

**T.C.  
MİLLÎ EĞİTİM BAKANLIĞI**

## **HASTA VE YAŞLI HİZMETLERİ**

**İŞ VE SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU  
723H00021**

**Ankara, 2011**

- Bu modül, mesleki ve teknik eğitim okul/kurumlarında uygulanan Çerçeve Öğretim Programlarında yer alan yeterlikleri kazandırmaya yönelik olarak öğrencilere rehberlik etmek amacıyla hazırlanmış bireysel öğrenme materyalidir.
- Millî Eğitim Bakanlığınca ücretsiz olarak verilmiştir.
- **PARA İLE SATILMAZ.**

# İÇİNDEKİLER

AÇIKLAMALAR .....	3
GİRİŞ .....	4
ÖĞRENME FAALİYETİ –1 .....	5
1. İŞ HUKUKU .....	5
1.1. İş Hukukunun Temel Kavramları.....	6
1.2. İş Hukukunun Temel İlkeleri .....	9
1.3. İş Hukukunun Kaynakları .....	10
1.4. Uluslararası İş Hukuku Kaynakları.....	10
1.5. İş Sözleşmesi.....	10
1.5.1. İş Sözleşmesi Türleri .....	11
1.5.2. İş Sözleşmesinin Kurulması .....	13
1.5.3. İş Sözleşmesinin Hükümsüzlüğü .....	14
1.5.4. Tarafların İş Sözleşmesinden Doğan Borçları .....	14
1.5.5. İş Sözleşmesinin Sona Ermesi .....	16
1.7. Çalışma Belgesi (Bonservis).....	19
1.8. Çalışma Süresi .....	19
1.9. Tatiller ve İzinler.....	21
1.10. İşçinin Özlük Dosyası .....	23
1.11. İş Sağlığı ve Güvenliği.....	23
1.12. Toplu İş Hukuku .....	24
1.12.1. Toplu İş Sözleşmesi.....	25
1.12.2. Grev ve Lokavt .....	25
UYGULAMA FAALİYETİ .....	28
ÖLÇME DEĞERLENDİRME.....	29
ÖĞRENME FAALİYETİ–2 .....	32
2. SOSYAL GÜVENLİK SİSTEMİ .....	32
2.1 Sosyal Sigortalar Kurumu (SSK).....	33
2.1.1 SSK Kapsamındaki Sigorta Kolları .....	34
2.2 Bağ-Kur (Esnaf ve Sanatkarlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumu).....	44
2.2.1 Giriş Bildirgesi .....	45
2.2.2 Gelir Basamağı Seçme.....	45
2.2.3 Primlerin Ödenmesi .....	46
2.2.4 Bağ-kur Kanununda Yer Alan Sigorta Kolları .....	46
2.2.5 Bağ-kur Sigortalılığının Sona Ermesi.....	48
2.3 Emekli Sandığı.....	49
2.3.1 Emekli Sandığına Kabul Koşulları .....	49
2.3.2 Emekli Sandığına Kayıt .....	49
2.3.3 Emekli Sandığı İştirakçilerine Sağlanan Yardımlar .....	50
2.4 İşkur .....	51
2.4.1 İşe Yerleştirme Hizmetleri.....	52
2.5 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu.....	53
2.5.1 Kurumsal Yapı.....	53
2.5.2 Genel Sağlık Sigortası .....	54
2.5.3 Sosyal Sigortalar.....	55

---

UYGULAMA FAALİYETİ .....	57
ÖLÇME VE DEĞERLENDİRME .....	58
MODÜL DEĞERLENDİRME .....	61
CEVAP ANAHTARI.....	64
ÖNERİLEN KAYNAKLAR.....	66
KAYNAKÇA.....	67

# AÇIKLAMALAR

<b>KOD</b>	<b>723H00021</b>
<b>ALAN</b>	<b>Hasta ve Yaşlı Hizmetleri</b>
<b>DAL/MESLEK</b>	<b>Bakım Elemanı/ Hasta ve yaşlı bakım elemanı</b>
<b>MODÜLÜN ADI</b>	<b>Hukuk ve sosyal güvenlik</b>
<b>MODÜLÜN TANIMI</b>	Yaptığınız iş sözleşmesinin sorumlulukları ve kendi özlük haklarına ait temel bilgi ve becerilerin kazandırıldığı bir öğrenme materyalidir.
<b>SÜRE</b>	40/32
<b>ÖN KOŞUL</b>	
<b>YETERLİK</b>	İş ve sosyal güvenlik hukuk sistemini araştırmak
<b>MODÜLÜN AMACI</b>	<b>Genel Amaç</b> Hukuk ve sosyal güvenlik sistemini araştırabileceksiniz. <b>Amaçlar</b> <b>1.</b> İş hukuku kurallarını uygulayabileceksiniz <b>2.</b> Sosyal güvenlik kurallarını uygulayabileceksiniz
<b>EĞİTİM ÖĞRETİM ORTAMLARI VE DONANIMLARI</b>	Sınıfın iş ortamına uygun düzenlenmesi, iş kanunları, hukuk dergileri, sözleşmeler, iş hukuku dokümanları, İnternet
<b>ÖLÇME VE DEĞERLENDİRME</b>	Her faaliyet sonrasında o faaliyetle ilgili değerlendirme soruları ile kendi kendinizi değerlendireceksiniz. Öğretmen modül sonunda size ölçme aracı (uygulama, soru-cevap) uygulayarak modül uygulamaları ile kazandığınız bilgi ve becerileri ölçerek değerlendirecektir.

# GİRİŞ

## Sevgili Öğrenci,

Modern anlamda sanayileşmenin bir sonucu olarak ortaya çıkan iş hukuku ve sosyal güvenlik, ilk insandan beri önemli bir ihtiyaçtır. Çünkü insanın karşılaştığı risk ve tehlikelere karşı kendisini koruma hissi insanlık tarihi ile yaşıttır. Bununla birlikte, sosyal güvenlik ihtiyacı ve iş hukuku, özellikle sanayileşme ile had safhaya çıkmıştır. Zira, sanayileşme ile kesin hatlarıyla sermaye ve işçi sınıfı doğmuş, sınıflar arasındaki mücadelede zayıf taraf olan işçinin korunması ihtiyacı, gerek devlet gerekse de toplum için önemli bir unsur olarak ortaya çıkmıştır.

İş yeri, çalışanlar için yaşamlarının en önemli alanlarından biridir. İşçiler, yaşamlarının büyük bölümünü iş yerinde geçirmekte ve dolayısıyla işçilerin iş yerinde temel hak ve özgürlüklere sahip olmaları önem kazanmaktadır. İşçiler, her ne kadar işverenle bağımlı bir iş ilişkisi içerisinde bulunsalar da birtakım temel hak ve özgürlüklere sahiptirler. Aksi durum işçilerin işverenin esiri konumuna gelmelerine neden olacaktır.

İlk insandan itibaren sosyal güvenlik, farklı yöntem ve metotlarla sağlanmaya çalışılmıştır. İlk zamanlarda kişisel tasarruflarla gerçekleştirilmeye çalışılan sosyal güvenlik, zamanla karşılıklı yardımlaşma sonucu yardım sandıkları, özel sigorta ve sosyal sigortalar şeklinde tezahür etmiştir.

Elinizdeki modül ile haklarınızı nasıl kullanacağınız, iş sözleşmesini nasıl yapacağınız, çalışacağınız süre ve sosyal güvenliğiniz ile ilgili terimler, tanımlar, kısaltmalar, belgeler ve formlar size sunulmaktadır.

Bu sayede okul uygulamalarında, beceri eğitimlerinizde ve sonraki meslek hayatınızda ihtiyaç duyacağınız kavramlar, belgeler ve işlemleri tanıyacaksınız

# ÖĞRENME FAALİYETİ-1

## AMAÇ

İş hukuku kurallarını uygulayabileceksiniz.

## ARAŞTIRMA

Bu faaliyet öncesinde yapmanız gereken araştırmalar şunlardır:

- Son sınıfta işçi mi yoksa stajyer mi olarak çalışacaksınız?
- İş sözleşmesi hangi şartlarda geçerlidir?
- İLO' nun anlamı nedir?
- İş sözleşmesi çeşitleri nelerdir?
- Yıllık ücretli izin hangi şartlarda alınabilir?
- Grev ve lokavt nedir?

Yaptığınız araştırmaları ve sonuçlarını sınıfta arkadaşlarınız ile paylaşınız.

## 1. İŞ HUKUKU

İş hukuku; dünyanın diğer ülkelerinde olduğu gibi ülkemizde de iş, işçi, işveren konularını ele alan ve bu konularda ortaya çıkabilecek uyuşmazlıkları düzenlemek amacıyla vardır.

İş hukuku, bir hizmet sözleşmesine (iş akdine) dayalı olarak belirli bir ücret karşılığında bir işverene bağlı olarak çalışan işçiler ile işveren arasındaki ekonomik ve hukuki ilişkileri düzenleyen hukuk dalıdır.

Çalışanlar, bağımlı ve bağımsız çalışanlar olarak iki büyük gruba ayrılmaktadır. Bağımlı olarak çalışanlar grubuna işçilerden başka memurlar ve diğer kamu görevlileri girmektedir. Memurlar ve diğer kamu görevlileri idare hukukunun konusuna girer.

İş hukukunun uygulanmasında idari teşkilat, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ve Bakanlığa bağlı İş Kurumu ve Sosyal Güvenlik Kurumudur.



İş hukukunun alt dalları şunlardır:

- Bireysel İş Hukuku
- Toplu İş Hukuku
  - Sendikalar Hukuku
  - Toplu İş Sözleşmeleri Grev ve Lokavt Hukuku
- Sosyal Güvenlik Hukuku



**Resim 1.1: Bakım elemanı işçi statüsünde**

## **1.1. İş Hukukunun Temel Kavramları**

İş kanununda yer alan temel kavramlar şöyledir:



### ➤ **İşçi**

Bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişiye işçi denir. Bir kişinin işçi sayılabilmesi için üç koşulun varlığı gereklidir:

- Bir hizmet sözleşmesi var olmalıdır (Sözleşmenin yazılı olması zorunlu değildir.).
- Gerçek kişinin bir işte çalışıyor olması gerekir. Bu işin beden çalışması olması şart değildir. Fikren çalışma da olabilir.
- İşin ücret karşılığında görülmesi gerekmektedir.

### ➤ **Stajyer**

Bir iş yerinde yapılan işleri öğrenmek ve uygulamayı izleyerek bilgisini geliştirmek için işveren yanında çalışan kişilerdir. Stajyerlere asgari ücretin 3/1' inden az ücret ödenemez. 3308 Sayılı Kanuna tabidirler.

İşletmelerde meslek (beceri) eğitimi; 20 ve daha fazla personel çalıştıran işletmeler çalıştırdığı personelin % 5'inden az ve % 10'undan fazla olmamak üzere mesleki ve teknik eğitim okul ve kurumu öğrencilerine beceri eğitimi yaptırır.

Stajyer ile işçi arasındaki fark; stajyer işçi gibi geçimini sağlamak için iş yapan değil, bilgi ve tecrübesini geliştirmek için faaliyette bulunan kişi durumundadır. Stajyer ile işveren arasındaki ilişkide stajyerin yararı ön plandadır.

Stajyer ile çırak arasındaki fark; stajyerlikte esas olan çıraklık sözleşmesinde olduğu gibi bir mesleği öğrenip işçi statüsüne geçmek değil, var olan mesleki bilgisini iş yerinde geliştirmektir.

### ➤ **Çırak**

Çıraklığın konusu, bir meslek ya da sanatın öğretilmesidir. Bu çalışma çıraklık sözleşmesine dayanır. Çıraklık sözleşmesi, bir işletme sahibi (usta) tarafından bir kimseye (çırak) belirli bir sanatı öğretmek ve mesleki gelişmesine yardım etmek taahhüdüne karşılık, bu kimsenin işletme sahibine bir ücret verme veya işinde çalışma gibi borçlar altına girmesinden doğan bir sözleşmedir.

İlköğretim okulunu bitirmiş olanlar, bir mesleğe hazırlık amacıyla çıraklık dönemine kadar iş yerlerinde aday çırak olarak eğitilirler.

Çırak olmak için şartlar:

- 14 yaşını doldurmuş, 19 yaşından gün almamış olmak,
- En az ilköğretim mezunu olmak,
- Bünyesi ve sağlık durumu gireceği mesleğin gerektirdiği işleri yapmaya uygun olmaktır.

Aday çırak ve çıraklar, öğrenci statüsünde olup öğrencilik haklarından yararlanırlar. Bunlar iş yerinde çalışan personel sayısına dâhil edilmezler.

Aday çırak ve çırakların pratik eğitimleri iş yerinde, teorik eğitimleri mesleki ve teknik eğitim okul ve kurumlarında birbirlerini tamamlayacak şekilde planlanır ve yürütülür.

Çıraklık açısından iş yerinde olması gereken şartlar:

- İş yeri sahibi aday çırağı ve çırağı çalıştırmaya başlamadan önce bunların velisi veya vasisi, reşit ise kendisi ile yazılı çıraklık sözleşmesi yapmak zorundadır.
- Aday çırak ve çırak almak için iş yerinde usta öğretici bulunması şarttır.

Çırağa ödenen ücret, tatiller ve sosyal güvencesi:

- İşletmelerde meslek eğitimi gören öğrenci aday çırak ve çırağa yaşına uygun asgari ücretin % 30 'undan aşağı ücret ödenemez. Ücretler her türlü vergiden muaftır.
- Aday çırak, çırak ve işletmelerde meslek eğitimi gören öğrencilere, sözleşmenin akdi ile 506 sayılı SSK 'nın iş kazaları ve meslek hastalıkları ile hastalık sigortaları hükümleri uygulanır.
- Sigorta primleri asgari ücretin % 50'si üzerinden Bakanlık bütçesine konulan ödenekle karşılanır.
- Aday çırak ve çırak ve işletmelerde mesleki eğitim gören öğrencilere işletmelerce her yıl tatil aylarında 1 ay ücretli izin verilir.

### ➤ **İşveren**

Bir iş sözleşmesine dayanarak herhangi bir işte ücret karşılığında işçi çalıştıran gerçek veya tüzel (dernek, vakıf, sendika, parti gibi) kişidir.

Gerçek veya tüzel kişinin işveren sayılmasının şartları şunlardır:

- İşveren, işçi çalıştıran kişidir. Tek işçi çalıştıranlar da işveren sayılır ancak iş yerinde işçi sayısı 3'ten çok değilse iş kanunlarının uygulama alanına girmez.
- İşveren, çalıştırdığı kişileri kendisi veya yardımcıları vasıtasıyla yönetilmesini yürüten kişidir. Bu kurallara uymayan işçilere disiplin cezası verilebilir.

### ➤ **Alt İşveren (Taşeron)**

İşverene ait işleri ihale usulü veya anlaşma ile yapan gerçek veya tüzel kişilerdir. Örneğin bir huzurevinde özel güvenlik, temizlik işleri alt işverenlere verilebilir.

İşveren açısından, asıl işveren- alt işveren ilişkisi olabilmesi için, alt işverenin aldığı işin asıl işverene ait iş yerinde görülmüş olması gerekir.

### ➤ **İşveren Vekili**

İşveren adına hareket eden ve işin, iş yerinin ve işletmenin yönetiminde görev alan kişilere işveren vekili denir. Temsil yetkisini iş sözleşmesinden alır.

İşveren vekilinin bu sıfatla yaptığı ve yapmadığı işlemlerden işveren sorumludur. Aynı şekilde iş kanununda işveren için öngörülen her çeşit sorumluluklar işveren vekilleri hakkında da uygulanır.

Genel müdür işveren vekilidir. Departman müdürü, müdür yardımcıları işveren vekilidir. İş yerinde birden fazla işveren vekili olabilir.

### ➤ **İş Yeri**

İşin yapıldığı yere denir. Bir işyerindeki dinlenme odası, çocuk emzirme odası, yemek salonu, uyku odası, muayene odası, bakım ve araçlar iş yerinin eklentilerindedir. Bunlar iş yerine dâhildirler.

İş yeri kapsamına nelerin dâhil olacağı, sosyal güvenlik açısından çok önemlidir. İşyerinde meydana gelen kazalar, hastalıklar, iş kazası ve meslek hastalığı sayılır.

İş kanunları; iş yerinde çalışma kuralları, işçi sağlığı, iş güvenliği ile ilgili kurallara uyulup uyulmadığının denetlenmesini öngörmektedir. Bu amaçla iş yerinin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına ( il müdürlüklerine) bildirilmesi zorunludur.

Aşağıda sayılan işler, işçiler, bunların işveren ve vekilleri İş Kanunu kapsamı dışındadır:

- Deniz ve hava taşıma işleri
- Tarım işleri
- Evlerde yapılan ev sanatları
- Ev hizmetleri
- 507 sayılı Esnaf ve Sanatkarlar Kanununun 2. mad. tarifine uygun üç kişinin çalıştığı işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği saklı kalmak şartı ile çıraklar
- Sporcular
- Rehabilitasyon merkezlerinde rehabilite edilenler

## **1.2. İş Hukukunun Temel İlkeler**

İş hukukuna yön veren temel ilkeler şunlardır:

### ➤ **İşçinin korunması ilkesi**

İşçinin korunması ilkesinin amacı, işçi ile işveren arasında gerçek bir hukuki eşitliğin sağlanmasıdır. Aksi takdirde işveren, verdiği ücretle işçiye daha çok baskı yapabilir. Örneğin asgari ücretin altında ücret ödenemez.

