

iş Hayatı ve Hukuk

Elif SEVÜKTEKİN

Elif Sevüktekin

iş Hayatı ve Hukuk



Proje

T.C. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Aile ve Toplum Hizmetleri Genel Müdürlüğü

Proje İzleme ve Değerlendirme Grubu

Fatma Özdoğan, Fethullah Haksöyler, İbrahim Biçici, Mustafa Turgut, Rahime Beder Şen, Semra Demirkan

Copyright

©2011, Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı
Bu kitabın tüm yayın hakları saklıdır.
Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığının izni olmaksızın tamamı veya herhangi bir bölümü herhangi bir biçimde veya yöntemde, elektronik, mekanik, fotokopi, kayıt olarak çoğaltılamaz, yayınlanamaz.

Proje Yürütücüsü

EDAM (Eğitim Danışmanlığı ve Araştırmaları Merkezi)

Proje Yönetmeni

Alpaslan Durmuş

Proje Koordinatörü

Murat Şentürk

Editör

Hatice Işılak Durmuş

Editör Yardımcısı

Aynur Erdoğan

Danışman

Mehmet Bülent Deniz, Muaz Yanılmaz

Araştırma Asistanı

Merve Akkuş, Muaz Yanılmaz

Görsel Yönetmen

Nevzat Onaran

Grafik Uygulama

Ahmet Karataş, Nevzat Onaran

Kapak Fotoğrafı

© shock - Fotolia.com

Fotoğraf

Fotolia, Halit Ömer Camcı

Çizgi

Hasan Aycın, Yahya Alakay

Redaksiyon ve Düzelti

Esin İnan, Ülkü Dilşad Sunar

Yapım ve Baskı Öncesi Hazırlık

EDAM Eğitim Danışmanlığı ve Araştırmaları Merkezi, Ferah Mah. Ferah Cad. Bulduk Sok. No: 1, 34692, Üsküdar, İstanbul
Tel/Faks: (+90 216) 481 30 23
edam@edam.com.tr - www.edam.com.tr

ISBN:

978-605-4628-29-2

İkinci baskı, İstanbul, 2012

AEP Uygulama ve Yaygınlaştırma Projesi - 2012 kapsamında 30 çeşit ve toplamda 41.500 adet kitap basılmıştır.

Baskı

Nakış Ofset, Litros Yolu, 2. Matbaacılar Sitesi, 2 ND 3 Topkapı / İstanbul
Tel: (+90 212) 613 8737

İletişim

T.C. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı
Adres: Eskişehir Yolu Söğütözü Mah. 2177.
Sokak No: 10/A Çankaya / ANKARA
Tel : +90 (312) 705 55 00
Fax: (312) 705 55 99
www.aile.gov.tr



Dikkat!

Bu bölümde konu ile ilgili özellikle dikkat edilmesi gereken hususlar vurgulanmaktadır.



Atalarımız Ne Demiş?

Bu bölümde metni destekleyen ve konunun daha iyi anlaşılmasını sağlayan atasözleri ve özlü sözler yer almaktadır.



Git, Araştır! Git, Başvur!

Bu bölümde ana metinde anlatılan konunun farklı bir yönünün ele alındığı ya da daha ayrıntılı bilgilerin edinilebileceği farklı kaynaklara işaret edilmekte; ayrıca konu ile ilgili başvurulabilecek bazı kurum ve kuruluşlar tanıtılmaktadır.



Biliyor muydunuz?

Bu bölümde ana metin ile bağlantılı ilgi çekici bilgiler ve ayrıntılar sunulmaktadır.



Sözlük

Bu bölümde metin içinde geçen ve anlaşılmasında zorluk çekilebilecek bazı kelime ve ifadelerin anlamları verilmektedir.

Bu kitap, Milli Eğitim Bakanlığı Talim ve Terbiye Kurulu'nun 30/12/2011 tarih ve 269 sayılı kararı ile tavsiye edilen Aile Eğitim Programı (AEP) müfredatına uygun olarak hazırlanmıştır.

içindekiler

4 Sunuş

6 Kim Kimdir?

14 İşçiyim! Haklıyım! Sorumluyum!

40 Madalyonun öbür Yüzü: İşveren

48 İş Sağlığı ve Güvenliği

56 Sosyal Haklar ve Emeklilik

SUNUŞ

Sahip olduğumuz medeniyet mirası içinde aile kurumu öncü ve belirleyici bir değere sahiptir. Bu yapının daha yakından ele alınması, çözüm çabalarına yeni bir ufuk kazandıracaktır. Aile içinde tesis etmeye çalıştığımız karşılıklı hak ve sorumluluklar açısından, zengin bir kültürel mirasa sahibiz. Evrensel bir kurum olan aile, yapısal özellikleri, geçirdiği değişim evreleri, karşılaştığı sorunlar bakımından temel bir çözüm ünitesidir.

Toplumda en küçük ölçekli yaşam ünitesi olarak kabul ettiğimiz ailenin, fonksiyonlarını icra edememesi ülkeler için ağır sorun tablosunun habercisidir. Sağlıklı aile yapısı yalnız kendi üyeleri için değil, çevresi ve toplumu için de bir denge ve güven unsurudur. Bugün yaşadığımız ağır sorun tablosunun altında sorun çözme kabiliyetini kaybetmekte olan aile gerçeği vardır. Güçlü ve sağlıklı aile demek, varlığı ile gurur duyduğumuz çocuk nüfusun ve genç nesillerin huzur ve güven ortamında yetişmesi demektir. Fonksiyonlarını sürdüren aile, çocuğuna, gencine, kadınına, engellisine, yaşlısına sağlıklı bir ortamı sağlayan ailedir.

“Eğitim ailede başlar.” ilkesinden hareketle hazırlanan Aile Eğitim Programı, bilgi çağının gereklerine uygun olarak ailelerin yaşam kalitesini arttırmaya dönük önemli bir adımdır. Koruyucu ve önleyici bir sosyal politika hedefi olarak önem kazanan Aile Eğitim Programı, bilimsel bilgi desteği ile aile mutluluğunu arttırmaya dönük bir hizmet hamlesi olarak görülmelidir.

Yakın bir döneme kadar gelenekle taşınan bilgi ve deneyimler genç kuşakların aileye ilişkin bir bakış kazanması için yeterli görülmekteydi. Günümüzde artan bilgi ve iletişim imkânları eğitim ve öğretimde daha fazla seçenek sunmaktadır. Aile Eğitim Programı, yetişkinlerin gündelik hayata ilişkin hemen her türlü so-

ricularına cevap vermektedir. Program, sahip olduğu dinamik yapısı ile kendini yenileyerek ihtiyaçlara cevap verecektir.

Aile Eğitim Programı, program geliştirme ilkelerine bağlı kalınarak özgün bir süreçte geliştirilmiştir. Ülkemizde kendine özgü toplumsal ve kültürel şartları dikkate alınarak hazırlanan Aile Eğitim Programı, bu alandaki kurumsal birikimi esas almaktadır. Programın hazırlanmasında alanında uzman ve yetkin akademisyenlerin tecrübelerinden ve birikimlerinden yararlanılmıştır.

Hazırlık çalışmaları sürecinde aile eğitimiyle doğrudan veya dolaylı bir biçimde ilişkide olan kamu kurum ve kuruluşlarının, özel sektör temsilcilerinin ve sivil toplum kuruluşlarının tecrübelerinin yanında ailelerin ihtiyaç, beklenti ve talepleri de aynı şekilde belirleyici olmuştur.

Aile Eğitim Programı'nın geniş toplum kesimlerine ulaşması ve yaşam kalitemizi arttırması, hazırlık sürecinde olduğu gibi uygulama sürecinde de alanında yetişmiş; ailenin önemine, değerine inanan eğitimcilerin ve uzmanların gayretiyle mümkündür.

Programın hazırlık ve uygulama sürecinde rol alan akademisyen, uzman ve eğitimcilerimize yürekten teşekkür ediyorum.

Fatma ŞAHİN

Aile ve Sosyal Politikalar Bakanı

HUKUK.....



ünite 1

Kim Kimdir?

Memurlar işçilerden, işçiler çırak ve stajyerlerden ya da serbest meslek sahiplerinden hangi noktalarda ayrılır? Bu sorunun cevabının bilinmesi farklı statülere sahip çalışanların, haklarını da daha iyi bilmelerini sağlayacaktır.

Bu bölümde;

- çalışma hayatını kimlerin oluşturduğu,
- belli başlı çalışma durumları,
- bu çalışma durumlarının birbirlerinden nasıl ayırt edileceği

hakkında bilgi verilmektedir.



Kim Kimdir?

Memur Kimdir?

Memur devlet ya da diğer kamu tüzel kişiliklerinde çalışan kişidir. Belli bir aylıkla çalışır. Kamu hizmetlerini görmekle yükümlüdür.

Memurlar hakkında 657 sayılı *Devlet Memurları Kanunu* uygulanır.

İşçi Kimdir?

İşçi, tarafların serbest olarak oluşturduğu bir iş sözleşmesine dayalı olarak çalışan gerçek kişidir.

İşçi olmayı belirleyen iki temel unsur vardır:

1. İşçi, serbest iradesi ile bir iş sözleşmesine bağlanmayı kabul etmiştir.
2. Bir işverene tabidir.

İşçiler 4857 sayılı *İş Kanunu*'na tabidir.

“İşçi” konusu hakkında daha fazla bilgi için ayrıca bk. AEP Aile Hukuku kitabı, Aile ve Çocuklar bölümü.



Çırak Kimdir?

Çırak, bir meslek dalında mesleğin gerektirdiği bilgi, beceri ve iş alışkanlıklarını geliştirmek için çalışan kişidir. En az ilkokul mezunudur. 14 yaşını doldurmuş ve 19 yaşından da gün almamıştır. Bünyesi ve sağlık durumu çırak olarak yetişeceği işi yapmaya uygun olmalıdır. Çıraklık yaptığı kişi ya da kurum ile bir sözleşme yapar ve bu sözleşmede belirlenen kurallara tabi olur.

Ağır, tehlikeli veya özellik arz eden işlere alınacak çırakların öğrenim ve yaş durumu, ilgili kuruluşların görüşü alınarak Millî Eğitim Bakanlığıınca belirlenir.

Çırak işçi değildir. Dolayısıyla çıraklar hakkında İş Kanunu uygulanmaz. Çıraklar 3308 sayılı *Mesleki Eğitim Kanunu*'na tabidir.

Stajyer Kimdir?

Stajyer öğrenci, bir meslek hakkında bilgi sahibi olan, bu bilgisini iş yerinde geliştirmek ve tecrübe edinmek için çalışan kimsedir. Lise öğrencisi asgari ücretin %30'unu alır ve sigortası yapılır. Üniversite öğrencisi stajyer para almaz.

Stajyer de işçi değildir. Dolayısıyla stajyerler hakkında da *İş Kanunu* uygulanmaz. Ayrıca çıraklar ücret alırken stajyerlerin ücret isteme hakkı da yoktur.

Kendi Hesabına Çalışan Kimdir?

Özel büro açan avukatlar, kendi muayenehanesinde çalışan doktorlar, arzuhalciler, diş hekimleri, serbest muhasebeciler, mali müşavirler, yeminli mali müşavirler ve benzeri meslek sahipleri "kendi hesabına çalışan" olarak adlandırılır. Bunlara serbest meslek sahibi de denir. 193 sayılı *Gelir Vergisi Kanunu* serbest meslek erbaplarını tanımlamıştır. Buna göre; serbest meslek sahibi, hiç kimseye bağlı olmadan çalışır ve yaptığı işler-



den bizzat kendisi sorumludur. İlmini, mesleki bilgisini veya uzmanlığını kullanarak işlerini yapar.

Esnaf ve Sanatkâr Kimdir?

Hangi meslek kollarının “esnaf ve sanatkâr” olarak kabul edileceği *Esnaf ve Sanatkâr ile Tacir ve Sanayiciyi Belirleme Koordinasyon Kurulu* tarafından belirlenir. Örneğin ayakkabı tamircileri, terziler, berberler, tornacılar, dökümcüler esnaf ve sanatkârdır. Esnaf ve sanatkâr sadece sermayesi ile değil aynı zamanda bedenen çalışarak geçimini sağlar. Herhangi bir özel veya resmî kuruluşa bağlı olmadan çalışır.

5362 sayılı *Esnaf ve Sanatkârlar Meslek Kuruluşları Kanunu*’na tabidir.

Esnaf ve sanatkârlar aşağıdaki şartlar yerine geldiği sürece *İş Kanunu*’na tabi olmazlar:

- Aynı iş yerinde çalışan kişi sayısının üç ya da daha az olması
- Ekonomik faaliyetin sermaye ile birlikte bedenî çalışmaya dayanması
- Kazançlarının tacir ve sanayici niteliğini kazandırmayacak miktarda olması
- Tacir ve Sanayiciyi Belirleme Koordinasyon Kurulu’nun kararının bulunması

İş Kanunu’na tabi olmak işçi ve işveren ilişkisinin kurulmuş olması anlamına gelir. Dolayısıyla *İş Kanunu*’na tabi olmayan bu iş yerlerinde işçi ve işveren şeklinde bir ilişki de oluşmamaktadır.



İşveren Kimdir?

İşçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişiye, kurum ve kuruluşlara işveren denir. İşveren adına hareket eden ve işin, iş yerinin ve işletmenin yönetiminde görev alan kimseler de *işveren vekilidir*. İşveren vekilinin işçilere karşı işlem ve yükümlülüklerinden de doğrudan işveren sorumludur.

Ev Kadını Kimdir?

Dışarıda herhangi bir işte çalışmayıp kendi evinin işlerini gören kimsedir. Kanunen işçi değildir. Bu yüzden işçilerin yararlandığı emeklilik hakkından yararlanamaz. Ancak kişisel isteğine bağlı olarak özel emeklilik sigortası yaptırabilir.

Ev kadını isteğe bağlı olarak sigorta primlerini ödemek şartıyla emeklilik kazanabilir. Buna daha önce hiç çalışmamış olan ev kadınları kadar daha önce çalışmış ancak işten ayrılmış ve hâlihazırda çalışmıyor olan ev kadınları da dâhildir. Eğer "Ben emekli olacağım." diyorsanız ikametgâhınızın bulunduğu sosyal güvenlik il müdürlüklerine/merkezlerine ya da doğrudan SGK'ya başvurmanız gerekir.



İşsiz Kimdir?

15 yaş ve üstünde olup çalışmak istediği hâlde iş bulamayan kişilere *işsiz* denir. İşsizlerin hak ve yükümlülükleri 4447 sayılı *İşsizlik Sigortası Kanunu* ile düzenlenmiştir.



İşsizlik Ödeneği Nedir?

İşten ayrılmadan önceki son 120 günü kesintisiz olmak üzere, son üç yıl içinde en az 600 gün süre ile prim ödemiş olup da kendi istek ve kusurları dışında işsiz kalanlar işsizlik ödeneği alırlar. Günlük işsizlik ödeneği, sigortalının son dört aylık prime esas olan kazançları dikkate alınarak hesaplanır. Bu da günlük ortalama brüt kazancın %40'ıdır. İşsizlik ödeneğinden yararlanabilmek için hizmet akdinin feshedildiği tarihten itibaren 30 gün içerisinde İŞKUR'un en yakın ünitesine başvurulmalıdır. Başvuru işveren tarafından düzenlenen *işten ayrılma bildirgesi* ile yapılır. Eğer işveren süresi içinde bu belgeyi hazırlamazsa işçi kimlik belgesiyle de başvuruyu yapabilir. Başvurusuna olumsuz cevap alan işçi tebliğ tarihinden itibaren 15 gün içinde itiraz hakkını kullanabilir.



İşsizlik ödeneği alanlar genel sağlık sigortası kapsamına da alınmış olurlar. Kendileri ve bakmakla yükümlü oldukları kişiler genel sağlık sigortalısı kapsamında sağlık hizmetlerinden yararlanabilirler. *Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu*'na göre zorunlu sigortalı olarak çalışanlar işten ayrıldıktan sonra daha önce yatırdıkları prim miktarına bağlı olarak 10–100 gün sağlık yardımı almaya devam ederler.



ETKİNLİKLER

İşçi mi Değil mi?

Aşağıdaki tabloda sayılan kişiler işçi midir, değil midir? İlgili kutucuğu işaretleyin.

Kim?	İşçi	İşçi değil
Asker		
Resmî bir makama bağlı olarak çalışan kişi		
Fabrikada ustabaşı olarak çalışan kimse		
Mahkûm		
Bir işverene bağlı olmadan çalışan kimse		
Konfeksiyonda ütücü		
Özel bir şirkette yönetici		
Bağımsız çalışan avukat		
Kendi muayenehanesi olan doktor		
Ev temizliği yapan kişi		
Bir iş yerinde temizlik yapan kimse		
Kendi evinde yemek, çamaşır, bahçe işleri yapan kişi		



HUKUK



ünite 2

İşçiyim! Haklıyım! Sorumluyum!

İşçinin kanunla belirlenmiş bazı hakları ve işverenine karşı yükümlülükleri vardır. Bu hak ve yükümlülükleri bilen işçi, daha sağlıklı ve sorunsuz bir çalışma hayatı sürdürür.

