



İŞ HUKUKU

Mehmet DUYAR

İş Güvenliği Uzmanı (A)

Emk. Başmüfettiş/Eğitimci

- Amaç
- İş hukukunun temel amaç ve ilkeleri, İSG alanında tarafların hak ve sorumlulukları hakkında bilgi, örnek vakıalar...
- Öğrenim hedefleri
 - ● İSG ile ilgili ulusal mevzuat,
 - ● İşverenin İSG konusunda sorumlulukları,
 - ● İşin düzenlenmesine ilişkin hükümler,
 - ● Sosyal güvenlik alanında, iş güvenliği uzmanının ve tarafların sorumlulukları ile çalışanların hakları (sigortalılık, sağlık nedeniyle raporlu olunan günler, sağlık yardımları, maluliyet, emeklilik ve diğer yardımlar),
 - ● Gerektiğinde hukuksal başvuru yöntemleri,

- - İşv. sorumluluğunun kapsamı, sorumlulukta kusurun rolü
- - işverenler tarafından ödenecek tazminatlar
- - Maddi-manevi tazminat
- - Destekten yoksun kalma tazminatı
- - Rücu tazminatı
- - İşverenin idari sorumluluğu
- - İşverenin cezai sorumluluğu
- ● Çalışma sürelerine ilişkin hükümler
- ● İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin ceza yaptırımları

- ▶ ● İşveren ile sözleşme yapma ve sonlandırmaya ilişkin hükümler,
- ▶ ● İş güvenliği uzmanının ve çalışanların istihdamı ile işten çıkarılmada öngörülen iş güvencesi ve tazminat sistemlerine ilişkin düzenlemeler,
- ▶ ● İSG hizmetlerinin organizasyonu ve yasal yetkililerin rolü
- ▶ Alt başlıkları
- ▶ ● İşçi, işveren, alt işveren, işveren vekili kavramları
- ▶ ● işverenin hak ve yükümlülükleri
- ▶ ● işverenin sorumluluğu
- ▶ ● işverenlerin sorumluluğunun hukuki dayanağı

- ▶ ● İşveren vekilinin sorumluluğu
- ▶ ● İşçilerin hak ve yükümlülükleri
- ▶ ● İş güvenliği uzmanlarının hak ve yükümlülükleri
- ▶ ● İş güvencesine ilişkin genel esaslar
- ▶ ● Sendikaların sorumluluğu
- ▶ - Eğitim sorumluluğu
- ▶ - İSG konularında toplu iş sözleşmelerinden yararlanılması
- ▶ ● İş kazası ve meslek hastalıklarının hukuki yapısı
- ▶ ● Bireysel iş hukuku açısından iş kazası ve meslek hastalığı
 - ▶ - Nedensellik bağı
 - ▶ - Meslek hastalıkları mevzuatı (5510 sayılı Kanun, Çalışma Gücü Ve Meslekte Kazanma Gücü Kaybı Oranı Tespit İşlemleri Yön., Yüksek Sağlık Kurulu Yön.)

► İş Hukuku Kavramı:

- Sanayileşme => iş akdi => işçinin işverene hukuki/iktisadi bağımlılığını ana konu edinen hukuk dalı
- İş Hukuku normları sadece işçi işveren ilişkilerini değil bunlarla devlet arasındaki ilişkileri de düzenler. Neden: İş Hukukuna sosyal hukuk niteliği kazandıran, sözleşme serbestisine kanunla getirilen sınırlamalar/müdahaleler.
- Devlet müdahalesinin amacı, sanayi toplumunda özellikle liberalizm anlayışı içinde gelişen ancak istenmeyen etkilerin önüne geçilmesidir.
- Bu çerçevede İş Hukuku düzenlemeleri işçiyi koruma ilkesi ışığında işverene, işçiye ve devlete bir takım mükellefiyetler getirerek sosyal içerikli bir gelişme göstermiştir.

- ▶ Avrupa'da meydana gelen sanayi devrimi
- ▶ Avrupa'daki sosyal ve ekonomik gelişmeler > sosyal devlet anlayışı >
- ▶ sosyal içerikli hukuk dallarının ortaya çıkması.
- ▶ Avrupa'da sanayi devrimi > toplu üretim ve seri üretim sistemleri >
- ▶ toplumsal hayatta değişiklik/istihdam ilişkilerinin şekil ve içerik açısından farklılaşması
- ▶ Özellikle 18. yy'da işçilerin çok düşük ücretlerle ve iş sağlığı ve güvenliğinin olmadığı kötü şartlar altında çalıştırılmaları bu sorunlara çözüm arayışları =>
- ▶ Avrupa'da işçi ayaklanmalarında dile getirilen talepler:
 - ▶ - Sendika hakkı,
 - ▶ - İnsanca yaşamaya elverişli ücret,
 - ▶ - Çalışma ortamlarının iş kazalarına karşı güvenliğe kavuşturulması
 - ▶ - Sosyal güvence

- Bu gelişmeler neticesinde devletin çalışma hayatına kanun koyucu aracılığı ile müdahalesi iş kanunlarını ($\neq$ B.K.) ortaya çıkarmıştır.
- Bu bağlamda **İş Kanunu ve ilgili tüzük ve yönetmelikler**

İş Hukukuna hakim olan ilkeler:

- **İşçiyi koruma ilkesi:** İş Kanunlarında işçi lehine nisbi emredici kurallar: İşçi lehine değiştirilebilen, işçi aleyhine/işveren lehine değiştirilemeyen.
- **İşçi lehine yorum ilkesi:** İş Kanunlarında yoruma tabi bir belirsizlik olduğunda yorumun işçi lehine sonuç verecek olanının tercih edilmesi. Aslında bu ilke de işçiyi koruyan bir ilkedir.

İŞ HUKUKU: işçi, işveren ve bunların devletle olan ilişkilerinin düzenlenmesi amacıyla meydana getirilen hukuk kurallarını bir sistem içinde inceleyen hukuk dalıdır.

