

**ÜCRETLİ MÜHENDİS-MİMAR
ŞEHİR PLANCILARI
VE
ÇALIŞMA YAŞAMI**

**TMMOB
KASIM 2009**

1.Baskı:

Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği
Selanik Cad. 19/1 06650 Yenişehir / Ankara
Tel: (0312) 418 12 75 Faks: (0312) 417 48 24
Web Sitesi: <http://www.tmmob.org.tr>
E-Posta: tmmob@tmmob.org.tr

Baskı

Mattek Matbaa Basım Yay. Tan. San. Ltd. Őti.
GMK Bulvarı. 83/23
Maltepe/ANKARA
Tel : (0312) 397 16 17 Faks: (0312) 397 03 17
Baskı tarihi: 05.10.2009

SUNUŞ

Toplumun tüm kesimleri gibi, mühendis, mimar ve şehir plancılarının da çalışma yaşamına ilişkin önemli sorunları bulunmaktadır. İş güvencesine sahip olmamak, çalışma koşullarının giderek ağırlaşması, yetersiz ücret, işsizlik tehlikesi, sigortasız çalıştırılma, insan onuruna yaraşır emeklilik sürecini yaşayamama bunlardan bazılarıdır. Özellikle emperyalizmin küresel krizinin yaşandığı bu dönemde bu sorunlar üyemizin aleyhine katmerleşerek artmaktadır. Öte yandan ülkemizde çalışma yaşamını düzenleyen yasa, tüzük ve yönetmelikler neo-liberal politikalar çerçevesinde son yıllarda hızlı bir değişikliğe uğramaktadır.

Kasım 2009'da İstanbul'da düzenleyeceğimiz TMMOB Ücretli ve İşsiz Mühendis, Mimar ve Şehir Plancıları Kurultayı için hazırlanan bu broşürümüzle; bugünün Türkiye'sinde mühendislerin, mimarların, şehir plancılarının çalışma yaşamında yasalardan kaynaklanan hakları ve yasal sorumlulukları özetlenmeye, akıllardaki soruların yasal karşılıkları tanımlanmaya çalışıldı.

TMMOB ortamında ücretli mühendis, mimar, şehir plancısı üyelerimizin el kitabı olması niteliğinde hazırlanan broşürümüz, daha önceleri kimi Oda birimlerimizce yapılmış çalışmaların güncellenmiş şeklidir. Diliyoruz bu broşür önümüzdeki dönemlerde de iş yasalarındaki olası değişiklikleri de gözetten bir noktadan düzeltilmiş yeni baskıları ile üyelerimizin kullanımına sunulur.

Bilgilerin toplanmasında emeği geçen tüm arkadaşlarımıza teşekkür ederiz.

Mehmet Soğancı

TMMOB Yönetim Kurulu Başkanı

Kasım 2009

ÇALIŞMA YAŞAMINI BELİRLEYEN YASALAR HANGİLERİDİR?

Çalışma yaşamını belirleyen yasalar bizim haklarımızın ve sorumluluklarımızın genel çerçevesini çizer. Çıkarları farklı toplumsal grupların (sınıfların) gücü ve mücadelesine göre şekillenen yasalar, bu mücadelede avantaj sağlayan sınıfın çıkarlarını egemen biçimde içinde taşır. Anayasa temel olmak üzere çalışma yaşamını en yakından etkileyen yasalar şunlardır:

- 4857 sayılı İş Kanunu,
- Basın İş Kanunu,
- Deniz İş Kanunu,
- 657 Sayılı Devlet Memuru Kanunu,
- Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu,
- 2821 Sayılı Sendikalar Kanunu,
- 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu,
- Kamu Emekçileri Sendikaları Kanunu,
- Özelleştirme Yasaları,
- Bütçe Kanunu
- 4447 Sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu

Bu yasaların uygulamasını düzenlemek üzere tüzükler ve yönetmelikler çıkartılmıştır.

KAMU KURUMLARINDA ÇALIŞAN MÜHENDİS-MİMAR-ŞEHİR PLANCILARININ YASAL KONUMU NEDİR?

Kamu kurumlarında çalışan mühendis-mimar-şehir plancıları, 657 sayılı “Devlet Memurları Kanunu”na tabidir. Sözleşmeli ve geçici personel hakkında bu Kanunda belirtilen özel hükümler uygulanır. Devlet Memurları Kanunu’nda düzenlenmeyen istihdam biçimlerinde ise sözleşmede belirtilen kanun hükümleri uygulanır.

İŞ SÖZLEŞMESİ NEDİR?

İş sözleşmesi, bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi,

diğer tarafın (işveren) da ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşmedir. İş sözleşmesi, Kanunda aksi belirtilmedikçe, özel bir şekle tâbi değildir. Süresi bir yıl ve daha fazla olan iş sözleşmelerinin yazılı şekilde yapılması zorunludur. Taraflar iş sözleşmesini, kanun hükümleriyle getirilen sınırlamalar saklı kalmak koşuluyla, ihtiyaçlarına uygun türde düzenleyebilirler.

