

TEZ-KOOP-İŞ SENDİKASI

ÇALIŞMA YAŞAMINA İLİŞKİN GÜNCEL BİLGİLER [Ocak 2022]



- 2022 Yılı asgari ücret
- 2022 Yılı asgari ücret hesabı
- Prime esas kazanç alt sınırı ve üst sınırı
 - Stajyer ve çıraklık ücretleri
- İş sözleşmesi kapsamında olanlar açısından SGK prim oranları
 - Kıdem tazminatı tavanı
- Gelir Vergisi dilimleri (Ücretliler)
- SGK aile ve çocuk yardımı muafiyetleri
- Gelir Vergisi çocuk yardımı muafiyetleri
- SGK günlük yemek yardımı istisnası
 - Aylık engellilik indirimi tutarları
 - İş göremezlik ödeneği
- İş sözleşmesinin sona erdirilmesinde bildirim süreleri ve ihbar tazminat tutarları
- Fiili hizmet süresine eklenecek işlerde çalışanlar için prim oranları
 - Hizmet borçlanması miktarı
- Askerlik borçlanması prim tutarları
- Doğum borçlanması prim tutarları
- İş Yasası'na göre yıllık ücretli izin süreleri
- İş Yasası'na göre eşit davranma ilkesi
 - İşsizlik Ödeneği
- İş Yasasına göre uygulanacak olan para cezaları ve tutarları
 - İşsizlik Sigortası
- Genel Sağlık Sigortası prim miktarları
- Sosyal güvenlik destek prim oranları
- 657 sayılı Devlet Memurları Kanuna göre ödenen aile ve çocuk yardımı tutarları
- Yaşlılık aylığı ve hak kazanma yolları
 - Emeklilik için sigortalılık süresi, yaş koşulu ve prim günleri
- Analık halinde çalışma ve süt izni
 - Emzirme Ödeneği
 - Cenaze Yardımı

2022 YILI ASGARİ ÜCRET

Asgari Ücret (Aylık Brüt)	5.004,00 TL
Asgari Ücret (Aylık Net)	4.253,40 TL
Asgari Ücret (Günlük Brüt)	166,80 TL
Asgari Ücret (Saatlik Brüt)	22,24 TL

2022 YILI ASGARİ ÜCRET HESABI

Asgari Ücret (Brüt)	5.004,00
SGK İşçi Primi (%14)	700,56
İşsizlik İşçi Primi (%1)	50,04
Gelir Vergisi Matrahı	4.253,40
Gelir Vergisi (%15)	0
Damga Vergisi	0
Net Ödenen	4.253,40

PRİME ESAS KAZANÇ ALT VE ÜST SINIRLARI

Prime Esas Kazanç Tabanı - Günlük	166,80
Günlük Prime Esas Kazanç Tavanı - Günlük	1.251,00
Prime Esas Kazanç Tabanı - Aylık	5.004,00
Prime Esas Kazanç Tavanı - Aylık	37.530,00

STAJYER VE ÇIRAKLIK ÜCRETLERİ

Stajyer Ücreti /Çalışan Sayısı 20+ İş Yerleri	1.276,02
Stajyer Ücreti /Çalışan Sayısı 20'den Az İşY.	638,01
Stajyer Ücreti /Mühendislik Fak. Öğrencisi	1.488,69
Çırak ve Aday Çırak Ücreti	1.276,02

İŞ SÖZLEŞMESİ KAPSAMINDA OLANLAR AÇISINDAN SGK PRİM ORANLARI

Sigorta Kolları	Sigortalı Payı (%)	İşveren Payı (%)	Toplam (%)
Malullük, Yaşlılık ve Ölüm Sigortalıları Primi	9	11	20
Kısa Vadeli Sigorta Kolları Primi	—	2	2
Genel Sağlık Sigortası Primi	5	7,5	12,5
İşsizlik Sigortası Primi	1	2	3
Toplam	15	22,5	37,5

Not: 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 81. maddesinin (ı) bendi uyarınca; işverenler gerekli koşulları sağlamaları halinde malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi işveren hissesinden 5 puan indirim yapılır. Söz konusu indirim Hazine tarafından karşılanır.

KIDEM TAZMİNATI TAVANI

01.01.2022-30.06.2022	10.848,59 TL
01.07.2022-31.12.2022	(Temmuz 2022'de belirlenecektir)

GELİR VERGİSİ DİLİMLERİ (ÜCRETLİLER)

1	32.000 TL'ye kadar	% 15
2	70.000 TL'nin 32.000 TL'si için 4.800 TL; fazlası için	% 20
3	250.000 TL'nin 70.000 TL'si için 12,400 TL; fazlası için	% 27
4	880.000 TL'nin 250.000 TL'si için 61.000 TL; fazlası için	% 35
5	880.000 TL'den 880.000 TL'si için 281.500 TL; fazlası için	% 40

01.01.2022-30.06.2022 TARİHLERİ ARASI SGK AİLE VE ÇOCUK YARDIMLARI MUAFİYETLERİ

SGK Aile Yardımı İstisna Tutarı=500,40 TL
SGK Çocuk Yardımı İstisna Tutarı=100,08 TL (1 Çocuk İçin)

Not: SGK'da 2 çocuğu kadar istisna uygulanmaktadır.

01.01.2022-30.06.2022 TARİHLERİ ARASI GELİR VERGİSİ ÇOCUK YARDIMLARI MUAFİYETLERİ

Gelir Vergisi Çocuk Yardımı İstisna Tutarı (0-6 Yaş Grubu)=117,72 TL (500 X 0,235445)
Gelir Vergisi Çocuk Yardımı İstisna Tutar (6 Yaş Üzeri)=58,86 TL (250 X 0,235445)

Not: Gelir Vergisi Yardımı istisnasında çocuk sınırı yoktur.

