



# Yıllık Ücretli İzin Haricinde İşçilere Kullandırılacak Ücretli İzinler

**Bu makalede, esas itibariyle İş Kanununda “Yıllık Ücretli İzinler” haricinde düzenlenen ücretli izinler üzerinde değerlendirmeler yapılmıştır.**

## Yıllık Ücretli İzin Haricinde İşçilere Kullandırılacak Ücretli İzinler

**Halil MEMİŞ**

### I- GİRİŞ:

İş mevzuatımızda, özellikle 4857 sayılı İş Kanununun yürürlüğe girmesinden sonra, işçilerin hakları sağlam esaslara bağlanmış ve güvence altına alınmıştır.

Anayasamızın dinlenme hakkını düzenleyen hükümlerinden yola çıkacak olursak, dinlenmek tüm çalışanların anayasal hakkıdır.

İşçilerin çalışmaları karşılığında kullanmaları gereken izin süreleri esas itibariyle, 4857 sayılı İş Kanununun 53 ve devamı maddelerinde düzenlenmiştir.

Bizim bu incelememizde üzerinde duracağımız konular, esas itibariyle İş Kanununda “Yıllık Ücretli İzinler” haricinde düzenlenen ücretli izinlerdir. Ancak, öncelikle yıllık ücretli izin hakkı üzerinde kısaca durmakta fayda mülhaza edilmiştir.

### II- YILLIK ÜCRETLİ İZİN HAKKI:

4857 sayılı İş Kanununun 53. maddesine göre; “işyerinde işe başladığı günden itibaren, deneme süresi de içinde olmak üzere, en az bir yıl çalışmış olan işçilere yıllık ücretli izin verilir.

Yıllık ücretli izin hakkından vazgeçilemez.

Niteliklerinden ötürü bir yıldan az süren mevsimlik veya kampanya işlerinde çalışanlara bu Kanunun yıllık ücretli izinlere ilişkin hükümleri uygulanmaz.

### **İşçilere verilecek yıllık ücretli izin süresi, hizmet süresi;**

**a)** Bir yıldan beş yıla kadar (beş yıl dahil) olanlara ondört günden,

**b)** Beş yıldan fazla onbeş yıldan az olanlara yirmi günden,

**c)** Onbeş yıl (dahil) ve daha fazla olanlara yirmialtı günden,

Az olamaz.

Ancak onsekiz ve daha küçük yaştaki işçilerle elli ve daha yukarı yaştaki işçilere verilecek yıllık ücretli izin süresi yirmi günden az olamaz.

Yıllık izin süreleri iş sözleşmeleri ve toplu iş sözleşmeleri ile artırılabilir.”

Yıllık ücretli izinler konusu çok detaylı ve kendine has hususiyetleri olan bir konudur. Bu nedenle ayrı bir inceleme konusu yapılmalıdır.

Şimdi, asıl incelememizin konusu olan ve işçilere yıllık ücretli izinler haricinde verilmesi gereken ücretli izinler üzerinde duralım.

### **III- YENİ İŞ ARAMA İZNİ:**

4857 sayılı İş Kanununun 27. maddesine göre; “Bildirim süreleri içinde işveren, işçiye yeni bir iş bulması için gerekli olan iş arama iznini iş saatleri içinde ve ücret kesintisi yapmadan vermeye mecburdur. İş arama izninin süresi günde iki saatten az olamaz ve işçi isterse iş arama izin saatlerini birleştirerek toplu kullanabilir. Ancak iş arama iznini toplu kullanmak isteyen işçi, bunu işten ayrılacağı günden evvelki günlere rastlatmak ve bu durumu işverene bildirmek zorundadır.

İşveren yeni iş arama iznini vermez veya eksik kullandırırorsa o süreye ilişkin ücret işçiye ödenir.

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

İş arama izninden amaç; işçinin kendisine yeni bir iş, işverenin de yeni bir işçi bulmalarına imkan tanımaktır.

Ancak, iş arama izni belirsiz süreli iş sözleşmelerinin işçi veya işveren tarafından Kanunun 17. maddesine göre sona erdirilmesinde söz konusu olabilir. Belirli süreli iş sözleşmelerinin sona erdirilmesinde iş arama izninin verilmesi söz konusu edilemez.

Bu maddede yer alan hüküm ile işçi korunmuştur. Taraflardan birinin belirsiz süreli iş sözleşmesinin feshini istemesi üzerine, bildirim süreleri kadar işçi işyerinde çalışmak ve bu süreler sonunda işyerinden ayrılmak zorundadır. Bu itibarla, işçinin işsiz kalmamasını ve yeni bir iş bulmasını temin için çalışmak zorunluluğunda olduğu bu süreler içinde ve işçinin talep etmesi halinde günde en az iki saat olmak üzere işveren tarafından işveren tarafından iş arama izninin verilmesi mecburiyeti vardır.

İşyerindeki çalışma zamanının tayini işverene aittir. İrdelediğimiz madde ile, işçinin çıkarı ön planda tutularak, izin verilirken işçinin iş bulma saatlerinin dikkate alınması gibi açık bir hüküm getirmemekle beraber, izin çalışma saatleri içinde olması gerektiği belirtilerek, işçiye iş bulma açısından avantaj sağlanmaya çalışılmıştır.

İşçi isterse iş arama izin saatlerini birleştirerek toplu kullanmak hakkına da sahiptir. Ancak bu durumda, işçinin bu durumu işverene bildirmek ve izin sürelerini, işten ayrılacağı günden evvelki günlere rastlatmak zorundadır.

İşverenin yeni iş arama iznini eksik kullandırması veya hiç kullandırmaması halinde, işveren, izin sürelerine ilişkin ücreti işçiye ödemek zorundadır.

Eğer işveren, iş arama izni esnasında işçiyi çalıştırır ise işçinin izin kullanarak bir çalışma karşılığı olmaksızın alacağı ücrete ilaveten, çalıştırdığı sürenin ücretini yüzde yüz zamlı öder.

#### **IV- HAFTA TATİLİ ÜCRETİ:**

Hafta tatilini de genel olarak izin sayabiliriz. Hafta tatili ile ilgili hüküm, Kanunun 46. maddede düzenlenmiştir.

