

İŞ VE SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU



DERS NOTU

1.ÜNİTE İŞ HUKUKU HAKKINDA GENEL BİLGİLER

Çalışma ilişkileri ve bu ilişkilere dayalı çalışma statülerinin tarihi insanlık tarihi kadar eskidir. İş hukukunun temellerinin Sanayi Devrimi ile birlikte atıldığını söylemek yanlış olmayacaktır.

Ülkemizdeki iş hukuku alanındaki temel kanun olan 4857 sayılı İş Kanunu (İK), kapsamına aldığı kişiler bakımından birçok koruyucu düzenleme getirmektedir.

İŞ HUKUKUNUN TARİHSEL GELİŞİMİ

Dünya’da İş Hukukunun Tarihsel Gelişimi

Sanayi Devrimi Öncesi

Sanayi Devrimi öncesi dönemde, kişilerin iradelerinden kaynaklanmayan zorunlu çalıştırma söz konusuydu. Üretim aile üyeleri tarafından, bunların yeterli olmadığı durumlarda ise kölelerce sağlanmaktaydı. 10. yüzyıla kadar devam eden bu dönem “Aile Ekonomisi ve Kölelik Düzeni” olarak adlandırılmaktadır.

10. yüzyıla kadar süren bu dönemden sonra feodal beylerin güçlenmesiyle ortaya çıkan “Feodal Düzen” ise 10. yüzyıldan 15. yüzyılın sonuna kadar sürmüştür.

15. yüzyıldan 18. yüzyıla kadar süren “Korporasyon Dönemi”nde ise, feodal düzen yıkılarak yerlerini prenslikler, beylikler, derebeylikler, krallıklar gibi daha güçlü merkezi otoriteler almıştır. Korporasyon(lonca) aynı meslek ve sanatı sürdürenlerin, birbirlerine yakın bir ortamda toplanarak oluşturdukları örgütler olarak ifade edilebilir ve bu mesleki örgütler, 18. yüzyıl ortalarına kadar birçok ülkede ekonomik yapının temel taşlarını oluşturmuştur.

Bugünkü anlamıyla iş hukukunun temellerinin Sanayi Devrimi ile birlikte atıldığını söyleyebiliriz.

Sanayi Devrimi

İlk olarak buhar, daha sonra da gaz ve elektrik gibi yeni enerji güçlerinin bulunması, bu enerji güçlerinin uyarlandığı makinelerin yapılması ve bu makinelerin üretimde kullanılmaya başlaması gibi bir dizi teknolojik gelişme ile birlikte Sanayi Devrimi ilk olarak İngiltere’de başlayarak daha sonra Fransa, Almanya gibi bazı Batı Avrupa ülkelerine yayılmıştır.

Teknolojik gelişmeler fabrikalarda üretim sürecini de etkilemiş, üretim süreci bir yandan hızlanıp basitleşirken, diğer yandan da ürünler çeşitlenmiştir. İleri ölçüdeki işbölümü ve seri üretim ile birlikte yeni bir iş ilişkisi ve bu ilişkinin dayalı olduğu yeni bir çalışma statüsü de doğmuş ve fabrikalarda fabrika sahiplerinin ad ve hesabına onlara bağlı olarak ücret geliri karşılığında çalışan sanayi işçisi ortaya çıkmıştır.

Bu dönemde, 1789 Fransız Devrimi’nin düşünsel etkileri mevcuttu.

Devletin müdahalesinin ilk belirtileri İngiltere’de; daha sonra tüm Avrupa’da görülmüş ve özellikle kadın ve çocuk işçilere yönelik olarak gerçekleşmiş. Çünkü kadın ve çocuk işgücü daha ucuz emek olarak görülmüş ve işverenler rekabet ortamı içinde ayakta kalabilmek için kadınları ve çocukları “sefalet ücreti” (Truck-system) olarak nitelenen ücretlerle, hatta kimi zaman ücret olarak para yerine mal vererek çok uzun saatlerle çalıştırmışlardır.

İşçilerin sendikalar kurarak örgütlü bir kesim halinde karşılıklarına güçlü bir taraf olarak çıktığını gören işverenler, bu kez kendileri örgütlenme yoluna başvurmuşlardır.

Birinci Dünya Savaşı’nın başlaması ile iş hukukuna ilişkin ulusal ve uluslararası düzenlemeler savaş süresince sekteye uğramış, ancak Birinci Dünya Savaşı’ndan sonra Versaille Barış Anlaşması (1919) ile Uluslararası Çalışma Örgütü (International Labor Organization-ILO) kurularak işçi sorunlarına uluslararası düzeyde çözüm olanağı sağlanmıştır. İkinci Dünya Savaşı’ndan sonra ise, uluslararası işbirliği daha da artarak günümüze kadar büyük gelişmeler sağlamıştır.

İŞ VE SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU

Günümüzde ise, küreselleşmeyle birlikte yaşanan değişime bağlı olarak uluslararası düzenlemelerin önemi daha da artmaktadır.

Türkiye'de İş Hukukunun Tarihsel Gelişimi

Türkiye'de iş hukukunun tarihsel gelişimini, Cumhuriyet Öncesi ve Cumhuriyet Dönemi olarak iki başlık altında inceleyebiliriz.

Cumhuriyet Öncesi

Ülkemizde Avrupa'dakine benzer bir sanayi çok geç ortaya çıkmıştır. Osmanlı İmparatorluğu'nda ekonomi tarıma dayanmakta ve büyük işçi kitlelerini çalıştıran sanayi kuruluşları bulunmamaktadır. Bu dönemde işçi-işveren ilişkisinden çok örf ve âdet kurallarına göre düzenlenen usta-çırak ilişkisi görülmekte ve "zaviye" olarak adlandırılan meslek kuruluşları dikkat çekmektedir. Bu kuruluşlarla ilgili bütün düzenlemeler "fütüvetname" denilen kaynakta düzenlenmiştir. Esnaf zaviyelerinin çatıları altında sadece Müslüman esnaf ve zanaatkârlar yer almaktaydı. Alınan kararlar gayri müslim esnaf ve zanaatkârları bağlamıyordu. Bu nedenle zaviyelerin güçleri giderek azalmaya başlamıştır.

Batı Avrupa ülkeleri ile yoğunlaşan ilişkiler sonucunda bu ülkelerde kurulu "korporasyon" düzeni Osmanlı İmparatorluğu'nda "lonca" olarak anılacak örgütler için yeni bir model olmuştur. Loncalar; tüm esnaf ileri gelenlerinin toplandığı, meslekleriyle ilgili serbestçe görüşebildiği ve herkesin uyabileceği kararların alındığı yerlerdir. Her loncanın bir "teavün sandığı (orta sandığı)" mevcuttur.

Ülkemizdeki ilk sanayileşme hareketleri Avrupa'ya kıyasla daha geç yaklaşık olarak 19. yüzyılın ikinci yarısında başlamıştır. Bu dönemde ortaya çıkan "Ahilik"de, çalışma ilişkilerini dini ve ahlaki ilkelere dayandıran önemli kuruluşlardır.

Osmanlı İmparatorluğu'nda ilk sanayileşme hareketleri, Tanzimat ve Meşrutiyet dönemlerinde başlamıştır.

İmparatorluk ilk olarak Ereğli maden ocaklarında çalışan işçilerin korunmasını öngören politikalara pozitif hukuk kuralları ile işlerlik kazandırmıştır. Bu dönemde çalışma hayatıyla ilgili olarak düzenlemelerin yer aldığı yazılı kaynakların başında, 1863 tarihli "Maden Nizamnamesi" ile kömür işçileri için 1865 yılında çıkarılan "Dilaverpaşa Nizamnamesi" gelmektedir. Bu nizamnamelerden sonra iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili kuralların yer aldığı 1869 tarihli "Maadin (Meaddin) Nizamnamesi" çıkarılmıştır.

Dilaverpaşa Nizamnamesi'nin amacı, Ereğli Kömür Havzası'nda çalışan işçilerin verimliliğini arttırmaktır.

Maadin Nizamnamesi'nin de amacı ekonomiktir. Bu nizamname de maden ocaklarında çalışan işçilerin verimliliğini arttırmak ve Dilaverpaşa Nizamnamesi'nin eksik yönlerini tamamlamak amacıyla çıkarılmıştır.

1877 tarihinde çıkarılan "Mecelle-i Ahkâm-ı Adliye'de (Mecelle)" de çalışma hayatını düzenleyen bazı hükümlere yer verilmiştir. Ülkemizin ilk Medeni Kanunu olan Mecelle'de çalışma ilişkileri insan kirası başlığı altındaki hükümlerle düzenlenmiş ve işçi "nefsini kiraya veren kimse" olarak tanımlanmıştır.

Bu dönemde çıkarılan Mecelle dışındaki çalışma hayatıyla ilgili düzenlemelerin yer aldığı yazılı kaynaklar arasında giderek çoğalan işçi eylemlerini yasaklamak üzere 1909 yılında çıkarılan "Tatil-i Eşgal Kanunu" gelmektedir. Aynı yıl çıkarılan "Cemiyetler Kanunu" ise, cemiyet kurmada serbestlik esasını getirmiştir.

Cumhuriyet Dönemi

Türk İş Hukuku tarihçesi içinde önemli bir olay, 1920 yılında kurulan TBMM'nin henüz Cumhuriyet kurulmadan 1921 yılında çıkardığı 114 sayılı "Zonguldak ve Ereğli Havzai Fahmiyesinde Mevcut Kömür Tozlarının Amele Menafii Umumiyesine Olarak Furuhtuhuna Dair Kanun"dur. Bu Kanun, Zonguldak ve Ereğli Kömür Havzası'nda kömür üretiminden sağlanan tozların açık arttırma suretiyle satılarak bedelinin işçilerin yararına kullanılmak üzere Ziraat Bankası'na yatırılmasını öngörmektedir.

İŞ VE SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU

1921 tarihinde Ereğli kömür işçilerinin yaşama ve çalışma koşullarını düzenlemek amacıyla 151 sayılı "Ereğli ve Zonguldak Havzai Fahmiyesi Maden Amelesinin Hukukuna Müteallik Kanun" çıkarılmıştır.

Cumhuriyetin ilanından sonra kabul edilen 1924 Anayasası, toplanma ve dernek kurma hakkını tanımış ve bu dönemde iş hukuku alanında da birtakım kanunların oluşturulması çalışmalarına başlanmıştır. 1924 tarihli 394 sayılı "Hafta Tatili Kanunu", 1926 tarihli 818 sayılı "Borçlar Kanunu", 1930 tarihli 1593 sayılı "Umumi Hıfzısıhha Kanunu" ve 1935 yılında 2739 sayılı "Ulusal Bayram ve Genel Tatil Günleri Hakkında Kanun" bu anlamda ilk kanunlardır.

Ülkemizde **bireysel iş ilişkileri**, ilk kez Borçlar Kanunu'nun "Hizmet Akdi" başlığı altında yer alan hükümleriyle düzenlenmeye başlamıştır. Ancak 1936 yılında kabul edilen 3008 sayılı "İş Kanunu", Türk İş Hukukunun en önemli belgelerindedir. Kanunu önemli kılan hususlar; çalışma ilişkilerini bütünsel olarak düzenleme amacına yönelik ilk kanun olması, aynı zamanda da bireysel çalışma ilişkilerine yönelik düzenlemeler yapmakla birlikte, toplu iş ilişkileri alanına yönelik hükümler de içermesidir.

1945 tarihinde çalışma hayatıyla ilgili hususları düzenleme, yürütme ve denetlemeyle görevli Çalışma Bakanlığı kuruldu. 16.07.1945 tarihinde 4792 sayılı İşçi Sigortaları Kurumu Kanunu çıkarılmıştır.

1961 tarihli Anayasa hükümleri ülkemizde iş hukuku alanındaki düzenlemelere daha da ileri boyutlar kazandırmıştır.

4857 sayılı "İş Kanunu" yürürlüğe girmiştir.

1982 Anayasası da, 1961 Anayasası gibi, sosyal haklara geniş ölçüde yer vermiştir. 1982 Anayasası'nın koyduğu esaslar doğrultusunda, 1983 tarihinde 2821 sayılı "Sendikalar Kanunu", "2822 sayılı "Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu" çıkarılmıştır. 2012 tarihinde ise 6356 sayılı "Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu" kabul edilmiştir. Bu Kanun ile 2821 sayılı Sendikalar Kanunu ve 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu tek bir Kanunda birleştirilerek hükümleri yeniden düzenlenmiştir.

01.10.2008 tarihinde yürürlüğe giren 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu" çıkarılmıştır.

İŞ HUKUKUNUN KONUSU VE TEMEL İLKELERİ

İş Hukukunun Konusu

Çalışanları, "bağımlı çalışanlar" ve "bağımsız çalışanlar" olarak iki gruba ayırabiliriz. İş hukuku ise bağımlı çalışanlardan sadece işçileri ele almakta ve bunların işverenlerle olan ilişkilerini düzenlemektedir.

İş hukukunda yoğun bir devlet müdahalesi yaşanmaktadır. İş hukukunun önemli bir niteliği sadece işçi-işveren değil, işçi-işveren-devlet ilişkilerinin düzenlenmesinde kendini göstermesidir.

İş hukuku, iş sözleşmesine bağlı olarak çalışanlarla, çalıştıranlar ve bunların örgütleri ile devlet arasındaki ilişkileri düzenleyen kurallar bütünüdür.

Bu bağlamda iş hukukunu "bireysel iş hukuku" ve "toplu iş hukuku" olarak iki alt kategoride ele almak mümkündür.

Bireysel İş Hukuku

Bireysel iş hukuku, tek işçiyle tek işveren arasındaki ferdan kurulan iş ilişkilerini konu alır. Ülkemizde bireysel iş hukuku alanındaki temel kanunlar; "4857 sayılı İş Kanunu", "5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun" ve "854 sayılı Deniz İş Kanunu'dur".

Toplu İş Hukuku

Günümüzde işçi ve işverenler çoğunlukla bireysel olmaktan öte, toplu olarak karşı karşıya gelmekte; örgütlü şekilde bireysel hak ve menfaatlerini korumaktadırlar. Bu bağlamda toplu iş hukuku, işçi ve işverenlerin örgütleri, işçi ve işveren örgütlerinin birbirleri ve devletle olan ilişkileri, bu örgütlerin faaliyetleri, toplu iş sözleşmeleri, toplu iş uyuşmazlıkları ve bunların çözüm yolları gibi konuları ele almaktadır.

Ülkemizde toplu iş hukuku alanındaki temel kanun; 2012 tarihinde çıkarılan "6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'dur".

Sosyal Güvenlik

İş hukukunun işçilerin sürekli ya da geçici olarak çalışma yeteneğini kaybettiği dönemlerini de koruma altına alması, sosyal güvenlik hukukunun ilgi alanına girmektedir

Ülkemizde sosyal güvenlik ile ilgili şu an yürürlükte bulunan temel kanunlar; 2006 tarihinde çıkarılan 5502 sayılı “Sosyal Güvenlik Kurumu Kanunu” ile 5510 sayılı “Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu’dur”.

İş Hukukunun Temel İlkeleri

İşçinin Korunması

Güçlü olan işveren karşısında ekonomik yönden güçsüz ve bağımlı olan işçinin korunması ve bunlar arasında sosyal denge kurma görevi esasen iş hukukunun temel ilkesidir.

İşçilerin korunması düşüncesinin altında yatan neden, işçinin işveren karşısındaki bağımlılığıdır.

Nitekim Anayasa'nın 2. maddesinde “Türkiye Cumhuriyeti sosyal bir hukuk devletidir. Devlet güçsüzleri güçlüler karşısında koruyarak gerçek eşitliği ve dolayısıyla toplumsal dengeyi sağlamakla yükümlüdür. Anayasa'nın 49. maddesinde de “Devlet, çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları ve işsizleri korumak, çalışmayı desteklemek, işsizliği önlemeye elverişli ekonomik bir ortam yaratmak ve çalışma barışını sağlamak için gerekli tedbirleri alır” ifadesi yer almaktadır.

İşçiyi koruma amacının sınırsız olacağı düşünülmemelidir. İşçinin korunması amaçlanırken, bunu gerçekleştirmeye yönelik düzenlemeler toplum yararı ile çatışmamalı, işletmeler düzeyinde de sosyal yükler, işletmenin mali durumunu sarsacak boyutlara ulaşmamalıdır.

İşçi Yararına Yorum

İş hukukuna ait düzenlemelerde bir boşluk ya da eksiklik bulunduğu durumlarda yorumun işçi yararına yapılması iş hukukunun amacı gereğidir.

İşçinin Kişiliğinin Tanınması

İş sözleşmesi, işçiyle işveren arasında karşılıklı edimlerin değiş-tokuşunu öngören sürekli ve kişisel bir ilişki kurmaktadır. Bunun sonucu olarak da taraflar arasında sadakat, işçiyi gözetme ve eşit davranma vb. bir takım yükümlülükler oluşmaktadır.

İŞ HUKUKUNUN KAYNAKLARI

Resmi Kaynaklar

Resmi İç Hukuk Kaynakları

Resmi iç hukuk kaynakları; devletin ilgili resmi organı tarafından meydana getirilen, uyulması zorunlu, genel ve yaptırımı bulunan kurallardır.

Yasama Kaynakları

İş hukukuna uygulanacak kanunların başında ve tüm kaynakların üstünde “Türkiye Cumhuriyeti Anayasası” gelmektedir.

İŞ VE SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU

Anayasa'dan sonra iş hukukunun en önemli kaynağını İş Kanunları oluşturmaktadır. Ülkemizde çalışma hayatıyla ilgili temel kanun, 2003 tarihli 4857 sayılı "İş Kanunu"dur". (İş kanunu dışında kanun varsa yasama organı kaynağıdır)

Yürütme Kaynakları

İş Kanunlarında yer alan hükümlerin ayrıntıları yine bu Kanunların verdiği yetkiye dayanılarak yürütme organı tarafından çıkarılan tüzükler, yönetmelikler vb. ile düzenlenir.

Yargı Kaynakları

Çalışma hayatında ortaya çıkan çeşitli iş uyuşmazlıklarına ilişkin yargı organları tarafından verilen kararlar da hukuk düzeninin önemli kaynaklarıdır. İş hukukunu ilgilendiren yargı kararları, Anayasa Mahkemesi, Yargıtay, Danıştay ve Uyuşmazlık Mahkemesi tarafından verilebilmektedir.

Özel Kaynaklar

İş hukukunun özel kaynakları, farklı çıkar gruplarını temsil eden işçi ve işveren taraflarının serbestçe belirledikleri ve ortaklaşa meydana getirdikleri ya da geleneksel olarak kabul edilebilir özellikler kazanmış kurallardır. Bu kaynaklar bizzat taraflarca oluşturulan özel nitelikteki kaynaklardır. Sadece iş hukukuna özgü olan kaynaklar şunlardır:

İş Sözleşmesi

İş ilişkisini düzenleyen temel kaynak iş sözleşmesidir. İş sözleşmesinin tarafları bu sözleşme ile çalışma süresi, ücret, izin süresi gibi konuları kanunun emredici hükümlerini göz önünde bulundurarak belirler.

Toplu İş Sözleşmesi

İşçi sendikası ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren arasında yapılan ve toplu düzeyde iş ilişkilerini düzenleyen hukuk kaynağıdır. Toplu iş sözleşmesinde işveren tarafı olarak; işveren sendikaları veya işveren yer almaktayken, sözleşmenin işçi tarafı olarak yalnızca işçi sendikaları yer almaktadır.

İşyeri İç Yönetmelikleri

İşyeri iç yönetmelikleri, işveren tarafından belirli bir işyerinde çalışma koşullarını belirlemek için tek taraflı olarak hazırlanan objektif ve genel nitelikte düzenlemelerdir. 3008 sayılı İş Kanunu döneminde yaygın şekilde uygulanan işyeri yönetmelikleri günümüzde önemini ve uygulanırlılığını yitirmiştir.

İşyeri iç yönetmelikleri işçilerle işverenler için uyulması zorunlu kuralları kapsadıklarından işçiler veya işverenler iş yönetmeliklerle düzenlenen hususlar dışarısına çıkamazlar.

İşyeri Uygulamaları

İşyeri uygulamaları, işyerinde bazı fiili davranışların tekrarlanmasıyla ortaya çıkar. İlk olarak bu uygulamanın genel olması, diğer bir ifadeyle işverence sağlanan edimin tüm işçilere veya işçilerin belirli bir bölümüne yönelik olması gerekmektedir. İkinci olarak, davranış belirli bir süre tekrarlanmış olmalıdır. Bunun dışında, edimin aynı koşullarla sağlanması da işyeri uygulamasının meydana gelmesinde önem taşır. Örneğin; lojman, giyecek ve yakacak yardımı gibi sosyal yardımlar sağlanması, doğum, evlenme, hastalık, ölüm gibi hallerde parasal yardımı.

İşverenin Talimat Verme (Yönetim) Hakkı

Çalışma koşullarını belirleyen kaynaklardan birisi de işverenin işçiye verdiği emir ve talimatlardır. Bu talimatlar işin yürütümü ve işçilerin işyerindeki davranışlarına yöneliktir.

Uluslararası Kaynaklar

İŞ VE SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU

İş hukukunun önemli kaynaklarından birisi de uluslararası çalışma normlarıdır. Uluslararası iş hukuku kaynakları, Uluslararası Çalışma Sözleşmeleri, Birleşmiş Milletler Belgeleri, Avrupa Sözleşmeleri gibi çok taraflı anlaşmalar sonucunda ortaya çıkabileceği gibi, sadece iki taraflı sözleşmeler yoluyla da oluşturulabilir.

1919 yılında Versailles Barış Andlaşmasıyla kurulan ILO'nun amacı çalışanlara insani çalışma şartlarıyla sosyal güvenlik sağlamak, bütün dünyayı kapsayabilecek bir sosyal adaleti kurmak ve çalışanların ekonomik ve sosyal durumlarını geliştirmek isteyen ülkelerin bu konuda ortak hareket etmelerini sağlamaktır. Ülkemiz 1932 yılında bu örgüte üye olmuştur.

Uluslararası çalışma sözleşmeleri, sözleşmeyi imzalayan devleti bağlayıcı nitelikteyken tavsiye kararları ise üye devletler bakımından bağlayıcılığı olmayan ve tavsiye niteliğindeki kararlardır.

Uluslararası Çalışma Örgütü belgeleri dışında iş hukukunun diğer uluslararası kaynakları arasında Avrupa Birliği'nin ve Avrupa Konseyi'nin sözleşmeleri ile ikili sözleşmeler sayılabilir.

4857 SAYILI İŞ KANUNU'NUN UYGULAMA ALANI

4857 Sayılı İş Kanunu'nun Faaliyet Kolları Bakımından Uygulama Alanı

İş Kanunu'nun 1. maddesi bu Kanunun kapsamına giren yer, kişi ve faaliyet kollarını belirlemektedir.

İş Kanunu'nun Uygulama Alanı Dışındaki İşler

Deniz Taşıma İşleri

İş Kanunu'nun 4. maddesi; denizde (insan, hayvan ve eşya) taşıma işlerini kural olarak İş Kanunu'nun uygulama alanı dışında bırakmıştır.

Ancak, kıyılarda veya liman ve iskelelerde gemilerden karaya ve karadan gemilere yapılan yükleme ve boşaltma işleri ile Deniz İş Kanunu kapsamına girmeyen ve tarım işlerinden sayılmayan, denizlerde çalışan su ürünleri üreticileri ile ilgili işler, deniz taşıma işlerinden sayılmamış ve bunlar 4857 sayılı İş Kanunu'nun kapsamına alınmıştır.

Hava Taşıma İşleri

Havada yolcu ve yük taşıma işleri de istisna içine alınarak İş Kanunu'nun uygulama alanı dışında bırakılmıştır. Buna karşılık, havacılığın bütün yer tesislerinde yürütülen işlerde çalışanlar ile havada yapılan fakat taşımacılık faaliyeti dışında kalan işlerde çalışanlara İş Kanunu uygulanır.

İş Kanunu'nun kapsamı dışında bırakılanlar pilot, hostes, makinist, telsizci gibi uçuş personelidir ve bu konuda özel bir kanun bulunmadığı için genel nitelikteki Borçlar Kanunu hükümleri uygulanır. Bunların dışında kalan, hava alanı, depo, atölye ve hangarlarda çalışanlar, taşıt araçlarını yapan, onaran ve bakımını üstlenenler, diğer bir ifadeyle tüm yer tesislerinde istihdam edilenler ile hava taşımacılığı yapmayan zirai mücadele pilotları İş Kanunu'nun uygulama alanına girerler.

50 veya Daha Az İşçi Çalıştıran Tarım ve Orman İşleri

İş Kanunu'nun 4. maddesine göre "50'den az işçi çalıştırılan (50 dahil) tarım ve orman işlerinin yapıldığı işyerlerinde ve işletmelerinde bu Kanun hükümleri uygulanmaz". O halde söz konusu işler 50'den çok (en az 51) işçi çalıştırılan tarım ve orman işleri İş Kanunu kapsamına alınmıştır.

Aile Ekonomisi Sınırları İçinde Kalan Tarımla İlgili Yapı İşleri

Aile ekonomisi sınırları içinde kalan tarımla ilgili her çeşit yapı işleri de İş Kanunu'nun kapsamı dışındadır.

Evde Yapılan El Sanatlarına İlişkin İşler

Bir ailenin üyeleri ve üçüncü dereceye kadar (üçüncü derece dâhil) hısımları arasında dışarıdan başka biri katılmayarak evlerde yapılan el sanatları işlerinde İş Kanunu uygulanmaz

Ev Hizmetleri

İŞ VE SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU

Bir evin günlük işlerini görmek üzere o yerde çalışan hizmetçi, aşçı, kâhya, şoför, bahçıvan vb. kişiler tarafından sürdürülen işler de Kanunun kapsamı dışında tutulmuşlardır

Çıraklar

Çıraklar genel olarak 1986 tarihli 3308 sayılı “Mesleki Eğitim Kanunu’na” tabi olduklarından, İş Kanunu ilke olarak çırakları kapsamı dışında bırakmaktadır.

Sporcular

İş Kanunu’nun sporcular hakkında uygulanmayacağını öngören hükmü, klüp tüzel kişiliğine iş sözleşmesi ile bağlı bulunan, ücret karşılığında spor yapan profesyonel sporculara ilişkindir.

Amatör sporcuların ise, iş sözleşmesi yapmaları söz konusu olmadığı gibi, faaliyetleri bakımından ücret de alamadıklarından bunlar zaten İş Kanunu’nun kapsamı dışında yer almaktadırlar. Kapsam dışı tutulanlar sadece sporcularla sınırlandırıldığı için spor kulübünde diğer işlerde çalışanlara İş Kanunu uygulanır.

Rehabilite Edilenler

Özel merkezlerde, hastalık veya kaza sonucu bedence veya ruha sakat kalanların kendi mesleklerinde veya yeni bir meslekte çalışabilmeleri için işe alıştırılmaları amacıyla yapılan çalışmalar da Kanunun kapsamı dışındadır

5362 Sayılı Esnaf ve Sanatkarlar Meslek Kuruluşları Kanunu’nun 3. Maddesinin Tarifine Uygun Üç Kişinin Çalıştığı İşyerleri

5362 Sayılı Esnaf ve Sanatkarlar Meslek Kuruluşları Kanunu’nun 3. maddesinin öngördüğü işyerlerinde en çok üç kişi ile yapılan işlere İş Kanunu hükümleri uygulanmaz. Buna göre terzi, berber, tornacı, marangoz gibi esnaf ve küçük sanatkarların yanında çalışan ve üçü aşmayan işçilere İş Kanunu uygulanmayacaktır.

4857 Sayılı İş Kanunu’nun Kişiler Bakımından Uygulama Alanı

İşçi: İş Kanunu’nun 2. maddesine göre “Bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişiye işçi” denir.

İş sözleşmesi dışında başka sözleşme türlerine dayanarak çalışan kişiler, İş Kanunu’na göre işçi sayılmayacaktır.

İş sözleşmesine göre çalışmayan çıraklar, stajyerler, hükümlüler ve askerler işçi sayılmazlar.

İşçi her zaman gerçek kişidir. Ancak; yapılan işin gerçek veya tüzel kişiye ait olması, işçi niteliğinin kazanılması açısından önem taşımaz.

“İş sözleşmesi dışında ücret karşılığında iş görmeyi taşıma, eser, vekâlet, yayın, komisyon ve adi şirket sözleşmesine göre bağımsız mesleki faaliyet olarak yürüten gerçek kişiler de bu Kanunun ikinci ila altıncı bölümleri bakımından işçi sayılmıştır”

İşveren: “İşçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişiler ile tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlar işveren sayılır”.

İşveren gerçek kişi olabileceği gibi, şirket, dernek, sendika gibi özel hukuk tüzel kişisi veya devlet, üniversite, belediye gibi kamu hukuku tüzel kişisi olabilir.

İşveren Vekili: İş kanununa göre; “İşveren adına hareket eden ve işin, işyerinin ve işletmenin yönetiminde görev alan kimselere işveren vekili” denir. Örneğin, işveren adına hareket eden bir fabrika müdürü, insan kaynakları yöneticisi, atölye şefi ve benzeri kişiler ya da aynı işverene ait birden çok işyerinin bulunması halinde, genel müdür, genel müdür yardımcıları gibi işletme yönetiminde görev alanlar işveren vekilidirler.

Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’na göre işveren vekili “işveren adına işletmenin bütünü yönetenleri” ifade eder.

İŞ VE SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU

Alt İşveren: “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 ve bu iş için görevlendirdiği işçilerini sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştıran diğer işveren ile iş aldığı işveren arasında kurulan ilişkiye asıl işveren-alt işveren ilişkisi denir” .

4857 Sayılı İş Kanunu'nun Yer Bakımından Uygulama Alanı

İş Kanunu'nun yer itibarıyla uygulama alanını “işyeri” oluşturmaktadır.

İşyerinin Tanımı

“İşverenin işyerinde ürettiği mal veya hizmet ile nitelik yönünden bağılılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen yerler (işyerlerine bağlı yerler) ile dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım ve mesleki eğitim ve avlu gibi diğer eklentiler ve araçların da işyerinden sayılacağı” ifade edilmiştir.

Böylece, fabrika, atölye, lokanta hastane, şekerleme fabrikasındaki kutu yapım atölyesi, bir fabrikanın satış mağazası da işyerinden sayılmaktadır. Benzer şekilde, işyerinin dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene gibi amaçlarla oluşturulmuş sosyal tesisleri ile işyerine bağlı kamyon, nakliye aracı, greyder, dozer, forklift veya otomobil gibi iş araçları da işyerinden sayılmaktadır. İşverenin aracın maliki olması zorunlu değildir.

İşyerini Bildirme

İş Kanunu kapsamına giren nitelikte bir işyerini kuran, devralan, çalışma konusunu kısmen veya tamamen değiştiren yahut işyerini kapatan işveren; işyeri ve çalıştırdığı işçilere ait bilgileri bir ay içinde Bölge Müdürlüğü'ne (Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü) bildirmekle yükümlüdür. İşverenler, işveren vekilleri ile işçiler bir aylık bildirim sürelerine bakılmaksızın, işyerinin faaliyete geçişi ile birlikte İş Kanunu hükümlerine tabi olurlar. Söz konusu bildirme yükümlülüğü, alt işveren için de geçerlidir.

İşyerinin Devri

İşyeri veya bir bölümü, hukuki bir işleme dayalı olarak başkasına devredebildiğinde, devir tarihinde mevcut iş sözleşmeleri bütünü hak ve borçları ile birlikte devralana geçer. Devralan işveren, işçinin hizmet süresinin esas alındığı haklarda, işçinin devreden işveren yanında işe başladığı tarihe göre işlem yapmakla yükümlüdür. İşçinin kıdemine bağlanan ihbar süreleri, kıdem tazminatı gibi hakları devreden işveren yanında işe başladığı tarihten itibaren hesaplanır.

Ancak, işyerinin bir devirden önce doğmuş ve devir tarihinde ödenmesi gereken borçlarından devreden ile devralan birlikte sorumludur. Ancak devreden sorumluğu devir tarihinden itibaren iki yıl süreyle sınırlıdır.

İşyerinin Kapatılması

İşyerini serbestçe açabilen işveren kural olarak istediği zaman işyerini kapatabilmekte özgürdür ve bunun için herhangi bir sebep gösterme yükümlülüğü bulunmamaktadır.

Bir işyerinin tesis ve tertiplerinde, çalışma yöntem ve şekillerinde, makine ve cihazlarında işçilerin yaşamı için tehlikeli olan bir hususun saptanması halinde kıdemli iş müfettişinin başkanlığında beş kişilik bir komisyon tarafından tehlikenin niteliğine göre iş tamamen veya kısmen durdurulur veya işyeri kapatılır.

İŞ VE SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU

1. Aile ekonomisi ve kölelik düzeni olarak adlandırılan dönem kaçınıcı yüzyıla kadar sürmüştür?

- a. 10. yüzyıla
- b. 11. yüzyıla
- c. 13. yüzyıla
- d. 14. yüzyıla
- e. 15. yüzyıla

2. Türkiye Cumhuriyeti'nin ilk İş Kanunu aşağıdakilerden hangisidir?

- a. 931 Sayılı Kanun
- b. 3008 Sayılı Kanun
- c. 1475 Sayılı Kanun
- d. 4857 Sayılı Kanun
- e. 2821 Sayılı Kanun

3. "Asgari Ücret Yönetmeliği" iş hukukunun hangi kaynaklarına örnek gösterilebilir?

- a. Yasama Kaynakları
- b. Yürütme Kaynakları
- c. Yargı Kaynakları
- d. Özel Kaynaklar
- e. Uluslararası Kaynaklar

4. Aşağıdakilerden hangisi iş hukukunun resmi kaynaklarından biri değildir?

- a. Anayasa
- b. Tüzük
- c. ILO Sözleşmeleri
- d. İşyeri İç Yönetmelikleri
- e. Kanun Hükmünde Kararname

5. Aynı işverene ait gemilerin gransitoları toplamı 100'den az olduğu veya işverenin çalıştırdığı gemi adamı sayısı 5'den az olduğu takdirde bu gemilerde çalışanlar hangi Kanunun kapsamındadırlar?

- a. İş Kanunu
- b. Medeni Kanun
- c. Borçlar Kanunu
- d. Deniz İş Kanunu
- e. Ticaret Kanunu

6. "İşçiyi nefsinde kiraya veren kimse" olarak tanımlayan Kanun aşağıdakilerden hangisidir?

- a. İş Kanunu
- b. Borçlar Kanunu
- c. Mecelle
- d. Ticaret Kanunu
- e. Sendikalar Kanunu

7. İşveren vekili ile ilgili olarak aşağıdaki ifadelerden hangisi yanlıştır?

- a. Her işyerinde bir işveren vekili vardır
- b. İşveren vekilliği işçi niteliğini ortadan kaldırmaz
- c. İşveren adına hareket eden ve işin veya işletmenin yönetiminde görev alan kimselere işveren vekili denir
- d. İşveren için öngörülen her çeşit sorumluluk ve zorunluluklar işveren vekili hakkında da uygulanır
- e. İşveren vekili kendisine verilen yetki sınırlarını içerisinde hareket eder

8. Bir işverenden işyerinde yürüttüğü mal ve hizmet üretiminin yardımcı işlerinde iş alan kimseye ne ad verilir?

- a. Müteşebbis
- b. İşçi
- c. İşveren
- d. İşveren vekili
- e. Alt İşveren

9. Aşağıdakilerden hangisi yer bakımından İş Kanunu'nun uygulama alanına girmez?

- a. Yemekhane
- b. Lojman
- c. Forklift
- d. Fabrika Satış Mağazası
- e. Çocuk Emzirme Odası

10. Bir işyerini kuran ya da devralan işveren durumu en geç ne kadar bir süre içinde Bölge Müdürlüğü'ne bildirmek zorundadır?

- a. 5 gün
- b. 10 gün
- c. 15 gün
- d. 30 gün
- e. Bildirme yükümlülüğü yoktur

2. ÜNİTE İŞ SÖZLEŞMESİNİN TANIMI VE UNSURLARI

İş Sözleşmesinin Tanımı

“İşçi ile işveren arasında kurulan ilişkiye iş ilişkisi denir”. İş Kanunu'na göre, iş sözleşmesi de, “bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın (işveren) da ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan bir sözleşmedir”.

İş Sözleşmesinin Unsurları

İş sözleşmesinin iş görme, ücret ve bağımlılık olmak üzere üç unsuru bulunmaktadır.

1. İş Görme Unsuru: İş sözleşmesinin varlığı için her şeyden önce iş görme ediminin üstlenilmiş olması gerekir. Burada söz konusu olan “iş”, bir gerçek kişinin ekonomik bakımdan iş olarak değerlendirilebilen her türlü çalışmasıdır. İş görme borcunun konusunu oluşturan iş, bedeni veya fıkri faaliyete dayalı olabilir.

2. Ücret Unsuru: İşçi yaptığı iş karşılığı ücret alır. İş görme unsuru gibi ücret de iş sözleşmesinin esaslı unsurudur. İş sözleşmesi ile taraflardan biri iş görmeyi diğer taraf da ücret ödemeyi taahhüt etmektedir.

Ücretin iş sözleşmesinde açıkça kararlaştırılmamış olması ve uzun bir süre ödenmemiş olması iş sözleşmesinin ücret karşılığı olmadığı sonucunu doğurmaz.

Ücret nakit olarak işveren veya üçüncü kişiler tarafından ödenmektedir.

3. Bağımlılık Unsuru: Bağımlılık unsuru, iş sözleşmesini konusu iş görme olan diğer sözleşmelerden ayıran bir unsur olarak 4857 sayılı Kanun'da yer almıştır. İş sözleşmesinde işçi az veya çok işverene bağlıdır.

Bağımlılık ilişkisi kişisel/hukuki bağımlılık şeklinde karşımıza çıkmaktadır. **Kişisel/hukuki bağımlılık;** işverenin emir ve direktiflerine uygun bir biçimde ve onun denetimi altında işin görülmesidir.

İş Sözleşmesinin Özellikleri

1. Özel Hukuk Sözleşmesi Olması: İş sözleşmesi, hukuki ehliyete ve eşit haklara sahip işçi ve işverenin serbest iradelerinin birleşmesinden oluşan özel hukuk sözleşmesidir.

2. İş Sözleşmesi Karşılıklı Borç Yükleme: İşçi ücret alacağına karşılık iş görme borcuna girmekte buna karşılık da işveren de hizmet isteme hakkına sahip olmakta ancak karşılığında da ücret ödeme borcu altına girmektedir.

3. Devamlı Bir Sözleşme Olması: İş sözleşmesi zamana bağlı devamlı bir sözleşmedir.

4. İşçinin Şahsına Bağlı Olması: İş sözleşmesinde işçinin kişiliği önem taşımaktadır. İşveren sözleşmeyi yaparken işçinin yeteneklerini, mizaç, tavır ve hareketleri ile ahlak ve adabı gibi sübjektif vasıflarını da dikkate almalıdır.

İŞ SÖZLEŞMESİNİN TÜRLERİ

Sürekli ve Süreksiz İş Sözleşmesi: “Nitelikleri bakımından en çok 30 işgünü süren işlere süreksiz iş, bundan fazla devam edenlere sürekli iş denir”.

Sözleşmenin süreksiz veya sürekli olması tarafların iradesine göre değil, işin niteliğine göre belirlenir.

Belirli ve Belirsiz Süreli İş Sözleşmesi: İş sözleşmesi yapılırken devam süresi, diğer bir ifadeyle ne zaman sona ereceği kararlaştırılmamışsa “Belirsiz Süreli İş Sözleşmesi”, kararlaştırılmışsa “Belirli Süreli İş Sözleşmesidir”.

İş sözleşmesinde süre, belirli bir tarih olarak kararlaştırılmamışsa gün, hafta, ay ve yıl şeklinde de belirlenebilir. Ayrıca taraflar iş sözleşmesini yaparken devam süresini, diğer bir ifadeyle ne zaman sona ereceğini açık bir biçimde beyan etmemiş olsalar bile, bu süre sözleşmenin niteliğinden ve işin özelliğinden anlaşılıyorsa belirli süreli iş sözleşmeleridir.

Belirli süreli iş sözleşmesi, esaslı bir neden olmadıkça, birden fazla üst üste (zincirleme) yapılamaz.

İŞ VE SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU

Aksi halde iş sözleşmesi başlangıçtan itibaren belirsiz süreli kabul edilir. Esaslı nedene dayalı zincirleme iş sözleşmeleri, belirli süreli olma özelliğini korurlar.

****Süresi bir yıl veya bir yılı aşan belirli süreli sözleşmeler yazılı yapılmalıdır.**

Belirli süreli iş sözleşmeleri, sürenin dolması ile kendiliğinden sona erer ve işçi kıdem tazminatı alamaz. Belirli süreli iş sözleşmelerinde bildirimli fesih yapılamaz.

İş sözleşmelerinin belirsiz süreli olması asıl belirli süreli yapılması istisnadır.

Tam Süreli ve Kısmi Süreli İş Sözleşmesi: İş Kanunu'na göre, "İşçinin normal haftalık çalışma süresinin, tam süreli iş sözleşmesi ile çalışan emsal işçiye göre önemli ölçüde daha az belirlenmesi durumunda sözleşme kısmi süreli iş sözleşmesidir".

Kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalıştırılan işçi ayrımı haklı kılan bir neden olmadıkça (eğitim, tecrübe vs. gibi), salt iş sözleşmesinin kısmi süreli olmasından dolayı emsal işçiye göre farklı işleme tabi tutulamaz.

Kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan bir işçinin kıdem tazminatı hakkı bulunmakta ve bu tazminata hak kazanmak için aranan hizmet süresinin belirlenmesinde, iş sözleşmesinin başlangıcı ile sona ermesi arasındaki çalışılan ve çalışılmayan günler ayrımı yapılmaksızın tüm süre dikkate alınmalıdır.

Kısmi süreli iş sözleşmeleri, İş Kanunu'nda öngörülen düzenlemeler çerçevesinde iki gruba ayrılır. Bunlar; "Süresi ve Buna İlişkin Koşulları Önceden Belirlenen Kısmi Süreli İş Sözleşmeleri ile Çağrı Üzerine Çalışmayı Öngören Kısmi Süreli İş Sözleşmeleridir".

Süresi ve Buna İlişkin Koşulları Önceden Belirlenen Kısmi Süreli İş Sözleşmesi, işçinin haftalık normal çalışma süresinin, tam süreyle çalışan emsal işçiye göre önemli ölçüde daha az belirlenmesi durumunda söz konusudur. Bu tür sözleşmede işçinin kısmi çalışma süresi ve şekli önceden belirlenmelidir.

Çağrı üzerine çalışma , "Yazılı sözleşme ile işçinin yapmayı üstlendiği işle ilgili olarak kendisine ihtiyaç duyulması halinde iş görme ediminin yerine getirileceğinin kararlaştırıldığı iş ilişkisi çağrı üzerine çalışmaya dayalı kısmi süreli iş sözleşmesidir".

