

PL516 (Rev 1)

Esnek çalışma: talep hakkı

Temel özet

Hükümet, çalışan ebeveynlere yardımcı olma konusunda kararlıdır. Nisan 2003'ten itibaren **altı yaşından küçük çocukların ya da onsekiz yaşından küçük özürlü çocukların ebeveynleri esnek çalışmak için başvurma hakkına sahip olacaklardır ve işverenleri bu talepleri ciddi bir şekilde ele almakla yükümlüdürler.**

Hükümet aynı zamanda annelik iznini ve ödeneğini artırıp genişletmekte ve ücretli evlatlık edinme ve babalık izinleri getirmektedir. Mevcut ebeveynlik izni ve bakmakla yükümlü olunan kimseler için izin yanında bu haklar, ebeveynler açısından, bir yandan iş alanında yararlı ve randımanlı olurken, diğer yandan iş ve aile yaşamı arasında denge kurmak için bugüne kadar olduğundan çok daha fazla fırsatlar sağlamaktadır.

Bu broşürde esnek çalışma talebinde bulunma hakkıyla ilgili temel bilgiler bulunmaktadır. Broşürde ayrıntılara girmeye çalışılmamaktadır ve bu, yasanın yetkili bir açıklaması olarak alınmamalıdır.

Bu broşürün en son baskısı internette www.dti.gov.uk/er/flexible.htm adresinde bulunmaktadır. Bu yeni hakla ilgili daha ayrıntılı bilgi, yine aynı internet adresindeki *Flexible working: The right to request and the duty to consider: Guidance for employers and employees (Esnek çalışma: Talep hakkı ve göz önüne alma yükümlülüğü: İşverenler ve çalışanlar için yönlendirme) (PL520)* broşüründe bulunmaktadır.

Esnek çalışma için başvurma hakkıyla ilgili en son güncellemeler de dahil olmak üzere, istihdam ilişkileriyle ilgili daha fazla bilgi için internette www.dti.gov.uk/er adresine bakın.

Şubat 2003

Esnek çalışmak için başvuru hakkı

6 Nisan 2003 tarihinden itibaren, altı yaşından küçük çocukların ya da onsekiz yaşından küçük özürlü çocukların ebeveynleri, hak kazanmak için gerekli hizmet süresini doldurmuş olmak kaydıyla, esnek çalışmak için başvurma hakkına sahip olacaklardır. İşverenler yasal olarak bu başvuruları ciddi bir şekilde ele almakla yükümlü olacaklardır.

Bu hakla anne ve babalar esnek çalışmak için talepte bulunma hakkına sahiptirler. İşverenlerin çalışanların arzu ettikleri çalışma biçimlerini her zaman için kabul etmelerini engelleyen şartlar söz konusu olduğu için bu *otomatik* bir hak değildir. Bu hak, hem ebeveynlerin hem de işverenlerin, özellikle de küçük işverenlerin, gereksinimlerine yanıt vermek için verilmektedir. Amacı, görüşmeyi olası kılmak ve hem işvereni hem çalışanı, her ikisi için de uygun olan esnek çalışma biçimlerini göz önüne almaya teşvik etmektir. Çalışan, başvuruda bulunduğu arzu ettiği çalışma biçimi konusunda dikkatlice düşünmekle yükümlüdür. İşveren de bu taleplerin ciddi bir şekilde ele alınmasını sağlamak üzere belirli prosedürleri izlemekle yükümlüdür.

Kimler başvurabilir?	Ne tür değişiklikler için başvurulabilir?
<p>Yeni haktan yararlanmak üzere başvurmak için başvuranın:</p> <ul style="list-style-type: none">• çalışan olması• altı yaşından küçük ya da özürlüyse onsekiz yaşından küçük çocuk sahibi olması• ya<ul style="list-style-type: none">- çocuğun annesi, babası, evlatlık almış kişi, vasisi ya da geçici ebeveyniya da- çocuğun annesinin, babasının, evlatlık almış kişinin, vasisinin veya geçici ebeveyninin evli eşi veya partneri olması• başvurunun yapıldığı tarihte işvereni için sürekli olarak en az 26 hafta çalışmış olması• başvuruyu en geç çocuğun altıncı ya da çocuk özürlüyse onsekizinci doğum gününden iki hafta önce yapması• çocuğun büyütülmesinden sorumlu olması ya da bu sorumluluğu yüklenmeyi bekliyor olması• çocuğun bakımını yapabilmek	<p>Hak sahibi çalışanlar şunları talep edebilir:</p> <ul style="list-style-type: none">• çalıştıkları saatlerde değişiklik yapılması• çalışmalarını gereken saatlerde değişiklik yapılması• evden çalışma. <p>Örneğin yıllık saatler (annualised hours), sıkıştırılmış saatler (compressed hours), esnek saatler (flexitime), evden çalışma (homeworking), iş paylaşımı (job-sharing), vardiya seçme (self rostering), vardiya usulü çalışma (shift working), dağınık saatler (staggered hours) ve okul dönemlerinde (term-time) çalışma gibi çeşitli çalışma biçimlerini kapsar (değişik esnek çalışma biçimleri ve bunların işletmeler açısından olası yararlarıyla ilgili daha fazla bilgi internette www.dti.gov.uk/work-lifebalance adresinde bulunabilir.</p>

amacıyla başvuru yapıyor olması	
• acentaya bağlı bir çalışan olmaması	
• silahlı kuvvetler mensubu olmaması	
• son on iki ay içinde bu haktan yararlanmak için başka başvuru yapmamış olması gerekir.	