Bu bölümde;

- işçinin haklarının neler olduğu,
- bu haklara müdahale edilmesi hâlinde işçinin neler yapabileceği,
- işverene karşı işçinin hangi yükümlülükleri yerine getirmek zorunda olduğu

hakkında bilgi verilmektedir.



**İşçiyim!
Haklıyım!
Sorumluyum!**

İş Sözleşmesi Nedir?

İş sözleşmesi, işçi ve işveren arasında yapılan ve şu temeller üzerine kurulan bir sözleşmedir:

- İşçinin bir işi yapmayı kabul etmesi
- İşverenin işçi tarafından yapılan işe karşılık bir ücret ödemeyi kabul etmesi
- İşçinin davranışlarını işverenin çizdiği çerçevede, onun emir ve talimatları doğrultusunda yerine getirmesi

İş sözleşmesi yazılı olarak yapılabileceği gibi sözlü olarak da yapılabilir. Ancak aşağıdaki durumlarda iş sözleşmesi mutlaka yazılı olarak yapılmalıdır.

- Çıraklık sözleşmesi
- Süresi 1 yıldan fazla olan iş sözleşmeleri
- *Basın İş Kanunu* uyarınca gazetecilerin iş sözleşmeleri
- Deneme süresi olan iş sözleşmeleri
- Çağrı üzerine çalışmaya dayalı iş sözleşmeleri
- Takım sözleşmesi

Yazılı sözleşme yapılmadığı takdirde işveren en geç iki ay içerisinde işçiye genel ve özel çalışma koşullarını, günlük ya da haftalık çalışma süresini, temel ücreti, varsa ücret eklerini, ücret ödeme dönemini, süresi belirli ise sözleşmenin süresini, fesih hâlinde tarafların uymak zorunda oldukları hükümleri gösteren yazılı bir belge vermek zorundadır. Bu yükümlülüğü yerine getirmemek para cezası gerektirir.

İş Sözleşmesinin Başlıca Türleri

1. *Sürekli ve süreksiz iş sözleşmesi*: İşin niteliği gereği en çok 30 iş günü çalışılacaksa *süreksiz*, çalışma daha uzun sürecekse *sürekli* iş sözleşmesi yapılır.

2. *Belirli ve belirsiz süreli iş sözleşmesi*: Çalışmaya ne zaman başlanacağı ve ne zaman biteceği belli ise *belirli süreli*, başlangıcı ve biteceği tarih belli olmayan bir işe giriliyorsa *belirsiz süreli* iş sözleşmesi yapılır.

3. *Tam süreli ve kısmi süreli iş sözleşmesi*: Haftalık 45 saat çalışma süresine uygun şekilde çalışılacaksa *tam süreli*, daha kısa sürelerde çalışılacaksa *kısmi süreli* iş sözleşmesi yapılır.

4. *Çağrı üzerine çalışmaya dayalı iş sözleşmesi*: Sürekli elemana ihtiyaç duyulmayan, ihtiyaca göre eleman çağrılmasını gerektiren işlerde yapılan sözleşme türüdür. Örneğin yazın otellerde fazla işçiye gerek duyulması hâlinde uygulanır. Çağrı üzerine çalışmaya dayalı iş sözleşmesi yazılı yapılmak zorundadır. Bu tür sözleşmelerde işveren ihtiyaç duyması hâlinde işçiden çalışmasını talep eder. Bu durumda işçi belirtilen zamanda işbaşı yapmak ve işi yerine getirmek zorundadır. Öte yandan işveren de 4 gün önceden işçiye haber vermekle yükümlüdür. Taraflar haftalık, aylık ya da yıllık bir zaman diliminde ne kadar süre ile çalışılacağını bir araya gelip kararlaştırabilirler. Ancak belli bir süre kararlaştırılmamışsa çalışma süresi haftada 20 saat olarak kabul edilir. İşçi belirlenen süre kadar veya süre belirlenmediyse 20 saat çalıştırılrsa da bu ücrete hak kazanır. İşçi her çağırılışında en az 4 saat çalıştırılmalıdır. Çağrı üzerine gelen işçi çalıştırılmazsa veya 4 saatten daha az çalıştırılırsa işveren 4 saatin ücretini ödemek zorundadır.



5. *Mevsimlik iş sözleşmesi*: Yılın sadece belirli dönemlerinde yapılan işler hakkındaki sözleşmelerdir.

6. *Deneme süreli iş sözleşmesi*: Bazen taraflar birbirlerini tanımak için iş sözleşmesine bir deneme süresi koyabilirler. Bu süre sonunda işçi işinden ya da işveren işçinin performansından memnun kalmazsa sözleşmeyi sonlandırırlar. Deneme süresi işçinin fiilen işe başladığı tarihten itibaren en çok 2 aydır. Toplu iş sözleşmelerinde bu süre 4 aya kadar uzatılabilir. Taraflar, deneme süresi içinde iş sözleşmesini herhangi bir bildirim süresine ve tazminata gerek olmaksızın feshedebilirler. Bu süre sonunda sözleşme feshedilmezse iş sözleşmesi kesinlik kazanarak devam eder.

fesih ve feshetmek:

Verilmiş bir kararı, yargıyı, sözleşme hükmünü kaldırma, bozma.



7. *Takım sözleşmesi*: Bu sözleşmeler daha çok inşaat işlerinde ve limanda yük taşıma işlerinde karşımıza çıkar. Burada işçilerin oluşturduğu bir takım vardır ve bu takımı temsilen bir takım kılavuzu seçilir. Bu takım kılavuzu ile işveren arasında yapılan sözleşmeye *takım sözleşmesi* denir. Bu sözleşme yazılı olmak zorundadır. Aksi hâlde geçersizdir.

Çocuk da Çalışır Ama...

- 15 yaşını doldurmamış çocukların çalıştırılması yasaktır. Ancak 14 yaşını doldurmuş çocuklar hafif işlerde çalıştırılabilir.
- Çalışan çocukların yaptıkları işler okula gitmelerine, derslerini düzenli şekilde izlemelerine veya mesleki eğitimlerine devam etmelerine engel olmamalıdır.
- Temel eğitimi tamamlayıp okula gitmeyen 14 yaşındaki çocuklar günde 7 ve haftada 35 saatten fazla çalıştırılamaz.
- Temel eğitimi tamamlayıp okula gitmeyen ve 15 yaşını doldurmuş olan çocuklar günde 8 ve haftada 40 saatten fazla çalıştırılamaz.
- Okula giden çocuklar, eğitim saatlerinin dışında olmak şartıyla günde en fazla 2 saat ve haftada en fazla 10 saat çalıştırılabilirler.

Anayasamıza göre hiç kimse yaşına, cinsiyetine ve gücüne uygun olmayan işlerde çalıştırılamaz. Küçükler, kadınlar ve bedenlen ya da ruhen yetersizliği olanlar özel olarak korunmalıdır.



- 14–18 yaş arasındaki çocuklar (18 yaş dâhil), işe alınmadan önce muhakkak doktora muayene ettirilmeli, vücut yapılarının işin niteliğine ve şartlarına göre dayanıklı olduğu raporla belirlenmelidir. Bu muayene çocuk 18 yaşını dolduruncaya kadar altı ayda bir defa tekrarlanmalıdır. Bütün bu raporların iş yerinde saklanması ve yetkili memurların isteği üzerine gösterilmesi zorunludur.

Çocukların Çalışmasının Yasak Olduğu İşler

- *Yer ve su altında çalışma yasağı:* 18 yaşını doldurmuş çocuklar maden ocağı, kablo döşemesi, kanalizasyon ve tünel inşaatı gibi yer altında ve su altında yapılan işlerde çalıştırılamazlar.
- *Gece çalıştırma yasağı:* 18 yaşını doldurmamış çocuklar hiçbir şekilde akşam 20:00'dan başlayarak sabah 06:00'a kadar süren zaman aralığında çalıştırılmazlar.
- *Ağır ve tehlikeli işlerde çalışma yasağı:* 16 yaşını doldurmamış çocuklar petrol arama, metalürji sanayii ile ilgili işler, taş ocağı işçiliği gibi ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılmazlar.



Kadınlar için Pozitif Ayrımcılık

Hangi yaşta olduklarına bakılmaksızın kadınların yer ve su altında çalıştırılmaları yasaktır. Ağır ve tehlikeli işlerde çalışan kadınların işe girerken ve işin devamında sürekli doktor muayenesi ile dayanıklılık durumlarının tespit edilmesi gereklidir.

Gece çalışmasında ise kadınlarla ilgili bazı özel düzenlemeler yapılmıştır:

- Kadın işçilerin gece vardiyasından sonra evlerine güvenli ulaştırılmaları sağlanmalıdır.
- Karı-koca aynı iş yerinde çalışıyorsa gece vardiyasında beraber çalışmak talepleri olanak ölçüsünde sağlanmak zorundadır.
- Gebe kadınlar gece çalıştırılmaz.
- Emziren kadın işçiler doğum yapmalarından itibaren 6 ay boyunca gece işinde çalıştırılmazlar.

Doğum yapan kadınlara da bazı ayrıcalıklar tanınmıştır. 4857 sayılı *İş Kanunu*'nun 74. maddesine göre gebe kadın doğumdan önce 8 hafta ve doğum sonrasında da ayrıca 8 hafta olmak üzere toplam 16 hafta doğum iznine sahiptir. İkiz veya daha fazla çocuk doğumu söz konusu olduğunda doğum izni doğumdan önce 9 ve doğum sonrasında da ayrıca 9 hafta olmak üzere toplam 18 haftadır. Anne adayı kadın işçi isterse çalışabilir durumda olduğunu doktor raporu ile belgeleyerek doğumdan 3 hafta öncesine kadar çalışmaya devam edebilir. Böyle bir durumda doğum öncesinde kullanmadığı izin günleri doğumdan sonraki iznine ilave edilir.



İşverenin İşe Alma Zorunluluğu

- Bir iş yeri kapatılıp işçiler toplu olarak işten çıkarılır ve 6 ay içinde tekrar aynı iş için işçi alımı söz konusu olursa işveren bu durumu çıkardığı işçilere duyurmak zorundadır. Bu bildirim neticesinde işçi başvuruda bulunarak tekrar işe başlamak hakkına sahiptir. Aksi durumda işe iade davası açabilir.
- 50 veya daha fazla işçinin çalıştığı özel sektör iş yerlerinde %3 oranında engelli eleman, kamu iş yerlerinde ise %4 oranında engelli ve %2 oranında eski hükümlü eleman çalıştırılması zorunludur.
- İş yerinden malulen (sakatlık sebebiyle) ayrılmak zorunda kalan işçilerin malullüğü geçerse başvuruları hâlinde işveren onları tekrar işe almak zorundadır. Bu kişiler eski işinde ya da benzer pozisyonda boş yer varsa hemen, boş yer yoksa boşalan ilk iş için öncelikli olarak işe alınırlar.
- Askerlik ve kanuni görev sebebiyle iş yerinden ayrılan işçi bu görevin bitiminden itibaren 2 ay içerisinde başvurarak işe geri dönmeyi talep edebilir. Bu durumda işveren kişiyi eski işi veya benzeri bir pozisyonda boş yer varsa hemen işe almak zorundadır. Boş yer yoksa ilk eleman alımında bu kişiyi öncelik tanınır. Ancak kişinin bu haktan yararlanması için o işte en az bir yıl çalışmış olması gerekir.
- Sendika veya konfederasyonların yönetim kurulları veya başkanlığında görev almak üzere işinden ayrılan işçi, seçime girmez yahut seçilemezse en geç 3 ay içinde eski işine iadesini talep edebilir. Böyle bir durumda işveren işçiyi talep tarihinden itibaren en geç 1 ay içinde işe almak zorundadır.
- Görevini yapamayacak kadar hastalanan gazeteciler 6 ay boyunca işten çıkarılamazlar. 6 ay geçmesine rağmen hastalık devam ediyorsa tazminatı ödenerek işten çıkarılabilir. Ancak hastalıktan itibaren 1 yıl içerisinde iyileşirse tekrar başvuruda bulunur. İş yerinde boş pozisyon olması hâlinde işine devam etme hakkına sahiptir.



Askerliği bittikten sonra 2 ay içerisinde başvurmasına rağmen işe geri alınmayan işçi, eski işverenden 3 aylık ücreti tutarında tazminat alabilir.



Ücret alacakları 5 yıl içerisinde talep edilmelidir. Aksi hâlde 5 yılın sonunda alınmayan ücretleri talep etme hakkı yitirilir.



İşçinin En Temel Hakkı: Ücret

İşçiye gördüğü iş karşılığında ödenecek ücret asgari ücretin altında olamaz. Hiçbir şekilde işveren asgari ücretten kesinti yapamaz. Bir iş yerinde asgari ücretten daha az bir ücretle işçi çalıştıran işveren para cezasına çarptırılır.

İşçi tüm zamanını çalıştığı işe vermektedir. Yani tek geçim kaynağı alacağı ücrettir. Bu sebeple ücretini zamanında alması en doğal hakkıdır. Ücret gününden itibaren 20 gün içerisinde ücreti ödenmeyen işçi şu iki yoldan birini seçebilir:

- işi bırakabilir (haklı fesih) ve doğmuş tüm haklarının tazminini talep edebilir.
- iş görme borcunu yerine getirmekten kaçınabilir. Bu durumda işveren sözleşmeyi feshedemez ve işçinin yerine başka birini çalıştıramaz.

Çalış... Çalış... Çalış... Nereye Kadar?

İş Kanununca belirlenen genel haftalık çalışma saati en çok 45 saattir. Bu süre günlere bölündüğü zaman günde 11 saatten fazla çalışamaz. Bazı ihtiyaç hâllerinde haftada 45 saatten fazla çalışma isteniyorsa yoğun çalışılan haftayı takip eden diğer haftada az çalışarak denkleştirme yapılmalıdır. Ancak bu duruma işçinin razı olması ve muhakkak yazılı olarak anlaşılmış olması gerekir.

İşin yapısına göre çalışma saatleri ile ilgili bazı özel durumlar da vardır:

Ağır işler: Bazı iş kollarında işçiler sağlık sebebiyle günde 7,5 saatten fazla çalıştırılmazlar. Kurşun ve arsenik işleri, zambak sanayi ve ateşçilik işleri, çimento sanayii, yer altı işleri, çinko sanayii işleri bunlara örnektir. Bu iş kollarında çalışan işçilere fazla mesai yaptırılmaz. Ayrıca bu kişiler ilave ikinci bir işte daha çalıştırılmazlar.

Gece çalışmak: Gece çalışma süresi de 7,5 saati geçmez. Ayrıca gece çalışması yapan işçilerin sağlık durumu işveren tarafından en geç 2 yılda bir hekim raporu ile denetlenmelidir.



Vardiyalar hâlinde çalışmak: Nitelikleri itibarıyla süreklilik arz eden işlerde durmaksızın art arda çalışılması gerekir. Bu yüzden işçilerden gece-gündüz vardiyaları hâlinde çalışmaları istenebilir. Bu tarz işlerde 24 saat içerisinde en az 3 kez vardiya değiştirilmelidir. Bir hafta gece çalışan bir işçinin ertesi hafta gündüz vardiyasında çalışması esastır. Bazı durumlarda bu süre 2 haftalık nöbetler hâlinde de olabilir. Gece çalışması yorucudur. Bu sebeple bir vardiyadan diğerine geçerken kesintisiz 11 saatlik dinlenme hakkı vardır. Ayrıca bir hafta içinde 24 saatten az olmamak üzere hafta tatili izni kullanılır.

Fazla Çalışma ve Fazla Süreli Çalışma

Haftada 45 saati aşan çalışma, *fazla çalışmadır*. Fazla çalışma yılda 270 saati geçemez. Fazla çalışma olağanüstü koşullar ve zorlayıcı sebepler haricinde işçinin onayına tabi bir durumdur. İşveren fazla çalışma saatlerini imzalı olarak belgelendirmeli ve saklamalıdır. Fazla çalışma ücreti, normal çalışma saati başına düşen miktarın %50 fazlasıdır. İşçi, fazla çalışma karşılığında ücret almak yerine serbest zaman kullanmayı da talep edebilir. Fazla çalışılan her saat için 1,5 saat dinlenme zamanı talep edilir. Bu serbest zaman 6 ay içerisinde işverenden yazılı olarak talep edilip kullanılmalıdır.

45 saati geçmeyen ama işçinin anlaşmasındaki çalışma saatlerini aşan çalışmalara ise *fazla süreli çalışma* adı verilir. Fazla süreli çalışma için ödenecek mesai ücreti normal saat ücretinin %25 fazlasıdır. Örneğin haftalık çalışma süresi 45 saat olan Hasan bir hafta 55 saat çalışırsa ya sonraki hafta 15 saat az çalışacaktır ya da *fazla çalışma* karşılığında her bir saat başına %50 fazla saat ücreti alacaktır. Ancak işvereni ile haftada 30 saat çalışmak üzere anlaşılan Ayşe bir hafta 30 yerine 40 saat çalışırsa fazla süreli çalıştığı her bir saat başına %25 fazla saat ücreti alacaktır.

