

DOĞUM YAPAN KADIN İŞÇİNİN TALEBİ HALİNDE VERİLEN ÜCRETSİZ İZİN HANGİ TARİHTEN İTİBAREN BAŞLAYACAKTIR ?

Erol GÜNER*

I. GİRİŞ:

Çalışma hayatının içinde bulunan kadın işçilerimizin doğum yapmaları halinde çalışma ve süt izni konusu 4857 sayılı İş Kanunu'nun 74'üncü maddesinde düzenlenmiştir. Bu düzenleme ile daha önce 12 hafta olan doğum öncesi ve doğum sonrası çalıştırma yasağı Avrupa Birliği hukuku mütesebata uygun olarak 16 haftaya çıkartılmıştır. Çoğul gebelik halinde ise, doğumdan önce çalıştırılmayacak sekiz haftalık süreye iki hafta süre eklenerek 10 hafta olarak uygulanacaktır.

Ayrıca, sağlık durumu uygun olduğu takdirde ve doktorun onayı ile kadın işçi isterse doğumdan önceki 3 haftaya kadar işyerinde çalışabileceği ve çalışılan sürelerin doğum sonrası sürelerle eklenmesi suretiyle, kadın işçilerin özellikle çocuğuna bakabilmeleri açısından ihtiyaç duydukları doğum sonrası iznin 11 haftaya kadar arttırılması imkanı sağlanmıştır.

İş Kanunu ile hamilelik süresince kadın işçiye periyodik kontroller için izin verileceği hükme bağlanmış; ayrıca, hekim raporu ile kanıtlandığı takdirde hamile kadın işçinin hamilelik süresince, ücretinden bir indirim yapılmaksızın, sağlığına uygun daha hafif işlerde çalıştırılması yükümlülüğü getirilmiştir.

* Baş İş Müfettişi

İsteği halinde kadın işçiye, onaltı haftalık sürenin tamamlanmasından veya çoğul gebelik halinde onsekiz haftalık süreden sonra altı aya kadar ücretsiz izin verileceği ve bir yaşından küçük çocuklarını emzirebilmeleri için günde toplam bir buçuk saat süt izni kullanılacağı hükme bağlanmıştır.

Çalışan anne adaylarının doğum izinleri hakkında bilinçli olması, gerekirse doktorunu zamanı geldiğinde uyarması son derecede önemlidir. Bir takım dalgınlıklar sonucu doğum izin gününün geçmesi kanuni olarak izinli olunacak dönemin yanmasına sebebiyet olabilir. Mağdur olunmaması için yapılması gereken yalnızca o tarihlerde Sağlık Bakanlığı, Üniversitelere bağlı Hastaneler ile Sosyal Güvenlik Kurumu ile anlaşması bulunan özel sağlık birimlerine başvurulması ve gerekli işlemlerin yerine getirilmesi yerinde olacaktır. Bu bağlamda kadın işçilerin hamileliklerinin 32. haftasında doktorlarından alacakları raporları çalıştıkları işyerinde personel bölümüne iletmeleri gerekmektedir.

Makalemizde kadın işçilerin doğum ve gebelik hallerindeki izin ve çalışma haklarını ve özellikle de altı aya kadar ücretsiz izin hakkının ne zaman talep edileceği ve söz konusu iznin ne zaman başlayacağını irdelemeye çalışacağız.

II. HUKUKİ DÜZENLEME:

A- İŞ MEVZUATI BAKIMINDAN:

4857 sayılı İş Yasası'nın "ANALIK HALİNDE ÇALIŞMA VE SÜT İZİNİ" başlıklı 74. maddesinde gebe ve doğum yapmış kadın işçilerin ücretli ve ücretsiz izin haklarını, söz konusu zamanlarda çalışma ve çalıştırma usul ve esasları düzenlenmiştir. Söz konusu maddeye göre;

Madde 74 – “ Kadın işçilerin doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam onaltı haftalık süre için çalıştırılmaları 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 sürelerle eklenir.

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 birbuçuk saat süt izni verilir. Bu sürenin hangi saatler arasında ve kaç bölünerek kullanılacağını işçi kendisi belirler. Bu süre günlük çalışma süresinden sayılır. “

4857 sayılı İş Yasası' nın 74. maddesi hükümlerine aykırı olarak Doğum öncesi ve sonrası sürelerde kadınları çalıştıran veya ücretsiz izin vermeyen işverenler hakkında aynı yasanın 104. maddesine idari para cezası uygulanacağını hüküm altına almıştır. 01.01.2010 tarihinden geçerli olan idari para cezası 1034 TL dir.