Anayasa'da yer alan sosyal devlet olma ilkesi bu ilkenin geçerliliğini kuvvetlendirmiştir. İşçilerin asgari çalışma şartları bir kanunla düzenlenmeli (İş Kanunu) bunun üstüne çıkma yolu açık olmalıdır (toplu sözleşme, örgütlenme, işçiye grev hakkı...).

### ➤ **İşçi lehine yorum ilkesi**

İşçi lehine yorum ilkesi, yargı sürecinde yeterince açık olmayan bir hukuki düzenlemenin, hükmün özüne ya da sözüne aykırı sonuç doğurmayacak biçimde işçi lehine yorumlanmasını sağlar.

## **1.3. İş Hukukunun Kaynakları**

İş hukukunun genel kaynaklarının başında anayasa, kanun, tüzük ve yönetmeliklerinden oluşan mevzuat gelmektedir. Yardımcı kaynaklardan ise mahkeme kararları önemlidir. İş mahkemelerinde Yargıtay kararlarından geniş ölçüde yararlanır.

İş hayatını düzenleyen en önemli kaynak 1475 sayılı İş Kanunudur. Bu kanunda hizmet akdi, ücret, iş süresi, işçi sağlığı, iş güvenliği, iş ve işçi bulma, işçi hayatının denetimi, sosyal güvenlik konularındaki kurallar ve ceza hükümleri yer almaktadır. İş Kanunu kapsamına giren uyuşmazlıklar iş mahkemelerinde görüşülür.

İş Kanunu dışında, Sendikalar Kanunu, toplu iş sözleşmesi- Grev ve Lokavt Kanunu, Deniz İş Kanunu, Çalışma Bakanlığı Kanunu, İş Mahkemeleri Kanunu, İş Ve İşçi Bulma Kurumu Kanunu, Sosyal Sigortalar Kanunu gibi kanunlar da çalışma hayatını düzenleyen kaynaklardır.

Özel kaynaklar ise iş hukukuna özgü kaynaklar olup toplu iş sözleşmeleri, genel mukaveleler, iç yönetmelikler, iş sözleşmeleri, iş yeri uygulamaları, işverenin yönetim hakkına dayanan talimatlardır.

## **1.4. Uluslararası İş Hukuku Kaynakları**

Uluslararası çalışma sözleşmeleri ve uluslararası antlaşmalar, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) hazırlanan sözleşmeler örgüte üye devletler tarafından onaylanarak yürürlüğe konulur.

İki Taraflı İş Gücü Sevki Antlaşmaları olarak başta Almanya olmak üzere Avusturya, Hollanda, Fransa, İsveç, Avustralya, Libya ve diğer ülkelere işçi yollamayı düzenleyen antlaşmalar yapılmıştır.

## **1.5. İş Sözleşmesi**

İş sözleşmesi: Bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın da (işveren) ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan bir sözleşmedir.

İş sözleşmesinin özellikleri şunlardır:

- Aksi belirtilmedikçe özel bir şekle tabi değildir.
- Süresi 1 yıl ve daha fazla olan sözleşmelerin yazılı olması gerekir. Buradaki yazılı şekil, özellikle sözleşmenin belirli süreli olup olmadığının ispatı açısından önemlidir.



**Resim 1.2: Sözleşmesiz çalışma!**

- Yazılı sözleşme yapılmayan hallerde işveren işçiye en geç 2 ay içerisinde çalışma koşullarını, ücreti, günlük ya da haftalık çalışma süresini, belirli süreli ise süreyi ve fesih halinde tarafların uymak zorunda oldukları hükümleri belirten bir belge vermekle yükümlüdür.

### **1.5.1. İş Sözleşmesi Türleri**

İş sözleşmeleri belirli veya belirsiz süreli yapılır. Bu sözleşmeler çalışma biçimleri bakımından tam süreli veya kısmi süreli yahut deneme süreli ya da diğer türde oluşturulabilir.

İş sözleşmelerinin türleri:

#### **➤ Sürekli ve süreksiz iş sözleşmeleri**

Nitelikleri bakımından en çok 30 iş günü süren işlere süreksiz iş, bundan fazla devam eden işlere sürekli iş denir. Örneğin huzurevinin elektrik tesisatının onarılması süreksiz iştir. Bakım elemanının çalışması ise sürekli iştir.

#### **➤ Belirli ve belirsiz süreli iş sözleşmeleri**

Bir sözleşmede taraflar açık bir sona erme tarihi ya da sözleşme için bir süre planlanmışsa buna belirli süreli sözleşme, bir süre planlanmamışsa belirsiz süreli iş sözleşmesi denir.



**Resim 1.3: İş sözleşmesine dikkat ediniz!**

Sözleşmenin belirli süreli olması kararlaştırılan bir tarih nedeniyle olabileceği gibi işin belirli süreli olmasıyla da ortaya çıkabilir. Örneğin sadece bir yaşlı hastanın bakımevinde kaldığı sürece bir hasta bakıcı ile yapılan sözleşme gibi.

➤ **Tam süreli ve kısmi (Part Time) süreli iş sözleşmeleri**

İş yerindeki çalışma sürelerine (haftalık 45 saat) uygun olarak yapılan iş sözleşmesine tam süreli, çalışma süresinin altında yapılan iş sözleşmesine de kısmi iş sözleşmesi denir.



Bakımevinde, temizlik işçileri kısmi süreli olabilir, bakım elemanları tam süreli veya kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışabilir.

### ➤ **Çağrı üzerine çalışma**

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

Hafta, ay veya yıl gibi bir zaman dilimi içinde işçinin ne kadar süreyle çalışacağını taraflar belirlemedikleri takdirde, haftalık çalışma süresi yirmi saat kararlaştırılmış sayılır. Çağrı üzerine çalıştırılmak için belirlenen sürede işçi, çalıştırılın veya çalıştırılmasın ücrete hak kazanır.

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

### ➤ **Deneme süreli iş sözleşmesi**

Tarafların birbirlerini denemeleri için iş sözleşmesinde belirli bir süre kararlaştırmaları hâlinde deneme süreli iş sözleşmesi yapılabilir. Deneme süresi en çok 2 aydır. Ancak deneme süresi toplu iş sözleşmeleriyle dört aya kadar uzatılabilir.

İşveren, işçinin ücretini ödemek zorundadır, diğer işçilerden farkı yok. Deneme süresi geçip işçi çalışmaya başladığında kıdeme bağlı süre, işe başladığı andan itibaren başlar.

### ➤ **Takım sözleşmesi ile oluşturulan iş sözleşmeleri**

Birden çok işçinin meydana getirdiği takımı temsilen bunlardan birinin takım kılavuzu sıfatıyla işverenle yaptığı sözleşmedir. Yazılı yapılması zorunludur. Sözleşmede her işçinin kimliği ve alacağı ücret ayrı ayrı gösterilir.

## **1.5.2. İş Sözleşmesinin Kurulması**

Ayırt etme gücüne sahip, kısıtlı olmayan her ergin kişi fiil ehliyetine sahip olup medeni haklarını kullanabilir, iş sözleşmesi yapabilir. Ayırt etme gücü bulunmayan kişi iş sözleşmesi yapamaz, yaparsa geçersiz olur. Medeni kanuna göre eşlerden her biri meslek veya iş seçiminde diğerinin iznini almak zorunda değildir.

İş sözleşmesi yapmanın sınırları:

- Yaş küçüklüğü: 15 yaşından aşağı çocukların çalıştırılması yasaktır. Yer altında ve su altında yapılacak işlerde, gece işlerinde 18 yaşını doldurmamış erkek çocukların çalıştırılmaları yasaklanmıştır.
- Cinsiyet: her yaştaki bayanların yer altında ve su altında çalıştırılmaları yasaklanmıştır. 18 yaşını doldurmamış bayan işçilerin gece postalarında çalıştırılmaları, Sağlık Bakanlığının görüşü alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca düzenlenmiş yönetmelikle gösterilir.

- Yabancılık: Türkiye'nin taraf olduğu ikili ya da çok taraflı sözleşmelerde aksi öngörülmedikçe yabancıların Türkiye'de bağımlı ve bağımsız çalışmaya başlamadan önce izin almaları gerektiği hükme bağlanmıştır.

### 1.5.3. İş Sözleşmesinin Hükümsüzlüğü



Bütün sözleşmelerde olduğu gibi, iş sözleşmesinin de yapılması sırasındaki noksanlıklar dolayısıyla batıl (geçersiz) sayılacağı veya iptal edilebileceği açıktır.

Tarafların ehliyeti ile ilgili noksanlar, şekil noksanlığı, hukuka ve ahlaka aykırılık ve imkânsızlık hâlleri iş sözleşmesinin batıl olması sonucunu doğurur.

Bazı hâllerde, özellikle sözleşmenin yapılması sırasında irade sakatlıklarının (hata, hile, ikrah ) bulunması hâllerinde sözleşme geçerli olarak doğmuştur ancak sözleşmenin devam edip etmemesi tarafların iradelerine bırakılmıştır. Bu durumda tarafların sözleşmenin hükümsüzlüğünü isteyebilme hakları vardır. Böylece sözleşme baştan itibaren ortadan kaldırılabilir.

### 1.5.4. Tarafların İş Sözleşmesinden Doğan Borçları

Hem işçi hem de işveren yapmış oldukları iş sözleşmesiyle birbirlerine borçlanırlar.

İşçinin borçları şunlardır:



**Resim 1.4: Hem işveren hem işçi birbirlerine borçlanırlar.**



➤ **İş görme borcu**

İşini özenle işverene bağımlı şekilde bizzat kendisi yerine getirmelidir.

➤ **İşverenin talimatlarına uyma borcu**

İş yerinin düzeni, giriş, çıkış gibi düzenlemeler yapabilir.

➤ **Sadakat borcu**

Bazı yapılması gerekli şeyleri yapma (araç gereçleri koruma), yapılmaması gerekenleri (hırsızlık, yolsuzluk) de yapmamadır. İşverene karşı rekabete girmemesi gerekir.

İşverenin borçları ise şöyledir:

➤ **İşçiyi koruma borcu**

İş yerinde işçilerin sağlığını ve güvenliğini sağlayacak önlemleri almak mecburiyetindedir. İş kazasını en geç 2 iş günü içinde yazı ile SSK'nın ilgili bölge müdürlüğüne bildirmelidir.

➤ **Eşit davranma borcu**

İşveren, eşit işte çalışanlara eşit haklar sağlamak zorundadır. Sözleşmelerde, işlerini tanımlanması ve istisnaların belirtilmesi gerekmektedir.

➤ **İş için gerekli araçları verme borcu**

İşveren, işin yapılması için gerekli ortamı hazırlamak ve gereken araçları vermek zorundadır.

➤ **Ücret ödeme borcu**

İşçiye anlaşılan ücreti ödemek zorundadır.

- **Ücret:** Bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan (bahşiş) ve para olarak ödenen tutardır.

Ücret, kural olarak Türk parası ile ödenir. Veya özel olarak açılan banka hesabına yatırılır. Ücret yabancı para olarak kararlaştırılmış ise ödeme günündeki rayice göre Türk parası ile ödenebilir. Ücret en geç ayda bir ödenir. Ücret alacaklarında zaman aşımı süresi 5 yıldır.

Emre muharrer senetle (bono), kuponla veya herhangi bir mal takası suretiyle ücret ödenmez. Sosyal yardım olarak kupon verilebilir.

Kararlaştırılan ücretin para olarak verilmesi lazımdır. Nakit ödeme yoksa işçi olmaz. Nakit ve tabanı asgari ücreti olmadıkça işçi de olmaz.



**Resim 1.5: Sözleşmede sırasında ücret konusunu konuşun**

Ücret borcunun ödenmesi kural olarak bordrolarla olur. Bordronun imzalanması gerekir. En geç ayda bir ödenir. Ücret alacaklarında zaman aşımı süresi 5 yıldır.

Ücretin miktarı konusunda kural olarak sözleşme serbestisi geçerlidir. Alt sınırı asgari ücrettir. Yukarı sınır yoktur. İşveren ücret kesme cezası veremez.

Asgari ücret Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca bir komisyon aracılığı ile ücretlerin asgari sınırları en geç iki yılda bir belirlenir.

- **Çıplak ücret:** yan ödeme olmadan emeği karşılığı verilen ücret
- **Giydirilmiş ücret:** çıplak ücretin dışındaki menfaatleri de katınca ortaya çıkan ücret (prim, ikramiye, yardım gibi)
- **Net ücret:** ele geçen para
- **Brüt ücret:** sigorta ve vergi kesintileri yapılmamış hâli

Ücret şekilleri:

- **Zamana göre ücret:** Ücret çalışma süresine göre hesaplanır. Saat, günlük, haftalık, aylık olarak belirlenebilir.
- **Prim:** Başarılı ve verimli çalışan işçiye ek olarak ödenen ücrettir.
- **İkramiye:** Çıplak ücrete ek olarak bazı nedenlerle yapılan ödemedir. Sözleşme ile kararlaştırılabileceği gibi işverenin kararı ile de ödenebilir.
- **Kârdan pay alma:** Bazı çalışanlara veya bütün işçilere işveren, işletmenin kârından pay vermesidir.

### 1.5.5. İş Sözleşmesinin Sona Ermesi

İş sözleşmeleri iki biçimde sona erer. Bunlar;

### 1.5.5.1. Belli Süre Haber Vermeksizin İş Akdinin Sona Ermesi (Fesih dışı nedenlerle sona emesi)

#### ➤ **Tarafların anlaşması**

İşçi ve işverenin karşılıklı anlaşarak sözleşmeyi sona erdirmeleridir.

#### ➤ **Ölüm**

İşçinin ölümü ile ortaya çıkar. Bu durumda mirasçılar kıdem tazminatı alırlar. İşverenin ölümünde sözleşme sona ermez mirasçılarına geçer.

#### ➤ **Sürenin sona ermesi**

Sözleşmede bir süre belirtilmiş bu süre bittiğinde, belli bir işin yapılması öngörülmüşse bu işin tamamlanmasıyla sözleşme sona erer.

### 1.5.5.2. Sözleşmenin Bir İhbar Vererek Sona Ermesi (Fesih bildirim ile sona erme)

İşçi veya işverenin tek taraflı olarak sözleşmeyi sona erdirdiğini açıklamasıyla fesih bildirim yapılmış olur ve sözleşme sona erer.

#### ➤ **Sürelili fesih bildirim**

Süresi belli olmayan (belirsiz süreli) sözleşmelerde söz konusu olur. Bu bildirim için haklı bir nedene dayanmak zorunluluğu yoktur. Fesih, bildirilen süre sonunda gerçekleşir.

İş sözleşmeleri, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak;

- 6 aya kadar kıdemli olanlar (iş altı aydan az sürmüşler) için 2 hafta sonra,
- 6 ayla 1.5 yıl arasında kıdemli olanlar 4 hafta sonra,
- 1.5 yıl – 3 yıl arasında kıdemli olanlar 6 hafta sonra,
- 3 yıldan fazla kıdemli olanlar için 8 hafta sonra feshedilmiş sayılır.

Bu ihbar süreleri asgari olup sözleşmelerle arttırılabilir. İhbar süresine uyarak iş akdi feshetme yükümlülüğü yalnızca işçinin feshinde de söz konusudur.

İşveren, ihbar süresinin ücretini peşin ödeyerek ihbar süresini beklemeksizin sözleşmeyi sona erdirebilir.

Tarafların ihbar süresine uymayarak akti feshetmeleri karşı tarafa ihbar tazminatı ödeme sorumluluğu doğurur (İşçi de ihbar süresine uymak zorundadır).

İhbar tazminatının hesabında sadece çıplak ücret değil, giydirilmiş ücret dikkate alınacaktır.

İşverenin bildirim süresine uyarak ya da uymayıp ihbar tazminatı ödeyerek akti feshetmesi, işçinin iş güvencesine ilişkin dava açma hakkını ortadan kaldırmaz.

#### ➤ **Süresiz fesih bildirim (Feshin geçerli sebebe dayandırılması)**

Fesih bildiriminin bir süreye bağlanmadan yapılmasıdır. Bu bildiri yapan tarafın haklı bir nedeni bulunması zorunludur. Hizmet süresi belli veya belirsiz olabilir. Kanunda gösterilen nedenlerden birisi varsa işçi veya işveren sözleşmeyi hemen feshedebilir.

Fesih bildiriminde bulunma hakkı olan taraf, bu hakkın ortaya çıktığını öğrendikten sonra 6 iş günü dolana kadar fesih hakkını kullanabilir. Bu sürede kullanmazsa hakkını kaybeder.

Sözleşmenin haklı nedenle işçi tarafından feshi:

- Sağlık sebepleri (bulaşıcı hastalık gibi),
- Ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan davranışlar (ücretin ödenmemesi, işverenin yanılması, cinsel taciz gibi),
- İşçinin çalıştığı iş yerinde işin durmasını gerektirecek (1 haftadan fazla süreyle) zorlayıcı sebebin bulunması (İşçiye 1 hafta süre ile yarım ücret ödenir.).

Yukarıdaki işçi için haklı neden oluşturan hallerden biri gerçekleşirse işçi isterse iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilir. Bu nedenle işçinin kıdem tazminatı doğar.

Kıdem tazminatı, en az 1 yıllık çalışma süresini dolduran işçinin hizmet sözleşmesi, İşçinin ölümü, kadın işçinin evlenmesi ve kanunda gösterilmiş olan diğer nedenlerle sona erdiği zaman ödenen paradır.

Kıdem tazminatı olarak işçinin çalıştığı her tam yıl için 30 günlük brüt ücreti tutarında para ödenir. Tazminat, işçinin son aldığı ücrete göre ödenir.

