

İŞ KANUNU, İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KANUNU, SOSYAL SİGORTALAR VE GENEL SAĞLIK SİGORTASI KANUNU ÇERÇEVESİNDE; GEBELİK, DOĞUM, ANALIK HALLERİNDE KADIN SİGORTALININ VEYA SİGORTALI EŞİN HAKLARI

(*)**Naci ÖNSAL**

1.Gebe kalan kadın işçi, iş-
verenine bilgi verir (16.08.2013,
RG.28737/6/1).

2.Hamilelik süresince kadın iş-
çiye periyodik kontroller için ücretli
izin verilir (4857/74).

3.Gebe kadın, günde yedibu-
çuk saatten fazla çalıştırılmaz
(16.08.2013, RG. 28737/9/1).

4.Gebe kadın, doğumdan önce
sekiz hafta çalıştırılmaz (4857/74).

5.Çoğul gebelik halinde doğum-
dan önce çalıştırılmayacak sekiz
haftalık süreye iki hafta eklenir.
(4857/74)

6.Sağlık durumu uygun olduğu
takdirde, doktorun onayı ile kadın
işçi isterse doğumdan önceki üç
haftaya kadar işyerinde çalışabilir
(4857/74).

7.Kadın işçinin erken doğum
yapması nedeniyle veya doktor
onayı ile doğum öncesi kullanma-

dığı izin sürelerini, doğum sonrası
izin sürelerine eklenmek suretiyle
kullanılır (4857/74).

8.Doğumda veya doğum son-
rasında annenin ölümü hâlinde,
çocuğun yaşıyor olması şartı ile
doğum sonrası kullanılmayan
izin süreleri babaya kullanılır
(4857/74).

9.Üç yaşını doldurmamış ço-
cuğu evlat edinen eşlerden birine
veya evlat edinene çocuğun aileye
filen teslim edildiği tarihten itiba-
ren sekiz hafta analık hâli izni kul-
landırılır (4857/74).

10.Yukarıda öngörülen süre-
ler işçinin sağlık durumuna ve işin
özelliğine göre doğumdan önce
ve sonra gerekirse hekim tarafın-
dan sağlık raporu ile artırılabilir
(4857/74).

11.5510 sayılı Kanun'un 4. mad-
desinin (a) ve (b) bentleri kapsa-

(*) **Dr. /** Türk Metal Sendikası Araştırma ve Eğitim Merkezi (TAEM) Başkanı, Karatahta İş Yazıları Dergisi Genel Yayın Yönetmeni, nacionsal@hotmail.com

mında sigortalı olan kadın ile sigortalı erkeğin sigortalı olmayan eşinin doğumdan önceki bir yıl içinde 120 gün kısa vadeli sigorta primi ödemiş olmaları (b bendi kapsamındaki sigortalıların prim borcu bulunmaması) halinde ya da, 5510 sayılı Kanun'un 4. maddesinin birinci fıkrasının (a) ve (b) bentleri kapsamındaki sigortalılardan; 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 Kurum Yönetim Kurulunca belirlenip Bakan tarafından onaylanan tarife üzerinden emzirme ödeneği verilir (2020 YILI İÇİN 202 TL). Emzirme ödeneğine hak kazanan sigortalılardan 9'uncu maddeye göre 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 onbeş ay içinde en az 120 gün prim ödenmiş olması şartıyla emzirme ödeneğinden yararlandırılır (5510/16/e).

12.Doğum sonrası analık hâli izninin bitiminden itibaren çocuğunun bakımı ve yetiştirilmesi amacıyla ve çocuğun hayatta olması kaydıyla kadın işçi ile üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen kadın veya erkek işçilere istekle-

ri hâlinde birinci doğumda altmış gün, ikinci doğumda yüz yirmi gün, sonraki doğumlarda ise yüz seksen gün süreyle haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin verilir (4857/74).

Çoğul doğum hâlinde bu sürelere otuzar gün eklenir. Çocuğun engelli doğması hâlinde bu süre üç yüz altmış gün olarak uygulanır.

Bu fıkra hükümlerinden yararlanan süre içerisinde süt iznine ilişkin hükümler uygulanmaz.