İş hukuku, konuları itibariyle ana başlık altında incelenebilir:

(1) Ferdi İş Hukuku: İşçi ile işveren arasında kişisel olarak kurulan iş ilişkilerini konu alır. İş sözleşmesinin özellikleri, türleri, yapılması, konusu, tarafların sözleşmeden kaynaklanan hak ve borçları, sözleşmenin sona ermesi, sona ermenin hükümleri ferdi iş hukuku başlığı altında toplanmaktadır. (**4857 sayılı İş Kanunu**)

(2) Toplu İş Hukuku: İşçi ve işverenler arasında kişisel olmaktan öte toplu olarak karşı karşıya gelme, örgütlü olarak kişisel hak ve çıkarlarını koruma ve geliştirme yollarını, usullerini ortaya koymaktadır. Sendikalaşma hareketi, toplu iş sözleşmeleri, hak ve Sendikalaşma hareketi, toplu iş sözleşmeleri, hak ve çıkar uyumsuzlukları ve bunların çözüm yolları olarak grev, lokavt ve hakem kurulları yardımıyla Toplu İş Hukuku (Kollektif iş ilişkileri) içinde inceleme konusu yapılmaktadır. (**6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu**)

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ'NİN TÜRK MEVZUATI'NDAKİ DAYANAKLARI

ANAYASA,
YASA, KHK, ULUSLARARASI SÖZLEŞMELER
TÜZÜKLER,
YÖNETMELİKLER,
TEBLİĞLER, GENELGELER, DUYURU, SİRKÜLER vs.

T.C. ANAYASASI :

- Madde 2 : T.C. Sosyal bir hukuk devletidir.
- Madde 17 : Herkes, yaşama, maddi ve manevi varlığını koruma ve geliştirme hakkına sahiptir.
- Madde 18 - Hiç kimse zorla çalıştırılmaz. Angarya yasaktır.
- Madde 48 - Herkes, dilediği alanda çalışma ve sözleşme hürriyetlerine sahiptir. Özel teşebbüsler kurmak serbesttir.
- Madde 49 - Çalışma, herkesin hakkı ve ödevidir.
- Madde 50 : Kimse yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmaz. Küçükler ve kadınlar ile bedenen yetersizliği olanlar, çalışma şartları bakımından özel olarak korunurlar. Dinlenmek, çalışanların hakkıdır.
- Ücretli hafta ve bayram tatili ile ücretli yıllık izin hakları ve şartları kanunla düzenlenir.
- Madde 56 : Herkes, sağlıklı ve dengeli bir çevrede yaşama hakkına sahiptir.
- Madde 60 : Herkes sosyal güvenlik hakkına sahiptir.

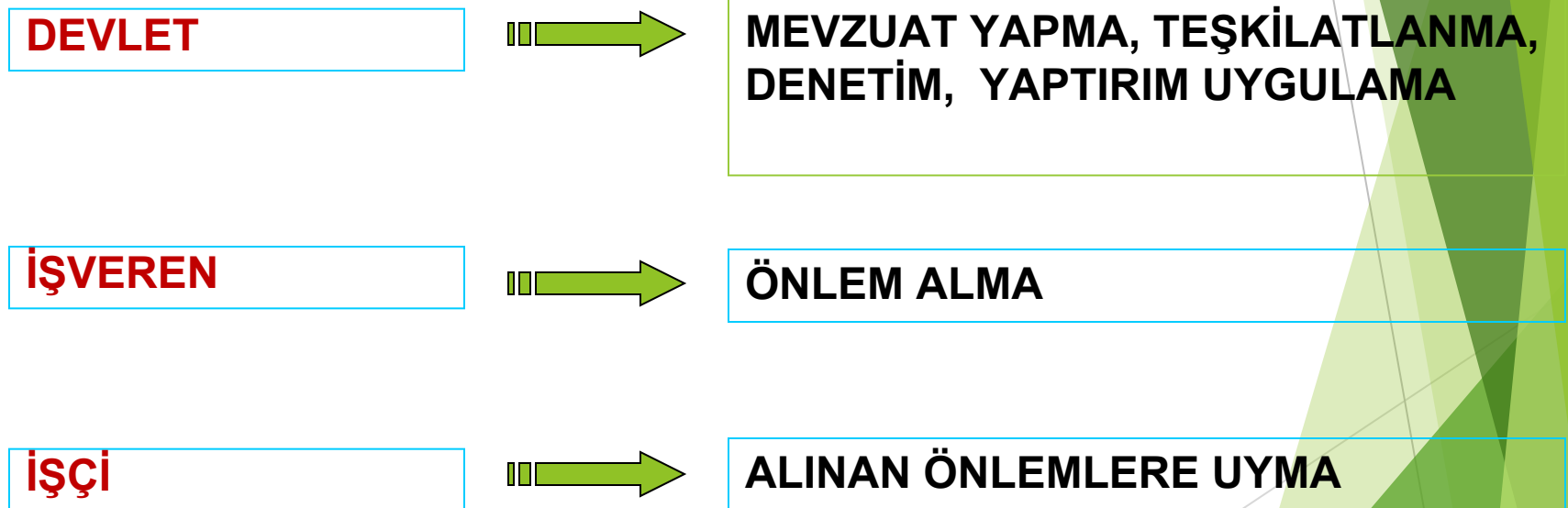
ÖZÜRLÜ ve ESKİ HÜKÜMLÜ ÇALIŞTIRMA ZORUNLULUĞU

4857/30 - (Değişik madde: 15/05/2008 - 5763 S.K/2.md.)

İşverenler, elli veya daha fazla işçi çalıştırdıkları **özel sektör** işyerlerinde yüzde üç özürlü, **kamu** işyerlerinde ise yüzde dört özürlü ve yüzde iki eski hükümlü işçiyi veya terör olaylarının sebep ve tesiri sonucu málul sayılmayacak şekilde yaralananları meslek, beden ve ruhî durumlarına uygun işlerde çalıştırmakla yükümlüdürler.

Aynı il sınırları içinde birden fazla işyeri bulunan işverenin bu kapsamda çalıştırmakla yükümlü olduğu işçi sayısı, toplam işçi sayısına göre hesaplanır.

İş sağlığı ve güvenliği konusunda devlet, işçi ve işveren kesiminin birbirinden farklı ancak **birbirini tamamlayan görevleri** vardır.



