

Teknik Personelin Sosyal Hakları

*Bu yasa Oda Yönetim Kurulu'nun ricası üzerine, Üyemiz
Y. Müh. Müçteüa Buharalı'lar tarafından hazırlanmıştır*

Teknik Personelin büyük bir kısmı 15.4.1958 tarih ve 4/10195 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile yürürlüğe konulmuş olan «Muayyen ve muvakkat müddetli hizmetlerde çalıştırılacak yevmiyeli personel yönetmeliği» hükümlerine bağlı olarak çalışmaktadırlar.

Yönetmeliğin teknik personele tanıdığı sosyal haklar şunlardır :

1 — Tam bir yıl hizmet etmiş olanlara yılda 15 gün (yol dahil) ücretli izin verilebilir. Bu gibilere ayrıca yevmiyeye müteferri diğer zamlar verilmaz (Madde 12).

2 — Resmî doktor raporu ile tevsik olunan hastalıklar için yılda bir ayı geçmemek üzere yevmiye tediye olunur. Bu gibilere yevmiyeye müteferri sair zamlar ödenmez.

Hastalık sırasında işçi Sigortaları Kurumunca bir tazminat ödendiği takdirde bu miktar istihkakından kesilir (Madde 13).

3 — Yevmiye ile istihdam olunanlara lojman yakıt, elektrik ve saire temininde bu gibi hizmetlerin maliyetleri esastır. Yardım gayesiyle bu maliyetlerin altına inilemeyeceği gibi çeşitli kanunlarla ve bu talimatname ile kabul olunan hak ve menfaatlerden başka bir menfaat de sağlanamaz (Madde 14).

4 — Bu talimatname hükmüne giren personel hariçte mesleği ile ilgili bir iş yapamaz (Madde 15).

5 — Yevmiyeli teknik elemanlar resmî tatil günleri ile hafta tatillerinde yevmiye ve ona müteferri zamlardan istifade ederler. Ancak işin icabı olarak herhangi bir tatil gününde çalışmak zorunlu olduğunda bunlara ayrıca bir tazminat verilmaz (Madde 11).

6 — Bu talimatname hükümlerini tatbik eden kurumların birinden diğerine yevmiyeli teknik elemanların nakli, alâkalı Vekilin izin ve muvafakatine bağlıdır. Nakil taleplerine alâkalı Vekillerce muvafakat edilmemesi veya Vekâletlerince görülen lüzum üzerine vazife yerlerinin değiştirilmesi sebebiyle istifa haklarını kullananlardan tekrar bir hizmete alınması talebinde bulunanların bu istekleri, müracaat edecekleri diğer Vekâlet, Daire veya Kurumlarca is'af olunmaz. Bu madde gereğince daire ve müessese değiştirenler hakkında eski hizmetleri nazarı itibare alınarak yeniden intibak yapılmaz (Madde 7).

Yönetmeliğin birinci maddesinde 3656 sayılı (Devlet Memurlarının aylıklarının tevhit ve teadülüne ait) kanun ile 3659 sayılı (Bankalar ve Devlet Müesseseleri memurları aylıklarının tevhit ve teadülü hakkındaki), kanunlara tabi daire ve teşekküllerle bunlara bağlı müesseselerde yalnız muayyen ve muvakkat müddetli işlerde yatırım ve masraf tertiplerinden yevmiye ile teknik eleman istihdam olunabileceği belirtilmektedir.

3659 sayılı kanunun onuncu maddesi müstahdemleri aşağıdaki şekilde tarif etmektedir :

Tabibler, avukatlar, aidat ve ücretli tahsildarlar satış memurları, anbar memurları, daktilolar stenolar, mekanograflar, evrak müvezzii, bekçi, kolcu, kaloriferci, şoför, odacı ve hademeler gibi müstahdemlerle her müessesenin hususi bünyesine göre istihdamına lüzum göreceği muvakkat veya müteferrik müstahdemler ve alelümüm işçi, usta ve ustabaşılar bu kanun hükümlerine tabi değildir.

3659 sayılı kanuna paralel olarak 3656 sayılı kanunun 19 unch maddesi de müstahdemleri şöyle tarif etmiştir:

Odacı, kolcu, bekçi, evrak müvezzii, gemi mürettebatı ücretli ve aidatlı tahsildar, daktilo ve steno gibi müteferrik müstahdemler bu kanun hükümlerine tabi değildirler.