13.Sigortalı kadın işçinin yarım çalışma ödeneğinden yararlanabilmesi için,

- İşçinin adına doğum veya evlat edinme tarihinden önceki son üç yılda en az 600 gün işsizlik sigortası primi bildirilmiş olması,
- İş Kanununda (Md. 63) belirtilen haftalık çalışma süresinin yarısı kadar (22,5 saat) fiilen çalışması,
- Doğum ve evlat edinme sonrası analık hali izninin bittiği tarihten itibaren 30 gün içinde İŞKUR a doğum ve evlat edinme sonrası yarım çalışma belgesi ile başvuruda bulunulması, gereklidir. (4447/Ek Madde 5)

14.Hekim raporu ile gerekli görüldüğü takdirde, hamile kadın işçi sağlığına uygun daha hafif işlerde çalıştırılır. Bu halde işçinin ücretinde bir indirim yapılmaz (4857/74).

15.İsteği halinde kadın işçiye, onaltı haftalık sürenin tamamlanmasından veya çoğul gebelik halinde onsekiz haftalık süreden sonra altı aya kadar ücretsiz izin verilir. Bu izin, üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinme hâlinde eşlerden birine veya evlat edinene verilir. Bu süre, yıllık ücretli izin hakkının hesabında dikkate alınmaz (4857/74).

16.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.

17.Yukarıdaki hükümler iş sözleşmesi ile çalışan ve İş Kanunu kapsamında olan veya olmayan her türlü işçi için uygulanır.

18.4. maddenin birinci fıkrasının, (a) bendinde sayılan işçi statüsündeki sigortalı kadına,

(b) bendinde belirtilen sigortalı muhtar kadına,

(1) alt bendinde ticarî kazanç veya serbest meslek kazancı nedeniyle gerçek veya basit usulde gelir vergisi mükellefi olan sigortalı kadına,

(2) alt bendinde gelir vergisinden muaf olup, esnaf ve sanatkâr sicilinde kayıtlı sigortalı kadına,

(4) numaralı alt bentleri kapsamındaki tarım sigortalısı kadına,

analığı halinde, doğumdan önceki bir yıl içinde en az doksan gün kısa vadeli sigorta primi bildirilmiş olması şartıyla, analık iznini kullandığı 16 hafta boyunca geçici iş göremezlik ödeneği verilir.

Asgari ücretli bir işçi 112 gün üzerinden 6.367 TL ödenir.

19. Doğum Yardımı, Türk vatandaşları ile Mavi kart sahiplerine verilir. Annenin veya babanın veya yahut her ikisinin de Türk vatan-daşı ya da Mavi kart sahibi olması gerekmektedir.

Doğum Yardımı, 15.05.2015 tarihinde ve sonrasında gerçekleşen canlı doğumlar için verilir.

Bu tarihten önce doğan çocuklar için Doğum Yardımı verilmez. Ancak ödeme miktarına esas çocuk sırasının tespitinde, diğer bir deyişle yeni doğan çocuğun kaçınıcı çocuk olduğunun belirlenmesinde 15.05.2015 tarihinden önce doğmuş olan çocuklar da sayılır.

Birinci çocuk için 300 TL, ikinci çocuk için 400 TL, üçüncü ve sonrakı çocukları içinse 600 TL tutarında bir defaya mahsus Doğum Yardımı ödemesi yapılmaktadır. Kamu işçilerine ise sözleşmeleri gereği, kurumlarından aldıkları doğum yardımı tutarı ile yukarıda bahsedilen tutarlar arasındaki fark ödenir. Kurumlarından aldıkları ödeme daha fazla ise Doğum Yardımı ödemesi yapılmaz.(AÇSHB)

20.Çalışan kadın, emzirmeye başlama halinde işverenini bilgilendirir (16.08.2013, RG. 28737).