AİLE ÇALIŞMA VE SOSYAL HİZMETLER BAKANLIĞI'NIN İSG'deki YERİ

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ GENEL MÜDÜRLÜĞÜ,
(*MEVZUAT-KONTROL-EĞİTİM vb.*)

REHBERLİK VE TEFTİŞ BAŞKANLIĞI, (*DENETİM*)

İŞÇİ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ MERKEZİ
(İSGÜM), (*ÖLÇÜM-LABORATUVAR*)

ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK EĞİTİM VE
ARAŞTIRMA MERKEZİ (ÇASGEM), (*EĞİTİM-SEMİNER*)

*BİRİMLERİ İLE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KAPSAMINDAKİ GÖREVLERİNİ
YÜRÜTÜR.*

İŞ HUKUKU

- 4857 SAYILI İŞ KANUNU 10.06.2003
- 5510 SOSYAL SİGORTALAR VE GENEL SAĞLIK SİGORTASI KANUNU 16.06.2006
- 6331 SAYILI İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KANUNU İSE
- 30.06 2012

Tarihinde RESMİ GAZETEDE YAYINLANMIŞTIR

4857 SAYILI İŞ KANUNU

Amaç ve kapsam

- ▶ **MADDE 1 -** Bu Kanun'un amacı işverenler ile bir iş sözleşmesine dayanarak çalıştırılan işçilerin, çalışma şartları ve çalışma ortamına ilişkin hak ve sorumluluklarını düzenlemektir.
- ▶ Bu Kanun, istisnalar dışında kalan bütün işyerlerine, bu işyerlerinin işverenleri ile işveren vekillerine ve işçilerine, faaliyet konularına bakılmaksızın uygulanır.
- ▶ İşyerleri, işverenler, işveren vekilleri ve işçiler, bildirim gününe bakılmaksızın bu Kanun hükümleri ile bağlı olurlar.

İŞ KANUNU KAPSAMINA GİRMEYEN İŞLER (İSTİSNALAR)

MADDE 4.- Aşağıda belirtilen işlerde ve iş ilişkilerinde bu Kanun hükümleri uygulanmaz;

- a) Deniz ve hava taşıma işleri,
- b) 50 veya daha az işçi çalıştırılan tarım ve orman işlerinin yapıldığı işyerleri veya işletmeleri,
- c) Aile ekonomisi sınırları içinde kalan tarımla ilgili her çeşit yapı işleri,
- d) Bir ailenin üyeleri ve 3 üncü dereceye kadar (3 üncü derece dahil) hısımları arasında dışardan başka biri katılmayarak evlerde ve el sanatlarının yapıldığı işler,

- e) Ev hizmetleri,
- f) Çıraklar ,
- g) Sporcular ,
- h) Rehabilite edilenler ,
- ı) 507 sayılı Esnaf ve Sanatkârlar Kanununun 2 nci maddesinin tarifine uygun üç kişinin çalıştığı işyerleri. (3 kişi)

Şu kadar ki;

- ▶ a) Kıyılarda veya liman ve iskelelerde gemilerden karaya ve karadan gemilere yapılan yükleme ve boşaltma işleri,
- ▶ b) Havacılığın bütün yer tesislerinde yürütülen işler,
- ▶ c) Tarım sanatları ile tarım aletleri, makine ve parçalarının yapıldığı atölye ve fabrikalarda görülen işler,
- ▶ d) Tarım işletmelerinde yapılan yapı işleri,
- ▶ e) Halkın faydalanmasına açık veya işyerinin eklentisi durumunda olan park ve bahçe işleri,
- ▶ f) Deniz İş Kanunu kapsamına girmeyen ve tarım işlerinden sayılmayan, denizlerde çalışan su ürünleri üreticileri ile ilgili işler,

Bu Kanun hükümlerine tabidir.

6331 Say. İSG Kanunu Kapsamına Girmeyen İşler

MADDE 2 - (1) Bu Kanun; kamu ve özel sektöre ait bütün işlere ve işyerlerine, bu işyerlerinin işverenleri ile işveren vekillerine, çırak ve stajyerler de dâhil olmak üzere tüm çalışanlarına faaliyet konularına bakılmaksızın uygulanır.

(2) Ancak aşağıda belirtilen faaliyetler ve kişiler hakkında bu Kanun hükümleri uygulanmaz:

- a) Fabrika, bakım merkezi, dikimevi ve benzeri işyerlerindeki haric Türk Silahlı Kuvvetleri, genel kolluk kuvvetleri ve Milli İstihbarat Teşkilatı Müsteşarlığının faaliyetleri.
- b) Afet ve acil durum birimlerinin müdahale faaliyetleri.
- c) Ev hizmetleri.
- ç) Çalışan istihdam etmeksizin kendi nam ve hesabına mal ve hizmet üretimi yapanlar. (1 kişi)
- d) Hükümlü ve tutuklulara yönelik infaz hizmetleri sırasında, iyileştirme kapsamında yapılan işyurdu, eğitim, ²⁰güvenlik ve meslek edindirme faaliyetleri.

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

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

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

c) Risk değerlendirmesi yapar veya yaptırır.

ç) Çalışana görev verirken, çalışanın sağlık ve güvenlik yönünden işe uygunluğunu göz önüne alır.

d) Yeterli bilgi ve talimat verilenler dışındaki çalışanların hayati ve özel tehlike bulunan yerlere girmemesi için gerekli tedbirleri alır.

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

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

(4) İşveren, isg tedbirlerinin malîyetini çalışanlara vansıtamaz.

İŞÇİ / ÇALIŞAN

- **İşçi:** Bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişi. (4857 Sy İş Kn.)
- **Çalışan:** Kendi özel kanunlarındaki statülerine bakılmaksızın kamu veya özel işyerlerinde istihdam edilen gerçek kişi. (6331 Sy. İSG Kn)



İŞVEREN

- İşçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişiye yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlara işveren denir .



- işçi ile işveren arasında kurulan ilişkiye **iş ilişkisi** denir.

İş sözleşmesi

Bir tarafın (**işçi**) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın (**işveren**) da ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşmedir.

İş sözleşmesi, Kanun'da aksi belirtilmedikçe, özel bir şekle tâbi değildir.

Süresi bir yıl ve daha fazla olan iş sözleşmelerinin yazılı şekilde yapılması zorunludur

- Yazılı sözleşme yapılmayan hallerde işveren işçiye en geç iki ay içinde genel ve özel çalışma koşullarını, günlük ya da haftalık çalışma süresini, temel ücreti ve varsa ücret eklerini, ücret ödeme dönemini, süresi belirli ise sözleşmenin süresini, fesih halinde tarafların uymak zorunda oldukları hükümleri gösteren yazılı bir belge vermekle yükümlüdür.
- Süresi bir ayı geçmeyen belirli süreli iş sözleşmelerinde bu fıkra hükmü uygulanmaz.
- İş sözleşmesi iki aylık süre dolmadan sona ermiş ise, bu bilgilerin en geç sona erme tarihinde işçiye yazılı olarak verilmesi zorunludur.

- ▶ Nitelikleri bakımından en çok otuz iş günü süren işlere **süreksiz iş**,
- ▶ 30 iş gününden fazla süreli olan işlere ise **sürekli iş** denir.

