



“Post-meet” projesi — İnşaat sektöründe geçici görevlendirme kılavuzu

Giriş

Önemli bilgiler ve kılavuzun amaçları

Bu kılavuz, inşaat sektöründe geçici görevlendirme durumunda geçerli olan istihdam koşulları ve prosedürleri hakkında ayrıntılı bilgi vermeyi amaçlamaktadır.

Bu çalışma, AB tarafından finanse edilen Post-meet projesi (№ 101140103) kapsamında hazırlanmış ve Bulgaristan, İtalya, Polonya, Slovenya ve İspanya hakkında bir dizi yayının parçası olarak yayınlanmıştır.

“Post-meet” projesi, işçilere ve işverenlere yönelik geçici görevlendirmeyle ilgili bilgilerin erişilebilirliğini artırmayı ve böylece mevzuata uyumu desteklemeyi amaçlamaktadır. Ayrıca, projede yer alan kuruluşların iletişim kanallarını iyileştirmelerine de yardımcı olmaktadır. Proje hakkında daha fazla bilgiyi, bu kılavuzu yayınlayan kuruluşların web sitelerinde bulabilirsiniz.

Bu kılavuz, hukuki olarak bağlayıcı bilgiler sunmamaktadır ve geçici görevlendirme konusunda kapsamlı bir bilgi kaynağı değildir. Yapısı, kamuya açık internet portallarında, özellikle de “Your Europe” web sitesinde geçici görevlendirme konusunda mevcut bilgiler, Avrupa Komisyonu'nun geçici işçi görevlendirmelerine ilişkin pratik kılavuzu ve Avrupa Çalışma Otoritesi tarafından hazırlanan “İnşaat sektöründe geçici olarak görevlendirilen işçiler” broşürü gibi kamuya açık web sitelerinde ve kaynaklarında bulunan mevcut bilgiler dikkate alınarak hazırlanmıştır. Bu kaynaklara, bu raporun sonundaki “Yararlı bağlantılar ve kaynaklar” bölümünden ulaşılabilir. Amaç, bu konuyla ilgili mevcut resmi bilgi kaynaklarını tamamlamak ve ulusal düzeyde inşaat sektöründe geçici görevlendirme ile ilgili düzenlemelere ilişkin bilgilere odaklanmaktır.

Kılavuz, görevlendirilen işçilerin menşe ülkesinde sosyal güvenlik kapsamına dahil olmaya devam ettikleri ve belirli konularda kabul eden ülkenin yasalarına uymak zorunda oldukları standart durumlar için hazırlanmıştır. Aşağıda açıklandığı gibi, bu standartın istisnaları vardır, örneğin geçici



görevlendirme uzun süreli ise veya çalışan başka bir kişinin yerine gönderilmişse. Ayrıca, kabul eden ülkenin yasalarının yalnızca çalışan için daha elverişli olduğu ölçüde geçerli olduğunu belirtmek gerek. Aksi takdirde, işçi menşe ülkesinin mevzuatına uymak zorundadır.

Her ne kadar gerektiğinde bireysel danışmanlık almanızı tavsiye etsek de, bu kılavuzda belirtilen düzenlemelerin, ilgili hukuki kaynaklardaki değişiklikler ve ulusal, ve Avrupa yargı uygulamalarındaki değişiklikler nedeniyle değiştirilebileceğini ve bunun özellikle geçici görevlendirme durumunda geçerli olan ulusal düzenlemelerin sınırlarını etkileyebileceğini hatırlatmak isteriz.

Projeye katılan kurumların tanıtımı

Bulgaristan İnşaatçılar Odası

Bulgaristan İnşaatçılar Odası (KSB), Bulgaristan'da inşaat sektöründe faaliyet gösteren işletmelerin (inşaat şirketleri, inşaat malzemeleri üreticileri vb.) resmi temsilcisi olarak faaliyet gösteren bağımsız, gönüllü ve mesleki bir kuruluştur. Oda, 2006 yılında kurulmuş olup, tüzel kişiliğe sahip bir kuruluştur. Günümüz itibari ile inşaat şirketleri, sivil toplum kuruluşları ve eğitim kurumları dahil olmak üzere 2800'den fazla üyeye sahiptir. KSB, ülke genelini kapsayan 27 bölgesel temsilcilik ofisleri aracılığıyla faaliyetlerini yürütmektedir.

İletişim için resmi web sitesi: <https://ksb.bg/>

Diğer iletişim bilgileri: office@ksb.bg

FCIW — “Podkrepa”

İnşaat, Endüstri ve Su Kaynakları Federasyonu (FCIW) — “Podkrepa”, inşaat, bilimsel araştırma ve tasarım, inşaat malzemeleri, konstrüksiyon ve ürün üretimi, su kaynakları yönetimi ve temini, kanalizasyon ve atık su arıtma, inşaat ve altyapı tesislerinin bakımı, onarımı ve işletilmesi, inşaat denetimi ve yatırım süreci, inşaat, yol bakımı ve onarımı, inşaat projeleri gözetim hizmetleri ve ilgili diğer faaliyetler alanlarında çalışan 5000'den fazla üyeyi temsil eden bir sendika örgütüdür.





İletişim için resmi web sitesi: <https://fciw.bg/>

Diğer iletişim bilgileri: Ioanis Parteniotis – Genel başkan – FCIW – “Podkrepa”

Angel Kanchev Sk. No. 2, PK: 1000 / Sofya, Bulgaristan

Tel. +359 898 777 487

Elektronik posta adresi: fciw@techno-link.com

Sosyal, Sendikal Araştırmalar ve Eğitim Enstitüsü (ISTURET)

ISTURET araştırma, eğitim ve öğretim alanlarında faaliyet gösteren bağımsız bir sivil toplum kuruluşudur. Bu kuruluş, Sosyal ve Sendikal Araştırmalar Enstitüsü'nün (1945 yılında, KNSB - Bulgaristan Bağımsız Sendikalar Konfederasyonu'nun bir parçası olarak kurulmuştur) ve İşçi Eğitim ve Öğretim Koleji'nin (kuruluş 2003) öncülüdür. Enstitü, tüm sektörlerde çalışanların ihtiyaçlarına uygun yüksek kaliteli ürünler sunmayı amaçlamaktadır. Öncü eğitim ve öğretim programları, bilimsel makaleler ve kapsamlı araştırmalarla Enstitü, Bulgaristan'daki sendikal hareketin güvenilir bir ortağıdır.

İletişim için resmi web sitesi: <https://issi.knsb-bg.org/>

Diğer iletişim bilgileri: Lyuboslav Kostov – ISTURET Müdürü

Makedonya meydanı No. 1, PK: 1000 / Sofya, Bulgaristan

Tel. +359 02 40 10 591

Elektronik posta adresi: lkostov@citub.net

İşçilerin sınır ötesi geçici görevlendirilmesi nedir?

[96/71/EC](#) sayılı Yönerge ([\(EU\) 2018/957/](#) sayılı Yönerge ile tadil edildiği şekliyle) ve [EC No 883/2004](#) sayılı Topluluk Tüzüğü kapsamında, Avrupa Birliği'nde hizmet sunumu çerçevesinde işçilerin geçici hareketliliği durumunda uygulanacak kuralları tanımlamak için “işçilerin geçici görevlendirilmesi” kavramı kullanılmaktadır.



Co-funded by
the European Union



Geçici görevlendirme koşulları, normalde bir AB üye devletinde yerleşik bir işveren (gönderen işletme) ile normalde bu işletme tarafından istihdam edilen ve sınırlı bir süre için hizmet sunmak üzere başka bir AB üye devletinde yerleşik bir işletmeye (alıcı işletme) gönderilen bir işçi arasında bir istihdam ilişkisinin varlığı ve devamıdır. İki şirket, sözleşmeye dayalı bir ilişki (örneğin taşeronluk gibi), aynı gruba katılım veya geçici istihdam sağlayan bir ajanstan görevlendirilme durumunda, geçici iş sağlama sözleşmesi ile bağlantılı olmalıdır.

Genel bir kural olarak, görevlendirilen işçiler geçici olarak görevlendiren ülkenin sosyal güvenlik kurumlarına bağlı kalmaya devam ederler, ancak geçici olarak çalışmaya gittikleri ülkenin (“kabul eden ülke” olarak adlandırılır) mevzuatında ve toplu sözleşmelerinde tanımlanan ücrete hak kazanırlar.

(EU) 2018/957 sayılı Yönerge ile tadil edilen 96/71/EC sayılı Yönerge kapsamında, daha elverişli olması halinde, bir dizi konuda kabul eden ülkenin hukukunu uygulama hakkına sahiptirler:

- azami çalışma saatleri ve asgari dinlenme süreleri;
- asgari ücretli yıllık izin;
- ek mesleki emeklilik planları hariç olmak üzere, fazla mesai ücretleri de dahil olmak üzere ücretlendirme
- işçilerin istihdam koşulları, özellikle de geçici istihdam büroları tarafından gerçekleştirilen işçi temini;
- iş yerinde sağlık, güvenlik ve hijyen;
- hamile veya yeni doğum yapmış kadınların, çocukların ve gençlerin istihdam koşullarına ilişkin koruyucu tedbirler;
- kadın ve erkeklere eşit muamele ve ayrımcılığa karşı diğer düzenlemeler;
- işverenin normal çalışma yerlerinden uzakta olan işçilere kalacak yer sağladığı durumlarda işçiler için konaklama koşulları;
- mesleki nedenlerle evlerinden uzakta olan işçiler için seyahat, beslenme ve konaklama masraflarının ödenmesi veya geri ödenmesi.

Tamamlayıcı mesleki emeklilik planları ile ilgili olarak, [98/49/EC](#) sayılı Konsey Yönergesinin 6. maddesi uyarınca, işçiler gönderen üye devlette sigortalı değillerse, kabul eden ülkenin mevzuatının kapsamında olmaya devam edebilirler.



(EU)2018/957 sayılı Yönerge kapsamında, görevlendirmenin ‘sınırlı süreli’ olması gerekliliği, örneğin yürütülen faaliyetlerin niteliği ışığında veya işçinin yurt dışındaki çalışması sona erdiğinde gönderen ülkedeki faaliyetlerine devam edeceği varsayımıyla, fiili koşullar temelinde değerlendirilir.

Her halükarda, (EU)2018/957 sayılı Yönerge, kabul eden ülkenin iş mevzuatının uygulanmasına yalnızca belirli konularda özel bir sınırlama getirmektedir. Eğer görevlendirme 12 ayı aşarsa (yani “uzun süreli görevlendirme” ise), görevlendirilen işçiler, kabul eden ülkede geçerli olan tüm iş hukuku düzenlemelerinden yararlanma hakkına sahiptir, ancak iş sözleşmesinin imzalanması ve feshi ile ilgili prosedürler, formaliteler ve koşullar (rekabet etmeme hükümleri dahil) ve ek mesleki emeklilik planları bu kapsamın dışındadır. Gönderen şirket, kabul eden ülkenin makamlarına gerekçeli bir bildirimde bulunarak, uzun süreli görevlendirme kurallarının uygulanmasını görevlendirmenin başlangıcından itibaren en fazla 18 ay erteleme hakkına sahiptir.

Görevlendirme durumunda, işletmeler yurtdışında çalışmaya başlamadan önce kabul eden ülkenin makamlarına önceden beyanname sunmalıdır. [2014/67/EU](#) sayılı Yönerge uyarınca, bu beyanname işletmeyi ve çalışanları tanımlamak için gerekli ayrıntıları, çalışma yerini ve diğer ek bilgileri içermektedir. AB’de hizmetlerin serbestçe sunulması ilkesine uygun olarak, bu beyanname resmi onay gerektirmez.