İş sözleşmeleri belirli veya belirsiz süreli yapılıdır. Bu sözleşmeler çalışma biçimleri bakımından tam süreli veya kısmî süreli yahut deneme süreli ya da diğer türde oluşturulabilir. İş ilişkisinin bir süreye bağlı olarak yapılmadığı halde sözleşme belirsiz süreli sayılır. Belirli süreli işlerde veya belli bir işin tamamlanması veya belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşullara bağlı olarak işveren ile işçi arasında yazılı şekilde yapılan iş sözleşmesi belirli süreli iş sözleşmesidir. Belirli süreli iş sözleşmesi, esaslı bir neden olmadıkça, birden fazla üst üste (zincirleme) yapılamaz. Aksi halde iş sözleşmesi başlangıçtan itibaren belirsiz süreli kabul edilir.

MÜHENDİS-MİMAR-ŞEHİR PLANCISININ İŞYERİNDE YASAL KONUMU NEDİR?

Bir iş sözleşmesine (belirli veya belirsiz süreli) dayanarak çalıştırılan mühendis-mimar-şehir plancılar, 4857 sayılı İş Kanunu'na tabidir. Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'na göre sigortalı sayılmaktadırlar. Mühendis-Mimar-Şehir Plancıları her iki yasadaki tanıma göre de işçidir. 4857 sayılı İş Kanunu, işverenler ile bir iş sözleşmesine dayanarak çalıştırılan işçilerin çalışma şartları ve çalışma ortamına ilişkin hak ve sorumluluklarını düzenlemektir. İşyeri, işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütündür. İşveren adına hareket eden ve işin, işyerinin ve işletmenin yönetiminde görev alan kimselere işveren vekili denir. İşveren vekilinin bu sıfatla işçilere karşı işlem ve yükümlülüklerinden doğrudan işveren sorumludur. 4857 sayılı İş Kanunu'na göre işveren için öngörülen her çeşit sorumluluk ve zorunluluklar işveren vekilleri hakkında da uygulanır. İşveren vekilliği sıfatı, işçilere tanınan hak ve yükümlülükleri ortadan kaldırmaz.

İŞ KANUNUNDA TANINAN HAKLAR NELERDİR?

İş Kanunu bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan kişiyi işçi olarak tanımlar ve işçiyle işverenin karşılıklı çalışma şartları ve çalışma ortamına ilişkin hak ve sorumluluklarını tanımlar. Bunlar içinde çalışma süreleri, işten ayrılma veya çıkarılma, iş güvencesi, asgari ücret, fazla mesai, hafta tatili ve yıllık izinler, iş sağlığı ve güvenliği gibi çalışma yaşamını belirleyen konular vardır.

İŞ KANUNUNDAKİ HAKLAR VE SORUMLULUKLAR DEĞİŞMEZ MİDİR?

İş Kanunu'nda asıl olarak temel ve asgari haklar yer almaktadır. Bu haklar bireysel veya toplu iş sözleşmeleri ile artırılabilir. Örneğin İş Kanunu'nda kıdem tazminatı miktarı çalışılan her yıl için 30 gün olarak belirlenmesine rağmen bu süre bireysel veya toplu iş sözleşmesiyle, kıdem tazminatı tavanını aşmamak kaydıyla, artırılabilir. Aynı şekilde, kıdem tazminatına esas alınacak süre, fazla mesai ücretleri bireysel ve toplu iş sözleşmeleri ile artırılabilir, çalışma süreleri düşürülebilir. Ancak bireysel veya toplu iş sözleşmesi ile yasadaki tanımlanan haklardan geriye gidilemez.

ÜCRET NEDİR?

Ücretin tanımı yasalarda farklı biçimlerde yapılmıştır.1982 Anayasası'nın 55.maddesinde; "ücret, emeğin karşılığıdır" olarak ifade edilmiştir. İş Kanunu'nun, Borçlar Kanunu'nun ilgili maddelerinde ücretin tanımlaması yapılmıştır.

İş Kanunu'nun ilgili maddelerinde ücret çeşitleri; zamana göre ücret, akort (yapılan işin sonucuna göre hesaplanan) ücret, götürü ücret, maktu (aylık-değişmez) ücret, yüzdelere göre ödenen ücret olarak yer almıştır. Fazla çalışma ücreti, primler, kasa tazminatı, kıdem zammı, gece zammı, yolluklar çıplak ücretin ekleridir.

ÜCRETİN ZAMANINDA ÖDENMEMESİNİN HUKUKİ SONUÇLARI NELERDİR?

Ücreti ödeme gününden itibaren yirmi gün içinde zorlayıcı bir neden (işyerinde yangın çıkması, işyerinin sel baskınına

uğraması, deprem vb.) dışında ödenmeyen işçi, iş görme borcunu yerine getirmekten kaçınabilir. Gününde ödenmeyen ücretler için mevduata uygulanan en yüksek faiz oranı uygulanır. İşçinin ücreti kanun hükümleri veya sözleşme şartlarına uygun olarak hesap edilmez veya ödenmezse, işçi iş sözleşmesini haklı nedenle derhal feshederek tazminatını talep etme hakkına sahiptir. Ücret alacağı davaları 5 yıllık zaman aşımına tabidir.

ÇALIŞMA SÜRESİ NEDİR?

Ülkemizde çalışma süresi, haftada en çok kırk beş saattir. Aksi kararlaştırılmamışsa bu süre, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanır.