21.Evli olmakla birlikte çocuk sahibi olmayan genel sağlık sigortalıları,

- Yapılan tıbbi tedavileri sonrasında normal tıbbi yöntemlerle çocuk sahibi olamadığının ve ancak yardımcı üreme yöntemi ile çocuk sahibi olabileceğinin Kurumca yetkilendirilen sağlık hizmeti sunucuları sağlık kurulları tarafından tıbben mümkün görülmesi,
- Kadının 23 yaşından büyük, 40 yaşından küçük olması,
- Kadının primer ovaryan yetmezliği (erken menopoz) ve erkeğin azospermisi olması (doğuştan sperm kanallarının tıkalı olması) hâlleri hariç olmak üzere son üç yıl içinde diğer tedavi yöntemlerinden sonuç alınamamış olduğunun Kurumca yetkilendirilen sağlık hizmeti sunucuları tarafından belgelenmesi,
- Uygulamanın yapıldığı tıbbi merkezin Kurum ile sözleşme yapmış olması,
- Eşlerden birinin en az beş yıldan beri genel sağlık sigortalısı veya bakmakla yükümlü olunan kişi olması ve 900 gün genel sağlık sigortası prim gün sayısının bulunması,

- En fazla üç deneme ile sınırlı olmak üzere;

ilk denemede yüzde 30, ikinci denemede yüzde 25, üçüncü denemede yüzde 20 oranında,

Katılım ödenmesi şartı ile yardımcı üreme yöntemlerinden yararlanabilirler (5510/4. Fıkra).

22.Yaşları ve medeni halleri ne olursa olsun, 100-150 kadın çalışmanı olan işyerlerinde, emziren çalışanların çocuklarını emzirmeleri için işveren tarafından, çalışma yerlerinden ayrı ve işyerine en çok 250 metre uzaklıkta bir emzirme odasının kurulması zorunludur (16.08.2013, RG.28737).

23.Emzirme odası, çalışanların bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için işyerinde ayrılan odadır (6331) (16.08.2013, RG.28737).

24.Yaşları ve medeni halleri ne olursa olsun, 150'den çok kadın çalışmanı olan işyerlerinde, 0-6 yaşındaki çocukların bırakılması, bakımı ve emziren çalışanların çocuklarını emzirmeleri için işveren tarafından, çalışma yerlerinden ayrı ve işyerine yakın bir yurdun kurulması zorunludur. Yurt, işyerine 250 metreden daha uzaksa işveren taşıt sağlamakla yükümlüdür (16.08.2013, RG. 28737).

25.Yurt/çocuk bakım yurdu/kreş, 0-60 aylık çocuklar ile velisinin isteği üzerine ilkokula kaydı

yapılmayan 60-66 aylık çocukların bakım ve eğitimlerinin yapıldığı yerlerdir (6331) (16.08.2013, RG.28737).

KREŞ NEDİR? (2828) (633 KHK) (30.04.2015, RG.29342)

0-36 ay çocuklara bakım hizmeti veren kuruluştur.

GÜNDÜZ BAKİMEVİ NEDİR? (2828) (633 KHK) (30.04.2015, RG.29342)

37-66 ay çocuklara oyun ağırlıklı eğitim veren kuruluştur.

ANAOKULU NEDİR? (222) (5580) (573 KHK) (CK 1) 810.07.2019, RG.30827)

Eylül ayı sonu itibariyle 36-68 aylık çocukların eğitimi amacıyla açılan kuruluştur.

ÇOCUK KULÜBÜ NEDİR? (2828) (633KHK) (30.04.2015, RG.29342)

6-12 yaş çocuklara hizmet veren kuruluştur.

26.İşverenler, ortaklaşa oda ve yurt kurabilecekleri gibi, oda ve yurt açma yükümlülüğünü, kamu kurumlarınca yetkilendirilmiş yurtlarla yapacakları anlaşmalarla da yerine getirebilirler (16.08.2013, RG.28737).

27.Oda ve yurt açma yükümlülüğünün belirlenmesinde, işverenin belediye ve mücavir alan sınırları içinde bulunan tüm işyerlerindeki kadın çalışanların toplam sayısı dikkate alınır (16.08.2013, RG.28737).

28.Annesi ve babası çalışan çocukların kreşe gidebilmesi, kendi yaşlılarıyla güvenli bir ortamda zaman geçirmeleri için Devlet tarafından aileye destek verilmektedir. Kreş masraflarını ve çocuğun bakımı için gereken masrafları hafifletmek adına verilen bu yardıma kreş yardımı denilmektedir.

