



# İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku

## Ders Notları

### ÜNİTELER

- 1 - İş ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Genel Bilgiler
- 2 - İş Hukukunun Kaynakları ve 4857 Sayılı İş Kanunu'nun Uygulama Alanı
- 3 - İş İlişkinin Kurulması
- 4 - İş İlişkinin Ücret Yönünden Düzenlenmesi
- 5 - İş İlişkinin Zaman Bakımından Düzenlenmesi
- 6 - İş İlişkinin Kişiler Bakımından Düzenlenmesi
- 7 - İş İlişkinin Son Bulması ve Sonuçları
- 8 - Sendikaların Kurulması ve Yönetilmesi
- 9 - Sendika Üyeliği ve Güvencesi
- 10 - Sendikaların Faaliyetleri, Mali Yapısı, Denetimleri ve Son Bulmaları
- 11 - Toplu İş Sözleşmesi, Yapılması, Hükümleri ve Uygulama Alanı
- 12 - Toplu İş Uyuşmazlığı ve Barışçı Çözüm Yolları
- 13 - Toplu İş Uyuşmazlıklarının Grev ve Lokavta Çözümü
- 14 - Sosyal Güvenlik Sistemi Kurumu ve Sosyal Sigortaların İşleyişi
- 15 - Sosyal Sigorta Kolları
- 16 - Genel Sağlık Sigortası

Daha fazla bilgi için;  
[www.aofsinavmerkezi.com](http://www.aofsinavmerkezi.com)

## Ünite 1 - İş ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Genel Bilgiler

**İŞ HUKUKU** : Bir iş sözleşmesine dayanarak ÜCRET geliri karşılığında, bir başkası AD ve HESABINA bağımlı olarak iş gören işçiler ile bunları çalıştıran işverenler arasındaki bireysel ve toplu iş ilişkilerini düzenleyen hukuk dalıdır.

### İŞÇİNİN İŞVERENE BAĞIMLILIK TÜRLERİ

→ \* TEKNİK \* EKONOMİK \* HUKUKİ

**NOT** : Esnaf, Sanatkarlar ile Serbest meslek sahipleri, eser akdi, vekalet akdi ve Kamu görevlilerinin ilişkileri iş hukukuna konu olmaz! **Kamu görevlilerinin** iş ilişkileri **İDARE HUKUKU** kurallarıyla belirlenir!

### İŞ HUKUKUNUN DALLARI

→ **Bireysel iş hukuku** \* **Toplumsal iş hukuku** : Sendikalar hukuku – Toplu İş Sözleşmeleri Grev ve Lokavt hukuku

**SOSYAL GÜVENLİK SİSTEMİ VE ARAÇLARI** : Bir iş ilişkisi içinde bulunsun yada bulunmasın bireylerin sosyal güvenliklerinin sağlamak üzere DEVLETÇE düzenlenen kurum ya da kurumlar topluluğuna **SOSYAL GÜVENLİK SİSTEMİ** denir.

**Araçları** → \* **Sosyal Sigortalar** \* **Sosyal Yardımlar** \* **Sosyal Hizmetler**

- ✓ Sanayi devrimi 18. YY SONLARINDA İNGİLTERE ' de yaşandı.
- ✓ Kadınlar ilk kez işçi sıfatıyla çalışma hayatına sanayi devrimi ile dahil olmuşlardır.
- ✓ Dünya'da yürürlüğe giren iş hukuku alanındaki ilk kanun 1802 yılında dokuma sanayinde çalışan çocuk işçilerin çalışma sürelerini ASGARİ 12 saat ile sınırlandıran yasadır.
- ✓ **1865 Dilaver Paşa Nizamnamesi ve 1869 Maadin (Maden) Nizamnamesi**, maden işçilerine yöneliktir.
- ✓ İlk Medeni Kanun, **1877 Mecelle**'dir.
- ✓ 1909 Tatil-i Eşgal Kanunu, çoğalan işçi eylemlerini yasaklamıştır.
- ✓ Devletin çalışma yaşamına ilk müdahalesi, 1921 Zonguldak Ereğli Kömür Tozları Kanunu ile olmuştur.
- ✓ Cumhuriyet döneminde bireysel iş ilişkileri 1926 yılında yürürlüğe konan Borçlar Kanununun hükümleriyle düzenlenmeye başlamıştır.
- ✓ **1929** Ekonomik bunalımı sonrasında KARMA EKONOMİ modeli uygulanmaya başlanmıştır
- ✓ 1930 - Umumi Hıfzısıhha Kanunu, kadın ve çocuk işçilere yönelik kanundur.
- ✓ 1936 yılında 3008 Sayılı 1.İş Kanunu kabul edilmiştir. => ilk iş Kanunudur.+
- ✓ 1945 Çalışma Bakanlığı kurulmuştur. İş kazaları, meslek hastalıkları, analık ilk sigorta kanunu 4792 sayılı Sosyal Sigortalar Kurumu Kanunu kabul edilmiştir.
- ✓ 1946 Cemiyetler Kanunu (Sendikalar meşru hale gelmiştir.)
- ✓ 1949 T.C. Emekli Sandığı
- ✓ 1951 Hafta Tatili için Yarım Ücret İlkesi
- ✓ 1953 Basın İş ve Deniz İş Kanunu
- ✓ 1956 Hafta Tatili için Tam Ücret İlkesi
- ✓ 1961 T.C. Anayasası (Sosyal Hukuk Devleti İlkesi) İlk kez iktisadi sosyal haklar ve ödevler anayasamızda yer almıştır.
- ✓ 1963 274 Sayılı Sendikalar Kanunu – 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu
- ✓ 1964 506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu
- ✓ 1967 yılında 931 sayılı 2.İş Kanunu kabul edilmiştir. ( Anayasa Mahkemesi tarafından şekil yönünden iptal edilmiştir.)
- ✓ 1971 yılında 1475 sayılı 3.İş Kanunu kabul edilmiştir.
- ✓ 1982 T.C. Anayasası
- ✓ 1983 2821 Sayılı Sendikalar Kanunu – 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu
- ✓ 2003 yılında 4857 sayılı 4.İş Kanunu kabul edilmiştir.
- ✓ **İş hukukuna temel olan ilkeler** ; İşçinin korunması ilkesi, işçiyi koruma ve yardım, İşçinin kişiliğinin tanınması, İşçinin yönetime katılması, Bireysel hukukun toplu hukuka dönüşmesi, Toplu iş hukukunda tarafların özerkliği, Nisbi emredici hukuk kuralları, işçi lehine yorum ilkesidir. **Genelde kabul gören işçinin korunması ve işçi yararına yorumdur.**
- ✓ **Asgari ücretlerin nakden ödenmesi : işçi yararına yorum ilkesidir.**

## Ünite 2 - İş Hukukunun Kaynakları ve 4857 Sayılı İş Kanunu'nun Uygulama Alanı

### İŞ VE SOSYAL GÜVENLİK HUKUKUNUN BAŞKA HUKUK DALLARI İLE ORTAK KAYNAKLARI

#### Yazılı kaynaklar

1-) **Genel kanunlar** : Anayasa, Borçlar kanunu, Türk Medeni kanunu, Maden kanunu, Türk ceza kanunu, Umumi hıfzısıhha kanunu, Belediyeler kanunu, icra-iflas kanunu, Ulusal bayram ve genel tatiller kanunudur.

2-) **Özel kanunlar** : iş kanunu, Deniz iş kanunu, 2821 sayılı sendikalar kanunu vb.

#### Yazısız Kaynaklar

1-) **Örf ve adet hukuku** : Ara Dinlenmesi, saklı haklar, gece çalışması ve tarımda uygulanır.

2-) **Gelenek hukuku**

#### Yardımcı kaynaklar

1-) **Kazai içtihatlar** : Mahkeme Kararları

2-) **Bilimsel içtihatlar** : İlimi görüşlerdir.

### İŞ VE SOSYAL GÜVENLİK HUKUNUN KENDİNE ÖZGÜ KAYNAKLARI

1-) **İş sözleşmesi** : işçi ile işveren arasında yapılır.

2-) **Toplu iş sözleşmesi** : işçi sendikaları ile işveren arasında yapılır. **Çoğunlukla 2 yılda bir yapılır.**

3-) **İşyeri iç yönetmelikleri (İŞVEREN tarafından hazırlanır!)** : toplu iş sözleşmelerinin bir eki, uzantısı niteliğindedir. 4857 sayılı iş kanununda işyeri iç yönetmelikleri ile düzenlenen konuların toplu iş sözleşmelerinde yer alması nedeni ile artık yer verilmemiştir.

4-) **Çalışma koşulu haline gelen işyeri uygulamaları** : ÖR: Ramazan, Kurban bayramı ve yılbaşında ikramiye verilmesi gibi.

### 4857 SAYILI İŞ KANUNU'NUN UYGULANAMAYACAĞI YERLER

1-) Deniz ve Hava taşıma işleri(Kaptan, Makinist, Pilot Ve Hostesler)

2-) 50 Dahil 50'de Az İşçi Çalıştıran Tarım Ve Orman İşlerinin Yapıldığı İş Yerleri Ve İşletmelerde

3-) Bir Ailenin Üyeleri ve 3 üncü Dereceye kadar hısımları Arasında Dışarıdan Başka Biri Katılmayarak Evlerde ve El Sanatlarının Yapıldığı İşlerde

4-) Ev hizmetlerinde

5-) Çıraklar(Kısmi İstisna)da

6-) Sporcular(Profesyonel)da

7-) Rehabilite Edilenler

8-) 507 Sayılı Esnaf Ve Küçük Sanatkarlar Kanununun 2 Nci Maddesinin Tarifine Uygun Üç Kişinin Çalıştığı Yerlerde İşler

### 4857 SAYILI İŞ KANUNU'NUN UYGULANACAĞI YERLER

1-) Denizlerde çalışan su ürünleri üreticileri

2-) Kıyılarda veya Liman ve İskelelerde gemilerden karaya ve karadan gemilere yapılan yükleme ve boşaltma işleri

3-) Havacılığın bütün yer tesislerinde yürütülen işler

4-) Zirai Mücadele Pilotları

5-) Tarım sanatları ile tarım aletleri, Makine ve parçalarının yapıldığı atölye ve fabrikalarda görülen işler

6-) Tarım işletmelerinde yapılan yapı işleri

7-) Halkın faydalanmasına açık veya işletmenin eklentisi durumunda olan park ve bahçe işleri

**ULUSLAR ARASI ÇALIŞMA ÖRGÜTÜ SÖZLEŞMELERİ** : Örgütün yasam organı Uluslararası Çalışma Konferansıdır. Sözleşme ve tavsiye niteliğinde kararlar alırlar. Örgüte üye olan devletler, sözleşme kararlarını **1 YIL** , olağandışı durumlarda ise en geç **18 AY** içinde yasama organlarına sevk ederek onaylamakla yükümlüdürler. **ULUSLARARSI HUKUKUN KAYNAKLARI** :

**Uluslararası Anlaşmalar, Genel Hukuk İlkeleri, Teamüller, Uluslararası Yargı Organları Kararları, Öğreti**

- ✓ İş kanununun kapsamına giren nitelikteki bir İŞYERİ KURAN işveren '**1 ay**' içerisinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı '**BÖLGE MÜDÜRLÜĞÜNE**' işyerinin unvan ve adresini, çalıştırılan işçi sayısını, çalışma konusunu, işin başlama ve bitim gününü, kendi adını ve soyadını yahut unvanını adresini varsa işveren vekilini veya adı, soyadı ve adreslerini **BİLDİRMEK ZORUNDADIR.**
- ✓ İşyerine bağlı yerin **teknik, ekonomik, hukuki** yönden işyerine bağlı olması gerekir.