İşe girerken imzaladığınız sözleşmeye dikkat edin. Bu sözleşmede gerektiğinde fazla mesai yapmayı kabul etmişseniz istendiğinde sağlık sebepleri dışında başka bir sebeple fazla çalışmayı reddetme hakkınız yoktur. Reddederseniz sözleşmeniz feshedilebilir. Tazminat hakkınızı da yitirebilirsiniz.





Fazla Çalışma! Fazla Çalıştırma!

Bazı işlerde işçiden fazla çalışma talep edilemez:

- Sağlık kuralları bakımından günde en çok 7,5 saat veya daha az çalışılması gereken işlerde
- Gece çalışılan işlerde
- Maden ocakları, kablo döşemesi, kanalizasyon, tünel inşaatı gibi yer altında ve su altında yapılan işlerde

Bazı işçilerden de fazla çalışma talep edilemez:

- 18 yaşını doldurmamış çocuklar
- İş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesi ile önceden veya sonradan fazla çalışmayı kabul etmiş olsalar bile sağlıklarının elvermediği iş yeri hekiminin veya Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı hekiminin, bunların bulunmadığı yerlerde herhangi bir hekimin raporu ile belgelenen işçiler
- Kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılan işçiler
- Gece vardiyasında çalışan işçiler (Azami çalışma süresi günde 7,5 saattir.)
- Gebe, yeni doğum yapmış ve çocuk emziren işçiler (Azami çalışma süresi günde 7,5 saattir.)

Tatil: Hakkımız!

İşçilerin haftada en az 1 gün tatil yapma hakkı vardır. 29 Ekim Cumhuriyet Bayramı, 23 Nisan Çocuk Bayramı, 1 Mayıs Emek ve Dayanışma Günü, 19 Mayıs Gençlik Bayramı, 30 Ağustos Zafer Bayramı, Ramazan Bayramı, Kurban Bayramı ve 1 Ocak yılbaşı da tatil günleridir.

İşveren bugünlerde işçiden çalışmasını talep ederse işçiye çalıştığı her gün için bir günlük çalışma ücretini tam olarak ödemekle yükümlüdür. Diğer tatil günlerinden farklı olarak 29 Ekim Cumhuriyet Bayramı'nda çalışan işçiye ise günlük ücretinin 1,5 katı ödeme yapılır.

Ayrıca bir iş yerinde en az 1 yıl çalışmış olan her işçi yıllık ücretli izne hak kazanır. İşveren işçiden yıllık izin hakkından feragat etmesini isteyemez. İşçinin de bu haktan fera-

gat etme hakkı yoktur. İşçinin çalıştığı sürede işverenden hastalık sebebiyle aldığı izinler veya diğer ücretli-ücretsiz izinler hiçbir şekilde yıllık izin süresinden düşülemez.

Yıllık ücretli izin günü işçinin çalışma süresine göre değişir:

- Çalışma süresi 1 yıl ile 5 yıl (dâhil) arasında olan işçiler: 14 iş günü
- Çalışma süresi 5 yıldan fazla 15 yıldan az olan işçiler: 20 iş günü
- Çalışma süresi 15 yıl (dâhil) ve daha fazla olan işçiler: 26 iş günü

İşçinin sosyal güvenlik hakları ve emeklilik konusu hakkında daha fazla bilgi için ayrıca bk. Sosyal Haklar ve Emeklilik bölümü.



İzin Kullanırken Bunlara Dikkat Edin!

- 18 yaşından küçük ve 50 yaşından büyük işçiler en az 20 iş günü izin kullanır.
- İşveren işçinin yıllık ücretli iznini bölemez. Ancak karşılıklı rıza ile üçe bölünebilir. Bu bölümlerden en az biri 10 gün veya daha fazla olmalıdır.
- İşçinin yıllık iznini kullanma isteğini en az 1 ay önceden işverene bildirmesi gerekir.
- Yıllık ücretli izinlerini iş yerinin bulunduğu yerden başka bir yerde geçirecek olanlara talepte bulunmaları ve bu hususu belgelemeleri koşulu ile gidiş ve dönüşlerinde yolda geçecek süreleri karşılamak üzere işveren toplam dört güne kadar ücretsiz yol izni vermek zorundadır.

İş sözleşmesinin sona ermesi hâlinde işçinin hak kazanıp da kullanmadığı yıllık izin sürelerine ait ücreti sözleşmenin sona erdiği tarihteki ücreti üzerinden kendisi-ne ödenir.



İşten Çıkarılmak...

İş sözleşmelerinin sona ermesinde en sık görülen sebep *fesih*tir. Fesih *bildirimli* ya da *bildirimsiz* olabilir. İşveren işçiye durumu bildirerek fesihte bulunacaksa bu fesih bildiriminin işçiye ulaşmış olması gerekir.

Fesih bildirimi tebligat yolu ile gönderiliyorsa şahsın adreste bulunmaması hâlinde tebliğ, aynı konutta oturan kişilere de yapılabilir. Evde kimse yoksa bildirim kapıya yapıştırılır. Kapıya yapıştırıldığında bu tarihten 15 gün sonra tebligat yapılmış sayılır.

Bildirimli fesih ile işten çıkarılması planlanan işçiye önceden haber vermek suretiyle işçinin bu duruma hazırlıklı olması hedeflenmiştir. Buna göre iş yerinde;

- 6 aya kadar çalışmış olan işçiler 2 hafta,
- 6 ay ile 1,5 yıl arası çalışmış olanlar 4 hafta,
- 1,5 yıl ile 3 yıl arası çalışmış olanlar 6 hafta,
- 3 yıldan fazla çalışmış olanlar ise 8 hafta

önceden bildirilmek koşuluyla işten çıkarılabilirler.

Bu süreler fesih bildiriminin muhataba ulaşmasından itibaren işlemeye başlar. Bu süre içerisinde işçinin günde 2 saatten az olmamak üzere iş arama hakkı vardır. İşveren dilerse bildirim süresine ilişkin ücreti peşin vererek işçiyi derhal işten çıkarabilir. İşveren bildirim süresine uymaz ya da bildirim süresine ilişkin ücreti ödemediği takdirde sözleşmeyi feshederse işçiye bildirim sürelerine ilişkin ücret tutarında *ihbar tazminatı* öder.

İhbar tazminatınız ödenmediyse 10 yıl süre ile dava açma hakkınız vardır. 10 yıl geçtikten sonra hak talep edemezsiniz.



Bildirimli fesih ancak belirsiz süreli iş sözleşmelerinde geçerlidir. Örneğin 1 yıllık bir iş sözleşmesi bildirimle feshedilemez. Bu sözleşmeler sürenin bitmesi ile sona erer.

Süresi belirli olsun veya olmasın işveren, aşağıdaki durumlarda iş sözleşmesini sürenin bitiminden önce veya bildirim süresini beklemeksizin *haklı sebeple* feshedebilir:

- İşçinin derli toplu olmayan yaşayışı, işçiye düşkünlüğü vb. kendisinden kaynaklanan bir sebeple bir hastalığa ya da sakatlığa uğraması ve bu sebeple doğacak devamsızlığın ardı ardına üç iş günü veya bir ayda toplam beş iş gününden fazla sürmesi.
- İşçinin tutulduğu hastalığın tedavi edilemeyecek nitelikte olduğu ve iş yerinde çalışmasında sakınca bulunduğu Sağlık Kurulunca saptanması.
- İş sözleşmesi yapıldığı sırada iş için gerekli vasıflar veya şartlar kendisinde bulunmadığı hâlde bunların

kendisinde bulunduğunu ileri sürerek yahut gerçeğe uygun olmayan bilgiler veya sözler söyleyerek işçinin işvereni yanıltması.

- İşçinin, işveren yahut bunların aile üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak sözler söylemesi veya davranışlarda bulunması.
- İşçinin işverenin başka bir işçisine cinsel tacizde bulunması.
- İşçinin işverene, onun aile üyelerinden birine veya işverenin başka bir işçisine sataşması.
- İş yerine sarhoş veya uyuşturucu madde almış olarak gelmesi ya da iş yerinde alkollü içki veya uyuşturucu madde kullanması.
- İşçinin, işverenin güvenini kötüye kullanmak, hırsızlık yapmak, işverenin meslek sırlarını ortaya atmak gibi doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarda bulunması.
- İşçinin, iş yerinde, yedi günden fazla hapisle cezalandırılan ve cezası ertelenmeyen bir suç işlemesi.
- İşçinin işverenden izin almaksızın veya haklı bir sebebe dayanmaksızın ardı ardına iki iş günü veya bir ay içinde iki defa herhangi bir tatil gününden sonraki iş günü yahut bir ayda üç iş günü işine devam etmemesi.
- İşçinin yapmakla ödevli bulunduğu görevleri kendisine hatırlatıldığı hâlde yapmamakta ısrar etmesi.
- İşçinin kendi isteği veya savaşması yüzünden işin güvenliğini tehlikeye düşürmesi, iş yerinin malı olan veya malı olmayıp da eli altında bulunan makineleri, tesisatı veya başka eşya ve maddeleri otuz günlük ücretinin tutarıyla ödeyemeyecek derecede hasara ve kayba uğratması.
- İşçiyi iş yerinde bir haftadan fazla süre ile çalışmaktan alıkoyan zorlayıcı bir sebebin ortaya çıkması.

İşveren sözleşmeyi kanunda belirlenmiş olan haklı nedenlerden birine dayanarak feshetmişse ihbar tazminatı ödemekle yükümlü değildir. Ayrıca işveren sözleşmeyi haklı sebeplerden olan ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan hâller vb. sebebiyle feshetmişse kıdem tazminatı da ödemez.



- İşçinin gözüaltına alınması veya tutuklanması hâlinde devamsızlığın 6 aya kadar çalışmış olan işçiler için 2 haftayı, 6 ay ile 1,5 yıl arası çalışmış olanlar için 4 haftayı, 1,5 yıl ile 3 yıl arası çalışmış olanlar için 4 haftayı, 3 yıldan fazla çalışmış olanlar için ise 8 haftayı aşması.

İşçinin de Derhal Fesih Hakkı Var!

Aşağıdaki durumlarda işçi sözleşmeyi *haklı sebeple* feshedebilir:

- İşin yapılması işin niteliğinden doğan bir sebeple işçinin sağlığını bozuyorsa, yaşamı için tehlike oluştuyorsa
- İşçinin sürekli olarak doğrudan temasta olduğu işverenin yahut başka bir işçinin bulaşıcı hastalığı varsa
- İş yerinde ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan hareketler varsa (Örneğin işveren yapılacak iş hakkında işçiye yanıltmışsa, işçinin şeref ve namusuna aykırı sözler söylüyorsa, işçiye cinsel tacizde bulunuyorsa, asılsız ithamlarda bulunuyorsa, iş yerinde cinsel tacize karşı önlemler alınmıyorsa, işçinin ücreti ödenmiyorsa vb.)
- Sözleşmede belirlenmiş ve taraflarca kabul edilmiş çalışma şartlarına uyulmuyorsa
- İş yerinde işin 1 haftadan fazla durmasına sebep olan zorlayıcı (önceden öngörülemeyen) sebepler varsa
- Bildirimli fesih süresi içerisinde işçinin günde 2 saatten az olmamak üzere iş arama hakkını kullanmasına izin verilmeyorsa

İşçi, sözleşmesini haklı bir nedene dayanarak feshederse kıdem tazminatını ve şartları oluşmuş olan diğer ücret ödemelerini alır. Ayrıca işverene ihbar tazminatı ödemek zorunda kalmaz.



Bildirimsiz Fesih Hakkını Kullanma Süresi

İşçi ya da işveren, iş sözleşmesini feshetmek için haklı olduğuna inandığı sebebin ortaya çıkması üzerine bunu karşı tarafa bildirmelidir. Bildiriminde açıklama yapmak zorunluluğu yoktur. Sadece “Haklı sebeple feshediyorum.” demesi yeterlidir.

Yukarıda saydığımız bütün hâllerde iki tarafın da bir süreyle bağlılığı yoktur. Ancak tek istisna ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırılık sebebiyle haklı feshin ortaya çıkmasında görülür. Diğer tarafın bu durumu öğrendiği tarihten itibaren 6 iş günü içerisinde fesih hakkını kullanması gerekir. Aksi hâlde bu hakkı kaybeder.

6 gün süresi olayın gerçekleştiği tarihte değil öğrenildiği tarihte başlar. Ancak olay ne zaman öğrenilirse öğrenilsin gerçekleşme tarihinden itibaren bir yıldan uzun süre geçti ise fesih hakkı artık kullanılamaz.



İş Güvencesi Nedir? Kimler Faydalanır?

İş güvencesi 30 veya daha fazla işçi çalıştıran iş yerlerinde uygulanır. Bir iş yerinde 30 veya daha fazla işçi çalışıyorsa en az 6 ay kıdemi olan işçilerin işten çıkarılması için belirli nedenler aranır. Ayrıca işten çıkarma esnasında uyulması gereken bazı usuller vardır.

İşveren aşağıdaki sebeplere dayanarak işçiyi işten çıkarabilir:

- İşçinin yeteneklerinin yeterli bulunmaması
- İşçinin performansının düşük olması
- İşçinin iş yerini huzursuz eden davranışlarda bulunması
- İş yerinden kaynaklanan sebepler (hammadde sıkıntısı, ekonomik kriz, piyasada genel durgunluk vb.)

İşverenin feshi hem *yazılı* şekilde yapması hem de işçiyi neden işten çıkardığını *açık şekilde* belirtmesi gereklidir. Ayrıca işveren, işten çıkardığını açıklamadan önce işçinin iddialar karşısında *savunmasını almak* zorundadır.

İşçi bu şartlara uyulmadan işten çıkarılmışsa işten çıkarıldıktan itibaren 1 ay içerisinde dava açarak işine geri dönme hakkı vardır. Dava sonucunda işçi haklı bulunursa mahkeme kararının kendisine tebliğinden itibaren 10 iş günü içinde işverene başvurulmalıdır. Bu talep üzerine işveren işçiye işe başlatmazsa en az 4, en çok 8 aylık ücreti tutarında tazminatı işçiye ödemekle yükümlüdür. Bu tazminatın kesin miktarını mahkeme belirler.

Kıdem Tazminatı

Kıdem tazminatı işçiye verilen bir işten çıkış veya ayrılma tazminatıdır. İşçinin çalıştığı her 1 tam yıl için 30 günlük ücreti tutarında tazminat ödenir. Bu tazminata hak kazanmak için aşağıdaki koşulların bulunması gerekir:

- İşçi en az 1 yıldır o iş yerinde çalışıyor olmalıdır.
- İşçi işi kendi isteğiyle bırakmamalı, işten çıkartılmış olmalıdır. Ancak bunun istisnaları vardır: Eğer işi bırakma sebebi askerlik veya emeklilik ise, kadın işçi evlilikten itibaren 1 yıl içerisinde işi bırakıyorsa yahut işçi iş sözleşmesini haklı bir nedenle feshetmişse kıdem tazminatına hak kazanır.
- İşçi, ahlak ve iyiniyet kuralına aykırı davrandığı tespit edildiği için işten çıkartılmış olmamalıdır.

Kıdem tazminatının ödenmemesi hâlinde işçi 10 yıl süre ile dava açabilir. 10 yılı aştığında zaman aşımına uğrar.

Ayrıca en az bir yıllık çalışması bulunan işçinin vefatı durumunda kanuni mirasçıları kıdem tazminatına hak kazanırlar.

Sendika

İşçi sendikaları, işçilerin işveren karşısında haklarını korumak amacıyla verdikleri mücadeleyi bir çatı altında örgütlenerek gerçekleştirmek için oluşturdukları kuruluşlardır. İşverenler de işveren sendikaları altında örgütlenir.



Türkiye’de sendikalar iş kollarına göre kurulur ve örgütlenir. İş kolları *Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu*’nun 4. maddesinde belirlenmiştir. Bir iş yerinin hangi iş koluna ait olduğu, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca belirlenir. Bu tespite karşılık ilgililer 15 gün içerisinde dava açabilirler.



Yazılı veya sözlü iş sözleşmesi ile çalışan, 15 yaşını doldurmuş herkes, ait olduğu iş koluna bağlı sendikaya üye olabilir. Sendikaya üyelik, Bakanlıkça sağlanacak elektronik başvuru sistemine e-devlet kapısı üzerinden başvuruda bulunulması ve sendika tüzüğünde belirlenen yetkili organın kabulü ile e-devlet kapısı üzerinden kazanılır. Üyelik başvurusu sendika tarafından 30 gün içinde reddedilmediği takdirde üyelik talebi kabul edilmiş sayılır. Haklı bir neden olmaksızın üyelik başvurusu kabul edilmeyenler kararın tebliğinden itibaren 30 gün içerisinde dava açabilirler.

İşçiler sendikalarına aidat ödemek ve sendika düzenine uymakla yükümlüdürler. İşçilerin sendikalarına ödeyecekleri üyelik aidatının miktarı kuruluşların tüzüklerinde belirtilen usul ve esaslara göre genel kurul tarafından belirlenir. Sendikaların düzenli işleyebilmesi için üyelik aidatı işveren tarafından işçinin ücretinden kesilir ve sendikaya ödenir. Bu aidatlar sendikanın bağımsızlığını korumak için verilmektedir. Sendikanın çalışanlarının ücretleri; konferans, miting vb. faaliyetlerinin giderleri bu aidatlardan karşılanır.

