

İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku

Ünite 1- İş Hukuku Hakkında Genel Bilgiler ve 4857 Sayılı İş Kanunu'nun Uygulama Alanı

Feodal Düzen: 10-15yy arasında toprağın işletilmesinden derebeylerin idaresi altında çalışan serflerin sorumlu olduğu dönemdir. Korporasyon: 15-18. yy feodal düzen yıkılarak yerlerini prenslikler, beylikler, derebeylikler, krallıklar gibi daha güçlü merkezi otoriteler Sanayi Devrimi Öncesi Dönem: Kişilerin iradelerinden kaynaklanmaya zorunlu çalışma dönemidir. Üretim aile üyeleri tarafından sağlanır. Aile üyelerinin yeterli olmadığı durumlarda köleler devreye girer. 10.yüzyıla kadar devam etmiştir.

Sanayi Devrimi ile birlikte iş hukukunun temelleri atılmaya başlanır.

İlk Sanayi Devrimi: İngiltere / Buhar / 18.yy ikinci yarısı. Buhar sonrası gaz ve elektrik gibi yeni enerji güçleri

Lonca: Çırak-kalfa-usta şeklinde hiyerarşi. Tüm esnaf ileri gelenlerinin toplandığı ve herkesin uyabileceği kararların alındığı yerlerdir. Teavün Sandığı: Her loncada yer alan orta sandık

Maden Nizamnamesi: 1863 yılı

Dilaver Nizamnamesi: 1865 yılı kömür işçileri. Amacı Ereğli kömür havzasındaki işçilerin verimliliğini arttırmak Maadin (Meaddin) Nizamnamesi: 1869 yılı amacı ekonomik

Mecelle: 1877 yılı, ilk Medeni kanunudur. İşçinin nefsinin kiraya veren kimse olarak tanımlayan kanun

Umumi Hıfzıssıhha Kanunu: 1930 yılı 1593 sayılı iş kanunu çalışma hayatı ile ilgili düzenlemeler yazılı kaynaklarından biri

Tatil-i Eşgal: 1909 yılında Osmanlı İmparatorluğu'nda giderek artan işçi eylemlerini yasaklamak için çıkarılan kanun Osmanlı imparatorluğunda ilk sanayileşme hareketi: Tanzimat ve meşrutiyet dönemi

Ülkemizde ilk sanayileşme hareketi: 19.yy 2. yarısında başlamıştır.

Sırasıyla iş kanunları 3008 - 931 -1475 - 4857 sayılı iş kanunlarıdır.

- 3008 sayılı iş kanunu 1936 yılı, ilk iş kanunudur ve 30 yıl yürürlükte kalmıştır. İş yerinde en az 10 işçi çalışmalıdır.

- 931 sayılı iş kanunu 1967 yılı, 39 ay yürürlükte kalmıştır. - 1475 sayılı iş kanunu 1971 yılı, 32 yıl yürürlükte kalmıştır.

- 4857 sayılı iş kanunu 2003 yılı, günümüzde halen geçerli olan iş kanunudur.

İş Hukuku: İş sözleşmesine bağlı olarak çalışanlarla, çalıştırılanlar ve bunların örgütleri ile devlet arasındaki ilişkileri düzenleyen kurallar bütünüdür. İş hukuku bağımlı çalışma olgusunu düzenleyen özel bir hukuk dalıdır. Yönetmelikler: İş hukuku yürütme kararı

İş Hukuku iki alt kola ayrılır: -Bireysel iş hukuku -Toplu iş hukuku

İş Hukukunun Temel İlkeleri: -İşçinin Korunması -İşçi Yararına Yorum -İşçinin Kişiliğinin Tanınması (eğitim durumu, kıdemini dikkatine alınarak sözleşme yapılır)

Bireysel İş Hukuku: Tek işçi ile tek işveren arasında ferdan kurulan iş ilişkilerini konu alır.

Bireysel İş Hukuku temel kanunları: -4857 sayılı İş Kanunu -5953 sayılı Basın İş Kanunu -854 sayılı Deniz İş Kanunu

• Ülkemizde bireysel iş ilişkileri ilk kez · Borçlar Kanununun da ele alınmıştır

Toplu İş Kanunu: İşçi ve işverenlerin örgütleri, bu örgütlerin birbirleri ve devletle olan ilişkileri, bu örgütlerin faaliyetleri, toplu iş sözleşmeleri, toplu iş uyuşmazlıkları ve bunların çözüm yolları gibi konuları ele alır.

Sendikalar ve toplu iş sözleşmesi kanunu: 6356 sayılı iş kanunu 2012 yılı

• Memurlar: İdare Hukuku •Profesyonel sporcular: Borçlar Kanunu •Çıraklar: Mesleki Eğitim Kanunu

• İlk kez sosyo-ekonomik haklar · 1961 Anayasası

• İşçilerin korunma düşüncesi altında · Avrupa birliğine uyum

• İşyerini kuran, devralan işveren en geç 30 gün içinde Bölge Müdürlüğüne bildirmek zorundadır.

• İş hukuku alanında yönetmelik çıkarma yetkisi · Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı

• Bir işyeri kuran işveren durumu 1 ay içerisinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına bildirmekle yükümlüdür.

• Bir işçinin iş güvencesi kapsamına girebilmesi için kıdem süresi en az 6 ay olması gerekir

• İş yeri devredildiğinde, devreden sorumluluğu devir tarihinden itibaren 2 yıl süreyle sınırlıdır

İşyeri: İşveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddi olan ve olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birim

Alt işveren: Bir işverenden, işyerinde yürüttüğü mal ve hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerinde veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan kişi

İşveren vekili: İşveren adına hareket eden, işin, işyerinin ve işletmenin yönetiminde görev alan kimseler
İşçi: Bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişi

Uluslararası Çalışma Örgütü (İLO): 1919 Versailles Barış antlaşmasıyla kurulmuştur. Amacı çalışanlara insani çalışma standartlarıyla güvenlik sağlamak. Tüm dünyada sosyal adaleti kurup ülkelerin bu konuda ortak hareket etmesini sağlamak. Türkiye 1932 yılında ILO üyesi olmuştur. En önemli organı uluslararası çalışma konferansıdır.

Ünite 2 - İş Sözleşmesi, İş Sözleşmesinin Unsurları, Türleri, Yapılması ve İş Sözleşmesinden Doğan Borçlar

İş Sözleşmesi: İşçi ile işveren arasında kurulan temel ilişki iş ilişkisidir. Bu iş ilişkisinin kaynağı da iş sözleşmesine dayanır. İş sözleşmesi bireysel iş hukukunun temelini oluşturur. İlk kez 4857 sayılı iş kanunu, 22.05.2003 kabul tarihi

İş sözleşmesinin özellikleri: -Özel hukuk sözleşmesidir -işçinin şahsına bağlı bir sözleşmedir (kişiliği, eğitim durumu, kıdemi dikkate alınır) - iki tarafa borç yükleyen -Devamlı sözleşmelerdendir.