Sözleşmenin haklı nedenle işveren tarafından feshi (İş Kanunu madde 25):

- Sağlık sebepleri (işçinin 3 iş günü veya 1 ayda toplam 5 iş günü işe gelmemesi, derli toplu olmayan yaşantısı, hastalığının tedavi edilemeyecek nitelikte olması gibi)
- Ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan davranışlar (küfürleşme, hırsızlık, cinsel taciz, işvereni yanılma, meslek sırlarını açıklama gibi)
- Verilen görevleri hatırlatıldığı hâlde ısrarla yerine getirmemesi
- Zorlayıcı nedenler (işçinin gözüne alınması, tutuklanması gibi)

İşverenin haklı nedenle iş akdini feshetmesi hâlinde de işçi haklı nedenin bulunmadığı gibi feshin geçerli bir nedene dayanmadığı iddiasıyla iş güvencesi davası açabilir.

Haklı nedenle fesih hakkını kullanma süresi, ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan davranışlar nedeniyle fesih yapılacak ise kanun fesih hakkını bir hak düşürücü süreye bağlamıştır. Feshe yetkili olan, fesih nedenini öğrenmesinden itibaren 6 iş günü içinde akdi feshetmeli. Ayrıca haklı neden (Ahlak ve iyi niyet için) teşkil eden olayın vuku bulmasından itibaren de en geç 1 yıl içinde bu feshin yapılması gerekir.

Haklı neden teşkil eden olaydan işçi bir çıkar sağlamış ise 1 yıllık süre uygulanmaz. Haklı nedenle fesih yetkisi (İşverenin yetkisi) iş yerinde toplu iş sözleşmesi varsa çoğu kez oluşturulan disiplin kurulu kararı ile uygulamaya koyulur.

Eğer iş akdini fesih yetkisi, disiplin kuruluna bırakılmış ise Yargıtay haklı nedenle fesih yetkisini artık işverenin kullanamayacağı görüşündedir. Aksi takdirde haksız bir fesih olur.

## 1.6. Yeni İş Arama İzni



**Resim 1.6: Yeni iş aramak için işveren izin vermek zorundadır.**

İş akdi, bildirim sürelerine uyarak işveren tarafından feshediliyorsa işveren işçiye yeni iş bulması için günde en az 2 saat iş arama izni vermek zorundadır. İşçi bu süreleri birleştirerek toplu olarak kullanabilir. İş arama süresince, işçinin ücretinden kesinti yapılamaz.

İşveren, iş arama izni esnasında işçiyi çalıştırır ise işçinin izin kullanarak bir çalışma karşılığı olmaksızın alacağı ücrete ilaveten, çalıştırdığı sürenin ücretini % 100 zamlı öder.

## 1.7. Çalışma Belgesi (Bonservis)

İşten ayrılan işçiye, işveren tarafından işinin çeşidinin ne olduğunu ve süresini gösteren bir belge verilir.

Belgenin vaktinde verilmemesinden veya belgede doğru olmayan bilgiler bulunmasından zarar gören işçi veyahut işçiyi işine alan yeni işveren ,eski işverenden tazminat isteyebilir.

## 1.8 Çalışma Süresi



**Resim 1.7: haftalık çalışma süresi 45 saattir**

Çalışma süresi, işçinin çalıştırıldığı zamanları ifade eder.

Normal çalışma süresi, işçinin çalıştırıldığı işte geçirdiği süredir. İş Kanununa göre çalışma süresi haftada en çok 45 saattir, aksi kararlaştırılmadıkça bu süre iş yerlerinde haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanır.

Tarafların anlaşması ile haftalık normal çalışma süresi, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine, günde 11 saati aşmamak koşulu ile farklı şekilde dağıtılabilir.

Diğer çalışma süreleri şunlardır:

➤ **Fazla çalışma**

Fazla çalışma, kanunda yazılı koşullar çerçevesinde haftalık 45 saati aşan çalışmalardır. Fazla çalışma genel sebeplerden (mesela aynı anda birden çok yaşlının gelmesi gibi), zorunlu sebeplerden (birden fazla bakım elemanının aynı zamanda hastalanması gibi) dolayı yapılır.

İş yerinde fazla çalışma uygulamasını isteyen işverenin işçinin onayını alması şarttır. İşçi fazla çalışma yapmaktan kaçındığı takdirde işveren hatırlattığı halde yapmamakta ısrar ederse iş sözleşmesi tazminatsız olarak feshedilebilir.

Ortalama çalışma süresi, fazla çalışmada dâhil olmak üzere, haftada 48 saati geçemez.

Her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının % 50 yükseltilmesi suretiyle ödenir.

➤ **Telafi çalışması**

Zorunlu nedenlerle işin durması, ulusal bayram ve genel tatillerden önce veya sonra iş yerinin tatil edilmesi veya benzer nedenlerle iş yerinde normal çalışma sürelerinin altında çalışılması, işçinin talebiyle kendisine izin verilmesi hâllerinde işveren 2 ay içinde çalışılmayan süreler için telafi çalışması yaptırabilir.

Telafi çalışması, günlük en çok çalışma süresini aşmamak koşuluyla günde 3 saatten fazla olamaz, yasal ve sözleşmeye dayalı tatil günlerinde telafi çalışması yaptırılamaz.

### ➤ Ara dinlenmesi

İş Kanunu günlük çalışma süresi içinde işçiye dinlenmesi ve yemek içmek gibi ihtiyaçlarını giderebilmesi için ara dinlenmesi verilmesini öngörmüştür.

Ara dinlenmesi süreleri günlük çalışma sürelerine bağlanmıştır:

- 4 saat veya daha kısa süreli işlerde 15 dakika,
- 4–7,5 saate kadar süreli işlerde 30 dakika,
- 7,5 saatten fazla süreli işlerde 1 saat ara dinlenme verilir.

Bu dinlenme süreleri en az olup aralıksız verilir.

Ara dinlenme, bir iş yerinde işçilere aynı veya değişik saatlerde kullanılabilir. Ara dinlenme çalışma süresinden sayılmaz, bunun sonucu işveren ücret ödemek zorunda değildir. Ara dinlenme serbestçe kullanılabilir, dinlenme süreleri iş yerinin dışında geçirilebilir.

## 1.9. Tatiller ve İzinler

İşçinin dinlenmesini sağlamak için yapılan düzenlemelerdir. Bunlar hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil günleri ile yıllık ücretli izinlerdir.

### ➤ Hafta tatili

İş yerlerinin haftada bir gün tatil yapmaları zorunlu olup haftada 6 günden fazla çalıştırmak da yasak edilmiştir.

Sürekli çalışma zorunluluğu bulunan iş yerlerinde pazar günü tatil yapmamaları, haftanın başka bir günü yapmaları olanağı verilir (bakımevleri, huzurevleri, hastane, eczane, vapur, tramvay, su, elektrik, gaz, telefon, matbaa, günlük gazete bayii vb gibi).

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

Çalışılmadığı hâlde kanunen çalışılmış gibi sayılan süreler şunlardır:

- İş sözleşmesinden doğan tatil günleri,
- Evlenmelerde 3 gün
- Ana, baba, eş, kardeş, çocukların ölümlerinde üç gün
- Hekim raporu ile verilen hastalık dinlenme izinlerine ilişkin sürele,
- Bir haftalık süre içinde kalmak üzere işveren tarafından verilen diğer izinler.

### ➤ Ulusal Bayram ve Genel Tatiller

Ulusal bayram ve genel tatil günleri olarak kabul edilen günlerde işçilerin çalışmamaları hâlinde, bir iş karşılığı olmaksızın o güne ait ücretleri tam olarak, tatil yapmayarak çalışırsa ayrıca çalışılan her gün için bir günlük ücreti ödenir.



Tatil günleri ve zamanları şöyledir:

- 23 Nisan Ulusal Egemenlik ve Çocuk Bayramı
- 19 Mayıs Atatürk'ü Anma ve Gençlik ve Spor Bayramı
- 30 Ağustos Zafer bayramı
- Ramazan bayramı 3,5 gün
- Kurban bayramı 4,5 gün
- Yılbaşı 1 Ocak günü

Kanuna göre, 29 Ekim Cumhuriyet Bayramında resmî ve özel bütün yerlerin kapatılması zorunludur. Öteki günlerde ise sadece resmî daire ve kuruluşlar tatil edilir. İş Kanunu kapsamındaki iş yerlerinde ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalışılıp çalışılmayacağı toplu iş sözleşmelerinde veya iş sözleşmelerinde kararlaştırılır.

#### ➤ **Yıllık ücretli izin**

İşçinin yıllık ücretli izne hak kazanabilmesi için iş yerinde işe başladığı günden, deneme süresi içinde olmak üzere, en az 1 yıl çalışmış olması şarttır.



Hiç ara vermeden bir yıl çalışan bir işçi, işe şubat ayı başında girmiş olsun, sonraki yılın şubat ayı başında izne hak kazanır ve iznini bu tarihten itibaren bir yıl içinde istediği tarihte kullanır. Bu işçinin mayıs başında izne çıktığını düşünürsek sonraki yıl kullanacağı izin mayıstan itibaren değil, izne hak kazandığı şubat başından itibaren hesaplanır.

yıllık ücretli iznin kazanılması için gerekli olan bir yıllık çalışmanın işverenin aynı iş yerinde yapılması şart değildir.

İşçilere verilecek yıllık ücretli izin süresi, hizmet süresi:



- 1 yıldan 5 yıla kada (5 yıl dâhil) yılda 14 günden,
- 5 yıldan fazla 15 yıldan az yılda 20 günden,
- 15 yıldan (15 yıl dâhil) daha fazla olanlara yılda 26 günden az olamaz.

Ancak 18 ve daha küçük yaştaki işçilerle 50 yaş yukarısı işçilere verilecek yıllık ücretli izin 20 günden az olamaz.

Yıllık ücretli izin günlerinin hesabında izin süresine rastlayan ulusal bayram, hafta tatili, genel tatil günleri izin süresinden sayılmaz ve bu günler yukarıda belirtilen izin sürelerine eklenir.

İznini iş yerinin bulunduğu yerden başka bir yerde geçirecek işçiye, belgelemek koşuluyla gidiş dönüşte yolda geçecek süreleri karşılamak üzere işveren toplam 4 güne kadar ücretsiz izin vermek zorundadır.

İşveren yıllık ücretli iznini kullanan işçiye izin ücretini işçinin izne başlamasından önce peşin olarak veya avans olarak vermek zorundadır.

Yıllık ücretli izin işveren tarafından bölünemez. Tarafların anlaşması ile bir bölümü on günden aşağı olmamak üzere en çok üçe bölünebilir.

Yıllık ücretli izin günlerinin hesabında izin süresine rastlayan ulusal bayram, hafta tatili ve genel tatil günleri izin süresinden sayılmaz.

Yıllık ücretli iznini kullanmakta olan işçinin izin süresi içinde ücret karşılığı bir işte çalıştığı anlaşılırsa bu izin süresi içinde kendisine ödenen ücret işveren tarafından geri alınabilir.

## **1.10. İşçinin Özlük Dosyası**

İşveren, çalıştırdığı her işçi için bir özlük dosyası düzenler. İşveren bu dosyada işçinin kimlik bilgilerinin yanında, bu Kanun ve diğer kanunlar uyarınca düzenlemek zorunda olduğu her türlü belge ve kayıtları saklamak ve bunları istendiği zaman yetkili memur ve mercilere göstermek zorundadır.

İşveren, işçi hakkında edindiği bilgileri dürüstlük kuralları ve hukuka uygun olarak kullanmak ve gizli kalmasında işçinin haklı çıkarı bulunan bilgileri açıklamamakla yükümlüdür.

## **1.11. İş Sağlığı ve Güvenliği**

İşverenler iş yerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç gereçleri noksansız bulundurmamak, işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdürler.



**Resim 1.8: İş güvenliğine dikkat ediniz**

İşverenler iş yerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine uyulup uyulmadığını denetlemek, işçileri karşı karşıya buldukları mesleki riskler, alınması gerekli tedbirler, yasal hak ve sorumlulukları konusunda bilgilendirmek ve gerekli iş sağlığı ve güvenliği eğitimini vermek zorundadırlar. Yapılacak eğitimin usul ve esasları Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca çıkarılacak yönetmelikle düzenlenir.

İşverenler iş yerlerinde meydana gelen iş kazasını ve tespit edilecek meslek hastalığını en geç 2 iş günü içinde yazılı ile ilgili bölge müdürlüğüne bildirmek zorundadırlar.

Bu bölümde ve iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin tüzük ve yönetmeliklerde yer alan hükümler iş yerindeki çiraklara ve stajyerlere de uygulanır.

## **1.12. Toplu İş Hukuku**

Toplu iş hukuku, çalışma ekonomisindeki kurumsal iş gücü piyasasının işlerliğini sağlayan yasal düzenlemelerdir.

Ortak çıkarların korunup sağlanması işçiler arasında dayanışma ve birleşme ihtiyacı doğurmuştur. Buna karşılık işverenler de kendi aralarında birleşme gereğini duyarak birtakım işveren kuruluşları oluşturmuşlardır. Böylece, çalışma hayatında işçi ve işveren sendikaları ile bunların üst kuruluşları ortaya çıkmıştır.

1983 yılında, bugünkü 2821 sayılı Sendikalar Kanunu ile 2822 sayılı Grev Lokavt Kanunu çıkarıldı ve bugünkü sisteme geçildi. 2821 Sendikalar Kanunu, sendika özgürlüğü ve hakkı ile sendika kurma, üye olma ya da olmama ve sendikal faaliyetlerde (toplu iş sözleşmesi yapmak) serbestçe bulunabilme özgürlüğünü tanıdığıdır.

İşveren sendikaları işçi sendikaları karşısında sosyal taraf olarak faaliyette bulunur.

Türkiye'de iş kolu esasına göre sendikalaşma yapılır. İş kollarını Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı belirler. 28 tane iş kolu vardır.

Konfederasyon, değişik iş kollarında en az 5 sendikanın bir araya gelmesiyle oluşan, tüzel kişiliğe sahip üst kuruluşlardır.

Sendikalar ve konfederasyonlar siyasi amaç güdemez, siyasi faaliyette bulunamazlar. Siyasi partilerle hiçbir konuda, hiçbir biçimde ilişki kuramaz, iş birliği yapamaz, bunlara yardım edemez, bunlardan yardım alamazlar.

16 yaşını doldurmuş olup da işçi sayılanlar, işçi sendikalarına üye olabilirler. 16 yaşını doldurmamış olanların üyeliği kanuni temsilcilerinin yazılı iznine bağlıdır.

Hiç kimse sendikaya üye olmaya, üye kalmaya, üyelikten ayrılmaya zorlanamaz.

### **1.12.1. Toplu İş Sözleşmesi**

Toplu iş sözleşmesi, hizmet akdi yapılması, sona ermesi ile ilgili konuları düzenlemek üzere, işçi sendikası ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren arasında yapılan bir sözleşmedir.

Toplu iş sözleşmesi yazılı olarak yapılmalıdır. Toplu iş sözleşmesi, aynı iş kolunda bir veya birden çok iş yerini kapsayabilir. Bir iş yerinde bir toplu iş sözleşmesi yürürlükte olduğu sürece ikinci sözleşme uygulanamaz.

Toplu iş sözleşmesinin süresi 1 yıldan az, 3 yıldan uzun olamaz. Toplu iş sözleşmelerinin süresi, sözleşmenin imzalanmasından sonra taraflarca uzatılamaz, kısaltılamaz ve sözleşme süresinden önce sona erdirilemez.

Faaliyetleri bir yıldan az süren iş yerlerinde uygulanmak üzere yapılan sözleşmenin süresi bir yıldan az olabilir. Fakat işin bitmemesi hâlinde, bu sözleşmeler bir yılın sonuna kadar uygulanır.

Toplu iş sözleşmesi süresinin bitmesinden önceki 20 gün içinde, yeni sözleşme için yetki işlemlerine başlanabilir. Ancak yapılacak toplu iş sözleşmesi, önceki sözleşme sona ermedikçe yürürlüğe giremez.

### **1.12.2. Grev ve Lokavt**

#### **➤ Grev**

İşçi sendikaları (veya işçiler) ile işverenler (veya işveren sendikaları) arasında iş uyuşmazlıkları çıkabilir.

Taraflar arasında çıkan iş uyuşmazlıklarının barışçı yollarla çözümlenememesi hâlinde, uyuşmazlığın çözümlenmesi için işçiler grev adı verilen mücadelecî çözüm yoluna başvururlar.

Grev, işçilerin topluca çalışmamak suretiyle iş yerinde faaliyeti durdurmak veya işin niteliğine göre önemli ölçüde aksatmak amacıyla aralarında anlaşarak yahut bir kuruluşun aynı amaçla topluca çalışmamları için verdiği karara uyarak işi bırakmalarına denir.

İşçiler sendikanın grev kararı üzerine çalışmayı bırakırlar. Ücret alamazlar ancak işveren de yeni işçi alamaz.

Siyasî amaçlı grev, genel grev ve dayanışma grevi kanun dışı grevdir. İş yeri işgali, işi yavaşlatma, verimi düşürme ve diğer direnişler hakkında kanun dışı grevin müeyyideleri uygulanır.

#### ➤ **Lokavt**

İş yerinde faaliyetin tamamen durmasına sebep olacak tarzda işveren veya işveren vekili tarafından kendi teşebbüsü ile veya işveren kuruluşunun verdiği karara uyarak, işçilerin topluca işten uzaklaştırılmasına lokavt denir.

