

KİTAP 1 – İŞ HUKUKU

Ş 1 İŞ HUKUKUNA İLİŞKİN GENEL BİLGİLER

İŞ HUKUKUNUN TANIMI

Bir hizmet sözleşmesine dayanarak ücret geliri karşılığı, bir başkası adına ve ona bağlı olarak işçi statüsü altında çalışanlar ile bunları çalıştıran işverenler arasındaki iş ilişkilerini düzenleyen uyulması zorunlu kurallar bütünüdür.

İŞ HUKUKUNUN KONULARI

Bireysel (Ferdî) İş İlişkileri: İş ilişkisinin kurulması, düzenlenmesi, tarafların bu sözleşmeden doğan hak ve yükümlülükleri, iş ilişkisinin son bulması ve sonuçları, iş yaşamının denetlenmesi vb. konuları inceler. Temel kanunu 4857 sayılı İş Kanunu'dur.

Toplu (Kollektif) İş İlişkileri: Büyük işletmelerde işçi, işveren tarafından topluluklar şeklinde temsil edildiği (sendika) iş yerlerinde uygulanır. Sendika kurma, sendikaya üyelik, toplu sözleşme, sendikanın feshedilmesi, sendikal haklar, Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Hukuku (Hakem kurulları, arabuluculuk, teşmil, uzlaştırma gibi konuları kapsar. Temel Kanunu, 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'dur.

İŞ HUKUKUNUN TEMEL İLKELERİ

İşçinin Korunması İlkesi

İşçi zayıftır, işveren güçlüdür. İşçinin işverene karşı ekonomik açıdan güçsüzlüğü ve bağımlılığı, onun işveren tarafından tabiri caizse ezilmesine ve haklarının dikkate edilmesine sebep olabilir. Buna fırsat vermemek için, ekonomik ve sosyal açıdan güçsüz işçinin çeşitli yönlerden işverene ve hatta bazen 3. kişilere karşı korunması gerekir. Bu korumaya çalışma ve dinlenme süreleri ile ücrete ilişkin hükümler örnek gösterilebilir.

İşçi Lehine Yorum İlkesi

İşçinin iş ilişkisindeki yukarıda anlattığımız zayıf konumu nedeniyle işçinin kollanması gerekir. İş hukukuna ait herhangi bir kuralın anlamında tereddüt yaşanması halinde, işçi lehine yorum yapılmasını gerektirir. Yargıtay bir kararında "Delillerin hüküm vermeye yeterli olmadığı ya da kesinlik göstermediği durumlarda işçinin korunması ve işçi lehine yorum ilkelerinden hareket edilmelidir. Ancak bir konu işçinin aleyhine de olsa yasada netlikle düzenlenmişse, işçi lehine yorum yoluyla yasayı hiçe saymak mümkün değildir, yasal çözüme itibar edilir. İşçi lehine yorumu engelleyecek bir başka husus ise toplum (kamu) yararidir. Eğer bir kuralın yorumunda toplum yararıyla işçinin yararı (korunması) çakışırsa, toplum yararına öncelik verilir".



d) Uluslararası Kaynaklar

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün Sözleşme ve Tavsiye niteliğindeki kararları, çok taraflı anlaşmalar olan Avrupa Birliği ve Avrupa Konseyi'nin sözleşmeleri ile ikili sözleşmeler uluslararası kaynaklardır.

2. İş Hukukunun Özel Kaynakları

İş Sözleşmesi:

İşçi ve işveren arasında yapılan iki taraflı sözleşmedir. Kanunun emredici hükümlerine aykırı olamaz.

Toplu İş Sözleşmeleri:

İşçi sendikası ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren arasında yapılan sözleşmedir. T.İ.S tarafların karşılıklı hak ve borçlarını, sözleşmenin uygulanmasını, denetimini, uyuşmazlıkların çözümü için başvurulacak yolları düzenleyen hükümleri içerir.

İşyeri İç Yönetmelikleri:

4857 sayılı iş kanunumuzda hüküm yoktur. Toplu iş sözleşmelerinde ve hizmet aktilerinde açık bırakılmış konularda eksiklikler işyeri iç yönetmelikleri ile doldurulmaktadır. Toplu iş sözleşmesinin eki, uzantısı niteliğindedirler. İşveren tarafından hazırlanı ve uygulanabilmesi için Bölge Çalışma Müdürlüğü'nce onaylanması gerekir. İşyerinde görülebilir bir yere asılmalıdır.

Çalışma Koşulu Haline Gelen İşyeri Uygulamaları:

Bir işyerinde düzenli olarak aynı biçimde tekrar edilen fiili davranışlarla doğarak hukuki nitelik kazanır. Örneğin; ölüm, doğum, bayram ikramiyeleri ya da giyim ve yakacak yardımları verilmesi.