İşçiden iş görme borcunu yerine getirmesini çağrı yoluyla talep hakkına sahip olan işveren bu çağrıyı, aksi kararlaştırılmadıkça, işçinin çalıştırılacağı zamandan en az 4 gün önceden yapmak zorundadır. Süreye uygun çağrı üzerine işçi iş görme edimini yerine getirmekle yükümlüdür. Sözleşmede günlük çalışma süresi kararlaştırılmamışsa, işveren her çağrıda işçiyi günde en az 4 saat çalıştırmak zorundadır".

Takım Sözleşmesi: "Birden çok işçinin meydana getirdiği bir takımı temsilen, bu işçilerden birinin takım kılavuzu sıfatıyla işverenle yaptığı sözleşmeye takım sözleşmesi denir.

Takım sözleşmesi genellikle mevsimlik işlerde yapılmaktadır.

Takım sözleşmesinin mutlaka yazılı yapılması gerekir. Yazılı şekilde yapılmayan takım sözleşmesi geçersizdir. Ayrıca, sözleşmede her işçinin kimliği ve alacağı ücret de gösterilmelidir.

Deneme Süreli İş Sözleşmesi: Tarafların birbirlerini denemek amacıyla iş sözleşmelerinde belirli bir süre kararlaştırmaları halinde "Deneme Süreli İş Sözleşmesi", kararlaştırmamaları halinde ise, "Deneme Süresiz İş Sözleşmesi" söz konusudur.

Taraflar iş sözleşmelerine deneme süresi koyup koymamakta serbest olmakla birlikte, koydukları takdirde Kanunda öngörülen deneme süresine ilişkin emredici hükme uymak zorundadırlar. Kanunumuza göre deneme süresi en çok iki aydır. Ancak toplu iş sözleşmeleriyle bu süre dört aya kadar uzatılabilir.

Deneme süresi içinde tarafların tüm hak ve borçları devam eder.

Deneme süresi sonunda tarafların birbirleriyle bağlı kalmayı istemeleri halinde yeni bir sözleşme yapılmaz ve tarafların tüm hak ve borçları, işçinin ilk kez çalışmaya başladığı tarihten itibaren işler.

İŞ VE SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU

Mevsimlik İş Sözleşmesi: Mevsimlik iş sözleşmeleri, yılın belirli bir döneminde sürdürülüp diğer dönemlerinde sürdürülmeyen mevsimlik işler üzerine kurulan sözleşmelerdir.

Tek bir mevsim için yapılan sözleşme, mevsimin nitelik itibarıyla “belirli süreli iş” olması nedeniyle belirli süreli yapılabilir. Bu durumda iş sözleşmesi mevsimin bitimi ile kendiliğinden sona erer, işçi ihbar ve kıdem tazminatına hak kazanamaz.

Azami ve Asgari Süreli İş Sözleşmesi: Azami süreli iş sözleşmesinde taraflar azami bir süre belirleyip bu süre içinde her zaman sözleşmeyi süreli fesih yoluyla sona erdirme yetkisini saklı tutarlar.

Asgari süreli iş sözleşmelerinde ise, taraflar sözleşmenin belirlenen asgari bir süre içinde süreli fesih yoluyla sona erdirilemeyeceğini, asgari süre geçtikten sonra ise bu yola gidilebileceğini kararlaştırabilirler.

Geçici (Ödünç) İş İlişkisi: “İşveren devir sırasında işçinin yazılı rızasını almak suretiyle bir işçiyi, holding bünyesinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde veya yapmakta olduğu işe benzer işlerde çalıştırılması koşuluyla başka bir işverene iş görme edimini yerine getirmek üzere geçici olarak devrettiğinde geçici iş ilişkisi gerçekleşmiş olur” .

“Geçici iş ilişkisi altı ay süreyle ve en çok iki kez tekrarlanabilir”. Dolayısıyla bir işverenle en çok 18 ayı kapsayacak bir geçici iş ilişkisi kurulabilmektedir.

Geçici İş İlişkisinin Hüküm ve Sonuçları

-İşveren iş sözleşmesine göre istihdam ettiği işçisini geçici bir süre çalıştırılmak üzere başka bir işverene devrettiğinde, işverenle işçi arasındaki iş sözleşmesi sona ermez, devam eder.

-İşçi geçici işverene karşı “özen borcunu” da yerine getirmek durumundadır. İşçinin gerek işverene gerekse geçici işverene karşı “sadakat borcu” da söz konusudur.

-İşverenin işçi üzerinde “yönetim (talimat verme)” hakkı bulunduğundan bunun karşılığında işçinin de “itaat borcu” bulunmaktadır.

**İşverenin ücret ödeme borcunun devam edeceği, geçici iş ilişkisi kurulan işverenin kendisinde çalıştırdığı süre içinde işçinin ödenmeyen ücretinden ve sosyal sigorta primlerinden birlikte sorumlu (müteselsil sorumlu) olacağı düzenleme altına alınmıştır.

-Geçici iş ilişkisinde her iki işverenin işçiye karşı eşit davranma borcu söz konusudur.

-Geçici iş ilişkisinde geçici işveren işçinin gerçek işvereni olmadığından iş sözleşmesini fesih hakkı sadece işverene (asıl) aittir.

İŞ SÖZLEŞMESİNİN YAPILMASI

İş Sözleşmesinde Ehliyet

İş sözleşmesinin kurulmasında diğer bir ifadeyle hukuken geçerli olmasında, tarafların iş sözleşmesi yapmaya ehil olmaları yani ehliyet sahibi olmaları gerekir. Temyiz (Ayırt etme, akli başında hareket edebilme) gücü bulunmayan kişi ise iş sözleşmesi yapamaz, yaparsa sözleşme geçersiz olur. İşveren açısından da ehliyet konusu aynıdır. Ancak işverenin tüzel kişi olması halinde iş sözleşmesi tüzel kişinin yetkili organı tarafından yapılır.

İş Sözleşmesinde Şekil

Sözleşmelerin geçerliliği, kanunda aksi öngörülmedikçe, hiçbir şekle bağlı değildir. Kanunda sözleşmeler için öngörülen şekil, kural olarak geçerlilik şeklidir.

İş Sözleşmesi Yapma Özgürlüğü ve Sınırları

İş sözleşmesi yapma özgürlüğünün sınırlandırılması bazen iş sözleşmesi yapma zorunluluğu şeklinde, bazen de iş sözleşmesi yapma yasağı şeklinde ortaya çıkar.

İŞ VE SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU

İş Sözleşmesi Yapma Zorunluluğu

Sözleşme özgürlüğü gereği bir kimse serbest iradesi dışında sözleşme yapmaya zorlanamaz. Ancak bir takım amaçlarla sözleşme yapma zorunluluğu getirilmiştir.

1.Özürü ve Eski Hükümlü Çalıştırma Zorunluluğu: İşverenler, elli veya daha fazla işçi çalıştırdıkları özel sektör işyerlerinde yüzde üç özürü kamu işyerlerinde ise, yüzde dört özürü ve yüzde iki eski hükümlü işçiyi meslek, beden ve ruhi durumlarına uygun işlerde çalıştırmakla yükümlüdürler. Aynı il sınırları içinde birden fazla işyeri bulunan işverenin bu kapsamda çalıştırmakla yükümlü olduğu işçi sayısı, toplam işçi sayısına göre hesaplanır.

İşverenler çalıştırmakla yükümlü oldukları işçileri Türkiye İş Kurumu aracılığıyla sağlarlar.

Özürü ve eski hükümlü çalıştırma yükümlülüğüne uymayan işveren için Kanunda idari para cezasının uygulanması öngörülmüştür.

2.İşçi Kuruluşlarında Yönetim Görevi Biten İşçiyi Çalıştırma Zorunluluğu: işçi kuruluşunda yönetici olduğu için çalıştığı işyerinden ayrılan işçinin iş sözleşmesi askıda kalır. Yönetici dilerse işten ayrıldığı tarihte iş sözleşmesini bildirim süresine uymaksızın veya sözleşme süresinin bitimini beklemeksizin fesheder ve kıdem tazminatına hak kazanır.

İş sözleşmesi askıya alınan yönetici; sendikanın tüzel kişiliğinin sona ermesi, seçime girmemek, yeniden seçilmemek veya kendi isteği ile çekilmek suretiyle görevinin sona ermesi halinde, sona erme tarihinden itibaren bir ay içinde ayrıldığı işyerinde işe başlatılmak üzere işverene başvurabilir. İşveren, talep tarihinden itibaren **bir ay** içinde bu kişileri o andaki şartlarla eski işlerine veya eski işlerine uygun bir diğer işe başlatmak zorundadır. Bu kişiler süresi içinde işe başlatılmadığı takdirde, iş sözleşmeleri işverence feshedilmiş sayılır.

3. Hastalık Nedeniyle İş Sözleşmesi Feshedilen Gazeteciyi Çalıştırma Zorunluluğu: Gazetecinin uğradığı hastalığın altı aydan fazla sürmesi halinde iş sözleşmesinin feshi yoluna gidilebilmektedir. Bu sebeple iş sözleşmesi feshedilen gazetecinin bir yıl içinde iyileşmesi ve işverene başvurması halinde, boş yer olması koşuluyla işveren gazeteci ile iş sözleşmesi yapma zorunluluğu altına girmektedir.

4.Maluliyeti Sona Eren İşçileri Çalıştırma Zorunluluğu: Bir işyerinden malulen ayrılan bir işçinin maluliyeti ortadan kalkarsa, eski işine alınmalarını istemeleri halinde işverenin bunları eski işleri veya benzeri işlerde boş yer varsa derhal, yoksa boşalacak ilk işe o andaki koşullarla başka isteklilere tercih ederek almak zorundadır. Aranan koşullar bulunduğu halde işveren iş sözleşmesi yapma yükümlülüğünü yerine getirmezse, işe alınma isteğinde bulunan eski işçiye altı aylık ücret tutarında tazminat öder.

5.İş Kanunu'nun 29. Maddesindeki Nedenlerle Topluca İşten Ayrılmak Zorunda Kalanları Tekrar İşe Alma Zorunluluğu: İşveren toplu işçi çıkarmanın kesinleşmesinden itibaren 6 ay içinde aynı nitelikteki iş için yeniden işçi almak istediği takdirde nitelikleri uygun olanları tercihen işe çağırır.

6.Askerliği veya Kanuni Ödev Dolayısıyla İşten Ayrılan İşçileri Tekrar İşe Alma Zorunluluğu: Muvazzaf askerlik ödevi dışında manevra veya herhangi bir sebeple silah altına alınan veya herhangi bir kanundan doğan çalışma ödevi yüzünden işinden ayrılan işçinin iş sözleşmesi işinden ayrıldığı günden başlayarak iki ay sonra işverence feshedilmiş sayılır” . “İşçinin bu haktan faydalanabilmesi için o işte en az bir yıl çalışmış olması şarttır. Bir yıldan çok çalışmaya karşılık her fazla yıl için, ayrıca iki gün eklenir. Şu kadarki bu sürenin tamamı doksan günün geçemez”

İş Sözleşmesi Yapma Yasağı

1.Çocuk ve Genç İşçi Çalıştırma Yasağı

İş Kanunu'na göre, “on beş yaşını doldurmamış çocukların çalıştırılmaları yasaktır. Ancak, ondört yaşını doldurmuş ve ilköğretimlerini tamamlamış olan çocuklar, bedensel, zihinsel ve ahlaki gelişmelerine ve eğitime devam edenlerin okullarına devamına engel olmayacak hafif işlerde çalıştırılabilirler”.

**Maden ocakları ile kablo döşemesi, kanalizasyon ve tünel inşaatı gibi yeraltında veya su altında çalışılacak işlerde 18 yaşını doldurmamış erkek ve her yaşta kadınların çalıştırılması yasaktır.

İŞ VE SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU

*Sanayide ait işlerde 18 yaşını doldurmamış çocuk ve genç işçilerin gece çalıştırılması yasaktır.

2. Kadın İşçi Çalıştırma Yasağı

Maden ocakları ile kablo döşemesi, kanalizasyon ve tünel inşaatı gibi yer altında veya su altında çalışılacak işlerde 18 yaşını doldurmamış erkek ve her yaştaki kadınların çalıştırılması yasaktır”.

Kadın işçilerin doğumdan önce sekiz, doğumdan sonra 8 hafta olmak üzere toplam 16 haftalık süre için çalıştırılmamaları esastır. Çoğul gebelik halinde doğumdan önce çalıştırılmayacak sekiz haftalık süreye iki hafta süre eklenir. Ancak sağlık durumu uygun olduğu takdirde, doktorun onayı ile kadın işçi isterse doğumdan önceki 3 haftaya kadar işyerinde çalışabilir. Bu durumda, kadın işçinin çalıştığı süreler doğum sonrasına eklenir

3. Yabancı İşçilere İlişkin Yasaklar

Türkiye'nin taraf olduğu uluslararası sözleşmelerde aksi öngörülmedikçe yabancılar, Türkiye'de çalışmaya başlamadan önce izin almak zorundadırlar. Belirtilen izinleri olmayan yabancıları çalıştıran işveren ya da işveren vekili ile bağımsız çalışan yabancılara idari para cezası uygulanır.

İş Sözleşmesinin Geçersizliği

“Kanunun emredici hükümlerine, ahlaka, kamu düzenine, kişilik haklarına aykırı veya konusu imkânsız olan sözleşmeler kesin olarak hükümsüzdür”.

Geçersizlik halleri dışında, sözleşmenin kurulması sırasında aşırı yararlanma, yanılma, aldatma, korkutma mevcutsa buna maruz kalan taraf iş sözleşmesinin iptalini talep edebilir.

İŞ SÖZLEŞMESİNDEN DOĞAN BORÇLAR

İşçinin Borçları

1. İş Görme Borcu: İşçinin iş sözleşmesinden doğan en temel borcu iş görme borcudur.

2. İşin Bizzat Görülmesi: Sözleşmeden veya durumun gereğinden aksi anlaşılmadıkça, işçi yüklendiği işi bizzat yapmakla yükümlüdür”.

İşçi yüklendiği işi bizzat yapmakla yükümlü olmakla birlikte iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesi ile ya da durumun gereğinden aksinin kararlaştırılması mümkündür.

3. İşin Özenle Görülmesi: İşçinin işini özenle yapması gerekir. Bu borç bağımsız bir borç olmayıp, iş görme borcu içinde yer alan ve onu tamamlayan bir borçtur.

4. Sadakat Borcu: Türk İş Hukuku bakımından sadakat borcunun kaynağı Medeni Kanun'un 2. maddesinde yer alan “dürüstlük kuralıdır”. Türk Borçlar Kanunu'nda özen ve sadakat borcu birlikte ele alınmıştır. “İşçi, yüklendiği işi özenle yapmak ve işverenin haklı menfaatinin korunmasında sadakatle davranmak zorundadır” hükmüne yer verilmiştir.

Hizmetin yapılması sırasında tarafların, özellikle işçinin sadakati esastır. Bu bakımdan işçi işverenin menfaatlerini korumak ve işveren ile işyerinin menfaatlerine zarar verici hareketlerden kaçınmak zorundadır.

İşçinin işverenle rekabete girmemesi de sadakat borcu çerçevesindedir.

Sadakat borcunun bir başka yönünü de işçinin işyerinde öğrendiği sırları başkasına açıklamaması oluşturur.

5. Teslim ve Hesap Verme Borcu: İşçi, üstlendiği işin görülmesi sırasında üçüncü kişiden işveren için aldığı şeyleri ve özellikle paraları derhal ona teslim etmek ve bunlar hakkında hesap vermekle yükümlüdür. İşçi hizmetin ifasından dolayı elde ettiği şeyleri de derhal işverene teslim etmekle yükümlüdür.

6. Düzenlemelere ve Talimatlara Uyma Borcu: İşveren, işin görülmesi ve işçilerin işyerindeki davranışlarıyla ilgili genel düzenlemeler yapabilir ve onlara özel talimat verebilir. İşçiler, bunlara dürüstlük kurallarının gerektirdiği ölçüde uymak zorundadırlar.

İŞ VE SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU

İşverenin Borçları

1. Ücret Ödeme Borcu: İşverenin iş sözleşmesinden doğan en önemli borcu ücret ödeme borcudur ve işçinin iş görme borcu karşısında yer almaktadır. Ücret geliri genellikle işçinin tek gelir kaynağıdır. Bu bağlamda gerek İş Kanunu'nda gerekse Türk Borçlar Kanunu'nda ücrete ilişkin düzenlemeler yer almaktadır.

İşçinin zorlayıcı nedenlerle çalışmadığı günlerde, hafta tatilinde, ulusal bayram ve genel tatillerde, yıllık ücretli izinlerde, işçiye çalışmadığı halde, kanunun ifadesiyle bir iş karşılığı olmaksızın ücret ödenmesi kabul edilmiştir. Bu tür ücrete **sosyal ücret** adı verilmektedir.

Ücrete ilişkin ikinci unsur parayla ödenen tutar olmasıdır.

İş Kanunu ücretin en geç ayda bir ödenmesi gerektiğini, ancak bu sürenin iş sözleşmeleri ya da toplu iş sözleşmeleri ile bir haftaya kadar indirilebileceğini düzenleme altına almıştır.

Ücret yabancı para olarak kararlaştırılmış ise ödeme günündeki rayice göre Türk parası ile ödenebilir.

Ücret ödemeleri kural olarak işyerinde işçilerin kolayca ulaşabilecekleri bir yerde yapılmalıdır.

2. İşverenin İşçiyi Gözetme Borcu: İşverenin işçiyi gözetme borcu işçinin sadakat borcunun karşılığını oluşturur.

İşverenin işçiyi gözetme borcunun kapsamı Medeni Kanun'un 2. maddesi kapsamındaki dürüstlük ve iyi niyet kuralları ile belirlenir.

3. İşçinin Kişiliğinin Korunması: İşveren, hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek ve işyerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzeni sağlamakla, özellikle işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları (mobbing) ve bu tür tacizlere uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür.

4. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Sağlanması: İşyerinde iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınması zorunluluğu, işverenin geniş anlamda işçiyi gözetme borcunun kapsamında yer alan başlıca yükümlülüklerinden birisidir.

4857 sayılı Kanuna tabi çalışanların iş sağlığı ve güvenliği, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda düzenlenmiştir. "Bu Kanun, kamu ve özel sektöre ait bütün işlere ve işyerlerine bu işyerlerinin işverenleri ile işveren vekillerine, çırak ve stajyerler de dâhil olmak üzere tüm çalışanlarına faaliyet konularına bakılmaksızın uygulanır".

İş sağlığı ve güvenliği kanunu belirtilen kişiler ve faaliyetler hakkında bu uygulanmaz.

a. Fabrika, bakım merkezi, dikimevi ve benzeri işyerlerindeki hariç Türk Silahlı Kuvvetleri, genel kolluk kuvvetleri ve Milli İstihbarat Teşkilatı Müsteşarlığının faaliyetleri,

b. Afet ve acil durum birimlerinin müdahale faaliyetleri,

c. Ev hizmetleri,

ç. Çalışan istihdam etmeksizin kendi nam ve hesabına mal ve hizmet üretimi yapanlar,

d. Hükümlü ve tutuklulara yönelik infaz hizmetleri sırasında, iyileştirme kapsamında yapılan iş yurdu, eğitim, güvenlik ve meslek edindirme faaliyetleri" kanun kapsamı dışında tutulmuştur.

İşveren, çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlü olup bu çerçevede;

a. Mesleki risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesi dâhil her türlü tedbirin alınması, organizasyonun yapılması, gerekli araç ve gereçlerin sağlanması, sağlık ve güvenlik tedbirlerinin değişen şartlara uygun hale getirilmesi ve mevcut durumun iyileştirilmesi için çalışmalar yapar.

b. İşyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyulup uyulmadığını izler, denetler ve uygunsuzlukların giderilmesini sağlar.

c. Risk değerlendirmesi yapar veya yaptırır.

İŞ VE SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU

- ç. Çalışana görev verirken, çalışanın sağlık ve güvenlik yönünden işe uygunluğunu göz önüne alır.
- d. Yeterli bilgi ve talimat verilenler dışındaki çalışanların hayati ve özel tehlike bulunan yerlere girmemesi için gerekli tedbirleri alır.

İşverenin yükümlülüklerinin yerine getirilmesinde aşağıdaki ilkeler göz önünde bulundurulur:

- a. Risklerden kaçınmak.
- b. Kaçınılması mümkün olmayan riskleri analiz etmek.
- c. Risklerle kaynağında mücadele etmek.
- ç. İşin kişilere uygun hale getirilmesi için işyerlerinin tasarımı ile iş ekipmanı, çalışma şekli ve üretim metotlarının seçiminde özen göstermek, özellikle tekdüze çalışma ve üretim temposunun sağlık ve güvenliğe olumsuz etkilerini önlemek, önlenemiyor ise en aza indirmek.
- d. Teknik gelişmelere uyum sağlamak.
- e. Tehlikeli olanı, tehlikesiz veya daha az tehlikeli olanla değiştirmek.
- f. Teknoloji, iş organizasyonu, çalışma şartları, sosyal ilişkiler ve çalışma ortamı ile ilgili faktörlerin etkilerini kapsayan tutarlı ve genel bir önleme politikası geliştirmek.
- g. Toplu korunma tedbirlerine, kişisel korunma tedbirlerine göre öncelik vermek.
- ğ. Çalışanlara uygun talimatlar vermek”.

5. İşyerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Örgütlenmesi: işyerinde çalışan işçi sayısına bağlı olmaksızın tüm işyerleri bakımından işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı çalıştırma yükümlülüğünün getirilmesidir.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu: “Elli ve daha fazla çalışanın bulunduğu ve altı aydan fazla süren sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde işveren, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çalışmalarda bulunmak üzere kurul oluşturur. İşveren, iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına uygun kurul kararlarını uygular” .

“Asıl işveren ve alt işverenin her birinin çalışan sayısının 50’den az ancak toplam çalışan sayısının 50’den fazla olması durumunda, İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu birlikte kurulur” .

6. Eşit Davranma Borcu: İşverenin eşit davranma borcunun hukuki kaynağını Anayasanın 10. maddesindeki eşitlik ilkesi ile İş Kanunu’nun 5. maddesindeki eşit davranma ilkesi oluşturmaktadır.

-İşveren, esaslı sebepler olmadıkça tam süreli çalışan işçi karşısında kısmî süreli çalışan işçiye, belirsiz süreli çalışan işçi karşısında belirli süreli çalışan işçiye farklı işlem yapamaz.

-İşveren, biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça, bir işçiye, iş sözleşmesinin yapılmasında, şartlarının oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde, cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapamaz.

-Aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılmaz.

-İşçinin cinsiyeti nedeniyle özel koruyucu hükümlerin uygulanması, daha düşük bir ücretin uygulanmasını haklı kılmaz.

-İş Kanunu’na göre, işveren esaslı sebepler olmadıkça, tam süreli işçi karşısında kısmi süreli çalışan işçiye, belirsiz süreli çalışan işçi karşısında belirli süreli çalışan işçiye farklı işlem yapamaz

Eşit davranma borcunun her alanda ve mutlak şekilde uygulanması düşünülemez. İşverenin işçileri arasında kıdem, yaş, tecrübe gibi nedenlerle ayırım yapması söz konusu olabilecektir. Bu durum eşit davranma borcuna aykırılık teşkil etmeyecektir.

İŞVE SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU

İşe Uygun İşçi Çalıştırma Borcu: İş sözleşmesinden doğan ve işverene yüklenen borçlardan bir başkası da işe uygun işçi çalıştırma borcudur. Bu borç gereği "Tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde çalışacaklar, yapacakları işe uygun olduklarını belirten sağlık raporu olmadan işe başlatılamayacaktır".

İşverenin Diğer Borçları

İş hukuku açısından diğer bir kısım tali borçları da bulunmaktadır. Bu borçlar;

- Çalışma Belgesi Verme Borcu,
- İşçi Özlük Dosyası Defteri Tutma Borcu ,
- İşten Ayrılma Bildirgesi Verme Borcu ,
- İşçinin Buluşlarının Karşılığını Ödeme Borcu .



İŞ VE SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU

1. İş hukukunda niteliği itibarıyla 30 günden az süren işlere ne ad verilir?

- a. Süreli iş
- b. Süresiz iş
- c. Sürekli iş
- d. Süreksiz iş
- e. Belirsiz süreli iş

2. Tarafların İş Kanunu'na göre deneme süresi toplu iş sözleşmesiyle en çok ne kadar uzatılabilir?

- a. 4 ay
- b. 6 ay
- c. 8 ay
- d. 10 ay
- e. 12 ay

3. Aşağıdakilerden hangisi ya da hangileri iş sözleşmesinin temel özellikleri arasında sıralanabilir?

- I. Devamlılık
 - II. Yönetimde Birlik
 - III. İşçi Yararına Yorum
 - IV. İki Tarafa Borç Yükleme
- a. I-IV
 - b. I-II
 - c. III-IV
 - d. II-IV
 - e. I-III

4. 2 aylık deneme süresi 1 Ocak 2004'de dolan bir işçi kıdem tazminatına en erken hangi tarihte hak kazanır?

- a. 1 Kasım 2004
- b. 1 Ocak 2005
- c. 1 Mart 2005
- d. 1 Kasım 2006
- e. 1 Ocak 2006

5. Çağrı üzerine çalışmada işveren çağrısı en az kaç gün önceden yapmak zorundadır?

- a. 1
- b. 2
- c. 3
- d. 4
- e. Aynı gün

6. Türk Hukukunda işverenin eşit davranma borcunun temel dayanağı aşağıdakilerden hangisidir?

- a. Medeni Kanun
- b. İş Kanunu
- c. Borçlar Kanunu
- d. Anayasa
- e. Ticaret Kanunu

7. 50'den fazla işçi çalıştıran özel sektör işyerlerinde işveren % kaç özürünü istihdam etmek zorundadır?

- a. 1
- b. 2
- c. 3
- d. 4
- e. 5

8. Aşağıdakilerden hangisi yazılı yapılması zorunlu iş sözleşmelerinden biri değildir?

- a. Süreksiz iş sözleşmesi
- b. Takım sözleşmesi
- c. Gemi adamlarıyla yapılan sözleşme
- d. Belirli süresi 1 yıl veya daha uzun süreli iş sözleşmesi
- e. Gazetecilerle yapılan sözleşme

9. Aşağıdakilerden hangisi işverenin borçları arasında yer almaz?

- a. Çalışma Belgesi Verme Borcu
- b. Eşit Davranma Borcu
- c. Ücret Ödeme Borcu
- d. Düzenlemelere ve Talimatlara Uyma Borcu
- e. İş Sağlığı ve Güvenliği Sağlama Borcu

10. Aşağıdakilerden hangisi İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun uygulama alanı içerisinde yer almaz?

- a. Ev hizmetlerinde çalışanlar
- b. Çıraklar
- c. Stajyerler
- d. Belediyeye ait parkta çalışan bahçıvan
- e. Havaalanında çalışan yer hostesi

3.ÜNİTE İŞ İLİŞKİSİNİN ÜCRET, ZAMAN VE KİŞİLER BAKIMINDAN DÜZENLENMESİ

İş sözleşmesinin yapılmasıyla birlikte sözleşmenin tarafları açısından bazı haklar ve yükümlülükler doğmaktadır. Ücret de işçinin iş sözleşmesinden doğan iş görme ediminin karşısında yer alan işverenin en önemli borcudur.

İŞ İLİŞKİSİNİN ÜCRET BAKIMINDAN DÜZENLENMESİ

Ücretin Tanımı ve Unsurları

Ücret ödeme borcu, işçinin iş görme borcu karşısında yer alan ve işverenin iş sözleşmesinden doğan önemli bir borcudur.

Ücretin ilk unsuru, ücretin bir işin karşılığı olmasıdır. Ancak, Kanunun sosyal ve koruyucu yapısı içinde bir iş karşılığı olmaksızın ücret ödenecek haller de düzenlemiştir. Zorlayıcı nedenlerin ortaya çıkması, hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil günleri ve yıllık ücretli izinlerde bir iş karşılığı olmadığı halde işçiye ödenen bu ücrete “sosyal ücret” adı verilir

İş Kanunu’ndaki maddede düzenlenmiş olan ve asıl ücret olarak nitelenen ücretin para (nakit) olarak ödenen tutar olması ücretin ikinci unsurudur.

İş Kanunu’na göre, ücretin işveren veya üçüncü kişiler tarafından ödenmesi ücretin üçüncü unsurudur.

Ücret Türleri

1.Zamana Göre Ücret: Ücretin çalışılan süreye bağlı olarak ödenmesi halinde zamana göre ücret söz konusu olmaktadır. Bu ücret sisteminde saat, gün, hafta veya ay gibi zaman dilimi için ödenecek para belirlenir. Burada önemli olan ücretin ödenmesi için kararlaştırılmış olan zamanın karşılığında ücretin ödenmesidir. Yapılan işin miktarı, kalitesi ücreti etkilemez. Hesaplanmasındaki kolaylık nedeniyle uygulamada yaygın bir şekilde tercih edilmektedir.

2.Akort Ücret: Yapılan işe bağlı olarak hesaplanan ücret türüdür. Bu ücret türünde parça sayısı, uzunluk, ağırlık ve büyüklük gibi birimler esas alınarak işçinin alacağı ücret belirlenir. İşçi, daha çok çalışmasına bağlı olarak daha yüksek ücret geliri elde edebileceği gibi yavaş çalışması halinde ücreti düşecektir. Bu ücret sistemi işçiyi, daha yüksek ücret geliri elde edebilmek için daha fazla çalışmaya sevk edip yorabilir. Bunun sonucunda da işçi, iş kazası ve meslek hastalığı riskine daha açık hale gelebilir. Ayrıca, yaptığı işin kalitesinde de bozulma olabilir işçi, sözleşme gereğince yalnız bir işveren için sadece parça başına veya götürü iş yapmayı üstlenmişse işveren, ona yeterli iş vermekle yükümlüdür.

İşveren, kendi kusuru olmaksızın sözleşmede öngörülen parça başına veya götürü işi sağlayamadığında veya işletme koşulları geçici olarak gerektirdiğinde işçiye ücreti zaman esasına göre öder.

3.Götürü Ücret: Hukuki yönden akort ücret ile götürü ücret arasında fark bulunmamakla birlikte götürü ücret, yapılan işin sonucuna göre hesaplanan bir ücret türüdür. Uygulamada, birimin belirlenmesinin zor olduğu veya birbirine benzemeyen ve genellikle devamlılık göstermeyip bir süre sonra biten işlerde işin sonucuna göre ücret kararlaştırıldığı zaman götürü ücret söz konusu olur.

4.Yüzde Usulü Ücret: Otel, lokanta, eğlence yerleri ve benzer yerlerde uygulanan bir ücret türüdür. İşveren tarafından servis karşılığı veya başka isimlerle müşterilerin hesap pusularına “yüzde” eklenerek veya ayrı şekillerde alınan paralarla müşteri tarafından kendi isteğiyle işverene bırakılan ya da onun kontrolü altında bir araya toplanan paraları işveren işyerinde çalışan tüm işçilere eksiksiz olarak ödemekle yükümlüdür.

5.Prim: Prim, işçinin bireysel olarak veya grup içinde büyük bir çaba göstererek yapmış olduğu işi ödüllendirmek amacıyla ödenen ek bir ücrettir. İşçinin, daha iyi ve verimli çalışmasını teşvik etmek amacıyla yöneliktir.

6.İkramiye: İkramiye, işveren tarafından işçinin yaptığı işten duyulan memnuniyeti göstermek veya yeni yıl, evlenme ve doğum gibi bazı özel nedenlerle verilen ek bir ödemedir.

İŞ VE SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU

7. Komisyon Ücret: Komisyon ücret, işçinin yaptığı iş sonucunda işverene sağladığı menfaat üzerinden veya işçinin gerçekleştirdiği işlem üzerinden belirli bir yüzdeye göre veya sabit olarak belirlenen bir paranın ödendiği bir ücret türüdür. Kitap pazarlamacısının sattığı her kitap setinin fiyatından sabit bir tutar veya yüzde alması komisyon ücret uygulamasıdır. Komisyon ücret, asıl ücret olarak belirlenebileceği gibi temel ücrete ek olarak da belirlenebilir.

8. Aracılık Ücreti: (BK) İşveren tarafından işçiye belirli işlerde aracılık yapması karşılığında bir ücret ödeneceği kararlaştırılmışsa aracılık yapılan işlemin üçüncü kişi ile geçerli olarak kurulmasıyla işçinin bu ücreti talep hakkı doğar. İşçinin aracılığıyla işveren ve üçüncü kişi arasında kurulan sözleşme, işveren tarafından kusuru olmaksızın ifa edilmezse ve üçüncü kişi borçlarını yerine getirmemezse ücret istemine yönelik hak sona erer.

9. Kardan Pay Alma: Kardan pay alma, işyerinin elde ettiği karın bir bölümünün çalışanlara onları işyerine bağlamak ve verimliliği arttırmak gibi nedenlerle ödenen bir ücret türüdür. İşçinin ücretinin sadece kardan pay alma şeklinde belirlenebilmesi mümkün değildir.

Ücretin Belirlenmesi ve Asgari Ücret

İş sözleşmesinin tarafları ücreti istedikleri gibi belirleyebilirler. İş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesi ile belirlenen sözleşmede hüküm bulunmayan durumlarda ise işveren asgari ücretten az olmamak üzere emsal ücreti ödemekle yükümlüdür.

Asgari Ücret Yönetmeliği'ne göre de, tarafların belirleyecekleri ücret tutarı, asgari ücretin altında olamaz ve iş sözleşmelerine ve toplu iş sözleşmelerine de bunun aksine hüküm konulamaz.

Asgari ücret, iş sözleşmesiyle çalışan ve İş Kanunu kapsamında olan veya olmayan her türlü işçinin ekonomik ve sosyal durumlarının düzenlenmesi için Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nda Asgari Tespit Komisyonu aracılığıyla en geç 2 yılda bir belirlenir. Asgari Ücret Tespit Komisyonu işçi, işveren ve devlet temsilcilerinden oluşmaktadır. Komisyonun kararları kesindir ve Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girer.

Asgari ücret işçilerin 16 yaşını doldurmuş olup olmadıklarına göre ayrı ayrı belirlenir.

Ücretin Ödenmesi

İş Kanunu'na göre ücret, para ile ödenen tutardır. Kanuna göre ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkak kural olarak Türk parası ile ödenir. Ücretin yabancı para olarak belirlenmesinde bir engel yoktur. Ancak ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkak yabancı para olarak kararlaştırılmışsa ödeme günündeki rayice göre Türk parası ile ödeme yapılabilir.

Asıl ücretin aynı yani mal olarak ödenmesi mümkün olmamakla birlikte ücret eki olarak kabul edilen ödemeler para veya aynı olarak ödenebilir.

Ücretin Ödenme Yeri

Ücret, işyerinde veya özel olarak açılan bir banka hesabına ödenir.

Ücretin Ödenme Zamanı

İş Kanunu'na göre ücret, en geç ayda bir ödenir. Ancak, iş sözleşmeleri veya toplu iş sözleşmeleri ile ödeme süresi bir haftaya kadar indirilebilir.

Ücretin, işgünlerinde ödenmesi gerekir. Ödeme gününün tatile denk gelmesi halinde ücret ödemesi tatili takip eden tatil olmayan ilk gün yapılır.

Ücretin, ödeme gününden itibaren yirmi gün içinde mücbir bir neden dışında ödenmemesi halinde işçi, iş görme borcunu yerine getirmekten kaçınabilir. Bu nedenle, işçilerin kişisel kararlarına dayanarak iş görme borcunu yerine getirmemeleri sayısal olarak toplu bir nitelik kazansa bile bu durum grev olarak nitelendirilemez. İşçinin, işi geçici olarak bırakmasıyla iş görme borcu ortadan kalkmaktadır.

Ancak, çalışmadığı süre için işçi ücrete hak kazanamaz. İşçilerin, bu nedenle iş sözleşmeleri çalışmadıkları için feshedilmez ve yerine yeni işçi alınamaz, bu işler başkalarına yaptırılmaz. Ekonomik kriz, mücbir bir neden olarak kabul edilmemektedir. İşçi, ücretinin ödenmemesi durumunda iş sözleşmesini haklı nedenle de feshedebilir.

İŞ VE SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU

İş sözleşmesinin sona ermesinde işveren, işçinin ücreti ile sözleşme ve Kanundan doğan para ile ölçülmesi mümkün menfaatlerinin tam olarak ödemek zorundadır.

Ücret Hesap Pusulası

Ücretin ödendiğini işveren ispatlamak zorundadır. İşveren, işçiye işyerinde veya bankaya yaptığı ödemelerde ücret hesabını gösteren imzalı ve işyerinin özel işaretini taşıyan bir pusula vermekle yükümlüdür. Bu pusulada, ödemenin günü ve ilişkin dönemde fazla çalışma, hafta tatili, bayram ve genel tatil ücretleri gibi asıl ücrete yapılan her türlü eklemelerin ve vergi, sigorta primi, avans mahsubu, nafaka ve icra gibi her çeşit kesintilerin ayrı ayrı gösterilmesi gerekir. Bu işlemler, damga vergisi ve her çeşit harçtan da muaftır.

Ücrete İlişkin Zamanaşımı ve Faiz

Ücret alacaklarında zamanaşımı süresi 5 yıldır. Zamanaşımı, alacağın doğmasıyla işlemeye başlar ve işçinin çalışması zamanaşımını durdurmaz.

Ücretin Korunması

İşçilerin tek geçim kaynağı olarak kabul edilen ücretin korunmasına yönelik olarak bazı düzenlemeler yapılmıştır.

Ücretin Haciz, Devir ve Takas Edilememesi

İşçilerin aylık ücretlerinin 1/4'den fazlası haczedilemez. Nafaka borcu alacaklılarının hakları saklıdır. Dolayısıyla, işçinin ücretinden nafaka borçlarının ödenmesinde haciz açısından herhangi bir sınırlama söz konusu değildir, işçinin ücretinin 1/4'den fazlası haczedilebilir. Bu şekilde, tek gelir kaynağı ücret olduğu kabul edilen işçinin ve ailesinin zor duruma düşmeleri önlenmek istenmiştir.

Türk Borçlar Kanunu'na göre işveren, işçiden olan alacağı ile ücret borcunu işçinin onayı ile takas edebilir.

İşverenin Ödeme Güçlüğüne Düşmesinde Ücretlerin Korunması

İşsizlik Sigortası Kanunu anlamında sigortalı sayılan kişileri iş sözleşmesine tabi olarak çalıştıran işverenin konkordato ilan etmesi, işveren için aciz vesikası alınması, iflası veya iflasın ertelenmesi nedenleri ile işverenin ödeme güçlüğüne düştüğü hallerde işçilerin iş ilişkisinden kaynaklanan 3 aylık ödenmeyen ücret alacakları ücret garanti fonundan ödenir.

Bu durumlardan birinin ortaya çıkması halinde işçinin ödenmeyen ücret alacakları için Türkiye İş Kurumu'na başvurması gerekir.

Ücret garanti fonu, işverenler tarafından işsizlik sigortası primi olarak yapılan ödemelerin yıllık toplamının %1'idir

Ücretin İmtiyazlı Alacak Olması

İcra ve İflas Kanunu'na göre, işverenin iflası halinde işçilerin iş ilişkisine dayanan ve iflasın açıklanmasından önceki bir yıl içinde tahakkuk etmiş ihbar ve kıdem tazminatları dahil alacakları ile iflas nedeniyle iş ilişkisinin sona ermesiyle hak etmiş oldukları ihbar ve kıdem tazminatları alacakları, devlet alacakları ve rehinle temin olunan alacaklardan sonra birinci sırada gösterilmiştir.

Kamu Kuruluşlarında Çalışan İşçilerin Ücretlerinin Korunması

Genel ve katma bütçeli dairelerle mahalli idareler veya kamu iktisadi teşebbüsleri yahut özel kanuna veya özel kanunla verilmiş yetkiye dayanılarak kurulan banka ve kuruluşlar, asıl işverenler müteahhide verdikleri her türlü bina, köprü, hat ve yol inşası gibi yapım ve onarım işlerinde çalışan işçilerden müteahhit veya taşeronlar tarafından ücretleri ödenmeyenlerin bulunup bulunmadığının kontrolü ya da ücreti ödenmeyen işçinin başvurusu üzerine ücretleri ödenmeyen varsa müteahhitten veya taşerondan istenecek bordrolara göre bu ücretleri bunların hakedişlerinden öderler.

İŞ VE SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU

Çalışmadığı Halde İşçiye Ücret Ödenmesi

İşçilere hafta tatilinde, ulusal bayram ve genel tatil günlerinde, yıllık ücretli izinli oldukları dönemde bir iş karşılığı olmaksızın günlük asıl ücretleri ödenir. İş Kanunu'nda gösterilen zorlayıcı nedenler dolayısıyla çalışmayan ve çalıştırılmayan işçiye bu bekleme süresi içinde bir haftaya kadar her gün için yarım ücret ödenir.

İşçinin hastalanması halinde sadece aylık ücret alanların ücretleri tam olarak ödenir.

İş Kanunu'nda gebelik halinde işçinin iş sözleşmesinin askıda olması nedeniyle işine gidemediği süreler için ücret işlemeyeceği ifade edilmiştir. Bu nedenle, bu dönemde kadın işçiye ücret ödenmez.

Askerlik durumunda işçiye ücret ödeneceğine ilişkin bir hüküm İş Kanunu'nda bulunmamaktadır.

Türk Borçlar Kanunu'na göre de işverenin, temerrüdü halinde yani işçinin çalışmaya hazır olmasına rağmen işveren tarafından çalıştırılmadığında işveren, işçiye ücretini ödemekle yükümlüdür. Ancak, işçinin işi yapmamasından dolayı tasarruf ettiği ve başka bir iş yaparak kazandığı veya kazanmaktan bilerek kaçındığı meblağ işçinin ücretinden indirilir.

Ücret Kesme Cezası

İşverenin, işçiye ücret kesme cezası verebilmesi için toplu iş sözleşmesi veya iş sözleşmelerinde ücret kesme cezasının uygulanabileceği durumlar düzenlenmelidir. Ayrıca işveren, işçi ücretinden yapılacak ceza kesintilerini işçiye derhal nedenleriyle beraber bildirmesi gerekir.

İşçi ücretlerinden yapılacak ceza kesintileri, bir ayda 2 gündelikten veya parça başına ya da yapılan iş miktarına göre verilen ücretlerde işçinin 2 günlük kazancından fazla olamaz.

Ücretten İndirim Yapılamaması

Her türlü işte uygulanmakta olan çalışma sürelerinin kanuni olarak daha aşağı sınırlara indirilmesi veya işverene düşen kanuni bir yükümlülüğün yerine getirilmesi nedeniyle ya da İş Kanunu hükümlerinden birinin uygulanması sonucuna dayanılarak işçi ücretlerinden her ne şekilde olursa olsun eksiltme yapılamaz.

Kanuni İpotek

Medeni Kanun'da yer alan düzenlemeye göre, bir taşınmaz inşaatında çalışan işçilerin o inşaat üzerinde kanuni ipotek hakları vardır. İşçilerin, bu haktan önceden sözleşme ile vazgeçmeleri de geçerli değildir. Dolayısıyla, işçilerin ücretlerinin ödenmemesi durumunda işçiler ücretleri ödeninceye kadar inşaat üzerine ipotek koydurabileceklerdir.

