



GİRİŞ

İş Yasası'ndan doğan haklarımızı bilmek neden önemli?

Tarım işçilerinin yüzde 80'i kayıt dışı çalışıyor. Sanayide kayıt dışı oranı tam olarak bilinemese de, işçilerin üçte birinin kayıt dışı çalıştığı tahmin ediliyor. Pek çok işyerinde, kayıtlı çalışan işçiler, kanundaki haklarından yararlanamıyor, yaşanan hukuksuzluklara göz yummak zorunda bırakılıyor.

Yani işçi lehine hükümleri oldukça azaltılmış dahi olsa, çalışma yaşamının düzenli ve kurallı olmasını bir nebze sağlayan İş Yasası'ndaki haklardan yararlanabilen işçi sayısı dahi azalmış durumda.

İş Kanunu'ndaki haklarımızı öğrenmek önem taşıyor. Eğer bazı haklarımız olduğunu bilmezsek, yeni haklar için mücadeleye edemeyiz. Bilmediğimiz haklarımızı koruyamayız. Önce haklarımızı bileceğiz, iktidarın nerelerden saldıracığını göreceğiz ve bunun üzerine saldırılara karşı haklarımızı korumak, sermayenin manipülasyonlarına karşı arkadaşlarımıza gerçeği anlatmak mümkün olabilir. Örgütsüz bir işçi sınıfı kolay manipüle edilir. Onlarca yıldır iktidarların kaldırmayı hedeflediği kıdem tazminatı hakkımıza en yoğun saldırı AKP iktidarı döneminde gerçekleşiyor. Üstelik medya organlarından 'herkese kıdem tazminatı verilecek' türü haberlerle sunuluyor. Öyle bir noktaya geldik ki, bunca yıldır 'kıdem tazminatımıza dokundurtmayız' derken; bugün AKP iktidarı, neredeyse kıdem tazminatı hakkımızın gaspından dahi siyasi rant sağlayacak durumda.

O zaman daha fazla öğrenmek, daha fazla anlatmak, daha fazla örgütlenmek gerekiyor.

Bugün iç ve dış sermaye odakları, AKP iktidarı ile birlikte, İş Yasası'nı daha da esnekletmeyi; çalışma yaşamını sermayenin çıkarları doğrultusunda yeniden düzenlemeyi hedefliyor. Bu yeni düzenleme, sermaye lehine bir düzensizliğin hüküm sürmesi anlamına geliyor. Buna karşı mücadele etmek ise, bizlere düşüyor.

Patronlar çocuklarına miras olarak fabrikalarını bırakırlar; işçilerse çocuklarına miras olarak mücadele geleneğini bırakır, kazanılan hakları bırakır. Bugün, geçmişin mirasına sahip çıkmak ve bu hakları ileri taşımak durumundayız. Bunun için de bilmek, anlatmak, mücadele etmek, örgütlenmek gerekiyor...

1. Sözleşme türleri

İş sözleşmeleri belirli ve belirsiz süreli olarak yapılmaktadır. Sözleşmenin bitim zamanı, iş sözleşmesinin taraflarınca baştan belirlenmişse, bu sözleşme **belirli süreli** iş sözleşmesidir. İş ilişkisinin bir süreye bağlı olarak yapılmadığı durumda ise **belirsiz süreli** iş sözleşmesi söz konusudur. İş hukukunda esas olan belirsiz süreli iş sözleşmesidir.

Belirli süreli iş sözleşmeleri, herhangi bir ihbara gerek kalmaksızın, sürenin sonunda kendiliğinden sona erer. Dolayısıyla ihbar öneli ve ihbar tazminatı söz konusu değildir. Kıdem tazminatı ise yalnızca, iş sözleşmesinin işveren tarafından haklı bir neden olmaksızın, sürenin dolmasını beklemeden feshinde, işçinin bir yıllık çalışma süresini tamamlamış olması halinde geçerlidir. Uygulamada patronlar işçiyi işten çıkarırlarken tazminat ödememek için belirli süreli iş sözleşmesi yapmayı tercih



ederler. Ancak, birden fazla üst üste (zincirleme) belirli süreli iş sözleşmesi yapılamayacağı, aksi halde iş sözleşmesinin başlangıçtan itibaren belirsiz süreli kabul edileceği kanunda düzenlenmiştir.

