

**4857 SAYILI İŞ YASASINA İLİŞKİN**  
**TÜBAKKOM DEĞİŞİKLİK ÖNERİLERİ**

**AMAÇ VE KAPSAM**

**Madde 1** - Bu Kanunun amacı işverenler **İLE İŞÇİ ADAYLARI** ve bir iş sözleşmesine dayanarak çalıştırılan

İşçilerin çalışma şartları ve çalışma ortamına ilişkin hak ve sorumluluklarını düzenlemektir.

Bu Kanun, 4 üncü maddedeki istisnalar dışında kalan bütün işyerlerine, bu işyerlerinin işverenleri ile işveren vekillerine ve işçilerine faaliyet konularına bakılmaksızın uygulanır.

İşyerleri, işverenler, işveren vekilleri ve işçiler, 3 üncü maddedeki bildirim gününe bakılmaksızın bu Kanun hükümleri ile bağlı olurlar.

**EŞİT DAVRANMA İLKESİ**

**Madde 5 – İŞ DUYURULARINDA, İŞ SÖZLEŞMESİ GÖRÜŞMELERİNDE , İŞE ALINMADA ,İŞ SÖZLEŞMESİ YAPILMASINDA , İŞ İLİŞKİSİNDE VE İŞ SÖZLEŞMESİNİN SONA ERDİRİLİMESİNDE dil, ırk, cinsiyet, MEDENİ HAL (CEDAW MD.1)** siyasal düşünce, felsefi inanç, din , mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz

İşveren, esaslı sebepler olmadıkça tam süreli çalışan işçi karşısında kısmi süreli çalışan işçiye, belirsiz süreli çalışan işçi karşısında belirli süreli çalışan işçiye farklı işlem yapamaz.

İşveren, biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça, bir işçiye, iş sözleşmesinin yapılmasında, şartlarının oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde, **cinsiyet , MEDENİ HAL veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapamaz.BU SEBEPLERLE YAPILAN FESİH KÖTÜ NİYETLİ SAYILIR.**

Aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılamaz.

İşçinin cinsiyeti nedeniyle özel koruyucu hükümlerin uygulanması, daha düşük bir ücretin uygulanmasını haklı kılmaz.

## **GEÇERSİZ SEBEPLE YAPILAN FESHİN SONUÇLARI**

**Madde 21** - İşverence geçerli sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli olmadığı mahkemece veya özel hakem tarafından tespit edilerek feshin geçersizliğine karar verildiğinde, işveren, işçiyi bir ay içinde işe başlatmak zorundadır. İşçiyi başvurusu üzerine işveren bir ay içinde işe başlatmaz ise, işçiye en az dört aylık ve en çok sekiz aylık ücreti tutarında tazminat ödemekle yükümlü olur.

İşçi işe başlatılırsa, peşin olarak ödenen bildirim süresine ait ücret ile kıdem tazminatı, yukarıdaki fıkra hükümlerine göre yapılacak ödemeden mahsup edilir. İşe başlatılmayan işçiye bildirim süresi verilmemiş veya bildirim süresine ait ücret peşin ödenmemişse, bu süreler için ücret tutarı ayrıca ödenir.

İşçi kesinleşen mahkeme veya özel hakem kararının tebliğinden itibaren on işgünü içinde işe başlamak için işverene başvuruda bulunmak zorundadır. İşçi bu süre içinde başvuruda bulunmaz ise, işverence yapılmış olan fesih geçerli bir fesih sayılır ve işveren sadece bunun hukuki sonuçları ile sorumlu olur.

Bu maddenin birinci, ikinci ve üçüncü fıkraya hükümleri sözleşmeler ile hiçbir suretle değiştirilemez; aksi yönde sözleşme hükümleri geçersizdir.

## **ÇALIŞTIRMA YAŞI VE ÇOCUKLARI ÇALIŞTIRMA YASAĞI**

**Madde 71** – On beş yaşını doldurmamış çocukların çalıştırılması yasaktır. Ancak, on dört yaşını doldurmuş ve ilköğretimi tamamlamış olan çocuklar, bedensel, zihinsel ve ahlaki gelişmelerine ve eğitime devam edenlerin okullarına devamına engel olmayacak hafif işlerde çalıştırılabilirler.