İŞ İLİŞKİSİNİN ZAMAN BAKIMINDAN DÜZENLENMESİ

Çalışma Süresi

İş Kanunu'na İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği'nde çalışma süresi, "işçinin çalıştırıldığı işte geçirdiği süre" olarak ifade edilmiştir.

Haftalık Çalışma Süresi

İş Kanunu'na göre haftalık çalışma süresi en çok 45 saattir. Kanunda düzenlenmiş olan haftalık çalışma süresine ilişkin hüküm nisbi emredici bir hükümdür. Yani işyerinde haftalık çalışma süresi her zaman 45 saatin altında belirlenebilir.

Haftalık çalışma süresi, taraflar arasında aksi kararlaştırılmadıkça haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanır. İşyerinde, haftanın işgünlerinden birinde kısmen çalışılıyorsa bu süre haftalık çalışma süresinden düşüldükten sonra kalan sürenin çalışılan gün sayısına bölünmesi suretiyle günlük çalışma süresi bulunur.

Denkleştirme Esasına Göre Çalışma

Haftalık çalışma süresi, tarafların anlaşması ile işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine günde 11 saati aşmamak koşuluyla farklı şekilde dağıtılabilir. Yoğunlaştırılmış iş haftası veya haftalarından sonraki dönemde işçinin daha az sürelerle çalıştırılması suretiyle toplam çalışma süresi, çalışması gereken toplam normal süreyi geçmeyecek şekilde

İŞ VE SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU

denkleştirilir. Denkleştirme süresi, 2 aydır. Ancak, toplu iş sözleşmeleri ile 4 aya kadar arttırılabilir. Burada önemli olan denkleştirme süresi olarak belirlenen dönemde, işçinin haftalık ortalama çalışma süresinin normal haftalık çalışma süresini aşmamasıdır.

**Denkleştirme yapılan durumlarda işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, 45 saati aşmamak şartıyla bazı haftalarda 45 saati aşsa bile fazla çalışma sayılmayacaktır.

Denkleştirme süresi esasına dayalı olarak çalışmada, taraflar arasında yazılı anlaşma yapılması gereklidir.

Denkleştirme dönemi içinde günlük ve haftalık çalışma süreleri ile denkleştirme süresi uygulamasının başlangıç ve bitiş tarihleri işveren tarafından belirlenir.

Denkleştirme, işyerinin tamamında veya bazı bölümlerinde ya da bir bölümde çalışan bir grup işçiye uygulanabileceği gibi tek bir işçi için de uygulanabilmesi mümkündür.

Haftalık İşgünlerine Bölünemeyen Çalışma Süreleri

Karayollarında, demiryollarında ve deniz, göl ve akarsularda hareket halindeki taşıtlarda yapılan vb. işlerde çalışma süresinin bir haftanın çalışma günlerine bölünmesi suretiyle yürütülmesine nitelikleri bakımından olanak bulunmayan işlerde, çalışma dönemi işin niteliğine göre en çok 6 ayı geçmemek üzere işveren tarafından belirlenir. Yönetmelik söz konusu işlerde, en az 2 en çok 6 aylık bir dönemde çalışma sürelerini denkleştirme imkânı sağlamaktadır.

Yönetmelikte günlük çalışma süresinin uygulanmasında, günlük çalışma süresinin 11 saati, gece çalışma süresinin 7,5 saati, işin niteliği itibarıyla profesyonel ve ağır vasıta ehliyeti ile taşıt kullananların günlük çalışma süresinin ise 9 saati geçmeyeceği düzenlenmiştir.

**Yönetmelikte düzenlenmiş olan işlerde, çalışma döneminde ortalama haftalık çalışma süresinin 45 saati aşmaması şartıyla bazı haftalarda 45 saatin üzerinde çalışma yapılması fazla çalışma olarak kabul edilmez.

Çalışma Süresinden Sayılan Haller

İşçinin fiilen çalıştırıldığı sürelerin dışında bazı sürelerin de işçinin günlük çalışma süresinden sayılacağı düzenlenmiştir. Buna göre,

- yeraltında veya su altında çalışılacak işlerde işçilerin kuyulara, dehlizlere veya asıl çalışma yerlerine inmeleri veya girmeleri ve bu yerlerden çıkmaları için gereken süreler
- İşçilerin, işveren tarafından işyerlerinden başka bir yerde çalıştırılmak üzere gönderilmeleri halinde yolda geçen süreler
- İşçinin, işinde ve her an iş görmeye hazır bir halde bulunmakla beraber çalıştırılmaksızın ve çıkacak işi bekleyerek boş geçirdiği süreler
- İşçinin, işveren tarafından başka bir yere gönderilmesi veya işverenin evinde veya bürosunda yahut işverenle ilgili herhangi bir yerde meşgul edilmesi suretiyle asıl işini yapmaksızın geçirdiği süreler
- Çocuk emziren kadın işçilerin çocuklarına süt vermeleri için belirtilecek süreler
- Demiryolları, karayolları ve köprülerin yapılması, korunması ya da onarım ve tadili gibi işçilerin yerleşim yerlerinden uzak bir mesafede bulunan işyerlerine hep birlikte getirilip götürülmeleri gereken her türlü işlerde bunların toplu ve düzenli bir şekilde götürülüp getirilmeleri esnasında geçen süreler günlük çalışma süresinden sayılır.

Gece Çalışmaları ve Postalar Halinde Çalışma

Gece Çalışmaları

Kanuna göre "Çalışma hayatında 'gece' en geç saat 20.00'de başlayarak en erken saat 06.00'ya kadar geçen ve herhalde en fazla on bir saat süren dönemdir".

İş Kanunu'nda gece sayılan dönem en fazla 11 saat olarak belirlenmesine rağmen işçilerin gece sayılan dönemdeki çalışmaları 7,5 saati geçemez.

İŞ VE SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU

Gece sayılan dönemde 18 yaşından küçük çocuk ve genç işçilerin çalıştırılması yasaktır.

Postalar Halinde Çalışma

İşyerinin gece ve gündüz sayılan dönemde faaliyette olduğu ve nöbetleşe işçi postalarının kullanıldığı işyerlerinde, işçilerin bir hafta gece postasında çalıştırdıktan sonra gelen ikinci çalışma haftasında gündüz çalıştırılmaları suretiyle postalar sıraya konulur. Gece ve gündüz postalarında, iki haftalık nöbetleşme esasının uygulanması da mümkündür. Yalnız posta değişimleri sırasında işçinin kesintisiz 11 saat dinlendirilmesi gereklidir. Aksi takdirde, diğer postada çalıştırılmaz.

Telafi Çalışması

İşveren, zorunlu nedenlerle işin durması, ulusal bayram ve genel tatillerden önce veya sonra işyerinin tatil edilmesi veya benzer nedenlerle işyerinde normal çalışma sürelerinin önemli ölçüde altında çalışılması veya tamamen tatil edilmesi ya da işçinin talebi ile kendisine izin verilmesi hallerinde 2 ay içinde çalışılmayan süreler için telafi çalışması yaptırabilir. Bu çalışmalar, fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma da sayılmaz.

Telafi çalışmasının yapılması konusunda sınırlama getirilmiştir. Buna göre telafi çalışması, günlük en çok çalışma süresini aşmamak koşuluyla günde 3 saatten fazla olamaz. Ayrıca işveren, tatil günlerinde de telafi çalışması yaptırılmaz.

Kısa Çalışma

Genel ekonomik, sektörel veya bölgesel kriz ile zorlayıcı nedenlerle işyerindeki haftalık çalışma sürelerinin geçici olarak önemli ölçüde azaltılması veya işyerinde faaliyetin tamamen veya kısmen geçici olarak durdurulması hallerinde işyerinde 3 ayı aşmamak üzere kısa çalışma yapılabilir. İşverenin, kısa çalışma talebini gerekçeleri ile birlikte Türkiye İş Kurumu'na, varsa toplu iş sözleşmesi tarafı sendikaya yazı ile bildirmesi gereklidir. Dolayısıyla, işveren öncelikli olarak kısa çalışma için Kurumdan talepte bulunacak, faaliyetin kısmen veya tamamen durdurulması ancak talebin uygun bulunması halinde gerçekleşecektir.

Günlük kısa çalışma ödeneği, sigortalının son oniki aylık prime esas kazançları dikkate alınarak hesaplanan günlük ortalama brüt kazancının %60'ıdır. 16 yaşından büyük işçiler için uygulanan aylık asgari ücretin brüt tutarının %150'sini geçemez.

Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Kavramı

Kanuna göre fazla çalışma, Kanunda yazılı koşullar çerçevesinde haftalık 45 saati aşan çalışmalardır.

Fazla sürelerle çalışma ise haftalık çalışma süresinin sözleşmelerle 45 saatin altında belirlendiği durumlarda haftalık çalışma süresini aşan ve 45 saate kadar yapılan çalışmalardır.

Fazla Çalışma Türleri

Normal Fazla Çalışma: ülkenin genel yararları veya işin niteliği ya da üretimin artırılması gibi nedenlerle fazla çalışma yapılabilir.

Normal fazla çalışma, ülkenin genel yararları veya işin niteliği ya da üretimin artırılması gibi nedenlerle yapılan fazla çalışmadır.

İş Kanuna göre fazla çalışmanın toplamı, yılda 270 saatten fazla olamaz.

Fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma yapılabilmesi için işçinin onayının alınması gereklidir.

**Her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret, normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının %50 yükseltilmesiyle ödenir. Fazla süreli çalışmalarda ise her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret, normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının %25 yükseltilmesiyle ödenir.

Fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma yapan işçi, isterse bu çalışmalarını karşılığında zamlı ücret yerine fazla çalıştığı her saat karşılığında bir saat otuz dakikayı, fazla sürelerle çalıştığı her saat karşılığında bir saat onbeş dakikayı serbest zaman olarak kullanabilir.

İŞ VESOSYAL GÜVENLİK HUKUKU

Zorunlu Nedenlerle Fazla Çalışma: gerek bir arıza sırasında gerek bir arızanın mümkün görülmesi halinde ya da makineler veya araç ve gereç için hemen yapılması gerekli acele işlerde veya zorlayıcı nedenlerin ortaya çıkması durumlarında işyerinin normal çalışmasını sağlayacak dereceyi aşmamak koşuluyla işçilerin hepsine veya bir kısmına fazla çalışma yaptırılabilir.

Zorunlu nedenlerle yapılan fazla çalışma, işyerinin normal çalışmasını sağlayıncaya kadar yapılacaktır. İşyeri, normal çalışmasına döndükten sonra fazla çalışma yaptırılmaz.

***zorunlu nedenlerle fazla çalışmanın karşılığı zamlı ücret olarak ödenir, serbest zaman olarak kullanılamaz.

Olağanüstü Nedenlerle Fazla Çalışma: seferberlik sırasında ve bu süreyi aşmamak şartıyla yurt savunmasının gereklerini karşılayan işyerlerinde fazla çalışmaya gerek görülürse işlerin çeşidine ve ihtiyacın derecesine göre Bakanlar Kurulu günlük çalışma süresini işçinin en çok çalışma gücüne çıkarabilir.

Olağanüstü nedenlerle fazla çalışmada, işçinin onayı aranmaz.

Olağanüstü nedenlerle yapılan fazla çalışmada da yapılan çalışmanın karşılığının zamlı ücret olarak ödenmesi gereklidir, serbest zaman kullanılamaz.

Fazla Çalışma Yaptırılmayacak İşler ve Kişiler

Fazla çalışma yaptırılmayacak işler 7. maddede düzenlenmiştir. Buna göre:

- sağlık kuralları bakımından günde ancak 7,5 saat ve daha az çalışması gereken işlerde fazla çalışma yaptırılmaz.
- gece sayılan gün döneminde yürütülen işlerde fazla çalışma yaptırılmaz.
- Maden ocakları, kablo döşemesi, kanalizasyon, tünel inşaatı gibi yeraltında ve su altında yapılan işlerde fazla çalışma yaptırılmaz.

fazla çalışma yaptırılmayacak kişiler ifade edilmiştir. Buna göre:

- 18 yaşını doldurmamış işçilere fazla çalışma yaptırılmaz.
- sağlıklarının elvermediği işyeri hekiminin veya Sosyal Sigortalar Kurumu Başkanlığı hekiminin, bunların bulunmadığı yerlerde herhangi bir hekimin raporu ile belgelenen işçilere fazla çalışma yaptırılmaz.
- yeni doğum yapmış ve çocuk emziren işçilere fazla çalışma yaptırılmaz.
- Kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılan işçilere fazla çalışma yaptırılmaz. Aynı şekilde, kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçilere fazla sürelerle çalışma da yaptırılmaz.

Hazırlama, Tamamlama ve Temizleme İşleri

Hazırlama, tamamlama ve temizleme işleri için ayrı bir işçi grubu istihdam edilmeyip işyerindeki günlük çalışma sürelerine ek olarak bu işlerde çalışan işçiler, hazırlama, tamamlama ve temizleme işlerinde en çok 2 saat daha çalıştırılabilirler.

İşyerinde asıl işin bitmesinden sonra bu işlerde çalışacak olan işçilere, bu işlere başlamadan önce belirtilen ara dinlenme hakları saklı kalmak koşuluyla yarım saatten az olmamak üzere dinlenme süresinin verilmesi zorunludur.

Hazırlama, tamamlama ve temizleme işinde çalışan işçilere, bu çalışmasının her saati için normal çalışma ücretinin saat başına düşen tutarı %50 yükseltilecek şekilde ödenir.

İŞ VE SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU

Ara Dinlenmesi

Ara dinlenmesi, işçilere günlük çalışma süresinin ortalama bir zamanında, o yerin gelenekleri ve işin gereğine göre ayarlanarak verilir. Ara dinlenme süresi, işçilerin günlük çalışma sürelerine bağlı olarak değişiklik gösterir. İşçilere,

- 4 saat veya daha kısa süreli işlerde 15 dakika,
- 4 saatten fazla ve 7,5 saate kadar (7,5 dahil) süreli işlerde yarım saat,
- 7,5 saatten fazla süreli işlerde 1 saat ara dinlenmesi verilir .

Ara dinlenmeler, günlük çalışma süresinden sayılmaz. Bu nedenle de, ara dinlenme süreleri için işveren işçiye ücret ödemek zorunda değildir.

Ücretli Tatiller ve Yıllık Ücretli İzin

Hafta Tatili

Kanuna göre, nüfusu 10.000 veya 10.000'den çok olan şehirlerdeki tüm sınai ve ticari işyerlerinde çalışmanın haftada bir gün tatil edilmesi zorunludur. Yalnız ziraat, avcılık, balıkçılık, çobanlık, ormancılık ve benzer işler Hafta Tatili Kanunu'nun uygulama alanı dışındadır.

hafta tatili Pazar günüdür. Pazar günü çalışılan işyerlerinde çalıştırılan işçilere haftanın başka bir gününde izin verilmesi gereklidir.

İş Kanunu'nda düzenlenmiş olan hafta tatili hakkından yararlanabilmek için işçilerin, İş Kanunu kapsamında olmaları gereklidir. Aksi halde, İş Kanunu'nda düzenlenmiş olan hafta tatili hakkından yararlanamazlar.

Ayrıca, zorlayıcı ve ekonomik bir neden olmadan işyerindeki çalışmanın haftanın bir veya birkaç gününde işveren tarafından tatil edilmesi halinde haftanın çalışılmayan günleri ücretli hafta tatiline hak kazanmak için çalışılmış gibi sayılır.

Çalışılmayan hafta tatili günü için işveren tarafından bir iş karşılığı olmaksızın o günün ücreti tam olarak ödenir.

Saat ücretiyle çalışan işçilerin tatil günü ücreti, saat ücretinin 7,5 katıdır. Yüzde usulü ücretin uygulandığı işyerlerinde hafta tatili ücreti işveren tarafından ödenir.

Ulusal Bayram ve Genel Tatiller

Ulusal Bayram,

- 29 Ekim Cumhuriyet Bayramı

Resmi Tatiller,

- 23 Nisan Ulusal Egemenlik ve Çocuk Bayramı,
- 19 Mayıs Atatürk'ü Anma ve Gençlik ve Spor Bayramı,
- 30 Ağustos Zafer Bayramı

Dini Bayramlar,

- 3,5 gün Ramazan Bayramı,
- 4,5 gün Kurban Bayramı

İŞ VE SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU

Bunların dışında,

- 1 Ocak yılbaşı tatili,
- 1 Mayıs Emek ve Dayanışma Günü

29 Ekim Cumhuriyet Bayramı'nda ise resmi ve özel tüm işyerlerinin kapatılması zorunludur

İş Kanunu'nun kapsamına giren işyerlerinde çalışan işçiler, ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalışmazlarsa bir iş karşılığı olmaksızın o günün ücreti tam olarak ödenir. İşçilerin, bu günlerde çalışmaları halinde ise ayrıca çalışılan her gün için bir günlük ücret ödenir.

Yıllık Ücretli İzin

Yıllık ücretli izin, işçilerin yıl içinde dinlenmelerini sağlamak amacıyla Anayasa'da güvence altına alınan bir haktır. Yıllık ücretli iznin niteliği, işçi açısından mutlaka kullanılması, işveren açısından da mutlaka kullanılmasını gerektirir

Yıllık Ücretli İzne Hak Kazanma

İşyerinde işe başladığı günden itibaren deneme süresi de içinde olmak üzere, en az bir yıl çalışmış olan işçilere yıllık ücretli izin verilir.

İş Kanunu kapsamına giren işverenin işyerinde çalışmakta olan işçilerin, aynı işverenin işyerlerinde İş Kanunu kapsamına girmeksizin geçirdikleri süreler de bir yılın hesaplanmasında dikkate alınır. Ayrıca işçinin, aynı işverene ait işyerinde aralıksız çalışması da şart değildir.

Yönetmeliğe göre, kısmi süreli veya çağrı üzerine iş sözleşmesiyle çalışanlar da yıllık ücretli izin hakkından tam süreli çalışanlar gibi yararlanır ve farklı işleme tabi tutulamazlar.

Aşağıda sayılan hallerde işçi fiilen çalışmasa da çalışmış gibi sayılır. Kanundaki hükme göre;

- a. İşçinin uğradığı kaza veya tutulduğu hastalık nedeniyle işine gidemediği günler
- b. Kadın işçilerin doğumdan önce ve sonra çalıştırılmadıkları günler,
- c. İşçinin, muvazzaf askerlik hizmeti dışında manevra veya herhangi bir kanundan dolayı ödevlendirilmesi sırasında işine gidemediği günler (bu sürenin yılda 90 günden fazlası sayılmaz),
- d. Çalışmakta olduğu işyerinde zorlayıcı nedenler yüzünden işin aralıksız bir haftadan çok tatil edilmesi sonucu işçinin çalışmadan geçirdiği zamanın 15 günü (işçinin yeniden işe başlaması şartıyla),
- e. İş Kanunu'nun 66. maddede sözü geçen günlük çalışma süresinden sayılan zamanlar,
- f. Hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil günleri,
- g. röntgen muayenehanelerinde çalışanlara Pazar gününden başka verilmesi gereken yarım günlük izinler,
- h. İşçilerin arbuluculuk toplantılarına katılmaları, hakem kurullarında bulunmaları, kongre veya kurullarına işçi veya sendika temsilcisi olarak katılması nedeniyle işlerine devam edemedikleri günler,
- i. İşçilerin evlenmelerinde 3 güne kadar, ana veya babalarının, eşlerinin, kardeş veya çocuklarının ölümünde 3 güne kadar verilecek izinler,
- j. İşveren tarafından verilen diğer izinler ile kısa çalışma süreleri,
- k. İş Kanunu'nun uygulanması sonucu olarak işçiye verilmiş olan yıllık ücretli izin süresi yıllık ücretli izin hakkının hesabında çalışılmış gibi sayılır.

İŞ VE SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU

Yıllık Ücretli İzin Süreleri ve İznin Kullanılması

Kanuna göre işçilere verilecek yıllık ücretli izin süresi, hizmet süresi;

- Bir yıldan beş yıla kadar (beş yıl dahil) olanlara 14 günden,
- Beş yıldan fazla onbeş yıldan az olanlara 20 günden,
- Onbeş yıl (dahil) ve daha fazla olanlara 26 günden az olamaz . Ancak Kanunda, 18 ve daha küçük yaştaki işçilerle 50 ve daha yukarı yaştaki işçilere verilecek yıllık ücretli izin süresinin 20 günden az olamayacağını düzenlenmiştir.

Yıllık ücretli iznin bir bütün olarak kullanılması esastır, işveren tarafından bölünemez. Ancak, yıllık izin süresi tarafların anlaşması ile bir bölümü 10 günden az olmamak üzere en çok üçe bölünebilir

İşveren, yıllık ücretli izinlerini işyerinin kurulu bulunduğu yerden başka bir yerde geçirecek olanlara talepte bulunmaları halinde ve bu durumu belgelemeleri şartıyla gidiş ve dönüşlerinde yolda geçecek süreler için toplam 4 güne kadar ücretsiz yol izni vermek zorundadır.

İşçinin, hak ettiği yıllık iznini kullanmak istediği zamandan en az 1 ay önce işverene yazılı olarak bildirmesi gereklidir.

**İşyerlerinde, Nisan ayı başı ile Ekim ayı sonu arasındaki süre içinde toplu izin uygulamasına gidilebilir.

Yıllık İzin Ücreti

İşveren, yıllık ücretli iznini kullanan her işçiye yıllık izin dönemine ilişkin ücretini işçi izne başlamadan önce peşin olarak ödemek veya avans olarak vermek zorundadır.

Yıllık ücretli izne denk gelen hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil günleri için ücretleri ayrıca ödenir.

Yıllık ücretli iznin amacı işçinin dinlenmesini sağlamak olduğu için işçinin yıllık ücretli izinde olduğu süre içinde başka bir işte ücret karşılığında çalıştığı anlaşılırsa işveren tarafından işçiye ödenen izin ücreti geri alınabilir.

İŞ İLİŞKİSİNİN KİŞİLER BAKIMINDAN DÜZENLENMESİ

İş İlişkisinin Çocuk ve Genç İşçiler Yönünden Düzenlenmesi

Çocuk işçi, 14 yaşını bitirmiş, 15 yaşını doldurmamış ve ilköğretimini tamamlamış kişidir. Genç işçi, 15 yaşını tamamlamış ancak 18 yaşını tamamlamamış kişidir

Çalıştırma Yasakları

İş Kanunu'na göre, 15 yaşını doldurmamış çocukların çalıştırılması yasaktır. Bununla birlikte, 14 yaşını doldurmuş ve ilköğretimini tamamlamış olan çocuklar bedensel, zihinsel ve ahlaki gelişmelerine ve eğitime devam edenlerin okullarına devamına engel olmayacak hafif işlerde çalıştırılmaları mümkündür.

İş Kanunu'na göre, maden ocakları ile kablo döşemesi, kanalizasyon ve tünel inşaatı gibi yeraltında veya su altında çalışılacak işlerde 18 yaşını doldurmamış olanların çalıştırılması yasaktır

Umumi Hıfzısıhha Kanunu'na göre de, 18 yaşından aşağı çocukların bar, kabare, dans salonu, kahve, gazino ve hamamlarda çalıştırılmaları yasaktır

Yıllık İzinde Koruma

18 ve daha küçük yaştaki işçilerin yıllık ücretli izin süresi 20 günden az olamaz.

İş İlişkisinin Kadın İşçiler Yönünden Düzenlenmesi

Aynı veya eşit değerinde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılmaz.

İŞ VE SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU

Çalışma Düzeni

İşverenin, biyolojik veya işin niteliğine ilişkin nedenler zorunlu kılmadıkça işçiye iş sözleşmesinin yapılmasında, şartlarının oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı bir işlem yapması yasaktır.

Çalıştırma Yasakları

Ek-1'de karşısında (K) harfi bulunan işlerde çalışabilirler. Ayrıca, ihtisas ve meslek öğrenimi veren okulları bitirip bu işi meslek edinmiş kadınlar ihtisas ve mesleklerine uygun ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılabilir

kadın işçiler de diğer işçiler gibi gece postasında 7,5 saatten fazla çalıştırılmazlar. Kadın işçiler, gece postasında çalıştırılacaklarsa işyeri, belediye sınırları dışında ise veya belediye sınırları içinde olmakla birlikte posta değişim saatlerinde ulaşım zorluğu bulunuyorsa işveren gece postalarında çalıştıracığı kadın işçileri uygun araçlarla ikametgâhlarına en yakın merkezden işyerine getirip götürmekle yükümlüdür

Analık Halinde Çalışma ve Süt İzni

İş Kanunu'na göre kadınların doğumdan önce 8 ve doğumdan sonra 8 hafta olmak üzere toplam 16 hafta kanuni doğum izinleri vardır. Çoğul gebelik söz konusu ise doğumdan önce çalıştırılmayacak 8 haftalık süreye 2 hafta daha ilave edilir. Ancak, kadın işçinin sağlık durumu uygunsa doktorun onayıyla doğumdan önceki üç haftaya kadar işyerinde çalışabilir.

Kadın işçinin istemesi halinde 16 haftalık sürenin tamamlanmasından veya çoğul gebelik halinde 18 haftalık süreden sonra 6 aya kadar da ücretsiz izin verilir. Ancak, kadın işçinin ücretsiz izin kullanması halinde bu süre yıllık ücretli izin hakkının hesabında dikkate alınmaz.

Kadın işçilere 1 yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam 1,5 saat süt izni verilir.

İş Sözleşmesinin Feshi

İş Kanunu, işverenin iş sözleşmesinin sona ermesinde cinsiyet nedeniyle ayırım yapmasını yasaklamaktadır.

İş İlişkinin Özürlüler ve Eski Hükümlüler Yönünden Düzenlenmesi

İş Kanunu'nda özürlü ve eski hükümlülerin istihdam edilebilmelerine yönelik kota yöntemine ilişkin hükme yer verilmiştir. Kanuna göre işverenler, 50 veya daha fazla işçi çalıştırdıkları özel sektör işyerlerinde %3 özürlü, kamu işyerlerinde ise %4 özürlü ve %2 eski hükümlü işçiye meslek, beden ve ruhi durumlarına uygun işlerde çalıştırmakla yükümlüdürler. İşverenin, aynı il sınırları içinde birden fazla işyeri varsa bu kapsamda çalıştırmakla yükümlü olduğu işçi sayısı, toplam işçi sayısına göre hesaplanacaktır.

Özürlü ve Eski Hükümlü İşçilerin Sağlanması

Özel sektör işvereni, özürlü açığını yükümlülüğün doğduğu andan itibaren 30 gün içinde karşılamak zorundadır. İşverenler, çalıştırmakla yükümlü oldukları işçileri Türkiye İş Kurumu aracılığıyla sağlarlar.

Maluliyeti Sona Eren İşçileri Çalıştırma

İşveren, işyerinin işçisi iken sakatlananlara öncelik tanıyacaktır. İşyerinden malulen ayrılmak zorunda kalıp da sonradan maluliyeti ortadan kalkan işçiler, eski işyerlerinde tekrar işe alınmalarını istedikleri takdirde işveren bunları eski işlerine veya benzeri işlerde boş yer varsa derhal, yoksa boşalacak ilk işe başka isteklilere tercih ederek o andaki şartlarla işe almak zorundadır. Aranılan şartlar bulunduğu halde işveren iş sözleşmesi yapma yükümlülüğünü yerine getirmezse işe alma isteğinde bulunan eski işçiye altı aylık ücret tutarında tazminat ödeyecektir.

İŞVE SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU

Özürü ve Eski Hükümlü Çalıştırılmasının Teşviki

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'na tabi özürü sigortalılar ile korumalı işyerlerinde çalıştırılan özürü sigortalıların, prime esas kazanç alt sınırı üzerinden hesaplanan sigorta primine ait işveren hisselerinin tamamı, kontenjan fazlası özürü çalıştıran, yükümlü olmadıkları halde özürü çalıştıran işverenlerin bu şekilde çalıştırdıkları her bir özürü için prime esas kazanç alt sınır üzerinden hesaplanan sigorta primine ait işveren hisselerinin %50'si Hazine tarafından karşılanır.

Özürü ve Eski Hükümlü Çalıştırmamanın Yaptırımı

İşverenin, özürü ve eski hükümlü çalıştırma yükümlülüğüne aykırı davranması halinde işveren veya işveren vekiline çalıştırmadığı her özürü ve eski hükümlü ve çalıştırmadığı her ay için 750.000.000 TL para cezası verilir. Kamu kuruluşları da bu para cezasından hiçbir şekilde muaf tutulamazlar.

Bu para cezası, her yıl yeniden değerlendirilme oranında artırılır.



İŞ VE SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU

1. Aşağıdakilerden hangisi işçiye sattığı her tencere seti fiyatı üzerinden %10 ödemenin yapılacağı ücret türüdür?

- a. Akort ücret
- b. Götürü ücret
- c. Komisyon ücret
- d. Kardan pay alma
- e. Yüzde usulü ücret

2. Asgari ücret en geç ne zaman belirlenir?

- a. 6 ayda bir
- b. Yılda bir
- c. 2 yılda bir
- d. 3 yılda bir
- e. 5 yılda bir

3. Gıda fabrikasında çalışan bir işçiye aşağıdakilerden hangisinde ücret ödemesi yapılamaz?

- a. Fabrikanın muhasebe bölümünde
- b. Fabrikanın yemekhanesinde
- c. Fabrikanın bahçesinde
- d. Gece kulübünde
- e. Banka hesabına

4. İş Kanunu'na göre haftalık çalışma süresi en çok kaç saattir?

- a. 36
- b. 40
- c. 42
- d. 45
- e. 48

5. Aşağıdakilerden hangisi günlük çalışma süresinden sayılan sürelerden değildir?

- a. Öğle yemeği süresi
- b. Kadın işçinin çocuğunu emzirdiği zaman
- c. Mağazada satış elemanı olarak çalışan işçinin müşteri beklerken boş geçirdiği zaman
- d. İşyerine bahçıvan olarak alınan işçinin işverenin evinin bahçesinin bakımını yaptığı zaman
- e. Mali müşavirin yanında çalışan işçinin vergileri yatırmak için vergi dairesine gittiği zaman

6. İşyerinde 2 yıldır çalışmakta olan 52 yaşındaki işçinin yıllık izin süresi ne kadardır?

- a. 14 gün
- b. 16 gün
- c. 20 gün
- d. 24 gün
- e. 26 gün

7. Ağır ve Tehlikeli İşler Yönetmeliği'nde karşısında (Gİ) harfleri bulunan işlerde hangi yaş grubundaki işçiler çalışabilir?

- a. 14-16
- b. 16-18
- c. 17-18
- d. 18-20
- e. Her yaş grubundaki çocuk ve genç işçiler çalışabilir.

8. İş Kanunu'na göre tekil gebelik halinde kadınların kanuni doğum izin süreleri toplam ne kadardır?

- a. 10 hafta
- b. 12 hafta
- c. 14 hafta
- d. 16 hafta
- e. 18 hafta

9. Kamuya ait 50'den fazla işçinin çalıştığı bir işyerinde özürlü ve eski hükümlü istidam oranı aşağıdakilerden hangisidir?

- a. %4 özürlü-%2 eski hükümlü
- b. %3 özürlü-%2 eski hükümlü
- c. %2 özürlü-%1 eski hükümlü
- d. %4 özürlü-eski hükümlü istihdamı zorunluluğu yoktur.
- e. %3 özürlü-eski hükümlü istihdamı zorunluluğu yoktur.

10. İşverenler, çalıştırmakla yükümlü oldukları özürlü ve eski hükümlü işçiyi hangi kurum aracılığı ile sağlarlar?

- a. Valilik
- b. Belediye
- c. İl Müdürlüğü
- d. Bölge Müdürlüğü
- e. Türkiye İş Kurumu

4.ÜNİTE İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Sonuçları

Taraflar, yapmış oldukları bir iş sözleşmesine kendi istek ve iradeleri ile son verebilecekleri gibi, iş sözleşmeleri bazı genel sebeplerin ortaya çıkması ile de sona erebilir.

İş sözleşmesinin sona ermesiyle, işçi ve işveren arasındaki hukuki ilişki hemen sona ermez. İki taraf arasındaki hukuki ilişki bir süre daha devam eder. Gerçekten, özellikle iş hukukunun kendine özgü yapısı, sosyal karakteri ve iş sözleşmesinin hukuki nitelikleri, taraflar arasındaki sözleşme ilişkisinin sona ermesine rağmen, iş ilişkisinin sonuçlarının belli bir süre daha devam etmesini gerektirmektedir. Bu anlamda iş sözleşmesinin sona ermesi ile özellikle işverenin bazı yükümlülükleri doğmakta; iş ilişkisi bu yükümlülüklerin yerine getirilmesiyle kesin şekilde sona ermektedir.

İş Kanunu'na göre iş ilişkisinin sona ermesinin sonuçları, başka bir deyişle işverenin iş ilişkisinin sona ermesinden doğan yükümlülükleri; kıdem tazminatı ödenmesi, ibraname ve çalışma belgesi düzenlenmesi şeklinde sıralanabilir.

İŞ SÖZLEŞMESİNİN HÜKÜMSÜZLÜĞÜ

Hükümsüzlük yaptırımı iki şekilde ortaya çıkar. Bunlardan birincisi "iş sözleşmesinin geçersizliği" bir diğeri ise "iş sözleşmesinin iptali"dir.

1.İş Sözleşmesinin Geçersizliği

Genel hükümler uyarınca, iş sözleşmesi taraflarından birinin veya her ikisinin ehliyeti ile ilgili noksanlıklar, iş sözleşmesinin Kanunun ve tarafların öngördüğü şekil şartına uygun yapılmaması, iş sözleşmesinin konusunun kanunun emredici hükümlerine, kamu düzenine, kişilik haklarına, ahlak ve adaba aykırı olması, iş sözleşmesinin geçersizliği sonucunu doğurur.

Geçerlilik koşullarına ilişkin noksanlık ve aykırılık sadece sözleşmenin belirli bir bölümüne ilişkin ise, sadece bu bölüm geçersiz sayılır.

2.İş Sözleşmesinin İptali

İş sözleşmesi yanılma, aldatma, korkutma etkisi altında yapılmışsa, iptali mümkündür. İş sözleşmesinin yapılması sırasında iradesi, yanılma, aldatma, korkutma gibi nedenlerle sakatlanan taraf yanılma, aldatma, halinin öğrenildiği, korkutmanın ise ortadan kalktığı andan itibaren bir yıl içinde sözleşme ile bağlı kalmak istemediğini karşı tarafa beyan ederek, iş sözleşmesinin iptalini isteyebilir. İş sözleşmesinin geçersizliğinde olduğu gibi, iptali halinde de sözleşmenin geleceğe yönelik olarak ortadan kalkacağı kabul edilmektedir.

İŞ SÖZLEŞMESİNİN SONA ERMESİ

İş Sözleşmesinin Genel Sebeplerle Sona Ermesi

1.Ölüm: Ölüm ile sözleşme kendiliğinden sona erer. İlke olarak işverenin ölümü iş sözleşmesini sona erdirmez. İşverenin ölümü hâlinde, yerini mirasçıları alır.

* İşçinin ölümü ile iş sözleşmesi kendiliğinden sona ererken işverenin ölümü iş sözleşmesini sona erdirmez.

2. Tarafların Uzlaşması: İş sözleşmeleri belirli veya belirsiz süreli ya da diğer şekillerde yapılabilir. Ne şekilde yapılmış olursa olsun, iş sözleşmesi aynen yapıldığı gibi, tarafların anlaşması suretiyle sona erdirilebilir.

Tarafların anlaşma yolu iş sözleşmesini sona erdirmek için yaptıkları, iş sözleşmesini sona erdirmeye sözleşmesi, zımnî olabileceği gibi açık olarak da yapılabilir. Bu sözleşmeye "ikale" denir.

3.Saptanan (Belirli) Sürenin Dolması: Belirli süreli iş sözleşmeleri, ilke olarak saptanan sürenin bitimi ile son bulur. Bu durum, ortada bir fesih olmadığından, iş sözleşmesinin feshine ilişkin sonuçlar ortaya çıkmaz

İş Sözleşmesinin Fesih Yoluyla Sona Erdirilmesi

İş sözleşmesi işçi veya işverenin tek taraflı irade beyanları ile sona erdirilebilir. Taraflardan birinin sözleşmeyi sona erdiren irade beyanına fesih bildirimidir.

İş Sözleşmesinin Süreli Fesih Yoluyla Sona Erdirilmesi

İş hukukuna özgü bir fesih yöntemi olan süreli fesih yönteminde, süresi belirsiz sürekli iş sözleşmelerinin, taraflardan biri tarafından feshedilmesinden önce bu durumun karşı tarafa bildirilmesi gerektiğini öngörülmüştür. Fesih bildiriminde bulunan taraf, diğer tarafa belirli bir süre tanımakta, tanınan sürenin dolması ile sözleşme sona ermektedir.

• Süreli Fesih Türleri

Geçerli Sebebe Bağlı Olarak İş Sözleşmesinin Süreli Feshi(İş Güvencesi Kapsamındaki İşçilerin İş Sözleşmesinin Feshi)

Geçerli Sebebe Bağlı Olmaksızın İş Sözleşmesinin Süreli Feshi(İş Güvencesi Kapsamı Dışındaki İşçilerin İş Sözleşmesinin Feshi)

C.Toplu İşçi Çıkarmayı Gerektiren Sebeplerle İş Sözleşmesinin Süreli Feshi

Olmak üzere üç ayrı başlık altında incelenebilir:

A.Geçerli Sebebe Bağlı Olarak İş Sözleşmesinin Süreli Feshi (İş Güvencesi Kapsamındaki İşçilerin İş Sözleşmesinin Feshi): Geçerli sebebe bağlı olarak iş sözleşmesinin süreli feshi, ancak iş güvencesi kapsamında olan işçiler için söz konusudur. Öncelikle hangi işçilerin iş güvencesi kapsamında olduğunun belirlenmesi gerekmektedir.

• İş Güvencesi Kapsamının Belirlenmesi

İş Kanunu'nda süreli feshin geçerli sebebe dayandırılması ve geçersiz sebeple yapılan fesihte işçiye iş güvencesi sağlanması, sınırlı bir uygulama olarak hükme bağlanmış ve ancak otuz veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde, en az altı aylık kıdemi olan işçiler için öngörülmüştür. İşletmenin bütününe sevk ve idare etmeye yetkili işveren vekilleri de söz konusu güvencenin dışında tutulmuştur.

Bir işçinin iş güvencesi kapsamına girebilmesi için belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışıyor olması gerekir.

• Süreli Fesih Sebebi

4857 sayılı İş Kanunu'na göre, iş güvencesi kapsamında olan işçinin iş sözleşmesini süreli fesih yoluyla fesih eden işveren, işçinin yeterliliği veya davranışları, işletmenin, işyerinin ya da işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır. Geçerli sebep gösterme yükümlülüğü işveren aittir.

Geçerli sebep Kanunda haklı sebeple derhal fesih için belirtilen sebepler kadar ağırlıklı ve önemli olmayan; ama yine de taraflar arasındaki ilişkinin devamı ve işyerinde işin görülmesini ciddi bir biçimde olumsuz etkileyen sebeplerdir.

Süreli feshi giden işverenin dayanabileceği geçerli sebeplerden ilki işçiden kaynaklanan sebeplerdir. İş Kanunu'na göre işçinin yeterliliğinden (yetersizliğinden) veya davranışlarından kaynaklanan sebepler fesih için geçerli sebep kabul edilmiştir.

İşçinin yetersizliğinden kaynaklanan sebepler; ortalama olarak benzer işi görenlerden daha az verimli çalışma; gösterdiği niteliklerde beklenenden daha düşük performansla sahip olma, işe yoğunlaşmanın giderek azalması; işe yatkın olmama; öğrenme ve kendisini yetiştirme yetersizliği; sık sık hastalanma vb.

İşçinin davranışlarından kaynaklanan sebepler; işverene zarar vermek ya da zararın tekrarı tedirginliğini yaratmak; işyerinde rahatsızlık yaratacak şekilde çalışma arkadaşlarından borç para istemek; arkadaşlarını işverene karşı kışkırtmak; işini uyarılara rağmen eksik, kötü veya yetersiz olarak yerine getirmek; işyerinde iş akışını ve iş ortamını olumsuz etkileyecek bir biçimde diğer kişilerle ilişkilere girmek; işin akışını durduracak şekilde uzun telefon görüşmeleri yapmak, sık sık işe geç gelmek ve işini aksatarak işyerinde dolaşmak gibi haller verilebilir.

İŞ VE SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU

İşyeri, işletme ya da iş gereklerinden kaynaklanan geçerli sebepler işyerinin dışından veya içinden kaynaklanan sebepler olarak iki yönde değerlendirilebilir.

İşyeri dışından kaynaklanan sebepler; sürüm ve satış olanaklarının azalması; talep ve sipariş azalması; enerji sıkıntısı, ülkede yaşanan ekonomik kriz, piyasada genel durgunluk, dış pazar kaybı, hammadde sıkıntısı gibi sebeplerle işyerinde işin sürdürülmesinin olanaksız hale gelmesi gibi sebepler olabilir.

İşyeri içi sebepler; yeni çalışma yöntemlerinin uygulanması, işyerinin daraltılması, yeni teknolojinin uygulanması, işyerlerinin bazı bölümlerinin kapatılması, bazı iş türlerinin kaldırılması gibi sebepler olabilir.

Geçerli sebep kavramına uygun yorum yaparken sürekli olarak fesihten kaçınma olanağının olup olmadığı araştırılmalıdır. Başka bir anlatımla, fesih son çare (ultima ratio) olarak değerlendirilmelidir

4857 sayılı İş Kanunu süreli fesihte, geçerli sebep oluşturmayacak hususları da aşağıdaki şekilde saymıştır:

- Sendika üyeliği veya çalışma saatleri dışında ya da işverenin rızası ile çalışma saatleri içinde sendikal faaliyetlere katılmak,
- İşyeri sendika temsilciliği yapmak,
- Mevzuattan veya sözleşmeden doğan haklarını takip için işveren aleyhine idari veya adli makamlara başvurmak veya bu hususta başlatılmış sürece katılmak,
- İrk, renk, cinsiyet, medeni hal, aile yükümlülükleri, hamilelik, din, siyasi görüş ve benzeri nedenler,
- İş Kanunu'nun 74. maddesi uyarınca kadın işçilerin çalıştırılmalarının yasak olduğu sürelerde işe gelmemek,
- Hastalık veya kaza nedeniyle İş Kanunu'nun 25. maddesinin (I) numaralı bendinin (b) fıkrasında bekleme süresinde işe geçici devamsızlık

İşçinin iş sözleşmesinin feshi için geçerli sebep sayılmamaktadır

• Fesih Bildirim Süreleri

İş sözleşmeleri;

- İşi altı aydan az sürmüş olan işçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak iki hafta sonra,
- İşi altı aydan bir buçuk yıla kadar sürmüş olan işçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak dört hafta sonra,
- İşi bir buçuk yıldan üç yıla kadar sürmüş olan işçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak altı hafta sonra,
- İşi üç yıldan fazla sürmüş olan işçi için, bildirim diğer tarafa yapılmış olmasından başlayarak sekiz hafta sonra feshedilmiş sayılır.

İş Kanunu'nda düzenlenmiş olan, bu 2–8 haftalık fesih bildirim süreleri asgari olup, sözleşmeler ile artırılabilir.