SGK YEMEK YARDIMI İSTİSNASI

Günlük asgari ücret X %6	10,01 TL
--------------------------	----------

AYLIK ENGELLİLİK (SAKATLIK) İNDİRİMİ TUTARLARI

Engellilik (Sakatlık) Dereceleri	İndirim Tutarı
1. Derece Engelliler (çalışma gücünün asgari % 80'ini kaybetmiş olanlar)	2.000,00 TL
2. Derece Engelliler (çalışma gücünün asgari % 60'ını kaybetmiş olanlar)	1.170,00 TL
3. Derece Engelliler (çalışma gücünün asgari % 40'ını kaybetmiş olanlar)	500,00 TL

İŞ GÖREMEZLİK ÖDENEĞİ

İş Göremezlik Ödeneği Ayakta Tedavi/Alt Limit	111,20	3.336,00
İş Göremezlik Ödeneği Ayakta Tedavi/Üst Limit	834,00	25.020,00
İş Göremezlik Ödeneği Yatarak Tedavi/Alt Limit	83,40	2.502,00
İş Göremezlik Ödeneği Yatarak Tedavi/Üst Limit	625,50	18.765,00

İŞ YASASI'NA GÖRE İŞ SÖZLEŞMESİNİN SONA ERDİRİLMESİNDE BİLDİRİM SÜRELERİ VE İHBAR TAZMİNATI TUTARLARI

Hizmet Süresi	İhbar Öneli (Bildirim Süresi)	İhbar Tazminatı Tutarı
6 aydan az çalışma olması	2 hafta	2 haftalık ücret
6 aydan fazla 1,5 yıldan az çalışma olması	4 hafta	4 haftalık ücret
1,5 yıldan fazla 3 yıldan az çalışma olması	6 hafta	6 haftalık ücret
3 yıldan fazla çalışma olması	8 hafta	8 haftalık ücret

FİİLİ HİZMET SÜRESİNE EKLENECEK İŞLERDE ÇALIŞANLAR İÇİN PRİM ORANLARI

Sigorta Kolları	Sigortalı Payı (%)	İşveren Payı (%)	Toplam (%)
60 Gün Eklenecek İşler	9	12	21
90 Gün Eklenecek İşler	9	12,5	21,5
180 Gün Eklenecek İşler	9	14	23

HİZMET BORÇLANMASI MİKTARI

Hizmet borçlanması yapacak olan sigortalılar, günlük en az 53,38 TL en fazla 400,32 TL üzerinden borçlanma yapabilmektedir. Sigortalı, ödeme gücüne göre belirtilen bu tutarlar aralığında borçlanma yapabilmektedir. Aşağıda verilen örnekler en düşük tutar üzerinden hesaplanmıştır.

ASKERLİK BORÇLANMASI PRİM TUTARLARI

Günlük	53,38 TL
Aylık	1.601,28 TL
15 Aylık	24.019,00 TL
18 Aylık	28.823,00 TL

DOĞUM BORÇLANMASI PRİM TUTARLARI

Günlük	53,38 TL
Aylık	1.601,28 TL
Yıllık	19.215,36 TL
2 Yıllık	38.430,22 TL
4 Yıllık	76.861,44 TL
6 Yıllık	115.292,16 TL

Not: Doğum borçlanması, sigortalı işe başlama tarihinden sonra dünyaya gelen azami 3 çocuk için yapılabilir. Sigortalı gerekli koşulları yerine getirdiği takdirde her çocuk için 2 yıl olmak üzere toplam 6 yıl (2160 gün) hizmet borçlanması hakkına sahiptir.

İŞ YASASI'NA GÖRE YILLIK ÜCRETİ İZİN SÜRELERİ

İşyerinde 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. Yer altı işlerinde çalışan işçilerin yıllık ücretli izin süreleri dörder gün arttırılarak uygulanır.

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.

(4857 sayılı İş Yasası, Yıllık ücretli izin hakkı ve izin süreleri: Madde 53)

İŞ YASASI'NA GÖRE EŞİT DAVRANMA İLKESİ

İş ilişkisinde dil, ırk, renk, cinsiyet, engellilik, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz.

İşveren, esaslı sebepler olmadıkça tam süreli çalışan işçi karşısında kısmî 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 veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapamaz.

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.

İş ilişkisinde veya sona ermesinde yukarıdaki fıkra hükümlerine aykırı davranıldığında işçi, dört aya kadar ücreti tutarındaki uygun bir tazminattan başka yoksun bırakıldığı haklarını da talep edebilir. 2821 sayılı Sendikalar Kanununun 31 inci maddesi hükümleri saklıdır.

20 nci madde hükümleri saklı kalmak üzere işverenin yukarıdaki fıkra hükümlerine aykırı davrandığını işçi ispat etmekle yükümlüdür. Ancak, işçi bir ihlalin varlığı ihtimalini güçlü bir biçimde gösteren bir durumu ortaya koyduğunda, işveren böyle bir ihlalin mevcut olmadığını ispat etmekle yükümlü olur.

(4857 sayılı İş Yasası, Madde 5: Eşit davranma ilkesi)

İŞSİZLİK ÖDENEĞİ

	Günlük Net	Aylık Net
İşsizlik Ödeneği /Alt Limit	66,21	1.986,41
İşsizlik Ödeneği /Üst Limit	132,43	3.972,82

İŞ YASASI'NA GÖRE UYGULANACAK OLAN PARA CEZALARI VE TUTARLARI

4857 sayılı İş Kanunu hükümlerinin yerine getirilmemesi durumunda 2022 yılı için uygulanacak para cezaları şöyledir:

-İşyerini muvazaalı olarak bildiren (alt işverenle ilgili bildirim muvazaalı olan) asıl işveren ile alt işveren veya vekillerine ayrı ayrı olmak üzere ceza tutarı (İş Yasası Madde-98): 47.409 TL

-İşçilere eşit davranma ilkesine uyumayan işverene eşit davranmadığı her işçi için (İş Yasası Madde-99/1-a): 397TL

-Geçici iş ilişkisi hükümlerine aykırı davranan işverene aykırı davranılan her işçi için (İş Yasası Madde-99/1-b): 664 TL

-Çalışma koşullarına ilişkin belge vermeyen işverene belge verilmeyen her işçi için (İş Yasası Madde-99/1-c): 397 TL

-Çağrı üzerine çalışma usulüne ilişkin hükümlere uymayan işverene hükümlere uyulmayan her işçi için (İş Yasası Madde-99/1-c): 397 TL