Bakanlar Kurulu 3656 ve 3659 sayılı kanunlara tabi kurumlarda çalışan müstahdemlerden teknik personelin tabi olacağı çalışma usulleri ile ücretlerini tesbit etmeği uygun görerek yevmiyeli teknik personel talimatnamesini hazırlamış bulunmaktadır.

Anayasanın 107 nci maddesine göre Bakanlar Kurulu Kanunun uygulanmasını 'göstermek ve ya kanunun emrettiği işleri belirtmek üzere kanunlara aykırı olmamak şartıyla ve Danıştayın incelemesinden geçirilerek tüzükler çıkarabilir. Yine anayasanın 113 üncü maddesine göre Bakanlıklar kendi görev alanlarını ilgilendiren kanunların ve tüzüklerin uygulanmasını sağlamak ve bunlara aykırı olmamak üzere, yönetmelikler çıkarabilirler. Bu görüş açısından incelendiği takdirde yevmiyeli teknik personel yönetmeliğinin bir tüzük olarak hazırlanması gerekirdi. Şekil bakımından hazırlanmış anayasaya aykırı olduğundan adı geçen yönetmeliğin anayasa mahkemesi tarafından iptali mümkün görülmektedir.

Yevmiyeli teknik personelin çalıştığı yer iş kanununa tabi ise iş kanununun 101 inci maddesine göre İşçi Sigortaları kanunu hükümlerine tabi olurlar. Bu konudaki iş kanununun ilgili maddesi şöyledir :

İş kanununun tatbik edildiği iş yerlerinde işçi tarifine dahil olmaksızın çalıştırılmakta olan müstahdemler hakkında dahi işçi sigortası hükümlerinin hak ve vecibeleri cari olur (Madde 101).

Sigortalı olmak mecburiyeti aynı maddede şu şekilde ifade edilmiştir : «İşçiler iş yerine alınmakla beraber kendiliğinden sigorta olunmuş olurlar. Bunlar bu suretle sigortalı olmak hak ve vecibesinden feragat veya istinkaf edemezler».

Avukat Ömer Malkoç'un İş Kanunu Şerhi adlı (İstanbul 1957) kitabında:

İş kanununa tabi bir iş yerinde çalışan tek-mil personel üç kategoriye ayrılır: İşçi, müstahdem, işveren vekili.

İşçi, müstahdem tefriki iş hukukunun en çetrefil ve münakaşalı meselelerinden birisidir. Ka*nün sadece işçiyi tarif etmekle iktifa etmiş, bir iş yerinde çalışanların işçi tarifine girmediği takdirde, müstahdem olmakla beraber iş veren vekili vaziyetinde olanlarla müstahdemlerin tefrikini mahkemelere bırakmıştır.

İş kanununun müstahdem tabir ettiği kimseler umumiyet itibariyle 3659 sayılı barem kanununun hizmetli tabir ettiği kimselerdir. Bunlardan muayyen kadro karşılığı olarak maaş ve ücret almıyanlara tatbikatta yevmiyeli tabir edilmektedir.

Bunların sigorta kanunlarına tabi tutulmaları hiçbir zaman kendilerine beklenen fayda ve garantiyi temin edememekte, sadece sigorta için ileride tediye esas olamayacak şekilde fayda sağ^lamaktadır. Bu vaziyetin bir nizamname ile vazih ve mufassalan halli temenni edilir.

İş kanununun tarifine göre işçinin asıl vasfını çalıştığı işte bedenen ve fikren çalışmış olması tayin eder. Bu tarife göre, bir iş yerinde sadece fikri çalışmayı icap ettiren işlerde çalışanlar işçi sayılmazlar.

Bir iş yerinde fikren çalışanlara iş kanunumuz istihdam edilen mânasına gelmek üzere ücretleri ve tahsil dereceleri, evsafı ne olursa olsun müstahdem, borçlar kanunu ve barem kanunları (3656 ve 3659 sayılı kanunlar) ise hizmetli tabirini kullanmaktadır. İşçi ile hizmetli tefriki hâdiseye tatbik edilecek kanun bakımından ehemmiyetlidir.

İş kanununda sarahat olan haller müstesna, işçi tarifine girmiyen bu gibi hizmetliler arasındaki ihtilâflara Borçlar Kanununun hizmet aktine müteallik hükümleri tatbik olunur. (Hizmet akti Borçlar Kanunu Madde 313-355).