- Sözleşme özgürlüğü gereği bir kişi serbest iradesi dışında sözleşme yapmaya zorlanamaz

Ücret: İş sözleşmesinin en önemli unsurudur. İş sözleşmesi ile taraflardan biri iş görmeyi diğer taraf da ücret ödemesidir. Ücret alacaklarında zaman aşımı süresi 5 yıldır.

İşçinin iş sözleşmesinden doğan borçları: İş görme, sadakat, teslim ve hesap verme, düzenlemelere ve talimatlara uyma borcu

İş Sözleşmesinin Türleri: En çok otuz iş günü süren işler süreksiz iş, bundan daha fazla devam edenlere sürekli iş denir. Belirli-belirsiz süreli, tam süreli-kısmi süreli, takım sözleşmesi, deneme süreli, mevsimlik, azami ve asgari süreli, pazarlamacılık, evde hizmet sözleşmesi, geçici iş ilişkisi.

İş Sözleşmesi yazılı yapılması zorunlu olmayan: Belirli süreli 1 yıldan az, Belirsiz süreli, Süreksiz Süreksiz iş: En çok 30 iş günü devam etmesi gerekir

Geçici işçi: En çok 18 ayı kapsar

Çağrı üzerine çalışma: -Kısmi süreli iş sözleşmesidir. -Çağrı üzerine çalışmaya dayalı sözleşme yazılı yapılması zorunludur - İşçinin ne kadar süre çalışacağı belirlenmemişse haftalık çalışma süresi 20 saat - İşveren çağrıyı en az 4 gün önceden yapmak zorundadır - İşveren her çağrıda işçiyi günde en az 4 saat çalıştırmak zorundadır.

Deneme süresi iş sözleşmesi: Bir deneme kaydı konulduğunda bunun süresi en çok 2 ay olabilir. Ancak toplu iş sözleşmelerin 4 aya kadar uzatılabilir.

Mevsimlik iş sözleşmesi: Yılın bir döneminde sürdürülüp diğer dönemlerinde sürdürülmeyen

- 30 işçi olduğunda İş Sağlığı ve Güvenliği kurulunu kurabilir İşveren 50 veya daha fazla işçi çalıştırdıklarında;

- Özel sektörde: Özürlü %3 - Eski hükümlü %2

- Kamu sektöründe: Özürlü %4 - Eski hükümleri istihdam zorunluluğu yoktur

- İş kanununa göre 15 yaşını doldurmamış çocukların ülkemizde çalışması yasaktır
- 14 yaşını doldurmuş ve ilköğretimi tamamlamış olan çocuk bedensel, zihinsel ve ahlaki gelişmelerine engel olmayacak hafif işlerde çalıştırılabilirler.
- 18 yaşını doldurmamış çocukların maden ocakları, kanalizasyon, tünel inşaatı, sanayiye ait işlerde çalıştırılması yasaktır
- Okulu devam eden çocukların eğitim dönemindeki çalışma süresi · en çok günde 2, hafta 10 saat
- Tekil gebelik halinde kadınların kanuni doğum izin süresi; doğum öncesi 8 + doğum sonrası 8 = toplam 16 hafta
- Kadın işçinin çoğul gebeliğinde doğumdan önce çalıştırılmayacak süreye + 2 hafta eklenir
- Kadın işçi doktor onayı ile isterse doğumdan önceki kaç haftaya kadar çalışabilir · 3 hafta
- Ağır ve tehlikeli işler yönetmeliğinde Gİ harfleri bulunan işlerde hangi yaş grubunda işçiler çalışabilir · 16-18 yaş İşverenin borçları: Ücret ödeme borcu, işçiyi gözetme borcu, iş sağlığı ve güvenliği, eşit davranma borcu
- İşveren eşit davranma borcunu aykırı hareket etmesi durumunda 4 aylık ücret kadar tazminat miktarı öder.

Mobbing: Çalışanlara üstleri, astları veya eşit düzeydeki çalışanlar tarafından uzunca bir süre uygulanan her türlü kötü muamele, tehdit, şiddet, aşağılama, psikolojik saldırıda bulunma, yıldırma, cephe oluşturma, zorbalık gibi davranışları içeren eylemler

Ünite 3 - İş İlişkisinin Ücret, Zaman ve Kişiler Bakımından Düzenlenmesi

Ücret: Genel anlamda ücret bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutardır.

Asıl ücret diğer bir adı Brüt ücrettir. Ücret ödemesi sadece para ile yapılır.

Ücretin unsurları: Ücret bir işin karşılığıdır. Ücret para (nakit) olarak ödenir. Ücretin işveren veya üçüncü kişiler tarafından ödenir. Geniş Ücret (Giydirilmiş ücret): İşin karşılığı olan ücret ile ücret eki konumundaki prim, ikramiye ve sosyal yardımların oluşturduğu ücret.

Sosyal ücret: İşçinin hafta tatili, genel tatil, yıllık ücretli izin vb.de çalışmamasına rağmen kendisine ödenen ücret

Asgari ücreti: İşçilere normal bir çalışma günü karşılığı ödenen işçinin gıda, konut, giyim, sağlık, ulaşım ve kültür gibi zorunlu ihtiyaçlarını günün fiyatları üzerinden asgari düzeyde karşılamaya yetecek ücrettir. Ülkemizde asgari ücreti, Asgari ücret tespit komisyonu belirler ve en geç 2 yılda bir tespit etmek zorundadır. Asgari ücret tespit komisyonu:

İşçi, işveren ve devlet temsilcisi

- Grev ve lokavt hallerinde ücret ödenmez

Ücret Türleri:

-Zamana Göre Ücret: Ücretin çalışılan süreye bağlı olarak ödenmesi

-Götürü Ücret: İşin sonucuna göre örneğin evin badanasının yapılması sonrası ödenen

-Parça Başı (Akort) ücret: Örneğin kapak basma fabrikasında işçinin bastığı her kapak için ücret ödenmesi

-Yüzde Usulü Ücret: Otel, lokanta, eğlence yerlerinde müşteriler tarafından ödenir. Ücret 3.kişiler tarafından ödenir

Asıl Ücrete Ek Ödemeler:

-Prim: İşçinin büyük bir çaba göstererek yaptığı işi ödüllendirmek amacıyla ödenen ek ücret

-İkramiye: İşveren tarafından işçinin yaptığı işten duyulan memnuniyeti göstermek için ya da yeni yıl, evlenme gibi bazı özel ek ödemeler

-Komisyon ücret: Örneğin sattığı her kitap setinden sabit/yüzdelerlik ücret alması

- Ücret alacaklarında zamanaşımı süresi 5 yıldır

• İşçilerin aylık ücreti en fazla 1/4'ü haczedilebilir. Ödemediği nafaka borcu nedeni ile bir işçinin maaşının hepsi haczedilebilir.