Sözleşme Türleri

- ▶ İş ilişkisinin bir süreye bağlı olarak yapılmadığı sözleşme **belirsiz süreli sözleşmedir.**
- ▶ Belirli süreli işlerde veya belirli bir işin tamamlanması veya belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşullara bağlı olarak işveren ile işçi arasında yazılı şekilde yapılan iş sözleşmesi ise **belirli süreli iş sözleşmesidir**

İşçinin normal haftalık çalışma süresinin, tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan **emsal işçiye göre önemli ölçüde daha az** belirlenmesi durumunda, yapılan sözleşme kısmî süreli iş sözleşmesidir.

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

Taraflarca iş sözleşmesine bir deneme kaydı konulduğunda, bunun süresi **en çok iki ay olabilir**. Ancak deneme süresi toplu iş sözleşmeleriyle **dört aya kadar uzatılabilir**. Deneme süresi içinde taraflar iş sözleşmesini bildirim süresine gerek olmaksızın ve tazminatsız feshedebilir. (Deneme Süreli İş Sz.)

Birden fazla işçinin meydana getirdiği bir takımı temsilen bu işçilerden birinin, takım kılavuzu sıfatıyla işverenle yaptığı sözleşmeye takım sözleşmesi denir.

ÇALIŞMA SÜRELERİ

- ▶ **NORMAL ÇALIŞMA SÜRESİ:** günlük 7,5 , haftalık en fazla 45 saattir. İşveren veya taraflar haftalık normal çalışma süresi olarak 45 saatin altında bir süre belirleyebilirler. Haftalık çalışma süresinin, çalışılan günlere eşit değil de farklı dağıtılması halinde, günlük normal çalışma, hiçbir şekilde 11 saati aşamaz.
- ▶ **FAZLA ÇALIŞMA :** Haftalık 45 saati aşan çalışmalardır. Normal ücret üzerinden **%50 zamlı** hesaplanır.
- ▶ **FAZLA SÜRELERDE ÇALIŞMA :** Haftalık çalışma süresinin sözleşmelerle 45 saatin altında belirlendiği durumlarda, uygulanan ortalama haftalık çalışma süresini aşan ve 45 saate kadar yapılan çalışmalardır. Her bir saat fazla çalışma için, normal çalışma **ücretinin %25 yükseltilmesiyle** ödenir
 - Fazla çalışma süresinin toplamı bir yılda 270 saatten fazla olamaz.

Gece süresi ve gece çalışmaları (4857/ 69,73)

- ▶ - Çalışma hayatında "gece" en geç saat 20.00'de başlayarak en erken saat 06.00'ya kadar geçen ve her halde en fazla 11 saat süren dönemdir.
- ▶ - İşçilerin gece çalışmaları yedibuçuk saati geçemez. (Gece çalışmalarında fazla çalışma yaptırılamaz.)
- ▶ - Sanayiye ait işlerde onsekiz yaşını doldurmamış çocuk ve genç işçilerin gece çalıştırılması yasaktır.

Çalışma Süresinden Sayılan Haller

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

e) Çocuk emziren kadın işçilerin çocuklarına süt vermeleri için belirtilecek süreler.

f) Demiryolları, karayolları ve köprülerin yapılması, korunması ya da onarım ve tadili gibi, işçilerin yerleşim yerlerinden uzak bir mesafede bulunan işyerlerine hep birlikte getirilip götürölmeleri gereken her türlü işlerde bunların toplu ve düzenli bir şekilde götürölüp getirilmeleri esnasında geçen süreler.

İşin niteliğinden doğmayıp da işveren tarafından sırf sosyal yardım amacıyla işyerine götürölüp getirilme esnasında araçlarda geçen süre çalışma süresinden sayılmaz.

İŞYERİ

- İşveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla sağlanmış bulunan maddî olan ve olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birime işyeri denir.

Bağımsız olarak çalışılmayan, avlu,
depo, muayenehane, kreş, irtibat
büroları gibi yerler “**eklenti**” olarak
nitelendirilmekte ve işyerinden
sayılmaktadır.

İşyerini bildirme (4857/3)

Bu Kanunun kapsamına giren nitelikte bir işyerini kuran, her ne suretle olursa olsun devralan, çalışma konusunu kısmen veya tamamen değiştiren veya herhangi bir sebeple faaliyetine son veren ve işyerini kapatan işveren, işyerinin unvan ve adresini, çalıştırılan işçi sayısını, çalışma konusunu, işin başlama veya bitme gününü, kendi adını ve soyadını yahut unvanını, adresini, varsa işveren vekili veya vekillerinin adı, soyadı ve adreslerini **bir ay içinde Çalış.ve İş Kur. İl Müdürlüğü'ne** bildirmek zorundadır.

Büyük Kaza Önleme Politika Belgesi veya Güvenlik Raporu (6331/29)

- İşletmeye başlanmadan önce, büyük endüstriyel kaza oluşabilecek işyerleri için, işyerlerinin büyüklüğüne göre büyük kaza önleme politika belgesi veya güvenlik raporu **işveren tarafından hazırlanır.**
- Güvenlik raporu hazırlama yükümlülüğü bulunan işverenler, hazırladıkları güvenlik raporlarının içerik ve yeterlilikleri **Bakanlıkça incelenmesini müteakip işyerlerini işletmeye açabilirler.**



İŞVEREN VEKİLİ

- İşveren adına hareket eden ve işin, işyerinin ve işletmenin yönetiminde görev alan kimselere işveren vekili denir.



ALT İŞVEREN

BİR İŞVERENDEN, İşyerinde yürüttüğü mal ve hizmet üretimine ilişkin;

- YARDIMCI İŞLERİNDE
- VEYA ASIL İŞİN BİR BÖLÜMÜNDE

İşletmenin ve **işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde** iş alan ve bu iş için görevlendirdiği işçilerini SADECE BU İŞYERİNDE ÇALIŞTIRAN gerçek veya tüzel kişi yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluş.

ÇALIŞAN TEMSİLCİSİ

- Çalışan Temsilcisi çalışanlar arasında yapılacak seçim veya seçimle belirlenemediği durumda işverence atama yoluyla seçilir.
- Çalışan temsilcileri, tehlike kaynağının yok edilmesi için, işverenden gerekli tedbirlerin alınmasını isteme hakkına sahiptir.
- Çalışan temsilcileri ve destek elemanlarının hakları kısıtlanamaz.