Bir iş yerinde çalışanlardan kimlerin işçi, kimlerin hizmetli olduklarının tayini ve tefriki selâhiyeti Çalışma Vekâletine aittir.

Vekâletin bu kararına karşı adli mahkemelere müracaat edilemez. Ancak Şûrayı Devlete iptal dâvası açılabilir. Bu sıfatı dâvalar dolayısıyla adli mahkemeler de tayine selâhiyettardır, denilmektedir.

Sigortalı teknik personele tanınan sosyal haklar şunlardır:

- A — İş kazası sigortası
- B — Meslek hastalıkları sigortası
- C — Analık sigortası B — Hastalık sigortası E — Maluliyet sigortası F — İhtiyarlık sigortası G — Ölüm sigortası H — İhtiyarî sigorta İ — Yıllık ücretli izin

A — İş kazası sigortası:

İş kazası sigortalının iş yerinde bulunduğu sırada vuku bulan ve sigortalıyı hemen veya sonradan beden veya ruhça arızaya uğratan olaydır. (6917 S. kanun).

Sigortalıya sağlanan menfaatler:

a) Sağlık yardımları; sağlık durumuna göre yetkili bir hekime baktırılması, ilaç ve iyileştirme araçlarının sağlanması ve gerekiyorsa bir sağlık yurdunda yatırılması ve baktırılması demektir. Bu yardımlar kazanın olduğu tarihten başlar ve en çok iki yıl içinde 18 ay fiilen devam eder.

b) İş kazası dolayısıyla geçici iş görmezliğe uğrıyan sigortalıya her gün için geçici iş görmezlik ücreti verilir. Bu ödenekler kazanın olduğu tarihten itibaren 2 yıl içinde 18 ayı geçemez. Geçki iş görmezlik ödeneği sigortalının sigorta primi he sabına esas tutulan günlük "kazancının yarısıdır. Sigortalının geçindirmekle mükellef olduğu kim seler varsa bu ödenek günlük kazancının üçte iki si üzerinden hesaplanır (6917 S. Kanun).

c) Daimi iş görmezlik ödeneği sigortalının mesleğinde kazanma gücünün bütününe veya bir azını kaybetmiş bulunmasına göre hesaplanır ve sigortalıya hayatı süresince yıllık kazancının % 60 ma eşit yıllık gelir olarak verilir (6917 s. kanun).

d) İş kazası sonucu olan ölümlerde sigortalı erkeğin dul karısına yeniden evleninceye kadar, sigortalı kadının kendi geçindirdiği çalışmayacak durumda olan malül kocasına, herhangi bir şekilde yoksulluktan kurtuluncuya kadar; yıllık kazancının % 30 u derecesinde; 18 yaşını doldurmamış (yüksek tahsil yapılması halinde de 25 yaşını doldurmamış) çocuklarından herbirine yıllık kazancının % 15 i nisbetinde yıllık gelir bağlanır.

Geçimleri sigortalı tarafından sağlandığı tevsii edilen ana, baba, kardeşler ve evlâtlıklarına da gelir bağlanmaktadır. Hak sahibi olan kimselere bağlanacak gelirlerin toplamı sigortalının yıllık kazancının % 60 mı geçemez (6917 ve 5564 S. Kanun).

e) Sigortalının iş kazası sonucu ölümü halinde cenaze masrafı karşılığı olarak ailesine 200 lira ödenir (6917 S. Kanun).

f) Kazanın oluşunda sigortalının kasti meydana çıkarsa kendisinin veya hak sahibi olan kimselerin bütün sigorta hakları düşer. Sigortalının bağışlanmaz bir kusuru yüzünden olan kazalarda b ve c maddelerinde yazılı para yardımları bu kusurun derecesine göre eksiltilebilir (4772 ve 5564 S. Kanun).

B — Meslek hastalıkları sigortası:

Sigortalının çalıştırıldığı işin mahiyetine göre tekrarlanan bir sebep veya işin yürütüm şartları yüzünden uğradığı geçici veya daimi hastalık veya sakatlık halleri meslek hastalıklarıdır (6917 S. Kanun).

Meslek hastalıkları halinde de yapılacak sağlık yardımları, geçici ve daimî iş görmezlik halinde verilecek ödenekler, meslek hastalığı sonucu olan ölümleri halinde bağlanacak yıllık gelir ile cenaze masrafı yukarıda A/a, b, c, d ve e maddelerinde gösterildiği gibi hesaplanır.