Bu madde hükmüne göre; “Bu Kanun kapsamına giren işyerlerinde, işçilere tatil gününden önce 63 üncü maddeye göre belirlenen iş günlerinde çalışmış olmaları koşulu ile yedi günlük bir zaman dilimi içinde kesintisiz en az yirmidört saat dinlenme (hafta tatili) verilir.

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

Şu kadar ki;

**a)** Çalışmadığı halde kanunen çalışma süresinden sayılan zamanlar ile günlük ücret ödenen veya ödenmeyen kanundan veya sözleşmeden doğan tatil günleri,

**b)** Evlenmelerde üç güne kadar, ana veya babanın, eşin, kardeş veya çocukların ölümünde üç güne kadar verilmesi gereken izin süreleri,

**c)** Bir haftalık süre içinde kalmak üzere işveren tarafından verilen diğer izinlerle hekim raporuyla verilen hastalık ve dinlenme izinleri,

Çalışılmış günler gibi hesaba katılır.

Zorlayıcı ve ekonomik bir sebep olmadan işyerindeki çalışmanın haftanın bir veya birkaç gününde işveren tarafından tatil edilmesi halinde haftanın çalışılmayan günleri ücretli hafta tatiline hak kazanmak için çalışılmış sayılır.

Bir işyerinde işin bir haftadan fazla bir süre ile tatil edilmesini gerektiren zorlayıcı sebepler ortaya çıktığı zaman, 24 ve 25 inci maddelerin (III) numaralı bentlerinde gösterilen zorlayıcı sebeplerden ötürü çalışılmayan günler için işçilere ödenen yarım ücret hafta tatili günü için de ödenir.

Yüzde usulünün uygulandığı işyerlerinde hafta tatili ücreti işverence işçiye ödenir.”

Kanunun 63. maddesi ile iş sürelerinde sözleşmelerle esnekleşme yapılması yolu açıldığından, hafta tatilinin mutlaka 6 iş günü çalışılmış olmasına bağlı olmaksızın 7 günlük bir zaman dilimi içinde en az 24 saat dinlenme (hafta tatili) verilmesi esası kabul edilmiştir.

### **Hafta tatili verilmesi ve ücrete hak kazanma:**

Kanunun açıklanan 46. maddesine göre, bu Kanun kapsamına giren işyerlerinde, işçilere tatil gününden önce 63. maddeye göre belirlenen iş günlerinde çalışmış olmaları şartı ile yedi günlük bir zaman dilimi içinde kesintisiz en az yirmidört saat dinlenme (hafta tatili) verilir.

Çalışılmayan hafta tatili günü için işveren tarafından bir iş karşılığı olmaksızın o günün ücreti tam olarak ödenir. Bu ücretin ödenebilmesi için, işçilerin belirlenen haftalık iş günlerinde çalışmış olmaları şarttır.

### **Çalışılmış gibi sayılan günler**

- Çalışmadığı halde kanunen çalışma süresinden sayılan zamanlar,
- Günlük ücret ödenen veya ödenmeyen kanundan veya sözleşmeden doğan tatil günleri,
- Evlenmelerde üç güne kadar verilmesi gereken izin süreleri,
- Ana veya babanın, eşin, kardeş veya çocukların ölümünde üç güne kadar verilmesi gereken izin süreleri,
- Bir haftalık süre içinde kalmak üzere işveren tarafından verilen diğer izinler,

- Hekim raporuyla verilen hastalık ve dinlenme izinleri.

- Zorlayıcı ve ekonomik bir sebep olmadan işyerindeki çalışmanın haftanın bir veya birkaç gününde işveren tarafından tatil edilmesi halinde haftanın çalışılmayan günleri ücretli hafta tatiline hak kazanmak için çalışılmış sayılır.

Bu gibi nedenler haricinde; haftada altı günden az çalışan işçi, hafta tatili ücretine hak kazanamaz. Bu gibi işçiler, pazar günü çalışması halinde sadece normal çalışma karşılığı ücret alabilirler.(2)

### **Zorlayıcı nedenlerle çalışılmaması halinde hafta tatili ücreti**

Bir işyerinde işin bir haftadan fazla bir süre ile tatil edilmesini gerektiren zorlayıcı sebepler ortaya çıktığı zaman, Kanununun 24 ve 25. maddelerinin (III) numaralı bentlerinde gösterilen zorlayıcı sebeplerden ötürü çalışılmayan günler için işçilere ödenen yarım ücret hafta tatili günü için de ödenir.

### **Yüzde usulünün uygulandığı işyerlerinde hafta tatili ücreti**

Yüzde usulünün uygulandığı işyerlerinde hafta tatili ücreti işverence işçiye ödenir.

### **V- GENEL TATİL ÜCRETİ:**

Genel tatil, Kanununun 47. maddesinde düzenlenmiştir. Madde hükmüne göre; “Bu Kanun kapsamına giren işyerlerinde çalışan işçilere, kanunlarda ulusal bayram ve genel tatil günü olarak kabul edilen günlerde çalışmazlarsa, bir iş karşılığı olmaksızın o günün ücretleri tam olarak, tatil yapmayarak çalışırlarsa ayrıca çalışılan her gün için bir günlük ücreti ödenir.

Yüzde usulünün uygulandığı işyerlerinde işçilerin ulusal bayram ve genel tatil ücretleri işverence işçiye ödenir.”

Madde konuyu ikili bir ayırımı gitmek suretiyle hükme bağlamıştır.

Buna göre;

- İşçiler eğer ulusal bayram ve genel tatil günü olarak kabul edilen günlerde çalışmazlarsa,

Kendilerine bir iş karşılığı olmaksızın o günün ücretleri tam olarak ödenir.

- Yok eğer işçiler ulusal bayram ve genel tatil günlerinde tatil yapmayarak çalışırlarsa,

Ayrıca çalışılan her gün için bir günlük ücreti ödenir. Yani böyle bir durumda, çalışmadan alacağı ücrete ek olarak, çalıştığı için işçiye bir günlük daha ücreti verilecektir.

Yüzde usulünün uygulandığı işyerlerinde işçilerin ulusal bayram ve genel tatil ücretleri işverence işçiye ödenir.

## **VI- HASTALIK:**

İşçilerin sağlık sebepleri nedeniyle raporlu olmaları ve çalışmıyor olmaları, bir anlamda hastalık iznidir. Bu durumda da kendilerine ücret ödenmesi gerekmektedir.