### Ünite 3 - İş İlişkisinin Kurulması

**İş Sözleşmesi** : Bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafında (işveren) ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşmedir. **İş sözleşmesinin konusu insan emeğidir.**

**İŞ SÖZLEŞMESİNİN ÜÇ ANA UNSURU** : İş , Ücret, Bağımlılık

#### İŞ SÖZLEŞMELERİNİN BAŞLICA TÜRLERİ

**1-) Sürekli ve Süreksiz İş Sözleşmeleri** : Nitelikleri bakımından en çok 30 iş günü süren işler süreksiz iş sözleşmesidir. Daha uzun süren işler ise sürekli iş sözleşmesidir.

- ✓ Bir sınıfın boya – badanası , ufak tefek tamirat işleri süreksiz iş sözleşmesidir.

**2-) Belirli ve Belirsiz İş Sözleşmeleri** : İş sözleşmesinde açıkça bir süre belirtilmişse belirli süreli iş sözleşmesidir. Sözleşmede süre belirtilmemişse belirsiz süreli iş sözleşmesidir.

- ✓ Bir bostandan karpuzların toplanması için yapılan sözleşme belirli süreli iş sözleşmesidir.

**3-) Tam Süreli Ve Kısmi Süreli İş Sözleşmeleri** : İş sözleşmesi haftalık **45 saat** üzerinden yapılırsa tam süreli iş sözleşmesidir. Haftalık çalışma süresi 45 saatten kısa belirlenmişse Kısmi süreli iş sözleşmesidir.

**4-) Çağrı Üzerine Çalışmaya Dayalı İş Sözleşmeleri** : Kendisine ihtiyaç duyulması halinde iş görme ediminin yerine getirileceğinin kararlaştırıldığı iş sözleşmeleridir. Kısmi süreli iş sözleşmesidir. **Taraflar arasında çalışma süresi belirlenmemişse haftalık çalışma süresi 20 saattir.** Çağrı üzerine çalıştırılmak için belirlenen sürede işçi çalıştırılın ya da çalıştırılmasın ücrete hak kazanır. **İşçinin çalışacağı zamandan en az 4 gün önce çağrı yapılmak zorundadır. Günlük çalışma süresi belirlenmemişse işveren işçiyi her çağrıda en az 4 saat üst üste çalıştırmak zorundadır.**

**5-) Deneme Süreli ve Deneme Süresiz İş Sözleşmesi** : Deneme süresi maksimum **2 aydır**. Taraflar anlaşırca toplu iş sözleşmesiyle deneme süresi **4 aya** kadar uzatılabilir.

**6-) Takım Sözleşmeli İle Oluşturulan İş Sözleşmesi** : Birden çok işçinin meydana getirdiği bir takımı temsilen bu işçilerden birinin Takım Kılavuzu sıfatıyla işverenle yaptığı Yazılı sözleşmedir. Sözleşmede her işçinin kimliği ve alacağı ücret ayrı ayrı gösterilir.

- ✓ İşveren işçinin yazılı rızasını alarak kendi bünyesinden başka bir iş yerine veya işverene göndermesine **Geçici İş İlişkisi** denir. **Geçici iş ilişkisi 6 ayı geçmemek üzere Yazılı olarak yapılır. Gerektiğinde en fazla 2 defa yenilenebilir.** İşçi işe ilişkin kusuru işlemesi durumunda geçici iş ilişkisi kurulan işveren sorumludur. Grev ve lokavt yapılan işyerlerinde geçici iş ilişkisi kurulamaz. Toplu işten çıkarmaya gidilen işyerlerinde çıkarma tarihinden itibaren **6 ay** içinde geçici iş ilişkisi gerçekleşmez.
- ✓ Yazılı yapılması gereken iş sözleşmesi türleri → **Takım Sözleşmesi, Toplu İş Sözleşmesi, Çıkrıklık Sözleşmesi, Çağrı Üzerine çalışmaya dayalı iş sözleşmesi ve süresi 1 yıl veya daha uzun süreli iş sözleşmeleridir.**
- ✓ Belirli süresi **1 yıldan az olan** iş sözleşmelerinin yazılı olarak yapılması zorunlu değildir.

**İŞ SÖZLEŞMELERİNDE EHLİYETE SAHİP OLMANIN ŞARTLARI** : Temyiz gücüne sahip, Reşit olmak ve Kısıtlı Bulunmamaktır. İş sözleşmesinde **ehliyet** kavramı **Medeni Kanunda** düzenlenmiştir.

#### İŞ SÖZLEŞMESİ YAPMA ZORUNLULUĞU

**1-) Yeni İşe Alma Zorunluluğu** : İşverenler 50 veya daha fazla işçi çalıştıran işletmeler özürsüz , eski yükümlü, terör mağduru çalıştırmak zorundadır. Yer ve sualtında çalıştırılmazlar. Buna göre oranlar ;

- ✓ **Kamu işyerlerinde** : **Özürsüzler için % 4 , Eski hükümlüler için % 2**  
**Özel Sektör de** : **Özürsüzler için % 3 , Eski hükümlüler için % 1 , Terör mağdurları için % 2**
- ✓ Sakatlanarak işyerinden ayrılan işçiler, bu durumun ortadan kalkması durumunda eski işine tekrar alınmaları gerekir. İşverenler böyle bir durumda eski işleri ve benzeri işlerde boş yer varsa DERHAL, yoksa boşalacak ilk işe almak zorundadırlar. İşveren işe almaz ise işçiye **6 AYLIK** ücret tutarında tazminat öder.
- ✓ **Sendikal Görevler Nedeniyle Ayrılan İşçileri Tekrar İşe Alma Zorunluluğu** ; Yöneticilik görevlerinin sona ermesinden itibaren **3 ay** içerisinde eski iş yerlerine başvuran işçileri, işveren **1 ay** içerisinde eski işlerine veya eski işlerine uygun bir diğer işe diğer isteklilere nazaran öncelik vererek almak zorundadır.

- ✓ **Geçici askerlik veya kanuni bir görev nedeniyle işten ayrılan işçilerin** iş sözleşmeleri hemen sona ermez. 1 yıl kıdemi varsa 2 ay askıda kalır. Kıdem arttıkça askıda kalma süresi de artar. Ancak **en çok 90 gündür**. İşçi sözleşmenin sona ermesinden sonra 2 ay içinde başvurması halinde işveren bu işçiyi işe almak zorundadır. İşveren işe almaması durumunda **3 aylık** ücret tutarında tazminat öder.
- ✓ Hastalanan gazetecilerin iş sözleşmeleri **6 ay** süreyle feshedilemez. İşten ayrılan gazeteci fesihden itibaren 1 yıl içerisinde iyileşebilirse eski işine dönebilir.

### **İŞ SÖZLEŞMESİ YAPMA YASAĞI**

**1-) Küçük İşçilere Yönelik Yasaklar :** 15 yaşını doldurmamış çocukların çalıştırılması yasaktır. Ancak 14 yaşını doldurmuş ve ilköğretimini tamamlamış olan çocuklar, bedensel, zihinsel, ve ahlaki gelişimlerine; eğitimi devam edenler de okullarına devama engel olmayacak hafif işlerde çalıştırılabilirler.

**2-) Kadın İşçilere Yönelik Yasaklar :** Kadın işçilerin doğumdan önce 8, doğumdan sonra 8 hafta olmak üzere toplam 16 haftalık süre içerisinde çalıştırılmamaları gerekir.

**3-) Yabancı İşçilere İlişkin Yasaklar :** Yabancı uyruklu kişiler Türkiye’ de çalışmaya başlamadan önce izin almak zorundadırlar. Bu kurala uymayan işveren ve bağımsız çalışan yabancılara para cezası uygulanır.

- ✓ **İŞ SÖZLEŞMESİNİN GEÇERSİZLİĞİ :** Ehliyet ve şekil noksanlıkları, hukuka ve ahlaka aykırılık, işin yapılmasının imkansız olmasıdır. Bu durumda taraflar razı bile olsa sözleşme geçerli olmaz. Zaman aşımı söz konusu değildir.
- ✓ **İŞ SÖZLEŞMESİNİ İPTAL EDİLMESİ :** Hata, Hile, İkra (Tehdit), Gabim (Aşırı Faydalanma) durumunda olur. Taraflar isterlerse sözleşme geçerli olur.
- ✓ **Zaman Aşımı :** Olayın meydana gelmesinden itibaren **1 Yıl**, Öğrenilmesinden itibaren ise **6 İş Günüdür**.

### **İŞ SÖZLEŞMELERİNDE TARAFLARIN BORÇLARI**

**A- İşçinin Borçları :** Çalışma borcu, Sadakat borcu (rekabet etmeme) , Disiplin Borcu

**B- İşverenin Borçları :** Ücret ödeme borcu, İşçi sağlığı ve iş güvenliği tedbirlerinin alma borcu, İşe uygun işçi çalıştırma borcu , İş nedeniyle zarar gören işçiye ait alet, taşıt ve hayvanları tanzim etme borcu, Eşit davranma borcu, İşçinin buluşlarından dolayı ödeme yapma borcu

- ✓ İşveren iş kazasını en geç 2 iş günü içinde Bölge Çalışma Müdürlüğüne bildirmek zorundadır. İşveren sendikal nedenler dışında eşit davranmazsa, işçiler 4 ay kadar ücret tutarında tazminat ve yoksun bırakıldıkları haklarını da talep edebilirler.

## **Ünite 4 - İş İlişisinin Ücret Yönünden Düzenlenmesi**

**ÜCRET :** Bir kimseye bir iş karşılığında işveren yada üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutardır. Ücret EMEĞİN karşılığıdır.

**ÜCRETİN UNSURLARI :**

**1-) Bir İş Karşılığında Ödenmesi 2-) İşveren Yada Üçüncü Kişiler Tarafından Ödenmesi 3-) Para Olarak Ödenmesi**

### **ÜCRET SİSTEMLERİ**

**1-) Zamana Göre Ücret :** Saatlik, günlük, haftalık veya aylık olarak ödenen ücrettir. Sistemler içinde en eski ve en yaygın olanıdır.

**2-) Akort Ücret :** Yapılan işin sonucuna göre hesaplanan ücret sistemidir. En yaygın olanı parça başına ücrettir.

**3-) Yüzde Usulü Ücret :** Otel, Lokanta, Eğlence yerleri gibi hizmet üreten yerlerde uygulanır. Hesap pusulalarından yüzde olarak para alma durumudur. **Hesap pusulalarını gösteren belge 5 yıl saklanmalıdır.**

**4-) Götürü Usulü Ücret :** Yapılması gereken bir iş ve bu işin karşılığında verilecek ücretin belirlendiği sistemdir.

**5-) Primli Ücret :** Ödüllandirme suretiyle verilen ücrettir. Tek başına uygulanması Söz Konusu DEĞİLDİR. Primli ücret **karma** olarak uygulanır.

**6-) Komisyon Ücret :** İşçinin yaptığı işin miktarına bağlı veya yüzde usulüne göre ödenen ücrettir.

**7-) Kardan Pay Alma :** İşçiyi işyerine bağlamak , İşçinin verimliliğini artırmak ve işçiye aidiyet duygusu hissettirmek için uygulanan ücret sistemidir. Bu ücret sistemi Tek başına Uygulanmaz, mutlaka diğer ücret sistemleriyle Karma olarak uygulanması gerekir.