Meslek hastalığı halinde yardım ve ödeneklerden faydalanabilmek için sigortalının çalıştığı iş yerinde meslek hastalığına tutulduğunun hekim raporu ile tesbit edilmesi gereklidir (5564 S. Kanun).

C — Analık Sigortası:

Sigortalı kadının veya sigortalı erkeğin sigortalı 'olmayan karısının analığı halinde sigortalıya sağlanan menfaatler şunlardır:

Gebelik muayenesi, gebelik yardım parası, doğum yardım parası, emzirme yardım parası ve analık halinde hekimlerden istirahat raporu alınmak şartıyla sigortaya esas günlük kazancının üçte ikisi kadar günlük ödenek verilir (6901 S. Kanun).

Sigortalı kadının analığı halinde doğumdan önce ve sonra altışar hafta müddetle ve bu süreler içinde çalışmamak ve ücret almamak şartıyla kendisine sigortaya esas tutulan günlük kazancının üçte ikisine denk bir ödenek verilir (7317 S. Kanun).

D — Hastalık Sigortası:

Sigortalının iş kazaları ile meslek hastalıkları hakkındaki 4772 sayılı iş kazaları ile meslek

hastalıkları ve analık sigortası kanunu dışındaki hastalık hallerinde sigortalıya sağlanan menfaatler şunlardır:

a) Sağlık yardımları;

Sigortalının bir hekime muayene ettirilmesi, tedavi ettirilmesi, bir sağlık müessesesine yatırılması ve baktırılması, ilaç ve iyileştirme vasıtalarının sağlanması, başka bir yere tedavi için gönderilmesi gerekiyorsa gidip gelme yol masrafları ile zaruri masraflarının ödenmesi şeklinde olur (6901 S. Kanun)

Sağlık yardımları sigortalının iyileşmesine kadar sürer. Bu müddet altı ayı geçemez. Tedaviye devam edildiği takdirde maluliyet halinin önlenebileceği anlaşılırsa tedavi süresi 18 aya kadar uzatılır (6901 S. Kanun).

b) Hastalık yüzünden geçici iş görmezliğe uğrayan sigortalılara geçici iş görmezliğin dördüncü gününden başlamak ve 18 ayı geçmemek üzere sigorta primi hesabına esas tutulan günlük kazançlarının yarısı kadar her gün için geçici iş görmezlik ödeneği verilir. Geçici iş görmezliğin bir hafta yı geçmesi halinde ilk üç günlük geçici iş görmezlik ödeneği de verilir. Sigortalının geçindirmekle mükellef olduğu kimsesi varsa geçici iş görmezlik ödeneği günlük kazancının üçte ikisi üzerinden verilir (7317 ve 6901 S. Kanun).

c) Kasti veya suç sayılır bir hareketi yüzünden hastalanan sigortalıya geçici iş görmezlik ödeneği verilmez yalnız gerekli sağlık yardımları yapılır (5502 S. Kanun).

E — Maluliyet sigortası :

Çalışma gücünün en az üçte ikisini kaybettiği anlaşılan sigortalılar maluliyet sigortası bakımından malül sayılırlar. Sigortalıya bu halde sağlanan menfaatler şunlardır :

a) Maluliyet aylığı bağlanabilmesi için sigortalının en az 15 yıldanberi sigortalı bulunması ve en az 3000 günlük sigorta primi ödemiş olması şarttır.

Sigortalılık süresi 5 - 20 yıl olan ve her yıl için ortalama olarak en az 150 günlük sigorta primi ödemiş olanlara da maluliyet aylığı bağlanır.

Geçindirmekle mükellef kimseleri bulunan sigortalılara sigortalılık süresince ödedikleri sigorta primleri hesabına esas tutulan ortalama yıllık kazançlarının % 50 i, geçindirmekle mükellef kimsesi bulunmayan sigortalılara da % 35 i nisbetinde yıllık maluliyet geliri bağlanır. Başka birinin devamlı bakımına muhtaç durumda olan sigortalılara ortalama yıllık kazançlarının % 60 ı nisbetinde yıllık maluliyet geliri bağlanır. . -

Sigortalılık süresi 5-20 yıl olan sigortalılara yukardaki nisbetlerden sigortalılık sürelerinin 20 yıldan eksik her tam senesi için % 1 indirme yapılmak suretiyle yıllık maluliyet geliri bağlanır.

b) Malûl olduğu anlaşılan ve maluliyet veya ihtiyarlık sigortası bağlanmasına hak kazanamayan sigortalılara, bu kanuna göre kendilerinin ve iş verenlerinin ödediği sigorta pirimlerinin toplamı toptan ödeme şeklinde verilir (6900 S. Kanun).