Prosedür

Özet olarak prosedür şöyledir:

Bir çalışanın esnek çalışma talebi nasıl ele alınır?

Özet olarak prosedür şöyledir:

- Ayrıntılı olarak düşünülmüş yazılı bir başvuru yapmak çalışana kalmıştır. Bu hak gereğince yılda yalnızca bir kez başvuru yapabilirler ve her iki taraf arasında başka bir anlaşma olmadığı takdirde, başvurunun kabul edilmesiyle, çalışanın çalışma şartlarında **sürekli** değişiklik yapılmış olur. Bu nedenle çalışan kişinin başvuru yapmadan önce, hangi tür çalışma biçiminin çocuğuna en iyi şekilde bakım için yardımcı olacağını; arzu ettikleri çalışma biçimi nedeniyle maaşlarında azalma olacaksa bunun maddi sonuçlarını ve bunun işverenin işi üzerindeki etkilerini ve bunların nasıl ele alınacağını dikkatli bir şekilde göz önüne alması önemlidir.
- İşveren, başvurunun eline geçtiği tarihten sonraki **28 gün** içinde çalışanla görüşmelidir. Bu şekilde işverenle çalışan önerilen çalışma biçimini ve bunun nasıl uygulanabileceğini ayrıntılı olarak tartışma fırsatı bulurlar. Ayrıca çalışanın başvurusunda belirtilen çalışma biçimini yerine getirmekte sorunlar olursa başka çalışma biçimi seçeneklerini de göz önüne alma fırsatları olur. Çalışan kişi isterse aynı işveren için çalışan başka birisini yanında getirebilir.
- Toplantıdan sonraki **14 gün** içinde işveren çalışan kişiye bir mektup gönderip ya yeni çalışma biçimini kabul ettiğini belirterek bir başlama tarihi vermeli ya da başvuru kabul edilemez durumdaysa bunun iş açısından açık temellerini ve bu temellerin o şartlarda neden geçerli olduğunu bildirmeli ve itiraz işlemlerini açıklamalıdır. Çoğu durumda konu bununla sonuçlanmış olur.
- İşverenle çalışanın anlaşmasına bağlı olarak tüm zamanlar uzatılabilir. Bütün uzatmaların işveren tarafından yazılı hale getirilmesi ve bir nüshasının çalışana verilmesi gerekir.

Çalışan karara itiraz edebilir mi?

Evet. Prosedür gereği, çalışan kararın kendisine bildirilmesinden sonraki 14 gün içinde işverenin kararına itiraz etme hakkına sahiptir. İtiraz işleminin amacı, hem işverenin hem de çalışanın işyerinde tatmin edici bir sonuca ulaşmalarını teşvik etmektir.

Çok nadir olarak bazı çalışanların taleplerini üçüncü şahısların işe karışmasıyla izlemek için geçerli nedenleri olabilir. Bu, çalışanın taleplerini ACAS adlı kuruluşa, bir iş mahkemesine (employment tribunal) sevk etmek ya da anlaşmazlığı çözümlenmek için başka bir yoldan yararlanmak şeklinde olabilir. Çalışan, talebini ancak belli şartlarda iş mahkemesine götürebilir. Böylesi durumlarda işverenlerin mahkemeye prosedürü doğru bir şekilde uyguladıklarını göstermeleri gerekir.

Küçük ve özürlü çocukların ebeveynlerine esnek çalışma biçimleri talep etme hakkı tanıyan bu yeni yasa, örneğin cinsiyet, özürlülük veya ırk mevzuatına ek ve bunlardan tümüyle bağımsız olarak uygulanacaktır.

Aileler için yararlı diğer haklar

Annelik haklarında değişiklikler

Mevcut annelik haklarında, annelik izninin süresini uzatmak ve ücreti artırmak ve annelik ödeneğini artırmak üzere değişiklikler yapılmaktadır. 6 Nisan 2003 tarihinde veya daha sonra doğum bekleyen anneler bu yeni annelik izni ve parası haklarından yararlanacaklardır.

Bu konularda temel bilgiler veren *Maternity leave – changes (Annelik izni – değişiklikler)* (PL507) adlı broşür internette www.dti.gov.uk/er/maternity.htm adresinden veya 'DTI Publications Orderline' adlı sipariş hattından edinilebilir (temas için ayrıntılı bilgi Daha Fazla Bilgi bölümünde bulunmaktadır).

Yeni ödenekli babalık izni hakkı

Babalık izni ve parası hakkı getirilmektedir. Hak sahibi çalışanlar, yeni bebeklerinin bakımı ve anneye destek olmak için en fazla iki hafta ödenekli izin alabileceklerdir. Bebekleri 6 Nisan 2003 tarihinde veya daha sonra doğan ya da doğması beklenen çalışanlar bu haktan yararlanabileceklerdir.