Bugün gerek AKP gerekse iç ve dış sermaye odakları, iş hukukunda esas olanın belirsiz süreli iş sözleşmesi olmasına karşı çıkmakta; belirli süreli iş sözleşmelerinin yaygınlaştırılmasını ve buna ilişkin kanundan doğan kısıtlamaların ortadan kaldırılmasını talep etmektedir.

Deneme süresi ne kadardır?

Deneme süresi sözleşme ile kararlaştırılabilir. Zorunlu değildir. Böyle bir kayıt sözleşmeye konulduğu takdirde, deneme süresi en çok iki ay olabilir. Ancak bu süre toplu iş sözleşmeleriyle dört aya kadar uzatılabilir. Deneme süresi içinde taraflar iş sözleşmesini bildirim süresine gerek olmaksızın ve tazminatsız feshedebilir. İşçinin çalıştığı günler için ücret ve diğer hakları saklıdır. Deneme süresi bittikten sonra çalışmaya devam eden işçi açısından deneme süresi de çalışma süresinden sayılır ve kıdem, ihbar ve benzeri haklar buna göre hesaplanır. Patronlarca sıkça yapılan ihlal, deneme süresi içinde işçilerin sigortalı yapılmamasıdır. Oysa yasaya göre, en geç işçinin işe başladığı tarihte patron tarafından SGK'ya bildirilmesi zorunludur.

2. Alt işveren (taşeron)

Taşeronluk bugün pek çok işyerine, çoğu durumda yasal koşullara uyulmadan, girmiş durumdadır. Taşeron işçileri ise, çalışma yaşamında en ciddi sömürüye maruz kalan kesimlerden birini oluşturmaktadır. Başka bir işverene ait bir işyerinin, bazı bölümlerinde ya da eklentilerinde iş alarak; işçilerini sadece o işverenin işinin ilgili bölümünde çalıştıran işverene, alt işveren ya da taşeron denir.

İş Yasası'nın 2nci maddesinde, yardımcı işlerde ya da belirli koşullar altında asıl işte taşeron çalıştırılabileceği hükme bağlanmıştır. Yasaya göre, asıl işte taşeron çalıştırılabilmesi için;

- işin gereği
 - işletmenin gereği
 - teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektirmesi
- koşullarının üçünün bir arada sağlanması gerekmektedir. Aksi takdirde asıl işte taşeron çalıştırılmaz.

Yasaya göre, bir işyerinde belirli işlerin taşeron verilmesi durumunda, asıl işveren de, alt işverenin (taşeronun) işçilerine karşı, iş sözleşmesinden doğan haklara dair ortak sorumluluk içindedir.

Yukarıdaki üç koşulun gerçekleşmemesine karşın, asıl

işte taşeronla bağlı olarak çalışan işçiler, bu koşullarda taşeron çalıştırmak yasal olmadığından, asıl işverenin işçisi sayılırlar. Buna göre hak talep edebilir, fabrikada örgütlü sendikaya üye olabilir, mevcut toplu sözleşmeden yararlanabilirler.

AKP ve sermayedarlar taşeronluk konusunda neyin değişmesini istiyor?

4857 sayılı İş Yasası pek çok konuda önemli esnekleştirme uygulamalarına imza attı ve çıkışından itibaren işçiler tarafından 'Kölelik Yasası' olarak adlandırıldı. Ancak halen çalışma yaşamının belirli bir düzen içerisinde işlenmesini sağlayan hükümler içeriyor. Oysa sermaye sınıfı istiyor ki, çalışma yaşamı topyekün yeniden düzenlensin. Bu yeni düzenleme ise, kuralsızlığı ve sermaye lehine bir düzensizliği temel alsın. Taşeron uygulamasında da, benzer bir kuralsızlık talebi söz konusu. Asıl işin taşeron verilmesine dair kısıtlamaların ve üç koşulun bir arada sağlanması zorunluluğunun kaldırılmasını talep ediyorlar.

3. Ücret

Ücret, İş Yasası'na göre, TL üzerinden, işyerinde veya özel olarak açılan bir banka hesabına en geç ayda bir ödenir. İş sözleşmeleri ile ödeme süresi bir haftaya kadar indirilebilir. Her ödemede işçiye ücret hesabını gösteren ve ücret, ikramiye, fazla mesai, sosyal yardımlar ve ücretten yapılan kesintilerin yer aldığı bir belge verilmesi gerekir. Ücret alacaklarında zamanaşım süresi 5 yıl olarak belirlenmiştir.