Çalışan Sayısı	İşçi Temsilcisi
2'den 50 ye kadar	1
51 ile 100 arası	2
101 ile 500 arası	3
501 ile 1000 arası	4
1001 ile 2000 arası	5
2001 ve üzeri	6

İŞVERENİN BORÇLARI

1. Ücret Ödeme Borcu

2. İşçiyi Koruma Borcu

- İSG Önlemleri

3. Eşit Davranma Borcu

4. Diğer Borçları

- Tatil Kullandırma

- Yıllık İzin Verme

- Ara Dinlenmesi

Ara dinlenmesi

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

- ▶ a) Dört saat veya daha kısa süreli işlerde **onbeş dk.**
- ▶ b) Dört saatten fazla ve yedibuçuk saate kadar (yedibuçuk saat dahil) süreli işlerde **yarım saat,**
- ▶ c) Yedibuçuk saatten fazla süreli işlerde **bir saat,** ara dinlenmesi verilir.
- ▶ Bu dinlenme süreleri en az olup aralıksız verilir.
- ▶ Dinlenmeler bir işyerinde işçilere aynı veya değişik saatlerde kullanılabilir.
- ▶ **Ara dinlenmeleri çalışma süresinden sayılmaz.**

Yıllık Ücretli izin (4857 /53)

- ▶ İşçilere verilecek yıllık ücretli izin süresi,
- ▶ Hizmet süresi;
 - ▶ a) 1 yıldan 5 yıla kadar (beş yıl dahil) olanlara 14 günden,
 - ▶ b) 5 yıldan fazla 15 yıldan az olanlara 20 günden,
 - ▶ c) 15 yıl (dahil) ve daha fazla olanlara 26 günden, az olamaz.
- ▶ Ancak 18 ve daha küçük yaştaki işçilerle 50 ve daha yukarı yaştaki işçilere verilecek yıllık ücretli izin süresi 20 günden az olamaz.
- ▶ *Yıllık izin süreleri iş sözleşmeleri ve toplu iş sözleşmeleri ile artırılabilir.*

İŞÇİNİN BORÇLARI

1. İş Görme Borcu
2. Talimatlara Uyma Borcu
3. Sadakat Borcu
4. Rekabet Etmeme Borcu

İŞ GÜVENCESİ NEDİR ?

► 4857 sayılı İş Kanunu'nun 18. Maddesi, 30 veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde, en az 6 ay kıdemi olan işçilere koruma getirmiştir:

- İşçilerin işten çıkartılmasında **mutlaka gerekçe gösterilecektir.**
- Tazminatı verilerek çıkartılsa dahi, işçi haksız sebeple çıkarıldığını iddia ederek işe iadesini isteyebilecektir.

Fesih ve Tazminat Ödeme Halleri

İşçinin hizmet akdi ;

İKİ TEMEL NEDENLE FESHEDİLEBİLİR:

1. Haklı sebeplerle (derhal) fesih,
2. Yasal anlamda geçerli diğer sebeplerle fesih.

(4857 Md. 17, 18, 24, 25, 31...)

Haklı sebeple (derhal) fesih

- ▶ I. Sağlık sebepleri,
 - ▶ II. Ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri,
 - ▶ III- Zorlayıcı sebepler,
 - ▶ IV- İşçinin gözaltına alınması veya tutuklanması halinde devamsızlığın 17 nci Madde'deki bildirim süresini aşması.
- ▶ (NOT: İlk 3 sebep hem işçi hem de işveren için geçerlidir.)

Fesihle bildirim süreleri

(aynı zamanda, İhbar Süreleri)

4857/17. - Belirsiz süreli iş sözleşmelerinin feshinden önce durumun diğer tarafa bildirilmesi gerekir.

İş sözleşmeleri;

- **a)** İşi altı aydan az sürmüştür olan işçi için, bildirimin diğer tarafa yapılmasından başlayarak **iki hafta** sonra,
- **b)** İşi altı aydan birbuçuk yıla kadar sürmüştür olan işçi için, bildirimin diğer tarafa yapılmasından başlayarak **dört hafta** sonra,
- **c)** İşi birbuçuk yıldan üç yıla kadar sürmüştür olan işçi için, bildirimin diğer tarafa yapılmasından başlayarak **altı hafta** sonra,
- **d)** İşi üç yıldan fazla sürmüştür işçi için, bildirim yapılmasından başlayarak **sekiz hafta** sonra,
feshedilmiş sayılır.

İşin Durdurulması (6331 /Md. 25)

- ▶ İşyerindeki bina ve eklentilerde, çalışma yöntem ve şekillerinde veya iş ekipmanlarında **çalışanlar için hayati tehlike oluşturan bir husus tespit edildiğinde**; bu tehlike giderilinceye kadar, hayati tehlikenin niteliği ve bu tehlikeden doğabilecek riskin etkileyebileceği alan ile çalışanlar dikkate alınarak, **işyerinin bir bölümünde veya tamamında** iş durdurulur.
- ▶ Ayrıca çok tehlikeli sınıfta yer alan maden, metal ve yapı işleri ile tehlikeli kimyasallarla çalışılan işlerin yapıldığı veya büyük endüstriyel kazaların olabileceği işyerlerinde, risk değerlendirmesi yapılmamış olması durumunda iş durdurulur.

İş Sağlığı Ve Güvenliği Kurulu

(6331 Say. İSG Kn. Md. 22)

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

İşçinin İSG ile ilgili iki Önemli Hakkı

1- Tesbit isteme hakkı,

2- Çalışmaktan kaçınma hakkı.

Tesbit isteme ve Çalışmaktan kaçınma hakkı

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

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

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

Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik

(Resmî Gzt.: 06.04.2004/25425)

- **Çocuk işçi** : 14 yaşını bitirmiş, 15 yaşını doldurmamış ve ilköğretimini tamamlamış kişi, (15)
- **Genç işçi** : 15 yaşını tamamlamış, ancak 18 yaşını tamamlamamış kişi, (16,17,18)
- **Asgari yaş: 15**

Çocuk ve Genç işçilerin Çalışma Süreleri

- ▶ Temel eğitimi tamamlamış ve okula gitmeyen çocukların çalışma saatleri **günde yedi ve haftada otuz beş saatten fazla olamaz.**
- ▶ Ancak, on beş yaşını tamamlamış gençler için **(16)** bu süre günde **sekiz ve haftada kırk saate** kadar artırılabilir.
- ▶ Okula devam eden çocukların eğitim dönemindeki çalışma süreleri, eğitim saatleri dışında olmak üzere, **en fazla günde iki saat ve haftada on saat olabilir.** Okulun kapalı olduğu dönemlerde çalışma süreleri yukarıda birinci fıkrada öngörülen süreleri aşamaz.