4857 sayılı İş Kanununun “Geçici iş göremezlik” başlığını taşıyan 48. maddesine göre; “İşçilere geçici iş göremezlik ödeneği verilmesi gerektiği zamanlarda geçici iş göremezlik süresine rastlayan ulusal bayram, genel tatil ve hafta tatilleri, ödeme yapılan kurum veya sandıklar tarafından geçici iş göremezlik ölçüsü üzerinden ödenir.

Hastalık nedeni ile çalışılmayan günlerde Sosyal Sigortalar Kurumu tarafından ödenen geçici iş göremezlik ödeneği aylık ücretli işçilerin ücretlerinden mahsup edilir.”

Madde ile, işçilere geçici iş göremezlik ödeneği verilmesi gerektiği zamanlarda geçici iş göremezlik süresine rastlayan ulusal bayram, genel tatil ve hafta tatilleri ücretleri, ödeme yapılan kurum veya sandıklar tarafından geçici iş göremezlik ölçüsü üzerinden ödenir.

Ancak, hastalık nedeni ile çalışılmayan günlerde Sosyal Sigortalar Kurumu tarafından ödenen geçici iş göremezlik ödeneği aylık ücretli işçilerin ücretlerinden mahsup edilir.

Burada, iş göremezlik ödeneği üzerinde durmak faydalı olacaktır.

Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın 56. maddesine göre; herkes, sağlıklı ve dengeli bir çevrede yaşama hakkına sahiptir. Çevreyi geliştirmek, çevre sağlığını korumak ve çevre kirlenmesini önlemek Devletin ve vatandaşların ödevidir. Devlet, herkesin hayatını, beden ve ruh sağlığı içinde sürdürmesini sağlamak; insan ve madde gücünde tasarruf ve verimi artırarak, işbirliğini gerçekleştirmek amacıyla sağlık kuruluşlarını tek elden planlayıp hizmet vermesini düzenler. Devlet, bu görevini kamu ve özel kesimlerdeki sağlık ve sosyal yardım kurumlarından yararlanarak, onları denetleyerek yerine getirir.

Devlet memurlarının tedavi usul ve esasları ile işçilerin (kamu veya özel sektörde olması arasında fark yoktur.) tedavi usul ve esasları arasında fark vardır.

İşçiler gerek iş kazası ve meslek hastalığı, gerek normal hastalık veya gerekse doğum hallerinde, belli bir süre veya sürekli olarak işgücünü kullanmaktan mahrum kalabilirler. Bu gibi durumlara mevzuatımızda verilen isim iş göremezliktir. İş göremezlik duruma göre geçici iş göremezlik veya sürekli iş göremezlik şeklinde vuku bulabilir.

Değişik durumlara göre vuku bulabilecek geçici ve sürekli iş göremezlik hallerini ve şartlarını şu şekilde izah etmek mümkündür:

### **- İş Kazası ve Meslek Hastalığı Halinde İş Göremezlik:**

Sosyal Sigortalar Kanununun 12. maddesine göre; iş kazaları ile meslek hastalıkları halinde sağlanan yardımlardan biri geçici iş göremezlik süresince günlük ödenek verilmesi ve diğeri de sürekli iş göremezlik hallerinde gelir verilmesidir.

Kanunun 16. maddesine göre; iş kazası veya meslek hastalığı dolayısıyla geçici iş göremezliğe uğrayan sigortalıya her gün için geçici iş göremezlik ödeneği verilir.

Kanunun 17. maddesine göre ise, iş kazası, en geç kazadan sonraki gün içinde işverene veya Kuruma bildirilir. İş kazası veya meslek hastalığı dolayısıyla hekimin bildirdiği tedbir ve tavsiyelere uyulmaması yüzünden tedavi süresinin uzamasına, malul kalmasına veya malullük derecesinin artmasına sebep olan sigortalının geçici iş göremezlik ödeneğinin veya sürekli iş göremezlik gelirinin kendisine yüklenebilecek kusurun rapor da belirtilen oranındaki kısmı, Kurum tarafından düşürülebilir. Şu kadar ki, bu düşürme %50'yi geçemez.

Kurumun yazılı bildirisine rağmen, teklif edilen tedaviyi kabul etmeyen sigortalıya, tedavi için Kuruma başvuracağı tarihe kadar sağlık yardımı yapılmayacağı gibi geçici iş göremezlik ödeneği veya sürekli iş göremezlik geliri de verilmez.

Kanunun 19. maddesine göre, geçici iş göremezlik hali sonunda Kuruma ait veya Kurumun sevk edeceği sağlık tesisleri sağlık kurulları tarafından verilecek raporlarda belirtilen arızalarına göre, iş kazası veya meslek hastalığı sonucu meslekte kazanma gücünün en az % 10 azalmış bulunduğu Kurumca tespit edilen sigortalı, sürekli iş göremezlik gelirine hak kazanır.

Sürekli iş göremezlik geliri almakta olan veya bu geliri sermayeye çevrilerek ödenmiş bulunan sigortalının yeniden tedavi ettirilmesi halinde meslekte kazanma gücünü ne oranda yitirdiği, Kuruma ait veya Kurumun sevk edeceği sağlık tesisleri sağlık kurullarından alınacak raporlara göre yeniden tespit olunur.

Kanunun değişik 20. maddesine göre;

Sürekli iş göremezlik geliri, sigortalının meslekinde kazanma gücünün tamamını veya bir kısmını yitirmiş bulunmasına göre hesaplanır.

Sürekli ve tam iş göremezlikte sigortalıya yıllık kazancının % 70'ine eşit yıllık bir gelir bağlanır.

Sürekli kısmi iş göremezlikte sigortalıya bağlanacak gelir, tam iş göremezlik geliri gibi hesaplanarak bunun iş göremezlik derecesi oranındaki tutarı kendisine verilir.

Sürekli kısmi veya sürekli tam iş göremez durumundaki sigortalı, başka birinin sürekli bakımına muhtaç ise bu gelir % 50 artırılır.

Görüldüğü üzere sürekli iş göremezlik geliri sigortalının iş göremezlik derecesine bağlı olduğu gibi yıllık kazancına da bağlıdır.

