getirmez.

İŞBU DİREKTİFİ KABUL ETMİŞTİR.

BÖLÜM I

GENEL HÜKÜMLER

Madde 1

Amaç

Bu Direktifin amacı, Üye Devletlerde eşit muamele ilkesinin uygulanması maksadıyla işe alınma ve mesleki açıdan din, inanç, özürllülük, yaş ve cinsel tercihe (yönelime) dayalı nedenlerle ayrımcılık yapılmasına karşı mücadele için bir genel çerçeve getirmektir.

Madde 2

Ayrımcılık kavramı

1. Bu Direktifin amaçları bakımından “eşit muamele ilkesi”, 1. Maddede sözü edilenler gerekçe gösterilerek ne olursa olsun doğrudan ya da dolaylı ayırım yapılmayacağı anlamındadır.

2. 1. paragraf bağlamında:

a) Doğrudan ayrımcılık; bir kimse 1. Maddede söz edilen hususlara dayandırılarak, bir diğer kimse söz konusu duruma benzer hallerde gördüğü ya da zaten görüyor olduğu ya da görebileceği muameleden daha az uygun

muameleye tabi tutulduğunda zuhur etmiş addolunur.

b) Dolaylı ayrımcılık; görüntüde tarafsız bir hüküm, kriter ya da uygulama, belirli bir din veya inancı, belirli bir özürlü, belirli bir cinsel yönelimi olan veya belirli bir yaşta olan kimseye diğer kimselerle karşılaştırıldığında sakınca oluşturuyorsa ve ancak;

(i) Söz konusu hüküm, kriter ya da uygulama meşru bir amaç taşımakla haklı bir gerekçesi var ise ve bu amacı gerçekleştirmek için kullanılan araçlar uygun ve gerekli ise,

(ii) Belirli bir sakatlığı olan kimselerle ilgili olarak bu Direktif hükümleri tatbik olunan işveren, kişi veya kurumlar söz konusu hüküm, kriter veya uygulamayla ortaya çıkan sakıncalı durumu ortadan kaldırmak üzere 5. Maddede zikredilen ilkelerle uyumlu tedbirleri ulusal mevzuata göre almakla yükümlü tutulmamışsa zuhur etmiş addedilir.

3. Taciz; 1. Maddede belirtilen nedenlerle kişinin onurunu çiğnemeyi amaçlayan ya da sonuçları itibarı ile cesaret kırıcı, düşmanca, aşağılayıcı, küçük düşürücü veya saldırgan bir ortam oluşturacak istenmeyen bir tavır/yönetim tarzı 1. paragraf bağlamında ayrımcılık olarak yorumlanır.

4. 1. Maddede belirtilen nedenlerle bir kimseye ayrımcılık uygulanmasını isteyen bir talimat ya da genelge 1. paragraf bağlamında ayrımcılık olarak yorumlanır.

5. Bu Direktif, demokratik toplumda ulusal hukukun getirdiği kamu güvenliği, kamu düzeninin sürdürülmesi, suçun önlenmesi, sağlık ve diğerlerinin hak ve özgürlüklerinin korunması için alınması gerekli önlemlere hâlel getirmez.

Madde 3

Kapsam

1. Bu Direktif Topluluğa bırakılan yetki alanı sınırları dâhilinde,

a) Faaliyet alanı ne olursa olsun meslekte yükselme dahil profesyonel hiyerarşinin her kademesinde seçilme kriterleri ve işe alma koşulları dahil istihdam edilme koşulları, kendi namına çalışma veya bir mesleğin icrası,

b) Pratik iş tecrübesi dahil mesleki rehberlik, mesleki eğitim, ileri mesleki eğitim ve yeniden eğitimin bütün türlerine ve her düzeyinde erişim,

c) İşten çıkarma ve ücret dahil, tüm istihdam ve çalışma koşulları,

d) İşçi, işveren veya üyeleri belli bir mesleği icra edenlerden oluşan meslek örgütlerine, üyelik ve bu örgütlerden edinilen menfaatler dahil olmak üzere söz konusu örgütlerde faaliyet gösterme,

hususlarıyla ilgili olarak kamu organları dahil kamu ve özel sektördeki tüm kişilere uygulanır.

2. Bu Direktif tabiiyete dayalı muamele farklılıklarını kapsamaz ve üçüncü ülke yurttaşlarıyla vatansız kimselerin Üye Devlet ülkesine giriş ve ikametleriyle ilgili hüküm ve koşullar ile üçüncü ülke yurttaşları ve vatansız kimselerin yasal statüsünden kaynaklanan muameleye hâlel getirmez.

3. Bu Direktif kamusal sosyal güvenlik veya sosyal koruma sistemleri dahil kamusal sistemler ve benzerince yapılan ödemelere uygulanmaz.

4. Üye Devletler maluliyet ve yaş ile ilgili olmak kaydıyla bu Direktifi silahlı kuvvetlere uygulamayabilirler.

Madde 4

Mesleki gerekler

1. Üye Devletler, 2. Madde 1 ve 2nci fıkralarına hâlel getirmeksizin, belli bir mesleğin tabiatı gereği ya da icra edildiği bağlam itibarı ile, o mesleğin bir özelliğini esas alarak ve ancak söz konusu mesleki özelli-

ğin gerçek ve belirleyici bir gereksinim teşkil etmesi, düzenlemenin amacının meşru, gereksinimin ise orantılı olması halinde, 1. maddede sözü edilen hususlarla ilgili olarak getirebileceği muamele farklılığı ayrımcılık olarak addedilmez.

2 Değerler sistemi din veya inanca dayalı kilise ve diğer kamusal ya da özel teşkilat-lara sürdürülen mesleki faaliyetler söz konusunu ise, mesleki faaliyetin niteliği ve ifa edildiği bağlam itibarıyla kişinin din veya inancına gerçek, mesru ve haklı bir mesleki gereksinim teşkil ediyorsa, Üye Devletlerin, böyle bir teşkilatın değerler sistemini dikkate alarak bu Direktifin kabul edildiği tarihte yukarıda açıklanan duruma uygun nitelikteki yürürlükte olan ulusal mevzuatını sürdürme-si veya ulusal uygulayımıyla birleştirerek yeni mevzuat getirmesi, kişinin din veya inancı nedeniyle gördüğü bir farklı muamele teşkil etmez. Bu türden bir farklı muamele Üye Devlet anayasası hüküm ve ilkeleri ile Top-luluk hukukunun genel ilkeleri dikkate alınarak yasalara konup uygulanır ve bu durum diğer bir başka temelde ayrımcılığa hak kazandırmaz.

Bu Direktifin hükümleri, farklı bir biçimde olsa da yerine getiriliyor olması halinde, ulusal anayasa ve yasalara uygun olarak faaliyet gösteren değerler sistemi dini veya inanca dayalı Kiliseler, kamu kuruluşları veya özel kuruluşların, çalışanlarından teşkilatlarının değerler sistemine inanmaları ve sadakatle bağlı kalmalarını isteme hakkına hâlel getirmez.

Madde 5

Özürlülere makul yardım

Özürllülerle ilgili olarak eşit muamele ilkesine uygun davranabilmeyi temin edebilmek maksadıyla makul ölçüde yardımcı olunur. Demektedir ki işverenler, özel bir durum gerektirdiğinde, işverene orantısız bir yük yüklenmediği takdirde, özürllü bir kimsenin işe girmesi, çalışma ortamına katılması veya işte ilerlemesi için veya eğitiminin geçmesi için uygun önlemleri alır.

Söz konusu yük, ilgili Üye Devletin özürülüler politikası çerçevesinde mevcut önlemler yeterli çare getirdiği takdirde oransız olmaz.

Madde 6

Yaş nedeniyle farklı muameleye haklı gerekçe

1. Ulusal yasalar bağlamında meşru istihdam politikası, meşru işgücü piyasası ve eğitim hedefleri gibi nesnel ve makul haklı bir gerekçeye dayanıyorsa ve amaç için kullanılan araçlar uygun ve gerekli ise, Üye Devletler Madde 2(2) hükmüne hâle getirmeksizin yaş nedeniyle yapılan farklı muamelelerin ayrımcılık oluşturmayacağı kayırıcı tedbirleri alabilir. Bu türden muamele farklılıklarına aşağıdakiler örnek olabilir:

- (a) Mesleki entegrasyonları ve korunmalarını temin maksadıyla, bakımından sorumlu oldukları kimsesi olan gençler ile yaşlı işçiler için istihdam edilebilirlik ve mesleki eğitime giriş, işten çıkarma ve ücret dahil istihdam edilmeye ve mesleki açılardan özel koşulların getirilmesi,
- (b) İstihdam edilebilmeleri maksadıyla yaş, profesyonel deneyim ve kıdemle ilgili asgari koşullar veya istihdamla ilintili olmak üzere belli kimi avantajlar tespit edilmesi,
- (c) İşin gerektirdiği eğitim veya emekliye ayrılardan önce makul bir süre çalıştırma gerekçesiyle azami yaş koşulu tespit edilmesi,

2. 2. Madde 2. Fıkrasına hâlel getirmeksizin Üye Devletler, mesleki sosyal güvenlik sistemleriyle ilgili olarak, bu tür sistemlere bağlı çalışanlar, çalışan grupları ya da kategoriler için farklı yaş tespit edilmesi dahil, başvuruda bulunabilme veya emeklilik ya da özürü yardımına hak kazanma yaşı belirleyebilir ve bu sistemler bağlamında aktüeryal hesaplamalar için yaş kriteri getirebilir ve cinsiyet temeline ayırma yol açmadığı sü-

rece bu tedbirler yaş temelinde ayrımcılık teşkil etmez.

Madde 7

Pozitif eylem

1. Eşit muamele ilkesi, Madde 1’de belirtilen nedenlere bağlı olarak karşılaşılabilecek zararları önlemek veya karşılamak için Üye Devletin uygulamada tam eşitliği temin etmek niyetiyle almış olduğu veya alacağı önlemlere engel teşkil etmez.

2. Eşit muamele ilkesi, özürhükümlerinin durum bakımından Üye Devletin iş sağlığı ve güvenliğinin korunmasına ilişkin var olan hükümleri sürdürmesine ya da yeni hükümler getirmesine veya çalışma ortamına entegrasyonlarını koruyucu ve teşvik edici var olan yasa hükümlerini ve özel olanakları (tesisleri) sürdürmesine veya oluşturmaya hâlel getirmez.

Madde 8

Asgari gerekler

1. Üye Devletler eşit muamele ilkesinin korunması bakımından bu Direktif hükümlerinden daha elverişli hükümler getirebilir veya var olanları sürdürebilirler.
2. Bu Direktifin uygulanması bu Direktif kapsamındaki alanlarda Üye Devletlerin halen sağlamış olduğu koruma düzeyini indirmelerine hiçbir şekilde sebep teşkil etmez.

BÖLÜM II

DÜZELTME VE GÜÇLENDİRME

Madde 9

Hakların savunulması

1. Üye Devletler, bu Direktifle düzenlenen yükümlülüklerin yerine getirilmesi için, ayrımcılık yapıldığı varsayılan ilişki sona ermiş olsa dahi, uzlaştırma prosedürlerinin uygun addedildiği haller dahil, adli ve/veya idari prosedürlerin, eşit muamele ilkesinin

kendilerine uygulanmayarak haksızlığa uğratıldıkları düşüncesinde olan herkesin kullanımına açık olmasını temin eder.

2. Üye Devletler, bu direktif hükümlerinin uygulanmasında meşru çıkarı olan dernek, kuruluş ve sair hukuki oluşumların, kendi ulusal yasalarında belirtilen kriterler uyarınca bu Direktifin zorunlu kıldığı yükümlülüklerin uygulanması için açık olan her tür adli ve idari işlemde şikâyetçinin onayıyla şikâyetçi adına hareket edebilmesini veya ona yardımcı olabilmesini garanti altına alır.

3. 1. ve 2. fıkra hükümleri eşit muamele ilkesinin uygulanmasına ilişkin mühlet getiren ulusal hükümlere hâlel getirmez.

Madde 10

İspat yükümlülüğü

1. Üye Devletler, kendi adli sistemleri uyarınca, eşit muamele ilkesinin kendilerine uygulanmayarak haksızlığa uğratıldıkları düşüncesinde olan herkesin doğrudan veya dolaylı ayrımcılık yapıldığı farz olunan olguları mahkeme veya yetkili makama taşıyabilmesini temin edecek gerekli tedbirleri alır, eşit muamele ilkesinin ihlal edilmediğinin ispatı şikâyet edilen davalı tarafa aittir.
2. 1.fıkra hükmü Üye Devletin şikâyetçi yararına kanıt sunma kolaylığı getiren kural koymasına engel teşkil etmez.
3. 1. fıkra cezai takibata uygulanmaz.
4. 1, 2 ve 3. fıkra hükümleri Madde 9(2) uyarınca başlatılan işlemlere de uygulanır.
5. Üye Devletlerin, soruşturmasını mahkemenin ya da yetkili makâmın yaptığı takibata 1. fıkrayı uygulamaları icap etmez.

Madde 11

Mağduriyet

Üye Devletler ulusal hukuk sistemlerinde, işletme içinden yapılan şikâyetler veya eşit muamele ilkesine uyulmasına matuf yasal işlemlere işve-

renin bir tepki olarak işten çıkarma ve sair aleyhte muamelesine karşı, çalışanları koruyacak gerekli önlemleri alır.

Madde 12

Bilgilendirme

Üye Devletler bu Direktif uyarınca aldıkları ve bu alanda hali hazırda yürürlükte bulunan önlemleri ülkelerindeki ilgili kimselere, örneğin işyerlerinde, uygun vasıtalar kullanılarak duyurur.

Madde 13

Sosyal diyalog

1. Üye Devletler kendi gelenek ve uygulamalarına uygun olacak şekilde, işyerlerinde uygulamanın izlenmesi, toplu sözleşmeler, adil yönetim kurallarının yanı sıra deneyim ve örnek uygulama alışverişi yollarına başvurma da dahil olmak üzere, eşit muamele uygulamalarının geliştirilmesi anlayışıyla sosyal taraflar arasında sosyal diyalogu geliştirici uygun önlemleri alırlar.

2. Milli gelenek ve uygulamalarla tutarlı olması halinde Üye Devletler sosyal tarafları özerkliklerine halel getirmeksizin Madde 3'te belirtilen alanlarda toplu pazarlık kapsamı içinde ayrımcılığa karşı kurallar getiren sözleşmeler bağlatmaya teşvik eder. Bu sözleşmeler bu Direktifin asgari gereklerine ve bunlarla alakalı olarak ulusal yürürlüğe koymayla ilgili önlemlere uyar.

Madde 14

**Sivil toplum örgütleri
(gönüllü kuruluşlar) ile diyalog**

Üye Devletler; eşit muamele ilkesinin yerleştirilip geliştirilmesi amacıyla 1.maddede belirtilen temellere dayalı ayrımcılığa karşı mücadelede katkıda bulunması meşru çıkarına olan uygun sivil toplum örgütleriyle, ulusal yasalar ve uygulamalara uygun şekilde, diyalog kurulmasını teşvik eder.

BÖLÜM III

ÖZEL MADDELER

Madde 15

Kuzey İrlanda

1. Kuzey İrlanda'daki polis teşkilatında başlıca dini topluluklardan birinin teşkilatta daha az temsil edilmesiyle başa çıkabilmek için, destek personeli dahil bu teşkilatın personel alımı politikalarındaki farklılıklar, farklı muameleyle ulusal mevzuat açıkça izin verdiğinden ayrımcılık olarak kabul edilmeyecektir.

2. Kuzey İrlanda'da başlıca dini topluluklar arasındaki tarihsel farklılıkları uzlaştırmak amacıyla, buradaki öğretmenlerin istihdamında fırsat eşitliğini dengelemek için, bu Direktifteki din ve inanca ilişkin hükümler, ulusal mevzuat buna açıkça izin verdiğinden, Kuzey İrlanda'daki okullara öğretmen alımında uygulanmayacaktır.

BÖLÜM IV

SON HÜKÜMLER

Madde 16

Uyum Sağlama

Üye Devletler;

(a) Eşit muamele ilkesine aykırı bütün yasa, tüzük ve idari hükümleri kaldırılmasını,

(b) Bireysel ya da toplu sözleşmelerdeki, işletmelerin iç kurallarında var olan, kar amaçlı ve kar amacı gütmeyen kuruluşların tüzüklerindeki, işçi, işveren ve bağımsız meslek örgütlerinin tüzüklerindeki eşit muamele ilkesine aykırı hükümlerin hükümsüz olmasını veya hükümsüz kılınmasının açıklanmasını veya değiştirilmesini temin edecek önlemleri alırlar.

Madde 17

Yaptırımlar

Üye Devletler; bu Direktif uyarınca ulusal mevzuatta yapılan değişikliklerin ihlal edilmesi halinde uygulanacak yaptırımlar hakkında kurallar koyar ve yapılan değişikliklerin uygulanmasını sağlayacak gerekli önlemleri alırlar. Mağdura tazminat ödenmesini de içerebilecek yaptırımlar; etkili, münasip ve caydırıcı olmalıdır. Üye Devletler, söz konusu hükümleri en geç 2 Aralık 2003 tarihine kadar Komisyona bildirirler. Bildiriminde bulunduktan sonra değişiklikleri ise vakit geçirmeksizin gene Komisyon'a iletilirler.

Madde 18

Uygulama (Ulusal hukuka yerleştirme)

Üye Devletler; bu Direktifle uyumlu yasa, tüzük ve idari hükümleri 2 Aralık 2003 tarihine kadar çıkartırlar veya bu Direktifin toplu sözleşme kapsamında ele alınabilecek hükümleri itibarıyla, tarafların ortak talebi üzerine, ulusal mevzuatta yerleştirilmesini (işletme) yönetim(i) işçilere bırakabilirler. Bu gibi durumlarda Üye Devletler, kendilerinin bu Direktifçe öngörülen sonuçları her an garanti altına alabilecek konumda olabilmelerini sağlayacak gerekli tedbirleri almaları icabına uyararak, yönetim ve işçilerin gerekli önlemleri sözleşme yoluyla 2 Aralık 2003 tarihine kadar almalarını temin ederler. Bu durumdan Komisyonu haberdar ederler. Bazı özel durumları göz önüne almak için, eğer gerekirse üye devletler, bu Direktifin yaş ve özrürlüğe dayalı ayrımcılığa ilişkin hükümlerini uygulamak üzere 2 Aralık 2003 tarihinden itibaren ilave bir 3 yıllık döneme, bir başka deyişle toplam 6 yıllık bir geçiş dönemine sahiptirler. Bu durumda Komisyonu haberdar ederler. Bu ilave süreyi kullanmayı tercih eden üye devletler, Direktifin yaş ve özrürlüğe dayalı ayrımcılığını önlemek üzere bu arada aldıkları tedbirler ve uygulama için gösterilen gelişmeyi yıllık olarak Komisyona bildirecektir. Komisyon Konseye yıllık olarak rapor verecektir.

Üye Devletler; bu önlemleri kendi hukuklarına kabul ettiklerinde bu Direktife yapacakları bir

atfı da bu kabul metnine katarlar veya resmi olarak yayınlanması esnasında Direktife atıfta bulunurlar. Söz konusu referansın nasıl yapılacağına Üye Devletler kendileri karar verir.

Madde 19

Rapor

1. Üye Devletler; en geç 2 Aralık 2005 tarihine kadar ve bu tarihten sonra her beş yılda bir Komisyon'a, bu Direktifin uygulanmasıyla ilgili gelişmeleri Avrupa Parlamentosu ve Konsey'e bir rapor ile bildirilebilmesi için, gerekli tüm bilgileri ileteceklerdir.

2. Komisyonun raporu; sosyal taraflar ve ilgili sivil toplum örgütlerinin görüşlerini dikkate alacaktır. Toplumsal cinsiyetin (gender) toplumsal yaşamın gündem maddelerinden birini teşkil etmesi ilkesi ile uyumlu olarak bu rapor; diğer hususlar arasında, kadın ve erkekler hakkında alınan önlemlerin yarattığı etkilerinin değerlendirilmesine de olanak sağlayacaktır. Komisyon'a ulaştırılan bilgiler ışığında bu rapor, gerekirse, bu Direktifin gözden geçirilmesi ve güncelleşmesi için önerileri ihtiva edecektir.

Madde 20

Yürürlük

Bu Direktif Avrupa Toplulukları Resmi Gazetesi'nde yayınlandığı tarihte yürürlüğe girer.

Madde 21

Muhataplar

Bu Direktifin muhatabı Üye Devletlerdir. Brüksel'de düzenlenmiştir, 27 Kasım 2000.

**Demiryolu Sisteminin Topluluk İçerisinde Müşterek Çalışabilirliğine İlişkin
2008/57/EC Sayılı Avrupa Parlamentosu ve Konsey Direktifi'nin
EK 3'ünde Değişiklik Yapılmasına İlişkin 11 Mart 2013 Tarih ve
2013/9/EU Sayılı KOMİSYON DİREKTİFİ**

(Metin AEA ile bağlantılıdır)

AVRUPA KOMİSYONU,

Avrupa Birliği'nin İşleyişi Hakkında Antlaşma'yı göz önünde tutarak;

Demiryolu sisteminin topluluk içerisinde müşterek çalışabilirliğine dair 17 Haziran 2008 tarihli ve 2008/57/EC Sayılı Avrupa Parlamentosu ve Konsey Direktifi¹ ve özellikle 30. (3) maddesini göz önünde tutarak;

Aşağıdaki gerekçelerle:

(1) 2008/57/EC sayılı Direktif'in asli olmayan unsurlarını değiştirmek üzere tasarlanan ve direktifin 2 ila 9 arasındaki eklerinin uyumlaştırılmasına ilişkin tedbirler, 2008/57/EC Sayılı Direktif'in 29. (4) maddesinde belirtilen usule uygun biçimde alınır.

(2) Avrupa Birliği'nin taraf olduğu² Birleşmiş Milletler Engelli Hakları Sözleşmesi, 3. maddesinde erişilebilirliğin genel ilke ve gereksinimlerinden biri olduğunu belirtir, 9. maddesinde tarafların engelli kişilerin diğerleriyle eşit şartlarda muameleye tabi olduğunu temin etmek üzere gerekli tedbirler almasını sağlar. Bu tedbirler, erişilebilirliğe ilişkin engellerin ve kısıtların tanımlanmasını ve kaldırılmasını da içerir ve (inter alia) ulaşım alanında da uygulanır. ABİHA 216. (2) maddesine uygun biçimde birlik tarafından karara bağlanan anlaşmalar, birlik kurumları ve üye devletler için bağlayıcıdır ve 2008/57/EC Sayılı Direktif - ikinci Avrupa Birliği mevzuatı olarak - sözleşmeden kaynaklanan yükümlülüklerle tabidir.

(3) Demiryolu yolcularının hakları ve yükümlülüklerine ilişkin 21 Ekim 2007 tarihli ve 1371/2007 Sayılı Avrupa Parlamentosu ve Konsey Tüzüğü'nün³ 10. gerekçesinde, engelli veya hareketi kısıtlı insanların diğer tüm vatandaşlarla aynı haklara sahip olduğu ve demiryolu seyahatları için diğer vatandaşlarla fırsat eşitliğine sahip olması gerektiği belirtilmiştir. Tüzüğün 21. maddesi, demiryolu işletmelerinin ve istasyon yöneticilerinin hareketi kısıtlı kişiler için MÇTŞ (Müşterek Çalışılabilirlik için Teknik Şartname) ile uyum sağlanarak, istasyon, platform, demiryolu taşıtları ve diğer tesislerin engelli ve hareketi kısıtlı kişilerin için erişilebilir olmasını temin etmesini gerektirir.

(4) 2008/57/EC Sayılı Direktif'in 3. ekinin uyumlaştırılması, erişilebilirliğe açık bir atıfta bulunulması için gereklidir. Erişilebilirlik hem demiryolu sistemlerinin müşterek çalışılabilirliği için genel bir gereksinim olması hem de altyapı, demiryolu taşıtları, operasyonlar ve yolcu altsistemleri için telematik uygulamalara hususi olarak uygulanması sebebiyle asli bir gereksinimdir. Bu sebeple 2008/57/EC Sayılı Direktif'in 3. eki uygun biçimde uyumlaştırılır.

(5) Bu direktifte belirtilen hükümler, 2008/57/EC Sayılı Direktif'te belirtilen kademeli uygulama ilkesine hiçbir şekilde hâlel getirmez, özellikle bir MÇTŞ'de belirtilen altsistemleri hedefleyenleri makul bir zaman diliminde elde edilir ve her MÇTŞ, MÇTŞ ile uyumu ölçüt olarak mevcut durumdan nihai duruma kademeli geçiş sağlamak üzere bir uygulama stratejisi belirtir.

(6) Bu direktifte belirtilen hükümler, teknik çözümler veta operasyonel tedbirler veya her

¹ OJ L 191, 18.7.2008, s. 1.

² Birleşmiş Milletler Engelli Hakları Sözleşmesi'nin Avrupa Topluluğu tarafından karara bağlanmasına ilişkin 26 Kasım 2009 tarihli ve 2010/48/EC Sayılı Komisyon Kararı (OJ L 23, 27.1.2010, s. 35).

³ OJ L 315, 3.12.2007, s. 14.

ikisinin uygulanması yoluyla eşit koşullarda erişim sağlama yaklaşımıyla tutarlıdır.

(7) Bu direktifte belirtilen hükümler, 2008/57/EC Sayılı Direktif'in 29. (1) maddesi uyarınca alınan Komite görüşüne uyumludur.

İŞBU DİREKTİFİ KABUL ETMİŞTİR.

Madde 1

2008/57/EC Sayılı Direktif'in asli gereksinimleri belirleyen 3. eki aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir:

(1) Aşağıdaki paragraflar 1. Kısım'a eklenir:

1.6. Erişebilirlik

1.6.1. "Altyapı" ve "demiryolu taşıtları" altsistemleri, engelli ve hareketi kısıtlı kişilerin erişebilirliklerini engellerin önlenmesi veya kaldırılması ve diğer uygun tedbirlerin alınmasıyla birlikte diğerleriyle eşit biçimde kolaylaştırmak amacıyla gereken işlevselliği sağlamalıdır. Bu husus altsistemlerin kamuya açık olan ilgili kısımlarının tasarım, inşa, yenileme, güncelleme, bakım ve işletilmesini de içermektedir.

1.6.2. "İşletme" ve "yolcular için telematik uygulama" altsistemleri, engelli ve hareketi kısıtlı kişilerin erişebilirliklerini engellerin önlenmesi veya kaldırılması ve diğer uygun tedbirlerin alınmasıyla birlikte diğerleriyle eşit biçimde kolaylaştırmak amacıyla gereken işlevselliği sağlamalıdır.

(2) Aşağıdaki paragraf 2. Kısım'ın 1. altparagrafına eklenir:

2.1.2. Erişebilirlik

2.1.2.1. Altyapı altsistemleri, engelli ve hareketli kısıtlı kişiler için 1.6.'ya uygun biçimde erişilebilir olmalıdır.

(3) Aşağıdaki paragraf 2. Kısım'ın 4. altparagrafına eklenir:

2.4.5. Erişilebilirlik

2.4.5.1 Kamuya açık demiryolu taşıtlarının altsistemleri, engelli ve hareketli kısıtlı kişiler için 1.6.'ya uygun biçimde erişilebilir olmalıdır.

(4) Aşağıdaki paragraf 2. Kısım'ın 6. altparagrafına eklenir:

2.6.4. Erişebilirlik

2.6.4.1 Engelli ve hareketi kısıtlı kişilerin erişebilirliklerini sağlamak amacıyla işletme kuralının gerekli işlevselliğini sağladığını temin etmek üzere uygun adımlar atılır.

(5) Aşağıdaki paragraf 2. Kısım'ın 6. altparagrafına eklenir:

2.7.5 Erişebilirlik

2.7.5.1. Engelli ve hareketi kısıtlı kişilerin erişebilirliklerini sağlamak amacıyla yolcu altsistemleri için telematik uygulamaların gerekli işlevselliğini sağladığını temin etmek üzere uygun adımlar atılır.

Madde 2

1. Üye devletler, bu direktife uyum sağlanması için gerekli olan kanun, yönetmelik ve idari kararları en geç 1 Ocak 2014 tarihinde yürürlüğe koyar veya sosyal ortakların gerekli önlemleri sözleşmelerle uygulamaya koymasını temin eder. Üye devletler en kısa zamanda Komisyon'u bu hususta bilgilendirir.

Üye devletler bu hükümleri üstlenirken bu direktife atıfta bulunur veya resmi olarak yayımlanırken bu tür bir atıfla birlikte yayımlar. Bu atıfların hangi şekilde yapılacağı üye devletler tarafından belirlenir.

2. Üye devletler, bu direktifte ele alınan alan dahilinde kabul ettikleri ulusal hukukun temel hükümleri hakkında Komisyon'u bilgilendirir.

3. Bu direktifin üstlenilmesi ve uygulanılmasına dair yükümlülükler, topraklarında demiryolu sistemleri kurulmadığı sürece Kıbrıs

Cumhuriyeti ve Malta Cumhuriyeti'ne uygulanmaz.

Madde 4

Bu direktif üye devletleri muhatap alır. Brüksel'de 11 Mart 2013 tarihinde düzenlenmiştir.

Madde 3

Bu direktif, Avrupa Birliği Resmi Gazetesi'nde yayımlanmasını takip eden 20. gün yürürlüğe girer.

BÖLÜM III

CİNSİYET EŞİTLİĞİ



Sosyal Güvenlik Konularında Kadın Ve Erkekler Arasında İşlem Eşitliği İlkesinin Aşamalı Olarak Uygulamaya Konulmasına İlişkin 19 Aralık 1978 Tarih ve 79/7/EEC Sayılı KONSEY DİREKTİFİ

Madde 1

Bu direktif, sosyal güvenlik alanında ve 3.maddede öngörülen diğer sosyal koruma unsurları alanında sosyal güvenlik konusunda erkeklerle kadınlar arasında işlem eşitliği ilkesinin (aşağıda “işlem eşitliği ilkesi” olarak adlandırılmıştır) aşamalı olarak uygulamaya konulmasını amaçlar.

Madde 2

Bu direktif, çalışan (aktif) nüfusa (bağımsız çalışanlar, işçiler, ve faaliyetleri hastalık, kaza veya irade dışı işsizlik nedeniyle kesintiye uğrayan işçi ve bağımsız çalışanlar ile iş arayan kişiler dahil) ve işçi veya bağımsız çalışan iken emekli veya malul olanlara uygulanır.

Madde 3

1. Bu direktif;
 - a) Aşağıdaki risklere karşı bir koruma sağlayan rejimlere,
 - Hastalık
 - Malullük
 - Yaşlılık
 - İş kazası ve meslek hastalığı
 - İşsizlik
 - b) Sosyal yardımla ilgili hükümlere, bu hükümler (a) bendinde belirtilen rejimleri tamamlamaya veya onların yerine geçmesine yönelik oldukları ölçüde uygulanır.
2. Bu direktif; ölüm yardımlarına ve 1/a) fıkrasında sözü edilen riskler nedeniyle ödenmesi gereken yardımlara ek zamlar çerçevesinde sağlanan aile yardımları hariç, aile yardımlarını ilgilendiren yardımlara uygulanmaz.

3. Mesleki rejimlerde işlem eşitliği ilkesini uygulamaya koymak üzere, Konsey, Komisyonun önerisi üzerine, bu ilkenin içeriğini, kapsamını ve uygulama usullerini düzenleyen hükümleri benimseyecektir.

Madde 4

1. İşlem eşitliği ilkesi özellikle:
 - Rejimlerin uygulama alanı ve rejimlere giriş koşulları,
 - Prim ödeme yükümlülüğü ve primlerin hesaplanması,
 - Yardımların hesaplanması (eş ve geçindirilen kimse olarak ödenmesi gereken zamlar ve yardımlardan yararlanma hakkının süresi ve devamı dahil), ile ilgili olarak, özellikle evlilik veya aile durumunu göz önünde tutarak doğrudan veya dolaylı biçimde cinsiyete dayandırılan her türlü ayrımcılığı yapılmamasını öngörür.
2. İşlem eşitliği ilkesi kadının analık nedeniyle korunmasına ilişkin hükümlere halel getirmez.

Madde 5

Üye devletler, işlem eşitliği ilkesine aykırı kanun ve tüzük hükümlerinin ve idari hükümlerin kaldırılması için gerekli önlemleri alırlar.

Madde 6

Üye devletler, kendilerine işlem eşitliği ilkesinin uygulanmamasından zarar gördüğünü düşünen herkese gerektiğinde yetkili idari mercilere başvurduktan sonra, haklarından yarı yoluyla yararlanmalarına olanak vermek üzere gerekli önlemleri iç hukuk düzenlemelerine dahil ederler.

Madde 7

1. Bu direktif; üye devletlerin,
 - a) Yaşlılık ve emeklilik aylıklarının tahsisinde ve bunlardan doğan diğer yardımlarda emeklilik yaşının tespiti,
 - b) Çocuk yetiştirmiş olan kimselere yaşlılık sigortasında sağlanan avantajları, çocukların büyütülmesi nedeniyle kesintiye uğrayan istihdam süreleri sonunda yardımlardan yararlanma haklarının kazanılmasını,
 - c) Kadın eşin türemiş haklar çerçevesinde yaşlılık veya malullük yardımlarından yararlanma haklarının sağlanmasını,
 - d) Geçindirilen kadın eş için; malullük, yaşlılık, iş kazası veya meslek hastalığı ile ilgili uzun süreli yardımlara ek yardım sağlanmasını,
 - e) Bu direktifin kabulünden önce bir yasal rejim çerçevesinde haklardan yararlanmamak veya yükümlülükler altına girmemekle ilgili bir tercih hakkının kullanılmasından ileri gelen sonuçları, uygulama alanı dışında bırakma yetkisine engel olmaz.
2. Üye devletler, 1.fıkra uyarınca uygulama alanı dışında bırakılan konuları, bu konulara ilişkin sosyal gelişmeyi göz önünde tutarak sözkonusu kapsam dışılıkları devam ettirmenin haklı olup olmadığını araştırmak üzere, belli sürelerde incelemeye tabi tutarlar.

Madde 8

1. Üye devletler, bu direktifin bildirim tarihinden itibaren 6 yıllık bir süre içinde kendilerini bu direktife uyarlamaları için gerekli kanun ve tüzük hükümlerini ve idari uygulamaları yürürlüğe koyarlar.
2. Üye devletler, 7.maddenin 2.fıkrasının uygulanmasında kabul ettikleri önlemler dahil bu direktifle yönetilen alanda kabul ettikleri kanun ve tüzük hükümlerini ve idari uygulamaları Komisyona bildirirler.

Üye devletler, 7.maddenin 1.fıkrasında sözü edilen konularda mevcut hükümlerin ve bunların ilerdeki revizyon olanaklarının muhtemel olarak devamını haklı gösteren nedenler üzerinde Komisyona bilgi verirler.

Madde 9

Bu direktifin bildirim tarihinden itibaren 7 yıllık bir süre içinde, üye devletler, Komisyona, Komisyonun bu direktifin uygulamaya konulması ile ilgili olarak Konseye sunulacak bir rapor düzenlenmesine ve işlem eşitliği ilkesinin uygulamaya konulmasında gerekli her nevi önlemi önermesine olanak vermek üzere, bütün yararlı bilgileri gönderirler.

Madde 10

Üye devletler, bu direktifin muhatabıdırılar. Brüksel'de 19 Aralık 1978 tarihinde düzenlenmiştir.

Hamile, Loğusa veya Emzikli Kadın Çalışanların İşte Sağlık ve Güvenliklerinin İyileştirilmesine İlişkin Asgari Önlemlerin Belirlenmesine İlişkin 19 Ocak 1992 tarih ve 92/85/EEC Sayılı KONSEY DİREKTİFİ (89/391/EEC Sayılı direktifin 16 (1). maddesi kapsamında çıkartılan 10. Tekil Direktif)

GEREKÇE

Avrupa Toplulukları Konseyi aşağıdaki gerekçelerle bu Direktifi kabul etmiştir:

Avrupa Ekonomik Topluluğunu Kuran Antlaşma ve özellikle de Antlaşmanın 118.a maddesi gereği,

İşte Güvenlik, Hijyen ve Sağlığın Korunması Tavsiye Komitesi'ne danışıldıktan sonra Avrupa Parlamentosu ile işbirliği halinde Komisyonca hazırlanıp Konsey'e sunulan teklif gereği,

Ekonomik ve Sosyal Komitenin görevleri gereği,

Antlaşmanın 118.a maddesi ile Konseye verilen, çalışanların korunması amacıyla alınması gerekli asgari koşulları düzenleyen, Direktifler çıkarma yetkisi gereği,

Ancak bu Direktif Üye Devletlere ülkelerinde halihazırda uygulamakta olan daha iyi koruma düzeylerinin aşağılara çekilmesi hakkında vermemektedir.

Antlaşmanın 118/a maddesi gereği çıkartılan Direktif hükümleri, küçük ve orta ölçekli işletmelerin kurulmasına ve gelişmesine engel oluşturacak önemli idari, finansal ve yasal herhangi bir sınırlama getirmekten kaçınılmalıdır.

Alınan önlemler; Komisyonca İş'de Güvenlik, Hijyen ve Sağlığın Korunması Tavsiye Komitesine danışıldıktan sonra çıkartılan ve en son 1985 yılında değişiklik yapılan 74/325/EEC sayılı Direktifle uyumlu olmalıdır.

11 Üye Devletin Hükümet veya Devlet Bakanlıklarınca 9 Aralık 1989 tarihinde Strazburg'da kabul edilen Çalışanların Temel Sosyal Haklarına İlişkin "Topluluk Sosyal Şartı"nın özellikle 19.maddesi gereği,

12 Haziran 1989 tarih ve 89/391/EEC sayılı Konsey Direktifinin 15.maddesi gereği; (bu madde işde çalışanların güvenlik ve sağlıklarının iyileştirilmesini teşvik edici önlemlerin alınmasını, özellikle de risk gruplarının kendilerini daha fazla etkileyecek olan tehlikelere karşı korunmasının zorunluluğunu öngörmektedir.)

Hamile, loğusa veya emzikli kadınların birçok açıdan özel risk grupları içinde yer aldığı ve bunların güvenlik ve sağlıkları için özel önlemler alınmasının zorunlu olduğu gerçeği,

Hamile, loğusa veya emzikli kadın çalışanlar kadın ve erkeğe eşit muamele yapılmasına ilişkin direktif hükümleri dışında tutulmalıdır.

Bazı faaliyet türleri hamile, loğusa veya emzikli kadınları tehlikeli iş, yöntem veya çalışma koşullarına maruz bırakmak gibi özel bir risk grubu oluşturabilirler. Böyle risklerin belirlenip sonuçlarının kadın çalışanlar veya onların temsilcilerine bildirilmesi gereklidir.

Kadın çalışanların sağlık ve güvenliklerini tehdit eden risklerin oluşup, oluşmadığı daima izlenmeli ve elde edilen sonuçlara göre kadın çalışanların korunması için gerekli önlemler alınmalıdır.

Hamile, loğusa veya Emzikli Kadın Çalışanlar, sağlık ve güvenlikleri açısından tehlike yaratabilecek gece işlerinde de çalıştırılmamalıdır.

Doğum sonrası izin en az kesintisiz-(ardışık) 14 hafta süreyle verilmeli, bu iznin doğumdan önce yada sonra alınabilmesi hakkı tanınmalı, doğum izni en az iki hafta olmalıdır.

Özel durumlarından dolayı işten atılma riski, hamile, loğusa veya emzikli kadın çalışanlara, önemli fiziksel ve ruhsal zararlar verebilir. Bu tür işten çıkarılabilme hükümleri yasaklanmıştır.

Yukarıda söz edilen hükümler iş aktitlerin de de (aylık, haklar ve yardımlarda dahil) yer almaya-caktır.