Toplu görüşmenin başlamasından itibaren 60 gün içinde taraflar anlaşamadıklarını bir tutanak ile tespit ederlerse veya toplu görüşmenin başlamasından itibaren 60. günün sonunda anlaşmaya varamamışlarsa, taraflardan biri durumu görevli makama yazıyla bildirir. Görevli makam, arabuluculuk işlemlerini başlatır. 15 gün içinde anlaşmaya varılmazsa durum ilgili makama tutanakla bildirilir. Tutanağın tebliğinden itibaren 6 iş günü geçmeden grev kararı alınmaz. İşçi sendikası grev kararı alabilir. Bunun ardından işveren sendikası da 6 iş günü içinde lokavt kararı alabilir.

Grev, ancak mesleki amaçlarla ve işveren tarafından temin edilebilecek menfaatlerin alınmasına yönelik olarak yapılabilir.

Grev ve lokavt yalnız işveren ve işçiler bakımından değil, ülke ekonomisi ve toplumun çeşitli kesimleri açısından da etkiler ve sonuçlar doğurabilen olaylardır. Bu nedenle devlet, çalışma alanında grev ve lokavt ile yakından ilgilenmek, bunların toplumu sarsabilecek veya ağır zararlara uğratabilecek yolda yapılmasını önlemek için hukuk kuralları koyarak bu konuyu düzenlemiştir.

#### **1.12.2.1 Grev ve Lokavtın Sona Ermesi**

- İşçi – işveren tarafınca grev ve lokavt kararının kaldırılması mümkündür. Taraflar sonradan anlaşılırlarsa aldıkları tek taraflı karar ile grev ve lokavtı kaldırılabilir.
- İşçi sendikasının üyelerini kaybetmesi hâlinde grev kararı ortadan kalkar (3/4 ünü kaybetmeli).
- İşçi – işveren sendikasının faaliyetinin sona ermesi veya mahkeme kararı ile faaliyetini durdurması hâlinde de grev ve lokavt sona erer.
- 

#### **1.12.2.2 Geçici Grev ve Lokavt Yasakları**

Bakanlar Kurulu kararı ile aşağıda belirtilen durumlarda grev ve lokavt yasaklanabilir:

- Felaket hâllerinde (yangın, su baskını, toprak veya çığ kayması veya depremler)
- Genel ve kısmi seferberlik ve savaş hâli
- Olağanüstü hâl ve sıkıyönetim durumunda

### **1.12.2.3. Grev ve Lokavtın Ertelemesi**

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

Bakanlar Kurulunun erteleme kararları aleyhine Danıştay'da iptal davası açılabilir ve yürütmenin durdurulmasına karar verilmesi istenebilir. Olağanüstü hâlin ilân edildiği bölgelerde grev ve lokavt ertelenmesi kararlarına ilişkin davalarda yürütmenin durdurulmasına karar verilemez.

Taraflar anlaşmaya varamazlarsa toplu menfaat uyuşmazlığı Yüksek Hakem Kurulu ile çözülür. Yüksek Hakem Kurulu kararları toplu iş sözleşmesi niteliğindedir.

Yüksek Hakem Kurulu aşağıdaki gerekçelerle uyuşmazlığa müdahale eder:

- Genel sağlık gerekçesi
- Milli güvenlik gerekçesi

## UYGULAMA FAALİYETİ

İş ve işveren, işçi, ile ilgili afişler hazırlayınız. Hazırladığınız afişleri arkadaşlarınızla paylaşınız.

İşlem Basamakları	Öneriler
➤ İşçi sayılmak için gereken şartları yerine getiriniz.	➤ Sözleşme imzalayınız.
➤ İşçi ile stajyer arasındaki farkları sayınız.	➤ Stajyer olarak alının maaş ile işçi olarak alınan maaşları öğreniniz. ➤ Yatırılan primleri araştırınız.
➤ İşveren ve taşeron arasındaki farkları karşılaştırınız.	➤ Bakım elamanı olarak hem işveren yanında hem de taşeron yanında çalışabilirsiniz. Taşeron yanında çalıştığınızı nasıl anlarsınız? Yukarıda bunun açıklamasını bulabilirsiniz.
➤ İş sözleşmesi yapınız.	➤ Mutlaka yazılı olmasına dikkat ediniz. ➤ Süresine dikkat ediniz. ➤ Ücret konusunda anlaşmayı sözleşme imzalanmadan konuşunuz.
➤ Tatil ve yıllık tatilleri hesaplayınız	➤ Kıdeme göre tatil süreleri değişir. ➤ Resmî tatilleri öğreniniz. ➤ Tatillerde çalıştığınızda ne kadar ücret alacağınızı araştırınız.
➤ Grev ve lokavt şartlarını karşılaştırınız.	➤ Toplu iş sözleşmesi kurallarına bakınız. ➤ Grev ve lokavt yasaklarını araştırınız. ➤ Grev ve lokavt nasıl sonlandıracağınızı bir sendikaya giderek inceleyiniz.

## ÖLÇME VE DEĞERLENDİRME

A Aşağıdaki soruları dikkatlice okuyarak doğru seçeneği işaretleyiniz.

### A- OBJEKTİF TESTLER

1. İş Kanunu kapsamına giren uyuşmazlıklar hangi mahkemelerde görüşülür?  
A) Ticaret mahkemelerinde  
B) İş mahkemelerinde  
C) Vergi mahkemelerinde  
D) Yargıtay'da
2. İş hukuku hizmet sözleşmesi yapmayan işler içinde geçerlidir?  
A) Evet  
B) Hayır
3. Stajyerlerin en az verilebilecek ücret aşağıdakilerden hangisidir?  
A) Asgari ücret  
B) . Asgari ücretin 3/1  
C) Sözleşme ücreti  
D) . Hiçbir
4. Aşağıdakilerden hangisi işveren vekilidir?  
A) Genel müdür  
B) . Hasta bakıcı  
C) Taşeron  
D) Güvenlik memuru
5. "Sözleşme 06 kısımda bitecek" diye bir ibare varsa bu sözleşme hangi tür sözleşmeye girer?  
A. Tam süreli iş sözleşme  
B. Deneme süreli iş sözleşme  
C. Belirli süreli iş sözleşme  
D. Kısmi süreli iş sözleşme
6. İş sözleşmesiyle en küçük işçi çalıştırma yaşı kaçtır?  
A) 18  
B) 14  
C) 15  
D) 16
7. Aşağıdakilerden hangisi işçiye verilecek ücret kuralarından **değildir**?  
A. Mal takası ile ücret ödenebilir.  
B. En geç ayda bir ödenir  
C. Asgari ücretten aşağı olamaz  
D. Nakit ödenir.

8. Giydirilmiş ücret aşağıdakilerden hangisidir?  
A) Ele geçen para  
B) Sigorta ve vergi kesintileri yapılmamış hâli  
C) Yan ödeme olmayan ücret  
D) Çıplak ücretin yanında primle, ikramiyelerle verilen ücret
9. 6 aydan az çalışan bir işçi işten çıkacağını işverene ne zaman bildirmelidir?  
A) 4 hafta önce  
B) 2 hafta önce  
C) 8 hafta önce  
D) 6 hafta önce
10. Aşağıdakilerden hangisi fesih dışı nedenler **değildir**?  
A) Tarafların anlaşması  
B) Ölüm  
C) Sürenin sonar ermesi  
D) Sağlık sebepleri
11. 5 yıldan fazla çalışan bir işçiye kaç gün yıllık ücretli izin verilir?  
A) . 20 gün  
B) 14 gün  
C) 26 gün  
D) 10 gün
12. Aşağıdakilerden hangisi taşeronla bağlı bir personeldir?  
A) .Huzurevini işleten kişi  
B) Huzurevinde çalışan aşçı  
C) Huzurevinde çalışan hasta bakıcı  
D) Huzurevinde çalışan, ücretini başka bir şirketten alan güvenlik
13. Aşağıdakilerden hangisi iş sözleşmesinden doğan işçinin borçlarından **değildir**?  
A) İş görme borcu  
B) Talimatlara uyma borcu  
C) Ücret ödeme borcu  
D) Sadakat borcu
14. Toplu iş sözleşmesinin süresi aşağıdakilerden hangisi olabilir?  
A) 4 yıldan uzun–2 yıldan az  
B) 3 yıldan uzun–1 yıldan az  
C) 2 yıldan uzun–1 yıldan az  
D) Hiçbiri



## DEĞERLENDİRME

Cevaplarınızı cevap anahtarı ile karşılaştırınız. Doğru cevap sayınızı belirleyerek kendinizi değerlendiriniz. Yanlış cevap verdiğiniz ya da cevap verirken tereddüt yaşadığınız sorularla ilgili konuları faaliyete geri dönerek tekrar inceleyiniz

### B- UYGULAMALI TEST

Öğrenme faaliyeti ile kazandığınız beceriyi aşağıdaki kriterlere göre değerlendiriniz.

Soru 1: Aşağıdakiler çalışılmadığı halde kanunen çalışılmış gibi sayılan sürelerden midir?

Gözlenecek Beceriler	Evet	Hayır
➤ İş sözleşmesinden doğan tatil günleri		
➤ Evlenmelerde 3 gün		
➤ Ana, baba, eş, kardeş, çocukların ölümlerinde üç gün		
➤ Hekim raporu ile verilen hastalık dinlenme izinlerine ilişkin süreler		
➤ Bir haftalık süre içinde kalmak üzere işveren tarafından verilen diğer izinler.		

## DEĞERLENDİRME

Yapılan değerlendirme sonunda “hayır” cevaplarınızı bir daha gözden geçiriniz. Kendinizi yeterli görmüyorsanız Öğrenme Faaliyeti 1’ i tekrar ediniz.

Cevaplarınızın tamamı “evet” ise bir sonraki öğrenme faaliyetine geçiniz.

# ÖĞRENME FAALİYETİ-2

## AMAÇ

Sosyal güvenlik kurallarını uygulayabileceksiniz.

## ARAŞTIRMA

Bu faaliyet öncesinde yapmanız gereken araştırmalar şunlardır:

- Bir işverene bağlı çalışan kişi hangi sosyal güvenlik sisteminin içindedir?
- Devlet memurlarına hangi sosyal güvenlik kuruluşu hizmet vermektedir?
- İşsizlik aylığı hangi şartlarda alınabilir?

Yaptığınız araştırmaları ve sonuçlarını sınıfta arkadaşlarınız ile paylaşınız.

## 2. SOSYAL GÜVENLİK SİSTEMİ

Sosyal sigorta: Belirli koşulları taşıyan fertlere sosyal ve fiziki risklere karşı sosyal güvence sağlayan, katılımı zorunlu olan ve sağladığı hizmetlerden yararlanılmak için prim ödenmesi gereken bir sosyal güvence sistemidir. Sosyal sigorta sistemi prim karşılığı sosyal güvence sağlaması nedeniyle öteki sosyal güvencelerden oldukça farklıdır.

Sosyal sigortaların asıl amacı, sisteme dâhil olan (Prim ödeyen) bireylerin maruz kalacakları mesleki, fiziki veya sosyal riskleri karşılayabilmektir. Sosyal sigorta, toplumda sosyal güvenliği yaygınlaştırmaya yarayan önemli bir güvenlik tekniğidir.

Sosyal güvenlik sistemi kamu sigortası ve özel sigorta ile yürütülmektedir.

Kamusal sigorta, toplumun esenliğini ve sosyal güvenliğini tehdit ettiği kabul edilen tehlikelere karşı kanunla kurulan bu tür zorunlu sigorta ilişkilerine denir.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına bağlı sosyal sigorta kurumları şunlardır:

- Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK)
- Esnaf ve Sanatkarla Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumu (Bağ-Kur)
- Emekli Sandığı (şu an Maliye bakanlığına bağlı ama yeni yasa ile değişecektir),

Sosyal güvenlik sisteminin kurumsal yapısını değiştiren 5502 Sayılı Sosyal Güvenlik Kurumu Kanunu ile uygulama kanunlarının da birliğin sağlanması için gereken 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu; TBMM'DE kabul edildi ve her ikisi de

Resmi Gazetede yayınlandı. Özellikleri gereğince 5502 Sayılı Kurum Kanunu yürürlüğe girdi yani artık SSK, Bağ-Kur ve T.C. Emekli Sandığı yerine SGK (Sosyal Güvenlik Kurumu) olacak ama en az 3 yıl ve en çok 5 yıl sürecek bir süreç sonunda birleşme tam olarak gerçekleşecek.

5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ise 01.01.2007 günü tüm kurumlarda yürürlüğe girip, uygulanmaya başlanacaktı. Ancak kanun 01.01.2008 gününe ertelenmiş durumdadır.

Bu modülün ikinci faaliyet alanında mevcut duruma göre sosyal güvenlik kurumları anlatılacak, bölümün sonunda ise yeni kanunla ilgili bilgi verilecek.

Halen uygulanmakta olan,

- SSK'nın işçileri için uyguladığı 506 Sayılı,
- Bağ-Kurun esnaf-tüccarlar için uyguladığı 1479 Sayılı
- T.C. Emekli Sandığının kamu görevlileri için uyguladığı 5434 Sayılı,
- Tarım işi yapanlar çiftçilerin (Bağ-Kurun) 2926 Sayılı,
- Tarımda amele olarak çalışanların (SSK'nın) 2925 Sayılı kanunları ile
- Banka ve Borsaların Özel Sandıklarının uygulama senetleri,

Ortadan kaldırılıyor ve hepsini kapsayan Sosyal Sigortalar ile Genel Sağlık Sigortası Kanunu geliyor.

Özel sigorta ise, sigortacılık yapan şirketler ile menfaatlerini bir tehlikeye karşı sigorta ettirmek isteyen kişiler arasında isteğe bağlı olarak ve özel hukuk kurallarına göre yapılan sigorta sözleşmeleri yoluyla gerçekleşir.

## 2.1 Sosyal Sigortalar Kurumu (SSK)



Sosyal Sigortalar Kurumu, Türkiye'deki işçilerin sosyal güvenlik sistemini oluşturan resmi kuruluştur.

Bir hizmet akdine dayanarak, hem özel hem de kamu sektöründe bir veya birkaç işveren tarafından çalıştırılan işçilerin (sigortalıların), iş kazaları ve meslek hastalıkları, hastalık, analık, malullük, yaşlılık ve ölüm risklerine karşı sosyal güvenliklerini sağlanmaya çalışılmıştır.

Sigortalılık niteliği kazanma koşulları şunlardır:

- İş ilişkisinin hizmet sözleşmesine dayanması
- İşin işverene ait iş yerinde yapılması
- Kanuna göre sigortalı sayılanlar arasında yer alanlar.

Sigortalılık tarihinin bitim tarihi:

- Sigortalılık süresi sigortalının malullük veya yaşlılık aylığı bağlanması için kuruma yazılı istekte bulunduğu tarihtir.
- Sigortalının ölümü halinde ise ölüm tarihi ile sigortalılık sona erer.

İşyerinizin bağlı olduğu Sigorta Müdürlüğünden çalışmalarınızın SSK'ya bildirilip bildirilmediğini öğrenebilirsiniz. Sigortalı hizmetlerle ilgili bilgisayar dökümü yapılabilen ünitelerden, bilgisayar çıktısı alabilirsiniz. Ya da [www.ssk.gov.tr](http://www.ssk.gov.tr) web adresinden de bilgilerinize ulaşabilirsiniz.

Sigortasız çalıştırıldığımızı, çalıştığımız işyerinden ayrıldıktan sonra anlarsanız, hizmetinizin geçtiği yılın sonundan başlayarak 5 yıl içerisinde yetkili mahkemeye müracaat etme hakkınız da bulunmaktadır

### 2.1.1 SSK Kapsamındaki Sigorta Kolları

Sigorta kolları şunlardır:

- İş kazaları ile Meslek hastalıkları
- Hastalık
- Analık
- Malullük
- Yaşlılık
- Ölüm
- İşsizlik

Hem işveren hem de sigortalı belli oranlarda yukarıdaki sigorta kolları için belli oranlarda prim öderler. Sigortalının primleri ücretinden kesilerek işveren tarafından SSK'ya yatırılır.

#### 2.1.1.1 İş Kazaları İle Meslek Hastalıkları Sigortası

Aşağıdaki özelliği taşıyan kazalar iş kazası sayılır:

- Sigortalının iş yerinde bulunduğu sırada
- İşveren tarafından yürütülmekte olan iş dolayısıyla
- Sigortalının işveren tarafından görev ile başka bir yere gönderilmesi yüzünden asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda
- Emzikli kadın sigortalının çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda
- Sigortalının işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere toplu olarak götürülmeleri sırasında

İş kazasına uğramanız veya meslek hastalığına yakalanmanız halinde;

- Sağlık yardımları yapılır,
- Geçici iş göremezliğiniz halinde günlük ödenek verilir,
- Sürekli iş göremezliğiniz halinde gelir bağlanır,
- Gerekli görülmesi halinde tedaviniz için protez araç ve gereçleriniz sağlanır, takılır, yenilenir ve onarılır.

- Yurt içinde herhangi bir yerde tedaviniz yaptırılır,
- Yurt içinde gerekli tedaviniz sağlanamıyorsa yurt dışındaki tedavi imkânlarından yararlanırsınız,
- Vefat etmeniz halinde gelir bağlanır,
- Cenaze masrafı karşılığı verilir.

### 2.1.1.2 Hastalık Sigortası

İş kazası ile meslek hastalığı sigortası dışında kalan bütün hastalık hallerinde belirli yardımların yapılmasını sağlayan bir sigorta koludur.