Sağlık gözetimi (işyeri Hekimi tarafından yapılır) (6331 /Md. 15)

(1) İşveren;

- a) Çalışanların işyerinde maruz kalacakları sağlık ve güvenlik risklerini dikkate alarak sağlık gözetimine tabi tutulmalarını sağlar.
- b) Aşağıdaki hallerde çalışanların sağlık muayenelerinin yapılmasını sağlamak zorundadır:
 - I) İşe girişlerinde.
 - II) İş değişikliğinde.
 - III) İş kazası, meslek hastalığı veya sağlık nedeniyle tekrarlanan işten uzaklaşmalarından sonra işe dönüşlerinde **talep etmeleri hâlinde**.
 - IV) İşin devamı süresince, çalışanın ve işin niteliği ile işyerinin tehlike sınıfına göre Bakanlıkça belirlenen düzenli aralıklarla. **(1 / 3 / 5 yıl)**

İŞ KAZASI (Tanımları):

A-ULUSLARARASI ÇALIŞMA ÖRGÜTÜ (ILO):

Belirli bir zarar veya yaralanmaya yol açan,
önceden planlanmamış, beklenmedik olay.
(ILO /1983)

İş Kazası Tanımları: (devamı)

B- DÜNYA SAĞLIK ÖRGÜTÜ (WHO) :

▶ «ÖNCEDEN PLANLANMAMIŞ, ÇOĞU YARALANMALARA, MAKİNELERİN VE ARAÇ GEREÇLERİN ZARARA UĞRAMASINA, ÜRETİMİN BİR SÜRE DURMASINA YOL AÇAN OLAY»

Türk Hukuku'nda iş kazasının tanımı,

- ▶ Borçlar Kanunu ve İş Kanunu'nda iş kazası tanımı bulunmamaktadır.
- ▶ 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve GSS Kanunu'nda ve 6331 sayılı İSG Kanunu'nda bu husus yer almaktadır.
- ▶ 5510'da iş kazasının tanımı yapılmaktan çok, bir olayın hangi “durumlarda” iş kazası sayılacağı, “yer ve zaman” koşullarıyla sınırlayarak belirtmektedir.

C- 6331 s. İSG KANUNU'NA GÖRE İŞKAZASI;

işyerinde veya işin yürütümü nedeniyle meydana gelen, ölüme sebebiyet veren veya vücut bütünlüğünü ruhen ya da bedenen özre uğratan olaydır.

D - ÜLKEMİZDE İŞ KAZASI İLE İLGİLİ ÇERÇEVE 5510 SAYILI YASA'NIN 13. MADDESİ'NDE YER ALMAKTADIR. (506 SAYILI SOSYAL SİGORTALAR YASASI'NIN İSE 11/A MADDESİ'NDE)

BUNA GÖRE İŞ KAZASI;

AŞAGIDAKİ HAL VE DURUMLARIN BİRİNDE MEYDANA GELEN , SİGORTALIYI HEMEN VEYA SONRADAN BEDENCE VE RUHÇA ZARARA UGRATAN OLAYDIR:

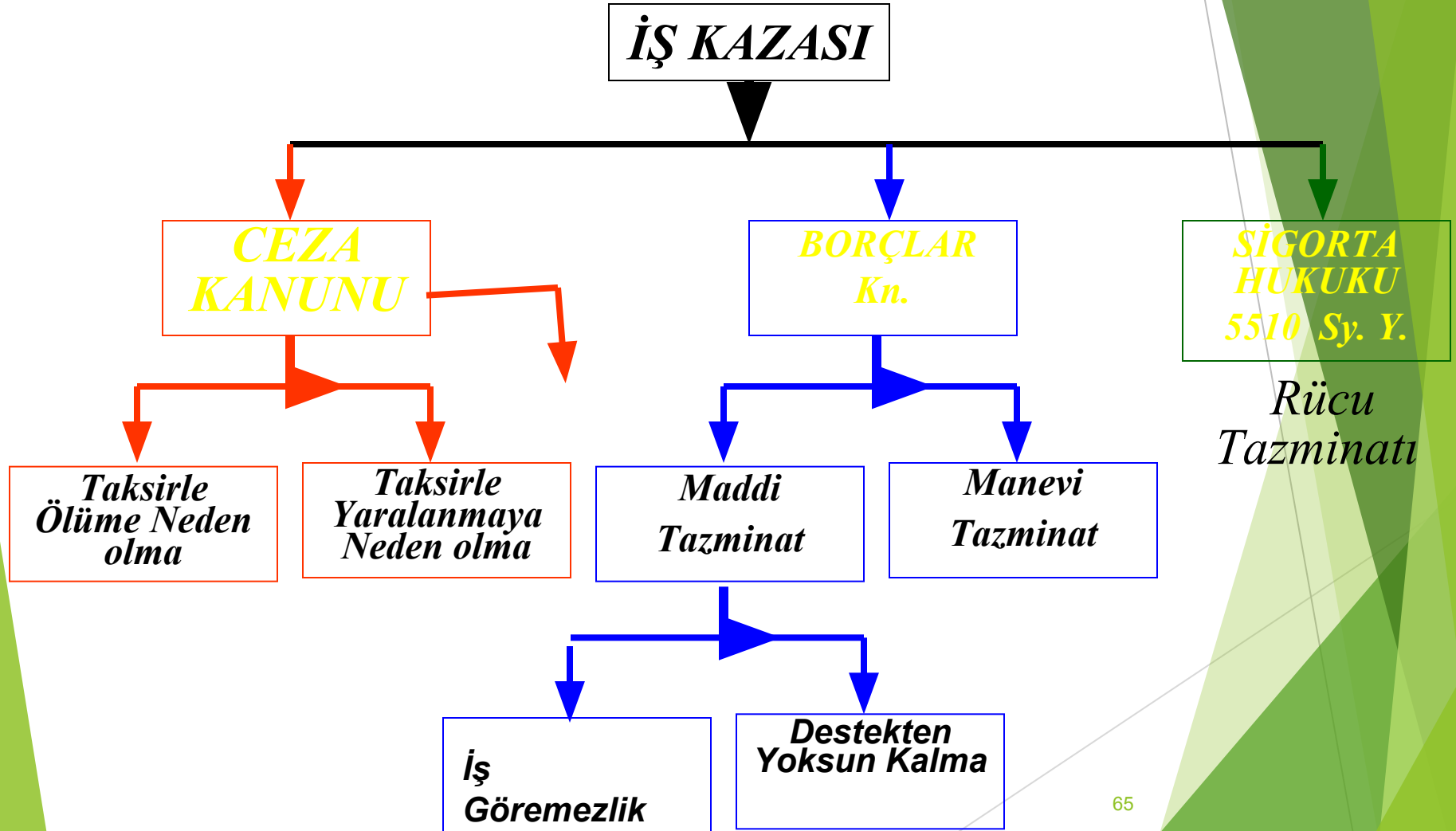
1. Sigortalının işyerinde bulunduğu sırada,
2. İşveren tarafından yürütülmekte olan iş dolayısıyla, sigortalı kendi adına ve hesabına bağımsız çalışıyorsa yürütmekte olduğu iş dolayısıyla,
3. Sigortalının işveren tarafından görev ile başka bir yere gönderilmesi yüzünden, asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda,
4. Emzikli sigortalı kadının çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda,
5. Sigortalının, işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere gidişi ve gelişi sırasında.