F — İhtiyarlık sigortası:

İhtiyarlık sigortasından sigortalıya sağlanan menfaatler şunlardır:

a) İhtiyarlık aylığı bağlanabilmesi için sigortalının 60 yaşını doldurmuş, en az 25 yıldan beri sigortalı olması, en az 5000 günlük sigorta primi ödemiş bulunması şarttır. -

Sigortalılık süresi 15-35 yıl olup her yıl için ortalama olarak en az 150 günlük sigorta primi ödemiş olanlara da ihtiyarlık aylığı bağlanır.

•Geçindirmekle mükellef bulunduğu kimseleri bulunanlara sigortalılık süresince ödedikleri sigorta primleri hesabına esas tutulan ortalama yıllık kazançlarının % 50 si, geçindirmekle mükellef kimsesi bulunmayan sigortalılara da % 35 i nisbetinde yıllık ihtiyarlık geliri bağlanır.

60 dan yukarı yaşlarda aylık bağlanan sigortalıların yıllık ihtiyarlık gelirleri 60 yaşından sonra doldurmuş oldukları her tam yaş için % 1 artırılır.

Sigortalılık süresi 15 — 35 yıl olan sigortalılara yufcardaki nisbetlerden sigortalılık süresinin 35 yıldan eksik her tam yılı için % 0,75 indirme yapılmak suretiyle yıllık ihtiyarlık geliri bağlanır.

İhtiyarlık aylığı bağlanan sigortalı; ihtiyarlık sigortası kanununa tabi bir işte çalışırsa; çalıştığı müddetçe ihtiyarlık geliri kesilir (6900 S. Kanun).

b) 60 yaşını doldurduğu halde maluliyet veya ihtiyarlık aylığı bağlanmasına hak kazanamayan ve sigortaya tabi işten ayrılan sigortalılara kendilerinin ve iş verenlerinin ödediği sigorta primlerinin toplamı yazılı talepleri üzerine toptan ödeme şeklinde verilir.

Evlenme dolayısıyla işlerinden ayrılan kadın sigortalılara da yukardaki şekilde hesaplanan sigorta pirimlerinin yarısı toptan ödeme şeklinde verilir. Sigortalı kadınlar tekrar işe girdikleri takdirde aldıkları pirimleri iade ederlerse eski hizmetleri sigorta tatbikatında nazara alınır (6900 S. Kanun).

G — ölüm sigortası:

Ölüm sigortasından sigortalıya sağlanan menfaatler şunlardır:

a) Maluliyet veya ihtiyarlık aylığı bağlandıktan sonra ölen veya ölüm tarihinde en az 15 yıldan beri sigortalı bulunan ve en az 3000 günlük sigorta primi ödemiş olan yahut ölüm tarihinde sigortalılık süresi 5 — 20 yıl olan ve her yıl için ortalama olarak en az 150 günlük sigorta primi ödemiş bulunan sigortalıların hak sahibi kimselerine aylık bağlanır.

Sigortalının ölümü halinde hak sahibi kimselerine bağlanacak aylığın tesbitinde sigortalıya bağlanmış olan aylık veya en az 15 yıldan beri sigortalı bulunan ve en az 3000 günlük sigorta primi ödemiş olan sigortalıların sigorta primi hesabına esas tutulan ortalama yıllık kazançlarının % 50 si üzerinden yahut sigortalılık süresi 5-20 yıl olan ve her yıl için ortalama olarak 150 günlük sigorta primi ödemiş bulunan sigortalıların sigorta primi hesabına esas tutulan ortalama yıllık kazançlarının % 50 si üzerinden, sigortalılık süresinin 20 yıldan eksik her tam senesi için % 1 indirme yapılmak suretiyle hesaplanacak yıllık gelir esas tutulur.

Sigortalıların 60 dan yukarı yaşlarda ölümleri halinde hesaplanacak yıllık gelir miktarı 60 yaşından sonra doldurmuş buldukları her tam yaş için % 1 artırmak suretiyle hesap olunur.

