

# TEMSİLCİNİN

# CEP

# KİTABI

# 2



DISK/DEVİRİMCİ SAĞLIK İŞÇİLERİ SENDİKASI

---

**DİSK/DEV SAĞLIK İŞ SENDİKASI**  
**Devrimci Sağlık İşçileri Sendikası**

Web: [www.devsaglikis.org.tr](http://www.devsaglikis.org.tr)

X: DevrimciSaglik

Facebook: devsaglikis

Instagram: devsaglik\_is

Sendikamız EPSU ve PSI üyesidir.

Nisan 2026

## GENEL BAŞKAN'DAN

Sağlık ve sosyal hizmet işçileri olarak yıllardır DİSK çatısı altında haklarımız için yan yana geliyoruz, omuz omuza bir mücadele veriyoruz. Hastanelerde, kurumlarımızda, işyerlerimizde yaşadığımız tüm haksızlıklara, hukuksuzluklara, adaletsizliklere karşı, emeğimiz, ekmeğimiz ve çocuklarımızın geleceği için örgütleniyoruz.

Bu mücadelede ve örgütlenmede önümüze çıkartılan her türlü engeli, birliğimizle, beraberliğimizle ve haklılığımıza olan inancımız ve kararlılığımızla bir bir aşyoruz...

Biliyoruz ki; bu zorluları aşmanın de hakkımız olan insanca çalışma ve yaşam koşullarına ulaşmanın da bizler için tek yolu sendikalı olmaktır, DİSK'li olmaktır! Bu örgütlülüğün en önemli yapıtaşı ve deyim yerindeyse kılcal damarları da işyeri sendika temsilcileridir. "Sendika benim" demenin, kendi emeğimiz hakkında söz ve karar sahibi olabilmenin ilk büyük hareket noktasıdır işyeri sendika temsilcileri... İşyeri sendika temsilcileri, sendikal örgütlülük içerisinde çok önemli işlevlere sahiptirler. Temsilcilerin görevlerini yerine getirmeleri, sendikal örgütlülüğü, sendikayı güçlendirir.

Bu kitapta, işyeri sendika temsilcilerimizin çalışmaları sırasında yararlanacakları bilgiler yer almaktadır. Bu bilgiler, çalışma yaşamına ilişkin bilgilerden, konfederasyonumuz DİSK'in kurucu değerlerinden ve birikiminden, sendikamız belgelerinden, örgüt kültürümüzden ve devraldığımız sendikal mirastan derlenmiştir.

Günümüz çalışma yaşamı daha karmaşık ilişkilerle karşımıza çıkıyor. İşyeri sendika temsilcileri bu karmaşıklığı ancak bilgi sahibi olarak çözebilecek ve böylece güçlü bir örgütlülüğe giden yolu açabileceklerdir. “Cevizin kabuğunu kırıp özüne inmeyen, cevizin hepsini kabuk zanneder” deyişinde olduğu gibi, işyeri sendika temsilcilerimizin çalışmalarını araştırmaya ve bilgiye dayandırmasına yönelik ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla bu kitabı hazırladık.

Bu süreçte tüm üye ve temsilcilerimize, sendikamıza ve sınıf mücadelesine katkı sunacağı dileği ve inancıyla... Yolumuz açık olsun

*Arzu Çerkezoglu*

## MEVZUAT

Çalışma hayatında bir temsilci olarak haklarımızı bilmek, haklarımıza sahip çıkabilmenin en önemli ölçütüdür.

Haklarımız hem uluslararası hukuktan hem de ulusal hukuktan kaynaklanmaktadır. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Sözleşmelerinden, TC Anayasası'ndan, Kanunlardan ve bir takım yönetmeliklerden belli başlı maddeleri derlemeye çalıştık.

Bu maddeler sendikal faaliyet yürütürken karşılaşma ihtimalimiz olan engellemelere ve sorunlara karşı mücadele ihtiyacımızı gidermeye yöneliktir.

## ULUSLARARASI ÇALIŞMA ÖRGÜTÜ (ILO) SÖZLEŞMELERİ

ILO da 1946 yılında BM'nin ilk uzmanlık kuruluşu olmuştur. Sosyal adalet ilkeleri, evrensel insan ve çalışma haklarının korunması temelinde kurulmuştur. ILO uluslararası çalışma standartlarını sözleşmeler ve tavsiyeler yoluyla ifade etmektedir. Bu sözleşme ve tavsiyeler temel çalışma hakları, örgütlenme hakkı, toplu pazarlık, zoraki emeğin ortadan kaldırılması, fırsat eşitliği ve çalışma hayatı ile ilişkili diğer konularda asgari standartlar koymaktadır.

Aynı zamanda başta mesleki eğitim ve mesleki rehabilitasyon, çalışma politikası, emek yönetimi, çalışma hukuku ve endüstriyel ilişkiler, çalışma koşulları, işletme gelişimi, kooperatifler, sosyal güvenlik, çalışma istatistikleri, işçi sağlığı ve iş güvenliği gibi konularda teknik yardım sunmaktadır.

Bağımsız işveren ve işçi örgütlerinin gelişimini teşvik etmekte ve bu örgütlere eğitim ve danışma hizmetleri vermektedir. Birleşmiş Milletler içinde ILO eşit katılımlı işçi ve işveren örgütleri ve de hükûmetin yönetim organları ile birlikte üçlü bir yapı oluşturmaktadır.

ILO Sözleşmeleri bağlayıcıdır. Türkiye imza attığı ILO Sözleşmelerine uymak zorundadır. Bugün Türkiye, ILO'nun 190 Sayılı "**ÇALIŞMA YAŞAMINDA ŞİDDET VE TACİZİN ORTADAN KALDIRILMASINA İLİŞKİN SÖZLEŞME**"sini henüz imzalamamıştır.

Konfederasyonumuz bu sözleşmenin imzalanması için yoğun çalışmalar yürütmektedir.

**Çalışma hayatında ve sendikal faaliyetlerimizde en çok ihtiyaç duyduğumuz ILO Sözleşmeleri:**

**87 No'lu Sendika Özgürlüğü ve Sendikalaşma Hakkının Korunması Sözleşmesi**

## **MADDE 2**

Çalışanlar ve işverenler herhangi bir ayırım yapılmaksızın önceden izin almadan istedikleri kuruluşları kurmak ve yalnız bu kuruluşların tüzüklerine uymak koşulu ile bunlara üye olmak hakkına sahiptirler.

**98 No'lu Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı Sözleşmesi**

## **MADDE 1**

İşçiler çalışma hususunda sendika hürriyetine halel getirmeye matuf her türlü fark gözetici harekete karşı tam bir himayeden faydalanacaktır.

Böyle bir himaye bilhassa,

Bir işçinin çalıştırılmasını, bir sendikaya girmemesi veya bir sendikadan çıkması şartına tabi kılmak;

Bir sendikaya üye olması yahut çalışma saatleri dışında veya işverenin onayı ile çalışma saatlerinde sendika faaliyetlerine katılmasından dolayı bir işçiyi işinden çıkarmak veya başka suretle ona zarar vermek maksatları güden hareketlere ilişkin hususlarda uygulanacaktır.

## **TÜRKİYE CUMHURİYETİ ANAYASASI**

### **Kanun önünde eşitlik**

**Madde 10** – Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir.

Kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir. Devlet, bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür. Bu maksatla alınacak tedbirler eşitlik ilkesine aykırı olarak yorumlanamaz.

### **Toplantı ve gösteri yürüyüşü düzenleme hakkı**

**Madde 34** – Herkes, önceden izin almadan, silahsız ve saldırsız toplantı ve gösteri yürüyüşü düzenleme hakkına sahiptir.

Toplantı ve gösteri yürüyüşü hakkı ancak, millî güvenlik, kamu düzeni, suç işlenmesinin önlenmesi, genel sağlığın ve genel ahlâkın veya başkalarının hak ve özgürlüklerinin korunması amacıyla ve kanunla sınırlanabilir.

Toplantı ve gösteri yürüyüşü düzenleme hakkının kullanılmasında uygulanacak şekil, şart ve usuller kanunda gösterilir.

### **Hak arama hürriyeti**

**Madde 36** – Herkes, meşru vasıta ve yollardan faydalanmak suretiyle yargı mercileri önünde davacı veya davalı olarak iddia ve savunma ile adil yargılanma hakkına sahiptir.

Hiçbir mahkeme, görev ve yetkisi içindeki davaya bakmaktan kaçınamaz.

### **Temel hak ve hürriyetlerin korunması**

**Madde 40** – Anayasa ile tanınmış hak ve hürriyetleri ihlal edilen herkes, yetkili makama geciktirilmeden başvurma imkânının sağlanmasını isteme hakkına sahiptir.

Devlet, işlemlerinde, ilgili kişilerin hangi kanun yolları ve mercilere başvuracağını ve sürelerini belirtmek zorundadır.

Kişinin, Resmî görevliler tarafından vaki haksız işlemler sonucu uğradığı zarar da, kanuna göre, Devletçe tazmin edilir. Devletin sorumlu olan ilgili görevliye rücu hakkı saklıdır.

### **Çalışma hakkı ve ödevi**

**Madde 49** – Çalışma, herkesin hakkı ve ödevidir.

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.

### **B. Çalışma şartları ve dinlenme hakkı**

**Madde 50-** Kimse, yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmaz.

Küçükler ve kadınlar ile bedeni ve ruhi yetersizliği olanlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunurlar.

Dinlenmek, çalışanların hakkıdır.

Ücretli hafta ve bayram tatili ile ücretli yıllık izin hakları ve şartları kanunla düzenlenir.

### **C. Sendika kurma hakkı**

**Madde 51** – Çalışanlar ve işverenler, üyelerinin çalışma ilişkilerinde, ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için önceden izin almaksızın sendikalar ve üst kuruluşlar kurma, bunlara serbestçe üye olma ve üyelikten serbestçe çekilme haklarına sahiptir. Hiç kimse bir sendikaya üye olmaya ya da üyelikten ayrılmaya zorlanamaz.

Sendika kurma hakkı ancak, millî güvenlik, kamu düzeni, suç işlenmesinin önlenmesi, genel sağlık ve genel ahlâk ile başkalarının hak ve özgürlüklerinin korunması sebepleriyle ve kanunla sınırlanabilir.

Sendika kurma hakkının kullanılmasında uygulanacak şekil, şart ve usuller kanunda gösterilir.

İşçi niteliği taşımayan kamu görevlilerinin bu alandaki haklarının kapsam, istisna ve sınırları gördükleri hizmetin niteliğine uygun olarak kanunla düzenlenir.

Sendika ve üst kuruluşlarının tüzükleri, yönetim ve işleyişleri, Cumhuriyetin temel niteliklerine ve demokrasi esaslarına aykırı olamaz.

### **Toplu iş sözleşmesi ve toplu sözleşme hakkı**

**Madde 53** – İşçiler ve işverenler, karşılıklı olarak ekonomik

ve sosyal durumlarını ve çalışma şartlarını düzenlemek amacıyla toplu iş sözleşmesi yapma hakkına sahiptirler.

Toplu iş sözleşmesinin nasıl yapılacağı kanunla düzenlenir.

Memurlar ve diğer kamu görevlileri, toplu sözleşme yapma hakkına sahiptirler.

Toplu sözleşme yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması halinde taraflar Kamu Görevlileri Hakem Kuruluna başvurabilir. Kamu Görevlileri Hakem Kurulu kararları kesindir ve toplu sözleşme hükmündedir.

Toplu sözleşme hakkının kapsamı, istisnaları, toplu sözleşmeden yararlanacaklar, toplu sözleşmenin yapılma şekli, usulü ve yürürlüğü, toplu sözleşme hükümlerinin emeklilere yansıtılması, Kamu Görevlileri Hakem Kurulunun teşkili, çalışma usul ve esasları ile diğer hususlar kanunla düzenlenir.

### **Grev hakkı ve lokavt**

**Madde 54** – Toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında, uyuşmazlık çıkması halinde işçiler grev hakkına sahiptirler. Bu hakkın kullanılmasının ve işverenin lokavta başvurmasının usul ve şartları ile kapsam ve istisnaları kanunla düzenlenir.

Grev hakkı ve lokavt iyi niyet kurallarına aykırı tarzda, toplum zararına ve milli serveti tahrip edecek şekilde kullanılamaz.

Grev ve lokavtın yasaklanabileceği veya ertelenebileceği haller ve işyerleri kanunla düzenlenir.

Grev ve lokavtın yasaklandığı hallerde veya ertelendiği durumlarda ertelemenin sonunda, uyuşmazlık Yüksek Hakem Kurulunca çözülür. Uyuşmazlığın her safhasında taraflar da anlaşarak Yüksek Hakem Kuruluna başvurabilir. Yüksek Hakem Kurulunun kararları kesindir ve toplu iş sözleşmesi hükmündedir.