İŞ KAZASI MEYDANA GELDİKTEN SONRA İZLENEN HUKUKİ SÜREÇ

1. Bildirim Zorunluluğu

- ▶ İşveren tarafından, İş kazası olayı, kolluk kuvvetlerine **derhal** bildirilmelidir.
- ▶ İş kazası olayı (ve meslek hastalığı tesbiti) SGK'ya, olayın meydana gelmesinden (Meslek Hastalığının tesbitinden) itibaren **3 iş günü** içinde bildirilmelidir.
- ▶ Sağlık hizmeti sunucuları kendilerine intikal eden iş kazalarını, yetkilendirilen sağlık hizmeti sunucuları ise meslek hastalığı tanısı koydukları vakaları **en geç on gün** içinde SGK'ya bildirir.
(6331 Md 14 ; 5510 Md.13)

İŞ KAZASI MEYDANA GELDİKTEN SONRA HUKUKİ VE CEZAI DURUM



İŞ KAZASININ CEZAİ SONUCU

CEZA HUKUKU

**Taksirle Öldürme
(5237/85)**

2 - 6 Yıl Hapis

• 1 veya fazla
ölüm + 1 veya
fazla yaralanma
• 2 yıl - 15 yıl

**Taksirle
Yaralama
(5237/89)**

• 3 Aydan -1 Yıla Hapis
• Adli para cezası

• Birden fazla kişi
• 6 ay - 3 yıl

İŞ HUKUKU

İdari Yaptırım
• Durdurma

**İdari Para Cezası
4857/105**

En az
1000 TL

En fazla
80.000 TL

İşverenlerin Cezai Sorumluluğu

► Türk Ceza Kanunu Kapsamında Ölüm ve Yaralama Suçları (TCK 85 ve 89)

◦ Taksirle ölüme sebebiyet verme : 2 yıldan 6 yıla kadar hapis (1 veya fazla ölümlle birlikte 1 veya fazla yaralanma: 2 yıldan 15 yıla kadar) (Dava Asliye Ceza Mahk. 'de görülür. Şikayete bağlı değil) (Kamu Ceza Davasıdır.)

◦ Taksirle yaralamaya sebebiyet verme : 3 aydan 1 yıla kadar hapis, adli para cezası (1'den fazla: 6 aydan 3 yıla) (Dava Sulh Ceza Mahk.'de görülür. Şikayete bağlı)

► İnşaat ve Yıkımla ilgili Emniyet Kurallarına Uymama

İnşaat veya yıkım faaliyeti sırasında, insan hayatı veya beden bütünlüğü açısından gerekli olan tedbirleri almayan kişi, 3 aydan 1 yıla kadar hapis cezası veya adlî para cezası ile cezalandırılır.

İŞ KAZASININ HUKUKİ SONUCU

BORÇLAR KANUNU (6098)

GSSK (5510)

**Maddi Tazminat
İş Göremezlik
(49)**

**Maddi Tazminat
Destekten Yoksun
Kalma (53)**

**Manevi
Tazminat (56)**

**Haklar
(16)**

**Rücu Tz.
(21)**

Tedavi Masrafları

**Çalışma Gücünün Kaybından
Doğan Zararlar**

**İktisadi Geleceğin
Sarsılmasından Doğan Zararlar**

**Geçici/Sürekli İş
göremezlik**

**Hak Sahiplerine
Gelir**

Evlenme Yardımı

Cenaze Yardımı

İşverenlerin Hukuki Sorumluluğu

- ▶ İşverenler Tarafından Ödenecek Tazminatlar
 - Maddi Tazminat
 - İş Göremezlik Tazm.
 - Destekten Yoksun Kalma Tazm.
 - Manevi Tazminat
 - Rücu Tazminatı
- ▶ İşçilerin Çalışmaktan Kaçınabilme Hakkı
- ▶ İş Sözleşmesinin Haklı Nedenlerle İşçi Tarafından Feshedilebilmesi

**İŞ KAZASI SONUCU YARALANAN
İŞÇİNİN, ŞAYET ÖLMÜŞSE
YAKINLARININ**

**AÇABİLECEKLERİ
TAZMİNAT DAVALARI**

MADDİ TAZMİNAT

A- İş Göremezlik Tazminatı

Çoğu iş kazalarında, işçi ya tamamen, ya da kısmen iş göremez hale gelmekte,

yahut beden ve ruh sağlığı bakımından çalışmasını aynen sürdürmekle birlikte, daha çok çaba harcamak zorunda kaldığı için yıpranmaktadır.

B- Destekten Yoksun Kalma Tazminatı

Ölüm nedeni ile Borçlar Kanunu'nun 55. Maddesi kapsamında hükmolunan tazminatdır.

(Yargıtay içtihadı)

Yoksun kalanlarla ölenin yaşayabilecekleri muhtemel süre içinde, ölenin çalışıp kazanabileceği süredeki kazancı tutarından davacılara ayırıp ileride yapabileceği yardımın tutarının peşin ve toptan ödetilmesinden ibarettir.”

MANEVİ TAZMİNAT

İş kazasına uğrayan işçi beden ve ruh sağlığının bozulması sonucu, elem ve ızdırap çekecektir.

Duyulan elem ve acı ise manevi tazminat hakkı doğurmaktadır.

Tazminat isteme hakkı,

- bedensel ve ruhsal zarara maruz kalan kimseye,**
- ölümü halinde ise ailesine aittir.**

SİGORTA HUKUKU AÇISINDAN SORUMLULUK

Bu davalar,

Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun ilgili Maddeleri uyarınca SGK Başkanlığı'nın açmış olduğu rücu davalarıdır.