Çocuk ve genç işçilerin işe yerleştirilmelerinde ve çalıştırılacakları işlerde güvenlik, sağlık, bedensel, zihinsel ve psikolojik gelişmeleri, kişisel yatkınlık ve yetenekleri dikkate alınır. Çocuğun gördüğü iş onun okula gitmesine, mesleki eğitiminin devamına engel olamaz, onun derslerini düzenli bir şekilde izlemesine zarar veremez.

Onsekiz yaşını doldurmamış çocuk ve genç işçiler bakımından yasak olan işler ile onbeş yaşını tamamlamış, ancak onsekiz yaşını tamamlamamış genç işçilerin çalışmasına izin verilecek işler, ondört yaşını bitirmiş ve ilk öğretimini tamamlamış çocukların çalıştırılacakları hafif işler ve çalışma koşulları Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından altı ay içinde çıkarılacak bir yönetmelikle belirlenir.

Temel eğitimi tamamlamış ve okula gitmeyen çocukların çalışma saatleri günde yedi ve haftada otuzbeş saatten fazla olamaz. Ancak, onbeş yaşını tamamlamış çocuklar için bu süre günde sekiz ve haftada kırk saate kadar artırılabilir.

Okula devam eden çocukların eğitim dönemindeki çalışma süreleri, eğitim saatleri dışında olmak üzere, en fazla günde iki saat ve haftada on saat olabilir. Okulun kapalı olduğu dönemlerde çalışma süreleri yukarıda birinci fıkrada öngörülen süreleri aşamaz.

### **YER VE SU ALTINDA ÇALIŞTIRMA YASAĞI**

**Madde 72** - Maden ocakları ile kablo döşemesi, kanalizasyon ve tünel inşaatı gibi yeraltında veya su altında çalışılacak işlerde on sekiz yaşını doldurmamış **KİŞİLERİN** çalıştırılması yasaktır. **KADINLARIN ÇALIŞMA KOŞULLARI YÖNETMELİK İLE DÜZENLENİR.**

### **GECE ÇALIŞTIRMA YASAĞI**

**Madde 73** - Sanayie ait işlerde onsekiz yaşını doldurmamış çocuk ve genç işçilerin gece çalıştırılması yasaktır. **GECE ÇALIŞTIRMADA İŞVEREN SERVİS SAĞLAMAKLA YÜKÜMLÜ OLUP İŞÇİNİN BELİRLEDİĞİ ADRESTEN ALINMASI VE BIRAKILMASINI SAĞLAMAKLA YÜKÜMLÜDÜR** Onsekiz yaşını doldurmuş kadın işçilerin gece postalarında çalıştırılmasına ilişkin usul ve esaslar Sağlık Bakanlığının görüşü alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca hazırlanacak bir yönetmelikte gösterilir.

### **ANALIK HALİNDE ÇALIŞMA VE SÜT İZİNİ**

**Madde 74** - Kadın işçilerin doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam onaltı 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 sürelere eklenir. **ERKEN DOĞUM HALİNDE KULLANILAMAYAN DOĞUM ÖNCESİ İZİNİ DOĞUM SONRASI İZİN SÜRESİNE EKLENİR.**

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, 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.

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.

### **EK :BABALIK İZNİ**

#### **EŞİ DOĞUM YAPAN İŞÇİLERE DOĞUMU TAKİP EDEN 1 AY İÇERİSİNDE KULLANILMAK ÜZERE 1 HAFTA ÜCRETLİ BABALIK İZNİ VERİLMESİ-**

#### **GENEL HÜKÜMLERE AYKIRILIK**

Madde 99 - Bu Kanunun;

- a) 5 inci ve 7 nci maddelerde öngörülen ilke ve yükümlülüklerle aykırı davranan,
- b) 8 inci maddenin son fıkrasındaki belgeyi işçiye vermeyen, 14 üncü madde hükümlerine aykırı davranan,
- c) 28 inci maddesine aykırı olarak çalışma belgesi düzenleme yükümlülüğüne aykırı davranan veya bu belgeye gerçeğe aykırı bilgi yazan,

İşveren veya işveren vekiline bu durumdaki her işçi için elli milyon lira para cezası verilir.

**Gebe veya emziren kadınların çalıştırılma şartlarıyla emzirme odaları ve çocuk bakım yurtlarına dair yönetmeliğe ilişkin değişiklik önerileri**

**EMZİRME ODALARI VE ÇOCUK BAKIM YURTLARINA  
DAİR YÖNETMELİK**

**BİRİNCİ BÖLÜM**

Amaç, Kapsam, Dayanak ve Tanımlar

**ALTINCI BÖLÜM**

**Madde 2** — Bu **Yönetmelik**, 22.5.2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanunu kapsamındaki (**KADIN İŞÇİ ÇALIŞTIRAN İBARESİ KALDIRILACAK**) - (CEDAW md 5) işyerlerine uygulanır.