İşçi sendikada üye kalmaya ya da üyelikten ayrılmaya zorlanamaz. Her üye e-devlet kapısı üzerinden bildirimde bulunmak suretiyle üyelikten çekilebilir. Sendika üyeliğinden çıkarılma kararı ise genel kurulca verilir ve çıkarılana yazıyla tebliğ edilir. Bu karara 30 gün içerisinde itiraz edilebilir. İşçi

Aynı iş kolunda ve aynı zamanda birden çok sendikaya üye olunamaz. Ancak aynı iş kolunda ve aynı zamanda farklı işverenlere ait iş yerlerinde çalışan işçiler birden çok sendikaya üye olabilirler.



İşçi sendikası üyesinin bir yılı geçmemek üzere işsiz kalması üyeliğini etkilemez.



çalıştığı iş kolundan farklı bir iş kolunda çalışmaya başlarsa sendika üyeliği kendiliğinden sona erer. Bu durumda işçi yeni çalışmaya başladığı iş kolunu temsil eden sendikaya üye olabilir.

Toplu İş Sözleşmesi

Toplu iş sözleşmeleri, işveren veya işveren sendikası ile işçi sendikası arasında imzalanan ve işçilerin iş yerinde çalışma şartları ile ekonomik ve sosyal durumlarını düzenleyen sözleşmelerdir. Toplu iş sözleşmeleri bir iş kolunu veya sadece bir iş yerini kapsayacak şekilde yapılabilir.

Toplu iş sözleşmeleri en az bir, en çok üç yıl süreli ve yazılı olarak yapılır.

Toplu iş sözleşmeleri ile *İş Kanunu*'ndaki işçiyi koruyucu nitelikteki hükümler ağırlaştırılamaz. Örneğin *İş Kanunu*'nda belirtilen haftalık 45 saatlik çalışma süresi toplu iş sözleşmesi ile 50 saate çıkarılamaz veya fazla mesai ücreti ödenmeyeceği kararlaştırılamaz.

Bunun yanında kanunlara ters düşse bile toplu iş sözleşmesi ile işçi lehine şart kararlaştırılabilir. Örneğin haftalık 45 saatlik çalışma süresi 40 saate düşürülebilir veya fazla mesai ücretinin normal mesai ücretinin iki katı olması kararlaştırılabilir.

Toplu İş Sözleşmesini Kim Yapabilir?

Her işçi sendikası toplu iş sözleşmesi tarafı olamaz ve işverene karşı işçileri temsil edemez. Ancak aşağıda belirtilen iki şartı yerine getiren işçi sendikaları toplu iş sözleşmesi imzalayabilir.

1. Kurulu bulunduğu iş kolunda işçilerin en az %3'ü sendikaya üye olmalıdır.
2. Toplu iş sözleşmesi yapılacak iş yerindeki işçilerin de yarısından fazlası sendikaya üye olmalıdır. Toplu iş sözleşmesi eğer bir işverenin tüm işletmelerini kapsayacak şekilde hazırlanacak ise işletmedeki

işçilerin %40'ı sendikaya üye olmalıdır. Bu şart tek tek iş yerleri için değil, işverenin tüm işletmelerinde çalışan işçi sayısında aranır.

Toplu iş sözleşmesi yapmak için her iki şartı da yerine getiren işçi sendikası Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına başvurarak şartları yerine getirdiğine dair yetki tespiti yapmasını talep eder. İşçi sendikasının %3 barajını geçip geçmediği yine Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca ocak ve temmuz aylarında yayımlanan istatistiklere göre belirlenir. Bu istatistiklerde her iş kolunda kaç işçinin çalıştığı ve sendikaların üye sayıları belirtilir ve bu bilgilere bakanlık web sitesinden ulaşılabilir.

Bakanlıkça düzenlenen yetki belgesinde işçi sendikasının hangi işverenle, hangi iş yeri veya iş yerleri için toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkili olduğu belirtilir. Belgenin alınmasından itibaren 15 gün içinde işveren toplu sözleşme görüşmelerine çağrılır.



Toplu İş Sözleşmesinden Kimler Faydalanır?

1. Toplu iş sözleşmesinden öncelikle sözleşmeyi yapan işçi sendikasının üyeleri yararlanır.
2. Sendika üyesi olmayan işçiler ise toplu iş sözleşmesinin kapsamında bulunan iş yerinde çalışmak koşulu ile *dayanışma aidatı* ödeyerek toplu iş sözleşmesinden faydalanabilirler. Bunun için işçi sendikasının onayı aranmaz. Dayanışma aidatının miktarı, üyelik aidatından fazla olmamak kaydıyla sendika tarafından belirlenir.
3. Bakanlar Kurulunun vereceği *teşmil kararı* ile bir iş kolunda çalışan tüm işçiler faydalanabilir.

Toplu İş Sözleşmesinden Kimler Faydalanamaz?

1. İşveren vekilleri toplu iş sözleşmesinden yararlanamazlar. İşveren adına iş yerini sevk ve idare edenler işveren vekilli olarak adlandırılırlar.
2. Grev sonucu imzalanmış bir toplu iş sözleşmesinde greve katılmayan işçiler toplu iş sözleşmesinden faydalanamazlar.

Grev

Grev, bir iş yerinde işçilerin faaliyeti durdurmak veya önemli ölçüde aksatmak amacıyla aralarında anlaşarak veya bir kuruluşun verdiği karara uyarak işi bırakmalarıdır. Grev kararı alabilmek için bazı şartların yerine gelmesi gereklidir:

- Toplu sözleşme görüşmeleri, resmî arabuluculuk çabaları vb. tüm kanuni prosedür tamamlanmış olmasına rağmen işçi sendikası ve işveren arasında uzlaşma sağlanamamış olmalıdır.



- Grev kararı, resmî arabulucunun uyuşmazlık tutanağının tebliği tarihinden itibaren altmış gün içinde alınmalıdır ve bu süre içerisinde altı iş günü önceden karşı tarafa bildirilecek tarihte uygulamaya konulmalıdır.
- Sendika üyesi olsun olmasın, iş yerinde çalışan işçilerin $\frac{1}{4}$ 'ü iş yerinin bağlı bulunduğu makama grev kararının alınmasından itibaren 6 iş günü içinde grev oylaması için yazılı olarak başvurmalıdır. Yapılan oylamada ise iş yerinde çalışan işçilerin salt çoğunluğu grev yapılması yönünde oy kullanmalıdır.

Kanun dışı grev yapılması hâlinde işveren, greve katılan veya greve katılmayı teşvik eden işçilerin sözleşmelerini herhangi bir tazminat ödemededen feshedebilir.



Bu şartları taşımayan grev, *kanun dışı grev* olarak tanımlanır. Örneğin siyasi amaçlar ile yapılan grevler veya grev yapan diğer işçileri desteklemek için yapılan genel grevler kanun dışı grevlerdir.

Grev boyunca hizmet sözleşmesi askıda kalır. Grev süresince işçilere ücret ödemesi ve diğer sosyal yardımlar yapılmaz. Ancak SGK güvenceleri devam eder. Bununla birlikte grevin başlamasından önce işçilere işlemiş çalışma ve fazla mesai ücretleri ve diğer sosyal yardımları ödenir.

İşveren greve katılan işçilerin yerine daimi veya geçici işçi alamaz. Greve katılmayan veya katılmaktan vazgeçen işçiler ancak kendi görevlerinde çalıştırılabilirler. Bu işçilere greve katılan işçilerin işi yaptırılamaz.

İş yerinde grev uygulaması başladıktan sonra greve katılmayan işçileri çalıştırıp çalıştırmamak ve ücret ödeyip ödememek işverenin takdirindedir.

Dikkat, Grev Yapılamaz!

Aşağıda sayılan işlerde, iş yerlerinde ve durumlarda grev yapılamaz:

- Can ve mal kurtarma işlerinde
- Cenaze işlerinde ve mezarlıklarda

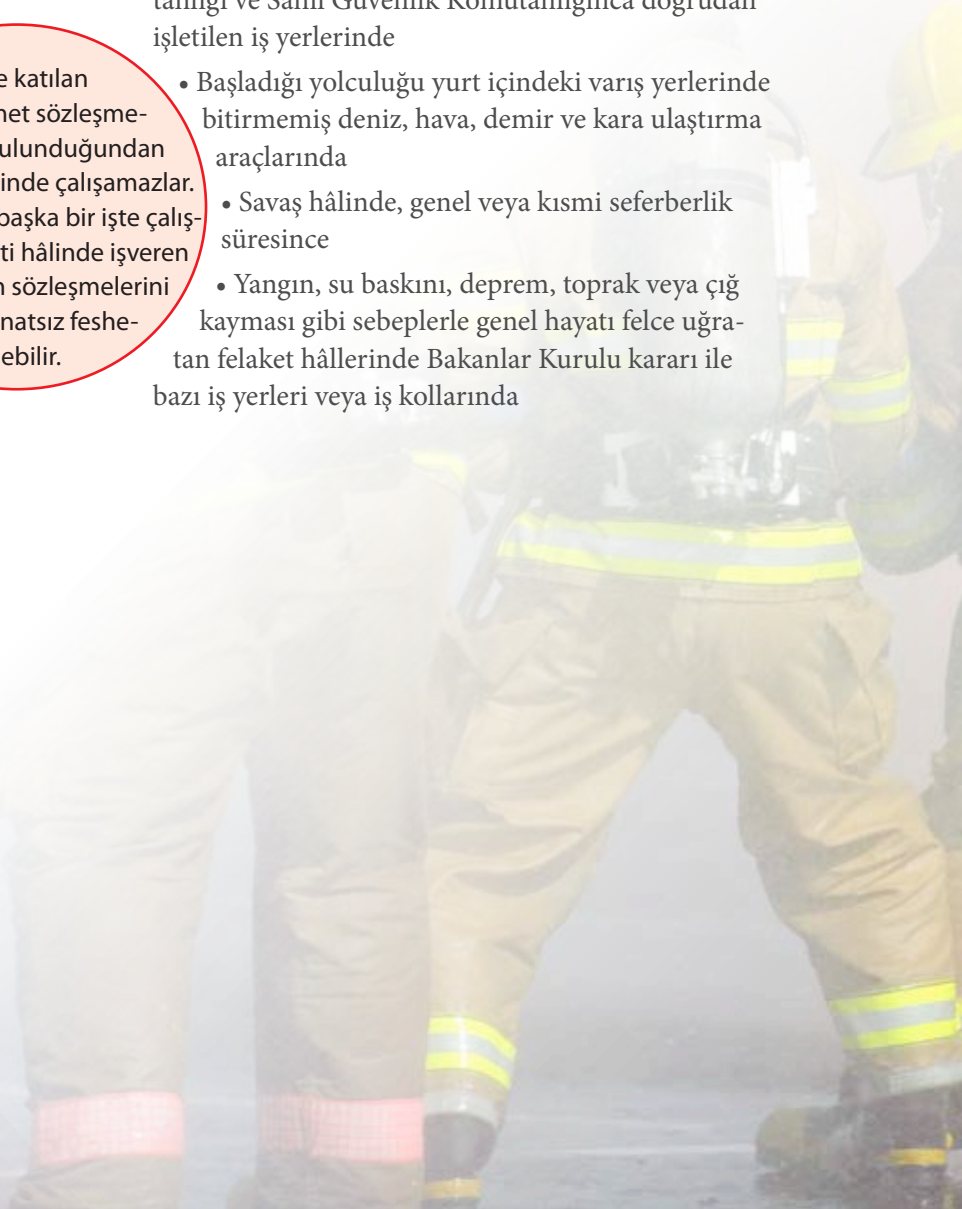


- Şehir şebeke suyu, elektrik, doğalgaz, petrol üretimi, tasfiyesi ve dağıtımını ile nafta veya doğalgazdan başlayan petrokimya işlerinde
- Banka hizmetlerinde
- Kamu kuruluşlarınca yürütülen itfaiye, şehir içi deniz, kara ve demiryolu ile diğer raylı toplu yolcu ulaştırma hizmetlerinde
- Hastanelerde
- Millî Savunma Bakanlığı ile Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığınca doğrudan işletilen iş yerlerinde

Greve katılan işçiler hizmet sözleşmeleri askıda bulunduğundan başka bir iş yerinde çalışamazlar. Grevci işçilerin başka bir işte çalıştıklarının tespiti hâlinde işveren bu işçilerin sözleşmelerini tazminatsız feshedebilir.



- Başladığı yolculuğu yurt içindeki varış yerlerinde bitirmemiş deniz, hava, demir ve kara ulaştırma araçlarında
- Savaş hâlinde, genel veya kısmi seferberlik süresince
- Yangın, su baskını, deprem, toprak veya çığ kayması gibi sebeplerle genel hayatı felce uğratan felaket hâllerinde Bakanlar Kurulu kararı ile bazı iş yerleri veya iş kollarında







E T K İ N L İ K L E R

Bu Durumda...

Aşağıdaki örnek olayları okuyun. Bu durumlarda ne yapılabileceğini açıklayın.

Örnek Olay-1: Osman bir iş yerinde asgari ücret karşılığında haftanın 5 günü toplam 45 saat çalışıyor. İşverenin ihtiyacı sebebiyle bir hafta 45 yerine 57 saat çalıştı. Osman'ın bundan doğan hakkı nedir?

Cevap:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Örnek Olay-2: Fatma bir iş yerinde aylık 1.500 TL karşılığında haftanın 3 günü çalışıyor. Normal çalışma süresi günde 10 saat ve haftada toplam 30 saattir. İşverenin ihtiyacı sebebiyle bir hafta 30 yerine 50 saat çalıştı. Fatma'nın bundan doğan hakkı nedir?

Cevap:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Evettir, Hayır, Çünkü...

Aşağıdaki soruları cevaplayıp gerekçenizi yazın.

Soru	Evettir	Hayır	Çünkü...
Belirli süreli bir iş sözleşmesinin sona ermesi hâlinde ihbar tazminatı talep edilebilir mi?		✓	İhbar tazminatı ihbar (bildirim) süresi ile ilgili bir tazminattır ve bildirim süresi ancak belirsiz süreli sözleşmeler için geçerlidir.
Deneme süresi sonunda işten çıkarıldım, tazminat isteyebilir miyim?			
En az 30 işçinin çalıştığı bir iş yerinden çıkarılan işçiye çıkarılma sebebi açıkça bildirilmek zorunda mıdır?			
Sözleşmem haklı nedenle feshedildi. İhbar ve kıdem tazminatlarımı alabilir miyim?			
İş yerinde 1,5 yıldır çalışmaktayım. İşten çıkarılmadan önce bana haber verilmesi gerekir mi?			
İşten 1998 yılında çıkarıldım ve bana hiçbir tazminat verilmedi. Bugün dava açıp hakkımı alabilir miyim?			
İşverenim beni taciz eden, haysiyetime saldıran söz ve davranışlarda bulunuyor. İş derhal bırakmak istiyorum ama tazminatlarımı vermezler diye korkuyorum. İş derhal bırakırsam tazminatımı da alabilir miyim?			



HUKUK.....



ünite 3

Madalyonun Öbür Yüzü: İşveren

İşverenin kanunla belirlenmiş bazı hakları ve işçilerine karşı yükümlülükleri vardır. Bu hak ve yükümlülüklerin bilincinde olan işveren, hem işçilerinin karşılaşılabileceği birçok sorunu doğmadan bertaraf eder hem de işçilerden taleplerinde adil olur.

Bu bölümde;

- işverenin hakları ve
 - işverenin işçiye karşı yükümlülükleri
- üzerine bilgi verilmektedir.

Madalyonun Öbür Yüzü: İşveren



İşverenin hakları aynı zamanda işçinin yerine getirmesi gereken yükümlülükler demektir. Lokavt hakkı hariç bu haklar "İşçiyim! Haklıyım! Sorumluyum!" bölümünde işlenmiştir. Daha fazla bilgi için bu bölüme bakın.



İş yerlerinde yaşanan birçok sorun ya çalışanların beklentilerinin işveren tarafından karşılanmamasından ya da işverenin ölçsüz ve haksız beklentiler içine girmesinden doğmaktadır. Oysa işverenin kanunla belirlenmiş bazı hakları ve işçilerine karşı yükümlülükleri vardır. Bu hak ve yükümlülüklerin bilincinde olan işveren, hem işçilerinin karşılaşılabileceği birçok sorunu doğmadan bertaraf eder hem de işçilerden taleplerinde adil olur.

İşverenin Hakları

- İşin görülmesi
- Sadakat
- Talimatlarına uyulması
- Rekabet etmeme
- Lokavt

Lokavt

İşverenin lokavt hakkı da işçinin grev hakkı gibi anayasal bir haktır. Lokavt, işveren veya işveren vekili tarafından işçilerin topluca işten uzaklaştırılarak iş yerinde faaliyetin tamamen durdurulmasıdır.

Toplu iş sözleşmesi yapılırken işçi sendikası ile işveren anlaşamazsa ve işçi sendikası tarafından grev kararı alınırsa işveren de bunun karşılığında lokavt kararı alabilir. Bu türden topluca işten çıkarmalara *kanuni lokavt* denmektedir.

