



İŞTEN ATILDIM, NE YAPACAĞIM?

Çalışma yaşamı türlü güvencesizliklerle dolu. İş güvencesinden yoksun çalışmak, çalışma hakkımızın işverenin iki dudağı arasında oluşu ve böylelikle sürekli hissettiğimiz işsizlik korkusu bu güvencesizlikler arasında yer alıyor.

İşten ayrılma-çıkarılma durumlarını 4857 sayılı İş Kanunu kapsamında ücretli çalışan üyelerimiz için inceledik

Haklı fesih, tüm haklarımızı alarak işten ayrılma durumları

- SGK primlerinin ödenmemesi veya eksik ödenmesi
- Ücretimizin haklı sebep olmaksızın 20 günden uzun bir süre ödenmemesi
- Fazla mesailerimizin ödenmemesi
- İş ilişkisi kurduğumuz kişilerce hakarete uğramamız
- Mobbing
- Cinsel taciz

gibi nedenler haklı fesih nedenleridir. Bu nedenlerle işten ayrıldığımızda kıdem tazminatı ve diğer yasal haklarımızı alabiliriz.

İşverenin haklı fesih nedenleri

- İzin almadan ard arda iki gün işe gelmezse,
- Bir ayda üç gün işe devam edilmezse,
- İşverene karşı veya işyerinde bir suç işlenirse,
- Doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlar içine girilmesi durumunda işveren iş sözleşmemizi sürenin bitiminden önce veya bildirim süresini beklemeden feshedebilir.

Hak arayınca işten çıkarılma

Sigortamızın gerçek ücret üzerinden yatırılmasını talep etmek, mühendis asgari ücretini istemek,

sendikaya üye olmak, daha ucuz ücretle çalışacak işçiyle ikame edilmek gibi nedenlerle işveren bizi işten çıkaramaz. İşveren ayrıca (*zarar ediyorum*) diyerek de işten çıkaramaz, bu durumu ispat etmek zorundadır.

İşten çıkarılınca yapılması gereken bildirim

İşveren işten çıkarmayı ifade eden fesih bildirimini yazılı olarak yapmak ve fesih sebebini açık ve kesin bir şekilde belirtmek zorundadır.

İşten çıkarılmaya itiraz etme

İşten çıkarıldıktan sonra 1 ay içinde iş mahkemesine dava açıp itiraz edebiliriz. İşten çıkarmanın haklı gerekçesini kanıtlamakla yükümlü olan taraf işverendir.

Çalışma koşullarımız farklı hale gelmesi

İşimizin yapılma koşullarında işyerinin uzaklığı, ücret ve sosyal hak değişimi gibi esaslı bir değişiklik olacaksa, işveren bize önceden bildirmek zorundadır. Bu değişikliği kabul etmek zorunda değiliz. 6 iş günü içinde değişikliği yazılı olarak kabul etmezsek, işveren bu değişikliği uygulayamaz.

İşyeri değişikliği

İşyeri değişikliği durumunda iş sözleşmemizde değişiklikler hakkında herhangi bir düzenleme yapıp yapılmadığı önem taşır. Sözleşmemizde işyeri değişikliğine ilişkin maddeler varsa bile işverenin yetkisi sınırsız değildir.

Bizleri istifaya mecbur bırakmak için sıklıkla başvurulan bir yöntem olan işyeri değişikliklerinin objektif sebeplere dayandığını ispat etmek işverene aittir. Aksi durumda kabul etmezsek işveren ancak tazminatımızı vererek işten çıkartabilir.

2016 YILI MÜHENDİS ASGARI ÜCRETİ

TMMOB Yönetim Kurulu önümüzdeki günlerde ücretli mühendis, mimar, şehir plancılarının 2016 yılı asgari ücretini belirleyerek SGK'ya bildirecek. EMO her yıl güncellediği çalışma sonucu 2016 yılı mühendis asgari ücretinin 3.756,85 TL/ay (brüt) olması için TMMOB'ye görüş bildirdi.