Sigortalının ölümü halinde yukardaki gibi hesap edilecek gelirin sigortalının:

dul karısına	% 50
çalışamıyacak durumda malûl kocasına	% 50
çocuklarından her birine	% 25
hem anasız hem babasız çocuklarına	% 40

oranında aylık bağlanır.

Hak sahibi eş ve çocuklara bağlanacak yıllık gelirlerin toplamı sigortalıya ait yıllık gelirin toplamını geçemez.

Sigortalının eşine ve çocuklarına bağlanacak yıllık gelirlerin toplamı sigortalıya ait yıllık gelirden az olduğu takdirde artanı eşit hisseler halinde ve sigortalıya ait yıllık gelirin herbiri için % 25 ini geçmemek şartıyla geçimi sigortalı tarafından sağlanan ana ve babasına verilir (6900 S. Kanun),

b) Ölen sigortalının hak sahibi kimselerinden hiçbirisi ölüm sigortası kanununa göre aylık bağlanmasına hak kazanmadığı takdirde sigortalının ve iş verenlerinin ödediği sigorta pirimlerinin toplamının :

% 50 si sigortalının dul karısına,

% 50 si çalışamıyacak durumda olan malûl kocasına, % 25 i çocuklarından her birine,

% 40 ı hem anasız hem babasız kalan çocuklarının herbirine, ödenir.

Hak sahibi eş ve çocuklara yapılacak toptan ödemelerin toplamı toptan ödenecek miktarı geçemez. Sigortalının ölümü tarihinde eşine ve çocuklarına yapılacak toptan ödemelerin toplamı, toplam ödenecek miktardan aşağı olduğu takdirde artanı eşit hisseler halinde ve herbirinin hissesi % 25 i geçmemek şartıyla geçimi sigortalı tarafından sağlanan ana ve babasına verilir (6900 S. Kanun).

c) Sigortalının ölümü halinde cenaze masrafı karşılığı olarak ailesine 200 lira ödenir (6900 S. Kanun).

ç) Bağlanacak maluliyet ve ihtiyarlık gelirleri ile sigortalının ölümü halinde hak sahibi kimse-lerine yapılacak tahsirlere esas tutulacak gelirlerin yıllık tutarı 1440 liradan aşağı olamaz (7231 S. Kanun).

H — ihtiyari sigorta :

Sigortalılık süresi en az 5 yıl olup asgari 750 günlük maluliyet, ihtiyarlık, ve ölüm sigortaları primi ödemiş olan sigortalılar, istedikleri takdirde her yıl 300 günlük sigorta primi ödemek şartıyla ihtiyarî olarak sigortalı olmaya devam edebilirler. Ödenecek primler sigortalının sigortalılık süresi içindeki prime esas ortalama yıllık kazancıdan aşağı ve 15000 liradan yukarı olmamak şartıyla sigortalının beyan edeceği yıllık kazanç üzerinden alınır. Bu yıllık kazanç üzerinden iş veren ve sigortalının ödemesi lüzumlu nisbet içinde tesbit olunacak pirimlerin tamamını yalnız sigortalı öder.

Sigortalıların mecburi ve ihtiyari olarak ödedikleri primler bu primlere ait gün sayıları ve yıllık kazanç tutarları birleştirilir (6900 S. Kanun).

Yukardaki maddelerde sözü edilen yıllık kazanç, sigorta primine esas tutulan günlük kazancın 360 katı olup prim ve ödeneklerin hesabına esas tutulan günlük kazançların en çok haddi 50 ve en az haddi 6 liradır. (6917 ve 7233 S. Kanun). Ortalama yıllık kazanç ise sigortalıların sigortalılık süresince ödedikleri sigorta primleri hesabına esas tutulan yıllık kazançlarının ortalamasıdır (6900 S. Kanun).

Sigortalılara sağlanacak bu faydalara karşı sigortalıların ödeyeceği sigorta primleri kazançlarının :

İş kazası sigortası	Meslek hastalıkları sigortası	% 0
Analık sigortası	Hastalık sigortası	% 0
Maluliyet sigortası	İhtiyarlık sigortası	% 0
Ölüm sigortası	İhtiyari sigorta	% 2
		% 5
oranındadır. İş kazası, meslek hastalıkları ve analık sigortası primlerinin tamamı ile diğer sigor-		% 11

tararın iş veren hisselerini işveren öder. (5564-4772-6901 ve 6900 S. Kanun).