BÖLÜM I

Amaç ve Tanımlar

Madde 1

Amaç

1.89/391/EEC sayılı Direktifin 16(1) maddesi kapsamında çıkartılan 10.bireysel Direktif olan bu Direktifin amacı, hamile, loğusa veya emzikli kadın çalışanların iş de sağlık ve güvenlik koşullarının iyileştirilmesini teşvik eden önlemleri belirlemektir.

2.89/391/EEC sayılı Direktifin madde 2(2) dışındaki hükümleri, 1.parafrak kapsamına giren tüm alanlarda, bu Direktifçe öngörülen herhangi kısıtlayıcı ve/veya özel hükümlere halel getirmeksizin; bütünüyle uygulanmalıdır.

3.Bu Direktif, Direktifin kabul edildiği tarihte her bir Üye Devlette uygulanmakta olan ve hamile, loğusa veya emzikli kadın çalışanlara, benzer durumlar için uygulanmakta olan koruyucu önlemlerin azaltılmasına neden olmamalıdır.

Madde 2

Tanımlar

Bu Direktifin amaçları için:

(a)Hamile çalışan, kendi durumunu ulusal yasa ve/veya uygulamalara göre işverenine haber veren bir hamile çalışanı ifade etmektedir.

(b)Loğusa çalışan, ulusal yasa ve/veya uygulamalara göre loğusa sayılan ve bu yasa ve/veya uygulamalara göre içinde bulunduğu durumdan işverenini haberdar eden çalışanı ifade etmektedir.

c)Emzikli çalışan, ulusal yasa ve/veya uygulamalara göre emzikli kadın sayılan ve bu yasa

ve/veya uygulamalara göre içinde bulunduğu durumdan işverenini haberdar eden çalışanı ifade etmektedir.

BÖLÜM II

Genel Hükümler

Madde 3

Rehberler

1-Üye Ülkeler ile dayanışma içinde, İş de Sağlık, Güvenlik ve Hijyenin Korunması Tavsiye Komitesinin yardımlarını da alarak Komisyon, 2.madde kapsamında, çalışanların sağlık ve güvenlikleri için tehlike arz eden endüstriyel işler ve kimyasal, fiziksel ve biyolojik etkenlerin değerlendirildiği rehberler hazırlayacaktır.

Yukarıdaki paragrafta söz edilen Rehberler 2.madde kapsamında çalışanların yaptıkları işle ilgili olarak ortaya çıkan ruhsal ve fiziksel zorluklar ile fiziksel ve ruhsal sıkıntı çeşitlerine ilişkin durum ve hareketleri de kapsayacaktır.

2.Söz konusu Rehberler 4(1).maddede yer alan değerlendirmeler için temel teşkil edecektir.

Bu nedenle, Üye ülkelerin her biri ayrı ayrı, bu Rehberleri kendi ülkelerinde tüm işveren ve tüm kadın çalışanların ve/veya onların temsilcilerinin dikkatine sunacaktır.

Madde 4

Değerlendirme ve Bilgilendirme

1-Ek I'de tam olmayan listesi verilen etkenler, süreçler veya çalışma koşullarında maruz kalınan özel risklerden birimi içeren bütün faaliyetler için işverenler işletme ve/veya ilgili kuruluşta, 2.madde kapsamındaki çalışanların maruziyetlerinin yapısı, derecesi ve süresi hususlarını ya doğrudan veya 89/391/EEC sayılı Direktifin 7.maddesinde öngörülen koruyucu ve önleyici hizmetler yoluyla değerlendireceklerdir. Bunu sağlamak için de: Üye ülkelerin

-2.madde kapsamında çalışanların sağlık veya güvenliklerine ilişkin olası riskler ile hamilelik veya emzirmelerine ilişkin olası etkiler konularını değerlendirmeleri,

-ne tür önlemler alınacağına karar vermeleri gerekmektedir.

2-89/391/EEC sayılı Direktifin 10.maddesindeki haklara hâlel getirmeksizin işletme ve/veya kuruluşlarda 2.madde kapsamındaki çalışanlar, 2.madde kapsamında yer alan koşullardan herhangi birine benzer durumda (okunmadı) çalışanlar ve/veya onların temsilcileri 1.paragrafta söz edilen değerlendirme ve işte sağlık ve güvenliğe ilişkin tüm önlemlerin sonuçları hakkında bilgilendirileceklerdir.

Madde 5

Değerlendirme Sonuçlarına Göre Yapılacak Çalışmalar

1.Eğer 4(1).maddede öngörülen değerlendirme sonucunda, 2.madde kapsamındaki bir çalışanın sağlık ve güvenliği veya hamilelik veya emzikli olma durumuna etkisi olan yeni bir risk ortaya çıkmışsa işverenler, 89/391/EEC Sayılı Direktifin 6.maddesinde öngörülen haklara hâlel getirmeksizin söz konusu çalışanın çalışma koşulları ve/veya çalışma saatlerinde geçici düzenlemek yapmak yoluyla bu tür risklerden korunmasını temin edecek gerekli önlemleri alacaklardır.

2.Eğer çalışma koşulları ve/veya çalışma saatlerinin düzenlenmesi teknik olarak ve/veya mantıken olanaksız veya haklı bir zemine dayandırılmıyorsa, işveren söz konusu çalışanın başka bir görev atanması için gereken önlemleri alacaktır.

3.Eğer çalışanın başka bir göreve atanması teknik olarak ve/veya mantıken olanaksız veya haklı bir zemine dayandırılmıyorsa sağlık ve güvenliğinin korunması için gerekli olan tüm süreler için ilgiliye (ulusal yasa ve/veya uygulamaları göre) ücretli izin verilecektir.

4.Bu madde hükümleri, (6.maddeye uygun olarak yasaklanmış bir işte), halihazırda çalışmakta olan bir çalışanın hamile kalması veya emzirme-

ye başlaması durumunda da gerekli değişiklikler yapılarak uygulanacak ve bu durumdan işvereni haberdar edilecektir.

Madde 6-

Risklere maruziyetin yasaklandığı durumda çalışanların korunmasına ilişkin genel hükümlere ek olarak; mesleki maruziyet için sınır değerlerine ilişkin olarak özellikle yasaklanmış durumlar aşağıdadır:

1-Madde 2(a) kapsamındaki hamile çalışanlar, (Ek II (Kısım A)'da listeler halinde sunulan) sağlık ve güvenliği tehlikeye atacak çalışma koşulları ve etkenlere ilişkin değerlendirmelerde ortaya çıkan ve gizli bir maruziyet riski taşıyan görevleri yerine getirmeye hiçbir surette zorlanmamalıdır.

2. Madde 2© kapsamındaki emzikli çalışanlar, (EK II' (Kısım B) de listeler halinde sunulan) sağlık ve güvenliği tehlikeye atacak çalışma koşulları ve etkenlere ilişkin değerlendirmelerde ortaya çıkan ve gizli bir maruziyet riski taşıyan görevleri yerine getirmeye hiçbir surette zorlanmamalıdır.

Madde 7

Gece Çalışması

1. Üye ülkeler 2. madde kapsamında çalışanların; sağlık ve güvenliklerini korumak için, yetkili ulusal makamlarca kararlaştırılan hamilelik ve çocuk bakımı sürelerinde, gece işlerinde çalıştırılmalarını yasaklayan önlemleri alacaklardır.

2. 1. paragrafta öngörülen önlemler; ulusal mevzuat ve/veya düzenlemelere göre:

Çalışanın,

- (a) gündüz işine geçirilmesi veya
- (b) böyle bir yer değiştirme teknik olarak ve/veya mantıken olanaksız ise veya haklı bir zemine dayandırılmıyorsa işten ayrılması veya analık izninin uzatılması sağlanacaktır.

Madde 8

Analık İzni

1. Üye ülkeler 2. madde kapsamında çalışan kadınların ulusal mevzuat ve/veya uygulamalara göre doğumdan önce ve/veya sonra en az 14 haftalık kesintisiz analık izni alabilmelerini sağlayan önlemleri almalıdır.

2. 1. paragrafta taahhüt edilen analık izni, ulusal mevzuat ve/veya uygulamalara göre doğumdan önce ve/veya sonra verilmesi zorunlu olan en az 2 haftalık zorunlu doğum iznini de içermek zorundadır.

Madde 9

Doğum Öncesi Kontroller Süresince İzinli Sayılma

Üye Devletler 2. madde kapsamındaki hamile çalışanların, herhangi bir ücret kaybı olmaksızın doğum öncesi kontrollerini (bu kontroller çalışma saatlerine denk gelse bile) yaptırabilmelerini temin etmek için gerekli önlemleri alacaklardır.

Madde 10

İşten Çıkarılmanın Yasaklanması

2.madde kapsamında çalışanların söz konusu maddede öngörüldüğü gibi sağlık ve güvenlik haklarını sağlamak için: Aşağıdaki hususlar gerçekleştirilmelidir:

1. Üye Devletler, ulusal mevzuat kapsamında izin verilen şartlarla ilişkili olmayan istisnai durumlarda ve/veya uygulamalarda - uygulanabilir olduğu durumlarda- yetkili mercinin olur vermesi şartıyla Madde 8(1)'de geçen gebelik süresinin başından analık izninin sonuna kadarki süreçte, Madde 2 kapsamında işten çıkarılmayı engelleyecek tedbirleri alırlar,

3. 2. Madde kapsamındaki bir işçi 1. Noktada belirtilen süre içerisinde işten çıkartılacak olursa işveren bu işten çıkartmayı haklı gösteren hususları yazılı olarak bildirir.

3. Üye Devletler Nokta 1.'den kaynaklanan hukuksuz ya da yasadışı işten çıkarmaların sonuçlarından işçileri korumak için Madde 2'de yer alan hükümler gereği, gerekli tedbirleri alırlar.

Madde 11

İşe Alınma Hakları

2.madde kapsamında çalışanların söz konusu maddede öngörüldüğü gibi sağlık ve güvenlik haklarını sağlamak için: Aşağıdaki hususlar gerçekleştirilmelidir:

1. 5,6 ve 7.maddelerde öngörülen durumlarda da, 2.madde kapsamında çalışanlara, ulusal mevzuat ve/veya uygulamalar çerçevesinde iş akdine dayalı olarak çalışma, ücret alma ve/veya eşdeğer yardımlardan yararlanma hakları sağlanmalıdır.

2. 8.maddede öngörülen durumlarda aşağıdakiler sağlanmalıdır:

a) 2.madde kapsamında çalışanlara aşağıda (b) şıkkında belirtilenlerden başka iş akdi ile verilen haklar

b) 2.madde kapsamında çalışanlar için, ödemelere hak kazanma ve/veya eşdeğer yardımlardan yararlanma.

3. 2(b)'de öngörülen yardım, herhangi bir çalışanın sağlık nedeniyle çalışmaya ara vermesi durumunda, ulusal mevzuata göre, elde ettiği gelire eşit olmalıdır.

4. Üye ülkeler, 1 ve 2(b)'de öngörülen ödeme veya yardımları yapmak için, söz konusu çalışanlardan ulusal mevzuatları gereği bu tür yardımlara hak kazanabilmek için zorunlu olan koşulları yerine getirmelerini isteyebilirler.

Bu koşullar hiçbir şekilde doğumun olduğu andan önceki 12 aydın fazla bir çalışma süresi olmamalıdır.

Madde 12

Hakların Korunması

Üye ülkeler, bu Direktifte öngörülen yükümlülükleri yerine getirmemeleri nedeniyle şikayetçi olan çalışanların, ulusal mevzuata ve/veya uygulamalara göre yargı yoluna başvurabilmeleri için gerekli ulusal yasal düzenlemeleri yapacaklardır.

Madde 13

Ekler’de Değişiklik Yapmak

1. Teknik bir gelişme, uluslararası düzenleme (tüzük) veya tanımlarda meydana gelen değişiklikler ve söz konusu alanlardaki yeni buluşlar sonucu bu Direktifin eki EK I’de tam anlamıyla yapılacak teknik bir değişiklik 89/391/EEC Sayılı Direktifin 17.maddesine göre yapılmalıdır.
2. Ek II’de Antlaşmanın 118a maddesinde öngörüldüğü biçimde değiştirilebilir.

Madde 14

Son Hükümler

1. Üye ülkeler yürürlükteki kanun, tüzük ve idari hükümlerini bu Direktifle uyumlu hale getirmek için gerekli tedbirleri, en geç 2 yıl içinde, almalıdırlar. Direktifin yürürlüğe girdiği tarihten en geç 2 yıl sonra, sözleşmeleri yoluyla, sosyal tarafların gerekli düzenlemeleri yapmalarını sağlarlar. Üye ülkeler bu Direktifte öngörülen sonuçların her zaman gerçekleştirilmesini sağlayacak tedbirleri almak zorundadırlar ve sonuçtan Komisyon en kısa sürede bilgilendirilecektir.
2. Üye ülkeler 1.paragrafta öngörülen önlemleri uygulamaya koyarken ya bu Direktifi

aynen alacaklar veya resmi ilan sırasında bu Direktife atıfta bulunacaklardır.

Yukarıdaki seçeneklerden hangisini kullanacaklarına üye ülkeler karar verirler.

3. Üye ülkeler, Bu Direktif kapsamına giren alanda halihazırda yürürlükte olan, veya çıkartılacak temel ulusal hukuki düzenlemeler hakkında Komisyonu haberdar ederler.

4. Üye ülkeler her beş yılda bir bu Direktif hükümlerinin uygulanması hakkında, sosyal tarafların düşüncelerinin de yer aldığı, Rapor verirler.

Ancak üye ülkeler, bu Direktif hükümlerinin uygulanması hakkında sosyal tarafların görüşlerinin de yer aldığı Raporu ilk kez veriyorsa 4 yılda verirler.

Komisyon, Rapor hakkında Avrupa Parlamentosu, Konsey, Ekonomik ve Sosyal Komite ve İş de Güvenlik, Hijyen ve Sağlığın Korunması Tavsiye Komitesine bilgi verir.

5. Komisyon periyodik olarak bu Direktifin uygulanması hakkında 1,2 ve 3.paragrafları da göz önünde bulundurarak Avrupa Parlamentosu Konsey ve Ekonomik ve Sosyal Komiteye Rapor sunar.

6. Konsey, 4.paragrafın ikinci yan paragrafında belirtilen Raporların temel göstergelerine ve gerekli halde Komisyonun teklifi üzerine Direktifin kabulünden en geç beş yıl sonra bu Direktifi yeniden gözden geçirecektir.

Madde 15

Bu Direktif Üye Devletler için bağlayıcıdır.

EK I

**Madde 4(1)'de Atıfta Bulunulan
ETKEN, İŞLEM VE ÇALIŞMA KOŞULLARININ TAM OLMAYAN LİSTESİ**

A. Etkenler

1.Fiziksel Etkenler: Fetus'un yapısında anormallik veya zararlı değişiklikler ve/veya plasenta da çeşitli bozulmalara sebebiyet veren fiziksel etkenlerin başlıcaları:

- a) sarsıntı, titreşim veya hareket,
- b) elle yükleme yapılan işlerde ortaya çıkan riskler, özellikle de (dorsolumba) yapı,
- c) gürültü,
- d) iyonize radyasyon,
- e) iyonize olmayan radyasyon,
- f) aşırı soğuk veya sıcak,
- g) hareket ve duruşlar, ister işletme içinde, isterse dışında ruhsal ve fiziksel güçlükler içeren seyahatler ve Direktifin 2.maddesi kapsamında çalışanların faaliyetlerine ilişkin olarak yasaklanan fiziksel sorumluluklar,

2.Biyolojik Etkenler:

3.Kimyasal maddeler:

- a) Ek II'de yer almayan ve 67/548/EEC sayılı Direktifin öngördüğü R40, R45, R46 ve R47 etiketli maddeler,
- b) 90/394/EEC Sayılı Direktifin EK I'de yer alan kimyasal etkenler,
- c) cıva ve cıva türevleri,
- d) hücre bölünmesini engelleyen ilaçlar,
- e) karbonmonoksit,
- f) deri yoluyla emilen ve bilinen tehlikeli kimyasal maddeler.

B. Çalışma Koşulları

Yeraltında madende çalışma

EK II

**6. Maddede atıfta bulunulan
ETKENLER VE ÇALIŞMA KOŞULLARININ TAM OLMAYAN LİSTESİ**

A. Madde 2(a) kapsamındaki hamile çalışanlar

1-Etkenler :

a)Fiziksel etkenler :

Yüksek basınç altında yapılan işler (kapalı yerde basınç altında yapılan işler ve su altına dalma gibi işler)

b)Biyolojik etkenler :

Aşağıda belirtilen biyolojik etkenler : (Eğer bu tür etkenlere karşı aşılama ile hamile kadınların tam korunması sağlanmışsa)

- toksoplazma,
- kızamıkçık virüsü,

c)Kimyasal Maddeler :

İnsan organizmasınca emilebilme özelliğine sahip olan kurşun ve kurşun türevleri

2. Çalışma Koşulları :

Yer altı maden işleri

B. Bu madde 2-c kapsamındaki emzikli çalışanlar:

1-Etkenler:

a)Kimyasal etkenler :

İnsan organizmasınca emilebilme özelliği olan kurşun ve kurşun türevleri,

2-Çalışma Koşulları

Yeraltında madende çalışma.

İstihdamda, Mesleki Eğitimde, Meslekte Yükselmeye ve Çalışma Koşullarında Kadın ve Erkeğe Eşit Muamele İlkesinin Uygulanmasına İlişkin 76/207/EEC sayılı konsey direktifini değiştiren 23 EYLÜL 2002 Tarih ve 2002/73/EEC SAYILI AVRUPA PARLAMENTOSU VE KONSEY DİREKTİFİ

AVRUPA PARLAMENTOSU VE KONSEYİ,

Avrupa Topluluğunu kuran Anlaşmaya ve özellikle Anlaşmanın 141(3) maddesine göre,

Komisyondan önerisini göz önünde bulundurarak,

Ekonomik ve Sosyal Komitenin görüşünü göz önünde bulundurarak,

Ulaştırma Komitesinin 19 Nisan 2002’de onayladığı Ortak Belgenin ışığında, Anlaşmanın 251. maddesinde belirtilen prosedüre uygun hareket ederek,

Aşağıdaki gerekçelerle;

(1) AB Anlaşmasının 6. maddesi uyarınca, AB üye ülkelerde ortak olan özgürlük, demokrasi, insan haklarına saygı ve hukukun üstünlüğü ilkeleri üzerine kurulmuştur ve İnsan Hakları ve Temel Özgürlüklerin Korunmasını İlişkin Avrupa Sözleşmesinde garanti edildiği gibi temel haklara saygı göstermelidir. Bu haklar üye devletlerin ortak anayasal geleneklerinden kaynaklanıp topluluk hukukunun genel ilkelerini oluşturmuştur.

(2) Kanun önünde eşitlik ve herkesin ayrımcığa karşı korunması tüm üye ülkelerin taraf olduğu İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi, Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesine İlişkin BM Sözleşmesi, Her Türlü Irk Ayrımcılığının Önlenmesine İlişkin BM Sözleşmesi, BM Medeni ve Siyasal Haklar Sözleşmesi, BM Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi ve İnsan Hakları ve Temel Özgürlüklerin Korunması Sözleşmeleri ile tanınan evrensel hakları teşkil etmektedir.

(3) Bu Direktif temel hakları konu alır ve özellikle AB Temel Haklar Şartında tanınan ilkeleri gözetir.

(4) Kadın erkek eşitliği ilkesi AB Anlaşmasının 2. ve 3(2). maddeleriyle Adalet Divanı içtihatlarına göre temel bir ilkedir. Bu anlaşma hükümleri, kadın erkek eşitliğini topluluğun görevi ve hedefi olarak ilan eder ve topluluğun her türlü faaliyetinde sağlanması için gerekli önlemlerin alınmasını zorunlu kılar.

(5) Anlaşmanın 141.maddesi ve özellikle 3.paragrafı istihdam ve meslek konularında kadın ve erkeğe eşit fırsat ve eşit muamele konularını ele alır.

(6) 76/207/EEC sayılı Konsey Direktifi, doğrudan ya da dolaylı ayrımcılık kavramlarını tanımlamaktadır. Anlaşmanın 13.maddesi temelinde ırk ya da etnik kökenine bakılmaksızın kişilere eşit muamele ilkesine dair 24 Temmuz 2000 tarih ve 2000/43/EC sayılı Direktif ve doğrudan ve dolaylı ayrımcılığı tanımlayan ve işe alma ve mesleki açıdan eşit muamelenin sağlanması için genel bir çerçeve kuran 27 Kasım 2001 tarih ve 2000/78/EC sayılı Direktif Konsey tarafından kabul edilmiştir. Bu nedenle, cinsiyetle ilgili bu Direktiflerle uyumlu tanımlar eklemek yerinde olur.

(7) Bu Direktif, başkalarıyla birlikler kurma hakkı ve birinin çıkarlarını savunmak amacıyla birliklere katılma hakkı da dahil olmak üzere dernek kurma özgürlüğüne hâle getirmez. Madde 141(4)’de belirtilen önlemler, temel amacı kadın ve erkeğe eşit muamele ilkesinin uygulamadaki inkişafını sağlamak olan örgüt ya da birliklere üyeliği ya da bunların faaliyetlerine devam etmelerini içerir.

(8) Cinsiyet temelinde taciz ve cinsel taciz, kadın ve erkeğe eşit muamele ilkesine aykırıdır; bu yüzden bu kavramların tanımlanması ve bu tür ayrımcılıkların yasaklanması yerinde olacaktır. Bu amaçla, özellikle belirtilmelidir ki bu türden ayrımcılıklar istihdam sürecinde, sadece

işyerlerinde olmakla kalmayıp aynı zamanda işe erişimde, mesleki eğitimde de görülmektedir.

(9) Bu bağlamda, işverenler ve mesleki eğitimden sorumlu olan kişiler, cinsiyet ayrımcılığının her çeşidiyle mücadele edecek önlemler ve özellikle işyerindeki taciz ve cinsel tacize karşı ulusal mevzuat ve uygulamalar parantezinde önleyici tedbirler almaya teşvik edilmektedir.

(10) Doğrudan ya da dolaylı ayrımcılığın bulunduğu sonucu çıkarılabilecek olayların değerlendirilmesi ulusal yasa ya da uygulamalarla bağlantılı olarak ulusal adli ve sair yetkili mercilerin konusudur. Söz konusu kurallara istatistiksel verilere dayanarak yapılabilecekler de dahil olmak üzere her türlü yolla yapılabilecek dolaylı ayrımcılığı düzenler. Adalet Divanının içtihatlarına göre ayrımcılık, karşılaştırılabilir durumlara farklı kuralların uygulanması ya da aynı kuralın farklı durumlara uygulanmasını içermektedir.

(11) Üye devletlerin 76/207/EEC Direktifini uygulama alanı dışında tutabilecekleri mesleki uygulamalar, güdülen amacın yasal olması ve Adalet Divanı'nın içtihatlarıyla belirlenen orantılılık ilkesine tabi olması şartlarını sağlamak kaydıyla, doğası gereği belli bir cinsiyetin istihdam edilmesini gerektiren mesleklerle sınırlıdır.

(12) Adalet Divanı, hamilelikle ve sonrasında kadının biyolojik durumunun eşit muamele ilkesi gereğince korunmasının meşruiyetini tanıır. Buna ek olarak, Divan, hamileliğe veya anneliğe ilişkin kadına yönelik her türlü olumsuz muamelelerin doğrudan cinsiyet ayrımcılığı sayılacağına karar vermiştir. Dolayısıyla bu Direktif, hamile, yeni doğum yapmış veya emziren (89/391/EEC sayılı Direktifin 16/1.maddesine göre münferiten çıkarılan 10. Direktif) kadınların fiziksel ve ruhsal durumlarının korunmasını garanti etmeyi amaçlayan ve hamile, yeni doğum yapmış veya emziren işçilerin işyerindeki sağlık ve güvenliklerinin geliştirilmesinin desteklenmesine ilişkin olarak alınacak tedbirleri belirleyen 19 Ekim 1992 tarih ve 92/85/EEC sayılı Konsey Direktifine halel getirmez. 92/85/EEC sayılı Direktifin

giriş bölümü, hamile, yeni doğum yapmış veya emziren işçilerin sağlık ve güvenliklerinin korunmasının, işgücü piyasasında kadınlara olumsuz muamele edilemeyeceği ile kadın ve erkeğe eşit muameleyi öngören direktiflerin aleyhine yorumlanamayacağını belirtmektedir. Adalet Divanı, kadınların istihdam haklarının özellikle de aynı ya da daha elverişsiz koşullarda olmayan eşdeğer bir işe dönme hakları ile çalışmadıkları sürede çalışma koşullarında oluşabilecek her türlü iyileştirmeden yararlanma haklarının korunmasını tanımaktadır.

(13) Konsey ve 29 Haziran 2000 tarihli Konseyde aile ve iş hayatına kadın ve erkeğin dengeli katılımı üzerine yapılan İstihdam ve Sosyal Politika Bakanları toplantısında alınan kararda, üye devletler çalışan erkeklerle istihdama ilişkin haklarını devam ettirirken ferdi ve devredilemez babalık izni verilmesine ilişkin hukuk sistemlerinin uygulama alanını belirlemeleri konusunda desteklenmiştir. Bu bağlamda önemle vurgulamak gerekir ki, böyle bir hakkı verip vermemek ve ayrıca işten çıkarma ve işe dönme hariç bu direktifin kapsamı dışında kalan her türlü koşulu belirlemek yetkisi üye devletlerindir.

(14) Anlaşmanın 141/4. maddesi gereğince üye devletler, eksik temsil edilen cinsiyete mesleki aktivite sağlamayı kolaylaştırmak veya profesyonel kariyerlerindeki dezavantajları engellemek ya da tazmin etmek amacıyla spesifik avantajlar sağlayan önlemleri sürdürebilir veya benimseyebilirler. Mevcut durumda, Amsterdam Anlaşmasına ilişkin 28 No'lu Deklarasyonu akılda tutarak, üye devletler öncelikle kadınların çalışma hayatındaki durumlarını iyileştirme amacına yönelmelidir.

(15) Ayrımcılığın yasaklanması, belli bir cinsiyete mensup kimselerin yaşadığı dezavantajların tazminine ya da bunları önlemek amacıyla yönelik önlemlerin alınmasına veya uyarlanmasına engel olmamalıdır. Bu önlemler, belli bir cinsiyete mensup kimselerin oluşturduğu ve amacı özel ihtiyaçlarının ve kadın erkek eşitliğinin savunulması olan örgütlere izin verir.

(16) Kadına ve erkeğe eşit ücret ödenmesi ilkesi, Anlaşmanın 141. maddesi ve üye devlet-

lerin kadın ve erkeğe eşit ücret ödenmesi ilkesinin uygulanmasına ilişkin mevzuatlarının uyumlaştırılması üzerine 10 Şubat 1975 tarih 75/117/EEC sayılı Konsey Direktifi ile tesis edilmiştir ve Adalet Divanının içtihatlarıyla düzenli olarak izlenmektedir, bu ilke cinsiyet ayrımcılığına ilişkin müktesebatın ayrılmaz ve temel bir bölümünü oluşturmaktadır.

(17) Adalet Divanının verdiği karara göre, etkin adli korunma hakkının doğası gereği, işçiler böyle bir korumadan istihdam ilişkisi sona erdikten sonra da yararlanırlar. Korunmakta olan bir kişiyi savunan ya da onun yararına tanıklık eden çalışan da bu Direktif hükümlerine göre aynı korunmadan yararlanmaya hak kazanır.

(18) Adalet Divanı, ilkenin etkinliği açısından, eşit muamele ilkesinin herhangi bir ihlal durumunda ayrımcılığa uğrayan işçiye verilecek tazminatın uğranan zarar nispetinde olmasını kapsadığını hükme bağlamıştır. Divan ayrıca, önceden bir üst sınır belirlemenin etkili tazmine engel olabileceğini ve bu nedenle uğranan zarardan kaynaklanan tazminat hakkında dair kararın istisna edilmesine izin vermemektedir.

(19) Adalet Divanı içtihatlarına göre, yerel nitelikteki benzer eylemlere ilişkin olarak belirlenen süreler daha az uygun olmadıkları ve Topluluk hukukunun belirlediği hakların uygulanmasını pratikte imkansız kıldıkları sürece dava açmaya ilişkin ulusal yasalarda belirlenen süreler kabul edilebilir.

(20) Cinsiyete dayalı ayrımcılığa uğrayanlar yeterli hukuki korunma yollarına sahip olmalıdırlar. Daha etkili bir koruma düzeyi sağlamak için kurumlar, teşkilatlar ve diğer hukuki yapılar üye devletlerin kararlaştırdığı şekilde mağdurun tarafında ya da destekleyicisi olarak mahkemeden önce temsil ve savunmaya ilişkin ulusal kuralları bütününe zarar vermemek şartıyla işlem yapmaya yetkili kılınmalıdır.

(21) Üye devletler işyerinde cinsiyete dayalı ayrımcılığın farklı şekillerini belirlemek ve bunlarla mücadele etmek amacıyla sosyal taraflarla ve ulusal uygulama çerçevesinde sivil toplum örgütleri ile diyalogo teşvik etmelidir.

(22) 76/207/EEC sayılı Direktifte belirtilen yükümlülüklerin ihlali durumunda üye devletler etkin, orantılı ve caydırıcı yaptırımlar sağlamalıdır.

(23) Anlaşmanın 5. maddesi ile belirlenen yetki ikamesi ilkesi gereğince, teklif edilen kanunun hedeflerine üye devletlerce yeterince ulaşılmadığından bunlara Topluluk tarafından daha etkin ulaşılabilir. Söz konusu maddede belirlenen orantılılık ilkesi gereğince bu Direktif ilgili amaç için gerekli olanın ötesine geçemez.

(24) 76/207/EEC sayılı Direktif aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

BU DİREKTİFİ KABUL ETMİŞTİR.

Madde 1

76/207/EEC sayılı Direktif aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

1. 1. maddeye aşağıdaki paragraf eklenmiştir.

1a. 1.paragrafta adı geçen eylemlere ilişkin olarak üye devletler yasaların, yönetmeliklerin, idari hükümlerin, politikaların ve eylemlerin yapılması ve uygulanmasında kadın erkek eşitliği amacını etkin bir şekilde dikkate almalıdır.

2. 2. madde aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

Madde 2

1. Aşağıdaki hükümlerin amaçları bakımından eşit muamele ilkesi, doğrudan veya özellikle medeni duruma veya aile durumuna atıfta bulunacak şekilde dolaylı olarak, cinsiyet temelinde her türlü ayrımcılığın yapılamayacağı anlamına gelmektedir.

2. Bu Direktifin amaçları bakımından aşağıdaki tanımlar kullanılır:

- Doğrudan Ayrımcılık, bir kimsenin cinsiyete dayalı olarak benzer bir durumda gördüğü, görmekte olduğu ya da görebileceği muameleden daha aşağı şartlarda bir muameleye tabi tutulmasıdır.

- Dolaylı Ayrımcılık: bir hüküm, kriter ya da uygulama, meşru bir amaçla yasallaştırılmamışsa ve bu amaca ulaşmak için uygun ve gerekli değilse, görünüşte tarafsız olan bu hüküm, kriter ya da uygulamanın, bir cinsiyetkileri diğer cinsiyetkilerle karşılaştırıldığında daha aşağı bir duruma getirmesidir.

- Taciz: bir kimsenin cinsiyetine dayalı olarak onurunu çiğnemeyi amaçlayan ve yıldırıcı, düşmanca, değersizleştirici, aşağılayıcı ya da incitici bir ortam oluşturan her türlü istenmeyen tavidir.

- Cinsel Taciz: Kişinin onurunu çiğnemeyi amaçlayan özellikle yıldırıcı, düşmanca, değersizleştirici, aşağılayıcı ya da incitici bir ortam yaratan ve kişinin isteği dışında gerçekleşen sözlü, sözlü olmayan ya da fiziksel her türlü cinsel içerikli tavidir.

3. Bu direktifteki anlamıyla taciz ve cinsel taciz cinsiyete dayalı ayrımcılık sayılır ve bu nedenle yasaklanmıştır.

Bir kimsenin bu nitelikteki bir davranışı red ya da kabul etmesi, o kişi aleyhine bir karara zemin teşkil edemez.

4. Cinsiyete dayalı ayrımcılığa yol açacak bir talimat bu Direktif kapsamında ayrımcılık sayılır.

5. Üye devletler, ulusal mevzuatları, toplu sözleşme veya uygulama paralelinde işverenleri ve mesleki eğitime erişimden sorumlu kişileri cinsiyete dayalı her türlü ayrımcılığın, özellikle işyerinde taciz ve cinsel tacizin önlenmesi için gerekli önlemleri almaya teşvik eder.

6. İstihdama yönelik eğitimi de içine alan işe erişim hususunda, şayet söz konusu mesleki faaliyetin tabiatı icap ettiriyor, icra edildiği ortamda cinsiyete dayalı bir özellik gerçek ve belirleyici bir mesleki gereksinim teşkil ediyor, düzenlemenin amacı meşru ve gereksinim de orantılı ise, üye devletler cinsiyete dayalı farklı bir muamelelerin ayrımcılık oluşturmayaacağı yönünde düzenlemelere gidebilirler.

7. Bu Direktif, özellikle gebelikte ve annelikte kadının korunması ile ilgili hükümlere halel getirmez.

Analık iznine çıkmış bir kadın, izin süresi bittikten sonra eski işine dönmek ya da kendisi için eski işinden daha aşağı şartlarda olmayan eşdeğer bir işe başlamak ve yokluğunda iş koşullarında oluşup da hak kazanacağı her türlü iyileştirmeden yararlanma hakkına sahiptir.

92/85/EEC sayılı Direktife göre, gebelik ya da analık iznine ilişkin olarak bir kadının daha aşağı muameleye maruz kalması ayrımcılık teşkil eder.

Bu Direktif, UNICE, CEEP ve ETUC tarafından hazırlanan 3 Haziran 1996 tarih ve 96/34/EC sayılı ebeveyn izinleri çerçeve anlaşması hakkındaki Konsey Direktifinin hükümleri ile, 19 Ekim 1992 tarih ve 92/85/EEC sayılı gebe, yeni doğum yapmış ya da emzikli işçilerin iş güvenliği ve sağlığının iyileştirilmesinin teşviki için başlatılan önlemlerle ilgili Konsey Direktifi (89/391/EEC sayılı Direktifin 16/1.maddesine göre münferiten çıkarılan 10. Direktif) hükümlerine halel getirmez. Bu Direktif üye devletlerin babalık ve/veya evlat edinme izniyle ilgili farklı haklar kabul etmelerini engellemez. Böyle haklar tanıyan üye devletler, çalışan erkek ve kadınlar için söz konusu haklarını kullanmalarından dolayı işten çıkarılmaktan koruyacak gerekli önlemler alabilirler ve böyle izinlerden dönüşlerde eski işlerine ya da kendileri için önceki işlerinden daha aşağı şartlarda olmayan eşdeğer işlere başlamak ve yokluklarında iş koşullarında oluşup da hak kazanacakları her türlü iyileştirmeden yararlanmalarını sağlayabilirler.

8. Üye devletler, Anlaşmanın 141(4). maddesine göre kadın ve erkek arasında uygulamadaki eşitliği tam olarak sağlamaya yönelik yürürlükteki önlemleri sürdürebilirler veya yeni önlemler alabilirler.

3. 3. madde aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

Madde 3

1. Eşit muamele ilkesinin uygulanması, kamuda ya da özel sektörde cinsiyete dayalı doğrudan ya da dolaylı hiçbir ayrımcılığın aşağıdakilerle bağlanılı olarak yapılamayacağı anlamındadır.

Çalışma Mevzuatı ile ilgili Avrupa Birliği Direktifleri

(a) Seçim kriterleri ve işe alma şartları dahil olmak üzere, işe, serbest mesleğe ya da mesleğe erişim şartlarında faaliyet dalı ne olursa olsun ve mesleki hiyerarşinin her kademesinde terfi de dahil,

(b) Uygulamalı iş deneyimi de dahil her türden ve her düzeyde mesleki yönlendirmeye, mesleki eğitime, ileri mesleki eğitime ve yeniden eğitime erişimde,

(c) 75/117/EEC sayılı Direktifin ücretlere ilişkin düzenlemesinde olduğu gibi işten çıkarmalar da dahil istihdam ve çalışma şartlarında,

(d) Bir işçi ya da işveren örgütüne üyelik ya da böyle bir örgütte ilişki ya da belli bir mesleği icra edenlerin oluştukları her çeşit örgütlenmeler, bu örgütlerin sağladıkları çıkarlar da dahil,

2. Bunu sağlamak amacıyla, üye devletlerin alması gerekli önlemler şunlardır.

(a) Eşit muamele ilkesine aykırı bütün yasalar, yönetmelikler ve idari düzenlemeler kaldırılmalıdır.

(b) Sözleşmelerde, müşterek anlaşmalarda, işyeri talimatnamelerinde, ya da bağımsız iş ve mesleklerle işçi ve işveren örgütlerini düzenleyen kurallarda mündemiç eşit muamele ilkesine aykırı her türlü hüküm ya hükümsüz sayılmalıdır ya da değiştirilmelidir.

4. 4. ve 5. maddeler metinden çıkarılmıştır.

5. 6. madde aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

Madde 6

1. Üye devletler, bu Direktifle düzenlenen yükümlülüklerin yerine getirilmesi için ayrımcılık yapıldığı varsayılan ilişki sona ermiş olsa dahi, uzlaştırma prosedürlerinin uygun addedildiği haller dahil, adli ve/veya idari prosedürlerin, eşit muamele ilkesinin kendilerine uygulanmayarak haksızlığa uğratıldıkları düşüncesinde olan herkesin kullanılmasına açık olmasını temin eder.

2. Üye devletler, bir kişi 3. maddeye aykırı olarak ayrımcılığa maruz kalıp da bundan zarar gördüğünde, üye devletleri caydırıcı nitelikte ve kişinin uğradığı zararlar orantılı olmak koşuluyla gerçek ve etkin tazminat ya da tamirat borcu yükleyen gerekli önlemleri ulusal hukuk sistemlerine derc edebilirler. İşveren davacının ayrımcılıktan dolayı uğradığı yegane zararın Direktifin lafzına göre işçinin kendi iş başvurusunu reddetmesinden kaynaklandığını ispat etmedikçe, bu tazminat ve tamiratlar önceden üst sınır belirlenerek sınırlanamazlar.

3. Üye devletler bu Direktif hükümlerinin uygulanmasında meşru çıkarı olan dernek, kuruluş ve sair hukuki oluşumların kendi ulusal yasalarında belirtilen kriterler uyarınca bu Direktifin zorunlu kıldığı yükümlülüklerin uygulanması için açık olan her türlü adli ve idari işlemde şikayetçinin onayıyla şikayetçi adına hareket edilebilmesi veya ona yardımcı olabilmesini garanti altına alır.

4. 1. ve 2. fıkra hükümleri eşit muamele ilkesinin uygulanmasına ilişkin mühlet getiren ulusal hükümlere hâlâ getirmez.

6. 7. madde aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

Madde 7

Üye devletler, ulusal hukukta ve/veya ulusal uygulamada işçi temsilcisi olarak tanımlanmış kişiler de dahil işçileri koruyan gerekli önlemleri ulusal hukuklarında alabilirler. İşletme dahilindeki bir şikayeti veya eşit muamele ilkesine uyuma zorlayan herhangi bir hukuki davaya tepki olarak işverenin işten çıkarmak ve sair olumsuz muamelelerine karşı;

7. Aşağıdaki maddeler eklenecektir.

Madde 8a

1. Üye devletler, kurum ya da kurumlara yönelik olarak, cinsiyete dayalı ayrımcılık yapılmaksızın tüm insanlara eşit muameleyi ilereletecek, analiz edecek, izleyecek ve destekleyecek gerekli düzenlemeleri tasarlamak ve yapmakla görevlidirler. Bu kurumlar ulusal düzeyde insan haklarının

savunulması veya birey haklarının korunması ile görevli ajanslara bağlı olabilirler.

2. Üye devletler, bu kurumların yetkilerinin şunları içermesini sağlar.

