

Hamilelik sırasında çalışma ve dinlenme zamanları

İş Kanunu'na göre hamilelik sırasında çalışma ve dinlenme zamanları nasıldır?

- Hamile bir kadın kendi isteğine bağlı olarak (örneğin kendini yorgun hissetme gibi) çalışmaya ara verebilir ve çalışmaya gitmeyebilir. Dikkat: Bu durum işyeri yetkilisine bildirilmek zorundadır. Bu durumda doktor raporuna gerek yoktur. (İş Kanunu, Madde 35a, Paragraf 2) Ücret ödenmesi garanti altına alınmak istenirse doktor raporu almak tavsiye edilir.
- İşyeri bu ara verme (dinlenme) için gerekli yer ve imkanları sunmak zorundadır. (İş Kararnamesi V3, Madde 34)
- Ayakta çalışma zorunda olan hamilelere işyeri, 4. hamilelik ayından sonra günde en az 12 saat dinlenme imkanı vermelidir buna ek olarak çalıştığı her iki saat için normal dinlenme süresine ek olarak 10 dakika daha dinlenme süresi vermelidir. 6. hamilelik ayından sonra ise devamlı ayakta kalma süresi günde 4 saat ile sınırlanmak zorundadır. Bunun dışındaki süreler içinde işveren hamile kadınlara oturarak çalışma imkanı sunmalıdır. (İş Kararnamesi V1, Madde 61 2. Paragraf). İşyeri bu şartı yerine getiremiyorsa, yani 4 saatten sonra ayakta kalmadan hamile kadına çalışma imkanı yaratamıyorsa, çalışma zorunluluğunu kaldırmak ve çalışılmayan sürenin ücretini %80 olarak ödemek zorundadır. (İş Kanunu, Madde 35 ve İş Kararnamesi V1, Madde 61 2. Paragraf).

- Günlük çalışma süresi anlaşılan süreyi geçmemesi gereklidir ve en fazla dokuz saat olmalıdır. Eğer birden fazla yerde çalışma sözkonusu ise, toplam bu süre olmalıdır. (İş Kararnamesi V1, Madde 60, 1. Paragraf)
- Akşam ve Gece çalışması (Saat 20 ila 06 arası) hamileliğin son sekiz haftası ve doğumu takip eden 16 hafta içinde yasaktır. Bu durumda işveren hamile kadınlara aynı değerinde bir gündüz işi vermek ve aynı ücreti ödemek zorundadır. Aynı Değer çalışılan işin aynı mesleki ve eğitim durumuna denk düşmesi anlamında, aynı ücret sözleşmede tesbit edilmiş ücret anlamında anlaşılmalıdır. İşyerinin bu şartları yerine getirememesi halinde, işçiden başka bir işte çalışmasını talep edemez ve ücretinin en az %80 ni ödemek zorundadır. (İş Kanunu, Madde 35a, 4. Paragraf ve 35b)

Bunun dışında:

Hamilelik ve doğumu takip eden sürede hangi işlerin sağlığa zararlı olduğu gerekçesi ile yasaklandığı veya sadece belli şartlara çalışılabileceği bir liste olarak yasada yer almaktadır. (İş Kanunu, Madde 35 ve İş Kararnamesi V1, Madde 62, Hamileliği Koruma)

Daha fazla bilgi ve Danışma için; Unia

İşsizlik veya çalışamam durumu

İşsizlik, hastalık veya haza sonucu çalışamama sonucu işsizlik, hastalık, kaza parası almaya hak kazanma durumlarında, 14 haftalık ücretli doğum izni hakkında ek olarak ortaya çıkar.

Daha fazla bilgi için; Unia

Unia Zentralsekretariat

Weltpoststrasse 20
Postfach 272
CH-3000 Bern 15
T +41 31 350 21 11
info@unia.ch
www.unia.ch

En Yakındaki Unia Bürosu:



UNIA

**Die Gewerkschaft.
Le Syndicat.
Il Sindacato.**

Hamile ve Çalışan kadınlar – neleri bilmeleri gerekli

Hamile kadınlar ve annelerin özel hakları vardır. Bu konuda en çok sorularlar ve cevapları.

Ücretli Doğum İzni Hakkı

Kimlerin ücretli doğum izin hakkı vardır?

Bütün çalışan kadınlar: İsviçre'de çalışan ve yaşayan tüm İsviçreli, göçmen, ücretli olarak çalışan veya kendi içinde çalışan, kendi aile işyerinde çalışan kadınların ücretli doğum izni hakkı vardır. Bu hak işyerinde ne kadar süre çalışılmış olmadan bağımsızdır. Tek şart, doğumdan önce en az 9 ay zorunlu yaşlılık sigortasına (AHV) prim ödemiş olmak ve bu süre içinde en az 5 ay fiili çalışmış olmaktır. Böylece 14 hafta boyunca, doğumdan önceki gelirinizin %80'ini almaya hak kazanmış olursunuz. (en fazla günde 172 Fr.)

İsviçre dışında bu hak var mıdır?

Sözleşme geçiren prim ödeme ve çalışma süreleri için, Avrupa Birliği ile İsviçre arasında imzalanan İkili Anlaşmalarla göre bu ülkelerdeki çalışmalarda hesaba katılır.