“Your Europe” web sitesinde görevlendirme hakkındaki bilgilerin hızlı bağlantısı “Yararlı kaynaklar ve iletişim bilgileri” bölümünde yer almaktadır, genellikle enazından İngilizce olarak erişilebilen ve çalışma koşulları, yararlı iletişim bilgileri ve beyanname örnekleri hakkında bilgi içeren ulusal web sitelerini bulabilirsiniz.

Ayrıca, EC No 883/2004 sayılı Topluluk Tüzüğü’nün 12. maddesi uyarınca, yurt dışında çalışırken gönderen ülkedeki sosyal güvenlik haklarını korumak için gerekli asgari kriterleri karşıladıklarını kanıtlamak için şirketler, mümkünse görevlendirmeden önce, gönderen ülkenin sosyal güvenlik kurumlarından “A1 formu” düzenlenmesini talep etmelidir.

Ayrıca, görevlendirmenin gerçekleştirildiği ilgili AB ülkesi ile ikili anlaşmalar varsa, AB dışındaki diğer ülkelerin sosyal güvenlik kurumlarına üyelik de korunabilir.

Diğer durumlarda, örneğin, AB dışındaki başka bir ülkeden görevlendirme durumunda, EC No 883/2004 sayılı Topluluk Tüzüğü’nün 12. maddesi uyarınca 24 aydan uzun süreli görevlendirme durumunda veya görevlendirilen işçiler başka kişilerin yerine gönderilmişse, işçiler kural olarak



kabul eden ülkenin sosyal güvenlik kurumlarına kaydolurlar. Gönderen ve kabul eden ülkenin yetkili makamlarının talebi üzerine, ilgili kişilerin menfaatine daha uzun süreler kararlaştırılabilir (madde 16).

Görevlendirilen çalışanların ücretlerinin vergilendirilmesi konusunda, çifte vergilendirmenin önlenmesi için ilgili bilgiler ikili anlaşmalarda aranmalıdır. Genellikle bu anlaşmalar, 183 gün kuralını kabul ederler. Bu kural, yurt dışında kalış süresi vergi yılında 183 günü geçmemesi koşuluyla, vergilendirmenin gönderen ülkede devam etmesini sağlar.

Çalışma koşulları

Bulgaristan'da asgari ücret ne kadardır?

2022 Aralık ayında Bulgaristan İş Kanunu'nda yapılan son değişikliklerden biriyle, Bulgaristan'da asgari ücret, ortalama ücretin %50'si olarak belirlenmiştir. Yeni asgari ücret, hükümet kararnamesiyle belirlenir ve her yıl 1 Ocak'tan itibaren uygulanır. Yapılan bu değişiklik, makul asgari ücretler hakkındaki direktifin ulusal mevzuata aktarılmasıyla ilgilidir.

2024 yılı için ülke genelinde asgari ücret 933,00 Bulgar levası (BGN) olarak belirlenmiş olup, 2025 yılı için ise 1077,00 BGN olarak belirlenmiştir.

İnşaat sektöründe, sektör toplu iş sözleşmesi ([STİS](#)) iki yılda bir sosyal partnerler tarafından imzalanmaktadır — işverenler adına Bulgaristan İnşaatçılar Odası (KSB) ve sendikalar adına – İnşaat, Endüstri ve Su Kaynakları Federasyonu (FCIW - Podkrepa) ve Bağımsız inşaat sendikaları federasyonu (FICTU) tarafından imzalanan sektör toplu iş sözleşmesi (STİS), ortaklaşa kararlaştırılan asgari ücreti belirler. Son Toplu İş Sözleşmesi 16.12.2024 tarihinden itibaren yürürlüktedir ve sektördeki asgari ücretin yasal asgari ücretin 1,4 katı olması gerektiğini belirtmektedir. Bu şekilde, sektördeki asgari ücret şu formülle hesaplanır: $1077 \text{ BGN} \times 1,4 = 1507,80 \text{ BGN}$.

Toplu iş sözleşmesinde, mesleklerin kalifikasyon gruplarına göre farklı maaş seviyeleri öngörülmüştür:

Mesleklerin kalifikasyon grupları	Sektör için asgari taban maaş düzeltme katsayısı	Kalifikasyon gurubu için asgari ücret
1. Yöneticiler	2,5	3 769,50 BGN
2. Analitik Metot Geliştirme Uzmanları	2,1	3 166,38 BGN
3. Teknisyenler ve diğer uygulama uzmanları	2	3 015,60 BGN
4. İdari personel	1,4	2 110,92 BGN
5. Kamu hizmetleri, ticaret ve güvenlik sektörlerinde çalışan personel	1	1 507,80 BGN
6. Tarım, ormancılık, balıkçılık ve avcılık alanlarında çalışan kalifiye işçiler	1	1 507,80 BGN
7. Üretimde çalışan kalifiye işçiler ve ilgili zanaatkarlar	1,9	2 864,82 BGN
8. Makine ve donanım operatörleri ve ürün montajında çalışan işçiler	1,9	2 864,82 BGN
9. Özel kalifikasyon gerektirmeyen meslekler / vasıfsız işçiler	1,2	1 809,36 BGN

Kalifikasyon gruplarına göre asgari ücretler, hem yerel hem de geçici olarak görevlendirilen çalışanlar için zorunludur. Bu kılavuzun sonraki bölümlerinde, asgari ücretin üzerindeki ek ödemeler ele alınacaktır.

Örnek

Makine operatörü — ekskavatör: 8. kalifikasyon grubuna dahildir — Makine operatörleri ve montajcılar. 2025 yılında alması gereken asgari ücret 2 864,82 levadır.

Görevlendirilen işçiler için uygulanan diğer ücret unsurları nelerdir?



Bulgaristan'daki asgari ücretin yanı sıra, Bulgaristan'da görevlendirilen işçiler, menşe ülkelerinin kurallarına göre seyahat, yemek ve konaklama masraflarının geri ödenmesini talep etme hakkına sahiptir.

Kural olarak, Sektör Toplu İş Sözleşmesi uyarınca, işin niteliğine bağlı olarak, her iş günü için 5 leva tutarında ek yemek parası ödenir.

Maaş, belirli durumlarda ödenmesi gereken diğer ek ödemeleri de içeriyor mu?

Sektör toplu iş sözleşmesinde belirlenen ek ödemeler, Bulgaristan'a görevlendirilen işçiler için de aşağıdaki şekilde uygulanır.

1. Fazla mesai için ek ücret:

- 60 % (yüzde altmış) iş günleri için;
- 85 % (yüzde seksen beş) hafta sonu ve tatil günlerinde çalıştığı için;
- 110 % (yüzde yüz on) resmi tatillerde çalıştığı için;

Bu ek ücretler, her bir çalışanın günlük maaşı baz alınarak hesaplanır.

Örneğin, günlük ücret 200 leva ise, resmi tatil gününde çalışmak için ücret $200 + 220 = 420$ leva olur.

2. Gece çalışması için ek ücret — her saat için, asgari aylık ücretin %0,15'i maaşa eklenerek hesap edilir.

Çalışılan her gece saati veya bunun bir kısmı için (genellikle 22:00 ile 6:00 arası) — sektör için belirlenen asgari saatlik ücretin %50'si ek ücret

İşçi veya çalışanın hazır bulunma süresi için — bireysel saatlik ücretin %25'i, resmi tatillerde ise %50'si ek ücret

Ücretsiz yemek ve/veya eklerinin değeri, 5 leva'dan daha az olmamak kaydıyla.

Canlandırıcı içeceklerin değeri günde 1 leva.

Özel koşullar altında çalışırken ve ortadan kaldırılamayan can ve sağlık riskleri söz konusu olduğunda — asgari ücretlerinin en az %5'i kadar ek ücret ödenir.

Tatil ücretlerinin veya diğer ücret unsurlarının ödenmesinde aracılık eden sektör fonları var mı?

Bulgaristan'da inşaat sektöründe sektör fonları veya diğer türden yatırım fonları bulunmamaktadır.

Uygulanabilir ücret hakkında güncel ve resmi bilgiler nereden bulunabilir?

Güncel çalışma koşulları hakkında ki bilgileri, sendika temsilcilerinin iletişim bilgileri (e-posta ve web sitesi) dahil olmak üzere, <https://www.constructionworkers.eu/tr> adresindeki web sitesinde bulabilirsiniz. Web site, tüm Avrupa dillerinde, Arapça, Türkçe, Hintçe ve Vietnamca dahil olmak üzere bilgiye erişim imkanı sunmaktadır.

Çalışanların yasal olarak hakkı olan en uzun çalışma süresi ve en kısa dinlenme süresi ne kadardır?

İş Kanunu'na göre:

1. Standart çalışma haftası beş gündür ve haftalık normal çalışma süresi 40 saate kadar, günlük normal çalışma süresi ise 8 saate kadardır (madde 136, fıkra 1).
2. Ek çalışma için maksimum çalışma süresi (madde 113), temel çalışma sözleşmesinin süresi ile birlikte, günlük olarak hesaplandığında aşağıda sayılan süreleri aşamaz:
 - a) Haftada 40 saat — 18 yaşın altındaki işçiler ve çalışanlar için;
 - b) Haftada 48 saat — diğer işçiler ve çalışanlar için.
3. İşçi veya çalışan, kesintisiz olarak 12 saatten az olmamak üzere günlük dinlenme hakkına sahiptir. (Madde 152)
4. Ek veya olağanüstü tatiller:
 - a) Beş günlük çalışma haftasında, çalışan iki gün üst üste haftalık izin hakkına sahiptir ve bu izinlerden biri Pazar günü başlar. Bu durumda, işçiye veya çalışana en az 48 saat kesintisiz haftalık izin verilmelidir (Madde 153, fıkra 1).

- b) İşverenlerin, çalışma süresinin azami süresini her hafta yerine 1 ila 4 aylık bir döneme göre hesaplamayı tercih etmeleri durumunda (sözde kümülatif çalışma süresi hesaplaması), kesintisiz haftalık dinlenme süresi 36 saatten az olamaz (Madde 153, fıkra 2).

5. Bulgaristan'da resmi tatil günleri şunlardır (madde 154)

1 Ocak — Yeni Yıl;

3 Mart — Bulgaristan'ın Osmanlı İmparatorluğu'ndan kurtuluş günü — ulusal bayram;

1 Mayıs — İşçi Bayramı ve Uluslararası İşçi Dayanışma Günü;

6 Mayıs — Aziz George Günü, cesaret ve Bulgar ordusu günü;

24 Mayıs — Aziz Kiril ve Metodiy Kardeşler Günü, Bulgar alfabesi, eğitim ve kültür günü ve Slav edebiyatı günü;

6 Eylül — Bulgaristan Prensliği ve Doğu Rumeli Vilayetinin Birleşme Günü;

22 Eylül — Bulgaristan'ın bağımsızlık günü;

1 Kasım — Halk Aydınları Günü — tüm eğitim kurumları için tatil günü;

24 Aralık — Noel Arifesi, 25 ve 26 Aralık — Noel;

Kutsal Cuma - İsa'nın Çarmıha Gerilişi, Kutsal Cumartesi ve Paskalya — ilgili yıl için kutlama günü olarak belirlenen pazar ve pazartesi günleri.

Üretimle ilgili nedenlerden dolayı, işveren, sendika temsilcileri ve işçi temsilcileriyle önceden görüşerek, yazılı bir emirle bazı iş günlerinde çalışma süresini uzatabilir ve bunu diğer iş günlerinde uygun bir şekilde azaltarak telafi edebilir. Uzatılmış çalışma süresi 10 saati geçemez. Bu durumlarda haftalık çalışma süresi 48 saati geçemez. Çalışma süresinin uzatılması, bir takvim yılında 60 iş günü ile sınırlı olmak kaydıyla, en fazla 20 iş günü üst üste izin verilebilir.



Minimum yıllık ücretli izin süresi ne kadardır?