(a) Mağdurların ve Madde 6(3)'te adı geçen derneklerin, örgüt ve sair hukuki kurumların haklarına hanel getirmeksizin, ayrımcılık mağdurlarına şikayetlerinin takibinde bağımsız destek sağlamak;

(b) Ayrımcılıkla ilgili bağımsız araştırmaları idare etmek;

(c) Ayrımcılıkla ilişkili her konuda bağımsız raporlar yayınlamak ve tavsiyelerde bulunmak.

Madde 8b

1. Üye devletler kendi ulusal gelenek ve uygulamalarına uygun olacak şekilde, işyerlerinde uygulamanın izlenmesi, toplu sözleşmeler, adil yönetim kurallarının yanı sıra deneyim ve örnek uygulama alışverişi yollarına başvurmak da dahil olmak üzere, eşit muamele uygulamalarının geliştirilmesi anlayışıyla sosyal taraflar arasında sosyal diyalogu geliştirici uygun önlemleri alırlar.

2. Ulusal gelenek ve uygulamalarla tutarlı olan hallerde üye devletler, sosyal tarafları, özerkliklerine hanel getirmeksizin, Madde 1'de belirtilen alanlarda toplu pazarlık kapsamı içinde kadın erkek eşitliğini ilerleten ve ayrımcılığa karşı kurallar getiren sözleşmeler düzenlemeye teşvik eder. Söz konusu sözleşmeler, bu Direktifin ve ulusal uygulamanın getirdiği asgari gereklere uymalıdır.

3. Üye devletler, ulusal hukuk, toplu sözleşmeler ve uygulamaya uygun olarak, işverenleri işyerinde kadın ve erkeğe planlı ve sistematik bir şekilde eşit muameleyi ilerletmek için teşvik eder.

4. Bu amaçla işverenler, düzenli aralıklarla işçileri ve/veya işçi temsilcilerini kadın ve erkeğe eşit muamele hakkında bilgilendirmeye teşvik edilmelidir.

Bu bilgilendirme, örgütün farklı düzeylerinde bulunan kadın ve erkek oranlarıyla ilgili istatistikleri ve durumu iyileştirmek için işçi temsilcileriyle işbirliği içinde alınabilecek önlemleri içerebilir.

Madde 8c

Üye devletler, ulusal hukukları ve uygulamalarına uygun olarak, eşit muamele ilkesinin geliştirilmesini hedefleyen cinsiyet temelinde yapılan ayrımcılıkla mücadeleye katkıda bulunmak için meşru çıkarları olan sivil toplum örgütleriyle diyalogu teşvik eder.

Madde 8d

Üye devletler, bu Direktif doğrultusunda kabul edilmiş ulusal hükümlerin ihlali halinde uygulayacak yaptırımların kurallarını belirleyebilir ve bunların uygulanması için gerekli tüm önlemleri alırlar. Mağdura tazminat ödenmesini de kapsayabilecek yaptırımlar etkin, orantılı ve caydırıcı olmalıdır. Üye devletler bu hükümleri en geç 5 Ekim 2005 tarihine kadar ve bunları etkileyecek herhangi bir ek değişiklikten doğacak gecikme olmaksızın Komisyona bildirmelidirler.

Madde 8e

1. Üye devletler, eşit muamele ilkesinin korunması için bu Direktifte belirtilen hükümlerden daha uygun hükümler getirebilir ve var olanları da devam ettirebilirler.

2. Bu Direktifin uygulanması hiçbir durumda üye devletlerce Direktifin kapsadığı alanlarda ayrımcılığa karşı halihazırda sağlanmış bulunan koruma düzeyinin düşürülmesine zemin teşkil edemez.

Madde 2

1. Üye devletler Direktifle uyumlu yasaları, tüzükleri ve idari düzenlemeleri en geç 5 Ekim 2005 tarihine kadar yürürlüğe koymalı; ya da en geç bu tarihe kadar işveren ve işçi sendikaları, sözleşme yoluyla gerekli düzenlemeleri yapmalıdır. Üye devletler, Direktifin zorunlu kıldığı sonuçların taraflarca garanti altına alınmasını

Çalışma Mevzuatı ile ilgili Avrupa Birliği Direktifleri

sağlayacak gerekli tüm adımların atılmasını sağlamalıdır. Üye devletler atılan adımlardan Komisyonu derhal haberdar edeceklerdir.

Üye devletler böyle düzenlemelere giderken metnin içinde Direktife atıfta bulunabilir ya da bu atfı düzenlemelerin resmi yayını esnasında yapabilirler. Üye devletler bu atfın nasıl yapılacağını kendileri belirlerler.

2. Üye devletler, bu Direktifin yürürlüğe girdiği tarihten itibaren 3 yıl boyunca Komisyonla iletişim içinde olurlar ve bu Direktifin uygulaması ile ilgili olarak Komisyonun, Avrupa Parlamentosu ve Konsey için hazırlayacağı rapora ilişkin gerekli tüm bilgiyi verirler.

3. Üye devletlerce bu düzenlemelerle ilgili raporlarının ve bunların uygulamalarının yanı sıra,

Anlaşmanın 141(4) maddesi uyarınca kabul ettikleri kanun, tüzük ve idari düzenleme metninin de her dört yılda bir Komisyona tebliğ edilmesi 2. paragraf hükümlerine halel getirmez. Komisyon bu bilgilere dayanarak, her dört yılda bir Amsterdam Anlaşmasının nihai senedinin ek 28 no'lu bildirisi ışığında, karşılaştırmalı bir değerlendirme yapan raporu benimseyip yayınlayacaktır.

Madde 3

Bu Direktif AB Resmi Gazetesinde yayınlandığı tarihte yürürlüğe girer.

Madde 4

Bu Direktif üye devletleri ilgilendirir.
23 Eylül 2002'de Brüksel'de hazırlanmıştır.

Mal ve Hizmetlere Erişim ve Mal ve Hizmet Tedariğinde Kadın ve Erkeğe Eşit Muamele İlkesinin Uygulanmasına İlişkin 13 Aralık 2004 Tarih ve 2004/113/AT Sayılı KONSEY DİREKTİFİ

Avrupa Topluluğu Kurucu Antlaşması ve bu Antlaşma'nın özellikle 13(1) maddesini göz önünde tutarak,

Komisyon'un önerisini göz önünde tutarak,

Avrupa Parlamentosu'nun görüşünü göz önünde tutarak (1),

Avrupa Ekonomik ve Sosyal Komitesi'nin görüşü göz önünde tutarak (2),

Bölgeler Komitesi'nin görüşünü göz önünde tutarak (3),

Aşağıdaki gerekçelerle:

(1) Avrupa Birliği Antlaşması'nın 6. maddesi uyarınca: Birlik, İnsan Haklarının ve Temel Özgürlüklerin Korunmasına İlişkin Avrupa Sözleşmesi tarafından güvence altına alınan ve üye devletlerin ortak anayasal geleneklerinden kaynaklanan özgürlük, demokrasi, insan haklarına ve temel özgürlüklere ve hukukun üstünlüğüne saygı ilkeleri esas alınarak kurulmuştur.

(2) Tüm üye devletlerin imzaladığı Evrensel İnsan Hakları Beyannamesi, Birleşmiş Milletler Kadına Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Uluslararası Sözleşmesi, Her Türlü Irk Ayrımcılığının Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Uluslararası Sözleşme ve Birleşmiş Milletler Siyasî ve Medenî Haklar Uluslararası Sözleşmesi ile Ekonomik Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi ve İnsan Haklarının ve Temel Özgürlüklerin Korunmasına İlişkin Avrupa Sözleşmesi tarafından tanınan herkesin kanun önünde eşit olma ve ayrımcılığa karşı korunma hakkı evrensel bir haktır.

(3) Ayrımcılığı yasaklarken, özel hayatın ve aile hayatının korunması ve bu bağlamda gerçekleşen etkileşimleri ve ayrıca din özgürlüğünü de içeren diğer temel hak ve özgürlüklere saygı duymak önem arz etmektedir.

(4) Kadın ile erkek arasındaki eşitlik Avrupa Birliği'nin temel bir ilkesidir. Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı'nın 21. ve 23. maddeleri cinsiyet sebebiyle yapılan her türlü ayrımcılığı yasaklamakta ve kadın ile erkek arasındaki eşitliğin her alanda sağlanmasını gerektirmektedir.

(5) Avrupa Topluluğu Kurucu Antlaşması'nın 2. maddesi böyle bir eşitliğin desteklenmesinin Topluluğun esas görevlerinden biri olduğunu öngörmüştür.

(6) Komisyon iş piyasasının dışında cinsiyet ayrımına ilişkin bir direktif önerme niyetinin olduğunu Sosyal Politikalar Gündemi Tebliği'nde açıklamıştır.

(7) Avrupa Hükümet ve Devlet Başkanları Konseyi 7 ve 9 Aralık 2000'de gerçekleşen toplantılarda Komisyon'a eşitlik ile ilgili haklar konusunda, istihdam ve profesyonel yaşam dışındaki alanlarda cinsiyet eşitliğini destekleyen bir direktif önerisini benimseme çağrısında bulunmuştur.

(8) Topluluk, iş piyasasında cinsiyet ayrımcılığını önlemek ve bununla savaşmak için bir dizi hukuki belgeyi kabul etmiştir. Bu belgeler ayrımcılığa karşı verilen savaşta mevzuatın ne kadar değerli olduğunu ortaya koymuştur.

(9) Taciz ve cinsel tacizi de içine alan cinsiyete dayalı ayrımcılık iş piyasası dışındaki alanlarda da gerçekleşmektedir. Böyle bir ayrımcılık aynı ölçüde zarar verebilir, kadın ve erkeğin ekonomik ve sosyal hayata tamamen ve başarılı bir şekilde entegre olmalarına engel olabilir.

(10) Özellikle mal ve hizmetlere erişim ve mal ve hizmet tedarikinde bariz bir şekilde sorunlarla karşılaşılacaktır. Bu yüzden, cinsiyete dayalı ayrımcılık bu alanda önlenmeli ve yok edilmelidir. İnsanlara ırk ve etnik köken ayrımı yapılmaksızın eşit muamele ilkesini hayata geçiren, 29 Haziran 2000 tarihli 2000/43/AT sayılı

Konsey Direktifi durumunda da olduğu gibi bu hedefe, Topluluğun mevzuatı aracılığı ile daha iyi bir şekilde erişilebilir.

(11) Böyle bir mevzuat mal ve hizmetlere erişim ve mal ve hizmet tedarikinde karşılaşılan cinsiyete dayalı ayrımcılığın önüne geçecektir. Söz konusu mallar, Avrupa Topluluğu Kurucu Antlaşması'nda, serbest dolaşım kapsamında belirtilen mallar olmalıdır. Hizmetler de Antlaşma'nın 50. Maddesinde belirtilen hizmetler olarak anlaşılmalıdır.

(12) Cinsiyete dayalı ayrımcılığı önlemek için bu Direktif hem doğrudan hem de dolaylı yapılan ayrımcılıklara uygulanmalıdır. Doğrudan ayrımcılık, karşılaştırılabilecek durumlar söz konusu olduğunda bir kişinin cinsiyeti sebebiyle ayrımcılığa uğraması anlamındadır. Bu doğrultuda, örneğin sağlık hizmetlerinin sağlanmasında kadın ve erkek arasındaki fiziksel farklılıklardan doğan farklılıklar karşılaştırılabilir mahiyette değildir ve bu yüzden de ayrımcılık teşkil etmez.

(13) Ayrımcılık yasağı, özel ve aile hayatının dışında kalan durumlarda ve bu bağlamda gerçekleştirilen işlemlerde, kamuya mal ve hizmet sağlayan kişilere uygulanmalıdır. Medya, reklamcılık sektörleri, eğitim (kamu/özel) uygulama kapsamı dışındadır.

(14) Her bireyin, bir işlem için sözleşmeyi yapacağı kişiyi seçmek dahil olmak üzere, sözleşme yapma özgürlüğü vardır. Mal veya hizmet temini sağlayan bir bireyin sözleşme yapacağı tarafı seçmesi için bazı özel sebepleri olabilir. Sözleşme yapılacak tarafın seçimi kişinin cinsiyeti temel alınmadığı sürece bu Direktif, bireylerin sözleşme yapacağı tarafı seçme özgürlüğüne halel getirmemelidir.

(15) İstihdam ve meslek alanlarında kadın ve erkeğe eşit muamele ilkesinin hayata geçirilmesi için uygulamada olan başka direktifler bulunmaktadır. Bu sebeple, bu Direktif bu alanda uygulanmamalıdır. Aynı gerekçelendirme var olan hukuki belgelerin kapsadığı alanlar ölçüsünde, serbest meslek ile ilgili hususlar için de geçerlidir. Bu Direktif yalnızca özel, gönüllü ve istih-

dam ilişkisinden ayrı olan sigorta ve emeklilik konularına uygulanmalıdır.

(16) Muamele farklılığı yalnızca meşru bir amaç ile gerekçelendirilebilirse kabul edilebilir. Meşru bir amaç örneğin, mağdurun cinsiyete dayalı şiddetten korunması için sadece bir cinsiyete mahsus sığınak evlerinin açılması gibi durumlarda söz konusu olabilir.

(17) Mal ve hizmetlere erişimde eşit muamele ilkesi, özellikle cinsiyetlerinden birine değerine oranla olumlu ayrımcılık yapılması söz konusu olmadığı takdirde, tesislerin kadın ve erkekler tarafından paylaşılarak kullanılmasını gerektirmez.

(18) Cinsiyetle ilgili aktüeryal unsurlar ile sigorta hükümlerinde ve ilgili diğer finansal hizmetlerde sıklıkla ayrımcılıkla karşılaşılmaktadır. Kadın ve erkek arasında eşit muameleyi temin etmek için cinsiyetin aktüeryal bir unsur olarak kullanımı, bireylerin sigorta primlerini ve menfaatlerini etkilememelidir. Piyasaya ani yeni bir düzenleme getirmekten kaçınmak için bu kural, yalnızca bu Direktif'in ulusal mevzuata uyarlanması tarihinden sonra akdedilen yeni sözleşmelere uygulanmalıdır.

(19) Bazı risk kategorileri cinsiyetlere göre farklılık gösterebilir. Bazı durumlarda cinsiyet, sigorta yapılırken risklerin değerlendirilmesinde başlıbaşına olmasa da belirleyici bir unsur olabilir. Bu tür riskleri sözleşme altına alan sigortalar için Üye Devletler; aktüeryal ve istatistiki bilgilerin temel alındığı hesaplamaların güvenilir olduğu, düzenli olarak güncellendiği ve kamuya açık olduğu hallerde hem kadın hem erkek için aynı sigorta primi ve menfaatler uygulanması kuralına muafiyet getirebilirler. Muafiyetlere, yalnızca kadın ve erkek için eşit kurallar uygulanmasının henüz ulusal mevzuata aktarılmadığı durumlarda izin verilmektedir. Bu Direktif'in aktarımından beş yıl sonra Üye Devletler bu muafiyetlerin gerekçelerini en güncel aktüeryal ve istatistiki verileri ve bu Direktif'in aktarımından üç yıl sonra Komisyon'un raporunu dikkate alarak tekrar gözden geçirmelidirler.

(20) Kadınların gebelik ve doğum nedeniyle daha az tercih edilmeleri cinsiyete dayalı doğrudan ayrımcılık olarak dikkate alınmalı ve bu sebeple de sigorta ve ilgili finansal hizmetlerde bu tür ayrımcılık yasaklanmalıdır. Hamilelik ve doğumun riskleri ile ilişkili maliyetler bu yüzden sadece tek cinsiyetin mensuplarına yüklenmemelidir.

(21) Cinsiyete dayalı ayrımcılığa maruz kalmış kişilerin yeterli yasal koruma araçları olmalıdır. Daha etkili bir seviyede yasal koruma sağlamak için kurum, kuruluş ve diğer tüzel kişiliklere, Üye Devletler'in kararları doğrultusunda, ulusal yargılama usullerini mahkeme önünde temsil ve savunma yönünden kimsenin haklarını çiğneme- den ya bir mağdurun adına ya da mağdura destek olmak için davalara katılma yetkisi tanınmalıdır.

(22) İspat yükü kuralları, ilk bakışta haklı görülen ayrımcılık davaları olduğunda (prima facie), eşit muamele ilkesinin etkili olarak uygulanabilmesi için, böyle bir ayrımcılık için kanıt gösterilebildiğinde kanıt yükümlülüğü tekrar davalıya dönecek şekilde uyarlanmalıdır.

(23) Eşit muamele ilkesinin etkili uygulanması, mağdur edilmeye karşı yeterli yasal koruma gerektirir.

(24) Eşit muamele ilkesine destek verme amacıyla Üye Devletler, ulusal yasa ve uygulamalar doğrultusunda, mal ve hizmetlere erişim ve mal ve hizmet tedarikinde cinsiyete dayalı ayrımcılığa karşı mücadeleye meşru bir ilgisi olan ilgili paydaşlar ile diyalogo desteklemelidirler.

(25) Cinsiyete dayalı ayrımcılığa karşı koruma, her bir Üye Devlet'te varolan, ilgili sorunların analizini gerçekleştirecek yetkinlikte, muhtemel çözümleri araştırarak ve mağdurlara somut destek sağlayacak kurum veya kurumlarla güçlendirilmelidir.

(26) Bu Direktif böylece Üye Devletler'e daha fazla tercih ettikleri hükümleri getirme veya koruma seçeneği vererek asgari gereklilikleri ortaya koymaktadır.

(27) Üye Devletler bu Direktif'in getirdiği yükümlülüklerin ihlali durumlarında etkili, oranlı ve caydırıcı cezalar vermelidirler.

(28) Bu Direktif'in amaçları, yani tüm Üye Devletler 'de ayrımcılığa karşı ortak yüksek seviye sağlamak, Üye Devletler tarafından yeterince gerçekleştirilemez, bu sebeple de ölçek ve eylemin etkileri doğrultusunda, Topluluk seviyesinde daha iyi başarılabılır, Topluluk Antlaşma'nın 5. maddesinde ortaya koyulan süsidiarite ilkesi ışığında tedbirler alabilir. Bu maddedeki orantılılık ilkesine göre bu Direktif belirtilen amaçları elde edebilmek için gerekeni aşmaz.

(29) Daha iyi yasa koyuculuğu anlaşmasının (1) 34. fıkrası uyarınca, Üye Devletler kendileri için ve Topluluğun menfaatine, kendi tabloları doğrultusunda mümkün olduğu kadar Direktif ve aktarma tedbirleri arasındaki korelasyonu göstermeli ve bunu kamuoyuna duyurmalıdır.

İŞBU DİREKTİFİ KABUL ETMİŞTİR:

BÖLÜM 1

GENEL HÜKÜMLER

Madde 1

Amaç

Bu Direktif'in amacı mal ve hizmetlere erişim ve mal ve hizmet tedarikinde cinsiyete dayalı ayrımcılığa karşı mücadele için Üye Devletler'de eşit muamele ilkesini yürürlüğe koymak amacıyla bir kurallar çerçevesi oluşturmaktır.

Madde 2

Tanımlamalar

Bu Direktif'in amaçları doğrultusunda aşağıdaki tanımlamalar uygulanacaktır:

(a) Doğrudan ayrımcılık:

Bir kişinin cinsiyeti nedeniyle karşılaştırılabilir durumdaki bir başka kişiye oranla ayrımcı muameleye maruz kalması

(b) Dolaylı ayrımcılık: Bariz bir şekilde tarafsız bir hükmün, kriterin veya uygulamanın; meşru bir amaç olmadıkça ve bu amaca ulaşmak için kullanılan araçlar gerektirmedikçe, bir cinsiyet mensuplarını diğer cinsle karşı belli bir şekilde dezavantajlı konuma düşürmesi.

(c) Taciz: Bir kişinin cinsiyetine yönelik istenmeyen bir davranışın olduğu ve bunun amacının veya etkisinin özellikle de göz korkutucu, düşmanca, aşağılayıcı, utanç verici ve saldırgan bir ortam oluşturarak kişinin onurunu ihlal ettiği durumlar.

(d) Cinsel taciz: Cinselliğe dayanan, istenmeyen fiziksel, sözlü, sözsüz veya fiziksel bir davranışın olduğu ve bunun amacının veya etkisinin özellikle de göz korkutucu, düşmanca, aşağılayıcı, utanç verici ve saldırgan bir ortam oluşturarak kişinin onurunu ihlal ettiği durumlar.

Madde 3

Kapsam

1. Topluluğa verilen yetkilerin sınırları dahilinde, bu Direktif kamuya açık mal ve hizmetleri özel hayat ve aile hayatı dışında sağlayan ve bu bağlamda işlem yapan tüm kişiler için, kamu veya özel sektörde olmaları fark etmeksizin, kamu kuruluşları da dahil olmak üzere, geçerlidir.

2. Bu Direktif, bireylerin sözleşme tarafını seçimi cinsiyete dayalı olmadığı sürece, sözleşmeye taraf seçme özgürlüğüne halel getirmemektedir.

3. Bu Direktif medya, reklamcılık veya eğitim alanları ile ilgili husularda uygulamaya koyulmaz.

4. Bu Direktif istihdam ve meslek ile ilgili hususlarda uygulamaya konmaz. Bu Direktif, Topluluğun diğer yasama işlemlerinin kapsadığı konularda, kendi namına çalışma ile ilgili hususlarda uygulamaya koyulmaz.

Madde 4

Eşit Muamele İlkesi

1. Bu Direktif'in amaçları bağlamında, kadın ve erkek arasında eşit muamele ilkesi şu anlamlara gelecektir:

(a) Kadınların gebelik ve doğum izni sebebiyle ayrımcı muamele görmesi dahil olmak üzere, cinsiyete dayalı doğrudan ayrımcılık olmayaacaktır.

(b) Cinsiyete dayalı dolaylı ayrımcılık olmayaacaktır.

2. Bu Direktif, kadınların gebelik ve doğum konularında korunmaları ile ilgili hükümlere halel getirmez.

3. Bu Direktif'in kabul ettiği anlamda taciz ve cinsel taciz cinsiyete dayalı ayrımcılık olarak kabul görür ve bu sebeple yasaklanmıştır. Bir kişinin böyle bir davranışı reddetmesi veya ona boyun eğmesi, bu kişiyi etkileyecek kararlarda bir temel olarak kullanılamaz.

4. Bu Direktif'in çerçevesinde cinsiyete dayalı doğrudan veya dolaylı ayrımcılık talimatı vermek, ayrımcılık olarak kabul edilir.

5. Mal ve hizmetlerin temininin münhasıran veya öncelikli olarak bir cinsiyetin mensuplarına yönelik olmasının meşru bir amacı olduğu ve bu amaca ulaşmak için kullanılan araçların farklı muameleyi gerektirdiği gerekçelendirilmediğinde, bu Direktif muamele farklılıklarına halel getirmez.

Madde 5

Aktüeryel Unsurlar

1. Üye Devletler, en geç 21 Aralık 2007'den sonra tamamlanan tüm yeni sözleşmelerde, sigorta primleri ve menfaatleri hesaplamalarında cinsiyetin sigorta ve ilgili finansal hizmetlerde bir unsur olarak kullanılmasının, bireylerin sigorta primlerinde ve menfaatlerinde farklılıklara sebep olmadığını temin etmelidirler.

2. Bununla birlikte 1. fıkra uyarınca Üye Devletler, 21 Aralık 2007 tarihinden önce, doğru aktüeryal ve istatistik veriler temelinde cinsiyetin risk değerlendirmesinde belirleyici bir faktör olduğu durumlarda bireylerin sigorta primleri ve ödeneklerinde oransal farklılıklara izin verme kararı verebilir. İlgili Üye Devletler, cinsiyetin aktüeryal unsur olarak kullanıldığı verilerin doğru bir şekilde derlenmesi, yayınlanması ve güncellenmesini sağlar ve Komisyona bildirirler. Bu Üye Devletler, bu kararı 21 Aralık 2007 tarihinden beş yıl sonra madde 16'da atıfta bulunan Komisyon raporunu dikkate alarak gözden geçirecek ve sonuçlarını Komisyona ileteceklerdir.

3. Her durumda, gebelik ve doğum nedeniyle ortaya çıkacak giderler bireylerin sigorta primleri ve menfaatlerinde farklılıklara sebep olmamaktadır.

Üye Devletler bu fıkraya uymak için gerekli tedbirlerin uygulanmasını 21 Aralık 2007 tarihinden en geç iki yıl sonraya kadar erteleyebilirler. Bu durumda ilgili Üye Devletler derhal Komisyon'u bilgilendireceklerdir.

Madde 6

Olumlu Eylem

Uygulamada kadın ve erkek arasında tam bir eşitlik sağlamak amacıyla, eşit muamele ilkesi hiç bir Üye Devlet'i cinsiyetle bağlantılı dezavantajları önlemek veya telafi etmek için belirli tedbirleri muhafaza etmek veya kabul etmekten alıkoymaz.

Madde 7

Asgari Gereklilikler

1. Üye Devletler, bu Direktif'te belirtilen kadın ve erkek arasında eşit muamele ilkesinin korunması için daha uygun hükümler kabul edebilir veya böyle hükümleri muhafaza edebilir.
2. Bu Direktif'in uygulamaya koyulması hiç bir koşul altında, Direktif'in kapsadığı alanlar kapsamında Üye Devletler tarafından hâlihazırda

ayrımcılığa karşı hayata geçirilmiş koruma seviyesinin azaltılmasına sebep olamaz.

BÖLÜM 2

YASAL HAKLAR VE UYGULAMA

Madde 8

Hakların Savunulması

1. Üye Devletler, bu Direktif'in kapsadığı yükümlülüklerin uygulanabilmesi için yargı süreçleri ve/veya idari yargılamaların ve uygun görüldükleri takdirde uzlaşma usullerinin, gerçekleştirildiği iddia edilen ayrımcılık sonlanmış olsa bile, muamele eşitliği konusunda kendilerine haksızlık yapıldığını düşünen kişilerin bakımından mevcut olmasını sağlamalıdır.

2. Bu Direktif anlamında herhangi bir ayrımcılığın sonucun mağdur olan kişinin uğradığı kayıp ve zarar karşısında, Üye Devlet ulusal mevzuat sistemlerine, yaşanan zararlar orantılı ve caydırıcı şekilde belirlenen gerçekçi ve etkin bir telafi veya tazminat sistemi gibi tedbirler getirmelidir.

3. Üye Devletler bu Direktif'in bir araya getirdiği hükümlerin uygulanmasını sağlamak için; meşru bir ilgisi olan kurumların, kuruluşların ve diğer tüzel kişiliklerin ulusal mevzuatlarının kriterleri doğrultusunda, davacı kişinin onayı ile, onun adına veya ona destekçi olarak bu Direktif'in belirttiği yükümlülüklerin yerine getirilmesi hususunda her türlü yargı süreçlerine ve idari yargılamalara katılabilmesini sağlamalıdır.

4. Birinci ve üçüncü fıkra, eşit muamele ilkesi ile ilgili dava açmak için ulusal zaman sınırlamalarına hâlel getirmez.

Madde 9

İspat Yükü

1. Üye Devletler, ulusal yargı sistemleri doğrultusunda, gerekli tedbirleri alacaklardır. Böylelikle, eşit muamele ilkesi kendilerine uygulanmadığı için haksızlığa uğradığını düşünen

kişiler, bir mahkeme veya yetkili bir kuruma doğrudan veya dolaylı ayrımcılık yapıldığını dair gerçekleri ortaya koyabiliyorsa, eşit muamele prensibini hiçbir şekilde çiğnemediğini ispat etmek davalıya aittir.

2. Birinci fıkra, Üye Devletleri davacılar açısından daha tercih edilir kanıt kuralları koymaktan alıkoymaz.

3. Paragraf 1, herhangi bir suç takibati için uygulanmaz.

4. Birinci, ikinci ve üçüncü fıkralar, Madde 8(3) doğrultusunda açılan her davada da uygulanacaktır.

5. Üye Devletler, mahkemenin veya diğer yetkili makamın davanın unsurlarını incelediği yargulamalarda birinci fıkrayı uygulamak zorunda değildir.

Madde 10

Mağdurlaştırma

Üye Devletler, şikâyetlerin doğuracağı veya yasal kovuşturmalara tepki olarak ortaya çıkabilecek, ters muamele veya ters sonuçlardan kişileri korumak için ulusal mevzuatlarına tedbirler getirmelidirler.

Madde 11

İlgili Paylaşlarla Diyalog

Üye Devletler, ulusal kanunlar ve uygulamalar doğrultusunda, mal ve hizmetlere erişimde ve mal ve hizmet tedariki alanlarında cinsiyete dayalı ayrımcılığa karşı mücadelede katkıda bulunmak için meşru bir ilgisi olan ilgili paydaşlarla, eşit muamele ilkesini destekleme amacı ile diyalog kurmayı teşvik edeceklerdir.

BÖLÜM 3

EŞİT MUAMELENİN DESTEKLENMESİ İÇİN KURUMLAR

Madde 12

1. Üye Devletler, herkese cinsiyete dayalı ayrımcılık olmaksızın eşit muamele yapılmasını teşvik eden, analiz gerçekleştiren, izleme yapan ve destekleyen bir kurum veya kurumların belirlenmesi ve gerekli düzenlemelerin yapılmasını gerçekleştirecektir.

2. Üye Devletler birinci fıkroda belirtilen kurumların yetkinliklerinin aşağıdaki maddeleri içermesini sağlayacaklardır:

(a) Mağdurların ve kurumların, kuruluşların ve madde 8(3)'te belirtilen tüzel kişiliklerin haklarına hâle getirmeden şikâyetlerini takip eden ayrımcılık mağdurlarına bağımsız destek sağlamak;

(b) Ayrımcılıkla ilgili bağımsız çalışmalar yürütmek;

(c) Böyle ayrımcılıklar ile ilgili her konuda bağımsız raporlar yayınlamak ve tavsiyelerde bulunmak.

BÖLÜM 5

NİHAİ HÜKÜMLER

Madde 13

Uyum

Üye Devletler, bu Direktif'in kapsamı dahilinde eşit muamele ilkesinin mal ve hizmetlere erişim ve mal ve hizmet tedarikinde eşit muamele ilkesine uygun davranılmasını sağlamak için gerekli tedbirleri alacaklardır, ve özellikle aşağıdaki hususlara dikkat edeceklerdir:

(a) Eşit muamele ilkesinin karşısında olan her türlü yasa, kanun ve idari hükümler feshedilmesi

(b) Eşit muamele ilkesine karşı olan veya olabilecek her türlü sözleşmeden doğan hükümlerin, teşebbüslerin iç tüzüklerinin ve kar amacı güden ve gütmeyen kurumların yönetim kurallarının geçersiz sayılması veya değiştirilmesi

Madde 14

Cezalar

Üye Devletler, bu Direktif gereği kabul edilen ulusal düzenlemelerin ihlalinde uygulanacak cezalar ile ilgili yasaları koyacak ve bunların uygulanmasını sağlayacaklardır. Mağdura tazminatın ödenmesini içerebilecek yasalar etkili, orantılı ve caydırıcı olacaktır. Üye Devletler, bu hükümleri Komisyon'a en geç 21 Aralık 2007'de bildirecek ve bu hükümleri etkileyecek herhangi müteakip değişikliği gecikmeksizin haber edecektir.

Madde 15

Bilginin Yayılanması

Üye Devletler, bu Direktif uyarınca kabul edilen hükümlerin, yürürlükte olan ilgili hükümlerle birlikte tüm uygun araçlar aracılığıyla kendi alanlarındaki ilgili kişilerin dikkatine sunulmasını sağlayacaklardır.

Madde 16

Raporlar

1. Üye Devletler, bu Direktif'in uygulanması ile ilgili varolan tüm bilgileri Komisyon'a 21 Aralık 2009 tarihine kadar ve daha sonra her beş yılda bir ileteceklerdir.

Komisyon 5. madde ile ilgili cinsiyetin sigorta primleri ve menfaatleri hesaplarken belirleyici bir unsur olarak kullanılmasında, Üye Devlet-

ler'de mevcut uygulamaların bir incelemesini içeren özet bir rapor hazırlayacaktır. Bu rapor Avrupa Parlamentosu'na ve Konsey'e en geç 21 Aralık 2010 tarihinde gönderilecektir. Komisyon uygun durumlarda raporuna Direktif'i değiştirme önerilerini ekleyecektir.

2. Komisyonun raporu ilgili paydaşların görüşlerini de dikkate alacaktır.

Madde 17

Aktarım

1. Üye Devletler, bu Direktif'e uyum sağlamak için gerekli kanun, ikincil düzenleme ve idari kuralları en geç 21 Aralık 2007 tarihinde yürürlüğe sokacaktır. Bu hükümlerin metinleri derhal Komisyon'a gönderilecektir.

Üye Devletler tarafından kabul edilen bu düzenlemelerde bu Direktif'e atıf yapılmı veya bu düzenlemeler resmi olarak yayımlanırken bu yönde bir atfa yer verilir. Bu atfın hangi yöntemle yapılacağı Üye Devletler tarafından belirlenir.

2. Üye Devletler bu Direktif'in kapsadığı alanlar ile ilgili kabul ettikleri ulusal temel düzenlemelerin metnini Komisyon'a ileteceklerdir.

Madde 18

Yürürlüğe Girme

Bu Direktif, *Avrupa Birliği Resmi Gazetesi*'nde yayımlandığı tarihte yürürlüğe girer.

Madde 19

Muhataplar

Bu Direktif'in muhatabı üye devletlerdir. 13 Aralık 2004 tarihinde düzenlenmiştir.

İstihdam ve Meslek Konularında Kadın ve Erkeğe Eşit Muamele ve Fırsat Eşitliği İlkesinin Uygulanmasına İlişkin (Yeniden Düzenleme) 5 Temmuz 2006 Tarih ve 2006/54/EC Sayılı AVRUPA PARLAMENTOSU VE KONSEY DİREKTİFİ

AVRUPA PARLAMENTOSU VE AVRUPA BİRLİĞİ KONSEYİ,

Avrupa Topluluğu'nu kuran Antlaşmayı, özellikle Antlaşmanın 141(3) maddesini dikkate alarak,

Komisyon önerisini dikkate alarak,

Avrupa Ekonomik ve Sosyal Komitenin görüşünü dikkate alarak¹,

Antlaşmanın 251. maddesinde belirtilen prosedüre göre hareket ederek²,

Aşağıdaki gerekçeleri;

(1) İstihdam etme, mesleki eğitim, yükselme ve çalışma koşullarında kadın ve erkeğe eşit muamele ilkesinin uygulanmasına dair 9 Şubat 1976 tarihli 76/207 EEC Konsey Direktifi³ ve mesleki sosyal güvenlik planlarında kadın ve erkeğe eşit muamele uygulanmasına dair 24 Temmuz 1986 tarihli 86/378/EEC Konsey Direktifi⁴ üzerinde önemli değişiklikler yapılmıştır⁵. Kadın ve erkeğe eşit ücret ödenmesi ilkesinin uygulanmasına ilişkin üye ülkelerin kanunlarının yakınlaştırılmasına dair 10 Şubat

1975 tarihli 75/117/EEC Konsey Direktifi⁶ ve cinsiyet temelli ayrımcılık davalarında ispat yüküne ilişkin 15 Aralık 1997 tarihli 97/80/EC Konsey Direktifi⁷ de kadın ve erkeğe eşit muamele uygulanma amacına matuf hükümler içermektedir. Sözü geçen Direktiflerde yeni değişikliklerin yapılmasıyla birlikte, anlaşılabilirlik maksadıyla arzu edilmektedir ki, bu alanda mevcut ana hükümler ve Avrupa Toplulukları Adalet Divanı'nın (bundan sonra Adalet Divanı denilecektir) içtihadından kaynaklanan bazı gelişmeler tek bir metinde bir araya getirilerek söz konusu hükümlerin yeniden düzenlenmesi gerekmektedir.

(2) Kadın ve erkek arasındaki eşitlik, Antlaşmanın 2. ve 3. maddelerine ve Adalet Divanı'nın içtihatlarına göre Topluluk hukukunun temel ilkesidir. Bu Antlaşma hükümleri kadın ile erkek arasındaki eşitliği Topluluğun bir "görevi" ve "amacı" olarak öngörmüş ve Topluluğa, bütün faaliyetlerinde bu eşitliği teşvik etmesi için pozitif bir yükümlülük yüklemiştir.

(3) Adalet Divanı, kadın ile erkek arasında eşit muamele ilkesinin kapsamının bir kişinin şu veya bu cinsiyetten oluşuna dayalı olarak ayrımcılığın yasaklanmasıyla sınırlanmayacağını desteklemiştir. Güvence altına almak istediği hakların doğası ve amacı göz önüne alınarak, bu ilke, bir kişinin cinsiyet değiştirmesinden kaynaklanan ayrımcılığa da uygulanır.

(4) Antlaşmanın 141 (3). maddesi şimdi, eşit işe veya eşit değerdeki işe eşit ücret prensibi de dahil olmak üzere istihdam ve mesleki konularda eşit fırsat ve eşit muamele prensibinin uygulanmasını sağlamak için Topluluk tedbirlerinin benimsenmesi için özel hukuki bir temel sağlar.

¹ OJ C 157, 28.6.2005, s. 83.

² 6 Temmuz 2005 tarihli Avrupa Parlamentosu Görüşü Resmi Gazetede henüz yayımlanmamıştır), 10 Mart 2006 tarihli Konsey'in Ortak Tavrı (OJ C 126 E, 30.5.2006, s. 33) ve 1 Haziran 2006 tarihli Avrupa Parlamentosu tavrı (henüz Resmi Gazetede yayımlanmamıştır).

³ Avrupa Parlamentosu ve Konseyi'nin 2002/73/EC sayılı Direktifi (OJ L 269, 5.10.2002, s. 15) ile değişik OJ L 39, 14.2.1976, s. 40. Direktifi.

⁴ 96/97/EC (OJ L 46, 17.2.1997, s. 20) sayılı Direktifle değişik OJ L 225 sayılı ve 12.8.1986 tarihli Direktif, s. 40.

⁵ Bakınız Ek I, Kısım A.

⁶ OJ L 45, 19.2.1975, s. 19.

⁷ 98/52/ EC (OJ L 205, 22.7.1998, s. 66) sayılı Direktifle değişik OJ L 14 sayılı ve 20.1.1998 tarihli Direktif, s. 6.

(5) Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı'nın 21. ve 23. maddeleri de cinsiyet temelinde herhangi bir ayrımcılığı yasaklar ve istihdam, iş ve ücret de dahil bütün alanlarda kadın ile erkek arasında eşit muamele hakkını gözetir.

(6) Taciz ve cinsel taciz, kadın ile erkek arasında eşit muamele ilkesine aykırıdır ve bu Direktifin amaçları bakımından cinsiyet temelli bir ayrımcılık teşkil eder. Bu ayrımcılık biçimleri yalnızca iş yerinde değil, aynı zamanda istihdam, mesleki eğitim ve terfi olanaklarına ulaşma bağlamında da ortaya çıkar. Bu yüzden bunlar yasaklanmalıdır ve etkin, orantılı ve caydırıcı cezalara tabi tutulmalıdır.

(7) Bu bağlamda işverenler ve mesleki eğitimden sorumlu olanlar cinsiyet temelli ayrımcılığın bütün biçimleriyle mücadele etmek için ve özellikle istihdam, mesleki eğitim ve terfi olanaklarına ulaşma konusunda ve işyerinde taciz ve cinsel tacize karşı ulusal hukuk ve uygulamalara uygun olarak tedbir almaları hususunda teşvik edilmelidir.

(8) Antlaşmanın 141. maddesinde öngörül- düğü ve buna uygun olarak Adalet Divanı içtihat hukukunun desteklediği gibi, eşit işe veya eşit değerdeki işe eşit ücret ilkesi, erkeklerle kadınlar arasında eşit muamele ilkesinin önemli bir boyutunu ve cinsiyet ayrımcılığıyla ilgili Divan'ın içtihatları da dahil Topluluk müktesebatının (acquis communautaire) temel ve bölünmez bir parçasını teşkil eder.