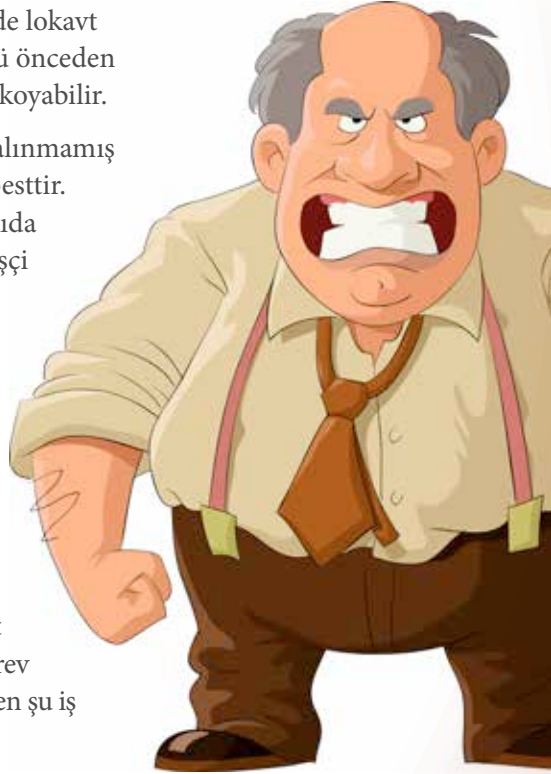
Bir lokavtın kanuni lokavt olabilmesi için işçi sendikası grev kararı almış olmalıdır. Bu kararın işverene tebliğinden itibaren 60 gün içerisinde işveren de lokavt kararı alabilir ve bu süre içerisinde 6 iş günü önceden karşı tarafa bildirilecek tarihte uygulamaya koyabilir.

Grev kararı alınmış ve henüz lokavt kararı alınmamış ise işveren isteyen işçileri çalıştırmakta serbesttir. Kanuni lokavtta işçilerin iş sözleşmeleri askıda kalır. Bu işçiler yerine hiçbir şekilde başka işçi alınamaz. Aynı şekilde işçiler de başka işte çalışamazlar. İşçiler bu dönemde ücret ve sosyal güvenlik kaynaklı diğer ödemeleri alamazlar.

Kanun dışı lokavt durumunda ise işçilerin bildirimsiz olarak sözleşmelerini feshetme ve tazminat talep etme hakları vardır.

Kanuni lokavtın şartlarını karşılamayan her türlü lokavt kanun dışı lokavttir. Ayrıca lokavt yasağı olan bazı durumlar da vardır. Bunlar grev yapılamayacak olan durumlarla aynıdır. İşveren şu iş kollarından birinde ise lokavt yapamaz:

- Can ve mal kurtarma işlerinde
- Cenaze işlerinde ve mezarlıklarda
- Şehir şebeke suyu, elektrik, doğalgaz, petrol üretimi, tasfiyesi ve dağıtımı ile, nafta veya doğalgazdan başlayan petrokimya işlerinde



- Banka hizmetlerinde
- Kamu kuruluşlarınca yürütülen itfaiye, şehir içi deniz, kara ve demiryolu ile diğer raylı toplu yolcu ulaştırma hizmetlerinde
- Hastanelerde
- Milli Savunma Bakanlığı ile Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığınca doğrudan işletilen iş yerlerinde
- Başladığı yolculuğu yurt içindeki varış yerlerinde bitirmemiş deniz, hava, demir ve kara ulaştırma araçlarında

Lokavt kararı alınamayacak bazı geçici durumlar vardır:

- Savaş hâlinde, genel veya kısmi seferberlik süresince
- Yangın, su baskını, deprem, toprak veya çığ kayması gibi sebeplerle genel hayatı felce uğratan felaket hâllerinde Bakanlar Kurulu kararı ile bazı iş yerleri veya iş kollarında



İşverenin Yükümlülükleri

- Ücret ödeme
- İşçiyi koruma ve gözetme
- Eşit işlem yapma
- Özlük dosyası tutma
- Gerekli alet ve malzemeyi temin

İşverenin ücret ödeme yükümlülüğü hakkında daha fazla bilgi için ayrıca bk. İşçiyim! Haklıyım! Sorumluyum! bölümü.



Eşit İşlem Yapma Borcu

Anayasamıza göre, herkes dil, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir. İşveren, iş yerinde çalıştırdığı işçiler arasında ayırım yapamaz. Talimatlarla uyulması noktasında işçilerinin bir kısmını kayırıcı hareketlerde bulunamaz. Örneğin işçilerden bazıları sigara iznine istediği rahatlıkta çıkabiliyorken kiminin hakkının sayı ile sınırlanması eşitliğe aykırıdır.

İşverenin işçiyi koruma ve gözetme yükümlülüğü hakkında daha fazla bilgi için ayrıca bk. İş Sağlığı ve Güvenliği bölümü.



Özlük Dosyası

İşveren her işçi için bir özlük dosyası tutmalıdır. Bu dosyada bulunabilecek başlıca belge ve bilgiler şunlardır:

- Varsa sözleşme
- İkamet bilgileri
- İletişim bilgileri
- Kimlik bilgileri
- Sağlık raporu
- Sabıka kaydı
- Eğitim durumunu gösterir belge
- Özgeçmişi
- Referansları
- Maaşların ödeneceği banka hesap numaraları





E T K İ N L İ K L E R

Köportaj

Çevrenizde işveren pozisyonunda olan bir kişi ile görüşerek aşağıdaki soruları sorun.

Çalışanlarınızın size karşı kanuni yükümlülükleri nelerdir?

Bu yükümlülükleri yerine getirmedikleri zaman sizin kanuni olarak ne gibi haklarınız vardır?

Çalışanlarınıza karşı sizin kanuni yükümlülükleriniz nelerdir?

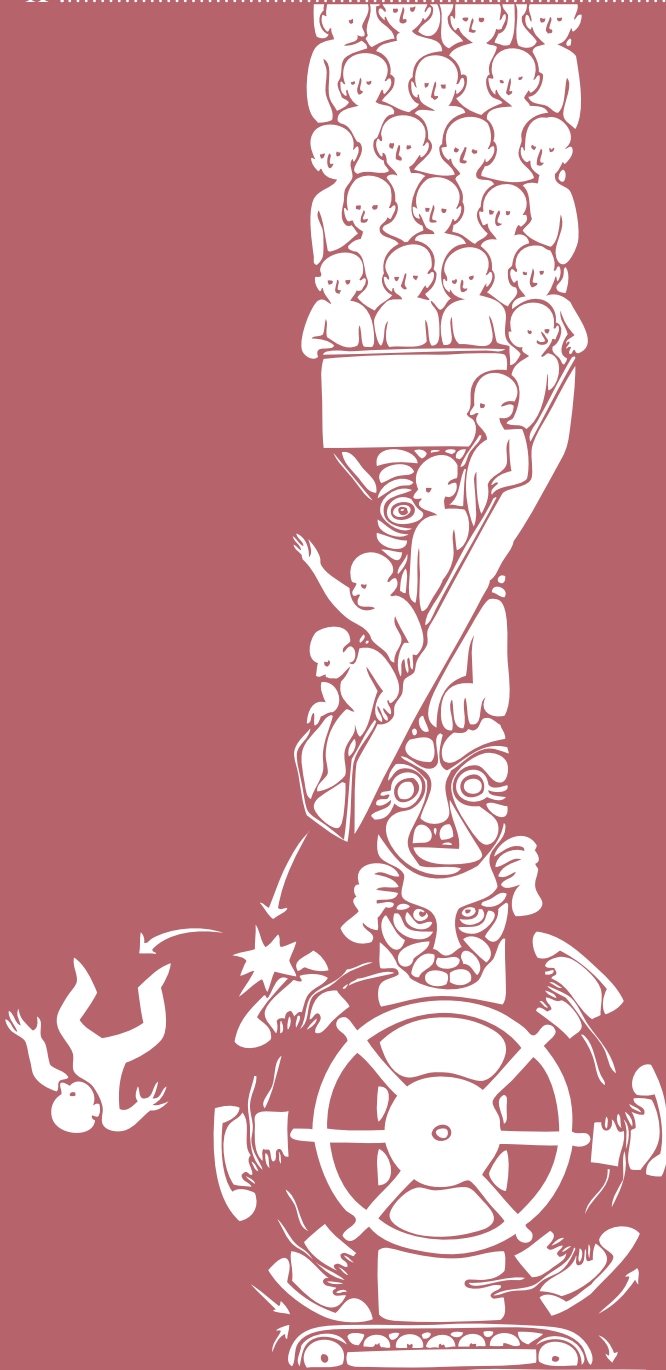
Bu yükümlülüklerinizi yerine getirmezseniz çalışanlarınızın kanuni olarak ne gibi hakları vardır?

Hak ve Yükümlülükler

Aşağıdakilerden hangileri işverenin yükümlüğü, hangileri hakkıdır? İşaretleyin.

	Yükümlülük	Hak
İşçiyi koruma ve gözetme		
Sadakat		
Gerekli alet ve malzemeyi temin		
Eşit işlem yapma		
Talimatlarına uyulması		
Rekabet etmeme		
Özlük dosyası tutma		
İşin görülmesi		
Ücret ödeme		
Lokavt		

HUKUK



ünite 4

İş Sağlığı ve Güvenliği

İşçinin sağlık ve güvenliğini korumak üzere kanunlarımız işverene ve işçiye bazı sorumluluklar yükler.

Bu bölümde;

- iş sağlığı ve iş güvenliği konularında işverene yüklenen sorumluluklar,
- bu uygulamalar karşısında işçinin yükümlülükleri,
- iş sağlığı ve iş güvenliği yükümlülüklerinin kanuna uygun şekilde yerine getirilmemesinden doğan sonuçlar ve
- işçilerin haklarını nasıl ve ne şekilde arayabilecekleri konuları ele alınmaktadır.

İş Sağlığı ve Güvenliği



İşçiyi Koruma ve Gözetme

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, işverenin işçiyi koruma ve gözetme borcunu düzenlemiş ve işveren açısından çeşitli yükümlülükler getirmiştir. Bu yükümlülükler işverenin genel yükümlülüğü, risklerden korunma ilkeleri, iş sağlığı ve güvenliği hizmetleri, acil durum planları, yangınla mücadele ve ilk yardım gibi başlıklarla ayrıntılı olarak düzenlenmiştir. Önceki İş Kanunu kapsamında olan bu düzenlemeler yeni İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile birlikte müstakil olarak belirtilmiştir. Buna göre:

- İşveren iş yerinde sağlık ve güvenliği sağlamak amacıyla gerekli her türlü önlemi almalıdır. Bunlar arasında gerekli tesisat ve donanımı yapması, işçinin korunması için gerekli araçları temin etmesi, işin güvenli şekilde sürdürülmesi için bilinmesi gereken eğitimlerin ve talimatların verilmesi, bu talimatlara uyulup uyulmadığının denetlenmesi gibi önlemler sayılabilir.
- İş yeri dışındaki uzman kişi ve kuruluşlardan hizmet alınması, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği alanındaki yükümlülükleri işverenin sorumluluklarını etkilememektedir.

- İşveren, iş yerinde meydana gelen kaza ve meslek hastalıklarının en geç üç iş günü içerisinde Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirmelidir. Ayrıca iş kazasına uğrayan sigortalıya kurum yardımı bağlanıncaya kadar gerekli yardımı yapmalıdır.
- En az 50 işçi çalıştırılan iş yerlerinde her işveren iş sağlığı ve güvenliğini sağlamak için bir kurul oluşturmak zorundadır. Ayrıca iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin sunulması için işveren, iş güvenliği uzmanı, iş yeri hekimi ve sağlık personeli görevlendirir. İstenen nitelikte personeli bulunmayan işveren bu hizmeti ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden alabilir. Görevlendirdiği kişi veya hizmet aldığı kurum ve kuruluşların görevlerini yerine getirmeleri amacıyla araç, gereç, mekân ve zaman gibi gerekli bütün ihtiyaçlarını karşılar.
- İşveren işçinin kişiliğini, hayatını, maddi bütünlüğünü, sağlığını, şerefini, haysiyetini, özel yaşamını korumakla yükümlüdür.
- İşveren işçiyi iş yerinde cinsel tacize karşı korumalıdır.
- İşveren ilkyardım, yangınla mücadele ve ihtiyaç hâlinde kişilerin tahliyesi için gerekli tedbirleri almalıdır. Bu tedbirler alınırken iş yerinin büyüklüğü, yapılan işin özelliği ve iş yerinde bulunan kişi sayısı göz önünde bulundurulmalıdır. Ayrıca bu tedbirleri uygulayacak eğitimli ve uygun donanıma sahip yeterli sayıda kişi görevlendirilmelidir.
- İlk yardım, acil tıbbi müdahale, kurtarma ve yangınla mücadele konularında, iş yeri dışındaki kuruluşlarla irtibatı sağlayacak gerekli düzenlemeler yapılmalıdır.
- Ciddi ve yakın tehlikeye maruz kalan veya kalma riski olan tüm işçiler, karşılaşılabilecekleri tehlikeler ile bunlara karşı alınmış ve alınacak önlemler hakkında bilgilendirilmelidirler.
- İşveren, ciddi, yakın ve önlenemeyen tehlike durumunda, işçilerin işi bırakarak derhal çalışma yer-



lerinden ayrılıp güvenli bir yere gidebilmeleri için gerekli talimatı vermeli ve bunun uygulanmasını sağlamalıdır.

- İşveren ciddi ve yakın tehlike durumunun devam ettiği çalışma şartlarında, zorunlu kalınması hâlinde, gerekli donanımına sahip ve özel olarak görevlendirilen kişiler hariç, işçilerden çalışmaya devam etmelerini isteyemez.
- Ciddi, yakın ve önlenemeyen tehlike durumunda iş yerini veya tehlikeli bölgeyi terk eden işçilerin bu hareketleri nedeniyle dezavantajlı duruma düşmemeleri ve herhangi bir zarar görmemeleri sağlanmalıdır.
- İşveren bütün iş kazalarının ve meslek hastalıklarının kaydını tutmalı, gerekli incelemeleri yaparak bunlar ile ilgili raporları düzenlemelidir.

İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemleri Ya Alınmazsa...

İşçiler, iş sağlığı ve güvenliği için gerekli önlemlerin alınmadığını gördüklerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Kuruluna başvurarak durumun tespit edilmesini ve gerekli önlemlerin alınmasını talep edebilirler. Bu durum Kurul tarafından incelenir ve derhal karara bağlanarak şikâyetle bulunana bildirilir.

Kurul, işçinin talebini haklı bulursa gerekli tedbirlerin alınmasını emreder.

Bu tedbirler alınıncaya kadar işçi çalışmaktan kaçınabilir. Bu kaçınma sebebiyle işçinin ücret ve diğer haklarından kesinti yapılamaz.

Her iş yerinin bulunduğu bölgede İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu yoktur. Kurulun olmadığı yerlerde işçi şikâyetini işverene bildirir ve işveren de yazılı olarak cevap vermek zorundadır.



Canımız Tehlikede!

Bir iş yerinin tesis ve tertiplerinde, çalışma yöntem ve şekillerinde, makine ve cihazlarında işçilerin yaşamı için tehlike oluşturan bir durum tespit edilirse iş sağlığı ve güvenliği bakımından teftişe yetkili üç iş müfettişinden oluşan heyet tarafından işin durdurulmasına karar verilebilir.

Durdurma durumunda işveren işsiz kalan işçilere ya ücretlerini ödemeye devam eder ya da ücretlerinde bir düşüklük olmamak üzere başka bir iş verir.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu tarafından işçi lehine alınan karara rağmen işverenin iş koşullarında iyileştirme yapmaması işçi için sözleşmeyi derhal fesih sebebidir.



Tazminat İstiyorum!

İşveren koruma ve gözetme borcunu yerine getirmedigi için bedenlen veya ruhen zarara uğrayan işçinin veya ölümü hâlinde yakınlarının tazminat talep etme hakları doğar.

- *Maddi tazminat:* İşitme kaybı, görme bozukluğu, organ kaybı gibi zararlara uğraması hâlinde işçi, çalışma gücünü kısmen ya da tamamen yitirmiş olabilir. Bu durumda işçi uğradığı maddi zararın karşılanmasını talep edebilir. Maddi zarar, işçinin vücut bütünlüğü zarar gördüğü için çalışamamasından dolayı uğradığı kazanç kaybını ve tedavi masraflarını kapsar.
- *Manevi tazminat:* Manevi tazminat talep edebilmek için, iş kazası veya meslek hastalığı sonucunda bir sakatlanma ya da yaralanma meydana gelmeli veya işçi ölmüş olmalıdır. Ayrıca ölüm veya sakatlanma ile zarar arasında bir ilişki olduğu kanıtlanmalıdır. Zarar gören kişi ya da yakınları, bu olaydan kaynaklanan ruhsal sarsıntı ya da sinir bozukluğu gibi gerekçelerle kendilerine manevi tazminat ödenmesini talep edebilirler.
- *Destekten yoksun kalma tazminatı:* Ölen işçinin bakmakla yükümlü olduğu kişiler, işçinin desteğinden yoksun kalırlar. Bu kişiler işverene dava açarak işçi yaşasaydı almakta olacakları desteği işverenden talep edebilirler.

