

## İŞ HUKUKUNUN TANIMI

İş Hukuku, toplumda **bireylerin iş ilişkilerini düzenleyen** uyulması zorunlu kuralların bütünüdür. İş hukukunun toplumsal yaşam içinde düzenlediği ilişkiler **iş ilişkileridir**. Ancak iş hukuku tüm iş ilişkilerini düzenlemez.

İş hukukunun düzenlediği iş ilişkilerinin özellikleri şunlardır:

- I. İş hukuku kuralları ile düzenlenen bir **iş ilişkisinin, iş sözleşmesine(hizmet akdine) dayalı olması** gerekir. Bu iş sözleşmesinin tarafları **işçi ve işverendir**.
- II. İş sözleşmesinin tarafları arasındaki hukuki ilişki; işveren adına ve hesabına iş görmesine yol açarak, işçiyi işverene bağımlı kılar. Öğretide **tabiiyet** olarak ifade edilen bu bağımlılık **teknik, ekonomik ve hukuki** bağımlılık olarak karşımıza çıkar.
  - a. İşçinin; işverene işin yapılması ile yürütüm biçimi ve koşulları yönünden bağlı olması **teknik**,
  - b. iş görmesi karşılığında düzenli ve sürekli bir gelir elde etmesi **ekonomik**,
  - c. işverenin gözetimi ve yönetimi altında iş görmesi ise, **hukuki** yönden işverene olan bağımlılığını ifade eder.
- III. Bu nedenle kendi adına ve hesabına bağımsız olarak çalışan **esnaf, sanatkarlar ve serbest meslek sahipleri** ile iş sözleşmesi dışında istisna(eser)akdi, vekalet akdi gibi konusu yine insan emeği olan başka sözleşme türlerine bağlı olarak çalışan **müteahhitler ve iş sahipleri ya da vekiller ile müvekkilleri** arasındaki iş ilişkileri bu hukuk dalının **düzenleme alanı dışında kalır**.
- IV. **Statü hukukuna bağlı olarak çalışanların iş ilişkileri** iş hukukunun dışında kalır. Bu nedenle memurların(kamu görevlilerinin) iş ilişkileri **idare hukuku** tarafından düzenlenir.

## İŞ HUKUKUNUN KONULARI

### BİREYSEL(FERDİ) İŞ İLİŞKİLERİ

**İşçi ve işveren arasındaki** bireysel nitelikteki iş ilişkilerini düzenleyen kurallar, iş hukukunun bireysel(ferdi) iş hukuku olarak adlandırılan bir dalını oluşturur. Örneğin; **iş ilişkisinin kurulması, düzenlenmesi, son bulması ve sonuçları**, çalışma yaşamının denetlemesi gibi konular bireysel iş ilişkisinin temel konularıdır.

### TOPLU(KOLLEKTİF) İŞ İLİŞKİLERİ

**İşçiler ve işverenlerin sendikaları ile**, işçi ve işveren sendikalarının birbirleriyle ve **devletle** olan karşılıklı iş ilişkileri ve bu ilişkilerden doğan uyuşmazlıklar iş hukukunun toplu iş hukuku olarak adlandırılan başka bir dalını oluşturur.

**Sendikalara üye olmak, üyelikten doğan hak ve yükümlülükler, üyeliğin son bulması ve sonuçları, sendikaların kurulması, yönetimi ve faaliyetleri**, toplu iş uyuşmazlıkları, grev ve lokavt toplu(kolektif) iş ilişkilerinin temel konularıdır.

Bu hukuk dalı da ikili bir ayrıma tabii tutulur.

- ✓ **Sendikalar Hukuku: İşçilerin ve işverenlerin kendi sendikaları ile olan ilişkilerini düzenleyen iş hukuku kurallarıdır.**
- ✓ **Toplu İş Sözleşmesi, grev ve Lokavt Hukuku: İşçi sendikaları ile işveren, işverenler ya da işveren sendikaları arasındaki ilişkileri ve bu ilişkilerden doğan uyuşmazlıkları düzenleyen iş hukuku kurallarıdır.**

## SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU

Toplumda bireyler ile **sosyal sigortalar, sosyal yardımlar ve sosyal hizmetler** arasındaki ilişkileri düzenleyen hukuk dalıdır. Bir ülkede hiçbir ayırım gözetmeksizin tüm bireyler, yaşamları boyunca **karşılaşacakları risklerin** olumsuzluklarına karşı sosyal güvenlik sistemleriyle korunmaya çalışılır.

Sosyal güvenlik sistemleri bu işlevlerini 3 temel araçtan yararlanarak yerine getirirler.

- i. Sosyal sigortalar
- ii. Sosyal yardımlar
- iii. Sosyal hizmetler

**Sosyal sigortalar devlet tarafından kurulan ve işletilen, zorunlu ve primli bir tekniğe dayanır.** Sosyal yardımlar ve hizmetlerle ise çalışmayan ya da çalışmayan ve bu nedenle prim ödeme olanağına sahip olmayan kesimlerin karşılaşılabilecekleri risklere karşı korunması hedeflenir.

**2003 yılında 4857 sayılı İş kanunu** yürürlüğe girmiştir (4. İş kanunu)

## İŞ HUKUKUNUN HUKUK BİLİMİ İÇERİSİNDEKİ YERİ

İş ilişkilerinin, bir özel hukuk dalı olan borçlar hukuku kuralları kapsamında düzenlenmesi, iş hukukunun önceleri bir özel hukuk dalı olarak kabul edilmesine yol açmıştır. Ancak unutulmamalıdır ki bu hukuk dalının konuları iş sözleşmesine dayalı iş ilişkilerini düzenler. İş sözleşmesinin konusu ise insan emeğidir. İnsan bir toplumun en değerli varlığı işgücü ise üretim faktörlerinin en önemlisidir. Bu nedenle iş ilişkilerini düzenleyen hukuk kuralları ile kişisel yararların değil, toplumun yararlarının korunması hedeflenir. Böyle bir yaklaşımla iş hukuku kamu hukukunun bir alt dalı olarak görülebilir. Nitekim toplu iş hukuku alanında yaşanan gelişmeler de bu yöndeki düşünceleri güçlendirmektedir. Bununla birlikte öğretide **iş hukukunu özel ve kamu hukukuna ait, özellikleri bir arada bulunduran karma ya da bağımsız kendine özgü bir hukuk dalı olarak kabul eden görüşler de vardır.**

## İŞ HUKUKUNUN TEMEL İLKELERİ

### İŞÇİNİN KORUNMA İLKESİ

İş hukuku sanayileşme ile birlikte sayıları çoğalan işçileri korumak amacıyla ortaya çıkan bir hukuk dalıdır. Ekonomik yönden işverene karşı güçsüz olan işçiyi korumak ve bunlar arasında eşitlik sağlamak gerekmektedir. Hukuki ve teknik yönlerden işverene bağlı olan işçi ile işveren arasında gerçek bir hukuki eşitliğin sağlanabilmesi ancak işçinin özel olarak korunabilmesi ile mümkün olabilir.

Ancak işçinin korunma ilkesi sınırsız değildir. İşçinin korunması ilkesi çerçevesindeki iş hukuku kuralları ancak **kamu yararına ters düşmediği** sürece geçerli olur. Bu konu, ülke ekonomisinin gelişmişlik düzeyi ile de yakından ilişkilidir.

### İŞÇİ YARARINA YORUM İLKESİ

Eğer yargı sürecinde mevzuatın yeterince, açık olmayan bir hükmünün yorumlanması gerekiyorsa bu hüküm işçinin yararı gözetilerek işçi yararına karara bağlanır. Örneğin asgari ücretin parasal olarak ödenmesi gerektiğine ilişkin açık bir hüküm mevzuatımızda bulunmamaktadır. Ancak bu ilke çerçevesinde asgari ücret uygulamada parasal olarak ödenmektedir. Bu ilke Yargıtayca benimsenmiştir.

İşçi yararına yorum ilkesi de sınırsız değildir. Açık ve seçik mevzuat hükümleri kanunun özüne ya da sözüne aykırı sonuç doğuracak biçimde işçi yararına yorumlanamaz.

- İşçinin kişiliğinin tanınması
- İşçinin yönetime katılmaları
- Bireysel hukukun toplu hukuka dönüşmesi
- Toplu İş hukukunda tarafların özerkliği
- Nisbi Emredici Hukuk kuralları

Bu ilkelerden ilk ikisi genel kabul görmüştür.

**Eşit davranma ilkesi** 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. 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 ilişkisinde veya sona ermesinde yukarıdaki fıkra hükümlerine aykırı davranıldığında işçi, dört aya kadar ücreti tutarındaki uygun bir tazminattan başka yoksun bırakıldığı

haklarını da talep edebilir. 2821 sayılı Sendikalar Kanununun 31 inci maddesi hükümleri saklıdır. 20 nci madde hükümleri saklı kalmak üzere işverenin yukarıdaki fıkra hükümlerine aykırı davrandığını işçi ispat etmekle yükümlüdür. Ancak, işçi bir ihlalin varlığı ihtimalini güçlü bir biçimde gösteren bir durumu ortaya koyduğunda, işveren böyle bir ihlalin mevcut olmadığını ispat etmekle yükümlü olur.

## İŞ HUKUKUNUN KAYNAKLARI VE 4857 SAYILI İŞ KANUNUNUN UYGULAMA ALANI

### I. İŞ VE SOSYAL GÜVENLİK HUKUNUN KAYNAKLARI

Başka Hukuk Dalları ile Ortak Kaynakları			Kendine Özgü Kaynakları	Uluslararası Kaynaklar
Yazılı	Yazısız	Yardımcı		
Genel		Bilimsel İhtihat	İşyeri içi yönetmelikler	
Özel		Kazai İhtihatlar	Toplu iş sözleşmeleri	
			İş sözleşmesi	
			İş Yeri Uygulamaları	

### A) İŞ VE SOSYAL GÜVENLİK HUKUKUNUN DİĞER HUKUK DALLARI İLE ORTAK KAYNAKLARI

#### 1.Yazılı Kaynaklar(Mevzuat)

##### a)Kanunlar

##### (aa)Genel Kanunlar

**(aa1)1982 tarihli T.C Anayasası:** Anayasa'da çalışma hakkı ve ödevi, çalışma şartları ve dinlenme hakkı, sendika kurma hakkı, sendikal faaliyet, toplu iş sözleşmesi hakkı, grev hakkı ve lokavt, sosyal güvenlik hakları gibi konumuz ile ilgili genel hükümler bulunmaktadır.

**(aa2) Borçlar Kanunu:** 4857 sayılı İş Kanunu'nun uygulama alanı dışında bırakılan işyerlerine, bu işyerlerinin işverenleri ile işveren vekillerine ve işçilerine faaliyet konularına bakılmaksızın Borçlar Kanunu'nun hizmet akdine ilişkin hükümleri uygulanır.

##### (aa3) Medeni Kanun

##### (aa4) Umumi Hıfzısıhha Kanunu

##### (aa5) Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanun

##### (bb)Özel kanunlar

##### (bb1)Bireysel İş Hukuku ile ilgili özel iş kanunları

- 2003 tarih 4857 sayılı İş Kanunu

- 1952 tarih ve 5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıran Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun: BİK Türkiye’de yayınlanan gazete ve mevkutelere haber ve fotoğraf ajanslarında her türlü fikir ve sanat işlerinde çalışan kimselerle bunların işverenleri hakkında uygulanır. Kanun kapsamına giren fikir ve sanat işlerinde ücret karşılığı çalışanlara gazeteci denir.
- 1967 tarih ve 854 sayılı Deniz İş Kanunu: DİK, denizlerde, göllerde ve akarsularda Türk bayrağını taşıyan ve 100 ve daha yukarı grostonluk gemilerde bir hizmet akdi ile çalışan gemi adamları ve bunların işverenleri hakkında uygulanır. Kanunun kapsamına giren deniz işlerinde ücret karşılığı çalışanlara gemi adamı denilmektedir.

#### (bb2) Sosyal güvenlik hukuku ile özel sigorta kanunları

- 1950 tarih ve 5434 sayılı T.C Emekli Sandığı Kanunu
- 1964 tarih ve 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu
- 1971 tarih 1479 sayılı Bağ-Kur Kanunu
- 1983 tarih ve 2925 sayılı Tarım İşçilerin Sosyal Sigortalar Kanunu

#### (bb3) Çalışma yaşamının kurumsal yapısını biçimlendiren özel kanunlar

- İş Mahkemeleri Kanunu
- Sosyal Sigortalar Kurumu Kanunu
- Türkiye İş Kurumu kanunu

#### (bb4) Toplu iş hukuku alanındaki özel kanunlar

- 1983 tarih ve 2821 sayılı Sendikalar Kanunu
- 1983 tarih 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu
- 2001 tarih ve 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu

#### b)Tüzükler

#### c) Yönetmenlik

#### d) Bakanlar Kurulu Kararları

#### e)Genelge, Resmi Tebliğ ve Genel Emirler

#### 2. Yazısız Kaynaklar

##### (Örf ve Adet Hukuku- Gelenek Hukuku)

Saklı haklar, ara dinlenmeleri ve gece süresi ve gece çalışmaları konusunda İş Kanunumuz, örf ve adet kurallarına yollamada bulunmuştur.

#### 3. Yardımcı Kaynaklar

##### (Kazai ve Bilimsel İçtihatlar)

##### a) Kazai İçtihatlar

##### (Mahkeme Kararları)

Yargıtay’ın iş davalarına bakan daire kararları (9,10 ve 21.ci hukuk daireleri) hâkimleri bağlamaz. Ancak ‘İçtihadı Birleştirme Kararlarının’ bağlayıcı niteliği vardır.

##### b) Bilimsel İçtihatlar

##### (Doktrin –Öğreti- İلمي Görüşler)

#### B) İŞ HUKUKUNUN KENDİNE ÖZGÜ KAYNAKLARI

1. İş Sözleşmesi
2. Toplu İş Sözleşmesi: Toplu İş sözleşmesi, işçi sendikaları ile işveren sendikaları arasında bağitlanan (akdedilen) iki taraflı bir sözleşme türüdür.

3. İşyeri İç Yönetmelikleri: 4857 Sayılı Kanunda yer verilmiştir. Toplu iş sözleşmelerinin bir anlamda eki, uzantısı niteliğindedirler. İşveren tarafından hazırlanırlar. Bu yönetmeliklerde yer alan düzenlemeler, mevzuatın ve TİS’nin emredici hükümlerine aykırı olamazlar.
4. Çalışma Koşulu Haline Gelen İşyeri Uygulamaları

#### C) İŞ HUKUKUNUN ULUSLARARASI KAYNAKLARI (ULUSLARARASI ÇALIŞMA NORMLARI)

##### 1. Uluslararası Antlaşmalar:

Örneğin, Türkiye’nin çeşitli ülkelerle yaptığı ‘işgücü gönderme’ ve ‘sosyal güvenlik’ antlaşmaları ile Avrupa Birliği ve Avrupa Konseyi’nin sözleşme ve protokolleri gibi

##### 2. Uluslararası Çalışma Örgütü Sözleşmeleri:

Uluslararası Çalışma Örgütü, uluslararası düzeyde ortak çalışma normları oluşturmakla görevli bir kuruluştur. Örgütün yasama organı olan Uluslararası Çalışma Konferansı, sözleşme ve tavsiye niteliğinde kararlar alır. Örgüte üye devletler, sözleşme kararlarını 1 yıl, olağandışı durumlarda ise en geç 18 ay içinde yasama organlarına sevk ederek onaylamakla yükümlüdürler. Sözleşme normları, örgüte üye ülkeleri bağlayıcıdır.

##### 3. Uluslararası Yargı Organlarının Kararları

##### 4.Genel Hukuk İlkeleri

##### 5.Teamüller

##### 6. Öğreti

#### II. 4857 SAYILI İŞ KANUNU’NUN UYGULAMA ALANI

##### A) 4857 SAYILI İŞ KANUNU’NUN İŞLER VE İŞ İLİŞKİLERİ YÖNÜNDEN UYGULAMA ALANI

4857 Sayılı İş Kanunu, 4. maddedeki istisnalar dışında kalan bütün işyerlerine, bu işyerlerinin işverenleri ile işveren vekillerine ve işçilerine faaliyet konularına bakılmaksızın uygulanır. Sürdürülen işin sanayi, ticaret, madencilik, gösteri sanatları, sağlık, eğitim vb. gibi nitelikleri bulunabilir. Yani kanunda işin niteliği yönünden bir ayırım gözetilmemiştir.

**İş Kanunu 4. maddesine göre aşağıda belirtilen işlere ve iş ilişkilerine İş Kanunu uygulanmaz.**

##### 1. Deniz Taşıma İşleri:

Deniz Taşıma İşlerine Deniz İş Kanunu uygulanır. Örneğin kuru yük taşıyan bir geminin kaptanı, makinisti İş Kanunu’nun uygulama alanı dışında kalır.

\*Ancak, kıyılarda, liman ve iskelelerde gemilerden karaya ve karadan gemilere yapılan yükleme ve boşaltma işleri İş kanununa girer.

\*Denizlerde çalışan su ürünleri üreticileri ile ilgili işlerde çalışanlar 4857 sayılı İş Kanunu’nun uygulama alanına girer.

##### 2. Hava Taşıma İşleri:

Hava Taşıma İşlerine **Borçlar Kanunu** hükümleri uygulanır. Örneğin, **bir yolcu uçağının pilotları, hostesleri** İş Kanunu'nun uygulama alanı dışındadır. \*Ancak havacılığın bütün yer tesislerinde yürütülen işler İş Kanunu'nun uygulama alanına girer. Örneğin, bir havaalanındaki hangar bagaj hizmetleri gibi. Diğer yandan zira mücadele pilotları da İş Kanuna tabidirler.

**3. Elli (50) ve daha az işçi çalıştıran Tarım ve Orman İşlerinin Yapıldığı İşyerleri veya İşletmeleri ile Aile Ekonomisi Sınırları İçinde Kalan Tarımla İlgili Her Çeşit Yapı İşleri İş Kanununun uygulama alanı dışındadır.**

Ancak aşağıda sayılı işler İş Kanunu kapsamı içindedir:

- **Tarım Sanatları İşleri:** Tarım ürünlerinin işlenilme ve imal edilmesidir. Örn. Pamuktan iplik elde etme.
- **Tarım Aletleri, makine ve parçalarının yapıldığı, atölye** ve fabrikada görülen işler,
- **Tarım işletmelerinde yapılan yapı işleri;** Örneğin, üretme çiftliğindeki lojman inşaat işi.
- **Halkın faydalanmasına açık veya bir işyerinin eklentisi durumunda bulunan park ve bahçe işleri:** Örneğin halka açık bir belediye parkının ya da bir şeker fabrikasının bahçe işleri

**4. Ev Hizmetleri:**

Ev hizmetlerinde çalışan hizmetçi, kahya, mürebbiye gibi kişilerce sürdürülen işler İş Kanununa tabi değildir.

**5. Bir ailenin üyeleri ve 3. Dereceye kadar Hısımları arasında dışarıdan başka biri katılmayarak evlerde ve el sanatlarının yapıldığı işler**

Ancak halı, kilim dokuma gibi el sanatı işleri, **ev çatısı altında değil de kiralanan bir mekânda sürdürülüyorsa** ya da bu işte **aile üyeleri dışında bir kimse** (örneğin komşu) çalıştırılıyorsa İş Kanunu'na tabi olacaktır.

Diğer Yandan örneğin, bir **evin odasının dükkân** haline getirilerek aile üyeleri arasında yapılan el sanatı işleri İş Kanunu kapsamına girecektir.

**6. Çıraklar:**

Çıraklarla, onları çalıştıranlar arasındaki hukuki ilişki **çıraklık mukavelesi** ile kurulur. Çıraklık ve Mesleki Eğitim Kanununa tabi çıraklara, **iş sağlığı ve güvenliği** hükümleri saklı kalmak üzere, yaşlarına bakılmaksızın İş Kanunu hükümleri uygulanmaz.

**7. Sporcular:**

Kulüp tüzel kişiliğine iş sözleşmesi ile bağlı bulunan profesyonel sporcular İş Kanunu uygulama alanı dışındadır.

\*Ancak amatör sporculara, spor kulüpleri ve diğer ilgili tesislerde iş sözleşmesiyle çalışan antrenör, malzemeci gibi personellere iş kanunu uygulanır.

**8. 507 Sayılı Esnaf ve Küçük Sanatkarlar Kanunu'nun 2. maddesinin Tarifine Uygun 3 Kişinin Çalıştığı İşyerleri (bu sayıya esnafın kendisi de dahildir).**

Ancak serbest meslek sahiplerinin yanında çalışanların iş ilişkileri İş Kanuna tabidir.

**9. Rehabilite Edilenler**

İşe alıştırma olarak ifade edilen rehabilitasyon hizmetlerine İş Kanunu hükümleri uygulanmaz.

**B) 4857 SAYILI KANUNUN KİŞİLER YÖNÜNDEN UYGULAMA ALANI**

İş Kanunu, 4. maddedeki istisnalar dışında kalan bütün işyerlerine, bu işyerlerinin işverenleri ile işveren vekillerine ve işçilerine faaliyet konularına bakılmaksızın uygulanır.

**1. İşçi:**

İş Kanununa göre, bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişiye **işçi** denir.

İş sözleşmesine dayanarak çalışan kişiler **hukuki, ekonomik ve teknik** yönlerden işverene bağımlı olarak (tabii) iş görürler.

Bu özellikleri nedeniyle işverene bağımlı olarak iş görmeyen ve konusu yine insan emeği olan **istisna, vekâlet, nakliye, neşir** gibi sözleşmelere dayalı biçimde çalışanlardan ayrılırlar. Örneğin, bir inşaat mühendisi, herhangi bir kimsenin inşaatını yapmayı üzerine almışsa, arsa sahibi ile arasındaki sözleşme istisna akdidir. Bu mühendisi işçi olarak nitelendirmek doğru değildir. Ancak bu mühendis başkasına ait bir yapı işinde **kontrol mühendisi** olarak çalışıyorsa iş kanununa göre işçi sayılacaktır.

Sendikalar Kanunu'nda, **iş sözleşmesine** dayalı olarak çalışanlarla birlikte, **nakliye sözleşmesine** göre, esas itibarıyla bedeni hizmet arzı suretiyle çalışmayı (hamallar) **yayın sözleşmesine** dayanarak, eserini yayıncıya bırakmayı meslek edinmiş bulunanlar **ve adi şirket sözleşmesine** göre ortaklık payı olarak esas itibarıyla bedensel ve düşünsel işgücünü sunarak emek arzı suretiyle bir işyerinde çalışanlar da işçi sayılmaktadır.

**2. İşveren:**

Bir iş sözleşmesine dayanarak işçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişiye yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlara işveren denir.

İşveren kamu hukuku ya da özel hukuk tüzel kişisi olabilir.

**3. İşveren Vekili:**

**İşveren adına hareket eden ve işin, işyerinin ve işletmenin yönetiminde görev alan kimselere işveren vekili denir.** İşveren vekilinin, işveren adına işyerinde işçilere yönelik aldığı tüm karar ve sürdürdüğü uygulamalardan doğrudan **işveren sorumludur.**

İşveren vekilleri, işyerinin ve işin yönetiminde görev aldıklarından, işveren için öngörülen her çeşit sorumluluk ve zorunluluklar, işveren vekillerin hakkında da uygulanır. Bu sorumluluk kendisine tanınan yetki alanı ile sınırlıdır.

İşveren vekiline verilen temsil yetkisinin kaynağını çoğunlukla iş sözleşmesi oluşturur. Bu nedenle, **işveren vekilleri işçi sayılırlar.** İşveren vekilliği sıfatı, işçilere tanınan hak ve yükümlülükleri ortadan kaldırmaz. İşveren vekilleri vekalet akdine dayalı olarak da çalışabilirler.



**İş Kanuna göre**, işin ve işyerinin yönetiminde işveren adına kısmen görev alan bir kimse işveren vekili olduğu halde (**personel müdürü, işletme amiri, fabrika müdürü gibi**); **Sendikalar Kanununa göre** ise, işletmenin **tümünü yönetme** yetkisine sahip olan kimse işveren vekili sayılmaktadır. Örneğin genel müdürler.

#### 4. Alt İşveren (Aracı, Müteahhit, Taşeron)

Bir işverenden,

\*işyerinde yürüttüğü mal ve hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerde

\* asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği

\* teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren bir iş alan ve bu iş için görevlendirdiği işçilerinin sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştıran kişiye alt işveren denir.

Bu nedenle, işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler dışında asıl iş bölünerek alt işverenlere verilmez.

İşletmelerde inşaat, temizlik, özel güvenlik, boya-badana gibi işler çoğu kez alt işverenlere yaptırılır.

Örneğin, bir kara yolu inşaatı işini alan müteahhit; bunu bölümlere ayırarak, kum taşıma işlerini, drenaj işlerini, tesviye işlerini ayrı ayrı alt müteahhitlere yaptırabilir. Yine aynı şekilde bir sanayi kuruluşunun bahçesinde yapmak istenilen çocuk emzirme odası inşaatı, bir başka müteahhide verilecek olursa, bu müteahhit, alt işveren niteliği kazanır. Bu müteahhitte yapılacak binanın sıhhi tesisat, boya-badana işlerini başka müteahhitlere verecek olursa, bu müteahhitler de alt işveren sayılırlar.

İK, alt işvereni, kendi işçilerine karşı, kanundan ve iş sözleşmesinden doğan yükümlülükler açısından asıl işveren ile birlikte sorumlu tutmuştur. Bu sorumluluk, ortak ve zincirleme (müteselsil) niteliklidir.

#### C) 4857 SAYILI İŞ KANUNU'NUN İŞYERİ YÖNÜNDEN UYGULAMA ALANI

İK'na göre, işveren tarafından mal ve hizmet üretmek amacıyla maddi olan ve olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birime **işyeri** denir. Yani fabrika, mağaza, banka şubesi işyeri, işin fiilen yapıldığı yerdir.

Kanunda işin yapıldığı yer asıl işyeri olarak kabul edilmekte, ancak işin niteliği bakımından işyerine bağlı olan yerler eklentiler ve araçlar da işyerinden sayılmaktadır.

##### 1. İşyerine Bağlı Bulunan Yerler:

**İşin niteliği bakımından asıl işyerine bağlı bulunan yerler:** asıl iş ünitesine **teknik, hukuki ve ekonomik bağıllık** içindedir. Asıl işyeri ile asıl işyerine bağlı bulunan yerlerin aynı işverene ait olması durumunda, bu işyerleri tek bir işyeri olarak kabul edilir. Örneğin, bir şekerleme fabrikasının, üretilen şekerleri koymak için bahçe içinde kurduğu kutu üretim ünitesi, asıl işyerine bağlı bir yerdir.

Ancak aynı işveren ait olsa bile, **birbirlerine bağlı olmayan farklı işyerlerinde birbirini bütünlemeyen faaliyetlerde bulunuyorsa**, bu işyerlerini **ayrı ayrı işyeri** olarak kabul

etmek gerekir. Yargıtay, banka şubelerini ayrı işyerleri olarak kabul etmiştir.

##### 2. Eklentiler:

İş Kanunu, işyerinin dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım beden ve mesleki eğitim ve avlu gibi diğer eklentilerini de (garaj, otopark, toplantı salonu gibi) işyerinden saymıştır.

##### 3. Araçlar

İşyerinde, işin yürütülmesi için gerekli olan, sabit veya hareketli her türlü araçlar da işyerinden sayılır. Örneğin, servis otobüsü, kamyonlar, grayder, buldozer vb. gibi. Örneğin şehirlerarası yolcu taşımacılığı işi yapan bir işletmenin otobüsü, işyeri olarak kabul edilebilir.

#### D) İŞYERİNİN 4857 SAYILI İŞ KANUNU'NUN UYGULAMA ALANINA GİRMESİ VE UYGULAMA ALANINDAN ÇIKMASI

İş Kanununun kapsamına girecek nitelikte bir iş yerini kuran, devralan, çalışma konusunu kısmen veya tamamen değiştiren veya herhangi bir sebeple faaliyetine son veren ve işyerini kapatan işveren, bu durumu **Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın** işyerinin bulunduğu yöre nin **bölge müdürlüğüne** en geç **1 ay** içinde bildirmek zorundadır.

Bildirimde; işyerinin unvan ve adresi, çalıştıran işçi sayısı, çalışmak konusu, işin başlama ve bitim günü, işverenin adı ve soyadı yahut unvan, adresi varsa işveren vekili veya vekillerinin adı, soyadı ve adresleri yer alır. Ancak bildirimde bulunmak, işyerinin İK'nun uygulama alanına girebilmesi yönünden bir ön koşul değildir. Çünkü kanun hükümleri; işyerlerine, işverenlere, işveren vekillerine ve işçilere bildirim gününe bakılmaksızın uygulanır. Bu nedenle işveren, bildirimde bulunmasa da, işçiler işyerinde çalışmaya başladıkları tarihten itibaren İş Kanunu'na tabi olurlar ve örneğin kıdem tazminatı, yıllık ücretli izin gibi haklardan yararlanırlar.

#### İŞ İLİŞKİSİNİN KURULMASI

#### I. İŞ SÖZLEŞMESİNİN TANIMI, UNSURLARI VE GEÇİCİ İŞ İLİŞKİSİ

##### A) İŞ SÖZLEŞMESİNİN TANIMI VE UNSURLARI

İş Kanununa göre iş sözleşmesi, bir tarafın (işçi) bağımlı iş görmeyi, diğer tarafın (işveren) da ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşmedir. Bu tanımdan da anlaşılacağı üzere iş sözleşmesinin üç unsuru bulunmaktadır:

- 1- İş Unsuru:** İş Sözleşmesinde, işçinin işi fikren veya bedenen yapması önemli değildir. İş mesleki tecrübeyi gerektirebileceği gibi gerektirmeyebilir de.
- 2- Ücret Unsuru:** Yapılan iş karşılığında mutlaka ücret ödenir.
- 3- Bağımlılık Unsuru:** İşçi, işveren emir ve talimatlarına uymak zorundadır. İşçi, işverenin sağladığı araç-gereç ve malzemelerle çalışmak zorundadır.

## B) GEÇİCİ İŞ İLİŞKİSİ

Geçici iş ilişkisi, özel istihdam bürosu aracılığıyla ya da holding bünyesi içinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde görevlendirme yapılmak suretiyle kurulabilir. Özel istihdam bürosu aracılığıyla geçici iş ilişkisi, Türkiye İş Kurumunca izin verilen özel istihdam bürosunun bir işverenle geçici işçi sağlama sözleşmesi yaparak bir işçisini geçici olarak bu işverene devri ile; a) Bu Kanununun 13 üncü maddesinin beşinci fıkrası ile 74 üncü maddesinde belirtilen hâllerde, işçinin askerlik hizmeti hâlinde ve iş sözleşmesinin askıda kaldığı diğer hâllerde, b) Mevsimlik tarım işlerinde, c) Ev hizmetlerinde, d) İşletmenin günlük işlerinden sayılmayan ve aralıklı olarak gördürülen işlerde, e) İş sağlığı ve güvenliği bakımından acil olan işlerde veya üretimi önemli ölçüde etkileyen zorlayıcı nedenlerin ortaya çıkması hâlinde, f) İşletmenin ortalama mal ve hizmet üretim kapasitesinin geçici iş ilişkisi kurulmasını gerektirecek ölçüde ve öngörülemez şekilde artması hâlinde, g) Mevsimlik işler hariç dönemsel arz eden iş artışları hâlinde, kurulabilir. Geçici işçi sağlama sözleşmesi ikinci fıkranın (a) bendinde sayılan hâllerin devamı süresince, (b) ve (c) bentlerinde sayılan hâllerde süre sınırı olmaksızın, diğer bentlerde sayılan hâllerde ise en fazla dört ay süreyle kurulabilir. Yapılan bu sözleşme ikinci fıkranın (g) bendi hariç **toplam sekiz ayı geçmemek üzere en fazla iki defa yenilenebilir**. Geçici işçi çalıştıran işveren, belirtilen sürenin sonunda aynı iş için altı ay geçmedikçe yeniden geçici işçi çalıştırmaz. Bu Kanununun 29 uncu maddesi kapsamında toplu işçi çıkarılan işyerlerinde sekiz ay süresince, kamu kurum ve kuruluşlarında ve yer altında maden çıkarılan işyerlerinde bu maddenin ikinci fıkrası kapsamında geçici iş ilişkisi kurulamaz. Geçici işçi çalıştıran işveren, grev ve lokavtin uygulanması sırasında 18/10/2012 tarihli ve 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 65 inci maddesi hükümleri saklı kalmak kaydıyla geçici iş ilişkisiyle işçi çalıştıramaz. 8427 İkinci fıkranın (f) bendi kapsamında geçici iş ilişkisi ile çalıştırılan işçi sayısı, işyerinde çalıştırılan işçi sayısının dörtte birini geçemez. Ancak, on ve daha az işçi çalıştırılan işyerlerinde beş işçiye kadar geçici iş ilişkisi kurulabilir. İşçi sayısının tespitinde, kısmi süreli iş sözleşmesine göre çalışanlar, çalışma süreleri dikkate alınarak tam süreli çalışmaya dönüştürülür. Geçici işçi sağlama sözleşmesi ile çalışan işçi, 30 uncu maddenin uygulanmasında özel istihdam bürosu ve geçici işçi çalıştıran işverenin işçi sayısına dâhil edilmez. Geçici işçi çalıştıran işveren, iş sözleşmesi feshedilen işçisini fesih tarihinden itibaren altı ay geçmeden geçici iş ilişkisi kapsamında çalıştıramaz. Geçici işçi, geçici işçi çalıştıran işverenden özel istihdam bürosunun hizmet bedeline mahsup edilmek üzere avans veya borç alamaz. Geçici işçi çalıştıran işveren; a) İşin gereği ve geçici işçi sağlama sözleşmesine uygun olarak geçici işçisine talimat verme yetkisine sahiptir. b) İşyerindeki açık iş pozisyonlarını geçici işçisine bildirmek ve Türkiye İş Kurumu tarafından istenecek belgeleri belirlenen sürelerle saklamakla yükümlüdür. c) Geçici işçinin iş kazası ve meslek hastalığı hâllerini özel istihdam bürosuna derhâl, 31/5/2006 tarihli ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 13 üncü ve 14 üncü maddelerine göre ilgili mercilere bildirmekle yükümlüdür. d) Geçici işçileri çalıştırdıkları dönemlerde, işyerindeki sosyal hizmetlerden eşit muamele ilkesine yararlandırır. Geçici işçiler, çalışmadıkları dönemlerde ise özel istihdam bürosundaki eğitim ve çocuk bakım hizmetlerinden yararlandırılır. e) İşyerindeki geçici işçilerin istihdam durumuna ilişkin bilgileri varsa işyeri sendika temsilcisine bildirmekle yükümlüdür. f) 20/6/2012 tarihli ve 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 17 nci maddesinin altıncı fıkrasında öngörülen eğitimleri

vermekle ve iş sağlığı ve güvenliği açısından gereken tedbirleri almakla, geçici işçi de bu eğitimlere katılmakla yükümlüdür. Geçici işçinin, geçici işçiyi çalıştıran işverenin işyerindeki çalışma süresince temel çalışma koşulları, bu işçilerin aynı işveren tarafından aynı iş için doğrudan istihdamı hâlinde sağlanacak koşulların altında olamaz. Geçici iş ilişkisinde işveren özel istihdam bürosudur. Özel istihdam bürosu aracılığıyla geçici iş ilişkisi, geçici işçi ile iş sözleşmesi, geçici işçi çalıştıran işveren ile geçici işçi sağlama sözleşmesi yapmak suretiyle yazılı olarak kurulur. Özel istihdam bürosu ile geçici işçi çalıştıran işveren arasında yapılacak geçici işçi sağlama sözleşmesinde; sözleşmenin başlangıç ve bitiş tarihi, işin niteliği, özel istihdam bürosunun hizmet bedeli, varsa geçici işçi çalıştıran işverenin ve özel istihdam bürosunun özel yükümlülükleri yer alır. Geçici işçinin, Türkiye İş Kurumundan veya bir başka özel istihdam bürosundan hizmet almasını ya da iş görme edimini yerine getirdikten sonra geçici işçi olarak çalıştığı işveren veya farklı bir işverenin işyerinde çalışmasını engelleyen hükümler konulamaz. Geçici işçi ile yapılacak iş sözleşmesinde, işçinin ne kadar süre içerisinde işe çağrılmazsa haklı nedenle iş sözleşmesini feshedebileceği belirtilir. Bu süre üç ayı geçemez. 8428 İkinci fıkranın (f) bendi kapsamında kurulan geçici iş ilişkisinde, geçici işçi çalıştıran işveren işyerinde bir ayın üzerinde çalışan geçici işçilerin ücretlerinin ödenip ödenmediğini çalıştığı süre boyunca her ay kontrol etmekle, özel istihdam bürosu ise ücretin ödendiğini gösteren belgeleri aylık olarak geçici işçi çalıştıran işverene ibraz etmekle yükümlüdür. Geçici işçi çalıştıran işveren, ödenmeyen ücretler mevcut ise bunlar ödenene kadar özel istihdam bürosunun alacağını ödemeyerek, özel istihdam bürosunun alacağından mahsup etmek kaydıyla geçici işçilerin en çok üç aya kadar olan ücretlerini doğrudan işçilerin banka hesabına yatırır. Ücreti ödenmeyen işçiler ve ödenmeyen ücret tutarları geçici işçi çalıştıran işveren tarafından çalışma ve iş kurumu il müdürlüğüne bildirilir. Sözleşmede belirtilen sürenin dolmasına rağmen geçici iş ilişkisinin devam etmesi hâlinde, geçici işçi çalıştıran işveren ile işçi arasında sözleşmenin sona erme tarihinden itibaren belirsiz süreli iş sözleşmesi kurulmuş sayılır. Bu durumda özel istihdam bürosu işçinin geçici iş ilişkisinden kaynaklanan ücretinden, işçiyi gözetme borcundan ve sosyal sigorta primlerinden sözleşme süresiyle sınırlı olmak üzere sorumludur. Geçici işçi,

4857 Sayılı İş Kanunu ile Türk Hukukuna girmiştir. **İşveren, devir sırasında yazılı rızasını almak suretiyle bir işçiyi;** holding bünyesi içinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde veya yapmakta olduğu işe benzer işlerde çalıştırması koşuluyla başka bir işverene iş görme edimini yerine getirmek üzere geçici olarak devrettiğinde geçici iş ilişkisi gerçekleşmiş olur.

Bu halde iş sözleşmesi devam etmekle beraber, işçi bu sözleşmeye göre üstlendiği işin görülmesini, geçici iş ilişkisi kurulan işverene karşı yerine getirmekle yükümlü olur.

**Geçici iş ilişkisi 6 ayı geçmemek üzere yazılı şekilde yapılır, gerektiğinde en fazla 2 defa yenilenebilir.** İşverenin ücret ödeme yükümlülüğü devam eder. Geçici iş ilişkisi kurulan işveren, işçinin kendisinde çalıştığı sürede ödenmeyen ücretinden, işçiyi gözetme borcundan ve sosyal sigorta primlerinden devreden işveren ile birlikte sorumludur.

İşçi, işyerine ve işe ilişkin olup kusuru ile sebep olduğu zarardan **geçici iş ilişkisi kurulan işverene karşı sorumludur.**

İşçiyi geçici olarak devralan işveren grev ve lokavt aşamasına gelen bir toplu iş uyuşmazlığının tarafı ise, işçi grev ve lokavtın uygulanması sırasında çalıştırılmaz. İşveren işçisini grev ve lokavt süresince kendi işyerinde çalıştırmak zorundadır.

Toplu işçi çıkarmaya gidilen işyerlerinde, çıkarma tarihinden itibaren **6 ay içinde** toplu işçi çıkarmanın konusu olan işlerde geçici iş ilişkisi gerçekleşmez.

## II. İŞ SÖZLEŞMESİNİN BAŞLICA TÜRLERİ

### A) SÜREKLİ VE SÜREKSİZ İŞ SÖZLEŞMELERİ

Nitelikleri bakımından **en çok 30 iş günü süren işlere 'süreksiz iş'**, daha uzun süren işlere ise **'sürekli iş'** denir. **Süreksiz işlerde önemli olan** işin fiilen ne kadar devam ettiği değil, **nitelik itibarıyla** ne kadar devam etmesi gerektirir. Örneğin bir sınıfın ufak tefek tamirat işleri ve boya badanası gibi. İş sözleşmesi süreksiz bir iş için yapılmışsa, süreksiz iş sözleşmesi; sürekli bir iş için yapılmışsa sürekli iş sözleşmesi söz konusu olur. İş Kanununun bazı hükümleri **süreksiz işlere uygulanmaz. Bunlara Borçlar Kanunu hükümleri uygulanır.**

### B) BELİRLİ VE BELİRSİZ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMELERİ:

İş sözleşmesinde belirli bir süre (10 gün, 1 yıl, 3 yıl, gibi) kararlaştırılmışsa veya durumdan sürenin ne zaman sona ereceği anlaşılabiliriyorsa, iş sözleşmesi **'belirli süreli iş sözleşmesi'** dir. Süre konmamışsa ve durumdan da anlaşılamiyorsa **'belirsiz süreli iş sözleşmesi'** yapılmıştır. Bu nedenle başlangıcı ve bitimi belirli olan akitlere belirli süreli iş sözleşmesi; başlangıcı belirli, bitimi belirsiz olmayan akitlere de belirsiz süreli iş sözleşmesi denilir.

### C) ÇAĞRI ÜZERİNE ÇALIŞMAYA DAYALI İŞ SÖZLEŞMELERİ

İş kendisine ihtiyaç duyulması halinde iş görme ediminin yerine getirileceğinin kararlaştırıldığı iş ilişkilerine denir. **Türk Hukukuna ilk defa 4857 Sayılı İş Kanunu ile girmiştir.** Hafta, ay veya yıl gibi bir zaman dilimi içinde işçinin ne kadar süreyle çalışacağını taraflar belirlemedikleri takdirde, **haftalık çalışma süresi 20 saat kararlaştırılmış sayılır.** İşveren çağırıcıyı en az 4 gün önce yapmalıdır. Sözleşmede günlük çalışma süresi kararlaştırılmamış ise işveren **her çağırıda işçiyi en az 4 saat üst üste çalıştırmak zorundadır.**

### D) TAM SÜRELİ VE KISMİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMELERİ

**Haftalık 45 saatlik** çalışma sürelerine uygun yapılan sözleşmelere, **'tam süreli iş sözleşmesi'** denilmektedir. Taraflar daha kısa sürelerle çalışılması konusunda anlaşmışlarsa, bu şekilde yapılan sözleşmelere de 'kısmi süreli iş sözleşmeleri' denir.

### E) TAKIM SÖZLEŞMESİ İLE OLUŞTURULAN İŞ SÖZLEŞMELERİ

Birden çok işçinin meydana getirdiği bir takımı temsilen bu işçilerden **birinin takım kılavuzu** sıfatıyla işverenle yaptığı sözleşmeye takım sözleşmesi denir. Sözleşmede her işçinin kimliği ve alacağı ücret ayrı ayrı gösterilir.

## F) DENEME SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMELERİ

İş Sözleşmesinin tarafları, iş sözleşmesi yapılırken bir deneme süresi kararlaştırılabilirler. **Deneme süresi en çok 2 aydır.** Taraflar anlaşılırsa **toplu iş sözleşmeleriyle deneme süresi 4 aya kadar uzatılabilir.** Bu süre içinde taraflar anlaşamazlarsa tazminat ödemedi ve süre vermeden iş sözleşmesini sona erdirebilirler. Deneme süresi kararlaştırılmış iş sözleşmelerine **'deneme süreli iş sözleşmeleri'** denir.

## III. İŞ SÖZLEŞMESİNİN KURULMASI

### A) İŞ SÖZLEŞMELERİNDE EHLİYET VE ŞEKİL

**Temyiz gücüne sahip, reşit olmuş ve kısıtlı bulunmayan kişiler Medeni Kanun hükümlerine göre tam ehliyetli sayılırlar** ve iş sözleşmesi yapabilirler. **Temyiz gücüne sahip kısıtlılar ve küçükler** vasilerinin veya velilerinin izni ile iş sözleşmesi yapabilirler.

İş Kanununa göre;

**\*Belirli süreli (1 yıl veya daha uzun) süreli iş sözleşmeleri**

**\*Çıracılık sözleşmesi,**

**\*Çağrı üzerine çalışmaya dayalı iş sözleşmesi**

**\*Takım sözleşmelerinin yazılı yapılması gerekir.** Belirli süreli 1 yıldan az iş sözleşmeleri ile belirsiz süreli iş sözleşmeleri şekle tabi değildir.

### B) İŞ SÖZLEŞMESİ YAPMA ÖZGÜRLÜĞÜ VE SINIRLARI

#### 1. Genel Olarak

Kanunlara, ahlak ve adaba, kamu düzenine ve kişilik hakların aykırı olmadıkça işçiler ve işverenler, istedikleri kişilerle birlikte çalışabilir ve iş sözleşmesinin koşullarını da istedikleri gibi kararlaştırabilirler. Ancak ahlaki ve sosyal nedenlerle bu özgürlüğün bazen sınırlandırıldığını görürüz.

#### 2. İş Sözleşmesi Yapma Zorunluluğu

##### a) Yeni İşe Alma Zorunluluğu:

**İşverenler 50 veya daha fazla işçi çalıştırdıkları özel sektörde,**  
%3 engelli  
Kamu işyerlerinde ise %4 engelli,  
%2 eski hükümlü çalıştırmakla yükümlüdürler.

##### b) Tekrar işe alma zorunluluğu

**aa) İş Kanunu 29. maddesindeki(Toplu işçi çıkarma) nedenlerle; işten ayrılmak zorunda kalanları tekrar işe alma zorunluluğu:** Böyle bir durumda işveren toplu işçi çıkarmanın kesinleşmesinden itibaren 6 ay içinde aynı nitelikteki iş için yeniden işçi almak istediği takdirde nitelikleri uygun olanları tercihen işe çağırarak zorundadır.

**bb) Sakatlanarak işyerinden ayrılan işçileri tekrar işe alma zorunluluğu:** Ancak bunun için işçinin sakatlığının ortadan kalkması, işyerinde bu işçi için boş ve uygun bir kadro bulunması ve işçinin eski işine tekrar dönmek istemesi gerekir. İşveren bu işçileri **boş yer varsa derhal, yoksa boşalacak ilk işe başka isteklilere tercih ederek, o anki şartlarla işe almak zorundadır. Aranılan şartlar bulunduğu halde işveren iş sözleşmesi yapma yükümlülüğünü yerine getirmezse, işe alınma isteğinde bulunan işçiye 6 aylık ücret tutarında tazminat öder.**

**cc) Sendikal görevler nedeniyle ayrılan işçileri tekrar işe alma zorunluluğu:**

Sendika ve konfederasyonların başkanlığında veya yönetim kurullarında görev aldığı için kendi isteğiyle çalıştığı işyerinden ayrılan işçiler, **bu görevlerinin seçime girmemek, yeniden seçilememek veya çekilmek suretiyle son bulması halinde, 3 ay içinde talep ederlerse, işveren talep tarihinden 1 ay içinde** bu işçileri o andaki şartlarla eski işlerine veya eski işlerine uygun başka bir işe diğer isteklilere nazaran öncelik vererek **almak zorundadır.**

**dd) Hastalık nedeniyle ayrılan gazetecilerin tekrar işe alma zorunluluğu**

**Hastalanan gazetecilerin iş sözleşmeleri 6 ay süreyle feshedilemez.** Gazeteci ancak vazife göremeyecek duruma düşmüşse işten çıkarılabilir. İşten çıkarılan gazeteci fesihden itibaren **1 yıl içinde** iyileşir ve yeniden işe girmek için başvuruda bulunursa boş yer olması halinde tekrar işe alınır.