29.İşverenlerce, kadın hizmet erbabına kreş ve gündüz bakımevi hizmeti verilmek suretiyle sağlanan menfaatler (işverenlerce bu hizmetlerin verilmediği durumlarda, ödemenin doğrudan bu hizmetleri sağlayan gelir veya kurumlar vergisi mükelleflerine yapılması şartıyla, her bir çocuk için aylık, asgarî ücretin aylık brüt tutarının yüzde 15'ini aşmamak üzere bu istisnadan yararlanılır. Kreş ve gündüz bakımevi hizmetini sağlayanlara yapılan ödemelerin belirlenen istisna tutarını aşan kısmı ile hizmet erbabına bu amaçla nakden yapılan ödemeler ve sağlanan menfaatler ücret olarak vergilendirilir. Bu bentte yer alan yüzde 15 oranını, asgarî ücretin aylık brüt tutarının yüzde 50'sine kadar arttırmaya ve kanuni seviyesine getirmeye Cumhurbaşkanı, bu istisnanın uygulanmasına ilişkin usul ve esasları belirlemeye Maliye Bakanlığı yetkilidir) (193/23).

30.Koruma altına alınan on altı yaşından büyük kadın çalışanın,

belgelemesi halinde, iki aylık süre ile her yıl belirlenen aylık net asgari ücret tutarının yarısını geçmemek şartıyla Bakanlık bütçesinin ilgili tertibinden karşılanmak üzere kreş imkânı sağlanmasına karar verilir.

Korunan kadın çalışan çocuğun kamuya ait veya özel kreşe kaydedildiğine veya kreşe devam ettiğine dair belge ile aylık kreş bedelini gösterir belgeyi Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler İl Müdürlüğü verir. Müdürlük diğer işlemleri tamamlar.

YAYIN İLKELERİ VE YAZIM KURALLARI

KARATAHTA / *İş Yazıları Dergisi*, dört ayda bir yayımlanan ulusal hakemli bir dergidir.

Dergimize gönderilen yazılar öncelikle Yayın Kurulu'nca değerlendirilir ve uygun görülen yazılar, hakeme gönderilir. En az iki hakemin olumlu görüşü ile yayımlanmasına karar verilen yazılara telif ücreti ödenir. Hakem değerlendirme süreci gizli olup, hakem formları dergi arşivinde saklanır.

Hakem denetiminden geçmeyen ve telif ücreti ödenmeyecek davetli yazılar, Yayın Kurulu değerlendirmesi sonucuna göre dergide yer alır ya da yazarına iade edilir.

Dergiye gönderilecek yazılar, başka bir yerde yayımlanmamış ya da yayımlanmak üzere gönderilmemiş olmalıdır.

Dergiye gönderilecek yazılarda, Türkçe ve İngilizce özet ile 3-6 arasında anahtar kelime yer almalıdır. Yazılar Times New Roman karakteriyle 12 punto ve 1,5 satır aralığında, sol yana yaslı ve sayfanın tek yüzüne basılmalıdır.

Yazılar, dergimizin, **dergikaratahta@turkmetal.org.tr** elektronik posta adresine ya da derginin,

Türk Metal Sendikası

Araştırma ve Eğitim Merkezi

Beştepe Mahallesi 4. Sokak No: 3 Söğütözü – Yenimahalle / ANKARA

adresine iki nüsha halinde gönderilir.

Gönderilecek yazılardaki tablolar ve şekiller metin içinde, başlık ve sıra numarası ile yer almalıdır.

Yararlanılan kaynaklar makalenin sonunda ayrı bir sayfada, **KAYNAKÇA** başlığıyla, yazar soyadlarına göre alfabetik sıraya düzenlenmelidir.

Yazıda yararlanılan ve gönderme yapılan kaynaklar, American Psychological Association (**APA**) referanslama sistemine uygun gösterilmelidir.

Buna göre;

■ Metin içindeki atıflar, yazarın adı cümle içinde geçiyorsa,

Dominelli (2002: 66)

■ Yazarın adı cümle içinde geçmiyorsa;

(Şahin, 2010: 67) şeklinde yazılmalıdır.

■ Metinde ikiden fazla yazarlı kitaplara atıfta bulunurken ilk seferinde bütün isimler kullanılmalı; (Carr ve Chen, 2004: 9) aynı yayına daha sonra yapılan atıflarda sadece birinci isim yazılmalı, diğer yazarlar için "ve diğerleri" ibaresi kullanılmalıdır. (Houston ve diğerleri (1979).

■ Kaynakça'da bütün yazarların isimleri yer almalıdır.