Maddi ve manevi tazminat ile destekten yoksun kalma tazminatını talep etme hakkı 10 yıllık zaman aşımına tabidir.



İşçinin Yükümlülükleri

İş sağlığı ve güvenliği konusunda işverene ait yükümlülüklerin yanı sıra işçiye de düşen bazı görevler vardır. Bunların başında, işveren tarafından alınan önlemlere uygun davranmak gelir. İşçilerin diğer yükümlülükleri ise şunlardır:

- İşveren tarafından kendilerine verilen eğitim ve talimatlar doğrultusunda görevlerini yapmak
- Makine, cihaz, araç, gereç, tehlikeli madde, taşıma ekipmanı ve diğer üretim araçlarını doğru şekilde kullanmak
- Kendilerine sağlanan kişisel koruyucu donanımı doğru kullanmak ve kullanımdan sonra muhafaza edildiği yere geri koymak
- İş yerindeki makine, cihaz, araç, gereç, tesis ve binalardaki güvenlik donanımlarını kurallara uygun olarak kullanmak, bunları keyfi olarak çıkarmamak ve değiştirmemek
- İş yerinde sağlık ve güvenlik için ciddi ve ani bir tehlike olduğu kanaatine vardıkları herhangi bir durumla karşılaştıklarında veya koruma tedbirlerinde bir aksaklık ve eksiklik gördüklerinde, işverene veya sağlık ve güvenlik işçi temsilcisine derhal haber vermek
- İş yerinde, sağlık ve güvenliğin korunması için teftiş yetkili makam tarafından belirlenen zorunlulukların yerine getirilmesinde, işverenle veya sağlık ve güvenlik işçi temsilcisi ile iş birliği yapmak
- İşveren tarafından güvenli çalışma ortam ve koşullarının sağlanmasında ve kendi yaptıkları işlerde sağlık ve güvenlik yönünden risklerin önlenmesinde, işveren veya sağlık ve güvenlik işçi temsilcisi ile iş birliği yapmak.



E T K İ N L İ K L E R

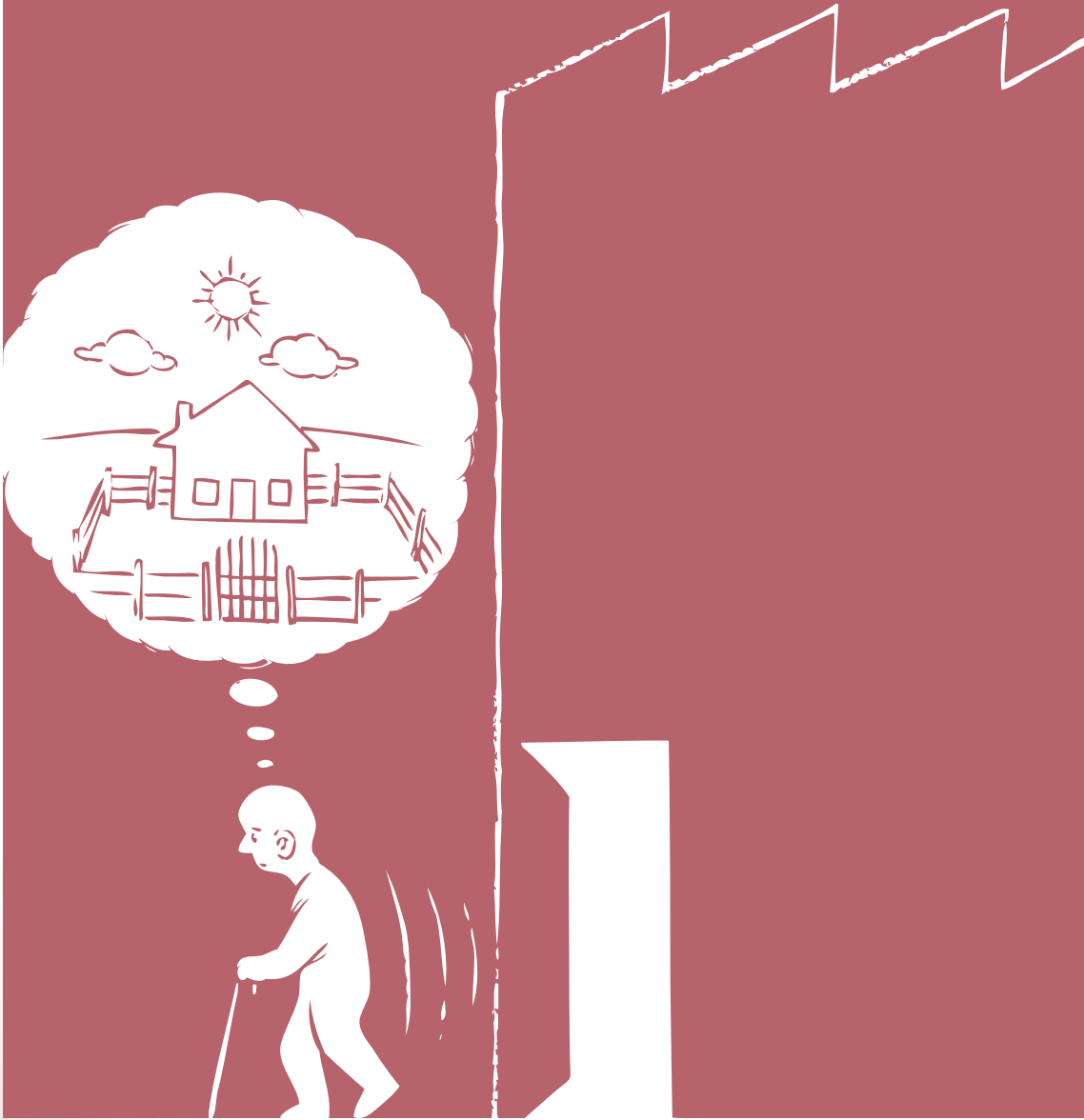


İşveren - İşçi

Bir iş yerinde sağlıklı ve güvenli bir ortamın oluşturulabilmesi için işçi ve işverenin dikkat etmesi gereken hususlar vardır. Aşağıdaki tabloda verilen bilgilere göre diğer tarafın bu konudaki sorumluluğunu yazın.

İŞVEREN	İŞÇİ
İşin güvenli şekilde sürdürülmesi için bilinmesi gereken eğitimleri ve talimatları vermelidir.	
	İş yerinde sağlık ve güvenlik için ciddi ve ani bir tehlike olduğu kanaatine vardığı herhangi bir durumla karşılaştığında veya koruma tedbirlerinde bir aksaklık ve eksiklik gördüğünde işverene veya sağlık ve güvenlik işçi temsilcisine derhal haber vermelidir.
İşin sağlıklı olması için gerekli tesisat ve donanımı sağlamalıdır.	
	İş yerinde, sağlık ve güvenliğin korunması için teftişe yetkili makam tarafından belirlenen zorunlulukların yerine getirilmesinde, işverenle veya sağlık ve güvenlik işçi temsilcisi ile iş birliği yapılmalıdır.
İlk yardım, acil tıbbi müdahale, kurtarma ve yangınla mücadele konularında, iş yeri dışındaki kuruluşlarla irtibatı sağlayacak gerekli düzenlemeleri yapmalıdır.	

HUKUK.....



ünite 5

Sosyal Haklar ve Emeklilik

Hem işçi hem işveren hem de devlet belli oranda prim öder, bu primler bir havuzda toplanır ve işçiye çeşitli güvenceler sağlamak üzere zamanı geldiğinde kullanılır.

Bu bölümde;

- iş kazası ve meslek hastalığı sigortası
- hastalık sigortası
- analık sigortası
- malullük sigortası
- yaşlılık sigortası
- kısmi emeklilik
- ölüm sigortası (dul-yetim aylığı)
- genel sağlık sigortası

hakkında bilgi verilmektedir.

Sosyal Haklar ve Emeklilik



Ödediğimiz Primler Bize Hangi Güvenceleri Sağlıyor?

Emeklilik sistemi, primlerin bir havuzda toplanması ve ihtiyaç hâlinde dağıtılması esasına göre çalışır. Yani hem işçi hem işveren hem de devlet belli oranda prim öder, bu primler bir havuzda toplanır ve işçiye çeşitli güvenceler sağlamak üzere zamanı geldiğinde kullanılır. Örneğin meslek sebebiyle hasta olan kişiler için iş göremezlik ödeneği, maluller için malullük aylığı, gebeler için gebelik izni, belirli bir yaşa gelenler için emeklilik gibi çeşitli hak ve güvenceler vardır.

İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sigortası

Bu sigortadan yararlanmak için SGK'ya yapılan başvurunun iş kazası olarak kabul edilmesi ve eğer bir meslek hastalığı söz konusu ise bu durumun kurul tarafından tespiti gerekir.

- Sigortalının iş yerinde bulunduğu sırada,
- iş yerinde değilse bile görevli olarak iş yeri dışında başka bir yere gönderilmesi nedeniyle asıl görevini yapmadığı bir zaman diliminde,
- emziren kadının çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda,
- işverence tahsis edilen bir araçla işin yapıldığı yere gidiş geliş sırasında

meydana gelen ve sigortalıyı bedenen ya da ruhen özre uğratan olaylara *iş kazası* denir. İş kazaları işveren tarafından, kazanın olduğu yerin yetkili kolluk güçlerine derhal, SGK'ya da kazadan sonra en geç 3 gün içerisinde bildirilmelidir.

Meslek hastalığı ise sigortalının yaptığı işten dolayı tekrarlanan bir sebeple veya işin yürütme şartları nedeniyle uğradığı geçici ya da sürekli hastalık, bedensel yahut ruhsal engellilik halleridir. Meslek hastalığı aniden oluşmaz, zaman içerisinde meydana gelir. Örneğin gürültülü iş yerlerinde çalışanların sağırlığa uğraması, otoban gişelerinde biletçilerin kurşun solumaktan kanser olması, kömür madenlerinde çalışanların sliköz, pnömokonyoz hastalıklarına tutulması birer meslek hastalığıdır.

İş kazası ve meslek hastalığı sigortalarından faydalana-bilmek için belli bir süredir sigortalı olmak ve belli bir oranda prim ödemek şartı aranmaz. Sigortalı işçi daha işe başladığı ilk gün bile iş kazası geçirirse bu sigorta yardımını alır.

İş kazası veya meslek hastalığı nedeniyle mağdur olan sigortalı, genel sağlık sigortası kapsamında sağlık hizmetlerinden yararlanır. Ancak iş kazasına uğrayan sigortalı;

- kazadan sonraki gün içinde işverene veya kuruma kazayı bildirmeli
- iş kazası veya meslek hastalığı dola-yısıyla doktorun önerdiği tedbir ve tavsiyelere uymalıdır.

Ayrıca *günlük geçici iş göremezlik ödeneği* veya iş göremezlik derecesi-nin %10'un üzerinde olması hâlinde *sürekli iş göremezlik ödeneği* alır.



Sigortalıya sürekli iş göremezlik ödeneği bağlanabilmesi için işinden ayrılmış olma şartı aranmaz. Sigortalı, SGK'dan tahsis talep dilekçesi almalı ve bu dilekçeye 2 adet fotoğraf ve nüfus cüzdanı fotokopisini de ekleyerek ilgili makama başvurmalıdır.



Geçici iş göremezlik ödeneği, SGK tarafından yetkilendirilmiş hekim veya sağlık kurulları tarafından rapor alınması şartıyla, iş kazası ya da meslek hastalığı sebebiyle çalışılamayan her gün için verilen ödemektir. Yatarak tedavilerde, günlük kazancın yarısı, ayakta tedavilerde ise üçte ikisi kadardır. Günlük kazanç 5510 sayılı Kanunun 17. maddesine göre hesaplanır.

Sürekli iş göremezlik ödeneği SGK sağlık kurulunca meslekte kazanma gücü en az %10 oranında azaldığı tespit edilen işçilere verilir. Bu ödenek ömür boyu devam eder. Sürekli iş göremezlik geliri, sigortalının mesleğinde kazanma gücünün kaybı oranına göre hesaplanır. Sürekli tam iş göremezlikte sigortalıya, aylık kazancın %70'i oranında gelir bağlanır. Sürekli kısmi iş göremezlikte sigortalıya bağlanacak gelir, tam iş göremezlik geliri gibi hesaplanarak bunun iş göremezlik derecesi oranındaki tutarı kendisine ödenir. Sigortalı, başka birinin sürekli bakımına muhtaç ise gelir bağlama oranı % 100 olarak uygulanır. Aylık kazanç 5510 sayılı Kanunun 17. maddesine göre hesaplanır.

İş kazası ve meslek hastalığı sonucu ölen sigortalının ailesine ise *cenaze ödeneği* verilir. Ardında bıraktığı hak sahiplerine, belirli şartlar dâhilinde eşine, çocuklarına, anne ve babasına da gelir bağlanabilir. Gelir bağlanmış kız çocuğu varsa bu kızın evlenmesi hâlinde *evlenme ödeneği* verilir.

Hastalık Sigortası

Hastalık sigortasından yararlanmak için şu şartların yerine gelmesi gerekir:

- Hasta olmak ve en az 3 günlük rapor almak
- Kanun kapsamında sigortalı olmak
- İş göremezlik durumunun başladığı tarihten geriye doğru 1 yıl içerisinde en az 90 gün kısa vadeli sigorta primi ödemiş olmak



İş kazası ve meslek hastalığı dışında sebeplerle iş göremez hâle gelen sigortalı, hastalık sigortasına bağlı olarak *günlük geçici iş göremezlik ödeneği*ne hak kazanır. Bu ödenek geçici iş göremezliğin üçüncü gününden başlamak üzere her gün verilir.

İşçinin raporlu olduğu sürelerde işverenin ücret ve sigorta primi ödeme gibi bir yükümlülüğü yoktur. Ama işveren isterse işçiden SGK'dan aldığı parayı kendisine vermesini talep edip işçinin sigortasını kesmeden ücretini ödemeye devam edebilir.



Analık Sigortası

- Sigortalı kadın,
- sigortalı erkeğin sigortalı olmayan eşi,
- kendi çalışmalarından dolayı gelir veya aylık alan kadın,
- kendi çalışmalarından dolayı gelir veya aylık alan erkeğin sigortalı olmayan eşi

gebeliğin başladığı tarihten doğumu takip eden 8. haftanın sonuna kadar *analık hâlinde* olarak kabul edilir.

İş Kanunumuza göre gebe işçilerin doğumdan önce 8 ve doğumdan sonra 8 olmak üzere toplam 16 hafta çalıştırılmamaları esastır. Çoğul gebeliklerde yani ikiz veya daha çok çocuk doğumu söz konusu ise, doğumdan önceki 8 haftalık süre 10 haftaya uzatılır. Ancak gebe işçi sağlık durumunun uygun olduğunu doktor raporu ile belgelerse doğumdan 3 hafta öncesine kadar çalışabilir. Bu durumda gebe işçinin çalışmamak hakkı varken çalışmış olduğu süreler doğum sonrasına eklenir. Analık hâlinde çocuğun sağ doğup doğmamış olmasının bir önemi yoktur. Çocuk düşürmeler de analık sigortası kapsamındadır.

Bu sigortadan faydalanmak için doğumdan önceki 1 yıl içinde en az 90 gün kısa vadeli sigorta primi ödemiş olmak gerekir.

Analık sigortasına bağlı olarak, iş göremezlik süresince sigortalı anneye *günlük geçici iş göremezlik ödeneği* verilir. Doktor raporu ile belgelemek şartıyla doğumdan 3 hafta öncesine kadar çalışılmışsa doğum öncesi



Analık sigortasının sağladığı tabii bir hak olan geçici iş göremezlik ödeneği için 90 günlük prim ödeme şartı aranırken emzirme ödeneği için 120 günlük prim ödeme şartı aranır.



çalışılan süreler doğum sonrasına eklenir ve bu süreler için de iş göremezlik ödeneği verilir.

Ayrıca her çocuk için yaşaması şartıyla SGK Yönetim Kurulunca belirlenen ve Bakanlıkça onaylanan tarifeyle göre *emzirme ödeneği* verilir. Bu ödenekten faydalanmak için doğumdan önceki 1 yıl içinde 120 gün kısa vadeli sigorta primi ödemiş olmak gerekir. Emzirme ödeneği, sigortalılığı sona erenler için de bazı şartlara bağlı olarak geçerli olabilir. Sigortanın sona erdiği tarihten başlamak üzere 300 gün içinde çocuğu olan bir sigortalı doğumdan önceki son 15 ay içerisinde en az 120 gün prim ödemişse emzirme ödeneği talep edebilir.

Malullük Sigortası

Çalışma veya meslekte kazanma gücünü %60 oranda kaybeden kişi *malul* kabul edilir. Malullüğün tespiti için, sigortalının veya işverenin talebi üzerine, SGK tarafından yetkilendirilmiş hekimlerce bir rapor düzenlenir.