İşveren ödeme aczine düşmesi: İşveren konkordato (iflas antlaşması) ilan etmesi, aciz vesikası alınması, iflası nedeniyle işverenin ödeme güçlüğüne düştüğü hallerde işçinin son 3 aylık ücreti ücret garanti fonu tarafından ödenir. İşçinin buna hak kazanabilmesi için en az 1 yıllık kıdeminin olması gerekir

• Zorlayıcı nedenler dolayısıyla çalışmayan işçiye bu bekleme süresi içinde · 1 hafta süreyle/ yarım ücret ödenir Kanuni ipotek hakkı kanunu · Medeni kanun / inşaat işçileri

• Bir işçinin haftalık çalışma süresi en çok 45 saattir. Günlük çalışma süresi en çok 11 saattir.

• Normal fazla çalışma ülkenin genel yararı ve üretimin artırılması gibi nedenlerle yapılan fazla çalışmadır. İşçi normal fazla çalışmada yılda 270 saatten fazla çalışamaz. İşçinin onayına ihtiyaç vardır. Zorunlu nedenler ile fazla çalışma yangın ve arıza gibi durumlarda yapılır. • Olağanüstü nedenlerle fazla çalışma kararı Bakanlar Kurulu verir

• Deneme süreli çalışan işçiye fazla mesai yaptırılmaz.

• Zorunlu sebeplerle fazla süreli çalışma / Normal ücretin %25 fazlasıdır.

• İşçi fazla çalıştığı her saat karşılığında 1 saat 30 dakika serbest zaman olarak kullanabilir.

• Cumhuriyet Bayramında bütün işyerlerinin kapatılması zorunludur. Genel tatil gününde çalışan işçiye ek olarak 1 günlük ücret ödenir.

• Toplu izin uygulaması · Nisan – Ekim

• Kadın işçilere 1 yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde 1,5 saat izin verilir.

• Kadın işçiye istemesi halinde doğumdan sonra 6 ay ücretsiz izin verilir

Ara Dinlenme: 0-4 saat 15dk 4-7,5 saat 30dk +7,5 saat sonrası 60dk

Yıllık izin: İşçilere verilecek yıllık ücretli izin süresi;

1 - 5 yıl (5 dahil) olanlara 14 günden

5 - 15 yıl 20 günden

15 yıl (dahil) ve daha fazla olanlara 26 günden az olamaz.

18 ve daha küçük yaştaki işçilerle, 50 ve daha yukarı yaştaki işçilere verilecek yıllık ücretli izin süresi 20 günden az olamaz.

Ceza kesintisi: İşveren tarafından işçi ücretlerinden yapılacak ceza kesintileri bir ayda 2 gündelik fazla olamaz.

Ünite 4 - İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Sonuçları

İş sözleşmesinin genel sebeplerden sona erme nedenleri: Ölüm, Tarafların anlaşması, Belirli sürenin dolması İş sözleşmesinin fesih yoluyla sona erdirilmesi: Derhal Fesih, Süreli Fesih (önceden haber vererek)

İkale: Tarafların anlaşma yoluyla iş sözleşmesini sona erdirmek için yaptıkları sözleşme

• 5 yıllığına yapılmış bir iş sözleşmesi sükut (susma) ile en fazla ne kadar yenilenebilir · 1 yıl Fesih bildirim süreleri:

- 6 aydan az sürmüş işçi için bildirim sonrası 2 hafta

- 6 aydan 1,5 yıla kadar sürmüş işçi için bildirim sonrası 4 hafta

- 1,5 yıldan 3 yıla kadar sürmüş işçi için bildirim sonrası 6 hafta - 3 yıldan fazla sürmüş işçi için bildirim sonrası 8 hafta

• İşveren bildirim süreleri içinde işçiye her gün iş saatleri içinde ve ücret kesintisi yapmadan en az 2 saat yeni iş arama izni verir

Fesih bildiriminde usul: -Yazılı olarak yapmak -Fesih sebebi açık ve kesin bir şekilde belirtmek -Hakkındaki iddialara karşı savunmasını almadan bir işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesi, o işçinin davranışı veya verimi ile ilgili nedenlerle feshedilemez.

Fesih bildirimine itiraz: -İş sözleşmesinin feshedilen işçi, fesih bildiriminde sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli olmadığı iddiası ile 1 ay içinde iş mahkemesine başvurma hakkına sahiptir. -Taraflar anlaşılırsa uyuşmazlık aynı sürede özel hakeme götürülür. - İş iade davası seri muhakeme usulüne göre 2 ay içinde sonuçlandırılır.

• İşçi kesinleşen mahkeme kararının tebliğinden itibaren 10 gün içinde işverene iş başlamak için başvuruda bulunmak zorundadır

• Ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan hallerde dayanarak yapılan fesihlerde fesih hakkını kullanma süresi olayın öğrenilmesinden

itibaren 6 iş günü, meydana gelmesinden itibaren 1 yıl

• İş sözleşmesinin yapıldığı sırada belirtilen çalışma koşullarının dışında çalıştırılması halinde iş kanununun 24/II maddesi uyarınca işçi

sözleşmeyi derhal feshedebilir.

• İşçinin kendi kusurundan doğan bir hastalığa yakalanması durumunda bir ayda 5 iş günü işe gelmezse iş sözleşmesi feshedilebilir.

• İşçinin kendi kusurundan doğan bir hastalığa yakalanması durumunda ardı ardına 3 iş günü işe gelmezse iş sözleşmesi feshedilebilir.

• İşçinin işverenden izin almaksızın ardı ardına 2 iş günü devamsızlık yapması durumunda işçinin iş sözleşmesi ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırılıktan dolayı bildirimsiz olarak feshedebilir.

Toplu işçi çıkarma: Türk hukukunda uluslararası hukuki belgelerde düzenlenen anlamıyla toplu işçi çıkarma ilk kez 2002 yılı – 4773 sayılı kanunla düzenleme altına alınmıştır. Toplu işçi çıkarma konusunda en ayrıntılı ve geniş düzenlemeler AB hukukunda

• Toplu işçi çıkarmanın söz konusu olabilmesi için 1 aylık süre içerisinde çalışan işçi sayısı;

20 - 100 arasında işçi çalıştırılan iş yerinde en az 10 işçi

101 - 300 arasında işçi çalıştırılan iş yerinde en az %10 oranında işçinin

301 ve daha fazla işçi çalıştırılan iş yerinde ise en az 30 işçinin işine süreli fesih yolu veya farklı tarihlerde son verilmesi gerekir

• İşverenin toplu işçi çıkarma isteği ne zaman hüküm ifade eder · Bölge müdürlüğüne bildirilmesinden 30 gün sonra

• Kıdem tazminatı ülkemizde ilk defa 1936 da 3008 sayılı iş kanunu

• İşçi istifa etmesi durumunda kıdem tazminatı almaya hak kazanamaz

• İşçinin kıdem tazminatını hak edebilmesi için en az 1 yıl kıdeminin olması gerekir

• İş sözleşmesi sona eren işçinin kıdem tazminatı talep hakkı, Türk Borçlar Kanuna göre 10 yıl zamanaşımı süresi vardır.