Haftalık 45 saati aşan çalışmalar fazla mesai olarak adlandırılır ve ücreti normal saat ücretinin %50 artırılması ile belirlenir. Söz konusu çalışma ulusal bayram ve genel tatil günlerinde (Kurban ve Ramazan Bayramı, 1 Ocak, 23 Nisan, 19 Mayıs, 30 Ağustos, 29 Ekim) ve hafta tatili gününde yapılıyorsa %100 zamlı ücret verilir.

İş kanununa göre ülkenin genel yararları yahut işin niteliği veya üretimin arttırılması gibi nedenlerle fazla çalışma yapılabilir. Ancak fazla saatlerle çalışmak için işçinin onayının alınması gerekir. Onay, fazla çalışma ihtiyacı olan işverence her yılbaşında işçilerden yazılı olarak alınır ve işçi özlük dosyasında saklanır. İşçilerin işlemiş olan fazla çalışma ücretleri normal çalışmalarına ait ücretlerle birlikte ödenir. Fazla çalışma süresinin toplamı bir yılda iki yüz yetmiş (270) saatten fazla olamaz.

Fazla çalışma ücreti alacağı davaları 5 yıllık zaman aşımına tabidir.

ULUSAL BAYRAM VE GENEL TATİL GÜNLERİNDE ÇALIŞMAMIZ DURUMUNDA ONAYIMIZ ALINMALI MIDIR?

Ulusal bayram ve genel tatil günlerinde işyerlerinde çalışılıp çalışılmayacağı toplu iş sözleşmesi veya iş sözleşmeleri ile kararlaştırılır. Sözleşmelerde hüküm bulunmaması halinde söz konusu günlerde çalışılması için işçinin onayı gereklidir.

MÜHENDİS-MİMAR-ŞEHİR PLANCISI FAZLA MESAI ÜCRETİ ALIR MI?

Kanunlar gereği mühendis-mimar-şehir plancılarının da fazla mesai ücreti alması gerekir. Mühendis-mimar-şehir plancılarının da fazla çalışma karşılığı hak ettiği ücreti işverenden istemesi hakkı olduğundan, bu hakkın uygulanmasını istemek ve ısrarlı olmak gerekir.

KADIN MÜHENDİS-MİMAR-ŞEHİR PLANCILARININ DOĞUM ÖNCESİ VE SONRASI İZİN HAKLARI NELERDİR?

Yasa karşısında kadın mühendis-mimar-şehir plancıları ile erkek mühendis-mimar-şehir plancıları arasındaki farklar anneliğe ve fiziki nedenlere dayanmakla birlikte, mühendis-mimar-şehir plancılarının yasa karşısında birer işçi olduğunu hatırlatmalıyız.

Buna göre:

Kadın işçilerin doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam on altı haftalık süre için çalıştırılmamaları esastır. Çoğul gebelik halinde doğumdan önce çalıştırılmayacak sekiz haftalık süreye iki hafta süre eklenir. Ancak, sağlık durumu uygun olduğu takdirde, doktorun onayı ile kadın işçi isterse doğumdan önceki üç haftaya kadar işyerinde çalışabilir. Bu durumda, kadın işçinin çalıştığı süreler doğum sonrası sürelerle eklenir.

Yukarıda öngörülen süreler işçinin sağlık durumuna ve işin özelliğine göre doğumdan önce ve sonra gerekirse artırılabilir. Bu süreler hekim raporu ile belirtilir.

Hamilelik süresince kadın işçiye periyodik kontroller için ücretli izin verilir.

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

İsteği halinde kadın işçiye, on altı haftalık sürenin tamamlanmasından veya çoğul gebelik halinde on sekiz haftalık süreden sonra altı aya kadar ücretsiz izin verilir. Bu süre, yıllık ücretli izin hakkının hesabında dikkate alınmaz.

Kadın işçilere bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam bir buçuk saat süt izni verilir. Bu sürenin hangi saatler arasında ve kaç bölünerek kullanılacağını işçi kendisi belirler. Bu süre günlük çalışma süresinden sayılır.

İŞTEN ÇIKARILMA DURUMUNDA HAKLARIMIZ NEDİR?

Çalıştığımız işyeri otuz veya daha fazla işçi çalıştıran bir işyeri ise, en az altı aylık kıdemimiz varsa ve işyerinde belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışıyorsanız yeni İş Yasası'na göre "iş güvencesi" olarak bilinen düzenlemeden yararlanırsınız. Bu durumda işten çıkarılırsanız işten çıkarma işleminin geçerli bir nedene dayanması gerekir.

İŞ SÖZLEŞMESİNİN İPTALİNDE GEÇERLİ NEDENLER NELERDİR?

Bu neden iş küçültme, verimsiz çalışma gibi bir neden olabilir ve ispat sorumluluğu işverene aittir. İş Kanununun 19. maddesine göre, işveren fesih bildirimini yazılı olarak yapmak ve fesih sebebini açık ve kesin bir şekilde belirtmek zorundadır. Örneğin işçinin yetersizliği veya davranışları nedeniyle işyeri verimini düşürmesi söz konusu olduğunda, işverenin bunu fırsat bilerek akdi derhal feshetmek yerine öncelikle;

Sorun eğer davranışlarından kaynaklanıyor ise düzeltmesi için işverenin ihtar vermesi, hakkındaki iddialara karşı işçinin savunmasını alması,

Yetersizliğinden kaynaklanıyor ise yine öncelikle savunmasını alması, işyerinin imkânları ölçüsünde eğitim vermesi veya varsa başka bir işe kaydırması,

Ekonomik nedenlerden kaynaklanıyorsa fazla mesai kalıdırması, çalışma sürelerini kısaltması, işi zamana yayması ve benzeri yollara başvurması ve işten çıkarmayı son çare olarak görmesi gerekmektedir.