Aşağıdaki yardımlar yapılır:

- Sağlık yardımı yapılır (muayene, ayakta tedavi, ilaç bedellerinin % 20' sini sigortalının ödemesi gibi)
- Protez araç gereçlerin takılması yenilenmesi onarılması sağlanır.
- Geçici iş göremezlik süresince günlük ödenek verilir.
- Gerekli hallerde muayene ve tedavi için yurt içinde başka bir yere gönderilmesi
- Hastalığın anlaşıldığı tarihten önceki 1 yıl içinde 300 gün hastalık primi ödemiş olma şartı ile yurt dışına tedaviye gönderilebilir. Bunun içinde ilgili SSK hastanesinden rapor alınmalıdır.
- 



Sigortalının geçindirmekle yükümlü olduğu kimseler:

- Eşi,
- Yaşları ne olursa olsun evli bulunmayan ve Sosyal Güvenlik Kuruluşlarına tabi olarak çalışmayan veya bunlardan gelir yahut aylık almayan kız çocukları,
- 18 yaşını, orta öğrenim yapıyorsa 20 yaşını, yüksek öğrenim yapıyorsa 25 yaşını doldurmamış erkek çocukları,
- 18 yaşını doldursa bile, çalışamayacak durumda malul bulunan erkek çocukları,
- Geçiminin sigortalı tarafından sağlandığı belgelenen ana ve babası,
- Sigortalı tarafından evlat edinilmiş, tanınmış veya nesebi düzeltilmiş yahut babalığı hükme bağlanmış olan çocukları,

Sigortalının geçindirmekle yükümlü olduğu eş, çocuk, ana ve babalarına yapılan yardımlar hastalığın anlaşıldığı tarihten önceki bir yıl içinde en az 120 gün hastalık sigortası primi ödemiş olan sigortalının eş, çocuk, ana ve babaları hastalıkları halinde:

- Hekime muayene ettirilir,
- Hekimin göstereceği lüzum üzerine teşhis için gereken klinik ve laboratuvar muayeneleri yaptırılır, tedavileri sağlanır,
- Teşhis ve tedavi için gerekirse bir sağlık tesisine yatırılır.
- Tedavileri süresince gerekli ilaç ve iyileştirme vasıtaları sağlanır. Ayakta yapılan tedavilerde verilen ilaç bedellerinin %20'sini sigortalı öder.
- Gerekli hallerde, muayene ve tedavileri için, yurt içinde başka bir yere gönderilirler.
- Sigortalıların çocukları ile eşlerine, kurumca hazırlanan yönetmelik esasları çerçevesinde gerekli görülen protez araç ve gereçleri (işitme cihazı, malul arabası, el-kol-ayak-bacak protezi, gözlük cam ve çerçevesi) sağlanır, onarılır ve belirli sürelerle yenilenir.

Muayene ve tedavi için gerekli belgeler şunlardır:

- Sigortalılar için:
  - Vizite kâğıdı,
  - Sağlık karnesi,
  - Kimliğini belirleyen resimli belge (Nüfus-Hüviyet Cüzdanı vb.),
- Sigortalının eş ve geçindirmekle yükümlü olduğu kimseler için:
  - Vizite kâğıdı veya sağlık belgesi,
  - Sağlık karnesi,
  - Kimliğini belirleyen resimli belge (Nüfus-Hüviyet Cüzdanı vb.)

Muayene ve tedavi için başvurulacak sağlık tesisleri, muayene ve tedavi için gerekli belgelerle sigortalılar işyerlerine en yakın SSK sağlık tesisine, sağlık yardımlarından yararlanan diğer kimseler ise ikametgâhlarına en yakın SSK sağlık tesisine başvurarak muayene ve tedavilerini yaptırabilirler.

Kurum hekim veya sağlık tesisi olmayan yerlerde muayene ve tedavi, Kurum hekimi veya sağlık tesisi bulunmayan yerlerde hastalanan, Kurum sağlık yardımlarından yararlandırılan kimseler; Protokol yapılan Sağlık Bakanlığına bağlı Sağlık Ocakları ile Devlet Hastanelerine müracaatla muayene ve tedavilerini yaptırabilirler.

### **2.1.1.3 Analık Sigortası**

Sigortalı kadının veya sigortalı erkeğin sigortalı olmayan karısının analıkları halinde belirli yardımları sağlayan bir sigorta koludur.



Analık sigortası yardımlarından yararlanma şartları şöyledir:

- Sigortalı bayan için, doğumdan önceki bir yıl içinde en az 90 gün Analık Sigortası primi ödenmiş olması,
- Sigortalı erkeğin sigortalı olmayan eşinin Analık Sigortası yardımlarından yararlanması için, sigortalı erkeğin doğumdan önceki bir yıl içinde en az 120 gün Analık Sigortası primi ödemiş olması, ayrıca sigortalı erkeğin doğum yapan kadınla doğumdan önce Medeni Kanuna göre evlenmiş bulunması gerekir.

Analık sigortası ile sağlanan yardımlar şunlardır:

- Gebelik muayenesi yaptırılır ve gerekli sağlık yardımları sağlanır.
- Doğumda gerekli sağlık yardımları sağlanır.
- Doğum Yardımı, sigortalı kadının veya sigortalı erkeğin sigortalı olmayan karısının; doğum sırasında veya doğumdan sonra gerekli sağlık yardımlarıyla, ilaçların ve sağlık malzemesinin sağlanmasıdır.
- Doğum yardımının Kurumca aynen sağlanamadığı yer veya hallerde, bu yardım yerine, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca onanacak ve önceden bildirilecek tarifeye göre Kurumca maktu para yardımı yapılır. Birden fazla çocuk doğarsa, her çocuk için yapılacak yardım, çocuk sayısına göre bir kat daha arttırılır. Doğum yardım parası alabilmek için; doğumun 3 ay içinde Kuruma bildirilmesi gereklidir. Bu bildirme; hekim veya diplomalı ebeden alınacak doğum kâğıdı yahut onanmış nüfus kayıt örneği ile olur.
- Emzirme yardım parası ödenir. Emzirme yardımı; sigortalı kadının veya sigortalı erkeğin sigortalı olmayan karısının doğum yapması sebebiyle, doğan çocuğun beslenmesi için, doğumdan sonra yapılan para yardımına denilmektedir. Bu yardım, çocuğun canlı doğması halinde yapılır. Eğer, birden fazla çocuk doğmuşsa, yardım çocuk sayısına göre bir kat daha arttırılır.
- Sigortalı kadına, doğumdan önce ve sonra işinden kaldığı günler için ödenek verilir. Sigortalı kadına, analığı halinde; doğumdan önce ve sonra 6 şar haftalık sürelerde, işyerinde çalışmadığı ve işinden kaldığı günler için verilir. Esasen, İş Kanunu hükümlerine göre, kadın işçilerin doğumdan önce 6 ve doğumdan sonra da 6 hafta işyerinde çalıştırılmaları yasaktır. Ödenek alabilmek için, sigortalı kadının doğumdan önceki bir yıl içinde kendisi için en az 120 gün Analık Sigortası primi ödenmiş olması gerekir.

İşten ayrılan sigortalıların analık sağlık yardımlarından faydalanmaları için işten ayrıldığı tarihten itibaren 300 gün içinde çocukları doğarsa doğum tarihinden önceki 15 ay içinde 120 gün Analık Sigortası primi ödenmiş ise analık sağlık yardımlarından ve maktu para yardımlarından yararlanırlar

#### 2.1.1.4 Malullük(sakatlık) Sigortası



Malullük sigortası açısından malul sayılanlar şunlardır:

- Çalışma gücünün en az 2/3 ünü yitirdiği tespit edilenler,
- Çalışma gücünün 2/3 ünü yitirmemekle beraber sağlık kuruluşları tarafından yapılan incelemelerde düzenlenen raporda çalışabilir durumda olmadığı belirtilenler,
- İş kazası veya meslek hastalıkları sonucu çalışma gücünün en az %60'ını kaybedenler.

Malullük aylığından yararlanabilmek için toplam olarak 1800 gün veya 5 yıldan beri sigortalı olup sigortalılık süresinin her yılı için ortalama olarak 180 gün malullük yaşlılık ve ölüm sigortaları primi ödemiş olmak

Ayrıca yukarıda sayılan şartları yerine getirmek suretiyle malullük aylığı bağlanması için yeterli değildir. Aynı zamanda sigortalının çalıştığı işten ayrılması ve son çalıştığı işyerinin bağlı bulunduğu sigorta müdürlüğüne yazılı olarak malullük aylığı talebinde bulunması gerekir.

Malullük aylığına hak kazananlar sigortalıya ortalama yıllık kazancının %60'ının 1/12' si oranında malullük aylığı bağlanır. Eğer malul olan kişi bir başkasının bakımına muhtaç ise bu oran %70' e çıkartılır.

Malulen emekli olanlar bir işyerinde hizmet akdi ile çalışmaya başarlarsa sosyal güvenlik destekleme primine bağlı olarak çalışamazlar. Malulen emeklilerin hizmet akdine göre çalışmaları durumunda normal sigortalıya uygulanan işlemler uygulanır. malul olan kişi hizmet akdine dayanarak çalışmaya başlar ise malullük maaşı kesilir.



### 2.1.1.5 Yaşlılık Sigortası

Yaşlılık sigortasından sağlanan yardımlar sigortalıya yaşlılık maaşı bağlanması ve toptan ödeme yapılmasıdır.

Yaşlılık aylığından yararlanma şartları: 08.09.1999 yılından sonra ilk defa sigortalı olarak çalışmaya başlayanların:

- Kadın ise 58 erkek ise 60 yaşını doldurmuş olması ve en az 7000 gün prim ödemiş olması.
- Kadın ise 58 erkek ise 60 yaşını doldurmuş olması 25 yıldan beri sigortalı bulunması ve en az 4500 gün prim ödemiş olması gerekir.

Yukarıda sayılan koşullardan birini yerine getirmek suretiyle yaşlılık aylığına hak kazanmak bu aylığın bağlanması için yeterli değildir. Yaşlılık aylığı bağlanabilmesi için, ayrıca sigortalının çalıştığı işinden ayrılması ve son çalıştığı işyerinin bağlı bulunduğu sigorta/sigorta il müdürlüğüne dilekçeyle yazılı istekte bulunması gerekir.

Sigortalının emeklilik dilekçesine, resmi mercilerce onaylı nüfus cüzdanı örneği veya bağlı bulunduğu nüfus müdürlüğünden alacağı nüfus kayıt örneği ve iki adet fotoğrafla birlikte sigortalının kendisinin dolduracağı beyan taahhüt belgesi ile işvereni tarafından üç nüsha doldurulacak sigortalı hesap fişi de eklenmelidir.

Toptan ödeme: sigortalı olarak çalıştığı işyerinden ayrılan ve malullük ve yaşlılık aylıklarına hak kazanamayan kadın ise 58 erkek ise 60 yaşını doldurmuş olan veya 50 yaşını doldurmuş olan ve erken yaşlanma olduğu sağlık kuruluşları tarafından tespit edilenler yazılı istekleri halinde ödemiş oldukları sigortalar kendisine toptan ödeme olarak yapılır.


  
SOSYAL SİGORTALAR KURUMU

## SİGORTALI HESAP FIŞI

Belgenin Düzenlendiği Tarih : .../.../...

## A- SİGORTALININ

1. T.C. Kimlik No	12319071907	İhamegah Adresi : ..... ..... ..... ..... Posta Kodu : ..... Ev Tel : ..... Cep Tel : .....
2. Sigorta Sicil No	1234567891	
3. Adı ve Soyadı	Fatma Özler	
4. Baba Adı	Mehmet	
5. Cinsiyeti	Erkek : <input type="checkbox"/> Kadın: <input checked="" type="checkbox"/>	
6. Uyuşu (Yabancı İse Ülke Adı)	T.C. : <input checked="" type="checkbox"/> Ülke Adı: .....	
7. Doğum Yeri / Doğum Tarihi	1954	
8. İşe Giriş Tarihi	...09./09.../1974	
9. İşyerinden Ayrılış Tarihi	...30./06.../2006	

## B- SİGORTALININ PRİM ÖDEME GÜN SAYISI

Yıl	Ay	Prım Ödeme Gün Sayısı	Prime Esas Kazanç Tutarı	Açıklamalar
2006	6	30	550	
TOPLAM				

## C- AYRILIŞINDA SİGORTALIYA VERİLEN (İhbar, İstihkak, Ücret, İzin)

Ödeme Türü	Başlangıç Tarihi	Bitiş tarihi	Tutarı	Açıklamalar
TOPLAM				

## D- BEYAN VE TAAHHÜTLER

İşverenin Adı Soyadı / Ünvanı		<b>İ Ş Y E R İ S İ C İ L N O</b>																
BEGUM YILDIZ YILDIZ KİTAPEVİ		M	İL KODU	ÜNİTE KODU	İŞYERİ SIRA NUMARASI	İL KODU	İLÇE KODU	KONTROL NUMARASI	ARACI KODU									
		2	6	1	4	0	0	1	0	1	2	3	4	5	6	0	3	4
İşyerinin Adresi	Semt : ..... İlçe : ..... Şehir : ..... Posta Kodu : .....																	
Yukarıdaki bilgilerin doğru, hayırlı ve belgelere uygun bulunduğunu, yanlış olması sebebiyle sigortalının ezi ve geçirdiğinde yükümlü olduğu çocuklarına Kurumca yersiz olarak yapılan her türlü masrafları ödemeyi kabul ederim.																		
Tarih : ...01.../07.../2006					BEGUM YILDIZ İşverenin veya Vekilinin Adı-Soyadı İmzası, Mühür veya Kaşesi													

Şekil 4.2: Sigortalı hesap fişi önyüzü (Ek-11)

### 2.1.1.6 Ölüm Sigortası

Ölüm sigortası yardımı 3 şekilde olur:

- Ölen sigortalının eşine çocuklarına anne ve babalarına aylık bağlanır.
- Ölen sigortalının eşine çocuklarına anne ve babasına ödeme yapılır.
- Ölen sigortalının cenaze masrafları karşılanır.

Vefat eden sigortalının dul eşi hak sahibidir. Evlendiği takdirde evlendiği tarihten itibaren hak sahipliğini kaybeder ve aylığı kesilir.

Erkek çocuklar 18 yaşını dolduruncaya kadar, orta öğrenim yapıyorlarsa 20 yaşını, yüksek öğrenim yapıyorlarsa 25 yaşını dolduruncaya kadar hak sahibi sayılırlar.

Kız çocuklar ise, sosyal güvenlik kuruluşlarına tabi çalışmamak ve buralardan kendi çalışmalarından dolayı aylık almamak ve evli olmamak şartı ile yaşlarına bakılmaksızın hak sahibi sayılırlar. Evli olduğu için hak sahibi sayılmayan kız çocuklar dul kalırsa bu defa hak sahibi sayılırlar.

Vefat eden sigortalının ana ve babasının hak sahibi sayılabilmesi için iki koşulun birlikte gerçekleşmesi gereklidir. Bunlardan ilki, sigortalının ölüm tarihi itibarıyla eş ve çocuklara bağlanacak aylıkların toplamının sigortalının aylığından az olması, ikincisi ise geçiminin sağlığında sigortalı tarafından sağlandığının belgelenmesidir.

Ölüm aylığı bağlanması için ölüm tarihinden itibaren en geç 5 yıl içinde başvurulması gerekir. Ölüm tarihi ile maaş bağlanması için yapılan başvuru tarihi arasında kalan süre için maaş ödenmez.

### 2.1.1.7 İşsizlik Sigortası



Çalışma gücünde olup da kendi isteği dışında işsiz kalanlara ve ailelerine zor durumda kalmamaları için maaşı kadar olmasa da bir miktar işsizlik maaşı verilmesidir.

İşsizlik sigortası kapsamında olanlar bazı sigortalılar şunlardır:

- Hizmet akdine bağlı olarak 1 veya birkaç işveren tarafından çalıştırılan sigortalılar.

- 506 sayılı kanununun 20 inci maddesi kapsamına girip de memur ve sözleşmeli statüde olmayanlar.
  - Türkiye’de sigortalı olarak çalışan yabancılar.
  - Ücretli ve sürekli olarak ev hizmetlerinde çalışanlar.
- İşsizlik sigortası kapsamı dışında kalanların bazıları şunlardır:

- İşverenin ücretsiz çalışan eşi .
- Askerlik hizmeti yapmakta olanlar.
- Ülkelerinde sigortalı olan yabancılar.
- Meslek okullarının pratik eğitim yapan öğrenciler.
- Herhangi bir işverene bağlı olmaksızın kendi nam ve hesabına çalışanlar.
- Herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşundan yaşlılık aylığı alıp da sosyal güvenlik destek primi ödeyerek ya da ödemeksizin çalışanlar.
- İsteğe bağlı sigortalılar.

İşsizlik ödeneğinden yararlanma için 120 günü sürekli olmak üzere son 3 yıl içinde 600 gün süre ile prim ödemiş olup da kendi istek ve kusurları dışında işsiz kalanlardan:

- Hizmet akitleri, ihbar önellerine uygun olarak işveren tarafından feshedilenler,
- Hizmet akitleri, sağlık sebepleri, işverenin kanunda belirtilen ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan davranışları ve işçinin çalıştığı işyerinde bir haftadan fazla süre ile işin durmasını gerektirecek zorlayıcı sebepler nedeniyle bizzat kendileri tarafından feshedilen sigortalı işçiler,
- Sağlık sebepleri veya işyerinde işçiyi bir haftadan fazla süre ile çalışmaktan alıkoyan bir zorlayıcı sebebin ortaya çıkması halinde işveren tarafından hizmet akdi feshedilenler,
- Belirli süreli hizmet akdi ile çalışmakta olup da sürenin bitiminde işsiz kalanlar,
- İşyerinin el değiştirmesi veya başkasına geçmesi, kapanması veya kapatılması, işin veya işyerinin niteliğinin değişmesi nedenleriyle işten çıkarılmış olanlar,
- Özelleştirme nedeniyle hizmet akdi sona erenler, işsizlik ödeneğine hak kazanırlar.