İş Kanunu'nda aşağıdakiler belirtilmiştir:

1. Her çalışan veya işçi, 20 gün ücretli yıllık izin hakkına sahiptir. Ücretli izin günleri, ilk kez işe girildiğinde, en az 4 aylık iş tecrübesi biriktirildikten sonra kullanılabilir. Bu iş tecrübesinin kaç işverenle kazanıldığı önemli değildir (madde 155).
2. İşçi /çalışan, aşağıdaki durumlarda ek ücretli yıllık izin hakkına sahiptir (Madde 156, fıkra 1):
 - ölüm ve sağlık riski gibi ortadan kaldırılamayan, sınırlandırılmayan veya azaltılamayan özel koşullarda çalışıyorsa. Alınan önlemlere bakılmaksızın, işçiye 5 günden az olmamak üzere ücretli izin verilir.
 - düzensiz çalışma günlerinde çalışıyorsa — işçiye 5 iş gününden az olmamak üzere izin verilir.
3. İki kategorideki işçi ve çalışanlar için temel ücretli yıllık izin 26 iş günüdür:
 - reşit olmayan işçi ve çalışanlar, 18 yaşını doldurdıkları yıl da dahil olmak üzere (İş Kanunu madde 305, fıkra 4);
 - çalışma kabiliyeti %50 ve üzeri oranında kalıcı olarak azalmış işçiler ve çalışanlar için (İş Kanunu madde 319).
4. İş Kanunu'nun 155 ve 156. maddelerinde belirlenen süreden daha uzun bir izin, toplu iş sözleşmesinde (sektör veya şirket düzeyinde) ve iş sözleşmesinin tarafları arasında kararlaştırılabilir.

İnşaat sektörü için imzalanan Sektör Toplu İş Sözleşmesi'nde (STİS), imzacı sendikaların üyesi olan işçi ve çalışanların temel yıllık izin süresinin en az 23 (yirmi üç) iş günü olarak belirlendiği kararlaştırılmıştır (madde 47).

Ek ücretli yıllık izin:

Özel koşullar altında ve hayat ve sağlık için ortadan kaldırılamayan, sınırlandırılmayan veya azaltılamayan riskler altında çalışanlara, İş Kanunu uyarınca en az 5 (beş) gün ek ücretli yıllık izin verilir; sendika üyeleri için ise — ek 9 (dokuz) gün verilir, bu da STİS'de kararlaştırılmıştır.



Ek ücretli yıllık izin, düzensiz çalışma saatlerinde çalışan işçiler ve çalışanlar için (yani normal çalışma saatleri dışında) ulusal mevzuata göre tüm çalışanlar için en az 5 (beş) iş günü ve Sendika üyeleri için Branş Toplu İş Sözleşmesi'nde(BTİS) kararlaştırıldığı üzere 6 (altı) iş günü (bir gün fazla).

Belirli durumlarda, standart yıllık izin süresinin üzerinde ek süre gerektiren durumlarda, hem İş Kanunu hem de STİS, işçilere ve çalışanlara ek haklar ve koruma sağlamak için özel hükümler getirmiştir:

Sektör Toplu İş Sözleşmesi, aşağıdaki durumlarda gerekçeli belge sunulması halinde ek ücretli izin öngörmektedir:

- evlilik — 3 (üç) gün;
- kan bağı — kan testi ve kan bağı yapıldığı gün ile sonraki 2 gün;
- anne ve baba evliyse veya aynı evde yaşıyorsa, baba, çocuğun sağlık kurumundan taburcu edildiği tarihten itibaren 3 (üç) gün ek izin hakkına sahiptir;
- ebeveynlerin, eşin, çocuğun, büyükannenin, büyükbabanın, kız kardeşin, erkek kardeşin, eşin ebeveynlerinin veya diğer yakın akrabaların vefatı durumunda — 3 (üç) gün (İş Kanunu'nun 53. maddesi).

İş Kanunu'nun 54. maddesi, sendika liderlerine iş hakları ve ücretleri açısından mağduriyet yaşamadan faaliyetlerini yürütmeleri için zaman tanımayı amaçlamaktadır. Bu şekilde işveren, işletme düzeyinde sendika yöneticisi olarak atanan çalışanlarına, işletmede sendika faaliyetleri için yılda en az 60 (altmış) saat ücretli izin verir. Bu izin bir sonraki takvim yılına aktarılamaz.

Bir işletmenin personelinin parçası olmayan sendika yöneticileri, ilgili federasyon veya konfederasyondan ücret almayan, işletme düzeyindeki tüm sendika yöneticileridir.

İş güvenliği ve sağlığı konusunda, ilgili taraflar kimlerdir ve sorumlulukları nelerdir?

Görevlendirilen çalışanlar açısından, çalışanların sağlık ve iş güvenliği haklarına ilişkin mevzuat özel kurallar veya koşullar getirmez (yani, sağlıklı ve güvenli çalışma koşulları sağlamak, kişisel koruyucu



donanım sağlamak ve iş yerindeki riskler hakkında bilgi vermek gibi yükümlülükler, çalışanların işverenine aittir).

AB'nin iş sağlığı ve güvenliği (İSG) çerçeve direktifi ve geçici veya mobil inşaat sahaları direktifi Bulgaristan mevzuatına tamamen aktarılmıştır (24 Haziran 1992 tarihli ve [92/57/EEC](#) sayılı, geçici veya mobil inşaat sahalarında asgari güvenlik ve sağlık gerekliliklerinin uygulanmasına ilişkin Konsey Yönergesi).

Böylelikle, inşaat sürecine katılanların rolleri ve yükümlülükleri açıkça düzenlenmiştir. Bu mevzuatın hükümleri, inşaatçıya inşaat sahasında çalışmaya başlamadan önce ve inşaatın tamamlanmasına kadar risk değerlendirmesi yapma yükümlülüğü getirmektedir. Önceden ilan edilen alt yükleniciler, inşaat sürecine yeni alt yükleniciler dahil edildiğinde güncellenen değerlendirme sürecine katılırlar.

İnşaat sürecine katılanlar, İmar Kanunu'nda (Madde 160, fıkra 1) belirlenmiştir. İşçilerin sağlık ve güvenlik haklarına ilişkin mevzuata göre, inşaat sürecinde bir güvenlik ve sağlık koordinatörü (yatırım projelendirme aşaması ve inşaatın gerçekleştirilmesi aşaması için) yer almalıdır. Mevzuat, ustabaşları, makine operatörleri ve diğer görevler için de özel kurallar belirlemektedir.

Sağlıklı ve Güvenli Çalışma Koşulları Yasasına göre, belirli yükümlülükler ve görevler inşaat sürecinin kilit katılımcılarına verilmiştir:

Ana yüklenici, projenin genel koordinasyonundan, güvenlik ve sağlık yönetimi de dahil olmak üzere sorumludur. Ana yüklenici, projenin tüm alt yüklenicileri Sağlıklı ve Güvenli Çalışma Koşulları Yasasının hükümlerine uymasını sağlamalıdır.

Alıcı firma, tüm proje boyunca güvenli bir çalışma ortamı sağlamaktan sorumludur. Potansiyel riskleri yönetmek için ana yüklenici ile yakın işbirliği içinde çalışmalıdırlar.

İşverenler, çalışanları için güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamı sağlamaktan sorumludur. Riskleri değerlendirmeli, uygun risk kontrol önlemleri geliştirmeli ve uygulamalı ve çalışanlarına gerekli eğitim ve bilgileri sağlamalıdır.

İşçiler, sağlık ve iş güvenliği ile ilgili konularda bilgilendirilme ve danışmanlık alma hakkına sahiptir. İşçiler, iş güvenliği ve sağlıklı çalışma koşullarının sağlanması için uygulanan tüm kurallara ve prosedürlere uymak ve tüm sorunları veya kazaları işverenlerine bildirmekle yükümlüdürler.





Sağlıklı ve Güvenli Çalışma Koşulları Yasasına göre risk değerlendirme, riskleri önleme, azaltma ve koruma önlemlerini belirleme ve uygulama sorumlulukları genellikle ana yüklenici, kabul eden kuruluş ve işveren arasında paylaşılır. Bu taraflar, projeye ilgili riskleri değerlendirmek ve uygun kontrol önlemleri geliştirmek için birlikte çalışmalıdır.

İşverenler, işçileri bilgilendirmek ve danışmakla yükümlüdür. İşçilere, işleriyle ilgili riskler hakkında yeterli bilgi vermeli ve onların sağlık ve güvenliğini etkileyen karar alma süreçlerine onları dahil etmelidir. Bu, toplantılar, iş güvenliği ve sağlığı komiteleri veya diğer iletişim şekilleri aracılığıyla yapılabilir. Bu, görevlendirilen işçiler için de geçerlidir, bununla birlikte ana yüklenici veya kabul eden işletme, görevlendirilen işçilerin şantiyedeki güvenlik yönetimi faaliyetlerine uygun şekilde dâhil olmalarını sağlamalıdır.

İnşaat şantiyesi düzeyinde, güvenlik ve sağlık koordinatörünün rolü çok önemlidir. Güvenlik ve sağlık önlemlerinin uygulanmasını izlemeli ve tüm çalışanların güvenlik prosedürlerini bildiğinden emin olmalıdırlar. İş güvenliği ve kaza önleme birimleri de işçilere güvenlik ve sağlık konularında destek ve danışmanlık sağlayarak önemli bir rol oynamaktadırlar. İşçi temsilcileri, güvenlik ve sağlık faaliyetlerine katılma ve bu süreçlerde işçilerin çıkarlarını temsil etme hakkına sahiptir.

Sektör kolektif iş sözleşmesi de işletmelerde iş sağlığı ve güvenliği (İSG) düzenlemelerine katkıda bulunmaktadır.

Bu bağlamda, zorunlu “iş kazası” sigortasının yanı sıra (genellikle gönderici ülkede görevlendirme durumunda zorunludur), işçiler sektör kolektif iş sözleşmesine uygun olarak bu risk için ek sigorta kapsamına alınmalıdır. “İş kazası” sigortasının sigorta bedeli, sigorta sözleşmesinin imzalanmasından önceki son 12 ayda ilgili işçi veya çalışanın yıllık brüt maaşının 7 katından az olamaz.

İşveren ve sendika örgütü, iş sağlığı ve güvenliği (İSG) gerekliliklerini netleştirmek ve tamamlamak için iyi deneyim ilkeleri ve kılavuzları geliştirmelidir. İşveren ve sendika örgütleri, faaliyetleri için kurallar ve takvim geliştirecek olan eşit temelli bir çalışma grubu oluşturmakla yükümlüdür (madde 58). İşveren, belirli üretim tesisleri, ekipman ve makinelerin güvenli kullanımı için yasal düzenlemelere uygun kurallar ve talimatlar geliştirir ve bunları işyerinde duyurur/sergiler (madde 59).



Sağlıklı ve güvenli çalışma koşullarından sorumlu kişiler:

İşveren, iş yerinde sağlık ve güvenlik konularından sorumlu bir görevli görevlendirir veya belirler ve sendika örgütleriyle birlikte işletmede çalışma koşulları komitesi oluşturur (madde 60).

İşveren, her yıl iş sağlığı birimine, tıbbi muayeneler ve hastalık raporlarına dayanarak, risk veya iş yerlerinin özel koşullarına bağlı olarak çalışanların sağlık durumuna ilişkin analizler hazırlamasını görevi verir (madde 61).

İşveren, iş kazaları ve meslek hastalıklarının durumu hakkında yıllık analiz gerçekleştirir (Madde 62).

İşveren, iş yerindeki risk değerlendirmesine bağlı olarak, işletmedeki tüm işçilere yıllık önleyici sağlık muayeneleri yapılmasını sağlar (madde 68).