- ✓ Ücretin para yerine işveren tarafından verilen fişler ve kuponlar ( alışverişte kullanılmak üzere) ile ödenmesine Truck Sistemidir.
- ✓ Ödeme gününün tatile denk gelmesi halinde, tatil gününü takip eden ilk iş günü ödeme yapılması gereklidir. İşçinin ücreti ödeme zamanından itibaren **20 gün** içerisinde mücbir sebep dışında ödenmezse işçi iş görme borcunu yerine getirmekten kaçınabilecektir.
- ✓ Asgari ücret Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca Asgari ücret tespit komisyonu ile belirlenir. Asgari ücret tespit komisyonu **en az 10 üyesinin katılımıyla toplanır**. Kararlar, üye oylarının çokluğu ile belirlenir. Asgari ücret, Asgari ücret tespit komisyonu tarafından **en geç iki(2) yılda bir belirlenir**. Komisyon kararları **kesindir**. Alınan kararlar **Resmi Gazetede** yayınlanarak yürürlüğe girer.
- ✓ İşçi ücretleri için zaman aşımı 5 YILDIR. Gününde ödenmeyen ücretler için mevduatta uygulanan en yüksek faiz uygulanır.
- ✓ İşçilerin aylık ücretlerinin  $\frac{1}{4}$ 'den fazlası haczedilemez veya başkasına devir ve temlik olunamaz. Ancak nafaka borcu alacaklısı tamamını haczedebilir.
- ✓ İşsizlik sigortası kapsamında oluşturulacak olan **Ücret Garanti Fonu**, İşverenin iflasından önceki **son 3 AYLIK** ücreti karşılar.
- ✓ Yapı işerinde çalışan işçilerin ücret alacakları için inşa ettikleri gayrimenkul üzerinde kanuni ipotek hakları bulunmaktadır.
- ✓ işçiyi işyerinde bir haftadan fazla süre ile çalışmaktan alıkoyan zorlayıcı bir sebebin ortaya çıkması halinde çalışamayan ya da çalıştırılmayan işçiye bu bekleme süresi içerisinde işveren **BİR HAFTAYA KADAR HERGÜN İÇİN YARIM ÜCRET** ödeyecektir.
- ✓ İşçi ücretlerinden yapılacak olan kesintiler, **bir ayda iki gündelikten** veya parça başına ya da yapılan iş miktarına göre verilen ücretlerde işçinin **iki günlük kazancından fazla olamayacaktır**.

## Ünite 5 - İş İlişisinin Zaman Bakımından Düzenlenmesi

- ✓ Haftalık çalışma süresi en çok 45 saattir.
- ✓ İşçi lehine değiştirilebilen aleyhine değiştirilemeyen kurallara **NİSBİ EMREDİCİ NORM** denir.
- ✓ İK' da tarafların anlaşması ile haftalık çalışma süresinin işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine günde **11 saati geçmemek** üzere farklı şekillerde dağıtılabilir. İK' ya göre denkleştirme **2 ay içerisinde** tamamlanmalıdır, Bu süre iş sözleşmeleri veya toplu iş sözleşmeleri ile **4 aya kadar** uzatılabilir.
- ✓ **Dönemsel çalışma Süreleri**, iş ve işyerlerinde çalışma sürelerinin günlük çalışma süresini aşmayacak şekilde ve **en çok 6 aya kadar** denkleştirme süresi tanınarak uygulanması sağlanacaktır.
- ✓ Telifli çalıştırması **günlük en çok çalışma süresi olan 11 saati aşmamak** koşulu ile **günde 3 saatten fazla olamaz**. Tatil günlerinde telifli çalışması yapılamaz.
- ✓ **F-) Ara Dinlenmesi** : Ara dinlenmeler, günlük çalışma süresinden sayılmaz.
- ✓ **Ara dinlenme süreleri → 4 saat ve daha kısa işlerde 15 dk. 4 saatten fazla ve 7,5 saate kadar 30 dk. 7,5 saatten fazla süreli işlerde 60 dk' dır.**

### Çalışma Süresinden Sayılan Durumlar

- 1-) Çalışma Yerlerine Ulaşma Ve Buradan Çıkışlarda Geçen Süre
- 2-) Başka Bir Yere Çalıştırılmak Üzere Gönderilen İşçinin Yolda Geçirdiği Süreler
- 3-) İşçinin İşe Hazır Beklediği Süreler
- 4-) İşçinin Asıl İşini Yapmaksızın Geçirdiği Süreler
- 5-) Kadın İşçilerin Emzirme Süreleri
- 6-) İşçilerin İşyerine Götürülüp Getirilmeleri Sırasında Yolda Geçen Süreler
  - ✓ Günlük çalışma süresi 11 saati aşamaz.
  - ✓ İşçilerin gece çalışması 7,5 saati geçemez.
  - ✓ Sanayiye ait işlerde 18 yaşını doldurmamış çocuk ve genç işçilerin gece çalıştırılması yasaktır.
  - ✓ Hazırlama, tamamlama ve temizleme işlerini yapacak olan işçiler, bu işlerde **en çok 2 saat çalıştırılabilirler. Bu işlerde ücret normal saat başına düşen tutarın %50 yükseltilmesiyle ödenecektir**. Bu işleri yapacak kişiler işe başlamadan önce 30 dakikadan az olmamak üzere dinlenme izni verilmelidir.
  - ✓ Genel sebeplerle Fazla Çalışma **1 yılda 270 saatten fazla olamaz**, İşçinin onayı gerekir, Artan talebi Karşılama için yapılabilir, Saat başına verilecek olan ücret normal ücretin **%50 yükseltilmesi** suretiyle ödenir. Fazla sürelerde çalışmada ise **%25 zamlı** ödenir.

- ✓ **Zorunlu Sebeplerle Fazla Çalışma** Arıza hallerinde v.s zorunlu sebeplerden dolayı fazla çalışma yapılabilir. Saat başına verilecek olan ücret normal ücretin **%50 yükseltilmesi** suretiyle ödenir. Fazla sürelerde çalışmada ise **%25 zamlı** ödenir.
- ✓ **Olağanüstü Sebeplerle Fazla Çalışma** Seferberlik hallerinde v.s durumlarda fazla çalışma yapılabilir. Saat başına verilecek olan ücret normal ücretin **%50 yükseltilmesi** suretiyle ödenir. Fazla sürelerde çalışmada ise **%25 zamlı** ödenir.
- ✓ **Ulusal bayram ve Genel Tatillerde** çalışan işçiler her gün için bir günlük ücret alacaktır. Yani 2 gündelik ücret ödenecektir.

#### Fazla Çalışma Yaptırılmayacak İşçiler

- 1-) 18 yaşını doldurmamış işçiler
- 2-) Sağlık durumu elverişsiz işçiler(doktor raporu ile onaylanmış olması gerekir.)
- 3-) Gebe, yeni doğum yapmış işçiler ve çocuk emziren işçiler
- 4-) Kısmi süreli iş sözleşmesi yapmış işçiler

**Fazla Çalışma Yapılamayacak İşler** :Sağlık kuralları bakımından günde 7,5 saat ve daha az çalışması gereken işlerde, Gece sayılan gün döneminde yürütülen işler, Maden ocakları, Kablo döşemesi, Kanalizasyon, Tünel inşaatı gibi işlerin yer ve sualtında yapılan kısımlarında fazla çalışma yapılamaz.

**YILLIK ÜCRETLİ İZİN** : İşçinin yıllık ücretli izin hakkından yararlanabilmesi için işyerinde deneme süresi de içinde olmak üzere ilk çalışmaya başladığı tarihten itibaren en az 1 yıl çalışmış olması gereklidir.

- ✓ İşçi **1 yıldan 5 yıla kadar** çalışmış ise **14 gün**
- ✓ İşçi **5 yıldan 15 yıla kadar** çalışmış ise **20 gün**
- ✓ İşçi **15 yıl ve daha fazla** çalışmış ise **26 gün** izin hakkı vardır.
- ✓ **18 ve daha küçük yaştaki işçilere 50 ve daha yukarı yaştaki işçilere** verilecek yıllık ücretli izin **en az 20 gündür.(Çocuklarda 1 yılı doldurma şartı aranmaz!)**

Yıllık ücretli iznin bir bütün olarak kullanılması esastır. Fakat tarafların anlaşması ile yıllık izin bir parçası **10 günden az olmamak koşulu ile en çok 3 parçaya bölünebilir**. İl dışına çıkılacağı zaman, bunu belgelemesi şartıyla işveren **4 güne kadar ücretsiz yol izni** verebilir.

İşçi yıllık ücretli iznini kullanmak istediği zamandan **en az 1 ay önceden yazılı olarak** işverene bildirmesi gerekir. İşveren işyerinde toplu izin uygulamasına NİSAN ayı başı ile – EKİM ayı sonu arasındaki süre içerisinde başvurabilir. İzin ücreti işçiye izne çıkmadan önce **peşin** olarak ödenir. Yıllık izinde başka bir işte çalıştığı tespit edilen işçinin **yıllık izin ücreti işveren tarafından geri alınabilir**.

#### Ünite 6 - İş İlişisinin Kişiler Bakımından Düzenlenmesi

- ✓ 15 yaşını doldurmamış olan işçiler **çocuk işçi**, 18 yaşını doldurmamış işçiler ise **genç işçi** olarak nitelendirilir.
- ✓ Umumi Hıfzıssıhha Kanununun 176. Maddesi uyarınca **Bar, Kabare, Dans salonları, Kahve ve Gazino, Hamam** gibi işyerlerinde **18 yaşından küçük** olanların çalıştırılmaları belediye tarafından yasaklanmıştır.
- ✓ Umumi Hıfzıssıhha Kanununa göre en az çalışma yaşı **12'**dir. İş kanuna göre ise en az çalışma yaşı **14'**tür.
- ✓ 18 yaşını doldurmamışlar **yeraltı, sualtı** işlerinde ve **sanayiye ait işlerde gece** çalıştırılmaz.
- ✓ **16 yaşını doldurmamış çocuklar ve gençler; ağır ve tehlikeli işlerde** çalıştırılmazlar. (Demir ve çelik işlerinde, taş ve toprak sanayi işlerinde, kiremit, tuğla, boru, pota, künk ve benzeri inşaat malzemesi üretim yerlerinde)
- ✓ **14 yaşından 18 yaşına kadar(18 dahil) olan işçiler** işe alınmadan önce sağlık raporu almak zorundadırlar. Çocuk ve genç işçilerin, **18 yaşını dolduruncaya dek** o işi sürdürmelerinde bir sakınca olup olmadığını denetlenerek, **her 6 ayda bir kez** aynı şekilde doktor raporu alınması gerekir.
- ✓ İş kanununun 71.maddesi gereğince **15 yaşını doldurmamış çocukların** çalıştırılması yasaktır.
- ✓ Okula devam eden çocukların eğitim dönemlerindeki çalışma sürelerinin eğitim saatleri dışında olmak üzere, günde **en çok 2 saat** ve haftada **10 saat** olabilir. Temel eğitimi tamamlamış ve okula devam etmeyen çocukların çalışma süreleri ise, günde **7 saat** ve haftada **35 saatten** fazla olamaz.
- ✓ Bir kadının kıdem tazminatı kazanabilmesi için evlenmesi ve hizmet akdini **evlendiği tarihten 1 yıl içinde** kendi arzusu ile feshetmiş olması gerekir. Bu koşulların ikisinde gerçekleşmesi gerekir biri tek başına yeterli olmaz!

- ✓ İş ilişkisinin çocuklar gençler, kadınlar, özürllüer eski hükümlüer ve terör mağdurları kişiler yönünden en kapsamlı ve en ayrıntılı düzenleme 4857 sayılı iş kanununda yer almaktadır.
- ✓ Emzikli kadın işçilerin, Çocuklarının **1 yaşına kadar günde 1,5 saat süt izni** vardır.
- ✓ Özürllü ve eski hükümlü çalıştırma yükümlülüğünü yerine getirmeyen işveren her ay 750 TL para cezası öder. Bu kesilen cezalar Türkiye İş Kurumuna aktarılır.