Bu uygulamaların bağlayıcı olabilmesi için:

- ↳ Genel olması ve tüm işçileri kapsaması
- ↳ Süreklilik arz etmesi yani tekrarlanması ve aynı koşullarla verilmesi gerekir.

Yukarıdaki koşullar varsa iş sözleşmesinin hükmü haline gelir. Bu uygulamalar üzerinde ancak taraflar anlaşarak değişiklik yaparlar.



§ 2 İŞ SÖZLEŞMESİ

İŞ SÖZLEŞMESİNİN TANIMI VE UNSURLARI

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

- Bu tanımdan da anlaşılacağı üzere iş sözleşmesinin 3 unsuru vardır.
- İş unsuru
- Ücret unsuru (Gönüllü çalışmada ya da zorla çalıştırmada ücret olmadığı için iş sözleşmesi oluşmaz. Ücret içermeyen sözleşme iş sözleşmesi niteliği taşımaz.)
- Bağımlılık unsuru (Bu unsurlar ışığında İş sözleşmesi iki tarafa borç yükler ve çalışma-çalıştırma ilişkisinde süreklilik olduğu görülür. Konusu insan emeği olduğu için de insan unsuru ön plana çıkar. İş sözleşmesini diğer sözleşmelerden ayıran en önemli unsurdur.)

İŞ SÖZLEŞMESİNİN ÇEŞİTLERİ

a) Sürekli ve Süreksiz İş Sözleşmeleri

Nitelikleri açısından en çok 30 işgünü devam eden işler "süreksiz iş", bundan fazla süren işler "sürekli işler" dir. Bir sınıfın boya badana işi ve ufak tefek tamiratlar süreksiz işlerdir. Süreksiz işlerin her zaman yapılabilirliği onları mevsimlik işlerden ayırır.

Süreksiz işlerde kural olarak Borçlar Kanunu hükümleri uygulanır.

b) Belirli ve Belirsiz Süreli Hizmet Akitleri

Taraflarca 10 gün, 1 yıl, 3 yıl gibi bir sürenin kararlaştırıldığı ya da "bostandan karpuzların toplanması için yapılan sözleşmede" olduğu gibi durumdan sürenin ne zaman sona ereceği anlaşılabiliriyorsa belirli süreli iş sözleşmesi söz konusu olur. Başlangıcı belirli ancak bitimi belirli olmayan akitlere ise belirsiz süreli iş sözleşmesi denir.

BK.'ya göre belirli süreli hizmet akitleri, sükût (susma) halinde uzar. Önceki hizmet akdi bir yıl ya da daha uzun süre ile yapılmış ise en çok 1 yıl, 3 ay 6 ay gibi az süre için yapılmış ise bu süreler kadar uzar.



2. Ücretin İmtiyazlı Alacak Olması

İşverenin konkordato (iflas anlaşması) ilan etmesi, işveren için aciz vesikası alınması, iflası veya iflasın ertelenmesi nedenleri ile işverenin ödeme güçlüğüne düştüğü hallerde geçerli olmak üzere, işçilerin iş ilişkisinden kaynaklanan son üç aylık ödenmeyen ücret alacaklarını karşılamak amacıyla İşsizlik Sigortası Fonu kapsamında ayrı bir ücret garanti fonu oluşturulacaktır.

Bu madde kapsamında yapılacak ödemelerde işçinin, işverenin ödeme güçlüğüne düşmesinden önceki son bir yıl içinde aynı işyerinde çalışmış olması koşulu esas alınarak temel ücret üzerinden ödeme yapılır.

Ücret Garanti Fonu, işverenlerce işsizlik sigortası primi olarak yapılan ödemelerin yıllık toplamının yüzde biri olacaktır.

İşverenin iflası durumunda, iflasın açılmasından önceki 1 yıl içinde ve iflas nedeniyle tahakkuk etmiş olan işçilerin ihbar ve kıdem tazminatları alacakların ödenmesinde birinci sırada ve önceliklidir. Haciz durumunda ise icra takibi, icra kararından önceki işçilere ait 3 aylık ücret alacakları ödendikten sonra kalan kısım üzerinde hüküm ifade eder.

Not: İşçinin çalıştığı iş yerinde bir haftadan fazla süre ile işin durmasını gerektirecek zorlayıcı sebeplerin ortaya çıkması veya işçiyi iş yerinde bir haftadan fazla süre ile çalışmaktan alıkoyan zorlayıcı bir sebebin ortaya çıkması halinde işçiye çalışmadığı bekleme süresi içinde 1 haftaya kadar her gün "yarım ücret " ödenecektir.

ÜCRET KESİNTİSİ

İşveren toplu sözleşme veya iş sözleşmelerinde gösterilmiş olan sebepler dışında işçiye ücret kesme cezası veremez.

İşçi ücretlerinden yapılacak kesintiler, bir ayda 2 gündelikten veya parça başına ya da yapılan iş miktarına göre verilen ücretlerde işçinin 2 günlük kazancından fazla olmayacaktır.