Bir işçi veya çalışanın iş kazası veya meslek hastalığı sonucu hastalanması durumunda, işveren, etkilenen kişinin tanı konulduktan sonra 1 yıl boyunca ihtiyaç duyduğu tıbbi ve ilaç ürünlerini ücretsiz olarak sağlar (madde 68).

Bir kaza durumunda işveren, işçi ve çalışanların tahliyesini sağlar ve sendikalarla birlikte tahliye planı hazırlar. İşçilerin tahliye planı hakkında bilgilendirilme sırası ve şekli, işletmenin toplu iş sözleşmesinde (TİS) belirlenir (madde 70).

İş güvenliği ve sağlığı mevzuatında alt yüklenicilerle ilgili özel gereklilikler mevcut mu? Bunlar yabancı bir şirketin alt yükleniciliğine nasıl yansıyor?

Bulgaristan mevzuatı, tüzel kişiler ve/veya gerçek kişilerin, alt yükleniciler tarafından belirli türdeki faaliyetlerin gerçekleştirilmesi için inşaat işlerinin yürütülmesi sürecine katılımını izin vermektedir (kısıtlamamaktadır). Bu imkan, alt yüklenicilik düzeyleri açısından da sınırlı değildir — iş sürecinde, ana yüklenicinin alt yüklenicisi kendi alt yüklenicisini istihdam edebilir vb., ancak bunun için zincirdeki tüm tarafları bilgilendirmesi gerekir. Bu alt yükleniciler, genel olarak sağlıklı ve güvenli çalışma koşullarının sağlanması ve bu alanda karşılıklı bilgi alışverişi ile ilgili genel gereklilikler kapsamında yükümlülükleri bulunduğundan, özel bir düzenlemeye tabi değildir.

Bulgaristan'da tüm işletmeler, alt yükleniciler dahil, işçilerine ve çalışanlarına sağlıklı ve güvenli çalışma koşulları sağlamakla yükümlüdür. Bu, risk değerlendirmesi yapmak, riskleri önlemek ve en aza indirmek için önlemler geliştirmek ve uygulamak, çalışanlara uygun eğitim ve bilgilendirme



sağlamak ve uygun kişisel koruyucu ekipman sağlamak gibi faaliyetleri içerir. Sağlıklı ve Güvenli Çalışma Koşulları Yasasının 18. maddesine göre, bir tesis, çalışma alanı veya ekipman, çalışma sahası veya iş yeri birden fazla işletme veya kuruluş tarafından kullanılıyorsa, işverenler yazılı bir anlaşma ile birlikte sağlıklı ve güvenli çalışma koşullarını sağlarlar, birbirlerini işle ilgili riskler konusunda bilgilendirir ve çalışanları bu risklerden korumak için faaliyetlerini koordine ederler.

Yabancı bir şirket, Bulgaristan'da işçi görevlendirdiğinde veya yerel alt yükleniciler kullandığında, tüm katılımcıların sağlık ve güvenlik açısından korunmasını sağlamalıdır. Bu, yerel iş sağlığı ve güvenliği kurallarına uymayı, uygun kişisel koruyucu ekipman sağlamayı ve tüm alt yüklenicilerin ilgili gereklilikleri karşıladığından emin olmayı içerir.

Bulgaristan'a işçi gönderen yabancı şirketler, görevlendirilen işçilerin yapacakları işlerle ilgili risk değerlendirmesini sunmak zorundadır. Bu değerlendirme işveren tarafından hazırlanmalı ve işin niteliği, çalışma koşulları ve sağlık ve güvenlik açısından potansiyel riskler hakkında bilgi içermelidir.

Sonuç olarak, yabancı bir şirket Bulgaristan'da faaliyet gösterdiğinde, kendi çalışanları, alt yüklenicileri ve geçici olarak görevlendirilen çalışanları da dahil olmak üzere tüm katılımcıların güvenlik ve sağlık açısından korunmasını sağlamalıdır. Bu, yerel iş sağlığı ve güvenliği kurallarına uymayı, uygun kişisel koruyucu ekipman sağlamayı ve tüm alt yüklenicilerin ilgili gereklilikleri karşıladığından emin olmayı içerir.

İnşaat sektörü için Sektör Toplu İş Sözleşmesi, alt yükleniciler konusunu kapsamamaktadır.

Bulgaristan'da sağlıklı ve güvenli çalışma koşulları ile ilgili mevzuat kapsamında eğitim ve tıbbi gözetim konusunda uygulanan gereklilikler nelerdir?

Bulgaristan'da, Sağlıklı ve Güvenli Çalışma Koşulları Yasası ve ilgili ikincil mevzuat, sağlıklı ve güvenli çalışma koşulları ile ilgili eğitim ve tıbbi gözetim gerekliliklerini belirlemektedir.

İşçilerin ve çalışanların iş sağlığı ve güvenliği kurallarına göre eğitim gereklilikleri, 16.12.2009 tarihli ve PD-07-2 sayılı Yönetmelik'te ayrıntılı olarak açıklanmıştır. İşçilerin ve çalışanların sağlıklı ve güvenli çalışma koşullarının sağlanmasına ilişkin kurallara göre eğitim ve talimatların verilmesi için koşullar ve usuller hakkında (Resmi Gazete No. 102/2009'da yayınlanmıştır) ve tıbbi kontrol ile ilgili





kurallar ise İşçilerin Zorunlu Ön ve Periyodik Tıbbi Muayeneleri Hakkında 3 Sayılı Yönetmelik'te (16/1987 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmıştır) düzenlenmiştir.

Bulgaristan Cumhuriyeti'nde, Avrupa Birliği (AB) üye devletleri, Avrupa Ekonomik Alanı (AEA) veya İsviçre vatandaşlarının ilgili ülkelerde edindikleri ve belirli meslekleri icra etme hakkı veren yasal ehliyetlerinin tanınması ile ilgili şartlar ve prosedürler konusunda yetkili makam, eğitim bakanıdır.

1. Eğitim:

- İşverenler, işçilere ve çalışanlara iş sağlığı ve güvenliği kuralları konusunda eğitim vermekle yükümlüdür (Sağlıklı ve Güvenli Çalışma Koşulları Yasası, Madde 26). Bu eğitim, mevcut iş veya iş yeri ile ilgili risklere uygun olmalıdır.
- Eğitim sıklığı için belirli zaman sınırlamaları yoktur, ancak işçiler ve çalışanların güvenlik önlemleri hakkında bilgi sahibi olmalarını sağlamak için yeterince sık olmalıdır.
- Eğitim ve öğretim veren kişiler, gerekli kalifikasyona ve mesleki bilgiye sahip olmalıdır (Sağlıklı ve Güvenli Çalışma Koşulları Yasası, Madde 28b).
- Betonarme yapıların inşasından sorumlu operatörlerin eğitimi için özel şartlar mevcuttur (İnşaat işlerinde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili 2/2004 sayılı Yönetmelik'te düzenlenen şekilde).
- Yurt dışında alınan eğitim, Bulgaristan mevzuatında öngörülen standartlara ve hedeflere uygun olması kaydıyla tanınabilir. Ancak işveren, çalışanların iş ortamında edindikleri bilgileri gerçekten anladıklarını ve uygulayabildiklerini garanti etmelidir.

2. Tıbbi gözetim:



- İşverenler, belirli risklere maruz kalan işçilerin sağlık durumlarını izlemek için sağlık gözetimi düzenlemelidirler. Böylece, işle ilgili sağlık sorunlarının erken belirtileri tespit edilebilir (Sağlıklı ve Güvenli Çalışma Koşulları Yasası, Madde 29).
- Sağlık izleme sonuçları, risk değerlendirmesinde ve risk önleme veya azaltma tedbirlerinin uygulanmasında dikkate alınmalıdır.
- Tıbbi kontrol ile ilgili özel gereklilikler, sağlık standartları ve çalışanların elektromanyetik alanların, iyonlaştırıcı radyasyonun, kimyasal maddelerin ve tozun, gürültünün ve titreşimlerin vb. etkilerinden korunmasına ilişkin hükümleri içerir. (Sağlıklı ve Güvenli Çalışma Koşulları Yasası, Madde 277).

İnşaat sektörü için Sektör Toplu İş Sözleşmesi'nde eğitim ve sağlık kontrolü ile ilgili maddeler bulunmaktadır.

1. Eğitim:

İşverenler, çalışanlara sağlıklı ve güvenli çalışma koşulları ile ilgili kurallar konusunda eğitim vermekle yükümlüdür. Bu eğitim, belirli bir iş veya iş yeri ile ilgili risklere uygun olmalıdır.

İşverenler ayrıca, belirli risklere maruz kalan çalışanların sağlık durumlarını izlemek için sağlık taramaları düzenlemeli ve işle ilgili sağlık sorunlarının erken belirtilerini tespit etmelidir.

İşveren, her yıl kendi hesabına her işçi veya çalışan, iş yerinin özelliklerine uygun olarak sağlık ve güvenlik koşulları konusunda uygun eğitim sağlar (madde 64).

2. Tıbbi gözetim:

Mevcut ekipmanla ilgili sağlık sorunları ortaya çıktığında veya yeni teknolojilerle yeni makine ve ekipmanlar kullanılmaya başlandığında, işveren, çalışma ortamındaki faktörlerin çalışanların sağlığı üzerindeki zararlı etkilerini belirlemek için özel bir tıbbi inceleme yaptırır. Tıbbi muayene sonuçlarına ilişkin bilgiler, iş yerindeki çalışma koşulları komitesine sunulur (madde 65).

Tıbbi muayenelerden elde edilen veriler ve analizler, muayenelerin tamamlanmasından sonraki 10 gün içinde işletmedeki çalışma koşulları komitesinde değerlendirilir. Muayene sonuçlarına bağlı olarak işveren aşağıdaki konularda önlemler alır:

- modern teknik ve teknolojik çözümler yoluyla çalışma koşullarının iyileştirilmesi;



- çalışanlar için zorunlu yıllık önleyici muayenelerin sağlanması;
- çalışma ortamındaki risk teşkil eden faktörlerin etkisinin telafi edilmesi (madde 66)

İşveren, iş yerindeki risk değerlendirmesine bağlı olarak, işletmedeki tüm çalışanlara yıllık önleyici sağlık muayeneleri sağlar. Bir işçi veya çalışan, iş kazası veya meslek hastalığı sonucu hastalanırsa, işveren, işçinin görevlerini iyi niyetle yerine getirmesi koşuluyla, hastalığın teşhisinden itibaren bir yıl süreyle, hastanın ihtiyaç duyduğu tıbbi ürünleri ve ilaçları ücretsiz olarak sağlar (Madde 68).

İş güvenliği ve sağlığı ile ilgili sorunlar durumunda iletişime geçmeniz gereken başlıca sorumlular kimlerdir?

İş mevzuatına uyumun denetimi ve Sağlıklı ve Güvenli Çalışma Koşulları Yasasına ihlal edilip edilmediğinin özel denetimi İş Müfettişliği Genel Müdürlüğü tarafından gerçekleştirilmektedir.

Genel müdürlüğün denetim birimleri, tüm iş yerlerinde denetim yapma ve bu alanda mevzuata ilişkin ihlaller tespit edilmesi halinde, bunların giderilmesi için zorlayıcı idari tedbirler uygulama ve bu ihlalleri gerçekleştiren kişilere yaptırımlar uygulama yetkisine sahiptir.

İş kazalarının tespit edilmesi, soruşturulması, kaydedilmesi ve raporlanması için yöntem ve usuller, Sosyal Güvenlik Kanunu'nun beşinci bölümünde “İş kazaları ve meslek hastalıkları sigortası” başlığı altında ve İş kazalarının beyanı, tespiti, soruşturma, kayıt ve raporlama Yönetmeliği'nde (Resmi Gazete No. 6/2000'de yayınlanmıştır) düzenlenmiştir. Zorunlu iş kazası sigortası, işçilerin ve çalışanların “iş kazası” riskine karşı zorunlu sigortası hakkındaki Yönetmelik'te (Resmi Gazete No. 15/2006'da yayınlanmıştır) düzenlenmiştir.