-İşten ayrıldığı halde çalışma belgesi verilmeyen veya verilen çalışma belgesine yanlış bilgi yazılan her işçi için (İş Yasası Madde-99/1-d): 397 TL

-Öngörülen ilke ve yükümlülüklere aykırı olarak geçici işçi çalıştıran işveren veya işveren vekiline bu durumdaki her işçi için (İş Yasası Madde-99/2.fıkra): 2.656 TL

-Toplu işten çıkarma hükümlerine aykırı davranarak işçi çıkaran işverene, işten çıkarılan her bir işçi için (İş Yasası Madde-100): 1.559 TL

-İşverenin engelli işçi çalıştırma yükümlülüğü olduğu halde, çalıştırmadığı her engelli işçi ve çalıştırılmayan her ay için (İş Yasası Madde-101): 5.917 TL

-Ücretin veya Kanundan; toplu iş sözleşmesinden ya da iş sözleşmesinden doğan ücretin kasten ödenmemesi veya eksik ödenmesi halinde ücreti ödenmeyen her işçi ve her ay için (İş Yasası Madde-102/a): 429 TL

-Asgari ücretin ödenmemesi veya noksan ödenmesi; ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkakın zorunlu tutulduğu halde özel olarak açılan banka hesabına yatırılmaması halinde her işçi ve her ay için (İş Yasası Madde-102/a): 429 TL

-Ücret hesap pusulası düzenlenmemesi (İş Yasası Madde-102/b): 1.559 TL

-Yasaya aykırı olarak ücret kesme cezası verilmesi (İş Yasası Madde-102/b): 1.559 TL

-Yüzde usulü uygulanan işyerlerinde, her hesap pusulasının genel toplamını gösteren belgenin işçilerin seçtiği temsilciye verilmemesi (İş Yasası Madde-102/b): 1.559 TL

-Fazla çalışma ücreti ödenmeyen, hak ettiği serbest zamanı altı ay içinde kullandırılmayan, onayı alınmadan fazla çalıştırılan her bir işçi için (İş Yasası Madde-102/c): 755 TL

-Yıllık ücretli izni yasaya aykırı olarak bölünen her işçi için (İş Yasası Madde-103): 755 TL

-Yıllık izin ücreti yasaya aykırı şekilde veya eksik ödenen her işçi için (İş Yasası Madde-103): 755 TL

-İş sözleşmesinin sona ermesinde kullanmadığı iznin ücreti ödenme-

yen her bir işçi için (İş Yasası Madde-103): 755

-İzin yönetmeliğine aykırı olarak izin kullandırılmayan veya eksik kullandırılan her işçi için (İş Yasası Madde-103): 755 TL

-Çalışma sürelerine ve bunlara ilişkin yönetmelik hükümlerine uymamak (İş Yasası Madde-104): 4.173 TL

-Telafi çalışmasına ilişkin yasa hükümlerine uyulmadan çalıştırılan her işçi için (İş Yasası Madde-104): 756 TL

-Ara dinlenmelerinin kanun hükmüne göre verilmemesi (İş Yasası Madde-104): 4.173 TL

-İşçileri geceleri 7,5 saatten fazla çalıştırmak, gece ve gündüz postalarını değiştirmemek (İş Yasası Madde-104): 4.173 TL

-Çalıştırma yaşı ve çocukları çalıştırma yasağı hükümlerine aykırı davranmak (İş Yasası Madde-104): 4.173 TL

-18 yaşını doldurmamış erkek ve her yaştaki kadınları yer altı ve su altında çalıştırmak (İş Yasası Madde-104): 4.173 TL

-Çocuk ve genç işçileri gece çalıştırmak, çalıştırma yasağına ilişkin kanun ve yönetmelik hükümlerine aykırı davranmak (İş Yasası Madde-104): 4.173 TL

-Doğum öncesi ve sonrası sürelerde kadınları çalıştırmak veya ücretsiz izin vermemek (İş Yasası Madde-104): 4.173 TL.

-İşçi özlük dosyalarını düzenlememek (İş Yasası Madde-104): 4.173 TL

-Çalışma sürelerine ilişkin yönetmelik hükümlerine uymamak (İş Yasası Madde-104): 4.173 TL

-İş-Kur'dan izin almaksızın iş ve işçi bulma faaliyetinde bulunmak. (Bu cezanın uygulanmasında 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Kanununun 20. maddesinin (h) bendindeki tutar esas alınır.) (İş Yasası Madde-106): 37.928 TL

-İş müfettişlerinin davetine gelmemek, ifade ve bilgi vermemek, gerekli belge ve delilleri göstermemek ve vermemek, müfettişlere gerekli kolaylığı göstermemek (İş Yasası Madde-107): 37.928 TL

-İş müfettişleri tarafından ifade ve bilgilerine başvuru alan işçilere telkinde bulunmak, işçileri gerçeği saklamaya ya da değiştirmeye sevk etmek veya zorlamak (İş Yasası Madde-107): 37.928 TL

-İşçilerin; gerçeğe aykırı haberler vererek işvereni gereksiz işlemlerle uğraştırmaları veya haksız yere kötü duruma düşürmeye kalkışmaları, denetim ve teftişin yapılmasını güçleştirmeleri, kötü niyetli davranışlarda bulunmaları (İş Yasası Madde-107): 37.928 TL

-İş müfettişlerinin teftiş ve denetim görevlerini yapmalarını ve sonuçlandırmalarını engellemek (İş Yasası Madde-107/2): 37.928 TL

Notlar:

- **Uygulanacak idari para cezası miktarları her yıl yeniden değerlendirilme oranında artırılmakta ve 1 (bir) TL'nin altındaki tutarlar dikkate alınmamaktadır.**
- **2022 yılı için yeniden değerlendirme oranı %36,2 olarak belirlenmiştir.**
- **Yukarıda belirtilen idari para cezaları Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğünce uygulanır.**

İŞSİZLİK SİGORTASI

İşsizlik Sigortasından Yararlanma Koşulları

- İşsizlik sigortasından yararlanabilmek için;
- Kendi istek ve kusuru dışında işsiz kalmak,
 - Hizmet akdinin feshinden önceki son 120 gün içinde prim ödeyerek sürekli çalışmış olmak,
 - Son üç yıl içinde en az 600 gün süre ile işsizlik sigortası primi ödemiş olmak,
 - Hizmet akdinin feshinden sonraki 30 gün içinde en yakın İŞKUR birimine şahsen ya da elektronik ortamda başvuru yapmak gerekmektedir.