İşsizlik ödeneğine hak kazananların, bu ödenekten faydalanmak üzere işten ayrılma bildirgesi ile birlikte hizmet akdinin feshedildiği tarihi izleyen günden itibaren 30 gün içinde, İşkur’un en yakın ünitesine başvurmaları gerekmektedir.

Aşağıda belirtilen koşullarda, işsizlik ödeneğine hak kazanılamaz:

- Son 120 günü sürekli olmak üzere işsiz kalmadan önceki 3 yıl içerisinde 600 gün prim ödemiş olmak.
- Hizmet akitlerini kendi istek ve iradeleri ile fes etmek.
- Muvazzaf askerlik görevleri nedeni ile hizmet akitleri feshedilenler.
- Herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşundan gelir veya yaşlılık aylığı alanlar.
- Hizmet akitleri grev lokavt veya kanundan doğan ödevler nedeniyle askıya alınmış olanlar

- Ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan halleri nedeniyle hizmet akitleri işveren tarafından feshedilmiş bulunanlar.

İşsizlik sigortasının aşağıdaki gibi hesaplanır ve ödemesi yapılır:

- Günlük işsizlik ödeneği sigortalının son 4 aylık prime esas kazançları dikkate alınarak bulunacak günlük ortalama net kazancının %50'si olarak hesaplanmaktadır.
- Bu şekilde günlük olarak hesaplanan işsizlik sigortası her ayın sonunda ödenmektedir.
- Kanun gereğince işsizlik sigortasının asgari ücretin netinin üzerine geçmesi mümkün değildir.
- İşsizlik maaşı işçi adına açtırılan hesaba yatırılmaktadır.



İşsizlik ödeneği alabilmek için aşağıdaki koşul öngörülmüştür:

- Hizmet akdinin sona erdiği tarihten önceki son 3 yıl içinde en az 600 gün prim ödemiş olması gerekmektedir.
- İş akdinin feshedilmiş olduğu tarihten geriye doğru sürekli 120 gün prim ödemiş olması gerekmektedir ,
- Hizmet akitleri, ihbar önelerine uygun olarak işveren tarafından feshedilenler,
- Hizmet akitleri, sağlık sebepleri, işverenin kanunda belirtilen ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan davranışları ve işçinin çalıştığı işyerinde bir haftadan fazla süre ile işin durmasını gerektirecek zorlayıcı sebepler nedeniyle bizzat kendileri tarafından feshedilen sigortalı işçiler,
- Sağlık sebepleri veya işyerinde işçiyi bir haftadan fazla süre ile çalışmaktan alıkoyan bir zorlayıcı sebebin ortaya çıkması halinde işveren tarafından hizmet akdi feshedilenler,
- Belirli süreli hizmet akdi ile çalışmakta olup da sürenin bitiminde işsiz kalanlar,
- İşyerinin el değiştirmesi veya başkasına geçmesi, kapanması veya kapatılması, işin veya işyerinin niteliğinin değişmesi nedenleriyle işten çıkarılmış olanlar,
- Özelleştirme nedeniyle hizmet akdi sona erenler,
- Sigortalı işsiz işten ayrılma bildirgesini işten ayrıldığı tarihten itibaren 30 gün içerisinde İşkur'a vermiş olması

Yukarıda öngörülen şartları taşıyanlar

- 600 gün prim ödemiş olanlara 180 gün
- 900 gün prim ödemiş olanlara 240 gün
- 1080 gün prim ödemiş olanlara 300 gün süre ile işsizlik ödeneği ödenecektir.

İşsizlik ödeneğinden yararlanmak için Kanunun öngördüğü şartları yerine getirmek suretiyle yeniden işsiz kalırlarsa, sadece bu yeni hak sahipliğinden doğan süre kadar işsizlik ödeneği alacaklardır.

İşsizlik ödeneği aşağıdaki durumlarda kesilir:

- Kurum(İşkur) tarafından mesleklerine uygun ve son çalıştıkları işin ücret ve çalışma koşullarına yakın ve ikamet edilen yerin belediye mücavir alanı sınırları içinde teklif edilen bir işin haklı bir neden olmaksızın reddedilmesi,
- İşsizlik ödeneği alırken gelir getirici bir işte çalışıldığının tespit edilmesi, hallerinde kesilir ve kalan işsizlik ödeneği hak sahipliği kaybedilir.
- Haklı bir neden olmadan, Kurum(İşkur) tarafından önerilen bir meslek eğitim tedbirine iştirak edilmemesi veya tedbirin yarıda bırakılması ya da Kurumun çağrularına zamanında icabet edilmemesi hallerinde işsizlik ödeneği kesilir. Ancak, bu hallerin sona ermesi durumunda, ödemelere yeniden başlanır. Şu kadar ki, bu suretle yapılacak ödemenin süresi başlangıçta belirlenmiş olan toplam hak sahipliği süresinin sona erdiği tarihi geçemez.
- Muvazzaf askerlik dışında herhangi bir nedenle silâh altına alınanlarla hastalık ve analık nedeniyle geçici iş göremezlik ödeneği almaya hak kazananların ödenekleri bu durumlarının devamı süresince durdurulur.

## 2.2 Bağ-Kur (Esnaf ve Sanatkârlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumu)



BAĞ-KUR, kendi adına bağımsız çalışanların sosyal güvenliklerini sağlayan bir sosyal sigorta kurumudur.

Emekli sandığı bağlı olmayan ve herhangi bir işverene hizmet akdi ile bağlı olmaksızın kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlardan;

- Esnaf ve sanatkârlar ile diğer bağımsız çalışanlardan ticari kazanç veya serbest meslek kazancı dolayısıyla gerçek veya basit usulde gelir vergisi mükellefi olanlar ile gelir vergisinden muaf olanlardan esnaf ve sanatkâr sicili ile birlikte kanunla kurulu meslek kuruluşlarına usulüne uygun olarak kayıtlı olanlar,
- Kollektif şirketlerin ortakları
- Adi komandit şirketlerin komandite ve komanditer ortakları
- Limited şirket ortakları
- Sermayesi paylara bölünmüş komandit şirketlerin komandite ortakları
- Donatma iştirakleri ortakları,
- Anonim şirketlerin kurucu ortakları ve yönetim kurulu üyesi olan ortakları

Bağ-Kur sigortalısı sayılırlar.

Zorunlu BAĞ-KUR sigortalısı sayılmak için şu üç şartın birlikte gerçekleşmesi gerekmektedir:

- Kendi nam ve hesabına bağımsız çalışmak,
- Bir meslek grubuna girmek veya ticarî şirket ortaklarından biri olmak,
- Başka bir sosyal güvenlik kurumu kapsamı dışında bulunmak.

Zorunlu(Esnaf) Bağ-Kur Sigortalılığı, Bağ-Kur'lu olmayı gerektiren faaliyetle birlikte başlar. Bağ-Kur'a kayıt ve tescilin yapılabilmesi için ilgili Bağ-Kur İl Müdürlüğüne başvurulup, alınacak Bağ-Kur Giriş Bildirgesinin ilgili kuruluşlara onaylatılması(vergi daireleri, vergiden muafiyet halinde oda ve sicil memurluklarından) ve onaylı bu bildirgenin Bağ-Kur İl Müdürlüğüne verilmesi gerekmektedir.

İsteğe Bağlı Sigortalılık için; Bağ-Kur'a tabi mecburi sigortalılık niteliğini kaybedenler dilekçe ile isteğe bağlı olarak ilk kez Bağ-Kur sigortalısı olmak isteyenler, Bağ-Kur'a İsteğe Bağlı Sigortalı Giriş Bildirgesi ile daimi ikametgâhlarının bulunduğu yerdeki muhtarlıklara onaylatılması ve onaylı bu bildirgenin Bağ-Kur İl Müdürlüğüne verilmesi gerekmektedir.

### **2.2.1 Giriş Bildirgesi**

Zorunlu sigortalılık niteliğini taşıyanlar, sigortalı sayıldıkları tarihten itibaren en geç üç ay içinde, giriş bildirelerini, doğru olarak doldurup ilgili mercilere (vergi dairesi, meslek odaları gibi) onaylatmak zorundadırlar.

Giriş bildirelerini vergi dairelerine, meslek kuruluşlarına onaylattıkları tarih, BAĞ-KUR'a başvurma tarihi sayılır. Basamak belirlenmesinde bu tarih göz önüne alınır.

BAĞ-KUR'a sigortalı olmak için başvuru, BAĞ-KUR tarafından hazırlanan BAĞ-KUR'a Giriş Bildirgesi ile yapılır. Form şeklinde hazırlanan bu bildire, ilgili mercilere onaylatıldıktan sonra BAĞ-KUR'a verilerek BAĞ-KUR sigortalılığı giriş işlemi yapılmış olur.

BAĞ-KUR, kanunî süre (üç ay) içerisinde sigortalılık için başvurmayanları bu sürenin bitiminden itibaren resen (kendiliğinden) sigortalı olarak kayıt ve tescil eder.

### **2.2.2 Gelir Basamağı Seçme**

Sigortalı, BAĞ-KUR Kanunu'na göre sigortalılığın başladığı tarihte aylık gelir basamaklarından (ilk 12 basamaktan) dilediğini seçer ve giriş bildirgesi üzerinde veya dilekçesinde yazılı olarak bildirir. Üç ay içinde basamak seçilmemesi hâlinde birinci basamak seçilmiş sayılır. Resen sigortalılıkları tescil edilenler, birinci basamağı seçmiş kabul edilirler.

Diğer sosyal güvenlik kurumlarına tâbi bir işte çalıştıktan sonra BAĞ-KUR sigortalısı olanlar için basamak intibakı (uyumu) yapılır.

İlk 11 basamaktan herhangi birinde bulunanların, her bir basamakta bekleme süresi bir yıl olup basamak yükseltilmesi, bu basamaklarda prim ödemeye ve isteğe bakılmaksızın resen kurumca yapılır. 12. basamaktan itibaren basamak yükseltilebilmesi için sigortalının yazılı talepte bulunması ve talep tarihinden önceki ayın sonu itibarıyla prim ve diğer borçlarının ödenmiş olması şarttır. Basamak yükseltilmesi durumunda sigortalı, basamak yükseltme isteğini takip eden aybaşından itibaren yükseldiği basamak üzerinden yükseltme farkı ile primlerini öder.

Sigortalı, 13. basamaktan 24. basamağa kadar olan basamaklarda iki tam yılını doldurmadıkça ve yazılı talepte bulunmadıkça sırası dışında basamak yükseltmez. Basamak yükseltme işlemi, BAĞ-KUR tarafından hazırlanan BY (basamak yükseltme dilekçesi) formu kullanılarak gerçekleştirilir.

### 2.2.3 Primlerin Ödenmesi

Sigortalı, basamağına esas olan aylık prim borcunu, ilgili ayın sonuna kadar kuruma ödemek zorundadır. Sigortalının ödeyeceği primler ve bağlanacak aylıkların hesabında, tespit edilen basamak göstergelerinin her yıl genel bütçe kanunu ile kabul edilen kat sayı ile çarpılması suretiyle bulunacak tutarlar esas alınır.

Sigortalılar tarafından ödenmesi gereken primler, süresi içinde kısmen veya tamamen ödenmezse, sürenin bittiği tarihten başlayarak gecikilen her ay için 6183 sayılı Kanun'da belirlenen gecikme zammı oranları uygulanarak sigortalılardan tahsil edilir.

Sigortalının ödeyeceği giriş keseneği, ilk aya ait prim ile yükseltme primi, yükselmenin geçerli olduğu ayın primi ile aynı sürede ödenir.

Kuruma ödenmesi gereken prim, giriş keseneği ve yükselme primi, gecikme zammı vb. sigortalı tarafından Kuruma ödeneceği gibi Kurumun anlaşma yaptığı bankalar ve posta aracılığı (posta çeki) ile de ödenebilir.

### 2.2.4 Bağ-kur Kanununda Yer Alan Sigorta Kolları

Bağ-kur'da yer alan sigorta kolları şunlardır:

- Sağlık sigortası
- Malullük sigortası
- Yaşlılık sigortası
- Ölüm sigortası

#### 2.2.4.1 Sağlık sigortası

Sağlık sigortasından yararlananlar şunlardır:

- Kanuna tabi sigortalılar ile eş ve bakmakla yükümlü oldukları çocukları ana ve babalarıdır.
- Yaşlılık aylığı almakta olanlar eş ve bakmakla yükümlü oldukları çocukları ana ve babalarıdır.



➤ Ölüm aylığı almakta olanlar

Sağlık sigortasından faydalanma şartı, ilk defa sigortalı olanların 8 ay sağlık sigortası kapsamından çıktıktan sonra yeniden sağlık sigortası kapsamına girmek isteyenlerin sağlık yardımlarından yararlanabilmeleri için en az 4 ay sağlık sigortası primi yatırmış olmaları ve sağlık karnesi talep ettikleri tarihte prim ve gecikme zammı borcu olmaması şartları aranır.

Hastanın yararlandığı sağlık yardımları:

- Muayene ettirilmesi gerekli kontrollerin yapılması
- Teşhis ve tedavi için gerekirse sağlık tesislerine yatırılması
- Tedavi süresince ilaç ve iyileştirme vasıtalarının sağlanması

Sağlık yardımlarının süresi, hastalık halinde yapılacak sağlık yardımları hastalığın sona ermesine kadar sürer. Hastalık sigortası yardımları sigortalının sigortalılık vasfını kaybettiği tarihten itibaren 90 gün içinde meydana gelen hastalıklar tedavi edilir.

#### 2.2.4.2 Malullük sigortası

Sağlanan yardım malullük aylığı bağlanmasıdır. Bu kanunun uygulanması için çalışma gücünün en az 2/3 ünü kaybetmiş olması gerekmektedir. Bunun yetkili sağlık kuruluşları tarafından belirlenmesi gerekmektedir.

Malullük aylığından yararlanma şartları:

- Çalışma gücünün 2/3 ünü kaybetmek
- En az 5 tam yıl sigorta primi ödemiş olmak
- Yazılı istekte bulunmak ve yazılı istekte bulunduğu tarih itibari ile prim ve diğer borçlardan dolayı borcunun bulunmaması

Fiili sigortalılığı devam ederken bir iş kazası veya meslek hastalığı sonucu çalışma gücünün en az 2/3 ünü kaybedenlerden en az 5 tam yıl prim ödeme şartı aranmaz.

Malullük aylığının hesaplanması, malullük aylığı %65 oranında bağlanır. Eğer başkasının bakımına muhtaç ise bu oran %75 e çıkarılır.

#### 2.2.4.3 Yaşlılık sigortası

Sağlanan yardımlar yaşlılık aylığı bağlanması ve toptan ödeme yapılmasıdır.



Yaşlılık aylığından yararlanma şartları

- Yazılı talepte bulunması ve talepte bulunduğu tarihte bütün borcunu ödemiş olması
- Kadın 58 ve erkek 60 yaşını doldurmuş olması ve 25 tam yıl sigorta primi ödemiş olması veya kadın 60 erkek ise 62 yaşını dolduran ve en az 15 tam yıl prim ödeyen sigortalılara yaşlılık aylığı bağlanır.

Yaşlılık aylığı sigortalının aylık bağlanması için kurumda yazılı istekte bulunduğu tarihi takip eden aybaşından başlar.

#### 2.2.4.4 Ölüm sigortası

Sağlanan yardımlar şunlardır:

- Eşe çocuklara ana ve babaya aylık bağlanması
- Eşe çocuklara ana ve babaya toptan ödeme yapılması
- Ölen sigortalı için cenaze masrafı verilmesi

Ölüm sigortasından yararlanma koşulları:

- Ölüm tarihinde en az 5 tam yıl sigorta primi ödemiş olması
- Malullük veya yaşlılık aylığı almakta iken yahut yazılı olarak istekte bulunup, malullük veya yaşlılık aylığı bağlanmasına hak kazandıktan sonra ölen
- Bağlanmış bulunan malullük veya yaşlılık aylıkları kesilmiş olan sigortalılardan ölen.
- En az 5 tam yıl sigorta primi ödemiş olanlardan toptan ödeme talebinde bulunmakla beraber, toptan ödeme yapılmadan ölen,  
Sigortalının hak sahiplerine, yazılı istekleri üzerine aylık bağlanır

#### 2.2.5 Bağ-kur Sigortalılığının Sona Ermesi

- Zorunlu Bağ-Kur sigortalılığı aşağıda belirtilen şartlarda sona erer;
  - Gelir vergisi mükellefiyetinden dolayı Bağ-Kur'a sigortalı olanların mükellefiyetlerini gerektiren faaliyetlerine son verdikleri,
  - Gelir vergisinden muaf olanlar esnaf ve sanatkâr sicilinden ve kanunla kurulu meslek kuruluşlarından üyelik kayıtlarının birlikte veya bu kayıtlardan birisinin silindiği,
  - Türkiye ile sosyal güvenlik sözleşmesi mevcut yabancı ülkelerde sigortalı olarak çalışmaya başlayanların, çalışmaya başladıkları,
  - Şirketlerle ilgisi kalmayanların çalışmalarına son verdikleri veya ilgilerinin kesildiği,
  - İflasına karar verilmiş olan tasfiye halindeki özel işletmeler ile şirket ortaklarının, özel işletmenin veya şirketin mahkemece tasfiyesine karar verildiği,
  - Muhtar sigortalıların muhtarlık görevlerinin sona erdiği tarihten itibaren,
  - 2108 sayılı Kanuna göre 1479 sayılı kanun kapsamına giren köy ve mahalle muhtarlarından, kendi nam ve hesabına bağımsız çalışmasından

dolayı gelir vergisi mükellefiyetleri bulunanlar hariç aynı zamanda hizmet akdi ile çalışanların çalışmaya başladığı,

- Gelir vergisi mükellefiyeti bulunmayan veya gelir vergisinden muaf olan, ancak esnaf ve sanatkâr sicili veya kanunla kurulu meslek kuruluşlarındaki kayıtlara istinaden Bağ-Kur sigortalısı olanlardan bu sigortalılıklarının devamı sırasında, hizmet akdi ile çalışanların çalışmaya başladığı tarihten bir gün önce sona erer.