Bulgaristan'da iş güvenliği ve sağlığı ile ilgili sorunlar için, birkaç kurum ve kuruluşa yardım ve destek için başvurabilirsiniz. Başlıca sorumlu kurumlar şunlardır:

Çalışma ve Sosyal Politikalar Bakanlığı (ÇSPB), iş güvenliği ve sağlığı da dahil olmak üzere çalışma ve sosyal politika alanındaki politikaların oluşturulması ve uygulanmasından sorumludur. İş güvenliği ve sağlığı kurallarının uygulanması ve uyulmasından sorumlu olan ÇSPB'ye bağlı İş Müfettişliği Genel Müdürlüğü ile iletişime geçebilirsiniz.



İş Müfettişliği Genel Müdürlüğü, iş güvenliği ve sağlığı kuralları dahil olmak üzere iş mevzuatına uyulmasını denetlemekle görevlidir. Haklarınızın ihlal edildiğini düşünüyorsanız, Genel Müdürlüğün birimlerine şikayette bulunabilirsiniz.

Ulusal Halk Sağlığı ve Analiz Merkezi (NCPHA), halk sağlığı alanında, iş güvenliği ve sağlığı da dahil olmak üzere araştırma ve incelemeler yürütmektedir. İş güvenliği ve sağlığının iyileştirilmesi için bilgi ve kaynaklar sağlayabilirler.

Ulusal düzeyde temsil gücü olan işçi ve çalışan örgütleri — Bulgaristan Bağımsız Sendikalar Konfederasyonu ve Emek Konfederasyonu “Podkrepa”— iş güvenliği ve sağlığı ile ilgili sorunları olan işçilere destek ve temsil hizmeti sunabilir. Bu kuruluşlar, sorunların çözülmesi ve çalışma koşullarının iyileştirilmesi için işçiler ve işverenler arasında arabuluculuk yapabilirler.

Birden fazla yüklenicinin bulunduğu inşaat projelerinde sorumlu kişi, iş sağlığı ve güvenliği koordinatorüdür. Dolayısıyla, tüm sorular veya ortaya çıkan riskler ona iletilmelidir.

Her kaza için, **Ulusal Sigorta Enstitüsü'nün bölgesel birimleri tarafından yönetilen bir kurul** aracılığı ile soruşturma yapılır ve bu soruşturmaya İş Müfettişliği Genel Müdürlüğü, çalışma koşulları komiteleri veya grupları ve diğer yetkili kurumların temsilcilerinin katılımı zorunludur.

İş güvenliği ve sağlığı ile ilgili sorunlarda, inşaat sektörü için sektör toplu iş sözleşmesine göre başlıca yetkili kişiler şunlardır:

İşveren:

Sorumluluklar: Güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları sağlamak, güvenli çalışma kuralları ve talimatları geliştirmek, mesleki riskleri önlemek için tedbirler almak, yıllık önleyici sağlık muayeneleri düzenlemek vb. (madde 55, 59, 61, 62, 68).

İş sağlığı birimi:

Sorumluluklar: Çalışanların sağlık durumuna ilişkin tıbbi muayeneler ve analizler yapmak, işverene zorunlu “İş kazası” risk sigortasına tabi çalışanların belirlenmesinde danışmanlık yapmak (madde 56, 61).

Çalışma koşulları komitesi:





Sorumluluklar: Tıbbi tetkik verilerini ve analizlerini incelemek, çalışma koşullarını iyileştirmeye yönelik programların geliştirilmesine katılmak, sağlık ve güvenlik önlemlerini görüşmek ve kabul etmek (madde 60, 66).

Sendikalar:

Sorumluluklar: İşverenle birlikte iyi uygulama kuralları ve kılavuzlar geliştirir, çalışma koşulları komitesinde yer alırlar, işverene sağlık ve güvenlik önlemleri ile ilgili konularda danışmanlık yaparlar (madde 58, 60, 65).

Sendika temsilcileri:

Sorumluluklar: Sağlık ve güvenlikle ilgili tüm önlemlerin görüşülmesi ve kabul edilmesinde yer almak, ilk yardım, yangın söndürme ve çalışanların tahliyesi ile ilgili faaliyetleri yürütecek çalışanları belirlemek, sağlık ve güvenlik eğitimlerinin planlanması ve düzenlenmesine katılmak (madde 55, 58, 60, 65).

Hamile kadınlar, doğum yapmış kadınlar, çocuklar veya gençlerin istihdam koşulları ile ilgili olarak hangi düzenlemelere uyulmalıdır?

Hamile kadınların, doğum yapmış kadınların, çocukların veya gençlerin istihdamına ilişkin kısıtlamalar aşağıda sayılan yönetmeliklerde belirtilmiştir, hamile işçi ve doğum yapmış veya emziren işçilerin çalışma koşullarının iyileştirilmesine ilişkin 15.06.2015 tarihli ve PĐ-07-4 sayılı Yönetmelik (Resmi Gazete No. 46/2015'te yayınlanmıştır), 24.07.2006 tarihli ve 6 sayılı Yönetmelik'te 18 yaşını doldurmamış kişilere çalışma izni verilmesi koşulları ve usulleri (Resmi Gazete No. 64/2006'da yayınlanmıştır) ve 15 yaşını doldurmamış kişilerin çalışmasına ilişkin Yönetmelik (Resmi Gazete No. 8/1987'de yayınlanmıştır).

Bu düzenlemeler, iş gücü piyasasında kolayca zarar görebilen grupları korumak ve onların güvenli ve sağlıklı bir ortamda çalışmasını sağlamak için yapılmıştır.





Hamile kadınlar ve emziren anneler:

İşverenler, hamile kadınları ve emziren anneleri, güvenlikleri veya sağlıkları için tehlike arz eden işlerden muaf tutmakla yükümlüdür. Bu, yoğun fiziksel çaba gerektiren işler, ağır nesneleri kaldırma, uzun süre ayakta durma veya oturma, zararlı maddelerle çalışma vb. işleri içerir. Hamile kadınlar ve emziren anneler bu tür işleri reddetme ve durumlarına daha uygun alternatif işler talep etme hakkına sahiptir.

Hamile kadınların gece veya fazla mesai yapmaması gerektiği unutulmamalıdır. İşveren, hamile işçiyi, çalışma saatleri içinde yapılması gereken tıbbi muayeneler için işten izin vermekle yükümlüdür. Bu süre boyunca hamile işçi, işverenden ücret alır.

Hamile kadınların güvenliğini ve sağlığını tehlikeye atabilecek veya riske sokabilecek iş yerleri ve çalışma koşullarının listesi, Çalışma ve Sosyal Politikalar Bakanı tarafından yayınlanan, hamile kadınların ve yeni doğum yapmış veya emziren kadınların çalışma koşullarının iyileştirilmesine ilişkin 15.06.2015 tarihli ve № PĐ-07-4 sayılı Yönetmelik ile belirlenmiştir. Bu yönetmelik, hamile kadınların ve yeni doğum yapmış veya emziren kadınların çalışma koşullarının iyileştirilmesini amaçlamaktadır.

İşveren, hamile bir kadını yazılı onayı olmadan, normalde çalıştığı yerden başka bir şehre veya ülkeye çalışmaya görevlendirilemez.

Gençler:

İşverenler, 16 yaşından küçük kişileri işe alamazlar. 16 ile 18 yaş arasındaki kişiler, İş Müfettişliği Genel Müdürlüğü'nün izniyle işe alınabilirler. İşverenler, genç çalışanlar için güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamı sağlamakla yükümlüdürler; buna uygun talimatlar, eğitim ve denetim de dahildir. Ayrıca, genç çalışanların sağlığı için tehlikeli veya zararlı görevler vermekten kaçınmalıdırlar.

Gerekli belgeler:

- Reşit olmayan kişilerin istihdamına ilişkin izin başvurusu (resmi olarak belirlenen örneğe uygun olarak düzenlenmelidir);
- 18 yaşından küçük kişinin yapacağı işin tanımı (görev tanımı);

ÖNEMLİ: Görev tanımı, bu görev reşit olmayan bir kişi tarafından yerine getirilecekse, görev tanımında açıkça belirtilmeyen diğer görevlerin bu kişiye verilmesi için izin veren ifadeler içeremez.

- 18 yaşından küçük kişilerin maruz kalabileceği risklerin değerlendirilmesinin sonuçları (risk değerlendirme kartı/iş yerinde tespit edilen risklerin listesi, çalışma ortamındaki faktörlerin ölçüm protokolleri ile birlikte);
- 18 yaşından küçük kişilerin sağlığı ve güvenliğini korumak için öngörülen tedbirleri içeren belge;
- 18 yaşından küçük kişilerin başvurduğu işi yapmaya uygun olduklarına dair işverenin kayıtlı olduğu iş sağlığı biriminden alınmış tıbbi rapor (aslına uygun olduğu tasdikli kopya) (15 ila 18 yaş arası kişiler için).
- 15 yaşından küçük kişiler için — tıbbi danışma komisyonu tarafından verilen, kişinin ilgili işi yapmaya uygun olduğu ve bu işin sağlığına zarar vermeyeceği ve fiziksel ve zihinsel gelişimini engellemeyeceği konusunda tıbbi görüş (aslına uygun olduğu tasdikli kopya);
- 15 ila 16 yaş arası kişiler için çalışma süresinin dağılımı (15 yaşından küçük kişiler için eğitim ve ek faaliyetlerin bireysel günlük programı sunulmalıdır).

Üç yaşına kadar çocuğu olan anneler:

Üç yaşına kadar çocuğu olan anneler, isterlerse yarı zamanlı çalışabilir veya çalışma saatlerini azaltabilirler. İşverenler, bu talebi, işletmenin faaliyetlerinde önemli zorluklar yaratmadığı sürece kabul etmek zorundadır. Ayrıca, üç yaşından küçük çocuğu olan anneler, çalışacakları yerin sağlık veya güvenlikleri için tehlike oluşturduğunu düşünürlerse, çalışma yerlerinin değiştirilmesini talep etme hakkına sahiptir.

İnşaat sektörü için Sektör Toplu İş Sözleşmesi'nde, yasada belirtilenlerin ötesinde ek hükümler bulunmaktadır.

Evli ve çocuğu olan kadınlar için ek izin süreleri:

- 18 yaşından küçük iki çocuğu olan anneler 2 gün ek izin alırlar.



- Üç veya daha fazla çocuğu olan anneler 4 gün ek izin alırlar (madde 49).

Kadınlar ve erkekler için ek ücretli izin:

- 1 çocuğu olan kadınlar ve erkekler, yılda 1 gün ek ücretli izin hakkına sahiptir (madde 50).

Yalnız yaşayan ebeveynler için ek ücretli izin:

Ebeveynlik haklarına sahip, ancak bir erkekle birlikte yaşamayan dul veya bekar anne ile ebeveynlik haklarına sahip, ancak bir kadınla birlikte yaşamayan ve 14 yaşına kadar olan çocuklara bakan eşi vefat etmiş olan veya evli olmayan baba, her ay bir gün ek ücretli izin hakkına sahiptir (madde 51).

Ek izin hakkı olan görev ve mesleklerin listesi:

İşveren, sendikalarla istişare ettikten sonra, işletmelerdeki toplu iş sözleşmelerinde kararlaştırılan süre kadar ek ücretli yıllık izin hakkı olan görev ve mesleklerin listesini hazırlar (madde 52).