Bu paralar işçinin eğitim ve sosyal hizmetleri için harcanmak üzere Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının hesabına bir bankaya 1 ay içinde yatırılmalıdır. Her işveren işyerinde bu paraların ayrı bir hesabını tutmaya mecburdur. Birikmiş bulunan ceza paralarının nerelere ve ne kadar verileceği bakanın başkanlık edeceği ve işçi temsilcilerinin de katılacağı bir kurul tarafından karara bağlanır. Bu kurulun kimlerden teşekkül edeceği, nasıl ve hangi esaslara göre çalışacağı çıkarılacak bir yönetmelikte gösterilir.

İşveren tarafından yıl içinde verilmiş bulunan diğer ücretli ve ücretsiz izinler veya dinlenme ve hastalık izinleri yıllık izne mahsup edilemez.

İşçi iznini kullanmak istediği tarihten en az bir ay önce yazılı olarak bildirecektir. İzin kurulu veya işveren bu taleple bağlı değildir, iş durumu da dikkate alınır. Aynı tarihe rastlayan izin isteklerinde, kıdemli olanlara öncelik tanınacaktır.

İşveren veya işveren vekili, işyerinde, Nisan ayı başı ile Ekim ayı sonu arasındaki süre içinde işçilerin tümünü veya bir kısmını kapsayan toplu izin uygulaması yapabilir. İşveren izinleri gösteren izin kayıt belgesi tutmalıdır.

Yıllık İzin Ücreti

İşveren, yıllık ücretli iznini kullanan işçiye, yıllık izin dönemine ilişkin ücretini ilgili işçinin iznine başlamasından önce peşin olarak ödemek veya avans olarak vermek zorundadır. Çıplak ücret esas alınır.

Günlük, haftalık veya aylık olarak belirli bir ücrete dayanmayıp da akort, komisyon ücreti, kâra katılma ve yüzde usulü ücret gibi belirli olmayan süre ve tutar üzerinden ücret alan işçinin izin süresi için verilecek ücret, son bir yıllık süre içinde kazandığı ücretin fiili olarak çalıştığı günlere bölünmesi suretiyle bulunacak ortalama üzerinden hesaplanır.

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

Yıllık ücretli iznini kullanan işçinin bu süre içinde ücretli ya da ücretsiz olarak çalışması yasaktır. Aksi halde işveren tarafından kendisine daha önce ödenen izin ücreti geri alınabilecektir. Yıllık ücretli izin süresine rastlayan hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil ücretleri ayrıca ödenecektir.

4. Mazeret İzni

4857 sayılı İş Kanunu tarafından, işçinin yaşamış olduğu olağanüstü bir durumundan dolayı verilmiş olan ücretli izne mazeret izni denmektedir. Yıllık izin dışında kullanılan mazeret izni işçilerin kamu kurumlarında yer alan idari izinle karıştırılmamalıdır. İşçilerin, yasada ya da iş sözleşmelerinde yer almayan gerekçelerle aldıkları ücretli izinler idari izinlerdir. İdari izinler sadece kamu kurumlarında geçerli olsa da, işverenin işçiye gönüllü olarak verdiği ücretli izinlerde idari izin olarak tanımlanır.

Yukarıda bahsettiğimiz ve eskiden beri var olan İş Kanunu'nun 74. maddesinde yer alan doğum öncesi ve sonrası ücretli analık izni süreleri, analık izninin sona ermesinden sonra kadın işçiye tanınan 6 aya kadar ücretsiz izin hakkı ve yine çocuk bir yaşına gelen kadar günlük 1.5 saatlik süt iznine ilişkin düzenleme maddedeki yerini aynen korumuştur.

Aşağıda anlatacağımız maddelerle hem yarı zamanlı çalışma izni hem evlat edinenlere de izin düzenlemeleri ve hem de "baba"ya da ücretsiz izin konusu düzenlendi gibi yarım gün çalışma konusu da düzenleme haline getirilmiştir.

a) Ücretsiz izin hakkı ile ilgili yapılan değişiklikler ve kadın işçiye tanınan yarım zamanlı çalışma hakkı

Yapılan değişiklikle, hali hazırda kanunda yer alan bu haklara ilaveten, doğum sonrası analık izninin bitiminden itibaren kadın işçiye talebi halinde;

- ✓ Birinci doğum için 60 gün;
- ✓ İkinci doğum için 120 gün;
- ✓ Üçüncü ve daha fazla doğum için 180 gün süre

boyunca kanuni haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin hakkı tanınmıştır.

