

Bayanlar

Annelerin korunması için hükümler

Doğum yapacak kadınların ve bebeklerini emziren annelerin çalıştırılması

Doğum yapacak kadınlar ile bebeklerini emziren annelerin ve çocuklarının iş dünyasında sağlıklarını korumak için özel kurallar bulunmakta olup, amirler bu kurallara uymakla yükümlüdür. Bununla beraber bu kurallara uyulabilmesi için hamileliğin ve çocuğun dünyaya gelmesi beklenen tarihin işverene bildirilmesi gerekir.

Bildirme yükümlülüğü

Doğum yapacak kadın hamile olduğunu işverene bildirdiğinde, işverenin yetkili çalışma müfettişliğine yazılı bildirimde bulunması gereklidir. Belirli bir biçime uygun olması gerekmeyen bu bildirimde, doğum yapacak kadının adı, yaşı, yaptığı iş ve çalıştığı yer ve ayrıca beklenen doğum tarihi belirtilmelidir. Bu bildirim bir kopyası anne olacak işçiye verilir. Ayrıca işletme doktoruna da haber verilmelidir.

Muayene

İş saatleri haricinde gidilmesi mümkün olmayan ya da işçiden talep edilemeyecek kadar zor olan hamileliğin gerektirdiği muayenelere iş saatleri dahilinde de gidilebilir. Hamile işçinin bu saatlere karşılık düşen ücretinin ödenmesi gereklidir.

Annelerin korunması - Değerlendirme

- Bir işletmede doğum yapacak kadınların ya da bebek emziren annelerin çalıştırılıp çalıştırılmadığından bağımsız olarak, kadın işçi çalıştırılan işletmelerdeki işverenler doğum yapacak kadınlara ya da bebek emziren annelere tehlike oluşturabilecek durumları saptamak yükümlülüğündedir.
- Bu konu ile ilgili daha ayrıntılı bilgiler çalışma müfettişliğinden temin edebileceğiniz „Mutterschutzevaluierung“ (annelerin korunması ile ilgili değerlendirme) adındaki broşürde bulunmaktadır.

Çalıştırma kısıtlamaları ve yasakları

Doğumdan önce:

1. Kaldırılacak ağırlık sınırlaması:
Devamlı: 5 kg, ara sıra: 10 kg
İterken/çekerken ağırlık sınırlaması:
Devamlı: 8 kg, ara sıra: 15 kg
2. Ayakta çalışma: Kısa bir dinlenme için gerekli oturma olanağı bulunmalıdır; hamileliğin 21. haftasından sonra günde en fazla 4 saat
3. Mesleki bir hastalığa yakalanma tehlikesi olan işler (örneğin gürültü)
4. Sağlığa zararlı maddelerle çalışma (örneğin tozlar, gazlar, buharlar, ışınlar, biyolojik maddeler)
5. Ayakların büyük ölçüde kullanıldığı işler (örneğin ayakla çalıştırılan pendül pres)

6. Taşıma araç ve gereçlerinde çalışma (örneğin taksi, istifleme arabası)
7. Götürü işler:
Hamileliğin 21. haftasından itibaren
8. Özel kaza tehlikesi bulunan işler (örneğin merdivende)
9. Sürekli oturma (kısa süre ara verme olanağı yoksa)
10. Zararlı ısı, soğuk ya nem etkisi altında yapılan işler
11. Bayan işçinin sık sık çok fazla ölçüde uzanmasını ya da eğilmesini gerektiren işler
12. Vücudun şiddetli sarsılmaya maruz kaldığı işler
13. Normalin üstünde ruhsal zorlanmaya yol açabilecek işler
14. Normalin üstünde rahatsız edici kokular
15. Hamile kadının sigara içmemesi halinde, tütün dumanlarına karşı korunması
16. Açıkta maden işleri

Doğumdan sonra

- Doğum yapan kadınların doğumdan sonraki 8 hafta içinde çalıştırılmaları yasaktır. Bu süre erken doğum, üçüz, dördüz doğurma ya da sezaryen ile doğum halinde 12 haftaya çıkarılır.
- Doğumdan önceki kesin çalıştırma yasağının geçerli olduğu sürenin erken doğum sonucunda kısalması halinde, doğumdan sonraki koruma süresi bu süre tutarınca uzatılır - en fazla 16 haftaya kadar.
- Bayan işçi koruma süresinin bitiminde tekrar işine başlarsa, 1, 2, 3, 4 ve 7 maddelerde belirtilen kısıtlama ve yasaklar doğumdan sonraki 12 hafta boyunca geçerli kalır.
- Çocuğun emzirilmesi halinde bu kısıtlama ve yasaklar tüm emzirme süresi boyunca geçerli kalır!

Önemli

Hamile bir kadının tahmini doğum tarihinden önceki sekiz hafta içinde çalıştırılması kati şekilde yasaktır!