• Bildirim Süreleri İçinde Tarafların Durumu

Bildirim süreleri içerisinde, çalışma koşulları açısından herhangi bir değişiklik söz konusu değildir. Taraflar iş sözleşmesinden doğan borçlarını tam ve eksiksiz yerine getirmekle yükümlüdürler. Dolayısıyla, fesih bildirim yapılmış olsa dahi, işçi iş görme borcunu yerine getirmek, işveren de ücret ödemeye devam etmek zorundadır. Ayrıca bu süre işçinin kıdemine dahildir.

Bildirim süreleri içinde çalışan işçi, bir süre sonra işinden ayrılacağı için yeni bir iş aramak zorunda kalabilir. İş arama izni işçiye yeni bir iş bulmasını sağlamak amacıyla İş saatleri içinde verilmesi gereken iş arama izni süresi günde iki saatten az olamaz. günde iki saat olan iş arama izni süresi asgari olup, bu sürenin sözleşmelerle artırılabilmesi

İŞ VE SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU

mümkündür. İşçi isterse iş arama izin saatlerini birleştirerek topluca kullanabilir. Bu husus tamamen işçinin kendi isteğine bırakılmıştır. Ancak işçinin böyle bir niyeti varsa topluca kullanacağı iznini işten ayrılacağı günden önceki günlere rastlatmak ve bu isteğini de işverene bildirmek zorundadır

İş arama izni ücretli izin şeklinde verilecek bir izindir. İşveren yeni iş arama iznini vermez veya eksik kullandırır o süreye ilişkin ücret işçiye ödenir

• Fesih Bildiriminde Usul

İşveren fesih bildirimini yazılı yapmak ve fesih sebebini açık ve kesin şekilde belirtmek zorundadır.

fesih sebebini işçinin davranışları veya yetersizliği olması halinde, fesih ancak işçinin yazılı savunması alınarak yapılabilir. Burada dürüstlük kuralı açısından tahammülü imkânsız özel bir halin bulunmadığı durumlarda işçinin yazılı savunmasının alınması mutlak bir zorunluluktur. Savunma alınmadan yapılan fesih geçersiz bir fesih sonuçlarını doğuracaktır.

• Fesih Bildirimine İtiraz ve Usul

İş sözleşmesi feshedilen işçi, fesih bildiriminde sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli olmadığı iddiası ile fesih bildiriminden tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde iş mahkemesinde dava açabilir. Taraflar anlaşılırsa uyuşmazlık aynı sürede özel hakeme götürülür.

“İşe İade Davası” adı verilen bu dava süreci üç aşamadan oluşmaktadır. Birinci aşama mahkemenin fesih geçerli olup olmadığına ve geçersiz ise işe iade kararı vermesi aşaması; ikincisi karar kesinleştikten sonra işçinin süresi içinde işverene başvuru aşaması ve üçüncüsü işverenin işçiyi işe başlatıp başlatmama konusundaki iradesinin işçiye ulaştırılması aşamasıdır.

İşe iade davası seri muhakeme usulüne göre iki ay içinde sonuçlandırılır. Mahkemece verilen kararın temyizi halinde, Yargıtay konuyu bir ay içinde kesin karara bağlar.

• Geçersiz Sebep ile Yapılan Fesih Sonuçları

İşçi, kesinleşen mahkeme kararının tebliğinden itibaren on işgünü içinde işe başlamak için işverene başvuruda bulunmak zorundadır. İşçi bu süre içinde başvuruda bulunmazsa, işverence yapılmış olan fesih geçerli bir fesih sayılır ve işveren sadece bunun hukuki sonuçları ile sorumlu olur.

İşveren on işgünü içinde başvuru yapan işçiyi bir ay içinde işe başlatmak zorundadır. İşveren, işçiyi başvurusu üzerine bir ay içinde işe başlatmaz ise, işçiye en az dört aylık, en çok sekiz aylık ücreti tutarında tazminat ödemekle yükümlüdür.

İşçinin, mahkeme kararının kesinleşmesine kadar çalıştırılmadığı süre içinde, en çok dört aya kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer hakları kendisine ayrıca ödenir.

• Usulsüz Süreli Fesih

Taraflar, Kanunda öngörülen 2-8 haftalık bildirim süresi verme şartına veya bildirim şartına uymadan iş sözleşmesini feshederse, usulsüz fesih yapmış olur. Bu nedenle İş Kanunu'na göre, “bildirim şartına uymayan taraf bildirim süresine ilişkin ücret tutarında tazminat ödemek zorundadır”. Öğretide ve uygulamada bu tazminat “**ihbar tazminatı**” olarak adlandırılır. İhbar tazminatının iş sözleşmesinin bozulduğu tarihteki son günlük ücret üzerinden hesaplanması gerekir.

kanun koyucu işçinin sorumluluğu yanında bazı şartların gerçekleşmesi halinde üçüncü bir şahıs olarak işçinin yeni işvereni de, birlikte sorumlu tutmuştur.

a. İşçinin bu davranışına, yeni işine girdiği işveren sebep olmuşsa,

b. Yeni işveren, işçinin bu davranışını bilerek onu işe almışsa,

c. Yeni işveren işçinin bu davranışını öğrendikten sonra dahi onu çalıştırmaya devam ederse.

İŞ VE SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU

*** Usulüne uygun süreli fesihte bildirim süresi beklenirken, usulsüz süreli fesihte süre beklenmeden ve süreye ilişkin ücret peşin ödenerek fesih gerçekleştirilir.

• **Kötü niyetli Süreli Fesih**

işçilerin iş sözleşmesinin, fesih hakkının kötüye kullanılarak sona erdirildiği durumlarda işçiye bildirim süresinin üç katı tutarında tazminat ödenir.

Feshi haklı kılan meşru sebeplerin bulunması halinde ise kötü niyetli fesihten söz edilemez

Süreli fesih hakkının kötüye kullanıldığı hallerde, işveren işçiye bildirim sürelerine ilişkin ücretin üç katı tutarında tazminat ödemek zorundadır. Bu tazminata **Kötüniyet Tazminatı** adı verilmektedir.

Geçerli Sebebe Bağlı Olmaksızın İş Sözleşmesinin Süreli Feshi (İş Güvencesi Kapsamı Dışındaki İşçilerin İş Sözleşmesinin Feshi): İş Kanunu'na göre, yukarıda değinilen biçimde iş sözleşmesinin süreli feshinde geçerli sebebe dayanma zorunluluğu sadece işveren için öngörülmüştür. Bu bakımdan işçi, iş sözleşmesini süreli fesih yoluyla sona erdirirken geçerli sebebe dayanmak zorunda değildir ve dilediği zaman belirtilen bildirim sürelerine uymak suretiyle fesih bildirimde bulunarak iş sözleşmesini feshedebilir.

C.Toplu İşçi Çıkarmayı Gerektiren Sebeplerle İş Sözleşmesinin Süreli Feshi:

Toplu işçi çıkarma konusunda en ayrıntılı ve geniş düzenlemeler AB Hukukunda yer almaktadır. ILO'nun toplu işçi çıkarma konusunda sözleşmesi bulunmamakta; konu 158 sayılı ILO sözleşmesinde yer alan birkaç hükümlerle düzenlenmektedir. İşçi sayısı:

- 20 ile 100 arasında ise en az 10 işçinin,
- 101 ile 300 işçi arasında ise en az %10 oranında işçinin,
- 301 ve daha fazla ise en az 30 işçinin işine süreli fesih koşulları uyarınca ve bir ay içinde, aynı tarihte veya ayrı tarihlerde son verilmesi toplu işçi çıkarma sayılır.

• **Toplu İşçi Çıkarmada Usul**

İşveren ekonomik, teknolojik, yapısal ve benzeri işletme, işyeri ve işin gerekleri sonucu topluca iş sözleşmesini feshetmek istediğinde, bunu en az otuz gün önceden bir yazı ile işyeri sendika temsilcilerine, ilgili bölge müdürlüğüne ve Türkiye İş Kurumuna bildirir.

Bu bildirimde işçi çıkarmalarının sebepleri, çıkarılacak işçi sayısı ve grupları ve işe son verme işlemlerinin hangi zaman dilimi içinde gerçekleşeceğine ilişkin bilgilerin bulunması zorunludur.

İşveren toplu işçi çıkarmanın kesinleşmesinden itibaren altı ay içinde yeniden işçi almak istediğinde, nitelikleri uygun olan eski işçileri işe çağırır.

İşyerinin bütünüyle kapatılarak kesin ve devamlı surette faaliyete son verilmesi halinde, işveren durumu otuz gün önceden ilgili bölge müdürlüğüne ve Türkiye İş Kurumuna bildirmek ve işyerinde ilan etmekle yükümlüdür.

İş Sözleşmesinin Derhal Fesih Yoluyla Sona Ermesi

Derhal fesih, Kanunda öngörülen "haklı sebeplere" dayanarak taraflardan birinin irade beyanı ile iş sözleşmesini sona erdirmesidir. Derhal fesih hakkı, tek taraflı ve yöneltilmesi gerekli, yenilik doğuran irade beyanı olmakta; ancak süreli fesihten farklı olarak "bozucu yenilik doğuran bir hak" niteliğini taşımaktadır.

Derhal fesih, süreli fesihte olduğu gibi sadece belirsiz süreli iş sözleşmeleri için değil, aynı zamanda belirli süreli iş sözleşmeleri için de uygulanabilen bir fesih türüdür.

İŞ VE SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU

İşçi Açısından Derhal Fesih Sebepleri

1. Sağlık Sebepleri
2. Ahlâk ve İyiniyet Kurallarına Uymayan Haller ve Benzerleri
3. Zorunlu Sebepler" şeklinde üç ana grup içerisinde toplanmış bulunmaktadır.

1. Sağlık Sebepleri: İşçi, İş Kanunu madde 24/l'de öngörülen sağlık sebeplerinden birinin ortaya çıkması halinde iş sözleşmesini derhal fesih hakkını kullanarak sona erdirebilir.

- *İş Sözleşmesinin Konusu Olan İşin Yapılmasının, İşin Niteliğinden Doğan Bir Sebeple İşçinin Sağlığı veya Yaşayışı İçin Tehlikeli Olması*
- *İşçinin Sürekli Olarak Yakından ve Doğrudan Doğruya Buluşup Görüştüğü İşverenin yahut Başka Bir İşçinin Bulaşıcı veya İşçinin İşi ile Bağdaşamayan Bir Hastalığa Tutulması*

2. Ahlak ve İyiniyet Kurallarına Uymayan Haller ve Benzerleri:

- *İş sözleşmesi yapıldığı sırada bu sözleşmenin esaslı noktalarından biri hakkında yanlış vasıflar veya şartlar göstermek yahut gerçeğe uygun olmayan bilgiler vermek veya sözler söylemek suretiyle işverenin işçiyi yanıltması*
- *İşverenin İşçinin veya Ailesi Üyelerinden Birinin Şeref ve Namusuna Dokunacak Şekilde Sözler Söylemesi veya İşçiyi Cinsel Tacizde Bulunması*
- *İşverenin İşçiyi veya Aile Üyelerinden Birine Karşı Sataşmada Bulunması veya Gözdağı Vermesi yahut İşçiyi veya Ailesi Üyelerinden Birini Kanuna Karşı Davranışa Özendirmesi, Kışkırtması, Sürüklemesi, yahut İşçiyi veya Ailesi Üyelerinden Birine Karşı Hapsi Gerektiren Bir Suç İşlemesi yahut İşçi Hakkında Şeref ve Haysiyet Kırıcı Asılsız Ağır İsnad veya İthamlarda Bulunması*
- *İşçinin Diğer Bir İşçi veya Üçüncü Kişiler Tarafından İşyerinde Cinsel Tacize Uğraması ve Bu Durumu İşverene Bildirmesine Rağmen Gerekli Önlemlerin Alınmaması*

Bu hususları şu şekilde sıralanarak açıklanabilir:

- a. Tacizin işyerinde yapılmış olması
 - b. Tacizde bulunanın işyeri işçisi veya üçüncü bir kişi olması
 - c. Durum kendisine bildirilmesine rağmen işverenin gerekli önlemleri almaması
- *İşveren Tarafından İşçinin Ücretinin Kanun Hükümleri veya Sözleşme Şartlarına Uygun Olarak Hesap Edilmemesi veya Ödenmemesi*
 - *Ücretin Parça Başına veya İş Tutarı Üzerinden Ödenmesi Kararlaştırılıp da İşveren Tarafından İşçiyi Yapabileceği Sayı veya Tutardan Az İş Verildiği Hallerde, Aradaki Ücret Farkı Zaman Esasına Göre Ödenerek İşçinin Eksik Aldığı Ücretin Karşılammaması, yahut Çalışma Şartlarının Uygulanmaması*

3. Zorlayıcı Sebepler: İşçinin çalıştığı işyerinde bir haftadan fazla süre ile işin durmasını gerektirecek zorlayıcı sebeplerin ortaya çıkması durumunda, işçi iş sözleşmesini derhal feshedebilir.

Zorlayıcı sebep, önceden öngörülemeyen ve bu sebeple de önlem alınamayan olaylardır. Örneğin, işyerini su basması, işyerinde yangın çıkması, doğal afetler, işyerinin belediyece kapatılmak istenmesi yahut devletçe işyerine el konulması, hammadde yokluğu ve ödenek yokluğu gibi sebepler, işi bir haftadan fazla durduran zorlayıcı sebepler olarak kabul edilebilir. Buna karşılık işverenin ekonomik sıkıntısı, mevsimlik satışların durması, piyasa durgunluğu, stok fazlalığı, makine ve fırınların revizyonu gibi sebepler ise zorlayıcı sebep olarak kabul edilemez. Zorlayıcı sebeple işyerinde çalışamayan işçiyi, işveren çalışmadığı sürenin ancak bir haftası için yarım gündelik ücret öder.

İŞ VE SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU

İşveren Açısından Derhal Fesih Sebepleri

1. Sağlık Sebepleri
 2. Ahlak ve İyiniyet Kurallarına Uymayan Haller ve Benzerleri
 3. Zorunlu Sebepler
 4. İşçinin Gözaltına Alınması veya Tutuklanması Halinde Devamsızlığın 17. Maddedeki Bildirim Süresini Aşması
- şeklinde dört ana grup içerisinde toplanmış bulunmaktadır.

1. Sağlık Sebepleri:

- *İşçinin Kendi Kastından veya Derli Toplu Olmayan Yaşayışından yahut İşçiye Düşkünlüğünden Doğacak Bir Hastalığa veya Sakatlığa Uğraması Halinde, Bu Sebeple Doğacak Devamsızlığın Ardı Ardına Üç İşgünü veya Bir Ayda Beş İşgününden Fazla Sürmesi*

İş sözleşmesinin işveren tarafından derhal feshini gerektiren sağlık sebepleri, işçinin kusuru olup olmamasına göre iki başlık altında incelenebilir:

- a. İşçi kendi kusurundan doğan bir hastalığa veya sakatlığa uğrar ve bu sebepten ardı ardına üç işgünü veya bir ayda beş işgününden fazla süreyle işine gelmezse, bu takdirde işveren iş sözleşmesini derhal feshedebilecektir
- b. İşçinin kendi kusurundan (yani kendi kastından, derli toplu olmayan yaşayışından, içkiye düşkünlüğünden) doğmayan hastalık, kaza, doğum ve gebelik gibi hallerde, doğum ve gebelik hali hariç, işveren için iş sözleşmesini fesih hakkı işyerindeki çalışma süresine göre 17. maddedeki bildirim sürelerini altı hafta aşmasından sonra doğar

- *İşçinin Tutulduğu Hastalığın Tedavi Edilemeyecek Nitelikte Olduğu ve İşyerinde Çalışmasında Sakınca Bulunduğunun Sağlık Kurulunca Saptanması Durumu*

2. Ahlak ve İyiniyet Kurallarına Uymayan Haller ve Benzerleri:

- *İş Sözleşmesi Yapıldığı Sırada Bu Sözleşmenin Esaslı Noktalarından Biri İçin Gerekli Vasıflar ve Şartlar Kendisinde Bulunmadığı Halde Bunların Kendisinde Bulunduğunu İleri Sürerek yahut Gerçeğe Uygun Olmayan Bilgiler veya Sözler Söyleyerek İşçinin İşvereni Yanıltması*

- *İşçinin, İşveren yahut Bunların Aile Üyelerinden Birinin Şeref ve Namusuna Dokunacak Sözler Sarfetmesi veya Davranışlarda Bulunması yahut İşveren Hakkında Şeref ve Haysiyet Kırıcı Asılsız İhbar ve İsnadlarda Bulunması*

- *İşçinin İşverenin Başka Bir İşçisine Cinsel Tacizde Bulunması*

- *İşçinin İşverene yahut Onun Ailesi Üyelerinden Birine yahut İşverenin Başka Bir İşçisine Sataşması veya 84. Maddeye Aykırı Hareket Etmesi*

- *İşçinin, İşverenin Güvenini Kötüye Kullanmak, Hırsızlık Yapmak, İşverenin Meslek Sırlarını*

Ortaya Atmak Gibi Doğruluk ve Bağlılığa Uymayan Davranışlarda Bulunması

- *İşçinin, İşyerinde, Yedi Günden Fazla Hapisle Cezalandırılan ve Cezası Ertelenmeyen Bir Suç İşlemesi*

- *İşçinin İşverenden İzin Almaksızın veya Haklı Bir Sebebe Dayanmaksızın Ardı Ardına İki İşgünü veya Bir Ay İçinde İki Defa Herhangi Bir Tatil Gününden Sonraki İşgünü yahut Bir Ayda Üç İşgünü İşine Devam Etmemesi*

- *İşçinin Yapmakla Ödevli Bulunduğu Görevleri Kendisine Hatırlatıldığı Halde Yapmamakta İsrar Etmesi*

İŞ VE SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU

- *İşçinin Kendi İsteği veya Savsaması Yüzünden İşin Güvenliğini Tehlikeye Düşürmesi, İşverenin Malı Olan Veya Malı Olmayıp da Eli Altında Bulunan Makineleri, Tesisatı veya Başka Eşya ve Maddeleri Otuz Günlük Ücretinin Tutarıyla Ödeyemeyecek Derecede Hasara veya Kayba Uğratması*

3.Zorlayıcı Sebepler: İşyerinde işçiyi bir haftadan fazla süre ile çalışmaktan alıkoyan bir zorlayıcı sebebin ortaya çıkması halinde işveren işçinin iş sözleşmesine derhal fesih yoluyla sona erdirebilir. Söz konusu bu hükme göre, işverenin derhal feshi hakkını kullanabilmesi için, zorlayıcı sebebin işçinin şahsında gerçekleşmesi gerekir. Örneğin, işçinin evini su basması gibi işçinin şahsında meydana gelen bir sebep işçiyi bir haftadan fazla süreyle işyerinde çalışmaktan alıkoymalıdır.

4.İşçinin Gözaltına Alınması veya Tutuklanması Halinde Devamsızlığın 17. Maddedeki Bildirim Süresini Aşması: İşverene iş sözleşmesini derhal fesih hakkı veren bu hükme göre, işveren ancak işçinin iş sözleşmesini devamsızlığın kıdemine uygun düşen iki veya sekiz haftalık bildirim süresini aşması halinde derhal feshedebilecektir

• Derhal Fesih Hakkını Kullanma Süresi

İş sözleşmesi deneme süreli yapılmış ise, “deneme süresi içinde taraflar iş sözleşmesini bildirim süresine gerek olmaksızın ve tazminatsız feshedebilir”

İş Kanunu'nda Kanununun 24 ve 25. maddelerinde gösterilen nedenlerden yalnız ahlâk ve iyi niyet kurallarına uymayan hallerde dayanarak yapılan fesihlerde fesih hakkını kullanma süresi, iki taraftan birinin bu çeşit davranışlarda bulunduğunu diğer tarafın öğrendiği günden başlayarak altı işgünü ve her halde fiilin gerçekleşmesinden itibaren bir yıl ile sınırlanmıştır

Feshi hakkının kullanılması için düzenlenen altı işgünlük ve bir yıllık süreler, hak düşürücü sürelerdir. Altı işgünü veya bir yıllık süre içerisinde fesih hakkını kullanarak iş sözleşmesini feshetmeyen kimse, bu süreler geçtikten sonra artık aynı nedene dayanarak fesih hakkını kullanamaz ve herhangi bir tazminat isteyemez.

• Derhal Fesih ve İş Güvencesi

haklı sebeplerden birinin ortaya çıkması halinde, işçi veya işveren, ortaya çıkan bu haklı sebebe dayanarak iş sözleşmesine derhal son verebilir.

** Derhal fesih her tür iş sözleşmesi bakımından uygulanabilen bir fesih türü iken, süreli fesih sadece belirsiz süreli iş sözleşmeleri için uygulanabilen bir fesih türüdür. Derhal fesihte iş sözleşmesi feshin bildirim anında derhal sona ererken, süreli fesihte iş sözleşmesi feshin bildirim anında değil, bildirim süresinin sonunda sona erer. Derhal fesih haklı sebebe dayalı olmak zorunda iken, süreli fesih geçerli sebebe dayalı olmak zorundadır.

İŞ SÖZLEŞMESİNİN SON BULMASININ HUKUKİ SONUÇLARI

1.Kıdem tazminatı ödeme zorunluluğu

2.Çalışma belgesi verme zorunluluğu

3.İbraname düzenleme

1.Kıdem Tazminat

2003 yılında yürürlüğe giren 4857 sayılı İş Kanunu kıdem tazminatını düzenlememiş; bu konuda eski 1475 sayılı İş Kanunu'nun kıdem tazminatına ilişkin maddesi yürürlüğünü sürdürmüştür

Tanımı: kıdem tazminatı, İş Kanunu'na tâbi, asgari bir çalışma süresini dolduran işçinin iş sözleşmesinin kanunda sayılan hallerden biriyle son bulması halinde, işveren tarafından işçiye ya da ölümü halinde mirasçılara ödenen ve miktarı işçinin çalışma süresi ve ücretine göre saptanan paradır.

Hak Kazanabilme Koşulları

1. İş Kanunu'na Tâbi Bir İş Sözleşmesi ile Çalışma

Kıdem tazminatı verilebilmesi için her şeyden önce İş Kanunu'na tâbi bir iş sözleşmesi ile çalışan işçinin varlığı gerekmektedir.

İşçi ister belirli süreli iş sözleşmesi ile isterse belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışmış olsun kıdem tazminatına hak kazanabilecektir.

Kıdem tazminatına hak kazanmak için gerekli olan en az bir yıllık çalışma koşuluna uygun olarak, süresi bir yılı aşan bir iş sözleşmesinin işveren tarafından süresinin bitiminden önce haksız olarak feshi halinde işçi kıdem tazminatına hak kazanacaktır.

Kıdem tazminatına hak kazanabilme açısından işçinin özel veya kamu kesiminde çalışması arasında da bir ayırım yapılmamıştır.

2. İş Sözleşmesinin Kıdem Tazminatına Hak Kazandıracak Şekilde Sona Ermesi

İş sözleşmesi Kanunda öngörülen hallerden biri ile sona eren işçi kıdem tazminatına hak kazanır. **İşçinin Ölümü:** İş sözleşmesinin işçinin ölümü sebebiyle son bulması hallerinde işverence işçiye kıdem tazminatı ödenir. Kıdem tazminatı için işçinin ölümünün doğal sebeplerle gerçekleşmiş olması veya kendi yahut başkalarının kusuru ile meydana gelmiş olmasının bir önemi yoktur.

İşçinin ölümü halinde, kıdem tazminatı, kanunda açıkça ifade edildiği üzere, yalnızca kanunî mirasçılara ödenecektir.

İş Sözleşmesinin İşçi Tarafından Haklı Nedenlere Dayalı Olarak Sona Erdirildiği Tüm Haller: İş sözleşmesinin İş Kanunu'nun 24. maddesine göre sağlık sebepleri, ahlâk ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri, zorunlu sebeplerle işçi tarafından haklı nedenle derhal feshedilmesi hallerinde işçi kıdem tazminatına hak kazanır.

İş Sözleşmesinin İşveren Tarafından Ahlak ve İyiniyet Kuralları ve Benzerlerine Uymayan Haller Dışında Diğer Sebeplerle Sona Erdirildiği Haller: İş sözleşmesinin İş Kanunu'nun 25. maddesine göre sağlık sebepleri, zorunlu sebepler ve işçinin gözaltına alınması veya tutuklanması sebebiyle işveren tarafından haklı nedenle derhal sona erdirilmiş olması, işçiye kıdem tazminatı hakkı kazandırır. İş sözleşmesinin işveren tarafından sadece ahlak ve iyi niyet kuralları ve benzerleri nedeniyle derhal sona erdirilmesi durumunda işçi kıdem tazminatına hak kazanamaz.

İş Sözleşmesinin İşveren Tarafından Süreli Fesih Yoluyla Sona Erdirilmesi Hali: İş sözleşmesinin işveren tarafından süreli fesih yoluyla sona erdirildiği tüm hallerde işçi kıdem tazminatına hak kazanır.

İş Sözleşmesinin İşçi Tarafından Süreli Fesih Yoluyla Sona Erdirilmesi Hali: İşçi tarafından süreli fesih yoluyla sona erdirildiği bazı hallerde işçi kıdem tazminatı almaya hak kazanır. İş sözleşmesi işçi tarafından bildirimli sona erdirilmesine rağmen işçiye kıdem tazminatı hakkı kazandıran haller şunlardır:

a. Evlilik: Evlendiği tarihten itibaren bir yıl içerisinde kendi isteğiyle iş sözleşmesini sona erdirmesi halinde kadın işçi kıdem tazminatına hak kazanır ancak iş sözleşmesini sona erdirmenin bir yıl içinde kullanılması gerekir.

b. Muvazzaf askerlik: İş sözleşmesini muvazzaf askerlik hizmeti dolayısıyla sona erdirmesi halinde de, işçi kıdem tazminatı almaya hak kazanır. İş sözleşmesinin muvazzaf askerlik nedeniyle işçi ya da işveren tarafından feshedilmiş olması, işçinin kıdem tazminatına hak kazanabilmesi bakımından farklılık yaratmaz.

c. Bağlı bulunulan kanunla kurulu kurum veya sandıklardan yaşlılık, emeklilik veya malûllük aylığı yahut toptan ödeme alma: işçinin bu fıkra hükmünden yararlanabilmesi için aylık veya toptan ödemeye hak kazanmış bulunduğunu ve kendisine aylık bağlanması veya toptan ödeme yapılması için yaşlılık sigortası bakımından bağlı bulunduğu kuruma veya sandığa müracaat etmiş olduğunu usulüne uygun bir şekilde belgelemesi şarttır.

İŞ VE SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU

d. Yaşlılık aylığı bağlanması için kendi istekleri ile işten ayrılanlar: Yaş dışında, yaşlılık aylığı bağlanması için öngörülen sigortalılık süresini ve prim ödeme gün sayısını tamamlayarak kendi istekleri ile işten ayrılan işçiler de kıdem tazminatı almaya hak kazanır

3. İşverenin Bir veya Değişik İşyerlerinde Belirli Bir Sürece Çalışmış Olmak

İş sözleşmesi kanunda öngörülen hallerden biri ile sona eren işçinin, kıdem tazminatı almaya hak kazanabilmesi için ayrıca, işverenin bir veya değişik işyerlerinde en az bir tam yıllık çalışma kıdemine sahip bulunması gerekir. Başka bir deyişle, kıdem tazminatının söz konusu edilebilmesi için, işçinin işyerinde asgari bir yıl çalışmış bulunması şarttır

Hesaplanması

Kıdem tazminatının hesaplanışında şu formülden yararlanılabilir:

Kıdem Tazminatı = Kıdem Süresi x Günlük Ücret x 30

Kıdem Süresi

Kıdem süresinin hesabında tam yıl esas alınmıştır. Buna göre, işçinin işe başlamasından itibaren işyerinde geçireceği her yıl, başka bir deyişle iş sözleşmesinin hüküm ve gücünü yürüttüğü süre, fiilen çalışmış olup olmadığına bakılmaksızın işçinin kıdeminden sayılarak, kıdem tazminatı ödenmesinde dikkate alınacaktır. Bu nedenle, iş sözleşmesinin devam süresince işçinin fiilen çalıştığı sürelerle kanunen çalışma süresinden sayılan haller varsa deneme süresi, münavebeli işlerde işe ara verilen süreler, belirsiz süreli iş sözleşmesinin işverence haksız feshi halinde bildirim süreleri, hafta tatili, genel tatil günleri, yıllık ücretli izin süreleri, hastalık ve ücretli izin gibi durumlara ilişkin süreler de kıdem süresinin hesabında dikkate alınacaktır.

Kıdem tazminatının alacaklısı; işçi veya ölümü halinde kanunî mirasçısıdır. Kıdem tazminatının borçlusu ise; normal olarak işçinin işverenidir.

Aynı kıdem süresi için bir defadan fazla kıdem tazminatı veya ikramiye ödenmesi söz konusu olamaz

Günlük Ücret

Günlük ücretten ne anlaşılması gerekeceği hususunu açık ve seçik bir biçimde ortaya koyan 1475 sayılı İş Kanunu'na göre, "kıdem tazminatının hesaplanması, son ücret üzerinden yapılır"

Tavanı

1475 sayılı İş Kanuna göre, kıdem tazminatlarının yıllık miktarı, Devlet Memurları Kanunu'na tâbi en yüksek Devlet memuruna 5434 sayılı T.C. Emekli Sandığı Kanunu hükümlerine göre bir hizmet yılı için ödenecek azami emeklilik ikramiyesini geçemez.

Başbakanlık müsteşarına bir hizmet yılı ödenecek emeklilik ikramiyesi hesaplanırken değişik adlarla bir takım ödemeler, katsayı, gösterge ve ek göstergeler dikkate alınmaktadır. Buna göre, 01.01.2012 tarihinden itibaren geçerli kıdem tazminatı üst sınırı 2.805,04 'dir.

Kıdem tazminatından doğan sorumluluğu işveren şahıslara ve sigorta şirketlerine sigorta ettiremez. Kıdem tazminatı tam olarak ve zamanında ödenmez ise, bu nedenle açılacak davada hâkim, gecikme süresi için ödenmeyen süreye göre mevduata uygulanan en yüksek faizin ödenmesine hükmeder.

İş sözleşmesi sona eren işçinin kıdem tazminatı talep hakkı, Türk Borçlar Kanunu'na göre on yıllık zamanaşımı süresine tabidir.

2. Çalışma Belgesi

İş sözleşmesinin sona ermesi durumunda, işveren tarafından işten ayrılan işçiye, işinin türünün ne olduğunu ve süresini gösteren bir belge verilir.

İŞ VE SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU

İşveren işçinin istediği bu belgeyi vermekten kaçınmaz. Çalışma belgesinin zamanında verilmemesinden ya da yanlış veya eksik bilgiler içermesinden dolayı ortaya çıkacak zarardan etkilenen işçi veya yeni işveren; eski işverenden, söz konusu zararların tazminini isteyebilecektir. Ayrıca çalışma belgesi, her türlü resim ve harçtan muaftır.

3. İbraname

Çalışma ilişkisinin sona ermesi ile ilgili karşılaşılabilecek bir başka husus da "ibra" dır. Günümüzde artık bir usul haline geldiği üzere, işveren işyerinden ayrılan işçiden ücret, ikramiye gibi bütün alacaklarını aldığına ve başka bir alacağının kalmadığına dair ibraname adını taşıyan bir belge almaktadır. Bu belge ile işveren işçi tarafından ibra edilmiş, aklanmış olmaktadır.



İŞ VESOSYAL GÜVENLİK HUKUKU

1. İş Mahkemesi, süreli feshin geçersizliğine karar verdiğinde, işveren işçiye mahkeme kararı kesinleşinceye kadar çalıştırılmadığı süre için en çok kaç aylık ücreti ödemekle yükümlüdür?

- a. 1 b. 2 c. 4 d. 6 e. 8

2. Sözleşme taraflarının sözleşmeyi sona erdirmeye yönünden yaptıkları sözleşmeye ne ad verilir?

- a. İkale
b. Süreli fesih
c. İhbar
d. Derhal fesih
e. İbra

3. Bir işçinin iş güvencesi kapsamına girebilmesi için kıdem süresi en az ne kadar olmalıdır?

- a. 6 ay
b. 3 ay
c. 1 yıl
d. 5 yıl
e. 10 yıl

4. Aşağıdakilerden hangisi işçinin bildirim sürelerine ilişkin ücretinin üç katı tutarındaki tazminattır?

- a. Kıdem tazminatı
b. Destekten yoksun kalma tazminatı
c. İhbar tazminatı
d. Kötüniyet tazminatı
e. Manevi tazminat

5. İş Kanunu'na göre süreli fesih halinde bildirim süreleri içerisinde kullanılan yeni iş arama izninin süresi ne kadardır?

- a. Günde en az 30 dakika
b. Günde en çok 1 saat
c. Günde en az 2 saat
d. Haftada en az 1 gün
e. Haftada en çok 2 gün

6. İş sözleşmesini süreli fesih yoluyla fesheden; ancak bildirim süresine uymayan tarafın diğer tarafa ödeyeceği tazminata ne ad verilir?

- a. Kıdem tazminatı
b. Kötüniyet tazminatı
c. İhbar tazminatı
d. Destekten yoksun kalma tazminatı
e. Manevi tazminat

7. İşçinin çalıştığı işyerinde bir haftadan fazla süre ile işin durmasını gerektirecek zorlayıcı sebeplerin ortaya çıkması durumunda işveren işçiye ne kadar süre yarım günlük ücreti ödemek zorundadır?

- a. 3 gün
b. 1 hafta
c. 15 gün
d. 1 ay
e. 45 gün

8. Kıdem tazminatı Türk İş Hukukunda ilk kez hangi kanunla düzenlenmiştir?

- a. 3008 sayılı İş Kanunu
b. 5953 sayılı Basın İş Kanunu
c. 854 sayılı Deniz İş Kanunu
d. 931 sayılı İş Kanunu
e. 1475 sayılı İş Kanunu

9. Kıdem tazminatının geç ödenmesi halinde, geç ödenen tutara uygulanacak faiz oranı hangisidir?

- a. Mevduata uygulanan en yüksek faiz
b. Kredilere uygulanan en yüksek faiz
c. Dövizde uygulanan en yüksek faiz
d. Kanuni faiz
e. Ticari faiz

10. Kıdem tazminatı alacaklarında zamanaşımı süresi ne kadardır?

- a. 3 ay
b. 6 ay
c. 1 yıl
d. 5 yıl

ÜNİTE-5 SENDİKAL ÖRGÜTLENME

Sendikal Kuruluş Türleri ve Kurulma Koşulları

•Sendika

Sendika, “İşçilerin ve işverenlerin çalışma ilişkilerinde, ortak ekonomik ve sosyal hak ve çıkarlarını korumak ve geliştirmek için en az yedi işçi veya işverenin bir araya gelerek bir işkolunda faaliyette bulunmak üzere oluşturdukları tüzel kişiliğe sahip kuruluşlardır. Sendikalar işçiler tarafından meydana getirilirse işçi sendikaları, işverenler tarafından meydana getirilirse işveren sendikaları adını alırlar, 25.6.2001 tarihli ve 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu’na göre, kamu görevlileri sendikaları da eklenebilir.

İşçi Sendikası: Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’na göre “işçi sendikaları, işkolu esasına göre bir işkolunda ve bu işkolundaki işyerlerinde çalışan en az yedi işçi tarafından kurulur”

•İşkolu esasına göre,

•Bir işkolundaki işyerlerinde çalışan işçiler tarafından ve

•En az yedi işçinin bir araya gelmesi ile kurulabilmektedir.

Bir işyerinin girdiği işkolunun saptanması Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’nca yapılır ve Bakanlık tespit ile ilgili kararını Resmi Gazetede yayımlar. İşkolu tespit kararlarına Resmi Gazetede yayımından itibaren 15 gün içinde ilgililerce itiraz edilebilir. İşkolu tespit kararlarına itirazda bulunulan mahkeme iki ay içinde kararını verir. Kararın temyiz edilmesi halinde Yargıtay uyuşmazlığı iki ay içinde kesin karara bağlar.

İşveren Sendikası: Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’na göre “işveren sendikaları, işkolu esasına göre bir işkolunda ve bu işkolundaki en az yedi işveren tarafından kurulur”.

•İşkolu esasına göre,

•Bir işkolundaki işverenler tarafından ve

•En az yedi işverenin bir araya gelmesi ile

Kurulabilmektedir. İşçi sendikaları gibi işveren sendikaları için de geçerli olan işkolu esasına göre sendikalaşma ilkesi uyarınca, işveren sendikalarının da meslek ve işyeri esasına göre veya yerel ve bölgesel düzeyde kurulabilmesi mümkün değildir.

Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu işçi sendikalarında olduğu gibi, bir işkolunda birden çok işveren sendikasının kurulabilmesine olanak tanımaktadır.

Kamu görevlileri sendikalarına grev hakkı tanınmamıştır.

İŞ VE SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU

•Konfederasyon

Konfederasyon, “Değişik işkollarında en az beş sendikanın bir araya gelerek oluşturdukları tüzel kişiliğe sahip” kuruluştur. Yapılan bu tanım bağlamında, konfederasyon kavramının unsurları;

- Farklı işkollarında faaliyet gösteren en az beş sendikanın bir araya gelmesi,
- Tüzel kişi olması,
- Kuruluş şeklinde olması

Hem işçi ve hem de işveren konfederasyonları için getirilmiş bu ortak tanıma göre konfederasyonların kurulabilmesi için;

- En az beş sendikanın bir araya gelmesi,
- Bu sendikaların değişik işkollarından olması gerekir.

Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu hükümlerinden anlaşılabilir üzere, konfederasyonlar işçi sendikaları tarafından meydana getirilirse işçi konfederasyonları, işveren sendikaları tarafından meydana getirilirse işveren konfederasyonu adını alırlar.

Kuruculuk Koşulları

Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu hükümlerine göre, sendika kurucularının öncelikle işçi sendikası kurucusu ise işçi niteliğine, işveren sendikası kurucusu ise işveren niteliğine sahip olması gerekir. Bu genel koşula ilaveten sendika kurucularının; “Fiil ehliyetine sahip olmaları, sendikaların kurulacağı işkolunda fiilen çalışır olmaları, zimmet, irtikâp, rüşvet, hırsızlık, dolandırıcılık, sahtecilik, güveni kötüye kullanma, hileli iflas, ihaleye fesat karıştırma, ediminin ifasına fesat karıştırma, suçtan kaynaklanan malvarlığı değerlerini aklama ve kaçakçılık suçlarından birinden mahkûmiyetlerinin bulunmaması” gerekir.

Kuruluş İşlemleri

İşçi ve işveren sendikalarının ve konfederasyonların kurulması serbest ve isteğe bağlıdır.

Bir sendika ve konfederasyonun kurulabilmesi için kurucuların, öncelikle bir tüzük hazırlamaları gerekir.

Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’na göre sendika ve konfederasyon tüzüğünün yazılı olması gerekmektedir. Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’na göre, sendika ve konfederasyon tüzüğünün veya Kanunda gösterilen diğer belgelerin içerdikleri bilgiler Kanuna aykırı olmamalıdır. Ayrıca sendika ve konfederasyon tüzüklerinde aşağıdaki hususların yer alması gerekir:

a.“Adı, merkezi ve adresi

b.Amacı

c. Sendikanın faaliyet göstereceği işkolu

d. Sendika kurucularının ad ve soyadları, kimlik bilgileri, meslek ve sanatları ve yerleşim yerleri; üst kuruluşları kuran sendikaların işkolları ile ad ve adresleri

İŞ VE SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU

e. Üye olma, üyelikten çıkma ve çıkarılmanın şartları

f. Genel kurulun oluşumu, toplanma zamanı, görev ve yetkileri, üye ve delegelerinin oy kullanmaları, çalışma usul ve esasları ile toplantı ve karar yeter sayıları

g. Genel kurul dışında kalan organlar, bu organların oluşumu, görev, yetki ve sorumlulukları, çalışma usul ve esasları ile toplantı ve karar yeter sayıları

h. Şube veya bölge şubelerinin nasıl kurulacağı, birleştirileceği veya kapatılacağı, görev ve yetkileri, genel kurullarının toplantılarına ve kararlarına ilişkin usul ve esaslar ile sendika genel kurulunda şube ve bölge şubelerinin nasıl temsil edileceği

i. Üyelerce ödenecek aidat ve sendika yöneticilerinin ücretleri ile ilgili usul ve esaslar

j. Demirbaşların satış ve terkinde uygulanacak usul ve esaslar

• İç denetim usulleri

• Tüzüğün değiştirilme usulleri

k. Sona erme hâlinde mallarının tasfiye şekli

l. Organlarının oluşumuna kadar kuruluşun işlerini yürütmeye ve kuruluşu temsile yetkili geçici yönetim kurulu üyelerinin ad ve soyadları ile yerleşim yerleri".

Sendika ya da konfederasyonun tüzel kişilik kazanabilmesi için sendika kurucuları Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun öngördüğü koşullara uygun şekilde hazırladıkları tüzüğü, sendika merkezinin bulunduğu ilin valiliğine bir dilekçe ile vermek zorundadırlar.

Tüzük ve diğer belgelerin ilgili valiliğe verilmesi ile birlikte sendika ya da konfederasyon tüzel kişilik kazanır. Valiliğe, kurulan kuruluşu sadece kayıt ve tescil görevi düşmektedir. kuruluş koşullarının gerçekleşmediğinin anlaşılması halinde, ilgili valilik kanuna aykırılık veya eksikliklerin bir ay içinde giderilmesini ister.

Sendika ve konfederasyonun tüzel kişilik kazanmasından sonra Vali, tüzük ve kurucuların listesini on beş gün içerisinde Bakanlığa gönderir. Bakanlık; kuruluşun adını, merkezini ve tüzüğünü on beş gün içinde resmî internet sitesinde ilan eder. Tüzük değişikliklerinin de tüzükler gibi aynı şekilde valilikçe ilan edilmesi gerekir.

Sendikal Kuruluşların Yönetilmesi

Sendikal Kuruluşların Organları

1. Zorunlu organlar: Genel kurul, yönetim kurulu, denetleme kurulu, disiplin kurulu

2. İsteğe bağlı organlar: başkanlar kurulu, onur kurulu, temsilciler kurulu, araştırma kurulu ve eğitim kurumudur.

• Genel Kurul

Genel Kurulun Oluşumu: Genel Kurul; sendikaların, sendika şubelerinin ve konfederasyonların en üst düzeyde yetkiye sahip zorunlu organıdır. İlke olarak sendika ve konfederasyonların genel kurulu üyelere aittir.

İŞ VE SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU

İlke olarak delegeleri üye seçmekle birlikte, sendika ve konfederasyon ile şubelerin yönetim, denetleme ve disiplin kurulu üyeleri, bu sıfatla kendi genel kurullarına delege olarak katılabilmektedir.

Genel Kurulun Toplanma Biçimi ve Zamanı: Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu hükümlerine göre sendika veya konfederasyonun **ilk genel kurulu**, tüzel kişiliğin kazanılmasından, şubelerin ilk genel kurulu ise kuruluş tarihinden itibaren başlayarak altı ay içinde yapılır.

Olağan Genel Kurul en geç dört yılda bir toplanır.