Bu hükümler, hamile kadınlar, doğum yapmış kadınlar, çocuklar ve gençler için özel koşullar ve koruma öngörür ve onların özel ihtiyaçlarına ve durumlarına göre azaltılmış çalışma süresi ve ek ücretli izin sağlar.

Bulgaristan'da ayrımcılık yapmama ne anlama gelir ve daha fazla bilgiyi nereden bulabilirim?

Bulgaristan'da ayrımcılık yapmama ilkesi, cinsiyet, ırk, etnik köken, din, özürlülük, yaş, cinsel yönelim ve diğer belirli özelliklerden bağımsız olarak her bireyin adil ve eşit muamele görmesi gerektiği ilkesini ifade eder. Bu konsept, ülkedeki çeşitli yasa ve yönetmeliklerde yer almaktadır.

Bulgaristan'da ayrımcılığı yasaklayan temel yasa, Ayrımcılığa Karşı Koruma Yasası'dır (AKKY). Bu yasa, ayrımcılığı, "bir kişinin belirli bir gruba ait olması nedeniyle doğrudan veya dolaylı olarak bir





kişinin kendini değersiz, aşağılanmış veya küçük düşürülmüş hissetmesine neden olan veya neden olabilecek her türlü eylem veya eylemsizlik olarak tanımlamaktadır.”

Yasa, istihdam, eğitim, mal ve hizmetlere erişim, sosyal yardımlar ve diğer alanlarda ayrımcılığı yasaklamaktadır. Yasa, yasayı ihlal eden kişi ve kuruluşlara para cezası ve mülkiyet cezaları gibi cezalar öngörmektedir.

İş Kanunu'na göre, milliyet, köken, cinsiyet, cinsel yönelim, ırk, ten rengi, yaş, siyasi ve dini inançlar, sendikalara ve diğer kamu kuruluşlarına ve hareketlerine üyelik, ailevi ve maddi durum, zihinsel veya fiziksel engellilik, sözleşme süresi ve çalışma süresi farklılıkları temelinde doğrudan veya dolaylı ayrımcılık, çalışma hakkı ve yükümlülüklerinin kullanılması sırasında yasaktır (Madde 8, fıkra 3).

Daha fazla bilgi için <https://kzd-nondiscrimination.com/?lang=en> adresini ziyaret edebilirsiniz — Ayrımcılığa Karşı Koruma Komisyonu (KZD), ayrımcılığı önlemek, insan haklarını korumak ve sosyal entegrasyonu teşvik etmek için çalışan bağımsız bir devlet kurumudur. Haklarınızın ihlal edildiğini düşünüyorsanız, KZD'ye şikayette bulunabilirsiniz.

2022 tarihli inşaat sektörü için Sektörsel Toplu İş Sözleşmesi, Bulgaristan'da ayrımcılıkla ilgili özel hükümler içermiyor. Temel hükümler, çalışma koşulları, iş sağlığı ve güvenliği, ücretler, izinler ve inşaat sektöründeki iş ilişkilerinin diğer yönlerine odaklanmaktadır.

Ajanslar tarafından görevlendirilen geçici işçiler, diğer görevlendirilen işçilerden farklı koşullara tabi midir?

Geçici istihdam sağlayan işletmelerden görevlendirilen işçiler, diğer görevlendirilen işçilerden farklı koşullara tabi değildir.

Geçici istihdam sağlayan işletmeler ile kullanıcı işletmeler arasındaki ilişkiler ve yükümlülükler, Bölüm VIII “B” de düzenlenmiştir. Geçici iş sağlayan bir işletme aracılığıyla çalışma için ek koşullar (yeni — 2012 tarihli 7 sayılı Resmi Gazete, 05.12.2011 tarihinden itibaren yürürlükte) İş Kanunu'nda düzenlenmiştir.

İş Kanunu'na göre, işçi veya çalışanın gönderildiği işi yaparken, işveren işletme aşağıdakileri yapmakla yükümlüdür (madde 107 “T”, fıkra 1 ve fıkra 2):



- geçici iş sağlayan işletmeye, diğer işçiler ve çalışanların aynı veya benzer bir görev veya pozisyonda çalıştıkları koşulları ve bu koşulların değiştiği durumları bildirmek;
- işçiye veya çalışana, Sağlıklı ve Güvenli Çalışma Koşulları Yasası ve bunun uygulanmasına ilişkin yasal düzenlemelerin gerekliliklerine uygun olarak bilgi vermek;
- işçi veya çalışan için, Sağlıklı ve Güvenli Çalışma Koşulları Yasası'nın 52. maddesinde belirtilen şartlar ve usuller uyarınca, kendi hesabına ek iş kazası sigortası yaptırmak;
- iş yerinde uygun bir yerde, işçi veya çalışanın düzenli bir işe erişimini kolaylaştırmak için açık pozisyonlar ve görevler hakkında yazılı bilgileri zamanında sağlamak;
- işçinin veya çalışanın eğitime erişimini kolaylaştırmak için gerekli önlemleri almak, böylece kariyer gelişimi ve mesleki hareketlilik olanaklarını kolaylaştırmak;
- işçi veya çalışana, kullanıcı işletmedeki görevi ve işin niteliğine uygun olarak başlangıç ve sürekli eğitim vermek.

Diğer idari ve hukuki hususlar

Görevlendirme durumunda beyanname ile ilgili hangi yükümlülükler ortaya çıkar?

AB üye devletlerinde, Avrupa Ekonomik Alanı Anlaşması'na taraf devletlerde ve İsviçre Konfederasyonu'nda veya üçüncü bir ülkede geçici olarak çalışmak üzere işçi ve çalışanlarını görevlendiren işverenler, Bulgaristan Cumhuriyeti topraklarına görevlendirme konusunda İş Müfettişliği Genel Müdürlüğü'nü elektronik olarak, şahsen veya kendileri tarafından yetkilendirilmiş bir kişi aracılığıyla, en geç hizmetlerin sunulmaya başlamasından önce bildirmelidirler.

İşletmeler, sunulan beyannameyle ilgili tüm değişiklikleri derhal İş Müfettişliği Genel Müdürlüğü'ne bildirmeli ve sunulan beyannameye gerekli düzeltmeleri yapmalıdır.

Görevlendirme veya gönderme süresinin 12 aydan fazla sürmesi gerektiğinde, işletmeler, koşulların uygulanma süresinin 18 aya uzatılması için İş Müfettişliği Genel Müdürlüğü'ne gerekçeli bir



bildirimde bulunabilirler. Gerekçeli bildirim, görevlendirme / gönderme tarihinden itibaren 12. ayın bitiminden önce elektronik olarak sunulur ve sunulan beyannamede düzeltme yapılır.

İş ve İşçi Bulma Kurumu'nun Genel Müdürü, yerel bir işveren veya yerel bir tüzel(ya da gerçek) kişiliğin talebi üzerine, üçüncü bir ülkeden gelen geçici görevli veya gönderilmiş işçi veya çalışan için çalışma izni verir ve bu izin temelinde İçişleri Bakanlığı uzun süreli oturma izni verir.

2. A1 sertifikasına sahip işçinin görevlendirilmesi

İşçilerin görevlendirilmesi, işveren tarafından, işveren veya alt yüklenici sıfatıyla, AB üye devletlerinden birinin işvereni ile yapılan sözleşme ile gerçekleştirilir.

Çalışanlarını kabul eden ülkeye göndermeden önce, işveren A1 sertifikası almak için başvurmalıdır, veya A1 sertifikası alma koşulları yerine getirilemiyorsa, kabul eden üye ülkedeki çalışanları doğrudan sigortalamalıdır. Başvurular, görevlendirme süresinin başlamasından sonra da yapılabilir.

İncelemeden sonra, AB üye ülkesindeki yetkili kurumlar, geçerli bir belge sunulmaması durumunda sigorta priminin tahsil edilmesini talep edebilirler, ancak mevcut incelemenin başvuru numarası sunulduktan sonra, bunu talep etmek için bir gerekçe kalmaz.

Görevlendirilen kişilerin istihdamını kaydetmek için, görevlendirilen kişileri kabul eden yerel kişi veya gönderilen işçi veya çalışan, İş ve İşçi Bulma Kurumu'na aşağıdakileri sunar:

- resmi örneğe göre hazırlanan beyanname — EK No. 5, İŞGÜCÜ GÖÇÜ VE İŞGÜCÜ HAREKETLİLİĞİ YASASININ UYGULANMASINA İLİŞKİN YÖNETMELİK;
- İşgücü Göçü ve İşgücü Hareketliliği Yasasını Uygulama Yönetmeliği'nin 2. maddesinin 1. fıkrasının 7. ve 11. bentleri ile 25. maddesinin 1. fıkrasının 3-6. bentleri uyarınca belgeler.

Not: Belgeler idari makamlara sunulduğunda, Ek 5'teki beyanname 3 nüsha halinde hazırlanmalıdır.

Bildirim yükümlülüklerinin yerine getirilmemesi veya geçici görevlendirme mevzuatına uyulmaması durumunda hangi yaptırımlar uygulanır?





İş gücü Göçü ve İş gücü Hareketliliği Y 75A. maddesi, 1. fıkrası, 2. fıkrası uyarınca, üçüncü ülke vatandaşı olan ve Bulgaristan Cumhuriyeti'nde hizmet sunumu kapsamında çalışmakta olan veya görevlendirilmiş ya da gönderilmiş olan yabancı uyruklular, ilgili izin veya İş ve İşçi Bulma Kurumu'na kayıt yaptırmadan çalışırlarsa, 500 ila 5000 leva arasında para cezasına çarptırılırlar.

Yabancı uyruklu bir kişiye iş sağlayan veya yasal olarak ikamet eden yabancı uyrukluları kabul eden gerçek kişi — üçüncü ülke vatandaşları, ilgili izin veya İş ve İşçi Bulma Kurumu'na kayıt yaptırmamış olanlar ve tüzel kişi olan işverenler, daha ağır bir ceza uygulanmadıkça, 2000 ila 20.000 leva arasında para cezasına çarptırılır.

İşgücü Göçü ve İşgücü Hareketliliği Yasası'nın 76. maddesinin 3. fıkrası uyarınca, İş ve İşçi Bulma Kurumu'na yasal süre içinde, Bulgaristan Cumhuriyeti'nde daimi ikamet izni almamış ve Bulgaristan vatandaşlarının veya Avrupa Birliği vatandaşlarının aile üyeleri olan üçüncü ülke vatandaşlarını işe aldığını beyan etmeyen işverenler, Avrupa Ekonomik Alanı Anlaşması veya İsviçre Konfederasyonu üyesi olan ve Avrupa Birliği ile yapılan uluslararası anlaşmalar uyarınca serbest dolaşım hakkına sahip olan vatandaşları işe almış olan işverenlere 2500 leva para cezası veya mali yaptırım uygulanır; tekrar eden ihlallerde ise 2500 ila 5000 leva arasında para cezası uygulanır.

Bir başka Avrupa Birliği üye ülkesinden, Avrupa Ekonomik Alanı Anlaşması'na taraf bir ülkeden veya İsviçre Konfederasyonu'ndan geçici olarak görevlendirilmiş veya transfer edilmiş bir işçi veya çalışanı istihdam eden yerel bir gerçek(veya tüzel) kişi Avrupa Ekonomik Alanı Anlaşması'na taraf bir ülke veya İsviçre Konfederasyonu'ndan bir işçi veya çalışan, ya da hizmet sunumu kapsamında geçici görevlendirme veya transfer koşullarını ihlal eden üçüncü bir ülkeden bir işçi veya çalışan, her yabancı için 5000 leva ve tekrar eden ihlallerde 5000 ila 10 000 leva arasında bir para cezası uygulanır.