Çoğul doğum hâlinde bu süreler otuzar gün ekleneceği ve ayrıca çocuğun engelli doğması hâlinde bu sürenin üç yüz altmış gün olarak uygulanacağı da özel olarak düzenlenmiştir. Bu süreler zarfında süt izni hükümlerinin uygulanmayacağı da açıkça belirtilmiştir. Üstelik bu düzenlemeler sadece İş Kanunu'na tabi işçiler için değil kanunun kapsamında olmayan işçiler için de uygulanır.

b) Kadın işçinin ücretsiz izin kullanmak istemesi halinde aşağıdaki şartların gerçekleşmiş olması gerekir:

- ✓ Analık izninin bitiminden itibaren 30 gün içerisinde İş Kur'a müracaat etmesi
- ✓ Doğumdan önce adına 600 gün süre ile İşsizlik Sigortası primi bildirilmiş olması
- ✓ Fiilen haftalık çalışma süresinin yarısı kadar çalışması

Bu durumda İşsizlik Fonundan kadın işçiye yarım çalışma ödeneği ödeneceği ödenecektir. Yarım çalışma ödeneğinin süresi, haftalık yasal çalışma süresinin yarısı (22,5 saat) kadar; günlük tutarı ise günlük asgari ücretin brüt tutarı olacak şekilde belirlenmiştir.

İşveren tarafından geçerli bir sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli olmadığı mahkemece tespit edilerek feshin geçersizliğine karar verildiğinde, işveren, işçiyi bir ay içinde işe başlatmak zorundadır.

İşçinin başvurusuna rağmen, işveren işçiyi işe başlatmazsa, işçiye en az dört ay en çok 8 aylık ücreti tutarında tazminat ödemekle yükümlüdür, (Tazminatın miktarını mahkeme belirler.)

İşçinin mahkeme kararının kesinleşmesine kadar çalıştırılmadığı süre için de en çok dört aya kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer hakları da kendisine ödenir.

İşçinin işe başlatılması halinde, peşin olarak ödenen bildirim süresine ait ücret ile kıdem tazminatı ödenecek miktardan indirilecektir, işe başlatılmayan işçiye bildirim süresi verilmemiş veya bildirim süresine ait ücret peşin ödenmemişse, bu süreler için ücret tutarı ayrıca ödenecektir.

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

Usulsüz Süreli Fesih:

Bildirim şartlarına uyulmaksızın yapılan fesihtir. İş sözleşmesini fesheden işçi veya işveren bildirim sürelerine uymaz ise karşı tarafa bildirim süreleri tutarında ücreti ihbar tazminatı olarak ödeyecektir. (İhbar tazminatının hesaplanmasında, giydirilmiş ücret esas alınır.)

İşveren, iş sözleşmesi feshedilen işçinin eskisi gibi, işyerine bağlı olmayacağı, işyerine zarar verebileceği, çalışma ortamını olumsuz yönde etkileyebileceği düşüncelerine dayanarak işçinin bildirim süresine ait ücretini peşin vermek suretiyle iş sözleşmesini hemen sona erdirebilir. (Bu hak sadece işverene aittir.)

Kötü Niyetli Süreli Fesih:

İK'ya göre, feshin geçerli bir sebebe dayanması, sözleşmenin feshinde uygulanacak usul, fesih bildirimine itiraz ile geçersiz sebeple yapılan feshin sonuçlarını düzenleyen maddelerin (İK. m.18, m.19, m.20 ve m.21'in) uygulama alanı dışında kalan işçilerin iş sözleşmesinin fesih hakkının kötüye kullanılarak sona erdirildiği durumlarda işçiye bildirim süresine ait ücretin 3 katı tutarında kötüniyet tazminatı ödenecektir. (İşçinin işveren hakkında bir şikâyetle bulunması veya işveren aleyhinde dava açması ya da şahitlik yaptığı için iş sözleşmesinin sona erdirilmesi gibi haller.)

- h) İş Kanunda herhangi bir düzenlemesi olmamakla birlikte 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu 70/3 gereğince, kanun dışı lokavt yapılması hâlinde işçiler iş sözleşmelerini haklı nedenle feshedebilir. Bu durumda kanun dışı greve katılan işçiye kıdem tazminatı ödenmez.
- İ) Belirli süreli iş sözleşmelerinin sürenin bitimi ile son bulması işçiye kıdem tazminatına hak kazandıran bir sona erme şekli değildir. Çünkü iş sözleşmesinin bu şekilde sona ermesi, 1475 sayılı İK 'da kıdem tazminatına hak kazandıran bir sona erme şekli olarak düzenlenmemiştir.

Diğer Bir Koşul İse Belirli Bir Süre Çalışmış Olmak:

İşçinin, kıdem tazminatına hak kazanabilmesi için, işyerinde en az bir yıl çalışmış olması gereklidir. Basın İş Kanununa göre ise 5 yıl tecrübe şartı aranmaktadır.

Bu bir yıllık sürenin hesabında, fiili çalışma süresi değil, takvim yılı dikkate alınmaktadır, işçinin aynı işverenin aynı ya da değişik işyerlerinde geçirdiği süreler bir bütün olarak değerlendirilmektedir.