(9) Adalet Divanı'nın yerleşik içtihat hukukuna göre, işçilerin aynı işi veya eşit değerdeki işi yapıp yapmadıklarının tayin edilmesi için, iş ve eğitim ve çalışma koşullarının doğası da dahil bir dizi faktör göz önüne alınarak bu işçilerin eşdeğer (karşılaştırılabilir) bir durumda olduk- larının düşünülüp düşünilemeyeceğinin belir- lenmesi gerekir.

(10) Adalet Divanı, bazı durumlarda, eşit ücret ilkesinin kadın ve erkeğin aynı işveren için çalıştığı durumlarda sınırlı olmadığını tespit et- miştir.

11) Üye devletler, sosyal taraflarla işbirliği halinde, süregelen cinsiyete dayalı ücret farklılıkları probleminde ve kadın ve erkeğin aile ve iş yükümlülüklerini daha başarılı bir şekilde birleştirebilecek esnek zamanlı çalışma saatleri ayarlaması gibi iş piyasasındaki belirgin cinsiyet ayrımlarına dikkat çekmeye devam etmelidir. Ayrıca bu, ebeveynlerden her birinin alabileceği uygun ebeveyn izin düzenlemelerini ve ulaşılabilir ve karşılanabilir (ucuz) çocuk bakım olanakları ve bakmakla yükümlü olunan kişile- rin bakımının teminini de kapsar.

12) Mesleki sosyal güvenlik sisteminde eşit muamele ilkesinin uygulanmasını sağlamak ve kapsamını daha açık bir şekilde tanımlamak için özel tedbirler benimsenmelidir.

13) 17 Mayıs 1990 tarih ve C-262/88 (1) sayılı hükmünde, Adalet Divanı, mesleki emekli maaşının bütün biçimlerinin Antlaşmanın 141. Maddesinin anlamı çerçevesinde bir ödeme un- surunu teşkil ettiğine karar verdi.

14) Antlaşmanın 141. maddesinin anlamı çerçevesinde ödeme kavramının sosyal güvenlik yararlarını (yardımlarını) kapsamamasına rağmen, kamu görevlileri için bir emeklilik planı çerçevesinde ödenebilir yardımlar eğer işçiye kamu işvereniyle iş ilişkisi sebebiyle ödeniyorsa, bu planın genel kanuni planın bir parçasını teşkil ettiğine bakılmaksızın, kamu görevlileri için bu planının eşit ödeme ilkesi kapsamı içine girdiği şimdi açıkça belirlenmiştir. Adalet Divanının C-7/93 (2) ve C-351/100 (3) sayılı davalarda verdi- ği hükümlere göre, eğer emeklilik planı belli bir işçi kategorisi ile ilgiliyse ve yardımlar doğru- dan doğruya hizmet süresi ile ilgili ve kamu görevlisinin son maaşına bakılarak hesap- lanıyorsa koşullar yerine getirilmiş olacaktır. Bu yüzden açıklik kazandırmak için, bu sonucu doğuran belirli bir hüküm koymak uygundur.

¹ C-262/88: Barber v Guardian Royal Exchange Assurance Group

(1990 ECR I 1889).

² C-7/93: Bestuur van het Algemeen Burgerlijk Pensioen- fonds v G. A. Beune (1994 ECR I 4471).

³ C-351/00: Pirkko Niemi (2002 ECR I-7007).

15) Adalet Divanı teyit etmiştir ki, kadın ve erkek çalışanların, önceden belirlenmiş maaş ödemeli emeklilik planına katkılarının Antlaşmanın 141. Maddesinin kapsamı içindeyken, fonlanmış ve önceden belirlenmiş maaş ödemeli emeklilik planı çerçevesinde ödenen işveren katkısındaki cinsiyete göre farklı aktüeryal faktörlerin kullanılmasından dolayı ortaya çıkan herhangi bir eşitsizlik aynı hükmün ışığında değerlendirilmez.

16) Örnek olarak, fonlanmış ve önceden belirlenmiş maaş ödemeli emeklilik planı durumunda, periyodik olarak ödenen emekli maaşının parçası olan sermaye toplamına dönüş-türme, emekli maaş haklarının transferi, emekli maaşının bir kısmından feragatin karşılığında bakmakla yükümlü olunan kişiye intikal eden ödenebilir emekli maaşı veya işçinin erken emekliliği seçmesi halinde daha az emekli maaşı gibi bazı unsurlar, miktarlardaki eşitsizliğin, planın fonlanmasının yapıldığı dönemde cinsiyete göre farklılaşan aktüerya faktörlerinin kullanılmasından kaynaklandığı hallerde eşitsiz olabilir.

17) Mesleki sosyal güvenlik planları çerçevesinde ödenebilir yardımlar 17 Mayıs 1990 tarihinden önceki çalışma dönemlerine atfedilebildiği ölçüde ücret olarak düşünülmez. Ancak bu tarihten önce, yürürlükteki ulusal kanunlara göre hukuki süreci başlatmış veya eşdeğer bir hak talebinde bulunmuş işçiler veya işçilere dayanarak hak talebinde bulunmuş kişilerin durumu buna bir istisnadır. Bundan dolayı eşit muamele ilkesinin uygulanmasını buna uygun olarak sınırlandırmak gereklidir.

18) Adalet Divanı, Barber Protokolünün⁽¹⁾, mesleki bir emeklilik planına katılma hakkını etkilemediğini ve C-262/88 numaralı dava çerçevesinde hükmün verildiği tarihteki etki sınırlarının, mesleki bir emeklilik planına katılma hakkına uygulanmadığını tutarlı şekilde destekler. Adalet Divanı aynı zamanda, ulusal kanunlar çerçevesinde dava açma konusundaki zaman sınırlarıyla ilgili ulusal kuralların, mesleki

bir emeklilik planına katılma hakkını ileri süren işçilere karşı, bu kuralların bu tür bir eylem için iç hukuk yapısına sahip benzer eylemlere nazaran daha elverişsiz olmaması ve bunların Topluluk hukukunun verdiği hakların kullanımını pratikte imkansız hale getirmemesi şartıyla kullanılabilmesine de hükmetti. Ayrıca Adalet Divanı, bir işçinin geriye dönük olarak mesleki bir emeklilik planına katılma konusunda hak iddia edebilecek oluşunun, işçinin, ilgili üyelik dönemiyle ilgili katkıda bulunmaktan kaçınmasına imkan tanımayacağına da işaret etti.

19) İstihdam ve istihdama yol açan mesleki eğitime eşit erişimi sağlamak, istihdam ve meslek konularında kadınlara ve erkeklerle eşit muamele ilkesinin uygulanması bakımından temeldir. Bu yüzden bu ilkenin istisnaları, güdülen hedefin meşru olması ve orantılı olma ilkesine uyulması koşuluyla, işin doğası veya işin görüldüğü bağlam gereği belli bir cinsiyetteki kişinin istihdamını gerektiren mesleki faaliyetlerle sınırlandırılmalıdır.

20) Bu Direktif, diğerleriyle sendika kurma hakkı ve kişilerin menfaatini savunmak için sendikalara katılma hakkı da dahil, dernek kurma özgürlüğüne halel getirmez. Antlaşmanın 141 (4). maddesinin anlamı çerçevesindeki tedbirler, ana gayesi, uygulamada kadınlarla erkekler arasında eşit muamele ilkesinin teşviki olan sendikalara veya örgütlere üyeliği ve bunlara bağlı faaliyetlerin devamını kapsayabilir.

21) Ayrımcılığın yasaklanması belli bir cinsiyete mensup kişi gruplarının maruz kaldığı dezavantajları önlemeyi veya bunları tasmin etmeyi hedefleyen tedbirlerin benimsenmesi ve muhafaza edilmesine halel getirmez. Bu gibi tedbirler, ana gayesi belli bir cinsiyete mensup kişilerin özel ihtiyaçlarının desteklenmesi ve kadınlarla erkekler arasındaki eşitliğin teşviki olduğu hallerde, belli bir cinsiyete mensup kişilerin örgütlerine izin verir.

22) Antlaşmanın 141 (4). maddesine uygun olarak ve uygulamada kadın ile erkek arasında çalışma hayatında tam eşitliği sağlama amacıyla, eşit muamele ilkesi Üye devletleri, yeterli şekilde temsil edilemeyen cinsiyetin mesleki bir faa-

¹ Avrupa Topluluğu'nu kuran Antlaşma'nın 141. maddesiyle ilgili 17. Protokol (1992).

liyeti yapmasını kolaylaştırmak veya mesleki kariyerde dezavantajları engellemek veya bunları tazmin etmek için belirli avantajlar sağlayan tedbirleri benimsemelerini veya muhafaza etmelerini engellemez. Üye devletler, mevcut durumu göz önüne alarak ve Amsterdam Antlaşması'nın 28 sayılı Deklarasyonunu hatırdı tutarak, ilk önce kadının çalışma hayatındaki durumunu iyileştirmeyi amaçlamalıdır.

23) Adalet Divanı'nın İçtihat Hukukundan açıkça anlaşılmaktadır ki, kadına hamilelik veya doğumla ilgili olarak olumsuz muamele, cinsiyete dayalı doğrudan bir ayrımcılık oluşturur. Bu tarz bir muamele bu yüzden beyanen bu Direktifin kapsamı içinde olmalıdır.

24) Adalet Divanı tutarlı bir şekilde, eşit muamele ilkesiyle ilgili olarak, hamilelik ve annelik (doğum) sırasındaki kadının biyolojik durumunu korumanın ve kayda değer bir eşitliğe ulaşma aracı olarak annelik (doğumla) ilgili koruyucu tedbirleri yürürlüğe sokmanın meşruiyetini kabul eder. Bu yüzden bu Direktif, işyerinde, kısa bir süre önce doğum yapmış veya emzikli dönemde olan işçiler ve hamile işçilerin güvenlik ve sağlık durumunda iyileştirmeler yapılmasını teşvik edecek tedbirlerin yürürlüğe girmesine dair 19 Ekim 1992 tarihli ve 92/85/EEC sayılı Konsey Direktifine hâlel getirmez⁽¹⁾. Ayrıca bu Direktif, UNICE, CEEP ve ETUC tarafından sonuçlandırılan ebeveyn izni konusundaki çerçeve anlaşmasına dair 3 Haziran 1996 tarih ve 96/34/EC sayılı Konsey Direktifine⁽²⁾ de hâlel getirmemelidir.

25) Açıklık kazandırmak için, kadınların doğum izninde çalışma haklarının ve özellikle aynı veya eşdeğer bir pozisyona (mekie) dönebilmeleri ve görev süresi ve koşullarında bu tür bir izin almalarının sonucu olarak herhangi bir kayba uğramaması hakkını ve yoklukları sırasında çalışma koşullarında yapılan ve eğer olsalardı yararlanmaya hak kazanmış olacakları herhangi bir iyileşmeden yararlanma hakkını korumak için açıklayıcı hüküm koymak da uygun olur.

26) Aile ve çalışma hayatına kadın ve erkeğin dengeli katılımına dair 29 Haziran 2000 tarihli Konsey toplantısı çerçevesinde toplanan Çalışma ve Sosyal Politika Bakanlarının ve Konsey'in kararında⁽³⁾, Üye devletler, çalışan erkeklerle, çalışmalarıyla ilgili haklarını muhafaza ederken bireysel olan ve transfer edilemeyen ebeveyn izni alma hakkını tanımak için kendi hukuki sistemlerinin kapsamını gözden geçirmeyi düşünmeye teşvik edildiler.

27) Benzer mülhazalar, Üye devletlerin, kadınlara ve erkeklerle bir çocuk evlat edinmelerini takiben izin alma konusunda bireysel ve transfer edilemez hak tanımalarına da uygulanır. Babalık ve/veya evlat edinme iznini alma hakkını tanıyıp tanımayacağını belirlemek ve ayrıca işten çıkarma ve işe dönme dışındaki koşulları belirlemek Üye devletlerin sorumluluğundadır ve bu Direktifin kapsamı dışındadır.

28) Eşit muamele ilkesinin etkin bir şekilde uygulanması Üye devletler tarafından uygun prosedürlerin yürürlüğe sokulmasını gerektirir.

29) Bu Direktiften doğan yükümlülüklerin ifası için gerekli adli veya idari prosedürlerin temini eşit muamele ilkesinin etkin bir şekilde uygulanması için esastır.

30) İspat yüküne dair kuralların benimsenmesi, eşit muamele ilkesinin etkin bir şekilde uygulanabilmesini sağlamakta önemli bir rol oynar. Adalet Divanı'nın onayladığı gibi, bundan dolayı, esasları araştırmanın mahkeme veya başka bir yetkili ulusal organın sorumluluğunda olduğu davalarla ilişkili olanlar hariç, prima facie (tersi sabit oluncaya kadar davacının iddiasının kabulü için yeter ve geçerli kanıtları bulunan dava) ayrımcılık davasının olduğu halde ispat yükünün davalıya kaydırılmasını sağlamak için hüküm konulmalıdır. Fakat doğrudan veya dolaylı ayrımcılığın bulunduğu sonucunun çıkarılabileceği esasların takdirinin, ulusal hukuk veya uygulamalara uygun olarak ilgili ulusal organın sorumluluğunda olmaya devam edeceğine de açıklık getirilmesi gereklidir. Ayrıca, davanın uygun bir safhasında, da-

¹ OJ L 348, 28.11.1992, s. 1.

² 97/75/EC (OJ L 10, 16.1.1998, s. 24) sayılı Direktifle değişik OJ L 145 sayı ve 19.6.1996 tarihli Direktif, s. 4.

³ OJ C 218, 31.7.2000, s. 5.

Çalışma Mevzuatı ile ilgili Avrupa Birliği Direktifleri

vacının daha fazla lehine olan kanıtlama kural-
larını uygulamak Üye devletlerin sorumluluğun-
dadır.

31) Bu Direktifin önerdiği koruma düzeyini
daha da artırmak amacıyla, dernekler, örgütler
ve diğer tüzel kişilere de, temsil ve savunmayla
ilgili ulusal usul hukuku kurallarına hâlel getir-
meksizin müştekiyi desteklemek üzere veya
müşteki lehine Üye devletin belirleyebileceği
gibi davaya katılma yetkisi tanınmalıdır.

32) Etkin hukuki koruma hakkının temel
doğası dikkate alınarak, eşit muamele ilkesinin
ihlal edildiği iddialarına yol açan ilişkinin sona
ermesinden sonra bile işçilerin bu korumadan
yararlanmaya devam etmelerinin sağlanması
uygundur. Bu Direktif çerçevesinde korunan bir
kişiyi savunan veya onun lehine kanıt sağlayan
bir çalışana da aynı korumadan yararlanma
hakkı sağlanmalıdır.

33) Adalet Divanı tarafından açıkça ortaya
konmuştur ki, etkin olması için, eşit muamele
ilkesi, herhangi bir ihlal durumunda verilen taz-
minatın, ihlalden kaynaklanan zararlar ilişkili
olarak uygun bir tazminat olması gerektiğini
zımnen öngörür. Bu yüzden, işverenin bu Direk-
tifin kapsamı içindeki bir ayrımcılıktan dolayı
bir başvuru sahibinin maruz kaldığı tek zararın
başvurusunun dikkate alınmasının reddedilmesi
olduğunu ispatlayabildiği haller dışında, bu tür-
de bir tazminat için önceden herhangi bir üst
sınır belirlemenin düşünülmemesi uygun olur.

34) Eşit muamele ilkesinin etkin bir şekilde
uygulanmasını güçlendirmek için, Üye devletler
sosyal taraflar arasında ve ulusal uygulamalar
çerçevesinde hükümet dışı örgütlerle (sivil top-
lum kuruluşlarıyla) diyalogu teşvik etmelidir.

35) Üye Devletler bu Direktif çerçevesinde
yükümlülüklerin ihlali için etkin, orantılı ve
 caydırıcı cezalar temin etmelidirler.

36) Bu Direktifin gayesi Üye devletler ta-
rafında yeterli ölçüde gerçekleştirilemeyeceği ve
bundan dolayı Topluluk düzeyinde daha iyi ger-
çekleştirilebileceği için, Topluluk Antlaşmanın
5. maddesinde öngörüldüğü gibi ikincilik / ika-

me ilkesine uygun tedbirler benimseyebilir. Söz
konusu maddede öngörüldüğü üzere orantılı
olma ilkesine uygun olarak bu Direktif, bu gaye-
lere ulaşmak için gerekli olanın ötesine geçmez.

37) İstihdam ve meslek konularında
kadınlara ve erkeklere farklı muamele
yapıldığının daha iyi ortaya çıkması için, cinsi-
yete göre ayrılmış karşılaştırmalı istatistikler
geliştirilmeye ve analiz edilmeye devam olun-
malı ve ilgili düzeylerde hazır hale getirilmeli-
dir.

38) Kadın ve erkeklere istihdam ve meslek
konularında eşit muamele, hukuki tedbirlerle
sınırlanmaz. Tersine Avrupa Birliği ve Üye
devletler, mümkün olan en geniş ölçüde kamu
ve özel sektör düzeyinde ilgili bütün tarafları
konuya dahil ederek ücret konusundaki
ayrımcılığa dair kamuoyundaki bilincin art-
masını ve kamuoyunun bu konudaki tutumunun
değişmesini teşvik etmeye devam etmelidir.
Sosyal taraflar arasında diyalog bu süreçte
önemli bir rol oynayabilir.

39) Bu Direktifi ulusal hukuka aktarma yü-
kümlülüğü daha önceki Direktiflerle
karşılaştırıldığında kayda değer bir değişikliği
temsil eden hükümlerle sınırlandırılmıştır.
Kayda değer bir şekilde değiştirilmemiş olan
hükümleri, ulusal mevzuata alma yükümlülüğü
daha önceki Direktifler çerçevesinde doğmuştur.

40) Bu Direktif, Üye devletlerin, Ek I, Kısım
B'de Direktiflerin ulusal hukuka aktarılması ve
uygulanması için öngörülen zaman sınıрыyla
ilgili yükümlülüklerine hâlel getirmez.

41) Daha iyi kanun yapma konusunda Ku-
rumlar arası anlaşmanın 34. fıkrasına ⁽¹⁾ göre
üye devletler, kendileri için ve Topluluğun men-
faatine olmak üzere, bu Direktifle, aktarılan
tedbirler arasındaki ilişkiyi, mümkün olduğu
oranda göstermeye ve bunları kamuya mal et-
mek için kendi tablolarını hazırlamaları konu-
sunda teşvik edilmektedir.

¹ OJ C 321, 31.12.2003, s. 1.

BU DİREKTİFİ KABUL ETMİŞLERDİR:

BAŞLIK I

GENEL HÜKÜMLER

Madde 1

Amaç

Bu Direktifin amacı, meslek ve istihdam konularında kadın ve erkeğe eşit muamele ve fırsat eşitliği ilkesinin uygulanmasını sağlamaktır.

Bu maksatla, aşağıdaki hususlarla ilişkili olarak eşit muamele ilkesinin uygulanması konusunda hükümler içerir:

- (a) Terfii de dahil olmak üzere istihdam edilme ve mesleki eğitime erişim;
- (b) Ödeme dahil çalışma şartları;
- (c) Mesleki sosyal güvenlik planları.

Ayrıca uygun prosedürlerin tesis edilmesi yoluyla bu tip uygulamaların daha etkin olmasını sağlayacak hükümleri de içerir.

Madde 2

Tanımlar

1. Bu Direktifin amaçları için, aşağıdaki tanımlar uygulanır (geçerli olur):

- (a) ‘Doğrudan ayrımcılık’: bir kişiye, başka bir kişiye göre cinsiyeti sebebiyle benzer durumlarda gösterilenden veya gösterilecek olandan daha az avantajlı şekilde davranılması hali;
- (b) ‘Dolaylı ayrımcılık’: Görünüşte tarafsız olan hükümler, kıstaslar ya da uygulamaların meşru bir amaçla objektif olarak haklılığı gösterilmediği ve o amaca ulaşmanın araçları uygun ve zorunlu olmadığı sürece, bu hükümler, kıstaslar ya da uygulamaların belli cinsiyetten kişileri, öteki cinsiyetten olan kişilere nazaran özellikle dezavantajlı duruma düşürmesi halleri;
- (c) ‘Taciz’: Bir kişinin cinsiyeti ile ilgili istenmeyen davranışların, kişinin onurunu çiğneme ve yıldınlık uyandırıcı, hasmane, haysiyet

kırıcı, aşağılayıcı veya saldırgan bir çevre yaratma amacıyla veya bu sonucu doğuracak şekilde ortaya çıkması hali;

(d) ‘Cinsel taciz’: Özellikle yıldınlık uyandırıcı, hasmane, haysiyet kırıcı, aşağılayıcı veya saldırgan bir ortam yarattığı zaman, kişinin onurunu çiğneme amacıyla veya bu sonucu doğuracak şekilde, arzu edilmeyen sözle, söz dışında veya cinsel içerikli fiziksel davranışın herhangi bir biçiminin ortaya çıkması halleri;

(e) ‘Ödeme’: İşçinin işverenden çalışmasının karşılığında doğrudan veya dolaylı olarak aldığı nakit veya aynı olsun olağan temel veya asgari ücret veya maaş veya başka bir bedel veya karşılık;

(f) ‘Mesleki sosyal güvenlik planları’: Amacı, bir ekonomik faaliyet alanında, mesleki bir sektörde veya sektörler grubunda bir teşebbüste veya teşebbüsler grubunda ister birisine bağlı çalışan olsun isterse bağımsız olarak çalışıyor olsun işçilere, üyelik ister zorunlu, isterse seçimlik olsun, kanuni sosyal güvenlik sistemlerinin sağladığı yardımları tamamlamayı veya onların yerini almayı amaçlayan yararlar sağlamak olan, sosyal güvenlik alanında kadın ve erkeğe eşit muamele ilkesinin aşamalı şekilde uygulanmasına dair 19 Aralık 1978 tarih ve 79/7/EEC sayılı Konsey Direktifine¹ tabi olmayan sistemler.

2. Bu Direktifin amaçları için, ayrımcılık aşağıdaki hususları kapsar:

- a) Taciz, cinsel taciz ve kişinin bu tarz bir davranışa boyun eğmeyi reddetmesine bağlı olarak daha az avantajlı (daha kötü) muamele.
- b) Cinsiyet temelinde kişilere karşı ayrımcılık yapılması talimatı;
- c) 92/85/EEC sayılı Direktifin anlamı çerçevesinde bir kadına hamilelik veya doğum izniyle ilgili olarak daha az avantajlı davranılması.

¹ OJ L 6, 10.1.1979, S. 24.

Madde 3

Pozitif Eylem

Üye devletler, çalışma hayatında kadın ile erkek arasında uygulamada tam eşitliği sağlamak amacıyla Antlaşmanın 141 (4) maddesinin anlamı çerçevesindeki tedbirleri benimserler veya muhafaza ederler.

BAŞLIK II

ÖZEL HÜKÜMLER

BÖLÜM I

Eşit Ücret

Madde 4

Ayrımcılığın yasaklanması

Aynı iş için veya eşit değer atfedilen işler için, ödemenin bütün boyutları ve koşulları bakımından cinsiyet temeline dayalı olarak doğrudan veya dolaylı ayrımcılık ortadan kaldırılır.

Özellikle ücreti belirlemek için bir iş sınıflama sisteminin kullanıldığı hallerde, kadınlar ve erkekler için aynı kriter baz olarak alınır ve sistem, cinsiyet temelinde herhangi bir ayrımcılığı dışlayacak şekilde düzenlenir.

BÖLÜM II

Mesleki Sosyal Güvenlik Planlarında Eşit Muamele

Madde 5

Ayrımcılığın Yasaklanması

4.Maddeye hâlel getirmeksizin, özellikle aşağıdaki hususlar bakımından olmak üzere, mesleki sosyal güvenlik planlarında cinsiyet temelli doğrudan veya dolaylı ayrımcılık yapılmaz:

a) Bu planların kapsamı ve bunlara erişimin koşulları;

b) Katkıda bulunma yükümlülüğü ve katkıların hesaplanması;

c) Bir eş veya bakmakla yükümlü olunan kişiler bakımından emekli aylığından ayrı olarak her ay ödenen mblağlar da dahil yardımların hesaplanması ve bundan yararlanmaya ehil oluşun süresi ve bunun muhafaza edilmesini düzenleyen koşullar.

Madde 6

Kişî Olarak Kapsam

Bu Bölüm, bağımsız çalışan kişiler, faaliyetleri, hastalık, doğum, kaza ve gönüllü olmayan işsizlik dolayısıyla kesintiye uğramış kişiler, iş arayan kişiler ve emekli ve özürllü işçiler ve bunlara dayanarak hak iddia eden kişiler de dahil olmak üzere çalışan nüfusun üyelerine, ulusal hukuk ve/veya uygulamalara uygun olarak uygulanır.

Madde 7

Maddî Kapsam

1. Bu Bölüm aşağıdakilere uygulanır;

a) Aşağıdaki risklere karşı koruma sağlayan mesleki sosyal güvenlik planları:

i) Hastalık

ii) Maluliyet;

iii) Erken emeklilik de dahil yaşlılık;

iv) Endüstriyel kazalar ve meslek hastalıkları,

v) İşsizlik

b) Yardımlar, işçinin çalışması sebebiyle işveren tarafından işçiye ödenen bir bedeli oluşturuyorsa, özellikle dul ve yetim yardımı ve aile yardımı olarak ve nakit veya aynı diğer sosyal yardımlar sağlayan mesleki sosyal güvenlik planları.

2. Bu Bölüm, ayrıca özel bir kategorideki işçiler için emeklilik planına da uygulanır, örne-

ğın, eğer bu plan çerçevesinde ödenen yardımlar, kamu işvereni ile iş ilişkisi sebebiyle ödeniyorsa kamu görevlileri kategorisi. Bu tarz bir planın genel kanuni sistemin bir parçasını oluşturması bu bağlama hâle getirmez.

Madde 8

Maddi Kapsamdan İstisnalar

1. Bu Bölüm aşağıdakilere uygulanmaz:
 - a) Bağımsız çalışan kişiler için bireysel sözleşmeler;
 - b) Bağımsız çalışan kişiler için tek kişilik planlar;
 - c) İşçilerin durumunda işverenin bir taraf olmadığı sigorta sözleşmeleri;
 - d) Mesleki sosyal güvenlik planlarının, katılımcılara bireysel olarak onlara aşağıdakileri garantilemeyi öneren isteğe bağlı hükümleri;
 - i) Ya ek yardımlar,
 - ii) veya bağımsız çalışan kişiler için normal ödemelerin başlayacağı tarihin seçimi veya çeşitli yan ödemeler arasında bir seçim.
 - e) Yardımların gönüllülüğe dayalı olarak işçiler tarafından ödenen katkılarla finanse edildiği mesleki sosyal güvenlik planları.
2. Bu Bölüm, bir işverenin, mesleki bir sosyal güvenlik planına dayanarak emekli maaşı bağlanması için emeklilik yaşına halihazırda erişmiş, fakat kanuni emeklilik maaşını bağlamak için emeklilik yaşına henüz erişmemiş kişilere, kanuni emeklilik yaşına halihazırda erişmiş aynı durumdaki öteki cinsiyetten kişilere ödenen miktarla bağlantılı olarak bu kişilere ödenecek toplam yardım miktarını eşit hale getirmek veya nispeten eşit hale getirmek amacıyla, bu kişiler kanuni emeklilik yaşına gelene kadar emeklilik aylığında bir artış yapmalarını (pension supplement) engellemez.

Madde 9

Ayrımcılığa dair örnekler

1. Eşit muamele ilkesine aykırı hükümler, doğrudan veya dolaylı olsun cinsiyete dayalı olarak şunları kapsar:
 - a) Mesleki bir sosyal güvenlik planına katılabilecek kişileri belirlemek;
 - b) Mesleki bir sosyal güvenlik planına katılmanın zorunlu mu, yoksa seçimsel mi olduğunu belirlemek;
 - c) Plana giriş yaşı veya asgari çalışma dönemi veya plandan yardımlar sağlanması için gereken plan üyeliğine dair farklı kuralları koymak;
 - d) Bir işçinin, uzun vadeli yardımlar konusundaki ertelenmiş hakkını garanti eden koşulları yerine getirmeksizin plandan ayrılması durumunda katkılarının geri ödenmesi konusunda (h) ve (j)'de öngörülenler dışında farklı kuralları koymak;
 - e) Bir cinsiyete veya ötekine mensup işçiler için yardımların sağlanması veya bu yardımların kısıtlanması konusunda farklı koşullar belirlemek;
 - f) Farklı emeklilik yaşları belirlemek;
 - g) Kanunla veya anlaşmayla tanınan ve işveren tarafından ücreti ödenen doğum izni veya ailevi sebeplerden dolayı alınan izin dönemlerinde hakların iktisabını veya muhafazasını askıya almak;
 - h) Önceden belirlenmiş katkı planlarında cinsiyete göre farklılaşan aktüerya hesaplama faktörlerini hesaba katmak için gerekli olabildiği ölçüde yapılanlar hariç, farklı yardım düzeyleri saptamak; fonlanmış ve önceden belirlenmiş maaşa dayalı planlar durumunda, miktarlardaki eşitsizliğin, planın finansmanının sağlandığı dönemde cinsiyete göre farklılaşan aktüerya faktörlerinin kullanılmasından kaynaklandığı hallerde bazı unsurlar eşit olmayabilir.

i) İşçilerin katkıları için farklı düzeyler belirlemek;

j) Aşağıdaki haller hariç, işverenlerin katkıları için farklı düzeyler belirlemek;

i. Önceden belirlenmiş katkı planları durumunda, eğer amaç nihai ödeme miktarını eşitlemek veya her iki cinsiyet için neredeyse eşit hale getirmek ise;

ii. Fonlanmış ve önceden belirlenmiş maaşa dayalı yardım planı durumunda, işveren katkısının, önceden belirlenen yardımların maliyetini karşılamak için gerekli uygun fon miktarını sağlamayı amaçladığı haller;

k) Bir işçi plandan ayrıldığı zaman erte-
lenmiş yardımların garanti edilmesi veya bu yardımlar konusundaki hakların muhafazası bakımından (h) ve (j)'de öngörülenler dışında, yalnızca belli bir cinsiyete mensup işçilere uygulanabilecek standartlar veya farklı standartlar koymak.

2. Bu Bölümün kapsamı içindeki yardımları yapmanın, planın yönetim organlarına bıraktığı hallerde, bu organlar eşit muamele ilkesine uyarlar.

Madde 10

Bağımsız Çalışan Kişiler Bakımından Uygulama

1. Üye devletler, bağımsız çalışan kişiler için mesleki sosyal güvenlik planları alanında eşit muamele ilkesine aykırı hükümlerin en geç 1 Ocak 1993 tarihinden itibaren yürürlük kazanacak şekilde değiştirilmesini veya o tarihten sonra üyeliği gerçekleşecek Üye devletler için 86/378/EEC sayılı Direktifin o devletlerin top-
raklarında yürürlük kazanacağı tarihte geçerli olmak üzere değiştirilmesini sağlayacak gerekli adımları atarlar.

2. Bu bölüm, bağımsız çalışan kişiler için mesleki sosyal güvenlik planına üyelik dö-
ne-
miyle ilgili bu planda revizyon yapılmadan ön-
ceki hakların ve yükümlülüklerin o dönemde

yürürlükte olan planın hükümlerine tabi olarak kalmasını engellemez.

Madde 11

Bağımsız Çalışan Kişiler bakımından erteleme ihtimali

Bağımsız çalışan kişiler için mesleki sosyal gü-
venlik planları bakımından, Üye devletler;

a) Yaşlılık veya emekli aylığı bağlamak için emekli aylığına hak kazanılan yaştan ve diğer yardımlar için bunun olası sonuçlarının belir-
lenmesiyle ilgili olarak;

i) Ya kanuni planlarda böylesi bir eşitliğe ulaşılacak tarihe kadar,
ii) Ya da en geç, bu eşitliğin bir direktifle öngörüleceği zamana kadar;

b) Topluluk hukuku, bu bağlamda kanuni sosyal güvenlik planlarında eşit muamele ilkesi-
ni yerleştirene kadar dul ve yetim aylıkları ile ilgili olarak;

c) 1 Ocak 1999 tarihine kadar aktüerya hesaplama faktörlerinin kullanımıyla ilgili ola-
rak 9(1)(i) maddesinin uygulanması veya üyeliği o tarihten sonra gerçekleşen üye devletler için, 86/378/EEC sayılı Direktifin o devletlerin top-
raklarında yürürlük kazanacağı tarihe kadar, eşit muamele ilkesinin zorunlu uygulamasını erte-
leyebilir;

Madde 12

Makabline Teşmil

1. Bu Bölümü uygulayan her türlü tedbir, işçiler bakımından, mesleki sosyal güvenlik planları çerçevesinde 17 Mayıs 1990 tarihinden sonraki çalışma dönemlerinden elde edilen bütün yardımları kapsar ve bu tarihten önce hukuki süreci başlatan veya ulusal mevzuat çerçevesinde eşdeğer bir hak iddiasında bulunan işçiler ve işçilerden dolayı hak iddia eden kişilerin haklarına hâle getirmeksizin o tarihe kadar makab-
line teşmil edecek şekilde uygulanır. Bu hallerde, uygulama tedbirleri 8 Nisan 1976'ya kadar

makabline şamil olarak uygulanır ve o tarihten sonra çalışma dönemlerinden elde edilen bütün yardımları kapsar. 8 Nisan 1976 tarihinden sonra ve 17 Mayıs 1990 tarihinden önce Topluluğa katılmış Üye devletler için, bu tarih Antlaşmanın 141. maddesinin bu devletlerin topraklarında yürürlük kazandığı tarihle değiştirilir.

2. Birinci fıkranın ikinci cümlesi, ulusal mevzuata göre dava açmak konusundaki zaman sınırlarıyla ilgili ulusal kanunların, 17 Mayıs 1990 tarihinden önce ulusal kanunlara göre hukuki süreci başlatmış veya eşdeğer bir hak talebinde bulunmuş işçilere ve işçilerden dolayı hak talebinde bulunan kişilere karşı kullanılmasını, bu kanunların iç hukuk yapısına sahip benzer davalara nazaran bu davalar için daha dezavantajlı olmaması ve bu kanunların Topluluk hukuku tarafından verilen hakların kullanımını pratikte imkânsız hale getirmemesi koşuluyla engellemez.

3. Üyeliği 17 Mayıs 1990 tarihinden sonra gerçekleşen ve 1 Ocak 1994 tarihinde Avrupa Ekonomik Alanına dair Anlaşmanın Akid Tarafı olan Üye devletler için, 1. fıkranın ilk cümlesindeki 17 Mayıs 1990 tarihi, 1 Ocak 1994 tarihi olarak değiştirilir.

4. Üyeliği 17 Mayıs 1990 tarihinden sonra gerçekleşmiş diğer üye devletler için 1. ve 2. fıkralardaki 17 Mayıs 1990 tarihi, Antlaşmanın 141. maddesinin o üye devlet topraklarında yürürlük kazandığı tarihle değiştirilir.

Madde 13

Esnek Emeklilik Yaşı

Erkek ve kadınların aynı koşullar altında esnek emeklilik yaşını öne sürebildiği hallerde, bu durum bu Bölümle bağdaşmaz olarak düşünülmez.

BÖLÜM III

İstihdama, mesleki eğitime, terfi olanaklarına erişim ve çalışma koşulları bakımından eşit muamele

Madde 14

Ayrımcılığın Yasaklanması

1. Aşağıdaki hususlarla bağlantılı olarak kamu veya özek sektörde cinsiyete dayalı olarak doğrudan veya dolaylı ayrımcılık yapılmaz:

a) Hangi faaliyet alanında olursa olsun ve terfi dahil mesleki hiyerarşinin her düzeyinde seçme kriterleri ve işe alma koşulları da dahil istihdama, bağımsız çalışmaya veya mesleğe erişim koşulları;

b) Her çeşit ve her düzeyde mesleki rehberlik, mesleki eğitim, ileri mesleki eğitim ve pratik iş tecrübesi de dahil yeniden eğitim;

c) Antlaşmanın 141. maddesinde öngörül-
düğü gibi işten çıkarmalar ve ücret de dahil istihdam ve çalışma koşulları;

d) İşçiler veya işverenlerin bir örgütüne veya üyeleri belli bir mesleği icra eden herhangi bir örgüte, bu örgütler tarafından sağlanan yardımlar da dahil katılım ve üyelik;

2. Üye devletler, istihdam ve istihdama yol açan eğitime erişim bakımlarından, cinsiyetle bağlantılı bir özelliğe dayanan farklı bir muamele, ilgili belli bir mesleki faaliyetin doğası sebebiyle veya bu faaliyetin icra edildiği bağlam sebebiyle, bu özelliğin aslı ve belirleyici bir mesleki gereklilik teşkil ettiği hallerde, amacın meşru ve gerekliliğin orantılı olması koşuluyla bir ayrımcılık oluşturmamasını sağlayabilir.

Madde 15

Analık (Doğum) İzni Dönüş

Doğum iznindeki bir kadının, doğum izninin bitiminden sonra işine veya eşdeğer bir pozisyona kendisi için daha dezavantajlı olmayan koşul

ve şartlarda geri dönmeye ve çalışma koşullarında yokluğu sırasında yararlanmış olacağı her türlü iyileştirmeden yararlanmaya hakkı vardır.

Madde 16

Babalık ve Evlatlık İzni

Bu Direktif, Üye devletlerin, babalık ve/veya evlatlık iznine dair açık hakları tanıma haklarına halel getirmez. Bu hakları tanıyan üye devletler bu hakları kullanmalarından dolayı işten çıkarmalara karşı, çalışan kadınları ve erkekleri korumak için gerekli tedbirleri alır ve bu iznin dönüşünde, bunların işlerine veya eşdeğer pozisyonlara kendileri için daha dezavantajlı olmayan koşul ve şartlarda geri dönmeye ve çalışma koşullarında yoklukları sırasında yararlanmış olacakları her türlü iyileştirmeden yararlanmaya hakları olmasını sağlar.

BAŞLIK III

YATAY HÜKÜMLER

BÖLÜM 1

Çözüm Yolları ve Uygulama

Kısım 1

Çözüm Yolları

Madde 17

Hakların Savunulması

1. Üye Devletler, kendilerine eşit muamele ilkesinin uygulanmaması suretiyle yanlış davranıldığını düşünen tüm kişiler için, ayrımcılığın ortaya çıktığının iddia edildiği ilişkinin sona ermesinden sonra bile, bu Direktif kapsamındaki yükümlülüklerin yerine getirilmesi için, uygun görüldükleri durumlarda uzlaştırma prosedürleri de dahil olmak üzere, adli ve / veya idari prosedürlerin mevcut olmasını temin ederler.

2. Üye Devletler, kendi ulusal hukuklarında öngörülen kriterler uyarınca bu Direkti-

fin hükümlerine uyulmasını sağlamakta meşru çıkarları olan derneklerin, örgütlerin veya diğer yasal varlıkların, müştekinin onayı ile bu Direktif kapsamındaki yükümlülüklerinin yerine getirilmesi için öngörülen herhangi bir adli ve/veya idari prosedüre müşteki adına veya müştekiyi desteklemek üzere katılabilmelerini temin ederler.

3. 1. ve 2. fıkralar, eşit muamele ilkesi ile ilgili dava açılmasına ilişkin zaman sınırlamalarıyla ilgili ulusal kuralları halel getirmez.

Madde 18

Tazminat veya Telifi

Üye devletler cinsiyet temelinde ayrımcılığın sonucu olarak zarar görmüş kişilerin maruz kaldığı kayıp veya hasar için üye devletlerin, maruz kalan zararlar orantılı ve caydırıcı olacak şekilde belirledikleri gerçek ve etkin bir tazminat veya telifi sağlamak için gerekli olan tedbirleri kendi ulusal hukuk sistemine aktarırlar. İşverenin, başvuru sahibinin bu Direktifin anlamı çerçevesindeki bir ayrımcılık sonucunda maruz kaldığı tek hasarın onun iş başvurusunun değerlendirilmeye alınmasının reddedilmesi olduğunu ispatlayabildiği haller dışında, bu tazminat veya telifi önceden bir üst sınır belirleyerek kısıtlanamaz.