İş Müfettişliği Genel Müdürlüğü, ülkedeki iş ve sosyal güvenlik mevzuatının uygulanmasını denetleme yükümlülüğü ve hakkına sahiptir. İş Müfettişliği Genel Müdürlüğü Yasası'nın 4. maddesinin 1. fıkrası uyarınca, Genel Müdürlük, iş mevzuatına uyulup uyulmadığını denetler; bu denetim, İstihdamın Teşviki Yasası ve Sağlıklı ve Güvenli Çalışma Koşulları Yasası uyarınca özel denetimleri de içerir. Bu, müfettişlerin iş yerlerinde her zaman denetimler yapabileceği, çalışma koşullarını ve işçilerin haklarının ihlal edilmediğini kontrol edebileceği anlamına gelir.



İş Müfettişliği Genel Müdürlüğü, tespit edilen ihlallerde yaptırımlar ve talimatlar uygulama hakkına sahiptir. Örneğin, İş Müfettişliği Genel Müdürlüğü Yasası'nın 7. maddesine göre, müfettişler tespit edilen ihlallerin giderilmesi için talimatlar verebilir ve iş mevzuatına uymayan işverenlere idari cezalar uygulayabilir. Bu talimatlar, yerine getirilmesi için süreler içerebilir ve bunların yerine getirilip getirilmediğini doğrulamak için izleme denetimleri yapılabilir.

İşgücü Göçü ve İşgücü Hareketliliği Yasasına göre uygulanan para cezaları ve yaptırımlar:

1. Denetimden sorumlu makamlarının hükümlerine ihlal etme;
2. Denetimden sorumlu makamlarının çalışmalarını engelleme
3. Yabancıların istihdamında ihlaller: İlgili izin olmadan çalışma faaliyeti yürüten yabancı, 500 ila 5000 leva arasında para cezasına çarptırılır ve onu istihdam eden işveren ise 2000 ila 20.000 leva arasında para cezasına çarptırılır.
4. İşçilerin görevlendirilmesinde ihlaller: İşveren, üçüncü ülkelerden gelen işçilerin görevlendirilmesine ilişkin koşulları ihlal ederse, 5000 leva para cezası veya idari para cezası uygulanır; tekrar eden ihlallerde ise 5000 ila 10 000 leva arasında para cezası uygulanır.

Üçüncü ülke vatandaşlarının görevlendirilmesine ilişkin somut kurallar ve prosedürler nelerdir?

AB üye devletlerden veya üçüncü ülkelerden gelen işçi veya çalışanların hizmet sunumu kapsamında Bulgaristan Cumhuriyeti'ne görevlendirilmesine ilişkin koşullar ve usuller hakkındaki Yönetmelik uyarınca:

Üye devletlerden veya üçüncü devletlerden gelen ve bir üye devlette veya üçüncü bir devlette yerleşik olan işveren tarafından belirli bir süre için Bulgaristan Cumhuriyeti topraklarına görevlendirilen işçiler veya çalışanlar, görevlendirildikleri süre boyunca işverenle iş ilişkisi içinde olup, aşağıdaki durumlarda Bulgaristan Cumhuriyeti topraklarında çalışırlar:





1. İşverenleri, işveren ile hizmetlerin sağlanacağı yerel bir gerçek(veya tüzel) kişi arasında imzalanan hizmet sağlama sözleşmesinin yerine getirilmesi için kendi hesabına ve kontrolü altında onları görevlendirdiğinde;
2. Bulgaristan Cumhuriyeti sınırları içinde işverenin sahip olduğu işletmelerde.

AB üye devletlerinden veya üçüncü devletlerden gelen ve bir üye devlette veya üçüncü bir devlette yerleşik olan işveren tarafından belirli bir süre için Bulgaristan Cumhuriyeti sınırları içinde görevlendirilen işçiler veya çalışanlar, görevlendirme süresince iş ilişkisi içinde oldukları işverenle, aşağıdaki konularda geçerli Bulgaristan mevzuatına uygun olarak ve bu mevzuatın koşullarına tabi olarak çalışırlar:

1. Haftalık ve günlük çalışma süresinin azami süresi ile günlük, günler arası ve haftalık dinlenme süresinin asgari süresi;
2. Asgari ücret;
3. Fazla mesai çalışmasının kabul edilebilirliği ve bunun için asgari ücret;
4. Asgari yıllık ücretli izin hakkı;
5. İş yerinde sağlık ve güvenlik;
6. Reşit olmayanlar, kadınlar, hamile kadınlar, emziren kadınlar ve çalışma kabiliyeti azalmış kişiler için özel koruma;
7. Erkekler ve kadınlar arasında eşitlik;
8. Ayrımcılık yasağı.

Görevlendirilen işçilerin veya çalışanların görevlendirme süresince yaşam giderleri, ücretlerinin bir parçası olarak kabul edilir.

Sektör veya branş düzeyinde imzalanan toplu iş sözleşmesinin taraflarının ortak talebi üzerine, çalışma ve sosyal politika bakanı, tüm işçi ve çalışan örgütlerinin yanı sıra ulusal düzeyde temsil yetkisine sahip işveren örgütlerinin yazılı onayı alınmak kaydıyla, sözleşmenin veya sözleşmenin belirli maddelerinin uygulanmasını sektör veya branş içindeki tüm işletmelere genişletebilir. Bu gibi durumlarda, AB üye devletindeki işveren, görevlendirilen işçilere veya çalışanlara, Bulgaristan mevzuatında öngörülen asgari şartlardan daha iyi olan toplu iş sözleşmesi şartlarını uygular.

Ekipmanın montajı, teslimat sözleşmesinin ayrılmaz bir parçası olduğunda ve montaj, tedarikçinin kalifiye işçileri ve/veya uzmanları tarafından yapıldığında, asgari ücret, fazla mesainin kabul





edilebilirliği ve asgari ücreti ile asgari yıllık ücretli izin hakkı ile ilgili koşullar, işçilerin veya çalışanların 8 takvim gününden fazla görevlendirilmemesi koşuluyla, teslim edilen ekipmanın devreye alınması için geçerli değildir. Bu, inşaat, onarım, restorasyon, bakım, tadilat veya binaların yıkılması alanındaki özellikle aşağıda sıralanan faaliyetler için geçerli değildir: kazı işleri, hafriyat işleri, inşaat işleri, panel elementlerinin montajı veya demontajı, tamamlama işleri veya montaj, değişiklikler, onarımlar, sökme, yıkma, bakım, boyama ve temizlik işleri, iyileştirmeler.

Bulgaristan mevzuatı, işverenin merkezinin bulunduğu ülkenin mevzuatından daha elverişsiz koşullar öngördüğü durumlarda, yerel makamlar, görevlendirilen işçi veya çalışana daha elverişli koşulların sağlanmasını garanti eder. Bu gibi durumlarda, üçüncü ülkelerden gelen geçici olarak görevlendirilen işçiler veya çalışanlar, AB üyesi devletlerden gelen geçici olarak görevlendirilen işçiler veya çalışanlardan daha avantajlı muameleye tabi tutulamaz.

AB üye devletlerden gelen işçiler veya çalışanlar ya da üçüncü devletlerden gelen işçiler veya çalışanlar, Bir üye devlette veya üçüncü bir ülkede yerleşik ve görevlendirme süresince iş ilişkisi içinde oldukları işveren tarafından belirli bir süre için Bulgaristan Cumhuriyeti sınırları içine görevlendirilen işçiler veya çalışanlar, Bulgaristan Cumhuriyeti sınırları içinde, yabancıların Bulgaristan Cumhuriyeti'nde çalışma izinlerinin verilmesi, ve iptal edilmesine ilişkin Yönetmelik'te belirlenen koşullar ve usuller çerçevesinde çalışırlar.

Görevlendirilen işçiyi veya çalışanı kabul eden yerel makam, İş ve İşçi Bulma Kurumu'na, uygulanabilir Bulgaristan mevzuatı uyarınca asgari koşulların yerine getirildiğini beyan eder.

AB veya AEA üyesi devletten veya üçüncü ülkeden işveren, yerel makam aracılığıyla, işverenin bulunduğu ülkenin mevzuatına uygun olarak, görevlendirilen işçi veya çalışanla iş ilişkisi olduğunu kanıtlayan bir belgeyi İş ve İşçi Bulma Kurumu'na sunar.

Görevlendirilen işçilere ödeme yapılmaması durumunda alt yüklenicileri ilgilendiren müşterek sorumluluk hükümleri var mı?

İşveren, hizmet sunumu sözleşmesi kapsamında doğrudan alt yüklenici ise, sözleşmenin yüklenicisi, işçilerin veya çalışanların ücretlerinin ödenmesini garanti etmekten müştereken sorumludur.



Yürütücünün sorumluluğu, işçi veya çalışanın, yürütücü ile işveren arasındaki sözleşme ilişkilerinden doğan haklarıyla sınırlıdır.

İşçiler veya çalışanlar arasında, Bulgaristan Cumhuriyeti topraklarına 121a. maddenin 1. fıkrasının 2. bendi ve 2. fıkrasının 2. bendi uyarınca görevlendirilmiş veya gönderilmiş olanlar ile işverenleri arasında ortaya çıkan uyuşmazlıklar, çalışma koşullarının ihlali nedeniyle zarar gördükleri durumlarda, 121a. maddenin 5. fıkrası uyarınca, iş ilişkisinin sona ermesinden sonra da dahil olmak üzere, iş uyuşmazlıkları olarak kabul edilirler.

İşveren alt yüklenici ise, işçi veya çalışanın ödenmemiş asgari ücret talepleri, işverenin doğrudan alt yüklenicisi olan ana yükleniciye karşı veya işveren ve ana yükleniciye karşı müşterek olarak da talep edilebilir. Yüklenicinin sorumluluğu, yüklenici ile işveren arasındaki sözleşme ilişkilerinden kaynaklanan işçi veya çalışanın haklarıyla sınırlıdır.

İşveren, görevlendirilen çalışanlara görevlendirme öncesinde hangi bilgileri vermelidir?

Şeffaf ve öngörülebilir çalışma koşulları Direktifi uyarınca, çalışanlarını dört haftadan uzun bir süre için görevlendiren işverenler, çalışanlarına ayrılmadan önce aşağıdaki bilgileri yazılı olarak vermelidir:

- çalışanlarınızın çalışacağı ülke veya ülkeler (kabul eden ülke)
- yurt dışında çalışmanın beklenen süresi
- ücretin ödeneceği para birimi
- verilen görevlerle ilgili tazminatlar (parasal veya başka bir şekilde)
- gönderen ülkeye geri dönüşün sağlanıp sağlanmadığına dair bilgi ve sağlanmışsa, işçinin geri dönüş koşulları
- çalışanın kabul eden ülkenin yürürlükteki hukukuna göre hak ettiği ücret
- görevlendirmeye ilişkin tüm ek ödemeler
- seyahat masrafları, yemek masrafları ve konaklama masraflarının geri ödenmesi koşulları
- kabul eden ülke tarafından görevlendirilen çalışanlar için oluşturulan merkezi resmi ulusal web sitesinin adresi.

Uzun süreli görevlendirme

Görevlendirme süresi 12 aydan uzunsa (veya 18 aydan uzunsa, kabul eden ülkeye gerekçeli bildirim gönderirseniz), işverenler, çalışanlara kabul eden ülkedeki tüm zorunlu istihdam koşullarını, sözleşmelerinin feshi veya ek emeklilik sigortası ile ilgili olanlar hariç, bildirmelidir.

Bulgaristan İş Kanunu'na göre, iş sözleşmesi taraflara ilişkin bilgileri içerir ve şunları belirtir:

1. Çalışma yeri;
2. Görev ve işin niteliği;
3. Sözleşmenin imzalanma tarihi ve yürürlüğe giriş tarihi;
4. İş sözleşmesinin süresi;
5. Temel ve uzatılmış ücretli yıllık izin süresi ile ek ücretli yıllık izin süresi;
6. İş sözleşmesinin feshi durumunda her iki taraf için aynı bildirim süresi;
7. Temel ve ek sabit ücret ile ödeme sıklığı;
8. Çalışma gününün veya haftasının süresi.