Oda ve Yurtlarla İlgili Genel Hükümler

**Oda ve Yurt Açma Yükümlülüğü yerine ve KREŞ VEYA YURT VE EMZİRME ODASI Açma Yükümlülüğü**

**Madde 15** — Yaşları ve medeni halleri ne olursa olsun, **50 İŞÇİ (KADIN TERİMİ KALDIRILACAK)** çalıştırılan işyerlerinde, bir yaşından küçük çocukların bırakılması ve bakılması ve emziren işçilerin çocuklarını emzirmeleri için işveren tarafından, çalışma yerlerinden ayrı ve işyerine en çok 250 metre uzaklıkta bir emzirme odasının kurulması zorunludur.

Yaşları ve medeni halleri ne olursa olsun, **50 VE ÜZERİ işçi** çalıştırılan işyerlerinde, 0-6 yaşındaki çocukların bırakılması ve bakılması, emziren işçilerin çocuklarını emzirmeleri için işveren tarafından, çalışma yerlerinden ayrı ve işyerine yakın bir yurdun kurulması zorunludur. Yurt açma yükümlülüğünde olan işverenler yurt içinde anaokulu da açmak zorundadırlar. Yurt, işyerine 250 metreden daha uzaksa işveren taşıt sağlamakla yükümlüdür.

İşverenler, ortaklaşa **Oda (EMZİRME ODASI)**, ve yurt-KREŞ kurabilecekleri gibi, **Oda (EMZİRME ODASI)**, ve yurt-KREŞ açma yükümlülüğünü, bu **Yönetmelikte** öngörülen nitelikleri taşıyan yurtlarla yapacakları anlaşmalarla da yerine getirebilirler.

**Oda (EMZİRME ODASI)**, ve yurt-KREŞ açma yükümlülüğünün belirlenmesinde, işverenin belediye ve mücavir alan sınırları içinde bulunan tüm işyerlerindeki işçilerin toplam sayısı dikkate alınır.

## **Oda ve Yurtlardan Faydalanacaklar YERİNE kreş ve Yurtlardan Faydalanacaklar**

**Madde 16 — Oda (EMZİRME ODASI), KREŞ ve yurtlardan (kadın TERİMİ KALKACAK )** işçilerin çocukları faydalanırlar. Odalara 0-1, yurtlara 0-6 yaşındaki çocuklar alınır.

**Oda (EMZİRME ODASI), KREŞ ve yurtlarda** çocuklarla görevlilerden başkasının bulunması ve bunların amaç dışında kullanılması yasaktır. Yurtlarda 0-2, 3-4, 5-6 yaş çocukları birbirinden ayrı bulundurulur.

Çocuklar, **Oda (EMZİRME ODASI),** ve –KREŞ-yurtlara işbaşı yapılmadan önce bırakılır, işin bitiminde alınır. Anne ve babalar, odaların ve yurtların disiplin ve yönetimdair kurallara uymak şartıyla ara dinlenmesinde çocuklarını görüp bakımlarıyla ilgilenebilirler.

### **Oda (EMZİRME ODASI), KREŞ - Yurtlarda Bulunacak Nitelikler**

**Madde 18 — Oda (EMZİRME ODASI),** ve –KREŞ-yurtlar çocukların sağlığının korunması, hava ve güneş ihtiyaçlarının karşılanması için gerekli nitelikleri taşımalıdır. **Oda (EMZİRME ODASI),** ve KREŞ - yurtlar bodrum katında, doğrudan açık havaya açılmayan yerlerde olmamalı, pencereleri doğrudan güneş ışığı alacak şekilde olmalıdır. **Oda (EMZİRME ODASI),** ve KREŞ-yurtlar ayrıca şu nitelikleri de taşımalıdır;

a) Buralarda, **(kadın ve velayet hakkına sahip erkek-KALDIRILACAK )** işçi sayısının **en az % 30 u oranında** yatak, yeteri kadar gözlem odası ve bir emzirme yeri bulunmalıdır. İhtiyaca yetecek kadar yatak, bölme ve diğer araç gereç ilave edilmelidir.