Olağanüstü genel kurul ise, yönetim kurulu veya denetleme kurulunun gerekli gördüğü hallerde ya da genel kurul üye veya delegelerin beşte birinin yazılı isteği üzerine altmış gün içinde yazılı istekteki konuları öncelikle görüşmek üzere toplanır. Talep tarihi itibarıyla olağan genel kurul toplantı tarihine altı aydan az bir süre kalması halinde olağanüstü genel kurula gidilemez. Ancak isteğe konu olan hususlar olağan genel kurul gündemine alınır.

****Genel kurula çağrı yönetim kurulu tarafından yapılır.**

Genel Kurulun Toplantı ve Karar Yeter Sayıları: Genel kurulların toplantı yeter sayısı üye veya delege tam sayısının salt çoğunluğu başka bir deyişle yarısından bir fazlasıdır. Tüzükte daha yüksek bir yeter sayısı da belirlenebilir.

Her üye ya da delegenin genel kurulda bir oy hakkı vardır. Ayrıca delegelerle toplanan genel kurullarda delege olmayanlar, üyelerle toplanan genel kurullarda ise üye olmayanlar yeter sayısının hesabında dikkate alınmazlar ve oy kullanamazlar.

Genel Kurulun Görev ve Yetkileri: Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'na göre genel kurulların başlıca görev ve yetkileri şu şekilde sıralanabilir:

- a. Organların seçimi
- b. Tüzük değişikliği
- c. Yapılacak ilk genel kurula sunulması ve geçmişte etkili olmaması kaydıyla ilgili makamlar veya mahkemelerce kanuna aykırı görülerek düzeltilmesi istenen konular hakkında yönetim kuruluna yetki verilmesi
- d. Yönetim Kurulu ve denetleme kurulu raporları ile yeminli mali müşavir raporlarının görüşülmesi
- e. Yönetim Kurulu ve denetleme kurulunun ibrası
- f. Bütçenin kabulü
- g. Yönetim kurulu, denetleme kurulu ve disiplin kurulu üyelerine verilecek ücret, tazminat, ödenek ve yolluklar ile sosyal hakların belirlenmesi
- h. Taşınmaz satın alınması veya mevcut taşınmazların satılması hususunda yönetim kuruluna yetki verilmesi
- i. Üst kuruluş kurucusu olma, üst kuruluşlara üye olma veya üyelikten çekilme
- j. Şube açma, birleştirme veya kapatma, bu konuda tüzükte belirlenen esaslar doğrultusunda yönetim kuruluna yetki verilmesi
- k. Birleşme veya katılma

İŞ VE SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU

I. Uluslararası kuruluşun kurucusu olma, uluslararası kuruluşlara üye olma veya üyelikten çekilme

m. Kuruluşun feshi

n. Mevzuat veya tüzükte genel kurulca yapılması öngörülen diğer işlemleri yerine getirme ve başka bir organa bırakılmamış konuları karara bağlama”.

Genel Kurulda Yapılacak Seçimler

• Genel Kurulda Yapılacak Seçimlerde Uyulacak Esaslar

Genel Kurulda yönetim kurulu, denetleme kurulu ve disiplin kuruluna üye seçimi ile delege seçimi, yargı gözetimi altında serbest, eşit, gizli oy, açık sayım ve döküm esasına ve tüzük hükümlerine göre yapılır.

• Seçimlere İtiraz

Genel kurulda yapılan organ ve delege seçimlerinin devamı sırasında yapılan işlemlere ilişkin olarak seçim sonuç tutanaklarının düzenlenmesinden itibaren iki gün içinde yapılacak itirazlar hâkim tarafından aynı gün incelenir ve kesin olarak karara bağlanır. İtiraz süresinin geçmesi ve itirazların karara bağlanmasından hemen sonra hâkim, kesin sonuçları ilan eder ve ilgili sendika ve konfederasyon veya şubesine bildirir.

• **Genel Kurul Dışındaki Organlar:** zorunlu organ olan genel kurul dışındaki organlar yönetim kurulu, denetleme kurulu ve disiplin kuruludur. yönetim kurulu; sendika, sendika şubesi ve konfederasyonların yürütme organıdır. Denetleme kurulu sendika içi denetim organı niteliğindedir. Sendikanın zorunlu organlarından disiplin kurulu ise, sendika ve konfederasyonun disiplin işlerinden sorumlu organıdır.

Sendikaların genel kurul dışındaki organları en az üç en çok dokuz üyeden; konfederasyonların yönetim kurulları en az beş en çok yirmi iki üyeden; şubelerin genel kurul dışındaki kurulları ise en az üç en çok beş üyeden oluşur. Bütün zorunlu organlarda olduğu gibi, genel kurul dışındaki organlara genel kurul tarafından asil üye sayısı kadar yedek üye de seçilmesi gerekir.

Genel kurul dışındaki zorunlu organların üyelerinin görevlerini sona erdiren bu haller şunlardır:

• zimmet, irtikâp, rüşvet, hırsızlık, dolandırıcılık, sahtecilik, güveni kötüye kullanma, hileli iflas, ihaleye fesat karıştırma, edimin ifasına fesat karıştırma, suçtan kaynaklanan mal varlığı değerlerini aklama ve kaçakçılık suçlarından biri ile mahkûm olma,

• Milletvekili veya belediye başkanı seçilme.

Sendikal Kuruluşlarda Yöneticilik ve Temsilcilik

• Sendikal Kuruluş Yöneticiliği ve İşçi Kuruluşu Yöneticiliğinin Güvencesi

Sendikal Kuruluş Yöneticiliği: yönetim ve denetim kurulu üyeleri yönetici sıfatını taşıdıkları halde sadece yönetim kurulu üyeleri yönetici kabul edilmiştir.

İşçi Kuruluşu Yöneticiliğinin Güvencesi: işçi kuruluşunda yönetici olduğu için çalıştığı işyerinden ayrılan işçinin iş sözleşmesi askıda kalır. Yönetici dilerse işten ayrıldığı tarihte iş sözleşmesini bildirim süresine uymaksızın veya sözleşme süresinin bitimini beklemeksizin fesheder ve kıdem tazminatına hak kazanır.

İŞ VE SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU

İş sözleşmesi askıya alınan yönetici; sendikanın tüzel kişiliğinin sona ermesi, seçime girmemek, yeniden seçilmemek veya kendi isteği ile çekilmek suretiyle görevinin sona ermesi halinde, sona erme tarihinden itibaren bir ay içinde ayrıldığı işyerinde işe başlatılmak üzere işverene başvurabilir. İşveren, talep tarihinden itibaren bir ay içinde bu kişileri o andaki şartlarla eski işlerine veya eski işlerine uygun bir diğer işe başlatmak zorundadır. Bu kişiler süresi içinde işe başlatılmadığı takdirde, iş sözleşmeleri işverence feshedilmiş sayılır.

•İşyeri Sendika Temsilciliği ve Güvencesi

“İşyerinde çalışan işçi sayısı 50'ye kadar ise en çok 1 temsilci, işyerinde çalışan işçi sayısı 51–100 arasında ise en çok 2 temsilci, 101–500 arasında ise en çok 3 temsilci, 501–1000 arasında ise en çok 4 temsilci, 1001–2000 arasında ise en çok 6 temsilci ve işçi sayısı 2000'den fazla ise en çok 8 temsilci” atayabilir. Yetkili sendikaca atanan işyeri sendika temsilcilerinin kimlikleri on beş gün içinde işverene bildirilir. Atanan işyeri sendika temsilcilerinden biri, baş temsilci olarak görevlendirilebilir.

İşyeri sendika temsilciliği görevini sona erdiren ilk sebep, işyeri sendika temsilcisi atamaya yetkili sendikanın yetkisini kaybetmesidir. Temsilcilik görevini sona erdiren diğer sebepler ise; temsilcinin sendika üyeliğinin sona ermesi, sendikanın işyeri sendika temsilcisini görevden alması ya da temsilcinin kendi isteğiyle görevden ayrılması ve temsilcinin başka bir işyerine geçmesi halleridir.

İşyeri Sendika Temsilciliği Güvencesi:

•Feshe Karşı Korunma

İşyeri sendika temsilcisine ilişkin getirilen özel bir güvenceden biri, iş sözleşmesinin işveren tarafından haklı bir neden olmadıkça ve nedenini yazılı olarak açık ve kesin şekilde belirtmedikçe feshedilememesidir.

•İş Koşulları ve İşyeri Değişikliğine Karşı Korunma

İşyeri sendika temsilcisinin yazılı rızası olmadıkça, işveren işyeri sendika temsilcisinin çalıştığı işyerini değiştiremeyeceği gibi, işinde de esaslı bir tarzda değişiklik yapamayacaktır. Aksi halde değişiklik geçersiz sayılacaktır.

Sendikaların Tutacakları Defter ve Kayıtlar

Sendikalarda tutulması ve düzenlenmesi zorunlu defter ve kayıtlar;

- Üye kayıt ve üyelik sona erme listeleri
- Genel kurul, yönetim kurulu, denetleme kurulu ve disiplin kurulu karar defterleri
- Gelen ve giden evrak kayıt defterleri ile zimmet defteri
- Aidat kayıtları, yevmiye ve döküm defterleri ile defterikebir
- Gelirlere ilişkin kayıt ve defterlerdir

Vergi Usul Kanunu'na göre demirbaş sınıfına giren her türlü eşya veya malzeme demirbaş defterine kaydedilir. Sendikal kuruluşların tutmak zorunda oldukları dosya, üye kayıt ve üyelik sona erme listeleri, defter ve kayıtlar ile bunların tutulmasındaki usul ve esaslar Bakanlıkça çıkarılacak bir yönetmelikle düzenlenir.

SENDİKA ÜYELİĞİ VE GÜVENCESİ

•İşçi Sendikasına Üye Olma Hakkı

Bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişiler dışında, ücret karşılığı iş görmeyi taşıma, eser, vekâlet, yayın, komisyon ve adi şirket sözleşmesine göre bağımsız olarak mesleki faaliyet olarak yürüten gerçek kişiler de işçi sayılır. Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'na göre, bu kişiler işçi sayıldıkları için işçi sendikasına üye olabileceklerdir.

Üye olma hakkını kullanabilmeleri için u kişilerin on beş yaşını doldurmuş olmaları gerekir.

•İşveren Sendikasına Üye Olma Hakkı

“işçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişiye yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlar” Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu bakımından da işverendir.

İşçi Çalıştıran Gerçek veya Tüzel Kişiler yahut Tüzel Kişiliği Olmayan Kamu Kuruluşları: bir iş sözleşmesine göre iş yaptıranların dışında, taşıma, eser, vekâlet, yayın, komisyon ve adi şirket sözleşmesine göre ücret karşılığı iş yaptıranlar da işveren olarak işveren sendikasına üye olma hakkına sahip olacaklardır. işçi çalıştıran gerçek ve tüzel kişilerin yanında bakanlıklar gibi tüzel kişiliği olmayan kamu kuruluşları da işveren sayılmıştır.

İşveren Vekilleri: Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'na göre, “İşveren adına işletmenin bütününü yönetenlere” işveren vekili denir. 4857 sayılı İş Kanunu'na göre “işyerinde işveren adına hareket eden ve işin, işyerinin ve işletmenin yönetiminde görev alan kimseler” işveren vekili sayılmakta iken, Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'na göre ancak “işletmenin bütününü yöneten kişi” işveren vekili sayılmaktadır.

Üyeliğin Kazanılması

Sendikaya üyelik, Bakanlıkça sağlanacak elektronik başvuru sistemine e-Devlet kapısı üzerinden üyelik başvurusunda bulunulması ve sendika tüzüğünde belirlenen yetkili organın kabulü ile e-Devlet kapısı üzerinden kazanılır. Söz konusu bu hükme göre usul ve esasları Bakanlıkça çıkarılacak bir yönetmelikle düzenlenecek olan üyeliğinin kazanılmasının koşulları şu şekilde sıralanarak açıklanabilir:

1.Üyelik Başvurusunda Bulunma

Sendika üyeliğinin kazanılabilmesinin ilk koşulu, Bakanlıkça sağlanacak elektronik başvuru sistemine e-Devlet kapısı üzerinden üyelik başvurusunda bulunmaktır. sendika yetkili organı tarafından üyeliğin kabulü gerekir.

2. Sendika Yetkili Organı Tarafından Üyeliğin Kabulü

Sendikaya üye olma hakkına sahip olan bir kimsenin sendika üyeliği sendika tüzüğünde belirlenen yetkili organın kabulüne bağlıdır. Söz konusu yetkili organ çoğu zaman sendika yönetim kuruludur.

Üyelik başvurusu üzerine sendikanın yetkili organı olumlu veya olumsuz kararını en çok otuz gün içinde vermek zorundadır. Üyelik başvurusu sendika tarafından en çok otuz gün içinde reddedilmediği takdirde, üyelik istemi kabul edilmiş sayılır. Sendika üyelik istemini kabul etmediği takdirde, haklı sebebinin istem sahibine bildirmesi gerekir. Kendisine haklı bir sebep gösterilmeden üyeliği kabul edilmeyen işçi, bu kararın kendisine tebliğinden itibaren otuz gün içinde iş davalarına bakmakla görevli mahalli mahkemede dava açmak hakkına sahiptir.

Üyelikten Doğan Hak ve Borçlar

•Üyelik Hakları

Üyelik hakları, “sendikal kuruluş ile üyeleri arasındaki hukuki ilişkilerden üye yararına olarak doğan, mevzuat ve sendika tüzükleri hükümlerinden kaynaklanan haklara” denir. Bu haklar, “sendikal kuruluşun bütün faaliyetlerinden ve sağladığı menfaatlerden yararlanmaya” ve “sendikal kuruluşun faaliyet ve yönetimine katılmaya” ilişkindir.

Sendikal Kuruluşun Bütün Faaliyetlerinden ve Sağladığı Menfaatlerden Yararlanmak: Sendika ve konfederasyonlar, faaliyetlerinden yararlandırmada üyeleri arasında eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasaklarına uymakla yükümlüdür.

Sendikal Kuruluşun Faaliyet ve Yönetimine Katılma: Diğer tüzel kişilerde olduğu gibi, sendikalarda da her üye, sendikanın yönetim organlarında, denetim kurullarında ve temsilciliklerinde görev alabilir. Her üyenin sendikanın üst kuruluş temsilciliklerine seçilmek ve sendikayı temsil etmek hakları vardır.

•Üyelik Borçları

Üyelik borçları; “sendikal kuruluş düzenine uymak, yöneticilik ve temsilcilik görevlerinin tanıdığı yetkileri kötüye kullanmamak, üyelik aidatını ödemek” şeklinde sıralanabilir.

Üyeliğin Devamı ve Askıya Alınması

İlke olarak işçi ve işveren sendikası üyeliği hakkı, işçi ve işveren olarak veya sayılarak fiili çalışma durumunda bulunan kimseler için söz konusudur. Bunun istisnası ise, üyeliğin devamı ve askıya alınması halidir.

•Üyeliğin Devamı

Sendikalar Kanunu’nda fiili çalışma durumunun söz konusu olmadığı bazı hallerde sendika üyeliklerinin sona ermediği başka bir deyişle devam ettiği kabul edilmektedir. bu haller şunlardır:

- İşçi kuruluşu ve şubelerinin organlarında görev almak sendika üyeliğini sona erdirmez.
- İşçi sendikası üyesi işçinin bir yılı geçmemek üzere işsiz kalması sendika üyeliğini etkilemez.

Sendika üyeliğinin devam edeceğine ilişkin Sendikalar Kanunu’nun hükmü, sadece işçi sendikası üyelerine ilgilendirmekte, işveren sendikası üyelerini kapsamamaktadır.

•Üyeliğin Askıya Alınması

Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’na göre herhangi bir askeri ödev nedeniyle silâh altına alınan üyenin üyelik ilişkisi bu süre içinde askıda kalır. Bu kişilerin silâh altında buldukları süre içinde, sendikanın faaliyetlerine katılma ve onlardan yararlanma hakları ve yükümlülükleri, özellikle aidat ödeme yükümlülükleri askıda kalır.

Üyeliğin Sona Ermesi

•Üyeliğin Kendiliğinden Sona Ermesi

- Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’na göre işveren veya işveren vekili sıfatının kaybedilmesi,
- işkolunun değiştirilmesi.

İŞ VE SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU

-Sosyal Güvenlik Kurumundan yaşlılık veya malullük aylığı ya da toptan ödeme olarak işten ayrılan işçilerin de, işçi niteliğinin kaybedilmesine bağlı olarak sendika üyeliği sona erer.

-Gerçek kişinin ölümü veya gaipliğine karar verilmesi, tüzel kişiliğin feshi (dağıtma) veya infisahı (dağılma) halinde de kendiliğinden sona erer.

**Sendika üyesi olabilmek için gerekli koşulların kaybedilmesi halinde sendika üyeliği kendiliğinden sona erdiği halde, sendika üyeliğinin devamı ve askıya alınması hallerinde üyelik koşulları yitirilmesine rağmen sendika üyeliği sona ermez.

Tüzel kişiliği temsilen işveren vekili niteliği ile işveren sendikalarına üye olanların bu niteliği kaybetmeleri halinde tüzel kişiliğin üyeliği düşmez. İşveren vekilinin sendika veya konfederasyon organlarındaki görevleri sona erer.

•Üyelikten Çekilme

Sendika üyeliğinin üyelikten çekilme suretiyle sona ermesi için, üyelikten çekilmek isteyen kişi, e-Devlet kapısı üzerinden çekilme bildiriminde bulunmak suretiyle üyelikten çekilebilir. E-Devlet kapısı üzerinden yapılan çekilme bildirimini elektronik ortamda eş zamanlı olarak Bakanlığa ve sendikaya ulaştırır. Çekilme, sendikaya bildirim tarihinden itibaren bir ay sonra geçerlilik kazanır.

•Üyelikten Çıkarılma

Sendika veya konfederasyon üyeliğinden çıkarılma konusunda karar verecek yetkili organ sendika genel kuruldur. Yetkili organ olan genel kurul tarafından verilen üyelikten çıkarılma kararının, e-Devlet kapısı üzerinden Bakanlığa elektronik ortamda bildirilmesi ve üyelikten çıkarılana yazı ile tebliğ edilmesi gerekir. Yetkili organın çıkarma kararına karşı üye kararın tebliğinden itibaren otuz gün içinde iş davalarına bakmakla görevli mahalli mahkemeye itiraz edebilir. Mahkeme iki ay içinde kesin olarak karar verir.

Sendika Üyeliği Güvencesi

İşe Alınmada Korunma: İşçilerin işe alınmaları; belli bir sendikaya girmeleri veya girmemeleri, belli bir sendikadaki üyeliği sürdürmeleri veya üyelikten çekilmeleri veya herhangi bir sendikaya üye olmaları veya olmamaları koşuluna bağlı tutulamaz. Aynı zamanda toplu iş sözleşmelerine ve iş sözleşmelerine bu hükme aykırı kayıtlar konulamaz.

Çalışma Sırasında ve İşe Son Vermede Korunma: Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'na göre iş ilişkisi devam ederken "işveren, bir sendikaya üye olan işçilerle sendika üyesi olmayan işçiler veya ayrı sendikalara üye olan işçiler arasında, çalışma şartları veya çalıştırmaya son verilmesi bakımından herhangi bir ayırım yapamaz".

Sendikal Faaliyetlere Katılmadan Dolayı Korunma: Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'na göre işçiler, sendikaya üye olmaları veya olmamaları, iş saatleri dışında veya işverenin izni ile iş saatleri içinde, işçi sendika veya konfederasyonlarının faaliyetlerine katılmaları veya sendikal faaliyette bulunmalarından dolayı işten çıkarılamaz veya farklı işleme tutulamazlar.

Konfederasyon ve Uluslararası Kuruluşlara Üyelik, Katılma ve Birleşme

Sendikaların Konfederasyonlara Üyeliği

Sendikaların konfederasyon üyeliğine başvurabilmeleri genel kurulu kararına bağlıdır. Konfederasyon üyeliği, tüzükte belirlenen yetkili organın kabulüyle kazanılır.

İŞ VE SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU

Sendikalar aynı zamanda birden fazla üst kuruluşa üye olamazlar. Söz konusu hükme göre, sendikalar aynı zamanda yalnızca bir konfederasyona üye olabileceklerdir.

Konfederasyon üyeliğinden çekilme de genel kurul kararına bağlıdır. Çekilme, konfederasyona bildirim tarihinden itibaren bir ay sonra geçerlilik kazanır.

Konfederasyon üyeliğine başvuru ve konfederasyon üyeliğinden çekilme gibi, konfederasyon üyeliğinden çıkarılma da, konfederasyon genel kurulu kararıyla olur

Konfederasyona üye olma, üyelikten çekilme ve çıkarılma kararları, konfederasyon tarafından bir ay içerisinde Bakanlığa bildirilir.

Uluslararası Kuruluşlara Üyelik

Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'na göre sendika ve konfederasyonlar tüzüklerinde gösterilen amaçları gerçekleştirmek üzere uluslararası işçi ve işveren kuruluşlarının kurucusu olabilir, bu kuruluşlara serbestçe üye olabilir ve üyelikten çekilebilir, işbirliğinde bulunabilir, üye ve temsilci gönderebilir veya Kabul edilebilir ve dış temsilcilik açabilir.

Uluslararası işçi ve işveren kuruluşları Dışişleri Bakanlığının görüşü alınmak suretiyle İçişleri Bakanlığının izniyle Türkiye'de temsilcilik açabilir ve konfederasyonlara üye olabilir.

Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyetinde faaliyet gösteren işçi ve işveren kuruluşları Türkiye'de Kurulu konfederasyonlara üye olabilirler.

Sendika ve Konfederasyonlara Katılma ve Birleşme

Katılacak veya birleşecek sendika ya da konfederasyonların genel kurullarının kararları gereklidir.

Sendikaların konfederasyona katılmasında veya konfederasyon oluşturmalarında sendikalar kendi tüzel kişiliklerini korudukları halde, bir veya birkaç sendika ya da konfederasyonun başka bir sendika ya da konfederasyona katılmasında ya da birleşmesinde, katılan ya da birleşen sendikalar kendi tüzel kişiliklerini kaybetmektedirler. Ayrıca katılan ya da birleşen sendika veya konfederasyonların bütün hak, borç, yetki ve çıkarları katıldıkları ya da birleştikleri sendika ya da konfederasyonlara kendiliğinden geçer.

SENDİKAL KURULUŞLARIN FAALİYETLERİ, MALİ YAPISI VE DENETİMLERİ

Sendikal Kuruluşların Faaliyetleri

1.Serbest olan faaliyetler

2.Yasak olan faaliyetler

1.Serbest Olan Faaliyetler

Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'na göre sendikalar ve konfederasyonlar, tüzükleriyle belirlenen amaçlara uygun olarak ve yine tüzüklerinde yer alan konularda serbestçe faaliyette bulunurlar.

2. Yasak Olan Faaliyetler

1. Amaca Yönelik Yasaklar

- Sendika ve konfederasyonlar, tüzükleriyle belirlenen amaçları dışında faaliyette bulunamazlar.
- Sendika ve konfederasyonlar siyasi partilerin adı, amblem, rumuz ve işaretlerini kullanamazlar.

2. İşçi ve İşveren İlişkilerinde Yasaklar

Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda işçi ve işveren ilişkilerine iki konuda yasak getirilmiştir. Bunlardan birincisi, işçi ve işverenlerin birbirlerinin sendika ve konfederasyonlarına üye olmalarının engellenmesine yöneliktir. İkincisi ise, sarı sendikacılık adı verilen işverenler veya işveren sendikaları etkisi altında kurulan ya da bu etkiye açık şekilde faaliyet gösteren işçi sendikacılığının engellenmesine yöneliktir.

3. Ticari Faaliyet Yasağı

Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda kural olarak sendika ve konfederasyonların ticari faaliyette bulunamayacakları hüküm altına alınmakla birlikte, asli amaçlarının gerçekleşmesine yardım etmek üzere ticari faaliyetlerde bulunabileceklerine ilişkin istisna hükümlerine de yer verilmiştir. Bu hükümler gereği, sendika ve konfederasyonlar, nakid mevcudunun yüzde kırkıdan fazla olmamak koşulu ile sanayi ve ticaret kuramlarına yatırım yapabilirler.

4. Gelirlerini Üyeleri ve Mensupları Arasında Dağıtma Yasağı

Sendika ve konfederasyonlar elde ettikleri gelirleri üyeleri ve mensupları arasında dağıtamaz. Ancak sendikaların grev ve lokavt süresince tüzüklerine göre üyelerine yapacakları yardımlar ile sendika ve konfederasyonların eğitim amaçlı yardımları bu hükmün dışındadır.

Sendika ve Konfederasyonların Mali Yapısı

Sendika ve Konfederasyonların Gelirleri

- Üyelik ve dayanışma aidatları,
- Tüzüklerine göre yapabilecekleri faaliyetlerden sağlanacak gelirler,
- Bağışlar,
- Mal varlığı gelirleri, mal varlığı değerlerinin devir, temlik ve satışlarından doğan kazançlardan oluşur.

Bazı kurum ve kuruluşlarının sendika ve konfederasyonlara maddi yardım ve bağışta bulunamayacak

**Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'na göre sendika ve konfederasyonların yardım ve bağış almaları yasak olan

Sendika ve Konfederasyonların Giderleri

Sendika ve konfederasyonlar gelirlerini Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda ve tüzüklerinde gösterilen faaliyetleri dışında kullanamaz ve bağışlayamaz. Sendika ve konfederasyonlar, kamu kurum ve kuruluşlarından yardım ve bağış alamamalarına rağmen yönetim kurulu kararıyla ve nakit mevcudunun yüzde onunu aşmamak kaydıyla yurt içi ve yurt

dışındaki doğal afet bölgelerine doğrudan veya yetkili makamlar aracılığıyla konut, eğitim ve sağlık tesisleri kurulması amacıyla kamu kurum ve kuruluşlarına yani ve nakdi yardımda bulunabilir.

Sendika ve Konfederasyonların Denetimleri

İç Denetim: İç denetim, “sendikaların niteliği gereği demokratik bir kuruluş olmasından kaynaklanan, öncelikle kendi üyeleri veya organları aracılığı ile denetlenmesi”dir. Sendika ve konfederasyonlarda denetleme yetkisi genel kurula aittir. Ancak genel kurul bu yetkisini denetleme kurulu aracılığıyla yerine getirir. Denetleme kurulları tarafından yapılacak denetimde yönetim ve işleyişin, gelir, gider ve bilançoların ve bunlarla ilgili işlemlerin kanun, tüzük ve genel kurul kararlarına uygun olup olmadığı incelenir.

Dış Denetim: Dış denetim, “sendika ve konfederasyonların kendilerine tamamen yabancı olan, sendika organları ile hiçbir ilişkisi bulunmayan, yetkililer aracılığı ile denetlenmesi”dir.

Denetim yapma yetkisi yeminli mali müşavirler tarafından en geç 2 yılda bir yapılır.

Sendika ve konfederasyonların faaliyet raporu, dış denetim raporu ve denetleme kurulu raporu ile genel kurul kararlarını uygun araçlarla derhal yayınlamaları da bir zorunluluktur

SENDİKAL KURULUŞLARIN SONA ERMESİ VE MALLARININ DEVRİ

Sendika ve konfederasyonların faaliyetleri bazı koşul ve nedenlere bağlı olarak sona erebilir. Faaliyetleri sona eren sendika ve konfederasyonun mallarının devri gerekir.

Sendikaların Sona Ermesi

Kendiliğinden Sona Erme (İnfisah)

Amacın gerçekleşmesi, gerçekleşmesinin olanaksız hâle gelmesi veya sürenin sona ermesi; ilk genel kurul toplantısının kanunda öngörülen sürede yapılmamış ve zorunlu organların oluşturulmamış olması; borç ödemede acze düşmüş olması; tüzük gereğince yönetim kurulunun oluşturulmasının olanaksız hâle gelmesi; olağan genel kurul toplantısının iki defa üst üste yapılamaması ' halleri, sendika ve konfederasyonun herhangi bir kişi veya kuruluşun iradesine gerek kalmaksızın kendiliğinden sona erme (dağılma) sonucunu doğuran nedenler arasında sayılabilir.

Fesih (Dağıtma)

Fesih, sendika ve konfederasyonların mutlak surette bir kişi ya da kuruluşun irade açıklamasına bağlı olarak sona ermesidir.

•Kuruluş Kararı ile Fesih

Sendika ve konfederasyonlar, en üst karar organı olan genel kurul kararı ile feshedilebilir.

•Mahkeme Kararı ile Kapatma

Sendika ve konfederasyonların kapatılma yolu ile sona erdirilmesi, “sendika ve konfederasyonun Anayasada belirtilen Cumhuriyetin niteliklerine ve demokratik esaslara aykırı faaliyetlerde bulunması” hali ile sınırlıdır. Aykırı davranış bireysel olarak yöneticiler tarafından gerçekleştirildiği takdirde, mahkemece sadece o yöneticilerin görevine son verilmesine karar verilir.

Sendika ve Konfederasyonun Sona Ermesi Halinde Mallarının Devri

Tüzüğünde hüküm bulunmak kaydıyla tüzel kişiliği sona eren sendikanın mal varlığı bu Kanuna göre kurulmuş aynı kurulmuş aynı nitelikteki bir kuruluşa ya da üyesi bulunduğu konfederasyona; konfederasyon üyesi değilse aynı nitelikteki bir konfederasyona bırakılabilir. Konfederasyonun sona ermesi halinde, mal varlığı üyesi bulunan kuruluşlara bırakılabilir. Tüzükte hüküm bulunmaması halinde feshe karar veren genel kurul, mal varlığını yukarıdaki esaslara göre devredilir.

Tüzükte hüküm olmaması ya da fesih halinde; genel kurul kararının bulunmaması veya devrin ilgili kuruluş tarafından kabul edilmemesi halinde, tasfiye sonucunda kalacak paralar İşsizlik Sigortası Fonuna aktarılır ve mallar Türkiye İş Kurumuna devredilir.



1. Değişik işkollarında en az beş sendikanın bir araya gelmesi ile oluşturulan tüzel kişiliğe ne denir?

- a. Birlik
- b. Federasyon
- c. Dernek
- d. Kooperatif
- e. Konfederasyon

2. Aşağıdakilerden hangisi sendika ve konfederasyonların en üst zorunlu organıdır?

- a. Disiplin Kurulu
- b. Yönetim Kurulu
- c. Denetleme Kurulu
- d. Genel Kurul
- e. Yayın Kurulu

3. Sendikalar Kanunu'na göre kimler yönetici sayılır?

- a. Genel Kurul üyeleri
- b. Disiplin Kurulu üyeleri
- c. Denetleme Kurulu üyeleri
- d. Yönetim Kurulu üyeleri
- e. Danışma Kurulu üyeleri

4. Sendikalar Kanunu'na göre, bir işçi sendikasına üye olabilmek için kaç yaşını doldurmuş olmak gerekir?

- a. 15
- b. 16
- c. 18
- d. 20
- e. 21

5. İşçi sendikasına işçinin ödeyeceği aylık üyelik aidatı miktarı hangi organın kararı ile belirlenir?

- a. Genel Kurul
- b. Yönetim Kurulu
- c. Denetleme Kurulu
- d. Disiplin Kurulu
- e. Yayın Kurulu

6. Sendika üyesi işçinin gaipliğine karar verilmesi, aşağıdaki sonuçlardan hangisini doğurur?

- a. Sendika üyeliğinden çıkarılma
- b. Sendika üyeliğinin kendiliğinden sona ermesi

- c. Sendika üyeliğinden çekilme
- d. Sendika üyeliğinin askıda kalması
- e. Sendika üyeliğinin devamı

7. Aşağıdakilerden hangisi sendika ve konfederasyonlara getirilen yasak faaliyetlerden biri değildir?

- a. Ticari faaliyet yasağı
- b. İşçi ve işveren ilişkilerinde yasaklar
- c. Gelirlerini üyelerine dağıtma yasağı
- d. Siyasi faaliyet yasağı
- e. Amaçsal yasaklar

8. Aşağıdakilerden hangisi sendika ve konfederasyonları yönetim ve işleyişi yönünden denetleyen organdır?

- a. Denetleme Kurulu
- b. Yönetim Kurulu
- c. Disiplin Kurulu
- d. Danışma Kurulu
- e. Temsilciler Kurulu

9. Sendika ve konfederasyonlar hangi organın kararı ile feshedilebilir?

- a. Yönetim Kurulu
- b. Genel Kurul
- c. Denetleme Kurulu
- d. Disiplin Kurulu
- e. Temsilciler Kurulu

10. Kapatılan sendika ve konfederasyonun tasfiye sonucunda mal varlığı devrinin ilgili kuruluş tarafından kabul edilmemesi halinde mallar kime devredilir?

- a. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na
- b. Sosyal Sigortalar Kurumu'na
- c. İşsizlik Sigortası Fonu'na
- d. Ücret Garanti Fonu'na
- e. Türkiye İş Kurumu'na

6. ÜNİTE- TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ

Anayasa uyarınca hazırlanan 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu 2012 yılında çıkarılmıştır.

TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN ÖNEMİ VE FONKSİYONLARI

Karşılıklı olarak toplu iş sözleşmesinin hem işçiler hem işverenler açısından önemi ve fonksiyonları şöyle açıklanabilir:

- Toplu iş sözleşmeleri hukuk kaynağı olarak iş sözleşmelerinden önce gelir.
- Toplu iş ilişkilerinin, başlıca konusu ve amacı toplu iş sözleşmelerinin imzalanarak yürürlüğe konmasıdır.
- Toplu pazarlık ve toplu iş sözleşmeleri yoluyla işçiler ve işverenler karşılıklı haklarını sadece devletin yaptığı hukuki düzenlemelerle değil, kendi örgütlü eylemleri ve toplu iş sözleşmeleri yoluyla elde etmektedirler.
- Toplu iş sözleşmeleriyle, Kanunun öngördüğü asgari koşulların üstüne çıkılarak daha üst düzeyde işçi yararına kurallar oluşturulmaktadır.
- Toplu iş sözleşmeleri, işyerinde uygulanacak çalışma koşullarında yeknesaklık sağlamaktadır.

TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN TANIMI

"Toplu iş sözleşmesi, iş sözleşmesinin (hizmet akdinin) yapılması, içeriği ve sona ermesi ile ilgili hususları düzenlemek üzere işçi sendikası ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren arasında yapılan sözleşmedir

TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN İÇERİĞİ

Toplu İş Sözleşmelerinin Normatif (Düzenleyici) Hükümleri: Toplu iş sözleşmelerinde yer alan, iş sözleşmesinin yapılması, muhtevası ve sona ermesi ile ilgili hususları düzenleyen hükümlere toplu iş sözleşmelerinin normatif hükümleri denilir. Bu hükümler toplu iş sözleşmelerinin zorunlu unsurlarındandır.

Toplu İş Sözleşmelerinin Borç Doğuran Hükümleri: Toplu iş sözleşmelerinde, tarafların karşılıklı hak ve borçlarını, sözleşmenin uygulanmasını ve denetimini, uyuşmazlıkların çözümünde başvurulabilecek yolları düzenleyen hükümlere **borç doğuran (borçlar hukukuna ilişkin) hükümler** denir. Örneğin; sendika temsilcilerine oda tahsisi, sendika duyurularının nerede, nasıl yapılacağına kararlaştırılması, izin ve disiplin kurullarının oluşturulması. Bu hükümler toplu iş sözleşmelerinin zorunlu hükümleri değildir.

ÇERÇEVE SÖZLEŞME-TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ TÜRLERİ

Çerçeve sözleşme, "Ekonomik ve Sosyal Konseyde temsil edilen işçi ve işveren sendikaları arasında işkolu düzeyinde yapılan sözleşme" olarak tanımlanmıştır.

Çerçeve sözleşme, taraflardan birinin çağrısı ve karşı tarafın çağrıya olumlu cevap vermesi ile en az bir, en çok üç yıl için yapılır.

Toplu iş sözleşmeleri ve çerçeve sözleşmeler, Anayasa ve kanunların emredici hükümlerine aykırı düzenlemeler içeremez.

İşyeri Toplu İş Sözleşmesi: toplu iş sözleşmesi aynı işkolunda bir veya birden çok işyerini kapsayabilir. İşyeri toplu iş sözleşmesi belirli bir işyeri esas alınarak yapılır.

Grup Toplu İş Sözleşmesi: "grup toplu iş sözleşmesi", tarafların anlaşması üzerine bir işçi sendikası ile bir işveren sendikası arasında, birden çok üye işverene ait aynı işkolunda kurulu işyerleri ve işletmeleri kapsamak üzere yapılan bir toplu iş sözleşmesi türüdür

İşletme Toplu İş Sözleşmesi: bir gerçek ve tüzel kişiye veya bir kamu kurum ve kuruluşuna ait aynı işkolunda birden çok işyerinin bulunduğu işyerlerinde, toplu iş sözleşmesi ancak işletme düzeyinde yapılabilir.

İşletme toplu iş sözleşmesi yapılacak işyerlerinin kanunun öngördüğü niteliğe sahip olup olmadıklarına ilişkin uyuşmazlıklar, işletme merkezinin bulunduğu yerdeki iş davalarına bakmakla görevli mahkemede 15 gün içinde karara bağlanır. Kararın temyiz halinde sonuç Yargıtay tarafından 15 gün içinde kesinleştirilir.

TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN ŞEKLİ VE SÜRESİ

- ✓ Toplu iş sözleşmeleri yazılı olarak yapılmalıdır.
- ✓ Toplu iş sözleşmesi en az bir ve en çok üç yıl süreli olarak yapılabilir. Toplu iş sözleşmesinin süresi, sözleşmenin imzalanmasından sonra taraflarca uzatılamaz, kısaltılamaz ve sözleşme süresinden önce sona erdirilemez.
- ✓ Faaliyetleri bir yıldan az süren işlerde uygulanmak üzere yapılan toplu iş sözleşmelerinin süresi bir yıldan az olabilir. İşin bitmemesi halinde bu sözleşmeler bir yılın sonuna kadar uygulanır.
- ✓ Toplu iş sözleşmesi süresinin bitmesinden önceki yüz yirmi gün içinde, yeni sözleşme için yetki başvurusunda bulunulabilir. Ancak yapılacak toplu iş sözleşmesi önceki sözleşme sona ermedikçe yürürlüğe giremez.

TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN HÜKMÜ

Toplu İş Sözleşmelerinin İş Sözleşmeleri Karşısındaki Hükümü

İş sözleşmelerine toplu iş sözleşmelerine aykırı hükümler konamaz.

- Toplu iş sözleşmesi yapılmadan önce yapılmış ve uygulanmakta olan iş sözleşmeleri, sonradan toplu iş sözleşmelerine aykırı olacak şekilde değiştirilemez.
- Toplu iş sözleşmesi yapıp yürürlüğe girdikten sonra, yeni iş sözleşmeleri yapılacaksa, bunlara toplu iş sözleşmelerine aykırı hükümler konulamaz.
- Toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında daha önce yapılmış ve uygulanmakta olan iş sözleşmesine aykırı olan hükümlerin yerini toplu iş sözleşmesi hükümleri alır.
- İş sözleşmelerinde düzenlenmemiş konularda, toplu iş sözleşmesinde hüküm varsa, toplu iş sözleşmesi hükümleri doğrudan doğruya uygulanır.
- Bazı hallerde az da olsa iş sözleşmelerinde, toplu iş sözleşmesine göre işçinin lehine olan hükümler olabilir.

İşçiye yararlık ilkesi; iş hukukunun temel prensiplerindendir. Bu bakımdan iş sözleşmeleri toplu iş sözleşmesinden sonra yapılmış olsalar bile toplu iş sözleşmesi hükümleri değil, iş sözleşmesindeki işçi lehine olan hükümler uygulanacaktır.

Sona Eren Toplu İş Sözleşmesinin Hükümü

Sona eren toplu iş sözleşmesinin iş sözleşmesine ilişkin hükümleri yeni toplu iş sözleşmesi yürürlüğe girinceye kadar iş sözleşmesi hükümü olarak uygulanmaya devam eder.

Tarafların Durumunda Meydana Gelen Değişikliklerin Toplu İş Sözleşmesi Sürecine ve Toplu İş Sözleşmesine Etkileri

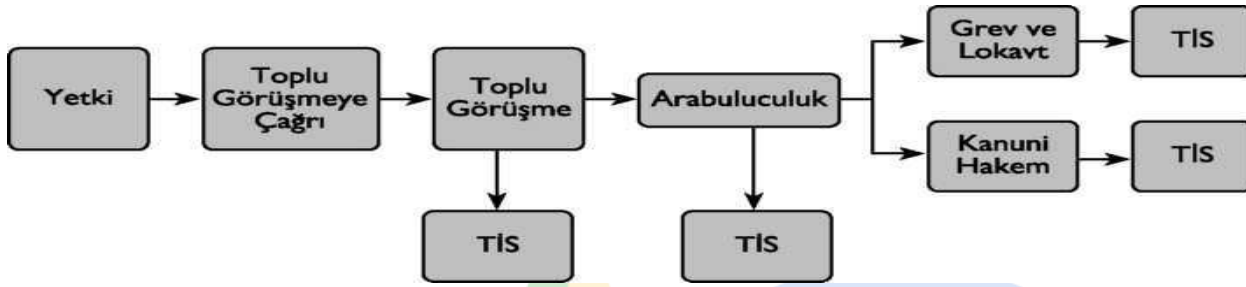
- Toplu görüşmeye çağrı tarihinde bir işveren sendikasına üye bulunan işveren, sendika üyeliğinin sona ermesi halinde sendikaya yapılmış olan çağrı ile bağlı kalır. Yani görüşmelerden çekilmesi-kaçınması mümkün değildir. Süreç tamamlanacaktır.
- Toplu iş sözleşmesinin imzalandığı tarihte taraf işveren sendikasının üyesi olan işveren sendikası ile ilişkisi kesilse bile yapılmış olan sözleşme ile bağlı kalacaktır. Yani toplu iş sözleşmesini süresi bitinceye kadar uygulamak zorundadır.
- Toplu iş sözleşmesine taraf olan sendikanın tüzel kişiliğinin sona ermesi, faaliyetinin durdurulması, işçi sendikasının yetkiyi kaybetmesi ve toplu iş sözleşmesinin uygulandığı işyerlerinde işverenin veya işyerinin girdiği işkolunun değişmesi toplu iş sözleşmesini sona erdirmez. Süresi bitinceye kadar toplu iş sözleşmesinin uygulanmasına devam edilir

İşyerinin Tamamının veya Bir Bölümünün Devredilmesinin Toplu İş Sözleşmesine Etkileri

İşletme toplu iş sözleşmesi kapsamında olan ya da toplu iş sözleşmesi bulunan bir işyeri veya işyerinin bir bölümünün devrinde, devralan işverenin aynı işkoluna giren işyeri veya işyerlerinde, yürürlükte olan bir toplu iş sözleşmesi varsa; devralınan işyeri veya işyerlerinde uygulanan toplu iş sözleşmesinden doğan hak ve borçlar, iş sözleşmesi hükmü olarak devam eder.

Toplu iş sözleşmesi bulunmayan bir işyerinin işletme toplu iş sözleşmesi tarafı olan bir işverence devralınması durumunda, işyeri, işletme toplu iş sözleşmesi kapsamına girer

TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN YAPILMASI



Toplu İş Sözleşmesi Yapma Ehliyetli

İşçi tarafı olarak sadece işçi sendikaları toplu iş sözleşmesi yapma ehliyetine sahiptir. Bu anlamda işçi konfederasyonları toplu iş sözleşmesi yapma ehliyetine sahip değildirler.