Kısım 2

İspat Yükü

Madde 19

İspat Yükü

1. Üye devletler, Ulusal adli sistemlerine uygun şekilde, kendilerine eşit muamele ilkesinin uygulanmaması suretiyle yanlış davranıldığını düşünen kişiler bir mahkemeye veya başka bir yetkili makama doğrudan ya da dolaylı ayrımcılığın gerçekleştiğini ortaya koyabilecek esaslar sunduklarında, eşit muamele ilkesinin ihlal edilmediğini ispat etme yükümlülüğünün

davaliya ait olmasını sağlamak için gerekli önlemleri alırlar.

2. 1. fıkra Üye devletlerin davacılar açısından daha elverişli olan delil kurallarını yürürlüğe sokmalarını engellemez.

3. Davanın esaslarını araştırmanın mahkeme veya yetkili bir organın sorumluluğunda olduğu kovuşturmalarda üye devletlerin 1. fıkra hükümlerini uygulamaları gerekmez.

4. 1, 2 ve 3. fıkra hükümleri ayrıca aşağıdaki hallere de uygulanır:

a) Antlaşmanın 141. maddesinin kapsamında olan durumlar ve cinsiyet temelli ayrımcılığın 92/85/EEC ve 96/34/EC sayılı Direktiflerin kapsamında olduğu durumlar;

b) Ulusal kanunlarda öngörülenler veya gönüllülüğe dayanan mahkeme dışı prosedürler hariç, (a) fıkrasında değinilen tedbirlerle göre ulusal hukuk çerçevesinde telafi etme yolları öngören ve kamu veya özel sektörle ilgili herhangi bir sivil veya idari prosedür.

5. Bu madde, Üye devletler tarafından aksi öngörülmedikçe cezai prosedürlere uygulanmaz.

BÖLÜM 2

Eşit Muamelenin Teşvik edilmesi—Diyalog

Madde 20

Eşitlikçi Organlar

1. Üye devletler; cinsiyet temelinde ayrımcılık yapılmaksızın bütün insanlara eşit muamele edilmesini teşvik ve analiz etmek, gözetlemek ve desteklemek için bir organ veya organları görevlendirir ve bunun için gerekli düzenlemeleri yapar. Bu organlar bireysel hakları güvence altına almak veya insan haklarını savunmak için ulusal düzeyde sorumluluk sahibi olan ajansların bir parçasını teşkil edebilirler.

2. Üye Devletler; bu organların salahiyetlerinin

a) 17(2). maddede belirtilen; mağdurların, dernek, örgüt ve diğer yasal oluşumların haklarına hâlel getirmeksizin, ayrımcılıkla ilgili şikayetlerini takip etmede ayrımcılık mağdurlarına bağımsız yardım sağlanmasını,

b) Ayrımcılıkla ilgili bağımsız incelemeler yapılmasını,

c) Bu ayrımcılıkla ilgili her türlü konuda bağımsız raporlar yayımlanmasını ve tavsiyelerde bulunulmasını;

Gelecekte kurulabilecek bir Avrupa Cinsiyet Eşitliği Enstitüsü gibi Avrupa'daki eşdeğer organlarla uygun düzeyde mevcut bilgi alışverişi yapılmasını kapsamasını temin eder.

Madde 21

Sosyal Diyalog

1. Üye Devletler; ulusal gelenekler ve uygulamalarına uygun olarak, örneğin işyerindeki uygulamaların ve istihdama, mesleki eğitim ve terfi olanaklarına erişimdeki uygulamaların gözetlenmesi yoluyla ve toplu sözleşmeler, davranış kuralları, araştırma veya tecrübe alışverişi ve iyi uygulamaların gözetlenmesi yoluyla da dahil olmak üzere eşit muamele uygulamasını geliştirmek amacıyla sosyal taraflar arasındaki sosyal diyalogu teşvik edecek uygun tedbirleri alırlar.

2. Ulusal gelenekler ve uygulama ile tutarlı olduğu hallerde Üye Devletler, sosyal tarafları, onların özerkliklerine hâlel getirmeksizin, kadınla erkek arasındaki eşitliği ve özel hayatla işin daha kolay bağdaştırılabilmesi amacıyla esnek çalışma düzenlemelerini geliştirmeye ve toplu pazarlık kapsamı içine giren ve 1. maddede değinilen alanlarda ayrımcılık aleyhtarı kuralları öngören anlaşmaları uygun düzeyde akdetmeye teşvik ederler. Bu anlaşmalar bu Direktifin hükümlerine ve ilgili ulusal uygulamaya tesbirlere riayet ederler.

3. Üye devletler ulusal kanunlarına, toplu sözleşmelere veya uygulamalara uygun olarak işverenleri, istihdama, mesleki eğitime ve terfi

olanaklarına erişimde, işyerlerinde planlı ve sistemli bir şekilde kadın ve erkeğe eşit muameleyi geliştirmeye teşvik ederler.

4. Bu amaçla işverenler, çalışanlara ve/veya onların temsilcilerine uygun görülecek düzenli aralıklarla, kendi işletmelerinde kadınlara ve erkeklere eşit muamele konusunda uygun bilgiler vermeye teşvik edilirler.

Bu bilgiler kuruluşun farklı düzeylerinde kadın ve erkeklerin oranının bir değerlendirmesini; onlara verilen ücretleri ve ücret farklılıklarını ve çalışanların temsilcileriyle işbirliği halinde durumda iyileştirmeler yapmak için olası tedbirleri içerebilir.

Madde 22

Hükümet Dışı Kuruluşlarla (Sivil Toplum Örgütleriyle) Diyalog

Üye devletler, eşit muamele prensibini geliştirmek için ve ulusal kanunlara ve uygulamalara uygun olarak cinsiyete dayalı ayrımcılıkla mücadelede katkıda bulunmak konusunda meşru bir çıkara sahip olan uygun hükümet dışı kuruluşlarla diyalog sağlanmasını teşvik eder.

BÖLÜM 3

Genel Yatay Hükümler

Madde 23

Uyum

Üye devletler;

a) Eşit muamele ilkesine aykırı herhangi bir kanun, tüzük ve idari hükümlerin feshedilmesini,

b) Bireysel veya toplu sözleşme veya anlaşmalarda, işletme içi kurallarda veya bağımsız işler ve meslekler ve işçi ve işveren örgütlerini düzenleyen kurallarda veya başka herhangi bir düzenlemede eşit muamele ilkesine aykırı hükümlerin hükümsüz ilan edilmesini veya edilebilmesini veya değiştirilmesini;

c) Bu hükümleri kapsayan mesleki sosyal güvenlik planlarının onaylanmaması veya idari tedbirlerle uzatılmamasını, temin etmek üzere gerekli tüm tedbirleri alır.

Madde 24

Mağduriyet

Üye Devletler, ulusal kanunlar ve/veya uygulamaların öngördüğü işçi temsilcisi olan kişiler de dahil, çalışanları, eşit muamele ilkesinin uygulamaya sokulmasını amaçlamak üzere işletme içinde yapılan bir şikayete ya da başlatılan herhangi bir hukuki süreçte tepki olarak işveren tarafından işten çıkartılmaya ya da diğer olumsuz davranışlara karşı korumak için gerekli önlemleri ulusal yasal sistemlerinde yürürlüğe sokacaklardır.

Madde 25

Cezalar

Üye devletler, bu Direktifte göre benimsenen ulusal hükümlerin ihlaline karşı uygulanabilecek cezalara dair kurallar koyar ve bunların uygulanmasını sağlamak için gerekli tüm tedbirleri alır. Kurbanı tazminat ödenmesini içerebilecek cezalar etkin, orantılı ve caydırıcı olmalıdır. Üye devletler en geç 5 Ekim 2005 tarihine kadar bu hükümleri Komisyona bildirir ve daha sonra bu hükümleri etkileyen herhangi bir değişikliği Komisyona gecikmeksizin bildirirler.

Madde 26

Ayrımcılığın Önlenmesi

Üye devletler ulusal kanunlara, toplu sözleşmelere ve uygulamalara uygun olarak, işverenleri ve mesleki eğitime erişimden sorumlu kişileri, istihdam, mesleki eğitim ve terfi olanaklarına erişimde cinsiyete dayanan ayrımcılığın bütün biçimlerini ve özellikle işyerlerinde taciz ve cinsel tacizi önlemek için etkin tedbirler almaya teşvik eder.

Madde 27

Asgari Gerekler

1. Üye devletler, eşit muamele ilkesinin sağladığı koruma bakımında bu Direktifte yer alanlardan daha elverişli hükümler koyabilirler veya bunları muhafaza edebilirler.

2. Bu Direktifin uygulanması hiçbir koşul altında, Üye devletlerin, bu Direktifin hükümlerine uygun olması koşuluyla kanunlar, tüzükler ve idari hükümleri uygulamaya koyarak, koşullarda meydana gelen değişikliklere cevap verme hakkına halel getirmeksizin, bu Direktifin uygulama alanında işçilerin korunma düzeyinde bir gerilemeye yeterli bir gerçeğe oluşturmaz.

Madde 28

Topluluk Hükümleri ve Ulusal Hükümlerle Bağlantı

1. Bu Direktif özellikle hamilelik ve annelik (doğum) bakımlarından kadının korunmasıyla ilgili hükümlere halel getirmez.

2. Bu Direktif 96/34/EC sayılı ve 92/85/EEC sayılı Direktifin hükümlerine halel getirmez.

Madde 29

Cinsiyet Eşitliği Hedefinin Entegrasyonu

Üye devletler, bu Direktifte bahsi geçen alanlarda kanunlar, tüzükler, idari hükümler, politikalar ve faaliyetler hazırlar ve uygulayacağı zaman kadınlarla erkekler arasında eşitlik hedefini aktif bir biçimde hesaba katarlar.

Madde 30

Bilginin Yayılması

Üye devletler, bu Direktife göre alınan tedbirlerin, halihazırda yürürlükte bulunan hükümlerle birlikte, uygun her türlü araçla ve mümkün olduğu hallerde işyerlerinde, ilgili herkesin dikkatine sunulmasını temin eder.

BAŞLIK IV

SON HÜKÜMLER

Madde 31

Raporlar

1. 15 Şubat 2011 tarihine kadar, Üye devletler, bu Direktifin uygulanması konusunda Avrupa Parlamentosuna ve Konsey'e sunulmak üzere rapor hazırlaması için Komisyona gerekli her türlü bilgiyi iletirler.

2. 1. fıkraya halel gelmeksizin, Üye devletler her dört yılda bir, Antlaşmanın 141 (4). maddesine uygun benimsenen her türlü tedbir metinlerini ve bu tedbirlere ve bunların uygulanmasına dair raporları Komisyona iletirler. Komisyon bu bilgiler temelinde, Amsterdam Antlaşması Nihai Senedine ekli 28 sayılı Deklarasyon'un ışığında her türlü tedbire dair karşılaştırmalı değerlendirmeler yapan bir raporu her dört yılda bir benimser ve yayımlar.

3. Üye devletler sosyal gelişmelerin ışığında ilgili istisnaları muhafaza etmenin haklı olup olmadığına karar vermek için 14 (2). maddede değinilen mesleki faaliyetleri değerlendirirler. Bu devletler bu değerlendirme sonuçlarını periyodik olarak, fakat en azından her sekiz yılda bir Komisyona iletirler.

Madde 32

Gözden Geçirme

En geç 15 Şubat 2011'e kadar Komisyon, bu Direktifin işletilmesini gözden geçirir ve uygun olduğu hallerde gerekli gördüğü değişiklikleri önerir.

Madde 33

Uygulama

Üye devletler en geç 15 Ağustos 2008 tarihine kadar bu Direktife uymak için gereken kanun,

tüzük ve idari hükümleri yürürlüğe sokarlar veya o tarihe kadar yönetim ve iş gücünün sözleşme yoluyla gerekli hükümleri yürürlüğe sokmalarını sağlarlar. Özel güçlükleri hesaba katmak için gerekliyse Üye devletlere, bu Direktife uymak için bir yıla kadar ek süre tanınabilir. Üye devletler bu Direktifin zorunlu tuttuğu sonuçları garanti altına alabilmek için gerekli bütün adımları atarlar. Üye devletler bu tedbirlerin metinlerini gecikmeksizin Komisyona bildirirler.

Üye devletler bu tedbirleri benimsedikleri zaman, bu tedbirlerde bu Direktife atıfta bulunulur veya resmi gazetede yayımlanmaları durumunda bu tedbirlere bu türde bir atıf da eşlik eder. Bu tedbirler bu Direktif tarafından yürürlükten kaldırılan mevcut kanunlardaki, tüzüklerdeki ve idari hükümlerdeki atıfların bu Direktife yapılan atıflar olarak yorumlanacağına dair bir beyanat da içerir. Bu türde atıfların nasıl yapılacağına ve bu beyanatın nasıl hazırlanacağına üye devletler karar verirler.

Bu Direktifin ulusal mevzuata teşmil edilmesi yükümlülüğü daha önceki Direktiflere nazaran kayda değer bir değişiklik teşkil eden hükümlerle sınırlıdır. Kayda değer bir şekilde değişiklik oluşturmayan hükümleri ulusal mevzuata aktarma yükümlülüğü daha önceki Direktifler çerçevesinde doğar.

Üye devletler bu Direktifin kapsadığı alanlarda kabul ettikleri ulusal mevzuatın ana hükümlerinin metinlerini Komisyona iletirler.

Madde 34

Fesih

1. 15 Ağustos 2009 tarihinde yürürlük kazanmak üzere 75/117/EEC, 76/207/EEC, 86/378/EEC ve 97/80/EC sayılı Direktifler, Üye devletlerin, Ek I, Kısım B'de öngörülen Direktiflerin uygulanması ve ulusal mevzuata aktarılması konusunda ki sürelerle ilgili yükümlülüklerine hâle getirmeksizin feshedilir.

2. Feshedilen Direktiflere yapılan atıflar bu Direktife yapılmış olarak yorumlanır ve Ek II'de yer alan bağlantı tablosuna uygun okunmalıdır.

Madde 35

Yürürlük

Bu Direktif, Avrupa Birliği Resmi Gazetesinde yayımını izleyen 20. gün yürürlüğe girer.

Madde 36

Hitap Edilen Taraflar

Bu Direktif Üye Devletlere hitap eder.

5 Temmuz 2006 tarihinde Strasbourg'da akdedilmiştir.

EK I

BÖLÜM A

Takip Eden Değişiklikleriyle Beraber Yürürlükten Kaldırılan Direktifler

Konsey Direktifi 75/117/EEC	OJ L 45, 19.2.1975, s. 19
Konsey Direktifi 76/207/EEC	OJ L 39, 14.2.1976, s. 40
Avrupa Parlamentosu ve Konseyin 2002/73/EC sayılı Direktifi	OJ L 269, 5.10.2002, s. 15
Konsey Direktifi 86/378/EEC	OJ L 225, 12.8.1986, s. 40
Konsey Direktifi 96/97/EC	OJ L 46, 17.2.1997, s. 20
Konsey Direktifi 97/80/EC	OJ L 14, 20.1.1998, s. 6
Konsey Direktifi 98/52/EC	OJ L 205, 22.7.1998, s. 66

BÖLÜM B

Ulusal Hukuka Aktarma Süre Sınırları ve Uygulama Tarihleri için Tanınan Süre Listesi

(Madde 34(1) de anılan)

Direktif	İç Hukuka Aktarma Süre Sınırı	Uygulama Tarihi
Direktif 75/117/EEC	19.2.1976	
Direktif 76/207/EEC	14.8.1978	
Direktif 86/378/EEC	1.1.1993	
Direktif 96/97/EC	1.7.1997	İşçilerle ilgili olarak 17..5.1990, bu tarihten önce hukuki süreci başlatmış veya ulusal mevzuata göre eşdeğer bir hak talebinde bulunan işçiler ve işçilerden dolayı hak iddiasında bulunan kişiler buna istisnadır. 86/378/EEC sayılı Direktifin 8. maddesi— en geç 1.1.1993. 86/378/EEC sayılı Direktifin
Direktif 97/80/EC	1.1.2001	İngiltere ve İrlanda bakımından 22.7.2001
Direktif 98/52/EC	22.7.2001	
Direktif 2002/73/EC	5.10.2005	

EK II

Bağlantı Tablosu

Direktif 75/117/EEC	Direktif 76/207/EEC	Direktif 86/378/EEC	Direktif 97/80/EC	Bu Direktif
—	Madde 1(1)	Madde 1	Madde 1	Madde 1
—	Madde 1(2)	—	—	—
—	Madde 2(2), birin- ci şık	—	—	Madde 2(1), (a)
—	Madde 2(2), ikinci şık	—	Madde 2(2)	Madde 2(1), (b)
—	Madde2(2), üçün- cü dördüncü şıklar	—	—	Madde 2(1), (c) ve (d)
—	—	—	—	Madde 2(1), (e)
—	—	Madde 2(1)	—	Madde 2(1), (f)
—	Madde2(3),(4) ve Madde 2(7) üçün- cü bentler	—	—	Madde 2(2)
—	Madde 2(8)	—	—	Madde 3
Madde 1	—	—	—	Madde 4
—	—	Madde 5(1)	—	Madde 5
—	—	Madde 3	—	Madde 6
—	—	Madde 4	—	Madde 7(1)
—	—	—	—	Madde 7(2)
—	—	Madde 2(2)	—	Madde 8(1)
—	—	Madde 2(3)	—	Madde 8(2)
—	—	Madde 6	—	Madde 9
—	—	Madde 8	—	Madde 10
—	—	Madde 9	—	Madde 11
—	—	(96/97/EC Direkti- fin 2. Maddesi	—	Madde 12
—	—	Madde 9a	—	Madde 13
—	Madde 2(1) ve 3 (1)	—	Madde 2(1)	Madde 14(1)
—	Madde 2(6)	—	—	Madde 14(2)
—	Madde 2(7), ikinci bent	—	—	Madde 15
—	Madde2(7), dör- düncü bent, ikinci, üçüncü cümle	—	—	Madde 16
Madde 2	Madde 6(1)	Madde 10	—	Madde 17(1)
—	Madde 6(3)	—	—	Madde 17(2)
—	Madde 6(4)	—	—	Madde 17(3)

Direktif 75/117/EEC	Direktif 76/207/EEC	Direktif 86/378/EEC	Direktif 97/80/EC	Bu Direktif
—	Madde 6(2)	—	—	Madde 18
—	—	—	Madde 3 ve 4	Madde 19
—	Madde 8a	—	—	Madde 20
—	Madde 8b	—	—	Madde 21
—	Madde 8c	—	—	Madde 22
Madde 3 ve 6	Madde 3 (2)(a)	—	—	Madde 23(a)
Madde 4	Madde 3(2)(b)	Madde 7(a)	—	Madde 23(b)
—	—	Madde 7(b)	—	Madde 23(c)
Madde 5	Madde 7	Madde 11	—	Madde 24
Madde 6	—	—	—	—
—	Madde 8d	—	—	Madde 25
—	Madde 2(5)	—	—	Madde 26
—	Madde 8e(1)	—	Madde 4(2)	Madde 27(1)
—	Madde 8e(2)	—	Madde 6	Madde 27(2)
—	Madde 2(7) birinci bent	Madde 5(2)	—	Madde 28(1)
—	Madde 2(7) dördüncü bent birinci cümle	—	—	Madde 28(2)
—	Madde 1(1a)	—	—	Madde 29
Madde 7	Madde 8	—	Madde 5	Madde 30
Madde 9	Madde 10	Madde 12(2)	Madde 7, dördüncü bent	Madde 31(1) ve (2)
—	Madde 9(2)	—	—	Madde 31(3)
—	—	—	—	Madde 32
Madde 8	Madde 9(1), birinci bent ve 9 (2) ve (3)	Madde 12(1)	Madde 7, birinci, ikinci, üçüncü bentler	Madde 33
—	Madde 9(1), ikinci bent	—	—	—
—	—	—	—	Madde 34
—	—	—	—	Madde 35
—	—	—	—	Madde 36
—	—	Ek	—	—

BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP ve ETUC Tarafından Karara Bağlanmış Ebeveyn İzni Hakkındaki Gözden Geçirilmiş Çerçeve Antlaşma'yı yürürlüğe sokan ve 96/34/EC sayılı Direktifin İlgâ Edilmesine İlişkin 8 Mart 2010 Tarih ve 2010/18/EU Sayılı KONSEY DİREKTİFİ

(Metin AET ile bağıntılıdır)

AVRUPA BİRLİĞİ KONSEYİ,

Avrupa Birliği'nin İşleyişi Hakkındaki Antlaşma ve özellikle Antlaşma'nın 155. (2) maddesini göz önünde tutarak;

Komisyon'dan gelen teklifi göz önünde tutarak;

Aşağıdaki gerekçelerle:

(1) Avrupa Birliği'nin İşleyişi Hakkındaki Antlaşma'nın (ABİHA) 153. maddesi, birliğe üye devletlerin (inter alia) iş pazarı fırsatları ve işte muamele alanı kapsamındaki kadın ve erkek eşitliği hususunda yapılan faaliyetlerini desteklemek ve bütünlemek üzere imkan tanımaktadır.

(2) Birlik seviyesinde sosyal diyalog, ABİHA'nın 155. maddesine (1) uygun olarak yönetim ve işgücü (sosyal ortaklar) arzu ettiği süreçte sözleşmeleri de kapsayarak akdi ilişkilere yol verir. Sosyal ortaklar, ABİHA'nın 155. maddesine (2) uygun olarak ABİHA'nın 153. maddesinde ele alınan hususlar kapsamında birlik seviyesinde karara bağlanan sözleşmelerin Komisyon'ndan gelen bir tavsiye üzerine alınan bir Konsey kararı ile yürürlüğe girmesini ortaklaşa biçimde talep eder.

(3) Ebeveyn izni hakkındaki çerçeve antlaşma, Avrupa'daki sektörler arası sosyal ortak örgütlerle (ETUC, UNICA ve CEEP) 14 Aralık 1995 tarihinde karara bağlanmış ve UNICE, CEEP ve ETUC Tarafından Karara Bağlanan Ebeveyn izni Hakkındaki 3 Haziran 1996 Tarihli ve 96/34/EC Sayılı Konsey Direktif⁸² ile yürürlüğe girmiştir. Bu direktif, 97/75/EC Sayılı Konsey Direktif⁸³ ile değiştirilmiş ve Büyük Britanya ve Kuzey İrlanda Birleşik Krallığı'nı da kap-

sayacak biçimde genişletilmiştir. 96/34/EC Sayılı Direktif izin düzenlemeleriyle üye devletlerdeki çalışan ebeveynlere iş ve aile sorumlulukları arasındaki daha iyi denge kumaları yönündeki fırsatların büyük ölçüde iyileşmesine katkıda bulunmuştur.

(4) Komisyon, Avrupa Topluluklarını Kuran Antlaşma'nın (AT Antlaşması) 138. maddesini (2 & 3)⁸⁴ göz önünde tutarak 2006 ve 2007'de özellikle mevcut topluluk mevzuatındaki anneliğin korunması ve ebeveyn izni ile babalık izni, evlat edinme izni ve aile bireylerine bakım için izin gibi aileye ilişkin yeni izinlerin oluşturulması ihtimali üzerine iş hayatı, özel hayat ve aile hayatı arasındaki dengeyi geliştirmenin yeni yolları için Avrupa'daki sosyal ortaklara danışmıştır.

(5) Avrupa'daki üç temel sektörler arası sosyal ortak örgütler (ETUC, CEEP ve BUSINESSEUROPE, eski adıyla UNICE) ve belli bir sınıftaki işletmeleri temsil eden Avrupa'daki sektörler arası sosyal ortak örgütü (UEAPME), 1995 karara bağlanan ebeveyn izni hakkında çerçeve antlaşmayı gözden geçirmek amacıyla 11 Eylül 2008 tarihinde AT Antlaşması'nın 138. (4) ve 139. maddelerine⁸⁵ uygun biçimde müzakerelere başlama temennileri hakkında Komisyon'u bilgilendirmiştir.

(6) 18 Haziran 2009 tarihinde Ebeveyn İzni Hakkındaki Gözden Geçirilmiş Çerçeve Antlaşma'yı (Gözden Geçirilmiş Çerçeve Antlaşması) imzalayan örgütler, Gözden Geçirilmiş Çerçeve Antlaşma'yı yürürlüğe sokan bir Konsey kararı teklif etmek üzere Komisyon'a ortak bir talepte bulunmuştur.

⁸² OJ L 145, 19.6.1996, s. 4.

⁸³ OJ L 10, 16.1.1998, s. 24

⁸⁴ ABİHA'nın 154. (2 & 3) maddesi yeniden numaralandırılmıştır.

⁸⁵ ABİHA'nın 154. (4) ve 155. maddeleri yeniden numaralandırılmıştır.

(7) Müzakereler sürecinde Avrupa'daki sosyal ortaklar, 1995'teki Ebeveyn İzni Hakkındaki Çerçeve Antlaşma'yı tamamıyla gözden geçirmiştir. Bu sebeple 96/34/EC Sayılı Direktif ilga edilmiş ve değiştirilmek yerine yeni bir direktifle değiştirilmiştir.

(8) Direktifin çalışan ebeveynler için iş hayatı, özel hayat ve aile hayatı arasında denge kurmak ile birlik çapındaki iş pazarı fırsatları ve işte muamele kapsamında kadın ve erkek eşitliği hususundaki hedeflerine üye devletler tarafından yeteri düzeyde ulaşılamayacağı ve birlik seviyesinde daha iyi ulaşılacağı için birlik, Avrupa Birliği Antlaşması'nın 5. maddesinde belirtilen ikame ilkesine uygun biçimde gerekli önlemleri alır. Bahsi geçen maddede belirtilen ölçülülük ilkesi gereğince bu direktif, bu hedeflere ulaşmak için gerekli olan önlemlerin ötesine geçmez.

(9) Bir direktif teklifi hazırlanırken Komisyon, Gözden Geçirilmiş Çerçeve Antlaşması'nın imzacı taraflarının temsil durumlarını, onların yetkilerini ve bu Gözden Geçirilmiş Çerçeve Antlaşma'nın hükümlerinin meşruiyetini ve onların küçük ve orta büyüklükteki işletmeler hakkındaki ilgili hükümlerinin uyumunu dikkate alır.

(10) Komisyon, Avrupa Parlamentosu'nu ve Avrupa Ekonomik ve Sosyal Komitesi'ni teklifi hakkında bilgilendirir.

(11) Gözden Geçirilmiş Çerçeve Antlaşma'nın 1. maddesi (1) sosyal politika alanında birlik hukukun genel ilkelerine bağlı kalarak antlaşmanın asgari gereksinimleri açıkladığını belirtir.

(12) Gözden Geçirilmiş Çerçeve Antlaşma'nın 8. maddesi (1) üye devletlerin sözleşmede belirtilen hükümlerden daha elverişli koşulları koyabileceğini veya uygulayabileceğini belirtir.

(13) Gözden Geçirilmiş Çerçeve Antlaşma'nın 8. maddesi (2), antlaşma hükümlerinin uygulanmasının, antlaşmanın kapsadığı alandaki işçilere verilen genel koruma

seviyesinin azaltılması için haklı gerekçe olamayacağı belirtilir.

(14) Üye devletler, bu direktifin yükümlülüklerinin yerine getirilmemesi halinde etkili, uygun ve caydırıcı yaptırımlar sağlar.

(15) Üye devletler, bu direktif ile istenen sonuçların alınmasını her zaman temin etmek üzere gerekli tüm adımları attığı sürece ortak talepleri doğrultusunda direktifin uygulanması için sosyal ortakları görevlendirir.

(16) Daha İyi Yasama Hakkındaki Kurumlarası Antlaşma'nın⁸⁶ 34. maddesi doğrultusunda üye devletler, kendilerinin ve birliğin çıkarları için bu direktif ve bu direktifin üstlenilmesi aşamasında alınan tedbirler arasındaki ilişkiyi mümkün olduğu kadar göstermek ve kamuya açıklamak üzere kendi pozisyonlarını belirlemeleri amacıyla teşvik edilir.

İŞBU DİREKTİFİ KABUL ETMİŞTİR.

Madde 1

Bu direktif, 18 Haziran 2009 tarihinde sektörler arası sosyal ortak örgütlerle (BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP ve ETUC) karara bağlanan (ek kısmında belirtilen) ebeveyn izni hakkındaki gözden geçirilmiş Çerçeve Antlaşması'nı yürürlüğe koyar.

Madde 2

Üye devletler, bu direktif doğrultusunda yasa- laştırılan ulusal mevzuatın ihlal edilmesi halinde hangi yaptırımların uygulanacağını belirler.

Madde 3

1. Üye devletler, bu direktife uyum sağ- lanması için gerekli olan kanun, yönetmelik ve idari kararları en geç 8 Mart 2012 tarihinde yü- rürlüğe koyar veya sosyal ortakların gerekli ön- lemleri sözleşmelerle uygulamaya koymasını temin eder. Üye devletler en kısa zamanda Ko- misyon'a bu hususta bilgilendirir.

⁸⁶ OJ C 321, 31.12.2003, s. 1.

Üye devletler bu hükümleri üstlenirken bu direktife atıfta bulunur veya resmi olarak yayımlanırken bu tür bir atıfla birlikte yayımlar. Bu atıfların hangi şekilde yapılacağı üye devletler tarafından belirlenir.

2. Üye devletler, belirli zorlukların bulunması veya toplu sözleşme ile yürürlüğe konulacak olması halinde bu direktife uyum sağlamak üzere en fazla bir yıl uzatma alır. Üye devletler, uzatılmanın gerekli olduğu hallerde sebepleri hakkında Komisyon'u en geç 8 Mart 2012 itibarıyla bilgilendirir.

3. Üye devletler, bu direktifte ele alınan alan dahilinde kabul ettikleri ulusal hukukun temel hükümleri hakkında Komisyon'u bilgilendirir.

Madde 4

96/34/EC Sayılı Direktif, 8 Mart 2012 itibarıyla mülga olacaktır. 96/34/EC Sayılı Direktif'e yapılan atıflar bu direktife yapılmış sayılır.

Madde 5

Bu direktif, Avrupa Birliği Resmi Gazetesi'nde yayımlanmasını takip eden 20. gün yürürlüğe girer.

Madde 6

Bu direktif üye devletleri muhatap alır.

Brüksel'de 8 Mart 2010 tarihinde düzenlenmiştir.

EK

EBEVEYN İZNİ HAKKINDAKİ (GÖZDEN GEÇİRİLMİŞ) ÇERÇEVE ANTLAŞMA

18 Haziran 2009

Gerekçe

Avrupa'daki sosyal ortaklar, BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP ve ETUC (ile irtibat komitesi Eurocadres/CEC) arasındaki bu çerçeve antlaşma, 14 Aralık 1995'te karara bağlanan iş ve aile sorumlulukları arasındaki dengeyi kurmanın önemli bir yolu olan ebeveyn iznindeki asgari gereksinimleri belirleyen ve kadın erkek arasında fırsat eşitliği ve eşit muameleyi teşvik etmek eden ebeveyn izni hakkındaki çerçeve antlaşmayı yeniden düzenlemektedir.

Avrupa'daki sosyal ortaklar, bu gereksinimlerin Avrupa Birliği üye devletlerinde bağlayıcı hale gelmesi için Komisyon'un bu çerçeve antlaşmayı Konsey'e bir Konsey kararı çıkartılmak üzere göndermesini talep etmektedir.

1. Genel Hususlar

1. Avrupa Topluluğu'nu Kuran Antlaşma'yı ve özellikle 138. ve 139. maddelerini⁸⁷ göz önünde tutarak;
2. Avrupa Topluluğu'nu Kuran Antlaşma'nın⁸⁸ 137. (1)(c) ve 141. maddelerini ve eşit muamele ilkesini (Avrupa Topluluğu'nu Kuran Antlaşma'nın 2. & 3. & 13. maddeleri⁸⁹) ve başta kadın ve erkek için eşit ücret ilkesinin uygulanması hususunda üye ülkelerin mevzuatlarının yakınlaştırılması hakkındaki 75/117/EEC Sayılı Konsey Direktifi⁹⁰; gebe ve yakın zamanda doğum yapmış veya emziren çalışanların işyerinde güvenlik ve sağlığını ilerletecek önlemlerin alınmasını teşvik eden tedbirler hakkındaki 92/85/EEC Sayılı Konsey Direktifi⁹¹; mesleki sosyal güvenlik sistemlerinde kadın ve erkek için eşit muamele ilkesinin uygulanması hakkındaki 86/378/EEC Sayılı Direktifi değiştiren 96/97/EC Sayılı Konsey Direktifi⁹² ve istihdam ve meslek hususunda kadın ve erkek için fırsat eşitliği ve eşit muamele ilkesinin uygulanması hakkındaki 2006/54/EC Sayılı Direktif (yeniden düzenleme)⁹³ olmak üzere bunun üzerine kurgulanmış ikinci mevzuatı göz önünde tutarak;
3. 7 Aralık 2000 tarihli Avrupa Birliği Temel Hakları Şartı'nı ve kadın ve erkek eşitliği ile iş hayatı, özel hayat ve aile hayatı arasındaki dengeye ilişkin 23. ve 33. maddelerini göz önünde tutarak;
4. Komisyon'un, UNICE, CEEP ve ETUC tarafından karara bağlanmış ebeveyn izni hakkındaki çerçeve antlaşmayı yürürlüğe sokan 3 Haziran 1996 tarihli ve 96/34/EC Sayılı Konsey Direktifi'nin uygulanmasına ilişkin 2003 tarihli raporunu göz önünde tutarak;

⁸⁷ ABIHA'nın 154. ve 155. maddeleri yeniden numaralandırılmıştır.

⁸⁸ ABIHA'nın 153. (1)c ve 157. maddeleri yeniden numaralandırılmıştır.

⁸⁹ Avrupa Topluluğu'nu Kuran Antlaşma'nın 2. maddesi ilga edilmiş ve özü itibarıyla Avrupa Birliği Antlaşması'nın 3. maddesi ile değiştirilmiştir. Avrupa Topluluğu'nu Kuran Antlaşma'nın 3.(1) maddesi ilga edilmiş ve özü itibarıyla Avrupa Birliği Antlaşması'nın 3 ila 6. maddeleri ile değiştirilmiştir. Avrupa Topluluğu'nu Kuran Antlaşma'nın 3.(2) maddesi ABIHA'nın 8. maddesi olarak yeniden numaralandırılmıştır. Avrupa Topluluğu'nu Kuran Antlaşma'nın 13. maddesi ABIHA'nın 19. maddesi olarak yeniden numaralandırılmıştır.

⁹⁰ OJ L 45, 19.2.1975, s. 19-20.

⁹¹ OJ L 348, 28.11.1992, s. 1-8.

⁹² OJ L 46, 17.2.1997, s. 20-24.

⁹³ OJ L 204, 26.7.2006, s. 23-36.

5. Büyüme ve genel istihdam oranlarını %70'e, kadın istihdam oranlarını %60'a ve yaşlıların istihdam oranlarını %50'ye yükselten işler hususundaki Lizbon stratejisinin hedefleri ile çocuk bakım olanakları hususundaki Barselona hedefleri ve iş hayatı, özel hayat ve aile hayatı arasında denge kurmayı geliştirmeyi amaçlayan politikalara sağlanan katkılar göz önünde tutarak;
6. Avrupa'daki sosyal ortakların bu hususta ilerleme sağlamasına devam etmek için dengeli, bütünleştirilmiş ve uyumlu politika karmasının yürütülmesi gerektiğinin farkına varılarak izin ve çalışma düzenlemeleri getirerek ve bakım altyapısını geliştirerek iş-yaşam dengesinin desteklenmesinin bir öncelik olarak belirlendiği 22 Mart 2005 tarihli Cinsiyet Eşitliği Hususundaki Eylem Çerçevesi'ni göz önünde tutarak;
7. Denge sağlama tedbirleri, güvenceli esneklik yaklaşımının bir parçası olarak işverenlerin ve çalışanların ihtiyaçlarına karşılık veren ve uyumluluğu ve istihdam edilebilirliği arttıran daha geniş bir politikanın parçası olmakla birlikte;
8. Aile politikaları, cinsiyet eşitliğinin gerçekleştirilmesine katkı sağlamak ve demografik değişimler, yaşlanan nüfusun etkileri, kuşak farkını kapatılması, kadınların işgücüne katılmasının teşvik edilmesi ve kadın erkek arasında sorumlulukların paylaşılması çerçevesinde değerlendirilmekle birlikte;
9. Komisyon, diğer hususlarla birlikte iş hayatı, özel hayat ve aile hayatı arasında denge kurmak üzere 2006 ve 2007'de birinci ve ikinci aşama olarak topluluk seviyesinde düzenleyici çerçeveyi güncelleme hususunu sosyal ortaklara danışmış ve ebeveyn izni hakkındaki kendi çerçeve antlaşmalarının hükümlerini yenilemek üzere değerlendirmek için Avrupa'daki sosyal ortakları teşvik etmiştir;
10. 1995 yılında düzenlenen ebeveyn izni hakkındaki Çerçeve Antlaşma, olumlu yönde değişim için bir hızlandırıcı olmuş, üye devletlerde iş-yaşam dengesi için ortak bir zemin sağlamış ve daha iyi denge sağlamak üzere Avrupa'daki çalışan ebeveynlere yardımcı olmak için önemli bir rol oynamış ancak Avrupa'daki sosyal ortaklar, ortak bir değerlendirme sonrasında hedeflere daha iyi biçimde ulaşılması için antlaşmanın bazı unsurlarının uyumlaştırılması veya gözden geçirilmesi gerektiğine kanaat getirmiştir;
11. Bazı unsurlarının uyumlaştırılması gerekmele birlikte, işgücünün artan çeşitliliği ve aile yapılarının artan çeşitliliğini de içeren toplumsal gelişmeler, ulusal mevzuatı da dikkate alarak toplu sözleşmeleri ve/veya uygulamaları göz önünde tutarak;
12. Birçok üye devletin, erkeklerin aile sorumluluklarını eşit biçimde paylaşması hususunu teşvik etmesinin yeterli sonuçlar vermemesi sebebiyle aile sorumluluklarının kadın ve erkek arasında daha eşit biçimde paylaşılmasını teşvik etmek üzere daha etkili önlemlerin alınmasını göz önünde tutarak;
13. Birçok üye devletin iş hayatı, özel hayat ve aile hayatı arasında denge kurmak üzere ebeveynleri desteklemeyi hedefleyen ve çalışanların ve işverenlerin ihtiyaçlarına uygun biçimde düzenlenmiş izin, çocuk bakımı ve esnek çalışma düzeni olanakları hususundaki çok çeşitli politika ve uygulamaları, bu antlaşma uygulamaya konulurken göz önünde tutarak;
14. Bu çerçeve antlaşmanın, Avrupa'daki sosyal ortakların uyumlaştırma hususundaki eylemlerinin bir unsuru olduğunu göz önünde tutarak;

15. Bu antlaşmanın annelik izninden bağımsız olarak ebeveyn izni ve mücbir sebeplerle işyerinden ayrılmak üzere alınan izinler için ilgili hükümleri ve asgari gereksinimleri belirleyen bir çerçeve antlaşma olduğu ve her üye devletteki durumu dikkate almak üzere uygulamanın erişim ve yaklaşım koşullarını kurmak amacıyla üye devletleri ve sosyal ortakları işaret ettiğini göz önünde tutarak;
16. Bu antlaşmadaki ebeveyn izni hakkı, bireysel bir hak olup ilke olarak devredilemez ancak üye devletler bu hakkı devredilebilecek şekilde düzenleyebilirler. Deneyimlerin, bu hakkın devredilemez olmasının babaların üstlenmesi açısından olumlu bir teşvik olduğunu gösterdiğini ve Avrupa'daki sosyal ortakların iznin bir kısmının devredilemez şekilde düzenlenmesi hususunda anlaşmış olduğunu göz önünde tutarak;
17. engelli veya uzun süreli hastalıklara sahip çocukları olan ebeveynlerin özel ihtiyaçlarını dikkate almanın önemini göz önünde tutarak;
18. Üye devletlerin, ebeveyn izninin asgari süresi boyunca hastalık sigortası kapsamındaki aynı yardım hakkını sürdürmesi gerektiğini göz önünde tutarak;
19. Üye devletlerin bu sözleşme uygulanırken, ebeveyn izni alınması halinde diğer unsurların da yanında gelirin rolünü de değerlendirecek aynı zamanda ulusal hükümler uygun gördüğü süreç ve bütçe durumu dikkate alınarak, ebeveyn izninin asgari süresi boyunca ilgili sosyal güvenlik haklarının sürdürülmesini de sağlayacağını göz önünde tutarak;
20. Üye devletlerde, ebeveyn izni sırasındaki gelir seviyesinin ebeveynlerin ve özellikle babaların izne ayrılmasını etkileyen bir unsur olduğunun tecrübe edilmesini göz önünde tutarak;
21. Esnek çalışma düzenlemelerine erişimin, ebeveynlerin iş ve aile sorumluluklarını bir araya getirmesini ve özellikle ebeveyn izninden döndükten sonra işe yeniden uyum sağlanmasını kolaylaştırdığını göz önünde tutarak;
22. Ebeveyn izni düzenlemeleri, çalışan ebeveynleri belli bir süre boyunca desteklemek amacıyla hazırlanmışsa da onların iş pazarına sürekli katılımlarını teşvik ve temin etmek hedeflenmiştir; bu sebeple ebeveynlerin izin boyunca işverenlerle iletişimde kalmaları için daha fazla özen gösterilmesini veya işe dönüş için gerekli düzenlemeler yapılmasını göz önünde tutarak;
23. Bu antlaşmanın, Avrupa Birliği ekonomisinin rekabet edebilirliğini arttırmak ve küçük ve orta ölçekli işletmelerin kuruluşu ve gelişmesini baskı altında bırakacak idari, finansal ve hukuki engeller getirmekten kaçınmak üzere sosyal politika gereklerini geliştirmeyi hedeflemekte olduğunu göz önünde tutarak;
24. Sosyal ortaklar, hem işverenler hem de çalışanların ihtiyaçlarına karşılık gelecek çözümler bulmak üzere en uygun oluşum oldukları için iş ve aile hayatına ilişkin sorumluluklar arasında denge kurulmasını geliştirmek ve kadın erkek arasında fırsat eşitliği ve eşit muameleyi teşvik etmek üzere diğer tedbirleri daha geniş bir kapsamda bu antlaşmanın üstlenilmesi, uygulanması, izlenmesi ve değerlendirilmesi için özel bir rol oynamaları gerektiğini göz önünde tutarak;

İMZACI TARAFLAR AŞAĞIDAKİ HUSUSLARI KABUL ETMİŞTİR:

II. İçerik

Madde 1

Amaç ve Kapsam

1. Bu antlaşma, ulusal hukuku, toplu sözleşmeleri, uygulamaları ve aile yapılarının artan çeşitliliğini de göz önünde tutarak çalışan ebeveynlerin iş ve aile yaşamının sorumlulukları arasında denge kurmaları için asgari gereksinimleri ortaya koyar.
2. Bu antlaşma, iş sözleşmesi, kanun, toplu sözleşme ve/veya yürürlükteki uygulamalar ile tanımlanmış iş ilişkisine sahip kadın ve erkek, üye devletlerdeki tüm çalışanlara uygulanır.
3. Üye devletler ve/veya sosyal ortaklar, çalışanları, iş sözleşmelerini veya iş ilişkilerini yalnızca yarı zamanlı çalışanlar, süreli iş sözleşmesi veya iş sözleşmesi bulunan veya geçici istihdam bürolarıyla iş ilişkisi içinde olan çalışanlar ile ilişik olmaları sebebiyle bu antlaşmanın uygulaması ve kapsamı dışında tutmaz.