Yıllık kazanç ise, Sosyal Sigortalar Kanununun 88. maddesinin son fıkrasında “iş kazalarıyla meslek hastalıkları sigortasından bağlanacak gelirlere esas tutulacak yıllık kazanç, yukarıdaki hükümlere göre hesaplanacak günlük kazancın 360 katıdır” şeklinde belirlenmiştir. (3)

Kanunun 21. maddesine göre, sigortalının yeniden bir iş kazasına uğraması veya yeni bir meslek hastalığına tutulması halinde meydana gelen arızaların bütünü göz önüne alınarak kendisine sürekli iş göremezliğini doğuran ilk iş kazası veya meslek hastalığı sırasındaki kazancı üzerinden gelir bağlanır. Ancak, sigortalının uğradığı son iş kazası veya meslek hastalığı sırasındaki günlük kazancı önceki kazancından yüksek ise sürekli iş göremezlik geliri bu kazanç üzerinden hesaplanır.

Kanunun 22. maddesine göre, sürekli iş göremezlik gelirinin sigortalıya ömrü boyunca verilmesi esastır.

Ancak, iş kazası neticesinde tespit edilen sürekli iş göremezlik derecesinin % 25'ten az olması ve bunun üç yıl içinde değişmesinin Kurumca mümkün görülmemesi hallerinde sigortalının isteği üzerine bu gelirler sermayeye çevrilerek ödenir.

Bu madde gereğince verilecek Sermaye, Çalışma ve Sağlık ve Sosyal Yardım Bakanlıklarınca birlikte tespit olunacak tarifeye göre hesaplanır.

Kanunun 25. maddesine göre, sürekli iş göremezlik geliri bağlandıktan sonra sigortalı, her zaman, iş göremezlik derecesinde bir artma olduğunu veya başka birinin sürekli bakımına muhtaç duruma girdiğini ileri sürerek gelirden değişiklik yapılmasını isteyebileceği gibi, Kurum da, sigortalıyı her zaman kontrol muayenesine tabi tutabilir.

Gerek sigortalının başvurması üzerine gerek Kurumca yaptırılan kontrol muayenesi sonunda Kurum sağlık tesisleri sağlık kurulu raporuna göre sürekli iş göremezlik durumunda değişiklik olduğu tespit edilirse, sigortalının sürekli iş göremezlik geliri, rapor tarihinden sonraki aybaşından başlanarak artırılır, eksiltilir veya kesilir.

Geliri sermayeye çevrilmiş sigortalılardan sürekli iş göremezliği azalanlar için bu değişme istenemez. Ancak, sürekli iş göremezliği artanlar değişmeden yararlanırlar.

Kabul edilir bir özrü olmadığı halde kontrol muayenesini Kurumun yazılı bildirisinde belirtilen tarihten sonraki aybaşına kadar yaptırmayan sigortalının sürekli iş göremezlik geliri, kontrol muayenesi için belirtilen tarihten sonraki aybaşından başlayarak kesilir.



Ŗu kadar ki, kontrol muayenesini Kurumun yazılı bildirisinde belirtilen tarihten başlayarak üç ay içinde yaptıran ve sürekli iş göremezlik halinin devam ettiği tespit edilen sigortalının yeni sürekli iş göremezlik derecesine göre hesaplanacak geliri, ödemenin kesildiği tarihten başlanarak verilir.

Kontrol muayenesini Kurumun yazılı bildirisinde belirtilen tarihten üç ay geçtikten sonra yaptıran ve sürekli iş göremezlik halinin devam ettiği tespit edilen sigortalının yeni sürekli iş göremezlik derecesine göre hesaplanacak geliri, rapor tarihinden sonraki aybaşından başlanarak ödenir.

### **- Hastalık Halinde İş Göremezlik:**

Sosyal Sigortalar Kanununun 32. maddesine göre, sigortalıya, iş kazalarıyla meslek hastalıkları sigortası kapsamı dışında kalan hastalıkların vukuunda da, geçici iş göremezlik süresince günlük denek verilmesi bir haktır.

Kanunun 37. maddesine göre, hastalık sebebiyle geçici iş göremezliğe uğrayan sigortalılardan geçici iş göremezliğin başladığı tarihten önceki bir yıl içinde en az 120 gün hastalık sigortası primi demiş bulunanlara, geçici iş göremezliğin üçüncü gününden başlamak ve 18 ayı geçmemek üzere, her gün için geçici iş göremezlik deneği verilir.

Ancak, hastalık halinde geçici iş göremezlik deneği verilebilmesi için, Sosyal sigortalar Kurumunca tayin ve tespit olunan hekim veya sağlık kurullarından dinlenme raporu alınmiş olması şarttır.

Hastalık halinde geçici iş göremezlik ödeneğinin tutarı, iş kazası ve meslek hastalıkları sigortasında olduğu gibi hesaplanır.

Hastalık sebebiyle geçici iş göremezliğe müstahak olabilmek için, o işyerinde 120 gün hastalık sigortası primi ödemek gerekir. Birden fazla işyerinde çalışan ve fakat hiçbirinde 120 gün prim ödemeyen sigortalıya geçici iş göremezlik deneği verilmez.(4)

Kanunun 38. maddesi uyarınca, hekimce alınması istenen tedbirlere uymayan sigortalılara, bu tedbirleri yerine getirmediikleri süre için denek verilmez.

Tedavinin sona erdiğine ve çalışabilir durumda olduğuna dair sosyal Sigortalar Kurumu hekimlerinden belge almaksızın eski işverenin içinde çalıştırılan sigortalının aynı hastalığı sebebiyle yapılması gereken tedavi masrafları işverenden, başka işte çalışan sigortalının aynı hastalığı sebebiyle yapılan tedavi masrafları ise kendinden alınır. Bu süreler için geçici iş göremezlik deneği verilmez, verilmiş olanlar da sigortalıdan geri alınır.

Sigortalının tedavisinin sona erdiğine ve çalışabilir olduğuna dair Sosyal Sigortalar doktorlarından belge almaksızın işçiyi çalıştıran işveren SSK'nın zararından sorumludur.(5)

İstirahatlı iken ücreti işverence ödenen sigortalının iş göremezlik ödeneği mücerret ücret aldığı gerekçesiyle kesilemez. İş göremezlik ödeneğinin kesilebilmesi için istirahat alan sigortalının fiilen işyerinde çalışmış olduğunun tevsiki gerekir.(6)

### **- Doğum Halinde İş Göremezlik:**

Sosyal Sigortalar Kanununun 44. maddesine göre; gebelik muayenesi ve gerekli görülecek tedavi Kurumca önceden belli edilen hekim veya ebeler tarafından yapılır. Sigortalı, gebeliğin altıncı ayı sonuna kadar gebelik muayenesi yaptırmaz, yahut hekim veya ebenin lüzum gösterdiği muayene ve tedavilere devam etmezse bu yüzden ileri gelecek iş göremezlik hallerinde verilecek ödeneklerin % 50'yi geçmemek üzere bir kısmı Sosyal Sigortalar Kurumunca düşürülebilir.