Yüksek hakem kurulunun kuruluş ve görevleri kanunla düzenlenir.

Greve katılmayanların işyerinde çalışmaları, greve katılanlar tarafından hiç bir şekilde engellenemez.

### **Ücrette adalet sağlanması**

**Madde 55** – Ücret emeğin karşılığıdır.

Devlet, çalışanların yaptıkları işe uygun adaletli bir ücret elde etmeleri ve diğer sosyal yardımlardan yararlanmaları için gerekli tedbirleri alır.

Asgarî ücretin tespitinde çalışanların geçim şartları ile ülkenin ekonomik durumu da göz önünde bulundurulur.

### **Sosyal güvenlik hakkı**

**Madde 60** – Herkes, sosyal güvenlik hakkına sahiptir.

Devlet, bu güvenliği sağlayacak gerekli tedbirleri alır ve teşkilatı kurar.

### **Dilekçe, bilgi edinme ve kamu denetçisine başvurma hakkı**

**Madde 74** – Vatandaşlar ve karşılıklılık esası gözetilmek kaydıyla Türkiye’de ikamet eden yabancılar kendileriyle veya

kamu ile ilgili dilek ve şikâyetleri hakkında, yetkili makamlara ve Türkiye Büyük Millet Meclisine yazı ile başvurma hakkına sahiptir.

Kendileriyle ilgili başvuruların sonucu gecikmeksizin, dilekçe sahiplerine yazılı olarak bildirilir.

Herkes, bilgi edinme ve kamu denetçisine başvurma hakkına sahiptir.

Türkiye Büyük Millet Meclisi Başkanlığına bağlı olarak kurulan Kamu Denetçiliği Kurumu idarenin işleyişiyle ilgili şikâyetleri inceler.

## 4857 SAYILI İŞ KANUNU

(657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 4. Maddesi kamu kurumlarındaki istihdam biçimlerini tanımlamaktadır. 4. Maddenin A bendi Memurlar, B bendi sözleşmeli personel, C bendi geçici işçileri, D bendi ise sürekli işçileri yani bizleri kapsamaktadır. 4/D tanımı kaynağını bu kanundan almaktadır.)

### **Amaç ve kapsam**

**Madde 1** - Bu Kanunun amacı işverenler ile bir iş sözleşmesine dayanarak çalıştırılan işçilerin çalışma şartları ve çalışma ortamına ilişkin hak ve sorumluluklarını düzenlemektir.

### **Eşit davranma ilkesi**

**Madde 5** – İş ilişkisinde dil, ırk, renk, cinsiyet, engellilik, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz. 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.

### **Kısmî süreli ve tam süreli iş sözleşmesi**

**Madde 13** - ... Bu kanunun 74 üncü maddesinde öngörülen izinlerin (doğum sonra 8 haftalık süre) bitiminden sonra mecburi ilköğretim çağının başladığı tarihi takip eden aybaşına kadar bu maddeye göre ebeveynlerden biri kısmî süreli çalışma talebinde bulunabilir. Bu talep işveren

tarafından karşılanır ve geçerli fesih nedeni sayılmaz. Bu fıkra kapsamında kısmi süreli çalışmaya başlayan işçi, aynı çocuk için bir daha bu haktan faydalanmamak üzere tam zamanlı çalışmaya dönebilir. Kısmi süreli çalışmaya geçen işçinin tam zamanlı çalışmaya başlaması durumunda yerine işe alınan işçinin iş sözleşmesi kendiliğinden sona erer. Bu haktan faydalanmak veya tam zamanlı çalışmaya geri dönmek isteyen işçi işverene bunu en az bir ay önce yazılı olarak bildirir.

Ebeveynlerden birinin çalışmaması hâlinde, çalışan eş kısmi süreli çalışma talebinde bulunamaz.

Üç yaşını doldurmamış bir çocuğu eşiyile birlikte veya münferiden evlat edinenler de çocuğun fiilen teslim edildiği tarihten itibaren bu haktan faydalanır.

### **Çalışma koşullarında değişiklik ve iş sözleşmesinin feshi**

**Madde 22** - İşveren, iş sözleşmesiyle veya iş sözleşmesinin eki niteliğindeki personel yönetmeliği ve benzeri kaynaklar ya da işyeri uygulamasıyla oluşan çalışma koşullarında esaslı bir değişikliği ancak durumu işçiye yazılı olarak bildirmek suretiyle yapabilir. Bu şekle uygun olarak yapılmayan ve işçi tarafından altı işgünü içinde yazılı olarak kabul edilmeyen değişiklikler işçiyi bağlamaz. İşçi değişiklik önerisini bu süre içinde kabul etmezse, işveren değişikliğin geçerli bir nedene dayandığını veya fesih için başka bir geçerli nedenin bulunduğunu yazılı olarak açıklamak ve bildirim süresine uymak suretiyle iş sözleşmesini feshedebilir. İşçi bu durumda 17 ila 21 inci

madde hükümlerine göre dava açabilir. Taraflar aralarında anlaşarak çalışma koşullarını her zaman değiştirebilir. Çalışma koşullarında değişiklik geçmiŝe etkili olarak yürürlüğe konulamaz.

### **İşçinin haklı nedenle derhal fesih hakkı**

**Madde 24** - Süresi belirli olsun veya olmasın işçi, aşağıda yazılı hallerde iş sözleşmesini sürenin bitiminden önce veya bildirim süresini beklemeksizin feshedebilir:

#### **I. Sağlık sebepleri:**

- a. İş sözleşmesinin konusu olan işin yapılması işin niteliğinden doğan bir sebeple işçinin sağlığı veya yaşayışı için tehlikeli olursa.
- b. İşçinin sürekli olarak yakından ve doğrudan buluşup görüştüğü işveren yahut başka bir işçi bulaşıcı veya işçinin işi ile bağdaşmayan bir hastalığa tutulursa.

#### **II. Ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri:**

- a. İşveren iş sözleşmesi yapıldığı sırada bu sözleşmenin esaslı noktalarından biri hakkında yanlış vasıflar veya şartlar göstermek yahut gerçeğe uygun olmayan bilgiler vermek veya sözler söylemek suretiyle işçiyi yanıltırsa.
- b. İşveren işçinin veya ailesi üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak şekilde sözler söyler, davranışlarda bulunursa veya işçiye cinsel tacizde bulunursa.

- c. İşveren işçiye veya ailesi üyelerinden birine karşı sataşmada bulunur veya gözdağı verirse yahut işçiye veya ailesi üyelerinden birini kanuna karşı davranışa özendirir, kışkırtır, sürükler yahut işçiye ve ailesi üyelerinden birine karşı hapsi gerektiren bir suç işlerse yahut işçi hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ağır isnad veya ithamlarda bulunursa.
- d. İşçinin diğer bir işçi veya üçüncü kişiler tarafından işyerinde cinsel tacize uğraması ve bu durumu işverene bildirmesine rağmen gerekli önlemler alınmazsa.
- e. İşveren tarafından işçinin ücreti kanun hükümleri veya sözleşme şartlarına uygun olarak hesap edilmez veya ödenmezse,
- f. Ücretin parça başına veya iş tutarı üzerinden ödenmesi kararlaştırılıp da işveren tarafından işçiye yapabileceği sayı ve tutardan az iş verildiği hallerde, aradaki ücret farkı zaman esasına göre ödenerek işçinin eksik aldığı ücret karşılanmazsa yahut çalışma şartları uygulanmazsa.

**III. Zorlayıcı sebepler:** İşçinin çalıştığı işyerinde bir haftadan fazla süre ile işin durmasını gerektirecek zorlayıcı sebepler ortaya çıkarsa.

## **İşverenin haklı nedenle derhal fesih hakkı**

Madde 25 - Süresi belirli olsun veya olmasın işveren, aşağıda yazılı hallerde iş sözleşmesini sürenin bitiminden önce veya bildirim süresini beklemeksizin feshedebilir:

### **I- Sağlık sebepleri:**

- a. İşçinin kendi kastından veya derli toplu olmayan yaşayışından yahut içkiye düşkünlüğünden doğacak bir hastalığa yakalanması veya engelli hâle gelmesi durumunda, bu sebeple doğacak devamsızlığın ardi ardına üç iş günü veya bir ayda beş iş gününden fazla sürmesi.
- a. İşçinin tutulduğu hastalığın tedavi edilemeyecek nitelikte olduğu ve işyerinde çalışmasında sakınca bulunduğuunun Sağlık Kurulunca saptanması durumunda. (a) alt bendinde sayılan sebepler dışında işçinin hastalık, kaza, doğum ve gebelik gibi hallerde işveren için iş sözleşmesini bildirimsiz fesih hakkı; belirtilen hallerin işçinin işyerindeki çalışma süresine göre 17. maddedeki bildirim sürelerini altı hafta aşmasından sonra doğar. Doğum ve gebelik hallerinde bu süre 74. maddedeki sürenin bitiminde başlar. Ancak işçinin iş sözleşmesinin askıda kalması nedeniyle işine gidemediği süreler için ücret işlemez.

### **II- Ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri:**

- a. İş sözleşmesi yapıldığı sırada bu sözleşmenin esaslı noktalarından biri için gerekli vasıflar veya şartlar

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

- b. İşçinin, işveren yahut bunların aile üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak sözler sarf etmesi veya davranışlarda bulunması yahut işveren hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ihbar ve isnatlarda bulunması.
- c. İşçinin işverenin başka bir işçisine cinsel tacizde bulunması.
- d. İşçinin işverene yahut onun ailesi üyelerinden birine yahut işverenin başka işçisine sataşması, işyerine sarhoş yahut uyuşturucu madde almış olarak gelmesi ya da işyerinde bu maddeleri kullanması.
- e. İşçinin, işverenin güvenini kötüye kullanmak, hırsızlık yapmak, işverenin meslek sırlarını ortaya atmak gibi doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarda bulunması.
- f. İşçinin, işyerinde, yedi günden fazla hapisle cezalandırılan ve cezası ertelenmeyen bir suç işlemesi.
- g. İşçinin işverenden izin almaksızın veya haklı bir sebebe dayanmaksızın ardı ardına iki işgünü veya bir ay içinde iki defa herhangi bir tatil gününden sonraki iş günü, yahut bir ayda üç işgünü işine devam etmemesi.
- h. İşçinin yapmakla ödevli bulunduğu görevleri kendisine hatırlatıldığı halde yapmamakta ısrar etmesi.

- i. İşçinin kendi isteği veya savsaması yüzünden işin güvenliğini tehlikeye düşürmesi, işyerinin malı olan veya malı olmayıp da eli altında bulunan makineleri, tesisatı veya başka eşya ve maddeleri otuz günlük ücretinin tutarıyla ödeyemeyecek derecede hasara ve kayba uğratması.

**III- Zorlayıcı sebepler:** İşçiyi işyerinde bir haftadan fazla süre ile çalışmaktan alıkoyan zorlayıcı bir sebebin ortaya çıkması.

**IV-** İşçinin gözaltına alınması veya tutuklanması halinde devamsızlığın 17. maddedeki bildirim süresini aşması.

### **Engelli ve eski hükümlü çalıştırma zorunluluğu**

**Madde 30** – İşverenler, elli veya daha fazla işçi çalıştırdıkları özel sektör işyerlerinde yüzde üç engelli, kamu işyerlerinde ise yüzde dört engelli ve yüzde iki eski hükümlü işçiyi veya 21/6/1927 tarihli ve 1111 sayılı Askerlik Kanunu veya 16/6/1927 tarihli ve 1076 sayılı Yedek Subaylar ve Yedek Askeri Memurlar Kanunu kapsamına giren ve askerlik hizmetini yaparken 12/4/1991 tarihli ve 3713 sayılı Terörle Mücadele Kanununun 21 inci maddesinde sayılan terör olaylarının sebep ve tesiri sonucu malul sayılmayacak şekilde yaralananları 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.

**Ücret kesme cezası**

**Madde 38** - İşveren toplu sözleşme veya iş sözleşmelerinde gösterilmiş olan sebepler dışında işçiye ücret kesme cezası veremez. İşçi ücretlerinden ceza olarak yapılacak kesintilerin işçiye derhal sebepleriyle beraber bildirilmesi gerekir. İşçi ücretlerinden bu yolda yapılacak kesintiler bir ayda iki gündelikten veya parça başına yahut yapılan iş miktarına göre verilen ücretlerde işçinin iki günlük kazancından fazla olamaz.