İşyerini devralan işveren, işçinin hizmet süresinin esas alındığı haklarda, işçinin devreden işveren yanında işe başladığı tarihe göre işlem yapmakla yükümlü bulunmaktadır.

İşyerinin devri veya el değiştirmesi halinde, işlemiş kıdemden her iki işveren de sorumludur. Ancak, işyerini devreden işverenler işçiyi çalıştırdıkları süreler ve ücret düzeyi üzerinden sorumludurlar.

12.07.1975 den önce devir işlemi gerçekleşmiş ise ve devir sözleşmesinde aksine hüküm yoksa işlemiş kıdem tazminatlarından yeni işveren sorumludur.

Aynı ya da değişik kamu kuruluşlarında geçen hizmet sürelerinin birleştirilmesi yoluyla SSGSSK'ya göre yaşlılık veya malullük aylığına ya da toptan ödemeye hak kazanan işçiye, bu kamu kuruluşlarında geçirdiği hizmet sürelerinin toplamı üzerinden son kamu kuruluşu işverenince kıdem tazminatı ödenecektir.

Kıdem süresinin hesaplanmasında, mevsimlik işçilerde çalışan işçilerin mevsim içinde çalışmış ya da çalışmış gibi sayılan süreler toplanarak kıdem süreleri belirlenecektir.

Kısmi süreli çalışan işçiler için de, takvim yılının esas alınması uygun olacaktır. Sonuçta bu kişiler full-time çalışan kişilerle kıyaslandığında elde ettikleri ücret geliri daha düşüktür. Bu sebeple, alacakları kıdem tazminatı miktarı da düşük olacaktır.

Çalışma hayatında yer alırken askere giden erkek işçiler için Sosyal Sigortalar Kanununda askerde geçirdikleri süreyi borçlanabilmelerine imkân tanıyan bir düzenleme bulunmaktadır. Ancak, erkek işçilerin askerde geçirdikleri süre kıdemlerinden sayılmaz.

b) İşçi Sendikasının Yetkisi

Sendikalar Ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Madde 41: *“Kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin en az yüzde birinin üyesi bulunması şartıyla işçi sendikası, toplu iş sözleşmesinin kapsamına girecek işyerinde başvuru tarihinde çalışan işçilerin yarıdan fazlasının, işletmede ise yüzde kırkının kendi üyesi bulunması hâlinde bu işyeri veya işletme için toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkilidir.”*

Bu madde gereğince bir Toplu İş Sözleşmesi yapmak isteyen işçi sendikasının yetkili olabilmesi için iki temel koşulu gerçekleştirmiş olması gerekir. Bunlar; tüm ülke çapında aynı işkolundaki işçilerin %1'inin üyesi olma ve Toplu İş Sözleşmesi yapılacak işletmedeki işçilerin yarıdan fazlasının üyesi olma şartlarıdır.

Bu yarıdan fazlası olma şartı, işletme toplu iş sözleşmelerinde %40'ı olma şartı olarak düzenlenmiştir. İşletme toplu iş sözleşmeleri için işyerleri bir bütün olarak dikkate alınır ve yüzde kırk çoğunluk buna göre hesaplanır. Eğer işletmede birden çok sendikanın yüzde kırk veya fazla üyesinin olması durumunda başvuru tarihinde en çok üyeye sahip sendika toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkilidir.

Bir işkolunda çalışan işçilerin yüzde birinin tespitinde Bakanlıkça her yıl ocak ve temmuz aylarında yayımlanan istatistikler esas alınır. Bu istatistiklerde her bir işkolundaki toplam işçi sayısı ile işkollarındaki sendikaların üye sayıları yer alır. Yayımlanan istatistik, toplu iş sözleşmesi ve diğer işlemler için yeni istatistik yayımlanıncaya kadar geçerlidir. Yetki belgesi almak üzere başvuran veya yetki belgesi alan işçi sendikasının yetkisini daha sonra yayımlanacak istatistikler etkilemez. Bakanlık, yetkili sendikanın belirlenmesinde ve istatistiklerin düzenlenmesinde kendisine gönderilen üyelik ve üyelikten çekilme bildirimleri ile Sosyal Güvenlik Kurumuna yapılan işçi bildirimlerini esas alır.

c) Yetki İtirazı:

Yayımdan itibaren on beş gün içinde itiraz edilmeyen istatistik kesinleşir. İstatistiğin gerçeğe uymadığı gerekçesiyle bu süre içinde Ankara İş Mahkemesine başvurulabilir. Mahkeme bu itirazı on beş gün içinde sonuçlandırır. Mahkemece verilen karar, ilgililerce veya Bakanlıkça temyiz edilebilir. Yargıtay temyiz talebini on beş gün içinde kesin olarak karara bağlar.