İşveren tarafı olarak da işveren ve işveren sendikaları ehliyet sahibidir. İşveren konfederasyonlarının da toplu iş sözleşmesi yapma ehliyetleri yoktur.

Toplu İş Sözleşmesi Yapma Yetkisi

Bir işveren sendikası kendisine üye olan işverenlere ait işyerleri için, sendika üyesi olmayan işveren ise kendi işyerleri için toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkilidir.

İşçi sendikası açısından ise, işyeri veya işyerlerini kapsayacak toplu iş sözleşmesi yapma yetkisine sahip olabilmesi için iki koşulun aynı anda gerçekleşmesi gerekmektedir. Bu koşullardan ilki, işçi sendikasının kurulu bulunduğu iş kolunda çalışan işçilerin ülke çapında **en az yüzde üçünü kendi üyesi olarak kaydetmiş olmasıdır**. İkinci koşul ise, bu işçi sendikasının toplu iş sözleşmesi kapsamına girecek işyeri veya işyerlerinin **her birisinde çalışan işçilerin salt çoğunluğunu**, kendi üyesi olarak kaydetmiş olmasıdır.

Eğer, işletmede birden çok sendikanın yüzde kırk veya fazla üyesi varsa, bu takdirde, başvuru tarihinde en çok üyeye sahip sendika toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkili olacaktır.

Bir işkolunda çalışan işçilerin yüzde üçünün tespitinde Bakanlıkça her yıl ocak ve temmuz aylarında yayımlanan istatistikler esas alınır. Bu istatistiklerde her bir işkolundaki toplam işçi sayısı ile işkollarındaki sendikaların üye sayıları yer alır.

Yetki Tespiti İçin Başvuru ve Yetki Tespitinin Yapılması

Toplu iş sözleşmesi yapmak isteyen işçi sendikası Bakanlığa başvurarak yetkili olduğunun tespitini ister. İşveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren de Bakanlığa başvurarak yetkili işçi sendikasının tespitini isteyebilir.

İŞ VE SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU

Bakanlık, kayıtlarına göre başvuru tarihi itibarıyla bir işçi sendikasının yetkili olduğunu tespit ettiğinde, başvuruyu, işyeri veya işletmedeki işçi ve üye sayısını, o iş kolunda kurulu işçi sendikaları ile taraf olacak işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işverene altı işgünü içinde bildirir.

İşçi sendikasının yetki şartlarına sahip olmadığını ya da işyerinde yetki şartlarına sahip bir işçi sendikasının bulunmadığının tespiti halinde, bu bilgiler sadece başvuruyu yapan tarafa bildirilir.

Yetki tespiti ile ilgili usul ve esaslar Bakanlıkça çıkarılacak bir yönetmelikle düzenlenir.

Yetki İtirazı

Kendilerine gönderilen tespit yazısını alan işçi veya işveren sendikaları veya sendika üyesi olmayan işveren; taraflardan birinin veya her ikisinin yetki şartlarına sahip olmadığı veya kendisinin bu şartları taşıdığı yolundaki itirazını, nedenlerini de göstererek yazının kendilerine tebliği edildiği tarihten itibaren altı işgünü içinde mahkemeye yapabilir.

Yetki Belgesi Bulunmaksızın Yapılan Toplu İş Sözleşmesi

Yetki belgesi bulunmaksızın yapılan bir toplu iş sözleşmesinde taraflardan birinin veya ikisinin yetki şartlarına sahip olmadığı ve bu nedenle sözleşmenin hükümsüzlüğü, Bakanlıkça durumun tespitinden itibaren kırk beş gün içinde, ilgililerce veya Bakanlıkça mahkemede dava yolu ile ileri sürülebilir.

Talep halinde mahkeme, toplu iş sözleşmesinin uygulanmasını dava sonuna kadar durdurabilir.

Toplu Görüşmeye Çağrı ve Toplu Görüşme

Toplu iş sözleşmesi yapma sürecinde yetki tespitinden sonraki aşama toplu görüşme aşamasıdır. Toplu görüşmenin başlayabilmesi için toplu görüşmeye çağrı yapılmalıdır.

Taraflardan biri, yetki belgesinin alındığı tarihten itibaren on beş gün içinde karşı tarafı toplu görüşmeye çağırır. Çağrı tarihi, çağrıyı yapan tarafça derhal görevli makama bildirilir.

Bu süre içerisinde çağrı yapılmazsa, yetki belgesinin hükmü kalmaz.

Çağrıyı yapan taraf, toplu görüşmede ileri süreceği tekliflerin bütününe çağrı süresi içinde karşı tarafa vermek zorundadır. Ancak tarafların toplu görüşme gereği ileri sürecekleri tekliflerde değişiklik yapma hakları saklıdır.

Toplu Görüşmenin Başlaması ve Süresi

Çağrının karşı tarafa tebliğ edildiği tarihten itibaren altı işgünü içinde taraflar toplu görüşmenin yer, gün ve saatini aralarında anlaşarak belirler ve bunu görevli makama yazı ile bildirir. Anlaşmaya varılmazsa, taraflardan birinin başvurusu üzerine, yapılacak ilk toplantının yeri, günü ve saati görevli makamca derhal belirlenir ve taraflara bildirilir.

İşçi sendikası, çağrı tarihinden itibaren otuz gün içinde yapılacak olan ilk toplantıya gelmez veya aynı süre içinde toplu görüşmeye başlamazsa yetkisi düşer.

Toplu görüşmenin süresi, ilk toplantı tarihinden itibaren altmış gündür.

Toplu İş Sözleşmesinin İmzalanması Tevdi Edilmesi ve İşyerinde İlanı

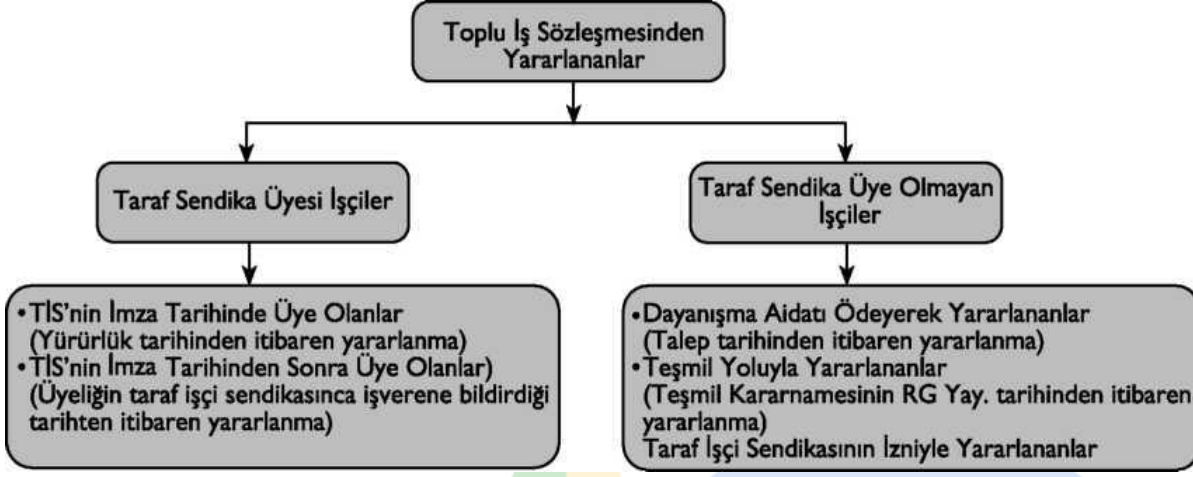
Toplu görüşme sırasında taraflar her toplantı sonrasında bir tutanak düzenlerler. Tutanakta anlaşılan ve anlaşılmayan hususlar kayda geçirilir ve tutanak imzalanır. 60 günlük toplu görüşme süresi içinde taraflar anlaşma sağlayabilirlerse toplu iş sözleşmesi ortaya çıkmış olur.

Toplu görüşme süresi anlaşmazlıkla sonuçlanırsa, uyuşmazlık tutanağı düzenlenerek görevli makama gönderilir. Bundan sonra arabuluculuk aşamasına geçilir.

İŞ VE SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU

Toplu iş sözleşmesinin tarafların anlaşmasıyla imzalanması, toplu görüşme esnasında gerçekleşmeyebilir. Daha sonra arabuluculuk aşaması esnasında taraflar anlaşabilirler. Arabuluculuk aşamasında anlaşma olmazsa grev-lokavt aşamasında tarafların anlaşması ve toplu iş sözleşmesini imzalamaları mümkündür. Hangi aşamada anlaşma sağlanırsa sağlansın, imzadan sonra izlenecek süreç aynıdır. Toplu iş sözleşmesi dört suret imzalanır ve gerekli yerlere gönderilir.

TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNDEN YARARLANMA



İşçi sendikası üyesi oldukları halde müdür, şef, danışman, mühendis vb. üst düzey yetkililer, toplu iş sözleşmesine hüküm konularak toplu iş sözleşmesinden yararlandırılmamaktadırlar. Bunlara **kapsam dışı personel** denilmektedir.

İŞ UYUŞMAZLIĞI VE TOPLU İŞ UYUŞMAZLIĞI KAVRAMI

İş uyuşmazlıkları, işçiler veya işçi sendikaları ile işverenler veya işveren sendikaları arasında çalışma koşullarının belirlenmesi, uygulanması, yorumlanması, değiştirilmesi ya da geliştirilmesi ile ilgili olarak ortaya çıkan uyuşmazlıklardır.

İş uyuşmazlığı, tek bir işçi ile işveren arasındaki iş ilişkisinden kaynaklanıyorsa **bireysel iş uyuşmazlığı** söz konusudur. Geçerli bir sebep yokken, işverenin iş sözleşmesini feshetmesi kıdem tazminatını eksik ödemesi veya hiç ödemesi vb.

Toplu iş uyuşmazlıklarında uyuşmazlık ya işçi sendikası ile işveren arasında ya da işçi sendikası ile işveren sendikası arasında çıkar. Yürürlükte bulunan bir toplu iş sözleşmesinin hükümlerinin taraflarca farklı yorumlanması nedeniyle veya açıkça ihlali nedeniyle ortaya çıkan uyuşmazlıklar toplu iş uyuşmazlıklarına örnek olarak verilebilir.

Uyuşmazlığın niteliği bakımından ise toplu iş uyuşmazlığı, hak uyuşmazlığı ve çıkar (menfaat) uyuşmazlığı olmak üzere ikiye ayrılmaktadır.

Hak uyuşmazlığı, adından da anlaşılacağı üzere taraflardan birinin diğer tarafın bir hakkını ihlal etmesi yüzünden çıkan ve çözüm tarzını, aralarındaki ilişkileri düzenleyen sözleşmede ya da mevzuatta bulan uyuşmazlıktır. İşverenin işçiye ücret ödememesi veya işçinin işverenin makinesine zarar vermesi hak uyuşmazlıklarına örnektir.

Çıkar uyuşmazlıkları ise, mevcut çalışma koşullarında ekonomik ve sosyal bakımdan değişiklik yapılmasına ilişkindir. Ücretlerin artırılması, çalışma sürelerinin azaltılması çıkar uyuşmazlıklarına örnektir.

TOPLU İŞ UYUŞMAZLIKLARININ ÇÖZÜMÜ

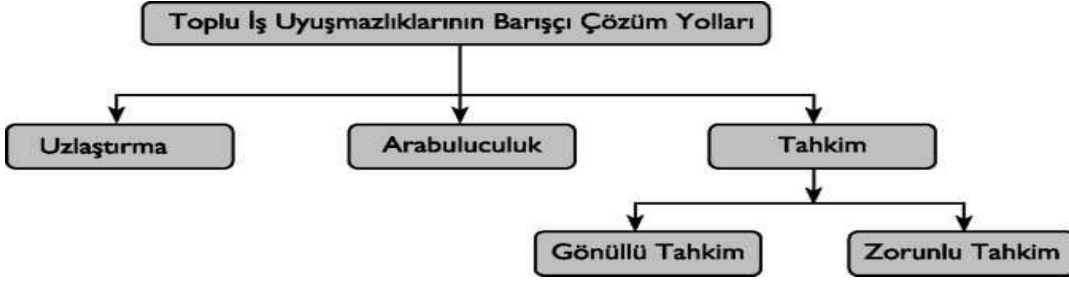
Toplu iş uyuşmazlıklarının çözümünde, barışçı çözüm yolları ya da mücadeleci ve güce dayanan çözüm yolları tercih edilir ve uygulanır. Mücadeleci ve güce dayanan çözüm yolları olarak grev ve lokavt uygulamaları gösterilebilir. Birçok ülkede toplu iş uyuşmazlıklarının çözümünde taraflar grev veya lokavta gidemezler. Bu ülkelerde toplu iş uyuşmazlıkları zorunlu tahkim sistemiyle çözülür. Yeni Zelanda ve Avustralya'da bu sistem benimsenmiştir.

İŞ VE SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU

Bazı ülkelerde tarafların grev veya lokavta gidebilmelerinde hiçbir engel veya sınır bulunmamaktadır. Bu ülkelerde taraflar uzlaşma yöntemini kendileri bulmaya çalışmaktadır. İngiltere, Belçika ve İskandinav ülkeleri grev ve lokavtın hiçbir sınırlama olmadan uygulanabildiği ülkelerdir.

Bazı ülkelerde taraflar doğrudan doğruya grev ve lokavta gidememekte, öncelikle barışçı çözüm yollarını denemeye zorlanmakta ve daha sonra barışçı yolların tamamı denendikten sonra grev ve lokavta başvurabilmektedirler. Türkiye’de bu grupta yer alan ülkeler arasındadır.

Toplu İş Uyuşmazlıklarının Barışçı Yollarla Çözümü



Uzlaştırma: üçüncü bir kişi ya da kuruluş devreye girerek uyuşmazlık konularını gidermeye çalışır. Uzlaştırmanın verdiği kararlar ve getirdiği öneriler tarafları bağlayıcı değildir.

Arbuluculuk: taraflar arasındaki uyuşmazlığın çözümüne üçüncü bir kişi katkıda bulunmaya çalışır. Arbulucu sadece taraflar arasındaki görüş farklılıklarını gidermeye çalışır. Tarafların anlaşması için bir karar taslağı hazırlamaya ve tarafların buna uymasını talep etmeye yetkili değildir. Tarafların anlaşmaları halinde arbulucunun görevi sona erer.

Tahkim: Toplu iş uyuşmazlıklarının hakem yoluyla çözümlenmesine tahkim denir. Tahkim yöntemi uzlaştırma ve arbuluculuktan farklı bir yöntemdir. Çünkü hakem tarafından verilen kararlar tarafları bağlar ve uyuşmazlığı kesin olarak çözümler.

*Tahkim yöntemi gönüllü olarak başvurulacak bir yöntem olabileceği gibi, zorunlu olarak uygulanan bir yöntem de olabilir

Gönüllü tahkim uygulamalarında, toplu iş uyuşmazlıklarının bütün aşamalarında taraflar kendi aralarında anlaşarak uyuşmazlığın çözümünü yetkili kıldıkları bir hakeme bırakabilirler.

Toplu Hak Uyuşmazlıkları ve Barışçı Yollarla Çözümü

Toplu hak uyuşmazlığı yorum farklılığından ortaya çıkmışsa, taraflardan her biri yetkili iş mahkemesinde yoruma ilişkin tespit davası açabilir. Mahkeme 2 ay içinde karar verir. Mahkeme kararına karşı temyiz yolu açıktır. Temyize gidilirse Yargıtay 2 ay içinde uyuşmazlığı kesin olarak çözümler.

Toplu hak uyuşmazlığı yorum farklılığından değil de taraflardan birinin toplu iş sözleşmesinden doğan hakkını karşı tarafın ihlal etmesi nedeniyle ortaya çıkmışsa eda davası açılır. Toplu iş sözleşmesinden doğan sorumluluğunu ve taahhüdünü yerine getirmeyen veya eksik olarak yerine getiren taraf derhal ifaya mahkûm edilir.

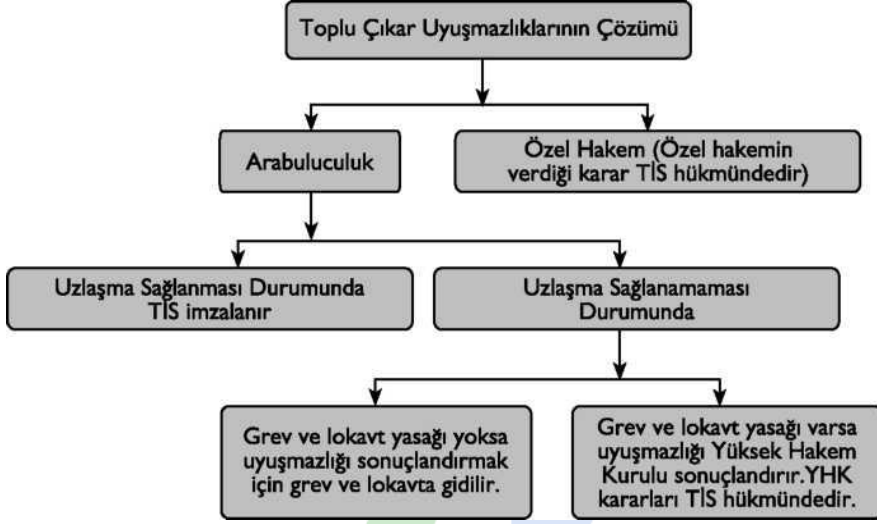
***Toplu hak uyuşmazlıklarının çözümünde işçiler grev haklarını kullanamazlar. İşverenler de lokavta başvuramazlar.

Toplu hak uyuşmazlığı nedeniyle mahkemeye değil özel hakeme gidilmişse özel hakemin verdiği karar genel hükümlere tabidir. Yani mahkeme kararı niteliğindedir.

Toplu Çıkar (Çıkar) Uyuşmazlıkları ve Barışçı Yollarla Çözümü

Çıkar uyuşmazlıkları, mevcut bir hakkın değiştirilmesi veya yeni bir hakkın elde edilmesi amacıyla çıkarılan uyuşmazlıklardır. Bu nedenle çıkar uyuşmazlıkları yeni bir toplu iş sözleşmesini yapma aşamasında ortaya çıkar. Ücretlerin, kıdem tazminatı miktarlarının, yıllık ücretli izin sürelerinin artırılması konularında tarafların anlaşamamaları halinde çıkar uyuşmazlığı söz konusudur.

Barışçı çözüm yolları grev ve lokavta başvurulmadan çözüm aranan yollardır.



•Arabuluculuk

-Toplu Görüşme Süresinin Başında Toplu Görüşme Yapılamaması Nedeniyle Arabulucunun Devreye Girmesi: Toplu görüşme için kararlaştırılan ilk toplantıya tespit edilen yer, gün ve saatte taraflardan biri toplantıya gelmezse veya toplantıya geldiği halde görüşmeye başlamazsa ya da toplu görüşme başladıktan sonra taraflardan biri toplantıya devam etmezse durumun altı işgünü içinde görevli makama bildirilmesi gerekir.

-Toplu Görüşme Süresinin Anlaşma Sağlanamadan Tamamlanması Nedeniyle Arabulucunun Devreye Girmesi: Toplu görüşmeler 60 günlük süre doluncaya kadar sürer. 60 günlük toplu görüşme süresi sona erdikten sonra taraflar anlaşmaya varamamışlarsa artık görüşme ve pazarlıkların devam etmesi mümkün değildir.

Uyuşmazlık, toplu görüşmenin başında da kesinleşse, 60 günlük sürenin sonunda da kesinleşse, kesinleştiği andan itibaren 6 işgünü içinde görevli makama bildirilmelidir. Bu yapılmadığı takdirde işçi sendikasının yetkisi düşer. En başa dönülmesi gerekir.

Arabulucunun görevi kendisine yapılacak bildirimden itibaren 15 gün sürer. Bu süre tarafların anlaşması ile en çok 6 işgünü uzatılabilir ve görevli makama bildirilir.

-Grev Kararı Alınan Bir Uyuşmazlık Veya Grev ve Lokavtın Ertelenmesi Halinde Arabulucunun Devreye Girmesi: kanuni grev kararı alınan bir uyuşmazlıkta Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı, uyuşmazlığın çözümü için bizzat arabuluculuk yapabileceği gibi bir kişiyi de arabulucu olarak görevlendirebilir.

•Kanuni Hakem (Yüksek Hakem Kurulu) Vasıtasıyla Uyuşmazlıkların Çözümü

Grev oylamasına gidilir ve grev yapılmaması yönünde karar alınır, grev ve lokavtın yasaklandığı veya hükümetçe ertelendiği durumlarda, taraflar anlaşamadıkları takdirde, uyuşmazlık kanuni hakem müessesesi olan Yüksek Hakem Kuruluna intikal ettirilecektir.

Yüksek Hakem Kurulunun Kuruluşu ve Çalışma Esasları

Yüksek Hakem Kurulu, uyuşmazlığı dosya üzerinden inceler. Gerekli görüldüğü durumlarda taraflar ve ilgililerden uyuşmazlıkla ilgili her türlü bilgi ve belgeyi isteyebilir. Yüksek Hakem Kurulu, görüşlerini öğrenmek istediği kişileri çağırıp dinler veya bunların görüşlerini yazı ile bildirmelerini ister.

Yüksek Hakem Kurulu toplantıya katılanların çoğunluğu ile karar verir. Oyların eşitliği halinde başkanın bulunduğu taraf çoğunluğu sağlar.

•Özel Hakem Vasıtasıyla Uyuşmazlıkların Çözümü

Özel hakem müessesesi isteğe bağlı tahkim olarak da adlandırılır. Taraflar aralarında anlaşarak toplu hak ve çıkar uyuşmazlıklarının her aşamasında özel hakeme başvurabilirler. Ayrıca, toplu iş sözleşmelerine taraflardan birinin başvurması üzerine özel hakeme gidileceğine dair hükümler de konulabilir. Bu durumda taraflardan birisi başvurduğu takdirde uyuşmazlık özel hakem tarafından çözülür.

Toplu İş Uyuşmazlıklarının Grev ve Lokavtla Çözümü Grevin Tanımı ve Unsurları

Türk iş hukukunda grev bir hak olarak tanınmıştır. 1982 Anayasasının 54. maddesi ile tanınan ve güvence altına alınan bu hak, sosyal ve ekonomik haklar ve ödevler arasında yer almıştır.

Grev, “işçilerin topluca çalışmamak suretiyle işyerinde faaliyeti durdurmak veya işin niteliğine göre önemli ölçüde aksatmak amacıyla aralarında anlaşarak veyahut bir kuruluşun aynı amaçla topluca çalışmaması için verdiği karara uyarak işi bırakmaları” şeklinde tanımlanmıştır

“toplulu iş sözleşmesinin yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması halinde işçilerin iktisadi ve sosyal durumlarıyla, çalışma şartlarını korumak veya düzeltmek amacıyla Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu hükümlerine uygun olarak yapılan grev kanuni grev” olarak tanımlanmıştır.

***Greve sadece toplu çıkar uyuşmazlıklarında gidilebilir.

Lokavtın Tanımı ve Unsurları

Lokavt, “işyerinde faaliyetin tamamen durmasına sebep olacak tarzda, işveren veya işveren vekili tarafından kendi teşebbüsü ile veya bir işveren kuruluşunun verdiği karara uyarak işçilerin topluca işten uzaklaştırılması” şeklinde tanımlanmıştır.

“toplulu iş sözleşmesinin yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması ve işçi sendikasının grev kararı alması halinde, bu Kanun hükümlerine uygun olarak yapılan lokavt kanuni lokavt” olarak tanımlanmıştır. Kanuni lokavtın iki unsuru vardır. Bunlar:

- Toplu iş sözleşmesi yapılması sırasında çıkar uyuşmazlığı çıkması ve işçi sendikasının grev kararı almış olması,
- Lokavtın, Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu'nun hükümlerinde öngörülen usul ve şekil şartlarına uygun olarak yapılmasıdır.

Kanun Dışı Grev ve Lokavt

Kanuni grev için aranan şartlar gerçekleşmeden yapılan greve kanun dışı grev denir. *Siyasi amaçlı grev, genel grev ve dayanışma grevi kanun dışı grevlerdir.*

Kanuni lokavt için aranan şartlar oluşmadan yapılan lokavta da kanun dışı lokavt denir.

Tespit Davası

Karar verilen veya uygulanmakta olan bir grev veya lokavtın kanun dışı olup olmadığının tespit edilmesini, uyuşmazlığın tarafları yetkili iş mahkemesinden her zaman talep edilebilirler. Bunun için tespit davası açılır ve mahkeme 1 ay içinde kararını verir.

Grev Hakkının ve Lokavtın Kötüye Kullanılması

Taraflardan birinin veya Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanının başvurusu üzerine mahkemece, grev hakkı veya lokavtın iyi niyet kurallarına aykırı tarzda toplum zararına veya milli servete zarar verecek şekilde kullanıldığı tespit edilmesinde, uygulanmakta olan grev veya lokavtın durdurulmasına karar verilir.

Kanun Dışı Grev ve Lokavtın Sonuçları

Kanun dışı grev yapılması halinde işveren, grevin yapılması kararına katılan, grevin yapılmasını teşvik eden, greve katılan veya katılmaya ya da devama teşvik eden işçilerin iş sözleşmelerini haklı nedenle feshedebilir.

Kanun dışı bir grev yapılması halinde bu grev nedeniyle işverenin uğradığı zararlar, greve karar veren işçi kuruluğu veya kanun dışı grev herhangi bir işçi kuruluşunca kararlaştırılmaksam yapılmışsa, bu greve katılan işçiler tarafından karşılanır.

Kanun dışı lokavt yapılması halinde işçiler iş sözleşmelerini haklı nedenle feshedebilir. İşveren, bu işçilerin lokavt süresine ilişkin iş sözleşmesinden doğan bütün haklarını bir iş karşılığı olmaksızın ödemek ve uğradıkları zararları tazmin etmekle yükümlüdür.

Grev ve Lokavt Kararının Alınması

Taraflar arasındaki toplu çıkar uyuşmazlığının barışçı yollarla çözümü sağlanamamışsa ve uyuşmazlığa konu olan iş ve işyeri grev ve lokavt yasakları kapsamı dışındaysa, uyuşmazlık tarafı olan işçi sendikası, uyuşmazlığın çözümü için son çare olan grev kararını almakta serbesttir.

Uyuşmazlığın tarafı olan işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren, grev kararının kendisine tebliğinden itibaren altmış gün içinde lokavt kararı alabilir ve bu süre içerisinde altı iş günü önceden karşı tarafa bildirilecek tarihte uygulamaya koyabilir.

İşveren tarafı, işçi sendikası tarafından grev kararı alınıp kendisine tebliğ edilmeden lokavt kararı alamaz. Ancak lokavt kararı için grevin uygulanmaya başlanması gerekmez. Grev kararı alınması yeterlidir.

Grev ve lokavt kararları, kararı alan tarafça işyeri veya işyerlerinde derhal ilan edilir.

Grev ve Lokavtın Uygulanması

Altmış günlük sürede grev kararı alınmışsa, altı iş günü önceden karşı tarafa bildirilecek tarihte grev uygulamaya konmalıdır.

Grevin uygulanacağı tarih karşı tarafa bildirilmezse toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi düşer.

•Grev ve Lokavtın Sürekli Olarak Yasaklandığı Haller: 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; bankacılık hizmetlerinde; Milli Savunma Bakanlığı ile Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığınca doğrudan işletilen işyerlerinde; kamu kuruluşlarınca yürütülen itfaiye ve şehir içi toplu taşıma hizmetlerinde ve hastanelerde grev ve lokavt yapılamaz. Grevin yasaklandığı haller "kamu yararı" düşüncesine dayanır.

•Grev ve Lokavtın Geçici Olarak Yasaklandığı Haller: Grev hakkının geçici olarak önlendiği ve geçici yasağın ortadan kalkmasıyla birlikte, grev hakkının tekrar kullanılabilirdiği hallerdir.

•Bakanlar Kurulu, genel hayatı önemli ölçüde etkileyen doğa olaylarının gerçekleştiği yerlerde ve bu durumun devamı süresince yürürlükte kalmak kaydıyla gerekli gördüğü işyerlerinde grev ve lokavtı yasaklayabilir. Yasağın kalkmasından itibaren altmış gün içinde altı iş günü önce karşı tarafa bildirilmek kaydıyla grev ve lokavt uygulamasına devam edilir

•Başladığı yolculuğu yurt içindeki varış yerlerinde bitirmemiş deniz, hava, demir ve kara ulaştırma araçlarında grev ve lokavt yapılamaz.

Grev Oylaması

Grev oylaması, grevi engelleme yollarından biridir. Grev oylaması, grev kararının işyerinde ilan edilmesinden itibaren, grev kararının ilan edildiği tarihte o işyerinde çalışan işçilerin **en az 1/4'ünün 6 işgünü içinde yazılı olarak grev oylaması talebinde bulunması üzerine yapılır.**

•Grev oylamasının usul ve esasları Bakanlıkça çıkarılacak bir yönetmelikle düzenlenir.

Grev ve Lokavtın Ertelemesi

Karar verilmiş veya başlanmış olan kanuni bir grev veya lokavt genel sağlığı veya milli güvenliği bozucu nitelikte ise Bakanlar Kurulu bu uyuşmazlıkta grev ve lokavtı altmış gün süre ile erteleyebilir. Erteleme süresi, kararın yayımı tarihinde başlar.

Erteleme süresinin sonunda anlaşma sağlanamazsa, altı iş günü içinde taraflardan birinin başvurusu üzerine uyuşmazlık Yüksek Hakem Kurulunca çözülür. Aksi takdirde işçi sendikasının yetkisi düşer.

Grev ve lokavtın ertelenmesi halinde, erteleme süresi içinde anlaşma sağlanamazsa, süre sonunda uyuşmazlık Yüksek Hakem Kuruluna intikal ettirilecek ve kanuni hakem (zorunlu tahkim) müessesesi ile çözülecektir. Bakanlar Kurulu kararıyla grev veya lokavt ertelenmesi söz konusu olduğunda uyuşmazlık üç şekilde çözümlenebilmektedir:

•Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı bizzat veya görevlendireceği bir arabulucu, uyuşmazlığın çözümü için erteleme süresince her türlü çabayı gösterir ve tarafları anlaştırmaya çalışır. Bu duruma olağanüstü arabuluculuk da denir.

•Erteleme süresi içinde taraflar kendi aralarında anlaşmak suretiyle uyuşmazlığın özel hakem yoluyla çözümünü kararlaştırabilirler.

•Erteleme süresi sonunda taraflar anlaşmamışlarsa, uyuşmazlık özel hakeme de götürülmemişse, altı iş günü içinde taraflardan birinin başvurusu ile uyuşmazlık Yüksek Hakem Kuruluna intikal ettirilir ve uyuşmazlığın çözümü sağlanır.

Grev ve Lokavtın Mahkeme Kararıyla Durdurulması

Grev hakkı ve lokavt iyi niyet kurallarına aykırı tarzda toplum zararına ve milli serveti tahrip edecek şekilde kullanılamaz. Bu kurala aykırı olarak uygulanan grev ve lokavt, bir tarafın veya Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanının başvurusu üzerine yetkili iş mahkemesi kararı ile durdurulur.

Kanuni Grev ve Lokavt Uygulamasının Hüküm ve Sonuçları

•Greve Katılan veya Lokavta Maruz Kalan İşçilerin İşyerinden Ayrılma Zorunluluğu

Grev uygulamasına başlanan bir işyerinde greve katılan işçiler işyerinden ayrılmak zorundadır. Greve katılmadıkları için çalışmak üzere işyerine gelen işçilerle, önceden greve katılan ancak sonradan greve katılmaktan vazgeçen işçileri çalıştırıp çalıştırmamakta işveren serbesttir. Greve katılan işçilerin işyerlerine giriş ve çıkışı engellemeleri, işyeri veya işyerleri önünde topluluk oluşturmaları yasaktır. Çalışan işçilerin ürettiği ürünlerin satılmasına ve işyerine sokulmasına engel olunamaz.

Grev süresince işyerinde çalışmış olanlar, grev sonunda yapılan toplu iş sözleşmesinden, toplu iş sözleşmesinde aksine bir hüküm yoksa yararlanamazlar.

•İş Sözleşmesinin Askıda Kalması

Kanuni bir greve katılanlar ile greve katılmayıp işyerinde çalışmayı isteyen fakat işveren tarafından çalıştırılmayan işçilerle, kanuni lokavta maruz kalan işçilerin, iş sözleşmelerinden doğan hak ve borçları grev ve lokavt sona erene kadar askıda kalır. Grev ve lokavtta geçen süreler kıdem tazminatı hesabında dikkate alınmaz. Aynı şekilde yıllık ücretli izne hak kazanmada aranan bir yıllık çalışma süresi hesaplanırken grev ve lokavtta geçen süreler dikkate alınmaz.

•Çalıştırma ve Çalışma Yasası

İşverenler iş sözleşmesinden doğan hak ve borçları askıda olan işçilerin yerine, hiçbir şekilde daimi ve geçici olarak başka işçi alamaz. İşçi olmayan kimseleri de çalıştıramazlar. Örneğin eşini, çocuklarını, akrabalarını veya arkadaşlarını çalıştıramaz.

Buna karşılık kanuni bir grev veya lokavt nedeniyle iş sözleşmeleri askıda olan işçiler gelir getirici bir iş karşılığında başka bir yerde çalışamazlar.

İşveren ancak kanunen grev veya lokavt esnasında çalışmak zorunda olanlardan ölen, istifa eden veya derhal fesih ile çıkarılanların yerine yeni işçi alabilir.

•Grev Katılmayacak ve Lokavtta İşten Uzaklaştırılmayacak İşçiler

Ulusal mal varlığını korumak ve grev-lokavt sona erdiğinde işçilerin hemen çalışmaya başlayabilmelerini sağlamak amacıyla bazı işçilerin greve katılmamaları ve lokavtta da işyerinden uzaklaştırılmamaları öngörülmüştür. Bu işçiler,

- Niteliği bakımından sürekli olmasında teknik zorunluluk bulunan işlerde faaliyetin devamlılığını sağlamak,
- İşyerlerinin güvenliğini, makine ve demirbaş eşyaların, araç-gereç, hammadde ve yarı mamul maddelerin korunmasını, gözetilmesini ve bozulmamalarını sağlamak,
- İşyerindeki hayvan ve bitkilerin korunmasını sağlamak üzere çalışmak zorunda bırakılabilirler.

Grev ve lokavta kanunen katılmayacak ve lokavt sırasında işyerinden uzaklaştırılmayacak işçilerin, yedekler dâhil, nitelikleri ve sayıları işveren veya işveren vekili tarafından toplu görüşmenin başlamasından itibaren 6 işgünü içinde işyerinde ilan edilir. Bu ilanda sadece zorunlu olarak yapılması gereken işler ve her bir iş için kaç kişinin nöbetçi olarak kalması gerektiği belirtilir, isim belirtilmez. İlanın bir sureti taraf işçi sendikasına gönderilir. İşçi sendikası 6 işgünü içinde görevli iş mahkemesine itiraz edebilir. İtiraz halinde mahkeme 6 işgünü içinde kesin olarak sonucu belirler.

İşveren tarafı bu tespiti ve ilanı zamanında yapmamışsa, sürenin geçmesinden sonra da çalışacak işçi sayısının tespitini görevli makamdan (Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü) talep edebilir.

•Grev ve Lokavtın İşveren Tarafından İşçilere Sağlanan Konut (Lojman) Haklarına Etkisi

İşveren, kanuni bir grev ve lokavt süresince greve katılan veya lokavta uğrayan işçilerin oturdukları ve işveren tarafından sağlanmış konutlardan çıkmalarını isteyemez. İşveren konutların su, gaz, aydınlatma ve ısıtma hizmetlerini işçileri zor duruma düşürmek maksadıyla kesintiye uğratamaz. Ancak bu hizmetler greve katılan bazı işçiler tarafından yürütülmekte olduğu için grev nedeniyle bu hizmetler aksamışsa, işçilerin bu hizmetleri talep etme hakları yoktur.

•Grev ve Lokavt Gözcüsü Bulundurulması

Grev ilan eden işçi kuruluşu grev gözcüleri, lokavt ilan eden işveren kuruluşu da lokavt gözcüleri koyabilirler. Grev gözcüleri, kanuni bir grev kararına uyulmasını sağlamak için cebir ve şiddet kullanmaksızın ve tehditte bulunmaksızın kendi üyelerinin grev kararına uyup uymadıklarını denetlerler. İşyerlerinin giriş ve çıkışlarına en çok dörder grev gözcüsü konabilir. Grev gözcülerinin işyerlerine giriş ve çıkışı engellemeleri, giren ve çıkanları kontrol amacıyla dahi olsa durdurmaları yasaktır.

Grev Hakkının ve Lokavtın Güvencesi

Toplu iş sözleşmelerine ve iş sözleşmelerine, grev hakkı veya lokavttan vazgeçilmesine veya bunların kısıtlanmasına dair konulacak hükümler geçersizdir

Kanuni bir grev kararının alınmasına katılma, teşvik etme, greve katılma veya greve katılmaya teşvik etme nedeniyle bir işçinin iş sözleşmesi feshedilemez

Grev ve lokavt süresince işçiler, sigorta yardımlarından ve Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun ilgili hükümlerine göre yararlanır

Grev ve Lokavtın Sona Ermesi

Grev ve lokavt; işçi veya işveren tarafından sona erdirme kararı ile işçi veya işveren sendikasının hukuki varlığının son bulması veya faaliyetinin durdurulması ile ya da işçi sendikasının üyelerinin 3/4' ünün üyelikten ayrıldığına tespit edilmesi ile sona erer.

•İşçi veya İşveren Tarafının Sona Erdirme Kararı

Kanuni bir grev veya lokavt, buna karar vermiş olan tarafça alınan kararlarla sona erdirilebilir.

Kanuni bir grev veya lokavtı sona erdirme, kararı alan tarafça ertesi iş günü sonuna kadar yazı ile karşı tarafa ve görevli makama bildirilir.

Grevin veya lokavtın sona erdiği, görevli makam tarafından işyerinde ilan edilir. Kanuni grev ve lokavt, ilan yapılması ile sona erer.

Grevin uygulanmasına son verilmesi lokavtın, lokavtın uygulanmasına son verilmesi grevin kaldırılmasını gerektirmez

•İşçi veya İşveren Sendikasının Hukuki Varlığının Son Bulması veya Faaliyetinin Durdurulması

Grevi uygulayan işçi sendikasının kapatılması, kendisini feshederek kapanması veya dağılması durumunda, grev veya lokavt kendiliğinden ortadan kalkar. Lokavtı uygulayan işveren sendikasının kapatılması, feshedilmesi veya dağılması da aynen grevde olduğu gibi lokavt kendiliğinden ortadan kalkar.

•İşçi Sendikasının Üyelerini Kaybetmesi

Grevi uygulayan sendikanın, yetki tespiti için başvurduğu tarihte işyerindeki üyesi işçilerin dörtte üçünün sendika üyeliğinden ayrıldıklarının tespiti halinde, ilgililerden biri grevin sona erdirilmesi için mahkemeye başvurabilir. Mahkemece belirlenecek tarihte grevin sona ereceği ikinci fıkradaki usule göre ilan edilir.

Kanuni bir grev veya lokavtın sona ermesiyle birlikte, iş sözleşmelerinin askıda kalma durumu ortadan kalkar ve işçilerin çalışma, işverenin de ücret ödeme yükümlülükleri yeniden başlar.

Grev ve Lokavt Süresince Mülki Amirin Yetkileri: Mahallin en büyük mülki amirleri halkın günlük yaşamı için zorunlu olan ve aksaması muhtemel hizmet ve ihtiyaçları karşılayacak, işyerinde faaliyetin devamlılığını sağlayacak tedbirleri alır.

1. Aşağıdakilerden hangisi normatif hükümler arasında yer almaz?

- a. Sendika ilanlarının asılacağı yerlere ilişkin hüküm
- b. Fazla çalışmalara ilişkin hüküm
- c. Çalışma sürelerine ilişkin hüküm
- d. Primlere ilişkin hüküm
- e. Sosyal yardımlara ilişkin hüküm

2. Aynı işkolunda bir işyerini kapsayan toplu iş sözleşmesine ne ad verilir?

- a. İşyeri toplu iş sözleşmesi
- b. İşyerleri toplu iş sözleşmesi
- c. Grup toplu iş sözleşmesi
- d. İşletme toplu iş sözleşmesi
- e. İşkolu toplu iş sözleşmesi

3. Bir toplu iş sözleşmesinin teşmil edilebilmesi için, bu toplu iş sözleşmesini yapmış olan işçi sendikasının bağlı bulunduğu işkolundaki işçilerin en az % kaçını temsil etmesi gerekir?

- a. 5
- b. 7
- c. 3
- d. 30
- e. 50

4. Ücretlerin artırılmasına ilişkin olarak taraflar arasında ortaya çıkan uyuşmazlığa ne ad verilir?

- a. Hak uyuşmazlığı
- b. Çıkar uyuşmazlığı
- c. Bireysel iş uyuşmazlığı
- d. Toplu iş uyuşmazlığı
- e. İş uyuşmazlığı

5. Arabulucunun görev süresi tarafların anlaşması ile en çok kaç gün uzatılabilir?

- a. 2
- b. 3
- c. 6
- d. 10
- e. 30

6. Karar verilmiş olan bir kanuni grev genel sağlık açısından sakıncalı görülürse kaç gün süre ile ertelenebilir?

- a. 10
- b. 15
- c. 25
- d. 35
- e. 60

7. Aşağıdakilerden hangisi grev ve lokavt yasağı bulunan işyerleri arasında yer almaz?

- a. Mezarlıklar
- b. Belediyeler
- c. Hastaneler
- d. Eczaneler
- e. Huzurevleri

8. Geçici grev ve lokavt yasaklarında yasağın sona ermesinden itibaren kaç gün içinde grev ve lokavt yeniden uygulamaya konabilir?

- a. 10
- b. 15
- c. 30
- d. 45
- e. 6

9. İşyerinde çalışan işçilerin en az ne kadarı grev oylaması talebinde bulunabilir?

- a. 1/2
- b. 1/3
- c. 1/4
- d. 3/2
- e. 2/3

10. Grev kararının işyerinde ilan edilmesinden itibaren kaç gün içinde grev oylaması talebinde bulunulabilir?

- a. 2
- b. 3
- c. 6
- d. 10
- e. 30

7. ÜNİTE/ SOSYAL GÜVENLİK

İnsanlar, hayatları boyunca çeşitli risklerle karşılaşmaktadırlar. İnsanların geleceklerini güvence altına alma ihtiyacı “sosyal güvenlik” fikrinin ortaya çıkmasına neden olmuştur.

Sosyal güvenlik sistemleri bugün ulaştıkları noktaya gelinceye kadar çeşitli aşamalardan geçmişlerdir.

Ülkemizde de başlangıçta geleneksel sosyal güvenlik tekniklerinden yararlanılmış, modern sosyal güvenlik tekniklerinin uygulanması ise ancak Cumhuriyet’ten sonraki dönemde söz konusu olabilmıştır. Günümüzde ülkemizde sosyal güvenlik hizmetleri, Sosyal Güvenlik Kurumu ile yerine getirilmektedir. Sosyal Güvenlik Kurumu, kamu tüzel kişiliğine haiz, idari ve mali açıdan özerk Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’nın bir kuruluşudur.