**ee) Kanuni bir görev nedeniyle ayrılan işçileri tekrar işe alma zorunluluğu**

Muvazzaf askerlik görevi dışında silah altına alınma (geçici askerlik) veya herhangi bir yasadan doğan çalışma görevini yerine getirmek için işyerinden ayrılanların iş sözleşmeleri hemen sona ermez. Bir süre **askıda kalır.** Örneğin, işyerinde en az **1 yıl kıdemi olan işçinin iş sözleşmesi 2 ay süreyle askıda kalır.** Ancak bu süre sonunda fesih gerçekleşebilir. **Askıda kalma süresi, işçinin kıdemi arttıkça fazlalaşır. Ancak 90 günü geçemez.** Ancak bu süre dolsa ve fesih gerçekleşse de geçici askerlik görevinin veya bir başka kanuni görevin sona ermesinden başlayarak, 2 ay içinde işçinin başvurması halinde işveren bu işçiyi öncelikle işe almak zorundadır. İşveren bu yükümlülüğünü yerine getirmezse, **işçiye 3 aylık ücret tutarında tazminat öder.**

### 3. İş Sözleşmesi Yapma Yasağı

#### a) Küçük işçilere ilişkin yasaklar

15 yaşını doldurmamış çocukların çalıştırılması yasaktır.

#### b) Kadın işçilere ilişkin yasaklar

Kadın işçilerin doğumdan önce 8, doğumdan sonra 8 hafta çalıştırılmamaları esastır. Yer altı ve su altı işlerinde çalıştırılmazlar.

#### c) Yabancı işçilere ilişkin yasaklar

Türkiye'de çalışacak yabancıları izin almak zorundadır. İzinleri olmayan yabancıları çalıştıran işverenlere para cezası uygulanır.

## C) İŞ SÖZLEŞMESİNİN HÜKÜMSÜZLÜĞÜ

- İş Sözleşmesinin Geçersizliği:** İş sözleşmesi taraflarının ehliyeti ile ilgili noksanlıklar ve şekil noksanları, hukuka veya ahlaka aykırılık durumları, iş sözleşmesinin konusu olan işin yapılmasının imkânsız olması, iş sözleşmesinin geçersizliği sonucunu doğurur. Geçersiz durumu herkes tarafından ileri sürülebileceği gibi hâkimler tarafından da re'sen (kendiliğinden) dikkate alınır. İş sözleşmesi başlangıçta ölü doğmuştur, sonradan taraflar isteseler de geçerli hale getiremezler (mutlak butlan). Bazen geçersizliğe yol açan noksanlık veya aykırılık sözleşmesinin tamamına değil de yalnızca bir kısmına ilişkin olabilir. Bu durumda sadece sözleşmenin bu kısmı geçersiz sayılabilir (kısmi butlan). Geçersizlik her zaman ileri sürülebilir.
- İş Sözleşmesinin İptal Edilebilmesi:** İş Sözleşmesinin yapıldığı işçi veya işveren iradeleri hata, hile, ikrah ve gabin nedeniyle sakatlamışsa bu iş sözleşmesi iptal edilebilir. Sözleşmenin olayın meydana gelmesinden itibaren 1 yıl, öğrenilmesinden itibaren 6 işgünü içinde iptal edilmesi gerekir. Bu durumda sözleşme başlangıçta geçerli olarak meydana gelmiştir (nispi butlan). Tarafların böyle bir sözleşmeyi iptal etmemeleri de mümkündür. İptal edilmişse, işçinin korunması ilkesi gereğince, iş sözleşmesinin yapıldığı andan iptal edildiği tarihe kadar geçen süreye ait ücret ve diğer işçilik hakları işverenden istenebilecektir.

f  
u  
a  
t  
h  
o  
c  
a  
.  
n  
e  
t

## IV. İŞ SÖZLEŞMESİNDE TARAFLARIN BORÇLARI

### A) İŞÇİNİN BORÇLARI

#### 1. Çalışma Borcu

##### a) Bizzat çalışma borcu

İşçi, işi bizzat kendisi yapmalıdır. İş başkasına yaptıramaz, yanına yardımcı da alamaz. Ölümü halinde kanuni mirasçıları da yerine geçemez.

##### b) Özenle çalışma borcu

İşçi işini yaparken iş sözleşmesi, işyeri iç yönetmenlikleri veya toplu iş sözleşmelerinde belirtilen hususlara uymak zorundadır.

##### c) İşverene bağımlı bir şekilde çalışma borcu

İşin başlangıcından itibaren çalışma süresince her aşamada işçi yaptığı işle ilgili olarak işveren emir ve talimatlara uymak zorundadır.

#### 2. Sadakat Borcu

İşçi, işverenin menfaatlerini korumak ve zarar verici her hareketten kaçınmak zorundadır. İşçinin, işverenin güvenini kötüye kullanması, hırsızlık yapması, işverenin mesleki sırlarını açığa vurma, makine, araç ve gereçlerde gördüğü cezaları işverene bildirmemek, diğer işçileri işverene karşı haksız yere kışkırtmak, müşterileri başka yerlere yönlendirmek, işverene karşı rekabete girmek sadakat borcuna aykırılık oluşturur.

#### 3. Disiplin Borcu

İşçi, işe zamanında gelip-gitmek, emir ve talimata uymak, işyerinde içki ve sigara yahut uyuşturucu kullanmamak, arkadaşlarıyla ve amirleriyle uyum içinde çalışmak zorundadır.



**B) İŞVERENİN BORÇLARI**

- 1. Ücret Ödeme Borcu:** Genel anlamda ücret, bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutardır.
  - 2. İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tedbirini Alma Borcu:** İşverenler işyerinde meydana gelen iş kazasını ve tespit edilecek meslek hastalıklarını en geç 2 işgünü içinde yazı ile ilgili Bakanlık Bölge müdürlüğüne bildireceklerdir.
  - 3. İşe Uygun İşçi Çalıştırma Borcu:** İşveren bir işin yapılması için görev dağılımında bu işe uygun işçileri seçmeli, işçilerin bu işe alışkın, yatkın olup olmadıklarına dikkat etmelidir.
  - 4. İş Nedeniyle Zarar Gören İşçiye Ait Alet, Taahşit ve Hayvanları Tazmin Borcu:** Ancak ortaya çıkan zarar işçinin tamamen kendi hatası, ihmali veya kusurundan meydana gelmişse, işveren zararı tazmin etmek zorunda değildir.
  - 5. Eşit Davranma Borcu:** İşveren esaslı sebepler olmadıkça tam süreli çalışan işçilerle kısmi süreli çalışan işçiler, belirli süreli işçilerle belirsiz süreli çalışan işçiler arasında ayırım yapamaz.
- Biyolojik nedenler ve işin niteliğine ilişkin nedenler zorunlu kılmadıkça **cinsiyet ve gebelik gibi nedenlerle iş sözleşmesinin yapılması, çalışma koşullarının belirlenmesi, uygulanması ve sona ermesi açısından işçilere farklı davranılmaz.**
- Aynı veya eşit değerlerde işe sadece **cinsiyet farklılığı nedeniyle daha düşük ve daha yüksek ücret ödenemez.**
- Sendikali-sendikasıız işçi ayırımı yapılamaz.** Aksi takdirde işçiye 1 yıllık ücretinden az olmamak üzere tazminat ödemek zorunda kalır.
- İşveren, sendikal nedenler dışında, işçilerine eşit davranmazsa, **işçiler 4 aylık ücretleri kadar tazminattan başka, yoksun bırakıldıkları haklarını da talep edebilirler.**
- 6. İşçinin Buluşlarında Ötürü Ödeme Yapma Borcu:** İşveren, buluşun ekonomik ve ticari önem ve değerine uygun bir ödeme yapmak zorundadır.

**İŞ İLİŞKİSİNİN ÜCRET YÖNÜNDEN DÜZENLENMESİ****I. ÜCRETİN TANIMI VE UNSURLARI**

İK' na göre genel anlamda ücret, **bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutardır.** Bu tanıma göre ücretin 3 unsuru bulunmaktadır:

**A) BİR İŞ KARŞILIĞINDA ÖDENMESİ**

Ancak istisnai hallerde bir iş karşılığı olmaksızın da ücret ödenebilir. Örneğin, hafta tatili, ulusal bayram, genel tatil ve yıllık izin ücretleri gibi.

**B) İŞVEREN YA DA ÜÇÜNCÜ KİŞİLER TARAFINDAN ÖDENMESİ**

Ücretin 3. kişiler tarafından ödenmesine en tipik örnek, **yüzde usulü ile ücretin ödenmesidir.**

İşveren, işçinin yazılı iznini almak suretiyle işçisini başka bir işverene devretmesi halinde işverenin ücret ödeme yükümlülüğü devam etmektedir. **Geçici iş ilişkisi** kurulan işveren, işçinin kendisinde çalıştığı süre içinde ödenmeyen ücretinden devreden işveren ile birlikte sorumlu bulunmaktadır.

**C) PARA OLARAK ÖDENMESİ**

Sadece çalışmanın karşılığı olan **asıl ücret para olarak ödenmelidir.** Asıl ücret dışındaki ödemeler aynı, mal olarak da yapılabilir. İşçiye işin karşılığını oluşturan temel, asıl, çıplak, baz ücretin (dar anlamda ücret) dışında yapılan ödemeler de (geniş anlamda ücret) ücret içinde değerlendirilmektedir. Örneğin, **prim, ikramiye, sosyal yardımlar gibi.**

**II. ÜCRET SİSTEMLERİ****A) ZAMANA GÖRE ÜCRET**

**Belirli bir zaman için, bir miktar paranın belirlenerek ödenmesidir.** Zaman ölçüsü; saatlik, günlük, haftalık veya aylık olarak belirlenebilir, **Türkiye'de maktu aylık ücret sistemi en çok uygulanan ücret sistemidir.** Bu sistemde işçinin fiilen çalışmakta olduğu günlerin sayısı göz önüne alınmaz. İtibari olarak **30 gün** kabul edilen bir aylık çalışma süresi için işçiye bir ücret belirlenmektedir. Maktu aylık ücretin belirlenmesinde, **bir aylık süre içinde genel tatil ve hafta tatilleri ile ulusal bayram, hastalık ve izin gibi sebeplerle çalışmayan işçinin ücreti peşin olarak ödenmektedir.**

**B) AKORT ÜCRET**

**Yapılan işin sonucuna göre hesaplanan ücret sistemidir.** Akort ücret; parça sayısı, büyüklük, uzunluk veya ağırlık gibi birimlere göre belirlenir. **Bu sistemde ücret, her birim için belirlenen ücretin birim toplamı ile çarpılması sonucu bulunur.** Akort ücretin en çok uygulanan şekli, **parça başına ücrettir.** Parça başına ücret sisteminde üretilen mal miktarına göre ücret ödenir. **İşveren tarafından işçiye, yapabileceği sayı ve tutardan az iş verilmişse, aradaki ücret farkının zaman esasına göre ödenerek telafi edilmesi gerekir.** Aksi halde işçi sözleşmeyi derhal fesih ile sona erdirebilir.

**C) YÜZDE USULÜ ÜCRET**

Otel, lokanta, eğlence yerleri gibi hizmet sektöründe faaliyet gösteren işyerlerinde uygulanan bir ücret sistemidir. Bu ücret sisteminde **hesap pusulalarına yüzde olarak belirli bir miktar eklenir ve bu miktarı müşteri ödemek zorundadır**. Toplanan bu yüzdeler 2004 yılında çıkarılmış bulunan Yönetmelik esaslarına uygun şekilde işçiler arasında dağıtılır. İşveren, bu paraların eksiksiz olarak dağıtıldığını belgelemek zorundadır.

Hesap pusulasına eklenen bu miktarları müşterinin ödemek zorunda olması, yüzdeleri bahşişlerden ayırmaktadır. Yani müşteri bahşiş vermek zorunda değildir.

**Bu ücret sistemi tek başına uygulandığında işçinin gündeliği, asgari ücretin altında kalırsa, aradaki fark işveren tarafından karşılanır.** Bu sistem diğer ücret sistemleri ile aynı anda da uygulanabilir.

**D) GÖTÜRÜ ÜCRET**

**Götürü ücrette, yapılması gereken bir iş ve işin karşılığında belirlenmiş bir ücret söz konusudur.** İşin biteceği zamanı taraflar kararlaştırabilirler veya kararlaştırmayabilirler.

**E) PRİMLİ ÜCRET**

**Prim, işçinin bireysel olarak veya bir grup içinde üstün çaba göstererek başarılı bir şekilde yapmış olduğu işi ödüllendirmek için ödenen ek bir ücrettir.** **Bu ücret sistemi tek başına uygulanamaz,** diğer ücret sistemleriyle karma olarak uygulanır.

**F) KOMİSYON ÜCRETİ**

**Komisyon ücret, işçinin yaptığı işin miktarına bağlı maktu veya yüzde olarak ödenen ücret sistemidir.** Bu ücret sistemi de tek başına uygulanabileceği gibi, karma olarak da uygulanabilir. Ancak **tek başına uygulandığında, işçiye ödenen ücret asgari ücretin altında kalırsa, aradaki fark işveren tarafından karşılanır.** Özellikle ticari işletmelerin bazılarında, işçiye, sattığı mal miktarına göre sabit veya yüzdeli hisse olarak komisyon ücreti ödenir. İşletmenin kârda olmasına gerek yoktur.

**G) KÂRDAN PAY ALMA**

İşçiye işyerine bağlamak, işçinin verimini arttırmak ve işçiye aidiyet duygusu hissettirmek için uygulanan ücret sistemidir, **Bu sistem tek başına uygulanamaz,** diğer ücret sistemleriyle karma olarak uygulamak gerekir Çünkü ücret en geç ayda bir ödenir.

sözleşmesinde, **ücretin, banka çeki, posta çeki ve havalesi ile ödenmesinin gelenekten olduğu durumlarda işçinin de onayıyla ücretin bu şekillerde ödenmesi mümkündür.**

**B) ÜCRETİN ÖDENME ZAMANI**

**İşçi ücretlerinin en geç ayda bir ödenmesi gereklidir.** Ancak iş sözleşmeleri veya TİS ile bu süre bir haftaya kadar indirilebilir. Bu sayılanların dışında ödeme zamanı kararlaştırılmaz.

95 sayılı UÇÖ Sözleşmesine göre, **ücretlerin iş gününde ödenmesi zorunludur.** Ödeme gününün tatile gelmesi halinde, tatil gününü takip eden ilk iş gününde ödemenin yapılması gereklidir.

**İş sözleşmesinin sona ermesi halinde işçinin ücreti ile sözleşme ve Kanundan doğan parayla ölçülmesi mümkün menfaatlerin tam olarak ödenmesi zorunlu bulunmaktadır.**

İşveren tarafından işçinin ücreti, kanun hükümleri veya iş sözleşmesi şartları gereğince hesaplanmaz veya ödenmez ise, işçi isterse iş sözleşmesini **derhal fesih ile sona erdirilebilir.** Ayrıca, işçinin ücreti ödeme gününden itibaren **20 gün içinde mücbir bir sebep dışında ödenmezse, işçi iş görme borcunu yerine getirmekten kaçınabilecektir.** Bu durumda işçinin iş sözleşmesi sona erdirilemez, yerine yeni işçi alınmaz ve bu işler başkalarına yaptırılamaz.

Diğer yandan işçiye, ihtiyaç halinde olması, belli bir miktar iş yapmış olması ve avans ödemesinin işvereni zarar ve sıkıntıya düşürmeyecek olması halinde **avans ödemesi** yapılacaktır.

**C) ÜCRETİN ÖDENME YERİ**

İK'na göre, ücret **işyerinde** veya özel olarak açılan bir **banka hesabında** ödenecektir. İşçi ücreti, meyhane ve benzeri eğlence yerleri ve perakende mal satan mağazalarda ödenemez (Sayılan bu yerlerde, ancak burada çalışan işçilere ücret ödenebilir) .

**IV. ÜCRETİN BELİRLENMESİ**

İşçiye ödenecek ücret miktarı, **taraflarca** iş sözleşmesinde **kararlaştırılır.** Bu yapılmadığı zaman, **ücret geleceğe göre belirlenir.** Ücretin belirlenmesinde, TİS hükümlerinin de dikkate alınması gerekir. Ücretin üst sınırı yoktur. Ancak **ücret asgari ücretin altında olamaz.** Asgari ücret ile işçilere asgari bir yaşam seviyesi sağlanmaya çalışılır. Asgari ücret, İK'nun kapsamında olan veya olmayan her türlü iş için uygulanır. Yani **iş sözleşmesi ile çalışan herkes asgari ücretten yararlanır.**

Asgari Ücret, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca **Asgari Ücret Tespit Komisyonu aracılığıyla belirlenir.** Asgari Ücret Tespit Komisyonu, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının tespit edeceği üyelerden birinin başkanlığında toplanır. Kurulda şu kişiler bulunur:

- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürü veya yardımcısı.
- İşçi Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürü veya yardımcısı.
- Devlet İstatistik Enstitüsü Ekonomik İstatistikler Daire Başkanı veya yardımcısı
- Hazine Müsteşarlığı temsilcisi.
- DPT'den konu ile ilgili dairenin başkanı veya yetki vereceği bir görevli.

**III. ÜCRETİN ÖDENMESİ****A) ÜCRETİN ÖDENME ŞEKLİ**

**İşçi ücretinin Türk Lirası ve para olarak ödenmesi gereklidir.** Ücretin yabancı para olarak ödenmesinin kararlaştırılması halinde ödeme günündeki rayice göre Türk parası ile ödenebilecektir. **Ücret mal şeklinde ödenemez** (Truck sistem yasaktır) .

Emre muharrer senetle (bono ile) , kuponla veya parayı temsil eden başka bir senetle ücret ödemesi yapılamaz. Buna karşılık iş sözleşmesiyle ya da TİS ile kararlaştırılan **sosyal yardımlar mal ya da para olarak ödenebilir.** Diğer yandan Türkiye tarafından da onaylanan Uluslararası Çalışma Örgütünün 95 sayılı

- Bünyesinde en çok işçiyi bulunduran en üst işçi sendikasının değişik işkolları için seçecekleri 5 temsilci.
- Bünyesinde en çok işvereni bulunduran en üst işveren sendikasının değişik işkolları için seçeceği 5 temsilciden kurulur.

Komisyon, en az 10 üyenin katılımıyla toplanır. **Kararlar, üye oylarının çoğunluğu ile verilir.** Asgari ücret, Komisyon tarafından **en geç 2 yılda bir** belirlenir. **Komisyon kararları kesindir ve Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe girer.**

#### V. **ÜCRET PUSULASI VE YÜZDELERİNİN BELGELENMESİ**

İşveren yaptığı ödemelerde işçiye ücret hesabını gösterir, imzalı veya işyerinin özel işaretini taşıyan bir **pusula vermek zorundadır.** Üçlü hesap pusulası denilen bu belgede, **ödemenin günü ve ilişkin olduğu dönem ile fazla çalışma, hafta tatili, bayram ve genel tatil ücretleri** gibi asıl ücrete yapılan her çeşit eklemeler tutarının ve vergi, sigorta primi, avans mahsubu, nafaka ve icra gibi her çeşit kesintilerin ayrı ayrı gösterilmesi gereklidir.

**Yüzde usulünün uygulandığı işyerlerinde** işveren, her hesap pusulasının genel toplamını gösteren bir belgeyi işçilerin kendi aralarından seçecekleri bir temsilciye vermekle yükümlüdür.

#### VI. **ÜCRETE İLİŞKİN ZAMANAŞIMI VE FAİZ**

İşçi ücretleri için zamanaşımı süresi **5 yıldır.** Her ay için ayrı ayrı 5 yıllık zamanaşımı süresi hesaplanır. **Gününde ödenmeyen ücretler için mevduata uygulanan en yüksek faiz uygulanacaktır.**

#### VII. **ÜCRETİN KORUNMASI**

##### A) **ÜCRETİN HACZEDİLEMESİ, DEVİR VE TEMLİK EDİLEMESİ**

İşçilerin aylık ücretlerinin **1/4'ünden fazlası haczedilemez, başkasına devir ve temlik olunamaz.** Ancak işçinin **nafaka borcu için ücretinin 1/4'ünden fazlasına haciz konabilir.** Ücretin, işçi ve ailesi için zorunlu olan kısmı, işçinin onayı olmaksızın takas ve mahsup edilemez.

##### B) **ÜCRETİN İMTİYAZLI ALACAK OLMASI**

İşverenin konkordato ilan etmesi, hakkında acil vesikası alınması veya iflası gibi sebeplerle ödeme güçlüğüne düştüğü hallerde, işçilerin **iş ilişkisinden kaynaklanan son 3 aylık ücret alacaklarını karşılamak amacıyla İssizlik Sigortası Fonu kapsamında ayrı bir Ücret Garanti Fonu oluşturulacaktır.** Ücret Garanti Fonu, işverenlerce **işsizlik sigortası primi olarak yapılan ödemelerin yıllık toplamının %1'i olacaktır.** Bu nedenle Bakanlık tarafından ÜGF Yönetmeliği çıkarılmıştır. İcra İflas Kanununa göre ücret, **ihbar ve kıdem tazminatı alacakları imtiyazlı alacaklardandır,** Diğer yandan, bir işverenin üçüncü kişiye karşı olan borcundan dolayı işyerinde bulunan tesisat, malzeme, mallar haczedilecekse, işçilerin, icra kararından önceki **3 aylık ücret tutarı kadar mal tesisat ve malzeme ayrıldıktan sonra, geri kalan kısım üzerine haciz konulabilir.**

##### C) **İŞÇİNİN KANUNİ İPOTEK HAKKI**

Medeni Kanuna göre, **yapı işlerinde** çalışan işçilerin ücret alacakları için, üzerinde çalıştıkları gayrimenkul üzerinde kanuni ipotek hakları bulunmaktadır.

##### D) **ÜCRETTEN İNDİRİM YAPILAMAMASI**

Her ne suretle olursa olsun işçi ücretlerinden indirim yapılamaz. Haftalık iş süresinin 45 saatten 40 saate indirilmesi halinde, daha önceden 45 saat üzerinden hesaplanmış olan ücretin 40 saat üzerinden ödenmesi mümkün değildir. Diğer yandan, **hamile kadın işçinin doktor raporu ile daha hafif işlerde çalıştırılması** halinde, ücretinden indirim yapılamaz.

##### E) **ÇALIŞMADIĞI HALDE İŞÇİYE ÜCRET ÖDENMESİ**

**1. Hafta Tatili, Ulusal Bayram ve Genel Tatiller ile Yıllık Ücretli İzin Sürelerinde İşçi Çalışmadığı Halde Ücret Geliri Elde Eder**

**2. İşverenin İşi Kabulden Kaçınması (İşverenin Temerrüdü)** İşveren yapılacak iş, işçi tarafından usulüne uygun bir şekilde ifa edilmek istenmesine rağmen, geçerli bir sebep olmaksızın hizmeti reddederse, hizmeti kabulden kaçınmış sayılır. **Yani işveren temerrüde düşmüş sayılır.** Bu durumda işçi, çalışma borcunu yerine getirmeden ücret isteyebilir. Yangın, sel gibi doğal afetler işverenin temerrüde düşmesinin haklı sebeplerine örnektir. Ayrıca, **işçinin işinde ve her an iş görmeye hazır bir halde bulunmakla beraber çalıştırılmaksızın ve çıkacak işi bekleyerek boş geçirdiği süreler günlük çalışma süresinden sayılır.**

**3. İşçinin İşi Yapmasının İmkansız Hale Gelmesi** İşçinin hastalanması halinde aylık ücret alanların ücretleri tam olarak ödenir. **Basın İş Kanununa göre, kadın gazeteci, hamileliğin 7. ayından itibaren doğumun 2. ayının sonuna kadar izinli sayılır** ve bu süre içinde fiilen hizmet görmeyen kadın gazeteciye **son aldığı ücretin yarısı** ödenir. Yine BİK'na göre, **talim ve manevra sebebiyle silah altına alınan gazeteci bu süre içinde ücret hakkını korumaktadır. Kısmi veya genel seferberlik sebebiyle silah altına alınan gazeteci 3 ay boyunca ücretini almaya devam eder.**

##### 4. Zorlayıcı Sebepler

İşçinin çalıştığı işyerinde 1 haftadan fazla süreyle işin durmasını gerektirecek zorlayıcı sebeplerin ortaya çıkması veya işçiyi işyerinde 1 haftadan fazla çalışmaktan alıkoyan zorlayıcı bir sebebin ortaya çıkması halinde çalışamayan ya da çalıştırılmayan işçiye bu bekleme süresi içinde **işveren 1 haftaya kadar her gün yarım ücret ödeyecektir.**

##### 5. Ücret Kesintisi

İşçiye ücret kesme cezası verilebilmesi için, **TİS veya iş sözleşmelerinde, kesinti sebeplerinin gösterilmiş olması gerekir,** işçi ücretlerinden yapılacak kesintiler, **1 ayda 2 gündelikten fazla olamaz.** Parça başına veya yapılan iş miktarına göre verilen ücretlerde kesinti miktarı **işçinin 2 günlük kazancından fazla olamaz.**



Ceza olarak kesilen bu paralar, işçinin eğitimi ve sosyal hizmetlerinde kullanılmak üzere Bakanlık hesabına Türkiye'de kurulu bir bankaya **1 ay içinde yatırılır.**

### **İŞ İLİŞKİSİNİN ZAMAN BAKIMINDAN DÜZENLENMESİ**

#### **ÇALIŞMA SÜRESİ**

"Çalışma Süresi Yönetmeliği"ne göre; **çalışma süresi**, işçinin çalıştırıldığı işte geçirdiği süreler ile İK.m.66'da sayılan sürelerdir.

#### **HAFTALIK VE GÜNLÜK ÇALIŞMA SÜRELERİ**

İK'na göre **haftalık çalışma süresi, en çok 45 saattir.** Aksi kararlaştırılmamışsa, bu süre, işyerinde haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanır. Hafta içinde **6 gün** çalışılıyorsa günlük çalışma süresi **7,5 saat**, hafta içinde **5 gün çalışılıyorsa** günlük çalışma süresi **9 saat** olacaktır. Hafta içinde bir gün (örneğin, cumartesi günleri) kısmen çalışma yapılması halinde, çalışılan bu süre haftalık çalışma süresinden indirildikten sonra günlük çalışma süresine ulaşılır. Örneğin Cumartesi günü 5 saat(09:00-14:00 arası çalışılıyorsa) çalışılıyorsa geriye kalan 40 saat 5'e bölünecek ve haftanın diğer günleri 8 saat çalışılacaktır.

Taraflar yazılı olarak anlaşarak **haftalık normal çalışma süresini işyerinde haftanın çalışılan günlerine, günde 11 saati aşmamak üzere farklı şekilde dağıtabilirler (denkleştirme modeli)**. Bu durum **2 ay sürebilir** ve bu 2 aylık süre içinde işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık çalışma süresini aşamaz. **Denkleştirme süresi, TİS ile 4 aya kadar arttırılabilir.** Bu şekilde yoğunlaştırılmış iş haftaları söz konusu olacaktır.

#### **DÖNEMSEL ÇALIŞMA SÜRELERİ**

Bazı işlerin nitelikleri gereğince çalışma süresinin haftalık çalışma günlerine bölünmesi mümkün değildir. Karayolları, demiryolları, deniz, göl ve akarsularda hareket halindeki taşıtlarda yapılan ve DİK'na tabi olmayan taşıma işlerinde haftalık çalışma süresinin çalışma günlerine bölünmesi yoluyla günlük çalışma süresine ulaşılmasına imkan bulunmamaktadır. "Haftalık İş Sürelerine Bölünemeyen Çalışma Süreleri Yönetmeliği"ne göre, **çalışma dönemi, işin niteliğine göre, en çok 6 ayı geçmemek üzere işveren tarafından belirlenir.**

Bir dönem içindeki çalışma süresi, bu dönem içindeki hafta sayısının, haftalık çalışma süresiyle çarpımı sonunda bulunan miktarı aşamaz.

**Çalışma süresinin haftalara tam bölünemediği hallerde, çalışma süresi iş günü üzerinden ve her iş günü, 7,5 saatlik iş süresi olarak kabul edilmek suretiyle hesaplama yapılır.** Bir çalışma dönemi içindeki haftalık iş süresi 45 saatten az ya da çok olarak belirlenebilir. Ancak, kararlaştırılan çalışma dönemindeki çalışma süresinin bir iş haftasına düşen ortalaması 45 saati geçemez.

Bu işlerde **günlük çalışma süresi 11 saati, gece çalışma süresi 7,5 saati, profesyonel ve ağır vasıta ehliyeti ile taşıt kullananların günlük çalışma süresi de 9 saati geçemez.**

#### **TELAFİ ÇALIŞMASI**

İK, m 84'e göre;

1. işyerinde işin zorunlu nedenlerle durması
2. Ulusal bayram ve genel tatillerden önce veya sonra işyerinin tatil edilmesi
3. Benzer sebeplerle işyerinde normal çalışma sürelerinin önemli ölçüde altında çalışılması veya tamamen tatil edilmesi
4. İşçinin isteği ile kendisine izin verilmesi hallerinde; işveren **2 ay içinde** çalışılmayan süreler için, işçiye telafi çalışması yaptırabilecektir.

Bu çalışma, fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma sayılmayacaktır. Telafi çalışmaları, günlük en çok **çalışma süresini (11 saat) aşmamak koşulu ile günde 3 saatten fazla olamaz.** Tatil günlerinde telafi çalışması yaptırılmaz.

#### **KISA ÇALIŞMA SÜRESİ**

**Genel ekonomik kriz veya zorlayıcı sebeplerle işyerindeki haftalık çalışma sürelerini geçici olarak 1/3 oranında azaltan veya işyerinde faaliyeti tamamen veya kısmen geçici olarak durduran işveren, durumu hemen gerekçeleri ile birlikte Türkiye İş Kurumu'na, varsa TİS tarafı sendikaya bir yazı ile bildirir.** Talebin uygunluğunun tespiti Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından yapılır.

Yukarıda belirtilen sebeplerle, işyerinde geçici olarak **en az 4 hafta işin durması** veya kısa çalışma hallerinde işçilere çalıştırılmadıkları süre için işsizlik sigortasından **kısa çalışma ödeneği** ödenecektir. Kısa çalışma süresi, **zorlayıcı sebebin devamı süresini ve herhalde 3 ayı aşamayacaktır.**

İşçinin bu haktan yararlanabilmesi için, **işsizlik ödeneğine hak kazanma şartlarını yerine getirmiş olması gereklidir.** Günlük kısa çalışma ödeneğinin miktarı, **işsizlik ödeneğinin miktarı kadardır.** Bu da **günlük ortalama net kazancın %50'sidir.**

Zorlayıcı sebeplerle işyerinde **faaliyetin tamamen veya kısmen geçici olarak durması halinde, işsizlik ödeneği ödemeleri 1 haftadan sonra başlayacaktır.**

#### **ÇALIŞMA SÜRESİNDEN SAYILAN DURUMLAR (İK.m.66)**

1. **Çalışma Yerlerine Ulaşma ve Buradan Çıkışlarda Geçen Süre**  
Madenlerde, taş ocaklarında yahut her ne çeşit olursa olsun yer ve su altında çalışılacak işlerde işçilerin kuyulara, dehlizlere veya asıl çalışma yerlerine inmeleri veya girmeleri ve bu yerlerden çıkmaları için gereken süreler işçilerin günlük çalışma süresinden sayılır.
2. **Başka Bir Yerde Çalıştırılmak Üzere Gönderilen İşçinin Yolda Geçirdiği Süreler**  
İşçilerin işveren tarafından işyerlerinden başka bir yerde çalıştırılmak üzere gönderilmeleri halinde, yolda geçen süreler günlük çalışma süresinden



sayılır.

3. **İşçinin İşe Hazır Beklediği Süreler**  
İşçinin, işinde ve her an iş görmeye hazır bir halde beklemekle birlikte, çalıştırılmaksızın ve çıkacak işi bekleyerek boş geçirdiği süreler günlük çalışma süresinden sayılır.
4. **İşçinin Asıl İşini Yapmaksızın Geçirdiği Süreler**  
İşçinin, işveren tarafından başka bir yere gönderilmesi veya işverenin evinde ya da bürosunda yahut işverenle ilgili herhangi bir yerde meşgul edilmesi suretiyle, asıl işi yapmaksızın geçirdiği süreler günlük çalışma süresinden sayılır.
5. **Kadın İşçilerin Emzirme Süresi**  
Emzikli kadın işçilerin 1 yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde **toplam 1,5 saat** verilen izinler çalışma süresinden sayılır.
6. **İşçilerin İşyerine Götürülüp Getirilmeleri Sırasında Yolda Geçen Süreler**  
Demiryolları, karayolları ve köprülerin yapılması, korunması ya da onarım ve tadili gibi işlerde çalışan işçilerin, oturdukları yerlerden **uzak mesafede** bulunan işyerlerine hep birlikte toplu ve düzenli bir şekilde götürülüp getirilmeleri sırasında yolda geçen süreler çalışma süresinden sayılır.

Ancak işin niteliğinden kaynaklanmayıp da işveren tarafından sosyal yardım amacıyla işçilerin işyerine getirilip götürülmeleri sırasında yolda geçen zaman çalışma süresinden sayılmaz.

#### ARA DİNLENMESİ

İK' na göre, çalışma süresi içinde işçilere ara dinlenmesi verilmesi zorunludur. Ara dinlenmesi, günlük çalışma süresinin ortalama bir zamanında o yerin gelenekleri ve işin gerekleri göz önüne alınarak verilir. Ara dinlenme süreleri;

- 4 saat ve daha kısa süreli işlerde **15 dakika**.
- 4 saatten fazla ve 7,5 saate kadar (7,5 saat dâhil) süreli işlerde **yarım saat**.
- 7,5 saatten fazla süreli işlerde **1 saattir**.

Bu süreler asgari olup aralıksız verilmesi gereklidir. Ancak, bu sürelerin iklim, mevsim, o yerdeki gelenekler ve işin niteliği göz önünde tutularak sözleşmeler ile aralı olarak kullanılabilirliği de mümkündür.

**Ara dinlenmeler günlük çalışma süresinden sayılmaz.**

#### GECE ÇALIŞMASI

Günlük çalışma sürelerine ilişkin olarak İK ile getirilen sınırlamalar sadece işçiler için olup, işyerlerinin 24 saat açık kalması mümkündür. Bu durumda da gece çalışması kaçınılmaz hale gelir.

İK'na göre gece, **en geç 20.00'de** başlayarak, **en erken sabah saat 06.00'ya** kadar geçen ve herhalde **en fazla 11 saat süren dönemdir**.

İşçilerin **gece çalışmaları 7,5 saati geçemez**. Gece sayılan dönemde genel sebeplerle fazla çalışma yapılamaz.

Gece çalıştırılacak işçilerden işe başlamadan önce

sağlık durumlarının **gece çalışmasına uygun olduğuna dair sağlık raporunun alınması gereklidir**. Gece çalıştırılan işçiler, **en geç 2 yılda bir** defa işveren tarafından periyodik **sağlık kontrolünden** geçirilmektedirler.

#### POSTALARIN DÜZENLENMESİ

Gece ve gündüz çalışılan ve nöbetleşe işçi postaları kullanılan işlerde, **bir hafta gece çalıştırılan işçiler bir sonraki hafta gündüz postalarında çalıştırılmalıdır**. Ancak, gece ve gündüz postalarında 2 haftalık nöbetleşme esası da uygulanabilir. Postası değiştirilecek işçilerin **kesintisiz olarak en az 11 saat dinlendirilmesi gerekir**.

#### GECE ÇALIŞTIRMA YASAĞI

1. Sanayiye ait işlerde 18 yaşını doldurmamış çocuk ve genç işçilerin gece çalıştırılması yasaktır.
2. 18 yaşını doldurmuş kadın işçilerin gece postalarında çalıştırılmasına ilişkin Bakanlıkça, "Kadın İşçilerin Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik" çıkarılmıştır.

#### HAZIRLAMA, TAMAMLAMA VE TEMİZLEME İŞLERİ

İşyerinde yapılan işin çalışma koşullarına uygun bir şekilde devam ettirilebilmesi için çalışma sürelerinden önce ve sonra bazı hazırlıkların yapılması gerekebilir. Bu hazırlıklar asıl işi yapan işçilere yaptırılacağı gibi ayrı bir işçi grubu ile de yapılabilir. Bu işleri yerine getirmek üzere ayrı bir ekip oluşturulduysa, bu ekipte yer alan işçilere İK hükümleri uygulanacaktır. Ancak, bu durumda İK.m.70 anlamında hazırlama, tamamlama ve temizleme işi söz konusu değildir.

İK.m.70'de düzenlenen **hazırlama, tamamlama ve temizleme işleri, işverenin asıl işçilerine yürüttükleri esas işlere ek olarak yaptırdığı hazırlama, tamamlama ve temizleme işleridir**.

Bu işlerin, asıl işe ilişkin günlük çalışma saatlerinden önce veya sonra yaptırılması, teknik bir zorunluluk bulunmasına, bu işlerin asıl işin yürütümü sırasında yapılmasının sağlık ve güvenlik açısından sakıncalı olmasına bağlıdır.

"Hazırlama, Tamamlama ve Temizleme İşleri Yönetmeliği"ne göre, işçiler bu tür işlerde **en fazla 2 saat** çalıştırılabilirler. Asıl işin bitiminden sonra yapılacak HTT işlerinde, işçilere **bu işlere başlamadan önce en az yarım saat dinlenme izni verilmelidir**. İşçilere bu işlerde geçirdikleri sürenin her bir saati için ödenecek ücret, o işyerindeki asıl işlerine ait normal çalışma ücretinin **saat başına düşen tutarının %50 yükseltilmesi** suretiyle bulunur.

#### I. FAZLA ÇALIŞMA

##### FAZLA ÇALIŞMA KAVRAMI

İK'na göre "fazla çalışma", kanunda yazılı koşullar çerçevesinde, **haftalık 45 saati aşan çalışmadır**. Haftalık çalışma süresinin **iş sözleşmesi ya da toplu iş sözleşmeleri ile 45 saatin altında belirlenmesi halinde, belirlenen bu sürenin üzerinde ancak 45 saate kadar yapıları çalışmalar fazla çalışma değil, "fazla sürelerle çalışma"** olarak kabul edilir.

Örneğin A işyerinde haftalık çalışma süresi 45 saattir. O hafta çeşitli nedenlerle A işyerinde 55 saat çalışılmıştır. Yani 10 saat fazla çalışma yapılmıştır. Fakat başka B işyerinde haftalık çalışma Toplu iş sözleşmesi ile 40 saat olarak belirlenmiştir. Yine o hafta B işyerinde 55 saat çalışılmıştır. Bu durumda B işyerinde, 5 saat fazla sürelerle çalışma, 10 saat fazla çalışma yapılmıştır. (45-40=5 saat fazla sürelerle çalışma. 55-45=10 fazla çalışma)

**Denkleştirme esasının uygulandığı hallerde**, işçinin haftalık ortalama çalışma süresi normal çalışma süresinin aşmamak koşulu ile bazı haftalarda toplam 45 saati aşsa bile bu çalışmalar fazla çalışma sayılmayacaktır.

## FAZLA ÇALIŞMA SEBEPLERİ

### 1. Genel Sebeplerle Fazla Çalışma

Ülkenin genel yararları veya işin niteliği veya üretimin artırılması gibi sebeplere yapılan fazla çalışmadır. İşverenin artan bir talebi karşılamak için yaptırdığı çalışma, genel sebeplerle fazla çalışmadır.

**Genel sebeplerle yapılan fazla çalışma, 1 yılda 270 saatten fazla olamaz.** Fazla çalışmaya ilişkin olarak getirilen süre sınırlaması, işçiler için olup işyeri ya da yürütülen işlere ilişkin değildir. Genel sebeplerle fazla çalışma yapmak işçinin yanlı onayına bağlıdır. İşveren tarafından bu onay her yılbaşında işçilerden yazılı olarak alınarak işçi özlük dosyasında saklanacaktır. Ayrıca bu onay, toplu İş sözleşmeleri ile de önceden alınabilir.

**Her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret, normal çalışma ücretinin saat başına düşen tutarının %50 yükseltilmesi suretiyle** bulunur. Fazla sürelerle yapılan çalışmada ise, her bir saat çalışma için verilecek ücret normal çalışma ücretinin %25 yükseltilmesiyle bulunacaktır. Ancak işçi isterse, bu çalışmalar karşılığı zamlı ücret yerine, fazla çalıştığı her saat karşılığı **1 saat 30 dakikayı** fazla sürelerle çalıştığı her saat karşılığı **1 saat 15 dakika serbest zaman** olarak kullanabilir. İşçi, hak ettiği serbest zamanı 6 ay içinde kullanmalıdır.

### 2. Zorunlu Sebeplerle Fazla Çalışma

**Gerek bir arıza sırasında, gerek bir arızanın mümkün görülmesi halinde yahut makineler veya araç ve gereç için hemen yapılması gerekli acele işlerde, yahut zorlayıcı sebeplerin ortaya çıkmasında, işyerinin normal çalışmasını sağlayacak dereceyi aşmamak kaydıyla işçilerin hepsi veya bir kısmına fazla çalışma yaptırılabilir.**

Bu tür fazla çalışmada, **süre sınırlaması yoktur.** İşyerinde normal çalışma düzeni sağlanıncaya, arıza giderilinceye kadar çalışma yapılacaktır. Ancak işçinin **24 saat içinde 8 saat dinlendirilmesi zorunludur.** Zorunlu sebeplerle yapılan Fazla çalışmada işçiye ödenecek ücret, genel sebeplerle yapılan fazla çalışmada olduğu gibidir.

### 3. Olağanüstü Sebeplerle Fazla Çalışma

İK'na göre **seferberlik sırasında** ve bu süreyi aşmamak şartıyla **yurt savunmasının** gereklerini sağlayan işyerlerinde fazla çalışmaya ihtiyaç olursa, **Bakanlar Kurulu** günlük çalışma süresini, **İşçinin en çok çalışma gücüne kadar çıkarabilir.** Olağanüstü sebeplerle yapılan fazla çalışma, işçi ve işverenin iradesi dışında Bakanlar Kurulunun kararı ile gerçekleşmektedir. Bu tür fazla çalışmada da **süre sınırlaması yoktur.** Bu halde işçiye ödenecek ücret, diğer fazla çalışmalarda ödenecek ücretler gibidir.

## FAZLA ÇALIŞMA YASAKLARI

### 1. Fazla Çalışma Yapılamayacak İşler

- Sağlık kuralları** bakımından günde ancak 7,5 saat ve daha az çalışması gereken işlerde.
- Gece dönemlerinde**
- Maden ocakları, kablo döşemesi, tünel inşaatı gibi işlerin **yer ve su altında** yürütülecek kısımlarında fazla çalışma yasaktır.

### 2. Fazla Çalışma Yaptırılmayacak İşçiler

- 18 yaşını doldurmamış işçiler**
- İş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesi ile önceden kabul etmiş olsalar bile **hekim raporu ile çalışamayacağı belirlenen işçiler**
- Kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılan işçiler**
- Hamile ve çocuk emziren kadın işçiler**

## II. TATİL VE İZİNLER

### HAFTA TATİLİ

Hafta tatili, ilk kez 1924 tarihli Hafta Tatili Kanunu ile düzenlenmiştir. Bu Kanuna göre, nüfusu **10.000 veya 10.000'den fazla bulunan şehirlerdeki işyerlerinin haftada bir gün (Pazar günü) tatil edilmeleri mecburidir.** Ayrıca işçilerin **6 günden fazla süreyle çalıştırılmaları yasaktır.** Tarım, avcılık, balıkçılık, ormancılık ve benzeri işlerdeki çalışmalar bu kanunun kapsamı dışındadırlar.

Pazar günü çalışmak durumunda bulunan işçilere, haftanın başka bir gününde tatil, yaptırılması zorunludur. Postalar halinde çalışılan işyerlerinde, Pazar günü çalışan işçiye, hafta içinde ve 24 saatten az olmamak üzere hafta tatili verilmelidir.

### 1. Hafta Tatili Ücretine Hak Kazanma

- İş Kanunu kapsamı içinde olmak**
- Haftanın tatilden önceki iş günlerinde çalışmış olmak**

İK'na göre hafta tatiline hak kazanmak için aşağıdaki süreler çalışılmış gibi kabul edilmektedir:

- Çalışılmadığı halde kanunen çalışma süresinden sayılan zamanlar.**
- Günlük ücret ödenen veya ödenmeyen kanundan veya sözleşmeden doğan tatil günleri.**
- Evlenmelerde 3 güne kadar verilmesi gereken izinler.**

- Eşin, ana veya babanın, kardeş veya çocukların ölümünde 3 güne kadar verilmesi gereken izinler.
- 1 haftalık süre içinde kalmak üzere işveren tarafından verilen izinler.
- Hekim raporuyla verilen hastalık ve dinlenme izinleri.
- Ekonomik ve zorlayıcı bir sebep olmaksızın, işyerindeki çalışmanın bir veya birkaç gün tatil edilmesi halinde haftanın çalışılmayan günleri hafta tatiline hak kazanmak için çalışılmış gibi sayılacaktır.

## 2. Hafta Tatili Ücreti

Kanunda düzenlenmiş şartları yerine getiren işçiye işveren tarafından çalışılmayan hafta tatili günü için bir iş karşılığı olmaksızın o günün ücreti tam olarak ödenecektir. İşçiye ödenecek olan hafta tatili ücretinde, sadece çalışmanın karşılığı olan **çıplak ücret esas alınacak**, fazla çalışma ücreti, primler, hazırlama, tamamlama ve temizleme ücreti, sosyal yardımlar dikkate alınmayacaktır.

İşyerinde, işin 1 haftadan fazla süre ile tatil edilmesini gerektiren zorlayıcı sebepler ortaya çıktığında, çalışılmayan günler için işçilere 1 hafta süreyle ödenen yarım ücret, hafta tatili günü için de ödenecektir.

Yüzde usulünün uygulandığı işyerlerinde, hafta tatili ücreti işveren tarafından ödenir. **Parça başı, akort, götürü veya yüzde usulü ücret sistemleriyle çalışan işçiler için tatil günü ücreti, ödeme döneminde kazandığı ücretin aynı süre içinde çalıştığı günlere bölünmesi** suretiyle hesaplanır.

Saat ücreti ile çalışan işçilerin tatil günü ücreti ise saat ücretinin 7,5 katıdır. Aylık ücretle çalışanların aldıkları ücret, ulusal bayram ve genel tatil ücretlerini de içerdiği için ayrıca bir ödeme yapılmayacaktır.

Geçici iş göremezlik ödeneği alan işçilere hafta tatili ücreti, kurum veya sandıklar tarafından geçici iş göremezlik ölçüsü üzerinden ödenecektir. Hastalık nedeniyle çalışılmayan günlerde Sosyal Sigortalar Kurumu tarafından ödenen geçici iş göremezlik ödeneği aylık ücretli işçilerin ücretlerinden mahsub edilir.