1. Genel Kurul ve Görevleri

Genel Kurulun Oluşumu

Genel Kurul, Bakanın veya görevlendireceği bir yetkilinin başkanlığında;

a) Sayıştay Başkanlığı, Millî Savunma Bakanlığı, İçişleri Bakanlığı, Hazine ve Maliye Bakanlığı, Sağlık Bakanlığı, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı, Ticaret Bakanlığı, Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, Yurtdışı Türkler ve Akraba Topluluklar Başkanlığı ile öğretim üyeleri arasından Yükseköğretim Kurulu tarafından görevlendirilecek birer temsilciden,

b) İş ve/veya sosyal güvenlik hukuku alanında Bakan tarafından belirlenecek iki öğretim üyesinden,

c) Başkan, genel müdürler, Strateji Geliştirme Başkanı, Rehberlik ve Teftiş Başkanı ile Aktüerya ve Fon Yönetimi Daire Başkanından,

ç) En fazla üyeye sahip ilk üç işveren sendikası konfederasyonları tarafından üye işveren sendikalarına bağlı işyerlerinde çalışan toplam işçi sayısı ile orantılı olarak belirlenen 9 temsilciden,

d) En fazla üyeye sahip ilk üç işçi sendikası konfederasyonları tarafından üye sayılarına orantılı olarak belirlenen 9 temsilciden,

e) En fazla üyeye sahip ilk üç kamu görevlileri sendikası konfederasyonları tarafından üye sayılarına orantılı olarak belirlenen 9 temsilciden,

f) Tarımda kendi nam ve hesabına çalışanların üye olduğu kanunla kurulu kamu kurumu niteliğindeki en üst meslek kuruluşlarından en fazla üyeye sahip ilk üç kuruluş tarafından üye sayılarına orantılı olarak belirlenen 9 temsilciden, tarım dışında kendi nam ve hesabına çalışanların üye olduğu kanunla kurulu kamu kurumu niteliğindeki en üst meslek kuruluşlarından en fazla üyeye sahip ilk üç kuruluş tarafından üye sayılarına orantılı olarak belirlenen 9 temsilciden,

g) Kurumdan aylık veya gelir almakta olanların üye olduğu en fazla üyeye sahip ilk üç kuruluş tarafından üye sayılarına orantılı olarak belirlenen 9 temsilciden, ğ) (ç), (d), (e) ve

(f) bentleri dışında kalan ve kamu kurumu niteliğindeki en üst meslek kuruluşları tarafından görevlendirilecek birer temsilciden, oluşur.



8. İşveren - İşveren vekili – Alt İşveren

İşveren:

5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu 4. Maddesinin birinci fıkrasının (a) ve (c) bentlerine göre sigortalı sayılan kişileri çalıştıran;

- Gerçek Kişiler
- Tüzel Kişiler (Dernek, vakıf gibi özel hukuk tüzel kişisi veya Belediye, üniversite gibi kamu hukuku tüzel kişisi)
- Tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlar (Bakanlıklar gibi kamu kurumları veya adi şirketler gibi özel hukuk kuruluşları)

işveren olarak tanımlanmaktadır.

Eski kanunda sigortalı çalıştıran sadece gerçek ve tüzel kişiler işveren sayılırken 5510 sayılı kanunda bu tanım daha da genişletilerek tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlar da dahil edilmiştir. Örneğin Ceza İnfaz Kurumları ile Tutukevleri; bünyesinde oluşturulan tesis ve atölyelerde çalıştırılan ve iş kazası ve meslek hastalığı ile analık sigortası kapsamında olan hükümlü ve tutukluların işverenidir.

İşveren sayılmada en önemli unsur, sigortalı çalıştırmaktır. Bu bağlamda kendine ait bir işyeri olsa da yanında çalışan kimse yoksa bu kişi işveren değildir.

İşveren Vekili:

İşveren Vekili işveren adına ve hesabına, işin veya görülen hizmetin bütününün yönetim görevini yapan kimsedir. İşveren vekili olmak işveren adına ve hesabına işin yürütümünde yalnızca işverenin temsilcisi olmayı değil, bu temsil kapsamında işvereni borç ve alacak altına sokmayı, sigortalılara emir, talimat vermeyi, kararları hayata geçirmeyi de büyük ölçüde kapsamaktadır.

İşin veya görülen hizmetin bütününün yönetimi işveren vekilinin görevidir. Genel müdür, fabrika müdürü gibi unvanlara sahip olan kişiler işveren vekili sayılırken, insan kaynakları müdürü, muhasebe müdürü gibi belirli bir departmandan sorumlu olan kişiler işveren vekili sayılmamaktadır.

Alt İşveren

Bir işverenden, işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin bir işte veya bir işin bölüm veya eklentilerinde, iş alan ve bu iş için görevlendirdiği sigortalıları çalıştıran üçüncü kişiye alt işveren denir. Asıl işveren, 5510 sayılı Kanunun işverene yüklediği yükümlülüklerden dolayı alt işveren ile birlikte sorumludur.