I — Yıllık ücretli izin :

İş kanununa tabi bulunan iş yerlerinde çalışan işçi ve müstahdemlere yıllık ücretli izin verilir (7467 S. Kanun).

Yıllık ücretli izin kanununda yazılı bulunan hükümler işçilere veya müstahdemlere daha elverişli hak ve menfaatler sağhyan kanun, mukavele, teamül veya adetlerden doğan haklara hâlel getirmez.

Yıllık ücretli izin kanunu gereğince yıllık ücretli izne hak kazanmak için işçi veya müstahdemlerin iş yerine girdiği tarihten itibaren bir yıl çalışmış bulunması şarttır.

İşçi veya müstahdemlerin aynı iş verenin bir veya müteaddit iş yerlerinde çalıştıkları süreler bu kanun tatbikatında birleştirilerek hesaba katılır. Şu kadar ki, bir iş verenin iş kanunu şümü-üne giren iş yerinde çalışmakta olan işçi veya müstahdemlerinin aynı işverenin iş kanunu şümü-lü dışında bulunan iş yerlerinde geçmiş bulunan hizmetleri de aynı hükme tabidir.

İşçi veya müstahdem her hizmet yılına teka-bül edecek yıllık iznini müteakip hizmet yılı için[^] de kullanır.

Hizmet müddetleri :

— Bir yıldan 5 yıla kadar olanlara yılda 12 gün
— 5 yıldan fazla 15 yıldan az olanlara yılda 18 gün
— 15 yıldan fazla olanlara yılda 24 gün
ücretli izin verilir. Bu müddetler asgari olup iş akitleri ile artırılabilir.

Yıllık ücretli iznin işveren tarafından bölünmesi caiz olmayıp devamlı bir şekilde verilmesi mecburidir. İşveren tarafından sene içinde verilmiş bulunan sair ücretli veya ücretsiz izinler yıllık izne mahsup edilemez. Yıllık ücretli izin günlerinin hesabında izin müddetine rasthyan ulusal bayram, hafta tatili ve genel tatil günleri nazara alınmaz.

Yıllık ücretli izinlerini başka yerde geçirecek olanlara istedikleri takdirde 7 güne kadar gereken ücretsiz yol izninin verilmesi mecburidir.

Yıllık ücretli izin hakkından veya bu hakkı kullanmaktan vaz geçmeye ait her türlü anlaşmalar hükümsüzdür.

İş yerinin devir veya intikali, yahut diğer bir suretle bir işverenden başka bir işverene geçmesi bu iş yerinde çalışan işçi veya müstahdemlerin yıllık ücretli izin haklarına hâlel getiremez. Aksi-ne sözleşme olsa dahi yıllık ücretli izin sürelerine ait ücretler yeni işveren tarafından ödenir.

işveren, yıllık ücretli iznini kullanan her işçiye veya müstahdeme, yıllık izin devresine ait ücretini ilgili şahsın izne başlamasından önce peşin olarak ödemesi mecburdur.

Maktu aylık ücretle çalışan işçi ve müstahdemlerin gündelikleri, aylık ücretlerinin 26 da biri olarak hesaplanır.

Yıllık ücretli iznini kullanmakta olan işçi veya müstahdem izin devresi içinde ücret karşılığı bir işte çalıştığı takdirde bu müddet için kendisine ödenen ücret geri alınır (7467 S. Kanun).

Yevmiyeli teknik personelden Emekli Sandığı ile ilgisi bulunanların hizmetlerinin birleştirilmesi de mümkündür (228 S. Kanun).

Maluliyet, ihtiyarlık ve ölüm sigortaları kanunu ile muhtelif emekli sandıklarına tabi işlerde veya sadece muhtelif emekli sandıkları kanunları şümulüne giren vazifelerde çalışanların emeklilik, malûllük, ihtiyarlık ve ölümleri halinde sağlanacak hak ve menfaatler şunlardır :

Sigorta kanunları ile çeşitli emekli sandıkları kanunlarına tabi çeşitli işlerde çalışmış olanların bu işlerde geçen hizmet müddetleri toplandığında kendilerinin veya ölümleri halinde hak sahibi kimselerinin sigorta veya sandıklar kanunlarının herbirine göre tahsis yapılmasına hak kazandıkları tesbit edilirse sigortalılarla emekliliğe tabi kimselerin hizmet süreleri birleştirilerek tahsis yapılmasında hak kazananlara yapılacak tahsislerin mahiyet ve miktarının tesbitinde, sigortalılarla emekliliğe tabi kimselerin sigorta ve sandık kanunlarına tabi hizmet müddetlerinin toplamı esas tutulur.