Kıdem tazminatının tavanı devlet memurları kanununda düzenlenmiştir.

İbraname: İşten ayrılan işçinin, haklarının işverende kalmadığını gösteren imzalı belge

Çalışma Belgesi: İş sözleşmesinin sona ermesi durumunda, işveren tarafından işten ayrılan işçiye verilen, işinin türünün ne olduğunu ve süresinin gösteren belgedir.

İhbar tazminatı: İş sözleşmesini süreli fesih yoluyla fesheden ancak bildirim süresine uymayan tarafın diğer tarafa ödeyeceği tazminat
Kötü niyet tazminatı: İşverenin kıdem tazminatı ödememek niyetiyle iş sözleşmesini feshetmesi durumunda ihbar tazminatının 3 katı

Ünite 5 - Sendikal Örgütlenme, Sendika Üyeliği ve Sendikaların Faaliyetleri

Sendikalar ve Toplu iş sözleşmesi Kanunu: 6356 sayılı kanun 2012 yılı

• Sendikalar işçiler tarafından meydana getirilirse işçi sendikaları, iş verenler tarafından meydana getirilirse işveren sendikaları denir. Ülkemizde işçi sendikaları: İşkolu esasına göre, bir işkolundaki işyerlerinde çalışan işçiler tarafından ve en az 7 işçinin bir araya gelmesi ile kurulabilir.

İşveren sendikaları: İşkolu esasına göre bir işkolunda ve bu işkolundaki en az 7 iş veren tarafından kurulur

• Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda sendikaların kurulabileceği işkolu sayısı 20 adet

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı: Bir işyerinin hangi işkoluna girdiğini tespit eder

• Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının işkolu tespit kararına karşı ne kadar süre içinde itiraz edilebilir · 15 gün /iş mahkemesi

• Sendikaların konfederasyonlara katılmaları durumunda · Tüzel kişilikleri korunur

Konfederasyon: Değişik işkollarından en az 5 sendikanın bir araya gelerek oluşturdukları tüzel kişiliğe sahip kuruluşlardır.

Konfederasyonların kurulabilmesi için: En az 5 sendikanın bir araya gelmesi ve bu sendikaların değişik iş kollarından olması gerekir.

• Konfederasyonun sona ermesinde tüzükte hüküm bulunmaması ve feshe karar veren genel kurul kararının olmaması halinde tasfiye sonucunda kalacak mallar · Türkiye İş Kurumuna devredilir

• Bir sendikanın aynı zamanda birden fazla konfederasyona üye olmaları durumunda · Sonraki üyelikler geçersizdir

Fiil ehliyetine sahip olmak: Sendika kurucularında aranan niteliklerden biri

• Sendika ve konfederasyonlar ne zaman tüzel kişiliklerini kazanıp kurulmuş sayılır · Tüzüğün valiliğe verilmesiyle

• Sendika ve konfederasyon tüzüklerinde bulunması gereken hususlar · sendikanın faaliyet göstereceği iş kolu, sendika kurucularının ad ve soyadı, iç denetim usulleri, tüzüğün değiştirme usulleri

• Sendikaların tüzüğünde kanuna aykırılığın saptanması halinde valilik bu eksikliğin giderilmesi için · 1 ay süre verir

Sendikaların zorunlu organları: Genel Kurul, Yönetim Kurulu, Denetleme Kurulu, Disiplin Kurulu

Sendika kurmak serbest ve isteğe bağlı organlar: Sendikalar Kanununda isteğe bağlı organların neler olduğu belirtilmemiştir. En sık karşılaşılan isteğe bağlı organlar; başkanlar kurulu, onur kurulu, temsilciler kurulu, araştırma kurulu, eğitim kuruludur.

Genel Kurul: Sendika ve konfederasyonların en üst düzeyde yetkiye sahip zorunlu organıdır. Konfederasyon üyeliğine başvurabilmeleri kararını verir. Sendika üyelik aidatı miktarı belirlir.

• Genel kurul delege seçimlerinin mahkeme tarafından iptal edilmesi halinde seçimler 15 gün süre içinde yenilenir

• Sendikaların ilk genel kurulu toplantıları tüzel kişiliğin kazanılmasından itibaren 6 ay içinde yapılması gerekir

• Sendikaların genel kurulları ilk toplantıda yeterli çoğunluğu sağlayamadığı için ikinci toplantı en az 1/3 üyenin katılımı ile yapılır

• Sendika olağan genel kurulu en geç 4 yılda bir toplanır

Genel kurulun görev ve yetkileri: Organların seçimi, Kuruluşun feshi, Tüzük değişikliği, Bütçeyi onaylamak, Denetleme kurulunun ibrası,

Taşınmaz satın alınması veya mevcut taşınmazların satılması hususunda yönetim kuruluna yetki verilmesi

• Sendikaların genel kurul dışındaki zorunlu organlarının üyelerinin görevlerini sona erdiren hallerden biri · Üyenin milletvekili ya da belediye başkanı seçilmesi

Kolektif sendika özgürlüğü: Sendikaların iç örgütlerini diledikleri biçimde düzenleyebilme özgürlüğüdür

• İş sözleşmesi askıya alınan yönetici, seçime girmemek yeniden seçilmemek veya kendi isteği ile çekilmek suretiyle görevinin sona

ermesi halinde, sona erme tarihinden itibaren ne kadar süre içinde işverene başvurulmalıdır · 1 ay

• İşyeri sendika temsilcisi atama yetkisi · Toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkili sendika

• Sendikalar kanuna göre · Yönetim kurulu üyeleri yönetici sayılır

• Bir işyerinde çalışan işçi sayısına göre sendika tarafından atanabilecek temsilci sayısı;

0 - 50 arasında ise, en çok 1	51 - 100 arasında ise, en çok 2	101 - 500 arasında ise, en çok 3
501 - 1000 arasında ise, en çok 4	1001 - 2000 arasında ise, en çok 6	2001 ve daha fazla ise, en çok 8

İşyeri sendika temsilcilerinin görev ve yetkileri: İşçilerin dilek ve şikâyetlerini dinlemek, işçi-işveren arasında iş birliği sağlamak, işçilerin hak ve çıkarlarını gözetmek, çalışma barışını ve uyumunu sağlamak

İşyeri sendika temsilcisinin görevini sona erdiren nedenler: Temsilci atama yetkili sendikanın yetkilerini kaybetmesi, sendikanın işyeri sendika temsilcisi görevden alması, temsilcinin kendi isteği ile görevden ayrılması, temsilcinin başka iş yerine geçmesi

Mali hesap defteri: Sendikaların tutacakları defterlerden biridir.