4857 sayılı İş Yasası' nın 74. maddesinde belirtilen çalışma ve izin ile ilgili usul ve esasları düzenleyen ancak aynı yasanın 88. maddesine istinaden çıkarılan, 14.07.2004 tarih ve 25522 sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren **GEBE VEYA EMZİREN KADINLARIN ÇALIŞTIRILMA ŞARTLARIYLA EMZİRME ODALARI VE ÇOCUK BAKIM YURT-LARINA DAİR YÖNETMELİK** hükümleri de önemlidir. Amaç başlıklı 1.

maddesi; işyerlerindeki gebe, yeni doğum yapmış veya emziren işçilerin işte-ki güvenlik ve sağlığının sağlanması ve geliştirilmesini destekleyecek önlemler uygulamak ve bu işçilerin hangi dönemlerde ne gibi işlerde çalıştırılmalarının yasak olduğunu, çalıştırılabileceği işlerde hangi şart ve usullere uyulacağını, emzirme odalarının veya çocuk bakım yurtlarının (kres) nasıl kurulacağını ve hangi şartları taşıyacağını belirlemiştir.

Aynı Yönetmeliğin Değerlendirme ve Bilgilendirme ile Çalışma Koşulları ve İzinler başlıklı Dördüncü ve Beşinci Bölümünde ise gebe ve doğum yapmış işçilerin hangi işlerde çalıştırılabileceklerini, hangi işlerde çalıştırmamayacaklarını, verilmesi gereken izinlerin neler olduğunu düzenlemiştir. Yönetmeliğin ilgili hükümlerine göre;

Değerlendirme Sonuçlarını İzleyen Eylem

Madde 8 — *İşveren, değerlendirme sonuçları, gebe, yeni doğum yapmış ve emziren işçi için bir güvenlik veya sağlık riskini veya işçinin gebeliği veya emzirmesi üzerindeki bir etkiyi ortaya çıkardığında, ilgili işçinin çalışma koşullarını ve/veya çalışma saatlerini, bu işçinin bu risklere maruz kalmasını önleyecek bir biçimde, geçici olarak değiştirir:*

Çalışma koşullarının ve/veya çalışma saatlerinin uyarlanması teknik veya nesnel anlamda olanaklı değilse, işveren ilgili işçiyi başka bir işe aktarmak için gerekli önlemleri alır:

Hekim raporu ile gerekli görüldüğü takdirde, gebe işçi sağlığına uygun daha hafif işlerde çalıştırılır. Bu halde işçinin ücretinde bir indirim yapılmaz. Başka bir işe aktarılması teknik ve makul olarak mümkün değilse, işçinin güvenlik ve sağlığının korunması için gerekli süre içinde, işçinin isteği halinde ücretsiz izinli sayılması sağlanır. Bu süre, yıllık ücretli izin hakkının hesabında dikkate alınmaz.

Gece Çalışması

Madde 9 — Emziren işçinin doğumu izleyen 6 ay boyunca gece çalıştırılması yasaktır.

Yeni doğum yapmış işçinin doğumu izleyen sekiz haftalık süre sonunda, emziren işçinin ise, 6 aylık süreden sonra gece çalışması yapmasının güvenlik ve sağlık açısından sakıncalı olduğunun hekim raporu ile belirlendiği dönem boyunca, gece çalıştırılması yasaktır.

Kadın işçiler, gebe olduklarının hekim raporuyla tespitinden itibaren doğuma kadar geçen sürede gece çalışmaya zorlanamazlar.

Çalışma Saatleri

Madde 10 — Gebe, yeni doğum yapmış ve emziren işçi günde yedi buçuk saatten fazla çalıştırılmaz.

Analık İzni

Madde 11 — Gebe işçinin doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam onaltı haftalık süre için çalıştırılmaması esastır. Çoğul gebelik halinde doğumdan önce çalıştırılmayacak sekiz haftalık süreye iki hafta süre eklenir. Ancak, sağlık durumu uygun olduğu takdirde, hekimin onayı ile gebe işçi isterse doğumdan önceki üç haftaya kadar işyerinde çalışabilir. Ancak bu durumda gece çalışması yaptırılmaz ve gebe işçinin çalıştığı süreler doğum sonrası sürelerle eklenir.

Yukarıda öngörülen süreler, işçinin sağlık durumuna ve işin özelliğine göre doğumdan önce ve sonra gerekirse arttırılabilir. Bu süreler hekim raporu ile belirtilir.

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 hesabında dikkate alınmaz.

Gebe İşçinin Muayene İzni

Madde 12 — Gebe işçilere gebelikleri süresince, periyodik kontrolleri için ücretli izin verilir.