## Ünite 7 - İş İlişkisinin Son Bulması ve Sonuçları

- ✓ **Genel Sebeplerle Sona Erme** : İş sözleşmesinin hükümsüzlüğü, Ölüm, Tarafların Anlaşması, Belirli sürenin bitimidir. Genel sebeplerle sona erme borçlar kanununda düzenlenmiştir.
- ✓ İş sözleşmesinin konusu **kanuna, ahlaka, adaba aykırı ise** iş sözleşmesi baştan beri **Mutlak Butlandır**.
- ✓ Kadın işçinin çalışmasının yasak olduğu bir işte çalıştırılması durumunda ise **Kısmi Butlandır**.
- ✓ İş sözleşmesinin **hata, hile, ikrah, gaibin** altında yapılması halinde sözleşme **1 yıl içinde** iptal edilir.
- ✓ İşçinin ölmesi iş sözleşmesini sona erdirir, işverenin ölmesi durumunda ise iş sözleşmesi sona ermez.
- ✓ Sükut ile sözleşmenin sürekli yenilenmesi halinde birbirini izleyen belirli iş sözleşmesine **Zincirleme İş Sözleşmesi** denir.
- ✓ **SÜRELİ FESİH (BİLDİRİMLİ FESİH)** sadece Belirsiz Süreli iş sözleşmelerinde söz konusudur. Fesih bildirim tek taraflı bir irade beyanıdır. 30 veya daha fazla işçi çalıştıran işveren en az 6 ay kıdemi olan işçinin iş sözleşmesini bildirimli fesh edebilmesi için neden göstermek zorundadır.
- ✓ **Bildirim süreleri**  
İşçinin kıdemi **6 aydan az** ise **2 hafta** sonra  
İşçinin kıdemi **6 ay ile 1,5 yıla** kadar ise **4 hafta** sonra  
İşçinin kıdemi **1,5 yıl ile 3 yıla** kadar ise **6 hafta** sonra  
İşçinin kıdemi **3 yıl ve daha fazla** ise **8 hafta** sonra fesh edilir.
- ✓ Bildirim süresi içerisinde  **yeni iş arama izni günde en az iki saattir.**
- ✓ **TOPLU İŞÇİ ÇIKARMA ÖLÇÜSÜ** : Toplu işçi çıkarmak isteyen işveren bunu en az **30 gün** içinde **Türkiye İş Kurumuna ve bölge müdürlüğüne bildirmek** ve iş yerinde ilan etmek zorundadır.  
**20 ile 100 işçi** çalışıyorsa, **en az 10** işçinin  
**101 ile 300 işçi** çalışıyorsa, **en az %10** oranında işçinin  
**301 ve daha fazla işçi** çalışıyorsa, **en az 30** işçinin işine son verilmesi toplu işçi çıkarma olarak nitelendirilir.

**DERHAL FESİH** : Sağlık Sebepleri ile, Ahlak ve İyi Niyet Hallerine Uymayanlar, Zorlayıcı Sebepler

**DERHAL FESİH HAKKINI KULLANMA SÜRESİ** : Ahlak ve iyi niyete uymayan haller ve benzerlerine dayanarak sözleşmeyi fesih yetkisi için taraflar, iki taraftan birinin bu çeşit davranışlarda bulunduğunu öbür tarafın öğrendiği günden başlayarak **6 iş günü** geçtikten ve her halde fiilin olmasından itibaren **1 yıl geçtikten sonra** kullanamayacaklardır.

- ✓ İşçinin **işveren hakkında şikayette bulunması, dava açması veya işveren aleyhine şahitlik yapması** gibi hallerde iş sözleşmesinin sona erdirilmesi **kötü niyetli feshidir**. kötü niyet tazminatı **bildirim süresi** ücretinin **3** katıdır.
- ✓ Bildirim şartlarına uyulmaksızın yapılan fesih usulsüz bildirimli feshidir. Usulsüz fesihte ihbar tazminatı ödenir. İhbar tazminatı **bildirim süresinin ücreti** kadardır.

**KIDEM TAZMİNATI** : Kıdem Tazminatı ilk defa 1936 tarihli 3008 sayılı iş kanunda düzenlenmiştir. İşçinin kıdem tazminatı hak kazanabilmesi için, işyerinde **en az 1 yıl çalışması** gerekmektedir. Kanuna göre kıdem tazminatlarının yıllık tutarı, Devlet memurları kanununa tabi en yüksek Devlet Memuruna ödenecek olan yıllık ikramiye tutarını geçemez. Kıdem tazminatı **zaman aşımı 10 yıldır**. Kıdem tazminatı tam ve zamanında ödenmez ise, bu sebeple açılacak davada hakim gecikme süresi için, ödenmeyen süreye **göre mevduatta uygulanan en yüksek faizin** ödenmesine hükmeder.

**Formül** → **KIDEM TAZMİNATI=ÇALIŞMA SÜRESİ(YIL OLARAK) X GÜNLÜK ÜCRET X 30**

- ✓ İş kanununa göre işten ayrılan işçiye işverenin vermek zorunda olduğu belge **ÇALIŞMA belgesidir**.



## Ünite 8 - Sendikaların Kurulması ve Yönetilmesi

**İŞÇİ SENDİKALARI** : İşçileri korumak amaçlı kurulan tüzel kişiliklerdir.

**Konfederasyon** : En az 5 ayrı iş kolu sendikanın bir araya gelmesi ile oluşan üst sendikadır.

**İŞÇİ KONFEDERASYONLARI** \*TÜRK-İŞ \*DİSK \*HAK-İŞ

**İŞVEREN KONFEDERASYONU** \*TİSK

İşçi ve işveren konfederasyonu kurmak için **o sendikada bir fiil çalışıyor olmak ve 18 yaşını doldurmuş olmak gereklidir.** Kurucunun ilk önce tüzük hazırlayarak **valiliğe** gerekli belgelerin verilmesi ve karşılığında bir makbuz alınmasıyla kurulabilir. Böylelikle sendika veya konfederasyon **tüzel kişilik** kazanmış olur.

### SENDİKA ORGANLARI

**Zorunlu Organlar** : Genel Kurul(en üst) Yönetim Kurulu, Denetim Kurulu, Disiplin Kurulu

**İsteğe Bağlı (İhtiyari) Organlar** : Başkanlar kurulu, Onur kurulu, Temsilciler kurulu, Araştırma ve eğitim kurulu

**Sendika temsilcisi** : İşyerinde sorunları çözümlmek işçi ile her türlü ilgilenen temsilcidir. Bir işletmede işçi sayısına göre sendika temsilcisi atanır.

### İŞÇİ SAYISI

### TEMSİLCİ SAYISI

50 İşçiye kadar	1 temsilci
51-100 işçi arası	2
101-500	3
501-1000	4
1001-2000	6
2000 den fazla işçi	8 temsilci

## Ünite 9 - Sendika Üyeliği ve Güvencesi

### İŞÇİ SENDİKASINA ÜYE OLMA HAKKI

- 1-) Hizmet akdi (sözleşme) ye göre iş yapanlar
- 2-) Taşıma sözleşmesine göre iş yapanlar (hamallar)
- 3-) Neşir mukavelesine göre eserini neşire terk etmeyi meslek edinmiş olanlar
- 4-) Adi şirkette fikri ya da zihni çalışanlar
- 5-) Milli Savunmada, jandarma Genel komutanlığında ve Sahil Güvenlikte işçi olarak çalışanlar

### İŞVEREN SENDİKASINA ÜYE OLMA HAKKI

- 1-) Gerçek veya tüzel kişiler ya da tüzel olmayan kamu kuruluşları
- 2-) İşveren vekilleri (sendika kanuna göre işveren vekili işyerinin **bütününden** sorumludur.)
- 3-) Adi şirkette fikri ya da zihni çalışanlar

### İŞÇİ SENDİKASI ÜYELİĞİNİN KAZANILMASI

16 yaşını dolduranlar sendika üyesi olabilir. Üye kayıt fişi 5 nüsha halinde doldurulur ve notere tasdik ettirilir, sendikaya verilir. Sendika tarafından 15 gün içinde Çalışma Sosyal Güvenlik Bakanlığına ve işçinin çalıştığı bölge müdürlüğüne gönderilir. Sendika yetkilisi 30 gün içinde olumlu ya da olumsuz bir karar vermelidir.

### İŞVEREN SENDİKASI ÜYELİĞİNİN KAZANILMASI

Tüzel kişi olmayan kamu kuruluşları da üye olabilir. Tüzel olmaları ve reşit olmaları, Üye kayıt fişinin sendikaya verilmesidir. **3 nüsha** halinde hazırlanır ve sendikaya verilir, notere gerek **yoktur**. Hazırlanan nüsha **15 gün** içinde Çalışma Sosyal Güvenlik Bakanlığına verilir. Sendika yetkilisi **30 gün** içinde olumlu ya da olumsuz bir karar vermelidir. Verilmeyen karar olumlu sonuçlanır.

**ÜYELİK HAKLARI** :Sendikanın bütün faaliyetlerinden ve sağladığı menfaatlerden yararlanmak, Sendikanın faaliyet ve yönetimine katılmaktır.

**ÜYELİK BORÇLARI** : Sendika düzenine uymak, Yöneticilik ve Temsilcilik görevlerini kötüye kullanmamak, Üyelik aidatını ödemektir. **Aylık üyelik aidatı işçinin bir günlük çıplak ücretini geçemez. İşverenin ödeyeceği üyelik aidatı işçilere ödediği bir günlük çıplak ücretler toplamını geçemez.**

**ÜYE OLMA YASAĞI** : Subay ve astsubaylar, Askeri memurlar ve askeri öğrenciler, Erbaşlar, uzatmalı jandarma erleri, askeri hudut ve gümrük muhafaza memurlarıdır. **Ancak askeriyede işçi olarak çalışanlar istisnadır.**

**ÜYELİĞİN DEVAMI** : İşçi sendika ve konfederasyonlarının yönetim, denetleme ve disiplin kurullarında görev almalarından dolayı işyerinden ayrılan işçilerin bu göreve getirildikleri anda üyesi buldukları sendikalardaki üyelik sıfatları devam eder. Yönetim kurullarında işveren, işveren vekili ve işçi temsilcisi sıfatıyla bulunanlarında sendika üyeliği devam eder. İşçinin geçici olarak işsiz kalması ve başka işe geçmesi sendika üyeliğini etkilemez.

**ÜYELİĞİN ASKIYA ALINMASI** : Silah altındakilerin üyeliği askıya alınır (askerler)

**ÜYELİĞİN KENDİLİĞİNDEN SONA ERMESİ** : Gerekli koşulların kaybedilmesi halinde sendika üyeliği sona erer. İşçileri iş kolunu değiştirmesi, Gerçek kişinin ölümü, tüzel kişiliğin feshi, infisahi, yaşlılık emeklilik veya malullük aylığı veya toptan ödeme olarak işten ayrılması

**ÜYELİKTEN ÇEKİLME** : Üyelikten çekilmek isteyen **kişi önceden sendikaya bildirmesi ve çekilme bildirimini noter huzurunda imza tasdiki** ile yapması gerekir. Çekilen kişi tüzel ise ayrıca imza sirkülerini notere vermelidir. Çekilme işlemi notere başvurudan **1 ay** sonra geçerli olacaktır.