**İşçi, hafta tatili gününde dinlenmeyerek çalışırsa, bu, İK anlamında fazla çalışma olarak kabul edilir.**

## ULUSAL BAYRAM VE GENEL TATİLLER

Türkiye'de Ulusal Bayram 29 Ekim'dir. Genel tatil günleri ise, Ulusal Egemenlik ve Çocuk Bayramı (23 Nisan) , Atatürk'ü Anma ve Gençlik ve Spor Bayramı (19 Mayıs) , Zafer Bayramı (30 Ağustos) , Ramazan Bayramı (3,5 gün) , Kurban Bayramı (4,5 gün) ve Yılbaşı günü (1 Ocak) dır.

**Söz konusu günlerde işçi çalışmayıp dinlenirse 1 günlük ücreti ödenir. Ancak tatil yapılmayarak çalışılırsa her gün için bir günlük ücret ilave olarak ödenir.**(Toplam 2 günlük ücret)

Ulusal bayram ve genel tatil günlerinde işyerlerinde çalışılıp çalışılmayacağı TİS veya iş sözleşmeleri ile kararlaştırılır. **Sözleşmelerde hüküm bulunmaması halinde bu günlerde çalışılması için işçinin onayı gereklidir.**

Yüzde usulünün uygulandığı işyerlerinde, ulusal bayram ve genel tatil ücretleri, işveren tarafından ödenir. **Parça başı, akort, götürü veya yüzde usulü ücret sistemleriyle çalışan işçiler için tatil günü ücreti, ödeme döneminde kazandığı ücretin aynı süre içinde çalıştığı günlere bölünmesi suretiyle hesaplanır.**

Saat ücreti ile çalışan işçilerin tatil günü ücreti ise saat ücretinin 7,5 katıdır.

Aylık ücretle çalışanların aldıkları ücret, ulusal bayram ve genel tatil ücretlerini de içerdiği için ayrıca bir ödeme yapılmayacaktır. Ancak, bunlardan ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalışanlara ayrıca çalıştığı her gün için 1 günlük ücret ödenecektir.

**Ulusal bayram veya genel tatillerle hafta tatilinin üst üste gelmesi halinde sadece 1 tatil ücreti ödenecektir.**

## YILLIK ÜCRETİ İZİN

### 1. Yıllık Ücretli İzne Hak Kazanma

İşçinin, yıllık ücretli izin hakkından yararlanabilmesi için işyerinde deneme süresi de içinde olmak üzere ilk çalışmaya başladığı günden itibaren **en az 1 yıl çalışmış olması gereklidir.**

1 yıllık süre hesaplanırken işçilerin aynı işverenin bir veya çeşitli işyerlerinde çalıştıkları süreler birleştirilerek göz önüne alınır. İşverenin İK kapsamına giren işyerinde çalışmakta olan işçilerin, aynı işverenin İK kapsamına girmeyen işyerinde geçirmiş oldukları süreler de hesaba katılacaktır.

**İK.m.55'e göre, aşağıdaki süreler 1 yılın hesaplanmasında çalışılmış gibi dikkate alınacaktır:**

*\*İşçinin uğradığı kaza veya hastalık sebebiyle işine gidemediği günler.*

*\*Kadın işçilerin, doğumdan önce ve sonra çalıştırılmadıkları günler.*

*\*İşçinin muvazzaf askerlik hizmeti dışında manevra veya herhangi bir kanundan dolayı ödevlendirilmesi sırasında işine gidemediği günler (Bu sürenin yılda 90 günden fazlası sayılmaz) .*

*\*Çalışmakta olduğu işyerinde, zorlayıcı sebepler yüzünden işin aralıksız bir haftadan fazla süre tatil edilmesi sonucunda işçinin çalışmadan geçirdiği 15 gün (işçinin yeniden işe başlaması şartıyla) .*

*\*Madde 66. maddede düzenlenmiş olan günlük çalışma süresinden sayılan zamanlar.*

*\*Hafta tatili, ulusal bayram, genel tatiller.*

*\*Röntgen muayenehanelerinde çalışanlara pazar gününden başka verilmesi gereken yarım günlük izinler.*

*\*İşçilerin hakem kurullarında, toplantılarında geçirdikleri süreler.*

*\*İşçilerin evlenmelerinde 3 güne kadar, ana veya babalarının, eşlerinin, kardeş veya çocuklarının ölümünde 3 güne kadar verilecek izinler.*



\*İşveren tarafından verilen öbür izinler ile İK.m.65'de düzenlenmiş olan kısa çalışma süreleri.

\*Bu Kanunun uygulanması sonucu olarak işçiye verilmiş yıllık ücretli izin süreleri.

Süresiz işlerde ve bir yıldan az süren mevsim ve kampanya işlerinde çalışan işçilere yıllık ücretli izin verilmesi söz konusu değildir.

Kısmi süreli ya da çağrı üzerine iş sözleşmesi ile çalışanlar, yıllık ücretli izin hakkından tam süreli çalışanlar gibi yararlanacaklardır.

## 2. Yıllık Ücretli İzin Süresi

Hizmet süresi;

- **1 yıldan 5 yıla kadar (5 yıl dahil) olanlara 14 gündendir.**
- **5 yıldan fazla ve 15 yıldan az olanlara 20 gündendir.**
- **15 yıl (dahil) ve daha fazla olanlara 26 gündend az olmayacak** şekilde yıllık ücretli izin verilir.

**18 veya daha küçük yaştaki işçilerle 50 ve daha yukarı yaştaki işçilere verilecek yıllık ücretli izin süresi 20 gündend az olmayacaktır.** Bu süreler iş sözleşmeleri veya TİS ile arttırılabilir.

İK'na göre, işçi her hizmet yılına karşılık yıllık iznini, **gelecek hizmet yılı içinde** kullanır. Yıllık ücretli izin süresine denk gelen hafta tatili, ulusal bayram ve genel **tatil günleri**, izin **süresinden sayılmaz**. Yıl içinde işveren tarafından verilmiş bulunan diğer ücretli ve ücretsiz izinler ile, dinlenme ve hastalık izinleri yıllık ücretli izinden mahsup edilemez.

Yıllık ücretli izin süreleri işveren tarafından bölünemez. Ancak, **izin süreleri tarafların anlaşması ile bir parçası 10 gündend az olmamak üzere en çok 3'e bölünebilir**. İşçi isterse ve iznini işyerinin kurulu bulunduğu yerden başka bir yerde geçireceğini belgelerse, işveren kendisine **4 güne** kadar ücretsiz yol izni vermek zorundadır.

## 3. Yıllık Ücretli İznin Kullanılması

Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliğine göre, **işçi sayısı 100'den fazla olan** işyerlerinde işveren veya işveren vekilini temsilen **1**, işçileri temsilen **2** kişi olmak üzere toplam **3 kişiden** oluşan izin kurulu oluşturulacaktır.

İşçi sayısı **100'den az olan işyerlerinde**, izin kurulunun görevlerini; **işveren veya işveren vekili** veya bunların görevlendireceği **1** kişi ile işçilerin kendi aralarından seçecekleri bir temsilci tarafından yerine getirilir. **(2 kişi)**

**İşçinin, yıllık ücretli iznini kullanmak isteğini en az 1 ay önceden işverene yazılı olarak bildirmesi gerekir.** Aynı tarihe rastlayan izin isteklerinde, kıdemli olanlara öncelik tanınacaktır. **İşveren veya işveren vekili Nisan ayı başı ile Ekim ayı sonu arasındaki süre içinde toplu izin uygulamasına başvurabilir.**

## 4. Yıllık İzin Ücreti

Yıllık izin ücreti, işçiye **izne başlamasından önce peşin olarak ödenmeli veya avans olarak verilmelidir.** Ücretin hesabında çıplak ücret esas alınır. Fazla çalışma ücreti, primler, hazırlama, tamamlama ve temizleme işleri için alınan ücretler ve sosyal yardımlar dikkate alınmaz.

Akort, komisyon ücret, kara katılma ve yüzde usulü ile çalışan işçinin izin ücreti, son bir yıl içinde kazandığı ücretin, fiili olarak çalıştığı günlere bölünmesi suretiyle bulunacak ortalama üzerinden hesaplanır. Yüzde usulü ile çalışılan işyerlerinde yıllık izin ücreti işveren tarafından ödenecektir.

Yıllık ücretli izin sürelerine rastlayan hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil ücretleri ayrıca ödenecektir.

İş sözleşmesinin herhangi bir nedenle sona ermesi halinde, işçinin hak kazanıp da kullanmadığı yıllık izin ücreti işveren tarafından sözleşmenin sona erdiği tarihteki ücret üzerinden kendisine ödenir.

Yıllık ücretli iznini kullanan bir işçi ücretli ya da ücretsiz başka bir işte çalışırsa, izin ücreti işveren tarafından geri alınabilir.

## İŞ İLİŞKİSİNİN KİŞİLER BAKIMINDAN DÜZENLENMESİ

### İŞ İLİŞKİSİNİ ÖZEL OLARAK DÜZENLEME GEREĞİ

Anayasanın 50. maddesinde yer alan "**Kimse yaşına, cinsiyetine ve gücüne uygun olmayan işlerde çalıştırılmaz. Küçükler ve kadınlar ile bedeni ve ruhi yetersizliği olanlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunurlar**" hükmü ile, çalışma yaşamının hangi kişiler bakımından nasıl düzenleneceği belirtilmiştir. Bu hüküm çerçevesinde; 4857 sayılı İş Kanunu, iş ilişkilerinin **çocuklar, gençler, kadınlar, özürülüler, eski hükümlüler, terör mağduru kişiler** yönünden özel olarak düzenlenmesini öngörmektedir. Bu alanda *Umumi Hıfzıssıhha Kanunu, Borçlar Kanunu, Basın İş Kanunu, ve Deniz İş Kanunu'nda* da hukuki düzenlemeler yer almaktadır. Ancak en kapsamlı düzenleme **4857 sayılı İK'nda** bulunur.

### ÇOCUKLARIN VE GENÇLERİN ÇALIŞMA YAŞAMINA GİRMESİ VE KORUNMALARINA YÖNELİK POLİTİKALARIN TARİHSEL GELİŞİMİ

Çocuk ve genç işgücünden tüm dünyada ve hemen her dönemde, özellikle tarımsal faaliyetlerde yararlanılmıştır. Özellikle **Korporasyon düzeni** içinde erken yaşta çalıştırılmaya başlatılmış ve eğitilmeleri düşünülmüştür. Fakat işçi statüsü altında bu kesim **Sanayi Devrimi ile birlikte çalışma yaşamına girmiştir.**

Sanayi Devriminden sonra işverenlerin **işgücü maliyetlerini olabildiğince düşük tutmaya yönelişi ve ücret gelirlerinin giderek azalması** nedeniyle çocuklar işçi olarak çalıştırılmaya başlanmıştır. Ayrıca çocuk ve genç işgücünün, işverenler tarafından **yetişkin işgücüne göre daha kolay disiplin altında tutulabilir olmalarının, daha düşük ücretle çalıştırılabilir olmalarının, uysal ve az tepkili görülmelerinin daha çok çalıştırılmalarına neden olduğu** söylenebilir.

Sanayi Devriminden sonra çocukların yoğun bir biçimde çalıştırılması toplumu ve kamuoyunu duygusal olarak incitmiş ve çalışma yaşamına ilişkin yasalarla birlikte, çocukların ve gençlerin korunmasını öngören sosyal politikaların geliştirilmesine neden olmuştur. Bu sosyal politikalarla çocuk ve genç işçilerin önce **en az çalıştırılma yaşı ve iş süreleri yönünden korunmaları hedeflenmiştir.** Böylece çocuklara yönelik **zorunlu eğitim uygulamaları 19. yy sonlarında yine İngiltere'de başlamıştır.**



Çocuklar ve gençler ile işçilerin, kadınların, tüketicilerin, çevrenin korunmasına yönelik sosyal politikaların tarihsel gelişimleri arasında farklılık bulunur. Çocukların hiçbir işte ve statü altında çalıştırılmamasını öngören yasaklayıcı ve gençler yönünden de çalışma yaşamının özel olarak düzenlenmesini öngören düzenleyici politikalar, hem çocuk işgücü kullanımının özellikle gelişmiş ülkelerde zaman içinde giderek azalmasına, hem de genç işgücünün çalışma yaşamında korunmasına yönelik özel hukuki düzenlemelerin gelişmesine yol açmıştır.

## İŞ İLİŞKİSİNİN ÇOCUK VE GENÇ İŞÇİLER YÖNÜNDEN DÜZENLENMESİ

İş Kanunu irdelendiğinde, **15 yaşını doldurmamış olanların çocuk işçi, 15 yaşını doldurmuş 18 yaşını doldurmamış olanların da genç işçi** olarak kabul edildiği görülür.

### ÇOCUK VE GENÇ İŞÇİLERE İLİŞKİN GENEL DÜZENLEMELER

#### 1-Çalıştırma Yasakları

##### a)Çocuk ve gençlerin çalıştırılmayacağı işler

**18 yaşını tamamlamamış** çocuk ve genç işçiler bakımından yasaklanan işler "Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik" ile belirlenmiştir.

Umumi Hıfzıssıhha Kanunu uyarınca; **bar, kabere, dans salonları, kahve ve gazino, hamam gibi işyerlerinde 18 yaşından küçük olanların çalıştırılmaları yasaklanmıştır.** Çocuklar ve gençler, İK olanak tanımış olsa bile bu işlerde çalıştırılmaz. Yasaklama kararının alınmasında ve içeriğinin belirlenmesinde yetki **belediyelere** bırakılmıştır.

##### b) Yer ve su altında çalıştırma yasağı

**18 yaşını doldurmamış çocuklar ve gençler**, maden ocakları ile tablo döşemesi, kanalizasyon ve tünel İnşaat, *gibi yeraltında veya sualtında çalışılacak işlerde çalıştırılmazlar.*

##### c) Sanayiye ait işlerde gece çalıştırma yasağı

**18 yaşını doldurmamış çocuk ve gençlerin cinsiyetlerine bakılmaksızın sanayiye ait işlerde gece çalıştırılmaları yasaktır.** O halde sanayiye ait olmayan işlerde gece çalıştırılabilir. Sanayiye ait işlerin neler olduğu yönetmelikte belirlenmiştir.

##### d) Ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırma yasağı

**16 yaşını doldurmamış çocuklar ve gençler ile çalıştığı işle ilgili mesleki bir eğitim almamış işçiler ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılmaz.** Demir ve çelik alaşımlarının şekillendirilmesi işleri, taş ve toprak sanayi işleri, toprağın pişirilmesi suretiyle imal olunan kiremit, tuğla, boru, pota, künk ve benzeri inşaat malzemesi üretimi gibi bedensel güç ve üstünlüğe dayalı işleri ağır ve tehlikeli işlere örnek olarak gösterebiliriz. Hangi işlerin ağır ve tehlikeli işlerden sayılacağı ve 18 yaşını bitirmemiş genç işçilerin hangi ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılacakları "Ağır ve Tehlikeli İşler Yönetmeliğinde" gösterilmiştir.

#### 2-Sağlık Raporu Alma Zorunluluğu

**14 yaşından 18 yaşına kadar** (18 dahil) çocuk ve genç işçilerin işe başlamalarından önce muayene ettirilerek, vücut yapılarının işe dayanaklı olduğuna ilişkin rapor alınması gerekir, 18 yaşını dolduruncaya dek, her **6 ayda bir** muayenenin yapılması ve belgelenmesi zorunludur.

#### 3-Yıllık Ücretli İzin Süresi Yönünden Koruma

18 ve daha küçük yaştaki işçilere verilecek olan yıllık ücretli izin süresi, hizmet sürelerine bakılmaksızın **20 günden az olamaz.**

#### 4- Çocuk ve Genç İşçi Çalıştıramayacak İşverenler

Yönetmelik gereği, çocuklara karşı işlenmiş suçlardan ya da yüz kızartıcı suçlardan hüküm giymiş olan işveren ya da işveren vekilleri ve çocuk ve genç işçi çalıştırılmazlar.

### ÇOCUK İŞÇİLERE İLİŞKİN ÖZEL DÜZENLEMELER

#### 1-En Az Çalıştırma Yaşı

İK'na göre, **İK'nun uygulama alanı içinde kalan tüm işyerlerinde 15 yaşını doldurmamış çocukların çalıştırılmaları yasaktır.** Bu hüküm, ülkemizde zorunlu eğitimin tamamlandığı yaş ile de uyum gösterir.

İK'nun uygulama alanı dışında kalan işlerde ise **Umumi Hıfzıssıhha Kanunu (UHK) 'na göre 12 yaşından küçük çocukların çalıştırılmaları yasaktır.**

#### 2-Çocuk İşçilerin Çalıştırılacakları İşler

14 yaşını doldurmuş ve ilköğretimi tamamlamış olan çocuklar bedensel, zihinsel ve ahlaki gelişmelerine ve eğitimlerini sürdürenler de okullarına devam etmelerine engel olmayacak hafif işlerde çalıştırılabilirler. Bu işler Bakanlık tarafından hazırlanan bir yönetmelikle belirlenmiştir. Örneğin meyve, sebze, çiçek toplama işleri, Kümes hayvanları besiciliğinde yardımcı işer, ipekböcekçiliği işleri, esnaf ve sanatkarların yanında satış işleri, satış eşyalarına etiket yapıştırma ve elle paketleme işleri vb.

#### 3-Eğitim Dönemlerinde Çalışma Süresi Yönünden Koruma

**Okula devam eden çocukların eğitim dönemlerinde çalışma süreleri, eğitim saatleri dışında, günde 2 ve haftada 10 saatten çok olamaz.** Temel eğitimi tamamlamış ve **okula gitmeyen çocukların çalışma süresi ise, günde 7 ve haftada 35 saatten çok olamaz.**

### GENÇ İŞÇİLERE İLİŞKİN ÖZEL DÜZENLEMELER

#### 1-Genç İşçilerin Çalıştırılacakları İşler

15 yaşını tamamlamış, ancak 18 yaşını tamamlamamış genç işçilerin çalışmasına izin verilecek işler "Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Esasları Hakkında Yönetmelik" ile belirlenmiştir.

Fakat yasakoyucu bazı ağır ve tehlikeli işlerde genç işçilerin çalıştırılacağını öngörmüştür. İK'nda, **16 yaşını doldurmuş, ancak 18 yaşını bitirmemiş genç işçilerin hangi ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılacağı, "Ağır ve Tehlikeli İşler Yönetmeliği" ile belirlenmiştir.**

## 2-Eğitim Dönemlerinde Çalışma Süresi Yönünden Koruma

**15 yaşını tamamlamış, ancak 18 yaşını tamamlamamış** olan genç işçilerin çalışma süreleri **günde 8 ve haftada 40 saate kadar çoğaltılabilir**. Yukarıdaki yükümlülükleri yerine getirmeyen işveren veya işveren vekiline idari cezalar (para cezaları) verilir. Örneğin rapor alınmayan her çocuk için 200 TL gibi.

## İŞ İLİŞKİSİNİN KADINLAR YÖNÜNDEN DÜZENLENMESİ

### KADIN İŞÇİLERE İLİŞKİN GENEL DÜZENLEMELER

#### 1-Ücretler Yönünden Korunma

İK'na göre, aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılmaz (Eşit işe eşit ücret ödenmesi ilkesi) . Ancak ücretler belirlenirken, temel ve mesleki eğitim, uzmanlık, kıdem, iş deneyimi, sorumluluk, fazla çalışma gibi faktörler de etkili olmaktadır. Bu da eşit işe farklı ücret verilmesi sonucunu doğurabilmektedir.

**İşveren bu hükme aykırı davranırsa, kadın işçi, 4 aya kadar ücreti tutarında tazminat ve yoksun kaldığı haklarını isteyebilir.**

#### 2-İşin Düzenlenmesi Yönünden Korunma

##### a) Yer ve su altında çalıştırılma yasağı

İK'na göre, maden ocakları ile kablo döşemesi, kanalizasyon ve tünel inşaatı gibi **yer altında veya su altında çalışılacak işlerde her yastaki kadınının çalıştırılmaları yasaktır.**

##### b) Gece postalarında çalıştırılma yasağı

"KİGPÇKH(Kadın işçilerin Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında) Yönetmelik" e göre, 18 yaşını doldurmuş **kadın işçiler ne şekilde olursa olsun gece postasında 7,5 saatten fazla çalıştırılmaz.**

Kadın işçilerin çalıştıkları işyerleri belediye sınırları dışında ise veya belediye sınırları içinde olmakla birlikte, posta değişim saatlerinde alışılmış araçlarla gidip gelme zorluğu bulunuyorsa, işverenler, gece postalarında çalıştıracakları kadın işçileri, sağlayacakları uygun araçlarla ikametgahlarına en yakın merkezden işyerine götürüp getirmekte yükümlüdür.

##### c) Ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılma yasağı

İK'na göre, kadınların ağır ve tehlikeli olarak nitelendirilen bazı işlerde çalıştırılmaları yasaktır. Bu işlerin neler olduğu "Ağır ve Tehlikeli İşler Yönetmeliği"nde gösterilmiştir.

#### 3-İş Sözleşmesinin Feshinde Korunma

**Kadın işçi evlendiği tarihten itibaren 1 yıl içinde hizmet akdini kendi arzusu ile sona erdirirse, kendisine kıdem tazminatı ödenecektir.** Bu çerçevede kadının kıdem tazminatını hak edebilmesi için a)evlenmesi b)iş sözleşmesini evlendiği tarihten itibaren 1 yıl içinde c)kendi arzusu ile feshetmiş olması gerekir. Bu koşulların üçü de bir arada bulunmalıdır.

## ANALIK DURUMLARI OLAN KADIN İŞÇİLERE İLİŞKİN ÖZEL DÜZENLEMELER

### 1-Gebe Kadın İşçilerin Korunması

Gebelik döneminde kadın işçiye, düzenli olarak doktor kontrolü için ücretli izin verilir. Gebe kadın işçinin sağlık muayenesine gittiği günler, ücretin hesabında çalışılmış günler gibi sayılır. Doktor raporu ile gerekli görüldüğü takdirde gebe işçi, sağlığına uygun daha hafif işlerde çalıştırılır. Ancak bu nedenle ücretinde bir indirim yapılamaz.

Gebe kadın işçiler **doğumun muhtemel görüldüğü tarihten önce 8 ve doğumdan sonra 8 hatta olmak üzere toplam 16 hafta çalıştırılmazlar.** Eğer sağlık durumu uygun ise ve gebe işçi isterse, doğumdan önceki 3 haftaya kadar işyerinde çalıştırılabilir. Ancak, gebe işçinin çalıştığı süreler, doğum sonrasında çalıştırılmayacağı süreye eklenir. Bu süreler doktor raporu ile uzatılabilir.

### 2-Emziren Kadın İşçilerin Korunması

Kadın işçi doğumdan sonraki 8 haftalık iznini bitirince doktorca muayene edilir ve bir sakınca yoksa işine geri döner.

İK'na göre, isteği halinde kadın işçiye çalıştırılmayacağı 16 haftalık sürenin tamamlanmasından sonra, 6 aya kadar ücretsiz izin verilir. Bu süreler yıllık ücretli iznin hesabında dikkate alınmaz.

Kadın işçilere 1 yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için **günde toplam 1,5 saat süt izni verilir.** Bu sürenin hangi saatler arasında ve kaç bölünerek kullanılacağını emziren kadın işçinin kendisi belirler. Bu süre çalışma süresinden sayılır.

Bu yükümlülüğünü yerine getirmeyen işverene veya işveren vekillerine 500 YTL para cezası verilir.

## İŞ İLİŞKİSİNİN ÖZÜRLÜLER VE ESKİ HÜKÜMLÜLER YÖNÜNDEN DÜZENLENMESİ

**Fiziksel ya da düşünsel yeteneklerde bir eksiklik ya da bozukluk haline sakatlık, sakatlanan kişiye ise "özürlü" denir.**

Cezasını tamamlayarak cezaevinden çıkan ve hükümlülük niteliği ortadan kalkan kişilere de "eski hükümlü" denir.

**İK'nun uygulama alanına giren işverenler, 50 ya da daha çok işçi çalıştırdıkları özel sektör işyerlerinde %3 özürlü, kamu işyerlerinde ise %4 özürlü ve %2 eski hükümlü işçi çalıştırmakla yükümlüdürler.**

İşverenler, çalıştırmakla yükümlü olduğu özürlü ve eski hükümlülere meslek, beden ve ruhi durumlarına uygun işler vermek zorundadırlar.

**Yeraltı ve su altında sürdürülen işlerde özürlü çalıştırılmaz.** Ancak eski hükümlü çalıştırılmasında bir yasak söz konusu değildir.

Çalıştırılacak özürlü ve eski hükümlü işçi sayısı saptanırken, **işyerinde belirsiz ve belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışan tüm işçi sayısı esas alınır. Oranlar hesaplanırken, yarım kadar olan kesirler dikkate alınmaz. Yarım ve daha fazla kesirler ise tama dönüştürülür.**

İşveren, işyerinin işçisi iken sakatlananlara bu bağlamda öncelik tanımak zorundadır.

**Bir işyerinden sakatlanarak ayrılmak zorunda kalıp da sonradan sakatlığı ortadan kalkan özürlü işçiler, eski işyerlerine alınmalarını istedikleri takdirde, işveren bunları eski işlere veya benzeri işlere boş yer varsa derhal, yoksa boşalacak ilk işe, başka isteklilere tercih ederek, o andaki şartlarla işe almak zorundadır.** Bu hükmün uygulanabilmesi için şu koşullar birlikte bulunmalıdır.

İşçi yönünden:

- İşyerinden sakatlığı nedeniyle ayrılmak zorunda kalması
- Sakatlığın sonradan ortadan kalkmış olması
- eski işine yeniden dönmek istemesi gerekir.

İşveren yönünden:

- boş yer varsa hemen
- boş yer yoksa boşalacak olan ilk işe
- başka isteklilere tercih ederek işe almak zorundadır.

Eğer aranan bu koşullara rağmen işveren iş sözleşmesi yapma yükümlülüğünü yerine getirmezse, **işveren işe alınma isteğinde bulunan eski işçisine 6 aylık ücret tutarında bir tazminat ödemekle yükümlüdür.**

İşverenler çalıştırmakla yükümlü oldukları işçileri, Türkiye İş Kurumu aracılığıyla sağlarlar.

Özürlü ve eski hükümlü çalıştırma yükümlülüğünü yerine getirmeyen işveren veya işveren vekiline, çalıştırmadığı her özürlü ve eski hükümlü ve çalıştırmadığı her ay için 750 YTL para cezasına hükümlenir.

## İŞ İLİŞKİSİNİN SON BULMASI VE SONUÇLARI

### I - GENEL SEBEPLERLE SONA ERME

İş sözleşmesinin, **Borçlar Kanununda gösterilen ve iş hukukuna özgü olmayan bazı sebeplerle sona ermesine genel sebeplerle sona erme adı verilmektedir.**

#### A) İŞ SÖZLEŞMESİNİN HÜKÜMSÜZLÜĞÜ

Taraflardan birinin veya ikisinin gerekli ehliyete sahip olmaması, şekil eksikliği, iş sözleşmesinin konusunun ahlaka, adaba, kamu düzenine, emredici hükümlere aykırı olması, kişilik haklarına bir tecavüz oluşturması ve imkansız olması iş sözleşmesinin **mutlak batılla batıl olması** yani geçersizlik sonucunu doğurur.

İş sözleşmesinin hükümsüzlük yaptırımlarından bir diğeri **de iptal edilebilirliktir.** İş sözleşmesinin **hata, hile, ikrah, gabin** altında yapılması halinde iş sözleşmesi geçerli olarak doğmuştur. Ancak, sözleşmenin devam edip etmemesi tarafların iradelerine bırakılmıştır. **Hataya, hileye, ikraha ya da gabine maruz kalan taraf 1 yıl içinde iş sözleşmesinin iptalini isteyebilir.**

#### B) ÖLÜM

BK'nun 347. maddesine göre, iş sözleşmesi **işçinin ölümüyle sona erer. İşverenin ölümü halinde kural olarak iş sözleşmesi sona ermez.** Sözleşmeden doğan haklar ve borçlar mirasçılara geçer. **İş sözleşmesi işverenin şahsı, göz önünde tutularak yapıldıysa işverenin ölümü hizmet sözleşmesini sona erdirir.**

#### C) TARAFLARIN ANLAŞMASI

İş sözleşmesini taraflar serbest iradeleri ile her zaman sona erdirebilirler.

#### D) BELİRLİ SÜRENİN BİTİMİ

Belirli süreli iş sözleşmeleri sürenin dolması ile kendiliğinden sona erer. Tarafların ayrıca fesih bildiriminde bulunmasına gerek yoktur. **İşveren, belirli süreli iş sözleşmesini süresinden önce haklı bir sebep olmadan feshedecek olursa, işçi, fesih tarihi ile sözleşmenin sona ermesi tarihi arasındaki ücretini isteyebilecektir. Ancak, işçi ihbar tazminatı isteyemez.**

**Süresi 1 yılı aşan iş sözleşmesinin işveren tarafından haklı bir sebep olmaksızın veya işçi tarafından haklı bir sebebe dayanılarak feshedilmesi halinde ise işçiye kıdem tazminatı ödenmesi gereklidir.**

Belirli süreli iş sözleşmesinde, süre sona ermiş olmasına rağmen işçi çalışmaya işveren de çalıştırmaya devam etmişse, **iş sözleşmesi sükut (susma) ile yenilenmiş olur.**

**Sona eren iş sözleşmesi, 1 yıl ya da daha uzun süreli iş sözleşmesi ise, en çok 1 yıl için uzar. 1 yıldan kısa süreli iş sözleşmesi ise iş sözleşmesinin süresi kadar uzayacaktır.** Sükut ile iş sözleşmesinin sürekli yenilenmesi halinde birbirini izleyen belirli süreli iş sözleşmesi ortaya çıkmaktadır. Bu iş sözleşmelerine, **zincirleme iş sözleşmesi denilmektedir.**

4857 sayılı İş Kanununa göre, belirli süreli iş sözleşmesi, esaslı bir neden olmadıkça birden fazla üst üste (zincirleme) yapılamaz. Yapılacak olurlarsa, **iş sözleşmesi başlangıçtan itibaren belirsiz süreli olarak kabul edilir.**

### II. SÜRELİ FESİH (BİLDİRİMLİ FESİH) (İK.m.17)

**Sadece belirsiz süreli iş sözleşmeleri süreli fesih ile sona erdirilebilir.** İş sözleşmesinin feshinden önce durumun karşı tarafa bildirilmesi gereklidir. Fesih bildirim, tek taraflı bir irade beyanıdır. Karşı tarafın bunu kabul etmesine gerek yoktur. Burada amaç, karşı tarafı birdenbire zor bir durumda bırakmamak için önceden bilgi sahibi olmasını sağlamaktır. Bildirimin yazılı olarak ve imza karşılığında yapılması gereklidir.

## A) SÜRELİ FESİH SEBEBİ

İK'na göre, **30 veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde, en az 6 ay kıdemli olan işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesi, işveren tarafından geçerli bir sebebe dayanılarak feshedilebilir.**

İşverenin aynı işkolunda birden fazla işyerinin bulunması halinde, işyerinde çalışan işçi sayısı, bu işyerlerinde çalışan toplam işçi sayısına göre belirlenir. İşçinin 6 aylık kıdemini hesaplanmasında, aynı işverenin bir ya da değişik işyerlerinde geçen süreler birleştirilerek dikkate alınır.

### 1. İş Kanunu'na Belirtilmiş Geçerli Sebepler

- İşçinin yetersizliği** (İşçinin ortalama olarak benzer işi görenlerden daha az verimle çalışması, sık sık hastalanması, işe yatkın olmaması, işe yoğunlaşmasının giderek azalması gibi...).
  - İşçinin davranışları** (İşçinin arkadaşlarını işverene karşı kışkırtması, işin akışını durduracak şekilde uzun telefon görüşmesi yapması, sık sık işe geç gelmesi ve işini aksatarak işyerinde dolaşması gibi...).
  - İşletmenin, işyerinin veya işin gerekleri** (Sürüm ve satış olanaklarının azalması, enerji sıkıntısı, ülkede yaşanan ekonomik kriz, yeni çalışma yöntemlerinin uygulanması, işyerinin daraltılması, yeni teknolojilerin uygulanması, işyerinin bazı bölümlerinin iptal edilmesi, bazı iş türlerinin kaldırılması gibi).
- İşveren, işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesini feshederken bu sebeplerden birine dayanmak zorundadır.**

### 2. İş Kanunu'na Göre Fesih İçin Geçerli Olmayacak Sebepler

- 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 sebepler.
- Kadın işçilerin doğumdan önce ve sonra çalıştırılmayacakları sürelerde işe gelmemeleri.
- Hastalık veya kaza sebebiyle işçinin [İK.m.25'te](#) düzenlenmiş olan bildirim süresini 6 hafta geçinceye kadar olan süre içinde işe geçici olarak devam etmemesi.

İşveren, işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesini, hakkındaki iddialara karşı **savunmasını almadan**, işçinin davranışı veya verimi ile ilgili sebeplerle feshedemez.

**Bu hükümler şu kişilere uygulanmaz;**

- İşletmenin bütününe sevk ve idare eden *işveren vekili* ve yardımcıları.
- İşyerinin bütününe sevk ve idare eden ve işçiyi *işe alma* ve *işten çıkarma yetkisi bulunan işveren vekilleri*

**Bu kişiler hakkında feshin geçerli sebebe dayanmasına gerek yoktur.** İK'nun geçersiz sebeplerle fesih ve sonuçları ile yargı yoluna başvurulması gibi hükümleri de bu kişilere uygulanmaz.

### 3-Çalışma Şartlarında Esaslı Değişiklik

İşveren, iş sözleşmesi veya personel yönetmeliği ya da işyeri uygulamasıyla oluşan çalışma koşullarında **esaslı bir değişikliği ancak durumu işçiye yazılı olarak bildirmek suretiyle yapabilir. Bu şekilde uygun olarak yapılmayan ve işçi tarafından 6 işgünü içinde yazılı olarak kabul edilmeyen değişiklikler işçiyi bağlamayacaktır.** İşçi, değişiklik önerisini bu süre içinde kabul etmezse, işveren **değişikliğin geçerli bir sebebe dayandığını ve fesih için başka bir geçerli sebebin olduğunu yazılı olarak açıklamak ve bildirim süresine uymak suretiyle iş sözleşmesini feshedebilecektir.** İşçi bu durumda dava açabilecektir. Tarafların anlaşmak suretiyle her zaman çalışma koşullarını değiştirme hakları vardır.

### 4-Toplu İşçi Çıkarma

İşveren; ekonomik, teknolojik, yapısal ve benzeri işletme, işyeri ve işin gerekleri sonucu toplu işçi çıkarmak istediğinde, **bunu en az 30 gün önce** bir yazı ile, **işyeri sendika temsilcilerine, ilgili bölge müdürlüğüne ve Türkiye İş Kurumu'na** bildirecektir. İK'na göre işyerinde çalışan işçi sayısı;

- 20 ile 100 işçi arasında ise, en az 10 işçinin.**
- 101 ile 300 arasında ise, en az %10 oranında işçinin.**

**301 ve daha fazla ise, en az 30 işçinin işine,** süreli fesih ile son verilmesi toplu işçi çıkarma sayılır.

Ayrıca, belirtilen sayıda işçinin işine 1 aylık süre içinde olmak kaydıyla aynı anda veya farklı tarihlerde son verilmesi de toplu işçi çıkarma olarak kabul edilecektir.

**Fesih bildirimleri, işverenin toplu işçi çıkarma isteğini Bölge Müdürlüğüne bildirmesinden itibaren 30 gün sonra hüküm doğurur.** Mevsim ve kampanya işlerinde çalışan işçilerin işten çıkarılmaları hakkında, işten çıkarma bu işlerin niteliğine bağlı olarak uygulanıyorsa, toplu işçi çıkarmaya ilişkin hükümler uygulanmayacaktır.

## B) BİLDİRİM SÜRESİ

İK.m.17'ye göre, süreli fesih yapıldığında, iş sözleşmesi hemen sona ermez, işçinin işyerindeki kıdemine bağlı olarak m.17'de düzenlenen bildirim süresi kadar daha devam eder. İK.m.17/II'ye göre iş sözleşmeleri;

- İşi 6 aydan az sürmüş olan işçi için,** bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak **2 hafta sonra.**
- İşi 6 aydan 1,5 yıla kadar sürmüş olan işçi için,** bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak **4 hafta sonra.**
- İşi 1,5 yıldan 3 yıla kadar sürmüş olan işçi için** bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak **6 hafta sonra.**
- İşi 3 yıldan fazla sürmüş işçi için,** bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak **8 hafta sonra,** feshedilmiş olur. Bu süreler asgari olup sözleşme ile arttırılabilir.



**C) BİLDİRİM SÜRELERİ İÇİNDE TARAFLARIN DURUMU**

Bildirim süreleri içinde tarafların haklarında ve borçlarında bir değişiklik söz konusu değildir. Bildirim süresi işçilerin kıdemlerinden sayılır.

İşveren, bildirim süreleri içinde işçiye yeni iş bulması için iş saatleri içinde ve ücret kesintisi yapmaksızın günde en az 2 saat iş arama izni vermek zorundadır.

İşçi, isterse bu süreleri birleştirerek kullanabilir. İşçi, iş arama iznini toplu olarak kullanmak istiyorsa, bunu işten ayrılacağı günden öncesine rastlatmak ve bu durumu işverene bildirmek zorundadır.

İşveren, işçiye yeni iş arama izni vermez veya eksik kullandırırsa o süreye ilişkin ücreti işçiye ödemesi gerekir. İşveren, iş arama izni sırasında işçiye çalıştırırca, işçinin izin kullanarak alacağı ücrete ilave olarak, çalıştırdığı sürenin ücretini %100 zamlı ödemesi gerekir.

**D) FESİH BİLDİRİMİNE İTİRAZ, GEÇERSİZ FESHİN SONUÇLARI**

İşveren, süreli feshi yazılı olarak yapmak ve fesih sebebini açık ve kesin olarak belirtmek zorundadır. İş sözleşmesi feshedilen işçi, fesih bildiriminde sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli olmadığı iddiası ile fesih bildiriminden tebliğ tarihinden itibaren 1 ay içinde İş Mahkemesinde dava açabilir, Toplu iş sözleşmesinde hüküm varsa veya taraflar anlaşılırsa, uyuşmazlık aynı süre içinde özel hakeme de götürülebilir. Dava 2 ay içinde sonuçlandırılır. Yargıtay kesin olarak 1 ay içinde karar verir.

Feshin geçerli bir sebebe dayandığını işveren ispatlamak zorundadır, mahkemece feshin geçersizliğine karar verilince, işveren, işçiyi 1 ay içinde işe başlatmak zorundadır. İşçinin başvurusuna rağmen, işveren işçiyi işe başlatmazsa, işçiye en az 4 ay en çok 8 aylık ücreti tutarında tazminat ödemekle yükümlüdür. İşveren tazminatı ödeyip, çalıştırma yükümlülüğünden kurtulabilir. İşçinin mahkeme kararının kesinleşmesine kadar çalıştırılmadığı süre içinde en çok 4 aya kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer hakları da kendisine ödenir.

İşçi, kesinleşen mahkeme veya özel hakem kararının kendisine tebliğinden itibaren 10 iş günü içinde işe başlamak için işverene başvuruda bulunmak zorundadır. İşçi, bu süre içinde başvurmayacak olursa, işveren tarafından yapılmış olan fesih geçerli bir fesih haline gelir ve işveren sadece bu feshin hukuki sonuçları ile sorumlu olur.

**E) USULSÜZ VE KÖTÜNİYET OLUŞTURAN SÜRELİ FESHİN****1-Usulsüz Süreli Fesih**

Bildirim şartlarına uyulmaksızın yapılan fesih, usulsüz süreli fesihtir. Bildirim şartına uymayan taraf, bildirim süresine ilişkin ücret tutarında tazminat (ihbar tazminat) ödemek zorundadır. İhbar tazminatının hesaplanmasında, çıplak ücretin yanı sıra işçiye sözleşme veya Kanun gereği sağlanmış para ve para ile ölçülebilen menfaatler de dikkate alınır. İşveren, isterse bildirim süresine ait ücreti peşin vermek suretiyle iş sözleşmesini feshedebilir. Bu hak sadece işverene tanınmıştır.

**2-Kötüniyetli Süreli Fesih**

İşçinin iş sözleşmesi işveren tarafından fesih hakkı kötüye kullanılarak feshedilmişse, işçiye bildirim sürelerine ait ücretin 3 katı tutarında kötüniyet tazminatı ödenir. Usulsüz süreli fesih yapılması halinde ayrıca ihbar tazminatı ödenecektir. İşçinin işveren hakkında bir şikayette bulunması veya işveren aleyhine dava açması ya da şahitlik yapması yüzünden iş sözleşmesinin işveren tarafından sona erdirilmesi kötüniyetli feshine örnek olarak verilebilir.

**İŞ İLİŞKİSİNİN SON BULMASI VE SONUÇLARI****DERHAL FESHİN (BİLDİRİMSİZ FESHİN)**

Süreli fesih, sadece süresi belirsiz olan iş sözleşmelerinde yapılabilirken; derhal fesih, hem süresi belirli olan hem de süresi belirsiz olan iş sözleşmelerinde yapılabilir.

**A) İŞÇİ YÖNÜNDEN DERHAL FESHİN SEBEPLERİ (İK.m.24)****Sağlık Sebepleri (İK.m.24/1)**

1) İş sözleşmesinin konusu olan işin yapılmasının, işin niteliğinden doğan bir sebeple işçinin sağlığı veya yaşayışı için tehlikeli olması.

2) İşçinin sürekli olarak yakından ve doğrudan doğruya buluşup görüştüğü işveren, yahut başka bir işçinin bulaşıcı veya işçinin işi ile bağdaşmayan bir hastalığa yakalanması. Bu durumlarda, işçi kıdem tazminatına hak kazanır.

**Ahlak ve İyiniyet Kurallarına Uymayan Haller ve Benzerleri (İK.m.24/II)**

1) İşverenin, iş sözleşmesi yapıldığı zaman, bu sözleşmenin esaslı noktalarından biri hakkında yanlış vasıflar veya şartlar göstermek yahut gerçeğe uygun olmayan bilgiler vermek suretiyle işçiyi yanıltması.

2) İşverenin, işçinin veya aile üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak şekilde sözler söylemesi veya davranışlarda bulunması veya işçiye cinsel tacizde bulunması.

3)İşverenin, işçiye veya aile üyelerinden birine karşı sataşmada bulunması veya gözdağı vermesi yahut işçiye veya aile üyelerinden birine karşı hapsi gerektiren bir suç işlemesi yahut işçi hakkında haysiyet kırıcı asılsız ağır isnat ve ağır ithamlarda bulunması.

4)İşçinin diğer bir işçi veya üçüncü kişiler tarafından işyerinde cinsel tacize uğraması ve bu durumu işverene bildirmesine rağmen gerekli önlemlerin alınmaması.

5)İşveren tarafından işçinin ücretinin kanun hükümleri veya sözleşme şartlarına uygun olarak hesap edilmemesi veya ödenmemesi.

6)Ücretin parça başına veya iş tutarı üzerinden ödenmesi kararlaştırılıp da işveren tarafından işçiye, yapabileceği sayı ve tutardan az iş verildiği hallerde, aradaki ücret farkının zaman esasına göre ödenerek işçinin eksik aldığı ücretin karşılanmaması yahut çalışma şartlarının uygulanmaması.

Bu haller ve benzerlerinde işçi, iş sözleşmesini derhal feshedebilir. Bu durumda işçi kıdem tazminatına hak kazanır.

#### Zorlayıcı Sebepler (İK.m.24/III)

İşçinin çalıştığı işyerinde 1 haftadan fazla süre ile işin durmasını gerektirecek zorlayıcı sebepler ortaya çıktığında, işçi iş sözleşmesini derhal feshedebilir. Su baskını, yangın, deprem gibi halleri örnek olarak verebiliriz. Zorlayıcı sebeple işyerinde çalışamayan işçiye, işveren çalışmadığı sürenin ancak 1 haftası için yarım gündelik ücret öder.

Bu durumda işçi, kıdem tazminatına hak kazanır.

#### B) İŞVEREN YÖNÜNDEN DERHAL FESİH SEBEPLERİ (İK.m.25)

##### Sağlık Sebepleri (İK.m.25/1)

1)İşçinin kendi kastından veya derli toplu olmayan yaşayışından yahut içkiye düşkünlüğünden doğacak bir hastalığa veya sakatlığa uğraması halinde, bu sebeple doğacak devamsızlığın ardı ardına 3 iş günü veya 1 ayda 5 iş gününden fazla olması halinde işveren iş sözleşmesini derhal feshedebilir.

İşçinin yukarıda sayılan sebepler dışında hastalığa yakalanması, kaza, doğum ve gebelik gibi hallerde, işveren için iş sözleşmesini fesih hakkı İK.m.17'de düzenlenmiş olan bildirim sürelerini 6 hafta aşmasından sonra doğar.

Kadın işçilerin doğum ve gebelik hallerinde bu süre, m.74'de düzenlenmiş olan kanuni doğum izninden sonra (doğumdan önce 8, doğumdan sonra 8 olmak üzere toplam 16 hafta, çoğul gebelik hallerinde ilave 2 hafta başlayacaktır. Yani işveren fesih hakkını, kadın işçinin kanuni doğum izninden sonra, m.17'deki bildirim süresini 6 hafta geçmesinden sonra kullanabilecektir. Örneğin 2 yıldır çalışan kadın işçi gebe ise, işveren 16 hafta+bildirim süresi (6 hafta)+6 hafta=28 hafta bekledikten sonra iş sözleşmesini feshedebilecektir. 28/4=7 ay sonra feshedebilecektir.

2)İşçinin yakalandığı hastalığın tedavi edilemeyecek nitelikte olduğu ve işyerinde çalışmasında sakınca bulunduğu sağlık kurulunca belirlenmesi.

Bu nedenlerle fesih durumlarında işçiye kıdem tazminatı ödenir.

#### Ahlak ve İyiniyet Kurallarına Uymayan Haller ve Benzerleri (İK.m.25/II)

1)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.

2)İşçinin, işveren veya aile üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak sözler söylemesi, yahut işveren hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ihbar ve isnatlarda bulunması.

3)İşçinin, işverenin başka bir işçisine cinsel tacizde bulunması.

4)İşçinin, işverenin güvenini kötüye kullanmak, hırsızlık yapmak, işverenin meslek sırlarını ortaya atmak gibi doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarda bulunması.

5)İşçinin, işveren veya aile üyelerinden birine yahut işverenin başka işçisine sataşması ve işçinin işyerine sarhoş veya uyuşturucu madde alarak gelmiş olması.

6)İşçinin, işyerinde 7 günden fazla hapisle cezalandırılan ve cezası ertelenmeyen bir suç işlemesi.

7)İşçinin işverenden izin almaksızın veya haklı bir sebebe dayanmaksızın;

\*Ardı ardına 2 iş günü

\* 1 ay içinde 2 defa herhangi bir tatil gününden sonraki iş günü,

\*1 ayda 3 iş günü işine devam etmemesi.