İşçinin Yetersizliğine veya Davranışına Bağlı Geçerli Nedenler

- Ortalama olarak benzer işi yapan işçiden daha az verim,

- Gösterdiği niteliğe göre beklenenden düşük performans,
- İşe yoğunlaşmasının giderek azalması,
- İşe yatkın olmaması,
- Öğrenme ve kendini yetiştirme yetersizliği,
- Sık sık hastalanma,
- Çalışmayı sürdürmekle birlikte işini gerektiği şekilde yapmasını etkileyen hastalık,
- Uyum yetersizliği
- İşçinin zihinsel yetersizliği
- İşçinin bedensel yetersizliği

İşçinin Davranışlarından Kaynaklanan Nedenler:

- Hizmet akdine aykırı davranış,
- İşverene zarar vermek, zararın tekrar edileceği tedirginliğini yaratmak,
- İşyerinde rahatsızlık yaratacak şekilde çalışma arkadaşlarından borç para istemek,
- Arkadaşlarını işverene karşı kışkırtmak,
- Uyarıya rağmen işini eksik, yetersiz ve kötü yapmak,
- İşyerinde iş akışını ve iş ortamını olumsuz etkileyecek bir biçimde diğer kişilerle ilişkiye girmek,
- İş akışını durduracak şekilde uzun telefon görüşmesi, vb yapmak,
- Sık sık işe geç gelmek ve işini aksatarak işyerinde dolaşmak,
- Amirleri veya iş arkadaşları ile ciddi geçimsizlik göstermek, onlarla sıkça ve gereksiz yere tartışmaya girmek;
- İş arkadaşlarını psikolojik, duygusal ve davranışsal şekilde rahatsız etmek,
- İstirahat raporunu zamanında işverene ulaştırmamak,
- Hastalık sürecini uzatacak davranışta bulunmak,
- İş arkadaşları veya amirleri hakkında uygunsuz sözlerde veya davranışlarda bulunmak,
- Özel amaçla e-posta göndermek ve internet kullanmak,

- İşyerine ait araç ve gereçleri (fotokopi, faks, scanner, v.s.) özel amaçla kullanmak,
- Kişisel bilgi ve kayıtları zamanında işverene ulaştırılmamak,
- İşyerinde konulan sigara içme yasağına aykırı davranmak,
- İzinsiz olarak amirlerinin veya iş arkadaşlarının özel belgelerini incelemek veya bilgisayarlarını kullanmak,
- İşçi hakkında işyerinin ilişkide olduğu kişi ve kuruluşlardan sık sık şikayet gelmesi,
- Cinsel taciz anlamına gelebilecek rahatsızlık verici davranışta bulunmak,
- İş güvenliğini tehlikeye düşürmese bile iş güvenliği ve işçi sağlığı kurallarına uymamak,
- Çalışma saatleri içinde tembellik etmek,
- Kanunen zorunlu olan doktor muayenesine itiraz etmek,

Dışa Bağlı Nedenler:

- Sürüm ve satış olanaklarının azalması,
- Talep ve sipariş azlığı,
- Enerji sıkıntısı,
- Ülkede yaşanan ekonomik kriz,
- Piyasadaki genel durgunluk,
- Dış pazar kaybı,
- Hammadde sıkıntısı gibi nedenlerle işin sürdürülmesinin olanaksız hale gelmesi

İçe Bağlı Nedenler:

- Yeni çalışma yöntemlerinin veya yapısal değişikliklerin uygulanması,
- İşyerinin daraltılması,
- İşyerinin bazı bölümlerinin kapatılması,
- Bazı iş türlerinin kaldırılması veya başka işverene yaptırılması gibi nedenler.

İŞ SÖZLEŞMESİNİN İPTALİNDE YÖNTEM NEDİR?

4857 sayılı Kanununun 19'uncu maddesine göre işveren; fesih bildirimini yazılı olarak yapmak ve fesih sebebini açık ve kesin bir şekilde belirtmek zorundadır. Hakkındaki iddialara karşı savunması alınmadan bir işçinin belirsiz süreli hizmet akdi, işçinin davranışı veya verimi ile ilgili nedenlerle feshedilemez. Yani işçinin davranışı veya verim düşüklüğü haklı bir takım nedenlere dayanabilir. Bu durumda savunmasının alınması gerekir. Haklı ise hizmet akdi feshedilemez.

Ancak, işverenin 25'inci maddenin (II) numaralı bendinde gösterilen sebeplerle fesih hakkı saklıdır. Bu maddede işverene, ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ile benzeri hallerde ihbar süresini beklemezsizin hizmet akdini fesih hakkı verilmiştir.

İŞ SÖZLEŞMESİNİN İPTALI BİLDİRİMİNE İTİRAZIN YÖNTEMİ NEDİR?