**ÜYELİKTEN ÇIKARILMA** : Üyelikten çıkarılma konusunda karar verecek yetkili organ Sendika Genel kuruludur.

**SENDİKALARIN KONFEDERASYONLARA ÜYELİĞİ** : Sendikalar sadece bir konfederasyona üye olabilirler, üye olma Sendika Genel kuruluna bağlıdır. Uluslar arası kuruluşlara da üyelik **15 gün** içinde **Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına** talep ile gerçekleşir. KKTC’de bulunan işçi ve işveren kuruluşları TR’deki konfederasyonlara üye olabilir.

#### **SENDİKA VE KONFEDERASYONLARA KATILMA VE BİRLEŞME**

Katılan kuruluşun tüzel kişiliği sona erer ve tüm hak-borçları katınılan kuruluşa geçer.

Bireysel sendika özgürlüğü

**Olumlu:** bireylerin serbestçe sendika kurma ve sendikalara girme, faaliyette bulunma hakkı

**Olumsuz:** bireylerin sendikalara girmeme veya girmiş bulunduğu sendikalardan ayrılma hakkı

İşe alınmada korunma çerçevesinde işçi sendikasının güvencesi olarak kurallara aykırı hareket eden işverenlere idari para cezası uygulanır.

Sendika üyeliği nedeniyle işten atılan işçinin işverenine işçinin **bir yıllık** ücretinden az olmamak üzere **sendikacılık tazminatına** hükmedilir.

### **Ünite 10 - Sendikaların Faaliyetleri, Mali Yapısı, Denetimleri ve Son Bulmaları**

#### **SENDİKALARIN ÇALIŞMA YAŞAMINA İLİŞKİN FAALİYETLERİ**

- 1-) Toplu iş sözleşmesi akdetmek
- 2-) Toplu iş uyuşmazlıklarını ilgili makama, arabulucuya, hakem kurullarına veya iş mahkemesine göndermek
- 3-) Husumete ehil olmak
- 4-) Grev ve lokavta karar vermek ve idare etmek

#### **SENDİKALARIN SOSYAL YAŞAMA İLİŞKİN FAALİYETLERİ**

- 1-) Üyelerine ve mirasçılarına adli yardımda bulunmak
- 2-) Toplanan kurullara temsilci göndermek
- 3-) Teknik ve mesleki eğitim kursları açmak
- 4-) Nakit mevcudun %5’ini aşmamak kaydıyla sandıklara kredi vermek
- 5-) Nakit mevcudun %10’unu aşmamak kaydıyla kooperatiflere kredi vermek
- 6-) Nakit mevcudun %25 ’ini aşmamak şartıyla sağlık, rehabilitasyon yerlerine yardımda bulunmak
- 7-) Nakit mevcudun %40’ını aşmamak kaydıyla Sınai ve iktisadi teşebbüslere yatırım yapmak
- 8-) Kurs ve konferanslar tertiplemek
- 9-) Grev ve Lokavt sırasında üyelere yardım etmek

#### **YASAK OLAN FAALİYETLER**

- a-) Ülkenin bölünmez bütünlüğünü bozmaya
- b-) Laik cumhuriyeti ortadan kaldırmaya
- c-) Temel hak ve hürriyetleri yok etmeye yönelik faaliyetlerde bulunamazlar.
- d-) Siyasi partilerin adı ve amblemleri, rumuz ve işaretlerini kullanamazlar.
- e-) Sendika ve konfederasyonlar ticari faaliyetlerde bulunamazlar.
- f-) Silah bulundurma ve yürüyüş yapma yasağı, bildiri yayınlanmasına ilişkin yasaklar

## SENDİKALARIN GELİRLERİ

- 1-) Üyelik ve dayanışma aidatları (dayanışma aidatı üyelik aidatının **üçte ikisidir**)
- 2-) Eğlence ve konser gelirleri
- 3-) Bağışlar
- 4-) Mal varlıklarının satışından doğan kazançlar

Sendika ve konfederasyonlar devlet kamu kurumları ve kuruluşlarından yardım **alamazlar**. Ülke içinden başka dış kaynaklardan yardım almak için **Bakanlar Kurulu'nun** izni gereklidir. Gelirlerini bankada tutmak zorundadırlar.

## SENDİKALARIN GİDERLERİ

Gelirlerinin **%10'unun** üyelerinin eğitim ve mesleki eğitimlerine harcamak zorundalar. Demirbaşlar demirbaş defterine kayıt edilir ve kesinlikle gider olarak görülemez. Kimseye borç veremezler fakat gelirlerinin **%5'ini** aşmamak koşuluyla sosyal amaçlı harcamalara verebilirler.

**SENDİKALARIN İÇ DENETİMİ** : Kendi üyeleri ve organlarıyla denetlenmesidir. Genel Kurul denetleme yetkisini Denetleme Kurulu ve denetçiler yardımıyla yerine getirebilir. Bilanço ve hesaplar **3 ay** içinde **Çalışma ve sosyal Güvenlik bakanlığına** bildirilir.

**SENDİKALARIN DIŞ DENETİMİ** : Devlet denetleme kurulu ve başbakanlık tarafından yapılan denetlemedir. Müesseseler ve her türlü eklentiler, defterler, hesap ve işlemler denetlenir. Ayrıca dış denetim konusunda Yargı denetimine de tabidirler.

## SENDİKA FAALİYETLERİNİN DURDURULMASI

1-) **Tüzük ve belgelerin kanuna aykırı olması ve eksik bulunması**: İş mahkemesi gerekli gördüğü taktirde **3 gün** sendika ve konfederasyonları durdurabilir. Eksikliğin giderilmesi için **60 gün** süre verilir. Süre içinde eksiklik giderilmezse kapatma işlemini gerçekleştirir. Bu tür durdurma bir yaptırımdan çok önlem niteliğindedir.

2-) **Dış kaynaklardan izinsiz yardım ve bağış alınması**: Tespiti halinde **3-6 ay** arası faaliyetler durdurulur ve alınan paralar **hazineye** gönderilir. Bu tür durdurma **yaptırım** niteliğindedir.

3-) **Kapatmayı gerektiren bir suç nedeniyle dava açılması**

## SENDİKA FAALİYETLERİNİN SONA ERDİRİLMESİ

1-) **Kendiliğinden sona erme (infisah)**: Borçları ödeyemeyecek duruma gelme, yönetim kurulunun kurulamaz hale gelmesi, Genel Kurul toplantı yeter sayısının sağlanamaması nedeniyle üst üste 2 kez toplanamaması

### 2-) Dağıtma (fesih)

a-) **Kuruluş kararı ile fesih** : Genel Kurul kararı ile feshedilebilir. GK'a katılma hakkına sahip üyelerin üçte ikisinin toplantıda bulunması şarttır. Karar yeter sayısı **salt çoğunluktur**. Üçte ikisi sağlanamazsa ikinci toplantı yapılır ve delege tam sayısının **dörtte birinden** az olmamak koşulu ile toplantıya katılanların **üçte iki** çoğunluğu ile alınması gerekir.

b-) **Mahkeme kararı ile kapatma** : Tüzük ve belgelerin kanuna aykırılığı, devlet-millet bütünlüğünü bozmak, Cumhuriyetin varlığını tehlikeye düşürmek, temel hak ve hürriyetleri yok etmek, teröre destek olmak kapatma sebebidir. **Cumhuriyet savcısının** istemi üzerine kapatılabilir.

**Tasfiye** : tüzel kişiliği sona erecek sendika ve konfederasyonun mal varlığının aktif ve pasifiyle tespiti ve hukuki işlemlerinin tespitidir. Tasfiye memurlar tarafından yürütülür. Tasfiye sonrası mal varlığı, varsa üyesi bulunduğu **konfederasyona** devredilir. Konfederasyon yoksa **milli bankalardan** birine yatırılır. Paralar işçilerin mesleki eğitimi ve rehabilitasyon hizmetleri dışında kullanılamaz. Paralar paylaşılamaz ve tüzel bir kişiye, kuruluşa devredilemez.

## Ünite 11 - Toplu İş Sözleşmesi, Yapılması, Hükümleri ve Uygulama Alanı

### TOPLU İŞ SÖZLELMESİ

**Tanım:** İş sözleşmesinin yapılması, içeriği ve sona erme ile ilgili hususları düzenlemek üzere işçi sendikası ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren arasında yapılan sözleşmedir.

Yazılı olarak yapılması zorunludur. Bir yıldan az üç yıldan fazla olamaz. Ancak bir yıldan az süren işlerde yapılabilir.

Hazırlandıktan sonra sürenin uzatılması, kısaltılması ve süre bitmeden sözleşmenin sona erdirilmesi söz konusu olamaz.

### TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN NORMATİF (ZORUNLU) HÜKÜMLERİ

Toplu iş sözleşmesinde yer alan, iş sözleşmesinin yapılması, içeriği ve sona ermesi ile ilgili hususları düzenleyen hükümlere toplu iş sözleşmelerinin normatif hükümleri denir. Bu hükümler toplu iş sözleşmesinin zorunlu unsurlarındandır.

- a-) Kanunda öngörülen orandan daha fazla özürlü çalıştırma
- b-) İşçi alımında daha önce çalışanlara öncelik verme
- c-) Ücret, fazla çalışma, prim, ikramiye, sosyal yardımlar
- d-) Standart fesih sürelerin daha da uzatılması
- e-) Bildirimsiz fesih öncesinde disiplin kurulu kararı istenmesi örnek verilebilir.

### TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN BORÇ DOĞURAN HÜKÜMLERİ

Tarafların karşılıklı hak ve borçlarını sözleşmenin uygulanması ve denetlenmesi, uyuşmazlıkların çözümünde başvurulacak yollar borç doğuran hükümlerdir. Zorunlu hükümler değildir. Taraflar borç doğuran hükümler ile üyelerini borç altına sokamazlar. Sendika temsilcilerine oda tahsisi, duruların nerede yapılacağına kararlaştırılması, izin ve disiplin kurullarının oluşturulması, uzlaştırma kurullarının oluşturulması örnek verilebilir.

### TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN TÜRLERİ

**A-) İşyeri veya işyerlerini kapsayan toplu iş sözleşmesi :** işçi sendikasının birden fazla işverene ait işyerleri için, bunların işverenlerinin üyesi oldukları işveren sendikası ile tek bir toplu iş sözleşmesi yapması şeklindedir. Buna grup toplu iş sözleşmesi denilmektedir.

**B-) İşletme toplu iş sözleşmesi :** Aynı iş kolunda birden çok işyerine sahip bir işletme için yapılan toplu iş sözleşmesidir. Grup toplu iş sözleşmesinden farkı her işyerinde ayrı ayrı salt çoğunluğu sağlamak zorunda değildir. İşyeri bir bütün olarak dikkate alınır.

### TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN YAPILMASI

İşçi sendikası oluşturulmalı, toplu görüşmeye çağrı, 3. toplu görüşme aşaması Anlaşma sağlanır, sağlanamazsa arabulucu devreye girer, yine anlaşma sağlanamazsa grev ve lokavt uygulanır. Bunların yasak olduğu yerlerde **Yüksek Hakem Kurulu** devreye girer.

Toplu İş Sözleşmesi Yapma Ehliyeti Toplu iş sözleşmelerinde taraf olmayı ifade eder.

Toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi

İşçi sendikasının toplu iş sözleşmesi yapabilmesi için iki koşul vardır:

a-) Çalışan işçilerin ülke çapında en az %10'unun kendi üyesi olarak kaydetmiş olmasıdır. ( **tarım ve ormancılık, avcılık, balıkçılık iş kolu hariç** )

b-) İşyeri veya işyerlerinin her birinde çalışan işçilerin **salt çoğunluğunun** (yarıdan bir fazlası) kendi üyesi olarak kaydetmiş olmasıdır. %10'un saptanmasında **Çalışma ve sosyal Güvenlik bakanlığı** tarafından Ocak ve Temmuz aylarında yayımlanan istatistikler ele alınır. Bu istatistiklere **15 gün** içinde itiraz edilmezse istatistikler geçerli sayılır. İtiraz edilirse **Ankara İş mahkemesi 15 gün** içinde karara bağlar.