- Hak sahibi eş ve çocuklardan artan hisse bulunması halinde her türlü kazanç ve irattan elde etmiş olduğu gelirinin asgari ücretin net tutarından daha az olması ve diğer çocuklarından hak kazanılan gelir ve aylıklar hariç olmak üzere gelir ve/veya aylık bağlanmamış olması şartıyla ana ve babaya toplam % 25'i oranında; ana ve babanın 65 yaşın üstünde olması halinde ise artan hisseye bakılmaksızın yukarıdaki şartlarla toplam % 25'i oranında aylık bağlanır.
- Ancak, hak sahibi çocuklardan 18 yaşını, lise ve dengi öğrenim görmesi halinde 20 yaşını, yükseköğrenim yapması halinde 25 yaşını doldurmamış olanların, bu Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında sigortalı sayılmaları, bunlara aylık bağlanmasına engel oluşturmaz.

Hak sahiplerine bağlanacak aylıkların toplamı sigortalıya ait aylığın tutarını geçemez. Bu sınırın aşılmaması için gerekirse hak sahiplerinin aylıklarından orantılı olarak indirimler yapılır.

Hak Sahiplerinin Aylıklarının Başlangıcı, Kesilmesi

Başlangıcı: Ölüm sigortasından sigortalının hak sahiplerine bağlanacak aylıklar;

- Sigortalının ölüm tarihini,
- Hak sahibi olma niteliğinin ölüm tarihinden sonra kazanılması halinde, bu niteliğin kazanıldığı tarihi takip eden ay başından itibaren başlatılır.

Kesilmesi: Hak sahiplerine bağlanan aylıklar 34 üncü maddede belirtilen şartların ortadan kalktığı tarihi takip eden ödeme dönemi başından itibaren kesilir.

b) Toptan Ödeme ve İhya

4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a) ve (b) bentleri kapsamındaki sigortalılar ile bu Kanuna göre ilk defa aynı maddenin birinci fıkrasının (c) bendi kapsamında sigortalı olanlardan ölen sigortalıların hak sahiplerine ölüm aylığı bağlanamaması durumunda, ölüm tarihi esas alınarak kaydıyla hak sahiplerine paylan oranında ve toptan ödeme şeklinde verilir.

GENEL SAĞLIK SİGORTASINDAN SAĞLANAN HİZMETLERİN KAPSAMI

1. Sağlık Hizmetleri

İnsan sağlığına zarar veren çeşitli faktörlerin yok edilmesi ve toplumun bu faktörlerin tesirinden korunması, hastaların tedavi edilmesi, beden ve ruhi kabiliyet ve melekeleri azalmış olanların işe alıştırılması için yapılan tıbbi faaliyetlerdir." Bu tanımın yanı sıra, SSGSSK'nın 3. maddesinde de sağlık hizmeti tanımlanmıştır. Bu tanıma göre, "genel sağlık sigortalısı ve bakmakla yükümlü olduğu kişilere finansmanı sağlanacak tıbbi ürün ve hizmetlere sağlık hizmeti" denir.

Sağlık Hizmetlerinin Temel Amacı,

- Kişilerin hasta olmamalarını sağlamak, yani onları **hastalıklardan korumak**,
- Her türlü korumaya rağmen hastalananların **tedavisini yapmak** ve
- Sakatların başkalarına bağımlı olmadan, kendi kendilerine yeter biçimde yaşamalarını sağlamak, yani rehabilite etmektir.

Genel Sağlık Sigortasından Sağlanan Başlıca Hizmetler,

- Sağlık hizmetleri,
- Yol gideri, gündelik ve refakatçi giderleri
- Yurt dışında tedavidir.

Kurumca Finansmanı Sağlanan Sağlık Hizmetleri

- a) Kişilerin hastalanmalarına bakılmaksızın **kişiye yönelik koruyucu sağlık hizmetleri** ile insan sağlığına zararlı madde bağımlılığını önlemeye yönelik koruyucu sağlık hizmetleri.
- b) **Kişilerin hastalanmaları halinde ayakta veya yatarak; hekim tarafından yapılacak muayene**, hekimin göreceği lüzum üzerine teşhis için gereken klinik muayeneler, laboratuvar tetkik ve tahlilleri ile diğer tanı yöntemleri, konulan teşhise dayalı olarak yapılacak tıbbî müdahale ve tedaviler, hasta takibi ve rehabilitasyon hizmetleri, organ, doku ve kök hücre nakline ve hücre tedavilerine yönelik sağlık hizmetleri, acil sağlık hizmetleri, ilgili kanunları gereğince sağlık meslek mensubu sayılanların hekimlerin kararı üzerine yapacakları tıbbî bakım ve tedaviler.