İşsizlik Ödeneğinin Süresi

- Hizmet akdinin feshinden önceki son üç yıl içinde;
- 600 gün sigortalı olarak çalışıp işsizlik sigortası primi ödemiş olan sigortalı işsizlere 180 gün,
 - 900 gün sigortalı olarak çalışıp işsizlik sigortası primi ödemiş olan sigortalı işsizlere 240 gün,
 - 1080 gün sigortalı olarak çalışıp işsizlik sigortası primi ödemiş olan sigortalı işsizlere 300 gün,
- süre ile işsizlik ödeneği (kanunda yer alan diğer şartların yerine getirilmesi koşuluyla) verilmektedir.

Son 120 Günde Kesinti Sayılmayan Haller

Hastalık, ücretsiz izin, disiplin cezası, gözüaltına alınma, hükümlülükle sonuçlanmayan tutukluluk hali, kısmi istihdam, grev, lokavt, genel hayatı etkileyen olaylar, ekonomik kriz, doğal afet nedenleriyle işyerinde faaliyetin durdurulması veya işe ara verilmesi halinde, son 120 günün hesabında prim yatırılmayan bu süreler kesinti sayılmamaktadır.

İşsizlik Ödeneği Miktarı

İşsizlik sigortası ödeneği hesaplanırken, sigortalı adına son dört ay için sosyal güvenlik kurumuna bildirilen prime esas kazanç dikkate alınmakta, söz konusu dört aylık prim ortalamasının yüzde 40'ı sigortalıya ödenmektedir. Asgari miktar, brüt asgari ücretin yüzde 40'ı alındıktan ve damga vergisi miktarı düşüldükten sonra ortaya çıkmaktadır. İşsizlik sigortası ödeneği en fazla asgari ücretin brüt tutarının yüzde 80'i oranında ödenmektedir. Azami miktar hesaplanırken 2019 yılında geçerli olacak brüt asgari ücretin yüzde 80'i hesaplanmış ve bu miktar içerisinde damga vergisi düşülmüştür.

2022 Yılı İçin Aylık İşsizlik Ödeneği Hesabı

	Gelir Miktarı	Hesaplanan İşsizlik Ödeneği	Damga Vergisi	Ödenecek İşsizlik Ödeneği Miktarı
Son 4 ay asgari ücret ile çalışan	5.004, 00	2.001,60	15,21	1.988,39
Son 4 ay 8.000TL ücret ile çalışan	8.000,00	3.200,00	24,32	3.175,68

Not: İşsizlik ödeneği en fazla asgari ücretin brüt tutarının yüzde 80'i oranında ödenmektedir. 2022 yılında belirlenen brüt asgari ücret olan 5.004,00 TL'nin yüzde 80'inin üzerinden damga vergisi düşüldükten sonra belirlenen 3.972,82 TL bir işçinin alabileceği en yüksek işsizlik ödeneği miktarıdır.

İşsizlik Ödeneğinin Ödenmesi

İlk işsizlik ödeneği ödemesi, ödeneğe hak kazanılan tarihi izleyen ayın sonuna kadar yapılmaktadır. TC Kimlik Numaralı Nüfus Cüzdanı ile birlikte her hangi bir PTT şubesine başvurarak işsizlik ödeneklerini alınabilir.

İşsizlik Ödeneğinin Kesildiği Haller

- İşsizlik ödeneği almakta iken;
- İŞKUR tarafından teklif edilen işleri haklı bir nedene dayanmaksızın reddedenlerin ödenekleri tekrar başlatılmamak üzere kesilir.
- Müfettişler veya denetim elemanları tarafından yapılan denetimlerde işsizlik ödeneği aldığı dönemde kayıt dışı olarak çalıştığı tespit edilenlerin işsizlik ödenekleri tekrar başlatılmamak üzere kesilir.
- İşsizlik ödeneği aldığı süre içinde herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşundan aylık aylığı almaya başlayanların ödenekleri, aylığını almaya başladığı tarih itibarı ile kesilir.
- İŞKUR tarafından önerilen meslek geliştirme, edindirme ve yetiştirme eğitimi haklı bir neden göstermeden reddeden veya kabul etmesine karşın devam etmeyen ve haklı bir nedene dayanmaksızın yapılan çağrılar zamanında cevaplamayan, istenilen bilgi ve belgeleri öngörülen süre içinde vermeyenlerin işsizlik ödenekleri kesilir. Ancak, bu hallerin sona ermesi durumunda, ödemelere yeniden başlanmaktadır.

GENEL SAĞLIK SİGORTASI PRİM MİKTARI

Prim Dönemi	Ödenecek Prim
01.01.2022/31.12.2022	150,12 TL

Not: 8 Mart 2017 Resmi Gazetede yayımlanan 6824 sayılı Kanun ile birlikte genel sağlık sigortası primlerinde değişiklik olmuştur. Önceki uygulamada yapılan gelir testine göre aile içinde kişi başına düşen aylık ortalama gelir tutarına göre kademeli olarak belirlenen genel sağlık sigortası primi alma usulü kaldırılmıştır.

2019 yılında gelir testi yapılmadan bu kapsamda olan vatandaşların asgari ücretin yüzde 3'ü (76,75 TL) tutarında prim alınacaktır. Eğer hane içerisinde kişi başına düşen aylık gelir asgari ücretin üçte birinden (852,80 TL) az ise bu kere bu vatandaşlar gelir testi yaptırarak bu durumu ispat etmek zorundadır. Gelir testi sonucu geliri bu seviyede olan vatandaşların primleri devlet tarafından ödenecektir.