8)İşçinin yapmakla ödevli bulunduğu görevleri kendisine hatırlatıldığı halde yapmaması.

9)İşçinin kendi isteği veya savsaması yüzünden işin güvenliğini tehlikeye düşürmesi yahut makineleri, tesisatı 30 günlük ücreti ile ödenmeyecek derecede hasara uğratması.

Bu nedenlerle işçinin iş sözleşmesi feshedilirse, işçiye kıdem tazminatı ödenmez.

#### Zorlayıcı Sebepler

İşçiyi işyerinde 1 haftadan fazla süre ile çalışmaktan alıkoyan bir zorlayıcı sebebin ortaya çıkması halinde işveren işçinin iş sözleşmesini derhal feshedebilir.

Burada, işçinin şahsına bağlı zorlayıcı sebepler söz konusudur. Örneğin, su baskını, kar sebebiyle işçinin işine gelememesi gibi.

İşçinin gözüne alınması veya tutuklanması halinde devamsızlığın bildirim sürelerini aşmasından sonra işveren işçinin iş sözleşmesini derhal feshedebilecektir.

Bu nedenle iş sözleşmesinin feshedilirse kıdem tazminatı ödenir.

## DERHAL FESİH HAKKINI KULLANMA SÜRESİ

Ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzerlerine dayanarak sözleşmeyi fesih yetkisi taraflardan her biri için diğer tarafın bu gibi davranışlarda bulunduğunu öğrendiği günden başlayarak **6 iş günü** ve her halde **fiilin olmasından itibaren 1 yıl geçtikten sonra kullanılamaz**. Ancak, işçinin olayda maddi çıkar sağlaması halinde 1 yıllık süre uygulanmayacaktır. Buradaki süre bir **hak düşürücü süredir**.

## FESHE KARŞI YARGI YOLU

İK.m.25'e dayanarak derhal fesih yapan işverene karşı işçi, feshin 25. maddede düzenlenen sebeplere uygun olmadığı iddiası ile mahkemede dava açarak işe iadesini isteyebilir.

## İŞ SÖZLEŞMESİNİN SON BULMASININ SONUÇLARI

### A. KIDEM TAZMİNATI

Kıdem tazminatı uygulaması, Türk İş Hukukuna ilk defa **1936 tarihli 3008 sayılı İş Kanunu ile girmiştir**. Kıdem tazminatı, işçinin iş sözleşmesinin sona eriş biçimine bağlı olarak ve işçinin çalıştığı süre dikkate alınarak, ücret tutarına göre işveren tarafından ödenen bir miktar paradır.

4857 sayılı İK'nun geçici 4. maddesine göre, kıdem tazminatı için bir kıdem tazminatı fonu kurulacaktır. Kıdem tazminatı fonuna ilişkin Kanunun yürürlüğe gireceği tarihe kadar işçilerin kıdemleri için 1475 sayılı İK.m.14 hükümlerine göre kıdem tazminatı hakları saklı bulunmaktadır.

### 1- KIDEM TAZMİNATININ KOŞULLARI

a) İş Kanunlarının kapsamında olmak  
Süresiz işlerde çalışanlar kıdem tazminatı hakkından yararlanamazlar.

b) İş Sözleşmesinin Belirli Şekillerde Sona Ermesi

1) İş sözleşmesinin, **işveren tarafından 4857 sayılı İK.m.25/II'de gösterilen sebepler dışında (ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri dışında) feshedilmesi halinde işçi kıdem tazminatına hak kazanacaktır**. Yani iş sözleşmesinin işveren tarafından **sağlık sebepleri** ya da **zorlayıcı sebeplere** dayanılarak (m.25/I ve III'e göre) feshedilmesi gerekir.

2) İş sözleşmesinin, **işçi tarafından 4857 sayılı İK.m.24/I,II,III düzenlenmiş olan sağlık sebepleri, ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri ile zorlayıcı sebeplere** dayanılarak feshedilmesi halinde işçi kıdem tazminatına hak kazanacaktır.

3) İş sözleşmesinin, **işveren tarafından 4857 sayılı İK.m.17 hükümlerine dayanılarak süreli feshi** halinde işçi kıdem tazminatına hak kazanır.

**İş sözleşmesinin işçi tarafından 17. maddeye göre süreli feshi halinde (istifa) , işçi kıdem tazminatına hak kazanamayacaktır.**

4) İş sözleşmesinin, **erkek işçiler tarafından muvazzaf askerlik hizmeti** sebebiyle sona erdirilmesi halinde, işçi kıdem tazminatına hak kazanır.

5) **Kadın işçiler evlendikleri tarihten itibaren 1 yıl içinde kendi istekleri ile iş sözleşmesini sona erdirecek olurlarsa kıdem tazminatına hak kazanırlar.**

6) **İşçinin ölümü** kıdem tazminatına hak kazandırır. Bir sona erme halidir. Ölüm halinde kıdem tazminatı işçinin **mirasçılarına ödenir**.

7) İşçi, bağlı bulunduğu kanunla kurulu kurum veya sandıklardan **yaşlılık veya emeklilik veya malullük aylığı** yahut **toptan ödeme almak** amacıyla iş sözleşmesini sona erdirirse kıdem tazminatına hak kazanır.

Belirli süreli iş sözleşmeleri sürenin bitimi ile sona ererse işçi kıdem tazminatına hak kazanamaz.

c) **Belli bir süre çalışmış olmak**

İşçinin kıdem tazminatına hak kazanabilmesi için, işyerinde **en az 1 yıl çalışmış olması gerekir**. Bu 1 yıllık sürenin hesabında takvim yılı dikkate alınır. Ayrıca, 1 yıldan artan süreler için de aynı oran üzerinden ödeme yapılacaktır.

İşçinin kıdemi hesaplanırken, **iş sözleşmesinin sürekli veya aralıklı olarak devam ettiği tüm süreler dikkate alınmalıdır**. İşçinin aynı işverenin aynı ya da değişik işyerlerinde geçirdiği süreler bir bütün olarak değerlendirilir.

İşyerinin devredilmesi, işverenin ölmesi sonucunda mirasçılara geçmesi, devletin el koyması gibi işyerinin geçici veya sürekli el değiştirmesi işçinin kıdem süresini etkilemez. Ayrıca iki işyerinin birleşmesi veya işyerinin hukuki niteliğinin değişmesinde de işçinin kıdemi etkilenmez. İşyerinin devri veya el değiştirmesi halinde, işlemiş kıdemden her iki işveren de sorumludur. Ancak, işyerini devreden işverenler işçiyi çalıştırdıkları süreler ve ücret düzeyi üzerinden sorumludurlar.

Diğer yandan, T.C. Emekli Sandığı Kanunu ve Sosyal Sigortalar Kanunu veya yalnız Sosyal Sigortalar Kanununa tabi olarak, aynı ya da değişik kamu kuruluşlarında geçen hizmet sürelerinin birleştirilmesi yoluyla SSK'ya göre yaşlılık veya malullük aylığına ya da toptan ödemeye hak kazanan işçiye, bu kamu kuruluşlarında geçirdiği hizmet sürelerinin toplamı üzerinden son kamu kuruluşu işverenince kıdem tazminatı ödenir.

Kıdem süresinin hesaplanmasında, mevsimlik işlerde çalışan işçilerin bu işlerde geçirdikleri sürelerde dikkate alınır.

**Erkek işçilerin askerde geçirdikleri süre kıdemlerinden sayılmaz.**

İşçinin kıdemine esas alınacak çalışma süresinin başlangıcı işçinin işe fiilen başladığı tarih olup; deneme süresi kararlaştırılmış ise; bu süre de kıdeme katılır.

## 2- KIDEM TAZMİNATININ HESAPLANMASI

İşçiye, her yıllık çalışması için 30 günlük ücreti tutarında kıdem tazminatı ödenir. Bir yıldan artan süreler için de aynı oran üzerinden ödeme yapılır. Bu 30 günlük süre, iş sözleşmesi ya da TİS ile arttırılabilir.

**Kıdem Tazminatı = Çalışma Süresi (yıl olarak) x Günlük Ücret X 30**

Kıdem tazminatının hesaplanmasında **çıplak ücretinin yanı sıra**; iş sözleşmesi ve TİS ile sağlanmış ve **para ile ölçülebilen sosyal yardım niteliğinde diğer menfaatler de dikkate alınır**. Yalnız, bu yardımların işçiye ödenmesi bakımından **süreklilik arz etmesi** gerekir. Örneğin fazla çalışma ödemeleri süreklilik arz etmediği için dikkate alınmaz. Parça başı, akort, götürü veya yüzde usulü gibi ücretin sabit olmadığı durumlarda son bir yıl içinde ödenen ücretin çalışılan günlere bölünmesi suretiyle işçinin günlük ücreti hesaplanır.

**İşçiye, aynı kıdem süresi için birden fazla kıdem tazminatı ödemesi yapılmaz.**

## 3- KIDEM TAZMİNATININ TAVANI

Kıdem tazminatının yıllık tutarı, **Devlet Memurları Kanununa tabi en yüksek devlet memuruna (başbakanlık müsteşarıdır) T.C. Emekli Sandığı Kanunu hükümlerine göre bir hizmet yılı için ödenecek en yüksek emeklilik ikramiyesini geçemez.**

Kıdem tazminatı tam olarak ve zamanında ödenmezse, bu sebeple açılacak davada hakim, gecikme süresi için, **mevduata uygulanan en yüksek faizin ödenmesine karar verir.**

İş sözleşmesi sona eren işçinin **kıdem tazminatını talep hakkı 10 yıllık zaman aşımı süresine tabidir.**

## B. ÇALIŞMA BELGESİ VERİLMESİ

İşveren, işinden ayrılan işçiye, işinin çeşidinin ne olduğunu ve süresini gösteren bir belge vermek zorundadır. İşveren bu belgeyi vermemekte direnecek olursa veya bu belgede doğru olmayan bilgilere yer verilecek olursa, **işçi yahut işçiyi işe alan yeni işveren eski işverenden tazminat isteyebilir.** Uygulamada, çalışma belgesinin dışında "**bonservis**" ya da "**referans belgesi**" olarak adlandırılan bir belgenin de işveren tarafından verilmesi mümkündür.

İşveren, işçiden, işyerinden ayrılırken hiçbir alacağının kalmadığına dair "ibra" belgesi de almaktadır.



## SENDİKALARIN KURULMASI VE YÖNETİLMESİ

### I. SENDİKALARIN KURULMASI

#### KURULUŞ TÜRLERİ VE KURULMA KOŞULLARI

Anayasanın 51. maddesine göre, işçi ve işverenler, önceden izin almaksızın sendikalar ve üst kuruluşlar kurabilirler. 2821 sayılı Sendikalar Kanunu, Anayasanın bu hükmüne dayanarak **işçi ve işverenlerin yalnızca "sendika" ve üst kuruluşların da "konfederasyon" halinde örgütlenebilmelerine izin vermiştir.** Bu nedenle sendikal üst kuruluşlar "federasyon", "birlik" adı altında kurulamazlar.

#### SENDİKA

SK.m.2'ye göre, **işçilerin ve işverenlerin çalışma ilişkilerinde, ortak ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için meydana getirdikleri tüzel kişiliğe sahip kuruluşlara** sendika denilmektedir. .

#### a) İşçi sendikası

SK.m.3'e göre, işçi sendikaları **işkolu esasına** göre bir işkolunda ve **Türkiye çapında faaliyette bulunmak** amacı ile bu işkolundaki işyerlerinde çalışan işçiler tarafından kurulur.

Bu nedenle de, **yerel ve bölgesel düzeyde** sendika kurulamaz, Ayrıca, **meslek ve işyeri esasına göre** işçi sendikası da kurulamaz.

İşçi ve işveren sendikalarının kurulabileceği işkolları SK'nun 60. maddesinde **28 adet** olarak belirtilmiştir (Madencilik, Metal, İnşaat, Sağlık, Gıda sanayi vb. gibi) . Bu işkollarına giren işler ise **İşkolları Tüzüğünde** gösterilmiştir. Bir işkolunda birden çok işçi sendikası kurulabilir.

Bir işyerinin girdiği işkolunun saptanması **Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı** tarafından yapılır ve Bakanlık bu tespit kararını Resmi Gazetede yayımlar. **İşkolu tespit kararlarına Resmi Gazetede yayımından itibaren 15 gün içinde taraflarca iş mahkemesinde itiraz edilebilir.**

#### b) İşveren sendikası

SK.m.36 göre, işveren sendikaları, **işkolu esasına** göre bir işkolunda ve **Türkiye çapında faaliyette bulunmak** amacı ile bu işkolundaki işverenler tarafından kurulur.

İşçi sendikaları için yukarıda anlatılan bütün hususlar işveren sendikaları içinde geçerlidir.

#### c) Kamu görevlileri sendikaları

**1995 yılında** Anayasa'nın 53. maddesine bir fıkra eklenerek **kamu görevlilerine sendikalaşma hakkı tanınmıştır.** 25.06.2001 tarihli ve 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu ile işçi statüsü dışındaki kamu görevlilerine **işkoluna göre** sendikalaşma hakkı tanınmıştır.

### II. KONFEDERASYON

SK.m.2'ye göre, **değişik işkollarında en az 5 sendikanın** bir araya gelmesi suretiyle meydana getirdikleri tüzel kişiliğe sahip üst kuruluşlara konfederasyon denir. Bu tanım hem işçi hem de işveren sendikaları bakımından ortaktır.

### III. KURUCULUK KOŞULLARI

SK.m.5'e göre sendika kurucularında aranan nitelikler şunlardır:

1. **Türk vatandaşı olmak.**
2. **Medeni hakları kullanmaya ehil olmak** (*Kanunda belirtilmemiş olmamasına rağmen 18 yaşın bitirilmiş olması da şarttır*).
3. **Sendikaların kurulacağı işkolunda fiilen çalışır olmak.**
4. **Kamu hizmetlerinden mahrum edilmemiş bulunmak.**
5. **Türkçe okur-yazar olmak.**
6. **Zimmet, ihtilal, irtikap, rüşvet, dolandırıcılık, hırsızlık, sahtecilik, inancı kötüye kullanma, dolanlı iflas gibi yüz kızartıcı suçlar ile kaçakçılık suçlarından biriyle veya herhangi bir suçtan dolayı ağır hapis veya taksirli suçlar hariç toplam 1 yıl veya daha fazla hapis cezasına hüküm giymemiş bulunmak.**
7. **TCK'da belirtilen bazı suçlardan dolayı mahkum olmamak**

Ayrıca Dernekler Kanunu'na göre **en az 7 kişinin** bir araya gelmesi de gerekmektedir. SK'nda işçi ve işverenler arasında, kuruculuk koşulları yönünden herhangi bir ayırım yapılmamıştır. Ancak, işveren sendikası kurucusunun gerçek kişi olması halinde işverenin kendisi için, tüzel kişi olması halinde ise, tüzel kişiyi temsil eden gerçek kişi için **3. koşul** hariç diğer bütün koşullar aranacaktır.

### IV. KURULUŞ İŞLEMLERİ

Sendika ve konfederasyonların kurulması serbest ve isteğe bağlıdır. Yani, **herhangi bir makamdan önceden izin ya da ruhsat alınması gerekmez.** Devlet dahil hiç kimse bir sendikanın kurulması konusunda emir veremez, baskıda bulunamaz.

Ayrıca, işçi ve işverenler aynı iş kolunda, ayrı ayrı ve diledikleri sayıda kendi sendikalarını serbestçe kurabilirler.

Sendika veya konfederasyon kurulabilmesi için, **önce kurucular tarafından bir tüzük hazırlanması gerekir. Tüzük, yazılı olmalıdır.** Tüzüğün Anayasamızda belirtilen Cumhuriyetin niteliklerine ve demokratik esaslara aykırı olamaması gerekir. Tüzükte bulunması zorunlu hususlar SK.m7'de gösterilmiştir.

Daha sonra **tüzük**, sendika merkezinin bulunduğu ilin valiliğine makbuz karşılığında bir dilekçe ile verilir. **Tüzüğün valiliğe verilmesi ile birlikte sendika ve konfederasyon tüzel kişilik kazanır.**

Valilik yaptığı incelemede, tüzük ve belgelerde kanuna aykırılık tespit etse bile, sendikaların ya da konfederasyonların tüzel kişilik kazanmasına engel olamaz. Ancak bu durumda, **vali veya Maliye, Çalışma ve Sosyal Güvenlik ile İçişleri Bakanlıklarının her biri sendika veya konfederasyonun faaliyetinin durdurulması veya kapatılması için iş davalarına bakmakla görevli mahkemeye başvurabilir.**

Tüzel kişilik kazanıldıktan sonra kurucuların, tüzüğü ve sendikayı ilk genel kurul toplantısına kadar yönetmekle görevli kişilerin ad ve soyadlarını, meslek ve sanatlarını, ikametgahlarını Ankara, İstanbul ve İzmir'de yayımlanan ve ülke çapında dağıtılan **günlük birer gazetede 15 gün içinde ilan etmeleri gerekir.**

## V. SENDİKALARIN YÖNETİLMESİ

### SENDİKALARIN ORGANLARI

Sendika ve sendika şubeleri ile konfederasyonların **zorunlu organları genel kurul, yönetim kurulu, denetleme kurulu ve disiplin kuruludur.** Bu sayılanlar dışında kendileri gerekli görürse isteğe bağlı (ihtiyari) organlara bünyelerinde yer verebilirler. **İsteğe bağlı organlara örnek olarak, başkanlar kurulu, onur kurulu, temsilciler kurulu verilebilir.**

SK'na göre sendikaların iç örgütlerini diledikleri biçimde düzenleyebilme özgürlüğü olarak ifade edilen "kollektif sendika özgürlüğü" nün bir gereği olarak sayı ve nitelik sınırlaması yapılmaksızın ihtiyaca göre oluşturulabilen isteğe bağlı organlara, zorunlu organların görev, yetki ve sorumlulukları devredilemez. Ayrıca **isteğe bağlı organların görev ve yetkilerinin sendika tüzüğünde belirtilmesi de gereklidir.**

#### 1-Genel Kurul

Genel kurul, en üst zorunlu organdır. SK'nda 4 genel kurul türünden söz edilmektedir.

##### a) İşçi sendikası şubesi genel kurulu

İlke olarak, şubenin faaliyet alanına giren işyerlerinde çalışan bütün sendika üyeleri bu genel kurulun üyesidir ve toplantılara katılabilir.

Ancak işçi sendikası şubesinin faaliyet alanına giren işyerlerinde çalışan **sendikalı işçi sayısı 500'den çok ise şube genel kurulu delege esasına göre yapılır.** Çünkü bu durumda bütün üyelerin toplantıya katılması oldukça güçtür.

Yönetim kurulu ve denetleme kurulu üyeleri otomatikman kendi genel kurullarına delege olarak katılabilirler.

Şube genel kuruluna katılacak delege sayısı **100'den az, 150'den çok olmamak üzere** sendika tüzüğünde belirtilir. Delegeler üye işçiler tarafından serbest, eşit, gizli oy, açık sayım ve döküm esasına ve sendika tüzüğündeki hükümlere göre seçilir.

##### b) İşçi sendikası genel kurulu

Bu genel kurul; üyelerden, üye sayısının **1000'i aşması** durumunda ise **delegelerden** oluşur. Genel kurulun delege sayısı **250'den az, 500'den çok olmamak üzere** sendika tüzüğünde belirtilir.

##### c) İşveren sendikası genel kurulu

Bu genel kurul; üyelerden, üyenin tüzel kişi olması halinde ise, tüzel kişinin temsilcisinden oluşur. Üye ya da temsilci sayısının **1000'i aşması** halinde ise, genel kurul **delegelerden** oluşur. Genel kurulun delege sayısı, **500'den çok olmamak üzere** sendika tüzüğünde belirtilir.

##### d) İşçi ve işveren konfederasyonu genel kurulu

Bu genel kurul; üye sendikalarca seçilen **en çok 500 delegeden** oluşur. Üye sendikaların genel kurulda kaç delegeyle temsil edileceği ise konfederasyonun tüzüğünde belirtilir.

Sendika ve konfederasyon genel kurulları 3 değişik biçimde toplanabilir:

- **İlk genel kurul:** Tüzel kişiliğin kazanılmasından başlayarak **6 ay içinde** yapılır.
- **Olağan genel kurul:** **4 yılda** bir yapılır.
- **Olağanüstü genel kurul:** Yönetim kurulu veya denetleme kurulunun gerekli gördüğü hallerde ya da genel kurul üye veya delegelerinin **1/5'inin yazılı isteği** üzerine toplanır. Çağrı yönetim kurulu tarafından yapılır.

Genel kurulların toplantı yetersayısı, tüzükte daha yüksek bir sayı öngörülmemişse, üye veya delege tam sayısının **salt çoğunluğudur (yardan bir fazlasıdır)**, ilk toplantıda bu yetersayı sağlanamazsa, ikinci toplantı en çok **15 gün** sonraya bırakılır. Ancak ikinci toplantıya katılanların sayısı, üye ya da delege **tam sayısının 1/3'ünden az olamaz.** Her üye ya da delegenin genel kurulda bir oy hakkı bulunur.

SK'na göre Genel Kurulların başlıca görev ve yetkileri şunlardır:

Organların seçimi, tüzük değişikliği, yönetim ve denetleme kurulları raporlarının görüşülmesi, yönetim ve denetleme kurulunun ibrası, yönetim kurulunca hazırlanan bütçenin görüşülüp aynen veya değiştirilerek kabulü, gerekli taşınmaz malların satın alınması veya mevcut taşınmaz malların satılması hususunda yönetim kuruluna yetki verilmesi, konfederasyonlara üye olma veya üyelikten çekilme, şube açma, bu konuda yönetim kuruluna yetki verme, şubeleri birleştirme ve kapatma, aynı türden olmak şartıyla bir başka sendika veya konfederasyonla birleşme veya katılma, sendikayı feshetme.

## 2-Yönetim Kurulu

Yönetim kurulu; sendika, sendika şubesi ve konfederasyonların yürütme organıdır.

### a) Yönetim kurulunun görev ve yetkileri

1. Konfederasyon, sendika veya sendika şubesinin temsil edilmesi veya gerekli gördüğü hal ve konularda üyelerinden bir veya birkaçına yetki vermesi veya ilgilileri görevlendirmesi.
2. Konfederasyon, sendika veya sendika şubesinin kanunların ve tüzüğün verdiği yetki çerçevesinde yönetilmesi, gelir ve gider hesaplarına ilişkin işlemlerin yapılması ve gelecek döneme ait bütçenin hazırlanarak yapılacak genel kurula sunulması.
3. Genel kurul tarafından verilecek diğer görevlerin yapılması.

### b) Üye sayısı ve seçimi

Yönetim kurulu üyelerini genel kurul seçer. Sendika ve sendika şubeleri **yönetim kurulları en az 3, en çok 9 üyeden**, konfederasyonların **yönetim kurulları ise en az 5, en çok 29** üyeden oluşur.

İşçi sendikası veya konfederasyonlarının **genel kurul dışındaki zorunlu organlarına seçilebilmek için** adayların; SK'nun 5. maddesinde öngörülen koşullara ek olarak **en az 10 yıl fiilen çalışmış olması şarttır.**

Şube zorunlu organlarına seçilebilmek için ise SK'nun 5. maddesinde öngörülen koşulların sağlanmış olması gerekir.

Yönetim kurulu toplantı zamanı ve yetersayısının, üye tamsayısının salt çoğunluğunun altında kalmamak üzere tüzükte gösterilmesi zorunludur. Karar yetersayısı üyelerin salt çoğunluğudur.

## 3- Denetleme Kurulu

Denetleme kurulu, genel kurul tarafından seçilen **3 denetçiden oluşur.** Sendika şubelerinde 1 denetçi ile yetinilebilir.

Denetleme kurulu, yönetim kurulu faaliyetlerinin genel kurul kararlarına uygun olarak yapılıp yapılmadığını denetler ve idari ve mali denetleme yapar. Yönetim kurulundan genel kurulun olağanüstü toplantıya çağırılmasını ister. Denetleme raporu hazırlayıp ve genel kurula sunar.

## 4- Disiplin Kurulu

Disiplin kurulu **en az 3, en çok 5 üyeden** oluşur. Üyeler genel kurul tarafından seçilirler. Toplantılarının zamanı ve yetersayısı hakkında yönetim kuruluna ilişkin hükümler uygulanır.

Disiplin Kurulu, tüzük, amaç ve ilkelere aykırı hareket ettiği ileri sürülen üyeler hakkında soruşturma yapar. Üyelikten çıkarma dışındaki tüzüğünde gösterilen disiplin cezalarını verir.

## VI. SENDİKALARDA YÖNETİCİLİK VE TEMSİLCİLİK

### 1- Sendika Yöneticiliği

Sendikalar Kanunu'na göre **yönetim ve denetim kurulu üyeleri** yönetici niteliğini taşır. Yönetim ve denetim kurulu üyesi olmak, yönetici niteliğinin kazanılması için yeterlidir.

Yöneticiler göreve seçildikten sonra **3 ay içinde, kendilerinin, eşlerinin, velayetleri altındaki çocuklarının mal varlığı bildirimini notere vermek zorundadırlar.** Aksi takdirde yöneticilik sıfatları bildirim süresinin bitiminden itibaren **1 ay** geçmekle sona erer.

### 2- İşyeri Sendika Temsilciliği

Sendikalar, **işyerlerinde temsilcileri aracılığı ile temsil edilirler.** İşyeri sendika temsilcisi olabilmek için öncelikle temsilci tayin edilecek işyerinin işçisi olmak gerekir. Ayrıca, sendika kurucusu olmaya ilişkin SK.m.5'deki koşullara sahip olmak da gerekmektedir.

İşyeri sendika temsilcisini atama yetkisi, toplu iş sözleşmesi yapmak üzere yetkisi kesinleşen sendikaya aittir.

Yetkili sendika **işyerinde çalışan üyeleri arasında işyeri sendika temsilcisi tayin ederek 15 gün içinde kimliklerini işverene bildirir.** Atanılacak temsilci sayısı işyerinde çalışan tüm işçi sayısına göre belirlenir.

İşyerinde çalışan işçi sayısı;

**50ye kadar ise 1**

**57 - 100 arasında ise en çok 2**

**101 - 500 arasında ise en çok 3**

**501 - 1000 arasında ise en çok 4**

**1001 - 2000 arasında ise en çok 6**

**2000'den fazla ise 8 işyeri sendika temsilcisi atanabilecektir.**

Yetkili **sendikanın yetkisini kaybetmesiyle** temsilcinin de görevi sona erer. Ayrıca, temsilcinin sendika **üyeliğinin sona ermesi, görevden alınması**, ya da temsilcinin kendi isteğiyle **görevden ayrılması**, temsilcinin **başka bir işyerine geçmesi** durumunda da temsilcilik görevi sona erer.

İşyeri sendika temsilcilerinin, işyeri ile sınırlı kalmak koşuluyla işçilerin dileklerini dinlemek ve şikayetlerini çözmek, işçi ve işveren arasındaki işbirliği ile çalışma barışı ve çalışma ahengini devam ettirmek, işçilerin haklarını gözetmek, çalışma şartlarının uygulanmasına yardımcı olmak gibi görevleri vardır.

### 3-Sendika Yöneticiliği ve İşyeri Sendika Temsilciliğinin Güvencesi

#### a) Sendika yöneticiliğinin güvencesi

Sendika ve sendika şubeleri ile konfederasyonlarının yönetim kurullarında veya başkanlığında görev aldığı için kendi isteği ile çalıştığı işyerlerinden ayrılan işçiler, bu görevlerinin son bulması halinde ayrıldıkları işyerinde işe yeniden alınmalarını istedikleri takdirde, işveren talep tarihinden itibaren **en geç 1 ay içinde**, bu işçileri o andaki koşullarla eski işlerine veya eski işlerine uygun bir diğer işe, başka isteklilere göre öncelik tanıyarak almak zorundadır. **İşçi bu hakkını yöneticilik görevinin sona ermesinden başlayarak 3 ay içinde kullanabilir.**

Ancak, yönetim kurulundaki ve başkanlıktaki görevleri ile ilgili fiillerinden dolayı hüküm giymiş olanlar bu haktan yararlanamazlar. Ayrıca bu kişiler primlerini kendileri ödeyerek ayrıldıkları işyerlerindeki sigortalılık haklarını devam ettirebilirler.

#### b) İşyeri sendika temsilciliğinin güvencesi

İşyeri sendika temsilcisinin belirsiz süreli iş sözleşmesinin işveren tarafından feshinde 4857 sayılı İş Kanunu'nun ilgili hükümleri uygulanır (geçerli sebep bildirme, yargı yoluna başvurma vs...) . Temsilcinin iş sözleşmesinin sadece temsilcilik faaliyetlerinden dolayı feshedilmesi halinde, **en az 1 yıllık ücreti tutarında tazminata hükmedilir.**

Sendikalar Kanunu'na göre, işveren, sendika temsilcisinin hizmet akdini (iş sözleşmesini) , haklı bir sebep olmadıkça ve sebebini açık ve kesin bir şekilde belirlemedikçe feshedemez.

Böyle bir durumun ortaya çıkması halinde, fesih bildirimini tebliği tarihinden başlayarak **1 ay** içinde temsilcinin veya üyesi bulunduğu sendikanın İş Mahkemesinde **dava açma** hakkı vardır. Dava seri yargılama usulüne göre **2 ay** içinde sonuçlandırılır. **Mahkemenin kararı kesindir.**

Mahkeme feshi geçersiz sayarak temsilcinin **işine iade edilmesine karar verebilir.** Bu durumda, temsilcinin işinden çıkarıldığı tarihten başlamak üzere temsilcilik süresinin devamı süresince ücreti ve diğer bütün hakları işveren tarafından kendisine ödenmelidir.

Mahkeme temsilcinin işine iadesine karar verirse, temsilcinin **6 iş günü** içinde işyerine dönerek çalışmaya başlaması gerekecektir.

Mahkeme kararına karşın, 6 iş günlük süre içinde işçinin istemesine rağmen işveren temsilciyi çalıştırmak istemezse, yani işe başlatmazsa, bu takdirde de iş sözleşmesi ilişkisi devam edecek ve iş görmediği halde ücretinin ve diğer haklarının işverence **temsilcilik süresi boyunca** temsilciye ödenmesi gerekecektir.

Sendika temsilciliğinin bir diğer güvencesi de **işyeri ya da iş değişikliğinde işyeri sendika temsilcisinin rızasının alınması zorunluluğudur.** Bu bakımdan temsilcinin yazılı rızası olmadıkça işveren, iş şartlarında esaslı tarzda değişiklik yapamaz. Aksi halde değişiklik geçersiz sayılır.

#### SENDİKALARIN TUTACAKLARI DEFTER VE KAYITLAR

Üye kayıt defteri, karar defteri, gelen giden evrak kayıt defteri, zimmet defteri, gelir ve gider defterleri, demirbaş defteri, bilanço defteri, envanter ve kesin hesap defteri, aidat defteri, genel kurul karar defteri, denetleme kurulu karar defteri, disiplin kurulu karar defteri, yevmiye defteri, defteri kebir kanun gereği tutulmak zorundadır.

SK'na göre tutulması gerekli fişler ise, "üye kayıt fişi" ve "üye çıkış bildirimidir".

Sayılan bu defterlerin her olağan genel kurulu izleyen 15 gün içinde notere onaylatılması zorunludur. Ayrıca, bu defterler **10 yıl süreyle saklanmak zorundadır.**

#### SENDİKA ÜYELİĞİ VE GÜVENCESİ

##### A) SENDİKA ÜYELİĞİ - ÜYE OLMA HAKKI

###### İşçi Sendikasına Üye Olma Hakkı

İşçi sendikalarına üye olma, **SK'na göre işçi** sayılan kişilerin hakkıdır. SK'na göre işçi sayılan kişiler:

- İş sözleşmesine dayanarak çalışanlar:** İş Kanunları kapsamında iş sözleşmesine dayanarak çalışanlar dışında, **her türlü iş sözleşmesiyle çalışanlar** SK'na göre işçi sayılmaktadır. Bu nedenle, İş Kanunu kapsamı dışında kalan ve iş sözleşmesine dayanarak çalışanlar da işçi sendikasına üye olabilirler.
- Araç sahibi hariç, nakliye mukavelesine (taşıma sözleşmesine) göre esas itibariyle bedeni hizmet arzı suretiyle çalışmayı meslek edinmiş bulunanlar** (serbest hamallar)
- Neşir mukavelesine (yayın sözleşmesine) göre eserini naşire (yayıncıya) terk etmeyi meslek edinmiş bulunanlar** (serbest yazarlar)
- Adi şirket mukavelesine (sözleşmesine) göre ortaklık payı olarak esas itibariyle fiziki veya fikri emek arzı suretiyle bir işyerinde çalışanlar**
- Milli Savunma Bakanlığı ile Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığına bağlı işyerlerinde SK anlamında işçi olarak çalışanlar:** Örneğin, askeri dikimevleri, basımevleri, ordu evleri ve tersanelerde hizmet akdine bağlı olarak çalışan **siviller** (tornacı, terzi, garson vb.) işçi sendikalarına üye olabilirler.
- SK'na göre, **16 yaşını doldurmuş** olup da bu Kanuna göre işçi sayılanlar, işçi sendikalarına üye olabilirler. **16 yaşını doldurmamış olanlar kanuni temsilcilerinin yazılı izni** ile sendikaya üye olabilirler. Ancak bunlar sendika genel kurulunda oy kullanamazlar ve delege olamazlar.



### İşveren Sendikasına Üye Olma Hakkı

SK'nun işveren ve işveren vekili olarak tanımladığı kişiler, işveren sendikalarına üye olmak hakkına sahiptirler. Bu kişiler şunlardır:

- İşveren tanımına giren gerçek veya tüzel kişiler ve tüzel kişiliği olmayan kamu kuruluşları:** SK'da işçi tanımına bağlı olarak işveren kavramı da geniş tutulmuştur. Buna göre, **iş sözleşmesine dayanarak iş yaptırılan dışında**, nakliye, neşir, adi şirket mukavelesine göre iş yaptırılanlar da işveren olarak işveren sendikasına üye olma hakkına sahip olacaklardır.
- İşveren vekilleri:** SK'na göre, işveren sayılan gerçek veya tüzel kişiler ve tüzel kişiliği olmayan kamu kuruluşları adına **işletmenin bütününe sevk ve idareye yetkili olanlara** işveren vekili" denilir. İşveren vekilleri SK bakımından işveren sayılırlar ve ancak işveren sendikalarına üye olabilirler. Örneğin, bir otomobil fabrikasında fabrika müdürü, personel, pazarlama, finansman müdürü ya da şefleri ve ustabaşılar 4857 sayılı İK'na göre işveren vekili sayıldıkları halde, SK'na göre işveren vekili sayılmazlar. Ancak işletmenin bütününe sevk ve idare eden genel müdür SK'na göre işveren vekili sayılacak ve işveren sendikasına üye olabilecektir.
- Bir adi şirkette fiziki veya fikri emek arzı suretiyle ortak olanların dışındaki ortaklar**

## B) ÜYELİĞİN KAZANILMASI

### 1. İşçi Sendikası Üyeliğinin Kazanılması

#### a) Ayırt etme gücüne sahip ve ergin olmak

Ancak SK'nun getirdiği istisna gereği **16 yaşını doldurmuş olanlar** sendika üyesi olabilir. 16 yaşından küçük olanlar ise ancak kanuni temsilcilerinin yazılı izniyle sendika üyesi olabilirler.

#### b) Üye kayıt fişinin doldurulması

Üye kayıt fişi **5 nüsha** olarak doldurulup imzalanır ve **notere tasdik** ettirildikten sonra sendikaya verilir. Üyeliğin kesinleşmesinden sonra bir nüsha işçinin kendisine verilir. **Birer nüsha da 15 gün içinde Bakanlığa ve işyerinin bağlı bulunduğu Bölge Müdürlüğü'ne** gönderilmelidir.

#### c) Sendika yetkili organı tarafından üyeliğin kabulü

Üyelik için yapılan başvuru, sendika tarafından en çok **30 gün içinde reddedilmediği takdirde** üyelik istemi kabul edilmiş sayılır. Kendisine haklı bir sebep gösterilmeden üyeliği kabul edilmeyen işçi, bu kararın kendisine tebliğinden itibaren **30 gün içinde**, iş davalarına bakmakla görevli mahkemede **dava açma hakkına** sahiptir. Mahkemenin kararı kesindir.

### 2. İşveren Sendikası Üyeliğinin Kazanılması

#### a) İşveren sendikasına üye olma hakkını kullanmaya ehil olmak

İşveren sendikasına üye olacak gerçek kişilerin **ayırt etme gücüne sahip ve ergin olmaları:** Tüzel kişilerin ise zorunlu organlarını oluşturmuş olmaları gerekir.

#### b) Üye kayıt fişinin sendikaya verilmesi

**3 nüsha** üye kayıt fişi doldurulur ve sendikaya verilir. Kayıt fişlerinin **noter tasdikli** olmasına gerek yoktur. Bir nüshası sendikada kalır, birer nüsha da **15 gün içinde Bakanlığa ve Bölge Müdürlüğü'ne** gönderilir.

#### c) Sendika yetkili organı tarafından üyeliğin kabulü (İşçi sendikalarındaki esaslar burada da geçerlidir)

## C) ÜYELİKTEN DOĞAN HAK VE BORÇLAR

### 1. Üyelik Hakları

#### a) Sendikanın bütün faaliyetlerinden ve sağladığı menfaatlardan yararlanmak

Örneğin lokal, kooperatif, spor, eğlenme ve dinlenme tesislerinden üyeler **eşit olarak** yararlanır.

#### b) Sendikanın faaliyet ve yönetimine katılmak

Her üyenin sendikanın yönetim organlarında, denetim organlarında ve temsilciliklerinde görev alabilmek, genel kurula katılıp oy kullanmak, delege seçmek, sendikaların üst kuruluşlarına seçilmek gibi hakları vardır.

### 2. Üyelik Borçları

#### a) Sendika düzenine uymak

#### b) Yöneticilik ve temsilcilik görevlerinin tanıdığı yetkileri kötüye kullanmamak

#### c) Üyelik aidatını ödemek

Üyelik borçlarının en önemlilerinden biridir. Ödenecek aidat miktarı sendika tüzüğünde gösterilmiş olmalıdır. Ancak, işçi sendikasına işçinin ödeyeceği aylık üyelik aidatı tutarını **bir günlük çıplak ücretini geçemez**. İşverenin ödeyeceği üyelik aidatı tutarı da, **işyerinde işçilere ödediği bir günlük çıplak ücretleri toplamını geçemez**.

Aidat ödeme borcu sendika faaliyette bulunduğu sürece yerine getirilir. Sendikanın faaliyeti durduğu anda bu borç da ortadan kalkar. Aidatları elindeki listeye göre **işveren keser** ve sendikaya gönderir.

## D) ÜYE OLMA YASAĞI

**Askeri şahıslar**, yani subay ve astsubaylar, askeri memurlar ve erler, uzatmalı jandarma erleri, erbaşlar, askeri hudut ve gümrük muhafaza memurları sendikaya **üye olamazlar**. Ancak, Milli Savunma Bakanlığı ile Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığına bağlı işyerlerinde SK anlamında işçi olarak çalışanların üye olma hakları vardır.

## E) ÜYELİĞİN DEVAMI VE ASKIYA ALINMASI

### 1-Üyeliğin Devamı

Fiili çalışma durumunun söz konusu olmadığı bazı hallerde, sendika üyeliği ve üyelik sıfatı devam edebilir. Bu haller SK.m.24'de gösterilmiştir:

a) İşçi sendika veya konfederasyonlarının **yönetim, denetleme ve disiplin kurullarında** görev almalarından dolayı işyerinden ayrılan işçilerin bu göreve geldikleri anda sendikalardaki üyelik sıfatları devam eder.

b) Sendikalara üye olmak hakkına sahip olanlardan mevzuat gereğince bir işletme veya kurumun yönetim kurullarında veya benzeri kurullarında işveren, **işveren vekili ve işçi temsilcisi sıfatıyla bulunanların** da sendika üyeliği devam eder.

c) İşçi sendikası üyesi işçinin **geçici olarak işsiz kalması** veya sendikanın faaliyet alanı içinde kalmak şartı ile **başka bir işe geçmesi** sendika üyeliğini etkilemez.

### 2-Üyeliğin Askıya Alınması

SK'na göre, **askerliği meslek edinmemiş askeri şahısların** bu kanuna göre sahip oldukları hak ve yükümlülükler silah altında bulunduğu süre içinde askıda kalır.

## F) ÜYELİĞİN SONA ERMESİ

### 1-Üyeliğin Kendiliğinden Sona Ermesi

Sendika üyesi olabilmek için **gerekli koşulların kaybedilmesi** halinde sendika üyeliği kendiliğinden sona erer. Örneğin, işçi, işveren veya işveren vekili niteliğinin kaybedilmesi gibi.

Bağlı oldukları kanunla kurulu kurum veya sandıklardan **yaşlılık, emeklilik veya malullük aylığı veya toptan ödeme alarak işten ayrılan işçilerin** sendika üyeliği kendiliğinden sona erer. Çalışmaya devam edenler hakkında bu hüküm uygulanmaz. **İş kolunu değiştiren** işçilerin de sendika üyeliği sona erer.

Ayrıca sendika üyesi gerçek kişilerin **ölümü** veya **gaipliğine karar verilmesi** halinde, tüzel kişilerin ise feshi veya **infisahı** halinde sendika üyeliği kendiliğinden sona erer.

## 2-Üyelikten Çekilme

Üyelikten çekilmek isteyen kimse, bu isteğini **1 ay önceden sendikaya bildirmeli ve çekilme bildirimini noter huzurunda münferiden kimlik tespiti ve imzasının tasdiki suretiyle yaptırmalıdır**.

Yani, üyelikten çekilme **notere başvurma tarihinden itibaren 1 ay sonra geçerli olacaktır**. Çekilenin bu 1 aylık süre içinde başka bir sendikaya üye olması halinde yeni sendika üyeliği bu sürenin bitimi tarihinde kazanılmış sayılır. Bu 1 aylık süre boyunca üye sendikaya üyelik aidatını ödemeye devam edecek, üyelik haklarından da yararlanacaktır. **Üyelikten çekilme bildirimini birer örneği en geç 3 işgünü içinde ilgili işverene, ilgili sendikaya, Bölge Müdürlüğüne ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına gönderilir**.

## 3-Üyelikten Çıkarılma

Sendika üyeleri **sendika genel kurulu** tarafından, SK ve sendika tüzüğü hükümleri gereğince üyelikten çıkarılabilirler. Çıkarma kararı ilgilinin kendisine, çıkarılan işçi ise işverene, Bölge Müdürlüğüne ve Bakanlığa yazı ile bildirilir. **Çıkarma kararına karşı üye veya Bölge Müdürlüğü kararın bildirilmesinden itibaren 30 gün içinde iş davalarına bakmakla görevli mahkemeye itiraz edebilir**. Mahkeme **2 ay** içinde kesin olarak karar verir. Mahkeme kararı kesinleşinceye kadar üyelik devam eder.

## VII. KONFEDERASYON VE ULUSLARARASI KURULUŞLARA ÜYELİK, KATILMA VE BİRLEŞME

### A) SENDİKALARIN KONFEDERASYONLARA ÜYELİĞİ

Sendikaların konfederasyonlara üye olabilmeleri ve konfederasyonlardan çekilebilmeleri, **sendika genel kurulu kararına bağlıdır**. Bu karar genel kurul üye veya delege sayısının **salt çoğunluğu** ile alınır. Bu kararlar ilan ile gerçekleşir. Sendikalar aynı zamanda **yalnızca bir konfederasyona** üye olabilirler. Birden fazla konfederasyona üye olunması halinde ise tüm üyelikler geçersiz sayılır.

### B) ULUSLARARASI KURULUŞLARA ÜYELİK

Sendika ve konfederasyonlar SK.m.28'de belirtilen ilkelere uygun uluslararası kuruluşlara serbestçe üye olabilirler ve üyelikten çekilebilirler. İlgili sendika ve konfederasyon, **üye olduğu uluslararası kuruluşun tüzüğünü üye olduğu tarihi izleyen 15 gün içinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına gönderir**. Üyelikten ayrılma halinde de durum 15 gün içinde Bakanlığa bildirilir.

Üye olunan uluslararası kuruluşun tüzüğünün belirtilen ilkelere aykırı bulunduğu veya uluslararası kuruluşun bu ilkelere aykırı faaliyet gösterdiği veya bu ilkelere aykırı nitelik kazandığı saptanırsa, **Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı üyeliğinin iptali için sendika ve konfederasyon merkezinin bulunduğu iş mahkemesinde dava açar**.

### C) SENDİKA VE KONFEDERASYONLARA KATILMA VE BİRLEŞME

Katılma ve birleşme kararını **genel kurul salt çoğunlukla** alır. Katılan veya birleşen sendikalar ve konfederasyonlar tüzel kişiliklerini kaybederler. Ayrıca katılan ya da birleşen sendika veya konfederasyonların bütün hak, borç, yetki ve menfaatleri katıldıkları ya da birleştikleri sendika ya da konfederasyonlara kendiliğinden geçer. Katılan veya birleşen sendika ve konfederasyonların üyeleri, ayrıca bir işleme tabi tutulmaksızın katılan veya yeni meydana getirilen sendika veya konfederasyonun üyesi olurlar.

## VIII. SENDİKA ÜYELİĞİNİN GÜVENCESİ

### A) İŞE ALINMADA KORUNMA

SK'na göre, işçilerin işe alınmaları; belli bir sendikaya girmeleri veya girmemeleri veya belli bir sendikadaki üyeliği muhafaza veya üyelikten istifa etmeleri şartına bağlı tutulamaz. TİS'ne ve iş sözleşmelerine bu hükme aykırı kayıtlar konulamaz. Bu hükme aykırı hareket eden işverene, **asgari ücretin aylık brüt tutarının yarısından az olmamak üzere ağır para cezası verilir (idari para cezası)** Bu düzenleme ile işverenlerin sarı sendikalar kurdurması engellenmek istenmiştir. **Sarı sendika**, işverenlerin özgür sendikacılık ilkelerine aykırı bir şekilde kendi denetimleri altına alarak kurdukları sendikalara verilen addır.