Emziren İşçinin Çalıştırılması

Madde 13 — Emziren işçilerin, 16/6/2004 tarihli ve 25494 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan Ağır ve Tehlikeli İşler Yönetmeliğinde kadınların çalıştırılabilecekleri belirtilmiş olan işlerde çalıştırılabilmeleri için, doğumdan sonraki sekiz haftanın bitiminde ve işe başlamalarından önce, işyeri hekimi, işyeri ortak sağlık birimi, işçi sağlığı dispanserleri, bunların bulunmadığı yerlerde sırasıyla en yakın Sosyal Sigortalar Kurumu, Sağlık Ocağı, Hükümet veya belediye hekimlerine muayene ettirilerek çalışmalarına engel durumları olmadığının raporla belirlenmesi gerekir.

Muayene sonunda ağır ve tehlikeli işlerde çalışmasının sakıncalı olduğu hekim raporuyla belirlenen işçi, doğumdan sonra ilk altı ay içinde bu işlerde çalıştırılmaz.

Emzirme İzni

Madde 14 — 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.

Konu ile ilgili dikkat çekilmesi gereken diğer bir düzenleme de belirli veya belirsiz süreli iş sözleşmesinin işverence bildirimsiz ve tazminatsız olarak feshedilmesini düzenleyen 25 -I maddesidir.

İşverenin haklı nedenle derhal fesih hakkını düzenleyen 25. maddesi bağlamında;

MADDE 25. - Süresi belirli olsun veya olmasın işveren, aşağıda yazılı hallerde iş sözleşmesini sürenin bitiminden önce veya bildirim süresini bekle-meksizin feshedebilir:

I- Sağlık sebepleri:

.....

(a) alt bendinde sayılan sebepler dışında işçinin hastalık, kaza, doğum ve gebelik gibi hallerde işveren için iş sözleşmesini bildirim-siz fesih hakkı; belirtilen hallerin işçinin işyerindeki çalışma süresine göre 17 nci maddede-ki bildirim sürelerini altı hafta aşmasından sonra doğar. Doğum ve gebelik hallerinde bu süre 74 üncü maddedeki sürenin bitiminde başlar. Ancak işçi-nin iş sözleşmesinin askıda kalması nedeniyle işine gidemediği süreler için ücret işlemez. Bu madde düzenlemesi ile doğum ve gebelik hallerinde kadın işçiler için ayrı bir düzenleme getirilmiştir.

B- SOSYAL GÜVENLİK MEVZUATI BAKIMINDAN:

İş Kanununa göre doğum izni süresince çalışana ücret ödeme zorunlulu-ğu yoktur. Bu süreye ilişkin ücret doğum izni süresi sonunda Sosyal Güvenlik Kurumundan alınır. Ancak işveren işçisinin mağdur olmaması için bu sürede ücret ödemesini düzenli olarak yapmaya devam edebilir ve daha sonra Sosyal Güvenlik Kurumundan alınacak geçici iş göremezlik ödeneğinin kendisine ödenmesini isteyebilir. Öyle ki bir kısım işveren çalışanın kurumdan alaca-ğı geçici iş göremezlik ödeneğini de kendisine bırakabiliyor, tabi bu tarz durumlar zorunluluk değil tamamen işverenin inisiyatifine bağlı durumlardır.

5510 sayılı Yasanın 5754 sayılı Yasa ile değişik “Geçici İş Göremezlik Ödeneği” başlıklı 18-c ve d bentlerine göre kadın işçilerin analık halinde geçi-ci iş göremezlik ödeneği hakları bulunmamaktadır.

5510 sayılı Yasanın 18. madde hükümleri irdelendiğinde; Sigortalı kadınlara, doğum öncesi ve sonrası işyerinde çalışmadığı 8 er haftalık (56+56 gün) süreler için, çoğul gebelik (ikiz gibi) halinde ise, doğum öncesi 10,

doğum sonrası 8 haftalık (70+ 56 gün) süreler için analık geçici iş göremezlik ödeneği ödenecektir.

Doğum öncesi 8 veya çoğul gebelik halinde 10 haftalık istirahata ayrılan, ancak daha önce doğum yapan sigortalıya doğum öncesi istirahatinin başlangıç tarihinden doğum tarihine kadar gebelik geçici iş göremezlik ödeneği ödenecek, analık geçici iş göremezlik ödeneği ise 56 günü geçemeyecektir.

Doğum öncesi istirahata ayrılan, ancak doğumu 56 veya 70 günden sonra olan sigortalılara bu sürelerden fazla gebelik geçici iş göremezlik ödeneği ödenemeyeceğinden aşan süre hastalık sigortası kapsamında değerlendirilecektir.