• İşçi sendikasına üye olabilmeleri için işçilerin kaç yaşını doldurmuş olmaları gerekir · 15 yaş

İşçi sendikasına üye olma hakkına sahip kişiler: İş sözleşmesine dayanarak çalışanlar, taşıma sözleşmesine dayanarak çalışan hamallar, eser sözleşmesine göre çalışan serbest yazarlar, adi şirket sözleşmesine göre sermaye olarak emek koyanlar

• İşçilerin ve işverenlerin aynı işkolunda ve aynı zamanda birden çok sendikaya üye olmaları halinde · Sonraki üyelikler geçersizdir Sendikaya üyeliğin kazanılabilmesi için gerekli koşullar: Bakanlıkça sağlanacak elektronik başvuru, e-devlet kapısı üzerinden üyelik başvurusu, sendika tüzüğünde belirlenen yetkili organın kabulü, sendikanın yönetim kurulu tarafından üyeliğin kabulü

Sendika Üyelik Borçları: Yöneticilik ve Temsilcilik Görevlerinin tanıdığı yetkileri kötüye kullanmamak, Sendikal kuruluş düzenine uymak, üyelik aidatını ödemek.

Sendikaya Üyelikten doğan haklar: Sendikal kuruluşun bütün faaliyetlerinden ve sağladığı menfaatlardan yararlanmak, sendikal faaliyet ve yönetimine katılmak, oy kullanmak, sendikayı temsil etmek, sendikanın üst kuruluş temsilciliklerine seçilmek

İşçinin sendika üyeliğinin devam ettiği durumlar: İşçinin geçici işsiz kalması, işçinin sendika yönetim kurulunda görev alması, sendikanın tüzel kişiliğinin feshi, işçinin sendikanın denetleme kurulunda görev alması, işçinin gaipliğine karar verilmesi

• Tüzel kişiliği temsilen işveren vekili sıfatı ile işveren sendikalarına üye olanların bu sıfatı kaybetmeleri halinde · İşveren vekilinin sendika organlarındaki görevi sona erer, tüzel kişiliğin üyeliği devam eder.

Sendika üyeliğinin kendiliğinden sona ermesi (infisah): İşçinin iş kolunu değiştirmesi, sendika üyesi olabilmek için gerekli koşulların kaybedilmesi, işçinin ölümü, sendikanın tüzel kişiliğinin infisahi

Sendikaların kendiliğinden sona erme nedenleri: Sendikanın amacının gerçekleşmesinin imkânsız olması, ilk genel kurul toplantısının yapılmaması, olağan genel kurul toplantısının iki defa üst üste yapılamaması, sendikanın zorunlu organlarını oluşturamamış olması Üyelikten çekilme: Sendikaya bildirim tarihinden itibaren 1 ay sonra

• Sendikal kuruluş faaliyeti durduğu anda üyelik aidatı ödeme borcunun durumu · Borç ortadan kalkar

• İşçinin askere gitmesi durumunda · Sendika üyeliği askıda kalır

• Sendika yetkili organının üyelikten çıkarma kararına karşı üye kararın tebliğinden itibaren · 30 gün / İş mahkemesine itiraz edebilir Sarı sendika: İşverenlerin özgür sendikacılık ilkelerine aykırı bir şekilde kendi kontrolleri altında kurdukları sendikalar

Sendikacılık tazminatının alt sınırı: 1 yıllık ücret

• Hangi durumda işveren işçileri arasında sendikalı-sendikasız işçi ayrımı yapabilir · ücret, ikramiye, prim gibi toplu iş sözleşmesinden kaynaklı haklarda ayrım yapabilir

Sendikanın yasak faaliyetleri: Sendikaların siyasi partilerin adı, amblem, rumuz ve işaretlerini kullanamazlar, işçiler ve işverenler birbirinin sendikalarına üye olamazlar, sendikalar ticari faaliyetle uğraşamazlar, gelirlerini üyeleri arasında dağıtamazlar

• Sendika ve konfederasyonların yasak kurum ve kuruluşlardan bağış almaları durumunda · Hazineye aktarılır

• Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'na göre dış denetim yapma yetkisi · en geç 2 yılda bir / mali müşavir

• Sendika ve konfederasyonun tasfiye işlemi tamamlandıktan sonra, sendikanın malvarlığı tüzükte hüküm olmak koşuluyla ilk olarak Aynı nitelikteki kuruluşlara bırakılır

• Tüzel kişiliği sona eren konfederasyonun tüzükte hüküm olmaması halinde, tasfiye sonucunda kalan paraları · Valiliğe aktarılır.

Ünite 6 - Toplu İş Sözleşmesi-Toplu İş Uyuşmazlıkları ve Uyuşmazlıkların Çözümü

Toplu iş sözleşmesi: İş sözleşmesini yapılması, içeriği, sona ermesi ile ilgili hususları düzeltmek üzere işçi sendikası ile işveren sendikası veya sendikaya üyesi olmayan işveren arasında yapılan sözleşmedir.

Toplu iş sözleşmesinin fonksiyonları: Önemli bir hukuk kaynağıdır, iş yerinde uygulanacak çalışma koşullarında yeknesaklık (Tekdüzelik) sağlamaktadır, amacı toplu iş sözleşmelerinin imzalanarak yürürlüğe konmasıdır, üst düzeyde işçi yararına kurallar oluşturulmaktadır. Toplu iş sözleşmesini imzalamaya yetkili taraflar: İşçi sendikası, işveren, işveren sendikası, sendikaya üye olmayan işveren

-Toplu iş sözleşmesinin Normatif Hükümleri: Toplu iş sözleşmelerinin zorunlu içeriğini oluşturan ve iş sözleşmesinin yapılması, muhtevası ve sona ermesi ile ilgili hususları düzenleyen hükümdür; Ücret, fazla çalışma, prim, ikramiye, sosyal yardım, izinler, çalışma süreleri

-Toplu iş sözleşmesinin Borç Doğurucu Hükümleri: Zorunlu hükümleri değildir; Sendika yöneticisine oda tahsisi, sendika ilanlarının nerede-nasıl yapılacağı kararı, izin ve disiplin kurallarının oluşturulması, uyuşmazlık halinde özel hakeme başvurulması Çerçeve sözleşmesi: Ekonomik ve sosyal konseyde temsil edilen işçi ve işveren sendikaları arasında işkolu düzeyinde yapılan sözleşmedir. İlk olarak 6356 sayılı kanunla girmiştir, en az 1 yıl en çok 3 yıl için yapılır, mesleki eğitim iş sağlığı-güvenliği sosyal sorumluluk ve istihdam politikalarına ilişkin düzenlemeleri içerebilir, anayasa ve kanunların emredici hükümlerine aykırı düzenlemeler içerebilir.

• Toplu iş sözleşmeleri yazılı olarak yapılmalıdır. Süresi: En az 1 yıl en çok 3 yıl

Grup toplu iş sözleşmesi: Birden çok işverene ait aynı işkolunda kurulu işyerleri ve işletmeleri kapsamak üzere yapılan sözleşmedir.