### B) ÇALIŞMA SIRASINDA VE İŞE SON VERMEDE KORUNMA

SK'na göre işveren, iş sözleşmesinin devamı sırasında sendikalı-sendikasız işçiler arasında herhangi bir ayırım yapamaz. Ancak, ücret, ikramiye, prim ve paraya ilişkin sosyal yardım konularında TİS hükümleri saklıdır. İş sözleşmesi feshedilmiş olmasa bile, işveren sendikalı-sendikasız işçi ayırımı yaparsa, **işçiye 1 yıllık ücreti tutarından az olmamak kaydıyla sendikacılık tazminatı ödemek zorunda kalır.**

### C) SENDİKAL FAALİYETLERE KATILMADAN DOLAYI KORUNMA

SK'na göre, işçiler sendikaya üye olmaları veya olmamaları iş saatleri dışında veya işverenin rızası ile iş saatleri içinde, işçi sendika veya konfederasyonlarının faaliyetlerine katılmalarından dolayı işten çıkarılamaz veya herhangi bir nedenle farklı muameleye tabi tutulamazlar. Bu hükme aykırı hareket halinde, **işçinin 1 yıllık ücreti tutarından az olmamak üzere sendikacılık tazminatına hükmedilir.** Ancak, **30'dan az işçinin çalıştığı işyerlerinde çalışan, ya da kıdemi 6 aydan az olan bir sendikalı işçinin sendikal nedenlerle işten çıkarıldığı anlaşılırsa bile, işe iadesi mümkün olmayacak, kendisine sadece sendikacılık tazminatı ödenecektir.**

## IX. SENDİKALARIN FAALİYETLERİ, MALİ YAPISI DENETİMLERİ VE SON BULMALARİ

### SENDİKALARIN FAALİYETLERİ

#### A) SERBEST OLAN FAALİYETLER

##### 1-Çalışma Yaşamına İlişkin Faaliyetler

- TİS akdetmek.
- TİS uyuşmazlıklarında, ilgili makama, arabulucuya, hakem kurullarına, iş mahkemelerine ve diğer yargı organlarına başvurmak.
- Çalışma hayatından, mevzuattan, TİS'nden, örf ve adetten doğan hususlarda işçileri ve işverenleri temsilen veya yazılı başvuruları üzerine, nakliye, neşir veya adi şirket mukaveleleri ile hizmet akdinden doğan hakları ve sigorta haklarında üyelerini ve mirasçılarını temsilen davaya ve bu münasebetle açtığı davadan ötürü husumete ehil olmak.
- Grev ve lokavta karar vermek ve idare etmek.

##### 2-Sosyal Faaliyetler

- Çalıştırmayı doğuran hukuki ilişkilerde sosyal sigortalar, emeklilik ve benzeri hakların kullanılması ile ilgili olarak üyelerine ve mirasçılarına **adli yardımda** bulunmak.
- Kanun ve uluslararası andlaşma hükümlerine göre toplanan kurullara **temsilci göndermek.**
- İşçilerin veya işverenlerin mesleki bilgilerini arttıracak, milli tasarruf ve yatırımın gelişmesine, reel verimliliğin artmasına hizmet edecek **kurs ve konferanslar tertiplemek**, sağlık ve spor tesisleri, kütüphane kurmak.
- Herhangi bir bağışta bulunmamak kaydıyla evlenme, doğum, hastalık, ihtiyarlık, ölüm, işsizlik gibi hallerde yardım ve eğitim amacıyla **sandıklar** kurulmasına yardımcı olmak ve nakit mevcudunun **%5'inden fazla olmamak** kaydıyla bu sandıklara **kredi vermek.**
- Herhangi bir bağışta bulunmamak kaydıyla üyeleri için **kooperatifler** kurulmasına yardım etmek ve nakit mevcudunun **%10'undan fazla olmamak** kaydıyla bu kooperatiflere **kredi vermek.**
- Üyelerinin mesleki eğitim, bilgi ve tecrübelerini yükseltmek için çalışmak ve mesleki eğitim tesisleri kurmak.
- Nakit mevcudunun **%40'ından fazla olmamak** kaydıyla sınıai ve iktisadi teşebbüslere **yatırımlar yapmak.**
- Grev ve lokavt sırasında üyelerine yardım etmek.
- Çevre sorunları gibi sosyal sorunlara yönelik sosyal faaliyetlerde bulunmak.

Sendikaların en önemli faaliyetleri **toplular iş sözleşmesi yapmaktır.**

## B) YASAK OLAN FAALİYETLER

### 1-Temel Yasaklar

Sendika ve konfederasyonlar, T.C. Anayasasının 14. maddesindeki yasaklara aykırı hareket edemezler, yönetim ve işleyişleri Anayasa'da belirtilen **Cumhuriyetin niteliklerine ve demokratik esaslara aykırı olamaz.**

SK'na göre sendika ve konfederasyonlar **amaçları dışında faaliyette** bulunamazlar. Siyasi partilerin **adı, amblem, rumuz ve işaretlerini kullanamazlar.** Ancak, işçi ve işveren sendikaları üyeleri ile sendika ve konfederasyon organlarında görev alan gerçek kişilerin seçimlerde bir **siyasi partiden ya da bağımsız olarak aday olmaları mümkündür.** Aday olan sendika ve konfederasyon yöneticilerinin sendika veya konfederasyon organlarındaki görevleri **adaylık süresince askıda kalır.**

### 2-İşçi ve İşveren İlişkilerindeki Yasaklar

Bir işçi sendika ve konfederasyonunu, bir işverenin veya işveren kuruluşunun kontrolüne tabi tutmak veya bunların nüfuzu altında işçi sendika veya konfederasyonu kurulmasını teşvik ve tahrik etmek yasaktır. Bu hükmün amacı sarı sendikacılığın önlenmesidir.

### 3-Diğer Yasak Faaliyetler

Sendika ve konfederasyonlar **ticari faaliyette bulunamazlar.** Ancak, temel (asli) amaçlarının gerçekleşmesine yardım etmek üzere, nakit mevcutlarının %40'ından çok olmamak koşulu ile sanayi ve iktisadi teşebbüslere yatırımlar yapabilirler. Ayrıca üyelerinin yararını gözeterek kurabilecekleri spor, sağlık tesisleri, basımevi, kitaplık vb. birimlerin işletilmesinden kâr elde edebilmeleri de mümkündür.

## SENDİKALARIN MALİ YAPISI

### A) SENDİKALARIN GELİRLERİ

**1-Üyelerinden Alacakları Üyelik Aidatı İle TİSGLK'nda Belirtilen Dayanışma Aidatı**

#### a) Üyelik aidatı

Sendika ve konfederasyonlara üyelerince ödenecek üyelik aidatları miktarı kuruluşların tüzüğünde belirtilir. Bununla beraber, işçi sendikasına işçinin ödeyeceği aylık üyelik aidatının tutarı, **bir günlük çıplak ücretini geçemez.**

İşveren sendikasına işverenin ödeyeceği aylık üyelik aidatı tutarı ise, işyerinde işçilere ödenen **bir günlük çıplak ücret toplamını geçemez.**

Üyelik aidatı dışında, üyelerden başkaca bir aidat alınabileceğine ilişkin sendikanın tüzüğüne hüküm konulamaz.

#### b) Dayanışma aidatı

Yapılan bir TİS'nden, ancak o sözleşmeye taraf işçi sendikaları üyeleri yararlanır. Ancak, TİS'nin imzası sırasında; **taraf işçi sendikasına üye bulunmayanlar, sonradan işyerine girip de üye olmayanlar,** imza

tarihinde **taraf işçi sendikalarına üye olup da ayrılanlar ya da çıkarılanların,** bu sözleşmeden yararlanabilmeleri için, taraf işçi sendikasına **dayanışma aidatı** ödemeleri gerekmektedir.

Sendikaya dayanışma aidatı ödeyen herkes, sendikanın onayı aranmaksızın bu haktan yararlanır. Dayanışma aidatının miktarı ise **üyelik aidatının 2/3'ü** kadardır.

**2-SK'na Göre Yapabilecekleri Faaliyetler İle Eğlence, Konser Gibi Faaliyetlerden Sağlanacak Gelirler**

### 3-Bağışlar

Devlet, **kamu kurum ve kuruluşları, siyasi partiler** sendika ve konfederasyonlara maddi yardım ve bağışta bulunamazlar, sendika ve konfederasyonlar da bu gibi yardım ve bağışları kabul edemezler.

Sendika ve konfederasyonlar; kendilerinin veya Türkiye Cumhuriyetinin üyesi bulunduğu uluslararası kuruluşlardan başka **dış kaynaklardan Bakanlar Kurulundan izin almadıkça yardım ve bağış kabul edemezler.**

İşçi sendika ve konfederasyonları, işverenlerden, işveren kuruluşlarından; işveren sendika ve konfederasyonları da işçi sendika ve konfederasyonlarından ve işçilerden; işçi ve işveren sendika ve konfederasyonları esnaf ve küçük sanatkârlar kuruluşlarından, derneklerden, kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarından ve vakıflardan yardım ve bağış alamazlar.

**4-Mal Varlığı Gelirleri, Mal Varlığı Değerlerinin Devir, Temlik ve Satışlarından Doğan Kazançlar**

Sendika ve konfederasyonlar amaç ve görevlerinin gerektirdiği taşınır ve taşınmaz mallara sahip olabilirler. Sendika ve konfederasyonlar; elde ettikleri tüm nakdi gelirlerini **bankaya yatırmak zorundadırlar.** Zorunlu giderler için kasalarında tutacakları nakit mevcudu tüzüklerinde gösterilir.

### B) SENDİKALARIN GİDERLERİ

Sendika ve konfederasyonlar, gelirlerini SK'nda ve tüzüklerinde gösterilen faaliyetleri dışında kullanamazlar veya bağışlayamazlar.

Sendika ve konfederasyonlar, üyeleri ile çalıştırdıkları kişiler dahil **hiç kimseye borç veremezler.** Ancak nakit gelirlerinin **%5'ini aşmamak** koşuluyla **sosyal amaçlı harcamaya genel kurul kararıyla** yönetim kurullarını yetkilendirebilirler.

Sendika ve konfederasyonlar, gelirlerinin **en az %10'unu** üyelerinin mesleki bilgi ve tecrübelerini arttırmak için kullanmak zorundadırlar.

Konfederasyonlar ile sendikaların ve şubelerinin yönetim kurulu üyeleri ile başkanlarına verilecek ücretler ile her türlü **ödenek, yolluk ve tazminatlar genel kurul tarafından saptanır.**



**SENDİKALARIN DENETİMLERİ****A) İÇ DENETİM**

Sendikal kuruluşun kendi üyeleri veya organları tarafından denetlenmesidir. Sendika ve konfederasyonlarda denetleme yetkisi **genel kurula** aittir. Genel kurul bu yetkisini **denetleme kurulu** veya **denetçiler** aracılığıyla yerine getirir.

Denetim kurulları veya **denetçiler idari ve mali denetimde** bulunurlar. Bilanço ve hesapların ilgili dönemi izleyen **3 ay** içinde **Bakanlığa** gönderilmesi gerekir.

**B) DIŞ DENETİM**

SK'nda bu konuda bir hüküm yoktur. Ancak SK.m.63'e göre, bu kanunda hüküm bulunmayan hallerde Medeni Kanun ve Dernekler Kanununun bu kanuna aykırı olmayan hükümleri uygulanır. Bu nedenle Dernekler Kanunu m.48'de öngörülen "**Genel Güvenlik Denetimi**" sendikalara da uygulanacaktır. Bu hükmeye göre, **kolluk kuvvetleri kamu düzeninin korunması veya suç işlenmesinin önlenmesi nedenlerinden birine bağlı olarak hakim kararıyla ya da gecikmesinden sakınca bulunan hallerde mülki idare amirinin yazılı izniyle dernek ve eklentilerine girebilir, arama yapabilir ve buradaki eşyalara el koyabilirler.**

Ayrıca Anayasanın 108. maddesine göre, **Devlet Denetleme Kurulu** ve **Başbakanlık** tarafından yapılan denetlemeyi dış denetime örnek olarak gösterebiliriz.

**SENDİKALARIN FAALİYETLERİNİN****DURDURULMASI VE SONA ERMESİ****A) SENDİKAL FAALİYETLERİN DURDURULMASI**

Sendika ve konfederasyonların faaliyetleri, SK'nda gösterilen nedenlerin varlığı halinde **belli bir süre için ancak mahkeme kararı ile durdurulabilir**. Bu nedenler şunlardır:

**1-Tüzük ve Belgelerin Kanuna Aykırı Olması veya Eksik Bulunması**

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, İçişleri Bakanlığı ile ilgili valilikçe başvurulması halinde görevli iş mahkemesi, gerekli gördüğü takdirde kurucuları da dinleyerek **3 işgünü** içinde sendika veya konfederasyonların faaliyetlerinin durdurulmasına karar verebilir. Mahkeme, kanuna aykırılığın ve eksikliğin giderilmesi için **60 günü aşmayan bir süre verir**. Tüzük ve belgeler kanuna uygun hale getirilmezse mahkeme kapatma kararı verir.

**2-Tüzük Değişikliği İşlemlerinde Kanuna Aykırılık Bulunması****3-Dış Kaynaklardan İzinsiz Yardım ve Bağış Alınması**

Bu durumda Çalışma Bakanlığının başvurusu üzerine, sendika veya konfederasyonun faaliyetini **3 aydan 6 aya**

**kadar** durdurur ve alınan yardım ve bağışlar hazineye intikal ettirilir.

**4-Yasaklanmış Kişilere Görev Verilmesi**

SK.m.5'de sayılan suçlardan hüküm giymiş bulunan kişilere zorunlu organların birinde görev verildiğini tespit eden valilik veya Çalışma Bakanlığı, bu kişinin görevine son verilmesini ilgili sendika veya konfederasyona bildirilir. Bildirimi izleyen **5 işgünü** içinde ilgilinin görevine son verilmezse, sendika veya konfederasyonun faaliyetini iş mahkemesi **6 aydan 1 yıla kadar durdurur**.

**5-Sendika ve Konfederasyonların Kapatılmasına İlişkin Açılan Davalarda Yargılamanın Her Aşamasında Talep Üzerine veya Resen Faaliyetlerinin Durdurulmasına karar verilebilir.**

Faaliyetleri durdurulan sendikal kuruluşlar, herhangi bir faaliyette bulunmamakla birlikte varlıklarını korurlar. Mallarının idaresi ve menfaatlerinin korunması ve durdurma süresi sonunda yeniden faaliyete geçebilmesi için genel kurul yapılması Medeni Kanun hükümleri gereğince tayin olunacak **1 veya 3 kayyım** tarafından sağlanır.

Yeniden faaliyete geçebilmeleri için, **mahkeme kararıyla faaliyetin durdurulması kararının** kaldırılması gerekir. Mahkeme tarafından faaliyetin durdurulması kararı ortadan kaldırılıp yeniden faaliyete geçilince kayyımların görevleri de sona erer.

**B) SENDİKALARIN SONA ERMESİ****1-Kendiliğinden Sona Erme (İnfisah)**

SK'nda bu konuda herhangi bir özel hüküm olmadığı için Medeni Kanun (MK) ve Dernekler Kanunu (DK) hükümlerinden faydalanmak gerekecektir.

DK'na göre, **sendika ve konfederasyonun borçlarını ödeyemeyecek derecede yoksullaşması (acze düşmesi), yönetim kurulunun tüzük gereğince kurulamaz hale gelmesi ve genel kurulun toplantı yeter sayısının sağlanamaması** sebebiyle üst üste iki kez olağan şekilde toplanamaması hallerinde sendika ve konfederasyon herhangi bir kişi veya kuruluşun iradesine gerek kalmaksızın kendiliğinden sona erer (dağılır) .

**2-Dağıtma (Fesih)**

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

**a) Kuruluş kararı ile fesih**

Sendika ve konfederasyonlar her zaman **genel kurulunun** alacakları karar ile kendilerini feshedebilirler. Fesih kararının alınabilmesi için **üye ya da delegelerin 2/3'ünün toplantıda hazır bulunması** gerekir. Bu durumda karar yetersayı **salt çoğunluktur**. İlk toplantıda bu yetersayıya ulaşılamazsa ikinci toplantı **üye ya da delegelerin 1/3'ünün katılımı ile yapılır**. İkinci toplantıda karar yetersayı **toplantıya katılanların 2/3'üdür**.

**b) Mahkeme kararı ile kapatma**

- 1) Sendika ve konfederasyonların kuruluşu sırasında tüzük ve belgelerinin kanuna aykırılığı ya da eksikliği halinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, İçişleri Bakanlığı ve ilgili valiliğin başvurusuyla görevli İş Mahkemesince faaliyetin durdurulmasına karar verilmesi ve **60 günü aşmayan bir süre verilmesi üzerine**, süre sonunda tüzük ve belgeler kanuna uygun hale getirilmemişse, mahkeme sendika ve konfederasyonun kapatılmasına karar verir.
- 2) Tüzüklerde yapılan değişikliğin kanuna aykırı nitelik taşıması halinde de mahkemece verilen süre içinde aykırılık giderilmezse, sendika ve konfederasyonun kapatılması yoluna gidilir.
- 3) Sendika ve konfederasyonun tüzel kişilik kazanmasından başlayarak 6 ay içinde ilk genel kurul toplantısı yapılmazsa mahkemece sendikanın feshine karar verilir.
- 4) Olağan genel kurul tüzükte belirtilen süre içinde toplanmazsa yahut kanunen kurulması gereken zorunlu organların seçimi yapılmazsa mahkemece sendikanın feshine karar verilir.
- 5) Sendika ve konfederasyonun amacı kanuna ve genel ahlaka aykırı bir hal alırsa, savcılığın yahut bir ilgilinin istemi üzerine mahkemece feshe karar verilir.
- 6) Diğer yandan Terörle Mücadele Kanunu'na göre de sendika ve konfederasyonlar, teröre destek oldukları tespit edildiği takdirde, mahkeme kararı ile kapatılabilir ve mal varlıkları müsadere edilebilir.

Hangi biçimde sona ererse ersin, sendika ve konfederasyonların **tasfiyesi** ve tasfiye sonucu sendikal kuruluşun geriye bir malvarlığı kalmışsa, o mal varlığının **tahsisi** gerekir.

**Tasfiye, tüzel kişiliği sona erecek sendika ya da konfederasyonun mal varlığının aktif ve pasifiyle tespiti ve hukuki ilişkilerinin kesilmesidir.** Tasfiye işlemleri derneklerde olduğu gibi **Ticaret Kanunu** hükümlerine göre, tasfiyeye memur kişiler tarafından yürütülür.

Sendikalar Kanununa göre, feshedilen veya infisah eden sendikaların mal varlıkları **tüzük** ya da feshe karar veren **genel kurul kararı** ile bu kanuna göre kurulmuş aynı nitelikteki bir **sendika** ya da **konfederasyona bırakılmamışsa**, üyesi bulunduğu **konfederasyona devredilir**.

Ancak, devir konfederasyonca kabul edilmediği takdirde; feshedilen veya infisah eden sendika konfederasyon üyesi değilse, tasfiye sonucunda kalacak paralar **Türkiye İş Kurumunca belirlenecek milli bankalardan birine yatırılır** ve mallar bu kuruma maledilir.

Feshedilen veya infisah eden **konfederasyon ise** ve malların devri ile ilgili genel kurul kararı veya tüzükte bir hüküm yoksa tasfiye sonucunda kalacak paralar **Türkiye**

**İş Kurumunca belirlenecek milli bankalardan birine yatırılır** ve mallar bu kuruma maledilir.

Sendika veya konfederasyonlar **mahkeme kararı ile kapatılmışsa** tasfiye sonucu kalacak paralar, **Türkiye İş Kurumunca belirlenecek milli bankalardan birine yatırılır** ve mallar bu kuruma maledilir.

Bu para ve mallar işçileri mesleğe yöneltmek, işçilerin mesleki eğitimi ve rehabilitasyonu hizmetleri dışında kullanılamaz. Paralar üyeler arasında dağıtılamaz.

## TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN YAPILMASI HÜKÜMLERİ VE UYGULAMA ALANI

### I. TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN TANIMI

TİS, hizmet akdinin (iş sözleşmesinin) yapılması, muhtevası (içeriği) ve sona ermesi ile ilgili hususları düzenlemek üzere işçi sendikası ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren arasında yapılan yazılı bir sözleşmedir.

TİS yazılı yapılmak zorundadır. TİS, 1 yıldan az 3 yıldan fazla süreli olamaz. Ancak faaliyetleri 1 yıldan az süren işlerde, durumun gereği olarak süresi 1 yıldan kısa TİS yapılabilir.

### II. TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN İÇERİĞİ

TİS'de yer alan hükümler iki ayrı grupta incelenebilir.

- A) TİS'in normatif düzenleyici hükümleri
- B) TİS'in borç doğuran hükümleri

#### A) TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN NORMATİF (DÜZENLEYİCİ) HÜKÜMLERİ

TİS ilke olarak iş sözleşmesinin yapılması, içeriği ve sona ermesine ilişkin hususları düzenlemek üzere yapılır. Bunlar TİS'nin normatif hükümleridir. **Bu hususların TİS'nde bulunması yani düzenlenmesi zorunludur.**

Normatif hükümlere, kanundaki oranın üstünde özürlü işçi çalıştırılmasına ve kanunda öngörülenden daha fazla gün üzerinden kıdem tazminatı ödenmesine, fesih bildirim sürelerinin kanunda belirtilen sürelerin üzerine çıkarılmasına ilişkin hükümleri örnek olarak gösterebiliriz. Ücret, fazla çalışma, prim, ikramiye, sosyal yardımlar, izinler, çalışma süreleri ile ilgili hükümler de normatif hükümlerdir. Ayrıca işyerine işçi alımında daha önceden o işyerinde çalışıp ayrılanlara öncelik verme, bildirimsiz fesih öncesinde disiplin kurulu kararı istenmesi gibi hükümler de normatif hükümlerdir.

### B) TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN BORÇ DOĞURAN HÜKÜMLERİ

Toplu iş sözleşmelerinde, tarafların karşılıklı hak ve borçlarını, sözleşmenin uygulanmasını ve denetimini, uyuşmazlıkların çözümünde başvurulabilecek yolları düzenleyen hükümlere denir. **Bu hükümler toplu iş sözleşmelerinin zorunlu hükümleri değildir**, sadece taraf işçi sendikası ile taraf işveren ya da işveren sendikasını bağlar.

Sendika temsilcilerine oda tahsisi, sendika duyurularının nasıl yapılacağına kararlaştırılması, izin ve disiplin kurullarının oluşturulması, uyuşmazlık halinde uzlaştırma kurulları oluşturulması veya özel hakeme başvurulması konularına ilişkin hükümler borç doğuran hükümlere örnektir.

### III. TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN TÜRLERİ

İki tür TİS vardır.

- A) İşyeri ya da işyerlerini kapsayan TİS'ler
- B) İşletme TİS'i

#### A) İŞYERİ VEYA İŞYERLERİNİ KAPSAYAN TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ

Bir toplu iş sözleşmesi, aynı işkolundaki bir ya da birden çok işyerini kapsayabilir. Bir işkolunda tek bir işyeri için TİS yapılabilir. Buna **işyeri toplu iş sözleşmesi** denir.

İşçi sendikası, birden çok işverene ait işyerleri için, bunların işverenlerinin üyesi oldukları işveren sendikası ile tek bir toplu iş sözleşmesi yapabilir. Bu tür **TİS'ler'e grup toplu iş sözleşmesi** denir.

#### B) İŞLETME TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ

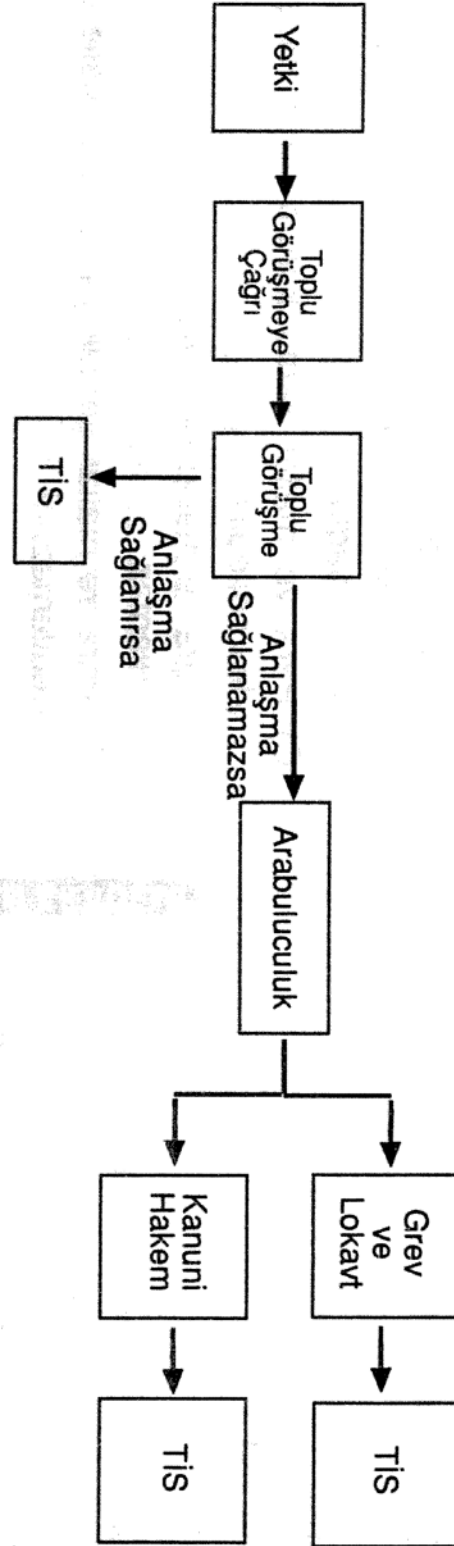
Bir gerçek veya tüzel kişiye yahut bir kamu kurum ve kuruluşuna ait, aynı işkolunda birden çok işyerine sahip bir işletmede ancak bir TİS yapılabilir. Bu sözleşmeye **işletme toplu iş sözleşmesi** denir.

Burada dikkat edilmesi gereken nokta, aynı işverene ait birden çok işyerinin aynı işkolunda faaliyet göstermesidir.

Kamu kurum ve kuruluşlarına ait müessese ve işyerleri ayrı tüzel kişiliğe sahip olsalar dahi bu kurum ve kuruluşlar için tek bir toplu iş sözleşmesi yapılabilir.

İşletme TİS'i 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 temyizi halinde sonuç Yargıtay tarafından 15 gün içinde kesinleştirilir.**

### IV. TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN YAPILMASI



## V. TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ EHLİYETİ VE YETKİSİ

### 1-Toplu İş Sözleşmesi Yapma Ehliyeti

TİS yapma ehliyeti işçi tarafı olarak, **işçi sendikalarına** tanınmıştır. İşveren tarafı olarak da, işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren TİS yapma ehliyetine sahiptir.

Sendika üyesi olan işverenlerin bireysel olarak TİS yapabileme ehliyetleri yoktur. Konfederasyonlar da TİS yapma ehliyetine sahip değildir.

### 2-Toplu İş Sözleşmesi Yapma Yetkisi

Bir işçi sendikasının TİS yapma yetkisini elde etmesi 2 koşulun gerçekleşmesine bağlıdır.

- 1) işçi sendikasının, kurulu bulunduğu **işkolunda çalışan işçilerin en az %10'unu üye bulundurmasıdır** (tarım ve ormancılık, avcılık ve balıkçılık işkolu hariç olmak üzere)
- 2) İşçi sendikasının TİS kapsamına girecek **işyeri ve işyerlerinin her birinde çalışan işçilerin yarıdan fazlasının kendi üyesi olmasıdır**.

Birinci koşulun sağlanıp sağlanmadığı ise Bakanlıkça her yıl Ocak ve Temmuz aylarında yayınlanan istatistikler yoluyla belirlenmektedir. **Yayımlanan istatistiklere 15 gün içinde Ankara İş Mahkemesine itiraz edilmezse istatistikler kesinleşir. Mahkeme 15 gün içinde itirazları karara bağlar.**

İşletme toplu iş sözleşmesi için işverenin aynı işkolundaki işyerleri bir bütün olarak alınıp, yarıdan fazla çoğunluk buna göre hesaplanacaktır.

İşveren bakımından herhangi bir baraj ve çoğunluk aranmaz.

TİS yapılmak istenen işyerinde, **yürürlükte bir TİS yoksa yetki işlemlerine her zaman başlanabilir**. Ancak yürürlükte **bir TİS varsa**, yeni TİS için yetki işlemlerine yürürlükteki TİS'nin bitiminden önceki **120 gün içinde başlanabilir**.

### Yetki tespitinin yapılması

Yetki tespiti **Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından yapılır**.

TİS yapmak isteyen işçi sendikası Bakanlığa başvurarak yetkili olduğunun tespitini ve kendisine buna ilişkin bir belge verilmesini talep eder. Bakanlık kendisinde bulunan kayıtlara göre başvuruda bulunan sendikanın yukarıda bahsedilen 2 koşula sahip olup olmadığını inceler. Başvuru tarihinden itibaren **6 gün içinde bu inceleme tamamlanmalıdır**. İnceleme sonucunda sendikanın gerekli koşulları sağladığı anlaşılırsa, Bakanlık aynı süre içinde durumu, **o iş kolunda kurulu işçi sendikaları** ile taraf olacak **işveren sendikasına** veya **sendika üyesi olmayan işverene** bildirir.

İşveren veya işveren sendikasının başvurusu halinde ise Bakanlık tespit edilen yetkili işçi sendikasının isim ve adresini, işkolundaki ve o işyerindeki işçi sayısı ile bu

sendikanın işkolunda ve o işyerindeki üye sayısını, işkolunda kurulu işçi sendikalarına ve talepte bulunan işveren sendikasına veya sendika üyesi olmayan işverene **başvurunun alındığı tarihten itibaren 6 işgünü içinde bildirir**.

### Yetki itirazı

İlgililer Bakanlığın tespit yazısına, yazının kendilerine tebliğ edildiği tarihten itibaren **6 işgünü içinde** işyerinin bağlı olduğu **Bölge Müdürlüğünün bağlı bulunduğu İş Mahkemesine** itiraz edebilirler. TİS **birden fazla bölge müdürlüğünün yetki alanına giren işyerlerini** kapsadığı hallerde **itiraz Ankara'daki iş mahkemesine yapılır**.

**İşletme toplu iş sözleşmesi için itiraz**, işletme merkezinin bulunduğu yerdeki **iş mahkemesine yapılır**.

Ancak, kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin %10'unu temsil edemeyen sendika yetki itirazında bulunamaz.

Tespit yazısına 6 işgünü içinde itiraz edilmemişse veya yapılan itiraz reddedilmişse, sendikaya Bakanlık tarafından bir **"yetki belgesi"** verilir.

Yetki belgesi alınmadan bir TİS yapılacak olursa, hükümsüzlük durumunun Bakanlıkça tespitinden itibaren 45 gün içinde ilgililerce veya Bakanlık tarafından dava yoluyla ileri sürülebilir.

## VI. TOPLU GÖRÜŞMEYE ÇAĞRI VE TOPLU GÖRÜŞME

TİS yapma sürecinde **"yetki tespiti"**nden sonraki aşama **"toplular görüşme"** aşamasıdır.

### 1-Çağrı

Tespit yazısını alan işveren sendikası veya işveren ya da yetki belgesini alan işçi sendikası, **15 gün içinde** karşı tarafı toplu görüşmeye çağırır. **15 gün içinde çağrı yapılmazsa yetki belgesinin ya da tespit yazısının hükmü kalmaz**.

Yetki tespiti için Bakanlığa başvuran taraf çağrı ile yükümlüdür.

### 2-Toplu Görüşme

Çağrının karşı tarafa tebliğinden başlayarak **6 işgünü** içinde taraflar toplu görüşmenin yer, gün ve saatini aralarında anlaşarak saptarlar ve görevli makama yazı ile bildirirler. Bu konuda **anlaşamazlarsa, taraflardan biri 3 işgünü içinde** görevli makama başvurarak durumu bildirir. Bunun üzerine görevli makam toplantının yer, gün ve saatini başvuru tarihinden başlayarak 6 işgünü içinde belirleyerek, taraflara bildirilir. Taraflar buna uymak zorundadır.

Çağrı tarihinden başlayarak **30 gün içinde, toplu görüşmeye çağrıyı yapan taraf gelmez ve toplantıya başlanamazsa, çağrı yapan tarafın yetkisi düşer**.



**VII. TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN İMZALANMASI**

Toplu görüşme sırasında taraflar her toplantı sonrasında bir tutanak düzenlerler.

60 günlük toplu görüşme süresi içinde taraflar anlaşılırsa TİS ortaya çıkar. Anlaşma metni 5 nüsha olarak düzenlenir ve taraflarca imzalanır.

Birer nüsha taraflarda kalır. 3 nüsha çağrısı yapan tarafça görevli makama gönderilir. Bir nüsha görevli makamda kalır. Görevli makam 2 nüshayı Bakanlığa gönderir. Bakanlık 1 nüshayı kendisinde saklar, 1 nüshayı da Devlet İstatistikler Enstitüsüne yollar.

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

**VIII. TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN HÜKMÜ****Toplu İş Sözleşmelerinin İş Sözleşmeleri Karşısındaki Hükümü**

- ✓ 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 sözleşmelerinde** bulunan ve toplu iş sözleşmesine aykırı olan hükümlerin **yerini toplu iş sözleşmesi hükümleri alır**.
- ✓ İş sözleşmelerinde **düzenlenmemiş** konularda, TİS'de hüküm varsa, **TİS hükümleri doğrudan doğruya uygulanır**.
- ✓ TİS'de **iş sözleşmelerine aykırı hükümler bulunması halinde**, iş sözleşmesinin **işçi lehine olan hükümleri** uygulanır (işçiye yararlılık ilkesi) .

**IX. SONA EREN TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN HÜKMÜ**

Her ne sebeple olursa olsun, sona eren TİS'nin iş sözleşmesine ilişkin hükümleri, yenisi yürürlüğe girinceye kadar, **iş sözleşmesi hükmü olarak devam eder**, TİS'nin normatif hükümleri, TİS sona erdikten sonra bile etkisini sürdürecektir, Borç doğrucu nitelikteki hükümler ise, TİS ile birlikte son bulacaktır.

**X. TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNDEN YARARLANMA****A) TARAF İŞÇİ SENDİKANIN ÜYESİ İŞÇİLER BAKIMINDAN**

TİSGLK'a göre, TİS'nden ilke olarak sözleşmeyi yapan sendikanın üyesi işçiler yararlanır.

- a) TİS'nin imzalandığı tarihte taraf sendikaya üye olanlar, yürürlük tarihten itibaren yararlanırlar.
- b) TİS'in imza tarihinden sonra taraf sendikaya üye olanlar ise, üyeliklerinin taraf işçi sendikasında işverene bildirildiği tarihten itibaren yararlanırlar.

İşçi sendikası üyeliğinin her hangi bir nedenle sona ermesi halinde, TİS'den yararlanma da son bulur. Sendika üyesiiken daha sonra üyelikten ayrılanlar veya çıkarılanlar artık TİS'den yararlanamazlar.

Greve katılmayıp çalışmaya devam edenler TİS'den yararlanamazlar. Sendikalar Kanununa göre işveren vekili olan kişilerde işçi sendikalarına üye olamayacaklarından TİS'den yararlanamazlar. Ayrıca uygulamada işçi sendikası üyesi oldukları halde müdür, şef, danışman, mühendis gibi üst düzey yetkililer toplu iş sözleşmesine hüküm konularak, toplu iş sözleşmelerinden yararlandırılmamaktadırlar. Bunlara kapsam dışı personel denmektedir.

**B) TARAF İŞÇİ SENDİKANIN ÜYESİ OLMAYAN İŞÇİLER BAKIMINDAN****1-Dayanışma Aidatı Ödeyerek Yararlanma**

TİS'nin imzalandığı tarihte, taraf işçi sendikasına üye olmayanlar, TİS'nin imzalanmasından sonra işyerine giren, ancak taraf işçi sendikasına üye olmayan işçiler, TİS'nin imzalandığı tarihte taraf işçi sendikasına üye olan ancak daha sonra üyelikten ayrılan, çıkarılan işçiler dayanışma aidatı ödemek suretiyle TİS'den yararlanabilirler.

Dayanışma aidatı ödeyenler **talep tarihinden itibaren** TİS'nden yararlanabilirler. Böyle bir halde sendikanın onayı aranmaz. Dayanışma aidatı miktarı **üyelik aidatının 2/3'ü kadardır**.

**2-Taraf İşçi Sendikasının Yazılı Onayı İle Yararlanma**

Sendika yazılı onay verdiği takdirde dayanışma aidatı ödenmesine gerek kalmadan TİS'den yararlanılabilirler. Uygulama da pek rastlanmaz.

**3-Teşmil (Genişletme) Yoluyla Yararlanma**

Bir işkolunda çalışan işçilerin en az **%10'unu** temsil eden işçi sendikalarından en çok üyeye sahip olanının yapmış olduğu bir TİS, **Bakanlar Kurulu tarafından**, o işkolunda **TİS bulunmayan diğer işyerlerine teşmil edilebilir (genişletilebilir)** . Teşmil uygulaması ile bir taraftan teşmil anında toplu iş sözleşmesi yapılması söz konusu olamayan işyerlerindeki işçiler korunurken, diğer taraftan

sendikali işçi çalıştıran bir takım işverenlerin haksız rekabetine karşı da korunmaktadırlar.

Bakanlar Kurulu, o işkolundaki işçi veya işveren sendikaları yahut ilgili işveren ya da Bakanlığın talebi üzerine **Yüksek Hakem Kurulunun** görüşünü aldıktan sonra teşmil kararı verebilir. Teşmil kararname Resmi Gazetede yayımlanır. Kararnamenin Resmi Gazetede yayımlandığı tarihten itibaren TİS'den yararlanılabilir. Teşmil kararının kapsamına girecek işyerlerinde yürürlükte bir TİS bulunmamalıdır.

Bakanlar Kurulu mevcut bir TİS'nin taraflarının karşılıklı hak ve borçlarını düzenleyen hükümleri ile özel hakeme başvurmayla ilişkin hükümlerini teşmil edemez. **TİS'in normatif hükümleri teşmil edilebilir.**

Teşmil kararı, teşmil edilen TİS'nin sona ermesi ile ortadan kalkar. Ayrıca, Bakanlar Kurulu gerektiğinde, gerekçeli olarak teşmil kararını kaldırabilir.

## XI. TOPLU İŞ UYUŞMAZLIĞI VE BARIŞÇI ÇÖZÜM YOLLARI

### 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 uyuşmazlıkları şu şekilde sınıflandırılabilir:

#### A) UYUŞMAZLIĞIN TARAFLARI BAKIMINDAN

##### 1- Bireysel İş Uyuşmazlığı

İş uyuşmazlığı, tek bir **işçi ile işveren** arasındaki iş ilişkisinden kaynaklanıyorsa **bireysel iş uyuşmazlığı** söz konusudur. İşverenin geçerli bir sebep yokken, işçinin iş sözleşmesini feshetmesi, kıdem tazminatını eksik ödemesi veya hiç ödememesi, ücretini ödememesi ya da ücretinden kanuna aykırı kesintiler yapması, yıllık ücretli iznini kullanmasına engel olması bireysel iş uyuşmazlıklarına örnektir. Bireysel iş uyuşmazlıklarının **çözüm yeri iş mahkemeleridir.**

##### 2- Toplu İş Uyuşmazlığı

Bu durumda uyuşmazlık ya **işçi sendikası ile işveren arasında ya da işçi sendikası ile işveren sendikası arasında** ortaya çıkar. Yürürlükte bulunan bir toplu iş sözleşmesinin hükümlerinin taraflarca farklı yorumlanması nedeniyle veya açıkça ihlali nedeniyle ortaya çıkan uyuşmazlıklar toplu iş uyuşmazlıklarına örnektir.

#### B) UYUŞMAZLIĞIN NİTELİĞİ BAKIMINDAN

##### 1) Hak Uyuşmazlığı

Hak uyuşmazlığı, **tarafardan birinin diğer tarafın bir hakkını ihlal etmesi** yüzünden çıkan ve iş sözleşmeleri ve mevzuatla çözülen uyuşmazlıktır. İşverenin işçiye ücretini ödememesi veya işçinin işverenin makinesine zarar vermesi hak uyuşmazlıklarına örnektir.

##### 2) Menfaat Uyuşmazlığı

Menfaat uyuşmazlıkları ise, **mevcut çalışma koşullarında ekonomik ve sosyal bakımından değişiklik yapılmasına ilişkindir.** Ücretlerin artırılması, çalışma sürelerinin azaltılması menfaat uyuşmazlıklarına örnektir.

### TOPLU İŞ UYUŞMAZLIKLARININ ÇÖZÜMÜ

- ✓ Toplu iş uyuşmazlıklarının barışçı yollarla çözümü
- ✓ Toplu iş uyuşmazlıklarının mücadeleci ve güce dayalı yollarla çözümü (grev ve lokavt)

#### A) TOPLU İŞ UYUŞMAZLIKLARININ BARIŞÇI YOLLARLA ÇÖZÜMÜ

##### 1-Uzlaştırma

Bu yöntemde uyuşmazlıkların çözümü için üçüncü bir kişi ya da kuruluş devreye girerek uyuşmazlık konularını gidermeye çalışır. Uzlaştırma yönteminde tarafların kendilerinin uyuşmazlığa çözüm bulmaları esastır. Ancak taraflar anlaşamazlarsa, uzlaştırmanın görevi sona ermez, uzlaştırıcı kendisi de çözüm önerileri hazırlar, **uzlaştırıcının verdiği kararlar ve getirdiği öneriler tarafları bağlamaz.**

##### 2-Arbuluculuk

Arbuluculukta taraflar arasındaki uyuşmazlığın çözümünde 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.

##### 3-Tahkim

Toplu iş uyuşmazlıklarının hakem yoluyla çözümlenmesine tahkim denir **Hakem tarafından verilen kararlar kesindir ve tarafları bağlar.** Tahkim yöntemi 2 türdür:

##### a) Gönüllü tahkim

Toplu iş uyuşmazlıklarının **bütün aşamalarında taraflar kendi aralarında anlaşarak uyuşmazlığın çözümünü yetkili kıldıkları bir hakeme**

**bırakabilirler.** Hakem tarafından verilen **kararlar tarafları bağlar.**

#### b) Zorunlu tahkim

Bu durumda uyuşmazlığın hakem yoluyla çözümü için tarafların aralarında anlaşmış olmaları gerekmez. **Hakem yasalar gereği zorunlu olarak devreye girer.**

Bazı ilkelere toplu iş uyuşmazlıklarının çözümünde taraflar grev ve lokavta gidemezler. Bu ülkelerde toplu iş uyuşmazlıkları **zorunlu tahkim** sistemiyle çözülür. Yeni Zelanda ve Avustralya'da bu sistem benimsenmiştir.

Bir takım ülkelerde de grev ve lokavt yasak değildir, Ancak bazı sınırlamalar getirilmiştir. Bu ülkelerde **grev ve lokavta gidilmeden önce barışçı çözüm yolları denenmek zorundadır.** Türkiye bu sistemi uygulayan ilkelere arasında yer almaktadır.

### B) TOPLU HAK UYUŞMAZLIKLARI VE BARIŞÇI YOLLARLA ÇÖZÜMÜ

İşyerinde yürürlükte bulunan bir **TİS varken**, bununla ilgili bir **toplu iş uyuşmazlığı ortaya çıkarsa buna toplu hak uyuşmazlığı** denilmektedir.

Toplu hak uyuşmazlığı, TİS'deki bazı hükümlerin taraflarca farklı yorumlanmasından dolayı çıkabileceği gibi, taraflardan birinin mevzuat veya toplu iş sözleşmesinden doğan bir hakkını karşı tarafın ihlal etmesi şeklinde de çıkabilir.

Toplu hak uyuşmazlıklarının çözümünde, **grev ve lokavta** gidilemez, ancak mahkemelerde **yorum davası** veya **eda davası** açılabilir.

#### 1-Yorum Davası

Toplu hak uyuşmazlığı yorum farklılığından ortaya çıkmışsa, taraflardan her biri yetkili **iş mahkemesinde yoruma ilişkin tespit davası açabilir.** Mahkeme **en geç 2 ay içinde** kararını verir. Karar temyiz edilirse **Yargıtay 2 ay içinde** kesin kararı verir.

#### 2-Eda Davası

Toplu hak uyuşmazlığı 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 mahkum edilir. Örneğin, toplu iş sözleşmesinde öngörülen şekilde yakacak yardımı verilmezse eda davası açılabilir.

### C) TOPLU MENFAAT UYUŞMAZLIKLARI VE BARIŞÇI YOLLARLA ÇÖZÜMÜ

Toplu menfaat uyuşmazlıkları, **mevcut bir hakkın değiştirilmesi veya yeni bir hakkın elde edilmesi amacıyla çıkarılan uyuşmazlıklardır.** Bu nedenle

menfaat uyuşmazlıkları **yeni bir toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında ortaya çıkar.**

Ücretlerin, kıdem tazminatı miktarlarının, yıllık izin sürelerinin artırılması konularında tarafların anlaşamamaları halinde toplu menfaat uyuşmazlığı söz konusu olur. Barışçı çözüm yolları, **grev ve lokavta başvurmadan önce** çözüm aranan yollardır.

#### 1-Arbuluculuk

Arbuluculuk, toplu menfaat uyuşmazlıklarında **grev ve lokavta** ya da **zorunlu tahkim** öncesinde **mutlaka başvurulması gereken bir çözüm yoludur.**

2822 sayılı Kanun hangi durumlarda **arbulucuya başvurulabileceğini düzenlemiştir:**

#### a) Toplu görüşme süresinin başında, toplu görüşmenin yapılamaması

Toplu görüşme için tespit edilen yer, gün ve saatte **taraflardan biri toplantıya gelmezse** veya **toplantıya geldiği halde görüşmeye başlamazsa** veya **toplantıya devam etmezse**, toplantıya gelen taraf, durumu **görevli makama** (Çalışma Bakanlığı Bölge Müdürlüğü ya da Bakanlığa) **8 iş günü içerisinde yazı ile bildirir.** Yazıyı alan makam, arbuluculuk işlemlerini başlatır. Yani **6 iş günü içinde mahkemeye başvurarak resmi listeden bir arbulucu tayinini talep eder.**

#### b) Toplu görüşmenin başladığı tarihten itibaren 31 gün geçmesine rağmen anlaşma sağlanamaması

Bu durumda, taraflardan her biri, görüşmelere resmi listeden bir arbulucunun katılmasını görevli makamdan isteyebilir. Başvuruyu alan görevli makam **arbulucu tayini için tarafları 8 iş günü içinde toplantıya çağırır.**

Taraflardan biri bu **toplantıya katılmazsa** veya **toplantıda arbulucu tayini hususunda anlaşma sağlanamazsa**, görevli makam, resmi listeden bir arbulucuyu taraflardan en az birinin huzurunda ad çekmek yoluyla tespit eder. Görüldüğü gibi, bu durumda **isteğe bağlı arbuluculuk** söz konusudur.

#### c) Toplu görüşme süresinin anlaşma sağlanmadan tamamlanması

Toplu görüşmenin başladığı tarihten itibaren 30 gün geçmesine rağmen taraflar anlaşmaya varamamışlar ve arbulucu tayini için de görevli makama başvuramamışlarsa, isteğe bağlı arbuluculuk mekanizması işlemez. Toplu görüşmeler 60 günlük süre doluncaya kadar sürer.

**60 günlük toplu görüşme süresi sona erdikten sonra da taraflar anlaşmaya varamamışlarsa**

pazarlığın devam etmesi mümkün değildir. Bu durumda **arabuluculuk mekanizması zorunlu olarak devreye girer**. Görevli makam başvuru üzerine veya **resen 6 işgünü içinde mahkemeye başvurarak resmi listeden bir arabulucunun tayinini talep eder**.

**Arabulucunun görev süresi 15 gündür**. Tarafların anlaşması ile bu süre en çok **6 işgünü** daha uzatılabilir. Arabulucular tarafları anlaşırabilirse TİS yapılır.