Madde 2

Ebeveyn İzni

1. Bu antlaşma, kadın ve erkek çalışanları doğum veya evlat edinme halinde o çocuğa bakmak amacıyla en fazla sekiz yaş olmak üzere kadar üye devletler ve/veya sosyal ortaklar tarafından belirlenecek bir yaşa kadar ebeveyn iznine sahip olmayı bir bireysel hak olarak tanır.
2. İzni en az dört aylık bir dönem için verilmeli ve kadın erkek arasında fırsat eşitliği ve eşit muameleyi teşvik etmek üzere ilke olarak devredilemez biçimde belirlenir. İki ebeveynin de daha eşit şekilde izne ayrılmasını teşvik etmek amacıyla bu dört ayın en az bir tanesi devredilemez biçimde belirlenir. Devredilemez dönemin uygulanmasındaki yaklaşım, üye devletlerdeki mevcut izin düzenlemelerini dikkate alarak ulusal seviyede mevzuat ve/veya toplu sözleşmelerle belirlenir.

Madde 3

Uygulama Yaklaşımları

1. Ebeveyn izninden faydalanmak için erişim şartları ve ayrıntılı koşullar, bu antlaşmanın asgari gereksinimleri göz önünde bulundurularak üye devletlerdeki kanunlarla ve/veya toplu sözleşmelerle tanımlanır. Üye devletler ve/veya sosyal ortaklar özellikle aşağıdaki hususları dikkate alır:
 - (a) Ebeveyn izninin, hem işverenlerin hem de çalışanların gereksinimlerini göz önünde tutarak tam zamanlı ya da yarı zamanlı temelli olarak parça parça ya da zaman-kredili biçimde uygulanacağına karar verilir.
 - (b) Bir yılı geçmemek üzere ebeveyn izni hakkı, mesleki ve/veya hizmet süresi yeterliğine bağlı hale getirilirse; üye devletler ve/veya sosyal ortaklar, bu hüküm uygulanırken sabit zamalı iş hakkındaki 1999/70/EC Sayılı Konsey Direktifi'nde belirtildiği gibi aynı işverne yapılan ardışık sabit zamanlı söz-

leşmeler söz konusu olduğunda yeterliliklerin hesaplanmasında bu sözleşmelerin toplam süresi değerlendirilmeye alındığını temin eder.

(c) İşverenlerin kurumun işleyişine ilişkin haklı sebepler bulunması halinde ulusal hukuk, toplu sözleşmeler ve/veya uygulamalara uygun biçimde ebeveyn izninin kullanılmasını ertelemesine ilişkin koşulları tanımlar. Bu hükmün uygulanması sırasında çıkabilecek tüm sorunlar ulusal hukuk, toplu sözleşmeler ve/veya uygulamalara uygun biçimde çözülür.

(d) Küçük işletmelerin işlevsel ve kurumsal gereksinimleri için (c) bendine ek olarak özel düzenlemelere izin verilir.

2. Üye devletler ve/veya sosyal ortaklar, ebeveyn izni kullanılırken çalışan tarafından işverene verilmek üzere iznin başlangıç ve bitişini belirten bildiri sürelerini tertip ederler. Üye devletler ve/veya sosyal ortaklar, bu bildiri sürelerinin uzunluğunu belirlerken işverenlerin ve çalışanların çıkarlarını gözетirler.

3. Üye devletler ve/veya sosyal ortaklar, engelli veya uzun süreli hastalıklara sahip çocukları olan ebeveynlerin ihtiyaçlarını göz önünde tutarak ebeveyn izninin erişim şartları ve uygulama yaklaşımını düzenleme gerekliliğini değerlendirir.

Madde 4

Evlat Edinme

1. Üye devletler ve/veya sosyal ortaklar, evlat edinen ebeveynlerin özel ihtiyaçlarını göz önünde tutarak ek önlemlerin gerekliliğini değerlendirir.

Madde 5: İstihdam Hakları & Ayrımcılık Yapmama 1. Çalışanlar, ebeveyn izninin sonunda aynı işe veya bu mümkün olmadığı takdirde kendi istihdam sözleşmeleri veya istihdam ilişkilerine uyumlu biçimde eşdeğer veya benzer bir işe dönme hakkına sahiptir.

2. Ebeveyn izninin başladığı tarihte çalışan tarafından edinilmiş veya edinilmek üzere olan haklar, ebeveyn izninin sonuna kadar askında kalmaları sebebiyle sürdürülür. Bu haklar, ebeveyn izninin sonunda ulusal hukuk, toplu sözleşmeler ve/veya uygulamalardan kaynaklanan değişiklikleri de içerecek biçimde geçerli olur.

3. Üye devletler ve/veya sosyal ortaklar, ebeveyn izni süresince istihdam sözleşmesinin veya istihdam ilişkisinin durumunu belirler.

4. Üye devletler ve/veya sosyal ortaklar, çalışanların ebeveyn izni haklarını kullanmalarını temin etmek üzere daha elverişsiz muamele veya ulusal hukuk, toplu sözleşmeler ve/veya uygulamalara uygun biçimde ebeveyn izni kullanılması yönünde yapılan başvuru veya iznin kullanılması sebebiyle işten çıkartılmaya karşı gerekli tedbirleri alırlar.

5. Bu sözleşme kapsamında sosyal güvenliğe ilişkin tüm hususlar, özellikle sağlık hizmetleri olmak üzere farklı sistemlerdeki sosyal güvence haklarının devamlılığının önemini dikkate alarak ulusal hukuk ve/veya toplu sözleşmelere uygun biçimde üye devletler ve/veya sosyal ortaklar tarafından dikkate alınır ve değerlendirilir.

Bu antlaşmaya ilişkin gelirle ilgili tüm hususlar, üye devletler ve/veya sosyal ortaklar tarafından ebeveyn izninin kullanılmasında gelirin etkisi diğer unsurlarla birlikte göz önünde tutularak ulusal hukuk, toplu sözleşmeler ve/veya uygulamalara uygun biçimde dikkate alınır ve değerlendirilir.

Madde 6

İşe Dönüş

1. Üye devletler ve/veya sosyal ortaklar, daha iyi uyum sağlanmasını teşvik etmek üzere çalışanların ebeveyn izninden döndüklerinde, çalışma saatlerinde ve/veya düzenlerinde belirli bir süre için değişiklik talep edebilmeleri için gerekli önlemleri alırlar.

Bu paragraftaki yaklaşımlar, ulusal hukuk, toplu sözleşmeler ve/veya uygulamalara uygun biçimde belirlenir.

2. Ebeveyn iznini takiben işe dönüşü kolaylaştırmak amacıyla, çalışanlar ve işverenler, izin süresi boyunca iletişimde kalmak ve yeniden uyum tedbirleri için ilgili taraflar arasında kararlaştırılacak ulusal hukuk, toplu sözleşmeler ve uygulamalara uygun biçimdeki gerekli düzenlemeleri yapmak üzere teşvik edilirler.

Madde 7

Mücbir Sebeplerle İşe Ara Verilmesi

1. Üye devletler ve/veya sosyal ortaklar, çalışanın muhakkak hazır bulunmasını gerektiren hastalık veya kaza benzeri acil ailesel sebepler gibi mücbir sebepler söz konusu olduğunda çalışanlara işyerinden ayrılmak üzere hak vermek amacıyla ulusal hukuk, toplu sözleşmeler ve uygulamalara uygun biçimde gerekli tedbirleri alırlar.

2. Üye devletler ve/veya sosyal ortaklar, 7. maddenin (1) uygulanması için erişim şartlarını ve ayrıntılı koşulları belirleyebilir ve bu hakkı yıl ve/veya durum başına olmak üzere belirli miktara kadar kısıtlayabilir.

Madde 8

Son Hükümler

1. Üye devletler, bu sözleşmede belirtilen hükümlerden daha elverişli koşulları uygulayabilir veya belirleyebilir.

2. Bu antlaşmanın hükümlerinin uygulanması, antlaşmanın kapsadığı alandaki çalışanlara verilen genel koruma seviyesinin azaltılması için haklı gerekçe olamaz. Bu durum üye devletlerin ve/veya sosyal ortakların değişen durumları göz önünde tutarak (devredilemezliğin uygulanmasını da dikkate alarak) mevcut antlaşmadaki asgari gereksinimler karşılandığı sürece farklı kanuni, düzenleyici veya akdi hükümler geliştirmesini engellemez.

3. Bu antlaşma sosyal ortakların Avrupa seviyesi de dahil olmak üzere uygun düzeyde bazı durumları dikkate almak amacıyla bu antlaşmanın hükümlerini uyumlaştıran ve/veya tamamlayan antlaşmaları karara bağlama hakkını engellemez.

4. Üye devletler, Konsey kararına uyum sağlamak için gerekli kanun, yönetmelik ve idari hükümleri antlaşmanın kabul edilmesinden itibaren iki yıl içinde üstlenir veya sosyal ortakların bu sürecin sonuna kadar sözleşme yoluyla gerekli tedbirleri uygulamasını temin eder. Üye devletler, bazı sıkıntıların dikkate alınması gerektiğinde veya uygulama toplu sözleşmeler yoluyla olduğunda bu direktife uyum sağlamak için en fazla bir yıl ek süre alırlar.
5. Bu antlaşmanın uygulanmasından kaynaklanan ihtilaf ve sorunların önlenmesi ve çözülmesi, ulusal hukuk, toplu sözleşmelere ve/veya uygulamalara uygun biçimde ele alınır.
6. Komisyon'un, ulusal mahkemelerin ve Avrupa Adalet Divanı'nın birbirinden bağımsız görevlerine halel getirmeksizin; bu antlaşmanın yorumlanmasına ilişkin her türlü husus, Komisyon tarafından Avrupa seviyesinde ilk merci olarak imzacı taraflara fikir beyan etmek üzere sevk edilir.
7. İmzacı taraflar, bu antlaşmanın taraflarından birinin talep etmesi halinde Konsey kararından beş yıl sonra bu antlaşmanın uygulanmasını gözden geçirir.

Brüksel'de 18 Haziran 2009 tarihinde düzenlenmiştir.

**Kadın ve Erkeklere Eşit Muamele İlkesinin Kendi Hesabına Çalışan
Kadın ve Erkekler Arasında Uygulanmasına ve 86/613/EEC Konsey Direktifinin
Yürürlükten Kaldırılmasına İlişkin 7 Temmuz 2010 Tarih ve 2010/41/EU Sayılı
AVRUPA PARLAMENTOSU VE KONSEY DİREKTİFİ**

AVRUPA PARLAMENTOSU VE AVRUPA BİRLİĞİ KONSEYİ,

Avrupa Birliği'ni Kuran Antlaşmayı ve özellikle Antlaşma'nın 157. (3) maddesini göz önünde tutarak;

Avrupa Komisyonu'nun önerisini göz önünde tutularak;

Avrupa Ekonomik ve Sosyal Komitesi'nin görüşünü göz önünde tutarak;

Olağan yasama usulünde belirtilen usul uyarınca hareket ederek;

Aşağıdaki gerekçelerle:

(1) Tarım da dahil kendi hesabına çalışan kadınların hamilelik ve analık dönemlerinde korunması ve tarım da dahil bağımsız çalışan kadın ve erkeğe eşit muamele prensibinin uygulanmasına ilişkin 11 Aralık 1986 tarih ve 86/613/EEC sayılı Konsey Direktifi kendi nam ve hesabına çalışan veya böyle bir çalışma faaliyetine katkıda bulunan kadın ve erkekler arasında eşit muamele ilkesinin Üye Devletlerde uygulanmasını sağlamaktadır. Maaşlı işler dışındaki alanlarda cinsiyete dayalı ayrımcılık ve taciz vakalarının da gerçekleşmesi dolayısıyla 86/613/EEC sayılı Direktif, kendi hesabına çalışan işçiler ve eşleriyle ilgili olarak yeterince etkili olmamıştır. Bu hususta açıklık sağlamak amacıyla 86/613/EEC sayılı Direktif, bu Direktife değiştirilmelidir.

(2) 1 Mart 2006 tarihli ve 'kadın ve erkek arasında eşitlik için yol haritası' başlıklı Bildiriminde Komisyon cinsiyet eşitliği yönetiminin geliştirilmesi amacıyla 2005 yılındaki güncellemeye, modernize etmeye ve mümkün

olduğunda değişiklik yapmaya yönelik değişim uygulamasının kapsamadığı, hâlihazırdaki Birlik cinsiyet eşitliği mevzuatını gözden geçirir. 2010/41/EEC sayılı Direktif de bu değişim uygulaması kapsamında yer almamıştır.

(3) 5-6 Aralık 2007 tarihli 'kadın ve erkeğin iş, kalkınma ve sosyal uyum açısından dengeli rolleri' üzerine Konsey Kararında Konsey, Komisyona kendi hesabına çalışan işçilerin ve eşlerinin annelik ve babalıkla ilgili haklarının korunması amacıyla mümkün olduğu hallerde 86/613/EEC sayılı Direktifin revize edilmesi üzerine çağrıda bulunmuştur.

(4) Bununla uyumlu şekilde Avrupa Parlamentosu da özellikle Komisyona 86/613/EEC sayılı Direktifi revize etmek üzere çağrıda bulunmuştur.

(5) Avrupa Parlamentosu kendi hesabına çalışan işçilerin eşlerinin durumu hakkında 21 Şubat 1997 deki kararıyla bu konudaki konumunu ifade etmiştir.

(6) 2 Temmuz 2008 deki '' yenilenen sosyal gündem: 21. Yüzyılda Avrupa'da fırsatlar, girişim ve dayanışma'' başlıklı bildirgesinde Komisyon özel ve mesleki yaşamın uzlaştırmayı geliştirmenin yanı sıra cinsiyet eşitsizliği konusunda harekete geçme girişimini onaylamıştır.

(7) Kendi hesabına çalışanları kapsayan eşit muamele ilkesinin uygulanması için birkaç hukuki araç ve özellikle sosyal güvenlik konusunda kadınlar ve erkekler için eşit muamele ilkesinin uygulanmasının geliştirilmesi hakkındaki 17 Aralık 1978 deki 79/7/EEC Konsey direktifi ve istihdam ve meslek konularında kadınlar ve erkekler arasında fırsat ve eşit muamele ilkesinin uygulanması hakkında Avru-

pa parlamentosu ve konseyinin 5 Temmuz 2006'daki 2006/54/EC direktifi bulunmaktadır. Bu nedenle bu direktif başka direktifler tarafından kapsanan alanlara uygulanmamalıdır.

(8) Bu direktif Üye Devletlerin kendi sosyal koruma sistemlerini kurma yetkilerine hâlel getirmez. Üye devletlerin sosyal koruma sistemlerinin örgütlenmesine ilişkin yetkileri bu tür sistemlerin kuruluşu, finansmanı ve yönetimi hakkındaki kararları ve ilgili kuruluşların yanı sıra mal ve hizmetlerin dağılımını, ulaşılabilirlik için katkıların seviyesini ve koşullarını da içerir.

(9) Bu Direktif kendi hesabına çalışanlar ve bunların eşleri -ya da eğer ulusal mevzuatta tanınmışsa- hayat arkadaşlarıyla çalışma faaliyetlerine katılanlar için geçerlidir. Kendi hesabına çalışanların eşlerinin ve eğer ulusal hukukları tarafından tanınmışsa hayat arkadaşlarının durumlarının geliştirilmesi için çalıştıkları işler kabul edilir.

(10) Bu direktif kadınlar ve erkekler arasında eşit muamelelerin uygulanmasına ilişkin diğer

(14) Kendi hesabına çalışanlar alanında eşit muamele ilkesinin uygulanması örneğin kurma, donanım veya bir işin büyütülmesi ya da kendi hesabına çalışanların oluşturduğu başka bir işin başlatılması ve büyütülmesinde cinsiyet temelinde ayrımcılığın olmaması anlamına gelir.

(15) Üye devletler, Avrupa Birliği'nin işleyişine ilişkin antlaşmanın 157(4) maddesi gereğince, kendi adına bir faaliyette uğraşanlardan az temsil edilen cinsiyetlerin mesleki kariyerlerindeki dezavantajları önlemeyi ve telafi etmeyi daha kolay hale getirecek önlemlerin sürdürülmesi veya benimsenmesi için önlemler alır. İlke olarak, uygulamada toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamaya yönelik bu olumlu eylemler kadın ve erkek arasındaki eşit muamele ilkesinin ihlali olarak görülmemelidir.

(16) Eşler arasında ya da, eğer ulusal hukukları tarafından belirtilmişse, hayat arkadaşları arasında bir şirket kurmak için gerekli koşulların diğer kişiler arasında bir şirket

direktiflerin kapsadığı alanda ve özellikle mal ve hizmetlerin sağlanması ve ulaşılabilirliği hakkında kadınlar ve erkekler arasında eşit muamele ilkesinin uygulanması hakkındaki 13 Aralık 2004 tarihli ve 2004/113/EC sayılı Konsey direktifi ile sigorta ve ilgili mali hizmetler hakkındaki 2004/113/EC sayılı direktifin 5. Maddesi için uygulanmaz.

(11) Cinsiyete dayanan ayrımcılığı önlemek için, bu direktif hem doğrudan hem de dolaylı ayrımcılığa karşı uygulanır. Taciz ve cinsel taciz ayrımcılık olarak kabul edilmeli ve bu nedenle yasaklanmalıdır.

(12) Direktif ulusal hukukta tanımlanan medeni veya aile durumundan kaynaklanan haklara ve yükümlülöklere hâlel getirmez.

(13) Eşit davranma ilkesi bu direktifte bahsi geçen kendi hesabına çalışanlar ile üçüncü taraflar arasındaki ilişkileri kapsar ancak kendi hesabına çalışan işçilerin eşlerini veya hayat arkadaşlarını kapsamaz.

kurmak için gerekli koşullardan daha kısıtlayıcı olmamasını sağlamayı gerektirir.

(17) Aile şirketleri faaliyetlerine katılanlar göz önünde tutularak kendi hesabına çalışanların eşleri, eğer ulusal hukukları tarafından tanınmışsa, sosyal koruma sistemine giren işçilerin hayat arkadaşları ayrıca sosyal korunmadan yararlanma hakkına sahip olmalıdır. Üye devletler bu sosyal korumayı ulusal hukuklarına uygun olarak düzenlemek için gereken önlemleri alır. Bu sosyal korumanın zorunlu ya da gönüllü olarak uygulanması devletlerin kendi kararına bırakılmıştır. Üye devletler bu sosyal korumayı kendi hesabına çalışan işçilerin faaliyetlere ve/veya katkısı oranında sağlamalıdır.

(18) Hamile olan kendi hesabına çalışanlar veya kendi hesabına çalışanların hamile eşleri ve eğer ulusal hukukları tarafından tanınmışsa, kendi hesabına çalışanların hamile hayat arkadaşlarının ekonomik ve güvenlikleri özel ihtimam gerektiren nitelikte olduğundan onların da gebelik yardımları için hak sahibi olmaları

gerekir. Üye devletler, bu direktifin asgari ger-eksiniimlerinin karşılanması koşuluyla katkı düzenin kurulması ve tüm yardım ve ödemelerle ilgili düzenlemeleri yapmaya yetkilidir. Özellikle, doğum öncesi ve/veya sonrası dönem için verilen doğum yardımlarını belirlemelidirler.

(19) Kendi hesabına çalışan kadınlara, kendi hesabına çalışanların kadın eşlerine veya ulusal hukukları tarafından tanınmışsa kadın hayat arkadaşlarına verilen doğum yardımları süresinin uzunluğu Birlikte mevcut olan çalışanların doğum izni süresiyle benzerdir. İşçiler için öngörülen doğum izni süresinin birlik seviyesinde değiştirilmesi durumunda komisyon, kendi hesabına çalışan kadınlar, kendi hesabına çalışanların kadın eşleri ve Madde 2'de belirtilen yaşam ortakları için gebelik yardımlarının süresinin de değiştirilip değiştirilmeyeceğini değerlendiren Avrupa Parlamentosuna ve Konseyine rapor eder.

(20) Kendi hesabına çalışanların faaliyetlerinin hususi durumlarını dikkate almak üzere, kendi hesabına çalışan kadınlar, kendi hesabına çalışanların kadın eşleri veya ulusal hukukları tarafından tanınmışsa kendi hesabına çalışanların kadın hayat arkadaşlarının hamilelik veya annelik ya da herhangi bir mevcut ulusal sosyal hizmetlere veya mesleki faaliyetleri için geçici olarak yedek çalışan temin eden hizmetlere erişimi sağlanır. Bu hizmetlere erişim doğum iznin bir parçası ya da ikamesi olabilir.

(21) Cinsiyete temeline dayalı ayrımcılığa maruz kalan kişiler uygun yasal koruma araçlarına sahip olmalıdır. Daha etkili koruma sağlamak için dernekler, örgütler ve diğer kurumlar mahkeme önünde temsil ve savunmaya ilişkin ulusal hukuk kuralları saklı kalmak koşuluyla ya mağdur adına ya da mağdurun desteklenmesi için üye devletlerin kararlaştırdığı şekilde işlemleri yapmaya yetkili olmalıdır.

(22) Kendi hesabına çalışanları, kendini hesabına çalışanların eşlerini ve eğer ulusal hukukları tarafından tanınmışsa kendi hesabına çalışanların hayat arkadaşlarının cinsiyet temeline dayalı ayrımcılıktan korunması, söz konusu sorunların araştırılması, olası çözümlerin

çalışılması ve mağdurlara uygulanabilir yardım sağlamak için her üye devlette var olan organ ve organlarla güçlendirilmelidir. Organ veya organlar ulusal düzeyde eşit muamele ilkesinin uygulanması için aynı sorumluluğa sahiptir.

(23) Bu Yönerge, Üye devletlere daha elverişli hükümler tanıtmak veya sürdürme seçeneği veren, asgari şartları belirlemektedir.

(24) Uygulanacak eylemlerin hedefi, yani tüm üye ülkelerde ayrımcılığa karşı yüksek düzeyde koruma sağlanması, üye devletler tarafından yeterli düzeyde başarılamayacağı ve birlik seviyesinde daha iyi sonuçlar alınabileceği için birlik Avrupa Birliği antlaşmasının 5. maddesinde belirtilen yerel ilkesine uygun önlemler alabilir. Bu maddede belirtilen orantılılık ilkesi gereğince bu direktif bu amaçları başarmak için gerekenlerin ötesine geçemez,

İŞBU DİREKTİFİ KABUL ETMİŞTİR:

Madde 1

Konu

1. Bu direktif, kendi hesabına bir faaliyette bulunan veya böyle bir faaliyet için girişimlerde bulunan kadın ve erkekler arasında eşit muamele ilkesini düzenleyen ve 2006/54/EC ve 79/7/EEC sayılı direktiflerde kapsanmayan alanlarda çerçeveyi belirler.

2. Mal ve hizmet arzına erişimde kadın ve erkek arasında eşit muamele ilkesinin uygulanması 2004/113/AT sayılı direktifin kapsamında kalır.

Madde 2

Kapsam

Bu direktif aşağıdakileri kapsar:

(a) Kendi hesabına çalışanları, yani ulusal hukuk tarafından konulan şartlar altında kendi hesabına kazançlı bir faaliyet yürüten kişileri;

(b) Çalışan veya iş ortağı olmadıkları sürece ulusal hukuk doğrultusunda kendi hesabına çalışanın faaliyetlerine katkıda bulunuyor veya aynı ve yardımcı faaliyetleri yerine getiriyorsa kendi hesabına çalışanların eşlerini ve ulusal hukukları tarafından tanınmışsa hayat arkadaşlarını.

Madde 3

Tanımlar

Bu Direktifin amaçları için, aşağıdaki tanımlar geçerli olacaktır:

(a) ”doğrudan ayrımcılık”: bir kimsenin karşılaştırılabilir durumlarda diğerlerine göre daha az tercih edilir bir muameleyle tutulması, şimdiye kadar tutuluyor olması veya tutulma ihtimali olmasıdır.

(b) “Dolaylı ayrımcılık”: aslında görünüşte tarafsız görünen bir hüküm, kıstas ya da uygulamamanın farklı ırk, etnik köken, din, inanç, yaş, özürllülük ve cinsel tercihe sahip bir kişiyi diğerlerine kıyasla daha dezavantajlı bir konuma sokması ve bunun nedenini açıklayan ”haklı ve meşru bir gerekçe” olmamasıdır.

(c) “Taciz” bir kimsenin insani haysiyet ve itibarının çiğnenmesi amacını taşıyan veya sonuç itibarıyla yıldırıcı, düşmanca, aşağılayıcı, küçük düşürücü veya hakaretamiz bir ortam yaratılmasına yol açan, herkesçe haksız bulunan kasıtlı bir tavır veya hakaret tarzıdır.

(d) “Cinsel taciz” insan onurunu ihlal etme amacına yönelen veya bu sonucu doğuran, istenilmeyen, her türlü cinsel nitelikte sözlü, sözlü olmayan veya cinsel nitelikte fiziksel ve özel olarak düşmanca, aşağılayıcı, utandırıcı ve saldırgan bir ortam yaratan davranıştır.

Madde 4

Eşit muamele prensibi

1. Eşit muamele prensibi kamu ve özel sektörde doğrudan ya da dolaylı biçimde örneğin iş kurma, donanım veya işin genişletilmesi ya da

kendi hesabına çalışma şeklinin başlatılması veya başlatılması ile ilgili olarak her ne olursa olsun cinsiyete dayalı ayrımcılığın olmaması anlamına gelir.

2. 1. paragrafta kapsanan alanlar, taciz ve cinsel taciz, cinsiyet temeline dayanan ayrımcılık olarak ele alınır ve bu sebeple yasaklanır. Bir kişinin bu tür bir eyleme itiraz etmesi ya da bu tür bir eylemi kabul etmesi, o kişinin etkilenip etkilenmediğine dair alınacak karar için temel alınamaz.

3. Birinci paragraf tarafından kapsanan alan içinde, cinsiyete dayalı kişilere karşı ayrımcılık yapılmasına yönelik bir talimat da ayrımcılık olarak addedilir.

Madde 5

Pozitif eylem

Üye devletler, Avrupa Birliği'nin İşleyişine İlişkin Antlaşmanın 157 (4) Maddesi kapsamında çalışma hayatında kadın ve erkek arasında uygulamada tam eşitliği sağlamak amacıyla örneğin kadınlar arasında girişimciliği teşvik etmeyi amaçlayan gerekli önlemleri sürdürmeli ve benimsemelidir.

Madde 6

Şirketlerin Kurulması

Eşit her iki cins için geçerli bazı faaliyetlerine erişim için özel koşullar saklı kalmak kaydıyla üye devletler eşler arasında veya ulusal hukukları tarafından tanınmışsa hayat arkadaşları arasında bir şirketin kurulması için gerekli koşulları sağlayan gerekli önlemleri alır ve diğer kişiler arasında bir şirketin kurulması için gerekli koşullar daha kısıtlayıcı olmamalıdır.

Madde 7

Sosyal Koruma

1. Bir üye devlette kendi hesabına çalışanlar için sosyal koruma sistemi mevcut ise bu üye devlet kendi hesabına çalışanların eşleri

ve madde (2)b de atfedilen hayat arkadaşları için ulusal hukuka uygun olarak bir sosyal koruma yardımıdan yararlanılır.

2. Üye devletler paragraf 1'de belirtilen sosyal korumayı zorunlu ya da gönüllü olarak sunabilir.

Madde 8

Doğum yardımı

1. Üye devletler 2. maddede belirtilen kendi hesabına çalışan kadınlar, kendi hesabına çalışanların kadın eşleri ve ulusal hukukta uygun bulunuyorsa kadın hayat arkadaşları için bu hakları temin etmek üzere gerekli tedbirleri alır ve gebelik veya annelik sebebiyle mesleki faaliyetlerinde oluşan kesinti için en az 14 hafta yeterli bir doğum yardımı verilir.

2. Üye devletler paragraf 1'de belirtilen doğum yardımını zorunlu ya da gönüllü olarak sunabilir.

0

3. Paragraf 1 de belirtilen izin en azından aşağıdakilere eşdeğer bir gelir garanti edecek olursa yeterli sayılacaktır:

(a) Kişi ilgili ödeneği sağlık durumu ile bağlantılı olması temelinde faaliyetlerinde bir kesinti olması durumunda alır ve/veya;

(b) Ulusal hukuk tarafından belirlenen herhangi bir tavan değer göz önünde bulundurularak önceki bir dönemle bağlı olarak karşılaştırılabilir ilgili bir gelir ve kar kaybının ortalaması ve/veya;

(c) Ulusal hukuk kapsamında belirtilen herhangi bir tavana bağlı olmak suretiyle ulusal hukuk tarafından kurulan diğer aileye ilişkin ödenek.

4. Üye devletler, kendi hesabın kadınlara, kendi hesabına çalışanların kadın eşlerine ve madde 2'de belirtilen hayat arkadaşlarına geçici yedek temin eden mevcut hizmetlere veya var olan herhangi bir ulusal sosyal hizmetleri erişim sağlamak üzere gerekli tedbirleri alır. Üye

devletler, bu hizmetlere erişimi bu maddenin 1. paragrafında belirtilen ödeneğin bir parçası veya ikamesi olarak sunabilirler.

Madde 9

Hakkın savunulması

1. Üye devletler, uygun görmeleri halinde bu direktif hükümlerinin uygulanması için uzlaştırma işlemlerini de içerecek şekilde adli veya idari işlemlerin eşit muamele ilkesinin uygulanmasında bir aksaklık bulunmasının bir sonucu olarak ayrımcılık yapılan ilişkinin sona ermesinden sonra bile kayıp ya da zarar gördüğünü düşünen her bireye açık olmasını temin eder.

2. Üye devletler, kendi ulusal hukukları doğrultusunda konulan ilkelere uygun olarak bu direktifin uygulanması hususunda haklı bir gerekçeye sahip olan dernek, örgüt ve diğer yasal kişilerin kendileri adına şikayet yoluyla ve başkalarının uygun görmesiyle şikayete destek olarak bu direktifin getirdiği yükümlülüklerin uygulanması için her türlü adli ve idari işlemde bulunabileceğini temin eder.

3. Paragraf 1 ve 2, eşit muamele ilkesiyle ilgili eylemler için zaman kısıtlarına ilişkin ulusal düzenlemelere halel getirmez.

Madde 10

Tazminat veya telafi

Üye devletler, cinsiyete dayalı ayrımcılık sebebiyle kayıp veya zarar gören birey için, bu tazminat veya telafi görülen kayıp veya zarar kıyasla caydırıcı ve orantılı olmak koşuluyla, gerçek ve etkili tazminat ve telafiyi temin etmek üzere gereken önlemleri uygun gördükleri ölçüde kendi ulusal hukuk sistemlerine aktarır. Bu tazminat veya telafi önceden belirlenmiş bir tavan değerle kısıtlanmaz.

Madde 11

Eşitlik organları

1. Üye devletler, 2006/54/EC Sayılı Direktifin 20. maddesine uygun biçimde belirlenen organ veya organların, bu direktif tarafından kapsanan her bireyin cinsiyete dayalı ayrımcılık olmaksızın eşit muamele görmesi amacıyla tanıtım, inceleme, izleme ve destek için yeterliliğe sahip olmasını temin etmek üzere gerekli tedbirleri alır.

2. Üye devletler, paragraf 1'de belirtilen organların görevlerini aşağıdakileri içermesini temin eder:

(a) Ayrımcılık mağdurlarına, mağdurların, derneklerin, örgütlerin ve 9. (2) maddede belirtilen diğer hukuki kişilerin haklarına hâlel getirmeksizin ayrımcılık şikayetlerini takip etmeleri hususunda bağımsız destek sağlamak;

(b) Ayrımcılık hususunda bağımsız araştırmalar yürütmek;

(c) Bağımsız raporlar yayınlamak ve bu tür ayrımcılığa ilişkin her türlü hususta önerilerde bulunmak;

(d) Avrupa Cinsiyet Eşitliği Enstitüsü gibi karşılık gelen Avrupa organlarıyla uygun seviyede bilgi akışını sağlamak.

Madde 12

Toplumsal cinsiyet

Üye devletler, bu direktif kapsamında kalan kanunların, yönetmeliklerin, idari hükümlerin, politikaların ve faaliyetlerin hazırlanmasında kadın ve erkek arasında eşitlik hedefini faal olarak dikkate alır.

Madde 13

Bilginin yayılması

Üye devletler, bu direktif doğrultusunda üstlenilen mevzuatın ve hali hazırda yürürlükte olan

ilgili mevzuatın, yetki alanlarında bulunan tüm ilgili kişilerin dikkatine sunulması için gerekli tedbirlerin alınmasını temin eder.

Madde 14

Koruma seviyesi

Üye devletler, kadın ve erkek arasında muamele eşitliği ilkesinin korunmasını için bu direktifte belirtilen koşullardan daha olumlu hükümler getirebilir veya mevcut hükümlerini koruyabilir.

Bu direktifin uygulanması, bu direktif tarafından kapsanan alanda üye devletlerin ayrımcılığa karşı sağladığı koruma seviyesinin azaltılması için hiçbir şekilde sebep teşkil etmez.

Madde 15

Raporlar

1. Üye devletler, bu direktifin uygulanmasına ilişkin mevcut tüm bilgileri 5 Ağustos 2015 itibarıyla Komisyon'a iletir.

Komisyon, Avrupa Parlamentosu ve Konsey'e sunulmak üzere en geç 5 Ağustos 2016 itibarıyla bir özet rapor hazırlar. Bu rapor, çalışanlar için annelik izninin süresinde meydana gelen tüm hukuki değişiklikleri göz önünde bulundurur. Mümkün olduğu takdirde bu rapor, bu direktifin değiştirilmesi için teklifleri de içerir.

2. Komisyonun raporu paydaşların görüşlerini dikkate alır.

Madde 16

Uygulama

1. Üye devletler, bu direktife uyum sağlamak için gerekli kanun, yönetmelik ve idari hükümleri en geç 5 Ağustos 2012 itibarıyla çıkarmış olmalıdır. Bu hükümlerin içeriği Komisyon'a bildirilir.

Üye devletler birinci paragrafta bahsi geçen tedbirleri üstlenirken bu direktife atıfta bulunur veya resmi olarak yayımlanırken bu tür bir atıfta

birlikte yayımlar. Bu atıfların hangi şekilde yapılacağı üye devletler tarafından belirlenir.

2. Üye devletler, gerekli ve haklı gerekçeler bulunması halinde Madde 2'de (b) bahsi geçen kadın eşler ve hayat arkadaşları hususunda Madde 7 ve Madde 8 ile uyum sağlanması amacıyla 5 Ağustos 2014'e kadar iki yıllık bir ek süre alabilirler.

3. Üye devletler, bu direktifin kapsadığı alan dahilinde üstlendikleri ulusal mevzuatın ana hükümlerinin metnini Komisyon'a bildirir.

Madde 17

Yürürlükten kaldırma

86/613/EEC sayılı direktif 5 Ağustos 2012 itibarıyla yürürlükten kalkacaktır.

Yürürlükten kaldırılan direktife yapılan atıflar bu direktife yapılmış sayılır.

Madde 18

Yürürlüğe girme

Bu direktif Avrupa birliğinin resmi gazetesinde yayımlanmasını takip eden 20. günde yürürlüğe girecektir.

Madde 19

Muhataplar

Bu direktifin muhatabı üye devletlerdir.

Strazburg'da 7 Haziran 2010 tarihinde düzenlenmiştir.

