

ÇALIŞANLARIN HAKLARI VE İŞ KANUNU

Yıllardır üyelerinin ve halkın çıkarlarını savunan TMMOB olarak son ekonomik krizin düzenin sonucu olduğunu, bunun faturasının emekçi halkımıza ödettirilmek istendiğini ve bu düzen içinde ekonominin sorunlarının çözümsüz olduğunu tekrar vurguluyoruz. Bundan önce olduğu gibi bundan sonra da emperyalizme bağımlılığı arttıracak bütün girişimlere karşı çıkacağız. Ücretlerin ve ekonomik haklarımızın kısıtlanmasına karşı bundan sonra da bütün gücümüzle mücadele edecek, bağımsızlık ve demokrasi savaşına daha büyük bir güçle sarılacağız.

Teoman Öztürk

TMMOB 18-24. Dönem Yönetim Kurulu Başkanı

10.09.1977

İŞE BAŞLARKEN HİZMET SÖZLEŞMESİ
YAPTINIZ MI?

İş Sözleşmesi (MADDE 8):

- İş sözleşmesi, bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın (işveren) da ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşmedir.
- Süresi bir yıl ve daha fazla olan iş sözleşmelerinin yazılı şekilde yapılması zorunludur.
- Yazılı sözleşme yapılmayan hallerde işveren işçiye en geç iki ay içinde genel ve özel çalışma koşullarını, günlük ya da haftalık çalışma süresini, temel ücreti ve varsa ücret eklerini, ücret ödeme dönemini, süresi belirli ise sözleşmenin süresini, fesih halinde tarafların uymak zorunda oldukları hükümleri gösteren yazılı bir belge vermekle yükümlüdür.

Deneme süreli iş sözleşmesi (MADDE 15)

- Taraflarca iş sözleşmesine bir deneme kaydı konulduğunda, bunun süresi en çok iki ay olabilir. Ancak deneme süresi toplu iş sözleşmeleriyle dört aya kadar uzatılabilir.

Ücretin gününde ödenmemesi (MADDE 34)

- Ücreti ödeme gününden itibaren yirmi gün içinde mücbir bir neden dışında ödenmeyen işçi, iş görme borcunu yerine getirmekten kaçınabilir. Bu nedenle kişisel kararlarına dayanarak iş görme borcunu yerine getirmemeleri sayısal olarak toplu bir nitelik kazansa dahi grev olarak nitelendirilemez. Gününde ödenmeyen ücretler için **mevduata uygulanan en yüksek faiz oranı uygulanır.**
- Bu işçilerin bu nedenle **iş akitleri** çalışmadıkları için **feshedilemez ve yerine yeni işçi alınamaz, bu işler başkalarına yaptırılamaz.**

Fazla çalışma ücreti (MADDE 41)

- Ülkenin genel yararları yahut işin niteliği veya üretimin artırılması gibi nedenlerle fazla çalışma yapılabilir. **Fazla çalışma, Kanunda yazılı koşullar çerçevesinde, haftalık kırkbeş saati aşan çalışmalardır.**
- Her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının **yüzde elli yükseltmesi suretiyle ödenir.**

- Fazla saatlerle çalışmak için işçinin **onayının** alınması gerekir.
- Fazla çalışma süresinin toplamı bir yılda **ikiyüzyetmiş** saatten fazla olamaz.

Yıllık ücretli izin hakkı ve izin süreleri (MADDE 53)

- İşyerinde işe başladığı günden itibaren, **dene süresi de içinde olmak üzere, en az bir yıl çalışmış** olan işçilere yıllık ücretli izin verilir.
- **Yıllık ücretli izin hakkından vazgeçilemez.**
- İşçilere verilecek yıllık ücretli izin süresi, hizmet süresi;
 - a) Bir yıldan beş yıla kadar (beş yıl dahil) olanlara ondört günden,
 - b) Beş yıldan fazla onbeş yıldan az olanlara yirmi günden,
 - c) Onbeş yıl (dahil) ve daha fazla olanlara yirmialtı günden, **Az olamaz.**

İHBAR TAZMİNATI NEDİR?