Anlaşma sağlanamazsa arabulucu **3 işgünü içinde** uyuşmazlığı belirleyen bir tutanak düzenler ve gerekli gördüğü tavsiyeleri de ekleyerek görevli makama verir. Görevli makam **6 işgünü** içinde bu tutanağı taraflara tebliğ eder.

**d) Grev ve lokavtın ertelenmesi halinde arabulucunun devreye girmesi**

Bakanlar Kurulu, karar verilmiş veya başlanmış olan bir **kanuni grev veya lokavtı genel sağlık veya milli güvenlik açısından sakıncalı görürse 60 gün süre ile erteleyebilir**.

Ertelene kararlarının yürürlüğe girmesinden sonra Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı bizzat kendisi ve resmi listeden seçeceği bir arabulucu yardımıyla uyuşmazlığın çözümü için arabuluculuk faaliyetinde bulunur. **Bu duruma olağanüstü arabuluculuk denilmektedir**.

**2- Kanuni Hakem (Yüksek Hakem Kurulu)**

- a) Grev ve lokavtın yasak olduğu işyerlerinde** ve işlerdeki uyuşmazlıklarda, taraflardan birisi resmi arabulucunun hazırladığı uyuşmazlık tutanağının görevli makam tarafından kendilerine tebliğinden itibaren 6 iş günü içinde, Yüksek Hakem Kurulu'na başvurabilir. Bu süre içinde Yüksek Hakem Kurulu'na başvurulmazsa yetki belgesi hükümsüz olur.
- b) Geçici grev ve lokavt yasağının söz konusu olduğu hallerde ise**, yasağın **6 ayı doldurmasından itibaren 6 iş günü içinde** taraflardan biri Yüksek Hakem Kurulu'na başvurabilir. Yüksek Hakem Kurulu, bu durumda uyuşmazlığı kesin olarak çözer.
- c) Grev ve lokavtın Bakanlar Kurulu kararıyla ertelenmesi durumunda**, 60 günlük erteleme süresi sonunda Çalışma Bakanının ve resmi arabulucunun çabaları sonuç vermemişse ve taraflar da uyuşmazlığı özel hakeme intikal ettirmemişlerse Çalışma Bakanı uyuşmazlığın çözümü için Yüksek Hakem Kurulu'na başvuracaktır.
- d) Bir işyerinde grev kararı ilan edildikten sonra grev oylaması istenmiş olabilir**. Grev oylaması sonucunda grevin uygulanmasına karar verilmişse, uyuşmazlığın tarafı olan işçi sendikası **15 gün içinde** işveren tarafla anlaşmak veya uyuşmazlığı **Yüksek**

**Hakem Kurulu'na intikal ettirmek** zorundadır. Aksi halde yetki belgesinin hükmü kalmaz.

Yüksek Hakem Kurulu, başvuru tarihinden itibaren **6 iş günü** içinde toplanır. Kurul toplantıya katılanların çoğunluğu ile karar verir. Yüksek Hakem Kurulu, uyuşmazlığı evrak üzerinde inceler.

**Yüksek Hakem Kurulu'nun karar kesindir ve TİS hükmündedir**.

Yüksek Hakem Kurulu Yargıtay'ın iş davalarına bakan dairesinin başkanının başkanlığında;

- Bakanlar Kurulu ve YÖK tarafından seçilecek birer üye.
- En fazla üyeye sahip işçi ve işveren konfederasyonlarınca seçilecek ikişer üye
- Bakanlık Çalışma Genel Müdüründen oluşur.

**3-Özel Hakem (İsteğe Bağlı Tahkim)**

Taraflar anlaşmak suretiyle **toplu hak veya menfaat uyuşmazlıklarının her aşamasında** özel hakeme başvurabilirler. Hatta uyuşmazlığın halli için özel hakem olarak Yüksek Hakem Kurulu'nu da seçebilirler.

Toplu menfaat uyuşmazlıkları özel hakeme intikal ettirildiği takdirde artık arabuluculuk, grev ve lokavt ve kanuni hakem müesseseleri devreye girmeyecektir. Toplu menfaat uyuşmazlıklarında **özel hakemin vereceği karar toplu iş sözleşmesi hükmündedir. Taraflar özel hakemin vereceği karara itiraz edemezler**.

Toplu hak uyuşmazlıklarında ise özel hakem ancak tarafların anlaşması üzerine devreye girebilmektedir, Toplu **hak uyuşmazlıklarında** özel hakeme gidilmişse **özel hakemin vereceği karar genel hükümlere tabidir. Yani mahkeme kararı niteliğindedir**. Dolayısıyla toplu hak uyuşmazlıklarında özel hakem kararına karşı taraflar temyize gidebilirler.



## D) TOPLU İŞ UYUŞMAZLIKLARININ GREV VE LOKAVTLA ÇÖZÜMÜ

### GREVİN TANIMI VE UNSURLARI

İşçilerin 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 bırakmalarına **grev** denir. O halde grevin iki unsuru bulunmaktadır.

1) İşçilerin işi bırakmaları

2) İşçilerin kendi aralarında anlaşarak veya bir kuruluşun kararına uyarak işi bırakmalarıdır.

**TİS'nin yapılması sırasında**, uyuşmazlık çıkması halinde (yani toplu menfaat uyuşmazlıklarında) işçilerin iktisadi ve sosyal durumlarıyla çalışma şartlarını korumak veya düzeltmek amacıyla Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu (TİSGLK) hükümlerine uygun olarak yapılan grev, kanuni grevdir. O halde kanuni grevin unsurları şunlardır:

- 1) Toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında yani toplu menfaat uyuşmazlığında greve gidilmiş olması
- 2) Greve, işçilerin ekonomik ve sosyal durumlarıyla çalışma koşullarını korumak ve düzeltmek amacıyla gidilmiş olmalıdır.
- 3) Grev 2822 sayılı TİSGLK hükümlerinde öngörülen usul ve şekil şartlarına uygun olarak yapılmalıdır.

### LOKAVTIN TANIMI VE UNSURLARI

İşyerinde faaliyetin tamamen durmasına sebep olacak tarzda, işveren veya işveren vekili tarafından kendi teşebbüsü ile veya işveren kuruluşunun verdiği karara uygun olarak işçilerin topluca işten uzaklaştırılmasına **lokavt** denir. O halde lokavtın iki unsuru vardır:

- 1) İşçilerin faaliyetinin tamamen durmasına sebep olacak tarzda, topluca işten uzaklaştırılmaları
- 2) Lokavtın işveren veya işveren vekilinin ya da işveren kuruluşunun kararı ile gerçekleşmesidir.

Toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması (yani toplu menfaat uyuşmazlıklarında) ve işçi sendikası tarafından grev kararı alınması halinde TİSGLK hükümlerine uygun olarak yapılan lokavt, **kanuni lokavttir**. Bu tanıma göre kanuni lokavtın iki unsuru vardır:

- 1) Toplu iş sözleşmesi yapılması sırasında menfaat uyuşmazlığı çıkması ve işçi sendikasının grev kararı almış olması
- 2) Lokavtın TİSGLK hükümlerinde öngörülen usul ve şekil şartlarına uygun olarak yapılmasıdır.

### KANUN DIŞI 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. Ayrıca işyeri işgali, işi yavaşlatma verimi düşürme gibi eylemlerde kanun dışıdır.

Kanuni lokavt için aranan şartlar oluşmadan yapılan lokavta da **kanun dışı lokavt denir**. Siyasi amaçlı lokavt, genel lokavt, dayanışma lokavtı, saldırı lokavtı kanundışı lokavtlardır. Devletin ülkesi ve milletiyle bölünmez bütünlüğüne, milli egemenliğe, Cumhuriyete aykırı amaçla grev ve lokavt yapılamaz.

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

### GREV VE LOKAVT KARARLARININ ALINMASI

Toplu görüşme ve arabuluculuk aşamalarının anlaşma sağlanamadan tamamlanması halinde, arabulucunun hazırladığı uyuşmazlık tutanağını alan görevli makamın uyuşmazlık tutanağını taraflara tebliğinden itibaren, **6 iş günü** geçtikten sonra, ikinci **6 iş günü** içinde uyuşmazlığın tarafı olan **işçi sendikası grev kararı alabilir**. Bu süre içinde **grev kararı alınmazsa yetki belgesi hükümsüz kalır**. O halde koşulları:

- a) Toplu görüşme ve arabuluculuk aşamaları **anlaşma sağlanmadan** tamamlanmış olmalıdır.
- b) Bu aşama, arabulucu tarafından bir **tutanakla** tesbit edilip **görevli makama** gönderilmelidir.
- c) **Görevli makam** uyuşmazlık tutanağını **taraflara tebliğ etmelidir**.
- d) Kendisine tebliğ gelen işçi sendikası **6 işgünü** beklemelidir.
- e) İkinci **6 işgünü içinde** uyuşmazlığın tarafı olan **işçi sendikası grev kararı alabilir**.

İşveren sendikası ya da sendika üyesi olmayan işverenin **lokavt** kararının alınması, uyuşmazlığa taraf işçi sendikasının grev kararı alması ve bu kararın kendilerine tebliğ edilmesi koşuluna bağlıdır. Ancak lokavt kararı için grevin uygulanmaya başlanmasına gerek yoktur.

Ayrıca grev kararı uyuşmazlık kapsamı içindeki bir kısım işyerleri için alınmış olsa bile lokavt kararı, uyuşmazlığa dahil diğer işyerleri için de alınabilir.

Grev ve lokavt kararı alındıktan sonra yapılacak işlemler şunlardır:

- 1) Karşı tarafa tebliğ edilmek üzere 6 işgünü içinde kararı notere gönderme
- 2) Kararı 6 işgünü içinde görevli makama gönderme
- 3) Kararı işyeri veya işyerlerinde derhal ilan etme.

### GREV VE LOKAVTIN UYGULANMASI

2822 sayılı TİSGLK'na göre, grev ve lokavt kararının **karşı tarafa tebliğinden itibaren 60 gün içinde uygulanması** zorunludur. 60 günlük süre grev kararının karşı tarafa tebliğinden itibaren başlar. Ayrıca grev ve lokavtı uygulamaya koyacak tarafın **uygulama tarihinden 6 iş günü önce durumu noter aracılığı ile karşı tarafa bildirmesi de gerekir.**

Grev ve lokavtın bildirilen tarihte başlaması gerekir. Aksi takdirde grev hakkı ve lokavt düşer.

Bazı durumlarda grev ve lokavt yapma imkânı bulunmamaktadır.

Grevin Sürekli Yasaklandığı Haller	Grevin Geçici Yasaklandığı Haller	Grevin Engellendiği Durumlar
		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Grev Oylaması</li> <li>- Grev Ertelemesi</li> <li>- Özel Hakeme Başvurma</li> <li>- Mahkeme Kararı ile Durdurma</li> </ul>

### GREVİN SÜREKLİ OLARAK YASAKLANDIĞI HALLER (SÜREKLİ YASAKLAR)

**Sürekli grev ve lokavt yasağı bulunan işler(TİSGK m. 29)**

- ✓ Can ve mal kurtarma işlerinde
- ✓ Cenaze ve tekfin işlerinde
- ✓ Su, elektrik havagazı, tabii gaz ve petrol sondajı, üretimi ve petrokimya işlerinde Banka ve noterlik hizmetlerinde
- ✓ Kamu kuruluşlarınca yürütülen itfaiye, şehiriçi deniz, kara ve demiryolu ve diğer raylı toplu taşıma hizmetlerinde grev ve lokavt yapılamaz.

**Sürekli grev yasağı bulunan işyerleri(TİSGK m.30)**

- ✓ İlaç imal eden İşyerleri hariç olmak üzere, aşı ve serum imal eden müesseseler, hastane, klinik, sanatoryum, dispanser ve eczane gibi sağlıkla ilgili işyerleri

- ✓ Eğitim ve öğretim kurumları, çocuk bakım yerleri ve huzurevleri
- ✓ Mezarlıklar
- ✓ Milli Savunma Bakanlığı ile Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığı'nca doğrudan işletilen işyerleri yasak kapsamındadır.

### GREVİN GEÇİCİ OLARAK YASAKLANDIĞI HALLER (GEÇİCİ YASAKLAR)

- ✓ Savaş halinde, genel veya kısmi seferberlik süresince.
- ✓ Yangın, su baskını, toprak veya çığ kayması veya depremlerin sebebiyet verdiği ve genel hayatı felce uğratan felaket hallerinde, Bakanlar Kurulu kararıyla bu hallerin vuku bulunduğu yerlere inhisar etmek ve bu hallerin devamı süresince.
- ✓ Başladığı yolculuğu yurt içindeki varış mahallelerinde bitirmemiş deniz, hava ve kara ulaştırma araçlarında.
- ✓ Sıkıyönetimin uygulandığı bölgelerde Sıkıyönetim Komutanının kararıyla
- ✓ Şiddet hareketleri sebebiyle olağanüstü hal ilanında valinin kararıyla

Geçici olarak grev ve lokavt yapılamaz.

Geçici grev yasaklarında, **tarafardan biri** geçici grev yasağının **6 ayı doldurmasından** itibaren, **6 iş günü içinde Yüksek Hakem Kurulu'na** başvurabilir, Bu durumda uyuşmazlık Yüksek Hakem Kurulu tarafından çözümlenir. Süresi içinde uyuşmazlık Yüksek Hakem Kuruluna götürülmediği takdirde, geçici grev ve lokavt yasaklarının sona ermesinden itibaren 60 gün içinde ve karşı tarafa noter aracılığı ile 6 işgünü önce bildirilecek tarihte grev ve lokavt yeniden uygulamaya konabilir.

### GREV OYLAMASI

Grev oylaması, grev kararının ilan edildiği tarihte, o işyerinde çalışan işçilerden en az **¼'ünün 6 işgünü** içinde yazılı olarak grev oylaması talebinde bulunması üzerine yapılır. Grev oylaması talebi, **mahallin en büyük mülki amirine yapılır.**

Oylama, talebin yapılmasından başlayarak **6 iş günü** içinde ve **işyerinde**, mülki amirin belirleyeceği gün ve zamanda, onun veya görevlendireceği memurun gözetiminde **gizli oy, açık sayım** esasına göre yapılır.

Oylama sonunda, grev ilanının yapıldığı tarihte o işyerinde **çalışan işçilerin salt çoğunluğu (yarıdan bir fazlası)**, grevin uygulanmasına karar verirse, o işyerinde artık **grev uygulanmaz.**

Grev oylamasına, oylama tarihinden itibaren başlayarak **3 işgünü** içinde iş davalarına bakmakla **görevli**

**mahkemede itiraz edilebilir.** Mahkeme **3 işgünü** içinde kesin olarak kararını verir.

İşçilerin grev oylaması sonucunda grevin uygulanmamasına karar vermeleri halinde; uyuşmazlığa taraf olan işçi sendikası oylama sonucunun kesinleşmesinden itibaren **15 gün içinde işverenle anlaşmaya varmaz yahut Yüksek Hakem Kurulu'na başvurmazsa, yetki belgesinin hükmü kalmaz.**

### GREV VE LOKAVTIN ERTELENMESİ

Karar verilmiş veya başlanmış olan kanuni grev veya lokavt, **genel sağlığı veya ulusal güvenliği** bozucu nitelikte ise **Bakanlar Kurulu** grev ve lokavtı bir kararname ile **60 gün** süre ile erteleyebilir.

Bu karara karşı **Danıştay'da iptal davası açılabilir ve yürütmenin durdurulmasına** karar verilmesi istenebilir.

Ancak **olağanüstü halin ilan edildiği bölgelerde** grev ve lokavt erteleme kararlarına karşı açılan davalarda **yürütmenin durdurulmasına** karar verilemez.

Grev ve lokavtın ertelenmesi halinde, erteleme süresi içinde anlaşma sağlanamazsa, süre sonunda uyuşmazlık Yüksek Hakem Kurulu'na intikal ettirilecek ve kanuni hakem(zorunlu tahkim) müessesisi ile çözülecektir. Erteleme süresi boyunca ve erteleme süresi sonunda grev ve lokavta devam edilmesi artık mümkün değildir.

O halde Bakanlar Kurulu kararıyla grev ve lokavt ertelenmesi söz konusu olduğunda uyuşmazlık 3 şekilde çözümlenebilmektedir:

- 1) Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı bizzat ve resmi arabulucu listesinden seçeceği bir arabulucunun yardımı ile uyuşmazlığın çözümü için her türlü çabayı gösterir ve tarafları anlaştırmaya çalışır. **Bu durumda olağanüstü arabuluculuk denir.**
- 2) Erteleme süresi içinde taraflar kendi aralarında anlaşmak suretiyle uyuşmazlığın **özel hakem** yoluyla çözümünü kararlaştırabilirler.
- 3) Erteleme süresi sonunda taraflar anlaşamamışlarsa, uyuşmazlık özel hakeme de götürülmemişse, Çalışma Bakanı uyuşmazlığın çözümü için **Yüksek Hakem Kurulu'nu devreye sokar.**

Erteleme süresi dolmadan Bakanlar Kurulu erteleme kararını kaldırır veya bu karar mahkemece iptal edilirse, grev ve lokavt kararının uygulanması için öngörülen **60 günlük süre** işlemeye başlar.

### TARAFLARIN ÖZEL HAKEME BAŞVURMASI

Taraflar toplu menfaat uyuşmazlıklarının her aşamasında yazılı olarak **özel hakeme (gönüllü tahkim)** başvurma hususunda anlaşma yapabilirler. Bu anlaşmadan sonra artık arabuluculuk, grev ve lokavt ile kanuni hakem (zorunlu tahkim) hükümleri uygulanmaz.

Toplu menfaat uyuşmazlıklarında **özel hakeme başvurulduğu takdirde hakem kararları TİS hükmündedir.** Taraflar özel hakem olarak Yüksek Hakem Kurulu'nu da seçebilirler.

### GREV VE LOKAVTIN MAHKEME KARARIYLA DURDURULMASI

Grev hakkı ve lokavt iyiniyet kurallarına aykırı tarzda toplum zararına ve milli serveti tahrip edecek şekilde kullanılamaz. Bu kurallara aykırı kullanılan ve Kanun dışı grev ve lokavt, **taraflardan birinin veya Çalışma Bakanının** başvurusu üzerine iş mahkemesi kararı ile durdurulabilir.

### KANUNİ GREV VE LOKAVT UYGULAMASININ SONUÇLARI

#### GREVE KATILAN VEYA LOKAVTA MARUZ KALAN İŞÇİLERİN İŞYERİNDEN AYRILMA 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** işyerine giriş ve çıkışı engellemeleri, işyeri veya işyerleri önünde **topluluk oluşturmaları yasaktır.**

Çalışan işçilerin **ürettiği ürünlerin satılmasına** ve işyeri için gerekli olan maddelerin, **araç ve gereçlerinin işyerine sokulmasına engel** olunamaz.

**Greve katılmayıp çalışanlar,** grev sonucunda yapılan **toplu iş sözleşmesinden** kural olarak **yararlanamazlar.** TİS ile bu kuralın aksi kararlaştırılabilir.

Ancak nöbetçi olarak zorunlu bakım-gözetim işlerinde çalışmak zorunda olanlar TİS'den yararlanırlar.

**Lokavtta,** işçilerin işyerinden ayrılması, kendi isteklerine bırakılmamıştır, **İşçilerin tümünün işyerinden uzaklaştırılması** ve işyerinde faaliyetin tamamen durması **zorunludur.**

Ayrıca lokavtta sadece sendika üyesi işçiler değil, üye olmayan, hatta çalışma isteği bulunan işçilerin de işten uzaklaştırılması zorunludur.

## İŞ SÖZLEŞMELERİNİN ASKIDA KALMASI

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.**

Ayrıca **grev ve lokavt** süreleri **kıdem tazminatının** hesabında **dikkate alınmaz.** Aynı şekilde **yıllık ücretli izne hak kazanmada** aranan 1 yıllık çalışma süresi hesaplanırken grev ve lokavt süresi **dikkate alınmaz.**

İşverenler tarafından işçilere ücret ve diğer sosyal haklar verilmez, işçiler de çalışma borçlarını yerine getirmezler. Ancak, **işçiler sosyal sigortalara ilişkin haklardan yararlanmaya devam ederler** (İş kazası ve meslek hastalıkları sigortası hariç).

## ÇALIŞTIRMA VE ÇALIŞMA YASAĞI

İşveren kanuni grev ve lokavt süresinde, **iş sözleşmesi askıya alınan işçiler yerine başkalarını çalıştıramaz.**

**İşveren, greve katılmayan** veya sonradan greve katılmaktan vazgeçen işçileri çalıştıracaksa, bu işçileri ancak kendi işlerinde çalıştırabilir. Bunlara, **greve katılan işçilerin işlerini yaptırılmaz.**

Buna karşılık kanuni bir grev veya lokavt nedeniyle **iş sözleşmeleri askıda olan işçiler** gelir getirici bir iş karşılığında **başka bir yerde çalışamazlar.** Aksi halde bunların iş sözleşmeleri derhal ve tazminat ödenmeksizin işveren tarafından sona erdirilebilir.

## GREVE KATILMAYACAK VE LOKAVTTA İŞTEN UZAKLAŞTIRILAMAYACAK İŞÇİLER

Üretim ve satışa yönelik faaliyette bulunmamaları kaydıyla;

- 1) Niteliği bakımından sürekli olmasında teknik zorunluluk bulunan işlerde faaliyetin devamlılığını sağlamak.
- 2) İşyerlerinin güvenliğini, makine ve demirbaş eşyaların, hammadde ve yarı mamul maddelerin korunmasını, gözetilmesini ve bozulmamalarını sağlamak ve
- 3) İşyerindeki hayvan ve bitkilerin korunmasını sağlamak üzere bir takım işçiler çalışmak zorunda bırakılabilir.

Bu işçilerin nitelikleri ve sayıları işveren tarafından toplu görüşmenin başlamasından itibaren **6 işgünü içinde** işyerinde ilan edilir. Bu ilanda sadece **zorunlu olarak yapılması gereken işler ve her iş için kaç kişinin nöbetçi olarak kalması** gerektiği belirtilir, isim belirtilmez.

İlanın bir örneği taraf işçi sendikasına gönderilir. İşçi sendikası **6 işgünü** içinde yetkili iş mahkemesine

itirazda bulunabilir. İtiraz halinde, mahkeme **6 işgünü** içinde kesin olarak kararını verir.

İşveren bu tespiti ve **ilanı zamanında yapmamışsa**, sürenin geçmesinden sonra da çalışacak işçi sayısının tespitini **Bölge Müdürlüğünden** talep edebilir.

Hangi işlerde kaç işçinin grev ve lokavt sırasında işyerinde kalmak ve çalışmak zorunda olduğu tespit edilip Bölge Müdürlüğüne bildirildikten sonra, **Bölge Müdürlüğü 3 işgünü içinde işçileri ismen tespit ederek ilgili işverene ve işçilere bildirilir.** Ancak, işçi sendikasının veya **şubesinin başkan ve yönetim kurulu üyesi bulunan işçiler işyerinde kalmak ve çalışmak zorunda bırakılamazlar.**

Grev ve lokavt sırasında kanunen çalışacakları belirlenen işçiler, grev ve lokavt sonunda yapılan toplu iş sözleşmesinden yararlanacaklardır.

## GREV VE LOKAVTIN İŞVEREN TARAFINDAN İŞÇİLERE SAĞLANAN LOJMAN HAKLARINA ETKİSİ

İşçiler, greve gittikleri ya da lokavta maruz kaldıkları takdirde oturdukları konuttan **90 gün** süre ile çıkarılamazlar. Ancak işçiler konutlarının onarım, su, gaz, aydınlatma ve ısıtma masrafları ile rayiç kirayı işverene ödemek zorundadırlar.

## GREV VE LOKAVT GÖZCÜSÜ BULUNDURULMASI

Taraf işçi sendikası, üyeleri arasından işyeri giriş ve çıkışlarına en çok **4'er tane grev gözcüsü koymaya yetkilidir.** Bu kişiler cebir ve şiddet kullanamazlar ve tehditte bulunamazlar. İşyerine giriş ve çıkışları engelleyemezler. Bunların görevleri üyelerinin grev kararına uyup uymadıklarını denetlemektir. İşyeri ve çevresinde grev gözcüleri için kulübe, çadır vb. barınma vasıtaları kurulamaz.

Sendika üyesi olmayan kişiler gözcülük yapamazlar. Bu **kuralların ihlali halinde grev gözcülerine hapis cezası verilebilir.**

**"Bu işyerinde grev vardır"** ya da "bu işyerinde lokavt vardır" ibaresi dışında **pankart, afiş ve ilan asmak yasaktır.**

Diğer yandan, lokavt kararına uyulmasını sağlamak amacıyla, aynı koşullarla işveren sendikası da, lokavt gözcüleri gönderme yetkisine sahiptir. **Sendika üyesi olmayan işveren, lokavt ilan ederse lokavt gözcüsü bulunduramaz.**



## GREV VE LOKAVTIN SONA ERMESİ

### İŞÇİ VE İŞVEREN TARAFININ SONA ERDİRME KARARI

Sona erdirme kararı **en geç ertesi işgünü sonuna kadar** yazı ile karşı tarafa ve Bölge müdürlüğüne bildirilir **ve o yerdeki yayınlanan en az bir gazete ile ilan edilir**. Kanuni bir grev veya lokavt bu ilanın yapılmasıyla sona ermiş olur.

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

### İŞÇİ VE İŞVEREN SENDİKASININ HUKUKİ VARLIĞININ SON BULMASI VEYA FAALİYETİNİN DURDURULMASI

Grev ve lokavtı uygulayan sendikalarının **kapatılması**, kendisini **feshetmesi** veya **dağılması** veya **faaliyetinin durdurulması** durumunda **grev ve lokavt kendiliğinden ortadan kalkar**. Bu durum **bölge müdürlüğü** tarafından **ilan edilir**.

### İŞÇİ SENDİKASININ ÜYELERİNİ KAYBETMESİ

Grevi uygulayan sendikanın işyerindeki üyelerinin **¼'ünün üyelikten ayrıldığı tespit edildiğinde** **ilgili kişilerden birinin başvurusu üzerine**, işyerinin bağlı olduğu bölge müdürlüğünün bulunduğu yerdeki **iş davalarına bakmakla görevli mahkeme tarafından belirlenecek tarihte**, grevin sona erdirilmesine karar verilir.

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 SÜRESİNCE MÜLKİ AMİRİN YETKİLERİ

Grev ve lokavt uygulamalarının devamı süresince, **mahallin en büyük mülki amiri** grev ve lokavt uygulanan işyerleriyle ilgili olarak gereken emniyet, inzibat, koruma ve sağlık **tedbirlerini almaya yetkilidir**. Ayrıca, **halkın günlük temel ihtiyaçlarının karşılanmasında** grev veya lokavt nedeniyle aksamalar olmaması için gerekli tedbirler de yine **mülki amir tarafından alınır**. Ancak bu tedbirler alınırken kanuni bir grev veya lokavtın uygulanması engellenemez.

## KANUN DIŞI GREV VE LOKAVTIN SONUÇLARI

**Kanun dışı grev yapılması halinde**, işveren, böyle bir grevin yapılması kararına katılan, böyle bir grevin yapılmasını teşvik eden, böyle bir greve katılan veya böyle bir greve katılmaya veyahut devam teşvik eden işçilerin, **hizmet akitlerini feshin ihbarına lüzum kalmadan** ve herhangi bir **tazminat ödemeye mecbur bulunmaksızın feshedebilir**.

Kanun dışı bir grev yapılması halinde, bu grev veya bu grevin yönetimi ve yürütümü yüzünden işyerinin uğradığı zararlar, greve karar veren işçi sendikası veya kanun dışı grev herhangi bir işçi kuruluşunca kararlaştırılmaksızın yapılmışsa, bu greve katılan işçiler tarafından karşılanır.

**Kanun dışı lokavt yapılması halinde** işçiler, böyle bir lokavtı yapan işverenle olan hizmet akitlerini, **feshin ihbarına lüzum olmadan haklı sebeple feshedebilirler** ve **her türlü haklarını talep edebilirler**. İşveren bu işçilerin lokavt süresine ait hizmet akdinden doğan bütün haklarını bu iş karşılığı olmaksızın ödemeye ve uğradıkları zararları tazmine mecburdur.

## SOSYAL GÜVENLİK KURUMU VE SOSYAL SİGORTALARIN İŞLEYİŞİ

Bir toplumda yaşayan bireylerin sosyal güvenliklerini sağlamak üzere devletçe düzenlenen kurum ya da kurumlar topluluğuna **sosyal güvenlik sistemi** denir.

Bir sosyal güvenlik sistemini oluşturan kurum ve kuruluşlarla; bu sistemin kapsamı içinde yer alan bireyler arasındaki ilişkileri düzenleyen hukuk kurallarına ise **Sosyal Güvenlik Hukuku** denilmektedir. Sosyal güvenlik sistemleri amaçlarına ulaşmak için belirli araçlardan yararlanırlar. Bu araçlar arasında en önemlileri **sosyal sigortalar** ve **sosyal yardımlardır**.

Sosyal sigortalar, tarafların zorunlu katılımı ilkesine dayalı olarak, devletçe düzenlenen sigortalardır. Sosyal sigortaların sosyal güvenliği sağlama fonksiyonu **rizikoya zorunlu olarak katılma** ile gerçekleşmekte; belirlenen risklerin mali yükü, sosyal sigorta kapsamında bulunanlarca **primler yoluyla** ve **götürü** olarak karşılanmaktadır. Bu yöntemle sosyal sigortalarda ulusal gelirin yeniden ve adil biçimde dağılımını sağlayarak, sosyal denge kurulmasına da yardımcı olmaktadır.

**Sosyal yardım kavramı**, muhtaç kimselere yönelik olarak, **zorunlu katılım ilkesine davranmayan** ya da katılma ile yapılan yardım arasında bir ilişki bulunmayan, **devlet bütçesiyle** ya da **özel vergilerle finanse edilen** kamu yardımları olarak tanımlanabilir.

Sosyal yardımlar devletçe ve muhtaç olanlara yapılmakta; muhtaç olan kişinin bu yardımın finansmanına katılımı söz konusu olmamaktadır. Sosyal yardımlar para, mal ya da hizmet şeklinde yapılabilmektedir.

## SOSYAL GÜVENLİĞİN TARİHÇESİ VE BUGÜNKÜ YAPISI

Sanayi Devrimi ile birlikte küçük zanaatkarlar mesleki yardım sandıkları oluşturmuş, daha sonra bu sandıklar işyeri ya da işletme düzeyindeki sandıklara dönüşmüştür. Özellikle İngiltere'de işyerlerinde kurulan sandıklar yaygın şekilde kullanılmışlardır. Daha sonra ise devlet bu konuya el atmıştır.

İlk kez **Almanya'da** başlayan sosyal sigorta uygulamalarını İngiltere, Fransa, İsviçre ve İsveç gibi ülkeler izlemiştir. Bu gelişme 1. Dünya Savaşından sonra hızlanarak devam etmiştir.

- ✓ **1940'ların** başında İngiltere'de **Sir William BEVERIDGE** tarafından hazırlanan **Sosyal Güvenlik Planı**
- ✓ **1948** tarihli **İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi**
- ✓ **1952** tarihli ve **102** sayılı **Sosyal Güvenliğin Asgari Normlarına İlişkin Uluslararası Çalışma Örgütü Sözleşmesi**
- ✓ **1961** tarihli **Avrupa Sosyal Güvenlik Anlaşması** sosyal güvenlik sistemlerinin bugünkü boyutlarına ulaşmasında çok önemli fonksiyonlar üstlenmiştir.

Türkiye'de ise, **19. Yüzyılın sonlarında**, özellikle sanayi açısından gelişmiş yörelerde ve meslek alanlarında işyeri veya işletme düzeyinde **yardımlaşma sandıklarına** rastlanmaktadır.

- ✓ Cumhuriyetin ilanından sonra **3008 sayılı ilk İş Kanunu'nun** devletçe kurulacak sosyal sigortalara yer vermiştir.
- ✓ 2. Dünya Savaşının etkisiyle **1945'li** yıllar'da ilk sosyal sigorta uygulaması **iş kazası, meslek hastalığı ve analık risklerini** güvence altına almak üzere kurulmuştur.
- ✓ **1950'de** Emekli Sandığının kurulması
- ✓ **1965'de** Sosyal Sigortalar Kurumunun faaliyete geçmesi
- ✓ **1971'de** Bağ Kur'unun sistem içinde yer alması ile sosyal güvenlik serüveni oluşumunu tamamlamıştır.
- ✓ **1999** yılında çıkarılan ve Sosyal Güvenlik Reformu diye bilinen 4447 sayılı Kanunla tüm sosyal güvenlik kuruluşlarına ilişkin yeni düzenlemeler getirilmiştir. Bu Kanun, ülkenin yaşadığı büyük depremin yıkıcı sonuçları ve 2001 yılında karşılaşılan ekonomik kriz sebebiyle başarılı olamamıştır.
- ✓ **2004** yılı itibarıyla sosyal güvenlik kurumlarının açıkları GSMH'nin %4.5'ine ulaşmıştır. Bu gelişmeler yeniden reform fikrini ortaya çıkarmış; hükümet yine ve yeni bir sosyal güvenlik reformu ile ilgili çalışmalara başlamıştır.
- ✓ **2004-2005** yıllarında hükümetin hazırladığı Sosyal Güvenlik reformu ile sistem bütünsel olarak değiştirilmesi hedeflenmiştir. Yani **Sosyal Devlet ilkesine uygun Avrupa Sosyal Güvenlik Modeli'nden; liberal devlet ilkesine uygun Amerikan modeline** yönelinmiştir. Hedef; sistemin sorunlarının düzeltilmesi yerine **finansal açıdan sürdürülebilir bir sosyal güvenlik sistemi** oluşturmaktır.

### Türkiye'de Sosyal Sigortaların tarihsel gelişimi

<b>1936</b>	<b>3308</b> Sayılı İş kanunu
<b>1950</b>	<b>5434</b> Sayılı Emekli Sandığı Kanunu
<b>1965</b>	<b>506</b> sayılı Sosyal sigortalar Kanunu
<b>1971</b>	<b>1479</b> Sayılı Bağ-Kur Kanunu
<b>1983</b>	<b>2925</b> Sayılı Tarım İşçileri Sosyal Sigortalar Kanunu
<b>1983</b>	<b>29266</b> sayılı Tarımda kendi adına ve hesabına çalışanlar Sosyal Sigortalar kanunu
<b>2006</b>	<b>5510</b> Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası kanunu

Sosyal güvenlik reformu üç temel kanunla ortaya konulmaktadır:

Reformun ilk ayağında 16.05.2006 tarih, 5502 sayılı **Sosyal Güvenlik Kurumu Kanunu (SGKK)** bulunmaktadır ki, bu Kanunla kurumsal yapının oluşturulması hedeflenmekte; **yeni ve tek çatı altında bir sosyal güvenlik sistemi** yapılandırılmaktadır.

Reformun ikinci ayağı 19.04.2006 tarih, 5510 sayılı **Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunudur (SSGSSK)**. Bu kanunla, Sosyal Güvenlik Kurumu, **Sosyal Sigorta** ve **Genel Sağlık Sigortası** hizmeti sunmaktadır. Genel sağlık Sigortası çalışan, çalışmayan tüm vatandaşları kapsarken; sağlık dışındaki sigortalar tüm çalışanların sosyal sigorta haklarını düzenlemektedir.

Reformun üçüncü ayağında ise **Sosyal Yardımlar ve Primsiz Ödemeler Kanunu** yer almaktadır. Tasarı halindeki Kanunla sosyal yardımları ulaşılabilir ve adil kılmak; muhtaç vatandaşlara hak ettikleri sosyal yardımları sağlamak hedeflenmektedir.

### SOSYAL GÜVENLİK KURUMUNUN ORGANLARI VE İŞLEYİŞİ

5502 sayılı Sosyal Güvenlik Kurumu Kanunu sosyal sigortaları tek çatı altında toplamaktadır. Böylece, kamu ya da özel sektörde, bir işverene bağlı ya da serbest çalışan bütün vatandaşlar bu Kuruma tabi hale gelmekte; tüm vatandaşlar için tek bir emeklilik ve sağlık sigortası sistemi getirilmektedir.

Kanunla oluşturulan Sosyal Güvenlik Kurumu, bürokrasiyi en aza indirerek, hızlı ve yerel düzeyde hizmet sunmayı amaçlamaktadır.

Sosyal Güvenlik Kurumu'nun, **genel kurul, yönetim kurulu ve başkanlık olmak üzere üç organı; ana hizmet birimleri, danışma birimleri ve yardımcı hizmet birimleri** bulunmaktadır, 5502 sayılı Kanun ayrıca üst kurul niteliğini taşıyan **Sosyal Güvenlik Yüksek Danışma Kurulunu** oluşturmaktadır.

### GENEL KURUL VE GÖREVLERİ

Sosyal Güvenlik Kurumu Genel Kurulu, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanının veya görevlendireceği bir yetkilinin başkanlığında: çeşitli kamu kuruluşlarından temsilciler; üniversite öğretim üyeleri, işçi, işveren, kamu görevlisi ve kurumdan aylık veya gelir almakta olanların temsilcilerinden oluşun **Genel Kurul 3 yılda bir toplanır.**

Genel Kurulun görevleri şunlardır:

- ✓ Sosyal güvenlik politikaları ve bunların uygulamaları hakkında görüş ve önerilerde bulunmak
- ✓ Kurumun bütçe ve bilançolarını, faaliyet raporlarını, performans programlarını, orta ve uzun vadeli gelir-gider dengesini, sigorta kolları itibarıyla yapılan en son aktüeryal hesap sonuçlarını değerlendirerek görüş oluşturmak

- ✓ Kurumun performans programlarında yer alan hedefleri ile sonuçlarını değerlendirerek bir sonraki dönemin performans hedeflerine ilişkin görüş oluşturmak Yönetim Kurulunun seçimle gelen asıl ve yedek üyelerini seçmek.

### YÖNETİM KURULU VE GÖREVLERİ

Sosyal Güvenlik Kurumu Yönetim Kurulu bir karar organı olup, **kurumun en yüksek karar, yetki ve sorumluluğunu taşır.**

Yönetim Kurulu: Başkan, müşterek kararnamelerle atanan başkan yardımcısı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Maliye Bakanlığı ve Hazine Müsteşarlığı temsilcileri; işçi, işveren kamu görevlileri ve bağımsız çalışan temsilcileri ile Kurumdan gelir ve aylık alanların temsilcilerinden oluşur. Bu yapısı itibarıyla **Kurul'da 10 üye yer** almaktadır. Başkan, Yönetim Kurulunun da başkanıdır. Yönetim Kurulu **en az haftada bir defa ve asgari 6 üye ile toplanır.** Gerekli görüldüğünde Başkanın veya **6 üyenin talebi** ile Yönetim Kurulu olağanüstü toplantıya çağrılabilir.

Yönetim Kurulunun görevleri arasında;

- ✓ Kurum bütçesini, bilançosunu, gelir-gider tablolarını, Kurum bütçesindeki bölümler içinde aktarmaları, bu bölümler arasındaki ek ve olağanüstü ödenek tekliflerini karara bağlamak;
- ✓ Kurumun finansman dengesinin üçer aylık ve yıllık gerçekleştirmelerini izlemek, alınması gereken tedbirleri kararlaştırmak,
- ✓ Genel Kurula sunulacak aktüeryal hesaplara ilişkin raporları gerektiğinde bağımsız kuruluşlara inceletmek;
- ✓ Genel müdürlükler ile Strateji Geliştirme Başkanlığı bünyesindeki daire başkanlıklarının, taşrada ise sosyal güvenlik merkezlerinin kurulmasına veya kapatılmasına karar vererek Bakan onayına sunmak;
- ✓ Kurum tarafından çıkarılacak yönetmelikleri karara bağlamak; her türlü kiralama sözleşmesi hakkında karar vermek
- ✓ Kurum personeline ödenecek ek ödeme, ikramiye ve fazla mesai ücretine ilişkin usul ve esaslar; belirlemek;
- ✓ Kurumun taraf olduğu uyuşmazlıkların uzlaşma veya tahkim yoluyla çözümlenmesine, sulha, kabule, feragate ve kanun yollarına başvurulmasına karar vermek ve benzer yönetsel görevler sayılabilir.

## BAŞKANLIK VE GÖREVLERİ

Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlık teşkilatı, **merkez** ve **taşra** teşkilatından meydana gelir. Başkanlık **merkez teşkilatı**, **ana hizmet birimleri** ile **danışma** ve **yardımcı hizmet birimlerinden** oluşur.

Başkanlığın en üst amiri olan Başkan, Başkanlık icraatından ve emri altındakilerin faaliyet ve işlemlerinden Yönetim Kuruluna karşı sorumludur. Görevlerin yürütülmesinde üç başkan yardımcısı görevlendirilir ve başkan yardımcıları, Başkana karşı sorumludur.

Başkanlığın merkez teşkilatında ayrıca,

### Ana hizmet birimleri:

Sosyal Sigortalar Genel Müdürlüğü

Genel Sağlık Sigortası Genel Müdürlüğü

Primsiz Ödemeler Genel Müdürlüğü

Hizmet Sunumu Genel Müdürlüğü

Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı

Aktüerya ve Fon Yönetimi Daire Başkanlığı

### Danışma Birimleri:

Strateji Geliştirme Başkanlığı

Hukuk Müşavirliği

Basın ve Halkla İlişkiler Müşavirliği

### Yardımcı Hizmet Birimleri:

İnsan Kaynakları Daire Başk.

Destek Hizmetleri Daire Başk.) bulunur.

Başkanlığın taşra teşkilatı; her ilde kurulan **sosyal güvenlik il müdürlükleri** ile sosyal güvenlik il müdürlüklerine bağlı olarak kurulacak **sosyal güvenlik merkezlerinden** oluşur. İl ve ilçelerde yeteri kadar sosyal güvenlik merkezleri kurulabilir.

Başkanlığın görevleri arasında:

- ✓ Kurumu; Anayasaya, kanunlara, ulusal kalkınma plânına, yıllık uygulama programlarına ve Bakanlar Kurulunca belirlenen politika ve stratejilere uygun olarak yönetmek;
- ✓ Kurumun görev alanına giren hususlarda politika ve stratejiler geliştirmek, bunlara uygun yıllık amaç ve hedefler oluşturmak, performans ölçütleri belirlemek,
- ✓ Başkanlığın Bütçesini hazırlamak, gerekli yasal ve idari düzenleme çalışmalarını yapmak, belirlenen stratejiler, amaçlar ve performans ölçütleri; doğrultusunda uygulamayı koordine etmek, izlemek ve değerlendirmek;
- ✓ Kurumun faaliyetlerini ve işlemlerini denetlemek, yönetim sistemlerini gözden geçirmek, kurumsal yapı ile yönetim süreçlerinin etkililiğini gözetmek ve yönetimin geliştirilmesini sağlamak;

- ✓ Yönetim Kurulu kararlarının uygulanmasını sağlamak; adli ve idari makamlara, gerçek ve tüzel kişilere karşı Kurumu temsil etmek ve benzerleri sayılabilir.

## SOSYAL GÜVENLİK YÜKSEK DANIŞMA KURULU

Sosyal Güvenlik Yüksek Danışma Kurulu; sosyal güvenlik politikaları ve uygulamaları konularında görüş bildirir. Kurul **yılda bir kez en geç Mart ayı sonuna kadar**, Bakan tarafından tespit edilen gün ve gündeme göre toplanır. Kurulun sekreteryaya hizmetleri Başkanlık tarafından yerine getirilir.

## SOSYAL SİGORTALARIN KİŞİLER BAKIMINDAN KAPSAMI

### SİGORTALI SAYILANLAR

5510 sayılı Kanun, getirdiği 4. maddenin birinci fıkrası hükmüyle **önceden üç ayı Kanuna tabi olan kişileri** tek ve uzunca bir hükümlerle **bir araya getirmiştir**. Sigortalıları ele alan **SSGSSK'nın** 4. maddesi, sonraki maddeler bakımından referans niteliği taşımaktadır.

6510 sayılı SSGSSK'ya göre (m.4) kısa ve uzun vadeli sigorta kolları uygulaması bakımından:

- A) Hizmet akdi (iş sözleşmesi) ile bir veya birden fazla işveren tarafından çalıştırılanlar sigortalı sayılırlar. Ayrıca sigortalılığa ilişkin hükümler;
- ✓ İşçi sendikaları ve konfederasyonları ile sendika şubelerinin başkanlıkları ve yönetim kurullarına seçilenler,
  - ✓ Bir veya birden fazla işveren tarafından çalıştırılan; film, tiyatro, sahne, gösteri, ses ve saz sanatçıları ile müzik, resim, heykel, dekoratif ve benzeri diğer uğraşları içine alan bütün güzel sanat kollarında çalışanlardan, düşünürler ve yazarlar
  - ✓ Müttekabiliyet esasına dayalı olarak uluslararası sosyal güvenlik sözleşmesi yapılmış ülke uyruğunda olanlar hariç olmak üzere, yabancı uyruklu kişilerden hizmet akdi ile çalışanlar;
  - ✓ Çiftçi Mallarının Korunması Hakkında Kanuna göre çalıştırılanlar
  - ✓ Umumi Hıfzıssıhha Kanununda belirtilen umumi kadınlar
  - ✓ Millî Eğitim Bakanlığı tarafından düzenlenen kurslarda usta öğretici olarak çalıştırılanlar, kamu idarelerinde ders ücreti karşılığında görev verilenler
  - ✓ 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 4. maddesinin C bendi kapsamında çalıştırılanlar hakkında uygulanır.
- B) Köy ve mahalle muhtarları ile hizmet akdine bağlı olmaksızın kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlardan ise;
- ✓ Ticari kazanç veya serbest meslek kazancı nedeniyle gerçek veya basit usulde gelir vergisi mükellefi olanlar



- ✓ Gelir vergisinden muaf olup, esnaf ve sanatkâr siciline kayıtlı olanlar
- ✓ Anonim şirketlerin yönetim kurulu üyesi olan ortakları, sermayesi paylara bölünmüş komandit şirketlerin komandite ortakları, diğer şirket ve donatma iştiraklerinin ise tüm ortakları,
- ✓ Tarımsal faaliyette bulunanlar sigortalı sayılırlar.
- ✓ Sigortalılığa ilişkin hükümler; 8132 sayılı At Yarışları Hakkında Kanuna tabi jokey ve antrenörler hakkında da uygulanır.
- ✓ Kamu idarelerinde; 5510 sayılı SSGSSK'nın 4.maddesi birinci fıkrasının (a) bendine tabi olmayanlardan, kadro ve pozisyonlarda sürekli olarak çalışıp ilgili kanunlarında (a) bendi kapsamına girenler gibi sigortalı olması öngörülmemiş olanlar,
- ✓ Bu maddenin birinci fıkrasının (a) ve (b) bentlerine tabi olmayanlardan, sözleşmeli olarak çalışıp ilgili kanunlarında (a) bendi kapsamına girenler gibi sigortalı olması öngörülmemiş olanlar
- ✓ 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 86 ncı maddesi uyarınca ağıktan vekil atanmalar, sigortalı sayılırlar.