4857 sayılı Kanununun 20'nci maddesine göre, hizmet akdi feshedilen işçi, fesih bildiriminde geçerli sebep göstermediği veya gösterilen sebebin geçerli olmadığı iddiası ile fesih bildiriminin tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde iş mahkemesinde dava açabilir.

Feshin geçerli bir sebebe dayandığını ispat yükümlülüğü işverene aittir. Ancak, 4857 sayılı Yasa bu hükmü daraltmış ve işçinin feshin başka bir nedene dayandığını iddia etmesi halinde bunu ispat etme yükümlülüğünü işçiye vermiştir.

Dava seri muhakeme usulüne göre iki ay içinde sonuçlandırılır. Mahkemece verilen kararın temyizi halinde, Yargıtay bir ay içinde kesin olarak karar verir.

Eğer geçerli bir nedene dayanarak değil de hak arama, daha düşük ücretle çalışacak eleman alma veya sendikalaşma gibi bir nedenle çıkartılıyorsanız o zaman fesih bildirimini tebliği tarihinden itibaren 1 ay içinde dava açarak işe geri dönme hakkınız vardır. Mahkeme sonucuna rağmen işe başvurup da başlatılmazsanız o zaman işveren

size toplam 12 aylık ücretinize varan miktarda tazminat ödemeye mahkûm olur.

İşveren vekili durumunda olan çalışanların bir kısmı iş güvencesi kapsamı dışında tutulmuştur: “İşletmenin bütünü sevk ve idare eden işveren vekili ve yardımcıları ile işyerinin bütünü sevk ve idare eden ve işçiyi işe alma ve işten çıkarma yetkisi bulunan işveren vekilleri hakkında bu madde... uygulanmaz”

İş güvencesi maddesi kapsamına giren bir işyerinde çalışmıyorsanız o zaman da haklarınız vardır. Eğer; sendikaya üye olmak, işçi sağlığı iş güvenliği önlemlerine uyulmadığı için şikâyet yollarına başvurmak, SSK'ya kaydettirilmeyi istemek gibi nedenlerle işten çıkartılıyorsanız mahkemeye başvurarak kötü niyet tazminatına hak kazanabilirsiniz. Bu da ihbar tazminatınızın 3 katı kadardır. Ancak bu durumda işe iade talebinde bulunamazsınız.

İŞTEN ÇIKARILMA DURUMUNDA HAKLARIM NELERDİR?

Tüm çalışanların kıdem tazminatını alma hakkı vardır. Ancak yasada tanımlanan ciddi bir kusur işlediyseniz o zaman tazminatsız olarak işten çıkartılabiliyorsunuz. Örneğin işyerinde kavga etmek, işe içkili olarak gelmek, işverene veya yakınlarına küfür etmek, peş peşe üç gün işe devamsızlık etmek gibi durumlarda tazminatsız işten çıkarılabiliyorsunuz. İşveren bu tür bir nedene dayanmadan işten çıkardığında size kıdem tazminatı ödemek durumdadır.

Kıdem tazminatı, 1 yılı geçmiş çalışanlar için çalışılan her tam yıl için 1 aylık brüt giydirilmiş ücret kadardır. Yani brüt ücretin üstüne ikramiye, yol parası, yemek parası, devamlılık gösteren sosyal yardımlar ve benzerlerinin eklenmesiyle bulunan miktarın çalışılan yıl sayısı ile çarpılmasıyla bulunur. Yılı geçen aylar da 1 yıla oranlanarak hesaba dâhil edilirler.

Ayrıca ihbar öneli vardır. Yani işveren sizi işten çıkarmadan önce size iş sözleşmesini feshedeceğini bildirmeli ve iş arama izni vermelidir. Eğer işteki kıdeminize göre değişen

bu sürelerle uymaz ise bu dönemin ücretini size ödemelidir. İhbar öneli her iki taraf için de geçerlidir. Yani çalışan da işten çıkmadan önce işverene çıkacağını bildirmelidir. (Derhal feshi haklı kılan nedenler hariç)

BELİRSİZ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMELERİNE GÖRE İŞ SÖZLEŞMESİ NASIL SONA ERER?

İşi altı aydan az sürmüş olan işçi için bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak iki hafta sonra; işi altı aydan bir buçuk yıla kadar sürmüş olan işçi için bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak dört hafta sonra; işi bir buçuk yıldan üç yıla kadar sürmüş olan işçi için bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak altı hafta sonra; işi üç yıldan fazla sürmüş işçi için bildirim yapılmasından başlayarak sekiz hafta sonra iş sözleşmesi feshedilmiş sayılır.

Bu süreler asgari olup sözleşme ile arttırılabilir. Bildirim şartına uymayan taraf, bildirim süresine ilişkin ücret tutarında tazminat ödemek zorundadır. İhbar tazminat davaları 10 yıllık zaman aşımına tabidir.

İŞTEN KENDİM ÇIKIP TAZMİNAT ALAMAZ MIYIM?

Alınabilir. Askere gitme, kadın çalışan için evlilik (evlendikten sonraki 1 yıl içinde), emeklilik durumlarında kıdem tazminatı alınabilir.

Bunların dışında sağlık nedenleri, işverenin ahlâk ve iyi niyet kurallarına uymaması gibi durumlarda sözleşme feshedilebilir. Örneğin sigortanın yapılmaması veya 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.