• Toplu iş sözleşmesi- grup toplu iş sözleşmesinden farkı · İşçi sendikası her işyerinde ayrı ayrı salt çoğunluğu sağlamak zorunda değildir

• Yeni toplu iş sözleşmesi için yetki başvurusunda bulunulabilmesi için toplu iş sözleşmesi süresinin bitmesinden önceki kaç gün içinde başvurulmalıdır · 120 gün

• Toplu iş sözleşmelerinin iş sözleşmesi karşısındaki hükümleri: İş sözleşmeleri sonradan iş sözleşmelerine aykırı olacak şekilde değiştirilemez, toplu iş sözleşmesi yapıldıktan sonra yeni iş sözleşmeleri yapılacaksa toplu iş sözleşmelerine aykırı olamaz, toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında daha önce yapılmış ve uygulanan iş sözleşmesine aykırı hükümlerin yerini toplu iş sözleşmesi hükümleri alır, iş sözleşmesinde düzenlenmemiş kanunlarda toplu iş sözleşmesi hükümleri doğrudan doğruya uygulanır

• Sona eren toplu iş sözleşmesinin normatif hükümlerinden hangisi söylenir · İş sözleşmesi olarak devam eder

• İşçi sendikasının toplu iş sözleşmesi imzalayabilmesi için kurulu bulunduğu işkolunda en az yüzde kaç işçiyi kendi üyesi olarak

kaydetmiş olmalıdır · %3

• İşletme toplu iş sözleşmelerinde sendikanın yetkili olabilmesi için en az yüzde kaç işçiyi kendi üyesi olarak kaydetmiş olabilir · %40

• Sendikalara toplu iş sözleşmesi imzalayabilmesi için “yetki belgesini” hangi makam ne kadar süre içinde verir · 6 iş günü / Çalışma ve sosyal güvenlik bakanlığı

• Yetki belgesi olmadan yapılan toplu iş sözleşmesinin hükümsüzlüğü ne kadar süre içinde dava yoluyla ileri sürülebilir · 45 gün

• Toplu görüşme süresi ilk toplantıdan itibaren kaç gündür · 60 gün

• İşçi sendikası çağrı tarihinden itibaren kaç gün içinde toplantıya gelmezse yetkisi düşer · 30 gün

• Toplu iş sözleşmesinin imzalandığı tarihte taraf sendikaya üye olanlar hangi tarihten itibaren toplu iş sözleşmesinden yararlanırlar · Sözleşmenin yürürlük tarihinden itibaren

• Dayanışma aidatı ödeyenler talep tarihinden itibaren toplu iş sözleşmesinden yararlanırlar

Teşmil (Genişletme): Uygulanmakta olan toplu iş sözleşmesinin uygulama alanının ayrı işkolunda faaliyette bulunan ancak yürürlükteki toplu iş sözleşmesinin tarafı olmayan başka işçi ve işverenleri de kapsayacak şekilde bakanlık kurulu tarafından genişletilmesi. Teşmil, Çalışma ve sosyal güvenlik bakanının başvurusu üzerine alınır, Bakanlar Kurulu teşmil kararı vermeden önce Yüksek Hakem Kurulunun görüşünü alır, yüksek hakem kurulu görüşünü 15 gün içinde verir, teşmil kapsamını girecek işyerlerinde yürürlükte bir toplu iş sözleşmesi bulunmalıdır

Bireysel uyuşmazlık: Bir işçi ile işveren arasında işverenin işçiye ücreti ödememesinden dolayı ortaya çıkan uyuşmazlık Toplu menfaat uyuşmazlığı: İşçi sendikası ile işveren sendikası arasında ücretin arttırılmasından dolayı çıkan uyuşmazlıktır

Toplu iş uyuşmazlıklarının çözümü

-Barışçıl çözüm yolları: Uzlaştırma, Tahkim, Arabuluculuk -Mücadeleci Çözüm Yolları: Grev, Lokavt

Uzlaştırma: Üçüncü bir kişi ya da kuruluş devreye girerek uyuşmazlık konularını gidermeye çalışır.tarafların kendilerinin uyuşmazlığına çözüm bulmaları esastır.

Tahkim: Toplu iş uyuşmazlıklarının hakem yoluyla çözülmesi

-Gönüllü Tahkim: Toplu iş uyuşmazlıklarında, tarafların kendi aralarında anlaşarak uyuşmazlığın çözümünü yetkili kıldıkları bir hakeme bırakması durumu

-Zorunlu Tahkim: Masalarda öngörülmesi durumunda

Avustralya: Toplu iş uyuşmazlıkları zorunlu tahkim yöntemiyle çözülür

• Yorumla ilişkin tespit davası açılması durumunda iş mahkemesi ne kadar süre içinde karar verir · 2 ay

- Arabuluculuk: Toplu görüşme başında toplu görüşme yapılamaması, toplu görüşme süresinin anlaşma sağlanamadan tamamlanması,
60 günlük toplu görüşme süresinin sonunda taraflar anlaşmaya varamamışlarsa, grev ve lokavttin ertelenmesi halinde
 - Arabulucunun görev süresi · 15 gün
 - Arabulucunun görev süresi tarafların anlaşması ile en çok 6 iş günü uzatılabilir
- Lokavt: İşyerinde faaliyetlerin tamamen durması sebep olacak tarzda, işveren veya işveren vekili tarafından kendi teşebbüs ile veya bir işveren kuruluşunun verdiği karara uyarak işçilerin topluca işten uzaklaştırılması
- Grev: İşçilerin topluca çalışmamak suretiyle işyerinde faaliyeti tamamen durdurmak veya işin niteliğine göre önemli ölçüde aksatmak amacıyla aralarında anlaşarak veyahut bir kuruluş aynı amaçla topluca çalışmamaları için verdiği karara uyarak iş bırakmalarıdır. İngiltere: Grev ve lokavt hiçbir sınırlama olmadan uygulanabilen ülke
- Grev ve lokavttin ertelenmesi halinde arabuluculuk görevini · Taraf işçi sendikası yapar
 - Grev ve lokavttin ertelenmesi halinde, erteleme süresi sonunda anlaşma sağlanamazsa taraflardan birinin başvurusu üzerine uyuşmazlık · Yüksek Hakem Kurulu tarafından çözülür
 - Toplu hak uyuşmazlıklarında özel hakeme başvurulması durumunda özel hakemin vereceği karar · Mahkeme kararı
 - Karar verilen veya uygulanmakta olan bir grev veya lokavttin kanun dışı olup olmadığının belirlenmesi ve süresi · Tespit davası /1 ay
 - Karar verilmiş ve başlamış olan kanuni bir grev veya lokavt genel sağlığı-milli güvenliği bozduğu gerekçesiyle hangi makam ne kadar süre ile erteleyebilir · Bakanlar kurulu / 60 gün
 - Grev kararı uyuşmazlık tutanağının taraflara tebliğinden itibaren 60 gün içinde alınmalıdır
 - İşveren tarafı lokavt kararını ne zaman alır · Grev kararından sonra
 - Grev ve lokavttin geçici olarak yasaklandığı haller · Deprem, çığ kayması halinde
 - Grevin yapılacağı tarih karşı tarafa kaç gün önceden bildirilir · 6 işgünü
 - İş yerinde çalışan işçilerin en az 1/4'ü kadarı grev oylaması talebinde bulunabilir

Ünite 7 - Sosyal Güvenlik Hukuku Hakkında Genel Bilgiler ve Ülkemizde Sosyal Güvenlik Hizmetlerinin Kurumsal Yapısı

Sosyal Güvenlik: Çeşitli sosyal risklerle karşılaşan kişilerin korunması. Belirli sosyal risklerin iktisadi sonuçlarına, daha açık bir deyişle, yol açabilecekleri gelir kayıpları ve gider artışlarına karşı kişilerin güvenliklerinin sağlanmasıdır. İlk defa ABD /1935 Sosyal Güvenlik Kanunu Sosyal güvenlik yoksulluğu ortadan kaldırmaya çalışır. Bireye ekonomik bir güvence sağlamayı amaçlamaktadır.