**Fazla çalışma ücreti**

**Madde 41** - ... Fazla çalışma, Kanunda yazılı koşullar çerçevesinde, haftalık kırk beş saati aşan çalışmalardır.

Fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma yapan işçi isterse, bu çalışmalar karşılığı zamlı ücret yerine, fazla çalıştığı her saat karşılığında bir saat otuz dakikayı, fazla sürelerle çalıştığı her saat karşılığında bir saat on beş dakikayı serbest zaman (izin) olarak kullanabilir. İşçi hak ettiği serbest zamanı altı ay zarfında, çalışma süreleri içinde ve ücretinde bir kesinti olmadan kullanır. 63 üncü maddenin son fıkrasında yazılı sağlık nedenlerine dayanan kısa veya sınırlı süreli işlerde ve 69 uncu maddede belirtilen gece çalışmasında fazla çalışma yapılamaz. Fazla saatlerle çalışmak için işçinin onayının alınması gerekir. Fazla çalışma süresinin toplamı bir yılda iki yüz yetmiş saatten fazla olamaz.

**Yıllık ücretli izin hakkı ve izin süreleri**

**Madde 53** - İşyerinde işe başladığı günden itibaren, deneme süresi de içinde olmak üzere, en az bir yıl çalışmış olan işçilere yıllık ücretli izin verilir. Yıllık ücretli izin hakkından vazgeçilemez. Yıllık izin süreleri işyerinde uygulanan toplu iş sözleşmelerine göre değişiklik göstermektedir.

**Yıllık ücretli iznin uygulanması**

**Madde 56** - Yıllık ücretli izin işveren tarafından bölünemez. Bu iznin 53 üncü maddede gösterilen süreler içinde işveren tarafından sürekli bir şekilde verilmesi zorunludur. Ancak, 53 üncü maddede öngörülen izin süreleri, tarafların anlaşması ile bir bölümü on günden aşağı olmamak üzere bölümler hâlinde kullanılabilir. İşveren tarafından yıl içinde verilmiş bulunan diğer ücretli ve ücretsiz izinler veya dinlenme ve hastalık izinleri yıllık izne mahsup edilemez. Yıllık ücretli izin günlerinin hesabında izin süresine rastlayan ulusal bayram, hafta tatili ve genel tatil günleri izin süresinden sayılmaz. Yıllık ücretli izinleri işyerinin kurulu bulunduğu yerden başka bir yerde geçirecek olanlara istemde bulunmaları ve bu hususu belgelemeleri koşulu ile gidiş ve dönüşlerinde yolda geçecek süreleri karşılamak üzere işveren toplam dört güne kadar ücretsiz izin vermek zorundadır.

**Yıllık izin ücreti**

**Madde 57** - İşveren, yıllık ücretli iznini kullanan her işçiye, yıllık izin dönemine ilişkin ücretini ilgili işçinin izine başlamasından önce peşin olarak ödemek veya avans olarak vermek zorundadır.

### **Çalışma süresi**

**Madde 63** - Genel bakımdan çalışma süresi haftada en çok kırkbeş saattir. Aksi kararlaştırılmamışsa bu süre, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanır.

Tarafların anlaşması ile haftalık normal çalışma süresi, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine, günde onbir saati aşmamak koşulu ile farklı şekilde dağıtılabilir. Bu halde, iki aylık süre içinde işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık çalışma süresini aşamaz. Denkleştirme süresi toplu iş sözleşmeleri ile dört aya kadar artırılabilir.

### **Çalışma süresinden sayılan haller**

**Madde 66** - Aşağıdaki süreler işçinin günlük çalışma sürelerinden sayılır:

- a. Madenlerde, taşocaklarında yahut her ne şekilde olursa olsun yeraltında veya su altında çalışılacak işlerde işçilerin kuyulara, dehlizlere veya asıl çalışma yerlerine inmeleri veya girmeleri ve bu yerlerden çıkmaları için gereken süreler.
- b. İşçilerin işveren tarafından işyerlerinden başka bir yerde çalıştırılmak üzere gönderilmeleri halinde yolda geçen süreler.
- c. İşçinin işinde ve her an iş görmeye hazır bir halde bulunmakla beraber çalıştırılmaksızın ve çıkacak işi bekleyerek boş geçirdiği süreler.

- d. İşçinin işveren tarafından başka bir yere gönderilmesi veya işveren evinde veya bürosunda yahut işverenle ilgili herhangi bir yerde meşgul edilmesi suretiyle asıl işini yapmaksızın geçirdiği süreler.
- e. Çocuk emziren kadın işçilerin çocuklarına süt vermeleri için belirtilecek süreler.
- f. 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. İşin niteliğinden doğmayıp da işveren tarafından sırf sosyal yardım amacıyla işyerine götürülüp getirilme esnasında araçlarda geçen süre çalışma süresinden sayılmaz.

### **Ara dinlenmesi**

**Madde 68** - Günlük çalışma süresinin ortalama bir zamanında o yerin gelenekleri ve işin gereğine göre ayarlanmak suretiyle işçilere;

- a. Dört saat veya daha kısa süreli işlerde on beş dakika,
- b. Dört saatten fazla ve yedi buçuk saate kadar (yedi buçuk saat dahil) süreli işlerde yarım saat,
- c. Yedi buçuk saatten fazla süreli işlerde bir saat, ara dinlenmesi verilir. Bu dinlenme süreleri en az olup aralıksız verilir. Ancak bu süreler, iklim, mevsim, o yerdeki gelenekler ve işin niteliği göz önünde tutularak sözleşmeler ile aralı olarak kullanılabilir. Dinlenmeler

bir işyerinde işçilere aynı veya değişik saatlerde kullanılabılır. Ara dinlenmeleri çalışma süresinden sayılmaz.

### **Gece süresi ve gece çalışmaları**

**Madde 69** - Çalışma hayatında "gece" en geç saat 20.00'de başlayarak en erken saat 06.00'ya kadar geçen ve her halde en fazla on bir saat süren dönemdir. Bazı işlerin niteliğine ve gereğine göre yahut yurdun bazı bölgelerinin özellikleri bakımından, çalışma hayatına ilişkin "gece" başlangıcının daha geriye alınması veya yaz ve kış saatlerinin ayarlanması yahut gün döneminin başlama ve bitme saatlerinin belirtilmesi suretiyle birinci fıkradaki hükmün uygulama şekillerini tespit etmek yahut bazı gece çalışmalarına herhangi bir oranda fazla ücret ödenmesi usulünü koymak veyahut gece işletilmelerinde ekonomik bir zorunluluk bulunmayan işyerlerinde işçilerin gece çalışmalarını yasak etmek üzere yönetmelikler çıkartılabilir.

İşçilerin gece çalışmaları yedi buçuk saati geçemez. Ancak, turizm, özel güvenlik, sağlık hizmeti ve 30/5/2013 tarihli ve 6491 sayılı Türk Petrol Kanunu uyarınca petrol araştırma, arama ve sondaj faaliyetleri kapsamında yürütülen işlerde işçinin yazılı onayının alınması şartıyla yedi buçuk saatin üzerinde gece çalışması yaptırılabilir.

Gece ve gündüz işletilen ve nöbetleşe işçi postaları kullanılan işlerde, bir çalışma haftası gece çalıştırılan işçilerin, ondan sonra gelen ikinci çalışma haftası gündüz çalıştırılmaları suretiyle postalar sıraya konur.

Gece ve gündüz postalarında iki haftalık nöbetleşme esası da uygulanabilir. Postası değiştirilecek işçi kesintisiz en az on bir saat dinlendirilmeden diğer postada çalıştırılmaz.

### **Analık halinde çalışma ve süt izni**

**Madde 74** - Kadın işçilerin doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam onalı 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 üç haftaya kadar işyerinde çalışabilir. Bu durumda, kadın işçinin çalıştığı süreler doğum sonrası sürelerle eklenir.

Hekim raporu ile gerekli görüldüğü takdirde, hamile kadın işçi sağlığına uygun daha hafif işlerde çalıştırılır. Bu halde işçinin ücretinde bir indirim yapılmaz.

İsteği halinde kadın işçiye, onalı haftalık sürenin tamamlanmasından veya çoğul gebelik halinde on sekiz haftalık süreden sonra altı aya kadar ücretsiz izin verilir. Bu izin, üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinme hâlinde eşlerden birine veya evlat edinene verilir. Bu süre, yıllık ücretli izin hakkının hesabında dikkate alınmaz.

Kadın işçilere bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam bir buçuk saat süt izni verilir. Bu sürenin hangi saatler arasında ve kaç bölünerek kullanılacağını işçi kendisi belirler. Bu süre günlük çalışma süresinden sayılır.

# 6356 SAYILI SENDİKALAR VE TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ KANUNU

## Amaç ve Kapsam

**MADDE 1-** Bu Kanunun amacı, işçi ve işveren sendikaları ile konfederasyonların kuruluşu, yönetimi, işleyişi, denetlenmesi, çalışma ve örgütlenmesine ilişkin usul ve esaslar ile işçilerin ve işverenlerin karşılıklı olarak ekonomik ve sosyal durumları ile çalışma şartlarını belirlemek üzere toplu iş sözleşmesi yapmalarına, uyuşmazlıkları barışçı yollarla çözümlmelerine, grev ve lokavta başvurmalarına ilişkin usul ve esasları düzenlemektir.

## İşçi kuruluşu yöneticiliğinin güvencesi

**MADDE 23 – (1)** İşçi 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. Yönetici, yöneticilik süresi içerisinde iş sözleşmesini feshederse kıdem tazminatı fesih tarihindeki emsal ücret üzerinden hesaplanır.

**(2)** İş sözleşmesi askıya alınan yönetici; sendikanın tüzel kişiliğinin sona ermesi, seçime girmemek, yeniden seçilmemek veya kendi isteği ile çekilmek suretiyle görevinin sona ermesi hâlinde, 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 temsilciliğinin güvencesi**

**MADDE 24 – (1)** İşveren, işyeri sendika temsilcilerinin iş sözleşmelerini haklı bir neden olmadıkça ve nedenini yazılı olarak açık ve kesin şekilde belirtmedikçe feshedemez. Fesih bildiriminin tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde, temsilci veya üyesi bulunduğu sendika dava açabilir.

(2) Dava basit yargılama usulüne göre sonuçlandırılır. Mahkemece verilen karar hakkında istinaf yoluna başvurulması hâlinde bölge adliye mahkemesi kesin olarak karar verir.

(3) Temsilcinin işe iadesine karar verilirse fesih geçersiz sayılarak temsilcilik süresini aşmamak kaydıyla fesih tarihi ile kararın kesinleşme tarihi arasındaki ücret ve diğer hakları ödenir. Kararın kesinleşmesinden itibaren altı iş günü içinde temsilcinin işe başvurması şartıyla, altı iş günü içinde işe başlatılmaması hâlinde, iş ilişkisinin devam ettiği kabul edilerek ücreti ve diğer hakları temsilcilik süresince ödenmeye devam edilir. Bu hüküm yeniden temsilciliğe atanma hâlinde de uygulanır.

(4) İşveren, yazılı rızası olmadıkça işyeri sendika temsilcisinin işyerini değiştiremez veya işinde esaslı tarzda değişiklik yapamaz. Aksi hâlde değişiklik geçersiz sayılır.

(5) Bu madde hükümleri işyerinde çalışmaya devam eden yöneticiler hakkında da uygulanır.

### **Sendika özgürlüğünün güvencesi**

**MADDE 25 – (1)** 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 şartına bağlı tutulamaz.

(2) İşveren, 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. Ücret, ikramiye, prim ve paraya ilişkin sosyal yardım konularında toplu iş sözleşmesi hükümleri saklıdır.

(3) İşçiler, sendikaya üye olmaları veya olmamaları, iş saatleri dışında veya işverenin izni ile iş saatleri içinde işçi kuruluşlarının faaliyetlerine katılmaları veya sendikal faaliyette bulunmalarından dolayı işten çıkarılamaz veya farklı işleme tabi tutulamaz.

(4) İşverenin yukarıdaki fıkralara aykırı hareket etmesi hâlinde işçinin bir yıllık ücret tutarından az olmamak üzere sendikal tazminata hükmedilir.

Fesih dışında işverenin sendikal ayrımcılık yaptığı iddiasını işçi ispat etmekle yükümlüdür. Ancak işçi sendikal ayrımcılık yapıldığını güçlü biçimde gösteren bir durumu ortaya koyduğunda, işveren davranışının nedenini ispat etmekle yükümlü olur.

### **Toplu iş sözleşmesinin kapsamı ve düzeyi**

**MADDE 34 – (1)** Bir toplu iş sözleşmesi aynı işkolunda bir veya birden çok işyerini kapsayabilir.

(2) 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.

(3) 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 yapılır.