Bu uygulama ile,SGK Başkanlığı sigortalısına iş kazası sonucu gerekli yardımları yaptıktan sonra, bunları işverene ve üçüncü kişilere kusurları nispetinde rücu ettirmeyi amaçlamaktadır.

İDARİ PARA CEZALARI

- İşverenin yerine getirmedeği her bir genel yükümlülük (mesleki risklerin önlenmesi, eğitim, denetim vb.)- 2.000 TL.
- İşyeri hekimi veya iş güvenliği uzmanı çalıştırmama – 5.000 TL. (her biri için devam ettiği her ay için de aynı miktar)
- Diğer sağlık personelinin çalıştırmama – 2.500 TL. (devam ettiği her ay için de aynı miktar)
- Risk değerlendirmesi yapmamak/yaptırmamak – 3.000 TL. (devam ettiği her ay için 4.500 TL).
- Gerekli kontrol, ölçüm, inceleme ve araştırmanın yapılmaması – 1.500 TL.

İDARİ PARA CEZALARI

- Acil durum planı hazırlamamak – 1.000 TL.
(devam eden her ay için aynı miktar)
- İş kazası ve meslek hastalığını SGK'ya bildirim eksikliği-
2.000 TL.
- Sağlık gözetimine tabi tutulmayan ya da sağlık raporu olmayan her çalışan için 1.000 TL.
- Bilgilendirilmeyen her çalışan için 1.000 TL.
- İSG eğitimi verilmeyen her işçi için 1.000 TL.
- Çalışan temsilcisi seçmeme 1.000 TL.
- İSG kurulu ile ilgili yerine getirilmeyen her bir aykırılık için
2.000 TL.

İDARİ PARA CEZALARI

- Durdurulan işi, gerekli resmi prosedüre riayet etmeksizin, devam ettirmek - 10.000 TL.
- Büyük kaza önleme politika belgesi veya güvenlik raporu hazırlamama - 50.000 TL.
- Güvenlik raporuna onay almadan çalışmak, bu nedenle durdurulan işyerinde, gerekli resmi prosedüre riayet etmeksizin, faaliyetini sürdürmek - 80.000 TL.

Bu cezalar gerekçeleri bildirilerek Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürü'nce verilir. Tebliğlerinden itibaren 30 gün içerisinde ödenir.

Sosyal Sigortaların Sınıflandırılması

1- Kısa vadeli sigorta kolları ;

İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları Sigortası,

Genel Sağlık sigortası

Hastalık sigortası (sadece geçici iş göremezlik ödeneği)

Analık Sigortası,

(NOT: Hastalık sigortası ödemelerinin, geçici iş göremezlik ödeneği haricindeki tüm ödemeleri Genel Sağlık Sig. kapsamına alınmıştır.)

2-Uzun vadeli sigorta kolları ;

Malullük,

Yaşlılık,

Ölüm sigortası

Kısa ve uzun vadeli sigorta kollarının uygulanacağı sigortalılar (5510/5)

a) Hizmet akdi ile çalışmamakla birlikte, ceza infaz kurumları ile tutukevleri bünyesinde oluşturulan tesis, atölye ve benzeri ünitelerde çalıştırılan hükümlü ve tutuklular hakkında, iş kazası ve meslek hastalığı ile analık sigortası uygulanır.

b) Aday çırak, çırak ve işletmelerde meslekî eğitim gören öğrenciler hakkında iş kazası ve meslek hastalığı ile hastalık sigortası; meslek liselerinde okumakta iken veya yüksek öğrenimleri sırasında staja tabi tutulan öğrenciler ile Yükseköğretim Kanununa tabi olarak kısmi zamanlı çalıştırılan öğrencilerden aylık prime esas kazanç tutarı, günlük prime esas kazanç alt sınırının otuz katından fazla olmayanlar hakkında ise iş kazası ve meslek hastalığı sigortası uygulanır.

c) Harp malûlleri ile Terörle Mücadele Kanunu veya Nakdi Tazminat ve Aylık Bağlanması Hakkında Kanuna göre vazife malûllüğü aylığı bağlanmış malûllerden, sigortalı olarak çalışmaya başlayanların aylıkları kesilmez. Bu gruba girenler hakkında iş kazası ve meslek hastalığı sigortası hükümleri uygulanır.

Bunların 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.

d) Türkiye İş Kurumu tarafından düzenlenen meslek edindirme, geliştirme ve değiştirme eğitimine katılan kursiyerler sigortalı sayılırlar ve bunlar hakkında iş kazası ve meslek hastalığı sigortası ile bunlardan bakmakla yükümlü olunan kişi durumunda olmayanlar hakkında ayrıca genel sağlık sigortası hükümleri uygulanır.

e) Ülkemiz ile sosyal güvenlik sözleşmesi olmayan ülkelerde iş üstlenen işverenlerce yurt dışındaki işyerlerinde çalıştırılmak üzere götürülen Türk işçileri 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, Türkiye’de yasal olarak ikamet etme şartı ile , haklarında isteğe bağlı sigorta hükümleri uygulanır.

İş kazası ve meslek hastalığı sigortasından sağlanan haklar

- ▶ a) Sigortalıya, geçici iş göremezlik süresince günlük geçici iş göremezlik ödeneği verilmesi.
- b) Sigortalıya sürekli iş göremezlik geliri bağlanması.
- ▶ c) İş kazası veya meslek hastalığı sonucu ölen sigortalının hak sahiplerine, gelir bağlanması.
- d) Gelir bağlanmış olan kız çocuklarına evlenme ödeneği verilmesi.
- ▶ e) İş kazası ve meslek hastalığı sonucu ölen sigortalı için cenaze ödeneği verilmesi.

Hastalık ve Analık sigortalarından sağlanan haklar

- Hastalık ve analık sigortasından sigortalıya hastalık veya analık hallerine bağlı olarak ortaya çıkan iş göremezlik süresince, günlük geçici iş göremezlik ödeneği verilir.
- Analık sigortasından sigortalı kadına veya sigortalı olmayan karısının doğum yapması nedeniyle sigortalı erkeğe, kendi çalışmalarından dolayı gelir veya aylık alan kadına ya da gelir veya aylık alan erkeğin sigortalı olmayan eşine, her çocuk için yaşaması şartıyla emzirme ödeneği verilir.

TEŞEKKÜRLER . . .

Mehmet DUYAR
İGU (A) ve eğitimci
Emekli Başmüf.