- Çağdaş Güvenlik Sisteminin öncülüğünü yapan düzenleme · 1935 Sosyal Güvenlik Kanunu

Sosyal Risk: Ne zaman gerçekleşeceği bilinmemekle beraber ileride gerçekleşmesi muhtemel veya muhakkak olan ve buna maruz kalan kişinin malvarlığında eksilmeye neden olan tehlikedir.

İLO'nun tanımladığı Sosyal Riskler: İş kazaları ve meslek hastalıkları, hastalık, analık, malullük, yaşlılık ve ölüm, işsizlik, ailevi yükler

-Geleneksel Sosyal Güvenlik Teknikleri: Tasarruf, Yardımlar, Hukuki sorumluluk, Yardımlaşma sandıkları, Özel sigortalar
Tasarruf: Kişi, kendi güvenliğini kendisi sağlamaya çalışmaktadır.

-Modern Sosyal Güvenlik Teknikleri: Sosyal sigorta, sosyal yardımlar, sosyal hizmetler, Devletçe bakılma

Sosyal yardımlar: Sosyal güvenliğin sağlanmasında kullanılan tekniklerin en eskisi olan sadece muhtaç kesimi koruyan kamu yardımları ve primsiz rejim adı da verilen sosyal güvenlik

Devlet kalkınma: Savaşta zarar görenlere gelir sağlanması, eğitimin ücretsiz olması, burs verilmesi gibi finansman kaynağı vergiler oluşturan sosyal güvenlik tekniği

Bismarck: Sosyal sigorta sisteminin öncüsü olarak kabul edilir

Şili: Sosyal güvenlik sistemini 1982 yılından itibaren tamamen özelleştiren bireysel tasarruf (fon) yönetimi esasını benimsemiştir. Yeni Zelanda: Sosyal güvenlik sisteminin finansmanı sadece vergiler yoluyla sağlayan ülke

Sosyal Güvenlik Kurumu: Yönetim kurulu haftada bir 6 üye ile toplanır. 3 yılda bir toplanır, Sayıştay makamının denetimine tabidir

- Sosyal güvenliğin finansman kaynağı · primler, vergiler, devlet katkısı Yönetim Kurulu: Sosyal Güvenlik Kurumunun en yüksek karar ve irade organıdır.
- Kurumun en üst amiri olan başkan Yönetim Kuruluna karşı sorumludur

Sosyal Güvenlik Kurumu genel kurulunun görev ve yetkileri: Sosyal güvenlik politikaları hakkında görüş ve öneride bulunmak, yönetim kurulu üyelerini seçmek, kurumun bütçe ve bilançosu faaliyet raporları hakkında görüş oluşturmak, kurumun bir sonraki dönemin performans hedeflerine ilişkin görüş oluşturmak

Sosyal Güvenlik Kurumu başkanlığının görevleri: Bütçeyi hazırlamak, kurumu temsil etmek, yıllık amaç ve hedefler oluşturmak, yönetim kurulu kararlarının uygulanmasını sağlamak

• Danışma hizmet birimi · Hukuk müşavirliği

Ana hizmet birimleri: Emeklilik hizmetleri genel müdür, hizmet sunumu genel müdür, Aktüerya ve Fon Yönetimi Daire Başkanlığı, rehberlik ve teftiş başkanlığı

• Ceza infaz kurumları ile tutukevi bünyesinde oluşturulan tesis ve atölyelerde çalıştırılan hükümlü ve tutuklular sigorta kollarından hangisinden yararlanabilirler · Analık

• 5510 sayılı kanuna göre (a) bendi kapsamında sigortalı sayılanların sigortalılık başlangıcı · Çalışmaya başladıkları tarihten itibaren

• 5510 sayılı kanununun 4.mad. 1.fıkrasının (c)bendi kapsamında sigortalı sayılan kişileri çalıştıran işverenler bu kişileri kaç gün içinde

kuruma bildirmekle yükümlüdür · 15 gün

• 5510 sayılı kanuna göre prime esas kazancın hesaplanmasında dikkate alınacak unsurlardandır · Prim ve ikramiye

• Sigortalılar çalışmaya başladıkları tarihten itibaren en geç ne kadar süre içinde çalışmaya başladıklarını kuruma bildirirler · 1 ay

• İsteğe bağlı sigortalılık: Kişilerin isteğe bağlı olarak prim ödemek suretiyle uzun vadeli sigorta kollarına ve genel sağlık sigortasına tabi olmalarını sağlayan sigortadır. İsteğe bağlı sigorta primi ödeyenler iş kazası ve meslek hastalığı sigorta kolundan yararlanamazlar.

• İsteğe bağlı sigortalılık hangi tarihten itibaren başlar · Müracaatın kurum kayıtlarına intikal ettiği tarihi takip eden günden itibaren

• İsteğe bağlı sigortalılar için prim oranının ne kadarı uzun vadeli sigorta oranıdır · %20

İş kazası ve meslek hastalığı: Sigorta kollarından hangisinin finansmanı tamamen işveren tarafından karşılanır

• Malullük yaşlılık ve ölüm sigortalarının toplam prim oranı %20

• Genel sağlık sigortası priminde işverenin payı %7,5

• Kurumun prim ve diğer alacakları süresi içinde tam olarak ödemezse ilk 3 ay için uygulanacak gecikme cezası · %2

• Kurumun prim ve diğer alacakları ödeme süresinin dolduğu tarihi takip eden takvim yılı başından itibaren kaç yıllık bir zamanaşımı süresine tabidir · 10 yıl

• İşverenin tebliğ edilen prim borcuna karşı tebliğ tarihinden itibaren 1 ay süre içinde itiraz edebilir

Ünite 8 - Sosyal Sigorta Kolları

İşsizlik sigortası: 1999 yılında 4447 sayılı kanun ile düzenlenen kısa vadeli bir sigorta koludur.