(4) İşletme toplu iş sözleşmesi yapılacak işyerlerinin aranılan niteliğe sahip olup olmadıklarına ilişkin uyuşmazlıklar, işletme merkezinin bulunduğu yerdeki mahkemede on beş gün içinde karara bağlanır.

Karar hakkında istinaf yoluna başvurulması hâlinde bölge adliye mahkemesi on beş gün içinde kesin olarak karar verir.

### **Toplu iş sözleşmesinin şekli ve süresi**

**MADDE 35 – (1)** Toplu iş sözleşmesi yazılı olarak yapılır.

(2) 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.

(3) Faaliyetleri bir yıldan az süren işlerde uygulanmak üzere yapılan toplu iş sözleşmelerinin süresi bir yıldan az olabilir.

İşin bitmemesi hâlinde bu sözleşmeler bir yılın sonuna kadar uygulanır.

(4) 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 iş sözleşmesinin hükmü**

**MADDE 36 – (1)** Toplu iş sözleşmesinde aksi belirtilmedikçe iş sözleşmeleri toplu iş sözleşmesine aykırı olamaz. İş sözleşmelerinin toplu iş sözleşmesine aykırı hükümlerinin yerini toplu iş sözleşmesindeki hükümler alır. Toplu iş sözleşmesinde iş sözleşmelerine aykırı hükümlerin bulunması hâlinde ise iş sözleşmesinin işçi yararına olan hükümleri geçerlidir.

(2) Sona eren toplu iş sözleşmesinin iş sözleşmesine ilişkin hükümleri yenisi yürürlüğe girinceye kadar iş sözleşmesi hükmü olarak devam eder.

### **Toplu iş sözleşmesinden yararlanma**

**MADDE 39 – (1)** Toplu iş sözleşmesinden taraf işçi sendikasının üyeleri yararlanır.

(2) Toplu iş sözleşmesinden, sözleşmenin imzalanması tarihinde taraf sendikaya üye olanlar yürürlük tarihinden, imza tarihinden sonra üye olanlar ise üyeliklerinin taraf işçi sendikasıyla işverene bildirildiği tarihten itibaren yararlanır.

(3) Toplu iş sözleşmesinin imza tarihi ile yürürlük

tarihi arasında iş sözleşmesi sona eren üyeler de, iş sözleşmelerinin sona erdiği tarihe kadar toplu iş sözleşmesinden yararlanır.

(4) Toplu iş sözleşmesinin imzası sırasında taraf işçi sendikasına üye olmayanlar, sonradan işyerine girip de üye olmayanlar veya imza tarihinde taraf işçi sendikasına üye olup da ayrılanlar veya çıkarılanların toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmeleri, toplu iş sözleşmesinin tarafı olan işçi sendikasına dayanışma aidatı ödemelerine bağlıdır. Bunun için işçi sendikasının onayı aranmaz. Dayanışma aidatı ödemek suretiyle toplu iş sözleşmesinden yararlanma, talep tarihinden geçerlidir.

(5) Dayanışma aidatının miktarı, üyelik aidatından fazla olmamak kaydıyla sendika tüzüğünde belirlenir.

(6) Faaliyeti durdurulmuş sendikalara dayanışma aidatı ödenmez.

(7) Bu Kanun anlamında işveren vekilleri ile toplu iş sözleşmesi görüşmelerine işvereni temsilen katılanlar, toplu iş sözleşmesinden yararlanamaz.

(8) Grev sonunda yapılan toplu iş sözleşmesinden, 65 inci maddeye göre zorunlu olarak çalışanlar dışında işyerinde çalışmış olanlar aksine hüküm bulunmadıkça yararlanamaz.

## 5510 SAYILI SOSYAL SİGORTALAR VE SOSYAL GÜVENLİK KANUNU

### İş kazası, meslek hastalığı, hastalık ve analık sigortasından sağlanan haklar

**MADDE 16-** İş kazası veya meslek hastalığı sigortasından sağlanan haklar şunlardır:

- a. Sigortalıya, geçici iş göremezlik süresince günlük geçici iş göremezlik ödeneği verilmesi. b) Sigortalıya sürekli iş göremezlik geliri bağlanması.
- b. İş kazası veya meslek hastalığı sonucu ölen sigortalının hak sahiplerine, gelir bağlanması.
- c. Gelir bağlanmış olan kız çocuklarına evlenme ödeneği verilmesi.
- d. İş kazası ve meslek hastalığı sonucu ölen sigortalı için cenaze ödeneği verilmesi. Hastalık ve analık sigortasından sigortalıya hastalık veya analık hallerine bağlı olarak ortaya çıkan iş göremezlik süresince, günlük geçici iş göremezlik ödeneği verilir. Analık sigortasından sigortalı kadına veya sigortalı olmayan karısının doğum yapması nedeniyle sigortalı erkeğe, 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, doğumdan önceki bir yıl içinde en az 120 gün kısa vadeli sigorta kolları primi bildirilmiş olması şarttır.

Ancak, iş göremezliğin başladığı tarihten önceki son bir yıl içerisinde 180 günden az kısa vadeli sigorta primi bildirilmiş olanlara hastalık ve analık halinde ödeneğe esas tutulacak günlük kazanç, iş göremezliğin başladığı tarihteki günlük prime esas kazanç alt sınırının iki katını geçemez.

### **Geçici iş göremezlik ödeneği**

**MADDE 18-** Kurumca yetkilendirilen hekim veya sağlık kurullarından istirahat raporu alınmış olması şartıyla;

- a. İş kazası veya meslek hastalığı nedeniyle iş göremezliğe uğrayan sigortalıya her gün için,
- b. 5510 sayılı Kanununun 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a) bendi(Esli SSK'lılar) ile 5 inci madde kapsamındaki sigortalılardan hastalık sigortasına tabi olanların hastalık sebebiyle iş göremezliğe uğraması halinde, iş göremezliğin başladığı tarihten önceki bir yıl içinde en az doksan gün kısa vadeli sigorta primi bildirilmiş olması şartıyla geçici iş göremezliğin üçüncü gününden başlamak üzere her gün için,
- c. 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a) bendi (Esli SSK'lılar) ile (b) bendinde (Eski Bağ-Kur) belirtilen muhtarlar ile aynı bendin (1), (2) ve (4) numaralı alt bentleri kapsamındaki sigortalı kadının analığı

halinde, doğumdan önceki bir yıl içinde en az doksan gün kısa vadeli sigorta primi bildirilmiş olması şartıyla, doğumdan önceki ve sonraki sekizer haftalık sürede, çoğul gebelik halinde ise doğumdan önceki sekiz haftalık süreye iki haftalık süre ilâve edilerek çalışmadığı her gün için,

- d. 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a) bendi (Eski SSK'lılar) ile (b) bendinde (Eski Bağ-Kur) belirtilen muhtarlar ile aynı bendin (1), (2) ve (4) numaralı alt bentleri kapsamındaki sigortalı kadının, erken doğum yapması halinde doğumdan önce kullanamadığı çalıştırılmayacak süreler ile isteği ve hekimin onayıyla doğuma üç hafta kalıncaya kadar çalışması halinde, doğum sonrası istirahat süresine eklenen süreler için geçici iş göremezlik ödeneği verilir.

### **Geçici iş göremezlik ödeneği**

#### **MADDE 18**

##### **Hesaplanacak Günlük Kazancın Tespiti**

İş kazası, meslek hastalığı, hastalık ve sigortalı kadının analığı halinde verilecek geçici iş göremezlik ödeneği, yatarak tedavilerde 5510 sayılı Kanununun 17 nci maddesine göre hesaplanacak günlük kazancının yarısı, ayaktan tedavilerde ise üçte ikisidir.

Sigorta prim ve ödeneklerinin hesabına esas tutulacak günlük kazançların alt sınırında meydana gelecek değişikliklerde, yeniden tespit edilen alt sınırın altında bir

günlük kazanç üzerinden ödenek almakta bulunanların veya almaya hak kazanmış veya kazanacak olanların bu ödenekleri, günlük kazançlarının alt sınırındaki değişikliklerin yürürlüğe girdiği tarihten başlayarak değiştirilmiş günlük kazançların alt sınırına göre ödenir.

Bir sigortalıda iş kazası, meslek hastalığı, hastalık ve analık hallerinden birkaçı birleşirse, geçici iş göremezlik ödeneklerinden en yükseği verilir.

**Sürekli iş göremezlik gelirine hak kazanma, hesaplanması, başlangıcı ve birden çok iş kazası ve meslek hastalığı hali**

**MADDE 19-** İş kazası veya meslek hastalığı sonucu oluşan hastalık ve engellilik nedeniyle Kurumca yetkilendirilen sağlık hizmeti sunucularının sağlık kurulları tarafından verilen raporlara istinaden Kurum Sağlık Kurulunca meslekte kazanma gücü en az %10 oranında azalmış bulunduğu tespit edilen sigortalı, sürekli iş göremezlik gelirine hak kazanır.

Sürekli iş göremezlik geliri bağlanmış olan sigortalının yeniden tedavi ettirilmesi halinde meslekte kazanma gücünü ne oranda yitirdiği, birinci fıkrada belirtilen sağlık kurullarından alınacak raporlara göre yeniden tespit olunur. Sürekli iş göremezlik geliri, sigortalının mesleğinde kazanma gücünün kaybı oranına göre hesaplanır. Sürekli tam iş göremezlikte sigortalıya, 17 nci maddeye göre hesaplanan aylık kazancının %70'i oranında gelir bağlanır. Sürekli kısmî iş göremezlikte sigortalıya bağlanacak

gelir, tam iş göremezlik geliri gibi hesaplanarak bunun iş göremezlik derecesi oranındaki tutarı kendisine ödenir. Sigortalı, başka birinin sürekli bakımına muhtaç ise gelir bağlama oranı %100 olarak uygulanır. 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (b) bendine göre sigortalı sayılanlara, sürekli iş göremezlik geliri bağlanabilmesi için, kendi sigortalılığından dolayı, genel sağlık sigortası dahil prim ve prime ilişkin her türlü borçlarının ödenmiş olması zorunludur.

### **Hak sahiplerine gelir bağlanması, evlenme ve cenaze ödenekleri**

**MADDE 20-** İş kazası veya meslek hastalığına bağlı nedenlerden dolayı ölen sigortalının hak sahiplerine, 17 nci madde gereğince tespit edilecek aylık kazancının %70'i gelir olarak bağlanır.

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 birinci fıkraya göre belirlenen tutar hak sahiplerine gelir olarak bağlanır.

İş kazası veya meslek hastalığı sonucu meslekte kazanma gücünü %50 oranının altında kaybetmesi nedeniyle sürekli iş göremezlik geliri bağlanmış iken ölenlerin, ölümün iş kazası veya meslek hastalığına bağlı olmaması halinde sigortalının almakta olduğu sürekli iş göremezlik geliri hak sahiplerine gelir olarak bağlanır.

## **İş kazası ve meslek hastalığı ile hastalık bakımından işverenin ve üçüncü kişilerin sorumluluğu**

**MADDE 21-** İş kazası ve meslek hastalığı, işverenin kastı veya sigortalıların sağlığını koruma ve iş güvenliği mevzuatına aykırı bir hareketi sonucu meydana gelmişse, Kurumca sigortalıya veya hak sahiplerine bu Kanun gereğince yapılan veya ileride yapılması gereken ödemeler ile bağlanan gelirin başladığı tarihteki ilk peşin sermaye değeri toplamı, sigortalı veya hak sahiplerinin işverenden isteyebilecekleri tutarlarla sınırlı olmak üzere, Kurumca işverene ödettilir. İşverenin sorumluluğunun tespitinde kaçınılmazlık ilkesi dikkate alınır.

### **Malûl sayılma**

**MADDE 25-** Sigortalının veya işverenin talebi üzerine Kurumca yetkilendirilen sağlık hizmeti sunucularının sağlık kurullarınca usûlüne uygun düzenlenecek raporlar ve dayanağı tıbbî belgelerin incelenmesi sonucu sigortalılar için çalışma gücünün veya iş kazası veya meslek hastalığı sonucu meslekte kazanma gücünün en az %60'ını kaybettiği Kurum Sağlık Kurulunca tespit edilen sigortalı, malûl sayılır. Ancak, sigortalı olarak ilk defa çalışmaya başladığı tarihten önce sigortalının çalışma gücünün %60'ını veya vazifesini yapamayacak derecede meslekte kazanma gücünü kaybettiği önceden veya sonradan tespit edilirse, sigortalı bu hastalık veya engelliliği sebebiyle malûllük aylığından yararlanamaz.