Meslek sendikaları, yalnızca belirli bir zanaat veya mesleğe ait nitelikleri olan işçileri üyeliğe kabul eden işçi sendikalarıdır. Meslek sendikalarının yatay bir örgütlenme şeklidir. İşkolu sendikaları, meslek ve vasıf ayırımında bulunmadan bir işkolundaki tüm işçileri bir araya getirmektedir.

Genel sendika, işçilerin mesleklerini ve çalıştıkları sanayi kollarını dikkate almaksızın örgütlenen sendika modelidir.

İşyeri (işletme) sendikaları; örgütlenme ve faaliyet alanının bir işverene ait işyeri veya işletme ile sınırlı kaldığı örgütlenme modelidir.

2. Üst Örgütlenme Modelleri

Üst sendikal örgütler kapsama alanlarına göre sendika birlikleri, federasyonlar ve konfederasyonlar olmak üzere üçe ayrılmaktadır.

Sendika Birlikleri; Belirli bir bölgede ya da şehirde farklı işkollarındaki sendikaların biraraya gelerek kurdukları üst örgütlerdir.

Federasyon; Bölgesel ya da ulusal düzeyde aynı meslekte ya da aynı işkolunda faaliyet gösteren sendikaların biraraya gelmesiyle kurulan üst örgütlerdir.

Konfederasyon: En üst sendikal örgütlenme modelidir. Farklı işkollarında faaliyet gösteren sendikaların biraraya gelmesiyle kurulurlar. Birçok ülkede konfederasyonlar, hükümetle, siyasi partilerle ve işveren örgütleriyle olan ilişkileri yürütmekte; yasaların hazırlanmasında ve uyuşmazlıkların çözümlenmesinde aktif bir rol oynamaktadırlar

3. Uluslararası Sendikal Örgütlenme Modelleri

Uluslar arası sendikal örgütlenme ya dünya çapında ya da bölgesel düzeyde faaliyet gösteren sendikal örgütlenme şeklinde kendisini göstermektedir.

Dünya çapında faaliyet gösteren ve ulusal üst sendikal örgütleri üye olarak kabul eden uluslararası sendikal örgütler Uluslararası Hür İşçi Sendikaları Konfederasyonu, Dünya İş Konfederasyonu ve Dünya Sendikalar Federasyonu'dur. Bölgesel düzeyde faaliyet gösteren uluslararası sendikal örgütler, belirli bir bölgedeki sendikaların ortak çıkarlarını temsil etmek veya özel sorunlarına bir bölgedeki uluslararası bir organın dikkatini çekmek, bir ideolojiyi yaymak gibi amaçlarla oluşturulmaktadır.

§ 5 GRUP OLGUSU

A) GENEL OLARAK

Gruplar ve bireyler iletişim olgusuyla bir örgüte bağlanırlar. En basit biçimde grup, "Ortak bir amaç için bir araya gelmiş insan topluluğu" olarak tanımlanabilir. Grup olgusunun özellikleri;

Grubu oluşturan kişiler ya da varlıklar isteyerek ve planlayarak istekleri doğrultusunda bir araya gelerek bir topluluk oluştururlar.

Grubu oluşturan bireylerin gerçekleştirmek istedikleri ortak bir amaçları vardır. Bu topluluğu meydana getiren kişiler birbirlerini tanırlar ve birbirlerinden beklentilerini bilirler.

Grubu oluşturan kişiler ya da varlıklar arasında bir iletişim, ilişki ya da bilgi alışverişi vardır diyebiliriz.

Bu kişiler uzun bir zaman dilimi içinde bir arada olurlar ve etkileşime girerler.

Grubu oluşturan kişiler birbirleri ile çok fazla etkileşime girdiklerinden dolayı birbirleri ile sürekli bilgi transferi yaparlar ve bu da kişilerin birbirlerinden bir şeyler öğrenmelerini sağlar.

Grup içinde kişiler iş bölümü yaparak ve yardımlaşarak çalışırlar böylece ortak bir amaca sahip olan bu kişiler amaçlarını daha hızlı ve kolay bir şekilde gerçekleştirebilirler.

Bir kaynakta bu özelliklerin hiç değilse bir bölümünün işletme içi gruplarda bulunma gereği şöyle özetlenmektedir.

Amaç birliği: Bir grupta amaç birliğinin sağlanması ve bu amaçlar üzerinde tüm üyelerin anlaşmış bulunması için her şeyden önce işletmede güdülen ana amaçların alt amaçlara bölünmesi ve daha sonra grup içinde her üyenin bu alt amaçların gerçekleşmesi için çaba harcaması gerekir.

Üyelerin katkısı: Grup üyelerinin amaçlarının gerçekleşmesine katkısı ve grup bağımsızlığı ve dayanışmasının sağlanması, iki koşulun yerine getirilmesine bağlıdır;