b) Çocukların bulundurulacağı odaların, taban alanlarının her çocuğa en az 3 metrekare, hacimlerinin her çocuğa en az 8 metreküp hava düşecek ölçüde ve bol ışıklı olması gereklidir. Taban, çocukların sağlığına zarar vermeyecek, kolayca temizlenebilecek bir malzeme ile döşenmeli, duvarlar ve bölmeler yeterli bir yüksekliğe kadar kolayca temizlenebilir bir maddeyle boyanmalı veya kaplanmalı, odalar ve eşya toz tutmayacak şekilde düz ve basit olmalıdır. Çocuk karyoları ve komodinleri temiz, boyalı, kullanıma ve sağlığa uygun nitelikte olmalı, karyoların ayarlanabilir yüksek korkulukları bulunmalıdır.

c) –KREŞ VE Yurtlarda yeterli büyüklükte bir bahçe ve bu bahçede çocukların dinlenmeleri ve oynamaları için araç ve gereçler bulunmalıdır.

d) **Oda (EMZİRME ODASI),** ve KREŞ-yurtlarda, anneler ve görevliler için yeteri kadar tuvalet ve lavabo, her 10 yatağa bir çocuk banyosu, çocuk yatak odalarının bitişiğinde çocukların kullanabileceği lavabolar, -KREŞ-yurtlarda ise, ayrıca, çocuklar için yeteri kadar tuvalet bulunmalıdır.

e) **Oda (EMZİRME ODASI)**, ve KREŞ-yurtlarda, mamaların ve yiyeceklerin hazırlanması, muhafazası, dağıtılması, yedirilmesi, kullanılan araç ve gereçlerin temizlenmesi için gerekli yerler bulunmalıdır.

f) **Oda (EMZİRME ODASI)**, ve KREŞ-yurtlarda, yatak odalarından ayrı bez değiştirme odaları olmalı, bu odalarda, masa, yatak, şezlong gibi eşyalar, temiz ve kirli bez ve çamaşırların ayrı ayrı konulması için gerekli dolap ve kaplar bulundurulmalı, yatak eşyası ve annelere emzirme esnasında giydirilen gömlekler temiz olmalı ve düzenli olarak korunmalıdır.

g) Çocuklar emzirme yerlerine çocuk bakıcısı ya da sağlık personeli tarafından getirilir, emzirmenin bitiminde yine aynı kimseler tarafından alınarak temizlik ve bakımları yapıldıktan sonra yataklarına bırakılır.

### **Oda (EMZİRME ODASI), KREŞ ve Yurtların Bildirilmesi**

**Madde 26** — İşverenler, İş Kanununa tabi işyerlerinde açtıkları **Oda (EMZİRME ODASI)**, KREŞ ve yurtlarla ilgili bilgi ve belgeleri, açılma tarihinden itibaren en geç 30 gün içinde bir rapor halinde Milli Eğitim Bakanlığı ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına gönderirler.

Bu raporda aşağıdaki hususlar belirtilir;

- 1) İşyerinin unvanı, bağlı olduğu Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Bölge Müdürlüğü, sicil numarası ve adresi,
- 2) İşyerinde çalıştırılan toplam işçi sayısı ve kadın işçi sayısı,
- 3) Kuruma alınan çocuk sayısı, cinsiyeti,
- 4) Kurumun açık adresi, oda sayısı, oyun yerleri, bahçenin büyüklüğü, bakım ve eğitim araçlarının miktar ve çeşitleri.

## **3-AĞIR VE TEHLİKELİ İŞLER YÖNETMELİĞİNE İLİŞKİN DEĞİŞİKLİK ÖNERİLERİ**

### **Ağır ve Tehlikeli İşler Yönetmeliği**

#### **Kadın İşçilerin Özel Günleri**

**Madde 6** – Kadınlar, ay hali günlerinde ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılmazlar. Bu günlerin sayısı 5 gün olarak hesap edilir. Daha fazlası için hekim raporuna göre hareket edilir. Ay halinin başlangıcı işçinin ihbar tarihidir. (**MADDE KALDIRILMALI**)-

Türkiye Barolar birliği Kadın hukuku Komisyonu (Tübakkom ) olarak İş Kanunu ve yönetmeliklerin değişikliğine ilişkin görüşümüzü iletiriz. Saygılarımızla

**TÜBAKKOM 10.DÖNEM SÖZCÜSÜ**

**AV.HATİCE CAN**