İBRANAME NEDİR?

İbra, borcu sona erdiren, alacağın talep edilmesine engel olan bir hukuki işlemdir. İş sözleşmesinin kurulması veya devamı sırasında düzenlenen ibranameler geçersiz olup

işçinin alacaklarına ilişkin dava talep hakkını ortadan kaldırmaz. İbranameye ne miktar paranın hangi hak karşılığı olduğu belirtilmiş olmalıdır. İbranamedeki miktar ile gerçek miktar arasında açık uyumsuzluk bulunmamalıdır. Matbu olarak hazırlanıp işveren tarafından işçiye iş sözleşmesi devam ederken imzalatılan ibranameler hukuken geçersizdir.

MOBBİNG NEDİR?

Mobbing, özellikle hiyerarşik yapılanmış gruplarda ve kontrolün zayıf olduğu örgütlerde, gücü elinde bulunduran kişinin ya da grubun, diğerlerine psikolojik yollardan, uzun süreli sistematik baskı uygulamasıdır.

İş Hukuku açısından mobbing, işverenin işçisine karşı uyguladığı ve çoğu zaman “işçinin kendi rızası” ile işten ayrılmasını sağlamayı amaçlayan psikolojik yıldırma ve taciz davranışları olarak kendini göstermektedir. “Mobbing”e örnek olarak aşağıdaki davranışlar sıralanabilir:

- İşverence işçinin sözünün devamlı kesilmesi ve kendisini ifade etmesinin sürekli olarak engellenmesi
- İşçinin, çalışma ortamındaki diğer çalışanlarla ilişkilerinin koparılmasını hedefleyen davranışlar
- İşçi hakkında asılsız söylentilerin çıkarılması ve işçinin toplumsal itibarını düşürmeye yönelik rahatsız edici davranışlar
- İşçiye cinsel tacizde bulunulması
- İşçiye verilen işin sürekli değiştirilmesi ya da işçinin nitelikleri ile uymayan düşük nitelikli işlerin kendisine verilmesi
- İşçiye diğer işçilerden farklı davranılması suretiyle “eşit davranma ilkesine aykırı” davranışlar.

İŞSİZLİK SİGORTASI NEDİR?

İşsizlik Sigortası Kanunu'nun tanımlamasına göre işsizlik sigortası: “Bir işyerinde sigortalı olarak çalışırken, kendi istek ve kusuru dışında işini kaybetmiş olanlara; işsizlik

ödenęi, eğitim hizmeti, işe yerleştirme hizmeti, sağlık hizmetleri, danışmanlık hizmetleri vermek amacı ile sigortacılık tekniğiyle faaliyet gösteren ve devlet tarafından oluşturulmuş olan zorunlu bir sigorta koludur” (4447 m. 47/c).

Türkiye’de “İşsizlik Sigortası Kanunu” olarak bilinen Kanun, aslında birçok kanunda değişiklik yapan bir torba kanundur. 4447 sayılı bu Kanun, 25.08.1999 tarihinde kabul edilmiş, 08.09.1999 tarih ve 23810 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe konulmuştur.

İŞSİZLİK SİGORTASI ZORUNLU MUDUR?

İşsizlik sigortası zorunlu bir sigorta koludur.

Bu Kanun kapsamında olan herkes işsizlik sigortası primi ödemekle yükümlü tutulmuştur. İşsizlik Sigortası Kanunu’nun 17.04.2008 gün ve 5754 sayılı Kanunla değiştirilen 49. maddesine göre işsizlik sigortasının gerektirdiği ödemeleri, hizmet ve yönetim giderlerini karşılamak üzere, bu sigorta kapsamına giren tüm sigortalılar, işverenler ve Devlet, işsizlik sigortası primi ödeyeceklerdir.

İşsizlik Sigortası Kanunu, işyerinin çalıştırdığı işçi sayısı bakımından bir ayırım yapmamaktadır. Böylece tüm işyerlerinde çalışan işçiler, işsizlik sigortası kapsamına alınmiş olmaktadır.

Ayrıca Kanunda işsizlik sigorta kapsamına girmeyenler ile belirli süreli iş sözleşmesiyle çalışan geçici işçiler ya da mevsimlik işçilerin konumları belirlenmiştir.

İŞÇİLER İŞSİZLİK SİGORTASINA NASIL DAHİL EDİLİRLER?

Bunun için ayrı bir tescil ya da bildirim işlemi yapılması gerekmemektedir. İşverenlerce SSK’ya yapılan işyeri ve sigortalı bildirimleri İŐKUR’a da yapılmış sayılmaktadır. İşsizlik sigortası primlerinin tahakkuk ve tahsili Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından yapıldığından ve her ay düzenlemekte olan “Aylık Sigorta Primleri Bildirgesi” içeriğinde işsizlik sigortası primleri de beyan edildiğinden, ayrı bir bildirme düzenlenmesine de gerek kalmamaktadır.

YILLIK ÜCRETLİ İZNE HAK KAZANABİLMENİN ŞARTLARI NELERDİR?

İşçinin yıllık ücretli izne hak kazanabilmesi için; 4857 sayılı İş Kanunu'na tabi işyerinde çalışıyor olması gereklidir. İşçinin çalıştığı iş, niteliği yönünden sürekli iş olmalıdır. İşçinin işyerinde deneme süresi de dahil olmak üzere 1 yıl çalışmış olması gereklidir.