Yürürlükte bir toplu iş sözleşmesi yoksa yetki verme işlemlerine hemen başlanabilir. Varsa yürürlükteki toplu iş sözleşmesinin **bitim tarihinden 120 gün önceden** başlanmalıdır.

Yetki tespitinin yapılması : Toplu iş sözleşmesi yapmak isteyen işçi sendikası yetkili olduğunu **Çalışma ve Sosyal güvenlik bakanlığına** bildirir. **%10** barajının geçilip geçilmediği kontrol edilir başvuru tarihinden itibaren **6 gün** içinde sonuçlanır.

**Yetki itirazı :** Yetkiye itiraz edilebilmesi için %10 barajı geçilmiş olmalıdır. İtiraz yok ise 6 iş günü içinde yetki belgesi verilir.

**Toplu Görüşmeye Çağrı Ve Toplu Görüşme** Toplu görüşme için yetki belgesi ile birlikte **15 gün** içinde **toplular görüşmeye çağrı yapılmış** olmalıdır. Yapılmazsa yetki belgesinin bir hükmü kalmaz. Çağrıya icabet edilmezse çağrıyı yapan tarafın yetkisi düşer. Toplu iş sözleşmesinin imzalanması **60 günlük** toplu görüşme süresi sonunda imzalanır.

## TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN HÜKMÜ

### Toplu İş Sözleşmesinin İş Sözleşmeleri Karşısındaki Hükümü

- 1-) Toplu iş sözleşmesinden önce yapılmış olan iş sözleşmeleri, toplu iş sözleşmesine aykırı olarak değiştirilemez.
- 2-) Toplu iş sözleşmesinden sonra yeni iş sözleşmesi yapılacaksa, toplu iş sözleşmesine aykırı olamaz.
- 3-) Toplu iş sözleşmesinden önce yapılmış olan iş sözleşmelerinde toplu iş sözleşmelerine aykırı maddeler varsa, bu maddelerin yerini toplu iş sözleşmesi maddeleri alır.
- 4-) İş sözleşmesinde düzenlenmemiş konularda, toplu iş sözleşmesinde hüküm varsa doğrudan doğruya bu hükümler uygulanır.
- 5-) İşçilerin lehine hükümler emredici normda olduğu için bu hususun aksi kararlaştırılmaz.

### Sona Eren Toplu İş Sözleşmesinin Hükümü

Toplu iş sözleşmesi sona erene kadar geçerliliğini sürdürür. Toplu iş sözleşmesinin normatif (emredici) kuralları sözleşme sona erse bile devam eder. Toplu iş sözleşmesinin borç doğurucu nitelikteki emirleri ise sözleşme ile birlikte geçerliliğini yitirir.

## TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNDEN YARARLANMA

### Üye olan işçilerin yararlanması

Toplu işçi sendikasının imzalandığı tarihte üye olanlar yürürlük tarihinden itibaren, imza tarihinden sonra üye olanlar ise üye olduklarının işverene bildirildiği tarihten itibaren yararlanırlar.

### Üye olmayan işçilerin yararlanması

dayanışma aidatı ödeyerek yararlanma: Üyelik aidatının üçte ikisidir. Talep tarihinden itibaren yararlanılır. Faaliyeti durdurulmuş sendikalara dayanışma aidatı ödenmez.

**Teşmil (genişletme) yoluyla yararlanma Teşmil:** Yürürlükte olan bir toplu iş sözleşmesinin uygulama alanını aynı işkolunda faaliyette bulunan fakat toplu iş sözleşmesinin tarafı olmayan başka işçi ve işverenleri de kapsayacak şekilde genişletilmesidir.

Kararı Bakanlar Kurulu verir.

Karar verilmeden önce Yüksek Hakem Kurulu'nun görüşleri alınır.

Bakanlar kurulu normatif (emredici) hükümleri teşmil edebilir.

### Taraf işçi sendikasının yazılı onayıyla yararlanma

Yazılı onay verildiği takdirde aidat ödemedeki TİSGLK hükümleri saklı kalmak koşuluyla yararlanılabilir.

## Ünite 12 - Toplu İş Uyuşmazlığı ve Barışçı Çözüm Yolları

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

**Bireysel iş uyuşmazlığı :** Tek bir işçi ve işveren arasında ortaya çıkar

**Toplu iş uyuşmazlığı :** Uyuşmazlık ya işçi sendikası ile işveren arasında ya da işçi sendikası ile işveren sendikası arasında çıkar.

**Hak uyuşmazlığı :** Birinin diğer tarafın haklarını ihlal etmesiyle vuku bulur. **ÖR :** işçinin işverenin makinesine zarar vermesi

**Menfaat uyuşmazlığı :** Çalışma koşullarında ekonomik ya da sosyal değişiklik yapılmasına ilişkindir.

**ÖR :** Çalışma saatlerinin kısaltılması, maaşın arttırılması gibi

**Mücadeleci ve güce dayanan çözüm yolları olarak grev ve lokavt uygulamaları gösterilebilir.**

## TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN BARIŞÇI YOLLARLA ÇÖZÜMÜ

1-) Uzlaştırma

2-) Arabuluculuk

3-) **Tahkim:** Toplu iş uyuşmazlıklarının hakem yoluyla çözülmesine tahkim denir. Bu yöntemle sorun **kesin** olarak çözülür.

**Gönüllü tahkim:** Taraflar kendi aralarında anlaşarak uyuşmazlıkları bir hakeme gönderebilirler.

**Zorunlu tahkim:** Tarafların aralarında anlaşmış olması gerekmez. Hakemin devreye girmesi yasalarla öngörülmüştür. Grev ve lokavtın yasaklandığı yerlerde zorunlu tahkim artmaktadır.

## TÜRKİYE'DEKİ TOPLU İŞ UYUŞMAZLIKLARININ BARIŞÇI YOLLARLA ÇÖZÜMÜ

### 1-) Toplu Hak Uyuşmazlıkları ve Barışçı Yollarla Çözümü

a-) Toplu hak uyuşmazlığı **yorum farkından** ortaya çıkmışsa taraflardan her biri **tespit davası** açabilir. Mahkeme **2 ay** içinde karar vermelidir. Temyize gidilirse **Yargıtay 2 ay** içinde sorunu kesin çözer.

b-) Toplu iş uyuşmazlığı yorum farkından değil de taraflardan birinin hakkını ihlal etmesi nedeniyle ortaya çıkmışsa **eda davası** açılır.

### 2-) Toplu Menfaat Uyuşmazlıkları Ve Barışçı Yollarla Çözümü

Yıllık ücretli izin sürelerinin arttırılması, ücretler, çalışma saatleri, kıdem tazminatı miktarları gibi konularda taraflar anlaşamaz ise menfaat uyuşmazlığı söz konusudur. Grev ve lokavta gitmeden önce barışçı çözüm yolları aranır.

**Arabuluculuk:** Grev ve lokavt ya da zorunlu tahkimden önce başvurulması yasal açıdan gerekli bir yoldur.

toplu görüşme süresinin başında toplu görüşme yapılamaması nedeniyle arabulucunun devreye girmesi

toplu görüşmenin başlamasından itibaren 30 geçmesine rağmen henüz bir anlaşmaya varılamamışsa arabulucunun devreye girmesi

toplu görüşme süresinin anlaşma sağlanamadan tamamlanması nedeniyle arabulucunun devreye girmesi

grev ve lokavtın ertelenmesi halinde arabulucunun devreye girmesi (bu durum **olağanüstü** durumdur)

Arabulucuların görevi **15 gündür. 6 gün** daha uzatılabilir.

**Kanuni hakem (Yüksek Hakem Kurulu):** Uyuşmazlık zorunlu tahkim yoluyla çözülmektedir.

Grev ve lokavtın yasak olduğu yerlerde resmi

arabulucunun hazırladığı tutanakla **6 gün**

içinde Yüksek Hakem kuruluna başvurulur.

Geçici grev ve lokavt yasağı uygulanmaktaysa yasağın **6 ayı** doldurmasından itibaren **6 gün** içinde taraflardan biri Yüksek Hakem Kuruluna başvurabilir.

**Özel hakem:** isteğe bağlı (gönüllü) tahkim olarak da adlandırılır. Taraflar uyuşmazlığı kendi hür iradeleriyle

hakeme bırakmaktadır. Hakemin verdiği karar genel hükümlere tabidir. Yani mahkeme kararı

niteliğindedir. Dolayısıyla taraflar temyize gidebilir.

## Ünite 13 - Toplu İş Uyuşmazlıklarının Grev ve Lokavtla Çözümü

**GREV :** İşçilerin topluca çalışmamak suretiyle işi aksatmalarıdır. Aralarında anlaşmalı olurlar ya da başka bir kuruluş emri tarafından grev yaparlar.

### Kanuni Grevin Unsurları

a-) Toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında yani toplu menfaat uyuşmazlığında greve gidilmiştir.

b-) İşçilerin ekonomik ve sosyal durumlarını korumak ve düzeltmek amacıyla greve gidilmiştir.

c-) Grev 2822 TİSGLK hükümlerinde öngörülen usullere göre yapılmalıdır.

**LOKAVT :** İşverenin kendi teşebbüsü ya da bir işveren kuruluşun verdiği karara uyarak işçilerin topluca işten uzaklaştırılmalarıdır.

### Lokavtın Unsurları :

a-) Toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında yani toplu menfaat uyuşmazlığında ve işçi sendikasının grev kararı almış olması

b-) Lokavt TİSGLK hükümlerinde öngörülen usullere göre yapılmalıdır.

**Kanun Dışı Grev :** Kanuni grev için aranan şartlar gerçekleşmeden yapılan grevdir. ÖRN: siyasi amaçlı grev, genel grev, dayanışma grevi, işyeri işgali, işi yavaşlatma, verimi düşürme

**Kanun Dışı Lokavt :** Kanuni lokavt için aranan şartlar gerçekleşmeden yapılan lokavtlardır. ÖRN: Siyasi amaçlı lokavt, genel lokavt, dayanışma ya da saldırı lokavtı

### Kanun Dışı Grev ve Lokavtların Sonuçları

a-) İşveren kanun dışı grevde bulunanları işten tazminatsız atabilir.

b-) Kanun dışı lokavtta bulunan işverenlere karşı işçiler, tüm haklarını arayabilirler.

c-) Kanuni grevde bulunanlar işverenin mallarına zarar verirse, bu zararı ödemek zorundadır.

**GREV VE LOKAVT KARARININ ALINMASI :** Arabuluculuk ve barışçı yollar işe yaramadığı taktirde uyuşmazlığın çözümü için başvurulur.

**GREV VE LOKAVTIN UYGULANMASI** Grev ve lokavt önceden haber verilerek yapılmalıdır. Karşı tarafa tebliğden itibaren **2 ay** içinde ve karşı tarafa noter aracılığı ile **6 işgünü** içinde uygulamaya konulabilir. Burada amaç **sürpriz grev ve lokavtları önlemektir**. Belirlendiği tarihte başlamayan grev ve lokavtlar düşer.