SOSYAL GÜVENLİK DESTEK PRİMİ ORANLARI

Sosyal Güvenlik Destek Primi	Sigortalı Payı (%)	İşveren Payı (%)	Toplam (%)
(SSK) Kapsamındaki Sigortalılar	7,5	22,5 +2	32

657 SAYILI DEVLET MEMURLARI KANUNUNA GÖRE ÖDENEN AİLE VE ÇOCUK YARDIMI TUTARLARI

Aile Yardımı	01.01.2022-30.06.2022	521,009 TL
	01.07.2022-31.12.2022*	(.....) TL
0-72 Ay Çocuk Yardımı	01.01.2022-30.06.2022	115,00 TL
	01.07.2022-31.12.2022*	(.....) TL
Diğer Çocuklar	01.01.2022-30.06.2022	57,00 TL
	01.07.2022-31.12.2022*	(.....) TL

*Temmuz ayında belirlenecektir.

YAŞILIK AYLIĞI VE HAK KAZANMA KOŞULLARI (*)

Yaşlılık aylığı, çalışma hayatının normal olarak sonlanması sonucunda belli şartların yerine getirilmesi sonucu bağlanan aylıktır.

İş Sözleşmesi ile çalışanların yaşlılık aylığının bağlanmasında hangi kanun hükümlerinin geçerli olacağı ilk defa sigortalı olunan tarihe göre değişiklik göstermektedir.

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun yürürlük tarihinden önce 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununa göre sigortalı olanlar için bu kanunlardaki şartlar geçerli olacak, dolayısıyla bu kişilerin kazanılmış hakları korunacaktır. Buna göre; 8/9/1999 öncesi sigortalı olarak ilk defa işe başlayanların yaşlılık aylığına hak kazanabilmeleri için sigortalılık süresi, prim ödeme gün sayısı ve yaş koşullarının bir arada yerine getirilmesi gerekmektedir. Örneğin sigortalılık süresi ile prim ödeme gün sayısını yerine getirmiş, ancak yaşlılık aylığı bağlanabilmesi için gereken yaş koşulunu yerine getirmeyen sigortalıya Kurumumuzca yaşlılık aylığı bağlanması mümkün değildir. 8/9/1999 tarihi itibarıyla yaşlılık aylığına hak kazananlar ile bu tarih itibarıyla kadın sigortalılardan 18, erkek sigortalılardan 23 yıllık sigortalılık sürelerini dolduranlardan;

- Kadın ise 50, erkek ise 55 yaşını doldurmuş olması ve en az 5000 gün veya,
- Kadın ise 50, erkek ise 55 yaşını doldurmuş olması, 15 yıldan beri sigortalı bulunması ve en az 3600 gün yahut,

- Kadın ise 50, erkek ise 55 yaşını doldurmamış olmakla beraber, kadın ise 20, erkek ise 25 yıldan beri sigortalı bulunması ve en az 5000 gün, malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi ödemiş olma şartlarını yerine getirenler, yaşlılık aylığına hak kazanacaklardır.

8/9/1999 tarihinde bu koşulları yerine getirmeyen sigortalıların 23/5/2002 tarihindeki sigortalılık sürelerine göre, aşağıdaki tabloda belirtilen en az sigortalılık süresi, yaş ve prim ödeme gün sayısı koşulunu yerine getirmeleri halinde yaşlılık aylığına hak kazanabilecekleri öngörülmüştür.

3600 Günle Yaşlılıktan Emekli Olma Koşulları

Kadın Sigortalı			
15 yıl, 50 yaş 3600 gün şartının yerine getirildiği tarih	Yıl	Yaş	Gün Sayısı
08.09.1981 ve öncesinde işe başlayanlarda 3600 günün doldurulduğu tarihe bakılmaz. 15 yıl, 50 yaş ve 3600 yeterlidir. 3600 gün, 50 yaş ve 15 yıl şartını yerine getirdikleri tarihe göre kademeli emeklilik yaşları			
23.05.2020'ten önce	15	50	3600
24.05.2002 - 23.05.2005	15	52	3600
24.05.2005 - 23.05.2008	15	54	3600
24.05.2008 - 23.05.2011	15	56	3600
24.05.2011'den sonra	15	58	3600

Erkek Sigortalı			
15 yıl, 55 yaş 3600 gün şartının yerine getirildiği tarih	Yıl	Yaş	Gün Sayısı
08.09.1981 ve öncesinde işe başlayanlarda 3600 günün doldurulduğu tarihe bakılmaz. 15 yıl, 50 yaş ve 3600 yeterlidir. 3600 gün, 50 yaş ve 15 yıl şartını yerine getirdikleri tarihe göre kademeli emeklilik yaşları			
23.05.2020'ten önce	15	55	3600
24.05.2002 - 23.05.2005	15	56	3600
24.05.2005 - 23.05.2008	15	57	3600
24.05.2008 - 23.05.2011	15	58	3600
24.05.2011 - 23.05.2014	15	58	3600
24.05.2014'ten sonra	15	60	3600

Not: 3600 günden emeklilik olarak bilinen emeklilikte, kadın sigortalılar için 15 yıl, 50 yaş ve 3600 gün; erkek sigortalılar için ise 15 yıl, 55 yaş ve 3600 gün şartının her birinin tamamlandığı tarih hesap edilerek en son tarih yukarıdaki tabloda hangi tarih aralığında yer alıyorsa emeklilik şartları o tarihe göre belirlenmektedir.

**İlk Defa 08.09.1999 (Dahil) - 30.04.2008 Tarihleri Arasında
Çalışmaya Başlayanların Emeklilik Koşulları**

Kadın Sigortalı				Erkek Sigortalı			
	Yıl	Yaş	P.Ö.G.S		Yıl	Yaş	P.Ö.G.S
Hizmetten emeklilik	Yok	58	7000	Hizmetten emeklilik	Yok	60	7000
Yaştan emeklilik	25	58	4500	Yaştan emeklilik	25	60	7000

Not: POGS: Prim Ödeme Gün Sayısı

-23/5/2002 tarihinde 15 yıl sigortalılık süresi, 3600 prim ödeme gün sayısı ve kadınlarda 50 erkeklerde ise 55 yaş şartlarını yerine getirenler emekli olabilmektedir. Bu tarihte bu şartları yerine getiremeyenler için ise yerine getirecekleri tarihe göre kademele geçiş süreci öngörülmüştür.