Sigortalı, SSK'nca gösterilen hekim ve ebelerden dilediğini seçebilir. Şu kadar ki, seçtikten sonra doğum oluncaya kadar, hekim veya ebesini değiştiremez.

Kanunun 49. maddesine göre; kendisi için doğumdan önceki bir yıl içinde en az 120 gün analık sigortası primi ödenmiş bulunan sigortalı kadının analığı halinde, doğumdan önceki ve sonraki sekizer haftalık sürede, çoğul gebelik halinde ise, doğumdan önceki sekiz haftaya iki haftalık süre ilave edilerek çalışmadığı her gün için geçici iş göremezlik ödeneği verilir.

Kadın sigortalının isteği ve doktorun onayı ile doğuma üç hafta kalıncaya kadar çalışılması halinde, çalışılan süreler kadın sigortalının doğum sonrası sürelerine eklenir.

Bu ödenek hiçbir şekilde kesilmez.

Kanunun 50. maddesine göre; kurumca sağlanacak olan doğum yardımlarından haklı ve makul sebep olmaksızın yararlanmayı reddeden yahut hekim veya ebenin lüzum gösterdiği tedbirleri almaması yüzünden hastalandığı veya hastalığın arttığı mütehassis hekim raporu ile tespit edilen sigortalı kadınlara geçici iş göremezlik ödeneğinin % 50'si verilmez.

### **- Geçici İş Göremezlik Ödeneğinin Hesaplanması:**

Kanunun 89. maddesine göre; iş kazası, meslek hastalığı veya hastalık halinde verilecek geçici iş göremezlik ödeneği, sigortalının sağlık tesislerine yatırılmak yahut bakımı Kurumca sağlanarak kaplıca veya içmelere gönderilmek yoluyla tedavi ettirildiği takdirde, 78 ve 88. maddeler gereğince hesaplanacak günlük kazancının yarısı, ayakta tedavi ettirildiğinde ise üçte ikisidir.

Sürekli iş göremezlik geliri almakta olan sigortalı aynı arıza veya meslek hastalığı dolayısıyla yeniden tedavi edilir ve yazılı istekte bulunursa, sürekli iş göremezlik gelirine esas tutulan kazanca göre hesaplanacak bir günlük geçici iş göremezlik ödeneği ile üç aylık sürekli iş göremezlik gelirinin doksanda biri arasındaki fark, kendisine her gün için geçici iş göremezlik ödeneği olarak verilir.

Geçici iş göremezlik ödenekleri haftalık olarak ve işledikten sonra Kurumca verilir.

Kurumdan doğrudan doğruya alınmasında güçlük bulunursa, bu ödenek, Kurumun talimatı uyarınca, işveren tarafından Kurum hesabına sigortalıya verilir. Kurum, bu kanuna uygun olarak verilen ödenekleri belgelerine dayanarak işverene öder.

Sigortalı kadının analığında verilecek günlük ödenek, kazancının üçte ikisidir.

### **- Geçici İş göremezlik Ödeneğinin Miktarı:**

İş kazası veya meslek hastalığı dolayısıyla geçici iş göremezliğe uğrayan sigortalıya, verilmekte olan geçici iş göremezlik ödeneğinin oranı, 506 sayılı Kanunun 89. maddesinde belirtildiği üzere, sigortalının, geçindirmekle yükümlü olduğu kimsesi bulunup bulunmadığına ve tedavisinin ayakta veya bir sağlık tesisine yatırılmak suretiyle yapılıp yapılmadığına göre değişmektedir.

Geçindirmekle yükümlü kimsesi bulunmayan, ayakta tedavi edilen ve istirahatlı bırakılan sigortalıya, 506 sayılı Kanunun 88. maddesi hükmüne göre hesaplanacak günlük kazancının yarısı, geçindirmekle yükümlü olduğu kimsesi varsa, günlük kazancının üçte ikisi, sağlık tesisine yatırılmak veya bakımı SSK'nca sağlanarak, kaplıca yahut ta içmelere gönderilmek suretiyle tedavi ettirilen ve geçindirmekle yükümlü kimsesi olmayan sigortalıya, günlük kazancının üçte biri, geçindirmekle yükümlü kimsesi bulunan sigortalıya ise, günlük kazancının yarısı üzerinden geçici iş göremezlik ödeneği verilmektedir.

### **- Geçici İş göremezlik Ödeneğinin Veriliş Zaman ve Şekli:**

Sigortalılara, istirahatlı buldukları süreler için geçici iş göremezlik ödenekleri, 506 sayılı Kanunun 89. maddesinin beşinci fıkrasında belirtildiği üzere, Sosyal Sigortalar Kurumunca haftalık olarak ve işledikten sonra verilmektedir. Şu kadar ki, istirahat süresi bir haftayı geçmeyen hallerde, geçici iş göremezlik ödeneğinin, istirahatın son günü ödenmesi icap etmektedir. Buna göre, istirahati Pazar veya resmi tatil günü biten ve tatil ertesi iş başı yapması gereken sigortalıya, tatilden bir gün önce, tatil gününe ait ödeneği de dahil edilerek, ödeme yapılamadığından, sigortalının ödeneğini almak üzere, ilk iş günü Sosyal Sigortalar Kurumuna başvurması gerekmektedir. Ancak, bu durum, sigortalının işyerinden izin almasını gerektirdiğinden, iş günü kaybına sebebiyet verdiği gibi, istirahatlı bulunduğu süreyi takip eden ilk iş günü sigortalının izin istemesi, işverenin haklı şikayetlerine de yol açtığından bahsi geçen şikayetlerin önlenmesi ve

sigortalılara bu konuda kolaylık sağlanması bakımından, istirahatlarının son günleri Pazar veya resmi tatil günlerine rastlayan sigortalıların, bu günlere ait ödeneklerinin, talep halinde, tatil gününden önceki iş günü ödenmesi, Sosyal Sigortalar Kurumu Yönetim Kurulunca uygun görülmüş ve bu husus, 6.7.1972 tarihli, 1514 sayılı genelge ile teşkilatına duyurulmuş bulunmaktadır. (7)