Ücretinin aslından düşük gösterildiği durumlarda, işçinin bu bordroyu imzalaması hak kaybına sebep olabiliyor.

Ücretim ödenmezse ne yapabilirim?

Ücretin, ödeme gününden itibaren 20 gün içinde zorunlu bir neden dışında ödenmemesi durumunda, işçi, çalışmayı durdurabilir. Kişisel karar olarak çalışmayı durduran işçilerin sayısal olarak toplu bir nitelik kazanmaları durumunda dahi, çalışmama durumu grev olarak nitelendirilemez. Bu durumda, işçinin iş sözleşmesi çalışmadığı için feshedilemez, yerine yeni işçi alınmaz, işçinin yapmakla yükümlü olduğu iş başka bir işçiye yaptırılmaz.

Hangi başlıklarda ücretten kesintiye yol açan cezalar söz konusu olabilir?

Toplu sözleşme ya da iş sözleşmesinde gösterilmiş nedenler dışında ücret kesme cezası verilemez. Ücretten



yapılacak kesinti, bir ayda iki günlük ücretin üzerine çıkmaz. Burada dikkat edilmesi gereken, verilecek ceza iki günden fazla olsa dahi, ücret kesintisinin ayda iki günden fazla yapılamayacağıdır. Ayrıca işçiye aynı disiplin eylemi nedeniyle, hem ücret kesintisi cezası, hem de akdin feshi cezası verilemez.

Fazla çalışma ücreti nasıl hesaplanır?

Fazla çalışma ücreti, çalışılan her bir saat için normal çalışma ücretinin saat başına düşen ücretinin %50'si eklenerek hesap edilir. Bu oran toplu iş sözleşmeleriyle işçinin yararına olarak arttırılabilir.

Patron, işçinin ücretini düşürebilir mi?

İşçinin çıplak ücreti hiçbir şekilde düşürülemez. Böyle bir işlemin yapılması durumunda, işçi iş sözleşmesini kıdem tazminatına hak kazanacak şekilde feshedebilir ya da sözleşmesini feshetmeden, eksik ödenen ücretinin tahsili için yasal yollara başvurabilir.

4. Çalışma süreleri

Çalışma süresi, işçinin çalıştırıldığı işte geçirdiği süredir. İş Yasası'nda hangi hallerin çalışma süresinden sayıldığı sıralanmıştır. Mesela işçi çalışmak için işyerinden başka bir yere gönderildiğinde, oraya ulaşmak için yolda geçirilen süreler çalışma süresinden sayılır.

Çalışma süresinden sayılan hallerde patron işçinin ücretini tam vermek zorundadır. İzin sürelerinin, kıdem ve ihbar tazminatının hesaplanmasında da bu süreler çalışılmış sayılır. İşyerinde çalışma sırasında verilen ara dinlenmeleri ise, çalışma süresinden sayılmamaktadır.

Çalışma süreleri kanunda nasıl düzenlenmiştir?

İş Kanunu'nda çalışma süresinin günlük ve haftalık sınırları belirlenmiştir. Buna göre;

- Çalışma süresi haftada en çok 45 saattir. Aksi kararlaştırılmamışsa bu süre, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanır.
- Günlük çalışma süresi her ne şekilde olursa olsun 11 saati aşamaz.

Denkleştirme nedir?

Denkleştirme, 2 aylık süreler içinde uygulanır, toplu iş sözleşmeleri ile bu süre 4 aya kadar arttırılabilir. Haftalık çalışma saatleri haftanın günlerine farklı şekilde dağıtılırken günlük çalışma süresi 11 saati aşamaz. Bir işyerinde yoğunlaştırılmış iş haftası uygulamasına karar verilirse, bir işçi üst üste 6 gün 11 saat çalışabilir. Haftada 66 saat çalışmış olan işçiye bundan dolayı fazla mesai ücreti verilmez! Yoğunlaştırılmış iş haftası tamamlanınca daha sonra kalan süre içinde işçi daha kısa sürelerle çalıştırılmak ve/veya boş gün verilmek suretiyle denkleştirme yapılır. Bugün AKP, sermaye örgütlerinin talepleri doğrultusunda, denkleştirme sürelerini arttırmayı hedeflemektedir. Yoğunlaştırılmış iş haftası için işçinin onayı gerekir. İşçi yazılı olarak vereceği bir cevapla kabul etmediğini bildirebilir. Ancak, uygulamada çoğunlukla, işe girerken imzalatılan iş sözleşmelerine konulan bir hükümlerle işçinin onayı alınmaktadır. Çoğu zaman neye imza attığını dahi bilmeyen işçi bu şekilde ağır koşullarda çalıştırılmaya rıza göstermiş olmaktadır.

