DOGUM IZNI

Mutlu bir an icin bekliyorsunuz. Çocuk sahibi olmayı planlıyorsunuz, yakin bir zaman icerisinde dogum mu yapacaksiniz , ve dusunuyorsunuz bu zaman dilimi icerisinde bebeginizin , veya bebeklerinizin dunyaya gelisleri ile is hayatinizin nasil organize olmasi gerektigini ,degillmi ?

**Dogum izni hakkinda**

Herkes için geçerli olan bir hak varsa, oda doğum izni ile ilgili olan hakklarinizdir. Dogum izni bütün anne olmaya hazirlanan,ve bütün kadinlara gecerlidir.

Tipki is sözlesmelerinizde de belirtildigi gibi : süresiz sözleşmeler olsun, yada sabit süreli , tüm gün yada part-time , deneme süresiz sözlesmeler ,veya degil…

Is sözlesmeniz ne sartlarda olursa olsun dogum izni hakkinizdir.

**Yasal süreler**

Is kanununun yasasi size minimum bir süre sagliyor ayrica (ek süre gibi ) imkanlarda sagliyor . Ancak bu durum belirli sartlarda cin uygulanmaktadir : erken , dogum , hasta ve bakima muhtac bir anne gibi durumlarda gecerlidir…..)

Surec bu sekilde olusmustur : doğumdan 6 hafta öncesi ve doğumdan sonraki 10 haftalık bir doğum öncesi izniniz vardir. Eger daha onceki cocuklariniz , veya beklediginiz cocuk sayisi en azinda iki ise ,bu süreler uzatiliyor.

Toplu sözleşmeler daha uzun süreler sağlayabilir.Calisanlarsa dogum izninin bir kismini feragat edebilir . Ancak bu sartlarda calisan İstihdam yasağı sürelerine saygı gösterilmesi gerekir.

**Hamile bir çalışan belirli görevleri yerine getirmeyi reddedebilir mi?**

İşveren, doğum izni sırasında olan calisanina çalışma yasagi vermistir. Aksi taktirde bu dönem icerisinde isveren agir cezalar ile karsi karsiya gelebilir.( çalışanın uğradığı zararı onarmak adina mahkumiyette carptirilabilir , ...). İşveren ayrıca para cezasına da tabi tutulur.

Hamile calisan, hukuksal olarak özel bir korumaya sahiptir tipki sagligi ve dogacak bebegi potansyel olarak tehlikeli bir ise maruzsa (Kimyasal maddeler , ağır yük taşıma, ...) Eger bulundugu pozisyon bu risklere maruz kalmaya sebep oluyorsa, is veren iscisine, hamileligi ile birlikte uyumlu olabilecek, bir is önermesi gerekir, veya baska İş alaninda geçici olarak kurulmasi icin degisklikler yapilmasi gerekir, veya başka bir bir bölge’ye atama.

Bu önlemler, herhangi bir ücret indirimi ile sonuçlanmamalıdır. Her halükarda, işveren meslek doktoru ile görüşmelidir.

**Hamile bir çalışan, hamileliğini işverene söylemekle yükümlümüdür?**

Yasal olarak calisan sadece doğum iznine gitmeden önce işvereni bilgilendirme ile yükümlüdür .Eger hamile ve calisan’saniz dogumunuzu daha öncelik bir surede belirtmek mecburiyetinde degilsiniz. Ancak isveren durumdan haberdar olmadigi sürece , o sürec esnasinda sizde yasal (ve geleneksel) avantajlar ‘a sahip degilsiniz. Örnek verecek olursak ücret düsürmeden, tıbbi muayeneler için müsade gibi, ...

**Nasil ve Ne zaman isvereni bu durumdan haberdar etmeliyim ?**

Hamilelik süreci ilgili olan yasa’dan en iyi sekilde faydalana bilmek adina, calisan dogum haftasindan bir kac hafta öncesinden isveren’e , doktoru tarafindan yazilan tıbbi bir sertifikayı,ve saglik sertifikasi , ve dogum tarihini belirleyen bir mektup iletmelidir.Bu bilgiler isveren’e her türlü yoldan iletilmelidir. Dava durumu halinde bu bilgiler sunulacaktir . (bu durumlar karsisindan mahpuzu ile bir mektup göndermeniz şiddetle tavsiye edilir).

