



İŞ VE SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU

TOPLU İŞ HUKUKU, işçi ve işverenlerin örgütleri, işçi ve işveren örgütlerinin birbirleri ve devletle olan ilişkileri, bu örgütlerin faaliyetleri, toplu iş sözleşmeleri, toplu iş uyuşmazlıkları ve bunların çözüm yolları gibi konuları ele almaktadır.

Ülkemizde toplu iş hukuku alanındaki temel kanun; 2012 tarihinde çıkarılan "**6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu**"dur".

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

Nitelikleri bakımından en çok 30 işgünü süren işlere SÜREKSİZ İŞ, bundan fazla devam edenlere SÜREKLİ İŞ denir.

İŞÇİNİN BORÇLARI:

- **İş Görme Borcu:** İşçinin iş sözleşmesinden doğan en temel borcu iş görme borcudur. İş görme borcu yapısı itibariyle işin bizzat ve özenle görülmesi gibi bazı alt borçlar içermektedir.
- **Sadakat Borcu** (Temel dayanağı Medeni Kanundur.)
- **Teslim ve Hesap Verme Borcu**
- **Düzenlemelere ve Talimatlara Uyma Borcu**

İKRAMİYE: İkramiye, işveren tarafından işçinin yaptığı işten duyulan memnuniyeti göstermek veya yeni yıl, evlenme ve doğum gibi bazı özel nedenlerle verilen ek bir ödemedir.

ÜCRETİN HACİZ, DEVİR VE TAKAS EDİLEMESİ: **İŞÇİLERİN AYLIK ÜCRETLERİNİN 1/4'DEN FAZLASI HACZEDİLEMEZ.** Nafaka borcu alacaklılarının hakları saklıdır.

Haftalık çalışma süresi, en çok 45 saattir.

Yer altı maden işlerinde çalışan işçilerin çalışma süresi; günde en çok yedi buçuk, haftada en çok otuz yedi buçuk saattir.

YETERSİZLİĞİNDEN KAYNAKLANAN SEBEPLER;

- ortalama olarak benzer işi görenlerden daha az verimli çalışma;
- gösterdiği niteliklerde beklenenden daha düşük performansa sahip olma,
- işe yoğunlaşmanın giderek azalması;
- **işe yatkın olmama;**
- öğrenme ve kendisini yetiştirme yetersizliği;
- sık sık hastalanma;
- çalışamaz duruma getirmemekle birlikte işini gerektiği şekilde yapmasını devamlı olarak etkileyen hastalık, uyum yeterliliğinin azlığı gibi hallerdir.

İşveren işyerinden ayrılan işçiden ücret, ikramiye gibi bütün alacaklarını aldığına ve başka bir alacağının kalmadığına dair **İBRANAME** adını taşıyan bir belge almaktadır.



Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'na göre dış denetim yapma yetkisi **YEMİNLİ MALİ MÜŞAVİRLERE** verilmiştir.

Sendika ve konfederasyonların kapatılma yolu ile sona erdirilmesi, "sendika ve konfederasyonun **Anayasa**da belirtilen Cumhuriyetin niteliklerine ve demokratik esaslara aykırı faaliyetlerde bulunması" hali ile sınırlıdır.

Çerçeve sözleşme, taraflardan birinin çağrısı ve karşı tarafın çağrıya olumlu cevap vermesi ile en az bir, en çok üç yıl için yapılır.

TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN ŞEKLİ VE SÜRESİ

- Toplu iş sözleşmeleri yazılı olarak yapılmalıdır.
- Toplu iş sözleşmesi en az bir ve en çok üç yıl süreli olarak yapılabilir.
- Toplu iş sözleşmesinin süresi, sözleşmenin imzalanmasından sonra taraflarca uzatılamaz, kısaltılmaz ve sözleşme süresinden önce sona erdirilemez.

SOSYAL GÜVENLİK KURUMU, kamu tüzel kişiliğine haiz, idari ve mali açıdan özerk bir kuruluş olup Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'nın ilgili kuruluşudur.

5510 sayılı Kanun kapsamında güvence sağlanan riskler: malullük, iş kazası, meslek hastalığı, yaşlılık ve ölümdür.

İş kazaları, meslek hastalıkları, hastalık ve analık sigortaları KISA VADELİ sigortalardır.

- **600 gün** sigortalı çalışıp, işsizlik sigortası primi ödemiş olan sigortalı işsizlere **180 gün**,
- **900 gün** sigortalı çalışıp, işsizlik sigortası primi olan sigortalı işsizlere **240 gün**,
- **1080 gün** sigortalı çalışıp, işsizlik sigortası primi ödemiş olan sigortalı işsizlere **300 gün** süre boyunca işsizlik ödeneği verilir

UZUN VADELİ SİGORTA KOLLARI:

- Malullük,
- Yaşlılık ve
- Ölüm sigortaları