Telafi çalışması nedir?

İş Yasası'nda çeşitli nedenlerle çalışılmayan süreler için telafi çalışması yapılması düzenlenmiştir. Buna göre;



- zorunlu nedenlerle işin durması,
- ulusal bayram ve genel tatillerden önce veya sonra işyerinin tatil edilmesi veya benzer nedenlerle işyerinde normal çalışma sürelerinin önemli ölçüde altında çalışılması veya tamamen tatil edilmesi,
- işçinin talebi ile kendisine izin verilmesi hallerinde patron tarafından bu nedenin ortaya çıkmasından sonraki iki ay içinde çalışılmayan süreler için telafi çalışması yaptırabilir.

Telafi çalışması, bu çalışmayı gerektirecek sebebin ortaya çıkmasından itibaren 2 ay içinde uygulanmalıdır.

Fazla çalışma nedir?

Haftalık çalışma süresi en çok 45 saattir. Ancak kanunda, 45 saati aşan çalışmalar yapılabileceği belirtilerek, buna fazla çalışma adı verilmiştir.

Bir çalışmanın fazla mesai sayılması için günlük 8 saatlik çalışma süresinin aşılmış olması yeterli değildir. Esnek çalışma ilke ve yöntemleri de göz önüne alınarak, günlük değil haftalık çalışma süresinin aşılması fazla çalışma olarak kabul edilmektedir. Öte yandan, denkleştirme esasının uygulandığı hallerde, bazı haftalarda 45 saatin üzerinde olan çalışmaların fazla çalışma sayılmayacağı da hükme bağlanmıştır. Bu şekilde fazla mesai ücreti hakkı da ortadan kaldırılmış olmaktadır.

Fazla çalışma ücreti, çalışılan her bir saat için normal çalışma ücretinin saat başına düşen ücretinin yüzde 50'si eklenerek hesap edilir. Bu oran toplu iş sözleşmeleriyle işçinin yararına olarak arttırılabilir. Fazla çalışmada işçinin onayının alınması gerekmektedir. Ayrıca, her yıl başında, o yıl için fazla mesai yapmayı kabul ettiğine dair işçiye kabul belgesi imzalatılması gerekir. Fazla çalışmanın önceden kabul edildiği hallerde, işçinin buna mutlak surette uyma gibi bir yükümlülüğü de yoktur; sağlık sebepleri, fazla mesai ücretlerinin düzenli ödenmemesi gibi nedenlerle de fazla mesai yapmamayı tercih edebilir.

Fazla çalışma yapan işçi, eğer isterse, bu çalışmalar karşılığını zamlı ücret almak yerine serbest zaman olarak da kullanabilir. Buna göre işçi, fazla çalıştığı her saat karşılığında 1 saat 30 dk.yı, fazla sürelerle çalıştığı her saat karşılığında 1 saat 15 dk.yı serbest zaman olarak kullanabilecektir. Serbest zaman kanunen işçinin isteğine bağlıdır. Patronlar tek başına buna karar veremez. İşçi serbest zaman isteğini yazılı olarak yapmalıdır.

Gece süresi ve gece çalışmaları

Yasadaki düzenlemeye göre; çalışma hayatında "gece" en

geç saat 20.00'da başlayarak en erken saat 06.00'a kadar geçen ve en fazla 11 saat süren dönemdir. İşçilerin gece çalışmaları yedi buçuk saati geçemez. Gece çalıştırılacak işçilerin sağlık durumlarının gece çalışmasına uygun olduğu, işe başlamadan önce alınacak sağlık raporu ile belgelenir. Gece çalıştırılan işçiler en geç iki yılda bir defa patron tarafından periyodik sağlık kontrolünden geçirilirler. İşçilerinin sağlık kontrollerinin masrafları patron tarafından karşılanır.

