

TMMOB Mühendis Asgari Ücretini Belirledi

TMMOB Yönetim Kurulu mühendis, mimar, şehir plancılarının 2013 yılı asgari ücretini brüt 2700TL olarak belirledi ve SGK'ya bildirdi.

Ücretli olarak çalışan mühendisler, belirlenen 2700 TL brüt ücret ile, vergi dilimleri göz önünde bulundurulduğunda yaklaşık olarak Ocak ayında **en az** 2000 TL, Aralık ayında ise 1720 TL maaş alıyor olacak. Bu ücretler aylık ortalama 1910 TL'ye denk düşüyor.

Düşük ücret ve eksik SGK bildirimleri son bulacak

Mühendis asgari ücretiyle, ücretli mühendislerin belirlenen asgari ücretin altında çalışmalarının ve eksik SGK bildirimlerinin önüne geçilecek.

Protokol gereği SGK denetimlerini başlatacak. Ayrıca ücretli mühendis, mimar ve şehir plancıların asgari ücretin altında çalıştırılmaları ve eksik SGK bildirimleriyle karşı karşıya kaldıklarında odalarına ve SGK'ya bildirimde bulunabilecek.

EMO kendi denetimlerini başlatıyor

EMO, üyesi olan ücretli mühendislerin SGK primlerinin denetimlerini yapmaya hazırlanıyor. 2013 yılı Şubat ayında kesinleşecek olan SGK prim bedellerinin denetimi sonucu 2700 TL'nin altında tespit edilen bildirimlere ilişkin SGK ile iletişime geçilecek.

ÇALIŞMA HAYATINDAN

Uzun çalışma saatleri ücretli mühendislerin en önemli sorunlarından birisi. Ücretli mühendislerin büyük çoğunluğu fazla mesai ücreti almadan, haftalık yasal çalışma saatinden fazla çalışarak hak kaybına uğruyor. Bu soruna ilişkin olarak yasal haklarımızı incelemek istedik

İŞ YASASI'NDA FAZLA MESAI

Fazla çalışmaya ilişkin hükümler; İş Yasası md. 41-43'de, Deniz İş Yasası md. 28'de, Basın İş Yasası Ek md. 1'de yer almıştır. Ayrıca, İş Yasası'na ilişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği'nde de yer almaktadır.

Çalışanların "**mesai yapmak**" dedikleri "**fazla çalışma**", haftalık 45 saati aşan çalışmalara İş Yasası'nda verilen isimdir. Her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının % 50 yükseltilmesi suretiyle ödenir.

Çalışma süresi ile ilgili İş Yasası md. 63/II'de "**Tarafların anlaşması ile haftalık normal çalışma süresi, iş yerlerinde haftanın çalışılan günlerine, günde on bir saati aşmamak koşulu ile farklı şekilde dağıtılabilir. Bu halde, iki aylık süre içinde işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık çalışma süresini aşamaz. Denkleştirme süresi toplu iş sözleşmeleri ile dört aya kadar artırılabilir**" denilmektedir.

63 ve 41. maddelerdeki düzenlemeye göre; bazı haftalarda 45 saatin üstünde çalışılmasına rağmen, denkleştirme esasının uygulanması nedeniyle, fazla çalışma ücreti ödenmeyecektir. Ancak fazla çalışma ücretinin ödenmemesi, bu çalışmayı karşılıksız çalışmaya dönüştürmektedir. Anayasa ise karşılıksız çalışmayı yasaklamaktadır.

Fazla Sürelerle Çalışma ve İspatı

Haftalık çalışma süresinin sözleşmelerle 45 saatin altında belirlendiği durumlarda yukarıda belirtilen esaslar dahilinde uygulanan ortalama haftalık çalışma süresini aşan ve 45 saate kadar yapılan çalışmalar "**fazla çalışma**" değil "**fazla sürelerle çalışma**" sayılmıştır. Fazla sürelerle çalışmalarda, her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının **yüzde 25** yükseltilmesiyle ödenir. Bu hükümlerle, yapılan fazla çalışmanın niteliğinde bir değişiklik olmamasına rağmen, ücrette farklılaşma yapılarak, sözleşmelerle belirlenecek haftalık çalışma süresinin, 45 saatin altında olmaması dayatılmaktadır.

Her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının **yüzde 50** yükseltilmesi suretiyle ödenir (İş Yasası md. 41/II).

Ödenmemiş fazla çalışma ücretleri, son ücret üzerinden değil, ait oldukları dönemlerin ücretleri üzerinden hesaplanmaktadır. Fazla çalışma yapıldığını ispat yükü, bunu ileri süren işçiye aittir. İşçi, ücret bordrosunda fazla çalışma sütununun boş olması halinde, her türlü delille iddiasını ispatlayabilir. Ancak, ihtirazi kayıt ileri sürmeden ücret bordrosunu imzalayan işçi, fazla çalışma ücretini almadığını veya eksik aldığını ileri süremez. Ücret bordrolarında fazla çalışma ya da genel tatil ücreti tahakkuku yapılmış ve ihtirazi kayıt konulmaksızın işçi tarafından imzalanmış ise bu miktarın üzerinde çalışma yapıldığının tanıkla ispatı mümkün değildir.

Yargıtay, **bir insanın çalıştığı her iş günü fazla mesai yapması ve tüm hafta tatillerinde çalıştığının kabulü hayatın olağan akışına uymaz, görüştürmektedir.**