5510 sayılı Yasa hükümleri bağlamında doğum yapan kadın işçilere aşağıda belirteceğim diğer haklar da sağlanmaktadır.

1-Doğum Yardımı: Doğum Yardımı, sigortalı kadının veya sigortalı erkeğin sigortalı olmayan karısının; doğum sırasında veya doğumdan sonra gerekli sağlık yardımlarıyla, ilaçların ve sağlık malzemesinin sağlanmasıdır. Doğum yardımının Kurumca bildirilen veya 123 ncü madde gereğince sözleşme yada protokol yapılmış sağlık tesislerinde aynen sağlanamadığı yer veya hallerde, bu yardım yerine, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nca onanacak ve önceden bildirilecek tarife göre Kurumca maktu para yardımı yapılır. Birden fazla çocuk doğarsa, her çocuk için yapılacak maktu doğum yardımı, çocuk sayısına göre bir kat daha arttırılır.

Doğum yardım parası alabilmek için; doğumun 3 ay içinde Kuruma bildirilmesi gereklidir. Bu bildirme; hekim veya diplomalı ebeden alınacak doğum kağıdı yahut onanmış nüfus kayıt örneği ile olur.

2-Emzirme Ödeneği : 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun değişik 16'ncı madde hükmüne göre, analık sigortasından sigortalı kadına veya sigortalı olmayan karısının doğum yapması nedeniyle sigortalı erkeğe, kendi çalışmalarından dolayı gelir veya aylık alan kadına ya da gelir veya aylık alan erkeğin sigortalı olmayan eşine, her çocuk için yaşaması şartıyla doğum tarihinde geçerli olan ve SGK Yönetim Kurulunca

belirlenip Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından onaylanan tarife üzerinden emzirme ödeneği verilir. Sigortalı kadına veya sigortalı olmayan eşinin doğum yapması nedeniyle sigortalı erkeğe emzirme ödeneği verilebilmesi için, doğumdan önceki 1 yıl içinde en az 120 gün kısa vadeli sigorta kolları primi bildirilmiş olması şarttır. Emzirme ödeneğine hak kazanan sigortalılardan sigortalılığı sona erenlerin, bu tarihten başlamak üzere 300 gün içinde çocukları doğarsa, sigortalı kadın veya eşi analık sigortası haklarından yararlanacak sigortalı erkek, doğum tarihinden önceki 15 ay içinde en az 120 gün prim ödenmiş olması şartıyla emzirme ödeneğinden yararlandırılır.

5510 sayılı Kanunda ifadesini bulan emzirme ödeneğinden, eski SSK kapsamındaki sigortalılar (yeni, 4/1-a kapsamındaki sigortalılar) yararlanmaktadır. Doğumla ilgili emzirme ödeneğinden yararlanmak için sigortalının işyerinden alacağı Vizite kağıdı, doğum raporu ve bebeğin nüfus cüzdanı ile birlikte SGK müdürlüklerine başvurması gerekmektedir. Ödemeler belgelerin SGK müdürlüğüne müracaatı müteakip PTT aracılığıyla sigortalıya ödenmektedir. Emzirme Ödeneğinden yararlanma hakkını kaybetmemek için 5 sene içinde müracaat edilmesi gerekmektedir.

*******Emzirme Ödeneği Tutarları: 2009 yılı için 70 TL, 2010 yılı için 75 TL dir.**

III. ALTI AYA KADAR ÜCRETSİZ İZİN VE UYGULAMASI:

4857 sayılı İş Yasası' nın 74. maddesine göre; “ **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.**

Bu izin ile ilgili olarak aşağıda cevaplarını vereceğimiz sorular akla gelebilir. Yasa hükmünde belirtilen ücretsiz izin ne zaman başlayacaktır ? Doğum yapan kadın işçi onaltı aylık (çoğul gebelik halinde onsekiz aylık) istirahat raporunu kullandıktan 3 ay, 6 ay veya 1 yıl sonra altı aya kadar ücretsiz izin talebinde bulunabilecek midir ? İstirahat raporunun bitiminden sonra kul-

landığı varsa yıllık ücretli izni altı aylık ücretsiz izin süresinden mahsup edilecek midir ?