BÖLÜM IV

İŞÇİLERİN KORUNMASI



**Toplu İşten Çıkarmalarla İlgili Üye Devletlerin Mevzuatlarının Yakınlaştırılmasına
İlişkin 20 Temmuz 1998 Tarih ve 98/59/EC Sayılı KONSEY DİREKTİFİ**

BÖLÜM I

Madde 1

Tanımlar ve Uygulama Alanı

1. Bu Direktifin uygulanmasında;
 - a) “Toplu işten çıkarmalar” deyiminden, bir işveren tarafından işçilerin şahsına bağlı olmayan ve bir veya birden fazla nedenle işten çıkarma sayısının, üye devletlerin tercihinə göre:
 - i) 30 günlük bir süre için:
 - mutad olarak 20’den fazla ve 100 işçiden az işçi istihdam eden işyerlerinde en az 10,
 - mutad olarak en az 100 ve 300’den az işçi istihdam eden işyerlerinde işçi sayısının en az % 10’u oranında,
 - mutad olarak en az 3000 işçi istihdam eden işyerlerinde en az 30,
 - ii) veya ilgili işyerlerinde mutad olarak istihdam edilen işçi sayısı ne olursa olsun, 90 günlük bir süre için en az 20 işten çıkarma anlaşılır.
 - b) “İşçi temsilcileri” deyiminden, üye devletlerin yasalarında veya uygulamalarında öngörülen işçi temsilcileri anlaşılır.

2. Bu Direktif;

a) Belirli bir süre veya belirli bir görev için iş sözleşmeleri çerçevesinde, bu sözleşmelerin sona ermesinden veya uygulanmasından önce yapılan toplu işten çıkarmalara,

b) Kamu idarelerinde istihdam edilen işçilere veya kamu hukuku kapsamına giren çalışmalara (veya bu kavramı veya eşdeğer kavramları tanımayan üye devletlerdeki işyerlerinde çalışanlara),

c) Denizlerde sefer yapan gemi mürettebatına,

Uygulanmaz.

BÖLÜM II

Madde 2

Bilgilendirme ve Danışma

1. Bir işveren işten çıkarmaları tasarladığında, uygun bir zamanda, bir mutabakata varmak üzere, işçi temsilcilerine danışır.

2. Danışmalar, en azından toplu işten çıkarmaları önleme veya en aza indirme olanaklarını ve özellikle salıverilen işçilerin yeniden sınıflandırılmasına veya yeni koşullara uyarlanmalarına yardımcı olmayı amaçlayan ek sosyal önlemlerle işten çıkarmaların sonuçlarını yumuşatma olanaklarını ilgilendirir.

Üye devletler ulusal yasalara ve/veya uygulamalara uygun olarak işçi temsilcilerinin uzmanlara başvurabilmelerini öngörebilirler.

3. İşveren; işçi temsilcilerine yapıcı öneriler belirleme olanağı sağlamak üzere, uygun bir zamanda yapılan danışmalar sırasında, işçi temsilcilerine

a) yararlı tüm bilgileri vermeyi,

b) her hâl ve kâda,

- i) işten çıkarma projesinin nedenlerini,
- ii) çıkarılacak işçi sayısını ve gruplarını
- iii) mutad olarak istihdam edilen işçi sayısını ev gruplarını,
- iv) işten çıkarmaları ne kadar bir süre için tasarladığını,
- v) ulusal yasaların ve uygulamaların işverene tanıdığı yetki ölçüsünde çıkarılacak işçilerin seçiminde tasarladığı kriterleri,
- vi) ulusal yasalara ve/veya uygulamalara göre belirlenen yöntem dışında işten çıkarmaya yönelik her nevi muhtemel ödenek için tasarladığı hesaplama yöntemini, yazılı olarak bildirmeye mecburdur.

İşveren yetkili kamu merciine b/i bendi ile v. bentte öngörülen bilgilendirme unsurlarının en az 1 örneğini göndermek zorundadır.

4. 1., 2. ve 3. fıkralarda öngörülen vebeler, toplu işten çıkarmalarla ilgili kararın bu işvereni kontrol eden işveren veya işyerinden ileri gelmiş olması hususu ile bağımlı olmaksızın uygulanır.

Bu direktifte öngörülen bilgilendirme, danışma ve bildirimde bulunma vebelerinin yerine getirilmesinde ileri sürülen aykırılıklar ile ilgili olarak, işverenin toplu iten çıkarmalara yol açan kararı almış olan işyerinin kendisine yeterli bilgileri göndermemiş olmasına dayanan her nevi kanıtı nazara alınmayacaktır.

BÖLÜM III

Madde 3

Toplu İşten Çıkarma Usulleri

1. İşveren, her nevi işten çıkarma projesini yetkili kamu merciine bildirmek zorundadır.

Ancak, üye devletler, bir adli karar sonucu olarak işyeri faaliyetlerinin durdurulmasına bağılı olarak toplu işten çıkarma projesi söz konusu olduğunda, işverenin yetkili kamu merciine ancak bu merciin talebi üzerine yazılı olarak bildirimde bulunmasını öngörebilirler.

Bildiri; toplu işten çıkarma projesi ve 2. madde de öngörülen işçi temsilcilerine danışmalar, özellikle işten çıkarma nedenleri, çıkarılacak işçi sayısı, mutad olarak istihdam edilen işçi sayısı ve işten çıkarmaların ne kadar bir süre için yapılacağı konusunda yararlı tüm bilgileri içermelidir.

2 İşveren, 1. fıkrafta sözü edilen bildirinin bir suretini işçi temsilcilerine gönderir.

İşçi temsilcileri muhtemel görüşlerini yetkili kamu merciine bildirirler.

Madde 4

1. Kamu merciine bildirilmiş olan projeye konu teşkil eden işten çıkarmalar, en erken, yazılı önbildirim konusunda bireysel hakları yöneten hükümlere dokunmaksızın 3/1 maddesinde öngörülen bildirim tarihinden 30 gün sonra hüküm ifade eder.

Üye devletler kamu merciine 1. bentte sözü edilen süreyi kısaltma yetkisi verebilirler.

2. Yetkili kamu mercii tasarlanan toplu işten çıkarmalardan ileri gelen sorunlara çözüm bulmak üzere 1. fıkrafta belirtilen süreden yararlanabilir.

3. 1. fıkrafta belirtilen ilk sürenin 60 günden az olması halinde, üye devletler, yetkili kamu merciine, tasarlanan toplu işten çıkarmaların ortaya koyduğu sorunların bu ilk süre zarfında çözüm bulunmaması halinde, ilk sürenin bitiminden sonra 60 güne kadar uzatma yetkisini verebilirler.

Üye devletler yetkili kamu merciine daha geniş süre yetkisi tanıyabilirler.

İşveren, 1. fıkrafta öngörülen ilk sürenin sona ermesinden önce, süre uzatımından ve uzatmanın nedenlerinden bilgilendirilmelidir.

4. Üye devletler, bu maddeyi adli karardan ileri gelen faaliyetlerin durdurulması sonucunda yapılan toplu işten çıkarmalara uygulamayabilirler.

BÖLÜM 4

Madde 5

Son Hükümler

Bu Direktif, üye devletlerin işçilerin lehine kanun, tüzük ve idari hükümleri uygulama veya işçilere daha elverişli haklar tanıyan toplu iş sözleşmelerin uygulamasını etkilemez.

Madde 6

Üye devletler, işçi temsilcilerinin ve/veya işçilerin bu Direktifte öngörülen vebelere uymaya

yönelik idari ve adli usullere sahip olmalarını sağlarlar.

Madde 7

Üye devletler, Komisyona, evvelce kabul edilen temel iç hukuk metinlerini ve bu Direktifle yönetilen alanda kabul ettikleri hükümlerden oluşan metinleri gönderirler.

Madde 8

1. EK 1'in A) sütununda belirtilen direktifler, üye devletlerin EK 1'in B) sütununda gösterilen iç hukuka uyarlama süreleri ile ilgi vecibelerine dokunmaksızın, yürürlükten kaldırılır.

2. Kaldırılan direktiflere yapılan göndermeler, bu direktife yapılmış sayılır ve EK2'de gösterilen durum tablosuna göre okunur.

Madde 9

Bu Direktif, Avrupa Toplulukları Resmi Gazetesinde yayım tarihini izleyen 20. gün yürürlüğe girer.

Madde 10

Üye devletler, bu Direktifin muhatabıdır.

EK 1

KISIM A

**Yürürlükten kaldırılan direktifler
(Madde 8'de atıfta bulunulan)**

- 75/129/EEC sayılı Konsey Direktifi ve beraberindeki değişiklikler
- 92/56/EEC sayılı Konsey Direktifi

KISIM B

**Ulusal Hukuka Uyarlama Miatları
(Madde 8'de atıfta bulunulan)**

Direktif	İç Hukuka Aktarma Miadı
75/129/EEC (OJ L 48, 22.2.1975, s. 29)	19 Şubat 1977
92/56/EEC (OJ L 245, 26.8.1992, s. 3)	24 Haziran 1994

EK II

BAĞINTI TABLOSU

75/129/EEC sayılı Konsey Direktifi	Bu Direktif
Madde 1 (1), ilk alt paragraf, a noktası, ilk fıkra, nokta 1	Madde 1 (1), ilk alt paragraf, a (i) noktası, ilk fıkra
Madde 1 (1), ilk alt paragraf, a noktası, ilk fıkra, nokta 2	Madde 1 (1), ilk alt paragraf, a (i) noktası, ikinci fıkra
Madde 1 (1), ilk alt paragraf, a noktası, ilk fıkra, nokta 3	Madde 1 (1), ilk alt paragraf, a (i) noktası, üçüncü fıkra
Madde 1 (1), ilk alt paragraf, a noktası, ikinci fıkra	Madde 1 (1), ilk alt paragraf, a (ii) noktası
Madde 1 (1), ilk alt paragraf, b noktası	Madde 1 (1), ilk alt paragraf, b noktası
Madde 1 (1), ikinci alt paragraf,	Madde 1 (1) ikinci alt paragraf
Madde 1(2)	Madde 1(2)
Madde 2	Madde 2
Madde 3	Madde 3
Madde 4	Madde 4
Madde 5	Madde 5
Madde 5a	Madde 6
Madde 6(1)	---
Madde 6(2)	Madde 7
Madde 7	---
---	Madde 8
---	Madde 9
---	Madde 10
---	Ek I
---	Ek II

**Teşebbüsün ve İşin veya Bunların Bir Kısımının Devri Halinde İşçi Haklarının
Korunması Hususunda Üye Ülkelerin Mevzuatlarının Yakınlaştırılmasına İlişkin
12 Mart 2001 Tarih ve 2001/23/EC Sayılı KONSEY DİREKTİFİ**

BÖLÜM 1

Kavram ve Tanımlar

Madde 1

1)
a) Bu direktif yasal bir devir veya birleşme sonucu bir işletmenin, bir işin veya bir işletme veya işin bir kısmının bir başka işverene her türden devrine uygulanır.

b) Yukarıdaki a fıkrası ve bu maddenin takip eden hükümlerine tabi olan, bir iktisadi entitenin, bir iktisadi faaliyette bulunmak amacıyla kaynakların bir araya getirilmesi şeklindeki hüviyetini kaybetmeden devrolunması halinde, iktisadi faaliyet asli ya da yardımcı faaliyet olsun ya da olmasın bir devir söz konusudur.

c) Bu Direktif kazanç amacıyla faaliyet gösterebilir ya da göstermesin iktisadi faaliyetle iştigal eden kamusal ve özel işletmelere tatbik olunur. Kamusal idari otoritenin idari re-organizasyonu veya idari fonksiyonların kamusal idari otoriteler arasında devri bu Direktif çerçevesinde bir devir değildir.

2) Bu Direktif, devredilecek işletme, iş veya bunların bir kısmının AB Antlaşmasının geçerli olduğu ülkelerde konuşlanmış olması halinde uygulanır.

3) Bu Direktif seyir halindeki teknelere uygulanmaz.

Madde 2

1) Bu Direktif bağlamında

a) “Devreden”, 1. madde 1. fıkrası uyarınca bir devir gereği işletme, iş veya işletme ya da işin

bir kısmının sahibi olmaktan çıkan gerçek veya tüzel kişi,

b) “Devralan”, 1. madde 1. fıkrası uyarınca bir devir gereği işletme, iş veya işletme ya da işin bir kısmının sahibi haline gelen gerçek veya tüzel kişi,

c) “Çalışanların temsilcileri” ve ilgili ifadeler, Üye Devlet yasa veya uygulayımına göre çalışanların temsilcileri,

d) “Çalışan”, İlgili Üye Devlette milli istihdam hukuku gereği koruma altına alınmış olan herhangi bir kimse, anlamındadır.

2) Bu Direktif istihdam akdi ya da istihdam ilişkisi bakımından ulusal hukuka hâlel getirmez. Ancak Üye Devletler istihdam akitleri veya istihdam ilişkilerini yalnızca;

a) Çalışılan veya çalışılacak olan çalışma saatlerinin miktarına

b) 25 haziran 1991 tarih ve 91/383/EEC sayılı belirli süreli istihdam ilişkisi veya geçici istihdam ilişkisi içinde çalışan işçilerin iş sağlığı ve güvenliğinin iyileştirilmesini teşvik eden önlemlere eklemeler getiren Konsey Direktifi 1. madde 1. fıkrası anlamında belirli süreli istihdam akdi veya geçici istihdam ilişkisi olmasına veya

c) 91/383/EEC sayılı Direktifin 1. madde 2. fıkrası gereğince geçici istihdam ilişkisi olmasına ve devrolunan işletme, iş veya işletme ya da işin bir kısmının işverenin geçici işçi istihdam eden bir iş olmasına bakarak bu Direktifin kapsamı dışına çıkaramaz.

BÖLÜM II

Çalışanların Haklarının Korunması

Madde 3

1) Devrin gerçekleştiği tarihte devreden istihdam akdi veya ilişkisinden kaynaklanan hak ve yükümlülükleri bu devir nedeniyle devralana devredilir.

Üye Devletler, devrin gerçekleştiği tarihte varolan bir istihdam akdi veya ilişkisinden kaynaklanan ve devrin gerçekleşmesi öncesine ait yükümlülüklerden devreden ve devralanın devir tarihinden sonra birlikte ve ayrı ayrı sorumlu tutulmalarını temin eder.

2) Üye Devletler devreden bu madde uyarınca devralana devredecek olan hak ve yükümlülükleri devrin gerçekleşmesinden önce devralana bildirmesini garanti altına alacak uygun önlemleri alır. Devreden devralanı söz konusu hak ve yükümlülüklerden haberdar etmemiş olması bu hak ve yükümlülükleri ve çalışanların bu hak ve yükümlülükler bakımından devreden ve devralana karşı olan haklarını etkilemez.

3) Devri takiben devralan varolan toplu sözleşmenin sona ermesine veya bir başka toplu sözleşmenin geçerli olmasına kadar devralana uygulanabilme kabiliyeti olan varolan toplu sözleşme hükümlerine uyar.

Üye Devletler söz konusu toplu sözleşme hükümlerinin uygulanmasına 1 yıldan az olmamak üzere sınır getirebilir.

4)

a) Üye Devlet farklı bir uygulamaya gitmedikçe 1 ve 3. fıkralar çalışanların zorunlu sosyal güvenlik sistemi dışında ek şirket-içi veya şirketler-arası emeklilik programlarındaki yaşlılık, sakatlık ve geride kalanlarıyla ilgili haklarına uygulanmaz.

b) Bu fıkranın a) bendi uyarınca 1. ve 3. fıkraları uygulamaya da Üye Devletler, devrin gerçekleştirildiği tarihte devralanın işyerinde çalışmıyor olan çalışanların veya kimselerin a) bendinde atıfta bulunulan ek programlar uyarınca geride kalanlarına verilen yardımlar da

dahil gerçekleşen ve gerçekleşecek olan çıkarlarını koruyacak gerekli önlemleri alır.

Madde 4

1) İşletmenin, işin veya işletmenin ya da işin bir parçasının devri sadece bu nedenle devreden ve devralana işten çıkarmalar için neden teşkil etmez. Bu hüküm, işgücünde değişikliğe yol açan ekonomik, teknik ve organizasyonla ilgili nedenlerle yapılacak işten çıkarmalara engel teşkil etmez.

Üye Devletler 1. fıkra hükmünün Üye Devletteki uygulama veya yasalar tarafından kapsama alınmamış belirli bazı kategorilerdeki çalışanlara işten çıkarmalara karşı koruma bakımından uygulanmamasını temin eder.

2) İstihdam akdi veya istihdam ilişkisinin devir nedeniyle çalışma koşullarında köklü değişikliklere gidilmesi yüzünden çalışanların zararına sona erdirilmesi halinde istihdam ilişkisinin veya akdinin sona erdirilmesinin işverenin sorumluluğunda olduğu kabul edilir.

Madde 5

1) Üye Devletler farklı bir uygulamaya gitmedikçe, devreden varlıkları yetkili makam gözetiminde (yetkili kamu makamının yetkili kıldığı aciz memuru tarafından) tasfiye edilmek üzere devreden iflas işlemleri veya benzeri acze düşme işlemlerine tabi tutulmuş ise 3. ve 4. madde hükümleri uygulanmaz.

2) Devredenle ilgili olarak bir acze düşme prosedürü başlatılmış haldeyken (işlemlerin devreden varlıklarının tasfiye edilmesi amacıyla başlatılmış olup olmadığına bakılmaksızın) 3 ve 4. maddelerin uygulanması durumunda ve yetkili kamu makamının gözetimi altında olması koşuluyla (yetkili kamu makamının yetkili kıldığı aciz memuru gözetiminde) Üye Devlet;

a) madde 3(1)'e hâle getirmeksizin, Üye Devlet yasası uyarınca ödeme acziyle ilgili işlemler, işverenin ödeme aczine düşmesi halinde çalışanların haklarını koruyan Üye

Devlet yasalarının yakınlaştırılmasına dair 20 Ekim 1980 tarih ve 80/987/EEC sayılı Konsey Direktifi kapsamındaki durumlara eşit düzeyde bir koruma sağlıyorsa, devirden önce veya aciz işlemlerinin başlatılmasından önce ödenebilir olması durumunda devredenın istihdam akdi veya ilişkisinden kaynaklanan borçlarının devralana devredilmemesini ve, veya alternatif olarak,

b) devreden, devralan veya devreden işlevini yerine getiren kişi veya kişiler bir yanda çalışanların temsilcileri diğer yanda, geçerli yasa veya uygulamanın izin verdiği ölçüde, çalışanların istihdam edilme koşullarını işletmenin, işin veya işletme ya da işin bir bölümünün ayakta kalmasını temin ederek istihdam imkanını gözetecek şekilde değiştiren anlaşmalar yapmalarını sağlar.

3) Üye Devlet devredenın ciddi ekonomik güçlük içinde olduğu devir işlemlerine milli yasada belirlendiği şekliyle, yetkili kamu otoritesi tarafından açıklanmış olması ve mahkeme denetimine açık olması kaydıyla ve 17 Temmuz 1998 itibarıyla bu türden hükümlerin ulusal hukukta mevcut olması koşuluyla 20(b) fıkrasını uygulamaz.

Komisyon 17 Temmuz 2003 tarihinden önce bu hükmün etkilerine dair bir raporu sunar ve Konseye uygun önlemleri önerir.

4) Üye Devletler aciz işlemlerinin bu Direktifte sağlanan çalışan hakları zararına istismar edilmesinin önüne geçecek uygun tedbirleri alır.

Madde 6

1) İşletme, iş veya işletme ya da işin parçası otonomisini muhafaza ederse, devirden etkilenen çalışanların temsilcilerinin yasa, tüzük ve idari tedbir veya sözleşme gereği olan fonksiyon ve statüleri, çalışanların tam temsiliyetinin sağlandığı gerekli koşullar yerine getiriliyor olması kaydıyla, devrin gerçekleştirildiği tarihten önce varolan koşullara tabi olacak şekilde muhafaza edilir.

Yasa, tüzük , idari hükümler veya Üye Devlet uygulayımı uyarınca veya çalışanların temsilcileri ile varılacak anlaşma ile çalışan temsilcilerinin yeniden atanması veya çalışanların temsiliyetinin yeniden oluşturulması halinde 1. paragraf uygulanmaz.

Devreden, yetkili kamu makamının gözetiminde (yetkili makamın yetkili kıldığı aciz işlemi memuru olabilir) devredenın varlıklarının tasfiye edilmesini hedefleyen bir iflas işlemi ya da benzeri aciz işlemlerine tabi olması halinde Üye Devlet devredilen işçilerin yeni bir seçime veya temsilci atanmasına kadar layıkıyla temsil edilebilmeleri için gerekli önlemleri alır.

İşletme, iş veya işletme ya da işin parçası otonomisini muhafaza edemezse devirden önce temsil edilebilen devredilen çalışanların, Üye Devlet milli yasaları uyarınca temsiliyetinin yeniden oluşturulması veya tayin edilmesi için geçecek süre boyunca layıkıyla temsil edilmeye devam olunması için gereken önlemleri alır.

2) Transferden etkilenen çalışan temsilcilerinin görev süreleri devir nedeniyle sona ererse, temsilciler yasa, tüzük, idari hükümler veya Üye Devlet uygulayımına göre sağlanan korumadan yararlanmaya devam ederler.

BÖLÜM III

Bilgilendirme ve Danışma

Madde 7

1) Devreden ve devralan devirden etkilenen çalışanların temsilcilerin aşağıdaki hususlar hakkında bilgilendirmesi zorunludur.

- devrin öngörüldüğü tarih
- devrin nedenleri
- çalışanların devrinin yol açacağı yasal, ekonomik ve sosyal sonuçlar
- çalışanlarla ilgili öngörülen önlemler

Devreden devrin gerçekleşmesinden önce yukarıdaki bilgiyi temsilcilere zamanında vermelidir.

Çalışma Mevzuatı ile ilgili Avrupa Birliği Direktifleri

Devralan yukarıdaki bilgileri zamanında ve her halükarda istihdam ve çalışma koşulları bakımından çalışanları doğrudan etkilenmeden önce çalışanlarına verir.

2) Devreden ve devralan çalışanları ilgilendiren önlemler öngörmeleri halinde bir anlaşmaya varmak amacıyla çalışan temsilcileri ile zamanında danışmalarda bulunur.

3) Yasa, tüzük ve idari hükümleri çalışan temsilcilerine çalışanlarla ilgili tedbirler hakkında karar almak üzere hakem kuruluna başvuru hakkı tanıyan Üye Devletler 1. ve 2. fıkralarda belirtilen yükümlülükleri önemli sayıda çalışana ciddi dezavantajlar getirebilecek önemli iş değişikliğine yol açan devirlerle sınırlı tutulabilir.

Bilgilendirme ve danışma en azından çalışanlarla ilgili olarak öngörülen önlemleri kapsamalıdır.

1.fıkarda belirtildiği üzere bilgi verilmesi ve danışmalarda bulunulması zamanında gerçekleştirilmelidir.

4) Bu maddede belirtilen yükümlülükler devir kararını işverenin vermesine ya da işvereni kontrol eden işletmenin vermesine bakılmaksızın tatbik edilir.

Bu Direktifte belirtilen bilgilendirme ve danışma yükümlülüklerinin yerine getirilmemesi halinde bunun işvereni kontrol eden işletme tarafından sağlanmaması mazeret teşkil etmez.

5) Üye Devletler 1, 2 ve 3. fıkralarda belirtilen yükümlülükleri çalışanların sayıları bakımından, çalışanları temsil eden bağlı bulundukları birliği seçim veya adaylık koşullarını karşılayan işletme veya işlerle sınırlandırabilir.

6) Üye Devletler, işletme ve işyerinin kendi kusuru olmaksızın çalışan temsilcisinin bulunmadığı durumda ilgili çalışanların

- Öngörülen devir tarihi
- Devir nedeni

- Çalışanların devredilmesinin yasal, ekonomik ve sosyal sonuçları
- Çalışanlarla ilgili öngörülen her önlem hakkında önceden bilgilendirilmelerini sağlar.

BÖLÜM IV

Nihai Hükümler

Madde 8

Bu Direktif Üye Ülkelerin, toplu sözleşme iznine veya toplu sözleşmenin desteklenmesine ya da sosyal taraflar arasında yapılan daha tercih edilebilir antlaşmalar kapsamında işçiler lehine idari düzenlemeler ortaya koyma, kanun ve tüzük çıkarma veya uygulama haklarına halel getirmez.

Madde 9

Üye Devletler, bu Direktiften kaynaklanan yükümlülüklerin yerine getirilmemesinden dolayı yanıltıldıklarını düşünen bütün çalışanların ve çalışan temsilcilerinin iddialarını diğer yetkili otoritelere başvurduktan sonra yargısal süreçlerle takip etmesini sağlayacak ulusal hukuk sistemini getirirler.

Madde 10

17 Temmuz 2007 tarihinden önce Komisyon bu Direktifin uygulanmasının etkilerinin analizini Konsey'e sunar. Buna dair zorunlu gördüğü bir değişikliği teklif eder.

Madde 11

Üye Devletler, bu Direktifin kapsadığı alanda kabul etmiş oldukları hukuki metinleri, düzenlemeler ve idarei hükümleri komisyon'a bildirirler.

Madde 12

Bu Direktifin Ek I, A. Kısımında atıfta bulunulan 77/187/EEC sayılı Direktif, Ek I'in B Kısımında ortaya koyulan uygulama süresi limitini göz önünde bulundurarak Üye Devletler tarafından yürürlükten kaldırılır.

Yürürlükten kaldırılan Direktife yapılan atıflar bu Direktife göre yorumlanabilir ve EkII'deki Bağınrtı Tablosu'na uygun olarak yorumlanır.

Madde 13

Bu Direktif Avrupa Birliği Resmi Gazetesi'nde yayımından 20 gün sonra yürürlüğe girer.

Madde 14

Bu Direktif Üye Devletleri muhatap alır.

Çalışanların Yönetime Katılımı Hususunda Avrupa Şirketi Statüsünü Tamamlayan 8 Ekim 2001 Tarih ve 2001/86/EC Sayılı KONSEY DİREKTİ

KESİM I

GENEL

Madde 1

Amaç

1. Bu Direktif, 2157/2001 sayılı Tüzükte belirtilen Avrupa halka açık limitet şirketlerinde (Societas Europaea, bundan sonra “SE” olarak anılacaktır) çalışanların yönetime katılmaları hususunu düzenlemektedir.

2. Bu amaçla, 3. ila 6. maddelerde belirtilen müzakere usullerine göre ya da 7. maddede belirtilen hallerde, Ek ile uyumlu olacak şekilde, her SE’de çalışanların katılımına yönelik düzenlemeler yapılmalıdır.

Madde 2

Tanımlar

(a) “SE”: (EC) 2157/2001 sayılı Konsey Tüzüğü’ne uygun biçimde kurulan şirket

(b) “İştirakçi şirketler”: Bir “SE” kurulmasına doğrudan katılan şirketlerdir

(c) “Yavru” şirket: bir şirketin, 94/45/AT sayılı Direktifin 3. maddesinin (2) ila (7). paragraflarında tanımlanan baskın bir hakimiyete sahip olduğu işletmelerdir.

(d) “İlgili yavru şirket ya da kuruluş”: Bir iştirakçi şirketin yavru şirketi veya kuruluşu iken, bir SE kurulması aşamasında onun yavru şirketi veya kuruluşu olması teklif edilenlerdir.

(e) Çalışanların temsilcileri: Ulusal mevzuat ve/veya teamül ile belirlenmiş olan çalışan temsilcileridir.

(f) Temsil Organı: Topluluk içinde yerleşik bir SE’de ve onun yavru şirketleriyle kuruluşlarında çalışanlara bilgi verilmesi ve danışılması ve gerektiğinde SE ile ilgili katılım haklarının kullanılması amacıyla, 4. maddede belirtilen anlaşmalarla veya ekte belirtilen şekilde kurulmuş olan çalışanların temsilci organıdır.

(g) Özel müzakere organı: Bir SE’de, çalışanların katılımı için düzenlemeler yapılması hususunda iştirakçi şirketlerin yetkili organları ile görüşme yapmak üzere, bu Direktifin 3. maddesinde belirtildiği şekilde kurulan organdır.

(h) Çalışanların katılımı: çalışanların temsilcilerinin şirket içinde alınacak kararlarda bir etki yaratabilmelerine yarayacak olan bilgilendirme, danışma ve katılımı içeren her türlü mekanizmadır.

(i) Bilgilendirme: Bir SE’yi ve bir başka Üye Devlette yerleşik yavru şirketlerinden veya kuruluşlardan herhangi birini ilgilendiren meselelerde SE’nin yetkili organının çalışanları temsil eden organı ve/veya çalışanların temsilcilerini bilgilendirmesi veya tek bir Üye Devletin karar organlarının yetkisini aşan sorunlarda; bu bilgilendirmenin çalışanların temsilcilerinin muhtemel etkiyi derinlemesine değerlendirebilecekleri ve gerektiğinde SE’nin yetkili organıyla istişare hazırlığı yapabileceği bir zamanda, şekilde ve içerikte yapılmasıdır.

(j) Danışma: çalışanların temsilcilerinin, kendilerine verilen bilgiler çerçevesinde, yetkili organ tarafından öngörülen tedbirler hakkında SE’nin karar alma sürecinde dikkate alınabilecek olan fikirlerini belirtebilmelerine zamanlama, şekil ve içerik itibarıyla imkan tanıyan, çalışanları temsil eden organ ve/veya çalışanların temsilcileri ile SE’nin yetkili organı arasında diyalog kurulması ve fikir alışverişi yapılmasıdır,

(k) Katılım: çalışanların temsilci organının ve/veya çalışanların temsilcilerinin şirketin işleminde aşağıdaki yollarla etkili olmasıdır:

- Şirketin denetim veya idare organlarındaki bazı üyelerin seçimi veya atanması hakkı ya da

- Şirketin denetim veya idare organlarındaki üyelerin bazılarının ya da tamamının atanmasını tavsiye etme veya buna muhalefet etme hakkı;

KESİM II

MÜZAKERE USULÜ

Madde 3

Özel bir müzakere grubunun kurulması

1. İştirakçi şirketlerin yönetim ya da idare organları bir SE kurulması planı hazırladıklarında, birleşme şartlarının taslağını yayınladıktan ya da holdingi kurduktan hemen sonra ya da bir yavru şirket kurma planı ya da bir SE'ye dönüşme üzerinde anlaştıktan sonra, şirketlerin çalışanlarının temsilcileriyle SE'deki çalışanların katılımına ilişkin düzenlemeler üzerine müzakereleri başlatmak için, iştirakçi şirketlerin, ilgili yavru şirketlerin ya da kuruluşların kimliği ve bunların çalışan sayısı ile ilgili bilgi vermeyi içeren gerekli adımları atarlar.

2. Bu amaçla, iştirakçi şirketleri ve ilgili yavru şirketleri ya da kuruluşları temsil eden özel bir müzakere organı aşağıdaki hükümlere göre kurulur: belli kriterlere dikkat edilerek kurulur:

(a) özel müzakere organının seçiminde ya da atanmasında şunlara riayet edilmelidir:

(i) iştirakçi şirketlerin ve ilgili yavru şirketlerin ya da kuruluşların Üye Devletlerde çalıştırdıkları bütün çalışanların toplamının %10'una denk düşecek şekilde, bir Üye Devlete o Üye Devlette istihdam edilen çalışanların yüzdelik dilimi başına bir sandalye verilmek sure-

tiyle bu üyeler, iştirakçi şirketler ve ilgili yavru şirketler ya da kuruluşlar tarafından, her Üye Devletteki çalışan sayısı ile orantılı olarak seçilmeli ya da atanmalıdır.

(ii) bir SE birleşme yoluyla kurulmuşsa, bir Üye Devlette tescilli ve çalışanları olan ve SE olarak tescilinden sonra ayrı bir tüzel kişilik olarak devam etmeyeceğini bildiren her iştirakçi şirketi temsilen en az bir üyenin özel müzakere organında yer almasını teminen, aşağıdaki şartlarda, her bir Üye Devletten ek üyelere ihtiyaç duyulabilir;

- bu ek üyelerin sayısı (i) noktasında belirlenen üye sayısının %20'sini geçemez ve,

- özel müzakere organının oluşumunun, ilgili çalışanların çifte temsiline yol açmamalıdır.

Birinci alt paragrafta göre, bu şirketlerin sayısı eldeki ek sandalye sayısından fazlaysa, bu ek sandalyeler farklı Üye Devletlerdeki şirketlere bunların istihdam ettikleri çalışan sayısına göre azalan oranda tahsis edilir.

(b) Üye Devletler, kendi topraklarında seçilecek ya da atanacak olan özel müzakere organı üyelerinin seçiminde veya atanmasında kullanılabilecek yöntemi belirler. Bu üyelerin içinde ilgili Üye Devlette çalışanları bulunan her iştirakçi şirketi temsilen en az bir üyenin yer almasını mümkün olduğunca sağlamaya yönelik gereken tedbirleri alırlar. Bu tedbirler toplam üye sayısını arttırmamalıdır.

Üye Devletler, bu üyelerin içinde iştirakçi bir şirketin ya da ilgili yavru şirketin ya da kuruluşun çalışanı olup olmadıklarına bakılmaksızın, sendika temsilcilerinin yer alabileceğini düzenleyebilir.

Bir temsil organı kurulmasına ilişkin eşikleri belirleyen ulusal mevzuat ve/veya teamüller saklı kalmak kaydıyla, Üye Devletler, çalışanların iradesi dışında olarak çalışan temsilcisi bulunmayan işletmelerdeki ya da kuruluşlardaki çalışanların özel müzakere organına üye seçme veya atama hakkı olduğunu hükme bağlar.

3. Özel müzakere organı ve iştirakçi şirketlerin yetkili organları, SE'de çalışanların katılımlarına ilişkin düzenlemeleri yazılı anlaşmayla belirlerler.

Bu amaçla, iştirakçi şirketlerin yetkili organları, SE tescil edilmeye kadar, SE kurma planı ve güncel süreç hakkında özel müzakere organını bilgilendirirler.

4. 6. paragrafa göre, özel görüşme organı, üyelerinin salt çoğunluğuyla karar alır, ancak bu çoğunluğun çalışanların mutlak çoğunluğunu da temsil ediyor olması gerekir. Her üyenin bir oyu vardır. Eğer müzakerelerin sonuçları, katılım haklarında bir azalmaya yol açıyorsa, böyle bir anlaşmanın onaylanabilmesi için gereken karar çoğunluğunda, en az iki Üye Devletteki çalışanları temsil eden üyelerin oyları da dahil olmak üzere, çalışanların en az üçte ikisini temsil eden özel müzakere organının üyelerinin oylarının üçte ikisinin olması gerekir.

- Birleşme yoluyla bir SE kurulması durumunda, eğer katılım iştirakçi şirketlerin toplam çalışanlarının en az %25'ini kapsarsa, veya

- Bir holding ya da bir yavru şirket kurmak suretiyle bir SE oluşturulduğunda, eğer katılım, iştirakçi şirketlerin toplam çalışanlarının en az %50'sini kapsarsa

Katılım haklarında azalmadan kastedilen, Madde 2(k)'da öngörülen şekilde, SE'nin organlarındaki üye yüzdesinin, iştirakçi şirketlerde bulunan en yüksek yüzdenin altında olmasıdır.

5. Özel müzakere organı, müzakerelerde kendisine yardımcı olmaları için, örneğin Topluluk düzeyindeki sendika örgütlerinin temsilcileri gibi tercih edeceği uzmanları talep edebilir.

Bu uzmanlar, duruma göre Topluluk düzeyindeki bütünlüğü ve tutarlılığı desteklemek adına, özel müzakere organının talebiyle, müzakere toplantılarında danışman olarak bulunabilirler. Özel müzakere organı, sendikalar dahil, uygun dış örgütleri müzakerelerin başladığı konusunda bilgilendirmeye karar verebilir.

6. Özel müzakere organı, aşağıda belirtilen oyçokluğuyla, müzakereleri açmamaya veya açılmış olan müzakereleri sonlandırmaya ve SE'nin çalışanları olan Üye Devlette çalışanlara bilgi verme ve danışma hususunda yürürlükte bulunan kurallara dayanmaya karar verebilir. Böyle bir karar, 4. Madde'de bahsedilen anlaşma yapma usulünü durdurur. Böyle bir karar alındığında Ek'teki hiçbir hüküm uygulanmaz.

Müzakereleri açmamaya veya açılmış olan müzakereleri sonlandırmaya karar verebilmek için gereken oyçokluğunda, en az iki Üye Devletteki çalışanları temsil eden üyelerin oyları da dahil olmak üzere, çalışanların en az üçte ikisini temsil eden üyelerinin oylarının üçte ikisinin olması gerekir.

Bir SE dönüşüm yoluyla kurulmuşsa, dönüşecek olan şirkette katılım varsa bu paragraf uygulanmaz.

Taraflar müzakerelerin daha erken bir zamanda yeniden açılması üzerinde mutabık kalmadıkları takdirde, özel müzakere organı, SE'nin, yavru şirketlerinin ve kuruluşlarının çalışanlarının ya da onların temsilcilerinin en az %10'unun yazılı talebiyle, yukarıda bahsedilen karardan en erken iki yıl sonra tekrar toplanır. Eğer özel müzakere organı yönetimle olan müzakereleri yeniden başlatmaya karar verir fakat bu müzakereler neticesinde bir anlaşmaya varılmazsa Ek'te yer alan hiçbir hüküm uygulanmaz.

7. Özel müzakere organın işleyişiyle, genel olarak müzakerelerle, ilgili masraflar, iştirakçi şirketler tarafından karşılanır böylece özel müzakere organının görevlerini hakkıyla yerine getirmesi sağlanır.

Bu ilke uyarınca, Üye Devletler özel müzakere organının işleyişiyle ilgili bütçe kuralları koyabilirler. Özellikle finansman sorumluluğunu sadece bir uzmanın masraflarının karşılanması ile sınırlandırabilirler.

Madde 4

Anlaşmanın İçeriği

1. İştirakçi şirketlerin yetkili organları ile özel müzakere organı, bir SE'de çalışanların katılımlarına yönelik düzenlemeler üzerinde anlaşmaya varabilmek için işbirliği ruhuyla müzakere ederler.

2. Tarafların özerkliği saklı kalmak kaydıyla ve 4. paragraf uyarınca, iştirakçi şirketlerle özel müzakere grubu arasındaki 1. paragrafta bahsedilen anlaşmada şunlar yer alır:

- (a) anlaşmanın uygulama alanı,
- (b) bir SE'de, ve onun yavru şirketlerinde ve kuruluşlarında çalışanlara bilgi verilmesi ve danışılması ile bağlantılı olarak, SE'nin yetkili organının tartışma ortağı olacak olan temsil organının oluşumu, üye sayısı ve sandalyelerin dağılımı;
- (c) temsil organının işlevleri ve temsil organına bilgi verme ve danışma usulü;
- (d) temsil organının toplanma sıklığı,
- (e) temsil organına tahsis edilecek mali ve maddi kaynaklar,
- (f) müzakereler süresince, eğer, taraflar, temsil organı yerine, bir ya da birden fazla bilgilendirme ve danışma usulü oluşturmaya karar verilerse, bu usullerin uygulanmasına yönelik düzenlemeler;
- (g) müzakereler esnasında, tarafların katılım hususunda düzenlemeler yapmaya karar vermesi halinde, (eğer varsa) çalışanların seçme, atama, tavsiye etme ve muhalefet etme hakkına sahip olacağı SE'nin idare ve denetim organlarındaki üye sayısı, bu üyeleri seçme, atama, tavsiye etme ve bunlara muhalefet etme usulleri ve bu üyelerin hakları da dahil bu düzenlemelerin içeriği;
- (h) Anlaşmanın yürürlüğe giriş tarihi ve süresi, anlaşmanın tekrar görüşülmesini gerektirecek haller ve tekrar görüşme usulleri.

3. Anlaşmada aksi hüküm bulunmadıkça, Ek'teki standart kurallar Anlaşmaya uygulanmaz.

4. Madde 13(3)(a) saklı kalmak kaydıyla, bir SE dönüşüm yoluyla kurulmuşsa, anlaşma çalışanların katılımına ilişkin her açıdan, en azından SE'ye dönüşecek olan şirkette var olan düzeye eşit bir düzeye sağlar.

Madde 5

Müzakerelerin süresi

- 1. Müzakereler özel müzakere grubu kurulmaz başlar ve 6 ay devam edebilir.
- 2. Taraflar ortak anlaşmayla, müzakereler için 1. paragrafta belirtilen süreyi, özel müzakere grubunun kurulmasından itibaren en fazla bir yıla kadar uzatmaya karar verebilirler.