■ Kaynakça'da kitaplar, **Yazarın soyadı ve adı (Yıl). Başlık. Baskı. Basıldığı Yer: Yayınevinin İsmi**'ni içermelidir

Başar, E. (2010), Demografiye Giriş, Ankara, Gazi Kitabevi.

■ Makaleler, **Yazarın soyadı ve adı (Yıl). Makalenin Başlığı. Derginin İsmi. Cilt Numarası, İlk ve Son Sayfa Numaraları** ile gösterilmelidir.

Hansen, L. L. (2007), "From Flexicurity to FlexicArity: Gendered Perspectives on the Danish Model", Journal of Social Sciences, Vol.3, No.2, ss.88-93.

■ İki yazarlı kitaplar ve makaleler, metin içindeki atıfta (kitap);

(Tuncay ve Ekmekçi,2015:112).

Kaynakça'da:

Makal, A. Toksöz, G. (2015), Geçmişten Günümüze Türkiye'de kadın Emeği, Ankara, İmge Kitabevi.

Metin içindeki atıfta (makale);

(Tiryaki ve Tatar, 2000:125).

Kaynakça'da:

Tiryaki, Derya ve Mehtap Tatar (2000) "Sağlık Sigortası: Teori ve Uygulama", Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi, 11 (1),103-132. şeklinde gösterilir.

■ Kurum Yayınları; metin içindeki atıfta,

(Sosyal Güvenlik Kurumu, 2012: Sayfa No).

Kaynakça'da;

SGK (Sosyal Güvenlik Kurumu) (2012) Avrupa Birliğinde Sosyal Güvenlik, Ankara. Şeklinde gösterilir.

■ İnternette alınan dökümanlar ise,

http://www.geohive.com/earth/his_history1.aspx Erişim: 12.06.2014 sıralamasıyla gösterilmelidir.

■ Atıflar dışındaki açıklamalar için dipnot kullanılmalıdır.

KARATAHTA İŞ YAZILARI DERĐİSİ KİŞİSEL VERİ İŞLENMESİ AYDINLATMA METNİ

1. Veri sorumlusunun ve varsa temsilcisinin kimliği

Değerli ve kıymetli okuyucularımız, Türk Metal Sendikası olarak sizler için çıkarılmıŐ olduğumuz "KARATAHTA İŞ Yazıları Dergisi" ile birlikte sizlere kaliteli ve güvenilir hizmet sağlamak için çalıŐmaktayız. ÇalıŐmalarımızı yaparken kişisel verilerin korunmasının kiŐilerin temel hakkı olduğuna inanarak, verilerinizin güvenliğini en üst seviyeye çıkartma konusunda hassasiyetle yaklaŐmaktayız. 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu ("6698 sayılı Kanun") uyarınca, kişisel verileriniz; veri sorumlusu olarak Türk Metal Sendikası ("Türk Metal") tarafından, zet olarak aŐaĐıda açıklanan kapsamda iŐlenebilecektir.

Türk Metal'in, 6698 sayılı Kanun uyarınca;
İrtibat KiŐisi: Özge YAŐAR Telefon: 0(312) 292 64 00

2. Kişisel verilerin hangi amaçla iŐleneceĐi

Kişisel verileriniz, kişisel verilerinizi bizlere aıklamanıza konu olan ve aŐaĐıda sıralanan amaçlarla; 6698 sayılı Kanununun 5. ve 6. maddelerinde belirtilen kişisel veri işleme Şartları dhilinde iŐlenebilecektir Kişisel verileriniz; ücretsiz olarak verilen dergimizden faydalandırmak ve gerekli iŐlemler, dergi ve içerik faaliyetlerin gerçekleŐtirilmesi adına ve ayrıca derginin ilgili kişilere ulaŐtırılabilmesi adına gerekli çalıŐmalar için iŐlenmektedir.