### **Malûllük sigortasından sağlanan haklar ve yararlanma şartları**

**MADDE 26-** Malûllük sigortasından sigortalılara sağlanan hak, malullük aylığı bağlanmasıdır. Sigortalıya malûllük aylığı bağlanabilmesi için sigortalının;

- a. 25 inci maddeye göre malûl sayılması,
- b. En az on yıldan beri sigortalı bulunup, toplam olarak 1800 gün veya başka birinin sürekli bakımına muhtaç derecede malûl olan sigortalılar için ise sigortalılık süresi aranmaksızın 1800 gün malûllük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi bildirilmiş olması,
- c. Malûliyeti nedeniyle sigortalı olarak çalıştığı işten ayrıldıktan veya işyerini kapattıktan veya devrettikten sonra Kurumdan yazılı istekte bulunması halinde malûllük aylığı bağlanır.

Malûllük aylığının hesaplanması, başlangıcı, kesilmesi ve yeniden bağlanması MADDE 27- Malûllük aylığı; prim gün sayısı 9000 günden az olan sigortalılar için 9000

### **Yaşlılık sigortasından sağlanan haklar ve yararlanma şartları**

**MADDE 28-** Yaşlılık sigortasından sigortalıya sağlanan haklar şunlardır:

- a. Yaşlılık aylığı bağlanması.
- b. Toptan ödeme yapılması. İlk defa bu Kanuna göre sigortalı sayılanlara;

a) Kadın ise 58, erkek ise 60 yaşını doldurmuş olmaları ve en az 9000 gün malûllük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi bildirilmiş olması şartıyla yaşlılık aylığı bağlanır. Ancak, 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında sigortalı sayılanlar için prim gün sayısı şartı 7200 gün olarak uygulanır. Kademeli olarak arttırılan yaş oranları mevcuttur.

Bu konuda e-devlet uygulamasından herkes kendi emeklilik tarihini görebilir.

### **Yaşlılık aylığının hesaplanması**

**MADDE 29-** Aylık bağlama oranı, sigortalının malûllük, yaşlılık ve ölüm sigortalarına tâbi geçen toplam prim ödeme gün sayısının her 360 günü için %2 olarak uygulanır. Bu hesaplamada 360 günden eksik süreler orantılı olarak dikkate alınır. Ancak aylık bağlama oranı %90'ı geçemez. İşe giriş tarihi, doldurması gereken prim gün sayısı gibi konular herkes için farklı olduğu için herkes kendi adına e-devlet uygulamasından aylık bağlanma oranını öğrenebilir.

### **Ölüm sigortasından sağlanan haklar ve yararlanma şartları**

**MADDE 32 -** Ölüm sigortasından sağlanan haklar şunlardır:

- a. Ölüm aylığı bağlanması.
- b. Ölüm toptan ödemesi yapılması.
- c. Aylık almakta olan kız çocuklarına evlenme ödeneği verilmesi.
- d. Cenaze ödeneği verilmesi.

Ölüm aylığı; a) En az 1800 gün malûllük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi bildirilmiş veya 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında sigortalı sayılanlar için, her türlü borçlanma süreleri hariç en az 5 yıldan beri sigortalı bulunup, toplam 900 gün malûllük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi bildirilmiş,

b) 47 nci maddede yazılı sebeplerle kazaya uğramış, malûllük, vazife malûllüğü veya yaşlılık aylığı almakta iken veya malûllük, vazife malûllüğü veya yaşlılık aylığı bağlanmasına hak kazanmış olup henüz işlemi tamamlanmamış,

c) Bağlanmış bulunan malûllük, vazife malûllüğü veya yaşlılık aylığı, sigortalı olarak çalışmaya başlamaları sebebiyle kesilmiş, durumda iken ölen sigortalının hak sahiplerine, yazılı istekte bulunmaları halinde bağlanır.

# 6331 SAYILI İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KANUNU

## Amaç ve Kapsam

**MADDE 1** – Bu Kanunun amacı; işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ve mevcut sağlık ve güvenlik şartlarının iyileştirilmesi için işveren ve çalışanların görev, yetki, sorumluluk, hak ve yükümlülüklerini düzenlemektir.

## İşverenin genel yükümlülüğü

**MADDE 4 – (1)** 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.
- d. Çalışana görev verirken, çalışanın sağlık ve güvenlik yönünden işe uygunluğunu göz önüne alır.
- e. Yeterli bilgi ve talimat verilenler dışındaki çalışanların hayati ve özel tehlike bulunan yerlere girmemesi için gerekli tedbirleri alır.

(2) İşyeri dışındaki uzman kişi ve kuruluşlardan hizmet alınması, işverenin sorumluluklarını ortadan kaldırmaz.

(3) Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği alanındaki yükümlülükleri, işverenin sorumluluklarını etkilemez.

(4) İşveren, iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin maliyetini çalışanlara yansıtamaz.

### **İşyeri hekimleri ve iş güvenliği uzmanları**

**MADDE 8 – (1)** İşyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanlarının hak ve yetkileri, görevlerini yerine getirmeleri nedeniyle kısıtlanamaz. Bu kişiler, görevlerini mesleğin gerektirdiği etik ilkeler ve mesleki bağımsızlık içerisinde yürütür.

### **Çalışmaktan kaçınma hakkı**

**MADDE 13 – (1)** Ciddi ve yakın tehlike ile karşı karşıya kalan çalışanlar kurula, kurulun bulunmadığı işyerlerinde ise işverene başvurarak durumun tespit edilmesini ve gerekli tedbirlerin alınmasına karar verilmesini talep edebilir. Kurul acilen toplanarak, işveren ise derhâl kararını verir ve durumu tutanakla tespit eder. Karar, çalışana ve çalışan temsilcisine yazılı olarak bildirilir.

(2) Kurul veya işverenin çalışanın talebi yönünde karar vermesi hâlinde çalışan, gerekli tedbirler alınıncaya kadar çalışmaktan kaçınabilir. Çalışanların çalışmaktan kaçındığı dönemdeki ücreti ile kanunlardan ve iş sözleşmesinden doğan diğer hakları saklıdır.

(3) Çalışanlar ciddi ve yakın tehlikenin önlenemez olduğu durumlarda birinci fıkradaki usule uymak zorunda olmaksızın işyerini veya tehlikeli bölgeyi terk ederek belirlenen güvenli yere gider. Çalışanların bu hareketlerinden dolayı hakları kısıtlanamaz.

(4) İş sözleşmesiyle çalışanlar, talep etmelerine rağmen gerekli tedbirlerin alınmadığı durumlarda, tabii oldukları kanun hükümlerine göre iş sözleşmelerini feshedebilir. Toplu sözleşme veya toplu iş sözleşmesi ile çalışan kamu personeli, bu maddeye göre çalışmadığı dönemde fiilen çalışmış sayılır.

### **Çalışanların bilgilendirilmesi**

**MADDE 16 – (1)** İşyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ve sürdürülebilmesi amacıyla işveren, çalışanları ve çalışan temsilcilerini işyerinin özelliklerini de dikkate alarak aşağıdaki konularda bilgilendirir:

- a. İşyerinde karşılaşılabilecek sağlık ve güvenlik riskleri, koruyucu ve önleyici tedbirler.
- b. Kendileri ile ilgili yasal hak ve sorumluluklar.
- c. İlk yardım, olağan dışı durumlar, afetler ve yangınla mücadele ve tahliye işleri konusunda görevlendirilen kişiler.

(2) İşveren;

- a. 12 nci maddede belirtilen ciddi ve yakın tehlikeye maruz kalan veya kalma riski olan bütün çalışanları, tehlikeler ile bunlardan doğan risklere karşı alınmış ve

alınacak tedbirler hakkında derhal bilgilendirir.

- b. Başka işyerlerinden çalışmak üzere kendi işyerine gelen çalışanların birinci fıkrada belirtilen bilgileri almalarını sağlamak üzere, söz konusu çalışanların işverenlerine gerekli bilgileri verir.
- c. Risk değerlendirmesi, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili koruyucu ve önleyici tedbirler, ölçüm, analiz, teknik kontrol, kayıtlar, raporlar ve teftiştten elde edilen bilgilere, destek elemanları ile çalışan temsilcilerinin ulaşmasını sağlar.

### **Çalışanların eğitimi**

**MADDE 17 – (1)** İşveren, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerini almasını sağlar. Bu eğitim özellikle; işe başlamadan önce, çalışma yeri veya iş değişikliğinde, iş ekipmanının değişmesi hâlinde veya yeni teknoloji uygulanması hâlinde verilir. Eğitimler, değişen ve ortaya çıkan yeni risklere uygun olarak yenilenir, gerektiğinde ve düzenli aralıklarla tekrarlanır.

(2) Çalışan temsilcileri özel olarak eğitilir.

(3) Mesleki eğitim alma zorunluluğu bulunan tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işlerde, yapacağı işle ilgili mesleki eğitim aldığını belgeleyemeyenler çalıştırılmaz.

(4) İş kazası geçiren veya meslek hastalığına yakalanan çalışana işe başlamadan önce, söz konusu kazanın veya meslek hastalığının sebepleri, korunma yolları ve güvenli çalışma yöntemleri ile ilgili ilave eğitim verilir. Ayrıca,

herhangi bir sebeple altı aydan fazla süreyle işten uzak kalanlara, tekrar işe başlatılmadan önce bilgi yenileme eğitimi verilir.

(5) Tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde; yapılacak işlerde karşılaşılabilecek sağlık ve güvenlik riskleri ile ilgili yeterli bilgi ve talimatları içeren eğitimin alındığına dair belge olmaksızın, başka işyerlerinden çalışmak üzere gelen çalışanlar işe başlatılamaz.

(6) Geçici iş ilişkisi kurulan işveren, iş sağlığı ve güvenliği risklerine karşı çalışana gerekli eğitimin verilmesini sağlar.

(7) Bu madde kapsamında verilecek eğitimin maliyeti çalışanlara yansıtılamaz. Eğitimlerde geçen süre çalışma süresinden sayılır. Eğitim sürelerinin haftalık çalışma süresinin üzerinde olması hâlinde, bu süreler fazla sürelerle çalışma veya fazla çalışma olarak değerlendirilir.

### **Çalışanların görüşlerinin alınması ve katılımlarının sağlanması**

**MADDE 18 – (1)** İşveren, görüş alma ve katılımın sağlanması konusunda, çalışanlara veya iki ve daha fazla çalışan temsilcisinin bulunduğu işyerlerinde varsa işyeri yetkili sendika temsilcilerine yoksa çalışan temsilcilerine aşağıdaki imkânları sağlar:

- a. İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili konularda görüşlerinin alınması, teklif getirme hakkının tanınması ve bu konulardaki görüşmelerde yer alma ve katılımlarının sağlanması.

b. Yeni teknolojilerin uygulanması, seçilecek iş ekipmanı, çalışma ortamı ve şartlarının çalışanların sağlık ve güvenliğine etkisi konularında görüşlerinin alınması.

(2) İşveren, destek elemanları ile çalışan temsilcilerinin aşağıdaki konularda önceden görüşlerinin alınmasını sağlar:

- a. İşyerinden görevlendirilecek veya işyeri dışından hizmet alınacak işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı ve diğer personel ile ilk yardım, yangınla mücadele ve tahliye işleri için kişilerin görevlendirilmesi.
- b. Risk değerlendirmesi yapılarak, alınması gereken koruyucu ve önleyici tedbirlerin ve kullanılması gereken koruyucu donanım ve ekipmanın belirlenmesi.
- c. Sağlık ve güvenlik risklerinin önlenmesi ve koruyucu hizmetlerin yürütülmesi.
- d. Çalışanların bilgilendirilmesi.
- e. Çalışanlara verilecek eğitimin planlanması.

(3) Çalışanların veya çalışan temsilcilerinin, işyerinde iş sağlığı ve güvenliği için alınan önlemlerin yetersiz olduğu durumlarda veya teftiş sırasında, yetkili makama başvurmalarından dolayı hakları kısıtlanamaz.

### **Çalışan temsilcisi**

**MADDE 20 – (1)** İşveren; işyerinin değişik bölümlerindeki riskler ve çalışan sayılarını göz önünde bulundurarak dengeli dağılıma özen göstermek kaydıyla, çalışanlar arasında yapılacak seçim veya seçimle belirlenemediği

durumda atama yoluyla, aşağıda belirtilen sayılarda çalışan temsilcisini görevlendirir:

- a. İki ile elli arasında çalışanı bulunan işyerlerinde bir.
- b. Ellibir ile yüz arasında çalışanı bulunan işyerlerinde iki.
- c. Yüzbir ile beşyüz arasında çalışanı bulunan işyerlerinde üç.
- d. Beşyüzbir ile bin arasında çalışanı bulunan işyerlerinde dört.
- e. Binbir ile ikibin arasında çalışanı bulunan işyerlerinde beş.
- f. İkibinbir ve üzeri çalışanı bulunan işyerlerinde altı.