Geçici iş göremezlik ödeneklerinin doğrudan doğruya Sosyal Sigortalar Kurumunca ödenmesi esastır. Ancak, anılan 89. maddenin altıncı fıkrasında öngörüldüğü gibi, bu ödeneklerin SSK'ndan doğrudan doğruya alınmasında güçlük bulunması halinde, SSK'nın bu konuda vereceği talimat uyarınca, bu ödeneğin, işveren tarafından, SSK hesabına sigortalıya verilmesi ve Kanuna uygun olarak yapılan söz konusu ödemelerin, bilahare belgeleri karşılığında, SSK'nca işverene iadesi mümkün bulunmaktadır. (8)

### **- Geçici İş göremezlik Ödeneklerinin Birleşmesi:**

Kanunun 91. maddesine göre; bir sigortalıda, iş kazası, meslek hastalığı, hastalık ve analık hallerinden birkaçı birleşirse, sigortalıya, iş kazalarıyla meslek hastalıkları, hastalık ve analık sigortalarından hak kazandığı geçici iş göremezlik ödeneklerinden en yükseği verilir. Diğer bir ifade ile; bir sigortalıda, iş kazası, meslek hastalığı, hastalık ve analık sebebiyle istirahatlı bırakılma, dolayısıyla geçici iş göremezlik ödeneği verilmesi hallerinden bir kaçını birleştirdiği takdirde, her sigortalı olayı yönünden ayrı ayrı geçici iş göremezlik ödeneği verilmesi değil, her olay için verilmesi gereken ödeneğe ait günlük kazançlardan en yükseği üzerinden hesaplanacak geçici iş göremezlik ödeneğinin verilmesi gerekmektedir.

### **- Zamanaşımı ve Hakkın Düşmesi:**

506 sayılı Kanunun 99. maddesine göre; bu Kanunda aksine hüküm bulunmayan hallerde, iş kazalarıyla meslek hastalıkları ve ölüm sigortalarından hak kazanılan gelir ve aylıklar, hakkı doğuran olay tarihinden itibaren beş yıl içinde istenmezse zamanaşımına uğrar. Bu durumda olanların gelir ve aylıkları, yazılı istek tarihini takip eden aybaşından itibaren başlar.

İş kazalarıyla meslek hastalıkları sigortasından kazanılan diğer haklar ile hastalık ve analık sigortalarından doğan haklar ise, hakkı doğuran olay tarihinden itibaren beş yıl içinde istenmezse düşer.

Geçici iş göremezlik ödeneğini veya herhangi bir döneme ilişkin gelir veya aylığını beş yıl içinde almayanların, söz konusu ödenek, gelir veya aylıkları ödenmez.

### **- Sigortalının Kastı ve Suç Sayılır Hareketi İle Bağışlanmaz Kusuru:**

506 sayılı Kanunun 110. maddesine göre; kasti bir hareketi yüzünden iş kazasına uğrayan, meslek hastalığına tutulan veya hastalanan sigortalıya geçici iş göremezlik

ödeneği ve sürekli iş göremezlik geliri verilmez. Sigortalıya yalnız gerekli sağlık yardımları yapılır.

Suç sayılır bir hareketi yüzünden iş kazasına uğrayan, meslek hastalığına tutulan veya hastalanan sigortalıya verilecek geçici iş göremezlik ödeneği ve sürekli iş göremezlik geliri, suça esas kusur derecesinin yarısına kadar indirilerek ödenebilir.

Sosyal Sigortalar Kanununun 110. maddesinde geçen ve suç sayılan eylem sözcükleri, taksirli suçları da içerir.(9) Sosyal Sigortalar Genel Müdürlüğü İş Kazaları Dairesi Başkanlığının 24.07.1998 tarihli 3-131 EK. Numaralı genelgesinin; bu konuda detaylı açıklamaları içeren bir genelge olması nedeniyle burada aynen verilmiştir:

“Bilindiği üzere, Anayasa Mahkemesinin 13.11.1995 tarih, 22462 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan 25.10.1994 tarih ve 1994/73 Esas, 1994/75 Karar sayılı Kararı ile;

506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu’nun 110 uncu maddesinin, “..... suç sayılan taksirli bir hareketi yüzünden iş kazasına uğrayan sigortalıya geçici iş göremezlik ödeneği verilmemesi .....” yönünden Anayasa’ya aykırı olduğuna ve İPTALİNE karar verilmesi üzerine konuyu açıklayıcı ve uygulamaya esas olmak üzere 11.1.1996 tarih, 3-94 Ek sayılı,

Yargıtay 10. Hukuk Dairesi Başkanlığının 30.11.1995 tarih, E.1995/9845, K.1995/10230 sayılı kararı ile Anayasa Mahkemesinin iptal kararının 110 uncu maddede düzenlenen iş kazası, meslek hastalığı ve hastalık risklerinden sadece iş kazasına ait olduğuna, meslek hastalığı ve hastalık halleri yönünden bu iptal kararının söz konusu olmadığı yönünde karar vermesi üzerine de uygulamaya esas olmak üzere 25.12.1996 tarih, 3-105 Ek sayılı, genelgeler çıkarılmıştır.

Bu defa Anayasa Mahkemesinin 23.3.1996 tarihli, 22589 sayılı Resmi Gazete yayımlanmış olan 11.7.1995 tarih, E.1995/37, K.1995/31 sayılı kararı ile;

506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu’nun 110 uncu maddesinin, ..... suç sayılan taksirli bir hareketi yüzünden hastalanan sigortalıya geçici iş göremezlik ödeneği verilmemesi kuralının İPTALİNE karar verildiği,

Anlaşılmıştır.

Söz konusu kararlarla, anılan 110 uncu maddenin uygulama alanı, sadece kasti bir hareketi yüzünden iş kazasına uğrayan, meslek hastalığına tutulan veya hastalanan sigortalıya yalnız gerekli sağlık yardımlarının Kurumumuzca sağlanacağı hükmü ile sınırlandırılmış, ancak kasti dışındaki taksirli suçu nedeniyle sigorta olayına maruz kalan sigortalıya, Kurumumuzca sağlık yardımları yapılması yanında, geçici iş

göremezlik ödeneğinin de verilmesi gereği ortaya çıkmıştır.