-23/5/2002 tarihinde öngörülen şartları yerine getiremeyenler, bu şartları aşağıda belirtilen tarih aralıklarından hangi tarih aralığında yerine getiriyorsa o yaşlarda aylığa hak kazanacaklardır.

-24/5/2002 ile 23/5/2005 tarihleri arasında yerine getirenler kadın ise 52, erkek ise 56 yaşını doldurmuş olmaları,

-24/5/2005 ile 23/5/2008 tarihleri arasında yerine getirenler kadın ise 54, erkek ise 57 yaşını doldurmuş olmaları,

-24/5/2008 ile 23/5/2011 tarihleri arasında yerine getirenler kadın ise 56, erkek ise 58 yaşını doldurmuş olmaları,

-24/5/2011 tarihinden sonra yerine getiren kadınlar 58, 24/5/2011 ile 23/5/2014 tarihleri arasında yerine getiren erkekler 59 yaşını doldurmuş olmaları,

-24/5/2014 tarihinden sonra yerine getiren erkekler 60 yaşını doldurmuş olmaları, halinde yaşlılık aylığına hak kazanacaklardır.

8/9/1999-30/4/2008 tarihleri arasında ilk defa hizmet akdi ile çalışmaya başlayarak sigortalı sayılanlar;

-Kadın için 58, erkek için 60 yaşını doldurmak ve 7000 gün malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi ödemiş olmak,

-Kadın için 58, erkek için 60 yaşını doldurmak ve 25 yıldan beri sigortalı bulunmak ve en az 4500 gün malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi ödemiş olmak

şartlarından birinin yerine getirilmesi koşuluyla yaşlılık aylığından yararlanabilirler.

-30/4/2008 tarihinden sonra ilk defa iş sözleşmesi ile çalışmaya başlayarak sigortalı sayılanların yaşlılık aylığına hak kazanmalarında 5510 sayılı Kanunla belirlenen şartlar geçerli olacaktır.

5510 sayılı Kanuna göre;

-01.01.2036 tarihine kadar kadın için 58, erkek için 60 yaşını doldurmak ve 7200 gün malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi ödemiş olmak şartıyla,

-01.01.2036 tarihinden sonra 7200 gün malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi ödeme gün sayısı koşulunun yerine getirilmesi halinde ise, gün koşulunun yerine getirildiği tarih aralığındaki yaş hadleri esas alınarak

yaşlılık aylığına hak kazanılabilmektedir. Gün koşulunun yerine getirildiği tarihe göre emeklilik yaşını gösteren tablo aşağıdaki gibidir.

İlgili Kanun	İlk defa 01.05.2008 (dahil) sonrası çalışmaya başlayanların 7200 gün sayısını tamamladıkları tarihe göre hizmetten emeklilik koşulları	Tahsis Talep Tarihindeki En Az		
		Yaş		Prim Ödeme Gün Sayısı
		Kadın	Erkek	
5510	01.05.2008 - 31.12.2035	58	60	7200
	01.01.2036 - 31.12.2037	59	61	7200
	01.01.2038 - 31.12.2039	60	62	7200
	01.01.2040 - 31.12.2041	61	63	7200
	01.01.2042 - 31.12.2043	62	64	7200
	01.01.2044 - 31.12.2045	63	65	7200
	01.01.2046 - 31.12.2047	64	65	7200
	01.01.2048	65	65	7200

İlk Defa 01.05.2008 (Dahil) Sonrası Çalışmaya Başlayanların 7200 Gün Sayısını Tamamladıkları Tarihe Göre Hizmetten Emeklilik Koşulları

		01.01.2036 öncesi		01.01.2036 31.12.2037		01.01.2038 31.12.2039		01.01.2040 31.12.2041		01.01.2042 sonrası	
P.Ö.G.S	Yaş	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek
5400	25	61	63	62	64	63	65	64	65	65	65

Örneğin; iş sözleşmesi ile çalışan kadın 4/a sigortalısı 7200 gün malullük, yaşlılık, ölüm primi bildirilme koşulunu 10/10/2037 tarihinde tamamladıysa 59 yaşında emekli olabilir.

Bu düzenleme ile 2048 yılından itibaren yaşlılık aylığına hak kazanma yaşı eşitlenerek kadın ve erkek için 65 olacaktır.

Ayrıca yaşlılık veya emekli aylığı bağlanmasında bazı istisnalar da getirilmiştir. Şöyle ki;

Kadın için 58, erkek için 60 yaş ile 2036 yılından sonrası için getirilen kademeli yaş hadlerine 65 yaşını geçmemek üzere 3 yıl eklenmesi durumunda, 5400 prim ödeme gün sayısı üzerinden 5400 malullük, yaşlılık, ölüm prim ödeme gün koşulunun yerine getirildiği tarihe göre belirlenecek kademeli yaşta yaşlılık aylığı bağlanabilecektir. Gün koşulunun yerine getirildiği tarihe göre emeklilik yaşını gösteren tablo aşağıdaki gibidir.

Ancak, bu durumda 5400 prim ödeme gün sayısının, 30/4/2008 ile 31/12/2008 tarihleri arasında ilk defa iş sözleşmesi ile çalışmaya başlayarak sigortalı sayılanlar için prim ödeme gün sayısı 4600 ve 5400 günü geçmemek üzere, daha sonraki yıllarda ilk defa iş sözleşmesi ile çalışmaya başlayarak sigortalı sayılanlar için her yıl 100'er gün eklenmek suretiyle kademeli olarak uygulanması öngörülmüştür.