5. İzin süreleri

Ara dinlenmesi:

İşçinin yemek yemek, çay içmek ve diğer ihtiyaçlarını karşılamak için ihtiyaç duyduğu süreler İş Yasası'nda "ara dinlenme" olarak tanımlanmıştır. Ara dinlenmeleri çalışma süresinden sayılmaz. Ara dinlenmesi,

- 4 saat veya daha kısa süreli işlerde 15 dakika,
 - 4 saatten fazla ve 7,5 saate kadar süreli işlerde yarım saat,
 - 7,5 saatten fazla süreli işlerde 1 saat,
- izin verilmesidir. Dinlenmeler bir işyerinde işçilere aynı veya değişik saatlerde kullanılabilir. Bu düzenleme, işçilerin kısa dinlenme sürelerinde dahi birbirleriyle temasının engellenmesine yol açmaktadır.

Hafta tatili:

Hafta tatili, İş Yasası'nda belirlenen iş günlerinde çalışmış olmaları koşulu ile yedi günlük bir zaman dilimi içinde kesintisiz en az yirmi dört saat olarak kullanılan izin süresidir. Çalışılmayan hafta tatili günü için patron tarafından bir iş karşılığı olmaksızın o günün ücreti tam olarak ödenir.

Ulusal bayram ve genel tatiller:

Ulusal bayram ve genel tatillerde işyerinde çalışılıp çalışılmayacağı toplu iş sözleşmesi veya iş sözleşmeleri ile kararlaştırılmamışsa, söz konusu günlerde çalışılması için işçinin onayı gereklidir.

Resmi bayram günleri: (resmi tatillerde kamu ve özel sektörde tatil yapılması gerekiyor)

- 29 Ekim Cumhuriyet Bayramı
- 23 Nisan Ulusal Egemenlik ve Çocuk Bayramı
- 19 Mayıs Atatürk'ü Anma ve Gençlik ve Spor Bayramı
- 30 Ağustos Zafer Bayramı
- 1 Mayıs Emek ve Dayanışma Günü

Dini bayramlar:

- Ramazan Bayramı, Arife günü saat 13.00'ten itibaren



3,5 gündür.

• Kurban Bayramı, Arife günü saat 13.00'ten itibaren 4,5 gündür.

1 Ocak günü yılbaşı tatili olup, genel tatil günüdür.

Yıllık ücretli izinler:

İşyerinde işe başladığı günden itibaren, deneme süresi de içinde olmak üzere, en az 1 yıl çalışmış olan işçilere yıllık ücretli izin verilir. İşçilere verilecek yıllık ücretli izin süresi, hizmet süresi;

- 1 yıldan 5 yıla kadar (5 yıl dâhil) olanlara 14 günden,
- 5 yıldan fazla 15 yıldan az olanlara 20 günden,
- 15 yıl (dâhil) ve daha fazla olanlara 26 günden az olamaz.

Ancak 18 ve daha küçük yaştaki işçiler ile 50 ve daha yukarı yaştaki işçilere verilecek yıllık ücretli izin süresi 20 günden az olamaz. Yıllık izin süreleri iş sözleşmeleri ve toplu iş sözleşmeleri ile artırılabilir. Patron yıl içinde işçiye verdiği diğer ücretli veya ücretsiz izinleri veya dinlenme ve hastalık izinlerini yıllık izin süresinden indiremez. İşçi hak ettiği yıllık ücretli iznini, kullanmak istediği zamandan en az bir ay önce patrona yazılı olarak bildirir. Ancak patronun, izin süresini ve zamanını belirleme yetkisi vardır.

İşçi, yıllık iznini işyerinin bulunduğu yerden başka bir yerde geçirmek isterse ve bunu belgelendirebiliyorsa, gidiş ve dönüşünde yolda geçecek süreleri karşılamak üzere 4 güne kadar ücretsiz izin talep edebilir.

Yıllık izine hak kazanmada hizmet süresi nasıl hesaplanır?

Yıllık ücretli izine hak kazanmak için gerekli sürenin hesabında işçilerin, aynı işverenin bir veya çeşitli işyerlerinde çalıştıkları süreler birleştirilerek göz önüne alınır. İşçi her hizmet yılına karşılık, yıllık iznini gelecek hizmet yılı içinde kullanır. Örneğin, 01 Kasım 2010'da işe başlamış bir işçi yıllık izin hakkını 01 Kasım 2011'de elde etmiş olacaktır ve bu tarihten sonra yıllık iznini kullanabilecektir.