Kurum ve sandıklarca hesaplanacak hizmet müddetleri toplamının kendi kanunlarına göre aylık bağlanmasını gerektirmesi halinde alâkalılara aylık bağlanır. Toptan ödemesi gerektirmesi halinde de toptan ödeme yapılır.

Bağlanacak aylıklar birleştirilen hizmet müddetleri üzerinden hesaplanacak aylıkların sigorta ve sandık kanunlarından her birinde geçen hizmet müddetleri ile mütenasip kısımları olarak ayrı ayrı tesbit olunur.

Sigorta kanununa göre hesaplanacak aylıklar ortalama yıllık kazançlarına göre tayin edilir. Sandık kanunlarına tabi işlerde geçen hizmetler ortalama yıllık kazançların tesbitinde nazara alınmaz.

Sandıklarca hesaplanacak aylıklar toplam hizmet süresi ile itibari hizmet süresi toplamına ve alâkalı sandık kanununa tabi hizmette elde olunan ve tahsise esas teşkil eden aylığa göre tayin edilir.

Yapılacak toptan ödemeler sigortanın ve sandıkların kendi mevzuatına göre ve sigortalı ile emekliliğe tabi kimse için her müesseseye ödenmiş bulunan sigorta primleri veya emekli kesenekleri üzerinden hesaplanır.

Sandık kanununa tabi hizmetlerden ayrıldıktan sonra maluliyet, ihtiyarlık ve ölüm sigortalarına tabi işlerden birine girenlerin kesenekleri geri verilmez.

Ancak:

a) Emekliliğe tabi bir vazifeden ayrıldıktan sonra kesenek iadesinden faydalanmış olanlardan sigortaya tabi işlerden birine yeniden giren ve geri aldıkları kesenekleri işe başladıkları tarihten itibaren en çok bir yıl içinde ve aldıkları tarihten itibaren hesaplanacak % 5 faizi ile birlikte, aldıkları sandığa ödemeyen;

b) Emekliliğe tabi vazifeden ayrıldıktan sonra keseneklerini geri almamış ve geri alma hakkı zaman aşımına uğramış olanlardan sigortaya bağlı işlerden birine yeniden girip de zaman aşımına uğrıyan keseneklerini işe başladıkları tarihten itibaren bir yıl içinde ilgili sandığa ödemeyenlerin;

c) Hizmet müddetlerinin kâfi olmaması sebebiyle kesenek iadesine hak kazanamayanlardan veya keseneklerini geri almamış ve bunları geri alma hakkı zaman aşımına uğramamış bulunanlardan sigortaya bağlı işlerden birine girip de işe girdiklerini işe başladıkları tarihten itibaren bir yıl içinde yazı ile sandıklara bildirmeyenlerin

ç) Sigorta ve sandık kanunlarında derpiş olunan haklardan faydalanmış veya bu hakları kaybetmiş bulunanların;

adı geçen devrelere ait hizmet müddetleri yapılacak birleşmede nazara alınmaz.

Vazifeden mütevellit maluliyet ve ölüm ile iş kazaları ve meslek hastalıkları hallerinde birleştirme hükümleri uygulanmaz.

Hizmetleri birleştirilmeksizin sigorta veya sandık kanunlarından herhangi birine göre aylık bağlanmasına müstehak olanlara yazılı talepleri halinde aylık bağlanır. Bu gibiler hakkında hizmetlerin birleştirilmesine müteallik hükümler uygulanmaz.

Emekli ikramiyesi hakkı tanıyan çeşitli sandık kanunlarına tabi tutulmakla beraber hizmetlerini aynı müessesede geçirmiş olanların fiili hizmetleri toplamına göre Emekli Sandığı kanunu hükümleri dairesinde emekli ikramiyesine hak kazanmaları halinde, kendilerine veya hak sahibi kimselerine çalıştıkları kurumlar tarafından emekli ikramiyesi ödenir (228 S. Kanun).

(Devamı sahife: 23 de)