İş ilişkisinde değişiklik olması durumunda, işveren, değişikliklerin yürürlüğe girmesinden en geç değişikliklerin yürürlüğe girdiği tarihte, işçi veya çalışana değişikliklerin ayrıntılarını içeren gerekli bilgileri yazılı bir şekilde vermekle yükümlüdür.

Kavramlar Sözlüğü

Yararlı kaynaklar ve iletişim bilgileri

“Your Europe” web sayfası, görevlendirme hakkında bilgiler içermektedir (İngilizce):

https://europa.eu/youreurope/citizens/work/work-abroad/posted-workers/index_en.htm

Avrupa Komisyonu'nun görevlendirme konusunda pratik kılavuzu (İngilizce):



<https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/8ac7320a-170f-11ea-8c1f-01aa75ed71a1/language-en>

Avrupa Çalışma Otoritesi tarafından hazırlanan İnşaat sektöründe geçici olarak görevlendirilen işçiler başlıklı broşürü (İngilizce):

<https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/b484c5e6-05af-11ee-b12e-01aa75ed71a1>

Görevlendirme konularında merkezi resmi ulusal web sitesi(İngilizce):

<https://postedworkers.gli.government.bg/en/>

Bulgaristan İş Kanunu(Bulgarca): <https://lex.bg/laws/ldoc/1594373121>

EURES (Avrupa Birliği İstihdam Ajansı) web sitesinde ki Bulgaristan'da yaşam ve çalışma koşulları başlıklı sayfa(İngilizce):

https://eures.europa.eu/living-and-working/living-and-working-conditions-europe/living-and-working-conditions-bulgaria_en

Yönetmelik № 2 / 2004, inşaat ve montaj işlerinde sağlıklı ve güvenli çalışma koşulları için asgari şartlar hakkında(Bulgarca):

<https://lex.bg/laws/ldoc/2135484002>

24 Haziran 1992 tarihli ve [92/57/EEC](#) sayılı, geçici veya hareketli inşaat sahalarında asgari güvenlik ve sağlık gerekliliklerinin uygulanmasına ilişkin Konsey Yönergesi(İngilizce):

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:31992L0057>

(EFBWW) Avrupa İnşaat ve Ağaç İşçileri Federasyonu'nun geçici işçi görevlendirmesi ile ilgili web sayfası(İngilizce):

<https://www.efbww.eu/>

Yabancı uyruklular için ülkede yaşam ve çalışma hakkında genel bilgiler içeren resmi web sitesi(İngilizce):

<https://www.gli.government.bg/en/node/6347>



Kuruluşun/web sitenin adı:

Bulgaristan İnşaatçılar Odası

Kuruluşun/web sitenin kısa açıklaması:

Bulgaristan İnşaatçılar Odası (KSB), Bulgaristan'da inşaat sektöründe faaliyet gösteren işletmelerin (inşaat şirketleri, inşaat malzemeleri üreticileri vb.) resmi temsilcisi olarak faaliyet gösteren bağımsız, gönüllü, mestleki bir kuruluştur. Oda, 2006 yılında kurulmuş bir tüzel kişiliktir ve şu anda inşaat şirketleri, sivil toplum kuruluşları ve eğitim kurumları dahil olmak üzere 2800'ü aşkın üyesi bulunmaktadır.

KSB'nin belirlediği temel stratejik hedefler şunlardır:

İnşaat sektöründe faaliyet gösteren kişilerin faaliyetlerinin belirlenmesi ve şeffaflık kazandırılması;

İnşaat sektöründeki faaliyetlerin yönetimini iyileştirmek, inşaatlara ve inşaatların kalitesine yönelik temel gerekliliklerin yerine getirilmesinde daha fazla sorumluluk üstlenmelerini sağlamak;

Üyelerinin girişimcilik faaliyetlerini desteklemek ve teşvik etmek, ayrıca Bulgaristan ve yurt dışındaki ekonomik faaliyetlerinin geliştirilmesine yardımcı olmak;

Üyelerinin ve inşaat hizmetleri kullanıcılarının menfaatlerini korumak ve temsil etmek;

Üyelerinin itibarını artırmak, niteliklerini ve mesleki kültürlerini geliştirmek ve toplumsal statülerini iyileştirmek.

KSB'nin ülke genelini kapsayan 27 bölgesel ofisi aracılığıyla yerine getirdiği temel görevler şunlardır:

Bulgaristan ve yabancı gerçek ve tüzel kişilerin Bulgaristan topraklarında inşaat ve montaj işleri gerçekleştirdikleri Merkezi Meslek Sicili'nin oluşturulması ve yönetimi. Bulgar ve yabancı kamu ihale sahiplerinin ihtiyaçları Sicili için, yasal gerekliliklere uygun olarak, inşaatçıların sicil kaydını onaylayan belgelerin düzenlenmesi.

İnşaat sektörünün gelişimi için politika, strateji, analiz ve programların geliştirilmesine katılmak ve bunların uygulanmasına yardımcı olmak. İnşaat sektöründe istihdamın ve mesleki niteliklerin



artırılmasına katkıda bulunmak. İnşaat sektöründeki işçiler, uzmanlar ve yöneticiler için kalifikasyon ve yeniden kalifikasyon programları hazırlamak. Yurtiçi ve yurtdışındaki inşaat sektöründeki gelişmeleri izlemek ve yeni teknolojilerin ve malzemelerin uygulanmasına katkıda bulunmak.

Yararlı bilgiler içeren bir veri tabanının oluşturulması ve sürdürülmesi.

Bölgesel, ulusal ve uluslararası projelerin geliştirilmesi ve uygulanmasına katılmak.

İnşaat faaliyetleri ve mesleki yeterliliklerle ilgili düzenlemelerin hazırlanmasında görüş bildirmek ve hazırlık çalışmalarına katılmak. Banka garantileri ve krediler alınmasını kolaylaştıracak girişimlere katılmak.

Üçlü işbirliğine sektör, ulusal ve uluslararası düzeyde yer almak. Sektör toplu iş sözleşmesinin tarafı olmak. İşyerinde sağlık ve güvenlikle ilgili endüstri standartlarının geliştirilmesine görüşlerle katkıda bulunmak. Bulgaristan Standardizasyon Enstitüsü'nden sektöre ilgili standartlar hakkında bilgi sağlamak.

Yurt içinde ve yurt dışında benzer sendikalar, dernekler ve inşaat odaları ile bağlantılar geliştirmek ve sürdürmek. Üyelerinin yurt dışındaki iş dünyası temsilcileriyle toplantılar düzenlemek. Oda ve üyelerinin faaliyetlerini teşvik etmek ve toplumdaki prestijlerinin artmasına katkıda bulunmak. Yabancı dillerde de dahil olmak üzere reklam ve bilgilendirici yayınlar çıkarmak.

İnşaatçıların mesleki etik kuralları kodeksinin geliştirilmesi. Tekelcilik, haksız rekabet ve üyeler arasında eşitsizliğin önlenmesi. Bulgaristan ve yabancı inşaat şirketlerinin, ülkedeki kültürel anıtların inşaatı, restorasyonu ve konservasyonu için sertifikalandırılması. Üyelerinin faaliyetleri ve iyi üretim uygulamaları ile ilgili belgeler için tavsiyelerde bulunmak.

İletişim için resmi web sitesi: <https://ksb.bg/>

Diğer iletişim bilgileri: Telefon veya e-posta, eğer mevcut ise: office@ksb.bg

Kuruluşun/web sitenin adı:

Bulgaristan Bağımsız Sendikalar Konfederasyonu

Kuruluşun/web sitenin kısa açıklaması:

Bulgaristan Bağımsız Sendikalar Konfederasyonu (KNSB), toplam 275.762 üyeyeyle ülkedeki en büyük sivil toplum kuruluşudur. KNSB, 34 bağımsız ve eşit haklara sahip federasyon, sektör





sendikaları ve birliklerin gönüllü bir ittifakıdır. KNSB genel merkezi, ülke genelindeki bölgesel ve belediye konseylerinden oluşan bölgesel yapılarını koordine etmektedir. Bu yapılar, yerel sosyal diyalogun geliştirilmesinde ve ülkedeki 5000'den fazla sendika örgütünün faaliyetlerinin desteklenmesinde önemli bir rol oynamaktadır.

İletişim için resmi web sitesi: <https://knsb-bg.org/>

Diğer iletişim bilgileri:

Plamen Dimitrov – Bulgaristan Bağımsız Sendikalar Konfederasyonu genel başkanı

Makedonya meydanı No. 1, kat 11 / Sofya, Bulgaristan

Tel.: + 359 2 4010 505; +359 884 117 802

Elektronik posta adresi: pldimitrov@citub.net

Kuruluşun/web sitenin adı:

Bağımsız İnşaat İşçileri Sendikal Federasyonu

Kuruluşun/web sitenin kısa açıklaması:

Bağımsız İnşaat İşçileri Sendikal Federasyonu (FNSS), Bulgaristan'daki Bağımsız Sendikalar Konfederasyonu'nun ana üyelerinden biridir. FNSS'nin üyeleri, inşaat sektörü, inşaat endüstrisi, tasarım, mimarlık, altyapı, bakım ve inşaat alanlarında çalışan 4000'den fazla kişiden oluşmaktadır.

İletişim için resmi web sitesi: <https://www.fnss-bg.org/>

Diğer iletişim bilgileri:

Mühendis Tsvetelina Ivanova – Bağımsız İnşaat İşçileri Sendikal Federasyonu genel başkanı

Hristo Botev bul. No.: 71, Sofya, Bulgaristan

Cep Tel.: +359 883 427 319

Elektronik posta adresi: fnss@abv.bg

Kuruluşun/web sitenin adı:

Emek Konfederasyonu Podkrepa



Kuruluşun/web sitenin kısa açıklaması:

Emek Konfederasyonu Podkrepa, bölgesel ve ulusal-mesleki düzeyde oluşturulmuş, sendikal örgütlerin özgür konfederasyonu ilkesine dayanan gönüllü bir birliği temsil eden bir sendika örgütüdür.

İletişim için resmi web sitesi: <https://podkrepa.org/>

Diğer iletişim bilgileri:

Dimitar Manolov – Emek Konfederasyonu Podkrepa genel başkanı

Angel Kanchev Sk. No. 2, PK: 1000 / Sofya, Bulgaristan

Tel.: +359 2 988 34 05

Elektronik posta adresi: president@podkrepa.org

Kuruluşun/web sitenin adı:

İnşaat, Endüstri ve Su Kaynakları Federasyonu — “Podkrepa”

Kuruluşun/web sitenin kısa açıklaması:

İnşaat, Endüstri ve Su Kaynakları Federasyonu (FCIW) — “Podkrepa”, inşaat, bilimsel araştırma ve tasarım, inşaat malzemeleri, konstrüksiyon ve ürün üretimi, su kaynakları yönetimi ve temini, kanalizasyon ve atık su arıtma, inşaat ve mühendislik tesislerinin bakımı, onarımı ve işletilmesi, inşaat denetimi ve yatırım süreci, inşaat, yol bakımı ve onarımı, inşaat projeleri gözetim hizmetleri ve ile ilgili diğer faaliyetler alanlarında çalışan 5000'den fazla üyeyi temsil eden bir sendika teşkilatıdır.

İletişim için resmi web sitesi: <https://fciw.bg/>

Diğer iletişim bilgileri: Ioanis Parteniotis – Genel başkan – FCIW – “Podkrepa”

Angel Kanchev Sk. No. 2, PK: 1000 / Sofya, Bulgaristan

Tel. +359 898 777 487

Elektronik posta adresi: fciw@techno-link.com