Kanun bazı halleri yıllık ücretli izne hak kazanabilmek için gereken sürenin hesabında çalışılmış gün gibi kabul etmiştir. Örneğin hafta tatili, ulusal bayram, genel tatil günleri, işçilerin evlenmelerinde ya da ana veya babalarının, eşlerinin, kardeş veya çocuklarının ölümünde kullandıkları (3 güne kadar) izinler, işveren tarafından verilen diğer izinler, yıllık ücretli izin hakkının hesabında çalışılmış gibi sayılır.

Grev ve lokavt gibi yukarıda sayılanlara girmeyen

süreler yıllık ücretli izin hakkının hesabında çalışılmış gibi kabul edilmez.

6. İşten çıkma / çıkartılma

Belirli süreli iş sözleşmesi, sürenin bitiminde kendiliğinden sona erer. Belirsiz süreli iş sözleşmesinde ise, sözleşmeyi bitiren tarafın ihbar öneline uyması gerekmektedir.

İş sözleşmesinin tarafları, belirsiz süreli iş sözleşmesini sona erdirirken, karşı tarafa önceden haber vermek zorundadır. İhbar, iş sözleşmesinin belirli bir süre sonunda fesh olacağına karşı tarafa bildirilmesi anlamına gelmektedir. İş Kanunu'nun 17nci maddesinde ihbar süreleri şu şekilde düzenlenmiştir:

Çalışma süresi	İhbar öneli
6 aydan az çalışan işçi için	2 hafta
6 aydan 1,5 yıla kadar çalışmış olan işçi için	4 hafta
1,5 yıldan 3 yıla kadar çalışmış olan işçi için	6 hafta
3 yıldan fazla çalışmış olan işçi için	8 hafta

Bu süreler azaltılamaz, ancak sözleşme ile işçi lehine artırılabilir. Bildirim şartına uymayan taraf (işçi yada patron), bildirim süresine ilişkin ücret tutarında ihbar tazminatı ödemek zorundadır.

Özetle patron, ya işçiyi ihbar önelinde çalıştırmayıp, peşin olarak ihbar tazminatını vermek; ya da tazminatı ödemeyip, işçiyi ihbar önelinde çalıştırarak tüm ücret ve sosyal haklarını tam olarak vermek durumundadır. Eğer işçi ihbar önelinde çalışmayı sürdürüyorsa, bu süre içinde doğan tüm haklardan (örneğin işyerinde toplu sözleşme imzalanırsa) diğer işçiler gibi yararlanacaktır. İhbar süresinde çalışmayı sürdüren işçinin, günde iki saat iş arama izni vardır. Bu izinlere ilişkin ücret kesintisi yapılamaz ve eğer işçi isterse bu izinlerini ihbar süresinin bitimine rastlayacak şekilde birleştirerek kullanabilir.

İhbar tazminatı, çıplak ücrete ilaveten ikramiye, yemek, yakacak, izin, yol vb gibi işçiye sağlanan para ve para ile ölçülmesi mümkün tüm yardımların da dikkate alındığı 'giydirilmiş ücret' üzerinden hesaplanır ve herhangi bir tavan uygulaması yoktur.

Sözleşmenin 17. madde hükümlerine göre feshi

İş sözleşmesinin 'süreli fesih' başlığını taşıyan 17nci maddede hükümlerine göre feshinde, patron işçiyi ihbar öneline

uyarak işten çıkartabilir.

İş sözleşmesinin feshinde, patron işçiyi işten çıkardığını yazılı olarak bildirmek ve fesih sebebini açık ve kesin bir şekilde belirtmek zorundadır.

Eğer patron, işçinin iş akdini davranışı veya verimsiz çalışması ile ilgili nedenlerle feshediyorsa mutlaka hakkındaki iddialara karşı işçinin yazılı savunmasını almak zorundadır.

İş güvencesi nedir, hangi koşullarda uygulanır?

İş güvencesi, patronun işçiyi işten çıkarma hakkının sınırlandırılmasıdır. Ancak işçinin iş güvencesi hükümlerinden yararlanarak işe iadesini isteyebilmesi yasada bazı şartlara bağlanmıştır. İşçinin iş güvencesinden yararlanabilmesi için;

- İş güvencesi hükümleri işyerinde 30 veya daha fazla işçi çalışan işyerlerinde uygulanır.
- İşçinin işyerinde en az 6 ay çalışmış olması gereklidir.