Bu konularda temel bilgiler veren *Paternity leave and pay (Babalık izni ve parası)* (PL514) adlı broşür internette www.dti.gov.uk/er/paternity.htm adresinden veya 'DTI Publications Orderline' adlı sipariş hattından edinilebilir (temas için ayrıntılı bilgi Daha Fazla Bilgi bölümünde bulunmaktadır).

Evlatlık edinen ebeveynler için yeni ödenekli izin hakları

Evlatlık edinenler için yeni izin ve ödenek hakları getiriliyor. Evlatlık edinen bireyler veya çiftin birlikte evlatlık edindiği durumlarda eşlerden birisi bu haktan yararlanabilir. Ayrıca çiftlerin durumunda diğer eş için veya evlatlık edinen kişinin partneri için de babalık izni ve ödeneği getirilmektedir. Çocuklarını 6 Nisan 2003 tarihinde veya daha sonra yanlarına alan çalışanlar bu evlatlık edinme ve babalık izni ve ödenek haklarından yararlanacaklardır.

Bu konularda temel bilgiler veren *Adoptive parents: rights to leave and pay (Evlatlık edinen ebeveynler: izin ve ödenek hakları)* (PL515) adlı broşür internette www.dti.gov.uk/er/adoption.htm adresinden veya 'DTI Publications Orderline' adlı sipariş hattından edinilebilir (temas için ayrıntılı bilgi Daha Fazla Bilgi bölümünde bulunmaktadır).

Ebeveynler ve yakınlar için izin hakkı

Hem anneler hem babalar olmak üzere çalışanlar işverenlerinin yanında bir yıl hizmeti tamamladıklarında, çocuklarının bakımı için 13 hafta (ödeneksiz) izin hakkına sahiptirler. Ebeveynlik izni genellikle doğumdan itibaren 5 yıl, evlat edinme durumunda da çocuğun alınmasından sonraki beş yıl içinde (ya da dah erkense çocuğun 18'inci doğum gününden önce) kullanılabilir.

Hak kazanmak için hizmet süresini tamamlamaları kaydıyla, özürlü çocukların ebeveynleri, çocuğun 18'inci doğum gününden önce 18 haftalık (daha önce bu 13 haftaydı) ebeveynlik izni kullanma hakkına sahiptirler.

Bütün çalışanlar, bakmakla yükümlü oldukları kimselerle ilgili acil veya beklenmedik durumlar olduğunda işlerinden makul bir süre (ödeneksiz) izin alabilirler.

Bu konuda bütün bilgileri içeren *Parental leave (Ebeveynlik izni)* (PL509) adlı broşür internette www.dti.gov.uk/er/individual/parental.pdf adresinden veya 'DTI Publications Orderline' adlı sipariş hattından edinilebilir.

Hakların açıklandığı *Time off for dependants (Bakmakla yükümlü olunan kimseler için izin)* (URN 99/1186) adlı broşür internette www.dti.gov.uk/er//time_off_deps.htm adresinden veya 'DTI Publications Orderline' adlı sipariş hattından edinilebilir (temas için ayrıntılı bilgi Daha Fazla Bilgi bölümünde bulunmaktadır).

Daha fazla bilgi

- Yeni haklarla ilgili ayrıntılı bilgi, bunlar Parlamento'da onaylandıklarında açıklanacaktır. Bunun da 2002 yılı sonuna doğru olması beklenmektedir.
- Hem işverenler hem çalışanlar bu haklardan yararlanma konusunda bilgi edinmek için internette DTI sayfasına (www.dti.gov.uk/er/review.htm) ya da bunun interaktif yönlendirme sitesine (www.tiger.gov.uk) girebilirler.

- Bu broşürde sözü edilen yönlendirme broşürleri 0870 1502 500 numaralı DTI Yayınları Sipariş Hattı'ndan edinilebilir veya internette www.dti.gov.uk/publications adresinde sipariş verilebilir.
- Yeni haklar da dahil olmak üzere çalışma yasalarıyla ilgili konulardaki bilgiler yanında iyi uygulamalarla ilgili yönlendirici bilgiler ACAS ofislerinden (www.acas.org.uk) adresinden veya Ulusal Yardım Hattı'na (08457 47 47 47) telefon etmek suretiyle edinilebilir.
- Küçük işletmeler, çalışma yasalarındaki değişikliklerle ilgili hatırlatıcı ve güncelleştirici bilgiler edinmek üzere www.businesslink.org adresinde kayıt yaptırabilirler. Ayrıca küçük işletmelere yönelik yardımlarla ilgili çok çeşitli konularda bilgi de mevcuttur.
- Çalışma mevzuatının tüm yönleriyle ilgili bilgiler genellikle muhasebeciler, danışma büroları, işveren kuruluşları, hukuki danışmanlar, düşük ücret birimleri, sendikalar ve çeşitli özel sektör ve gönüllü kuruluşlar tarafından verilebilir.