Neden Toplu İş Sözleşmeleri'nde bu konuya ilişkin maddeler bulunmalıdır

Kısa süreli çalışma durumunda, gerekli dokuz aylık prim ödeme ve beş aylık çalışma şartlarına getirme bazen mümkün olmamaktadır. Böylesine durumlarda sadece belli bir süre ücret ödeme zorunluluğu bulunmaktadır (Borçlar Yasası 324a ve 329b maddelerine göre). Toplu İş Sözleşmeleri bu konularda kesin bir belirleme yapar ve yasadaki belirlenen haklardan daha fazlasını sağlar.

Doğum öncesi ve sonrasında çıkışlara karşı önlemler

Hamilelik sırasında iş anlaşması fesh edilebilir mi?

Hayır. İş sözleşmesi, en fazla üç ay olan deneme süresi sonrasında ve doğumu takip eden 16 hafta içinde fesh edilemez. Bu nedenle, doğum sonrası çalışmaya devam etmek istemeyenlere, doğum öncesi çalışmayı bırakmaları tavsiye edilemez, çünkü bu durumda ücretli doğum izni hakkı kalmaz. Bu durumda işyerinden çıkış tarihinin doğum sonrası bir tarih olması gereklidir.

İşyerine bildirim zorunludur mu?

Esas olarak sağlık nedeniyle işyerine hamilelik durumunun bildirilmesinin bir anlamı vardır. Dikkat; İşyerinde çalışılmaya başlandığı ilk üç aylık deneme süresinde işveren çıkış verebilir. Elbette bu süre içinde susma hakkı kullanılabilir.

Bu durumlarda Unia sendikasına danışabilirsiniz!

Çalışma Yasağı ve erken işe başlama

Doğumu takip eden ilk sekiz haftada anneler bir işyerinde çalıştırılmazlar. Buna takiben 16. haftaya kadar sadece kendi istekleri ile çalıştırılabilirler (İş Kanunu, Madde 35a, 3. Paragraf).

Pek çok işyeri doğumdan sonraki 8 haftalık çalışma yasağının ardından anneleri çalışmaya zorlamaktadır. Çalışmaya başlama durumunda ücretli annelik izni hakkı devam eder mi? Doğumdan sonra bir anne çalışmaya başladığı andan itibaren (bunun tam veya kısmi olarak çalışmaya başlama olması durumu değiştirmez) ücretli doğum izni hakkı biter.

Bazı işyerleri, doğum günü yaklaşmış kadın çalışanları zorla izin kullanmaya veya daha az çalışmaya zorlamaktadır. Hatta bazen bu konu iş anlaşmasında yer almaktadır. Buna karşın doğumdan sonra ki 14 haftalık ücretli doğum iznini kısmak istemektedirler. Ücretli doğum izni yasaya göre doğumu takiben başlayan 14 haftadır. Yani bu izin hakkı doğumdan sonra başlar.

Doğum öncesi, hamilelik nedeni ile bir hamile çalışanı izne ayıran işyeri bu sürenin ücretini çalışılmış gibi ödemek zorundadır, çünkü hamile olan kadın işgücünü işverenin kullanımına sunmaya devam etmektedir.

Daha fazla ücretli izin, daha fazla haklar

Doğumdan önce ne zaman izine ayrılmalıdır?

Hamileliğin 9. ayına girildiğinde her doktor hamile bir kadına çalışamayacağını bildiren bir rapor verir. Yasa'da ise ayrıca doğumu takip eden 14 hafta için bir ücretli izin hakkı vardır. Bazı toplu iş sözleşmeleri ise daha fazla ücretli doğum izni öngörmektedir. Bu durumda izin hakkı, en az 14 haftası doğumdan sonrasına kalmak üzere, doğum öncesinde de kullanılabilir. Örneğin 16 hafta ücretli izin hakkı olması halinde bunun en fazla 2 haftası doğumdan önce kullanılabilir.

16 hafta %100 ücret ödenmesi gibi Yasa'dan fazla haklar getiren toplu iş sözleşmelerinde ki bu maddeler artık geçerli değildir mi?

Hayır, Yasa yalnızca asgari hakların ne olduğunu belirler, yasadaki fazla hakkı olanların bu haklı geçerliliğini korumaya devam eder, Unia sendikası da daha fazla haklar için mücadele etmekte.

Doğumda önce çalışmayı azaltmanın bir yararı var mıdır?

Doğumdan önce çalışmanın azaltılması her zaman çalışanların aleyhinedir. Çünkü bu durumda annelik izni sırasında ödenen ücrette düşer, çünkü bu ücret doğumdan önceki en son gelire göre hesaplanır.

Çalışma sırasında çocuk emzirme

Çocuğumu çalıştığım işyerinde emzirme hakkım var mıdır?

Evet çalışılan yerde çocuk emzirme hakkı vardır. Bunun için işveren çalışan annelere uygun bir yer göstermek zorundadır. Emzirme için ayrılan vakit tam çalışmış gibi kabul edilir. Çocuğunu emzirmek için işyerinde ayrılma durumunda ise, %50 çalışmış kabul edilir. Bu zaman için daha sonra çalışma zorunluluğu yoktur. (İş Kanunu, Madde 35a, Paragraf 2 ve İş Kararnamesi V1, Madde 60 Paragraf 2).