Ceza doktrinde taksir “Fiil, failin kendisinden beklenilene aykırı olarak hareketinin neticesini öngörmemesinden veya bunu göz önünde tutmamasından ileri gelmiş ise, fail suçu taksir ile işlemiş sayılır” şeklinde tanımlanmıştır.

Ceza Kanunumuzda taksirin şekilleri ise a) tedbirsizlik, b) dikkatsizlik, **c)** meslek ve sanatta acemilik, d) nizamlara riayetsizlik olarak belirlenmiştir.

Bu durumda, taksirli suçu kavramına giren trafik kazaları sonucu iş kazası veya hastalık sigortası kolundan iş göremez duruma düşen sürücü durumundaki sigortalılar hakkında aşağıda belirtilen esaslar doğrultusunda işlem yapılması uygun görülmüştür.

**1-** Sürücü durumundaki sigortalının geçirdiği trafik kazası ile ilgili olarak kesinleşmiş mahkeme kararı var ise, sigortalının geçici iş göremezlik ödeneğinden 506 sayılı kanunun 11 inci maddesi hükmü uyarınca kararda belirtilen kusur oranının yarısına kadar indirim yapılması, (%100 ise en çok %50, %75 ise en çok %37,5, %50 ise en çok %25 gibi...)

**2-** Yargı organlarına intikal etmeyen durumlarda, kaza tutanağı, bilirkişi raporu, müfettiş raporu gibi mevcut delillerden sigortalının kazanın oluşumunda kusurlu davranışı saptandığı taktirde geçici iş göremezlik ödeneklerinden 3.3.1986 tarihli, 3 sayılı Genelgenin III üncü Bölümünün, “Sigortalının Bağışlanmaz Kusuru Halinde Yapılacak İşlemler” başlıklı 2 inci maddesinde belirtilen esaslar doğrultusunda indirim yapılması, sigortalının kusurunun mevcut delillerden saptanamaması durumunda geçici iş göremezlik ödeneğinin indirim yapılmadan ödenmesi,

**3-** Sigortalının ehliyetsiz vasıta kullanmakta iken geçirdiği trafik kazasında, Sigortalının 8/8 oranında kusurlu olduğu kabul edilmek suretiyle geçici iş göremezlik ödeneklerinin 506 sayılı Kanunun 11 inci maddesi hükmüne göre %50 ye kadar indirim yapılmak suretiyle ödenmesi,

**4-** 2918 sayılı Karayolları Trafik Kanununun 37 inci maddesi hükmüne göre bisiklet kullananlarda sürücü belgesi alma zorunluluğu bulunmadığından, bisiklet kullanmakta iken trafik kazası geçiren sigortalılar hakkında sürücü belgesi olmadığı gerekçesiyle, 506 sayılı Kanunun 110 uncu maddesi hükmünün tatbikine imkan bulunmadığı için bu kimseler hakkında 506 sayılı Kanunun 111 inci maddesi hükmüne göre işlem yapılması,

Öte yandan, uygulamada, Anayasa Mahkemesinin iş kazası sigortası koluna ait vaka’larda 1994/73 Esas, 1994/75 karar sayılı kararın Resmi Gazete’de yayımlandığı 13.11.1995 tarihinin, hastalık sigortası koluna ait vaka’larda ise, 1995/37 Esas, 1995/31 karar sayılı kararın Resmi Gazete’de yayımlandığı 23.3.1996 tarihinin esas alınması, gerekmektedir.

Buna göre;

**a)** 13.11.1995 tarihinden önce meydana gelen iş kazası, 23.3.1996 tarihinden önce meydana gelen hastalık sigorta olayları nedeniyle yürütülen işlemler, anılan tarihe kadar yürürlükte olan hükme göre tamamlanmış ise, iptal kararının uygulanmaması, dolayısıyla iş kazası sigortası kolundan 13.11.1995, hastalık sigortası kolundan ise 23.3.1996 tarihinden sonrada geçici iş göremezlik ödeneğinin verilmemesi,

**b)** Sigorta olayı ile ilgili olarak gerekli işlemlere başlanılmamış, ya da başlanılmış olmakla birlikte yürütülen işlemler henüz tamamlanmamış ise, iptal hükmü uyarınca sigortalının geçici iş göremezlik ödeneğinden yararlandırılması,

Gerekmektedir.

Diğer yandan, Anayasa Mahkemesinin söz konusu iptal kararı ile 506 sayılı Kanunun 110 uncu maddesindeki "kasti" sözcüğü iptal edilmediğinden, kasti hareketi sonucu geçici iş göremez duruma düştüğü mahkeme kararıyla saptanan sigortalılar hakkında anılan madde hükmünün uygulanmasına devam edilecek dolayısıyla bu sigortalılara yalnızca gereken sağlık yardımları yapılacak, geçici iş göremezlik ödeneği verilmeyecektir."

506 sayılı Kanunun 111. maddesine göre ise; bağışlanmaz kusuru yüzünden iş kazasına uğrayan, meslek hastalığına tutulan veya hastalanan sigortalıya verilecek geçici iş göremezlik ödeneği veya sürekli iş göremezlik geliri, bu kusurun derecesine göre, SSK'nca, yarısına kadar eksiltilebilir.

Tehlikeli olduğu veya hastalığa sebep olacağı bilinen yahut yetkili kimseler tarafından verilen emirlere aykırı olan veyahut açıkça izne dayanmadığı gibi hiçbir gereği veya yararı bulunmayan bir işi elinde olarak sigortalının yapması veya yapılması gerekli bir hareketi savsaması kusurun bağışlanmazlığına esas tutulur.

Kasti veya suç sayılır bir hareketi ile maluliyetine sebebiyet verdiği tespit edilemeyen sigortalıya daimi iş göremezlik geliri bağlanması icap eder. Ancak bağışlanmaz kusuru varsa, bu kusurun derecesine göre gelirden indirim yapılabilir.(10)

### **- İşe Alıştırma:**

506 sayılı Kanunun 122. maddesine göre; sürekli iş göremezlik geliri veya malullük aylığı almakta olan sigortalılardan çalışma gücünün artırılabilmesi umulanlar, Sosyal Sigortalar Kurumunca, kendi mesleklerinde veya yeni bir meslekte çalışabilmelerini sağlamak üzere işe alıştırılmaya tabi tutulabilirler.