(2) Birden fazla çalışan temsilcisinin bulunması durumunda baş temsilci, çalışan temsilcileri arasında yapılacak seçimle belirlenir.

(3) Çalışan temsilcileri, tehlike kaynağının yok edilmesi veya tehlikeden kaynaklanan riskin azaltılması için, işverene öneride bulunma ve işverenden gerekli tedbirlerin alınmasını isteme hakkına sahiptir.

### **İş sağlığı ve güvenliği kurulu**

**MADDE 22 – (1)** 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.

(2) Altı aydan fazla süren asıl işveren-alt işveren ilişkisinin bulunduğu hallerde;

- a. Asıl işveren ve alt işveren tarafından ayrı ayrı kurul oluşturulmuş ise, faaliyetlerin yürütülmesi ve kararların uygulanması konusunda iş birliği ve koordinasyon asıl işverence sağlanır.
- b. Asıl işveren tarafından kurul oluşturulmuş ise, kurul oluşturması gerekmeyen alt işveren, koordinasyonu sağlamak üzere vekâleten yetkili bir temsilci atar.
- c. İşyerinde kurul oluşturması gerekmeyen asıl işveren, alt işverenin oluşturduğu kurula iş birliği ve koordinasyonu sağlamak üzere vekâleten yetkili bir temsilci atar.
- d. Kurul oluşturması gerekmeyen asıl işveren ve alt işverenin toplam çalışan sayısı elliden fazla ise, koordinasyonu asıl işverence yapılmak kaydıyla, asıl işveren ve alt işveren tarafından birlikte bir kurul oluşturulur.

(3) Aynı çalışma alanında birden fazla işverenin bulunması ve bu işverenlerce birden fazla kurulun oluşturulması hâlinde işverenler, birbirlerinin çalışmalarını etkileyebilecek kurul kararları hakkında diğer işverenleri bilgilendirir.

İş sağlığı ve güvenliği kurulu sendikamız açısından da değerlendirilmesi gereken önemli bir organdır. Ekonomik ve sosyal haklarımız kadar çalıştığımız işyerlerinin ve çalışanların güvenliği ve sağlığı da aynı derecede önemlidir. Bu kurullarda temsil edilmeyen işyerlerimiz için bu kurulun çalıştırılması için sorunların tespiti bu tespitlerin kurula iletilmesi işyeri temsilcilerimizin sorumluluğundadır...

## 3071 SAYILI DİLEKÇE HAKKININ KULLANILMASINA DAİR KANUN

### **Dilekçe hakkı:**

**Madde 3** – Türk vatandaşları kendileriyle veya kamu ile ilgili dilek ve şikâyetleri hakkında, Türkiye Büyük Millet Meclisine ve yetkili makamlara yazı ile başvurma hakkına sahiptirler.

### **Gönderilen makamda hata:**

**Madde 5-** Dilekçe, konusuyla ilgili olmayan bir idari makama verilmesi durumunda, bu makam tarafından yetkili idari makama gönderilir ve ayrıca dilekçe sahibine de bilgi verilir.

### **Dilekçenin incelenmesi ve sonucunun bildirilmesi:**

**Madde 7** – Türk vatandaşlarının ve Türkiye’de ikamet eden yabancıların kendileri ve kamu ile ilgili dilek ve şikâyetleri konusunda yetkili makamlara yaptıkları başvuruların sonucu veya yapılmakta olan işlemin safahatı hakkında dilekçe sahiplerine en geç otuz gün içinde gerekçeli olarak cevap verilir. İşlem safahatının duyurulması halinde alınan sonuç ayrıca bildirilir.

## İŞ KANUNUNA İLİŞKİN FAZLA ÇALIŞMA VE FAZLA SÜRELERLE ÇALIŞMA YÖNETMELİĞİ

### Serbest Zaman

**Madde 6** – Fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma yapan işçi, isterse işverene yazılı olarak başvurmak koşuluyla, bu çalışmalar karşılığı zamlı ücret yerine, fazla çalıştığı her saat karşılığında bir saat otuz dakikayı, fazla sürelerle çalıştığı her saat karşılığında bir saat on beş dakikayı serbest zaman olarak kullanabilir.

İşçi hak ettiği serbest zamanı, 6 ay zarfında işverene önceden yazılı olarak bildirmesi koşuluyla ve işverenin, işin veya işyerinin gereklerine uygun olarak belirlediği tarihten itibaren iş günleri içerisinde aralıksız ve ücretinde bir kesinti olmadan kullanır.

İşçinin bu kanundan ve sözleşmelerden kaynaklanan tatil ve izin günlerinde serbest zaman kullandırılmaz.

### Fazla Çalışma Yaptırılacak İşçinin Onayı

**Madde 9** – Fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma yaptırmak için işçinin yazılı onayının alınması gerekir. Zorunlu nedenlerle veya olağanüstü durumlarda yapılan fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma için bu onay aranmaz.

Fazla çalışma ihtiyacı olan işverence bu onay iş sözleşmesinin yapılması esnasında ya da bu ihtiyaç ortaya

çıktığında alınır ve işçi özlük dosyasında saklanır. Fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma yapmak istemeyen işçi verdiği onayı otuz gün önceden işverene yazılı olarak bildirimde bulunmak kaydıyla geri alabilir.

### **Fazla Çalışmanın Belgelenmesi**

**Madde 10** —İşveren, fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma yaptırdığı işçilerin bu çalışma saatlerini gösteren bir belge düzenlemek, imzalı bir nüshasını işçinin özlük dosyasında saklamak zorundadır. İşçilerin işlemiş olan fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma ücretleri normal çalışmalarına ait ücretlerle birlikte, 4857 sayılı İş Kanununun 32 ve 34 üncü maddeleri uyarınca ödenir. Bu ödemeler, ücret bordrolarında ve İş Kanununun 37 nci maddesi uyarınca işçiye verilmesi gereken ücret hesap pusulalarında açıkça gösterilir.

## POSTALAR HALİNDE İŞÇİ ÇALIŞTIRILARAK YÜRÜTÜLEN İŞLERDE ÇALIŞMALARLA İLİŞKİN ÖZEL USUL VE ESASLAR HAKKINDA YÖNETMELİKTE DEĞİŞİKLİK YAPILMASINA DAİR YÖNETMELİK

Postalar halinde işçi çalıştırılarak yürütülen işlerde, 4857 sayılı Kanununun 42 ve 43 üncü maddeleri ile 70 inci maddesinde öngörülen yönetmelikte belirtilen haller dışında işçilerin gece postalarında 7,5 saatten çok çalıştırılmaları yasaktır. Ancak turizm, özel güvenlik ve sağlık hizmeti yürütülen işlerde işçinin yazılı onayının alınması şartıyla yedi buçuk saatin üzerinde gece çalışması yaptırılabilir. Bu fıkranın uygulanmasında;

- a. Turizm hizmet yürütülen işler; ilgili mevzuatı uyarınca Kültür ve Turizm Bakanlığı tarafından turizm işletmesi belgesi veya turizm yatırımı belgesi verilen ya da belediye tarafından turizm işletmesi olarak faaliyet göstermek üzere işletme belgesi verilen tesislerde,
- b. Özel güvenlik hizmeti yürütülen işler; 10/6/2004 tarihli ve 5188 Sayılı Özel Güvenlik Hizmetlerine Dair Kanun kapsamında İçişleri Bakanlığınca faaliyet izni verilen özel güvenlik şirketlerinde veya özel güvenlik görevlisi olarak herhangi bir işyerinde,

- c. Sağlık hizmet yürütülen işler; Sağlık hizmeti sunan ve/veya üreten; gerçek kişiler ile kamu ve özel hukuk tüzel kişilerin işyerinde ve bunların tüzel kişiliği olmayan şubelerinde, 24/5/1983 tarihli ve 2828 sayılı Sosyal Hizmetler Kanununda tanımlanan sosyal hizmet kuruluşlarında çalışan işçiler ile bu işyerlerinde alt işveren tarafından çalıştırılan işçileri kapsar.

Çalışma süresinin yarısından çoğu gece dönemine rastlayan bir postanın çalışması, gece çalışması sayılır.”

# SIK SORULAN SORULAR

## DENKLEŞTİRME ESASINA GÖRE ÇALIŞMA NEDİR?

Tarafların yazılı olarak anlaşması durumunda haftalık 45 saatlik normal çalışma süresinin işyerlerinde haftanın çalışılan diğer günlerine dağıtılmasıdır. Çalışma süresi günde 11 saati aşmamak koşulu ile farklı şekilde dağıtılabilmesidir. Bu durumda yoğunlaştırılmış iş haftası ya da haftaları ortaya çıkabilir. Yoğunlaştırılmış iş haftalarında işçi günde 11 saati aşmamak kaydı ile diğer haftalara göre daha uzun sürelerle çalıştırılabilecek ancak yoğunlaştırılmış iş haftasını izleyen haftalarda işçinin daha az çalıştırılması suretiyle, haftalık ortalama çalışma süresi normal haftalık çalışma süresini geçmeyecek şekilde denkleştirilecektir. Haftalık ortalama çalışma süresinin aşılması durumunda işçiye fazla mesai ödemesi yapılması gerekir.

Örnek olarak; haftanın 6 günü çalışılan bir işyerinde işçi, 2 aylık denkleştirme süresi içerisinde herhangi dört hafta boyunca  $(45+21=)$  66 saat çalışmış ise, diğer dört hafta boyunca da  $(45-21=)$  24 saat çalıştırılmak suretiyle çalışma süresi denkleştirilebilir. Bu durumda haftalık ortalama çalışma süresi olan 45 saat aşılmamış olacaktır.

## DENKLEŞTİRME UYGULAMASINDA UYULMASI GEREKEN KURALLAR NELERDİR?

- Denkleştirme uygulaması için taraflar arasında yazılı bir anlaşma olması gereklidir.
- Denkleştirme en çok iki aylık bir dönem için yapılabilir. Ancak toplu iş sözleşmesi ile bu süre dört aya kadar uzatılabilir.
- Çalışma süreleri haftanın çalışılan günlerine farklı dağıtıldığında dahi günlük çalışma süresi hiçbir şekilde 11 saati geçemez.
- Denkleştirme dönemi içinde haftalık ortalama çalışma süresi 45 saat olmalıdır.
- Denkleştirme dönemi içinde günlük ve haftalık çalışma süreleri ile denkleştirme süresi uygulamasının başlangıç ve bitiş tarihleri işverence belirlenir.

## KİSMİ SÜRELİ ÇALIŞMA NEDİR?

İşyerinde tam süreli sözleşme ile yapılan emsal çalışmanın üçte ikisi oranına kadar yapılan çalışmaya Kısmi Süreli Çalışma denir.

Örneğin; bir işyerinde, emsal işçi tam süreli iş sözleşmesi ile haftada 45 saat çalışıyorsa, o işyeri için 30 saat ve daha az süreyle yapılan çalışmalar kısmi süreli çalışmadır.

## KİSMİ SÜRELİ ÇALIŞMADA SİGORTA PRİMLERİ NASIL BELİRLENİR?

Bir ay içerisinde kısmi süreli olarak çalışılan toplam süre, günlük çalışma süresi kabul edilen 7.5 saate bölünür. Çıkan miktar üzerinden işçinin sigorta primi ödenir. İşlem sonucunda kesirli çıkan sayılar yukarı yuvarlanarak tamsayı elde edilir.

Örnek: Ayda 15 saat çalışan işçinin sigorta prim ödeme gün sayısı  $15:7,5 = 2$  gün olarak Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirilecektir. Ayda 22 saat çalışan işçi için ise  $22:7,5 = 2,93$  gün; yukarı yuvarlanarak 3 gün olarak Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirilir.

## İŞİN BAŞLAMA VE BİTİŞ SAATLERİ İŞÇİLER İÇİN FARKLI ŞEKİLDE DÜZENLENEBİLİR Mİ?

-Evet. Yapılan işin niteliğine göre, işin başlama ve bitiş saatleri işçiler için farklı şekilde düzenlenebilir. İşin niteliği, işçi sayısı ve işyerinin durumuna göre işin başlama ve bitiş saatleri farklı vardiyalarla işveren tarafından belirlenebilir. Burada önemli olan işverenin her işçiye eşit ve adil bir şekilde davranarak ayırimcılık yapmamasıdır. Anayasamızın 10.maddesi ile hakkaniyet ilkesi ve dürüstlük kuralı temelinde işverenin eşit işlem borcu ve 4857 sayılı İş Kanununun 5.maddesinde yer alan Eşitlik İlkesi gereği işveren işçiler arasında ayırım gözetmeksizin işin başlama ve bitiş saatlerini düzenlemesi gerekir.