SOSYAL GÜVENLİK KAVRAMI VE TARİHSEL GELİŞİMİ

Sosyal Güvenlik Kavramı

İnsanların geleceklerini güvence altına alma ihtiyacı “sosyal güvenlik” fikrinin ortaya çıkmasına neden olmuştur. Amerika Birleşik Devletleri’nde 1935 tarihli Sosyal Güvenlik Kanunu’nda (Social Security Act), “sosyal güvenlik” kavramı ilk kez kullanılmıştır.

Sosyal güvenlik, “sebebi ne olursa olsun, tehlikeye maruz kalarak muhtaç duruma düşen fertlerin ve ailelerin uğradıkları tehlikelerin zararlarından kurtularak, yaşadıkları toplum içinde, diğer insanların himmetine ihtiyaç duymadan, insan haysiyetine yaraşır asgari bir hayat standardına kavuşturulmalarını ” ifade etmektedir.

Geniş Anlamda Sosyal Güvenlik

Zaman içinde yaşanan ekonomik ve sosyal gelişmelere bağlı olarak sosyal güvenliğin amaç ve kapsamında bireye ekonomik güvence sağlama, risklerin ortaya çıkmadan önce önlenmesi ve kişinin geliştirilmesi şeklinde genişleme olmuştur.

•**Bireye Ekonomik Güvence Sağlama:** Sosyal güvenlik ekonomik yönden güçsüz olanları korumayı, bireylere hayatlarının her döneminde yeterli bir gelir düzeyi sağlamayı amaçlamaktadır.

•**Risklerin Ortaya Çıkmadan Önce Önlenmesi:** Başlangıçta sosyal güvenlik, sosyal risklerin bireyler üzerindeki olumsuz sonuçlarını ortadan kaldırmaya çalışmıştır. Çağdaş sosyal politikalarda, risklerin ortaya çıkmadan önce önlenmesine büyük önem verilir

•**Kişiliğin Geliştirilmesi:** Sosyal güvenlik, bireye ekonomik bir güvence sağlamayı amaçlamaktadır. Bu görünürdeki amacının özünde, herkese kişiliğini geliştirme imkânı vermektedir. Çünkü ekonomik güvenceye kavuşan, sosyal risklere karşı korunan bireyler kişiliklerini geliştirme imkânı bulacak ve mutlu olacaklardır.

Dar Anlamda Sosyal Güvenlik

Çağdaş sosyal güvenlik sistemleri bireylere, en çok rastlanan ve en çok zarar veren hastalık, sakatlık, iş kazası ve meslek hastalığı, yaşlılık, ölüm ve işsizlik risklerine karşı bir koruma sağlamaktadır. Sosyal güvenlik sistemlerinin çoğunda bireye sağlanan ekonomik güvence, gelirin yeniden dağıtımı yöntemiyle sağlanmaktadır.

Sosyal Güvenlik ve Sosyal Riskler

Sosyal risk, “ne zaman gerçekleşeceği bilinmemekle beraber ileride gerçekleşmesi muhtemel veya muhakkak olan ve buna maruz kalan kişinin mal varlığında eksilmeye neden olan tehlike” şeklinde tanımlanmaktadır. Kişileri sosyal risklere koruma, sosyal güvenlik sistem ve politikalarının temel amacıdır

ILO'nun Sosyal Güvenliğin Asgari Şartlarına İlişkin Sözleşmesi'nde 9 tane sosyal risk tanımlanmakta ve bunların tümüne ya da bir bölümüne karşı üye devletlerin sosyal koruma sağlaması istenmektedir. Sözleşmeye göre bu riskler iş kazaları ve meslek hastalıkları, hastalık, analık, malullük, yaşlılık ve ölüm, işsizlik ve ailevi yüklerdir.

Sosyal risklerin çeşitli şekillerde sınıflandırılması mümkündür. Ortaya çıkış nedenlerine göre riskler; **fizyolojik riskler**: (hastalık, analık, malullük, yaşlılık ve ölüm), **mesleki riskler** :(iş kazaları ve meslek hastalıkları) **ve sosyo ekonomik riskler**: (işsizlik, evlenme, çocuk sahibi olma ve konut ihtiyacı) şeklinde sınıflandırılabilir. Bir diğer sınıflandırmada ise sonuçlarına göre sosyal riskler **gelir azalışına yol açan riskler** :(hastalık, analık, malullük, yaşlılık, ölüm, iş kazaları ve meslek hastalıkları ve işsizlik) ve **gider artışına yol açan** : (hastalık, analık, malullük, ölüm ve iş kazaları ve meslek hastalıkları) şeklinde ayrılabilir.

Sosyal Güvenlik Teknikleri Geleneksel Sosyal Güvenlik Teknikleri

Günümüzde de, kişilerin sosyal risklere karşı çağdaş sosyal güvenlik teknikleri ile korunmasının yanı sıra kişiler, geleneksel tekniklerden de yararlanmaya devam etmektedirler.

1.Tasarruf: Sosyal güvenliğin sağlanmasına yönelik ilk çabalar bireysel tekniklere dayanmaktadır. Burada da karşımıza tasarruf yani para biriktirme çıkar. Paranın değerindeki düşmeler, paranın değerini kaybetmesine yol açabilir. Ayrıca, karşılaşılan sosyal riskin maliyetinin çok yüksek olması da yapılan tasarrufların yeterli olmamasına neden olur.

2.Yardımlar: Yardıma ihtiyacı olan kişiler, kendilerine yardım yapılıp yapılmayacağını, yapılacaksa ne kadar yapılacağını ve ne kadar süreyle yapılacağını bilemezler. Bütün bunlar yardım yapacak olan kişilerin istek ve iradesine bağlıdır.

3.Hukuki Sorumluluk: Sorumluluk hukukunun genel ilkelerine göre, bir kişi bir başkasına zarar verdiğinde kanunun aradığı koşulların gerçekleşmesi halinde ortaya çıkan zararı tazmin etmekle yükümlüdür. Ancak zarar, her zaman üçüncü kişilerin eyleminden kaynaklanmayabilir. Örn; hastalık, yaşlılık. Bu nedenle de, kişilerin sosyal güvenliğini sağlama konusunda yeterli değildir

4.Yardımlaşma Sandıkları: Yardımlaşma sandıklarında, benzer şartlar içinde bulunan ve benzer sosyal risklerle karşılaşan kişilerden oluşan üyelerden belirli bir oranda toplanan katılım payları bir fonda toplanır.

5.Özel Sigortalar: Özel sigortalar da kâr amacı bulunmamaktadır. Sigorta şirketi, belirli risklere karşı belirli oranda prim toplamakta ve sigortalının bu risklerle karşılaşması halinde ona belirli bir tazminat ödemektedir. Özel sigortalar, zorunlu olmayıp isteğe bağlıdır.

Modern Sosyal Güvenlik Teknikleri

1.Sosyal Sigorta: Sosyal sigorta, sosyal güvenlik tekniklerinin en yaygın ve en gelişmiş olanıdır. Sosyal sigortalarda, koruma altına alınan kişilerin sosyal risklerle karşılaşmaları halinde önceden tutarı ve niteliği belirlenmiş olan bir sosyal gelir sağlanır. Finansmanı, sigortalıların ve bunların işverenlerinin ödedikleri primler ile bazen de devlet katkılarında oluşur. isteğe bağlı olmayıp zorunludur

2. Sosyal Yardımlar ve Sosyal Hizmetler:(kamu yardımları-primsiz rejim) Sosyal yardımlar, sosyal güvenliğin sağlanmasında kullanılan tekniklerin en eskisidir ve tamamlayıcı bir fonksiyon icra ederler. Sosyal sigortalılarla birlikte sosyal güvenliğin iki ana kolunu oluştururlar. Sosyal yardımlarda muhtaç olma şartı aranmaktadır. Sosyal yardımlar, aynı ve nakdi olabilir.

3.Devletçe Bakılma: Devletçe bakılma, kişilerin finansmanına herhangi bir katkısının olmadığı, devletten şartları önceden mevzuatla belirlenmiş bir sosyal geliri talep etme haklarının olmasıdır. Devletçe bakılma tekniği, kamunun sorumluluğu düşüncesine dayanmaktadır.

Dünyada Sosyal Güvenlik Sisteminin Tarihsel Gelişimi

Sanayi Devrimi'nin İngiltere'de yaşanmasına rağmen **Almanya'da Bismarck** tarafından oluşturulan sosyal güvenlikle ilgili ilke ve uygulamaların modern sosyal güvenlik uygulamaları içinde ilk ve önemli bir yeri vardır. Bismarck, sosyal sigorta sisteminin öncüsü olarak kabul edilmektedir.

Amerika Birleşik Devletleri'nde yaşanan 1929 ekonomik krizinin ortaya çıkardığı olumsuz sonuçları ortadan kaldırmak amacıyla New Deal olarak adlandırılan politika çerçevesinde 1935 tarihli Sosyal Güvenlik Kanunu kabul edilmiştir. Kanunda öngörülen çözümler, sadece işçiler için değil ekonomik kriz nedeniyle yoksulluğa düşen herkesi kapsamaktadır. New Deal politikasının amacı, kişileri ekonomik krizden kurtarmaktır.

***Amerika Birleşik Devletleri'nde kabul edilen 1935 tarihli Sosyal Güvenlik Kanunu, çağdaş sosyal güvenlik sisteminin öncülüğünü yapmaktadır.

İlk sosyal güvenlik sistemleri içinde 1942 yılında yayınlanan **Beveridge Raporu'nun** önemli bir yeri vardır. Raporda öngörülen yeni sosyal güvenlik sistemi ile toplumun yoksulluk sorununa çözüm yolları aranmıştır.

****Yeni Zelanda** sosyal güvenlik sistemi, tamamen vergilerle finanse edilen devlet yardımlarına dayanan, katılımsız sistemdir.

Sosyal güvenlik sistemini bireysel-özel fonlama esasına dayandırması nedeniyle Şili'nin bu açıdan özel bir yeri vardır. Bireylere sosyal güvenlik primlerini, özel sigorta şirketlerinin veya bankaların kurdukları özel fon yönetimi kuruluşlarına ödeme zorunluluğu getirilmiştir.

Sosyal Güvenliğin Finansmanı

Finansman Kaynakları

Sosyal güvenlik sisteminin finansmanında iki temel yaklaşım olduğu görülür.

1. sosyal güvenliğin sağlanması devletin bir sorumluluğu olarak görülmekte ve sigortalılar ya hiç katkıda bulunmamakta ya da çok küçük bir oranda katkıda bulunmaktadır.

2. sosyal güvenliğin önce kişiye ve kişisel sorumluluk bilincine dayandırılması sonucunda sosyal güvenlik sisteminin finansmanı işçi ve işverenlerden alınan primlerle karşılanmaktadır

•**Primler:** Sistemin finansmanı, işçi ve işverenlerden alınan primlerle finanse edilmektedir. Devlet, katkıda bulursa bile bu katkı sınırlı olmaktadır. Sistemin sağladığı yardımlardan yararlanan herkes sistemin finansmanına belli ölçülerde mutlaka katılması gerekir.

İŞ VE SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU

•**Devlet Katkısı:** Sosyal güvenliğin anayasal bir hak olması, sosyal güvenlik sisteminin finansmanına devlet katkısı olmaması halinde işçi ve işverenlerin prim oranlarının yüksek olması nedeniyle devlet katkısının denge sağlayıcı bir rol oynaması ve devlet katkısı sayesinde sosyal güvenliğin finansman yükünün daha adil bir şekilde dağıtılması nedenleriyle devlet, sosyal güvenliğin finansmanına katkıda bulunmaktadır.

•**Vergiler:** Yeni Zelanda'da, sosyal güvenlik sisteminin oluşturulduğu 1938 yılından beri sosyal güvenlik sisteminin finansmanı gelirler üzerinden alınan vergilerle sağlanmaktadır.

Finansman Yöntemleri

1. fon biriktirme (kapitalizasyon) yöntemi

2. dağıtım yöntemi. Bu yöntemlerin her biri tek başına kullanılabileceği gibi karma olarak uygulanabilmesi de mümkündür.

1. Fon Biriktirme (Kapitalizasyon) Yöntemi: Fon biriktirme yönteminde, ileride ortaya çıkması beklenen sosyal risklerin ortaya çıkaracağı harcamaları karşılayabilmek amacıyla bir fon oluşturulmaktadır.

Fon biriktirme yönteminin ekonominin istikrarlı olduğu, enflasyonun düşük seyrettiği ülkelerde uzun vadeli sigorta kolları olan yaşlılık, malullük ve ölüm sigortalarında uygulanması uygundur. Aksi takdirde, fondaki paranın reel değerinin düşmesine bağlı olarak fonun erimesi söz konusu olmaktadır. Günümüzde birçok ülkede, fon biriktirme yöntemi terk edilmiştir

2. Dağıtım Yöntemi: belirli bir yılın gelirleri yine o yılın giderlerine tahsis edilmektedir. Bu yöntemde, belirli bir yılda elde edilen gelirlerin giderleri karşılayacak düzeyde olması gereklidir.

TÜRKİYE'DE SOSYAL GÜVENLİK SİSTEMİ

Türkiye'de Sosyal Güvenlik Sisteminin Tarihsel Gelişimi

Osmanlı İmparatorluğu Dönemi

Osmanlı İmparatorluğu'nda kişilerin sosyal güvenliğinin sağlanmasının aile içi yardımlaşma, meslek teşekkülleri çerçevesinde yardımlaşma ve sosyal yardımlar çerçevesinde gerçekleştiği görülmektedir. Daha sonra meslek teşekkülleri çerçevesinde yardımlaşmayla kişilere sosyal koruma sağlanmaya çalışılmıştır. Loncalarda, Türkiye'de sosyal güvenliğin başlangıcı olarak da kabul edilen "orta sandığı veya teavün sandığı" adı verilen yardımlaşma sandıkları bulunmaktadır. Bu sandıklardan hastalanan üyelere tedavileri, yaşlanarak işini bırakan ve muhtaç duruma düşen ustalara ve tedavisi mümkün olmayan bir hastalık veya sakatlık sonucunda işgöremez duruma düşmüş olan usta, kalfa ve çırak gibi meslek mensuplarına geçimlerini sağlamak için yardımlar yapılmaktaydı.

Osmanlı İmparatorluğu'nda insanlara hayır ve iyilik yapmak amacıyla kurulan vakıflar gibi bazı sosyal yardım kurumları da bulunmaktadır.

Osmanlı İmparatorluğu'nda Tanzimat'tan sonraki dönemde, kamu kesiminde çalışan personel için oluşturulmuş bazı sandıklar söz konusudur. Ayrıca, devlet memurları dışında işçi statüsünde çalışanlar için de yapılan düzenlemeler bulunmaktadır. 1865 tarihli "Dilaver Paşa Nizamnamesi", 1869 tarihli "Maadin Nizamnamesi" işçilerin çalışma düzenleriyle ilgili yapılan düzenlemelerdendir.

Cumhuriyet Dönemi

Cumhuriyet'in ilanına kadar geçen süre içerisinde kömür bölgesinde çalışan işçilerin korunmasına yönelik iki düzenleme yapılmıştır. Bu düzenlemelerden ilki, 1921 tarih ve 114 sayılı "Zonguldak ve Ereğli Havzai Fahmiyesinde Mevcut Kömür Tozlarının Amele Menafii Umumiyesine Olarak Furuhtuna Dair Kanun'dur". Daha sonra bu sandıklar, "Amele Birliği" adı altında birleştirilmiştir.

01.01.1950 tarihinde yürürlüğe giren 5434 sayılı "T.C. Emekli Sandığı Kanunu" ile memurlar için oluşturulmuş olan çok sayıdaki sandık birleştirilmiştir. Bu gelişme, Türk sosyal güvenlik sisteminin kurumsal yapısı bakımından önemli bir adım olmuştur.

***1982 Anayasası ile de 1961 Anayasası'nda olduğu gibi sosyal güvenlik anayasal bir hak olarak kabul edilmiştir.

4447 sayılı "İşsizlik Sigortası" kabul edilmiş ve 01.06.2000 tarihinde uygulanmaya başlamıştır.

*5510 sayılı "Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu" 31.05.2006 tarihinde kabul edilmiştir. Kanun işçi, memur ve bağımsız çalışanların sosyal sigorta haklarını düzenlemekte ve genel sağlık sigortası hükümlerini içermektedir. Kanun, 2008 yılında kademeli olarak yürürlüğe girmiş ve 5510 sayılı Kanunda da zaman zaman değişiklikler yapılmıştır

Sosyal Güvenlik Kurumu'nun Yapısı Genel Olarak Sosyal Güvenlik Kurumu

Sosyal güvenlik reformu çerçevesinde 16.05.2006 tarihinde Sosyal Sigortalar Kurumu, Bağ-Kur ve T.C. Emekli Sandığı'nın hukuki varlıkları sona ermiş ve Sosyal Güvenlik Kurumu çatısı altında birleştirilmiştir.

Sosyal Güvenlik Kurumu, kamu tüzel kişiliğine haiz, idari ve mali açıdan özerk bir kuruluş olup Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın ilgili kuruluşudur. Kurum, Sayıştay'ın denetimine tabidir

Kurumun temel amacı sosyal sigortacılık ilkelerine dayalı, etkin, adil, kolay erişilebilir, aktüeryal ve mali açıdan sürdürülebilir, çağdaş standartlarda sosyal güvenlik sistemini yürütmektir.

Sosyal Güvenlik Kurumu'nun Organları

Sosyal Güvenlik Kurumu'nun organları genel kurul, yönetim kurulu ve başkanlıktır. Ayrıca, 5502 sayılı Kanunla sosyal güvenlik danışma kurulu da oluşturulmuştur.

•**Genel Kurul:** Genel kurul, bir karar organı olmayıp danışma organı niteliği taşımaktadır. Genel kurul, üç yılda bir toplanır. Ancak, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı veya üye tamsayısının 1/3'i tarafından da olağanüstü toplantıya çağrılabilir.

Yönetim Kurulu: Yönetim kurulu, bir karar organı olup Kurumun en yüksek karar, yetki ve sorumluluğunu taşımaktadır. Devlet kesimini temsil eden 5 kişi, sosyal tarafları temsil eden 5 kişi olmak üzere 10 üyeden oluşur ve en az haftada bir kere asgari 6 üye ile toplanır. Sosyal Güvenlik Kurumu başkanının veya 6 üyenin talebi ile yönetim kurulu olağanüstü toplantıya çağrılabilir.

•**Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı:** Başkanlık teşkilatı, merkez ve taşra teşkilatından oluşur. Başkanlık merkez teşkilatı ise ana hizmet birimleri ile danışma ve yardımcı hizmet birimlerinden meydana gelmektedir.

İŞ VE SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU

Başkan, Kurumun en üst amiri olup başkanlık icraatından ve emir altındakilerin faaliyet ve işlemlerinden yönetim kuruluna karşı sorumludur. Başkana görevlerinin yürütülmesinde yardımcı olmak üzere 3 başkan yardımcısı görevlendirilir ve başkan yardımcıları başkana karşı sorumludurlar

***Başkanlığın **ana hizmet birimleri** Emeklilik Hizmetleri Genel Müdürlüğü, Sigorta Primleri Genel Müdürlüğü, Genel Sağlık Sigortası Genel Müdürlüğü, Hizmet Sunumu Genel Müdürlüğü, Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı ile Aktüerya ve Fon Yönetimi Daire Başkanlığı'dır.

Danışma birimleri Strateji Geliştirme Başkanlığı, Hukuk Müşavirliği ve Basın ve Halkla İlişkiler Müşavirliği'dir

Yardımcı hizmet birimleri ise İnsan Kaynakları Daire Başkanlığı, Destek Hizmetleri Daire Başkanlığı ve İnşaat ve Emlak Daire Başkanlığı'dır.

Başkanlığın taşra teşkilatı, Kurumun idari yapılanması içinde bulunan ve sistemin başarılı şekilde yürümesi için oldukça önemlidir.

•**Sosyal Güvenlik Yüksek Danışma Kurulu:** Sosyal Güvenlik Yüksek Danışma Kurulu'nun bağlayıcı olmayan tavsiye kararları alan, üst düzey bir danışma organı olduğu söylenebilir.

Sosyal Sigortaların Uygulama Alanı Kişiler Açısından Uygulama Alanı

****•Sigortalı Sayılanlar

- Hizmet akdi ile bir veya birden fazla işveren tarafından çalıştırılanlar
- Köy ve mahalle muhtarları
- TBMM üyeleri, belediye başkanları
- sendika şubelerinin başkanları
- Harp okulları, Türk Silahlı Kuvvetleri ,Polis Akademisi ile Emniyet Genel Müdürlüğü hesabına okuyan öğrenciler hakkında da uygulanır.

***•Kısmen Sigortalı Sayılanlar

- ceza infaz kurumları ile tutukevleri bünyesinde oluşturulan tesis, atölye ve benzeri ünitelerde çalıştırılan hükümlü ve tutuklular: iş kazası , meslek hastalığı ve analık sigortası
- aday çırak, çırak ve işletmelerde mesleki eğitim gören öğrenciler: iş kazası ve meslek hastalığı ile hastalık sigortası,
- stajyer öğrenciler: iş kazası ve meslek hastalığı sigortası
- Harp malulleri ile vazife malullüğü aylığı bağlanmış malullerden sigortalı olarak çalışmaya başlayanların aylıkları kesilmez.Aylıkları kesilmeksizin 4. maddenin 1. fıkrasının (c) bendi kapsamında çalışanlar hakkında uzun vadeli sigorta kolları, 4. maddenin 1. fıkrasının (a) ve (b) bentleri kapsamında çalışanlar hakkında ise iş kazası ve meslek hastalığı sigortası hükümleri uygulanır. ayrıca genel sağlık sigortası primi alınmaz.
- Türkiye iş kurumunun mesleki eğitim kurslarına katılan kursiyerler:iş kazası ve meslek hastalığı sigortası

İŞ VE SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU

f. Ülkemiz ile sosyal güvenlik sözleşmesi olmayan ülkelerde iş üstlenen işverenler tarafından yurt dışındaki işyerlerinde çalıştırılmak üzere götürülen Türk işçileri, sigortalı sayılır ve bunlar hakkında kısa vadeli sigorta kolları ile genel sağlık sigortası hükümleri uygulanır. ayrıca genel sağlık sigortası primi alınmaz.

****•Sigortalı Sayılmayanlar

a. İşverenin işyerinde ücretsiz çalışan eşi,

b. Aynı konutta birlikte yaşayan ve üçüncü derece dahil bu dereceye kadar hısımlar arasında ve aralarına dışarıdan başka kimse katılmaksızın, yaşadıkları konut içinde yapılan işlerde çalışanlar,

c. Ev hizmetlerinde çalışanlar (ücretle ve sürekli olarak çalışanlar hariç),

d. Askerlik hizmetlerini er ve erbaş olarak yapmakta olanlar ile yedek subay okulu öğrencileri,

e. Yabancı bir ülkede kurulu herhangi bir kuruluş tarafından ve o kuruluş adına ve hesabına Türkiye'ye bir iş için gönderilen ve yabancı ülkede sosyal sigortaya tabi olduğunu belgeleyen kişiler ile Türkiye'de kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlardan yurt dışında ikamet eden ve o ülke sosyal güvenlik mevzuatına tabi olanlar,

f. Resmi meslek ve sanat okulları ile yetkili resmi makamların izniyle kurulan meslek veya sanat okullarında normal eğitim süreleri içinde yapım ve üretim işlerinde çalışan öğrenciler,

g. Sağlık hizmet sunucuları tarafından işe alıştırılmakta olan veya rehabilite edilen hasta veya maluller,

h. Kanunda 4. maddenin 1. fıkrasının (b) ve (c) bentleri gereği sigortalı sayılması gerekenlerden 18 yaşını doldurmamış olanlar,

i. Tarım işlerinde veya orman işlerinde hizmet akdiyle süresiz işlerde çalışanlar ile tarımda kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlardan yıllık tarımsal faaliyet gelirlerinden, bu faaliyete ilişkin masraflar düşüldükten sonra kalan tutarın aylık ortalamasının bu Kanunda tanımlanan prime esas günlük kazanç alt sınırının 30 katından az olduğunu belgeleyenler ile 65 yaşını dolduranlardan talepte bulunanlar,

j. Kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlardan gelir vergisinden muaf olup esnaf ve sanatkâr siciline kayıtlı olanlardan aylık faaliyet gelirlerinden bu faaliyetine ilişkin masraflar düşüldükten sonra kalan tutarı, prime esas günlük kazanç alt sınırının 30 katından az olduğunu belgeleyenler,

k. Kamu idarelerinin dış temsilciliklerinde istihdam edilenler Türk uyruklu sözleşmeli personelden bulunduğu ülkenin sosyal güvenlik kurumunda sigortalı olduğunu belgeleyenler

Kanunun 4. ve 5. maddelere göre sigortalı sayılmazlar.

•Sigortalılığın Başlangıcı ve Bildirimi

Sigortalıların bildirim zamanları;

(a) bendi kapsamında olanlar için (iş sözleşmesiyle çalışanlar)

Bu kişileri çalıştıran işverenler sigortalılık başlangıcından önce sigortalı işe giriş bildirgesi ile çalıştıracakları işçileri kuruma bildirirler. İnşaat, Balıkçılık ve tarım işyerlerinde en geç çalışmaya başlatıldığı gün, yabancı ülkelere sefer yapan ulaştırma araçlarında ve ilk defa işyeri bildirgesi verilecek işyerlerinde 1 ay içinde verilebilir.

İŞ VE SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU

(B) bendi kapsamında olanlar için(bağımsız çalışanlar)

Sigortalık başlangıcından itibaren sigortalı işe giriş bildirgesi düzenleyerek en geç 1 ay içinde kuruma vermekle yükümlüdür.

(c) bendi kapsamında olanlar(devlet memuru) bu kişileri çalıştıran kamu kurumları sigortalılık başlangıcından itibaren 15 gün içinde sigortalı iş bildirgesiyle kuruma bildirmekle yükümlüdür.

•İsteğe Bağlı Sigortalılık

İsteğe bağlı sigorta, kişilerin isteğe bağlı olarak prim ödemek suretiyle uzun vadeli sigorta kollarına ve genel sağlık sigortasına tabi olmalarını sağlayan sigortadır.

İsteğe bağlı sigortalı olabilmek için;

-Zorunlu sigortalı olmayı gerektirecek biçimde çalışmamak,

-Sigortalı olarak çalışmakla birlikte bir ay içinde 30 günden az ya da tam gün çalışmak,

-Kendi sigortalılığı nedeniyle aylık bağlanmamış olmak

-18 yaşını doldurmamış olmak.

- isteğe bağlı sigorta talep dilekçesiyle Kuruma başvuruda bulunmak gereklidir

İsteğe bağlı sigortalılık, müracaatın Kurum kayıtlarına intikal ettiği tarihi takip eden günden itibaren başlar.

İsteğe bağlı sigortalılık, isteğe bağlı sigortalılığını sona erdirmeye talebinde bulunanların primi ödenmiş son günü takip eden günden, aylık talebinde bulunanların aylığa hak kazanmış olmak şartıyla talep tarihinden, ölen sigortalının ölüm tarihinden itibaren sona erer.

•İşveren, İşveren Vekili ve Alt İşveren Kavramları

sigortalı sayılan kişileri çalıştıran gerçek veya tüzel kişiler ile tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlar **işverendir**.

İşveren adına ve hesabına, işin veya görülen hizmetin bütününün yönetim görevini yapan kimse, **işveren vekilidir**.

Bir işverenden, işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin bir işte veya bir işin bölüm veya eklentilerinde, iş alan ve bu iş için görevlendirdiği sigortalıları çalıştıran üçüncü kişiye alt **işveren** denir. Sigortalılar, üçüncü bir kişinin aracılığı ile işe girmiş ve bunlarla sözleşme yapmış olsalar dahi asıl işveren, bu Kanunun işverene yüklediği yükümlülüklerden dolayı alt işveren ile birlikte sorumludur

Yer Açısından Uygulama Alanı

İşyeri, sigortalı sayılanların maddî olan ve olmayan unsurlar ile birlikte işlerini yaptıkları yerlerdir.

İşyerinin faaliyette bulunduğu adresten başka bir ildeki adrese nakledilmesi, sigortalı çalıştırılan bir işin veya işyerinin başka bir işverene devredilmesi veya intikal etmesi halinde işyerinin nakledildiği, yeni işverenin işi veya işyerini devraldığı tarihi takip eden **10 gün** içinde, işyerinin miras yoluyla intikali halinde ise mirasçıları, ölüm tarihinden itibaren **en geç 3 ay içinde** işyeri bildirgesini Kuruma vermekle yükümlüdür. İşyerinin, aynı il sınırları içinde Kurumun diğer bir ünitesinin görev alanına giren

İŞ VE SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU

başka bir adrese nakledilmesi halinde ise adres değişikliğinin yazı ile bildirilmesi yeterlidir. Bu işlerde çalışan sigortalıların, sigorta hak ve yükümlülükleri devam eder

Sosyal Sigortaların Finansmanı ve Primler

Sosyal sigortaların finansmanında, fon biriktirme (kapitalizasyon) ve dağıtım yöntemleri uygulanmaktadır. Uzun vadeli sigorta kollarında yani malullük, yaşlılık ve ölüm sigortalarında fon biriktirme (kapitalizasyon) yöntemi, iş kazası ve meslek hastalığı sigortasından yapılan uzun süreli ödemelerde fon biriktirme (kapitalizasyon) yöntemi, iş kazası ve meslek hastalığı sigortasından yapılan kısa süreli ödeme ve hizmetlerde ise dağıtım yöntemi uygulanmaktadır. Hastalık, analık ve genel sağlık sigortasında dağıtım yöntemi uygulanmaktadır. İşsizlik Sigortası Kanunu ise fon oluşturulmasını zorunlu kılmaktadır.

Prim Oranları ve Devlet Katkısı

Kanuna göre kısa vadeli sigorta kolları prim oranı, yapılan işin iş kazası ve meslek hastalığı bakımından gösterdiği tehlikenin ağırlığına göre %1 ila %6,5 oranları arasındadır.

***Kısa vadeli sigorta kolları prim oranı, yapılan işin iş kazası ve meslek hastalığı bakımından gösterdiği tehlikenin ağırlığına göre %1 ila %6,5 oranları arasındadır. Bu primin tamamını işveren öder.

***Uzun vadeli sigorta kolları yani malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları prim oranı, sigortalının prime esas kazancının %20'sidir. Bunun %9'u sigortalı hissesi, %11'i ise işveren hissesidir.

***Genel sağlık sigortası primi, kısa ve uzun vadeli sigorta kollarına tabi olanlar için hesaplanan prime esas kazancın %12,5'udur. Bu primin %5'i sigortalı, %7,5'u ise işveren hissesidir.

***İşsizlik sigortası primi, sigortalının belirtilen prime esas aylık brüt kazançlarından %1 sigortalı, %2 işveren ve %1 devlet payı olarak alınacaktır. İsteğe bağlı sigortalılardan ise %1 sigortalı ve %2 işveren payı alınır.

***Sosyal güvenlik destek priminin %30'luk oranının 3/4'ü işveren payı, 1/4'i ise işçi payıdır. Dolayısıyla, işyerinin tehlike sınıfı ne olursa olsun %7,5 sigortalı payı iken %22,5 işveren payıdır.

***İsteğe bağlı sigortalılar için prim oranı, prime esas kazancın alt ve üst sınırı arasında sigortalı tarafından belirlenen prime esas aylık kazancın %32'sidir. Bunun %20'si uzun vadeli, %12'si ise genel sağlık sigortası prim oranıdır

**Devlet, Kurumun ay itibarıyla tahsil ettiği malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları ile genel sağlık sigortası priminin 1/4'i oranında Kuruma katkı yapar. Devlet katkısı olarak hesaplanacak tutar, talep edilen tarihi takip eden 15 gün içinde Hazine tarafından Kuruma ödenir

Sosyal Sigorta Primlerinde Teşvikler

5510 sayılı Kanununun 4. maddesinin 1. fıkrasının (a) bendi kapsamındaki sigortalıları çalıştıran özel sektör işverenlerinin malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primlerinden işveren hissesinin 5 puanlık kısmına isabet eden tutar Hazine tarafından karşılanır.

4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'nda 18 yaşından büyük ve 29 yaşından küçük olanlar ile yaş şartı aranmaksızın 18 yaşından büyük kadınların istihdamının teşvikine ilişkin düzenlemeye yer verilmiştir.

Prim Belgeleri

İşveren, sigortalıların ve sosyal güvenlik destek primine tabi sigortalıların ad ve soyadlarını, T.C. kimlik numaralarını, prime esas kazançlarını, prim ödeme gün sayıları ile prim tutarlarını gösteren asıl veya ek aylık prim ve hizmet belgesini, en geç Kurum tarafından belirlenecek günün sonuna kadar diğer sigortalılar için ise ait olduğu ayı takip eden ayda Kurum tarafından belirlenecek günün sonuna kadar Kuruma vermekle veya sigortalı çalıştırmadığı takdirde bu hususu sigortalı çalıştırmaya son verdiği tarihten itibaren 15 gün içinde Kuruma bildirmekle yükümlüdür.

Primlerin Ödenmesi

-iş sözleşmesiyle çalışan sigortalılar ve devlet memurları ve kamu kamu görevlileri ile ceza ve tutukevlerinde çalışanlar açısından bunları çalıştıran işverenleri prim ödemekle yükümlüdür.

-sosyal güvenlik destek primine tabi olanlar, isteğe bağlı sigortalı olanlar ve genel sağlık sigortalısı sayılmayan ve başka bir ülke mevzuatı çerçevesinde sağlık sigortasından yararlanma hakkı bulunmayan kişilerin kendileri

-genel sağlık sigortası priminin devlet tarafından karşılanması öngörülmüş olan kişiler için primi yılı merkezi yönetim bütçesinden karşılanmak üzere ilgili kamu idareleri

kursiyerler için Türkiye İş Kurumu

staja tabi tutulan öğrenciler için öğrenim gördükleri yükseköğretim kurumu

sosyal güvenlik sözleşmesi imzalanmamış bir ülkeye götürülen Türk işçileri için bunları çalıştıran işverenleri veya kendileri prim ödemekle yükümlüdür.

Kanuna göre ücretsiz çalışan sigortalılara ait sigorta primlerinin tümünü işveren öder.

**sigortalı sayılanların her ay için 30 tam gün prim ödemesi zorunludur.

her aya ait primleri ilgili ayı takip eden ayın sonuna kadar Kuruma ödemekle yükümlüdür

Kurum, prim ve her türlü alacaklarını işverenlere olan borçlarından mahsup etmek suretiyle tahsil etmeye de yetkili bulunmaktadır

Prim Borçlarına Halef Olma, Gecikme Cezası, Gecikme Zammı ve İadesi Gereken Primler

Sigortalının çalıştırıldığı işyeri aktif veya pasifi ile birlikte devralınır veya intikal ederse ya da başka bir işyerine katılır veya birleşirse eski işverenin Kuruma olan prim ile gecikme cezası, gecikme zammı ve diğer ferilerinden oluşan borçlarından aynı zamanda yeni işveren de müştereken ve müteselsilen sorumludur.

Kurum Alacaklarında Zamanaşımı Süresi

*Kurumun prim ve diğer alacakları, ödeme süresinin dolduğu tarihi takip eden takvim yılı başından başlayarak 10 yıllık zamanaşımına tabidir.

1. Sosyal güvenlik kavramı ilk kez aşağıdaki ülkelerden hangisinde kabul edilen kanunda kullanılmıştır?

- İsveç
- Fransa
- Almanya
- İngiltere
- Amerika Birleşik Devletleri

2. Aşağıdakilerden hangisi geleneksel sosyal güvenlik tekniklerinden biri değildir?

- Tasarruf
- Özel sigorta
- Sosyal sigorta
- Hukuki sorumluluk
- Yardımlaşma sandıkları

3. Aşağıdakilerden hangisi Beveridge Raporu'nun önerilerinden biri değildir?

- Sosyal sigorta kurumlarının birleştirilmesi ve tek elden yönetilmesi
- Sosyal güvenliğin finansmanının vergilerle sağlanması
- Her sigorta kolu için ayrı ayrı prim alınması
- Tüm risklerin kapsama alınması
- Sigortalılığın zorunlu olması

4. Aşağıdaki ülkelerden hangisinde sosyal güvenlik sistemi tamamen vergilerle finanse edilen devlet yardımlarına dayanmaktadır?

- Amerika Birleşik Devletleri
- Yeni Zelanda
- Almanya
- Türkiye
- Şili

5. Sosyal Güvenlik Kurumu aşağıdakilerden hangisinin ilgili kuruluşudur?

- Başbakanlık
- Türkiye İş Kurumu
- Sanayi ve Ticaret Bakanlığı
- T.C. Emekli Sandığı Kurumu
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı

6. Aşağıdakilerden hangisi Sosyal Güvenlik Kurumu'nun organlarından biri değildir?

- Genel kurul
- Yönetim kurulu
- Yüksek hakem kurulu
- Sosyal Güvenlik Kurumu başkanlığı
- Sosyal güvenlik yüksek danışma kurulu

7. Mesleki Eğitim Kanunu çerçevesinde çıraklar aşağıdaki sigorta kollarından hangisi açısından sigortalı sayılırlar?

- Hastalık
- Hastalık-analık
- İş kazası ve meslek hastalığı
- İş kazası ve meslek hastalığı-hastalık
- İş kazası ve meslek hastalığı-hastalık-analık

8. Aşağıdakilerden hangisi 5510 sayılı Kanun anlamında sigortalı sayılır?

- Askerli hizmetini er ve erbaş olarak yapmakta olanlar
- Ev hizmetlerinde ücretle ve sürekli çalışanlar
- İşverenin işyerinde ücretsiz çalışan eşi
- Rehabilitasyon edilen hasta veya maluller
- Yedek subay okulu öğrencileri

9. Sigortalılar, sigortalı olarak çalışmaya başladıkları tarihten itibaren en geç ne kadar zaman içinde Sosyal Güvenlik Kurumu'na sigortalı olarak çalışmaya başladıklarını bildirmeleri gereklidir?

- 10 gün
- 15 gün
- 20 gün
- 1 ay
- 3 ay

10. Sosyal Güvenlik Kurumu'nun prim ve diğer alacaklarının zamanaşımı süresi ne kadardır?

- 1 yıl
- 3 yıl
- 5 yıl
- 10 yıl
- 15 yıl

8. ÜNİTE- SOSYAL SİGORTA KOLLARI

**İşsizlik sigortası kısa vadeli bir sigorta kolu olmasına rağmen 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nda değil 4447 sayılı ayrı bir Kanunla düzenlenmiştir.

Kısa ve uzun sigortalar kapsamındaki kişilerin sigortalı ve genel sağlık sigortalısı olmaları, genel sağlık sigortası kapsamındaki kişilerin ise genel sağlık sigortalısı olmaları zorunludur.

KISA VADELİ SİGORTALAR

İş kazaları, meslek hastalıkları, hastalık ve analık sigortaları kısa vadeli sigortalardır. Hatırlanacağı gibi 4/1-a sigortalıları, çoğunluğu hizmet akdiyle çalışan bağımlı çalışanlardır. 4/1-b sigortalıları bağımsız çalışanlar ve 4/1-c sigortalıları ise kamu kesiminde çalışanlardır.

**Kısa vadeli sigorta kollarına ilişkin hükümler 4/1-c bendi kapsamında düzenleme altına alınan kamu çalışanlarına uygulanmaz.

İş Kazasının Tanımı, Bildirilmesi ve Soruşturulması

İş kazası, aşağıdaki hal ve durumlardan birinde meydana gelen ve sigortalıyı hemen ve sonradan özre uğratan olaydır.

- Sigortalının işyerinde bulunduğu sırada,
- İşveren 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, işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere gidiş geliş sırasında.

İş kazalarının bildiriminde, 4/1-a sigortalıları işverenleri tarafından, o yer kolluk kuvvetlerine derhal ve Kuruma da en geç kazadan **sonraki 3 işgünü içinde** doğrudan veya taahhütlü posta ile bildirilecektir. 4/1-b sigortalıları (bağımsız çalışanlar) kendileri, 1 ayı geçmemek şartıyla rahatsızlıklarının bildirim yapmaya engel olmadığı günden **sonra 3 işgünü içinde** doğrudan veya taahhütlü posta ile Kuruma bildireceklerdir.

Meslek Hastalığının Tanımı ve Bildirilmesi

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 özürlülük halleridir.

Meslek hastalığı işten ayrıldıktan sonra ortaya çıkmış ve sigortalı olarak çalıştığı işten kaynaklanmışsa işten ayrılan tarih ile hastalığın ortaya çıkışı arasında fazla uzun bir zaman geçmemelidir.

4/1-a sigortalıların işverenleri, 4/1-b sigortalıları ise kendileri bu kimselerin meslek hastalığına tutulduğunu öğrendikten sonra durumu **3 iş günü** içerisinde iş kazası ve meslek hastalığı bildirgesi ile Kuruma bildirmek zorundadır.

Hastalık ve Analık Halleri

4/1-a ve 4/1-b sigortalılarının iş kazası ve meslek hastalığı dışında kalan ve iş göremezliğine neden olan rahatsızlıklar **hastalık halidir**.

4/1-a ve 4/1-b kapsamındaki sigortalı kadının veya sigortalı erkeğin sigortalı olmayan eşinin, kendi çalışmalarından dolayı gelir veya aylık alan kadının ya da gelir veya aylık alan erkeğin sigortalı olmayan eşinin gebeliğin başladığı tarihten itibaren

İŞ VE SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU

doğumdan sonraki ilk sekiz haftalık, çoğul gebelik halinde ise ilk on haftalık süreye kadar olan gebelik ve analık haliyle ilgili rahatsızlık ve özürüllük halleri **analık hali** kabul edilir.

İş kazası veya meslek hastalığı hallerinde sağlanan yardımlar:

- Sigortalıya geçici iş göremezlik süresince günlük geçici iş göremezlik ödeneği verilmesi,
- Sigortalıya sürekli iş göremezlik geliri bağlanması,
- İş kazası veya meslek hastalığı sonucu ölen sigortalının hak sahiplerine gelir bağlanması,
- Gelir bağlanmış olan kız çocuklarına evlenme ödeneği verilmesi,
- İş kazası ve meslek hastalığı sonucu ölen sigortalı için cenaze ödeneği verilmesi.

Hastalık ve Analık hallerinde sağlanan yardımlar

Sigortalıya hastalık veya analık hallerine bağlı olarak ortaya çıkan iş göremezlik süresince; günlük geçici iş göremezlik ödeneği verilir.

Analık sigortasında, kendi çalışmalarından dolayı gelir veya aylık alan kadına ya da gelir veya aylık alan erkeğin sigortalı olmayan eşine, her çocuk için yaşaması şartıyla, doğum tarihinde geçerli olan ve Kurum Yönetim Kurulunca belirlenip Bakan tarafından onaylanan tarife üzerinden emzirme ödeneği verilir.