Bu koşulların sağlanması durumunda; patron işçiyi işten çıkarırken geçerli sebebe dayanmak zorundadır. İşten atılan işçi 1 ay içinde işe iade davası açma hakkına sahiptir.

İşçi tarafından açılan işe iade davası sonucunda mahkeme feshin geçersizliğine ve işçinin işe iadesine ayrıca işçinin 4 aylık ücreti tutarında boşta geçen süre tazminatına ve 4-8 ay arası işe iadeye aykırılık tazminatına karar verirse bu durumda işçi kararın kesinleştiği tarihten itibaren 10 günlük süre içinde patrona başvurarak işe iadesini talep etmek zorundadır. İşçinin patrona işe iade başvurusunu takiben patron 1 aylık süre içinde işçiyi işe başlatmak aksi halde mahkeme ilamında belirtilen tazminat tutarlarını işçiye ödemekle yükümlüdür.

Çalışma koşullarında değişiklik halinde

İş sözleşmesi feshedilebilir mi?

İşveren, işçinin çalışma koşullarını tek taraflı olarak değiştiremez. Örneğin, işyerinin Beylikdüzü şubesinde görevli olan işçiyi Gebze'deki şubede görevlendirmesi esaslı bir değişikliktir. Boyama işiyle uğraşan işçiyi dikim işine vermek de esaslı değişikliktir. Patron çalışma koşullarında esaslı bir değişikliği ancak işçiye yazılı olarak bildirmek suretiyle yapabilir. Bu değişiklik işçi tarafından 6 işgünü içinde ve yazılı olarak kabul edilmelidir.

Ancak iş sözleşmesinde patronun görevlendirdiği her yerde çalışmayı kabul ettiğine ilişkin hüküm varsa ve işçi bu hükmü içeren iş sözleşmesi imzalamışsa çalışma koşullarında esaslı değişiklik yapıldığını ileri süremez.

İşçi hangi hallerde, iş akdini derhal feshedebilir?

Kanunda bazı hallerde işçinin iş akdini feshetmekte haklı olduğu kabul edilmiş ve bu hallerde iş akdini bildirim sürelerine uymadan derhal feshedebileceği belirtilmiştir.

I. Sağlık sebepleri

II. Ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri

III. Zorlayıcı sebepler

Patron hangi hallerde iş akdini derhal feshedebilir?

Kanunda bazı hallerde patronun da iş akdini feshetmekte haklı olduğu kabul edilmiş ve bu hallerde iş akdini bildirim sürelerine uymadan derhal feshedebileceği belirtilmiştir.

I. Sağlık sebepleri

II. Ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri

III. Zorlayıcı sebepler

IV. İşçinin gözüne alınması veya tutuklanması halinde devamsızlığın yasada belirtilen ihbar süresini aşması.

Patron bu sebeplerden birini göstererek işçiyi işten çıkarırsa ve işçi feshin bu sebeplere uygun olmadığı yani haksız olduğu düşüncesindeyse feshin geçersizliğine dayanarak tazminatlarını almak için yargı yoluna başvurabilir.

İşten çıkarılan işçi ne yapar?

Öncelikle işten çıkarma sebebinin ne olduğu net olarak öğrenilmelidir.

Patron, tazminatı ödeyeceğini söylerse, onların yaptığı tazminat hesabı mutlaka TKP İşçi Dayanışma Merkezi'ne bildirilerek kontrol edilmelidir. Çünkü genellikle patron tazminat hesabını ya asgari ücret üzerinden yapar, ya da işçinin brüt, giydirilmiş ücreti yerine net ücretini esas alır. Kabul edip imzalandığı takdirde tazminatlar alınmış sayılır.

İşten çıkarılan işçiye patron bazı belgeler imzalatmaya çalışır. Bunların başında **ibraname** gelir. İbraname, işçinin işten çıkarılmadan dolayı her türlü ücretini ve yasal tazminatını aldığını gösteren bir belgedir. Böyle bir belgeye imza atılması durumunda tazminatların dava yoluyla alınması oldukça güçleşir.

Ookunmadan hiçbir şey imzalanmamalıdır. İmzalanan herhangi bir belge, pek çok hakkın alınamamasına yol açabilir. Patron işçiye, o işyerindeki işinin ne olduğunu ve süresini gösteren bir belge vermek zorundadır. Belgenin vaktinde verilmemesinden veya belgede doğru olmayan bilgiler bulunmasından zarar gören işçi veyahut işçiyi işine alan yeni patron, eski patrone tazminat isteyebilir.