5510 sayılı SSGSSK hükümleri ayrıca

- Kuruluş ve personel kanunları veya diğer kanunlar gereğince seçimle veya atama yoluyla kamu idarelerinde göreve gelenlerden; bu görevleri sebebiyle kendilerine ilgili kanunlarında Devlet memurları gibi emeklilik hakkı tanınmış olanlardan hizmet akdi ile çalışmayanlar.
- Başbakan, bakanlar, Türkiye Büyük Millet Meclisi üyeleri, belediye başkanları, il encümeninin seçimle gelen üyeleri
- Yukarıda (c) bendi kapsamında iken, bu kapsamdaki kişilerin kurduğu sendikalar ve konfederasyonları ile sendika şubelerinin başkanlıkları ve yönetim kurullarına seçilenlerden aylıksız izne ayrılanlar.
- Harp okulları ile fakülte ve yüksek okullarda, Türk Silahlı Kuvvetleri hesabına okuyan veya kendi hesabına okumakta iken askeri öğrenci olanlar ile astsubay meslek yüksek okulları ve astsubay naspedilmek üzere temel askerlik eğitime tabi tutulan adaylar ve Polis Akademisi ile fakülte ve yüksek okullarda, Emniyet Genel Müdürlüğü hesabına okuyan veya kendi hesabına okumakta iken Emniyet Genel Müdürlüğü hesabına okumaya devam eden öğrenciler hakkında da uygulanır. Ancak, bu okulları tamamlamadan ayrılanlar ile bu okulları tamamlamalarına rağmen görevlerine başlamadan ayrılanların, bu okullarda geçen eğitim süreleri sigortalılıklarından sayılmaz.

5510 sayılı kanunun kısa vadeli sigorta kollarına ilişkin hükümleri 4. maddenin 1. fıkrasının c bendi kapsamında sigortalı sayılanlara bu kapsamda oldukları sürece uygulanmaz.

## KISMEN SİGORTALI SAYILANLAR (KİSMİ İSTİSNALAR)

Bu kimseler Kanunun düzenlediği **tüm sigorta kollarından değil, sadece bazı sigorta kollarından yararlanabilmektedirler.** 5510 sayılı SSGSSK'ya göre, kısa ve uzun vadeli sigorta kolları bakımından kısmen sigortalı olanlar ve yararlanacakları sigorta kolları (SSGSSK m.5) :

- a) Hizmet akdi (iş sözleşmesi) ile çalışmamakla birlikte, ceza infaz kurumları ile tutukevleri bünyesinde oluşturulan tesis, atölye ve benzeri ünitelerde çalıştırılan hükümlü ve tutuklular **hakkında** İş kazası ve meslek hastalığı ile hastalık sigortası uygulanır ve bunlar 4. maddenin 1. fıkrasının a bendi kapsamında sigortalı sayılırlar.
- b) 3308 sayılı Mesleki eğitim Kanunu'nda belirtilen aday çırak, çırak ve işletmelerde mesleki eğitim gören öğrenciler hakkında iş kazası ve meslek hastalığı ile hastalık sigortası; meslek liselerinde okumakta iken veya yükseköğrenimleri sırasında zorunlu staja tabi tutulan öğrenciler hakkında ise iş kazası ve meslek hastalığı sigortası uygulanır ve bu bentte sayılanlar, 4. maddenin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında sigortalı sayılırlar.

• Harp malülü, Terörle Mücadele Kanunu, Nakdi Tazminat ve Aylık Bağlanması Hakkında Kanuna göre vazife malullüğü aylığı olarak yeniden sigortalı olarak çalışmaya başlayanların aylıkları kesilmez, Aylıkları kesilmeksizin 4.maddenin birinci fıkrasının (c) bendi kapsamında çalışanlar hakkında uzun vadeli sigortalı kolları, 4.maddenin birinci fıkrasının (a) ve (b) bentleri kapsamında çalışanlar hakkında ise iş kazası ve meslek hastalığı sigortası hükümleri uygulanır. İş kazası ve meslek hastalığı sigortası hükümleri uygulananların uzun vadeli sigorta kollarına tabi olmayı istemeleri halinde, bu isteklerini Kuruma bildirdikleri tarihi takip eden ay başından itibaren, haklarında uzun. vadeli sigorta kolları da uygulanır. Bu kapsamda sigortalı olanlardan ayrıca genel sağlık sigortası primi alınmaz.

• Türkiye İş Kurumu tarafından düzenlenen meslek edindirme, geliştirme ve değiştirme eğitimine katılan kursiyerler hakkında 4. maddenin 1. fıkrasının a bendi kapsamında sigortalı sayılırlar ve bunlar hakkında iş kazası, meslek hastalığı sigortası hükümleri uygulanır.

• Ülkemiz ile sosyal güvenlik sözleşmesi olmayan ülkelerde iş üstlenen işverenlerce yurt dışındaki işyerlerinde çalıştırılmak üzere götürülen Türk işçileri 4. maddenin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında sigortalı sayılır ve bunlar hakkında kısa vadeli sigorta kolları ile genel sağlık sigortası hükümleri uygulanır. Bu sigortalıların uzun vadeli sigorta kollarına tabi olmak istemeleri halinde, 50. maddenin ikinci fıkrasındaki Türkiye'de yasal olarak ikamet etme şartı ile aynı fıkranın (a) bendinde belirtilen şartlar aranmaksızın haklarında isteğe bağlı sigorta hükümleri uygulanır. Bu kapsamda, isteğe bağlı sigorta hükümlerinden yararlanılardan ayrıca genel sağlık sigortası primi alınmaz.

**SİGORTALI SAYILMAYANLAR (TAM İSTİSNALAR)**

- ✓ İşverenin işyerinde ücretsiz çalışan eşi
- ✓ Aynı konutta birlikte yaşayan ve 3. derece dahil bu dereceye kadar hısımlar arasında ve aralarına dışarıdan başka kimse katılmaksızın, yaşadıkları konut içinde yapılan işlerde çalışanlar.
- ✓ Ev hizmetlerinde çalışanlar (ücretle ve sürekli olarak çalışanlar hariç).
- ✓ Askerlik hizmetlerini er ve erbaş olarak yapmakta olanlar ile yedek subay okulu öğrencileri
- ✓ 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 tâbi olduğunu belgeleyen kişiler ile Türkiye'de kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlardan, yurt dışında ikamet eden ve o ülke sosyal güvenlik mevzuatına tâbi olanlar.
- ✓ Resmi meslek ve sanat okulları ile yetkili resmi makamların izniyle kurulan meslek veya sanat okullarında ve yüksek okullarda fiilen normal eğitim süreleri içinde yapılan, tatbiki mahiyetteki yapım ve üretim işlerinde çalışan öğrenciler.
- ✓ Sağlık hizmet sunucuları tarafından işe alıştırılmakta olan veya rehabilite edilen, hasta veya malûller.
- ✓ 4. maddenin birinci fıkrasının (b) ve (c) bentleri gereği sigortalı sayılması gerekenlerden 18 yaşını doldurmuş olanlar.
- ✓ Kamu idareleri hariç olmak üzere, tarım işlerinde veya orman işlerinde hizmet akdiyle süresiz işlerde çalışanlar ite tarımda kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlardan; tarımsal faaliyette bulunan ve yıllık tarımsal faaliyet gelirlerinden, bu faaliyete ilişkin masraflar düşüldükten sonra kalan tutarın aylık ortalamasının, bu Kanunda tanımlanan prime esas günlük kazanç alt sınırının otuz katından az olduğunu belgeleyenler.
- ✓ 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 otuz katından az olduğunu belgeleyenler.
- ✓ Kamu idarelerinin dış temsilciliklerinde istihdam edilen ve temsilciliğin bulunduğu ülkede sürekli ikamet izni veya bu devletin vatandaşlığını da haiz bulunan Türk uyruklu sözleşmeli personelden, bulunduğu ülkenin sosyal güvenlik kurumunda sigortalı olduğunu belgeleyen ile kamu idarelerinin dış temsilciliklerinde istihdam edilen sözleşmeli personelin uluslararası sosyal güvenlik sözleşmeleri çerçevesinde ve temsilciliğin bulunduğu ülkenin ilgili mevzuatının zorunlu kıldığı hallerde, işverenleri tarafından bulunulan ülkede sosyal sigorta

kapsamında sigortalı yapılanlar, 4. ve 5. maddelere göre sigortalı sayılmaz.

**SİGORTALILIĞIN BAŞLANGICI VE BİLDİRİMİ**

Genel olarak **sigortalılık niteliği**, sigortalının **çalışmaya başlamasıyla** kazanılır. Sigorta hak ve yükümlülükleri 4.maddenin birinci fıkrasının;

- (a) bendi kapsamında sigortalı sayılanlar için çalışmaya, mesleki eğitime veya zorunlu staja başladıkları tarihten,
- (b) bendi kapsamında sigortalı sayılanlardan;
  - ✓ Gelir vergisi mükellefi olanlar ile şahıs şirketlerinden kolektif, adi komandit şirketlerin komandite ve komanditer ortakları ve donatma iştiraki ortaklarının vergi mükellefiyetlerinin başladıkları tarihten;
  - ✓ Sermaye şirketlerinden limited şirket ortakları ile sermayesi paylara bölünmüş komandit şirketlerin komandite ortaklarının, şirketin ticaret sicil memurluklarınınca tescil edildikleri tarihten;
  - ✓ Anonim şirketlerin yönetim kurulu üyesi olan ortaklarının yönetim kuruluna seçildikleri tarihten;
  - ✓ Gelir vergisinden muaf olanların ise esnaf ve sanatkâr siciline kayıtlı oldukları tarihten;
  - ✓ Tarımda kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlar için tarımsal faaliyetlerinin kanunla kurulu ilgili meslek kuruluşlarınınca veya kedilerince, bir yıl içinde bildirilmesi halinde kaydedildiği tarihten, bu süre içinde bildirilmemesi halinde ise bildirim Kuruma yapıldığı tarihten;
  - ✓ Köy ve mahalle muhtarları için seçildikleri tarihten;
  - ✓ 4. maddenin üçüncü fıkrasında belirtilenler için ise lisans belgesine istinaden fiilen çalışmaya başladıkları tarihten.
- (c) bendi kapsamında sigortalı sayılanlar için, göreve başladıkları veya bu Kanunun 4. maddesinin birinci fıkrasının (d) ve (e) betleri kapsamındaki okullarda (polis akademisi ve harp okulları) öğrenime başladıkları tarihten, itibaren başlar.

İşverenler, 4. maddenin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında sigortalı sayılan kişileri, yukarıda belirtilen **sigortalılık başlangıç tarihinden önce**, sigortalı işe giriş bildirgesi ile Kuruma bildirmekle yükümlüdür.

Sigortalılar, çalışmaya başladıkları tarihten itibaren **en geç 1 ay içinde**, sigortalı olarak çalışmaya başladıklarını Kuruma bildirirler. Ancak, sigortalının kendini bildirmemesi, sigortalı aleyhine delil teşkil etmez.

4. maddenin birinci fıkrasının (b) bendinin kapsamında sigortalı sayılan kişiler için yukarıda belirtilen sigortalılık

başlangıcından; meslek sicillerine tescil dolayısıyla sigortalı sayılanlar için ise kanunla kurulu meslek kuruluşlarına kayıt tarihinden itibaren kendi mevzuatına göre kayıt veya tescili yapan ilgili kurum, kuruluş ve birlikler, vergi daireleri ve esnaf sicil memurluğu sigortalı işe giriş bildirgesi düzenleyerek Kuruma vermekle yükümlüdür.

4. maddenin birinci fıkrasının (c) bendi kapsamında sigortalı sayılan kişileri çalıştıracak işverenler, bu kapsamda ilk defa veya tekrar çalıştırmaya başladıkları kişileri, yukarıda belirtilen sigortalılık başlangıcından itibaren **15 gün içinde** sigortalı işe giriş bildirgesi ile Kuruma bildirmekle yükümlüdürler.

Kamu idareleri ile bankalar, kurumca sağlanacak elektronik altyapıdan yararlanmak suretiyle, Kurumca belirlenecek işlemlerde, işlem yaptığı kişilerin sigortalılık bakımından tescilli olup olmadığını kontrol etmek ve sigortasız olduğunu tespit ettiği kişileri kuruma bildirmekle yükümlüdür.

## SOSYAL GÜVENLİK KURUMU VE SOSYAL SİGORTALARIN İŞLEYİŞİ

### İSTEĞE BAĞLI SİGORTALILIK

Sigortalı olmak, sigortalının ve onu çalıştıran kimsenin istek ve inisiyatifine bırakılmamıştır, zorunludur. Fakat istisnai olmak ve asıl sistemin açıklarını kapatmak üzere isteğe bağlı sigortalılık uygulaması düzenlenmiştir.

**İsteğe bağlı sigorta;** kişilerin isteğe bağlı olarak prim ödemek suretiyle **uzun vadeli sigorta kollarına** ve **genel sağlık sigortasına** tâbi olmalarını sağlayan sigortadır.

İsteğe bağlı sigortalılık, müracaatın **kurum kayıtlarına intikal ettiği tarihi takip eden günden** itibaren başlar.

İsteğe bağlı sigortalı primi ödenmiş süreler, malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları ile genel sağlık sigortası hükümlerinin uygulamasında dikkate alınır ve bu süreler 4. maddenin birinci fıkrasının (b) bendi(bağımsız çalışanlar) kapsamında sigortalılık süresi olarak kabul edilir. (SSGSSK.m.51)

İsteğe bağlı sigorta primi, **prime esas kazancın alt sınırı ile üst sınırı arasında, sigortalı tarafından belirlenen, prime esas aylık kazancın % 32'sidir. Bunun % 20'si malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi, % 12'si genel sağlık sigortası primidir.**

İsteğe bağlı sigortalı olanlar, bakmakla yükümlü olunan kişi olsa dahi, genel sağlık sigortalısı sayılır ve genel sağlık sigortası primini de ödemekle yükümlüdürler. Yabancı ülkede vatandaşlarından Türkiye'de yerleşik olma hali 1 yılı doldurmadıkça genel sağlık sigortası primi alınmaz ve bu kişiler genel sağlık sigortalısı sayılmaz.

İsteğe bağlı sigortalılık;

- a) İsteğe bağlı sigortalılığını sona erdirmeye talebinde bulunanların, primi ödenmiş son günü takip eden günden.

- b) Aylık talebinde bulunanların, aylığa hak kazanmış olmak şartıyla talep tarihinden.
- c) Ölen sigortalının ölüm tarihinden itibaren sona erer.

### SİGORTALILIĞIN SONA ERMESİ

Kanuna göre, kısa ve uzun vadeli sigorta kolları bakımından sigortalılık;

- a) 4. maddenin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamındaki(işçiler) sigortalıların, hizmet akdinin **(iş sözleşmesinin) sona erdiği tarihten,**
- b) 4. maddenin birinci fıkrasının (b) bendi kapsamındaki(bağımsız çalışanlar) sigortalıların;

**1)Gelir vergisi mükellefi** olanlar için, **mükellefiyetlerini gerektiren faaliyetlerine son verdikleri tarihten,**

2)Gelir vergisinden muaf olanlar için, **esnaf ve sanatkâr sicili kaydının silindiği tarihten** itibaren 6. maddenin birinci fıkrasının (k) bendi kapsamına girenler, yani **esnaf ve sanatkâr siciline kayıtlı olanlardan,** aylık faaliyet gelirlerinden bu faaliyetine ilişkin masraflar düşüldükten sonra kalan tutarı, **prime esas günlük kazanç alt sınırının otuz katından az olduğunu belgeleyenler** bu kapsama girdikleri tarihten itibaren,

3)**Şahıs şirketlerinden** kolektif, adi komandit şirketlerin komandite ve komanditer ortakları ve donatma iştiraki ortaklarının **vergi mükellefiyetlerinin sona erdiği tarihten,**

✓ **Sermayesi** paylara bölünmüş komandit şirketlerin komandite ortaklarının, şirket **ticaret sicil memurluğundan kaydının silindiği tarihten,**

✓ **Limited şirket ortaklarından,** hisselerinin tamamını devreden sigortalıların, hisse devrinin yapılmasına **ortaklar kurulunca karar verildiği tarihten,**

✓ Anonim şirketlerin **yönetim kurulu üyesi** olan ortaklarının **yönetim kurulu üyeliklerinin sona erdiği tarihten,**

✓ **İflas veya tasfiye** durumu ile münfesiş duruma düşen şirketler için **ortağın talep etmesi halinde, Mahkeme kararı** ile iflasın, tasfiyenin açılmasına, ortaklar kurulu kararı ile tasfiyenin başlamasına veya şirketin münfesiş duruma düşmesine **karar verildiği tarihten itibaren**

✓ Ortakların talepte bulunmaması halinde, **mahkemece iflasın kapatılmasına karar verildiği,** tasfiyesi sonuçlanan şirketlerin ortaklıklarının ise **tasfiye kurulu kararının ticaret sicil memurluğunca tescil edildiği tarihten,**

**4)Tarımda kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlar için, tarımsal faaliyetlerinin sona erdiği tarihten itibaren** 6. maddenin birinci fıkrasının (ı)

bendi kapsamına girdiği (yani gelirinin prime esas kazanç sınırının altına düştüğü) tarihten itibaren

5) Köy ve mahalle muhtarlarının, muhtarlık görevlerinin sona erdiği tarihten.

6) Herhangi bir yabancı ülkede ikamet eden ve o ülke mevzuatı kapsamında sigortalı olarak çalışmaya başladığı veya ikamet esasına bağlı olarak, o ülke sosyal güvenlik sistemine dahil olduğu tarihten.

7) Şirketler ve tacirler bakımından iflas veya tasfiye durumu ile münfesi durumuna düşen şirketlerin ortaklarından 4. maddenin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında (işçi olarak) çalışmaya başlayanların, çalışmaya başladıkları tarihten,

8) Köy ve mahalle muhtarlarından; kendi adına ve hesabına bağımsız çalışmasından dolayı gelir vergisi mükellefiyeti bulunanlar hariç, aynı zamanda hizmet akdi ile çalışanların çalışmaya başladığı tarihten,

9) Gelir vergisinden muaf olan, ancak esnaf ve sanatkârlar sicili kaydına istinaden sigortalı sayılanlardan, bu sigortalılıklarının devamı sırasında, hizmet akdi ile çalışanların çalışmaya başladığı tarihten,

c) 4. maddenin birinci fıkrasının (c) bendi kapsamında (memurlar) sigortalı sayılanların; ölüm veya aylık bağlanmasını gerektiren hallerde görev aylıklarının kesildiği tarihi, 5434 sayılı Emekli Sandığı Kanununun 40. maddesinde belirtilen yaş hadleri ile sıhhi izin sürelerinin doldurulması halinde ise bu süre ve hadlerin doldurulduğu tarihleri takip eden aybaşından, diğer hallerde ise görevden ayrıldıkları tarihten.

d) Kısmi istisna olup bazı sigorta kollarına tâbi tutulanların, sigortalı sayılmalarını gerektiren halin sona erdiği tarihten itibaren sona erer.

Ancak, hastalık ve analık hükümlerinin uygulanmasında sigortalılık;

- İlgili kanunlar gereği sigortalının ücretsiz izinli olması, greve iştirak etmesi veya işverenin lokavt yapması hallerinde, bu hallerin sona ermesini,

- Diğer hallerde ise birinci fıkrada belirtilen tarihleri, takip eden 10. günden başlanarak yitirilmiş sayılır.

## SOSYAL SİGORTALARDA İŞVEREN, İŞVEREN VEKİLİ, GEÇİCİ İŞ İLİŞKİSİ KURULAN İŞVEREN VE ALT İŞVEREN

SSGSSK m.4 f.1 a ve c bentlerine göre 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.

**İşveren vekili ve 4857 sayılı İş Kanununda tanımlanan geçici iş ilişkisi kurulan işveren, SSGSSK'da belirtilen yükümlülüklerinden dolayı işveren ile birlikte müştereken ve müteselsilen sorumludur.**

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, SSGSSK'nın işverene yüklediği yükümlülüklerden dolayı alt işveren ile birlikte sorumludur.**

## SOSYAL SİGORTALARDA FİNANSMAN KAYNAĞI OLARAK PRİMLER

Sosyal sigortaların temel finansman kaynağı sosyal sigorta primleridir. Primler, sigortalının prime esas kazancı üzerinden belli oranlarda sigortalı, işveren ve devletçe ödenir.

## PRİME ESAS KAZANÇLAR

1) 4.maddenin 1.fıkrasının (a) bendi kapsamındaki (işçiler ve işçi sayılanlar) sigortalıların prime esas kazançlarının hesabında;

a) Hak edilen ücretler

b) Prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkaktan o ay için yapılan ödemelerin ve işverenler tarafından sigortalılar için özel sağlık sigortalarına ve bireysel emeklilik sistemine ödenen tutarların **brüt toplamı** esas alınır.

c) İdare ve yargı mercilerince verilen karar gereğince 1 ve 2 numaralı alt bentlerde belirtilen kazançlar niteliğinde olmak üzere sigortalılara o ay içinde yapılan ödemelerin **brüt toplamı** esas alınır.

- ✓ Aynı yardımlar ve ölüm, doğum ve evlenme yardımları

- ✓ Görev yollukları, seyyar görev tazminatı

- ✓ Kıdem tazminatı, iş sonu tazminatı veya kıdem tazminatı mahiyetindeki toplu ödeme

- ✓ Keşif ücreti, ihbar ve kasa tazminatları

- ✓ Kurumca tutarları yıllar itibarıyla belirlenecek yemek, çocuk ve aile zamları

- ✓ İşverenler tarafından sigortalılar için özel sağlık sigortalarına ve bireysel emeklilik sistemine ödenen ve aylık toplamı asgari ücretin % 30'unu geçmeyen özel sağlık sigortası primi ve bireysel emeklilik katkı payları tutarları

**Prime esas kazançta tabi tutulmaz.**

2) 4.maddenin 1.fıkrasının (b) bendi kapsamındaki (memurlar) sigortalıların prime esas kazançları aşağıdaki şekilde belirlenir:



- a) Aylık prim esas kazanç, 82. maddeye göre belirlenen prime esas günlük kazanç alt sınırı ile üst sınırı arasında kalmak şartı ile kendileri tarafından beyan edilecek günlük kazancın 30 katıdır. Bu sigortalılar tarafından kurumca belirlenen sürelerde aylık prime esas kazanç beyan edilir. Beyanda bulunmayan sigortalıların aylık prime esas kazancı, prime esas günlük kazanç alt sınırının otuz katı olarak belirlenir.
- b) Sigortalı aynı zamanda işveren ise aylık prime esas kazancı, çalıştırdığı sigortalıların prime esas gün kazancının en yükseğinin 30 katından az olamaz.
- c) 4. maddenin birinci fıkrasının (b) bendi kapsamında sigortalı sayılmayı gerektirecek birden fazla durumun söz konusu olması halinde, bu fıkranın (a) ve (b) bentlerinde belirtilen esaslara göre tek beyanda bulunulur.
- 3) 5510 sayılı Kanuna göre ilk defa 4. maddenin birinci fıkrasının (c) bendi kapsamında sigortalı olanların prime esas kazançlarının hesabında;
- a) Aylıklarını personel kanunlarına göre alan sigortalılar için;
- ✓ İlgili kanunları uyarınca aylık gösterge ve ek göstergeler üzerinde ödenen aylık tutarları.
  - ✓ Memuriyet taban aylık ve kıdem aylık tutarları.
  - ✓ Makam, temsil ve görev tazminatları
- b) Kadro karşılığı sözleşmeli olarak görev yapan sigortalılar için işgal ettikleri kadrolar esas alınmak suretiyle (a) bendinde öngörülen unsurlar üzerinden hesaplanan tutarı esas alınır.

### PRİM ORANLARI VE DEVLET KATKISI

SSGSSK gereğince alınacak sigorta prim oranları aşağıdaki şekildedir:

- 1) Malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları prim oranı, sigortalının prime esas kazancının %20'sidir. Bunun %9'u sigortalı hissesi, %11'i işveren hissesidir.
- 2) Kısa Vadeli sigorta prim oranı, yapılan işin iş kazası ve meslek hastalığı bakımından gösterdiği tehlikenin ağırlığına göre %1 ile %6,5 oranları arasında olmak üzere, kurumca belirlenir. Bu primin tamamını işveren öder.
- 3) 5510 sayılı kanunun 5. maddesinin 1. fıkrasının b bendinde belirtilen öğrenciler ile e bendinde belirtilen kursiyerleri için prim oranı prime esas kazançlarının %1'idir. Kursiyerlerin prime esas günlük kazançlarının hesaplanmasında prime esas günlük kazanç alt sınırı dikkate alınır. Aday çırak, çırak ve meslek eğitim gören öğrencilerin prime esas kazancı ilgili kanunlarında belirtilen şekilde uygulanır.

- 4) Genel Sağlık Sigortası primi, kısa ve uzun vadeli sigorta kollarına tabii olanlar için 82/1'e göre hesaplanan prime esas kazancın %12,5'tur. Bu primin %5'i sigortalı, %7,5 ise işveren hissesidir. Yalnızca Genel sağlık Sigortasına tabii olanlar için GSS primi prime esas kazancın %12'sidir.
- 5) SSGSS 4/1 b bendi kapsamındaki sigortalılar yukarıda a, c ve d bentlerindeki prim oranlarının toplamı üzerinden (malullük, yaşlılık, ölüm sigortaları, kısa vadeli sigortalar ve GSS'na ilişkin toplam) primlerini öderler.

Devlet, kurumun ay itibarıyla tahsil ettiği malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları ile GSS priminin ¼'ü oranında kuruma katkı yapar. Devlet katkısı olarak hesaplanacak tutar talep edilen tarihi takip eden 15 gün içinde Hazinece kuruma ödenir.

SIGORTA KOLU	SIGORTALI	İŞVEREN	DEVLET
Malullük, yaşlılık ve ölüm (A)	9	11	
İş kazaları ve meslek hastalıkları (B)	-	1-6,5	(A+C) /4
Genel sağlık sigortası (C)	5	7,5	
İsteğe bağlı sigorta (D)	32(20+12)	-	-
Sosyal güvenlik destek primi (E)	(%30) x1/4	(%30) x3/4 + B	-
İşsizlik sigortası primi (F)	1	2	1

### GÜNLÜK KAZANÇ SINIRLARI

SSGSSK gereğince alınacak prim ve verilecek ödeneklerin hesabına esas tutulan **günlük kazancın alt sınırı, asgari ücretin otuzda biri; üst sınırı ise günlük kazanç alt sınırının, 6,5 katıdır.** Günlük kazançları belirtilen alt sınırın altında olan sigortalılar ile ücretsiz çalışan sigortalıların günlük kazançları alt sınır üzerinden, günlük kazançları üst sınırdan fazla olan sigortalıların günlük kazançları da üst sınır üzerinden hesaplanır.

### PRİM BELGELERİ, PRİM ÖDEME YÜKÜMLÜSÜ VE PRİMLERİN ÖDENMESİ

✓ İşveren bir ay içinde 4. ve 5. maddeye tâbi çalıştırdığı sigortalıların ve sosyal güvenlik destek primine tâbi sigortalıların;

- 1) Ad ve soyadlarını, T.C. kimlik numaralarını.
- 2) 80. maddeye göre hesaplanacak prime esas kazançlarını.
- 3) Prim ödeme gün sayılarını ile prim tutarlarını.

gösteren ve örneği Kurum tarafından çıkarılacak yönetmelikle belirlenen asıl veya ek aylık prim ve hizmet belgesini, 4. maddenin birinci fıkrasının (c) bendi kapsamındaki için **en geç Kurumca belirlenecek günün sonuna kadar,**

- ✓ Diğer sigortalılar için ise ait olduğu ayı takip eden ayda Kurumca belirlenecek günün sonuna kadar Kuruma bildirmekle yükümlüdür.
- ✓ Sigortalı çalıştırmadığı takdirde, bu hususu **sigortalı çalıştırmaya son verdiği tarihten itibaren 15 gün içinde Kuruma bildirmekle yükümlüdür.**

Ay içinde bazı işgünlerinde **çalıştırılmadığı ve ücret ödenmediği beyan edilen sigortalıların, otuz günden az çalıştıklarını ispatlayan belgelerin** işverence ilgili aya ait aylık prim ve hizmet belgesine eklenmesi şarttır. Kamu idareleri ile toplu iş sözleşmesi imzalanan işyerlerinde bu şartlar aranmaz.

Sigortalıların otuz günden az çalıştığını gösteren bilgi ve belgelerin aylık prim ve hizmet belgesinin verilmesi gereken süre içinde Kuruma verilmemesi veya verilen bilgi ve belgelerin Kurumca geçerli sayılmaması halinde, **otuz günden az bildirilen süreler için aylık prim ve hizmet belgesi Kurumca re'sen düzenlenir** ve muhteviyatı primler, bu Kanun hükümlerine göre tahsil olunur.

SSGSSK, uygulanmasında kısa ve uzun vadeli sigorta kolları ile genel sağlık sigortası ve isteğe bağlı sigorta bakımından.

**a)4.** maddenin birinci fıkrasının (a) ve (c) bentlerine tabi olanlar için bunların **işverenleri**

**b)4.** maddenin birinci fıkrasının (b) bendine tâbi olanlar ile bu kapsamda sayılan kişilerden sosyal güvenlik destek prime tâbi olanlar, isteğe bağlı sigortalı olanlar ve 60. maddenin birinci fıkrasının (d) ve (g) bentlerinde sayılan kişilerin kendileri, prim ödeme yükümlüsüdür.

4. maddenin birinci fıkrasının (a) bendinde belirtilen sigortalıların çalıştıran işveren, bir ay içinde çalıştırdığı sigortalıların primlerine esas tutulacak kazançlar toplamı üzerinden bu Kanun gereğince hesaplanacak sigortalı hissesi prim tutarlarını ücretlerinden keserek ve kendisine ait prim tutarlarını da bu tutara ekleyerek en geç Kurumca belirlenecek günün sonuna kadar kuruma öder.

4. maddenin birinci fıkrasının (b) bendi kapsamında sigortalı sayılanların, her ay için 30 tam gün prim ödemesi zorunludur.

4. maddenin birinci fıkrasının (c) bendinde belirtilen sigortalıların çalıştıran işverenler, çalıştırdığı sigortalıların primlerine esas tutulacak kazançlar toplamı üzerinden bu Kanun gereğince hesaplanacak prim tutarlarını ücretlerinden keserek ve kendisine ait prim tutarlarını da bu tutara ekleyerek, en geç Kurumca belirlenecek günün sonuna kadar Kuruma öder.

### PRİM BORÇLARINA HALEF OLMA, GECİKME CEZASI VE GECİKME ZAMMI

Sigortalının çalıştırıldığı işyeri devralınır veya devredilirse ya da başka bir işyerine katılır veya birleşirse eski işverenin Kuruma olan Prim ile gecikme cezası, gecikme zammından oluşan borçlarından aynı zamanda yeni işverende müştereken ve müteselsilen sorumludur.

Kurumun prim ve diğer alacakları süresi içinde ve tam olarak ödenmezse, ödenmeyen kısmı sürenin bittiği tarihten itibaren ilk üç aylık sürede her bir ay için %3 oranında gecikme zammı uygulanarak artırılır.

Bakanlar Kurulu, ilk üç ay için uygulanan gecikme cezası oranını 2 katına kadar artırmaya ve bu oranı %1 oranına kadar indirmeye yeniden kanuni oranına getirmeye ve uygulama tarihini belirlemeye yetkilidir.

**SOSYAL SİGORTA KOLLARI****I. KISA VADELİ SİGORTALAR****A) KISA VADELİ SİGORTALARIN KAPSAMI**

İş kazası, meslek hastalığı, hastalık ve analık sigortalıların kısa vadeli sigortalardır.

Kısa vadeli sigorta uygulamalarını doğuran risklerin sağlık ve bakım boyutu aynı Kanunda düzenlenmiş Genel Sağlık Sigortası; parasal boyutu ise Kısa Vadeli Sigortalar başlığı altında düzenlenmiştir.

**1- İş Kazasının Tanımı ve Bildirilmesi**

- Sigortalının işyerinde bulunduğu sırada.*
- İşveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle veya görevi nedeniyle, sigortalı kendi adına ve hesabına bağımsız çalışıyorsa yürütmekte olduğu iş veya çalışma konusu nedeniyle işyeri dışında.*
- Bir işverene bağlı olarak çalışan sigortalının, görevli olarak işyeri dışında başka bir yere gönderilmesi nedeniyle asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda.*
- Emziren kadın sigortalının, çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda.*
- Sigortalıların, işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere gidiş geliş sırasında, meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedenen ya da ruhen özüre uğratan olaydır.*

İş kazasının 4.maddenin birinci fıkrasının;

(a) bendi ile 5.madde kapsamında bulunan sigortalılar bakımından bunları çalıştıran işveren tartından, o yer yetkili kolluk kuvvetlerine derhal ve Kuruma da en geç kazadan sonraki 3 işgünü içinde.

(b) bendi kapsamında bulunan sigortalı bakımından kendisi tartından, 1 ayı geçmemek şartıyla rahatsızlığının bildirim yapmaya engel olmadığı gündün sonra 3 işgünü içinde, iş kazası ve meslek hastalığı bildirgesinin doğrudan ya da taahhütlü posta ile Kuruma bildirilmesi zorunludur.

**2- Meslek Hastalığının Tanımı ve Bildirilmesi**

Meslek hastalığı, sigortalının çalıştığı veya yaptığı işin niteliğinden dolayı tekrarlanan bir sebeple veya işin yürütüm şartları yüzünden uğradığı geçici veya sürekli hastalık, bedensel veya ruhsal özürdür.

Meslek hastalığının 4.maddenin 1.fıkrasının;

(a) bendi ile 5.madde kapsamında bulunan sigortalılar bakımından, sigortalının meslek hastalığına tutulduğunu öğrenen veya bu durum kendisine bildirilen işveren tarafından.

(b) bendi kapsamındaki sigortalı bakımından ise

kendisi tarafından, bu durumun öğrenildiği gündün başlayarak 3 İşgünü içinde, iş kazası ve meslek hastalığı bildirgesi ile Kuruma bildirilmesi zorunludur.

**3- Hastalık ve Analık Halleri**

SSGSSK'ya göre, sigortalının, iş kazası ve meslek hastalığı dışında kalan ve iş göremezliğine neden olan rahatsızlıklar, hastalık halidir.

Sigortalı kadının veya sigortalı erkeğin sigortalı olmayan eşinin gebeliğinin başladığı tarihten itibaren doğumdan sonraki ilk 8 haftalık, çoğul gebelik halinde ise ilk on haftalık süreye kadar olan gebelik ve analık haliyle ilgili rahatsızlık ve özürdür halleri analık hali kabul edilir.

**B) KISA VADELİ SİGORTALARDAN SAĞLANAN HAKLAR**

Sigortalılar ve hak sahiplerine kısa vadeli sigortalardan yapılacak yardımlarda sigortalının günlük kazancı esas alınır.

İş kazası, meslek hastalığı, hastalık ve analık hallerinde verilecek ödeneklerin veya bağlanacak gelirlerin hesabına esas tutulacak günlük kazanç; iş kazasının veya doğumun olduğu tarihten, meslek hastalığı veya hastalık halinde ise iş göremezliğin başladığı tarihten önceki 12 aydaki son 3 ay içinde prime esas kazançlar toplamının, bu kazançlara esas prim gün sayısına bölünmesi suretiyle hesaplanır.

Oniki aylık dönemde çalışmamış ve ücret almamış olan sigortalı, çalışmaya başladığı ay içinde iş kazası veya meslek hastalığı nedeniyle iş göremezliğe uğrarsa verilecek ödeneklerin veya bağlanacak gelirlerin hesabına esas günlük kazanç; çalışmaya başladığı tarih ile iş göremezliğinin başladığı tarih arasındaki sürede elde ettiği prime esas günlük kazanç toplamının, çalıştığı gün sayısına bölünmesi suretiyle; çalışmaya başladığı gün iş kazasına uğraması halinde ise aynı veya emsal işte çalışan benzeri bir sigortalının günlük kazancı esas tutulur.

Meslek hastalığı, sigortalının sigortalı olarak çalıştığı son işinden ayrıldığı tarihten bir yıl geçtikten sonra meydana çıkmış ise, günlük kazancı bu son işinden ayrıldığı tarih esas alınarak hesaplanır.

İş kazası ile meslek hastalığı sigortasından bağlanacak gelirlere esas tutulacak aylık kazanç, yukarıdaki hükümlere göre hesaplanacak günlük kazancın 30 katıdır.

**1- Geçici İş Göremezlik Ödeneği**

Kurumca yetkilendirilen hekim veya sağlık kurumlarından istirahat raporu alınmış olması şartıyla;

- İş kazası veya meslek hastalığı nedeniyle iş göremezliğe uğrayan sigortalıya her gün için.

b) 4. maddenin 1. fıkrasının (a) bendi ile 5. madde kapsamındaki sigortalıların hastalık sebebiyle iş göremezliğe uğraması halinde, iş göremezliğin başladığı tarihten önceki 1 yıl içinde en az 90 gün kısa vadeli sigorta primi bildirilmiş olması şartıyla geçici iş göremezliğin 3. günden başlamak üzere her gün için.

c) Sigortalı kadının analığı halinde, doğumdan önceki 1 yıl içinde en az 90 gün kısa vadeli sigorta primi bildirilmiş olması şartıyla, doğumdan önceki ve sonraki 8'er haftalık sürede, çoğul gebelik halinde ise doğumdan önceki sekiz haftalık süreye iki haftalık süre ilave edilerek çalışmadığı her gün için.

d) Sigortalı kadının isteği ve hekimin onayı ile doğuma üç hafta kalıncaya kadar çalışılması halinde, doğum sonrası istirahat süresine eklenen süreler için, geçici iş göremezlik ödeneği verilir.

İş kazası, meslek hastalığı, hastalık ve sigortalı kadının analığı halinde verilecek geçici iş göremezlik ödeneği, yatarak tedavilerde hesaplanacak günlük kazancın yarısı, ayakta tedavilerde ise 2/3'üdür.

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

## 2- Sürekli İş Göremezlik Geliri

İş kazası veya meslek hastalığı sonucu oluşan hastalık ve özürler nedeniyle Kurumca yetkilendirilen sağlık hizmeti sunucularının sağlık kurulları tarafından verilen raporlarda meslekte kazanma gücü en az %10 oranında azalmış bulunduğu tespit edilen sigortalı, sürekli iş göremezlik gelirin hak kazanır.

Sürekli iş göremezlik geliri, sigortalının mesleğinde kazanma gücünün kaybı oranına göre hesaplanır. Sürekli tam iş göremezlikte sigortalıya, yukarıda belirttiğimiz şekilde hesaplanan aylık kazancının %70'i oranında gelir bağlanır. Sigortalı, başka birinin sürekli bakımına muhtaç ise gelir bağlama oranı %100 olarak uygulanır.

Sigortalının sürekli iş göremezlik geliri;

- Geçici iş göremezlik ödeneğinin sona erdiği tarihi.
- Geçici iş göremezlik tespit edilemeden sürekli iş göremezlik durumuna girilmişse, buna ait sağlık kurulu raporu tarihini, takip eden ay başından başlar.

Geçici iş göremezlik ödeneği veya sürekli iş göremezlik geliri;

- Ceza sorumluluğu olmayanlar ile kabul edilebilir bir mazereti olanlar hariç, sigortalının iş kazası, meslek hastalığı, hastalık ve analık nedeniyle hekimin bildirdiği tedbir ve tavsiyelere uymaması sonucu tedavi süresinin uzamasına veya iş göremezlik oranının artmasına, malül kalmasına neden olması halinde, uzayan tedavi süresi veya artan iş göremezlik oranı esas alınarak 1/4'üne kadar Kurumca eksiltilir.
- Ceza sorumluluğu olmayanlar hariç, ağır kusuru yüzünden iş kazasına uğrayan, meslek hastalığına tutulan veya hastalanan sigortalının kusur derecesi esas alınarak 1/3'üne kadar Kurumca eksiltilir.
- Kasdi bir hareketi yüzünden iş kazasına uğrayan, meslek hastalığına tutulan, hastalanan veya Kurumun yazılı bildirimine rağmen teklif edilen tedaviyi kabul etmeyen sigortalıya, yarısı tutarında ödenir.
- Tedavi gördüğü hekimden, tedavinin sona erdiğine ve çalışabilir olduğuna dair belge almaksızın çalışan sigortalıya geçici iş göremezlik ödeneği ödenmez, ödenmiş olanlar da yersiz yapılan ödeme tarihinden itibaren geri alınır.

## 3- Hak Sahiplerine Gelir Bağlanması, Evlenme ve Cenaze Ödenekleri

İş kazası veya meslek hastalığına bağlı nedenlerden dolayı ölen sigortalının hak sahiplerine, yukarıda belirtilen şekilde (yani sigortalı sürekli tam iş göremez olmuş gibi) hesaplanacak aylık kazancının %70'i, güncellenerek 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 hesaplanan aylık gelir tutarı, ölüm sigortasına ilişkin hükümlere göre 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.

## 4- Emzirme Ödeneği

Analık sigortasından sigortalı kadına veya sigortalı olmayan karısının doğum yapması nedeniyle sigortalı erkeğe, 5510 sayılı Kanunun 4. maddesinin birinci fıkrasının (a) ve (b) bentleri kapsamındaki sigortalıdan; 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, Kanunun 4. maddesinin birinci fıkrasının;

- (a) bendi kapsamında olanlar için doğumdan önceki bir yıl içinde en az 120 gün kısa vadeli sigortalı kolları primi bildirilmiş olması.
- (b) bendi kapsamında olanlar için doğumdan önceki bir yıl içinde en az 120 gün kısa vadeli sigortalı kolları primi yatırılmış ve genel sağlık sigortası primi dahil prim ve prime ilişkin her türlü borçlarının ödenmiş olması şarttır.

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.

## II. UZUN VADELİ SİGORTALAR

### A) MALULLÜK SİGORTASI

Malullük sigortasından yararlanmanın temel koşulu malul sayılmaktır. Sigortalının çalışma gücünün veya iş kazası veya meslek hastalığı sonucu meslekte kazanma gücünün en az %60'ını kaybettiği Kurum Sağlık Kurulunca tespit edilen sigortalı, malullük sigortası bakımından malul sayılır.

Ancak, sigortalı olarak ilk defa çalışmaya başladığı tarihten önce sigortalının çalışma gücünün %60'ını kaybettiği önceden veya sonradan tespit edilirse, sigortalı bu hastalık veya özürü sebebiyle malullük sigortasından yararlanamaz.

#### 1- Malullük Sigortasından Sağlanan Haklar ve Yararlanma Şartları

Malullük sigortasından sigortalılara sağlanan hak, malullük aylığı bağlanmasıdır. Sigortalıya malullük aylığı bağlanabilmesi için sigortalının;

- Malul sayılması.
- En az 10 yıldan beri sigortalı bulunup, toplam olarak 1800 gün veya başka birinin sürekli bakımına muhtaç derecede malül olan sigortalılar için ise sigortalılık süresi aranmaksızın 1800 gün malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi bildirilmiş olması.
- Maluliyeti nedeniyle sigortalı olarak çalıştığı işten ayrıldıktan veya işyerini kapattıktan veya

devrettikten sonra Kurumdan yazılı istekte bulunması gerekir. Ancak 4. maddenin birinci fıkrasının (b) bendine göre sigortalı sayılanların kendi sigortalılığı nedeniyle genel sağlık sigortası primi dahil, prim ve prime ilişkin her türlü borçlarının ödenmiş olması zorunludur.

### 2- Malullük Aylığının Hesaplanması, Başlangıcı, Kesilmesi ve Yeniden Bağlanması

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, SSGSSK'nın yaşlılık aylığının hesaplanmasını düzenleyen hükümlerine göre hesaplanır. Sigortalı başka birinin sürekli bakımına muhtaç ise tespit edilen aylık bağlama oranı 10 puan artırılır. Ancak 4.maddenin 1.fıkrasının (a) bendi kapsamında sigortalı sayılanlar için 9000 prim gün sayısı 7200 olarak uygulanır.

Malullük aylığı, sigortalının;

- Malül sayılmasına esas tutulan rapor tarihi yazılı istek tarihinden önce ise yazılı istek tarihini.
- Malül sayılmasına esas tutulan rapor tarihi yazılı istek tarihinden sonra ise rapor tarihini.
- 4.maddenin 1.fıkrasının (c) bendi kapsamında çalışmakta olanların ise, maluliyetleri sebebiyle, görevlerinden ayrıldıkları tarihi takip eden ay başından itibaren başlar.

### B) YAŞLILIK SİGORTASI

#### 1- Yaşlılık Sigortasından Sağlanan Haklar ve Yararlanma Şartları

Yaşlılık sigortasından sigortalıya sağlanan haklar **yaşlılık aylığı** bağlanması ve **toptan ödeme** yapılmasıdır.

**İlk defa SSGSSK'ya göre sigortalı sayılanlara;**

Kadın ise 58, erkek ise 60 yaşını doldurmuş olmaları ve en az 9000 gün malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi bildirilmiş olması şartıyla yaşlılık aylığı bağlanır. Ancak 4.maddenin fıkrasının (a) bendi kapsamında sigortalı sayılanlar için prim gün sayısı şartı 7200 gün olarak uygulanır. Belirtilen yaş koşulu 2036 yılından başlanarak kademeli olarak, kadın ve erkek sigortalılar bakımından 2048 yılma kadar 65'e çıkarılacaktır.

Bu genel düzenleme dışında, özel durumu bulunan bazı sigortalılar için daha elverişli koşullarla yaşlılık aylığı bağlanması da sağlanmıştır. Bunlar arasında ileri yaşta bulunanlar, ilk defa çalışmaya başladığı anda var olan özrü sebebiyle malullük aylığından yararlanamayanlar, ileri düzeyde özürülüler, maden işyerlerinde çalışanlar ve erken yaşlananlar yer almaktadır.

## 2- Yaşlılık Aylığının Hesaplanması

Yaşlılık aylığına hak kazanan sigortalıların aylığı, **ortalama aylık kazancı ile aylık bağlama oranının çarpımı** sonucunda bulunan tutardır.

**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, itibari hizmet süresi ile fiili hizmet süresi zammı hariç toplam prim ödeme gün sayısına bölünmesi suretiyle hesaplanan **ortalama günlük kazancın 30 katıdır**.

**Aylık bağlama oranı** sigortalının malullük, 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**.

## 3- Yaşlılık Aylığının Başlangıcı, Kesilmesi veya Sosyal Güvenlik Destek Primi Ödenmesi

- 4.maddenin birinci fıkrasının; (a) ve (b) bentlerinde belirtilen sigortalılardan yaşlılık aylığına hak kazananlara, yazılı istek tarihinden sonraki.
- (c) bendinde belirtilen sigortalılardan yetkili makamdan emekliye sevk onayı aldıktan ve görevleriyle ilişkisi kesildikten sonra Kuruma başvurularına, ilişkisinin kesildiği tarihi takip eden.
- (c) bendinde belirtilen sigortalılardan her ne şekilde olursa olsun sigortalı olmayı gerektiren görevinden ayrılmış ve daha sonra başka bir sigortalılık haline tabi olarak çalışmış olanlara ise istek tarihini takip eden, aybaşından itibaren aylık bağlanır.

Aylığın ödenmesine başlanacağı tarihte hastalık sigortasından geçici iş göremezlik ödeneği almakta olan sigortalının yaşlılık aylığı, geçici iş göremezlik ödeneği verilme süresinin sona erdiği tarihi takip eden aybaşından başlar.