Yıllık ücretli izin hakkından vazgeçilemez.

YILLIK ÜCRETLİ İZİN HAKKIMIZ NE KADARDIR ?

Yıllık ücretli izin süreleri İş Kanunu'nda, "hizmet süresi";

a) Bir yıldan beş yıla kadar (beş yıl dahil) olanlara on dört günden,

b) Beş yıldan fazla on beş yıldan az olanlara yirmi günden,

c) On beş yıl (dahil) ve daha fazla olanlara yirmi altı günden az olamaz" şeklinde ifade edilmektedir.

Burada bahsedilen süreler işgününü kastetmektedir. Yasada belirtilen süreler asgari sınırları ifade etmektedir. Bireysel ya da toplu iş sözleşmesi ile bir işyerinde bu sürelerin artırılma yönünde değiştirilmesi mümkündür. Ancak azaltılması yönünde değiştirilmesi mümkün değildir. Yıllık ücretli izinin yasa da belirtilen sürenin altında kullandırılması yasadışı bir uygulama olmaktadır. Yıllık ücretli izin işveren tarafından bölünemez. Ancak tarafların anlaşması ile bir bölümü on günden aşağı olmamak üzere en çok üçe bölünebilir.

İşveren tarafından yıl içinde verilmiş bulunan diğer ücretli ve ücretsiz izinler veya dinlenme ve hastalık izinleri yıllık izne mahsup edilemez. İşveren yıllık ücretli iznini kullanan her işçiye, yıllık izin dönemine ilişkin ücretini ilgili işçinin izine başlamasından önce peşin olarak ödemek veya avans olarak vermek zorundadır.

MÜHENDİS-MİMAR-ŞEHİR PLANCILARININ İŞ KAZALARI NEDENİYLE SORUMLULUĞU NEDİR?

Mühendis-mimar-şehir plancıları, işyerlerinde iş sözleşmesiyle çalışmasına rağmen, birçok durumda iş ve işçilerin yönlendirilmesi, işin planlanması, kontrolü görevlerini de üstlenmişlerdir. İşte mühendis-mimar-şehir plancılarının iş kazası nedeniyle çalışanların uğradığı zararlardan cezai sorumluluğu bu yetkilerinden kaynaklanmaktadır.

İşyerindeki çalışma koşullarının nasıl olacağı ve özellikle iş kazalarına karşı alınması gerekli önlemler işçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili tüzük ve yönetmeliklerde ayrıntılı olarak gösterilmiştir.

Bir işveren veya onun yetkilendirdiği mühendis-mimar-şehir plancısı makina ve teçhizatın bu tüzük hükümlerine uygun olarak çalışmaya hazır olmasından sorumludur.

Bir örnek vermek gerekirse, hareketli parçaları olan birçok makina ve teçhizatın hareketli kısımlarına makina durdurulmadan müdahale edilmesini önlemek üzere koruyucular takılması veya elektrik aksamının mükemmel bir şekilde korunmuş olması tüzük hükümleri gereğidir. Burada mühendis-mimar-şehir plancısının görevi de, eğer tüzük hükümlerine uymazlık durumu varsa bunu tespit etmek ve gidermektir. Eğer mühendis-mimar-şehir plancısı bu sorumluluğunu yerine getirmiyorsa görevini layıkıyla yerine getirmemesi nedeniyle tedbirsizlik, dikkatsizlik ve savsaklama nedeniyle ceza kovuşturmasına tabi tutulacaktır. Bu durumu engelleyebilmek için mühendis-mimar-şehir plancısı denetim ve kontrolü altında bulunan makina ve teçhizat için öngörülmüş bulunan çalışma koşullarını iyi bilmeli ve harfiyen uygulanmasını sağlamalıdır. Ortaya çıkan eksiklikler derhal işveren veya yetkili vekiline rapor edilerek giderilmesi talep edilmeli, hayati önemde bulunan eksiklik durumunda ise eksiklik bulunan yer ve makinada işçilerin çalışması engellenmelidir.

Bu arada çalışanların çalışma alanıyla ilgili olarak eğitim görmesi konusunda da işveren ve vekillerinin yükümlü tutulduklarını belirtmeliyiz.

MÜHENDİS-MİMAR-ŞEHİR PLANCILARI İŞ KAZASINA UĞRARSA NE YAPILMALI?

Bir çalışan olarak mühendis-mimar-şehir plancıları da iş kazasına uğrayabilir. Herhangi bir iş kazası durumunda en acil işler aşağıdaki gibi özetlenebilir:

İlk olarak kazaya uğrayan kişiye uygun ve gerekli tıbbi yardım yapılmalı. Kaza sonucu oluşan güvensiz durumlar ortadan kaldırılarak yeni bir kaza ihtimali ortadan kaldırılmalıdır. İş kazası derhal en yakın karakola bildirilmelidir. Çalışanın iş kazasına uğradığı vizite kâğıdına yazılmalıdır. İş kazasının nedeni ve nasıl olduğu ile tanıkları hatırd tutulmalıdır. İş kazası ve meslek hastalığı en geç 2 iş günü içinde yazı ile ilgili bölge müdürlüğüne bildirilmelidir. İş kazaları neticesinde uğranılan iş gücü kaybı için, işverene düşen sorumluluk oranında işverenden tazminat talep edilebilir.