İhbar tazminatı, işçinin iş kanunundan doğan hakkıdır. Çeşitli sebeplerle işten çıkartılacak işçiye çalışma süreleri göz önünde bulundurularak önceden bilgi ve-

rilmesi gerekmektedir. Eğer bu sürelere uyulmamışsa taraflara tazminat hakkı doğar. İşveren ve işçi akdin feshinde bildirim sürelerine uymak zorundadır.

Sürelili fesih (MADDE 17)

- Belirsiz süreli iş sözleşmelerinin feshinden önce durumun diğer tarafa bildirilmesi gerekir.

- İş sözleşmeleri;

a) İş altı aydan az sürmüş olan işçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak iki hafta sonra,

b) İş altı aydan birbuçuk yıla kadar sürmüş olan işçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak dört hafta sonra,

c) İş birbuçuk yıldan üç yıla kadar sürmüş olan işçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak altı hafta sonra,

d) İş üç yıldan fazla sürmüş işçi için, bildirim yapılmasından başlayarak sekiz hafta sonra, Feshedilmiş sayılır.

- Bu süreler asgari olup sözleşmeler ile artırılabilir.

- Bildirim şartına uymayan taraf, bildirim süresine ilişkin ücret tutarında **tazminat ödemek zorundadır.**

- İşveren bildirim süresine ait ücreti peşin vermek suretiyle iş sözleşmesini feshedebilir.
- Fesih hakkının kötüye kullanılarak sona erdirildiği durumlarda işçiye bildirim süresinin **üç katı tutarında tazminat ödenir.**

Yeni iş arama izni (MADDE 27)

- Bildirim süreleri içinde işveren, işçiye yeni bir iş bulması için gerekli olan iş arama iznini iş saatleri içinde ve ücret kesintisi yapmadan vermeye **mecburdur.** İş arama izninin süresi **günde iki saatten az** olamaz ve işçi isterse iş arama izin saatlerini birleştirerek **toplu kullanabilir.** Ancak iş arama iznini toplu kullanmak isteyen işçi, bunu işten ayrılacağı günden evvelki günlere rastlatmak ve bu durumu işverene bildirmek zorundadır.
- İşveren yeni iş arama **iznini vermez veya eksik kullanırsa** o süreye ilişkin **ücret işçiye ödenir.**
- İşveren, iş arama izni esnasında **işçiyi çalıştırır ise** işçinin izin kullanarak bir çalışma karşılığı olmaksızın alacağı ücrete ilaveten, çalıştırdığı sürenin ücretini **yüzde yüz zamlı öder.**

KIDEM TAZMİNATI NEDİR?

Kıdem tazminatı iş sözleşmesinin sona ermesi sonucunda işçinin yıpranması karşılığı geleceğini güvence altına almak amacıyla ödenen bir tazminattır. Bir yıldan fazla bir işverene bağlı olarak bir işyerinde çalıştığını ispat eden işçi, iş ilişkisinin yasanın öngördüğü koşullarda sona ermesi durumunda bu tazminatı hak eder. Kıdem tazminatı hesaplanırken işçiye çalıştığı her bir tam yıl için, giydirilmiş brüt ücretinin otuz günlük tutarı ödenir. Bir yıldan arta kalan süreler için aynı ücret üzerinden oranlama yapılmak suretiyle tazminat tutarı hesaplanır. Kıdem tazminatının tavan miktarı 2009 senesi için 2.260 TL dir.

Sözleşmenin feshinde usul (MADDE 19)

- İşveren fesih bildirimini yazılı olarak yapmak ve fesih sebebini açık ve kesin bir şekilde belirtmek zorundadır.
- Hakkındaki iddialara karşı savunmasını almadan bir işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesi, o işçinin davranışı veya verimi ile ilgili nedenlerle feshedilemez.

Fesih bildirimine itiraz ve usulü (MADDE 20)

- İş sözleşmesi feshedilen işçi, fesih bildiriminde **sebeup gösterilmediğı veya gösterilen sebebin geçerli bir sebep olmadığı iddiası** ile fesih bildiriminin tebliğı tarihinden itibaren bir ay içinde iş mahkemesinde dava açabilir.
- Feshin geçerli bir sebebe dayandığını **ispat yükümlülüğü işverene aittir**. İşçi, feshin başka bir sebebe dayandığını iddia ettiğı takdirde, bu iddiasını ispatla yükümlüdür.
- Dava seri muhakeme usulüne göre **iki ay içinde sonuçlandırılır**. Mahkemece verilen kararın temyizi halinde, Yargıtay bir ay içinde kesin olarak karar verir.