#### **Grevin Sürekli Olarak Yasaklandığı Haller**

- 1-) Can ve mal kurtarma işleri
- 2-) Cenaze ve tekvin işleri
- 3-) Su, elektrik, havagazı, linyit üretimi, tabi gaz ve petrol sondajı ve petrokimya işleri
- 4-) Banka ve noterlik hizmetleri
- 5-) İtfaiye, şehir içi taşıma işleri
- 6-) İlaç imal edilen işyerleri **hariç** olmak üzere aşı ve serum imal eden müesseselerle, hastane, klinik, eczane gibi işyerleri
- 7-) Eğitim ve öğretim kurumları, çocuk bakım yerleri ve huzur evleri
- 8-) Mezarlıklar
- 9-) Millî savunma bakanlığı ile jandarma genel komutanlığı ve sahil güvenlik komutanlığınca doğrudan işletilen işyerlerinde grev ve lokavt uygulanamaz.

#### **Grevin geçici olarak yasaklandığı haller ( Geçici Yasaklar )**

- 1-) Savaş halinde, genel ve kısmi seferberlik hallerinde
- 2-) Yangın, su baskını, toprak veya çığ kayması veya deprem hallerinde
- 3-) Başladığı yolculuğu yurt içindeki varış mahallerinde bitmemiş ulaştırma araçları
- 4-) Sıkıyönetim uygulanan yerlerde
- 5-) Şiddet hareketleri sebebiyle olağanüstü hal ilan edilen yerlerde valinin emriyle geçici olarak grev ve lokavt yapılamaz.

#### **Grev oylaması**

- a-) İşçilerin en az **dörtte biri (1/4)** oylama isteğinde bulunmalıdır.
- b-) Karar için **salt çoğunluk** aranmalıdır.
- c-) Oylamaya itirazlar oylama gününden başlayarak **3 işgünü** içinde iş davalarına bakan mahalli mahkemeye yapılır.

#### **Grev ve lokavtın ertelenmesi**

- a-) Genel sağlığı veya millî güvenliği bozucu nitelikte ise **Bakanlar Kurulu** tarafından **60 gün** süre ile ertelenebilir.
- b-) İtiraz için Danıştay'a başvurulur.
- c-) Ertelenme süresi içinde anlaşma sağlanamazsa uyuşmazlık **Yüksek Hakem Kuruluna** gönderilir ve kanuni hakemlerle (zorunlu tahkim) çözülür.
- d-) Erteleme süresi dolmadan (2 ay) Bakanlar Kurulu ertelemeyi kaldırır ise grev ve lokavt için ayrı bir **60 günlük** süre işlemeye başlar. Grev ve lokavt uygulamaya konmazsa düşer, yetki belgesinin hükmü kalmaz.

**Tarafların özel hakeme başvurusu :** Bu durumda grev ve lokavta, kanuni hakeme gerek kalmaz. Taraflar Yüksek Hakem Kurulunu da özel hakem olarak seçebilirler. Hakem kararları toplu iş sözleşmesi hükmündedir.

**Grev ve lokavtın mahkeme kararıyla durdurulması :** Taraflardan biri **Çalışma ve Sosyal Güvenlik bakanlığına** başvurusu ile iş mahkemesi devreye girer ve iyi niyet kurallarına aykırı grev-lokavt durdurulabilir.

#### **KANUNİ GREV VE LOKAVTIN HÜKÜM VE SONUÇLARI**

**A-) Greve katılan ve lokavta maruz kalan işçilerin işyerinden ayrılma zorunluluğu:** Greve katılan ya da grevde olup ta ayrılan ve çalışmak isteyen işçiyi çalıştırma konusunda işveren **serbesttir**. Greve katılanlar işyerine giriş ve çıkışı **engelliyemezler**, işyeri önünde topluluk **oluşturamazlar**.

**B-) İş sözleşmesinin askıda kalması:** Grev ya da lokavt bitene kadar işçilerin hakları askıdadır. Grev ve lokavtta geçen süreler **kıdem tazminatı ve yıllık izinlerde** dikkate alınmaz. İşçiler iş kazaları ve meslek hastalıkları sigortası dışında kalan sosyal sigorta haklarından yararlanmaya **devam ederler**.

**C-) Çalışma ve çalıştırma yasağı:** Grevdeki işçiler başka işyerlerinde çalışamazlar, tespiti halinde greve maruz kalan işveren tarafından **tazminatı ödenmeden** işten atılır. İşveren grevdeki işçisi yerine başka işçisi alıp **çalıştıramaz**. Grevden dönen işçisine, grevdeki işçisinin görev ve yetkilerini veremez, ancak kendi görevlerini verebilir.

**1-) Grev ve lokavta katılmayan işçiler:** Katıldıkları tespit edildiği takdirde sözleşmeleri feshedilebilir ve yerlerine yeni işçi alınabilir.

**a-) Teknik zorunluluğu olan işlerde çalışanlar** I İşyerindeki makine ve demirbaş eşyaların korunmasını ve gözetilmesi işlerinde bulunanlar

**b-) İşyerindeki hayvan ve bitkilerin korunmasında bulunan işçiler**

**2-) Grev ve lokavtın işveren tarafından işçilere sağlanan konut (loj man) haklarına etkisi:** İşveren konutlardan çıkmalarını isteyemez fakat ilgili yasak **90 gün** devam eder. Bu 90 günlük süre içinde işçiler ısıtma, aydınlatma masraflarını işverene ödemek zorundadırlar.

**D-) Grev ve lokavt gözcüsü bulundurmak :** İlgili gözcüler grev ve lokavtın kanuni işleyişine bakarlar. Gözcüler için işyeri önünde barınak, koronak, kulübe **yapılamaz**. En fazla **4 gözcü** bulunabilir. Gözcüler işyerine giriş ve çıkışı engelleyemezler.

### **GREV VE LOKAVTIN SONA ERMESİ**

**İşçi veya işveren tarafının sona erdirme kararı** Bir yazı ile karşı tarafa ve bölge müdürlüğüne bildirilir ve o yerde yayınlanan en az bir gazetede, gazete yoksa bilinen diğer yöntemlerle ilan edilir.

### **Sendikanın hukuki varlığının son bulması veya faaliyetinin durdurulması**

**İşçi sendikasının üyelerini kaybetmesi** Sendikanın üyelerinin **3/4'**ünün sendikadan ayrıldığına tespiti ilgililerden birinin başvurusu üzerine grev ve lokavt sona erdirilebilir. Bu durumda iş sözleşmesinin unsurlarının askıda kalma durumu ortadan kalkar ve işçi çalışmaya, işverende ücret ödemeye başlar.

**Grev ve Lokavt sürerken Mülki amirin yetkileri** Mahallin en büyük mülki amiri grev ya da lokavt süresi boyunca emniyet, inzibat, koruma ve sağlık tedbirlerini almaya yetkilidir. Ayrıca halkın rutin faaliyetlerini yerine getirebilmesi için gerekli tedbirleri almalıdır. Ancak bu tedbirler alınırken kanun dışı grev ve lokavtlar engellenemez.

## **Ünite 14 - Sosyal Güvenlik Sistemi Kurumu ve Sosyal Sigortaların İşleyişi**

**Sosyal güvenlik Sistemi:** Bireylerin sosyal güvenliklerini sağlamak üzere devletçe düzenlenen kurum ya da kurumlar topluluğudur **Sosyal güvenlik hukuku:** Sosyal güvenlik sistemi içindeki bireyler arasındaki ilişkileri düzenleyen hukuk kurallarıdır. Sosyal güvenlik sistemi **Sosyal sigortalar** ve **Sosyal yardımlar** olmak üzere ikiye ayrılır.

**a-) Sosyal sigortalar** zorunlu katılım ilkesine dayanır, devletçe düzenlenir, yüklü primlerle karşılanır, sosyal denge kurulmasına yardımcı olur.

**b-) Sosyal yardımlar** muhtaç kimselere yöneliktir. Zorunlu katılıma dayanmaz, para mal ya da hizmet şeklinde yapılabilir.

**SOSYAL GÜVENLİK SİSTEMİNİN TARİHÇESİ :** İlk kez **Almanya**'da başlamıştır. Türkiye'de ilk uygulama **1945** yılında **iş kazası, meslek hastalığı ve analık** risklerini güvence altına almak için kurulmuştur. **1950**'de emekli sandığı kurulmuştur.

### **Sosyal Güvenlik Reformu Üç Temel Kanunla Ortaya Konmaktadır ;**

- 1-) Sosyal güvenlik kurumu kanunu
- 2-) Sosyal sigortalar ve Genel sağlık sigortası kanunu
- 3-) Sosyal yardımlar ve primsiz ödemeler kanunu

### **SOSYAL GÜVENLİK KURUMUNUN ORGANLARI**

**1-) GENEL KURUL :** Çeşitli kamu kuruluşlarından temsilciler, üniversite öğretim üyeleri, işçiler, işverenler, kamu görevlilerinden oluşur. Genel kurul **3 yılda** bir toplanır.

**Görevleri :** Sosyal güvenlik politikaları hakkında görüş ve öneride bulunmak, kurumun bütçe ve bilançolarını görüşmek, performans programlarını, gelir-gider dengesini görüşmek, Yönetim Kurulu üyelerini seçmek

**2-) YÖNETİM KURULU :** Kurumun en yüksek karar yetki ve sorumluluğunu taşır. Başkan, başkan yardımcısı, çalışma ve sosyal güvenlik bakanlığı, maliye bakanlığı, ve hazine müsteşarlığı temsilcileri, işçi, işveren ve bazı kamu görevlilerinden oluşur. Kurulda **10 üye** bulunur. En az **haftada bir defa** ve **6 üye** ile toplanılır.

**Görevleri :** Bütçeyi, bilançooyu karara bağlamak. Kurumun finansman dengesini üçer aylık periyotlarla incelemek, kurum tarafından çıkarılacak yönetmelikleri karara bağlamak, her türlü kiralama sözleşmeleri hakkında karar vermek. Kurum personeline ödenecek ek ödeme, ikramiye ve fazla mesai ücretlerine ilişkin esasları belirlemek. Kurumun taraf olduğu uyuşmazlıkların uzlaşma veya tahkim yoluyla çözümlenmesine, sulhe kabule, feragat karar vermek.

**3-) BAŞKANLIK VE GÖREVLERİ :** Merkez ve taşra teşkilatından meydana gelir. Yönetim kuruluna karşı sorumludur ve başkanın **3** başkan yardımcısı vardır. **Bünyesinde şu birimler bulunur**

- 1-) Ana hizmet birimleri
- 2-) Danışma Birimleri
- 3-) Yardımcı hizmet birimleri

**Görevleri :** Bütçeyi hazırlamak, kurumu anayasa ve kanunlara uygun olarak yönetmek, yıllık amaç ve hedefler oluşturmak, yönetim sistemlerini gözden geçirmek, kurumu temsil etmek.



**4-) SOSYAL GÜVENLİK YÜKSEK DANIŞMA KURULU :** ( Strateji Geliştirme Başkanlığı, Hukuk Müşavirliği, Basın ve Halkla İlişkiler Müşavirliği ) Sosyal güvenlik politikaları ve uygulamaları konusunda görüş bildirir. Kurul yılda **bir kez** en geç **Mart ayı** sonuna kadar toplanır.

#### **SİGORTALI SAYILANLAR**

> SSGSSK'nın 4. maddesi sonraki maddeler bakımından referans niteliği taşır.

- 1-) Hizmet akdi ile bir veya birden fazla işveren tarafından çalıştırılan sigortalı sayılırlar.
- 2-) Askerlik eğitiminde veya polislik eğitiminde bulunanlar, Cumhurbaşkanı, Başbakan, TBMM üyeleri.
- 3-) Hizmet akdine bağlı olmadan kendi adına çalışanlardan ticari kazanç ve serbest meslek kazancı nedeniyle gerçek veya basit usulde gelir vergisi mükellefi olanlar.