Kurumun bu husustaki yazılı bildirisine rağmen işe alıştırılmaktan kaçınan sigortalıların sürekli iş göremezlik geliri veya malullük aylığının yarısı, bildiride belirtilen tarihten

sonraki aybaşından başlanarak, alıştırmaya işine başlayıncaya kadar kesilir.

## **VII - ANALIK HALİNDE ÇALIŞMA VE SÜT İZİNİ:**

4857 sayılı Kanununun 74. maddesine göre; “Kadın işçilerin doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam Onatlı haftalık süre için çalıştırılmamaları esastır. Çoğul gebelik halinde doğumdan önce çalıştırılmayacak sekiz haftalık süreye iki hafta süre eklenir. Ancak, sağlık durumu uygun olduğu takdirde, doktorun onayı ile kadın işçi isterse doğumdan önceki üç haftaya kadar işyerinde çalışabilir. Bu durumda, kadın işçinin çalıştığı süreler doğum sonrası sürelerle eklenir.

Yukarıda öngörülen süreler işçinin sağlık durumuna ve işin özelliğine göre doğumdan önce ve sonra gerekirse artırılabilir. Bu süreler hekim raporu ile belirtilir.

Hamilelik süresince kadın işçiye periyodik kontroller için ücretli izin verilir.

Hekim raporu ile gerekli görüldüğü takdirde, hamile kadın işçi sağlığına uygun daha hafif işlerde çalıştırılır. Bu halde işçinin ücretinde bir indirim yapılmaz.

İsteği halinde kadın işçiye, Onatlı haftalık sürenin tamamlanmasından veya çoğul gebelik halinde onsekiz haftalık süreden sonra altı aya kadar ücretsiz izin verilir. Bu süre, yıllık ücretli izin hakkının hesabında dikkate alınmaz.

Kadın işçilere bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam bir buçuk saat süt izni verilir. Bu sürenin hangi saatler arasında ve kaç bölünerek kullanılacağını işçi kendisi belirler. Bu süre günlük çalışma süresinden sayılır.”

Yukarıda madde hükmü verilen 74. madde ile 1475 sayılı Kanununun 70. maddesi revize edilmiş, doğum öncesi ve doğum sonrası çalıştırma yasağı oniki haftadan Onatlı haftaya çıkartılmıştır. Bu Onatlı haftanın sekiz haftası doğumdan önce, diğer sekiz hafta da doğumdan sonraya ilişkindir. Diğer bir ifade ile, kadın işçilerin bu sürelerde çalıştırılmamaları esastır.

1475 sayılı Kanununun 70. maddesinden farklı olarak düzenlenen hususlardan bir tanesi de, çoğul gebelik (ikiz, üçüz, vb) halidir. Çoğul gebeliği olan kadın işçinin doğumdan önceki çalıştırılmayacak süresine iki hafta daha eklenir. Bu durumda, doğumdan önceki çalışmayacağı süre on haftaya çıkar.

Eğer, gebe işçinin sağlık durumunun uygun olması ve doktorunda onay vermesi halinde, kadın işçi isterse, doğumdan önceki üç haftaya kadar işyerinde çalışabilir. Böyle bir durumda, kadın işçinin çalışmadan geçirebilme hakkı olupta çalışarak geçirdiği süreleri, doğumdan sonraki sürelerle ekleyerek kullanabilir.

Şöyleki; normal gebe olan kadın işçi, sağlık durumunun elvermesi ve doktor onayı ile doğuma dört hafta kalıncaya kadar çalışmışsa, doğumdan sonra çalışmayacağı süre



oniki haftaya çıkacaktır. Yine oğul gebe kadın iŖi, aynı Ŗekilde doğuma dört hafta kalıncaya kadar alıŖmıŖsa, doğumdan sonra alıŖmayacađı süre ondört haftaya çıkacaktır.

Belirtilen Onatlı (normal gebelikte) ve onsekiz (oğul gebelikte) haftalık süreler, iŖinin sağlık durumu nedeniyle zaruret arz etmesi ve iŖin özelliğine göre doğumdan önce ve sonra hekim raporu ile ve raporda gösterilen süre kadar artırılabilir. Bu srelerin uzatılması gerektiğine ve ne kadar süre uzatılacağına hekim karar verir.

Hiç Ŗphesizdir ki, alıŖılmayan bu toplam onaltı ve onsekiz haftalık sürelerde veya hekim raporu doğrultusunda daha uzun olarak alıŖılmadan geçirilen sürelerde iŖinin, creti aynen ödenmeye devam edilecek ve bundan dolayı herhangi bir indirim gidilemeyecektir.

Madde ile ilk defa düzenlenen hususlardan bir tanesi de, hamilelik süresince kadın iŖiye periyodik kontroller için ücretli izin verileceği hususudur.

Hamilelik döneminde, doktor raporu ile gerekli görüldüğü hallerde, hamile kadın iŖi sağlığına uygun daha hafif iŖlerde alıŖtırılır. Bu halde iŖinin ücretinde bir indirim yapılmaz.

Doğum yapan kadın iŖiye, ücretsiz izin verilmesi konusu, 1475 sayılı Kanununun 70. maddesinin paralelinde dzenlenmiŖtir. Buna göre, isteği halinde kadın iŖiye, onaltı haftalık sürenin tamamlanmasından veya çoğul gebelik halinde onsekiz haftalık süreden sonra altı aya kadar ücretsiz izin verilir. Bu süre, yıllık ücretli izin hakkının hesabında dikkate alınmaz.

Maddede yer alan yeni düzenlemelerden bir tanesi de, süt izni ile ilgilidir. Kadın iŖilere bir yaŖından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam bir buçuk saat süt izni verilir. Bu sürenin hangi saatler arasında ve kaça bölünerek kullanılacağını iŖi kendisi belirler. Bu süre günlük alıŖma süresinden sayılır.

Bu madde ile belirtilmesi gereken son husus, madde ile iŖiye tanınan hakların hiç birinde iŖverenin takdir hakkının bulunmadığıdır.

---

**Telefon:** +90 (312) 473 84 23

**E-Posta:** mts@mevzuattakip.com.tr

**Adres:** etin Emeç Bulvarı Hürriyet Cad. No: 2/12 ankaya ANKARA