## **ÇOCUĞUN YETİŞTİRİLME DÖNEMİNDE KİSMİ SÜRELİ ÇALIŞMA HAKKINDAN YARARLANAN İŞÇİ İSTEDİĞİ ZAMAN TAM ZAMANLI ÇALIŞMAYA DÖNEBİLİR Mİ?**

Çocuğunun yetiştirilme döneminde kısmi süreli çalışmaya başlayan işçi aynı çocuk için bir daha bu haktan faydalanmamak üzere tam zamanlı çalışmaya dönebilir. Ancak işçinin en az bir ay önce işverene yazılı olarak bildirimde bulunması şartı ile tam zamanlı çalışmaya geri dönebilir. Kısmi süreli çalışmaya geçen işçinin tam zamanlı çalışmaya başlaması durumunda yerine işe alınan işçinin iş sözleşmesi kendiliğinden sona erer.

## **TELAFİ ÇALIŞMASI NEDİR?**

İşyerinde; 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, işçinin talebi ile kendisine 4857 sayılı İş Kanunu, iş sözleşmeleri ve toplu iş sözleşmeleri ile öngörülen yasal izinleri dışında izin verilmesi hallerinde, işçinin çalışmadığı bu sürelerin telafisi için işçiye yaptırılacak çalışmaya telafi çalışması denilmektedir.

## **TELAFİ ÇALIŞMASINDA UYULMASI GEREKEN KURALLAR NELERDİR?**

- Telafi çalışması, kaynağını oluşturan zorunlu nedenin ortadan kalkması ve işyerinin normal çalışma dönemine başlamasını takip eden 2 ay içerisinde yaptırılabilir.
- Telafi çalışması tatil günlerinde yaptırılmaz.
- Telafi çalışması günde 3 saatten fazla olamaz ve telafi çalışması yapılan günlerde toplam çalışma süresi 11 saati aşamaz.
- Telafi çalışması yaptıracak işveren, bu çalışmanın 4857 sayılı İş Kanununun 64. maddesinde sayılan nedenlerden hangisine dayandığını açık olarak belirtmek, hangi tarihte çalışmaya başlanacağını, ilgili işçilere bildirmek zorundadır. Ayrıca; istirahat raporu alan işçiye rapor sonrasında borçlandırma yapılarak çalışma yaptırılması 4857 sayılı İş Kanununun 64.maddesine aykırıdır. İdarenin aykırı işleminin yaptırımını kurum tarafından işçi başına idareye kesilecek İdari Para Cezasıdır.

## **TELAFİ ÇALIŞMASI FAZLA ÇALIŞMA SAYILIR MI?**

Hayır. Telafi çalışması fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma sayılmadığından kanunda sayılan hallerdeki eksik çalışmaların telafisi için yapılan çalışmadır.

## **İŞ MEVZUATINA GÖRE ZORLAYICI SEBEPLER NELERDİR?**

İşverenin kendi sevk ve idaresinden kaynaklanmayan, önceden kestirilemeyen, bunun sonucu olarak bertaraf edilmesine olanak bulunmayan sebeplerle geçici olarak çalışma süresinin azaltılması veya faaliyetin tamamen veya kısmen durdurulması ile sonuçlanan depresyon, yangın, su baskını, salgın hastalık, seferberlik ve benzeri nedenlerdir.

## **POSTALAR HALİNDE ÇALIŞMADA İŞVERENİN İLAN YÜKÜMLÜLÜĞÜ VAR MI?**

Evet. İşveren, çalıştırdığı her postanın işe başlama ve bitiş saatlerini, postalar halinde çalıştırdıkları işçilerin ad ve soyadlarını, ara dinlenmelerini, hafta tatillerini düzenleyerek işyerinde işçilerin kolayca ulaşabilecekleri şekilde görüp okuyabilecekleri şekilde ilan etmekle yükümlüdür.

## **POSTALARIN ÇALIŞMA SÜRELERİNDEKİ AZALMA SEBEBİYLE İŞÇİ ÜCRETLERİNDE İNDİRİM YAPILABİLİR Mİ?**

Hayır. Postalar halinde çalışılan işyerlerinde günlük çalışma süresinin 7,5 saatin altında saptanması sonucunda çalışma sürelerinde oluşabilecek azalma sebebiyle işçilerin ücretlerinden hiçbir surette indirim yapılamaz.

## **GECE POSTALARINDA İŞÇİLER EN FAZLA NE KADAR SÜRE İLE ÇALIŞTIRILABİLİR?**

Postalar halinde işçi çalıştırılarak yürütülen işlerde İş Kanununun zorunlu nedenlerle fazla çalışma ve olağanüstü hallerde fazla çalışmaya ilişkin madde hükümleri ile Hazırlama, Tamamlama ve Temizleme İşleri Yönetmeliğinde belirtilen haller dışında, işçilerin gece postalarında 7,5 saatten çok çalıştırılmaları yasaktır. Ancak, turizm, özel güvenlik ve sağlık hizmetleri yürütülen işlerde işçinin yazılı onayının alınması şartıyla yedi buçuk saatin üzerinde gece çalışması yaptırılabilir.

## **BİR POSTADAKİ ÇALIŞMANIN GECE ÇALIŞMASI SAYILABİLMESİ İÇİN GEREKLİ ŞARTLAR NELERDİR?**

Çalışma mevzuatında “gece” en geç saat 20.00’de başlayıp en erken 06.00’ya kadar geçen süredir. Çalışma süresinin yarısından çoğu gece dönemine rastlayan bir postanın çalışması, gece çalışması sayılır.

## **GECE ÇALIŞMASI SEBEBİYLE SAĞLIĞININ BOZULDUĞUNU RAPORLA BELGELEYEN İŞÇİNİN POSTASI DEĞİŞTİRİLEBİLİR Mİ?**

Zorunluluk olmadıkça işçilerin postaları değiştirilemez. Ancak gece çalışması sebebiyle sağlığının bozulduğunu raporla belgeleyen işçiyi işveren olanakları ölçüsünde gündüz postasına alabilir.

## **KADIN İŞÇİYE GEBELİĞİ SÜRESİNCE ÇALIŞIRKEN PERİYODİK KONTROLLERİ İÇİN ÜCRETLİ İZİN VERİLEBİLİR Mİ?**

Evet. Kadın işçiye gebeliği süresince çalışırken periyodik kontrollerini yaptırabilmesi için işverence ücretli izin verilir.

## **GEBE KADIN ÇALIŞANIN GÜNLÜK AZAMI ÇALIŞMA SÜRESİ NE KADARDIR?**

Gebe kadın çalışanlar günde yedi buçuk saatten fazla çalıştırılmaz.

## **İŞVEREN GEBE KADIN ÇALIŞANA GECE ÇALIŞMASI YAPTIRABİLİR Mİ?**

Kadın çalışanlar gebe olduklarının sağlık raporuyla tespitinden itibaren doğuma kadar geçen sürede gece çalışmaya zorlanamaz.

## **KADIN İŞÇİ SAĞLIK RAPORU İLE GEREKLİ GÖRÜLMESİ HALİNDE GEBELİĞİ SÜRESİNCE DAHA HAFİF BİR İŞTE ÇALIŞTIRILABİLİR Mİ?**

Sağlık raporu ile gerekli görüldüğü takdirde gebe çalışan, sağlığına uygun daha hafif işlerde çalıştırılır. Bu halde çalışanın ücretinde bir kesinti yapılmaz.

## **KADIN İŞÇİNİN DOĞUM İZİNİ NE KADARDIR?**

Kadın işçilerin doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam on altı haftalık süre için çalıştırılmamaları esastır. Çoğul gebelik halinde bu süreler doğumdan önce on, doğumdan sonra sekiz hafta olarak belirlenmiştir. Doğum öncesi ve sonrası öngörülen süreler işçinin sağlık durumu ve çalıştığı işin özelliği göz önünde bulundurularak hekim raporu ile artırılabilir.

## **DOĞUM ÖNCESİ SEKİZ HAFTALIK İZİNİN BİR BÖLÜMÜ DOĞUM SONRASINA AKTARILABİLİR Mİ?**

Gebe kadın işçinin sağlık durumu uygun ise bu durum hekim tarafından da onaylanırsa doğumdan önceki son üç haftaya kadar çalışmaya devam edilebilir. Bu durumda doğum öncesi çalışılan süreler doğum sonrası izin süresine eklenir.

## **İŞVEREN DOĞUM İZNİ SÜRESİ İÇİNDE İŞÇİNİN HİZMET AKDİNİ FESHEDEBİLİR Mİ?**

Hayır. Kadın işçilerin doğumdan önceki ve sonraki sekizer haftalık sürelerde çalıştırılmaları yasaktır. Bu sürelerde işçinin iş sözleşmesi feshedilemez.

## **KADIN İŞÇİLERİN YILLIK ÜCRETLİ İZİNLERİ HESAPLANIRKEN KULLANDIKLARI DOĞUM İZİNLERİ DİKKATE ALINIR MI?**

Hayır. Kadın işçilerin 4857 sayılı İş Kanununun 74. maddesi hükümleri uyarınca bu süreler, yıllık izin haklarının hesabında çalışılmış gibi sayılır. Doğum izninden dolayı herhangi bir hak kaybı söz konusu değildir.

## **KADIN İŞÇİ DOĞUM SONRASI YARI ZAMANLI ÇALIŞMA YAPABİLİR Mİ?**

Doğum sonrası analık izninin bitmesinden itibaren, çocuğun bakımı ve yetiştirilmesi amacıyla ve çocuğun hayatta olması koşuluyla talep edilmesi halinde; birinci doğumda altmış gün, ikinci doğumda yüz yirmi gün, sonraki doğumlarda ise yüz seksen gün süreyle haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin kullanılabilir. Çoğul doğum olması hâlinde bu sürelere otuzar gün eklenir. Çocuğun engelli doğması hâlinde ise bu süre üç yüz altmış gün olarak uygulanır.

## **DOĞUM SONRASI YARI ZAMANLI ÇALIŞMA İZNI KULLANILMASI HALİNDE ÜCRETSİZ İZİNLİ OLUNAN SÜRE İÇİN ÖDENEK ALINABİLİR Mİ?**

Yarı zamanlı çalışma hakkından yararlanılması halinde, çalışılan süreye karşılık gelen prim ve ücretler işveren tarafından ödenirken, çalışılmayan (ücretsiz izinli olunan) süreye karşılık gelen prim ve ücretler ise İŞKUR tarafından İşsizlik Sigortası Fonu'ndan karşılanır. Yarım çalışma ödeneği, çalışılan aya ait aylık prim ve hizmet belgesinin ilişkin olduğu aydan sonraki ikinci ay içinde Fondan aylık olarak ödenir. Yarım çalışma ödeneği, çalışılmayan her bir gün için günlük asgari ücretin brüt tutarı kadardır.

## **YARI ZAMANLI ÇALIŞMA ÖDENEĞİNİN ŞARTLARI NELERDİR?**

Yarı zamanlı çalışma ödeneğinden yararlanabilmesi için; Doğum veya evlat edinme tarihinden önceki son üç yılda işçi adına en az 600 gün işsizlik sigortası primi bildiriminde bulunmuş olması, 4857 sayılı Kanununun 63. maddesinde belirtilen haftalık çalışma süresinin yarısı kadar fiilen çalışmış olunması ile doğum veya evlat edinme sonrası analık izninizin bittiği tarihten itibaren 30 gün içinde Kuruma "doğum ve evlat edinme sonrası yarım çalışma belgesi" ile başvuruda bulunulması gerekmektedir.

## **KADIN ÇALIŞANIN EŞİNİN DE İŞİN POSTALAR HALİNDE YÜRÜTÜLDÜĞÜ BİR İŞYERİNDE ÇALIŞMASI HALİNDE İŞVEREN KADIN ÇALIŞANIN GECE ÇALIŞMASINI NASIL DÜZENLER?**

Kadın işçinin eşi de işin postalar halinde yürütüldüğü aynı veya farklı bir işyerinde çalışıyorsa, kadın çalışanın talebi halinde gece çalışması eşinin çalıştığı gece postasına rastlamayacak şekilde düzenlenir. Aynı işyerinde çalışan karı kocanın aynı gece postasında çalışmak istemeleri halinde, bu talep işverence olanaklar dâhilinde karşılanır.

## **EMEKLİ AYLIĞI NASIL HESAPLANIR?**

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun (SSGSSK) "Yaşlılık aylığının hesaplanması" başlıklı 29. maddesine göre ortalama aylık kazanç, sigortalının her yıla ait prime esas kazancının, kazancın ait olduğu yıldan itibaren aylık talep tarihine kadar geçen yıllar için, her yıl gerçekleşen güncelleme katsayısı ile güncellenerek bulunan kazançlar toplamının toplam prim ödeme gün sayısına bölünmesi suretiyle hesaplanan ortalama günlük kazancın otuz katıdır.