Geçersiz sebeple yapılan feshin sonuçları (MADDE 21)

- İşverence geçerli sebep gösterilmediğı veya gösterilen sebebin geçerli olmadığı **mahkemece** veya özel hakem tarafından tespit edilerek feshin geçersizliğine **karar verildiğinde**, işveren, **işçiyi bir ay içinde işe başlatmak zorundadır**. İşçiyi başvurusu üzerine işveren bir ay içinde **işe başlat-**

maz ise, işçiye en az dört aylık ve en çok sekiz aylık ücreti tutarında tazminat ödemekle yükümlü olur.

- Kararın kesinleşmesine kadar çalıştırılmadığı süre için işçiye en çok dört aya kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer hakları ödenir.

Feshin geçerli sebebe dayandırılması (MADDE 18)

- Otuz veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde en az altı aylık kıdemi olan işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesini fesheden işveren, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır.

- Özellikle **aşağıdaki hususlar fesih için geçerli bir sebep oluşturmaz:**

a) Sendika üyeliği veya çalışma saatleri dışında veya işverenin rızası ile çalışma saatleri içinde sendikal faaliyetlere katılmak.

b) İşyeri sendika temsilciliği yapmak.

c) Mevzuattan veya sözleşmeden doğan haklarını takip için işveren aleyhine idari veya adli makamlara başvurmak veya bu hususta başlatılmış sürece katılmak.

d) Irk, renk, cinsiyet, medeni hal, aile yükümlülükleri, hamilelik, doğum, din, siyasi görüş ve benzeri nedenler.

e) 74 üncü maddede öngörülen ve kadın işçilerin çalıştırılmasının yasak olduğu sürelerde işe gelmemek.

f) Hastalık veya kaza nedeniyle 25 inci maddenin (I) numaralı bendinin (b) alt bendinde öngörülen bekleme süresinde işe geçici devamsızlık.

• İşçinin altı aylık kıdemi, aynı işverenin bir veya değişik işyerlerinde geçen süreler birleştirilerek hesap edilir. İşverenin aynı işkolunda birden fazla işyerinin bulunması halinde, işyerinde çalışan işçi sayısı, bu işyerlerinde çalışan toplam işçi sayısına göre belirlenir.

İŞTEN KENDİ İSTEĞİ İLE AYRILAN TAZMİNAT ALABİLİR Mİ?

Askere gitme, kadın çalışan için evlilik (evlendikten sonraki 1 yıl içinde), emeklilik durumlarında kıdem tazminatı alınabilir. Bunların dışında sağlık nedenleri, işverenin ahlak ve iyi niyet kurallarına uymaması gibi durumlarda sözleşme feshedilebilir. Örneğin sigortanın yapılmaması ve-

ya düşük ücret üzerinden yatırılması, ücretlerin sürekli gecikmeli verilmesi, çalışanın sözleşmede öngörülen işten esaslı olarak farklı nitelikte bir işe verilmesi gibi durumlarda çalışan **sözleşmeyi tazminat hakkını koruyarak feshedebilir.**

İşçinin haklı nedenle derhal fesih hakkı (MADDE 24)

• Süresi belirli olsun veya olmasın işçi, aşağıda yazılı hallerde iş sözleşmesini sürenin bitiminden önce veya bildirim süresini beklemeksizin feshedebilir:

I. Sağlık sebepleri:

a) İş sözleşmesinin konusu olan işin yapılması işin niteliğinden doğan bir sebeple işçinin sağlığı veya yaşayışı için tehlikeli olursa.

b) İşçinin sürekli olarak yakından ve doğrudan buluşup görüştüğü işveren yahut başka bir işçi bulaşıcı veya işçinin işi ile bağdaşmayan bir hastalığa tutulursa.

II. Ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri:

a) İşveren iş sözleşmesi yapıldığı sırada bu sözleşmenin esaslı noktalarından biri hakkında yanlış vasıflar veya şartlar gös-

termek yahut gerçeğe uygun olmayan bilgiler vermek veya sözler söylemek suretiyle işçiyi yanıltırsa.

b) İşveren işçinin veya ailesi üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak şekilde sözler söyler, davranışlarda bulunursa veya işçiye cinsel tacizde bulunursa.

c) İşveren işçiye veya ailesi üyelerinden birine karşı sataşmada bulunur veya gözdağı verirse, yahut işçiyi veya ailesi üyelerinden birini kanuna karşı davranışa özendiren, kışkırtır, sürükler, yahut işçiye ve ailesi üyelerinden birine karşı hapsi gerektiren bir suç işlerse yahut işçi hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ağır isnad veya ithamlarda bulunursa.

d) İşçinin diğer bir işçi veya üçüncü kişiler tarafından işyerinde cinsel tacize uğraması ve bu durumu işverene bildirmesine rağmen gerekli önlemler alınmazsa.

e) İşveren tarafından işçinin ücreti kanun hükümleri veya sözleşme şartlarına uygun olarak hesap edilmez veya ödenmezse,

f) Ücretin parça başına veya iş tutarı üzerinden ödenmesi kararlaştırılıp da işveren tarafından işçiye yapabileceği sayı ve tutardan az iş verildiği hallerde, aradaki üç-

ret farkı zaman esasına göre ödenerek işçinin eksik aldığı ücret karşılanmazsa, yahut çalışma şartları uygulanmazsa.

III. Zorlayıcı sebepler:

İşçinin çalıştığı işyerinde bir haftadan fazla süre ile işin durmasını gerektirecek zorlayıcı sebepler ortaya çıkarsa.

İşverenin haklı nedenle derhal fesih hakkı (MADDE 25)

• Süresi belirli olsun veya olmasın işveren, aşağıda yazılı hallerde iş sözleşmesini sürenin bitiminden önce veya bildirim süresini beklemezsizin feshedebilir:

I- Sağlık sebepleri:

II- Ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri:

a) İş sözleşmesi yapıldığı sırada bu sözleşmenin esaslı noktalarından biri için gerekli vasıflar veya şartlar kendisinde bulunmadığı halde bunların kendisinde bulunduğunu ileri sürerek, yahut gerçeğe uygun olmayan bilgiler veya sözler söyleyerek işçinin işvereni yanıltması.

b) İşçinin, işveren yahut bunların aile üyelerinden birinin şeref ve namusuna doku-

nacak sözler sarfetmesi veya davranışlarda bulunması, yahut işveren hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ihbar ve isnadlarda bulunması.

c) İşçinin işverenin başka bir işçisine cinsel tacizde bulunması.

d) İşçinin işverene yahut onun ailesi üyelerinden birine yahut işverenin başka işçisine sataşması veya 84 üncü maddeye aykırı hareket etmesi.

e) İşçinin, işverenin güvenini kötüye kullanmak, hırsızlık yapmak, işverenin meslek sırlarını ortaya atmak gibi doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarda bulunması.

f) İşçinin, işyerinde, yedi günden fazla hapisle cezalandırılan ve cezası ertelenmeyen bir suç işlemesi.

g) İşçinin işverenden izin almaksızın veya haklı bir sebebe dayanmaksızın ardı ardına iki işgünü veya bir ay içinde iki defa herhangi bir tatil gününden sonraki iş günü, yahut bir ayda üç işgünü işine devam etmemesi.

h) İşçinin yapmakla ödevli bulunduğu görevleri kendisine hatırlatıldığı halde yapmamakta ısrar etmesi.

1) İşçinin kendi isteği veya savsaması yüzünden işin güvenliğini tehlikeye düşürmesi, işyerinin malı olan veya malı olmayıp da eli altında bulunan makineleri, tesisatı veya başka eşya ve maddeleri otuz günlük ücretinin tutarıyla ödeyemeyecek derecede hasara ve kayba uğratması.

III- Zorlayıcı sebepler:

İşçiyi işyerinde bir haftadan fazla süre ile çalışmaktan alıkoyan zorlayıcı bir sebebin ortaya çıkması.

MÜHENDİS VE SENDİKA

SENDİKALAR KANUNU

Kanun Numarası: 2821

İşveren vekili: İşveren sayılan gerçek ve tüzel kişiler ve tüzel kişiliği olmayan kamu kuruluşları adına işletmenin bütününe sevk ve idareye, işçiyi işe alma ve işten çıkarmaya yetkili olanlara denilir.

İşveren veya işveren vekili dışındaki tüm çalışanlar işçi sendikalarına üye olabilirler.