Malullük haklarından yararlanmak için kişinin;

- en az 10 yıldır sigortalı olması
- 1.800 gün prim ödemiş olması

gerekir.

Sürekli bakıma muhtaç durumda olan malul işçiler için 10 yıllık sigortalı olma süresi aranmaz. Sadece 1.800 gün prim ödemiş olmak yeterlidir.

Malulün faydalandığı haklar şunlardır:

- Malullük aylığı alır.
- Genel Sağlık Sigortası kapsamındaki sağlık hizmetlerinden yararlanır.

Malullük aylığı bağlanan bir kişi çalışamaz. Eğer çalışırsa aylığı kesilir. Ancak kişi işinden ayrılıp tekrar malullük aylığı için başvurursa durumu incelenir, şartları sağlıyorsa tekrar aylık bağlanır.

Terörle Mücadele Kanunu ve Nakdi Tazminat ve Aylık Bağlanması Hakkında Kanun gereği vazife malullüğü aylığı bağlananların tekrar çalışmaları durumunda aylıkları kesilmez.



Yaşlılık Sigortası

Yaşlılık sigortasına hak kazanmak demek emekli olmak demektir. Yaşlılık sigortası emeklilere aylığa bağlanma hakkı verir. Maaş dışında çalışırken yararlandığı sağlık sigortası vb. hakları aynen devam eder. Aylık bağlanması şartları oluşmamışsa kişiye toplu ödeme yapılır.

Emeklilikle ilgili yapılan mevzuat değişiklikleri nedeni ile “Ne zaman emekli olabilirim?”, “Hangi şartları yerine getirsem emekliliğe hak kazanırım?” soruları birçok çalışanın kafasını meşgul etmektedir. Ülkemizde işe başlama tarihine göre değişen bir emeklilik yaşı söz konusudur. Bu konudaki soruların cevaplarını kadın sigortalılar Tablo 1, erkek sigortalılar Tablo 2’den yararlanarak bulabilirler.

Bunun için;

- Önce “İşe Giriş Tarihi” sütunundan işe başlama tarihinizi bulun.
- “Tamamlanmış Olması Gereken Sigortalılık Süresi” sütunundan emekliliğe başvuru tarihiniz itibarıyla tamamlamış olmanız gereken *sigortalılık süresini* öğrenin. Bu süreyi tamamlamışsanız ilk şartı yerine getirmişsiniz demektir.
- İkinci şart, emekliliğe başvuru tarihiniz itibarıyla tamamlamış olmanız gereken *yaştır*. Bunu da “Tamamlanmış Olması Gereken Yaş” sütunundan öğrenebilirsiniz.
- Son olarak “Ödenmiş Olması Gereken Prim Gün Sayısı” sütunundan emekliliğe başvuru tarihiniz itibarıyla ödemiş olmanız gereken *prim gün sayısını* öğrenebilirsiniz. Burada belirtilen gün sayısınca ödemeniz varsa emekli olabilirsiniz.

Emeklilik yaşıınızı aşağıdaki İnternet sitesinden bilgilerinizi girerek otomatik olarak hesaplayabilirsiniz.
uyk.sgk.gov.tr/nezaman



Tablo 1. Kadın Sigortalılarda Emeklilik

İşe Giriş Tarihi	Tahsis Talep Tarihinde		
	Tamamlanmış Olması Gereken Sigortalılık Süresi	Tamamlanmış Olması Gereken Yaş	Ödenmiş Olması Gereken Prim Gün Sayısı
08.09.1981 ve öncesi	20 yıl	–	5.000
01.04.1981 – 08.09.1981	20 yıl	38	5.000
09.09.1981 – 23.05.1984	20 yıl	40	5.000
24.05.1984 – 23.05.1985	20 yıl	41	5.000
24.05.1985 – 23.05.1986	20 yıl	42	5.075
24.05.1986 – 23.05.1987	20 yıl	43	5.150
24.05.1987 – 23.05.1988	20 yıl	44	5.225
24.05.1988 – 23.05.1989	20 yıl	45	5.300
24.05.1989 – 23.05.1990	20 yıl	46	5.375
24.05.1990 – 23.05.1991	20 yıl	47	5.450
24.05.1991 – 23.05.1992	20 yıl	48	5.525
24.05.1992 – 23.05.1993	20 yıl	49	5.600
24.05.1993 – 23.05.1994	20 yıl	50	5.675
24.05.1994 – 23.05.1995	20 yıl	51	5.750
24.05.1995 – 23.05.1996	20 yıl	52	5.825
24.05.1996 – 23.05.1997	20 yıl	53	5.900
24.05.1997 – 23.05.1998	20 yıl	54	5.975
24.05.1998 – 23.05.1999	20 yıl	55	5.975
24.05.1999 – 08.09.1999	20 yıl	56	5.975
09.09.1999 – 01.10.2008	-	58	7.000
01.10.2008 – 31.12.2008	-	58	7.100
01.01.2009 – 31.12.2009	-	58	7.200
01.01.2010 – 31.12.2010	-	58	7.300
01.01.2011 – 31.12.2011	-	58	7.400
01.01.2012 – 31.12.2012	-	58	7.500
01.01.2013 – 31.12.2013	-	58	7.600
01.01.2014 – 31.12.2014	-	58	7.700
01.01.2015 – 31.12.2015	-	58	7.800
01.01.2016 – 31.12.2016	-	58	7.900
01.01.2017 – 31.12.2017	-	58	8.000
01.01.2018 – 31.12.2018	-	58	8.100
01.01.2019 – 31.12.2019	-	58	8.200
01.01.2020 – 31.12.2020	-	58	8.300
01.01.2020 – 31.12.2020	-	58	8.400
01.01.2021 – 31.12.2021	-	58	8.500
01.01.2022 – 31.12.2022	-	58	8.600
01.01.2023 – 31.12.2023	-	58	8.700
01.01.2023 – 31.12.2023	-	58	8.800
01.01.2024 – 31.12.2024	-	58	8.900
01.01.2025 – 31.12.2035	-	58	9.000
01.01.2036 – 31.12.2037	-	59	9.000
01.01.2038 – 31.12.2039	-	60	9.000
01.01.2040 – 31.12.2041	-	61	9.000
01.01.2042 – 31.12.2043	-	62	9.000
01.01.2044 – 31.12.2045	-	63	9.000
01.01.2046 – 31.12.2047	-	64	9.000
01.01.2048 ve sonrası	-	65	9.000

Tablo 2. Erkek Sigortalılarda Emeklilik

İşe Giriş Tarihi	Tahsis Talep Tarihinde		
	Tamamlanmış Olması Gereken Sigortalılık Süresi	Tamamlanmış Olması Gereken Yaş	Ödenmiş Olması Gereken Prim Gün Sayısı
08.09.1976 ve öncesi	25 yıl	–	5000
09.09.1976 – 23.05.1979	25 yıl	44	5000
24.05.1979 – 23.11.1980	25 yıl	45	5000
24.11.1980 – 23.05.1982	25 yıl	46	5075
24.05.1982 – 23.11.1983	25 yıl	47	5150
24.11.1983 – 23.05.1985	25 yıl	48	5225
24.05.1985 – 23.11.1986	25 yıl	49	5300
24.11.1986 – 23.05.1988	25 yıl	50	5375
24.05.1988 – 23.11.1989	25 yıl	51	5450
24.11.1989 – 23.05.1991	25 yıl	52	5525
24.05.1991 – 23.11.1992	25 yıl	53	5600
24.11.1992 – 23.05.1994	25 yıl	54	5675
24.05.1994 – 23.11.1995	25 yıl	55	5750
24.11.1995 – 23.05.1997	25 yıl	56	5825
24.05.1997 – 23.11.1998	25 yıl	57	5900
24.11.1998 – 08.09.1999	25 yıl	58	5975
09.09.1999 – 01.10.2008	25 yıl	60	4500 (kısmi emeklilik)
09.09.1999 – 01.10.2008	-	60	7000
01.10.2008 – 31.12.2008	-	60	7.100
01.01.2009 – 31.12.2009	-	60	7.200
01.01.2010 – 31.12.2010	-	60	7.300
01.01.2011 – 31.12.2011	-	60	7.400
01.01.2012 – 31.12.2012	-	60	7.500
01.01.2013 – 31.12.2013	-	60	7.600
01.01.2014 – 31.12.2014	-	60	7.700
01.01.2015 – 31.12.2015	-	60	7.800
01.01.2016 – 31.12.2016	-	60	7.900
01.01.2017 – 31.12.2017	-	60	8.000
01.01.2018 – 31.12.2018	-	60	8.100
01.01.2019 – 31.12.2019	-	60	8.200
01.01.2020 – 31.12.2020	-	60	8.300
01.01.2020 – 31.12.2020	-	60	8.400
01.01.2021 – 31.12.2021	-	60	8.500
01.01.2022 – 31.12.2022	-	60	8.600
01.01.2023 – 31.12.2023	-	60	8.700
01.01.2023 – 31.12.2023	-	60	8.800
01.01.2024 – 31.12.2024	-	60	8.900
01.01.2025 – 31.12.2035	-	60	9.000
01.01.2036 – 31.12.2037	-	61	9.000
01.01.2038 – 31.12.2039	-	62	9.000
01.01.2040 – 31.12.2041	-	63	9.000
01.01.2042 – 31.12.2043	-	64	9.000
01.01.2044 ve sonrası	-	65	9.000

Kısmi Emeklilik

Yaş ve prim ödeme gün sayısı koşullarını, kanunun aradığı şartlara uygun şekilde dolduramayan işçiler, tam emekli olamazlar. Ama bu durumda olan kişileri de koruyan bir müessese olarak kısmi emeklilik getirilmiştir. Buna göre iki tür kısmi emeklilikten bahsedilebilir:

- Yaş haddinden emekli olmak
- Malulen emekli olmak

Yaş haddinden emeklilikte, işçi yaş şartını sağlamış ancak prim ödeme gün sayısını yeter şekilde dolduramamıştır. Bu kişi yaş haddinden emekliye ayrılabilir. Ancak normal yaşlılık aylığından daha düşük oranda bir aylık alır. Bu aylığın miktarı kanunun belirlediği katsayıya göre hesaplanır.

Malulen emeklilikte ise çalışma gücünün %60'ını kaybeden işçi 1080 gün prim ödeme şartını sağlamışsa yaşına bakılmaksızın emekli edilir ve kanunun belirleyeceği oranlara göre yapılacak bir hesaplama ile kendisine maaş bağlanır.



Ölüm Sigortası (Dul-Yetim Aylığı)

Yeni kanun yürürlüğe girdikten sonra (01.10.2008) ölen sigortalıların yakınlarının bu sigortadan yararlanabilmesi için her türlü borçlanma süresi hariç en az 5 yıldan beri sigortalı olup 900 gün malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi ödenmiş olması gerekir. Ayrıca ölüm sebebi iş kazası veya meslek hastalığı olmamalıdır. Zira iş kazası veya meslek hastalığından dolayı ölen kişinin geride bıraktıkları iş kazası ve meslek hastalığı sigortasından yararlanır. Bu koşul haricinde ölümün yerine, oluş şekline bakılmaz.

Bu sigorta ölen sigortalının eşine, çocuklarına ve ana babasına şu hakları sağlar:

- Ölüm aylığı (Her bir kişi için kanunun ayırdığı pay oranında)
- Ölüm toplu ödemesi
- Kız çocuklarına evlenme ödeneği
- Cenaze ödeneği
- Genel sağlık sigortası kapsamında sağlık hizmetlerinden yararlanma

Eşe aylık bağlanması için eş ile Türk Medeni Kanun hükümlerine göre resmî nikâhla evlenmiş olmak şartı aranır.

Erkek çocuğa aylık bağlanması için öğrenci değilse 18, orta öğrenimde okuyorsa 20 ve yüksek öğrenim yapıyorsa 25 yaşını doldurmamış olması gerekir. Kız çocuğu hangi yaşta olduğuna bakılmaksızın evli olmaması şartıyla aylığa hak kazanır. %60 oranında malul olduğu tespit edilmiş kız ya da erkek çocuk varsa yaş, öğrencilik ya da evli olup olmama vasıflarına bakılmaz.

Ana babaya aylık bağlanması için, ana babanın gelirinin asgari ücretten az olması, diğer çocuklardan hak kazanmış olan gelir ve aylıklar haricinde herhangi bir gelirlerinin olmaması ve ölenin hak sahibi olan eş ve çocuklarından artan hisse olması gerekir. Ancak, eğer ana babanın yaşı 65'in üstünde ise artan hisse şartı aranmaz.

Üvey çocuklar ve üvey olan ana-baba ölüm sigortasının sağladığı haklardan faydalanamaz.

Ayrıntılı bilgi için
bk. www.sgk.gov.tr
adresinde Genel
Sağlık Sigortası /
GSS Bilgi Ban-
kası başlığı...



Genel sağlık
sigortalısı sayılma
şartlarının yitirilmesi
hâlinde, devam etmekte olan
tedavi nedeniyle sağlanacak
sağlık hizmetleri kişinin
iyileşmesine kadar
sürer.



Genel Sağlık Sigortası

01.01.2012 tarihinden itibaren zorunlu genel sağlık sigortası uygulamasına geçilmiştir. Buna göre mevzuatta istisnai olarak belirtilen gruplar hariç olmak üzere Türkiye’de ikamet etmekte olan herkes zorunlu genel sağlık sigortası kapsamına alınmıştır.

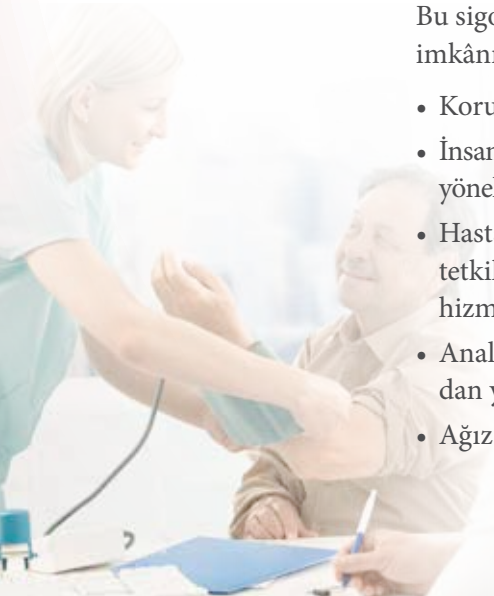
Zorunlu genel sağlık sigortasından faydalanabilmenin şartları ayrıntılı olarak düzenlenmiştir. Buna göre; 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu’nun 67. maddesinde belirtilen kişiler, aynı maddede belirtilen prim koşullarını sağladıkları anda sağlık hizmetlerinden yararlanabilirler.

Genel sağlık sigortasından sigortalının;

- kendisi,
 - sigortalı olmayan eşi,
 - 18 yaşına kadar bütün çocukları,
 - 25 yaşına kadar yüksek öğrenim gören çocukları, (Yüksek öğrenim gören öğrencilerden staja tabi tutulan öğrencilerden bakmakla yükümlü kapsamında olmayanlar ile yeşil kart kapsamında sağlık yardımlarından yararlanmayanlar kendi adlarına genel sağlık sigortalısı sayılacaktır.)
 - evlenmemiş olma şartıyla yaşına bakılmaksızın tüm malul çocukları
- faydalanır.

Bu sigorta, aşağıdaki hizmet ve haklardan yararlanma imkânı sağlar:

- Koruyucu sağlık hizmetleri
- İnsan sağlığına zararlı madde bağımlılığını önlemeye yönelik sağlık hizmetleri
- Hastalık hâlinde ayakta veya yatarak; muayene, tetkik, tahlil, tedavi, hasta takibi, rehabilitasyon vb. hizmetler
- Analık sebebiyle ayakta veya yatarak; hekim tarafından yapılacak tıbbi muayene ve bakım
- Ağız ve diş hastalıkları ile ilgili sağlık hizmetleri



- Bazı şartlarla sınırlandırılmış olmakla beraber yardımcı üreme yöntemi tedavileri
- Sağlanacak sağlık hizmetleriyle ilgili aşı, ilaç, protez, tıbbî araç, gereç ve benzerlerinin sağlanması, takılması, garanti süresi sonrası bakımı, onarılması ve yenilenmesi hizmetleri

Genel sağlık sigortası kapsamında verilen şu hizmetlerde sigortalı ayrıca katılım payı da öder:

- Ayakta tedavide hekim ve diş hekimi muayenesi
- Vücut dışı protez ve ortezler
- Ayakta tedavide sağlanan ilaçlar

Prim Ödemese de...