Gece çalışma

- Doğum yapacak kadınlar ile bebeklerini emziren annelerin saat 20:00 ile 06:00 arasında çalıştırılmaları yasaktır.
- Ancak ulaşım kurumlarında, kültür alanında, hastanelerde ve çok vardiya ile çalışan işletmelerdeki işçiler için belirli koşullar altında istisnalar (saat 22:00/23:00'e kadar) bulunmaktadır.

Pazar ve tatil günlerinde çalışma

Doğum yapacak kadınlar ile bebeklerini emziren annelerin pazar ve tatil günlerinde çalıştırılmaları yasaktır. Vardiya halinde aralıksız çalışılan işletmelerde, otel, lokanta vs. gibi yerlerde, kültürel alanda, çok küçük işletmelerde ve hafta içindeki bir günde kapalı olan işletmelerde çalışanlar için istisnalar bulunmaktadır.

Fazla mesailer

Günlük çalışma süresi 9 saati, haftalık çalışma süresi 40 saati aşmamalıdır.

Dinlenme olanağı

Doğum yapacak kadınlara ve bebeğini emziren annelere, iş saatleri dahilinde yatma ve dinlenme olanağı sağlanmalıdır. Bu uygulama bayan işçinin gelir kaybına maruz kalmasına yol açmamalıdır.

Ücret ödenmesine devam edilmesi

Bir çalışma yasağı nedeniyle yapılan iş çeşidinin değişmesi veya çalışma süresinin kısalması ya da bayan işçinin işletmede çalıştırılmasının bu yasağı nedeniyle hiç mümkün olmaması durumlarında, bayan işçi bu değişik durumun başlamasından önceki son 13 hafta içindeki ortalama kazancına karşılık düşen bir ücret alma hakkına sahiptir.

Muaf tutma

- Çocuk düşürme ihtimali, üçüzlere vs. hamile olma, ağır kalp, akciğer, böbrek rahatsızlığı ya da diğer bir hastalık nedeniyle ya da daha önce çocuk düşürmüş olması nedeniyle doğum yapacak kadın ya da doğacak çocuk için bir tehlikenin söz konusu olması halinde, işçi her türlü işten muaf tutulabilir.
- Bu tip bir muafiyet belgesi, ilgili bulguların ibraz edilmesi koşulu altında ancak bir hükümet doktoru ya da çalışma müfettişliğinin doktoru tarafından düzenlenebilir.

Sözleşme feshine / İşten çıkarılmaya karşı koruma

- Hamileliğin bildirilmesinden itibaren, doğumdan 4 ay sonrasına kadar, doğum izninden yararlanılması ya da yarım gün çalışılması halinde bundan 4 hafta sonrasına kadar, işçinin işten çıkarılması mümkün değildir.
 - **İstisna:** İşletmenin kısıtlı çalışması ya da kapatılması halinde İş ve Sosyal Davalar Mahkemesinin onayı alınarak, işçinin sözleşmesi hukuki açıdan geçerli olacak şekilde feshedilebilir.
- İşten çıkarmaya ancak kısıtlılık nedeniyle ve ancak İş ve Sosyal Davalar Mahkemesinin onayının alınması koşulu altında izin verilebilir.
 - **Sürelî hizmet ilişkileri:** Sözleşmenin sürelî olarak yapılmasını haklı gösteren objektif bir neden yoksa ya da yasal açıdan öngörülmemişse, doğum yapacak kadın işçi koruma süresinin başlangıcına ya da muaf tutulana kadar çalıştırılmalıdır.

Kıdem tazminatı

- Kazanılmış olabilecek bir kıdem tazminatı hakkında yararlanabilmek için, en geç annelik izninin ya da sürelî çalışmanın bitiş tarihinden 3 ay önce çıkış bildiriminde bulunulmalıdır.
- Kıdem tazminatı, izin hakkı, hafta parası, annelik izni, yarım gün çalışma ya da sözleşmenin feshedilmesi ve işten çıkarılmaya karşı korunma konularında bilgi almak için lütfen işçi temsilciliğinize başvurunuz.

Yasal esaslar

Annelerin Korunması Yasası, Federal Resmi Gazete, Sayı 221/1979
Memurluk Yasası, Federal Resmi Gazete, Sayı 292/1921 İşçi Kıdem Tazminatı Yasası, Federal Resmi Gazete, Sayı 107/1979

kadının doğum yapması beklenen tarih:

.....
Koruma süresi, kadının doğum yapması beklenen günden 8 hafta önce, yani tarihinde başlar

Yetkili çalışma müfettişliğiniz size bilgi vermekten memnun olacaktır.

Impressum

Medieninhaber und Herausgeber: Bundesministerium für Arbeit, Familie und Jugend (BMAFJ),
Sektion IV Arbeitsrecht und Zentral-Arbeitsinspektorat, Favoritenstraße 7, 1040 Wien **Verlags- und Herstellungsort:** Wien **Layout & Druck:** BMAFJ **Stand:** März 2020