Emekli aylığı güncelleme katsayısı kullanılarak güncellenmiş ortalama aylık kazanç ile aylık bağlama oranının (ABO) çarpılması ile elde edilir. Bu nedenle güncelleme katsayısı emekli aylıklarının belirlenmesinde ve sigortalının geçmişteki prime esas kazancının veya ödediği primlerin bugünkü değerini bulmak için yaşamsal önemdedir.

5510 sayılı SSGSSK'ye göre güncelleme katsayısı her yılın aralık ayına göre Türkiye İstatistik Kurumu tarafından açıklanan en son temel yıllık tüketici fiyatları genel endeksindeki (TÜFE) değişim oranının yüzde 100'ü ile sabit fiyatlarla gayri safi yurtiçi hâsıla gelişme hızının yüzde 30'unun toplamına (1) tam sayısının ilâve edilmesi sonucunda bulunan değeri ifade etmektedir. Örneğin 2024 yılı güncelleme katsayısı 3 Ocak 2024'te TÜİK tarafından yayımlanan Aralık 2023 dönemine ait yıllık yüzde 64,77'lik TÜFE oranının yüzde 100'ü ile TÜİK tarafından açıklanan yüzde 4,5'lik yıllık büyüme oranının yüzde 30'u ile hesaplanıyor.

Örneğin 2023 Güncelleme Katsayısı şöyledir:  $[0,6477 + (0,045 \times 0,30)] + 1 = 1,6612$

2000-2008 arasında güncelleme yapılırken TÜFE ve büyüme oranının yüzde 100'ü hesaba katılıyordu ve böylece büyümenin tamamı güncelleme katsayısına yansıtılıyordu. 5510 sayılı SSGSS Kanunu ile büyüme oranının sadece yüzde 30'u emekli aylığı hesabında dikkate alınmaya başladı. Yüzde 70'i hesaba katılmamaya başlandı.

## **FAZLA ÇALIŞMA ÜCRETİNE HANGİ HALLERDE HAK KAZANILMAKTADIR?**

Haftalık 45 saati aşan çalışmalar fazla çalışma olarak değerlendirilir. Çalışma süresinin hesabı sırasında işçilere verilen ara dinlenme süreleri (yemek molaları, çay molaları vb.) çalışma süresinden sayılmamaktadır. Günlük çalışma süresinin belirlenmesinde bu süreler dikkate alınmamaktadır.

## ÇALIŞMA SÜRESİNDEN SAYILAN HALLER HANGİLERİDİR?

Aşağıdaki süreler işçinin günlük çalışma sürelerinden sayılır:

- a. Madenlerde, taşocaklarında yahut her ne şekilde olursa olsun yeraltında veya su altında çalışılacak işlerde işçilerin kuyulara, dehlizlere veya asıl çalışma yerlerine inmeleri veya girmeleri ve bu yerlerden çıkmaları için gereken süreler.
- b. İşçilerin işveren tarafından işyerlerinden başka bir yerde çalıştırılmak üzere gönderilmeleri halinde yolda geçen süreler.
- c. İşçinin işinde ve her an iş görmeye hazır bir halde bulunmakla beraber çalıştırılmaksızın ve çıkacak işi bekleyerek boş geçirdiği süreler.
- d. İşçinin işveren tarafından başka bir yere gönderilmesi veya işveren evinde veya bürosunda yahut işverenle ilgili herhangi bir yerde meşgul edilmesi suretiyle asıl işin yapmaksızın geçirdiği süreler.
- e. Çocuk emziren kadın işçilerin çocuklarına süt vermeleri için belirtilecek süreler.

Ara dinlenmeleri çalışma süresinden sayılır mı?

Hayır. İş Kanunu'nun 68 nci maddesi uyarınca verilen ara dinlenmeleri çalışma süresinden sayılmaz.

## ENGELLİ VERGİ İNDİRİMİ NASIL HESAPLANIR?

Öncelikle çalışanın gelir vergisi matrahı hesaplanır. Örneğin, 60.000 TL Brüt ücreti (SGK PEK tutarı) olan ve 1. Derece engelli indirimini uygulanacak bir çalışanın aylık Gelir vergisi matrahı hesaplaması;

Brüt Ücret: 60.000 TL

SGK Matrah: 60.000

SGK işçi payı: %14 =  $60.000 \times \%14 = 8.400$  TL

İşsizlik Sigortası İşçi Payı: %1 =  $60.000 \times \%1 = 600$  TL

Gelir Vergisi Matrahı:  $60.000 - 8400 - 600 = 51.000 - 9.900$   
(1.derece engelli indirimini) = 41.100 TL

Örnekteki çalışanın gelir vergisi matrahı, engelli vergi indirimini hakkı nedeniyle 51.000 yerine 41.100 TL olarak kabul edilecektir.

Yukarıdaki örnek üzerinden 2025 yılı için 1.derece engelli indiriminden yararlanacak olan çalışanın aylık gelir vergisinin hesaplanması ise; 9.900,00 TL olan engelli indirimini uygulanmasından sonra kalan 41.100,00 TL olan aylık gelir vergisi matrahına %15'lik Gelir Vergisi kesintisi yansıtılır. Çıkan 6.165,00 TL'ye de Asgari Ücret Gelir Vergisi İstisnası olan 3.315,60 TL indirim olarak uygulanır. Bu durumda çalışan 2.849,40 TL gelir vergisi ödeyecektir.

Eğer Engelli indiriminden yararlanmayacak olsaydı; 51.000,00 TL olan aylık gelir vergisi matrahına %15'lik Gelir

Vergisi kesintisi yansıtılıp çıkan 7.650,00 TL'ye de Asgari Ücret Gelir Vergisi İstisnası olan 3.315,60 TL indirim olarak uygulanır. Bu durumda çalışan 4.334,40 TL gelir vergisi ödeyecektir.

## EMEKLİ MAAŞI NASIL HESAPLANIYOR?

Emekli maaşını belirleyen en önemli etken kişinin çalışırken ödediği primlerdir. Yani çalışırken ne kadar yüksek maaş alırsa kişi adına ödenen Prime Esas Kazanç miktarı da o kadar yüksek olacağından emekli maaşına aynı yönde etkisi olur.

Günümüzdeki emeklilik hesaplamasında çalışan adına yatırılan primler (Prime Esas Kazanç) çok önem taşımaktadır. Her ne kadar çalışanın sigortalı bildirilen toplam gün sayısının önemi olsa da emekli maaşı hesaplama sisteminden dolayı çalışan adına işveren tarafından bildirilen Prime Esas Kazanç tutarı büyük önem taşımaktadır.

Günümüzde emekli maaşının belirlenmesinde 3 ayrı dönem dikkate alınmaktadır. Bu dönemler;

1. 2000 yılı öncesi (Aylık bağlama oranı en yüksek, emekli maaşına etkisi en fazla)
2. 2000 – 2008/10 arası
3. 2008/10 sonrası (Aylık bağlama oranı en düşük, emekli maaşına etkisi en az)

Bu 3 dönem için de farklı aylık bağlama oranları dikkate alınmaktadır.

Emekli maaşı hesabında kullanılan parametreler şunlardır;

1. PEK tutarı yani brüt kazanç,
2. Emeklilik dilekçesinin verildiği yıl,
3. Emeklilik dilekçesinin verildiği yıldan bir yıl önceki döneme ait güncelleme katsayıları,
4. Bir önceki yılın zam oranları,
5. Bir önceki yıldaki büyümenin %30'u,
6. İçinde bulunulan yılın enflasyon artışları.

## **KIDEM TAZMİNATINA HAK KAZANMA KOŞULLARI**

İşçinin işyerinde fiilen çalışmaya başladığı tarih, kıdem tazminatına hak kazanmada 1 yıllık sürenin başlangıcını oluşturduğu için tarafların iş ilişkisi kurulması yönünde vardıkları ön anlaşma bu süreyi başlatmaz. Yine iş sözleşmesinin imza tarihi yerine, fiilen iş ilişkisinin kurulduğu tarihin, kıdem tazminatına hak kazanma ve hesap yönünden dikkate alınması gerekir.

Kıdem tazminatına hak kazanma noktasında en az 1 yıllık çalışma koşulu, toplu sözleşme ya da bireysel iş sözleşmeleriyle işçi lehine azaltılabilecektir.

## **KADIN İŞÇİNİN EVLİLİK NEDENİYLE KIDEM TAZMİNATI TALEBİNDE NELERE DİKKAT EDİLMELİDİR?**

Kadın işçinin kıdem tazminatına hak kazanabilmesi, Medeni Kanun hükümlerine göre bir nikâhla evlenmesine bağlıdır. Yine hükmün uygulanması bakımından kadının, evlendiği tarihten itibaren yıl içinde iş sözleşmesini feshetmiş olması gerekir. Bu süre hak düşürücü süredir. Aynı şekilde işten ayrıldıktan sonra evlenmiş olan kadın işçinin de bu hükme göre kıdem tazminatından yararlanması mümkün değildir. Yine kadın işçinin, yapacağı evlilik nedeni ile iş sözleşmesini feshetmiş olması; yani müstakbel bir evlilik için sözleşmeyi feshetmesi de bu hükme göre kıdem tazminatına hak kazandırmaz. Şu hâlde bu hükme göre kıdem tazminatından yararlanabilecek olan; bir işverene bağlı olarak çalışmakta iken evlenen ve evlilik tarihinden itibaren bir yıl içinde iş sözleşmesini fesheden kadın işçidir.

## **İSTİRAHAT RAPORLARI, KIDEM TAZMİNATINA ESAS SÜRENİN HESABINDA DİKKATE ALINIR MI?**

İşçinin işyerinde çalıştığı sırada aldığı istirahat raporlarının kıdem süresine eklenmesi gerekir.

Ancak işçinin çalıştığı sırada bir defada ihbar süresini 6 hafta aşan raporlar kıdem tazminatına esas süreye dahil değildir.

Buna göre;

İşçinin işyerinde çalıştığı sırada aldığı istirahat raporları

kıdem tazminatına esas sürenin hesabında dikkate alınmalı, bir diğer ifade ile hizmet süresinden sayılmalıdır.

Ancak işçinin çalıştığı sırada bir defada ihbar önelini 6 hafta aşan istirahat raporu süresinin kıdem tazminatı hesabında dikkate alınamayacağı ise Yargıtay'ın kararlılık kazanmış içtihadıdır.

İhbar süresi +6 haftanın hesabında da Toplu İş Sözleşmesiyle artırılmış ihbar süreleri dikkate alınmalıdır.

## **KIDEM TAZMİNATI TAVANI NEDİR?**

1475 sayılı İş Kanununun 14'üncü Maddesine göre "kıdem tazminatının yıllık miktarı, Devlet Memurları kanununa tabi en yüksek devlet memuruna 5434 sayılı T.C. emekli Sandığı Kanunu hükümlerine göre bir hizmet yılı için ödenecek azami emeklilik ikramiyesi geçemez." Hükmü konulmuş, ilgili yasa maddesi 4857 sayılı İş Kanunu'nda da geçerliliğini korumuştur. Yapılan düzenleme ile devlet memurları kanununa tabi en yüksek devlet memuruna yıllık ödenecek minimum emekli ikramiyesi tutarı göz önünde bulundurularak yapılan hesaplama şekline kıdem tazminatı tavanı denir.

Kıdem Tazminatı tavanı her yıl Ocak ve Temmuz aylarında memur maaş zamları açıklandığı zaman güncellenmektedir. 2024 yılı 2. Dönem Kıdem Tazminatı Tavanı; kıdem tazminatı hak eden işçiye yapılacak ödemelerde üst sınır Hazine ve Maliye Bakanlığı tarafından 41.828,42 TL olarak açıklandı.

## **KIDEM TAZMİNATI TAVANI AŞILABİLİR Mİ?**

Kıdem tazminatına esas teşkil eden giydirilmiş brüt ücret tutarı ilgili yıl için belirlenen kıdem tazminatı tavan tutarının üzerinde ise kıdem tazminatı tavan tutarı esas alınır.

Altında ise bulunan kıdem tazminatı miktarı esas alınır.

Kıdem tazminatı tavan tutarı üzerinde ödeme yapılabilir. Kıdem tazminatı tavan tutarı üzerinde kalan kısım ise işverenin inisiyatifi ile artan kısmın gelir vergisi ve sigorta primine tabi tutulması şartıyla verilebilir.





**DİSK/DEVİRİMCİ SAĞLIK İŞÇİLERİ SENDİKASI**