Aşağıdaki durumlarda genel sağlık sigortasından yararlanmak için prim ödeme şartı aranmaz:

- 18 yaşını doldurmamış kişilerin sağlık hizmetleri
- Bakıma muhtaç kişilerin sağlık hizmetleri (Sağlık kurulu raporu vermeye yetkili sağlık kuruluşlarınca, ağır engelli olduğu belirlenmiş kişiler için geçerlidir.)
- Acil hâllerde sadece acil hâl nedeniyle sunulan sağlık hizmetleri
- Sağlık Bakanlığınca duyurulan bildirimi zorunlu bulaşıcı hastalıklar listesinde yer alan hastalığa sahip kişilere, sadece bu hastalığı nedeniyle sunulan sağlık hizmetleri
- İş kazasına ve meslek hastalığına uğrayan kişilerin bu durumlarının belgelenmesi koşuluyla bu durumlarına ilişkin sağlanan sağlık hizmetleri
- Madde bağımlılığını önlemeye yönelik hizmetler
- Analık hâli nedeni ile verilen sağlık hizmetleri
- Afet ve savaş hâli ile grev ve lokavt hâllerinde sunulan sağlık hizmetleri

• Kişi geriye doğru 1 yıl içerisinde **30 günden az ya da hiç prim yatırmadan** işten çıkarılmış ya da ayrılmışsa genel sağlık sigortası **onu kapsamaz.**

• Kişi geriye doğru 1 yıl içerisinde **90 gün prim yatırmış** ve sonrasında işten çıkarılmış ya da ayrılmışsa **100 gün genel sağlık sigortasından yararlanır.**

• Kişi geriye doğru 1 yıl içerisinde **30 gün prim yatırmış** ve sonrasında işten çıkarılmış ya da ayrılmışsa **10 gün genel sağlık sigortasından yararlanır.**





E T K İ N L İ K L E R

Başka Kim Faydalaniyor?

Genel sağlık sigortasından sigortalının kendisi haricinde kimler yararlanabilir? İşaretleyin.

- ☐ Sigortalı eşi
- ☐ Sigortalı olmayan eşi
- ☐ İkinci dereceden akrabaları
- ☐ 18 yaşına kadar bütün çocukları
- ☐ Evlenmiş çocuğunun eşi
- ☐ 25 yaşına kadar yüksek öğrenim gören çocukları
- ☐ Evlenmemiş olma şartıyla yaşına bakılmaksızın tüm malul çocukları
- ☐ Anne ve babası

Sigortalı mısınız?

Çalışıyorsunuz ve sigortalısınız. Peki haklarınızın farkında mısınız?

1 Faydalandıklarım:

2 Bildiklerim:

3 Yeni öğrendiklerim:

Hangisi Doğru, Hangisi Yanlış?

Aşağıdaki ifadelerin doğru ya da yanlışlığını ilgili kutucuğa işaret koyarak belirtin

	Doğru	Yanlış
Sigortalıya sürekli iş göremezlik ödeneği bağlanabilmesi için işinden ayrılmış olma şartı aranır.		
İşçinin raporlu olduğu sürelerde işverenin ücret ve SGK primi ödeme gibi bir yükümlülüğü yoktur.		
Analık sigortasının sağladığı tabii bir hak olan geçici iş göremezlik ödeneği için 90 günlük prim ödeme şartı aranırken emzirme ödeneği için 120 günlük prim ödeme şartı aranır.		
Eşe aylık bağlanması için eş ile Türk Medeni Kanun hükümlerine göre resmî nikâhla evlenmiş olmak şartı aranır.		
18 yaşına girmiş kişinin genel sağlık sigortasından yararlanması için prim ödemesi gerekmektedir.		
Genel sağlık sigortası kapsamında ayakta tedavi sağlanan ilaçlarda katılım payı ödenir.		
Kişi geriye doğru 1 yıl içerisinde 30 günden az ya da hiç prim yatıramadan işten çıkarılmış ya da ayrılmışsa genel sağlık sigortası onu kapsamaz.		
Genel sağlık sigortalısı sayılma şartlarının yitirilmesi hâlinde, devam etmekte olan tedavi nedeniyle sağlanacak sağlık hizmetleri kişinin iyileşmesine kadar sürer.		
Sürekli bakıma muhtaç durumda olan malul işçiler için 10 yıllık sigortalı olma süresi aranmaz.		

Emekli mi?

Aşağıdaki soruları emeklilikle ilgili tablolardan ve bu ünite de öğrendiklerinizden yararlanarak cevaplayın.

- 1** 1975 doğumlu Ahmet Bey, 21.03.1995 günü bir sigorta şirketinde işe başlamıştır. 25 yıl boyunca farklı şirketlerde sürekli çalışan ve prim günü sayısını da dolduran Ahmet Bey neden emekli olamamıştır?

- 2** 1964 doğumlu Cemal Bey 1987 yılının Nisan ayında işe giriyor. Tam mesai ile çalışan Cemal Bey;

a. Hangi yılda emekli olacaktır?

b. Emekli olduğunda kaç yaşında olacaktır?

- 3** 2012 yılında 61 yaşını dolduracak olan Şevki Bey, 15 yıllık sigortalık süresi bulunmaktadır. Bu şahsın emekli olması için ne kadar prim sayısına ihtiyaç vardır?

- 4** 01.04.1981 tarihinden sonra işe giren Ayşe Hanım 15 yaşında çalışmaya başlamıştır. Gerekli yaşı ve prim gün sayısını dolduran Ayşe Hanım, emekli olmayacağını 3 yıl daha çalışması gerektiğini öğreniyor. Ayşe Hanım'ın emekli olabilmek için neden 3 yıl daha çalışması gerekiyor?



DAHA FAZLA BİLGİ İÇİN...



Başka Ne Okuyabilirim, Hangi Eğitimlere Katılabilirim?

Bu kitaptan faydalandıysanız ve bu konuda daha fazla bilgiye ulaşmak istiyorsanız *Kaynakça* bölümündeki eserleri de inceleyebilirsiniz. Ayrıca AEP (Aile Eğitim Programı)'ın diğer kitaplarını da okuyabilirsiniz ve bu kitapların içeriklerinin daha kapsamlı bir şekilde ele alındığı AEP eğitimlerine katılabilirsiniz.

1. Hukuk Okuryazarlığı
2. Aile Hukuku
3. Kişi Hakları
4. Özel Gereksinim Grupları
5. Sağlıklı Yaşama ve Hastalıklardan Korunma



Hangi Kuruma Başvurabilirim, Kimlere Danışabilirim?

Aşağıda isimleri listelenen kurumlar bu kitabın konusuyla ilgili alanlarda faaliyet göstermektedir. Yardım almak istediğinizde bu kurumlarla bağlantıya geçip yetkililere danışabilirsiniz:

1. İl veya bölge barosu
2. Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) büroları
3. Çalışma ve iş hayatı odaklı çalışan sivil toplum kuruluşları ve meslek örgütleri
4. İl ve ilçe insan hakları kurulları

Kitaplar ve AEP Hakkındaki Sorularınız için...



www.aile.gov.tr

Kaynakça

Bu ders kitabı, Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Aile ve Toplum Hizmetleri Genel Müdürlüğü tarafından geliştirilen Aile Eğitim Programı (AEP) çerçevesinde aile bireylerine yönelik eğitimlerde kullanılmak üzere hazırlanmıştır. Bir “ders kitabı” oluşu sebebiyle okuma ve yararlanma kolaylığı göz önünde bulundurulmuş, öz ve sade bir ders kitabı oluşturulmasına çaba gösterilmiş, amaçtan uzaklaştırıcı niteliklerden uzak durulmaya çalışılmıştır. Hazırlayanların sundukları bilgi, görüş ve yaklaşımlar, gerek kendi yetişmeleri ve eğitimleri sürecinde yararlandıkları kişi ve eserlere, gerekse kitabın hazırlanmasında başvurulmuş aşağıdaki kaynaklara dayanmaktadır. Bu sebeple hazırlayanlar bu kitaba dolaylı katkıları bulunan kişi ve kaynakların her birine teşekkür ederler.

- Aktay, A. N., Arıcı, K. ve Senyen, E. T. K. (2009). *İş hukuku* (3. baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Akyiğit, E. (2010). *İş hukuku*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Akyiğit, E. (2010). *Kıdem tazminatı*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Aycın, H. (2007). *Bocurgat* (Üçüncü baskı). İstanbul: İz Yayıncılık.
- Aycın, H. (2008). *Asâ* (İkinci baskı). İstanbul: İz Yayıncılık.
- Bilgili, A. (2004). *İş güvencesi hukuku: İşe iade davaları*. Adana: Karahan Kitabevi.
- Erdoğan, G. (2006). *İş ve sosyal güvenlik hukuku*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Ertekin, Ö. (2005). *İş güvencesi hukuku: İşe iade davaları*. İstanbul: Kartal Yayınevi.
- Ertürk, Ş. (2002). *İş ilişkisinde temel haklar*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Evren, Ö. K. (2007). *İş hukukunda ücret ve uygulaması*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Günay, C. İ. (2009). *İş Kanunu şerhi*. Ankara: Yetkin Yayınları.
- Karakaş, İ. (2010). *Soru ve cevaplarla sosyal güvenlik reformuyla birlikte tüm yönleriyle herkes için emeklilik el kitabı*. Ankara: Adalet Yayınevi.
- Kurt, R. (2008). *5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ile diğer bazı kanunlarda değişiklik yapan 5754 sayılı kanun (karşılaştırmalı ve açıklamalı)*. <http://archive.ismmmo.org.tr/docs/yayinlar/kitaplar/5754/5754sayilikanun.pdf> adresinden 6 Ekim 2010 tarihinde edinilmiştir.
- Odyakmaz, A. N. (2007). *Çalışma hukuku sözlüğü*. İstanbul: Beta Yayınevi.
- Özdemir, C. S. (2006). *Sendikalar Kanunundan doğan haklarımız*. Ankara: Yaklaşım Yayıncılık.
- Sümer, H. H. (2008). *İş hukuku*. Konya: Mimoza Yayınları.
- Süzek, S. (2006). *İş hukuku*. İstanbul: Beta Yayınevi.

- Şakar, A. Y. ve Şakar, M. (2010). *İş hukuku, sosyal güvenlik hukuku ve vergi hukuku açısından işçiye ödenecek tazminatlar*. Ankara: Yaklaşım Yayınları.
- Şimşek, A. (2008). *Sosyal güvenlik hukuku*. Ankara: Yaklaşım Yayıncılık.
- Taşkent, S. (2008). *4857 sayılı İş Kanunu*. İstanbul: Legal Yayınevi.
- Tuncay, A. C. (2010). *Toplu iş hukuku*. İstanbul: Beta Yayınevi.
- Türk Dil Kurumu (2005). *Yazım kılavuzu*. Ankara: Türk Dil Kurumu.
- Türk Dil Kurumu (2009). *Türkçe sözlük*. Ankara: Türk Dil Kurumu.
- Ünan, A. S. ve Karayazgan, A. (2009). *Bireysel emeklilik hukuku: Kanun, sistem yönetmeliği ve yıllık gelir sigortası şerhi*. İstanbul: Scala Yayıncılık.
- Zevkililer, A., Acabey, M. B. ve Havutçu, A. (1997). *Medeni hukuk pratik çalışmaları: Başlangıç hükümleri, kişiler hukuku, aile hukuku, miras hukuku, eşya hukuku, borçlar hukuku (özel-genel hükümler)*. İzmir: Barış Yayınları.
- . (07 Nisan 2004). Postalar Halinde İşçi Çalıştırılarak Yürütülen İşlerde Çalışmalara İlişkin Özel Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik. *Resmi Gazete*, sayı: 25426.
- . (10 Haziran 2003). 4857 sayılı İş Kanunu. *Resmi Gazete*, sayı: 25134.
- . (15 Ağustos 2009). İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimleri ile Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimleri Hakkında Yönetmelik. *Resmi Gazete*, sayı: 27320.
- . (15 Nisan 2004). Sağlık Kuralları Bakımından Günde Ancak Yedi buçuk Saat veya Daha Az Çalışması Gereken İşler Hakkında Yönetmelik. *Resmi Gazete*, sayı: 25434.
- . (16 Haziran 2004). Ağır ve Tehlikeli İşler Yönetmeliği. *Resmi Gazete*, sayı: 25494.
- . (16 Haziran 2006). 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu. *Resmi Gazete*, sayı: 26200.
- . (2010). *Kıdem tazminatı hesaplama*. <http://www.muhasabetr.com/> adresinden 19 Eylül 2010 tarihinde edinilmiştir.
- . (2010). *Sosyal Güvenlik Kurumu*. <http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/tr> adresinden 6 Ekim 2010 tarihinde edinilmiştir.
- . (21 Haziran 2005). 5362 sayılı Esnaf ve Sanatkarlar Meslek Kuruluşları Kanunu. *Resmi Gazete*, sayı: 25852.
- . (23 Temmuz 1965). 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu. *Resmi Gazete*, sayı: 12056.
- . (28 Ağustos 2008). Genel Sağlık Sigortası İşlemleri Yönetmeliği. *Resmi Gazete*, sayı: 26981.
- . (6 Nisan 2004). Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik. *Resmi Gazete*, sayı: 25425.
- . (6 Ocak 1961). 193 sayılı Gelir Vergisi Kanunu. *Resmi Gazete*, sayı: 10700.
- . (9 Ağustos 2004). Kadın İşçilerin Gece Postalarında Çalıştırılmaları Hakkında Yönetmelik. *Resmi Gazete*, sayı: 25548.

Teşekkür ve izinler

Bu ders kitabı ile içeriğindeki bilgiler, Aile ve Toplum Hizmetleri Genel Müdürlüğü adına EDAM tarafından, titiz ve büyük bir çaba gösterilerek hazırlanmıştır ve belirli bir konunun veya konuların çok geniş kapsamlı bir şekilde ele alınmasından ziyade genel çerçevede bilgi vermek amacını taşımaktadır. Buna uygun şekilde, bu materyallerdeki bilgilerin amacı, profesyonel ve akademik bağlamda tavsiye veya hizmet sunmak değildir. Materyallerin ve içeriğindeki bilgilerin kullanılması sonucunda ortaya çıkabilecek her türlü risk okuyana ve kullanana aittir. Bu kullanımdan kaynaklanan her türlü zarara dair risk ve sorumluluk tamamen okuyan ve yararlanan tarafından üstlenilmektedir. Aile ve Toplum Hizmetleri Genel Müdürlüğü ve EDAM, söz konusu kullanımdan dolayı (ihmkârlık kaynaklı olanlar da dâhil olmak üzere) sözleşmeyle ilgili bir dava, kanunlar veya haksız fiilden doğan her türlü özel, dolaylı veya arızı zararlardan ve cezai tazminattan dolayı sorumlu tutulamaz.

Öneri ve eleştirileri için *Ahmet Mercan, Ali Soyer, Ayhan Küçük, Ayşe Dilek Ergüler, Betül Altınsoy Yanılmaz, Cesur Ceylan, Cemal Kılınç, Derya Yanık, Fahri Safa Küpçü, Fatma Benli, Figen Seviüktekin, Halil Ekşi, Halil İbrahim Ayçiçek, Hamit Kardaş, Hatice Karaca, Mehmet Akif Karakuş, Mehmet Bahar, Muhammed Solak, Muhammet Emin Özkan, Murteza Bedir, Mustafa Ercan, Mustafa Otrar, Mustafa Yılmaz, Neriman G. Karatekin, Neşe Doğan Yüksel, Orhan Akınoğlu, Orhan Filiz, Selim Korucu, Süha Fazıl Erik, Şadi Çarsancaklı, T.C. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Hukuk Müşavirliği, Yakup Kemal Kalyoncu, Yasin Şamlı, Yusuf Alpaydın, Ayrımcılığa Karşı Kadın Hakları Derneği (AKDER), Adalet Sistemi Uzmanları Derneği, Hukukçular Derneği, MAZLUMDER İstanbul Şubesi*'ne teşekkür ederiz. Eserin hazırlanması sırasında fotoğraf ve çizimlerinin kullanımına izin veren aşağıdaki kişi ve kurumlara teşekkür ederiz.

fotolia.com.tr: 8 Still Representation, 10 Kurhan , 12 NatalyArt, 16 Alexey Klementiev, 17 Bruce Shippee, 19 Jose Manuel Gelpi, 20 Marcin Sadlowski, 21 Davi Sales, 22 Vinicius Tupinamba, 24 Scott Maxwell, 27 NatalyArt, 26 Davi Sales, 28 sellingpix, 29 KonstantinosKokkinis, 31 Kurhan, 33 Adrian Hillman, 34 CatonPhoto, 37 Agb, 40 Yuri Arcurs, 41 dedMazay, 42 Anwagner, 43 Feng Yu, 45 pab_map, 48 CPJ Photography, 51 Pedro Nogueira, 52 kameel, 54 Vyacheslav Osokin, 58 Joe Gough, 59 Podfoto, 60 Gabriel Blaj, 61 JackF, 63 dundanim, 68 nyul, 72 sculpies

Hasan Aycin: 6, 14, 40, 48, 56

Bilgi için: ➤ www.aile.gov.tr
➤ www.aep.gov.tr



Elif Sevüktekin

İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesinden mezuniyetinin (2004) ardından yüksek lisansını (2005) Leicester Üniversitesinde (İngiltere) uluslararası ticaret hukuku alanında tamamladı. Daha sonra *Akıncı Hukuk Bürosu*’nda stajyer avukat olarak çalışmaya başladı. Siyaset bilimi, tarih, arkeoloji ve sanat tarihi, antropoloji ilgilendiği alanlardır. Meslek yaşamını serbest avukat olarak sürdürmektedir

Notlar

Parayla Satılmaz.



T.C.
Aile ve
Sosyal Politikalar
Bakanlığı



ISBN: 978-605-4628-29-2