Sigortalılığı sona erenler sigortalılıklarının sona erdiği tarihten itibaren 3 ay içinde Kuruma başvurarak kayıtlarını sildirmek zorundadır.

Kendi nam ve hesabına bağımsız çalışmasını sona erdiren sigortalılar, Kurumca sigortalılık tespit belgelerini ilgili kuruluşlara tanzim ve tasdik ettirdikten sonra bağlı buldukları Bağ-Kur İl Müdürlüklerine elden verirler veya PTT kanalıyla gönderilir

➤ İsteğe bağlı sigortalılık aşağıda belirtilen şartlarda sona erer:

- Terk talebinin kurum kayıtlarına intikal ettiği tarih itibariyle
- Sosyal Sigortalar Kurumuna tabi işte çalışmaya başlayanların çalışmaya başladıkları tarihten bir gün önce,
- T.C. Emekli Sandığına tabi işte çalışmaya başlayanların emekli keseneklerinin kesilmeye başladığı tarihten bir gün önce,
- Sigortalının toplam borcunu üç aylık prim ve ceza tutarından fazla olması halinde sigortalının daha önce ödediği primlerin tam olarak karşılandığı ayın sonu itibariyle, sigortalık sona erer.

## 2.3 Emekli Sandığı

Kamu kesiminde çalışan memurlarla askeri personelin emekliliklerinde ve maluliyetlerinde kendilerinin, ölümleri halinde ise dul ve yetimlerinin sosyal güvenliklerini sağlamak amacıyla kurulan sosyal güvenlik kuruluşudur.

### 2.3.1 Emekli Sandığına Kabul Koşulları

Emekli Sandığının kapsamına girebilmek için kanun bazı koşullar aramıştır. Bunlar,

- Türk vatandaşı olmak,
- 18 yaşını bitirmiş bulunmak,
- Belli yerlerde ve belli işlerde çalışıyor olmaktır ( Başbakanlığa bağlı kuruluşlar, Bakanlıklar, TBMM, Cumhurbaşkanlığı, Sayıştay, Anayasa Mahkemesi Başkanlığı, Danıştay Başkanlığı, Yargıtay Başkanlığı, Üniversiteler, Türkiye Radyo-Televizyon Kurumu, T.C.Merkez Bankası)

### 2.3.2 Emekli Sandığına Kayıt

Sandık kapsamındaki bir kurumda, zorunlu iştirakçi olarak göreve başlayanların nüfus cüzdanlarının bir örneği ile atama belgeleri, TC. Emekli Sandığı Genel Müdürlüğüne gönderilir. Genel Müdürlük memuru tescilini yapar ve kendisini bir sicil numarası vererek dosya açar. Tüm belgeler bu dosyada toplanır. Emeklilikle ilgili işlemler bu numarayla dosyadaki öteki belge ve bilgilere göre yapılır.

### 2.3.3 Emekli Sandığı İştirakçilerine Sağlanan Yardımlar

#### ➤ Sağlık Yardımı

Sağlık yardımından tüm iştirakçiler değil, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu kapsamına girenler yararlanır.

Sağlık yardımlarından yararlanacak iştirakçilerle bunların aile bireylerine tedavi sırasında kullanılmak üzere birer sağlık karnesi verilir. Kurumlar, ilaç ve gerekleri kendi bünyelerinde sağlayamıyorsa, bunu anlaşmalı eczaneler kanalıyla sağlarlar. Bedelin %20'si hastadan alınacak %80'nini de fatura karşılığı kurumlar ödeyecektir.

Sağlık yardımları şöyledir:

- Tedavi ve Yol Giderleri
- Kaplıca Ve İçmece Tedavisi
- Kan ve Kan Ürünleri Bedelleri
- Diş Hastalıkları Tedavisi
- Doğum Yardımı
- Göz Tedavisi
- İşitme Cihazı
- Çeşitli Protezler
- Taş Kırdırma Tedavileri
- Nükleer Tetkik
- Diyaliz Tedavileri ve Organ Nakilleri

#### ➤ Aile yardımı

Evde bulunan devlet memurlarına aile yardımı ödeneği verilir. Bu yardım memurun çalışmayan eşi ve çocukları için öngörülmüştür. Memurun ikiden fazla çocuğu varsa, yardım sadece iki çocuk için verilir.

Eşlerden birine iş sözleşmesi veya toplu sözleşme gereğince çocukları için aile yardımı yapılıyorsa ve bu daha yüksekse, memur eşe ayrıca aile yardımı verilmez. Düşükse sadece aradaki fark ödenir. Bu yardım dul memurların çocuklarına da yapılır.

19 yaşını dolduran çocuklar, aile yardımı alamaz. Erkek çocuk yüksek öğrenim yapıyorsa, kız çocuk evlenmemişse, 25 yaşına kadar yardım almaya devam ederler. Çalışamayacak derecede malul çocuklar ise, bu durumları sürdürükçe yardım alır. Kendileri hesabına ticaret yapan veya gerçek ve tüzel kişiler yanında menfaat karşılığı çalışan çocuklara (Öğrenim yapanların tatildeki çalışmaları hariç) ve burslu veya devletçe okutulan çocuklara aile yardımı ödeneği verilmez.

### ➤ **Ölüm yardımı**

Devlet memurlarına, yakınlarından birinin ölümü halinde kendisine, kendisinin ölümü halinde de yakınlarına ölüm yardımı ödeneği verilir.

Memurun, memur olmayan eşi ile kendisi için aile yardımı ödenen çocuğunun ölümü halinde, aylığının bir aylık tutarı kendisine ölüm yardımı ödeneği olarak verilir.

Memurun ölümü halinde, sağlığında belirtmiş olduğu kimseye, belirlememişse eşine ve çocuklarına, bunlar yoksa ana ve babasına, bunlar da yoksa kardeşlerine, son aylığının iki aylığı tutarında ölüm yardımı ödeneği verilir. Ölüm yardımı hiçbir vergi ve kesintiye tabi tutulmaksızın ve ödeme emri aranmaksızın çalıştığı kurumun saymanınca derhal ödenir. Cenaze giderleri ölüm olayının meydana geldiği yerde, ölünün gömülmesi ile ilgili olarak yapılan giderleri kapsar. Cenaze töreni ile ilgili çelenk, taşıt gibi harcamaları kapsamaz.

### ➤ **Emekli aylığı**

Emeklilik aylığı, T.C.Emekli Sandığı tarafından, kapsamına girenlere sağlanır. 5434 sayılı kanunda 4 tür emeklilik düzenlenmiştir. İstek üzerine emeklilik, resen emeklilik, yaş haddinden ve malülen emeklilik. Asıl olan istek üzerine emekliye ayrılmasıdır. Ancak, kanunda bazı nedenler resen emekliliğe, belli yaşı doldurma ya da yaş haddi nedeniyle emekliliğe yol açabilmektedir.

#### Emeklilik Türleri

- İstek üzerine Emeklilik
- Resen(zorunlu) Emeklilik
- Yaş Haddinden Emeklilik
- Malülen Emeklilik

## 2.4 İşkur



İstihdamın korunmasına, geliştirilmesine, yaygınlaştırılmasına ve işsizliğin önlenmesi faaliyetlerine yardımcı olmak ve işsizlik sigortası hizmetlerini yürütmek üzere Türkiye İş Kurumu kurulmuştur.

Türkiye İş Kurumunun görevleri şunlardır:

- Ulusal istihdam politikasının oluşturulmasına ve istihdamın korunmasına, geliştirilmesine ve işsizliğin önlenmesi faaliyetlerine yardımcı olmak, işsizlik sigortası işlemlerini yürütmek.
- İşgücü piyasası verilerini, yerel ve ulusal bazda derlemek, analiz etmek, yorumlamak ve yayınlamak, İşgücü Piyasası Bilgi Danışma Kurulunu

- oluşturmak ve Kurul çalışmalarını koordine etmek, iş gücü arz ve talebinin belirlenmesine yönelik iş gücü ihtiyaç analizlerini yapmak, yaptırmak.
- İş ve meslek analizleri yapmak, yaptırmak, iş ve meslek danışmanlığı hizmetleri vermek, verdimmek, işgücünün istihdam edilebilirliğini artırmaya yönelik iş gücü yetiştirme, mesleki eğitim ve işgücü uyum programları geliştirmek ve uygulamak, istihdamdaki iş gücüne eğitim seminerleri düzenlemek.
  - İşçi isteme ve iş aramanın düzene bağlanmasına ilişkin çalışmalar yapmak, iş gücünün yurt içinde ve yurt dışında uygun oldukları işlere yerleştirilmelerine ve çeşitli işler için uygun iş gücü bulunmasına ve yurt dışı hizmet akitlerinin yapılmasına aracılık etmek, istihdamında güçlük çekilen iş gücü ile iş yerlerinin yasal olarak çalıştırmak zorunda oldukları iş gücünün istihdamlarına katkıda bulunmak, özel istihdam bürolarına ilişkin Kuruma verilen görevleri yerine getirmek, işverenlerin yurt dışında kendi iş ve faaliyetlerinde çalıştıracağı işçileri temin etmesi ile tarım işlerinde ücretli iş ve işçi bulma aracılığına izin verilmesi ve kaldırılmasına ilişkin işlemleri yapmak.
  - Gerektiğinde Kurum faaliyet alanı ile ilgili ihalelere katılmak suretiyle, yurt içinde veya uluslararası düzeyde kurum ve kuruluşlara eğitim ve danışmanlık hizmeti vermek.
  - Avrupa Birliği ve uluslararası kuruluşların iş gücü, istihdam ve çalışma hayatına ilişkin olarak aldıkları kararları izlemek, Türkiye Cumhuriyeti Hükümeti'nin taraf olduğu Kurumun görev alanına giren ikili ve çok taraflı anlaşma, sözleşme ve tavsiye kararlarını uygulamak.

### 2.4.1 İşe Yerleştirme Hizmetleri

İş arayanların Kurumun ünitelerine kayıt yaptırabilmeleri için aşağıdaki şartlar aranmaktadır.

- 14 yaşını doldurmuş olmak,
- Kayıt esnasında fiili askerlik görevinde bulunmamak.
- Türk vatandaşı olmak, (çalışma izni almış olan 25.09.1981 tarihli ve 2527 sayılı Kanuna tabi Türk soylu yabancılar hariç)
- Ayrıca, kayıt için:
- Nüfus cüzdanı, ehliyet veya pasaport gibi geçerli belgelerden biri istenir.
- Kişilerin mesleklerinin tespitinde beyan esas alınır. Beyanların gerçek dışı olmasından Kuruma hiçbir sorumluluk yüklenemez.

Özürlüler için;

- “Sağlık Kurulu Raporu” aslı veya onaylı örneği,

Eski Hükümlüler için:

- Cumhuriyet Savcılığından alınmış “Eski Hükümlü Belgesi” veya Cumhuriyet Savcılıklarınca tasdik edilen “Tahliye Edilen Eski Hükümlüye Ait Durum Bildirme Formu”. aslı veya onaylı örneği,

Terörden Etkilenenler için:

- Terörden etkilendiğine dair “Durum Belgesi” ve “İş İstek Formu” nun aslı veya onaylı örneğini,
- Kayıt olacağı, Kurumumuz İl/Şube Müdürlüğüne ibraz etmeleri gerekir.

## 2.5 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu

Her bir kurum ve kanunun değişik kriter ve normlara göre hesaplayıp-verdiği hizmetlerde de eşitlik ve standart geliyor. Mesela, SSK’lı olan birisi hastalık-kaza geçirir ve sakat kalırsa en az 1800 günü (beş yılı) yoksa kendisine malütlük aylığı verilmez ama memur olursa en az 3600 gün (10 tam yıl) yoksa malül sayılmaz. İşte bunun gibi kurumlar arası uygulama farklılıkları da yeni kanunla ortadan kaldırılacaktır.

Kanunla birlikte,

- Memur, esnaf, işçi, bankacı, çiftçi, amele ayrı sosyal güvenlik kanunlarına tabi olmayacak aralarındaki farklılık ve ayrımlar giderilecek
- Memurun, işçinin, esnafın eş ve çocuklarına yapılan ayırım ortadan kalkacak, dul ve yetim aylığı alacaksa hepsi alacak, alamayacaksa hiç biri alamayacak
- Çalışanlar arasında gidilecek hastane, sağlık tesisi, ilaç alınacak eczane ayrımı kaldırılacak herkes eşit şartlarla, eşit miktarda sağlık hizmeti ve yardımı alacak
- Bir ilde Bağ-Kur için, SSK için T.C. Emekli Sandığı için ayrı bina, ayrı makam aracı, ayrı yakıt ve kira gideri olmayacak
- Hizmet almak için Müdürlüklere gitmek devri bitecek, hizmet yerleri mahallelere kadar giderek vatandaşa ayağında hizmet verecek
- Bilgisayar sistemi ağı ile sağlık kartı, vizite kâğıdı devri bitecek sadece vatandaşlık numaranızı söyleyerek, muayene olacak ve ilaçlarınızı alacaksınız
- İstirahat aldığınızda, istirahat parası almak için müdürlüklere gitmeyeceksiniz, mahallenizde bulunan en yakın bankaya istirahat paranız gönderilecek

### 2.5.1 Kurumsal Yapı

5502 sayılı Kanun Resmi Gazetede yayımlandığı andan itibaren, Sosyal Sigortalar Kurumu Başkanlığı, Bağ-Kur Genel Müdürlüğü, T.C. Emekli Sandığı Genel Müdürlüğü ortadan kaldırılıp hepsinin birden işini görececek olan, Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı kurulmuş olacak.

Bundan böyle her ilde,

- SSK Sigorta İl Müdürlüğü
- Bağ-Kur İl Müdürlüğü
- Özel Banka ve Borsa Sandıkları,
- T.C. Emekli Sandığı Bölge Müdürlüğü,

Kalmayacak ve üç müdürlük ve müdür yerine bir tane Sosyal Güvenlik İl Müdürü olacak

Sosyal Güvenlik Kurumu, 3-5 yıllık bir geçiş dönemi sonunda ilçelere kadar yayılan küçük ve ileri teknoloji destekli Sosyal Güvenlik Merkezleri aracılığıyla vatandaşlarımıza hizmet sunacaktır.

Kurumun prim tahsilâtında etkinlik sağlanması amacı ile, prim ve prime ilişkin davaların prim tahsilâtından sorumlu Sosyal Sigortalar Genel Müdürlüğü tarafından yürütülmesi benimsenmiştir. Yeni sosyal güvenlik sisteminde sigorta işlemleri T.C. Vatandaşlık Numarası esas alınarak yürütülecek, sigortalılara ayrıca sigorta sicil numarası verilmeyecektir.

## 2.5.2 Genel Sağlık Sigortası

Bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten önce çalışmaya başlayıp bu tarihten sonra aylık talebinde bulunanlardan, sigortalılık hallerinden birden fazlasına tâbi olanlara yaşlılık aylığına hak kazanma şartlarından hangisinin uygulanacağı, en son sigortalı sayıldığı tarihten geriye doğru son 7 yıllık fiilî hizmet süresi içinde en fazla hizmetin geçtiği sigortalılık hâli, hizmet sürelerinin eşit olması halinde ise son sigortalılık durumu esas alınarak belirlenir.

Böylece yeni durumda,

- Eski SSK'lıların adı 4/a'ya göre çalışanlar,
- Eski Bağ-Kurluların adı 4/b'ye göre çalışanlar,
- Eski Emekli Sandığı mensuplarının adı 4/c'ye göre çalışanlar,

olup kimin ne zaman ve hangi şartlarla emekli olacağı eskiden olduğu gibi son 7 yıllık (2520 günlük) çalışmalarında en çok hangi çeşide göre çalıştığına bakılarak karar verilecektir.

Ayrıca, Emeklilik zamanının belli edilmesinde, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu; sadece 01.01.2008 günü sonrasında ilk defa işe girecekleri etkilemektedir. 31.12.2007 ve daha önce işe girmiş olanlar eski 4447 ve 4759 sayılı Kanunlara tabidirler.

Sağlık hizmeti, kamu ve özel sağlık hizmeti sunucularından satın almak suretiyle sağlanacaktır. Sağlık sigortasından yararlanacak kişiler aile hekimi veya bunun yerine belirlenecek birinci basamak hizmet sunucularından başlayacak, hastane ve Üniversite Hastanesine doğru yükselen bir sevk zincirine uyarak sağlık hizmetini alacaklardır. Sevk zincirine uyulması halinde kişilerin istediği kamu veya özel hekim ve sağlık tesislerini seçme hakkı getirilmiştir.