#### **KISMEN SİGORTALI SAYILANLAR**

- 1-) Ceza infaz kurumları ve tutukevlerinin tesis, atölyeye vb. ünitelerinde çalıştırılan hükümlü ve tutuklular hakkında **iş kazası, meslek hastalığı ve analık sigortası** uygulanır.
- 2-) Mesleki eğitimdeki aday ve çıraklara **iş kazası, meslek hastalığı ve hastalık sigortası**, meslek liselerinde zorunlu stajda olanlara ise **iş kazası ve meslek hastalığı** uygulanır.
- 3-) Sosyal güvenlik destek primi ödeyenler sadece **iş kazası ve meslek hastalığı** sigortasından yararlanılır.
- 4-) İşkur'da çalışanlar **iş kazası ve meslek hastalığı** sigortası hükümleri uygulanır.

\*\*\* İşsizlik ödeneği alanlar ödeneği aldıkları süre boyunca **uzun vadeli sigorta** uygulanırlar

#### **SİGORTALI SAYILMAYANLAR (TAM İSTİSNALAR)**

- 1-) İşverenin yanında ücretsiz çalışan eşi
- 2-) Yaşadıkları konut içinde yapı işlerinde çalışanlar
- 3-) Ev hizmetlerinde süreksiz çalışanlar
- 4-) Askerlik hizmetini yapmakta olanlar (askeriyede okuyanların sigortası ödenir)
- 5-) Türkiye'ye bir iş için gönderilen ve yabancı ülkede sosyal sigortaya tabi olduğunu belgeleyenler
- 6-) Resmi meslek ve sanat okullarında tatbiki mahiyetindeki yapım ve üretimi işlerinde çalışan işçiler
- 7-) 18 yaşını doldurmamış olanlar
- 8-) Rehabilite edilenler
- 9-) Kamu idareleri hariç olmak üzere tarım işlerinde süreksiz çalışanların yıllık karının aylık ortalaması kazanç alt sınırının otuz katı altında olanlar
- 10-) Yevmiyeciler Kendi adına bağımsız çalışanlardan gelir vergisinden muaf olup prime esas günlük kazanç alt sınırının otuz katı altında olanlar
- 11-) Kamu idarelerinin dış temsilciliklerinde istihdam edilen ve temsilciliğin bulunduğu ülkede ikamet eden Türk uyruklu sözleşmeli personel

**SİGORTALILIĞIN BAŞLANGICI VE BİLDİRİMİ :** Fiili olarak çalışıyor olmak sigortalılık için yeterlidir. Sigortalılar 1 ay içinde sigortalı olduklarını kuruma bildirirler fakat bildirmezlerse aleyhlerine bir durum oluşmaz.

B bendi kapsamındaki tescil yapılan kurum **15 gün** içinde sigorta belgesini kuruma vermekle yükümlüdür. Kurum **1 ay** içinde sonuca varır. C bendi kapsamındaki işverenlerde sigortalılarını **15 gün** içinde kuruma bildirmekle yükümlüdür. Sigortalı olduğu halde bildirimde bulunmayanların masrafları (iş kazası, meslek hastalığı) kurumca ödenmez.

**İSTEĞE BAĞLI SİGORTALILIK :** Asıl sistemin açıklarını kapatmak üzere isteğe bağlı sigortalılık uygulaması getirilmiştir. İsteğe bağlı sigorta kişilerin kendi primlerini ödeyerek uzun vadeli sigorta kollarına ve genel sağlık sigortasına tabi olmalarını sağlayan sigortadır. **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 olabilmek için**

- a-) Zorunlu sigortalı olacak kadar çalışmamak
- b-) Ay içinde **30 günden** az çalışmak
- c-) Yıl içinde **360 günden** az çalışmak
- d-) Kendi sigortalılığı nedeniyle aylık bağlanmamış olmak
- e-) 18 yaşını doldurmak
- f-) Kuruma başvurmuş olmak gerekir.

**NOT :** Müracaatın kurum kayıtlarına intikal ettiği tarihi takip eden günden itibaren başlar.

## SİGORTALILIĞIN SONA ERMESİ

**A bendinde** olanlar için hizmet akitlerinin sona erdiği tarihte

**B bendinde** olanlar için kurumun (gelir vergisi mükellefi, esnaf sanatkar, şirket ve donatma iştiraki..vs) kapanması ya da ilişkilerinin durması ile sona erer.

**C bendinde** olanlar için ölüm halinde veya görevden ayrıldıkları tarihten itibaren biter.

**Kısmen sigortalı** olanların sigortalı sayılmalarını gerektiren halin sona erdiği tarihten itibaren sona erer.

**İsteğe bağlı sigortalılık** hallerinde ise ölenin ölüm tarihinden itibaren, aylık talepte bulunanların talepte bulunduğu tarihten itibaren biter.

**Hastalık ve analık hükümlerinin** uygulanmasında ücretsiz izinli olması grevde ya da lokavt mağduru olması durumunda **10. günden** başlanarak yitirilmiş sayılır.

**İşveren** : Sigortalı sayılan kişileri çalıştıran gerçek veya tüzel kişilerle tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlar.

**İşveren vekili** : İşveren adına ve hesabına işin veya görülen hizmetin bütününün yönetim görevini yapan kimse

**Alt işveren** : Bir işin bölüm ve eklentilerinde iş alan ve bu iş için görevlendirdiği işçileri sigortalı çalıştıran üçüncü kişidir. Asıl iş veren alt işverenle birlikte sorumludur.

Primler **sigortalı, işveren ve devletçe** ödenir.

Prime esas kazancın hesabında: hak edilen ücretlerle prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkaktan o ay içinde yapılan ödemelerin brüt toplamı esas alınır.

Aylık prim ve hizmet belgesi takip eden ayın **25. gününün** sonuna kadar verilir.

Sigortalı çalıştırmadığı taktirde bu hususu sigortalı çalıştırmaya son verdiği tarihten itibaren **15 gün** içinde kuruma bildirmelidir.

A bendindekilerin primleri **1 ay** içinde en geç **ertesini ayın sonuna** kadar ödenir.

Genel sağlık sigortalı sayılanlar için her ay **30 tam** gün genel sağlık sigortası primi ödenmesi zorunludur.

B bendindekiler **30 tam** gün ödemektedirler ve **bir sonraki ayın sonuna** kadar ödemeliler.

C bendindekiler **15 gün** içinde kuruma öderler.

Primler ödenmezse ödenmeyen kısımlar için **gecikme cezası** uygulanır.

## Ünite 15 - Sosyal Sigorta Kolları

### Kısa Vadeli Sigortalardan Sağlanan Haklar;

- 1-) Geçici iş görmezlik ödeneği
- 2-) Sürekli iş görmezlik ödeneği
- 3-) Hak sahiplerine bağlanan gelir
- 4-) Emzirme ödeneği
- 5-) Evlenme ve cenaze ödeneği

Geçici iş görmezlik ödeneği ayakta tedavilerde günlük kazancın **üçte ikisidir**. **Yatarak tedavilerde** ise günlük Kazancın **yarısıdır**.

İş kazası veya meslek hastalığı sonucu meslekte kazanma gücünün %10'unu kaybeden ve Kurum Sağlık Kurulunca onaylanan sigortalı sürekli iş görmezlik gelirin hak kazanır.

Tam iş görmezlikte aylık kazancının **%70'i** oranında gelir bağlanır.

**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 hesaplanır.

Yaşlılık kişinin çalışma yaşamından kalıcı olarak ayrılmasına ve dolayısıyla gelir azalışına yol açan bir risktir.

Yaşlılık sigortasından sigortalıya sağlanan haklar yaşlılık aylığı bağlanması ve toptan ödeme yapılmasıdır.

**Günlük işsizlik ödeneği**, sigortalının son 4 aylık prime esas kazançları dikkate alınarak hesaplanan günlük ortalama brüt kazancın **%40'ıdır**. İşsizlik ödeneği **16 yaşından büyükler için uygulanan asgari ücretin brüt tutarının %80'ini geçemez**.

### Son 3 yıl içinde;

**600 gün** prim ödeyenlere **180 gün (6 ay)**

**900 gün** prim ödeyenlere **240 gün (8 ay)**

**1080 gün** prim ödeyenlere **300 gün (10 ay)** işsizlik ödeneği ödenir.

## Ünite 16 - Genel Sağlık Sigortası

Genel Sağlık Sigortası kurulması amacıyla yabancılar tarafından bazı çalışmalar yapılmış. Bunlar, **Uluslar arası Çalışma Örgütü'nün Sosyal Güvenlik ve Sağlık Reform Projeleri** ile **Avustralya Sağlık Komisyonu Raporu'dur**.

### Genel Sağlık Sigortalısı Sayılanlar;

- 1-) Sigortalılar (Hizmet akdi için çalışanlar, Bağımsız çalışanlar, Kamuda çalışanlar)
- 2-) İsteğe Bağlı Sigortalılar
- 3-) Sigortalı ve İsteğe Bağlı Sigortalı Olmayanların Bir Kısmı (Yoksul vatandaşlar, Vatansızlar ve Sığınmacılar, 65 Yaş Kanunundan aylık alanlar, Şeref aylığı alanlar, Vatani hizmet tertibinden aylık alanlar, Nakdi tazminat ve aylık bağlanmış olanlar, SHÇEK Hizmetlerinden ücretsiz yararlananlar, Harp malullüğü aylığı veya Terörle mücadele kanunundan aylık alanlar, Gönüllü Korucular, Dünya Olimpiyat ve Avrupa Şampiyonu sporculardan aylık alanlar)
- 4-) Oturma İzni Almış Yabancılar
- 5-) Sosyal Güvenlik Kurumlarından Gelir ve Aylık Alanlar
- 6-) Genel Sağlık Sigortalısı Sayılanlar Arasında Özel Olarak Belirtilmemiş ve Başka Bir Ülkede Sağlık Sigortası Hakkı Bulunmayanlar

**Vergi mükellefi olanlar**, Genel Sağlık Sigortası kapsamındadır.

### Genel Sağlık Sigortasının Kapsamı Dışında Kalanlar;

- 1-) Askerlik hizmetlerini er ve erbaş olarak yapmakta olanlar ile yedek subay okulu öğrencileri
- 2-) Yabancı ülkede sosyal sigortaya tabi olduğunu belgeleyen kişiler
- 3-) Ülke sosyal güvenlik mevzuatına tabi olanlar
- 4-) Bulunduğu ülkenin sosyal güvenlik kurumunda sigortalı olduğunu belgeleyenler
- 5-) Bulunulan ülkede sosyal sigorta kapsamında sigortalı yapılanlar
- 6-) Hükümlü ve Tutuklular
- 7-) Türkiye'de ikamet etmeyenler

Genel sağlık sigortalısı ve bakmakla yükümlü olduğu kişilerin, sağlık hizmeti sunucusuna başvurduğu tarihten Önceki **son bir yıl** içinde toplam **30 gün** sağlık sigortası prim ödeme gün sayısının olması bir koşuldur.

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 tutarının **%70'i** kurumca ödenir.

Genel sağlık sigortası primi kısa ve uzun vadeli sigorta kollarına tabi olanlar için hesaplanan prime esas kazancın **%12,5'idir**.

**Genel Sağlık Sigortasından Sağlanan Başlıca Hizmetler;** Sağlık Hizmetleri, Yol Gideri, Gündelik ve Refakatçi Giderleri, Yurtdışı Tedavisi

**Açık Öğretim ile ilgili paylaşımları bu sitelerden takip edebilirsiniz.**

[www.mintmax.tk](http://www.mintmax.tk)

[www.aofsinavmerkezi.com](http://www.aofsinavmerkezi.com)

[www.aofcikmissorular.tk](http://www.aofcikmissorular.tk)