4857 sayılı İş Yasası' nın 74. maddesinin yukarıda belirtilen hükmü incelendiğinde; 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. Şeklinde düzenlemenin olduğu görülmektedir. Bu düzenlemeler bağlamında yukarıdaki sorulara verilecek cevaplar aşağıdaki gibi olacaktır.

a- İsteği halinde kadın işçiye altı aya kadar ücretsiz izin talebi onaltı haftalık sürenin tamamlanmasından veya çoğul gebelik halinde onsekiz haftalık sürenin bitiminden itibaren başlayacaktır. Altı aya kadar ücretsiz izin kadın işçi tarafından talep edilmesi halinde işverence verilmesi zorunludur. İşverenin altı aya kadar ki ücretsiz izinde takdir hakkı bulunmamaktadır. Bu süreyi aşan ücretsiz izin talebi ise ancak, işverenin kabul etmesi halinde geçerli olacaktır. Yasada yer alan onaltı veya onsekiz haftalık sürenin tamamlanmasından 3 ay , 6 ay, 1 yıl gibi bir süre sonra ücretsiz izin talebinde bulunulması yasaya uygun değildir. Dolayısıyla da bu talebin de işveren tarafından karşılanması zorunlu değildir.

b- Yukarıda “ a “ bendinde belirtilen durumun istisnası şu şekilde olabilecektir. Şayet işçinin yıllık izin hakkı var ise önce yıllık iznini kullanabilir ve izninin bitiminden itibaren altı aya kadar ki ücretsiz izninin başlamasını talep edebilir. Bu durum makul karşılanmalıdır. Böyle bir uygulama maddenin düzenleme ruhuna da aykırı olmayacaktır. Kullanılan yıllık ücretli izin süresinin altı aylık ücretsiz izin süresinden mahsup edilmesi de düşünülemeyecektir. Zira birisi ücretli iken diğeri ücretsizdir. Diğer taraftan yıllık ücretli iznin düzenleme mantığı ve maddesi ile ücretsiz iznin düzenlenme mantığı ve maddesi ayrıdır. İki iznin ilişkilendirilmesi yerinde olmayacaktır. Yasa hükmünde de açıkça belirtildiği üzere ücretsiz izin yıllık ücretli izin hakkının hesabında dikkate alınmayacaktır. Yani ücretsiz izin dönemi yıllık ücretli izne hak kazanmada dikkate alınan 1 yıllık çalışma süresi çerçevesinde çalışmış gibi sayılmayacaktır.

IV. SONUÇ:

Makalemizde gebe ve doğum yapmış kadın işçilerin izin ve çalışma koşullarını İş ve Sosyal Güvenlik Mevzuatı çerçevesinde incelemeye ve irdelemeye çalıştık. 4857 sayılı İş Yasası' nın 74. maddesine göre isteği halinde kadın işçiye, onaltı haftalık sürenin tamamlanmasından veya çoğul gebelik halinde onsekiz haftalık süreden sonra altı aya kadar ücretsiz izin verilir.

Altı aya kadar ücretsiz izin kadın işçi tarafından talep edilmesi halinde işverence verilmesi zorunludur. İşverenin altı aya kadar ki ücretsiz izinde takdir hakkı bulunmamaktadır. Bu süreyi aşan ücretsiz izin talebi ise ancak, işverenin kabul etmesi halinde geçerli olacaktır. Yasada yer alan onaltı veya onsekiz haftalık sürenin tamamlanmasından 3 ay , 6 ay, 1 yıl gibi bir süre sonra ücretsiz izin talebinde bulunulması halinde de bu talebin işveren tarafından karşılanması zorunlu değildir. Şayet işçinin yıllık izin hakkı var ise önce yıllık iznini kullanabilir ve izninin bitiminden itibaren altı aya kadar ki ücretsiz izninin başlamasını talep edebilir. Bu durum makul karşılanmalıdır. Böyle bir uygulama maddenin düzenleme ruhuna da aykırı olmayacaktır. Kullanılan yıllık ücretli izin süresinin altı aylık ücretsiz izin süresinden mahsup edilmesi de düşünülemeyecektir. Zira birisi ücretli iken diğeri ücretsizdir. Diğer taraftan yıllık ücretli iznin düzenleme mantığı ve maddesi ile ücretsiz iznin düzenleme mantığı ve maddesi ayrıdır. İki iznin ilişkilendirilmesi yerinde olmayacaktır. Yasa hükmünde de açıkça belirtildiği üzere ücretsiz izin yıllık ücretli izin hakkının hesabında dikkate alınmayacaktır. Yani ücretsiz izin dönemi yıllık ücretli izne hak kazanmada dikkate alınan 1 yıllık çalışma süresi çerçevesinde çalışmış gibi sayılmayacaktır.

KAYNAKÇA

T.C. Yasalar (10.06.2003). **4857 sayılı iş kanunu**. Ankara : Resmi Gazete (25134 sayılı)