3. Kişisel verilerin kimlere ve hangi amaçla aktarılabileceği

Kişisel verileriniz; dergi kapsamında yer alan içeriklerin oluŐturulması amacıyla; içerik yazarlarına ve ilgili kurum ve kişilere, dergi basım ve yayın işlemleri amacıyla; ilgili basım ve yayım kurumlarına, dergi sürekliliğini sağlamak amacıyla; ilgili ajans ve iş ortaklarına, derginin adrese ulaŐtırılması amacıyla; kargo ve kurye iş ortaklarına, dergi içerik ve çalıŐmalarının analiz ve reklamılık faaliyetlerinin yürütülmesi maksadıyla ilgili birim ve iş ortaklarına ve ayrıca Türk Metal adına yürütülen faaliyet, iş ve iŐlemler için, iş ortaklarına, üyelerine, iŐtiraklerine, kanunen yetkili kamu kurumlarına ve özel kişilere, 6698 sayılı Kanun'un 8. ve 9. maddelerinde belirtilen kişisel veri işleme Şartları ve amaçları çerçevesinde belirtilen amaçlarla sınırlı olarak aktarılabilecektir.

4. Kişisel veri toplamanın yöntemi ve hukuki sebebi

Kişisel verileriniz Türk Metal tarafından, farklı kanallar ve farklı hukuki sebeplere dayanarak; Türk Metal sendikal faaliyetlerinin uygulanması ve yürütülmesi amacıyla, KARATAHTA İŞ Yazıları Dergisi içerik oluŐturulması, basım ve yayımı ile iletilmesi amacıyla toplanmaktadır. Bu süreçte toplanan kişisel verileriniz; Türk Metal kişisel veri politikaları çerçevesinde yer alan amaçlar

doğrultusunda, sendikal faaliyetlerin yürütülmesi ve dergi faaliyetlerinin yürütülmesi için fiziki, yazılı, sözlü ve elektronik ortamda toplanmaktadır. Bu hukuki sebeplerle toplanan kişisel verileriniz, 6698 sayılı Kanun'un 5. ve 6. maddelerinde belirtilen kişisel veri işleme şartları ve amaçları kapsamında bu Aydınlatma Metninde belirtilen amaçlarla da işlenebilmekte ve aktarılabilmektedir. Kişisel verileriniz, yukarıda belirtilen amaç ve kapsamda sözlü, yazılı fiziki veya elektronik olarak toplanabilir.

5. İlgili kişinin 6698 sayılı Kişisel Verileri Koruma Kanunu'nun 11'inci maddesinde sayılan hakları

İlgili kişi olarak, haklarınıza ilişkin taleplerinizi, Türk Metal'in Beştepe Mahallesi 4. Sokak No: 3 Söğütözü Yenimahalle / ANKARA adresine Noter aracılığıyla veya birebir başvurunuz ile iletmeniz durumunda Türk Metal talebin niteliğine göre talebi en kısa sürede ve en geç otuz gün içinde ücretsiz olarak sonuçlandıracaktır. Ancak, işlemin ayrıca bir maliyeti gerektirmesi hâlinde, Türk Metal tarafından Kişisel Verileri Koruma Kurulunca belirlenen tarifedeki ücret alınacaktır.

Bu kapsamda ilgili kişi olarak;

- Kişisel veri işlenip işlenmediğini öğrenme,
- Kişisel verileri işlenmişse buna ilişkin bilgi talep etme,
- Kişisel verilerin işleme amacını ve bunların amacına uygun kullanılıp kullanılmadığını öğrenme,
- Yurt içinde veya yurt dışında kişisel verilerin aktarıldığı üçüncü kişileri bilme,
- Kişisel verilerin eksik veya yanlış işlenmiş olması hâlinde bunların düzeltilmesini isteme ve bu kapsamda yapılan işlemin kişisel verilerin aktarıldığı üçüncü kişilere bildirilmesini isteme,
- 6698 sayılı Kanun ve ilgili diğer kanun hükümlerine uygun olarak işlenmiş olmasına rağmen, işlenmesini gerektiren sebeplerin ortadan kalkması hâlinde kişisel verilerin silinmesini veya yok edilmesini isteme ve bu kapsamda yapılan işlemin kişisel verilerin aktarıldığı üçüncü kişilere bildirilmesini isteme,
- İşlenen verilerin münhasıran otomatik sistemler vasıtasıyla analiz edilmesi suretiyle kişinin kendisi aleyhine bir sonucun ortaya çıkmasına itiraz etme,
- Kişisel verilerin kanuna aykırı olarak işlenmesi sebebiyle zarara uğraması hâlinde zararın giderilmesini talep etme, haklarına sahip olduğunuzu hatırlatmak isteriz.