Yaşlılık aylığı kesilenlerden, işten ayrılarak veya işyerini kapatarak yeniden yaşlılık aylığı bağlanması için yazılı istekte bulunanlara ya da emekliye ayrılan veya sevk edilenlere, yazılı istek tarihini veya görevinden ayrıldığı tarihi takip eden ödeme döneminden itibaren yeniden yaşlılık aylığı hesaplanarak bağlanır.

4. maddenin birinci fıkrasının (b) bendinin (4) numaralı alt bendi hariç olmak üzere diğer alt bentlerine tabi çalışmaya başlayanlardan aylıklarının kesilmemesi için yazılı istekte bulunanların yaşlılık aylıklarının ödenmesine devam edilir. Bunlardan, almakta oldukları aylıklarının **% 15'i oranında sosyal güvenlik destek primi kesilir**. Bu sigortalılardan ayrıca kısa vadeli sigorta kolları primi alınmaz.

## 4- Yaşlılık Toptan Ödemesi

Sigortalı olarak çalıştığı işten ayrılan veya işyerini kapatan ve yaşlılık aylığı bağlanması için gereken yaş şartını doldurduğu halde malullük ve yaşlılık aylığı bağlanmasına hak kazanamayan sigortalıya kendi adına bildirilen ya da kendisinin ödediği uzun vadeli sigorta primlerinin her yıla ait tutarı güncelleme katsayısı ile güncellenerek toptan ödeme şeklinde verilir.

## C) ÖLÜM SİGORTASI

### 1- Ölüm Sigortasından Sağlanan Haklar

Ölüm sigortasından sağlanan haklar, **ölüm aylığı** bağlanması, **ölüm toptan ödemesi** yapılması, aylık almakta olan eş ve çocuklara **evlenme ödeneği** verilmesi ile **cenaze ödeneği** verilmesidir.

### 2- Ölüm Aylığı ve Aylığın Hesaplanması

Ölüm aylığı;

- **En az 1800 gün** malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi bildirilmiş veya 4. maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında sigortalı sayılanlar için, her türlü borçlanma süreleri hariç **en az 5 yıldan beri sigortalı bulunup**, toplam **900 gün** malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi bildirilmiş
- Vazife ya da harp malullüğü sebepleriyle kazaya uğramış, malullük, vazife ve malullüğü veya yaşlılık aylığı almakta iken 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 başlamaları sebebiyle kesilmiş durumda iken ölen sigortalıların hak sahiplerine, yazılı istekte bulunmaları halinde bağlanır.

Sigortalının ölümü halinde hak sahiplerine bağlanacak aylığın hesaplanmasında;

- Sigortalının almakta olduğu veya bağlanmasına hak kazandığı malullük veya yaşlılık aylığı.
- Malullük veya yaşlılık aylığı bağlandıktan sonra sigortalı olarak çalışmaya başlaması sebebiyle aylığı kesilen sigortalının ölüm tarihi esas alınarak tespit edilecek aylığı.

32. maddenin ikinci fıkrasının (a) bendi kapsamında malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi ödemiş olan sigortalının prim ödeme gün sayısı, **9000 günden** az ise **9000 gün** üzerinden, **9000 gün** ve daha fazla ise toplam prim ödeme gün sayısı üzerinden, 29. madde hükümlerine göre hesaplanan aylığı esas alınır. Ancak, 4. maddenin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında sigortalı sayılanlar için **9000 prim gün sayısı 7200 gün olarak uygulanır**.

### 3- Ölüm Aylığının Hak Sahiplerine Paylaştırılması

Ölen sigortalının yukarıdaki gibi hesaplanacak aylığının;

- Dul eşine %50'si**, aylık bağlanmış çocuğu bulunmayan dul eşine ise bu Kanun kapsamında veya yabancı bir ülke mevzuatı kapsamında çalışmaması veya kendi çalışmaları nedeniyle gelir veya aylık bağlanmamış olması halinde **%75'i**
- Bu Kanun kapsamında veya yabancı bir ülke mevzuatı kapsamında çalışmayan veya kendi çalışmaları nedeniyle gelir veya aylık bağlanmamış **çocuklardan**.
  - 18** yaşını, lise ve dengi öğrenim görmesi halinde **20** yaşını, yüksek öğrenim yapması halinde **25** yaşını doldurmayanların veya.
  - Kurum Sağlık Kurulu kararı ile çalışma gücünü **en az %60** oranında yitirip malül olduğu anlaşılanların veya.
  - Yaşları ne olursa olsun evli olmayan**, evli olmakla beraber sonradan boşanan veya dul kalan kızlarının **her birine %25'i**.
- Bu çocuklardan sigortalının ölümü ile anasız ve babasız kalan veya sonradan bu duruma düşenlerle, ana ve babaları arasında evlilik bağı bulunmayan veya sigortalının ölümü tarihinde evlilik bağı bulunmakla beraber ana veya babaları sonradan **evlenenler** ile kendisinden başka aylık alan hak sahibi bulunmayanların **her birine %50'si**.
- Hak sahibi eş ve çocuklardan **artan hisse bulunması** halinde, **ana ve babaya çalışmaması** ve gelir veya aylık **bağlanmamış olması** halinde **%25'i** oranında; çalışmayan ana ve babanın **65 yaşın üstünde olması**, gelir veya aylık bağlanmamış olması halinde ise artan hisseye bakılmaksızın **%25'i**, oranında aylık bağlanır.

Hak sahiplerine bağlanacak aylıkların toplamı sigortalıya ait aylığın tutarını geçemez. Bu sınırın aşılması için gerekirse hak sahiplerinin aylıklarından orantılı olarak indirimler yapılır.

### 4- Hak Sahiplerinin Aylıklarının Başlangıcı, Kesilmesi ve Yeniden Bağlanması

Ölüm sigortasından sigortalının hak sahiplerine bağlanacak aylıklar;

- Sigortalının ölüm tarihini.
- Hak sahibi olma niteliğinin ölüm tarihinden sonra kazanılması halinde, bu niteliğin kazanıldığı tarihi takip eden ay başından itibaren başlatılır. Hak sahiplerine bağlanan aylıklar bu aylıkların bağlanmasına yol açan şartların ortadan kalktığı tarihi takip eden ödeme dönemi başından itibaren kesilir.

### 5- Evlenme ve Cenaze Ödeneği ile Toptan Ödeme

Evlenmeleri nedeniyle kendilerine bağlanan gelir veya aylıkları kesilmesi gereken eş veya çocukların, evlenmeleri ve talepte bulunmaları halinde almakta oldukları aylık veya gelirlerinin **2 yıllık tutarı** bir defaya mahsus olmak üzere evlenme ödeneği olarak peşin ödenir. Evlenme ödeneği alan hak sahibinin aylığının kesildiği tarihten itibaren 2 yıl içerisinde boşanması halinde, 2 yıllık sürenin sonuna kadar gelir veya aylık bağlanmaz.

İş kazası veya meslek hastalığı sonucu veya sürekli iş göremezlik geliri, malullük 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 Kurum yönetim kurulunca belirlenip Bakan tarafından onaylanan tarife üzerinden **cenaze ödeneği** ödenir.

### D) İŞSİZLİK SİGORTASI

İşsizlik sigortası, işsizlik riskine karşı sigortalıya ekonomik bir güvence sağlayan sigorta kolu olarak değerlendirilebilir. Aslen bir sosyal sigorta kolu olmasına rağmen işsizlik sigortası, SSGSSK ile değil, ayrı bir Kanun olan 4447 sayılı Kanunla düzenlenmiştir. Kanun işsizlik sigortası bakımından Sosyal Güvenlik Kurumu ile Türkiye İş Kurumunu görevlendirmiştir.

İşsizlik sigortasını düzenleyen 4447 sayılı Kanuna göre işsizlik sigortası, "bir işyerinde çalışırken, çalışma istek, yetenek, sağlık ve yeterliliğinde olmasına rağmen, herhangi bir kasıt ve kusuru olmaksızın işini kaybeden sigortalılara, işsiz kalmaları nedeniyle uğradıkları gelir kaybını belirli bir süre ve ölçüde karşılayan, sigortacılık tekniği ile faaliyet gösteren zorunlu sigortadır"

### İŞSİZLİK SİGORTASININ KAPSAMI VE FİNANSMANI

- Hizmet (iş) sözleşmesi ile bir işverene tabi olarak çalışanlar.
- SSK.gm.20** hükmüne tabii sandıklara bağlı olarak çalışanlar (sözleşmeli personel statüsüne tabi olanlar hariç)
- Karşılıklılık esasına göre Türkiye'de hizmet akdi ile çalışan yabancılar yararlanır.

### İŞSİZLİK SİGORTASINDAN SAĞLANAN YARDIMLAR

#### 1- İşsizlik Ödeneği

İşsizlik ödeneğine hak kazanabilmek için:

#### a) Hizmet (iş) sözleşmesinin belirli nedenlerle son bulması

İşsizlik ödeneğine hak kazanabilmek için hizmet sözleşmesinin ilke olarak işçinin (sigortalının) kendi kusuru dışında bir sebeple sona ermesi gerekir.

**b) Belirli bir süre prim ödeme**

Kanun düzenlemesine göre, hizmet sözleşmesinin sigortalının kendi kusurundan kaynaklanmayan sebeplerden biriyle son bulmasından önceki **son 3 yıl içinde en az 600 gün** sigortalı olarak çalışıp işsizlik sigortası primi ödenmiş ve **işten ayrılmadan önceki son 120 gün** içinde prim ödeyerek sürekli çalışmış olmak gerekmektedir.

**c) Türkiye İş Kurumuna (İşkur) başvuru**

Sigortalı işsiz, işverenden alacağı işten ayrılma bildirgesi ile birlikte, hizmet sözleşmesinin son bulunduğu tarihi izleyen günden itibaren **30 gün içinde İşkur'a** doğrudan başvurması gerekir.

Günlük işsizlik ödeneği, sigortalının son dört aylık prime esas kazançları dikkate alınarak hesaplanan **günlük ortalama brüt kazancının %40'ıdır**. Ancak bu şekilde hesaplanan işsizlik ödeneği miktarı **16 yaşından büyükler için uygulanan asgari ücretin brüt tutarının %80'ini geçemez**.

**Hizmet sözleşmesinin sona ermesinden önceki son 120 gün içinde prim ödeyerek sürekli çalışmış olanlardan, son 3 yıl içinde:**

- **600 gün** sigortalı olarak çalışıp işsizlik sigortası primi ödemiş olan sigortalı işsizlere **180 gün (6 ay)**.
- **900 gün** sigortalı olarak çalışıp işsizlik sigortası primi ödemiş olan sigortalı işsizlere **240 gün (8 ay)**.
- **1080 gün** sigortalı olarak çalışıp işsizlik sigortası primi ödemiş olan sigortalı işsizlere **300 gün (10 ay)** süre ile işsizlik ödeneği verilir.

Sigortalı işsiz, İşkur tarafından teklif edilen mesleğine, son çalıştığı işin ücret ve koşullarına uygun ve ikametgahına aykırı bir yerdeki işi haklı bir neden olmaksızın reddetmesi; ödenek aldığı süre içinde gelir getiren herhangi bir işte çalışması; İşkur tarafından önerilen meslek geliştirme, edindirme ve yetiştirme eğitimini haklı bir sebep olmaksızın reddetmesi; haklı bir neden bulunmaksızın İşkur tarafından yapılan çağrılara gelmemesi, istenilen bilgi ve belgeleri ulaştırmaması hallerinde işsizlik ödeneği kesilir.

**2- Hastalık ve Analık Sigortası Priminin Ödenmesi****3- Mesleki Eğitim ve İş Bulma**

**4- İşverenin Ödeme Güçlüğüne Düşmesi Halinde Ücret Ödeme:** İşçilerin iş ilişkisinden kaynaklanan 3 aylık ödenmeyen ücret alacaklarını karşılamak amacıyla İşsizlik Sigortası fonu kapsamında ayrı bir Ücret Garanti Fonu oluşturulur. Bu madde kapsamında yapılacak ödemelerde işçinin, işverenin ödeme güçlüğüne düşmesinden önceki son bir yıl içinde aynı işyerinde çalışmış olması koşulu esas alınarak temel ücret üzerinden ödeme yapılır.

**5-Kısa Çalışma Ödeneği verilmesi:** Geçici olarak en az 4 hafta işin durması veya kısa çalışma hallerinde işçilere çalıştırılmadıkları süre için işsizlik sigortasından kısa çalışma ödeneği ödenir. Günlük kısa çalışma ödeneğinin miktarı, işsizlik ödeneği miktarı kadardır.

**E) GENEL SAĞLIK SİGORTASI****GENEL SAĞLIK SİGORTASININ TÜRKİYE'DEKİ TARİHSEL GELİŞİMİ**

Ülkemizde genel sağlık sigortasına ilişkin ilk ciddi çalışma, Sağlık ve Sosyal Yardım Bakanlığı'nca oluşturulan bir komite tarafından hazırlanan **11 Haziran 1968** tarihli **Genel Sağlık Sigortası Kurulması Üzerine rapordur**. Günümüze kadar birçok Genel Sağlık Sigortası Kanun Tasarısı hazırlanmıştır.

Ayrıca, 5510 sayılı SSGSSK'nın kabul edilmesinden önceki dönemde de sağlık hizmetlerini düzenleyen ve sağlık güvencesi olmayan yoksullara sağlık hizmeti sağlayan belirli kanunlar yürürlüğe girmiş ve uygulanmıştır. Genel sağlık sigortasının alt yapısını oluşturduğu düşünülen bu kanunlar **224 sayılı Sağlık Hizmetlerinin Sosyalleştirilmesi Hakkında Kanun, 3359 sayılı Sağlık Hizmetleri Temel Kanunu ve 3816 sayılı Ödeme Gücü Olmayan Vatandaşların Tedavi Giderlerinin Yeşil Kart Verilerek Devlet Tarafından Sağlanması Hakkında Kanundur**.

Nihayet, Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanun Tasarısı, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu (SSGSSK) olarak 31.05.2006 tarihinde kabul edilerek kanunlaşmıştır. Kanunun yürürlük tarihi olarak 1.1.2007 belirlenmiştir. Fakat kanunun bir çok maddesi Anayasa Mahkemesi tarafından iptal edilmiş, ve Kanunun yürürlüğe girmesi üç kez ertelenmiştir. Son olarak 1.1.2008, 30.04.2008, 1.7.2008 olmak üzere kademeli olarak yürürlüğe girmiştir.

**GENEL SAĞLIK SİGORTASININ KİŞİLER BAKIMINDAN UYGULAMA ALANI**

Genel sağlık sigortası, kişilerin ekonomik güçlerine ve istekli olup olmamalarına bakılmaksızın, gelecekte ortaya çıkabilecek **sağlık risklerine karşı**, öncelikle sağlıklarının korunmasını, sağlık riskleri ile karşılaşılması halinde ise oluşan harcamaların finansmanını sağlayan, toplumun tüm bireylerinin sağlık hizmetlerinden yaygın, adil ve etkili bir şekilde faydalanmasını sağlamayı amaçlayan primli bir sosyal güvenlik aracıdır.

Genel sağlık sigortası kapsamındaki kişilerin sigortalı olması kanuni bir zorunluluktur.

Bu Kanun kapsamındaki kişilere sağlanacak sağlık hizmetleri ve diğer haklar ile kişilerden alınan primlerin tutarı arasında ilişki kurulamaz.(???????)



## GENEL SAĞLIK SİGORTASINDAN YARARLANANLAR

### 1- GENEL SAĞLIK SİGORTALISI SAYILANLAR

Yerleşim yeri Türkiye'de olan kişilerden;

#### Sigortalılar (SSGSSK m.4'e göre sigortalı sayılanlar)

**1) Hizmet akdi ile çalışanlar:** SSGSSK kapsamında hizmet akdi ile bir veya birden fazla işveren tarafından çalıştırılanlar (m.4/1/a).

**2) Bağımsız çalışanlar:** SSGSSK kapsamındaki köy ve mahalle muhtarları ve hizmet akdine bağlı olmaksızın kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlardan ise (m.4/1/b).

- Ticari kazanç veya serbest meslek kazancı nedeniyle gerçek veya basit usûlde gelir vergisi mükellefi olanlar.
- Gelir vergisinden muaf olup, esnaf ve sanatkâr siciline kayıtlı olanlar.
- Anonim şirketlerin kurucu ortakları ve/veya yönetim kurulu üyesi olan ortakları, sermayesi paylara bölünmüş komandit şirketlerin komandite ortakları, diğer şirket ve donatma iştiraklerinin ise tüm ortakları.
- Tarımsal faaliyette bulunanlar.

**3) Kamu idarelerinde çalışanlar:** SSGSSK kapsamında kamu idarelerinde çalışanların bir kısmı (4/1/c) :

- Hizmet akdine tâbi çalışma nedeniyle sigortalı olanlar haricinde kalanlardan, **kadro ve pozisyonlarda sürekli olarak çalışıp**, ilgili kanunlarında hizmet akdine tabi çalışanlar gibi sigortalı olması öngörülmemiş olanlar.(memurlar)
- Hizmet akdine tâbi çalışma veya bağımsız çalışma nedeniyle sigortalı olanlar haricinde kalanlardan **sözleşmeli olarak çalışıp**, ilgili kanunlarında hizmet akdiyle çalışanlar gibi sigortalı olması öngörülmemiş olanlar ile 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 86. maddesi uyarınca **açıktan vekil atananlar**.

### 2) İSTEĞE BAĞLI SİGORTALI OLAN KİŞİLER.

### 3) YUKARIDA BULUNAN SİGORTALI VE İSTEĞE BAĞLI SİGORTALILAR ARASINDA SAYILMAYANLARDAN;

- Yoksul vatandaşlar.
- Vatansızlar ve sığınmacılar.
- 2022 sayılı **65 Yaşını Doldurmuş Muhtaç, Güçsüz ve Kimsesiz** Türk Vatandaşlarına Aylık Bağlanması Hakkında Kanun hükümlerine göre aylık alan kişiler.

- 1005 sayılı İstiklal Madalyası Verilmiş Bulunanlara Vatani Hizmet Tertibinden Şeref Aylığı Bağlanması Hakkında Kanun hükümlerine göre **şeref aylığı alan kişiler**.(Gaziler)
- 3292 sayılı Vatani Hizmet Tertibi Aylıklarının Bağlanması Hakkında Kanun hükümlerine göre aylık alan kişiler,
- 2330 sayılı Nakdi Tazminat ve Aylık Bağlanması Hakkında Kanun hükümlerine göre aylık alan kişiler,
- 2828 sayılı Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu Kanunu hükümlerine göre **korunma, bakım rehabilitasyon hizmetlerinden ücretsiz faydalanan** kişiler.
- Harp malûllüğü aylığı alanlar ile Terörle Mücadele Kanunu** kapsamında aylık alanlar.
  - 442 sayılı Köy Kanununun 74. maddesinin ikinci fıkrasına göre görevlendirilen **gönüllü korucular**.

### 4) OTURMA İZİNİ ALMIŞ YABANCI ÜLKE VATANDAŞLARINDAN YABANCI BİR ÜLKE MEVZUATI KAPSAMINDA SİGORTALI OLMAYAN KİŞİLER.

### 5) 4447 SAYILI İŞSİZLİK SİGORTASI KANUNU GEREĞİNCE İŞSİZLİK ÖDENEĞİNDEN YARARLANDIRILAN KİŞİLER.

### 6) BU KANUN VEYA BU KANUNDAN ÖNCE YÜRÜRLÜKTE BULUNAN SOSYAL GÜVENLİK KANUNLARINA GÖRE GELİR VEYA AYLIK BAĞLANMIŞ OLAN KİŞİLER.

### 7) SSGSSK'NIN 60/1 .MADDESİNDEKİ YUKARIDAKİ DİĞER BENTLERİN DIŞINDA KALAN VE BAŞKA BİR ÜLKEDE SAĞLIK SİGORTASINDAN YARARLANMA HAKKI BULUNMAYAN KİŞİLER, GENEL SAĞLIK SİGORTALISI SAYILIR.

### Hizmet akdi ile bir veya birden fazla işveren tarafından çalıştırılanlara (m.4/1/a) ilişkin hükümler aşağıda sayılan kişiler hakkında da uygulanır:

- İşçi sendikalarının yönetim kurullarına seçilenler.(**sendikacılar**)
- Bir veya birden fazla işveren tarafından çalıştırılan; film, tiyatro, sahne, gösteri, ses ve saz sanatçıları ile müzik, resim, heykel, dekoratif ve benzeri diğer uğraşları içine alan bütün güzel sanat kollarında çalışanlar, **düşünürler ve yazarlar**.
- Mütekabiliyet esasına dayalı olarak uluslararası sosyal güvenlik sözleşmesi yapılmış ülke uyruğunda olanlar hariç olmak üzere, yabancı uyruklu kişilerden hizmet akdi ile çalışanlar.(**Yabancı uyruklu işçiler**)
- 4081 sayılı Çiftçi Mallarının Korunması Hakkında Kanuna göre çalıştırılanlar.

5)1593 sayılı Umumi Hıfzıssıhha Kanununda belirtilen umumi kadınlar.

6)Milli Eğitim Bakanlığı tarafından düzenlenen kurslarda **usta öğretici** olarak çalıştırılanlar, kamu idarelerinde **ders ücreti karşılığı görev verilenler** ile 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun **4/C maddesi kapsamında geçici işçi** olarak çalıştırılanlar.

**Kamu idarelerinde çalışanların bir kısmına (m.4/1/c) ilişkin hükümler aşağıda sayılan kişiler hakkında da uygulanır:**

1)Kuruluş ve personel kanunları veya diğer kanunlar gereğince seçimle veya **atama yoluyla kamu idarelerinde göreve gelenlerden;** bu görevleri sebebiyle kendilerine ilgili kanunlarında Devlet memurları gibi emeklilik hakkı tanınmış olanlardan hizmet akdi ile çalışmayanlar.

2)Başbakan, bakanlar, Türkiye Büyük Millet Meclisi üyeleri, belediye başkanları, il daimi encümeninin seçimle göreve gelen üyeleri

3)SSGSSK'nın 4/1/c maddesi kapsamında iken, bu kapsamdaki kişilerin kurduğu sendikaların veya sendika konfederasyonlarının yönetim kurullarına seçilenlerden aylıksız izne ayrılanlar.**(Memur sendikacılar)**

4)Harp okulları ile fakülte ve yüksek okullarda, Türk Silahlı Kuvvetleri hesabına okuyan veya kendi hesabına okumakta iken askeri öğrenci olanlar ile astsubay meslek yüksek okulları ve astsubay naspedilmek üzere temel askerlik eğitimine tâbi tutulan adaylar.**(Askeri öğrenciler)**

5)Polis Akademisi ile fakülte ve yüksek okullarda, Emniyet Genel Müdürlüğü hesabına okuyan veya kendi hesabına okumakta iken Emniyet Genel Müdürlüğü hesabına okumaya devam eden öğrenciler. Bu bakımdan yukarıda sayılan bu gruplar da genel sağlık sigortasının kapsamındadır.**(Polis akademisi öğrencileri)**

**Ayrıca kısa ve uzun vadeli sosyal sigorta kolları bakımından sigortalı sayılmayanların büyük bir bölümü genel sağlık sigortası bakımından genel sağlık sigortalısı sayılmaktadır. Bu kişiler genel sağlık sigortalısının bakmakla yükümlü olduğu bir kişi ise tescili yapılmaz. Bunlar:**

1)İşverenin işyerinde ücretsiz çalışan eşi.

2)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.

3)Ev hizmetlerinde çalışanlar (ücretle ve sürekli çalışanlar hariç)

4)Resmi meslek ve sanat okulları ile yetkili resmi makamların izniyle kurulan meslek veya sanat

okullarında ve yüksek okullarda fiilen normal eğitim süreleri içinde yapılan, tatbiki mahiyetteki yapım ve üretim işlerinde çalışan öğrenciler.**(meslek okullarında okuyan öğrenciler)**

5)Sağlık hizmet sunucuları tarafından işe alıştırılmakta olan veya **rehabillite edilen, hasta veya malûller,**

6)SSGSSK'nın 4. maddesinin 1 fıkrasının (b) ve (c) bentleri gereği köy ve mahalle muhtarları ile hizmet akdine bağlı olmaksızın kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlar ile kamu idarelerinde çalışması nedeniyle sigortalı sayılması gerekenlerden,18 yaşını doldurmamış olanlar.**(18 yaşını doldurmamış bağımsız çalışan ve memurlar)**

7)Kamu idareleri hariç olmak üzere, tarım işlerinde veya orman işlerinde hizmet akdiyle süresiz işlerde çalışanlar ile tarımda kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlardan; tarımsal faaliyette bulunana ve yıllık tarımsal faaliyet gelirlerinden, bu faaliyete ilişkin masraflar düşüldükten sonra kalan tutarın aylık ortalamasının, bu Kanunda tanımlanan prime esas günlük kazanç alt sınırının otuz katından az olduğunu belgeleyenler.**(Düşük gelirli tarımsal faaliyette bulunanlar)**

8)**Düşük gelirli esnaf**

### **GENEL SAĞLIK SİGORTALISININ BAKMAKLA YÜKÜMLÜ OLDUĞU KİŞİLER**

Genel sağlık sigortalısı sayılanların bakmakla yükümlü olduğu kişiler de genel sağlık sigortasından yararlanırlar. Fakat aşağıdaki koşulları taşımak zorundadırlar:

✓ Eşi, çocuk, anne ve babası sigortalı veya isteğe bağlı sigortalı olmamalı

✓ Eş, çocuk, anne ve baba sigortalılığı nedeniyle gelir ve aylık bağlanmamış olmalı.

Bu koşullarda

• Eş

• Çocuklar

✓ 18 yaşında lise ve dengi öğrenim gören ve evli olmayan

✓ 20 yaşında ve 5/6/1986 tarihli ve 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanununda belirtilen aday çıraklık ve çıraklık eğitimi ile işletmelerde mesleki eğitim gören ve evli olmayan

✓ Yüksek öğrenim görmesi halinde 25 yaşını doldurmamış olan ve evli olmayan çocukları

✓ Yaşına bakılmaksızın bu Kanuna göre malûl olduğu tespit edilen evli olmayan çocuklar

• **Anne ve babasını (Geçiminin sigortalı tarafından sağlandığı Kurumca belirlenen kriterlere göre tespit edilen ana ve babasını) ifade etmektedir.**

Sigortalının Genel Sağlık Sigortasından yararlanır.

## GENEL SAĞLIK SİGORTASININ KAPSAM DIŞINDA KALANLAR

- Askerlik hizmetlerini er ve erbaş olarak yapmakta olanlar ile yedek subay okulu öğrencileri(**Askerler**)
- 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 tâbi olduğunu belgeleyen kişiler.(**Bir kurum tarafından Türkiye'ye çalışmak için gönderilen ve o ülkenin sosyal güvenlik sistemine tabii olanlar**)
- Türkiye'de kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlardan, yurt dışında ikamet eden ve o ülke sosyal güvenlik mevzuatına tâbi olanlar.(**Yabancı ülkede oturup Türkiye'de bağımsız çalışanlar**)
- Kamu idarelerinin dış temsilciliklerinde istihdam edilen ve temsilciliğin bulunduğu ülkede sürekli ikamet izni veya bu devletin vatandaşlığını da haiz bulunan Türk uyruklu sözleşmeli personelden, bulunduğu ülkenin sosyal güvenlik kurumunda sigortalı olduğunu belgeleyenler.(**Temsilciliklerde çalışan sözleşmeli personel**)
- Kamu idarelerinin dış temsilciliklerinde istihdam edilen sözleşmeli personelin uluslararası sosyal güvenlik sözleşmeleri çerçevesinde ve temsilciliğin bulunduğu ülkenin kamu düzeninin zorunlu kıldığı hallerde, işverenleri tarafından bulunulan ülkede sosyal sigorta kapsamında sigortalı yapılanlar.
- Ceza infaz kurumları ile tutukvevleri bünyesinde bulunan hükümlü ve tutuklular.(**tutuklu ve hükümlüler**)
- Oturma izni almış yabancı ülke vatandaşlarından yabancı bir ülke mevzuatı kapsamında sigortalı olmayan ve Türkiye'de 1 yıldan kısa süreyle yerleşik olanlar.(**Yabancı işçiler**)

## GENEL SAĞLIK SİGORTALILIĞININ BAŞLANGICI, TESCİLİ VE SONA ERMESİ

### GENEL SAĞLIK SİGORTALILIĞININ BAŞLANGICI VE TESCİLİ

- ✓ SSGSSK'nın 61. maddesine göre, Kanunun 60/1/a ve b bentlerinde sayılanlar; sigortalı veya isteğe bağlı **sigortalı olarak tescil edildikleri tarihten itibaren** genel sağlık sigortalısı kabul edilir ve ayrıca bir bildirim gerek olmaksızın tescil edilmiş sayılırlar.
- ✓ Oturma izni almış yabancı ülke vatandaşlarından, yabancı bir ülke mevzuatı kapsamında sigortalı olmayanlar; **Türkiye'deki yerleşim süresinin 1 yılı geçtiği tarihten itibaren genel sağlık sigortalısı sayılır ve bu tarihten itibaren 1 ay içinde** verecekleri genel sağlık sigortası giriş bildirgesi ile tescil edilirler.
- ✓ 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu gereğince **işsizlik ödeneğinden yararlandırılan kişiler,**

**işsizlik ödeneğinden yararlanmaya başladıkları tarihten** itibaren genel sağlık sigortalısı sayılır ve Türkiye İş Kurumu tarafından **işsizlik ödeneğinin bağlandığı tarihten itibaren 1 ay içinde kuruma bildirilirler.**

- ✓ SSGSSK veya bu Kanundan önce yürürlükte bulunan sosyal güvenlik kanunlarına göre **gelir veya aylık bağlanmış olan kişiler, gelir veya aylıktan yararlanmaya başladıkları tarihten itibaren genel sağlık sigortalısı sayılır** ve ayrıca bir bildirim gerek olmaksızın tescil edilmiş sayılır.
- ✓ SSGSSK'nın 60. maddesi gereği genel sağlık sigortalısı sayılanların **çocukları, ana ya da babanın tescil edilmiş olmasına bakılmaksızın** ve ayrıca bir işleme gerek olmaksızın **18 yaşına kadar genel sağlık sigortalısı** veya genel sağlık sigortalısının bakmakla yükümlü olduğu kişi olarak sağlık hizmetlerinden ve diğer haklardan yararlandırılırlar.

## GENEL SAĞLIK SİGORTALILIĞININ SONA ERMESİ

Genel sağlık sigortalılığı, genel sağlık sigortalısının yerleşim yerinin Türkiye olmaması durumunda veya ölüm durumunda yahut da Kanunun 60/3 maddesi gereği genel sağlık sigortası kapsamı dışına çıkılan **tarihten itibaren sona erer.**

## GENEL SAĞLIK SİGORTASINDAN SAĞLANAN HİZMETLERİN KAPSAMI

### A) SAĞLIK HİZMETLERİ

- 1- Kişilerin hastalanmalarına bakılmaksızın kişiye yönelik koruyucu sağlık hizmetleri ile insan sağlığına zararlı madde bağımlılığını önlemeye yönelik **koruyucu sağlık hizmetleri.**
- 2- Kişilerin hastalanmaları halinde **ayakta veya yatarak; hekim tarafından yapılacak muayene,** tıbbi müdahale ve tedaviler, rehabilitasyon hizmetleri, organ, doku ve kök hücre nakline ve hücre tedavilerine yönelik sağlık hizmetleri.
- 3- **Analık sebebiyle ayakta veya yatarak; hekim tarafından yapılacak muayene** ve tedaviler, rahim tahliyesi, tıbbi sterilizasyon ve acil sağlık hizmetleri.
- 4- Kişilerin hastalanmaları halinde **ayakta veya yatarak; ağız ve diş muayenesi, klinik muayeneler,** tıbbi müdahale ve tedaviler, diş çekimi, kanal tedavisi, protez uygulamaları, ağız ve diş hastalıkları ile ilgili acil sağlık hizmetleri, 18 yaşını doldurmamış kişilerin ortodontik diş tedavilerinin 72.maddeye göre belirlenen tutarı.
- 5- **Yardımcı üreme yöntemi tedavisi** (tüp bebek vb.) . Evli olmakla birlikte çocuk sahibi olmayan genel sağlık sigortalısı kadın ise kendisinin, erkek ise karısının;
  - a) Yapılan tıbbi tedavileri sonrasında normal **tıbbi yöntemlerle çocuk sahibi olamadığının ve**

**ancak yardımcı üreme yöntemi ile çocuk sahibi olabileceğinin** Kurumca yetkilendirilen sağlık hizmet sunucuları **sağlık kurulları tarafından** tıbben mümkün görülmesi.

- 23 yaşından büyük, 39 yaşından küçük olması.**
- Son 3 yıl içinde** diğer tedavi yöntemlerinden **sonuç alınmamış** olduğunun Kurumca yetkilendirilen sağlık hizmet sunucuları sağlık kurulları tarafından belgelenmesi.
- Uygulamanın yapıldığı tıbbi merkezin Kurum ile sözleşme yapmış olması.
- En az **5 yıldır** genel sağlık sigortalısı veya bakmakla yükümlü olunan kişi olup, **900 gün genel sağlık sigortası prim gün sayısının** olması.

Şartlarının birlikte gerçekleşmesi halinde **en fazla 2 deneme ile sınırlı olmak** üzere yardımcı üreme yöntemi tedavileri ile bir hastalığın tedavisinin başka tıbbi bir yöntemle mümkün olmaması ve Kurumca yetkilendirilen sağlık hizmet sunucuları sağlık kurulları tarafından tıbben zorunlu görülmesi halinde yardımcı üreme yöntemi tedavileri.

- 6- Yukarıda belirtilen sağlık hizmetleriyle ilgili teşhis ve tedaviler için gerekli olabilecek kan ve kan ürünleri, kemik iliği, aşı, ilaç, ortez, protez, tıbbi araç ve gereç, kişi kullanımına mahsus tıbbi cihaz, tıbbi sarf, iyileştirici nitelikteki tıbbi sarf malzemelerinin sağlanması, takılması, garanti süresi sonrası bakımı, onarılması ve yenilenmesi hizmetleri.

#### Kısaca kurumca Sağlanan başlıca sağlık hizmetleri

- Koruyucu sağlık hizmetleri**
- Hekim tarafından yapılan tedavi hizmetleri**
- Diş hekimlerince yapılan tedavi hizmetleri**
- Analığa yönelik tedavi hizmetleri**
- Yardımcı üreme yöntemi tedavileri**
- Sağlık hizmetleriyle ilgili teşhis ve tedaviler için gerekli olabilecek kan ve kan ürünleri, kemik iliği, aşı, ilaç, ortez, protez, tıbbi araçlar**

#### **B) YOL GİDERİ, GÜNDELİK VE REFAKATÇİ GİDERLERİ**

#### **C) YURT DIŞINDA TEDAVİ**

Sağlık hizmetlerinin yurt dışında sağlanabildiği üç durum vardır. Bunlar:

- Hizmet akdi ile çalışan ve kamu İdarelerinde çalışan genel sağlık sigortalılarından; işverenleri tarafından Kurumca belirlenen usüle uygun olarak veya kamu idareleri için özel mevzuatlarında belirtilen usüle uygun olarak **geçici görevle yurt dışına gönderilenlere acil hallerde.**

- Hizmet akdi ile çalışan ve kamu idarelerinde çalışan genel sağlık sigortalılarından; işverenleri tarafından Kurumca belirlenen usüle uygun olarak veya kamu idareleri için özel mevzuatlarında belirtilen usüle uygun olarak **sürekli görevle yurt dışına gönderilenler ile bunların yurt dışında birlikte yaşadıkları bakmakla yükümlü olduğu kişilere sağlık hizmeti.**
- Sağlık Bakanlığının uygun görüşü üzerine **yurt içinde tedavisi mümkün olmadığı tespit edilen kişilerin sağlık hizmetleri yurt dışında sağlanır.**

#### **KURUMCA SAĞLANMAYACAK SAĞLIK HİZMETLERİ**

- Vücut bütünlüğünü sağlamak amacıyla yapılan sağlık hizmetleri dışındaki estetik amaçlı her türlü sağlık hizmeti
- Estetik amaçlı her türlü sağlık hizmeti
- Sağlık Bakanlığınca izin veya ruhsat verilmeyen sağlık hizmetleri
- Sağlık Bakanlığınca tıbben sağlık hizmeti olduğu **kabul edilmeyen sağlık hizmetleridir.**

#### **GENEL SAĞLIK SİGORTASINDAN SAĞLANAN HİZMETLERDEN YARARLANMA ŞARTLARI VE KATILIM PAYI**

#### **GENEL SAĞLIK SİGORTASINDAN SAĞLANAN HİZMETLERDEN YARARLANMA ŞARTLARI**

**1- Sağlık hizmetlerinden yararlanabilmek için aşağıdaki kişiler ve durumlar için herhangi bir koşul bulunmamaktadır:**

- ✓ 18 yaşını doldurmamış olan kişiler
- ✓ Tıbben başkasının bakımına muhtaç olan kişiler
- ✓ Acil haller
- ✓ İş kazası ile meslek hastalığı halleri
- ✓ Bildirimi zorunlu bulaşıcı hastalıklar
- ✓ Kişilerin hastalanmalarına bakılmaksızın kişiye yönelik koruyucu sağlık hizmetleri ile insan sağlığına zararlı madde bağımlılığını önlemeye yönelik **koruyucu sağlık hizmetleri**
- ✓ **Analık sebebiyle** ayakta veya yatarak; hekim tarafından yapılacak muayene, hekimin göreceği lüzum üzerine teşhis için gereken **klirik muayeneler, doğum, laboratuvar tetkik ve tahlilleri ile diğer tanı yöntemleri, konulan teşhise dayalı olarak yapılacak tıbbi sterilizasyon ve acil sağlık hizmetleri**, ilgili kanunları gereğince sağlık meslek mensubu sayılanların hekimlerin kararı üzerine yapacakları tıbbi **bakım ve tedaviler**
- ✓ Afet ve savaş ile grev ve lokavt hali.



**2- Ancak yukarıda sayılı kişiler ve durumlar hariç olmak üzere sağlık hizmetlerinden ve diğer haklardan yararlanabilmek için belirli koşulların yerine getirilmesi gerekmektedir. Bunlar:**

Sosyal yardım mahiyetinde aylık ve tazminat alanlar ile bu Kanun veya bu Kanundan önce yürürlükte bulunan sosyal güvenlik kanunlarına göre gelir veya aylık bağlanmış olan kişiler hariç, Kanunun 60/1. maddesinin diğer bentleri gereği genel sağlık sigortalısı ve bakmakla yükümlü olduğu kişilerin, **sağlık hizmeti sunucusuna başvurduğu tarihten önceki son 1 yıl içinde toplam 30 gün genel sağlık sigortası prim ödeme gün sayısının olması.**

**Bağımsız çalışanlar ile köy ve mahalle muhtarları ile SSGSSK'nın 60/1. maddesindeki diğer bentlerin dışında kalan ve başka bir ülkede sağlık sigortasından yararlanma hakkı bulunmayan genel sağlık sigortalısı ve bakmakla yükümlü olduğu kişilerin, sağlık hizmeti sunucusuna başvurduğu tarihten önceki son 1 yıl içinde toplam 30 gün genel sağlık sigortası prim ödeme gün sayısının olması koşuluyla birlikte, sağlık hizmeti sunucusuna başvurduğu tarihte 60 günden fazla prim ve prime ilişkin her türlü borcunun bulunmaması**

Genel sağlık sigortalısı ve bakmakla yükümlü olduğu kişilerin sağlık hizmetlerinden ve diğer haklardan yararlanabilmeleri için sağlık hizmet sunucularına başvurduklarında acil haller hariç olmak üzere (acil hallerde ise acil halin sona ermesinden sonra) **nüfus cüzdanı, sürücü belgesi, evlenme cüzdanı, pasaport veya Kurum tarafından verilen resimli sağlık kartı belgelerinden birinin gösterilmesidir.**

## KATILIM PAYI

Katılım payı; sağlık hizmetlerinden yararlanabilmek için, genel sağlık sigortalısının veya bakmakla yükümlü olduğu kişilerin aldıkları sağlık hizmeti bedelinin kanunla belirlenmiş belli bir oranını veya miktarını karşılamak üzere ödeyecekleri tutardır.

### 1- Katılım payı alınacak olan hizmetler şunlardır:

- ✓ Ayakta tedavide hekim ve diş hekimisi muayenesi hizmetleri bunlardan ilkidir. **Bu hizmetler için 2 YTL katılım payı alınır.**
- ✓ **Ortez, protez, iyileştirme araç ve gereçleri** ile ayakta tedavide sağlanan ilaçlar da katılım payı alınarak diğer hizmetlerdir. Bu hizmetler için gereksiz kullanımı azaltmak amacıyla sağlık hizmetlerinin niteliği itibarıyla hayati öneme sahip olup olmaması, kişilerin prime esas kazançlarının, gelir ve aylıklarının tutarı ve benzeri ölçütler dikkate alınarak **%10 ila %20 oranları arasında olmak üzere** Kurumca belirlenecek bir oranda katılım payı alınır.
- ✓ Yardımcı üreme yöntemi tedavisinde katılım payı **ilk denemede %30, ikinci denemede %25 oranında**

**uygulanır.**

- ✓ Genel sağlık sigortalısı ve bakmakla yükümlü olduğu kişilerin ortez, protez, iyileştirme araç ve gereçleri için ödeyecekleri katılım payının tutarı, sağlık hizmetinin alındığı tarihteki **asgari ücretin %75'ini geçemez.**

### 2- Katılım payı alınmayacak haller, sağlık hizmetleri ve kişiler şunlardır:

- ✓ 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 kurulu raporu ile belgelendirmek şartıyla; Kurumca belirlenen **kronik hastalıklar** ve hayati önemi haiz ortez, protez, iyileştirme araçları ile organ nakli
- ✓ Kontrol muayeneleri
- ✓ Şeref aylığı alan kişiler, Vatani Hizmet Tertibinden aylık alan kişiler, Nakdi Tazminat ve Aylık Bağlanması Hakkında Kanun hükümlerine göre aylık alan kişiler, SHÇEK Kanunu hükümlerine göre korunma, bakım ve rehabilitasyon hizmetlerinden ücretsiz faydalanan kişiler, harp malüllüğü aylığı alanlar ile Terörle Mücadele Kanunu kapsamında aylık alanlar, vazife malülleri ile harp okulları, astsubay meslek yüksek okulları, Polis Akademisinde okuyan yada fakülte ve yüksek okullarda kendi hesabına okumaktayken Silahlı Kuvvetler ve Emniyet Genel Müdürlüğü hesabına okumaya devam eden öğrencilerin okullarda peçen normal eğitim sürelerinde.

## SAĞLIK HİZMETLERİNİN SUNUMU, SAĞLANMA YÖNTEMİ, SAĞLIK GİDERLERİNİN ÖDENMESİ VE FİYATLANDIRILMASI

### SAĞLIK HİZMETLERİNİN SUNUMU, SAĞLANMA YÖNTEMİ VE SAĞLIK GİDERLERİNİN ÖDENMESİ

Sağlık hizmetlerinin sunumu sağlık hizmeti sunucuları tarafından yerine getirilir.

Kurumca sağlık hizmetlerinin sağlanabilmesi için, genel sağlık sigortalısı ve bakmakla yükümlü olduğu kişiler basamaklar arasındaki sevk zinciri kurallarına uygun hareket etmek zorundadır.

İş kazası ile meslek hastalığı, afet ve savaş hali ile acil haller dışında, sevk zincirine uyulmadan genel sağlık sigortalısı ve bakmakla yükümlü olduğu kişiler tarafından sözleşmeli sağlık hizmeti sunucularına yapılan başvurular sonucu alınan sağlık hizmetlerinin SSGSSK'nın 72. maddesi gereği **belirlenen tutarının %70'i Kurumca ödenir.** Aradaki fark, genel sağlık sigortalısı ve bakmakla yükümlü olduğu kişiler tarafından ödenir.

Acil haller dışında sözleşmesiz sağlık hizmetleri sunucularından kişilerce satın alınan sağlık hizmeti bedelleri Kurumca ödenmez.

### SAĞLIK HİZMETLERİNİN FİYATLANDIRILMASI

Kurumca sağlanacak sağlık hizmetlerinin ve ödenecek gündelik, yol, yatak ve yemek giderlerinin Kurumca ödenecek bedellerini belirlemeye yetkili organ **Sağlık Hizmetleri Fiyatlandırma Komisyonudur**. Komisyon kararlarını Maliye Bakanlığının görüşünü almak suretiyle salt çoğunluk ile alır; kararlar Resmi Gazetede yayımlanır.

Komisyon;

- ✓ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığını.
- ✓ Maliye Bakanlığını.
- ✓ Sağlık Bakanlığını.
- ✓ Devlet Planlama Teşkilatı Müsteşarlığını ve
- ✓ Hazine Müsteşarlığını temsilen birer üye ile.
- ✓ Sosyal Güvenlik Kurumunu temsilen 2 üye olmak üzere toplam 7 üyeden oluşur.

### GENEL SAĞLIK SİGORTASININ FİNANSMANI VE ÇEŞİTLİ HÜKÜMLER

#### GENEL SAĞLIK SİGORTASININ FİNANSMANI

Genel sağlık sigortası primi kısa ve uzun vadeli sigorta kollarına tâbi olanlar için prime esas kazancın **%12,5'idir**. Bu primin **%5'i sigortalı, %7,5'i ise işveren hissesidir**. Yalnızca genel sağlık sigortasına tâbi olanların genel sağlık sigortası primi ise, prime esas kazancın **%12'sidir**.

Devlet, kurumun ay itibariyle tahsil ettiği genel sağlık sigortası priminin 1/4'ü oranında kuruma katkı yapar. Devlet katkısı olarak hesaplanacak tutar talep edilen tarihi takip eden 15 gün içinde Hazinece Kuruma ödenir.

#### ÇEŞİTLİ HÜKÜMLER

İşveren, iş kazasına uğrayan veya meslek hastalığına tutulan genel sağlık sigortalısına sağlık durumunun gerektirdiği sağlık hizmetlerini derhal sağlamakla yükümlüdür.

İş kazası ile meslek hastalığı, işverenin kastı veya sigortalının iş sağlığını koruma ve iş güvenliği ile ilgili mevzuat hükümlerine aykırı hareketi sonucu olmuşsa, Kurumca yapılan sağlık hizmeti giderleri işverene tazmin ettirilir.

Sigortalılar, isteğe bağlı sigortalılar ile bunların hak sahiplerinin; genel sağlık sigortalıları ve bunların bakmakla yükümlü olduğu kişilerin tescil ve diğer tüm işlemlerinde sosyal güvenlik sicil numarası olarak Türk vatandaşları için

T.C. kimlik numarası, yabancı uyruklu kişiler için ise Kurumca verilecek sosyal güvenlik sicil numarası kullanılır.

Kurumun prim ve diğer alacakları ödeme süresinin dolduğu tarihi takip eden takvim yılı başından başlayarak **10 yıllık zamanaşımına** tâbidir.

Genel sağlık sigortalısı ve bakmakla yükümlü olduğu kişilerin alacakları, hakkı doğuran olayın öğrenildiği tarihten itibaren **2 yıl** içinde istenmezse zamanaşımına uğrar, hakkı doğuran olay tarihinden itibaren ise **5 yılsonunda** düşer.