Genel Sağlık Sigortasında (GSS) prime esas kazancın % 12,5'i oranında prim alınacaktır. GSS'de belirlenecek minimum yaşam düzeyinin altında kalan yoksul vatandaşların sağlık sigortası primleri devlet tarafından karşılanacaktır. Devlet ayrıca %3 oranında genel sağlık sigortası primlerine katkıda bulunacaktır.



### 2.5.3 Sosyal Sigortalar

Tasarıyla birlikte kamu ya da özel sektörde, bir işverene bağlı ya da serbest olarak çalışıp çalışmadığına bakılmaksızın Türkiye’de çalışan bütün vatandaşların eşit haklara ve yükümlülüklerle sahip olacağı tek bir emeklilik sistemi kurulmuştur. Mevcut sigortalılarımızın emekliliği hak etme koşullarında, prim gün sayısı, emeklilik yaşı ve sigortalılık sürelerinde hiçbir değişiklik olmayacaktır. Emekli aylığına esas alınacak matrahın hesaplanması, emekli aylığı artış endeksi gibi konularda getirilen değişikliklerden ise, mevcut sigortalılarımız yeni sistemde geçirdikleri süreye göre etkileneceklerdir.

Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten itibaren emeklilik yaşı mevcut uygulamada olduğu gibi kadınlar için 58, erkekler için ise 60 yaştır. Emeklilik yaşları 2035 yılına kadar değişmemektedir. 2036 yılından itibaren emekli olmak isteyenler için emeklilik yaşlarında hayatta kalma beklentisindeki artışa paralel olarak kademeli bir artış gerçekleşecek en son 65 yaşta sabitlenecektir. 2048 yılında emekli olacak kadın ve erkek 65 yaşında emekli olabilecektir.

Emekli olmak için 9000 gün prim ödenmesi gerekmektedir. Ancak bu kapsamdaki sigortalılardan 9000 gün prim şartını yerine getiremeyenler yaşlılık aylığı için gerekli olan minimum yaş hadlerine 3 yaş daha eklenmek ve 5400 gün prim ödemek suretiyle de yaşlılık aylığına hak kazanabileceklerdir. Hizmet akdiyle çalışanlar için, istihdam ilişkilerinin sürekli çalışmayı garanti etmemesi, kısmi çalışma gibi durumlar dikkate alınarak, Kanunun yürürlük tarihinden sonra hizmet akdine bağlı olarak ilk defa sigortalı olacaklar için prim gün sayısının 7100 gün olması, sonraki her yıl ilk defa işe girenler için bu süreye 100 gün eklenmek suretiyle, 20 yıllık bir kademeli geçiş ile 9000 gün prim koşuluna ulaşılması öngörülmektedir.

Yeni emeklilik sisteminde tüm sigortalıların sosyal yardım niteliğindeki bazı ödemeler hariç olmak üzere bütün ücret ve aylık, zam ve tazminatları prime esas kazanca tabi olacaktır. Hizmet akdiyle çalışanlar ile kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlar için prime esas asgari kazanç brüt asgari ücret tutarında, prim tavanı ise brüt asgari ücretin 6,5 katı tutarında olacaktır.

Sigortalılara aylık veya gelir bağlanırken, tüm çalışma sürelerindeki prime esas kazançları dikkate alınacaktır. Yeni sistemde geçen süreler için aylık veya gelirler hesaplanırken, sigortalının reform sonrası dönemdeki geçmiş prime esas kazançları, enflasyon ve prime esas kazançlardaki değişim oranının yarısından oluşan karma bir endeks oranı ile güncellenecektir.

Evli olmayan kız çocuklarına, yaş sınırı olmaksızın, sigortalı olarak çalışmamaları veya kendi çalışmalarından dolayı gelir veya aylık almamaları koşuluyla, erkek çocuklara ise 18 yaşına, orta öğrenim yapmaları halinde 20 yaşına, yüksek öğrenim yapmaları durumunda 25 yaşına kadar ölüm aylığı bağlanacaktır.

Kadın sigortalılara ve sigortalı erkeğin sigortalı olmayan karısının doğum yapması halinde 6 ay süreyle, brüt asgari ücretin üçte biri miktarında emzirme ödeneği verilecektir.

---

İş kazası ve meslek hastalığı ya da ölüm sigortasından aylık almakta olan eş ve çocuklardan evlenenlere ise bir defa olmak üzere ölüm aylığı veya ölüm gelirlerinin bir yıllık tutarında evlenme ödeneği, ölen sigortalıların ailelerine ise brüt asgari ücretin üç katı tutarında cenaze yardımı verilecektir.

## UYGULAMA FAALİYETİ

Sosyal güvenlik ve işsizlik sigortası ile ilgili afişler hazırlayınız. Hazırladığınız afişleri arkadaşlarınızla paylaşınız.

İşlem Basamakları	Öneriler
➤ Sosyal güvenlik haklarını kullanmak	<ul style="list-style-type: none"><li>➤ Hangi sosyal güvenlik kurumuna bağlı olduğunu öğreniniz</li><li>➤ Sosyal güvenlik haklarını sosyal güvenlik kurumlarının sitesinden öğreniniz.</li><li>➤ SSK kurumunu araştırınız.</li><li>➤ Emekli sandığı kurumunu araştırınız.</li><li>➤ BAĞ-KUR'u araştırınız.</li></ul>
➤ İşsizlik sigortasını kullanmak	<ul style="list-style-type: none"><li>➤ Kaç gün prim yatırılması gerekir.</li><li>➤ Size yakın İşkur bürosundan işsizlik sigortası hakkında bilgi alınız.</li><li>➤ Hangi hallerde işsizlik sigortasından yararlanamayacağınızı İŞKUR'un sitesinden veya modülden öğreniniz.</li></ul>

## ÖLÇME VE DEĞERLENDİRME

Aşağıdaki soruları dikkatlice okuyarak doğru seçeneği işaretleyiniz.

### A- OBJEKTİF TESTLER

- Aşağıdakilerden hangisi kamusal sigortalardan **değildir**?  
A) SSK  
B) BAĞ-KUR  
C) Emekli Sandığı  
D) Can Sigorta
- İşsizlik sigortasından yararlanmak için hangi kuruma başvurulur?  
A) SSK  
B) İş kur  
C) Emekli sandığı  
D) BAĞ-KUR
- iş kazasına uğrarsanız aşağıdakilerden hangisi **yapılmaz**?  
A) Sağlık yardımı  
B) Tedavi masrafları  
C) Geçici iş göremezliğinde günlük ödenek verilir  
D) Yıllık izin verilir.
- Aşağıdakilerden hangisi sigortalının geçindirmekle yükümlü olduğu kimselerden **değildir**?  
A) Eşi  
B) Kız çocukları  
C) 26 yaşını doldurmuş erkek çocukları  
D) 18 yaşını doldurmuş malul bulunan erkek çocukları
- Sigortalının geçindirmekle yükümlü olduğu kimselerin tedavileri için sigortalının kaç günlük hastalık sigortası primi ödemiş olması gerekir?  
A) 100  
B) 120  
C) 130  
D) 140
- Bir işçi için muayene ve tedavi için gerekli belgeler hangileridir?  
I. Vizite kâğıdı      II. Sağlık karnesi      III. Nüfus Cüzdanı  
A) Yalnız I  
B) Yalnız II  
C) II- I  
D) I- II- III

7. SSK'ya bağlı çalışan bir erkek kaç yaşında ve kaç gün prim ödeyerek emekli olur?  
A) 60 yaş ve 7000 gün prim ödeyerek  
B) 58 yaş ve 8000 gün prim ödeyerek  
C) 60 yaş ve 8000 gün prim ödeyerek  
D) 58 yaş ve 7000 gün prim ödeyerek
8. 600 gün prim demiş olan bir işçi kaç gün işsizlik deneği alır?  
A) 300 gün  
B) 240 gün  
C) 180 gün  
D) 120 gün
9. Aşağıdakilerden hangisi işsizlik deneği alabilir?  
A) Hizmet aktinin süresi bitenler  
B) 90 gün prim deyenler  
C) Hizmet akitlerini kendi iradeleri ile fes edenler  
D) Askerlik görevi nedeni ile hizmet akitleri feshedilenler
10. BAĞ-KUR sigortalısı sayılmak için aşağıdaki şartlardan hangisinin gerçekleştirmek gerekir?  
A) Bir devlet dairesinde çalışmak  
B) Kendi nam ve hesabına bağımsız çalışmak  
C) Bir işverenin yanında çalışmak  
D) Işveren vekili olarak çalışmak
11. Emekli sandığına bağlı emeklilik türlerinden **değildir**?  
A) Resen emeklilik  
B) Yaş haddinden emeklilik  
C) Malulen emeklilik  
D) Hizmet primlerinin 7000 gün olması ile

## DEĞERLENDİRME

Cevaplarınızı cevap anahtarıyla karşılaştırınız. Yanlış cevap verdiğiniz ya da cevap verirken tereddüt ettiğiniz sorularla ilgili konuları faaliyete geri dönerek tekrarlayınız. Cevaplarınızın tümü doğru ise ‘‘Uygulamalı Test’’e geçiniz.

## B- UYGULAMALI TEST

**Öğrenme faaliyeti ile kazandığımız beceriyi aşağıdaki kriterlere göre değerlendiriniz.**

**Soru 1: SSK'daki sigorta kolları nelerdir?**

Gözlenecek Beceriler	Evet	Hayır
İş kazaları ile Meslek hastalıkları		
Hastalık		
Analık		
Malullük		
Yaşlılık		
Ölüm		
İşsizlik		

**Soru 2: İş kura başvurabilmek için gerekli şartlar nelerdir?**

Gözlenecek Beceriler	Evet	Hayır
14 yaşını doldurmuş olmak,		
Kayıt esnasında fiili askerlik görevinde bulunmamak.		
Türk vatandaşı olmak, (çalışma izni almış olan 25.09.1981 tarihli ve 2527 sayılı Kanuna tabi Türk soylu yabancılar hariç)		

## DEĞERLENDİRME

Cevaplarınızı cevap anahtarıyla karşılaştırınız. Yanlış cevap verdiğiniz ya da cevap verirken tereddüt ettiğiniz sorularla ilgili konuları faaliyete geri dönerek tekrarlayınız. Cevaplarınızın tümü doğru ise “Modül Değerlendirme”ye geçiniz.

# MODÜL DEĞERLENDİRME

## A- OBJEKTİF TESTLER

1. Bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişi aşağıdakilerden hangisidir?  
A) İşçi  
B) İşveren  
C) Stajyer  
D) Çırac
2. 6'ncı yılını dolduran bir işçiye kaç günlük yıllık ücretli izin verilir?  
A) 14  
B) 18  
C) 20  
D) 26
3. Haftalık en çok çalışma süresi kaç saattir?  
A) 7,5  
B) 45  
C) 42  
D) 48
4. Aşağıdakilerden hangisi iş sözleşmesinden doğan işverenin borçlarından **değildir**?  
A) eşit davranma borcu  
B) iş görme borcu  
C) koruma borcu  
D) araç verme borcu
5. Bir kişinin işçi sayılabilmesi için hangi şartları yerine getirmesi gerekir?  
A) Bir sözleşme yapmış olması  
B) Bir işte çalışıyor olması  
C) Ücret alması  
D) Hepsi
6. Bir işçiye her bir saat fazla çalışma için ödenecek ücret oranı yüzde kaçtır ?  
A) % 50  
B) % 100  
C) % 20  
D) % 40
7. Devlet memurlarının sosyal güvenlik kurumu aşağıdakilerden hangisidir?  
A) SSK  
B) BAĞ-KUR  
C) Emekli Sandığı  
D) Özel Sigorta

8. SSK'da iş kazası ile meslek hastalıkları sigortası dışında kalan bütün hastalık hallerinde hangi sigorta kullanılır?
- A) Hastalık Sigortası  
B) Can Sigortası  
C) Hayat sigortası  
D) Analık sigortası
9. Analık sigortasından kimler **yararlanamaz**?
- A) Sigortalı bayanlar  
B) 100 günlük pirim ödemiş sigortalının eşi  
C) 90 günlük primi ödemiş sigortalı bayanlar  
D) Sigortalının eşi
10. SSK'ya bağlı çalışan bir bayan kaç yaşında ve kaç gün prim ödeyerek emekli olur?
- A) 60 yaş ve 8000 gün prim ödeyerek  
B) 58 yaş ve 8000 gün prim ödeyerek  
C) 60 yaş ve 7000 gün prim ödeyerek  
D) 58 yaş ve 7000 gün prim ödeyerek
11. BAĞ-KUR'da kaç basamak vardır?
- A) 13  
B) 8  
C) 24  
D) 16

## DEĞERLENDİRME

Yaptığınız değerlendirme sonucunda eksikleriniz varsa öğrenme faaliyetlerini tekrarlayınız.



## B. UYGULAMALI TEST

Modül ile kazandığınız yeterliği aşağıdaki kriterlere göre değerlendiriniz.

Gözlenecek Beceriler	Evet	Hayır
1. İşçi sayılmak için gereken şartları yerin getirebilir misiniz?		
2. İşçi ile stajyer arasındaki farkları sayabilir misiniz?		
3. İşveren ile taşeron arasındaki farkları sayabilir misiniz?		
4. İş sözleşmesi yapabilir misiniz?		
5. Tatil ve yıllık ücretli izinlerinizi hesaplayabilir misiniz?		
6. Grev ve lokavt şartlarını biliyor musunuz?		
7. Sosyal güvenlik haklarınızı kullanabilir misiniz?		
8. İşsizlik sigortasını alabilir misiniz?		

## DEĞERLENDİRME

Yapılan değerlendirme sonunda hayır cevaplarınızı bir daha gözden geçiriniz. Kendinizi yeterli görmüyorsanız modülü tekrar ediniz.

# CEVAP ANAHTARI

## ÖĞRENME FAALİYETİ 2'İN CEVAP ANAHTARI

Sorular	Cevaplar
1.	C
2.	B
3.	B
4.	A
5.	C
6.	C
7.	A
8.	B
9.	D
10.	A
11.	D

## ÖĞRENME FAALİYETİ 1'İN CEVAP ANAHTARI

Sorular	Cevaplar
1.	C
2.	B
3.	D
4.	C
5.	B
6.	D
7.	A
8.	D
9.	B
10.	D
11.	A
12.	D
13.	C
14.	B

## MODÜL DEĞERLENDİRMENİN CEVAP ANAHTARI

Sorular	Cevaplar
1.	A
2.	C
3.	B
4.	B
5.	D
6.	A
7.	C
8.	A
9.	B
10.	D
11.	C

## ÖNERİLEN KAYNAKLAR

- 5510 sayılı sosyal sigortalar ve genel sağlık sigortası kanunu
- 31/05/2006 tarihli 5510 sayılı sosyal sigortalar ve genel sağlık sigortası kanunu
- 16/5/2006 tarihli 5502 sayılı Sosyal Güvenlik Kurumu Kanunu
- 22/05/2003 tarihli 4857 sayılı İş Kanunu Ve Gerekeçesi
- 05/05/1983 tarihli, 2821 sayılı Sendikalar Kanunu
- 05/05/1983 tarihli, 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev Ve Lokavt Kanunu
- 02/06/1971 tarihli, 1479 sayılı Esnaf ve sanatkârlar ve diğer bağımsız çalışanlar sosyal sigortalar kurumu kanunu
- 17/07/1964 kabul tarihli 506 sayılı Sosyal sigortalar kanunu
- 08/06/1949 tarihli 5434 sayılı Türkiye Cumhuriyeti emekli sandığı kanunu
- [www.bağkur.gov.tr](http://www.bağkur.gov.tr)
- [www.calisma.gov.tr](http://www.calisma.gov.tr)
- [www.emekli.gov.tr](http://www.emekli.gov.tr)
- [www.ssk.gov.tr](http://www.ssk.gov.tr)
- [www.tisk.org.tr](http://www.tisk.org.tr)

## KAYNAKÇA

- Akçamak, İsmail, **T.C. Emekli Sandığı Kanunu**, Ank. 1998
- Altan, Ö. Zühtü, Nüvit Gerek, Nüket Saracel, Ufuk Aydın, Dilek Baybora ve Nuray G.Karac, **İş Ve Sosyal Güvenlik Hukuku**, Anadolu Üniversitesi yayını, Eskişehir,2003
- Battal, Ahmet, **Hukuk ders kitabı**, Ankara, 2000
- GÜZEL Ali,OKUR, Ali Rıza, “**Sosyal Güvenlik Hukuku**”, Beta Basım Yayın Dağıtıcılık, Ankara,1999
- Koç, Muzaffer, **Sosyal Güvenliğin Kökeni**, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Müfettişi, www.isguc.org
- Okur, Zeki, **iş hukukunda işçinin düşüncesi açıklama özgürlüğü**, [www.kamu-is.org.tr](http://www.kamu-is.org.tr), Dicle üniversitesi hukuk fakültesi
- **MEGEP, Sosyal Güvenlik 1 Modülü**, Ankara, 2006
- **MEGEP, Sosyal Güvenlik 2 Modülü**, Ankara, 2006
- **MEGEP, İş Hukuku Modülü, İstanbul**, 2006
- **MEGEP, İş-Kur, Çalışma Ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İşlemleri,Ankara,2006**
- Tunçomağ, Kenan, Sosyal Sigortalar ,İstanbul, 1990
- Yazgan, Gültekin, hukuk, Ankara, 2000
- [www.ekodialog.com](http://www.ekodialog.com) ,31/03/2011,11:00
- [www.iskanunu.com](http://www.iskanunu.com),31/03/2011,11:00
- [www.odevsitesi.com](http://www.odevsitesi.com),31/03/2011,11:01