Sigortalı kadına veya sigortalı olmayan eşinin doğum yapması nedeniyle sigortalı erkeğe emzirme ödeneği verilebilmesi için; 4/1-a ve 4/1-b kapsamında olanlar için doğumdan önceki bir yıl içinde en az 120 gün kısa vadeli sigorta kolları primi bildirilmiş olmalıdır.

Emzirme ödeneğine hak kazanan sigortalılardan sigortalılığı sona erenlerin, bu tarihten başlamak üzere 300 gün içinde çocukları doğarsa, sigortalı kadın veya eşi analık sigortası haklarından yararlanacak sigortalı erkek, doğum tarihinden önceki 15 ay içinde en az 120 gün prim ödenmiş olması şartıyla emzirme ödeneğinden yararlandırılır

Ödenek ve Gelirlere Esas Tutulacak Günlük Kazanç

İş kazası, meslek hastalığı, hastalık ve analık hallerinde verilecek ödeneklerin veya bağlanacak gelirlerin hesabına esas tutulacak günlük kazanç; iş kazasının veya doğumun gerçekleştiği tarihten, meslek hastalığı veya hastalık halinde ise iş göremezliğin başladığı tarihten önceki 12 aydaki son üç ay içerisinde hesaplanacak prime esas kazançlar toplamının, bu kazançlara esas prim ödeme gün sayısına bölünmesi suretiyle hesaplanır.

Geçici İş Göremezlik Ödeneği

Kurumca yetkilendirilen hekim veya sağlık kurullarından istirahat raporu alınmış olması şartıyla iş kazası veya meslek hastalığı nedeniyle iş göremezliğe uğrayan sigortalıya her gün için geçici iş göremezlik ödeneği verilir.

işgöremezliğin başladığı tarihten önceki bir yıl içinde en az 90 gün kısa vadeli sigorta primi bildirilmiş olması şartıyla, geçici iş göremezliğin 3. gününden başlamak üzere her gün için geçici iş göremezlik ödeneği verilir.

***Anonim şirket yönetim kurulu üyesi ve ortağı olan, sermayesi paylara bölünmüş komandit şirketlerin komandite ortağı olan ve diğer şirket ve donatma iştiraklerinin her türlü ortağı durumunda olan 4/1-b kapsamındaki kadın sigortalılara geçici işgöremezlik ödeneği verilmez.

***İş kazası, meslek hastalığı ve hastalık hallerinde, sigortalı kadının analığı halinde verilecek geçici işgöremezlik ödeneği, yatarak tedavilerde günlük kazancının yarısı, ayakta tedavilerde ise üçte ikisidir

Sürekli İş Göremezlik Geliri

İş kazası ve meslek hastalığı sonucu oluşan hastalık ve özürlü nedeniyle Kurumca yetkilendirilen sağlık hizmeti sunucularının sağlık kurulları tarafından verilen raporlara istinaden Kurum Sağlık Kurulu'nca meslekte kazanma gücü en az %10 oranında azalmış bulunduğu tespit edilen sigortalı **sürekli iş göremezlik gelirine** hak kazanır. Sürekli tam iş göremezlikte sigortalıya aylık kazancın **%70'i** oranında gelir bağlanır. Sürekli kısmi iş göremezlikte ise 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

Sigortalının Hak Sahiplerine Gelir Bağlanması, Evlenme ve Cenaze Ödenekleri

İş kazası veya meslek hastalığı sonucu meslekte kazanma gücünü % 50 veya daha fazla oranda kaybetmesi nedeniyle sürekli iş göremezlik geliri bağlanmış iken ölenlerin, ölümün iş kazası veya meslek hastalığına bağlı olup olmadığına bakılmaksızın hesaplanan aylık gelir tutarı, hak sahiplerine gelir olarak bağlanır. Hak sahiplerine ayrıca cenaze ve evlenme ödeneği verilir

İş Kazası, Meslek Hastalığı ve Hastalık Halleri Bakımından İşverenin ve Üçüncü Kişilerin Sorumluluğu

İş kazası, meslek hastalığı ve diğer hastalıklar, üçüncü bir kişinin kusuru sonucu ortaya çıkmışsa, sigortalıya ve hak sahiplerine yapılan veya ileride yapılması gereken ödemeler ile bağlanan gelirin başladığı tarihteki ilk peşin sermaye değerinin yarısı, zarara neden olan üçüncü kişilere ve eğer varsa bunları çalıştıranlara rücu edilir.

İŞSİZLİK SİGORTASI

Ülkemizde diğer sigorta kollarından epeyce sonra devreye giren işsizlik sigortası esas itibariyle kısa vadeli bir sigorta koludur. Ancak diğer kısa vadeli sigorta kollarından farklı olarak 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun kapsamında değil, **4447 sayılı ayrı bir Kanun kapsamında düzenlenmiştir**. İşsizlik sigortası ile görevlendirilen kurumlar Sosyal Güvenlik Kurumu ile Türkiye İş Kurumu'dur.

İşsizlik sigortasından yararlananlar aşağıdaki şekilde gruplandırılabilir:

- İş sözleşmesi ile bir işverene tabi olarak çalışanlar,
- İşsizlik primi ödeyen isteğe bağlı sigortalılar,
- Sigortalılar,
- Geçici kapsamındaki sandıklara tabi olarak çalışanlar.

İşsizlik sigortası zorunludur.

***İşsizlik sigortasının finansmanı işsizlik sigortası primleri ile karşılanır. İşsizlik sigortası primi, sigortalıların 5510 sayılı Kanunun belirtilen prime esas aylık brüt kazançları üzerinden alınır. Bu kazanç üzerinden %1 sigortalı, %2 işveren payı ödenir. Ayrıca %1 oranında da devlet katkısı vardır.

İşsizlik Sigortasından Sağlanan Yardımlar İşsizlik Ödeneği Verilmesi

İşsizlik ödeneği, iş ilişkisinin sona erdiği bazı hallerde işsiz kalanlara yapılan bir ödemedir.

- Sosyal Güvenlik Kurumu'na belli bir süre prim ödemiş olmak ve İşKur'a başvuru yapmış olmak gerekir.
- İş ilişkisinin sona ermesinde yani işçinin herhangi bir kusurunun bulunmaması gereğidir. Aksi halde işsizlik ödeneği verilmez
- Sona ermeden önceki son üç yıl içinde en **az 600** gün sigortalı olarak çalışmak ve işsizlik sigortası primi ödemek şartlarını yerine getirmiş olmak ve işten ayrılmadan önceki son 120 gün içinde prim ödeyerek sürekli çalışmış olmak gerekmektedir.

İŞ VE SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU

-Son olarak da işsiz kalan kimse, işverenden alacağı işten ayrılma bildirgesi ile birlikte, iş ilişkisinin sona erdiği tarihten itibaren 30 gün içinde İşKur'a başvurmuş olmalıdır.

Günlük işsizlik ödeneği, sigortalının son dört aylık prime esas kazançları dikkate alınarak hesaplanan günlük ortalama brüt kazancının % 40'ıdır. Bu miktar 16 yaşından büyük işler için uygulanan aylık asgari ücretin brüt tutarının % 80'ini geçemez.

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

- 600 gün sigortalı çalışıp, işsizlik sigortası primi ödemiş olan sigortalı işsizlere 180 gün,
- 900 gün sigortalı çalışıp, işsizlik sigortası primi olan sigortalı işsizlere 240 gün,
- 1080 gün sigortalı çalışıp, işsizlik sigortası primi ödemiş olan sigortalı işsizlere 300 gün süre boyunca işsizlik ödeneği verilir.

İşsizlik ödeneği alan kişi, İşKur tarafından kendisine, mesleğine ve önceki işindeki ücretine eşit veya yakın uygun bir iş teklif edildiğinde haklı bir neden olmadan bu teklifi reddederse, başka bir işte ücret alarak çalıştığı anlaşılırsa, meslek geliştirme, yetiştirme eğitimi reddederse, İşKur tarafından yapılan çağrılara cevap vermezse ve istenen bilgi ve belgeleri yetkililere ulaştırmazsa, işsizlik ödeneği kesilir.

5510 Sayılı Kanun Uyarınca Hastalık ve Analık Sigortası Primini Ödenmesi

Hastalık ve analık durumları işsiz kalan dönemlerde de görülebilir. İşte bu gibi durumlarda sigortalı işsiz hastalık ve analık sigortaları primleri işsizlik sigortası fonu tarafından Sosyal Güvenlik Kurumu'na aktarılır. Bu şekilde ödenen primler, kazanç alt sınırı üzerinden ödenir.

Mesleki Eğitim ve İş Bulma

İşsizlik sigortasının bir diğer fonksiyonu da sigortalı işsizlerin mesleki bilgi ve becerilerini arttırmak, yeni meslek ve beceriler kazandırmak ve böylece onların yeni bir iş bulma şanslarını arttırmaktır

İşverenin Ücret Ödeme Güçlüğüne Düşmesi Halinde İşsizlik Sigortasından Ödeme Yapılması

Sigortalıların kendilerini hizmet akdiyle çalıştıran işverenleri, konkordato ilan etmek, iflas etmek gibi nedenlerle işçi ücretlerini ödeyemezse, işçilerin üç aylık ödenmeyen ücret alacakları, İşsizlik Sigortası Fonu kapsamındaki Ücret Garanti Fonu kaynaklarından karşılanır

Kısa Çalışma Ödeneği Verilmesi

Genel ekonomik, sektörel veya bölgesel kriz ile veya zorlayıcı sebeplerle işyerindeki haftalık çalışma süreleri geçici olarak önemli ölçüde azaltılabilir. Bazen da işyerinde faaliyet tamamen veya kısmen geçici olarak durdurulabilir. Bu gibi hallerde işyerlerinde üç ayı aşmamak üzere kısa çalışma yapılabilir.

Günlük kısa çalışma ödeneği, sigortalının son on iki aylık prime esas kazançları dikkate alınarak hesaplanan günlük ortalama brüt kazancının %60'ıdır. Ancak, bu şekilde hesaplanan kısa çalışma ödeneği miktarı, 4857 sayılı Kanun' a göre 16 yaşından büyük işçiler için uygulanan aylık asgari ücretin brüt tutarının %150'sini geçemez.

UZUN VADELİ SİGORTALAR

Bu grupta yer alan malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları, uzun süre prim ödedikten sonra yararlanılan sigortalardır. Buna karşılık sağlanan yardımlar da uzun sürelidir.

Uzun vadeli sigorta kollarında yardımlar

Malullük sigortası; malullük aylığı

Yaşlılık sigortası; yaşlılık aylığı, toptan ödeme

İŞ VE SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU

Ölüm sigortası; ölüm aylığı, toptan ödeme, cenaze ödeneği, evlenme ödeneği

Malullük Sigortası Malul Sayılma

4/1-a ve 4/1-b 4/1-c sigortalılarından çalışma gücünün veya iş kazası veya meslek hastalığı sonucu meslekte kazanma gücünün **en az %60'ını kaybedenler malul sayılırlar.**

Malullük Sigortasından Sağlanan Haklar ve Yararlanma Şartları

- malul sayılmak(%60 çalışma gücünün kaybı),
- en az on yıllık sigortalı olup, toplam 1800 gün veya başka birinin sürekli bakımına muhtaç derecede malul olan sigortalılar için ise sigortalılık süresi aranmaksızın 1800 gün malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi bildirilmiş olması,
- Kurumdan yazılı istekte bulunmak.

Malullük Aylığının Hesaplanması

Malullük aylığı prim ödeme gün sayısı 9000 günden az olan sigortalılar için 9000 gün üzerinden, 9000 gün ve daha fazla olanlar için ise toplam prim ödeme gün sayısı üzerinden, 4/1-a sigortalıları için (hizmet akdiyle çalışanlar) 9000 gün prim gün sayısı 7200 gün olarak uygulanır.

Malullük aylığı,

- Malul sayılmasına esas tutulan rapor tarihi, yazılı istek tarihinden önce ise yazılı istek tarihini,
- Malul sayılmasına esas tutulan rapor tarihi yazılı istek tarihinden sonra ise rapor tarihini,
- 4/1-c sigortalısı olarak çalışmakta olanların ise, maluliyetleri sebebiyle görevlerinden ayrıldıkları tarihi izleyen aybaşından itibaren başlar.

Yaşlılık Sigortası

Yaşlılık sigortasından sağlanan haklar yaşlılık aylığı bağlanması ve toptan ödeme yapılmasıdır.

Kadın 58, erkek ise 60 yaşını dolduranlara en az 9000 gün malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi bildirilmiş olma şartıyla yaşlılık aylığı bağlanır. Ancak 4/1-a sigortalıları için prim gün sayısı şartı 7200 gün olarak uygulanır.

Yaşlılık Aylığının Hesaplanması

Yaşlılık aylığı, sigortalıların ortalama aylık kazançları ile aylık bağlama oranının çarpımı sonucu bulunan tutardır.

Ortalama aylık kazanç, ortalama günlük kazancın otuz katıdır. Dolayısıyla önce ortalama günlük kazanç bulunur.

Yaşlılık aylığı= (Ortalama günlük kazançx30)x Aylık bağlama oranı

Aylık bağlama oranı, sigortalının malullük, yaşlılık, ölüm sigortalarına tabi olarak geçen toplam prim ödeme gün sayısının her 360 günü için %2 olarak uygulanır. 360 günden eksik süreler de orantılı olarak dikkate alınır. Ancak aylık oranı %90'ı geçemez

Yaşlılık Aylığının Başlangıcı, Kesilmesi veya Sosyal Güvenlik Destek Primi Ödenmesi

Yaşlılık aylığına hak kazanmışlarsa, görevleriyle ilişkilerinin kesildiği tarihi izleyen aybaşından itibaren yaşlılık aylığı bağlanır.

Yaşlılık aylığı almaktayken yeniden çalışmaya başlayanların yaşlılık aylıkları kesilir.

İŞ VE SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU

4/1-b sigortalıları, (tarım kesiminde bağımsız çalışanlar hariç olmak üzere) yeniden çalışmaya başlarsa, bir alternatif olarak hem yaşlılık aylığını almaya hem de bağımsız çalışmaları nedeniyle faaliyette bulunmaya devam edebilirler. Bunun için, yaşlılık aylıklarının kesilmemesini yazılı olarak talep etmeleri gerekir.

Yaşlılık Toptan Ödemesi ve İhya

Toptan ödeme, malullük ve yaşlılık aylığı bağlanması imkânı olmayan sigortalılara bazı şartları yerine getirmişlerse, kendileri için ödenen veya bildirilen primlerin toplu para olarak geri verilmesidir.

İhya ise, toptan ödeme yapılarak hizmetleri tasfiye edilenlerin, tasfiye edilen hizmetlerinin yani sigortalılık sürelerinin yeniden canlandırılması ve işlerlik kazandırılmasıdır.

Ölüm Sigortası

Ölüm sigortasından sağlanan haklar ölüm aylığı bağlanması, ölüm toptan ödemesi yapılması, aylık alan kız çocuklarına evlenme ödeneği verilmesi ve cenaze ödeneği verilmesidir. Ölüm aylığı,

- En az 1800 gün malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi bildirilmiş veya 4/1-a sigortalısı sayılanlar için her türlü borçlanma süreleri hariç en az 5 yıldan beri sigortalı bulunup, toplam 900 gün malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi bildirilmiş,
- malullük, vazife malullüğü veya yaşlılık aylığı almaktayken veya malullük, vazife malullüğü veya yaşlılık aylığı bağlanmasına hak kazanmış olup henüz işlemi tamamlanmamış,
- Bağlanmış bulunan malullük, vazife malullüğü veya yaşlılık aylığı, sigortalı olarak çalışmaya başlamış olmaları nedeniyle kesilmiş durumda iken ölen sigortalının hak sahiplerine, yazılı istekte bulunmaları halinde bağlanır.

***Ölüm Aylığının Hak Sahiplerine Paylaştırılması

- Dul eşin payı % 50 dir. Aylık bağlanmamış çocuğu bulunmayan, çalışmayan ya da aylık almayan dul eşin payı %75'tir.
- Yaşları ne olursa olsun evli olmayan, evli olmakla birlikte sonradan boşanan veya dul kalan kız çocukların payı % 25'tir.
- Erkek çocukların gelir alabilmesi yaş ve eğitim şartına bağlıdır. Normal koşullarda 18, Orta öğretime devam ediyorsa 20, Yüksek öğrenime devam ediyorsa 25 yaşına kadar erkek çocuklara aylık ödemeye devam edilir.
- Çalışma gücünün en aza %60 ını yitirmiş malul alan erkek çocuklarına yaş koşuluna bakılmaksızın gelir ödemeye devam edilir.
- Erkek çocuklarına bağlanacak gelir oranı %25'tir.

Sigortalının ölümü halinde ana ve babasına gelir bağlanabilmesi için;

-diğer hak sahiplerinden arta kalan bir tutarın bulunması ve herhangi bir gelirin olmaması gerekir.

-ana ve babanın payı toplamı %25'tir

Sigortalı tarafından evlat edinilmiş, tanınmış veya soy bağı düzeltilmiş veya babalığı hükme bağlanmış çocukları ile sigortalının ölümünden sonra doğan çocukları, bağlanacak aylıktan aynı şekilde yararlanırlar.

Hak Sahiplerinin Aylıklarının Başlangıcı, Kesilmesi ve Yeniden Bağlanması

Hak sahiplerine bağlanacak ölüm aylıkları, sigortalının ölüm tarihini takip eden aybaşından itibaren başlatılır. Hak sahibi olma niteliği ölüm tarihinden sonra kazanılırsa, bu niteliğin kazanıldığı tarihi takip eden aybaşından itibaren başlatılır.

Ölüme Bağlı Toptan Ödeme ve İhya

4/1-a ve 4/1-b ,4/1-c sigortalısı olanların ölümü halinde, hak sahiplerine ölüm aylığı bağlanamıyorsa, ölüm tarihi hesaplanan tutar, payları oranında hak sahiplerine toptan ödeme olarak verilir.

Hak sahiplerine yapılacak toptan ödemelerin toplamı, sigortalıya yapılacak toptan ödeme tutarını geçemez. Gerekirse hak sahiplerinin hisselerinden orantılı olarak indirim yapılır.

Evlenme ve Cenaze Ödeneği

Evlendikleri için gelir ve aylıkları kesilecek olan kız çocuklarına, talepte bulunulursa almakta oldukları aylık veya gelirin 2 yıllık tutarı bir defaya mahsus olarak, evlenme ödeneği şeklinde peşin ödenir.

İş kazası veya meslek hastalığı sonucu veya sürekli iş göremezlik geliri, malullük, vazife malullüğü veya yaşlılık aylığı almakta iken veya kendisi için en az 360 gün malullük, yaşlılık ve ölüm sigortası primi bildirilmiş olup da ölen sigortalının hak sahiplerine, cenaze ödeneği ödenir. Cenaze ödeneği, sırasıyla sigortalının eşine, yoksa çocuklarına, o da yoksa ana-babasına o da yoksa kardeşlerine verilir. 4/1-c sigortalılarının ölümünde kendi kurumları tarafından ilgili mevzuat gereğince cenaze için ödeme yapılmışsa Kurum tarafından cenaze ödeneği verilmez

Evlendikleri için gelir ve aylıkları kesilecek olan kız çocuklarına, talepte bulunulursa almakta oldukları aylık veya gelirin 2 yıllık tutarı bir defaya mahsus olarak, evlenme ödeneği şeklinde peşin ödenir.

KISA VE UZUN VADELİ SİGORTA KOLLARINA İLİŞKİN ORTAK HÜKÜMLER

Sigortalılık Hallerinin Birleşmesi

5510 sayılı Kanunun uzun vadeli sigorta kollarından;

- Hem malullük hem de yaşlılık aylığına hak kazanan sigortalıya, bu aylıklardan yüksek olanı, aylıklar eşitse yalnız yaşlılık aylığı,
- Malullük, vazife malullüğü veya yaşlılık aylığı ile birlikte, ölen eşinden dolayı da aylığa hak kazanan sigortalıya her 2 aylığı,
- Ana ve babasından ayrı ayrı aylığa hak kazanan çocuklara, yüksek olan aylığın tamamı, az olan aylığın yarısı,
- Birden fazla çocuğundan aylığa hak kazanan ana ve babaya en fazla ödemeye imkân veren ilk 2 dosyadan yüksek olan aylığın tamamı, düşük olan aylığın yarısı,
- Hem eşinden, hem de ana ve/veya babasından ölüm aylığına hak kazananlara, tercihine göre eşinden ya da ana ve/veya babasından bağlanacak aylığı,
- Bu Kanuna göre vazife malullüğü aylığı almakta iken, tekrar sigortalı olanlardan hem vazife malullüğüne hem de malullük aylığına hak kazananlara, bu aylıklardan yüksek olanı, aylıkları eşitse yalnızca vazife malullüğü aylığı, bunlardan hem vazife hem de yaşlılık aylığına hak kazananlara, bu aylıkların her ikisi,
- Evliliğin ölüm nedeniyle sona ermesi durumunda sonraki eşinden de aylığa hak kazananlara tercih ettiği aylık bağlanır

Kısa Vadeli Sigorta Kollarından

5510 sayılı Kanunun kısa vadeli sigorta kollarından;

- Sürekli iş göremezlik geliriyle birlikte ölen eşinden dolayı da gelire hak kazanan eşe her iki geliri,
- Ana ve babadan ayrı ayrı gelire hak kazananlara, yüksek olan gelirin tamamı, az olanın yarısı,
- Birden fazla çocuğundan gelire hak kazanan ana ve babaya, en fazla ödemeye imkân veren ilk 2 dosyadan yüksek olan gelirin tamamı, düşük olan gelirin yarısı,

İŞ VE SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU

• Hem eşinden, hem de ana ve/veya babasından ölüm gelirin hak kazananlara, tercihine göre eşinden ya da ana ve/veya babasından bağlanacak geliri,

• Evliliğin ölüm nedeniyle sona ermesi durumunda sonraki eşinden de gelire hak kazananlara tercih ettiği gelir bağlanır

Uzun ve Kısa Vadeli Sigorta Kollarından

Malullük, yaşlılık, ölüm sigortaları ve vazife malullüğü ile iş kazası ve meslek sigortasından hak kazanılan aylık ve gelirler birleşirse, sigortalıya veya hak sahibine bu aylık veya gelirlerden yüksek olanın tamamı, az olanın yarısı, eşitliği halinde ise iş kazası ve meslek hastalığından bağlanan gelirin tümü, malullük, vazife malullüğü veya yaşlılık aylığının yarısı bağlanır

Gelir ve Aylık Bağlanmayacak Haller

Ölen sigortalının hak sahiplerinden kendisinden aylık bağlanacak sigortalıyı veya gelir ya da aylık bağlanmış olan sigortalıyı kasten öldürdüğü veya öldürmeye teşebbüs ettiği veya Kanun gereğince sürekli iş göremez hale veya malül duruma getirdiği hususunda kesinleşmiş yargı kararı bulunan kişilere gelir veya aylık ödenmez.

Eşinden boşandığı halde, boşandığı eşiyle fiilen birlikte yaşadığı belirlenen eş ve çocukların, bağlanmış olan gelir ve aylıkları kesilir. Bu kişilere ödenmiş olan tutarlar, geri alınır

GENEL SAĞLIK SİGORTASI

Genel sağlık sigortası, kişilerin ekonomik güçlerine ve istekli olup olmamalarına bakılmaksızın gelecekte ortaya çıkabilecek sağlık risklerine karşı, öncelikle sağlıklarının korunmasını ve böyle bir durumda gereken harcamaların finansmanını sağlayan, toplumun tüm bireylerinin sağlık hizmetlerinden yaygın, adil ve etkili bir şekilde faydalanmasını sağlamayı amaçlayan primli bir sosyal güvenlik aracıdır.

Genel Sağlık Sigortalısı Sayılan Kişiler

Türkiye'de ikamet ediyor olmanın genel sağlık sigortasından yararlanmanın temel koşulu olduğu söylenebilir. Genel sağlık sigortalıları şu şekilde sıralanabilirler:

- İş sözleşmesi ile çalışanlar (hizmet akdi ile çalışanlar)
- Köy ve mahalle muhtarları ve bağımsız çalışanlar.
- İsteğe bağlı sigortalılar
- Kamu idarelerinde kadrolu çalışanlar, sözleşmeli çalışanlar, 657 sayılı DMK uyarınca açıktan vekil atananlar.
- İşçi sendikalarının ve konfederasyonlarının ve bunların şubelerinin başkanları ve yönetim kurulu üyeleri,
- Bir veya daha fazla işveren tarafından çalıştırılan film, tiyatro, sahne, gösteri, ses ve saz sanatçıları, müzik, resim, heykel, dekoratif ve benzeri güzel sanat kollarında çalışanlar, düşünür ve yazarlar,
- Düşük gelirli vatandaşlar (Harcamaları, taşınır ve taşınmazları ile bunlardan doğan hakları da dikkate alınarak, Kurum tarafından belirlenecek test yöntemleri ve veriler kullanılarak tespit edilecek aile içindeki geliri kişi başına aylık ücretin 1/3'ünden az olanlar düşük gelirli vatandaşlar olarak kabul edilmektedir. Bunların primleri devletçe karşılanacaktır
- Oturma izni almış yabancı ülke vatandaşlarından başka ülkelerin sosyal güvenlik mevzuatı kapsamında sigortalı olmayanlar
- İşsizlik sigortasından işsizlik ve kısa çalışma ödeneği alanlar,
- Daha önceki sosyal güvenlik kanunlarına göre gelir ve aylık bağlanmış kişiler
- Başka bir ülkede sağlık sigortasından yararlanma hakkı bulunmayan vatandaşlar,
- Vatansızlar ve sığınmacılar,

İŞ VE SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU

- 65 yaş aylığı alanlar,
- şeref aylığı bağlananlar,
- vatani hizmet tertibinden vatana hizmet aylığı alanlar,
- nakdi tazminat veya aylık alanlar,
- ücretsiz olarak bakılan, korunan ve rehabilite edilenler,
- harp malullüğü aylığı veya terör mağduru aylığı alanlar,
- çalışan geçici köy korucuları
- aylık bağlanan veya devlet sporcusu sayılanlarla bunların aileleri
- iş kaybı tazminatı alanlar,
- Kamu idaresine ait işyerlerinde çalıştırılan sigortalılardan iş sözleşmesi askıda kalanlar, sözleşmeleri askıda kaldığı sürece genel sağlık sigortalısı sayılacaklardır,
- Ülkemiz ile sosyal güvenlik sözleşmesi bulunmayan ülkelerde iş üstlenen işverenler tarafından yurt dışına götürülen Türk işçileri genel sağlık sigortalısı sayılacaktır,
- Evlene ödeneği almış olan kız çocuklarından eşleri tarafından bakmakla yükümlü olunmayanlar ile 2 yıl içinde boşanan kız çocukları gelir ve aylığın kesildiği tarihten itibaren iki yıllık süre doluncaya kadar genel sağlık sigortalısı sayılırlar
- Aylıksız izinli sayılan kamu görevlileri bir yılı geçmemek üzere izinli sayıldıkları süre boyunca, görevden uzaklaştırılan, tutuklanan veya gözaltına alınan kamu görevlileri ise bu süre boyunca genel sağlık sigortasından yararlanmaya devam ederler,
- aday çırak, çıraklar ve mesleki eğitim gören öğrenciler,
- Meslek liselerinde okumaktayken veya yükseköğrenimleri sırasında staja tabi tutulan öğrenciler,
- kısmi zamanlı çalıştırılan öğrenciler,
- Türkiye İş Kurumu tarafından düzenlenen meslek edindirme, geliştirme ve değiştirme eğitime katılan kursiyerler,
- Üniversitelerde yükseköğrenim gören yabancı uyruklu öğrencilerin bir bölümü,
- Stajyer avukatlar,
- Tarım veya orman işlerinde hizmet akdiyle süreksiz olarak çalışanlar,
- Ticari taksi, dolmuş ve benzeri nitelikteki şehir içi toplu taşıma aracı işyerlerinde çalışanlar,
- Kültür ve Turizm Bakanlığınca belirlenecek alanlarda kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışanlar,
- 4/1-b maddesi kapsamındaki sigortalılardan borçlu olanların eş ve çocukları,
- Türk Vatandaşlığından çıkanlar,
- Ülkemiz ile sosyal güvenlik sözleşmesi imzalanmamış ülkelerde çalışan Türk vatandaşları,
- sözleşmeli erbaş ve erler,
- Türkiye İş Kurumu tarafından düzenlenen toplum yararına çalışma programından yararlananlar.

İŞ VE SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU

***Genel sağlık sigortasının kapsamı dışında bulunan kişiler şunlardır:

- Askerlik hizmetlerini er ve erbaş olarak yapmakta olanlar ile yedek subay okulu öğrencileri,
- Yabancı kuruluş adına ve hesabına Türkiye'ye bir iş için gönderilen ve yabancı sigortalı olduğunu belgeleyen kişiler,
- Yurtdışında ikamet edip de Türkiye'de kendi adına ve hesabına bağımsız çalışan yabancı sigortalılar,
- Dış temsilciliklerde çalışan ve sürekli ikamet izni veya bu devletin haiz bulunan Türk uyruklu sözleşmeli personelden yabancı sigortalılığını belgeleyenler,
- Dış temsilciliklerde çalışan sözleşmeli personelin uluslararası sosyal güvenlik sözleşmeleri çerçevesinde ve temsilciliğin bulunduğu ülkenin ilgili mevzuatı gereği zorunlu olarak yabancı sigortalı olanlar,
- Ceza infaz kurumları ile tutukevleri bünyesinde bulunan hükümlü ve tutuklular,
- Mütekabiliyet esasına da dikkate alınmak şartıyla, oturma izni almış, yabancı bir ülke mevzuatı kapsamında sigortalı olmayan yabancılardan Türkiye'de bir yıldan kısa süreyle yerleşik olanlar,
- sosyal güvenlik kanunlarına göre gelir veya aylık almakta olup; borçlanarak aylık bağlanan kişilerden Türkiye'de ikamet etmeyenler.

Genel Sağlık Sigortalılığının Başlangıcı, Tescili ve Sona Ermesi Başlangıcı ve Tescili

4/1-a, (b), (c) ve isteğe bağlı sigortalı olanlar; sigortalı veya isteğe bağlı sigortalı olarak tescil edildikleri tarihten itibaren genel sağlık sigortalısı sayılır ve ayrıca bir bildirim gerek olmaksızın tescil edilmiş sayılır.

Aile içindeki geliri kişi başına düşen aylık tutarı asgari ücretin üçte birinden az olan vatandaşlar, Kurumca tescil edildiği tarihte genel sigortalısı sayılır

Genel sağlık sigortalılığı, genel sağlık sigortalısının yerleşim yerinin Türkiye olmaması durumunda veya ölüm durumunda yahut da genel sağlık sigortası kapsamı dışına çıkılan tarihten itibaren sona erer.

Genel Sağlık Sigortasından Sağlanan Hizmetler

Sağlık Hizmetleri

- Koruyucu sağlık hizmetleri ile insan sağlığına zararlı madde bağımlılığını önlemeye yönelik koruyucu sağlık hizmetleri,
- Kişiyeye yönelik sağlık hizmetleri
- Hekim tarafından yapılan tedavi hizmetleri
- Anlaşıya yönelik tedavi hizmetleri
- Diş hekimlerince yapılan tedavi hizmetleri
- Yardımcı üreme yöntemi tedavi hizmetleri

Yukarıda belirtilen sağlık hizmetleriyle ilgili teşhis tedavi için gerekli olabilecek kan ve kan ürünleri , kemik iliği, aşı, ilaç, ortez, protez, tıbbi ilaçlar.

Kurumca Finansmanı Sağlanmayacak Sağlık Hizmetleri

- Vücut bütünlüğünü sağlamak amacıyla yapılan sağlık hizmetleri dışında estetik amaçlı her türlü sağlık hizmeti
- Estetik amaçlı ortodontik diş tedavileri

İŞ VE SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU

- Sağlık Bakanlığınca izin verilmeyen sağlık hizmetleri
- Sağlık Bakanlığınca tıbben sağlık hizmeti olduğu kabul edilmeyen sağlık hizmetleri
- Yabancı ülke vatandaşlarının kronik hastalıkları

Yurt Dışında Tedavi

Aşağıdaki hallerde sağlık hizmetleri yurtdışında sağlanır.

- kamu idareleri için özel mevzuatlarında belirtilen usule uygun olarak geçici görevle yurt dışına gönderilenlere, acil hallerde sağlık hizmetleri yurtdışında sağlanır.
- 4/1-a ve 4/1-c kapsamındaki genel sağlık sigortalılarından; işverenleri tarafından Kurumca belirlenen usule uygun olarak veya kamu idareleri için özel mevzuatlarında belirtilen usule uygun olarak sürekli görevle yurt dışına gönderilenler ile bunların yurt dışında birlikte yaşadıkları bakmakla yükümlü olduğu kişilere sağlık hizmetleri yurtdışında sağlanır.
- Sağlık Bakanlığı'nın uygun görüşü üzerine yurt içinde tedavisinin yapılamadığı tespit edilen kişilerin sağlık hizmetleri de yurtdışında yapılır. Bu ihtimalde yurt dışına sevk edilen kişilerin sağlık hizmeti bedelinin tümü ödenir.
- Bakanlar Kurulu kararı ile birlik halinde ya da kamu idarelerinin yetkili makamlarınca yurt dışına askeri veya güvenlik amaçlı görevlendirilenlerin, bu kanun kapsamına giren sağlık hizmetlerinin sağlanması ile bu hizmetlere ilişkin giderlerin yurt içindeki sözleşmeli sağlık hizmeti sunucularına ödenen tutarı aşan kısmı, kurumlarınca karşılanır.

Yukarıdaki haller dışında, yurt dışında sağlık hizmetlerine ilişkin giderler Kuramca ödenmez.

Sağlık Hizmetlerinden Yararlanma Şartları Herhangi Bir Şart Aranmadan Sağlık Hizmetlerinden Yararlanabilecek Kişiler

- 18 yaşını doldurmamış olan kişiler,
- Tıbben başkasının bakımına muhtaç olan kişiler,
- Acil sağlık hali olan kişiler,
- İş kazası ile meslek hastalığına uğramış kişiler,
- Kişilerin hastalanmalarına bakılmaksızın kişiye yönelik koruyucu sağlık hizmetleri ile insan sağlığına zararlı madde bağımlılığını önlemeye yönelik koruyucu sağlık hizmetleri alacak kişiler,
- Analık sebebiyle ayakta veya yatarak; hekim tarafından yapılacak muayene, hekimin göreceği lüzum üzerine teşhis için gereken klinik muayeneler,
- Bildirimi zorunlu bulaşıcı hastalıklara muhatap olmuş kişiler,
- Trafik kazasına uğrayan kişiler,
- Grev ve lokavt esnasında sağlık hizmetlerine ihtiyaç duyanlar,
- Seferberlik ve Savaş Hali Kanunu gereğince ilan edilen savaş halinde genel sağlık sigortalısı ve bakmakla yükümlü olduğu kişiler.

Katılım Payı Alınması

Katılım payı, sağlık hizmetlerinden yararlanabilmek için, genel sağlık sigortalısının veya bakmakla yükümlü olduğu kişilerin, aldıkları sağlık hizmetinin bedelinin kanunla belirlenmiş belli bir oranını veya miktarını karşılamak üzere ödeyecekleri tutardır.

63. maddede sayılan sağlık hizmetlerinden katılım payı alınacak olanlar;

- Ayakta tedavide hekim ve diş hekimi muayenesi,
- Vücut dışı protez ve ortezler
- Ayakta tedavide sağlanan ilaçlar,
- Kurumca belirlenecek hastalık gruplarına göre yatarak tedavide finansmanı sağlanan sağlık hizmetleri.

Katılım payı, ayakta tedavide hekim ve diş hekimi muayenesi için 2 Türk Lirası olarak uygulanır.

Ayakta tedavide hekim ve diş hekimi muayenesi için belirlenen katılım payı tutarı, Vergi Usul Kanunu uyarınca belirlenen yeniden değerlendirme oranı kadar her yıl arttırılır.

Katılım Payı Alınmayacak Haller, Sağlık Hizmetleri ve Kişiler

- Katılım Payı Alınmayacak Sağlık Hizmetleri
- İş kazası ile meslek hastalığı halleri ile askeri tatbikat ve manevralarda sağlanan sağlık hizmetleri,
- afet ve savaş hali nedeniyle sağlanan sağlık hizmetleri,
- Aile hekimi muayeneleri ve kişiye yönelik koruyucu sağlık hizmetleri,
- Sağlık raporu ile belgelendirilmek şartıyla; Kurumca belirlenen kronik hastalıklar ve hayati önemi haiz vücut dışı protez ve ortezler ile sağlık hizmetleri ile organ, doku ve kök hücre nakli,
- kontrol muayeneleri

Katılım Payı Alınmayacak Kişiler

Şeref aylığı alanlar, Vatani Hizmet Tertibinden aylık alanlar, Nakdi Tazminat ve Aylık Bağlanması Hakkında Kanun hükümlerine göre aylık alanlar, SHÇEK Kanunu hükümlerine göre korunma, bakım ve rehabilitasyon hizmetlerinden ücretsiz faydalananlar, harp malullüğü aylığı alanlar, Terörle Mücadele Kanunu kapsamında aylık alanlar, vazife malulleri, harp okullarında, astsubay meslek yüksekokullarında, polis akademisinde okuyan öğrenciler, diğer üniversite ve yüksekokullarda Silahlı Kuvvetler veya Emniyet Genel Müdürlüğü hesabına okumaya devam eden öğrenciler.

Hizmet Basamakları ve Sevk Zinciri

Bu Kanunun uygulanması bakımından sağlık hizmeti sunucuları 1. 2. ve 3. basamak olarak Sağlık Bakanlığı tarafından basamaklandırılır. Bu basamaklar ve sağlık hizmet sunucuları arasında sevk zinciri; tanı, öntanı, hekimlerin ve diş hekimlerinin uzmanlıkları dikkate alınmak suretiyle tüm yurttan veya il ya da ilçe bazında Sağlık Bakanlığının görüşü alınarak Kurum tarafından belirlenir.

Aile hekimleri 1. basamak hizmet sunucuları içinde yer alır. Kurumca sağlık hizmetlerinin sağlanabilmesi için, genel sağlık sigortalısı ve bakmakla yükümlü olduğu kişiler, sevk zinciri kurallarına uygun hareket etmek zorundadır.

Sağlık Hizmetlerinin Ödenecek Bedellerinin Belirlenmesi

Gündelik, yol, yatak ve yemek giderlerinin, Kurumca ödenecek bedellerini belirlemeye sağlık Hizmetleri Fiyatlandırma Komisyonu yetkilidir. Komisyon, tıp eğitimi, hizmet basamağını, alt yapı ve kaynak kullanımı ile maliyet unsurlarını dikkate alarak, sağlık hizmeti sunucularını fiyatlandırmaya esas olmak üzere ayrı ayrı sınıflandırabilir.

Komisyon; Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığını, Maliye Bakanlığını, Sağlık Bakanlığını, Devlet Planlama Teşkilatı Müsteşarlığını, Hazine Müsteşarlığını temsilen birer üye ve Kurumu temsilen iki üye olmak üzere toplam 7 üyeden oluşur.

İŞ VE SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU

Komasyon kararlarını salt çoğunluk ile alır, kararlar Resmi Gazetede yayımlanır. Komasyonca gerekli görülen hallerde, sağlık hizmetlerin türlerine göre birden fazla alt komasyon kurulabilir. Komasyonun sekreteryaya işlemleri Kurumca yerine getirilir.

Sağlık hizmetleri fiyatlandırma komasyonu kurumca ödenecek yol, yatak ve yemek giderlerinin bedellerinin belirler.

Genel Sağlık Sigortasının Finansmanı

Primler genel sağlık sigortalısının durumuna göre işveren, kamu idaresi, genel sağlık sigortalısının kendisi, Türkiye İş Kurumu, Milli Eğitim Bakanlığı, okullar veya yükseköğretim kurumları tarafından ödenir.

Devlet, Kurumun ay itibarıyla tahsil ettiği genel sağlık sigortası priminin dörtte biri oranında Kuruma katkı yapar. Devlet katkısı olarak hesaplanacak tutar talep edilen tarihi takip eden 15 gün için Hazinece Kuruma ödenir.

Genel sağlık sigortası primi kısa ve uzun vadeli sigorta kollarına tabi olanlar için prime esas kazancın %12,5'dir. Bu primin %5'i sigortalı, %7,5'i ise işveren hissesidir. Yalnızca genel sağlık sigortasına tabi olanların genel sağlık sigortası primi ise, prime esas kazancın % 12'sidir



İŞ VE SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU

1. Aşağıdakilerden hangisi kısa vadeli sigorta kollarından birisi değildir?

- a. İş Kazası
- b. Meslek Hastalığı
- c. Hastalık
- d. Analık
- e. Yaşlılık

2. İşsizlik sigortası kaç sayılı Kanunla düzenleme altına alınmıştır?

- a. 4857 sayılı Kanun
- b. 5510 sayılı Kanun
- c. 4447 sayılı Kanun
- d. 5502 sayılı Kanun
- e. 2821 sayılı Kanun

3. İşveren 4. maddenin 1. fıkrasının (a) bendi uyarınca hizmet akdi ile çalıştırılan bir sigortalının geçirdiği iş kazasını kazadan sonra en geç kaç işgünü içinde kolluk kuvvetlerine bildirmek zorundadır?

- a. Derhal
- b. 1
- c. 2
- d. 3
- e. 4

4. SSGSSK'nın 4. maddesinin 1. fıkrasının (a) bendi kapsamında sigortalı olan kadına emzirme ödeneği verilebilmesi için doğumdan önceki 1 yıl içinde en az kaç gün kısa vadeli sigorta primi bildirilmiş olması gerekir?

- a. 30
- b. 45
- c. 60
- d. 90
- e. 120

5. Sürekli tam iş göremezlikte sigortalıya aylık kazancının ne kadarı oranında gelir bağlanır?

- a. %10
- b. %30
- c. %40
- d. %50
- e. %70

6. İşsizlik sigortasının finansmanına işverenin ödemesi gereken prim payı, sigortalının prime esas kazancının yüzde kaçındır?

- a. 1
- b. 2
- c. 3
- d. 5
- e. 6,5

7. İşsiz kalan bir kimse işsizlik ödeneği alabilmesi için iş ilişkisinin sona erdiği tarihten itibaren kaç gün içinde Türkiye İş Kurumu'na başvurmak zorundadır?

- a. Derhal
- b. 3
- c. 5
- d. 10
- e. 30

8. 5510 sayılı Kanuna göre 4. maddenin 1. Fıkrasının (a) bendi kapsamındaki 60 yaşını doldurmuş bir erkek sigortalının, yaşlılık aylığına hak kazanabilmek için en az kaç gün prim ödemiş olması gerekir?

- a. 5000
- b. 6000
- c. 7200
- d. 8000
- e. 9000

9. Sigortalının ölümü ile aylık bağlanmış çocuğu bulunmayan geride kalan dul eşin ölüm aylığının alacakları pay yüzde kaçtır?

- a. 25
- b. 30
- c. 50
- d. 60
- e. 75

10. İşveren, genel sağlık sigortasının finansmanına sigortalının prime esas kazancının % kaç oranında katkıda bulunur?

- a. 1
- b. 2
- c. 3
- d. 5
- e. 7,5