• 5510 sayılı kanunda düzenlenen kısa vadeli sigorta kolları: İş kazası, meslek hastalığı, hastalık ve analık

-İş kazası: sigortalının işyerinde bulunduğu sırada, iş veren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle, sigortalı adına ve hesabına bağımsız çalışıyorsa yürütmekte olduğu iş nedeniyle, bir işverene bağlı olarak çalışan sigortalının görevli olarak işyeri dışında başka bir yere gönderilmesi nedeniyle asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda, 4/1-a kapsamında emziren kadın sigortalının, iş mevzuatı gereğince çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda, sigortalının iş verence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere gidiş geliş sırasında

• Sigortalının yıllık ücretli izinde geçirdiği kaza · İş kazası olarak nitelendirilemez

• İşveren işyerinde meydana gelen kazayı kolluk kuvvetlerine derhal bildirmelidir.

-Meslek hastalığı: Sigortalının çalıştığı veya yaptığı işin niteliğinden dolayı tekrarlanan bir sebeple veya işin yürütülme şartları yüzünden uğradığı geçici veya sürekli hastalık, bedensel veya ruhsal engellilik halleri

• 4/1-b kapsamında olan sigortalıların meslek hastalığı kuruma sigortalı tarafından 3 iş günü içinde SGK'ya bildirmelidir

• İş kazası ve meslek hastalığında işverenin sorumluluğunun tespiti Kaçınılmazlık faktörü dikkate alınarak yapılır

• İş kazası ve meslek hastalığı halinde verilecek geçici iş göremezlik ödeneği ayakta tedavilerde günlük kazancın 2/3 oranında verilir

-Hastalık:

Hastalık nedeniyle sigortalıya verilecek geçici iş göremezlik ödeneği iş göremezliğin 3. gününden itibaren bağlanır

• 4/1-a sigortalıları hastalık sebebiyle iş göremez duruma düşmeleri halinde iş göremezliğin başladığı tarihten önceki bir yıl içinde en az 90 gün prim ödemesi zorunludur

-Analık:

- Hastalık ve analık hallerinde sağlanan yardım · Geçici iş göremezlik ödeneği

Sigortalı kadının analığı halinde verilecek iş göremezlik ödeneği yatarak tedavilerde günlük kazancın yarısı oranında verilir

- Sigortalı kadına emzirme ödeneği verilebilmesi için 1 yıl içinde 120 gün prim ödenmesi zorunludur

- Tüp bebek tedavisinden yararlanabilmek için en az 5 yıl, 900 gün prim ödemek gerekir

Günlük işsizlik ödeneği, sigortalının son dört aylık prime esas kazançları dikkate alınarak, günlük ortalama brüt kazancının %40

- İşyerinde kısa çalışma süresi en fazla · 3 ay

• 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'na göre; İşsizlik ödeneğine hak kazanmanın şartları; Hizmet akdinin feshinden önceki son 120 gün içinde prim ödeyerek sürekli çalışmış olmak kaydıyla son üç yıl içinde en az 600 gün süre ile işsizlik sigortası primi ödemiş olmalıdır, Hizmet akdinin feshinden sonraki 30 gün içinde başvuruda bulunulmalıdır.

İşsizlik sigortasından sağlanan yardımlar arasında: Sigortalı işsizlerin mesleki becerilerinin artırılması ve iş bulma, Sigortalı işsiz hastalık ve analık sigortası priminin ödenmesi, İşsizlik ödeneğinin verilmesi, Kısa çalışma ödeneğinin verilmesi

Hizmet akdinin sona ermesinden önceki son 120 gün içinde prim ödeyerek sürekli çalışmış olanlardan, son üç yıl içinde;

600 gün sigortalı olarak çalışıp işsizlik sigortası primi ödemiş olan sigortalı işsizlere 180 gün,

900 gün sigortalı olarak çalışıp işsizlik sigortası primi ödemiş olan sigortalı işsizlere 240 gün, 1080 gün sigortalı olarak çalışıp işsizlik sigortası primi ödemiş olan sigortalı işsizlere 300 gün, Süre ile işsizlik ödeneğine hak kazanmaktadırlar.

Yaşlılık aylığı bağlama oranı sigortalının malullük, yaşlılık, ölüm sigortalarına tabi olan prim ödeme gün sayısının her 360 günü için %2

- 4/1-a ve 4/1-b kapsamındaki sigortalılara yaşlılık aylığı · Yazılı istekte buldukları tarihi izleyen aybaşından itibaren

• 5510 sayılı kanuna göre ilk kez sigortalı olan kadın ve erkeklerin yaşlılık aylığına hak kazanabilmeleri için · Kadın 58 yaş / Erkek 60 yaş

- 4/1-a kapsamında bulunan sigortalıların yaşlılık aylığına hak kazanabilmesi için ödemesi gereken prim · 7200 gün

- 2036 yılından itibaren yaşlılık aylığı alabilmek için kadın ve erkeklerde yaş kademeli olarak · 65 olacaktır

Malullük: Uzun vadeli sigorta kolları arasında yer alır

- Sigortalının malullük aylığına hak kazanabilmesi için · 10 yıl sigorta olup, 1800 gün prim ödemiş olmalıdır

• Sigortalı olarak ilk defa çalışmaya başladığı tarihten önce malul olanların yaşlılık aylığına hak kazanabilmesi için · 15 yıl, 3960 gün

- Sürekli tam iş göremezlikte sigortalıya aylık kazancın %70 oranında gelir bağlanır

• Sürekli tam iş göremezlikte eğer sigortalı başka birinin bakımına sürekli muhtaç olacak şekilde malul olursa aylık kazancının %100 oranında gelir bağlanır

- Sigortalının sürekli iş göremezlik gelirine hak kazanabilmesi için meslekte kazanma gücünün en az %20 kaybetmesi gerekir

İhya: Toptan ödeme yapılarak hizmetleri tasfiye edilenlerin tasfiye edilen hizmetlerinin yeniden canlandırılmasına ve işlerlik kazanması

- Dul ve çocuğu bulunmayan eşe bağlanacak ölüm aylığının oranı · %75

- Yüksek öğrenim gören çocuklar 25 yaşını dolduruncaya kadar ölüm aylığından yararlanırlar

- Evlendikleri için gelir ve aylıkları kesilecek olan kız çocuklarına · 2 yıllık ücreti kadar evlenme ödeneği verilir

- Hak sahiplerine cenaze ödeneği verilebilmesi için en az 360 gün malullük, yaşlılık, ölüm sigorta primi ödemiş olmalıdır

• Genel sağlık sigortası sayılanlar zorunlu sigortalılıkların sona erdiği tarihten itibaren 10 gün süreyle sağlık sigortasından yararlanırlar

- Genel sağlık sigortasının finansmanında sigortalı, prime esas kazancın %5 oranında katkıda

- Yalnızca genel sağlık sigortasına tabi olanların ödeyeceği genel sağlık sigorta primi %12

• Sigortalılar, sigortalı olarak çalışmaya başladıkları tarihten itibaren en geç 1 ay içinde Sosyal Güvenlik Kurumu'na sigortalı olarak çalışmaya başladıklarını bildirmeleri gerekir