Patron işçiye işten çıkış bildirgesi imzalatmak isteyecek-



tir. Ancak tazminatlar eksiksiz olarak almadan bu belge de imzalanmamalıdır!

İşçi haksız olarak işten çıkarılırsa ya da haklı sebeplerle işten ayrılırsa ihbar tazminatı, kıdem tazminatının yanında ödenmeyen ulusal bayram ve genel tatil çalışmaları, hafta sonu çalışması, yıllık izin ücreti ve fazla mesai ücretine karşılık gelen tazminatları patrone dava yolu ile talep edebilir. İşten çıkış bildirgesinin işçiye verilmesinden itibaren 30 gün içinde Türkiye İş Kurumu'na bildirilmesi halinde işsizlik sigortasından yararlanılabilir.

Kıdem tazminatı nedir? Hangi koşullarda hak edilir?

Kıdem tazminatı ödenmesine hak kazandıracak fesih nedenleri şu şekilde sıralanabilir:

- İşçi tarafından iş sözleşmesinin haklı nedenle feshi durumunda,
- Patronun iş sözleşmesini haklı nedenle feshinde, ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırılık dışındaki nedenlerle fesih durumunda,
- İş sözleşmesinin patron tarafından 17nci maddeye göre feshi durumunda,
- Erkek işçinin askerlik nedeniyle işten ayrılması durumunda,
- Kadın işçinin evlendikten sonraki bir yıl içinde işten ayrılması durumunda,
- Bağlı buldukları kanunla kurulu kurum veya sandıklardan emeklilik, yaşlılık veya malullük aylığı yahut toptan ödeme almak amacıyla,

- Yaşlılık aylığı bağlanması için öngörülen sigortalılık süresini ve prim ödeme gün sayısını tamamlayarak kendi istekleriyle işten ayrılma durumunda, işçi kıdem tazminatına hak kazanır.

Kıdem tazminatı her yıl için 30 günlük ücret tutarındadır ve işçinin brüt, giydirilmiş (yol parası, ikramiye, yakacak yardımı, giyim yardımı gibi işyeri uygulaması haline gelmiş ek ödemelerin de oransal olarak katılması ile hesaplanır) ücreti üzerinden ödeme yapılır.

Kıdem tazminatı hakkının gaspı ve tazminatların fona devredilmesi, AKP iktidarının önümüzdeki dönem en önde gelen saldırı başlığıdır. Buna ilişkin ayrıntılı bilgiler TKP İşçi Dayanışma Merkezi tarafından hazırlanan broşürde yer almaktadır.

İşsizlik sigortasından nasıl yararlanılır?

Sigortalı işçinin bir işyerinde çalışırken; kendi istek ve kusuru dışında işini kaybetmiş olması, son üç yıl içinde, en az 600 gün işsizlik sigortası primi ödemiş bulunması, işten ayrılmadan önceki son 120 gün sürekli çalışmış olması, patron tarafından düzenlenen İşten Ayrılma Bildirgesi ve kimlik belgesi ile birlikte, 30 gün içerisinde İŞKUR Müdürlüğü'ne başvurarak, kayıt yaptırması ve talep dilekçesi doldurarak vermesi gerekmektedir. Bu şartları taşıyanlardan; 600 gün prim ödemiş olanlara 180 gün, 900 gün prim ödemiş olanlara 240 gün, 1080 gün ve daha fazla prim ödemiş olanlara 300 gün, süre ile işsizlik ödeneği ödenecektir.



TARTIŞMA SORULARI

- 1- İşe girdiğimiz andan itibaren, karşı karşıya kalacağımız riskler ve kanundan doğan haklarımız nelerdir?
- 2- Kanundan kaynaklanan haklarımızı yeterince biliyor ve kullanabiliyor muyuz? Çalışma yaşamında hukukun geçerliliği kaldı mı?
- 3- İş Kanunu'nda önümüzdeki dönem sermaye sınıfı lehine hangi düzenlemelerin yapılması öngörülüyor?
- 4- Çalışma yaşamını düzenleyen kuralların ortadan kaldırıldığı; sermaye lehine bir düzensizliğin kural haline getirildiği bir döneme mi giriyoruz?
- 5- AKP döneminde işçi sınıfına 'geleceksizlik' mi dayatılıyor? Bu kapsamlı saldırıya karşı neler yapabiliriz?