**sözleşme ilişkisi ?**

 Dogum izni süresi esnasinda, iş sözleşmesi sadece askıya alınır. Bu dogum izin, özellikle kıdemlerin hesaplanması için fiili çalışma süresi olarak sayılmaktadir .

İş Kanunu'nun 1225-17.

İş Kanunu'nun 1225-18 numaralı maddesi

İş Kanunu'nun 1225-29 Maddesi

Maas

Sözlesme , aski’ya alindigi vakit ,calisan bir ücret garantisine sahiptir . Bu ¨durum su sekilde olusmaktadir bir kismi CPAM tarafindan günlük ödenen tahsis’ ten olusur, ve birde isveren tarafindan ek maas verilir, tabi bu durum sirkette toplu sözleşmenin icerisinde sağlanmışsa gecerlidir.

Annelik izninin iadesi geri dönüsü

Calisan dogum izninden sonra isyerine döndügü vakit , daha önceki aldigi maas ile ayni esit oranda olmasi gerekmektedir .

**Sözleşmenin ihlali**

Istifa

 çalışan doğum izni sırasında istifa etmekte serbesttir. Bu durum dogum süreci esnasinda gerceklesirse , bildirme sürecini hic sayma hakki vardir. İstifaya belirli bir formalite verilmemesine rağmen,istifanizi belirten tahütlü bir mektup isveren’e göndermeniz tavsiye edilir.

Calisan cocugunu büyütmek adina isten ayrilimasi durumda farkli kurallar uygulanmaktadir. Sözlesme ihlali sonucu dogum izni bitisinde gerceklesmelidir, veyahut dogum gerceklestikten iki ay sonra gerceklestiilmelidir.

Calisan dogum iznin bitisinden 15 gün önce is verenine tahütlü mektup vastasiyla haber vermelidir . veya kendi elleriyle bu mektubu isverenine ulastirmalidir , ve bu durum dorultusunda hicbir müddet süresi yoktur, şirkette kendi niteliklerine uyan işler durumunda 1 sene boyunca istihdam önceligi vardir.

Ihrac

Calisan , dogum izni esnasinda is yerinden ihrac edilemez. Ancak ciddi bir hata durumunda sözleşmenin ihlali mümkündür, agir ihmal , veya Şirkette kalamamsi durumu gibi , ki bu durumun hic birsekilde dogum izni ile alakali olmamamsi sureti ile.

Sözlesme ihlali

hukuk ilmi, sözlesme ihlaline dogum izni esnasinda hak veriyor .

**CALISANIN HAKKLARININ KORUNMASI**

Hamile calisan Ölcülü sekilde koruma veya mutlak koruma hakkina tamami ile sahiptir .

**Isveren ,hamilelik sürecinin bilgisinde degil ve sözlesmeyi ihrac ediyor**

İşveren , calisanini işten çıkarıldıktan sonra hamileliğin farkına varırsa, çalışan hukuki korumalardan yararlanabilir. Bu korumalardan yararlanabilmek icin ,isverenine is yerinden cikartilacagina dair aldigi bildirim gününden itibaren 15 gün icerisinde ,saglik durumunu belirten bir sertifika vermesi gerekir. Bu durumda isten cikartilma iptal edilmistir.

Koruyucu hükümlere uyulmaması durumunda işten çıkarılma hükmü

İşverenin hamile çalışanın koruyucu hükümlerine uymaması durumunda, işten çıkarılma kanunun az geçersizdir. Çalışan, eğer talep ederse, eski işinde eski fonksyonlarini alabilir veya bu mümkün degilsede buna eşdeğer bir işe başarısız alinmalidır.

Calisan eski isyerine yeniden alinmasi sonucu calismadigi dönemden itibaren , olusan tüm kayıplara karşılık toplu bir miktarın ödenmesine hak kazanacaktir.

İşe yeniden entegre edilmediği takdirde, çalışan kıdem tazminatı talep edebilir (kıdem tazminatı, ihbar ...),zararin tamamen kapatilana kadar . Eger ;yasadisi isten cikartilmasi sonucu olay gerceklesmisse , iscinin (en az 6 aylık ücrete eşit tutar) miktar almasi gerekir , ya da çalışanın koruma süresinin sonuna kadar alamadigi , ve almasi gereken ücretlerin toplam miktarini almaya hak kazanir.