İlgili Kanun	Hizmet Akdine Tabi Çalışan 4 (a) Sigortalıları İçin 5400 Prim Ödeme Gün Sayısı Koşulunun Oluştugu Tarih	Tahsis Talep Tarihindeki En Az		
		Yaş		Prim Ödeme Gün Sayısı
		Kadın	Erkek	
5510	01.05.2008 - 31.12.2035	61	63	5400
	01.01.2036 - 31.12.2037	62	64	5400
	01.01.2038 - 31.12.2039	63	65	5400
	01.01.2040 - 31.12.2041	64	65	5400
	01.01.2042 - 31.12.2043	65	65	5400
	01.01.2044 - 31.12.2045	65	65	5400
	01.01.2046 - 31.12.2047	65	65	5400
	01.01.2048	65	65	5400

İlgili Kanun	Sigortalılık Süresinin Başlangıcı	Tahsis Talep Tarihindeki En Az		
		Yaş		Prim Ödeme Gün Sayısı
		Kadın	Erkek	
5510	01.05.2008 - 31.12.2008	61	63	4600
	01.01.2009 - 31.12.2009	61	63	4700
	01.01.2010 - 31.12.2010	61	63	4800
	01.01.2011 - 31.12.2011	61	63	4900
	01.01.2012 - 31.12.2012	61	63	5000
	01.01.2013 - 31.12.2013	61	63	5100
	01.01.2014 - 31.12.2014	61	63	5200
	01.01.2015 - 31.12.2015	61	63	5300
	01.01.2016 -	61	63	5400

Not: Yaşlılık aylığına ilişkin bilgi ve tablolar Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) internet sayfasından alınmıştır.

EMEKLİLİK İÇİN SİGORTALILIK SÜRESİ, YAŞ KOŞULU VE PRİM GÜNLERİ

KADINLAR

İşe Başlama Tarihi	Sigortalılık süresi	Yaş şartı	Prim günü
01.04.1981 öncesi ise	20	Yok	5000
01.04.1981 - 08.09.1981 arasında	20	38	5000
09.09.1981 - 23.05.1984 arasında	20	40	5000
24.05.1984 - 23.05.1985 arasında	20	41	5000
24.05.1985 - 23.05.1986 arasında	20	42	5075
24.05.1986 - 23.05.1987 arasında	20	43	5150
24.05.1987 - 23.05.1988 arasında	20	44	5225
24.05.1988 - 23.05.1989 arasında	20	45	5300
24.05.1989 - 23.05.1991 arasında	20	46	5375
24.05.1990 - 23.05.1991 arasında	20	47	5450
24.05.1991 - 23.05.1992 arasında	20	48	5525
24.05.1992 - 23.05.1993 arasında	20	49	5600
24.05.1993 - 23.05.1994 arasında	20	50	5675
24.05.1994 - 23.05.1995 arasında	20	51	5750
24.05.1995 - 23.05.1996 arasında	20	52	5825
24.05.1996 - 23.05.1997 arasında	20	53	5900
24.05.1997 - 23.05.1998 arasında	20	54	5975
24.05.1998 - 23.05.1999 arasında	20	55	5975
24.05.1999 - 08.09.1999 arasında	20	56	5975
08.09.1999 - 30.04.2008 arasında	-	58	7000
01.05.2008 - 31.12.2035 arasında	-	58	7200
01.01.2036 - 31.12.2037 arasında	-	59	7200
01.01.2038 - 31.12.2039 arasında	-	60	7200
01.01.2040 - 31.12.2041 arasında	-	61	7200
01.01.2042 - 31.12.2043 arasında	-	61	7200
01.01.2044 - 31.12.2045 arasında	-	63	7200
01.01.2046 - 31.12.2047 arasında	-	64	7200
01.01.2048 ve sonrası	-	65	7200

ERKEKLER

İşe Başlama Tarihi	Sigortalılık süresi	Yaş şartı	Prim günü
8.09.1976 ve daha öncesi	25	Yok	5000
09.09.1976 - 23.05.1979 arasında	25	44	5000
24.05.1979 - 23.11.1980 arasında	25	45	5000
24.11.1980 - 23.05.1982 arasında	25	46	5075
24.05.1982 - 23.11.1983 arasında	25	47	5150
24.11.1983 - 23.05.1985 arasında	25	48	5225
24.05.1985 - 23.11.1986 arasında	25	49	5300
24.11.1986 - 23.05.1988 arasında	25	50	5375
24.05.1988 - 23.11.1989 arasında	25	51	5450
24.11.1989 - 23.05.1991 arasında	25	52	5525
24.05.1991 - 23.11.1992 arasında	25	53	5600
24.11.1992 - 23.05.1994 arasında	25	54	5675
24.05.1994 - 23.11.1995 arasında	25	55	5750
24.11.1995 - 23.05.1997 arasında	25	56	5825
24.05.1997 - 23.11.1998 arasında	25	57	5900
24.11.1998 - 08.09.1999 arasında	25	58	5975
09.09.1999 - 30.04.2008 arasında	-	60	7000
01.05.2008 - 31.12.2035 arasında	-	60	7200
01.01.2008 - 31.12.2037 arasında	-	61	7200
01.01.2038 - 31.12.2039 arasında	-	62	7200
01.01.2040 - 31.12.2041 arasında	-	63	7200
01.01.2042 - 31.12.2043 arasında	-	64	7200
01.01.2044 ve sonrası	-	65	7200

ANALIK HALİNDE ÇALIŞMA VE SÜT İZNİ (*)

Kadın işçinin doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam on altı haftalık süre için çalıştırılmaması esastır.

Çoğul gebelik halinde doğumdan önce çalıştırılmayacak sekiz haftalık süreye iki hafta süre eklenir. Ancak, sağlık durumunun uygun olduğunun doktor raporuyla belgelendirilmesi hâlinde kadın işçi isterse doğumdan önceki üç haftaya kadar işyerinde çalışabilir. Bu durumda, kadın işçinin çalıştığı süreler doğum sonrası sürelerle eklenir.

Kadın işçinin erken doğum yapması hâlinde ise doğumdan önce kullanamadığı çalıştırılmayacak süreler, doğum sonrası sürelerle eklenmek suretiyle kullanılır.

Doğumda veya doğum sonrasında annenin ölümü hâlinde, doğum sonrası kullanılamayan süreler babaya kullanılır.

Üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen eşlerden birine veya evlat edinen işçiye, çocuğun aileye fiilen teslim edildiği tarihten itibaren sekiz hafta analık izni kullanılır.

Analık izninde belirtilen süreler, işçinin sağlık durumuna ve işin özelliğine göre doğumdan önce ve sonra gerekirse artırılabilir. Bu süreler doktor raporu ile belirtilir.

Çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin hakkı

Analık izninin bitiminden itibaren çocuğunun bakımı ve yetiştirilmesi amacıyla ve çocuğun hayatta olması kaydıyla kadın işçi ile üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen kadın veya erkek işçilere istekleri hâlinde birinci doğumda altmış gün, ikinci doğumda yüz yirmi gün, sonraki doğumlarda ise yüz seksen gün süreyle haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin verilir.

Çoğul doğum hâlinde bu sürelerle otuzar gün eklenir.

Çocuğun engelli doğduğunun doktor raporu ile belgelendirilmesi hâlinde bu süre üç yüz altmış gün olarak uygulanır.

Ücretsiz izinden yararlanan kadın işçiye, bir yaşından küçük çocuğunu emzirmesi için günde toplam bir buçuk saat olan süt izni uygulanmaz.

Altı aya kadar ücretsiz izin hakkı

Kadın işçiye, analık izninin bitiminden itibaren isteği hâlinde altı aya kadar ücretsiz izin verilir.

Ücretsiz izin, üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinme hâlinde eşlerden birine veya evlat edinene verilir.

Bu maddede belirtilen ücretsiz izin süresi, yıllık ücretli izin hakkının hesabında dikkate alınmaz.

Analık izni ve kısmi süreli çalışma

Analık izni, çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin ya da altı aya kadar ücretsiz izin hakkı kullananlar ücretsiz iznin bitiminden itibaren çocuğun mecburi ilköğretim çağının başladığı tarihi takip eden ay başına kadar herhangi bir zamanda kısmi süreli çalışma talebinde bulunabilir.

Kısmi süreli çalışma talebi, bu haktan faydalanmaya başlamadan en az bir ay önce işçi tarafından yazılı olarak işverene bildirilir.

(*) Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından 8 Kasım 2016 tarihinde yayınlanan **Analık İzni veya Ücretsiz İzin Sonrası Yapılacak Kısmi Süreli Çalışmalar Hakkında Yönetmelik**'ten alınmıştır.

Kısmi süreli çalışma talebinin şartları

Ebeveynlerden birinin çalışmaması durumunda, çalışan eş kısmi süreli çalışma talebinde bulunamaz. Ancak, ebeveynlerden birinin çalışma şartı;

-Ebeveynlerden birinin sürekli bakım ve tedavisini gerektiren bir hastalığının olması ve bu hastalığın tam teşekküllü hastane ya da üniversite hastanesinden alınacak doktor raporuyla belgelendirilmesi,

-Velayetin mahkemece eşlerden birine verilmesi hâlinde çocuğun velayetine sahip ebeveynin talepte bulunması,

-Üç yaşını doldurmamış bir çocuğun münferiden evlat edinilmesi,

durumunda aranmaz.

Kısmi süreli çalışma talebinin işverence karşılanması

Usulüne uygun olarak yapılan kısmi süreli çalışma talebi, bildirim tarihinden itibaren en geç bir ay içinde işveren tarafından karşılanır.

İşveren; işçiye, talebin karşılandığını yazılı olarak bildirir.

İşveren tarafından süresi içinde işçinin talep dilekçesine cevap verilmemesi hâlinde, talep işçinin dilekçesinde belirtilen tarihte veya bu tarihi takip eden ilk iş gününde geçerlilik kazanır.

İşçinin belirtilen tarihte iş edimini sunmaya başlaması kaydıyla kısmi süreli çalışma talebi geçerli fesih nedeni sayılmaz.

2022 YILI İÇİN EMZİRME ÖDENEĞİ

Doğum sonrası sigortalı kadınlara ya da erkeğin sigortalı olmayan eşine ödenen emzirme ödeneği tutarı: 316,00 TL

2022 YILI SSK'LILAR İÇİN CENAZE YARDIMI

En az 360 gün prim ödemiş olan işçiler ile iş kazası veya meslek hastalığı sonucu vefat eden ya da yaşlılık aylığı almakta iken vefat eden kişilerin hak sahiplerine verilen cenaze ödeneği tutarı: 918,00 TL

Not: Talep edilmeden ödenmez.



Tez-Koop-İş Sendikası

Mebusevleri, İller Sokak No: 7 06580 Tandoğan-Ankara

Tel: 0312. 213 34 44 Faks: 0312. 213 34 30

İnternet: www.tezkoopis.org Elektronik posta: sendika@tezkoopis.org

Baskı Tarihi: Şubat 2022

Baskı: Ziraat Gurup Matbaacılık

Bahçekapı, 2534. Sk. No: 18, 06797 Etimesgut/Ankara

“SENDİKAL ÖZGÜRLÜKLER ANAYASA VE YASALARIN GÜVENCESİ ALTINDADIR”

- İşçilerin işe alınmaları; belli bir sendikaya girmeleri veya girmemeleri, belli bir sendikadaki üyeliği sürdürmeleri veya üyelikten çekilmeleri veya herhangi bir sendikaya üye olmaları veya olmamaları şartına bağlı tutulamaz.
- İşveren, bir sendikaya üye olan işçilerle sendika üyesi olmayan işçiler veya ayrı sendikalara üye olan işçiler arasında, çalışma şartları veya çalıştırmaya son verilmesi bakımından herhangi bir ayırım yapamaz. Ücret, ikramiye, prim ve paraya ilişkin sosyal yardım konularında toplu iş sözleşmesi hükümleri saklıdır.
- İşçiler, sendikaya üye olmaları veya olmamaları, iş saatleri dışında veya işverenin izni ile iş saatleri içinde işçi kuruluşlarının faaliyetlerine katılmaları veya sendikal faaliyette bulunmalarından dolayı işten çıkarılamaz veya farklı işleme tabi tutulamaz. (6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, Madde 25- Sendika Özgürlüğünün Güvencesi'nden...)



Tez-Koop-İş Sendikası Genel Merkezi
Mebusevleri, İller Sokak No: 7
06580 Tandoğan-Ankara
Tel: 0312. 213 34 44 Faks: 0312. 213 34 30
İnternet: www.tezkoopis.org
Elektronik posta: sendika@tezkoopis.org