Madde 6

Müzakere usulüne uygulanacak hukuk

Bu Direktifte aksi belirtilmiyorsa, 3. ila 5. maddelerde belirtilen müzakere usulüne uygulanacak hukuk SE'nin kayıtlı ofisinin bulunacağı Üye Devletin hukukudur.

Madde 7

Standart kurallar

1. Üye Devletler, 1. Maddede belirtilen hedeflere ulaşmak için, aşağıdaki 3. paragrafa hâle getirmeksizin, çalışanların katılımı hususunda, EK'te yer alan hükümleri karşılaması zorunlu olan standart kurallar belirlerler.

SE'nin kayıtlı ofisinin bulunacağı Üye Devletin hukukunda düzenlenmiş olan standart kurallar SE'nin kaydının yapıldığı günden itibaren aşağıdaki hallerde uygulanmaya başlar:

- (a) taraflar bu yönde anlaşmışlarsa; ya da
- (b) 5. Maddede belirtilen süre bitimine göre, herhangi bir anlaşmaya varılamamışsa, ve:

Çalışma Mevzuatı ile ilgili Avrupa Birliği Direktifleri

- her bir iştirakçi şirketin yetkili organı, SE ile ilgili standart kuralların uygulanmasını kabul etmeye ve SE olarak tescilini bu yolla sürdürmeye karar verir, ve

- özel müzakere organı 3. Maddenin 6. Paragrafında belirtilen kararı almamışsa.

2. Diğer yandan, tescilli olunan Üye Devletin ulusal hukukunda belirlenmiş standart kurallar EK'in 3. Bölümü uyarınca sadece aşağıdaki hallerde uygulanır:

(a) Dönüşüm yoluyla kurulan SE'lerde, eğer Üye Devlette çalışanların yönetim ve denetim organlarına katılımına ilişkin kurallar SE'ye dönüşen şirkete uygulanmışsa;

(b) SE birleşme yoluyla kurulmuşsa:

- bütün iştirakçi şirketlerde çalışanların toplamının en az %25'ini içine alan bir veya birden fazla iştirakçi şirkette, SE'nin tescili öncesinde bir veya birden çok iştirak şekli uygulanmışsa, ya da

- bütün iştirakçi şirketlerde çalışanların toplamının %25'inden azını içine alan bir veya birden fazla iştirakçi şirkette, SE'nin tescili öncesinde bir veya birden çok iştirak şekli uygulanmışsa ve özel müzakere organı bu yönde karar vermişse,

(c) SE bir holding ya da yavru şirket oluşturarak kurulmuşsa:

- bütün iştirakçi şirketlerde çalışanların toplamının en az %50'sini içine alan bir veya birden fazla iştirakçi şirkette, SE'nin tescili öncesinde bir veya birden çok iştirak şekli uygulanmışsa, ya da

- bütün iştirakçi şirketlerde çalışanların toplamının %50'sinden azını içine alan bir veya birden fazla iştirakçi şirkette, SE'nin tescili öncesinde bir veya birden çok iştirak şekli uygulanmışsa ve özel müzakere organı bu yönde karar vermişse,

Çeşitli iştirakçi şirketler içinde birden çok iştirak şekli varsa, özel müzakere organı SE'de bu şe-

killerden hangisinin kurulması gerektiğine karar verir. Üye Devletler, kendi topraklarında tescil edilmiş bir SE ile ilgili bir karar bulunmaması halinde uygulanmak üzere kurallar koyabilirler. Özel müzakere organı iştirakçi şirketlerin yetkili organlarına bu paragraf uyarınca alınmış olan bütün kararlar hakkında bilgi verir.

3. Üye Devletler EK'in 3. Bölümdeki referans hüümlerin 2. paragrafın (b) noktasında belirtilen hallerde uygulanmayacağını hükme bağlayabilirler.

KESİM III

ÇEŞİTLİ HÜKÜMLER

Madde 8

Çekince ve gizlilik

1. Üye Devletler, özel müzakere grubu üyelerinin veya temsil organı ve onlara yardım eden uzmanların, kendilerine gizli olarak verilen bilgileri açıklamaya yetkili olmadıklarını hükme bağlar.

Aynı, bilgilendirme ve danışma çerçevesinde, çalışanların temsilcilerine de uygulanır.

Bu yükümlülük bahsedilen kişilerin görev süreleri sona erdikten sonra da uygulanmaya devam eder.

2. Nesnel ölçütlere göre, verilecek bilginin niteliğinden ötürü, bilgi verdiğinde SE'nin (ya da duruma göre iştirakçi şirketin) ya da yavru şirketlerinin ve kuruluşlarının işleyişi ciddi zarar görecektse ya da bunlara olumsuz etkide bulunacaksa, her Üye Devlet, özel durumlarda ve ulusal hukukta düzenlenen şartlara ve sınırlara göre, kendi topraklarında kurulmuş bir SE'nin ya da iştirakçi şirketin denetimci veya yönetici organının bilgi vermek zorunda olmadığını hükme bağlayabilir,

Bir Üye Devlet, böyle bir muafiyeti önceden alınacak idari ya da adli izne tabi tutabilir.

3. Bu Direktif kabul edildiği tarihte ulusal hukukta böyle hükümlerin halihazırda mevcut olması kaydıyla, her Üye Devlet kendi topraklarındaki SE'ler için, doğrudan ve esas olarak bilgilendirme ve görüşlerin ifadesi hususlarında ideolojik rehberlik amacı güden özel hükümler koyabilir.

4. Bir SE'nin denetim ya da yönetim organı ya da iştirakçi şirket gizlilik talebinde bulunduğu ya da bilgi vermediğinde, Üye Devletler, 1., 2. ve 3. paragraflardaki uygulamayla, çalışanların temsilcilerinin başlatabileceği idari ya da adli başvuru usullerine ilişkin düzenleme yaparlar.

Bu usuller söz konusu bilginin gizliliğini koruma amacıyla tasarlanmış düzenlemeler içerebilir.

Madde 9

Temsil organının işleyişi ve çalışanlara bilgi verme ve danışma usulleri

SE'nin yetkili organı ile temsilci organı karşılıklı hak ve yükümlülüklerini dikkate alarak işbirliği ruhuyla çalışırlar.

Aynı durum, bilgilendirme ve danışma usulü çerçevesinde, SE'nin denetim veya yönetim organları ile çalışanların temsilcileri arasındaki işlerde de geçerlidir.

Madde 10

Çalışanların temsilcilerinin korunması

Özel müzakere organı üyeleri, temsil organının üyeleri, bilgilendirme ve danışma usullerine göre faaliyette bulunan bütün çalışan temsilcileri, SE'nin, onun yavru şirketlerinin ya da kuruluşlarının ya da iştirakçi şirketinin çalışanı olup, SE'nin denetim veya idari organlarında görev yapan çalışan temsilcileri, faaliyetlerini icra ederken, çalıştıkları ülkede yürürlükte bulunan ulusal mevzuat ve/veya teamülün çalışanların temsilcilerine sağladığı koruma ve teminatların aynından yararlanırlar.

Bu, bilhassa, özel müzakere organının ya da temsil organının toplantılarına katılım halinde, 4. Maddenin 2. paragrafının (f) bendinde bahsedilen anlaşmaya göre yapılan diğer toplantılarda ya da yönetim ya da denetim organının toplantılarında ve bir iştirakçi şirkette ya da SE'de ya da onun yavru şirketlerinde ya da kuruluşlarında çalışan üyelerin görevlerini ifa etmeleri için gereken işe devamsızlık süresince bunların ücretlerinin ödenmesinde uygulanır.

Madde 11

Usullerin kötüye kullanımı

Üye Devletler, bir SE'nin, çalışanları çalışanların katılımına ilişkin haklarından mahrum etmeye veya onların bu haklarını kısıtlamaya yönelik olarak kötüye kullanılmasını engellemek için Topluluk hukukuyla uyumlu önlemler alırlar.

Madde 12

Bu Direktifte Riayet

1. Her Üye Devlet, SE'nin tescil ofisinin kendi topraklarında olup olmadığına bakılmaksızın, kendi topraklarında yerleşik bir SE'nin kuruluşlarının yönetiminin ya da yavru şirketlerinin ve iştirakçi şirketlerinin denetim ve yönetim organlarının ve çalışanların temsilcilerinin ya da duruma göre çalışanların kendilerinin, bu Direktif'te yer alan yükümlülüklere riayet etmelerini sağlar.

2. Üye Devletler, başta bu Direktifin getirdiği yükümlülüklerin yerine getirilmesini sağlayacak idari ve hukuki usullerin bulunmasını sağlamak olmak üzere, bu Direktifte riayet edilmediğinde gereken tedbirleri alırlar.

Madde 13

Bu Direktifin diğer düzenlemelerle ilişkisi

1. Bir SE, 94/45/EC sayılı Direktif ya da adı geçen Direktifi Birleşik Krallığa genişleten 97/74/EC sayılı Direktif kapsamında, Topluluk düzeyinde bir teşebbüse ya da topluluk düze-

Çalışma Mevzuatı ile ilgili Avrupa Birliği Direktifleri

yindeki bir teşebbüsler grubunun yönetici teşebbüsü ise, söz konusu Direktiflerin hükümleri ve bunları iç hukuka aktaran hükümler bunlar için ve bunların yavru şirketleri için uygulanmaz.

Ancak, özel müzakere organı 3. Maddenin 6. paragrafına göre müzakereleri açmamaya ya da açılmış müzakereleri kapatmaya karar verdiğinde, 94/45/EC sayılı Direktif ya da 97/74/EC sayılı Direktif ve bunları iç hukuka aktaran hükümler uygulanır.

2. Çalışanların şirket organlarına katılımlarını düzenleyen, bu Direktifin uygulanmasını düzenleyenler dışındaki ulusal hukuk ve/veya teamüldeki hükümler, (EC) 2157/2001 sayılı Tüzük'e göre kurulmuş olan şirketlere uygulanmaz ve bu Direktifin kapsamına girer.

Madde 14

Nihai Hükümler

1. Üye Devletler bu Direktifin hedeflerine ulaşılmasını her an güvence altına almayı sağlayacak gerekli tüm düzenlemeleri yapmakla mükellef olduklarından, Üye Devletler, 8 Ekim 2004'e kadar, bu Direktifle uyum sağlanması için gerekli olan kanunları, tüzükleri ve idari hükümleri kabul ederler ya da sosyal ortakların en geç bu tarihe kadar bir sözleşme yoluyla gerekli düzenlemeleri yapmalarını sağlarlar. Komisyonu durumdan derhal haberdar ederler.

2. Üye Devletler tarafından kabul edilen bu düzenlemelerde bu Direktife atıf yapılır veya bu

düzenlemeler resmi olarak yayımlanırken bu yönde bir atfa yer verilir. Bu atfın hangi yöntemle yapılacağı Üye Devletler tarafından belirlenir.

Madde 15

Komisyon tarafından gözden geçirme

Komisyon, ihtiyaç halinde Konseye gerekli değişiklik önerilerinde bulunmak amacıyla, Topluluk düzeyinde Üye Devletlere ve sosyal taraflara danışarak, 8 Nisan 2007 tarihinden önce, bu direktifin uygulamasına yönelik usulleri gözden geçirir.

Madde 16

Yürürlük

Bu Direktif Avrupa Toplulukları Resmi Gazetesinde yayımlandığı gün yürürlüğe girer.

Madde 17

Muhataplar

Bu Direktif Üye Devletleri Muhatap alır. Lüksemburg'da, 8 Ekim 2001 tarihinde düzenlenmiştir.

EK

STANDART KURALLAR

(Madde 7’de atıfta bulunulan)

Bölüm 1: Çalışanların Temsilci Organının Teşkili

Madde 1’de belirtilen hedeflere ulaşmak için ve Madde 7’de belirtilen durumlarda aşağıdaki kurallara göre bir temsil organı teşkil edilir:

- (a) Temsil organı SE ve onun yavru şirketleri ve kuruluşlarının çalışanlarından seçimle veya çalışan temsilcilerinin bir kısmınca ya da onların olmaması halinde tüm çalışanlarca atananlardan oluşur.
- (b) Temsil organının üyelerinin seçimi veya atanması ulusal mevzuat ve/veya teamüller çerçevesinde olur.

Üye Devletler, SE’de ve onun yavru şirketlerinde ve kuruluşlarında değişiklikler olması halinde, temsil organındaki üye sayısının ve sandalye dağılımının bu değişikliğe uydurulmasına yönelik kurallar koyarlar.

- (c) Üye sayısının çok olduğu hallerde temsil organı kendi üyeleri arasında en fazla üç üyeden oluşan bir seçilmiş komite seçer.

- (d) Temsil organı kendi usul kurallarını oluşturacaktır.

- (e) iştirakçi şirketlerin ve ilgili yavru şirketlerin ya da kuruluşların Üye Devletlerde çalıştırdıkları bütün çalışanların toplamının %10’una denk düşecek şekilde, bir Üye Devlete o Üye Devlette istihdam edilen çalışanların yüzdelik dilimi başına bir sandalye verilmek suretiyle temsil organının üyeleri, iştirakçi şirketler ve ilgili yavru şirketler ya da kuruluşlar tarafından, her Üye Devletteki çalışan sayısı ile orantılı olarak seçilmeli ya da atanmalıdır.

- (f) SE’nin yetkili organı temsil organının kompozisyonu hakkında bilgilendirilir.

- (g) Kurulmasından dört yıl sonra Temsil organı madde 4 ve 7’de atıfta bulunulan anlaşmanın sonuçlandırılması için müzakerelerin açılıp açılmayacağı veya bu Ek’e uygun olarak benimsenen genel kuralların devam edilip edilmeyeceği hususunu inceler.

4. maddeye uygun olarak bir anlaşmanın müzakere edilmesi husunda bir karar alınması halinde, gerekli değişikliklerin yapılması kaydıyla (mutatis mutandis) 3. maddenin 4 ila 6. paragrafları ve 4. ve 6. maddeleri uygulanır. Bu durumda “temsil organı” “özel müzakere organının” yerini alır. Eğer görüşmelerin sonuçlandırılması için belirlenen süre herhangi bir anlaşmaya ulaşmadan biterse önceden kabul edilmiş standart kurallar uygulanmaya devam edilir.

Bölüm 2: Bilgilendirme ve danışma için Standart kurallar

Bir SE temsil organı oluşturulması yetkisi ve gücü şu kurallara göre dir.

(a) Temsilci organının yetkisi SE'nin kendisi ve başka bir Üye Devlette bulunan bir yavru şirket veya kuruluşuyla veya tek bir Üye Devletin karar verici organlarının yetkisini aşan sorunlarla sınırlı olmaktadır.

(b) Temsil organı, (c) noktasına uygun olarak yapılan toplantılara hâle getirmemek kaydıyla, SE işlerindeki gelişmeler ve beklentileri hakkındaki yetkili organ tarafından hazırlanan raporlar temel alınarak bilgilendirilmek ve istişarelerde bulunulmak üzere yetkili organ ile yılda bir kez toplanma hakkına sahiptir. Yerel birimler buna uygun olarak bilgilendirilir.

SE'nin yetkili organı idare organının veya, uygun olduğunda, yönetimin ve denetim organının toplantı gündemleri ile hissedarlar genel toplantısına sunulan tüm belgelerin kopyalarını temsil organına sağlar.

Toplantı özellikle teşebbüslerin üretim ve satışlarına dair muhtemel gelişmeleri, yapısı, ekonomik ve mali durumu, istihdam durumu ve muhtemel eğilimi, yatırımlar ve örgütlenmeye ilişkin önemli değişiklikler, yeni çalışma yöntemleri veya üretim süreçleri, üretimin yer değiştirmesi, işletmelerin, kuruluşların veya onların önemli birimlerinin birleşmesi, daralması veya kapanması ve toplu işten çıkarma ile ilgilidir.

(c) İstisnai durumların meydana geldiği veya çalışanların menfaatlerini büyük ölçüde etkileyen kararlar alındığı hallerde, özellikle yer değiştirmeler, kuruluşların veya işletmelerin kapanması veya toplu işten çıkarmalar olması halinde, temsil organı bilgilendirilme hakkına sahiptir. Temsil organı, eğer acil bir durum olduğuna karar verilmiş ise, seçilmiş komite SE yetkili organı veya SE içinde karar alma yetkisine sahip uygun bir idari seviyede çalışanların çıkarlarını önemli ölçüde etkileyen tedbirler hakkında bilgilendirilmek ve danışılmak üzere görüşme hakkına sahiptir.

Yetkili organ, temsil organı tarafından ifade edilen görüşe uygun hareket etmemeye karar verdiğinde, bu organ bir anlaşmaya varabilmek amacıyla SE'nin yetkili organı ile bir toplantı daha yapma hakkına sahiptir.

Seçilmiş Komitenin toplantı düzenlemesi halinde, sorgulanan tedbirlerle doğrudan ilgili çalışanları temsil eden temsil organının üyelerinin de toplantıya iştirak etme hakları vardır.

Yukarıda belirtilen toplantılar yetkili organın imtiyazlarını etkilemez.

(d) Üye Devletler bilgilendirme ve danışma toplantılarına başkanlık etmeye dair kuralları belirleyebilir.

Temsil organı veya seçilmiş komite, gerekiyorsa (c) paragrafının üçüncü bendine uygun olarak genişletilmiş olarak, SE'nin yetkili organı ile yapacağı herhangi bir toplantıdan önce, yetkili organın temsilcileri olmadan, görüşme hakkına haizdir.

(e) Madde 8 hükümlerine hâle getirmeksizin, temsil organının üyeleri, bilgilendirme ve danışma sürecinin içeriği ve sonuçları hakkında SE, yavru şirket ve kuruluşlarında çalışanların temsilcilerini bilgilendirir.

(f) Temsil organı veya seçilmiş komite, görevin gerektirdiği ölçüde tercihen uzmanlardan yardım alabilir.

(g) Temsil organının üyeleri görevlerini yerine getirebilmek için herhangi bir ücret kaybı olmaksızın eğitim amacıyla izinli sayılabilir.

(h) SE, maliyetleri kendisi yüklenerek, temsil organı üyelerine, görevlerini gerektiği gibi ifa edebilmeleri için bu tür mali ve maddi kaynakları temin eder.

Özellikle toplantı düzenleme, tercüme hizmetlerinin sağlanması, temsil organı ve seçilmiş komite üyelerinin barınma ve seyahat masrafları aksi kararlaştırılmadıkça SE tarafından karşılanır.

Bu ilkelere uygun olarak, Üye Devletler temsil organının faaliyetleriyle ilgili bütçe kuralları koyabilir. Üye Devletler kaynak sınırlamasına giderek yalnızca bir uzmanın masraflarını karşılayabilirler.

Bölüm 3: Katılım için Standart kurallar

Avrupa firmasında çalışanların katılımı aşağıdaki hükümlere göre;

(a) Bir SE dönüşüm yoluyla kurulmuşsa, eğer firmanın kayıt öncesinde idare veya denetim organlarına çalışanların katılımı ile ilgili bir Üye Devlet kuralları uygulanıyorsa, çalışan katılımları bütün yönleriyle SE’de uygulanmaya devam eder. Gerekli değişiklikler yapılarak (b) bendi uygulanmaya devam eder.

(b) Bir SE kurulmasına dair diğer durumlarda, SE onun yavru şirket ve kuruluşlarının çalışanları ve/veya temsil organı, firma tescilinden önce ilgili iştirakçi şirketlerin uygulamadaki en yüksek oranı ile aynı düzeyde olacak şekilde, SE’nin idare veya denetim organlarına seçimi, atanması, tavsiye veya itiraz haklarına sahiptirler.

Eğer iştirakçi şirketler SE’nin tescilinden önce katılım kurallarına tabi değilse, SE çalışan katılımını sağlayan tedbirleri ele almak zorunda değildir.

Temsil organı, idare veya denetim organı içinde koltukların çeşitli Üye Devletlerin çalışanlarını temsil eden üyeleri arasında dağılımına veya SE’nin çalışanlarının her Üye Devlette SE’nin çalışanlarının oranına uygun olarak bu organların üyelerinin atanmasını tavsiye edebileceği veya atanmaya karşı çıkabileceğine karar verir. Bir veya daha fazla Üye Devletin çalışanları bu oran kriterince kapsamamışsa temsil organı bu Üye Devletlerden birinden, uygun olduğu hallerde Üye Devletin SE’nin tescil ofisinden bir üye atar. Her Üye Devlet idare veya denetim organı içinde kendisine verilen sandalyelerin dağılımına karar verebilir.

İdare organı veya uygun olduğu hallerde temsil organı tarafından veya duruma bağlı olarak çalışanlar tarafından seçilen, atanan veya tavsiye edilen seçilen SE’nin denetim organının her üyesi, oy kullanma hakkı dahil, hissedarları temsil eden üyelerle aynı hak ve yükümlülüklerle sahip tam üye olurlar.

**İşverenlerinin İflası Durumunda Çalışanların Korunması ile Bağlantılı Olarak
Üye Ülke Yasalarının Yaklaştırılmasına İlişkin 80/987/EEC Sayılı
Konsey Direktifini Tadil Eden 23 EYLÜL, 2002 Tarih ve 2002/74/EC Sayılı
AVRUPA PARLAMENTOSU VE KONSEY DİREKTİFİ**

AVRUPA PARLAMENTOSU VE AVRUPA BİRLİĞİ KONSEYİ:

Avrupa Topluluğunu kuran Antlaşma ve özelliklikle 137 (2) no'lu Maddesini göz önünde tutarak :

Komisyon'dan gelen öneriyi⁽¹⁾ göz önünde tutarak,

Ekonomik ve Sosyal Komitenin görüşünü⁽²⁾ göz önünde tutarak,

Bölgeler komitesine danışarak;

Antlaşmanın⁽³⁾ 251 no'lu Maddesinde belirlenmiş olan usule uygun hareket ederek;

(1) 9 Aralık, 1989 tarihinde kabul edilen İşçiler için Temel Sosyal Haklar Avrupa Sözleşmesi, 7 no'lu şıkta, ulusal pazarın tamamlanmasının Avrupa Topluluğundaki işçilerin yaşama ve çalışma koşullarında bir iyileşmeye yol açmasının şart olduğunu ve bu iyileşmenin, gerekli olduğu durumda, toplu işten çıkarmalar ile ilgili usuller ile iflas durumları ile ilgili olanlar gibi istihdam tüzüklerinin bazı yönlerinin gelişmesini kapsaması gerektiğini ifade ettiğinden;

(2) 80/97/AET⁽⁴⁾ çalışanlara, işverenlerinin iflas etmesi durumunda minimum bir koruma

sağlamayı amaçladığından; Bu amaçla, Üye Ülkeleri, ilgili çalışanların kalmış alacaklarına ilişkin taleplerin ödemesini garanti eden bir orgran kurmaya mecbur ettiğinden;

(3) Üye Ülkelerdeki iflas yasalarındaki değişiklikler ve iç pazarın gelişmesi, söz konusu Direktifin belirli hükümlerinin kabul edilmesinin zorunluluk arz ettiği anlamına geldiğinden.

(4) Yasal belirlilik ve şeffaflık da, 80/987/AET no'lu Direktifin kapsamı ve belirli tanımları ile ilgili açıklamayı da gerektirdiğinden; Özellikle Üye Ülkelere verilen muhtemel muafiyetlerin, Direktif hükümlerinin yasalaşmasında belirtilmesi gerektiğinden ve bunun sonucu olarak da, Ek'in bu çerçeve içinde çıkarılması icap ettiğinden;

(5) İlgili çalışanlar için adil korumayı sağlamak için, iflas halinin tanımı, Üye Ülkelerdeki yeni yasama eğilimlerine adapte edilmeli ve bu çerçeve içinde, tasfiye dışındaki iflas takibatlarını da kapsadığından; Bu bağlamda, garanti kurumunun yükümlülüğünü tespit etmek amacıyla, Üye Ülkelerin, bir iflas durumunun neden olduğu muhtelif iflas takibatları durumlarında, ilgi durumun tek iflas takibatı olarak dikkate alınarak ortaya koyulması icap ettiğinden.

(6) Yarı zamanlı çalışma ile ilgili olarak UNICE, CEEP ve ETUC⁽⁵⁾, ETUC tarafından akdedilmiş yarı zamanlı iş hususundaki çerçeve anlaşması ile ilgili 28 Haziran, 1999 tarih ve 1999/70/At no'lu Konsey Direktifi, sabit-süreli

¹ Resmi Gazete C. 154 F, 29 Mayıs, 2001, sayfa: 109,

² Resmi Gazete C. 221 F, 07 Ağustos, 2001, sayfa: 110,

³ Avrupa Parlamentosunun 29 Kasım, 2001 tarihli Görüşü ((Resmi Gazetede henüz yayınlanmadı), Konseyin, 18 Şubat, 2002 tarihli Ortak Pozisyonu (Resmi Gazete C. 119 E, 22 Mayıs, 2002, sayfa: 1) (Resmi Gazetede henüz yayınlanmadı) ve 14 Mayıs, 2002 tarihli Avrupa Parlamentosu Kararı (Resmi Gazetede henüz yayınlanmadı); 27 Haziran, 2002 tarihli Konsey Kararı.

⁴ ⁽⁴⁾ Resmi Gazete L. 283, 28 Ekim, 1980, sayfa. 23. En son 1994 tarihli Giriş Yasası ile tashih edilmiş bulunan Direktif.

⁵ Resmi Gazete L. 14, 20 Ocak, 1998, En son 98/23/AT (O) L. 131, 05 Mayıs, 1998, tarihli Giriş Yasası ile değiştirilmiş Direktif. sayfa 10.

istihdam ilişkisi veya geçici istihdam ilişkisi ⁽¹⁾ ile işçilerin çalışma ortamındaki güvenlik ve sağlık hususlarındaki iyileştirmeleri teşvik etmek için önlemlerin eklenmiş olduğu 25 Haziran, 1991 tarih ve 91/383/AET no'lu Konsey Direktifi, ETUC, UNICE ve CEEP ⁽²⁾ tarafından yapılan Çerçeve Anlaşmasıyla alakalı 15 Aralık, 1997 tarihli ve 97/81/AT no'lu Direktifte belirtilen çalışanların, işbu Direktif kapsamı dışında tutulmamalarının sağlanması gerektiğinden;

(7) Faaliyetlerini bir dizi Üye Devlette sürdüren işletmelerin iflası durumunda çalışanlar için yasal katiyeti temin etmek ve Adalet Mahkemesinin tesis olunmuş içtihat kararlarına ile paralel olarak işçi haklarını güçlendirmek amacıyla, ödemeye ilişkin hak taleplerinin karşılamaktan hangi kurumun sorumlu olduğunu ve çalışanların tahsil edilmemiş alacakları ile ilgili olarak Üye Ülkelerin yetkili idari makamları arasındaki işbirliği amacını kimin tespit ettiğini ifade eden hükümlerin açık ve net olarak ortaya konması gerektiğinden; ilaveten, ilgili düzenlemelerin, Üye Ülkelerdeki yetkili idari makamlar arasındaki işbirliği ile ilgili olarak hüküm koymak suretiyle gereği şekilde uygulandığından;

(8) Üye Ülkelerin, Direktifin sosyal amacı ile uyumlu olması gereken garanti kurumlarının sorumluluğu ile ilgili sınırlandırmalar koyabilmesi ve farklı seviyelerdeki hak taleplerini dikkate alması mümkün olduğundan.

(9) Özellikle sınır-ötesi boyutlu durumlarda olmak üzere, iflas takibatlarının tanımlanmasını kolaylaştırmak amacıyla, garanti kurumu tarafından müdahaleye seviye kazandıran iflas takibatlarının türleri hususunda diğer Üye Ülkeler ile Komisyona bildirimde bulunmak için Üye Ülkeler için hüküm konulması gerektiğinden;

(10) 80/987/AET no'lu Direktifin uygun şekilde tadil edilmesi gerektiğinden;

(11) Öngörülen hareketin amaçları, yani Topluluktaki işletmelerin faaliyetlerinde değişiklikleri hesaba katmak için 80/987/AET no'lu Direktifin tasihhi Üye Ülkeler tarafından yeterince gerçekleştirilemediğinden ve bu nedenle, bunun Topluluk seviyesinde başarılması daha mümkün olduğundan, Topluluğun, Antlaşmanın 5 no'lu Maddesinde belirtildiği üzere yetki ikamesi ilkesi ne uygun olarak önlemleri kabul edebildiğinden; söz konusu Maddede de belirtildiği üzere, oransallık prensibine uygun olarak, ilgili amaca ulaşılabilmesi için işbu Direktif gerekli olan seviyenin ötesine geçmediğinden.

(12) Komisyon, özellikle Üye Ülkelerden husule gelen yeni istihdam şekilleri ile ilgili olarak, işbu Direktifin yürürlüğe sokulması ve uygulanması hususundaki bir raporu Avrupa Parlamentosuna ve Avrupa Konseyine sunması gerektiğinden;

İŞBU DİREKTİFİ KABUL ETMİŞTİR.

Madde 1

80/987/AET no'lu Direktif aşağıdaki şekilde tadil edilir.

1.Başlık aşağıdaki gibi değiştirilir:
“İşverenlerinin iflası durumunda çalışanların korunmasına ilişkin 20 Ekim, 1980 tarihli ve 80/987/AET no'lu Konsey Direktifi”

2.Bölüm I'ın yerini aşağıdaki ibareler alır.

BÖLÜM I

Kapsam ve tanımlar

Madde 1

1. İşbu Direktif, istihdam sözleşmelerinden veya istihdam ilişkilerinden husule gelen ve 2(1) no'lu Maddenin anlamı içinde iflas durumunda bulunan işverenlere karşı var olan çalışan hak taleplerine tekabül eder.

2. Üye Ülkeler, istisna yolu ile, bunların ilgili kişilere, işbu Direktiften kaynaklanana muadil koruma derecesi sunduğunun tespit

¹ Resmi Gazete L. 206 F, 29 Temmuz, 1991, sayfa: 19,

² Resmi Gazete L. 175 F, 10 Temmuz, 1993, sayfa: 43,

Çalışma Mevzuatı ile ilgili Avrupa Birliği Direktifleri

edilmesi durumunda, garantinin diğer şekillerinin varlığı ile, işbu Direktif kapsamından çalışanın muayyen kategorileri ile hak taleplerini dışarıda bırakır.

3. Üye Ülkeler, bu tür bir hükmün hâlihazırda kendi ulusal mevzuatlarına uygulandığı durumlarda:

a) gerçek bir kişi tarafından istihdam edilen ev hizmetlilerini;

b) Hisse-bazında çalışan balıkçıları işbu Direktif kapsamı dışında tutmaya devam edebilir.

Madde 2

1. İşbu Direktifin amaçları ile ilgili olarak, bir Üye Ülkenin yasaları, tüzükleri ve idari hükümleri kapsamında ifade olunduğu üzere, işverenin iflasına dayanan müşterek takibatların açılması ile ilgili olarak bir talebin yapıldığı ve çalışan varlıklarının kısmi olarak veya tamamıyla mahrum bırakılmasını kapsadığı ve bir tasfiye görevlisinin veya benzeri bir görevle işgal eden bir kimsenin atandığı veya söz konusu hükümlere dayanarak yetkili olan bir makamın:

a) takibatların açılmasına karar vermiş olduğu; veya

b) çalışanın işletmesi veya şirketinin kesin olarak kapatılmış olduğu ve mevcut varlıkların takibatların açılmasını garanti etmek için yeterli olduğu durumda, bir işverenin iflas durumunda olduğu varsayılır.

2. İşbu Direktif, “çalışan”, “işveren”, “ödemeye”, “derhal yetki veren hak” ve “muhtemel hak veren hak” terimlerinin tanımı ile ilgili olarak ulusal yasaya herhangi bir hâlel getirmez.

Ancak, Üye Ülkeler işbu Direktif kapsamından:

a) 97/81/AT no’lu Direktifin anlamı içinde yarı zamanlı çalışanları;

b) 1999/70/AT Direktifinin anlamı içinde bir sabit-sürekli sözleşmeye sahip işçileri;

c) 91/383/AET Direktifinin anlamı içinde geçici istihdam ilişkisine sahip işçileri çıkarabilir.

3. Üye Ülkeler, işbu Direktif kapsamındaki hak talepleri hakkını kazanabilmek için istihdam ilişkisi veya istihdam sözleşmesi için bir minimum zaman dilimi koymayabilir.

4. İşbu Direktif, Üye Ülkeleri, işçilerin korunmasını, örneğin ödemelerin, daimi bir bazda fiilen durdurulmuş olduğu durumlarda, ulusal yasa kapsamında belirtildiği üzere 1 no’lu fıkra bahis olunanlardan farklı takibatlar ile tespit edilmiş diğer iflas durumlarını kapsayacak şekilde genişletilmesini önlemez.

3. Ancak, bu tür usuller, IIIa no’lu Bölümde belirtilen durumlarda, diğer Üye Ülkelerin kurumları için bir garanti yükümlülüğü yaratmaz.

3. 3 ve 4 no’lu Maddelerin yerini aşağıdaki ibare alacaktır:

Madde 3

Üye Ülkeler, garanti kurumlarının, ulusal yasa ile de belirtildiği gibi, istihdam ilişkilerinin sona ermesi üzerine kıdem tazminatı da dahil olmak üzere istihdam ilişkileri veya istihdam sözleşmelerinden kaynaklanan çalışanların ödenmemiş borç taleplerinin karşılanması, 4 no’lu Maddeye tabi olarak, garanti edilmesini sağlamak için zorunlu önlemleri alır.

Garanti Kurumu tarafından üstlenilen hak talepleri, Üye Ülkeler tarafından tespit edilen bir verilmiş tarih öncesinde ve/veya uygulaması mümkünse, sonrasındaki bir dönem ile ilgili tediye edilmemiş ödeme talepleri olarak ortaya çıkar.

Madde 4

1. Üye Ülkeler, 3 no’lu Maddede belirtilen garanti kurumları yükümlülüğünü sınırlama seçeneğine sahiptir.

2. Üye Ülkeler, 1 no'lu fıkra da belirtilen seçeneği kullandıkları zaman, ödenmemiş borç taleplerinin garanti kurumu tarafından karşılanmasını gerekli kılan dönemin uzunluğunu belirlerler. Ancak, bu, 3 no'lu Maddede belirtilen tarihin öncesinde ve/veya sonrasında istihdam ilişkisinin son üç ayının ücretini kapsayan bir dönemden daha kısa olamaz. Üye Ülkeler altı aydan daha az olmayan bir döneme sahip bir referans süresinde, bu üç aylık minimum periyodu dahil edebilir.

18 aydan daha az olmayan bir referans periyoduna sahip olan Üye Ülkeler, kalmış borç taleplerinin garanti kurumu tarafından karşılandığı süreyi 8 hafta ile sınırlayabilirler. Bu durumda, çalışan için en yararlı yada elverişli olan dönemler, minimum sürenin hesaplanması için kullanılır.

3. İlâveten, Üye Ülkeler, garanti kurumu tarafından yapılan ödemeler hususunda bir tavan tespiti yapabilir. Bu tavanlar, Direktifin sosyal amacı ile sosyal yönden uyumlu olan bir seviyenin altına düşmemek zorundadır.

Bu seçeneği kullandıkları zaman, Üye Ülkeler, tavanın tespit edilmesinde kullanılan yöntemler hususunda komisyonu bilgilendirirler.

4. aşağıdaki Bölüm ilave edilecektir:

BÖLÜM IIIa

Ulusal sınırlar dışındaki durumlar ile ilgili hükümler

Madde 8a

1. En az iki Üye Devlet sınırları içinde faaliyetlere sahip olan bir işletme, 2 (1) no'lu madde hükmü kapsamında bir iflas durumunda olduğu zaman, çalışanların ödenmemiş alacak taleplerini karşılamaktan sorumlu kurum, normal sınırları içinde çalıştıkları veya genel olarak çalıştıkları Üye Ülkede bulunan kurum olur.

2. Çalışan haklarının kapsamı, yetkili garanti kurumu için geçerli olan yasa ile tayin ve tespit edilir.

3. Üye Ülkeler, 1 no'lu fıkra da belirtilen durumlarda, başka bir Üye Ülkede talep edilmiş olan ve 2(1) no'lu Maddede belirtilen iflas takibatları kapsamında alınmış olan kararların, işbu Direktifin anlamı içinde işverenin iflas hali tespit edilirken dikkate alınmasını sağlamak için gerekli önlemleri alır.

Madde 8b

1. 8a no'lu Maddenin uygulanma amaçları açısından, Üye Ülkeler, özellikle çalışanların ödenmemiş alacak taleplerini karşılamaktan sorumlu garanti kurumunu bilgilendirmek için olanak sağlamak amacıyla, 3 no'lu Maddede belirtilen yetkili idari makamlar ve/veya garanti kurumları arasında ihtiyaç duyulan bilginin paylaşılması için hüküm koyar.

2. Üye Ülkeler, Komisyonu ve diğer Üye Ülkeleri, yetkili idari makamlar ve/veya garanti kurumlarının temas (iletişim) detayları hususunda bilgilendirir. Komisyon, bu iletişimlerin kamuya açık şekilde erişimini olanaklı kılar.

5. Madde 9'a aşağıdaki paragraf eklenecektir:

"İşbu Direktifin yürürlüğe sokulması her halükarda Üye Ülkelerdeki mevcut durum ile ilgili ve bunun kapsadığı alanda işçilerin genel korunma seviyesi ile bağlantılı bir gerileme için yeterli gerekçe olmaz.

6. 'Madde 10'a aşağıdaki nokta eklenecektir:

(c) Çalışanın, kendi başına veya yakın akrabaları ile birlikte, işveren işletmesinin veya ticari faaliyetinin önemli bir kısmının sahibi olduğu veya onun faaliyetleri üzerinde önemli derecede etki sahibi olduğu durumlarda 3 no'lu Maddede belirtilen yükümlülük veya 7 no'lu Maddede ifade olunan garanti yükümlülüğünü reddetme veya azaltma."

7. Aşağıdaki Madde eklenecektir:

Madde 10a

Üye Ülkeler, Komisyon ile diğer Üye Ülkeleri, işbu Direktif kapsamına giren ulusal iflas taki-

Çalışma Mevzuatı ile ilgili Avrupa Birliği Direktifleri

batlarının türleri ve bununla ilgili her türden tashihler hususunda bilgilendirir. Komisyon, bu bildirimleri (tebliğ) *Avrupa Toplulukları Resmi Gazetesinde* yayınlar.’

8. Ek çıkarılacaktır.

Madde 2

1. Üye Ülkeler, 08 Ekim, 2005 tarihinden önce işbu Direktifle uyumlu olacak yasaları, tüzükleri ve idari hükümleri yürürlüğe sokar. Söz konusu Üye Ülkeler Komisyonu bu çerçevede bilgilendirir.

Üye Ülkeler, söz konusu hükümlerin yürürlüğe giriş tarihini müteakiben ortaya çıkan bir işverenin herhangi bir iflas durumuna, birinci fıkrada belirtilen hükümleri uygular.

Üye Ülkeler bu önlemleri kabul ettiklerinde, bu Direktifte bir referans dahil eder ve söz konusu önlemlerin yayınlanmaları durumunda bu referans ilişkisinde bulunur. Bu tür bir referansın yapıma yöntemleri, Üye Ülkeler tarafından belirlenecektir.

2. Üye Ülkeler, işbu Direktifin kapsadığı alanda kabul ettikleri ulusal yasa hükümleri metnini Komisyon ile istişare konusu yapar.

Madde 3

İşbu Direktif *Avrupa Toplulukları Resmi Gazetesinde* yayınlandığı gün yürürlüğe girer.

Madde 4

En geç 08 Ekim, 2010 tarihine kadar olmak üzere, Komisyon işbu Direktifin Üye Devletlerde yürürlüğe girmesi ve uygulanması hususunda Avrupa Parlamentosu ve Konseyine bir rapor sunar.

Madde 5

İşbu Direktif Üye Ülkelere yöneliktir.

Brüksel, 23 Eylül, 2002.