İşveren vekilleri de dahil olmak üzere işyerinin diğer çalışanlarının kusuru da işverence karşılanır. (Ancak bu durumda işverenin kusur sahibine rücu etme hakkı saklıdır.) İş kazası nedeniyle tazminat alabilmek için (eğer işveren anlaşmaya yanaşmaz ise) iş mahkemesinde dava açılması gerekecektir. Bu dava sonunda iş kazasında uğranılan iş gücü kaybının karşılığı olan miktar işverene tazmin ettirilir.

İŞÇİNİN İŞYERİ GÜVENLİĞİ NEDENİYLE İŞ GÖRMEKTEN KAÇINMA HAKKI VAR MIDIR?

Vardır. İşçinin İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu'nun bulunduğu işyerlerinde bu kurula, İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu'nun bulunmadığı işyerlerinde işveren veya işveren vekiline başvurması gerekmektedir. İşçi tespitin yapılmasını ve durumun yazılı olarak kendisine bildirilmesini isteyebilir. İşveren veya vekili yazılı cevap vermek zorundadır. Yukarıda tanımlanan bir durumda İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu'nun işçinin talebi yönünde karar vermesi halinde işçi, gerekli iş sağlığı ve güvenliği tedbiri alınıncaya kadar çalışmaktan kaçınabilir. İşçinin çalışmaktan kaçındığı dönem içinde ücreti ve diğer hakları saklıdır.

İŞVEREN VEKİLİ OLAN MÜHENDİS-MİMAR-ŞEHİR PLANCILARIN KONUMU NEDİR?

İş Kanunu'na göre "İşyerinde işveren adına hareket eden ve işin, işyerinin ve işletmenin yönetiminde görev alan kimselere işveren vekili denir. İşveren vekilinin bu sıfatla işçilere karşı işlem ve yükümlülüklerinden doğrudan işveren sorumludur. Bu Kanunda işveren için öngörülen her çeşit sorumluluk ve zorunluluklar işveren vekilleri hakkında da uygulanır. İşveren vekilliği sıfatı, işçilere tanınan hak ve yükümlülükleri ortadan kaldırmaz."

Açıkça görüleceği gibi işveren vekili durumunda olmak yasadan kaynaklanan hakların kullanılmasının önünde engel değildir. İş Kanunu'nda işveren vekilliği oldukça geniş olarak tanımlanmıştır.

Ancak toplu iş sözleşmesi hukuku açısından durum değişiktir. Sendikalar Kanunu'nda işveren vekili "işletmenin bütününe sevk ve idareye yetkili olan" kişi olarak tanımlanıyor ve "bu kanun bakımından işveren sayılırlar" deniliyor. Buna göre işyerinin tamamında yetkili bulunmayan bölüm müdürleri ve hatta işletmeye bağlı işyerindeki (işyeri bazında) tam yetkili müdürler dahi sendikaya üye olup, toplu iş sözleşmesinden yararlanabilirler. Çünkü imalat, pazarlama, personel vb. bölüm müdürlerinin yetkisi kendi alanlarıyla sınırlıdır ve bu nedenle toplu iş sözleşmesi açısından işveren vekili sayılmazlar. Aynı şekilde işletmeye bağlı işyerinin müdürünün yetkisi de kendi işyeri ile sınırlıdır. Bu durumda işyerinin tamamını işveren adına yönetme durumunda olmayan bütün mühendis-mimar-şehir plancılar sendika üyesi olabilir ve toplu iş sözleşmesinden yararlanabilirler.

Sendikalar Kanunu'na göre "On altı yaşını doldurmuş olup da bu Kanuna göre işçi sayılanlar, işçi sendikalarına üye olabilirler. On altı yaşını doldurmamış olanların üyeliği kanuni temsilcilerinin yazılı iznine bağlıdır. Bu Kanun anlamında işveren sayılanlar işveren sendikalarına üye olabilirler" denilmektedir. Doğrudan işverenler ve "işletmenin bütününe sevk ve idareye yetkili olanlar"ı kapsayan işveren vekilinin dışındaki bütün çalışanlar işçi

sendikasına üye olabilirler.

MÜHENDİS-MİMAR-ŞEHİR PLANCILARI MESLEK ESASINA GÖRE SENDİKA KURABİLİR Mİ?

Ülkemizde meslek esasına göre sendika kurulması yasaktır.

Sendikalar iş kolu temelinde kurulabilmektedir. Belirli bir işkolunda çalışan bütün farklı meslek ve statülerdeki işçiler bir işkolu sendikasına üye olabilirler.

Örneğin bir otomotiv firmasında çalışan bütün işçiler; şoföründen, forklift operatörüne, tornacıdan, temizlikçiye, sekreterden mühendis-mimar-şehir plancılarına kadar tamamı “metal işkolunda” faaliyet gösteren bir sendikaya üye olabilirler. Örneğin bir özel hastanede çalışan doktor, hemşire, hastabakıcı, temizlikçi, güvenlikçi, teknik eleman, büro görevlisinin tamamı meslek veya statülerine bakmaksızın o şirkette yapılan ana işin bulunduğu işkolundaki sendikaya, bu örnekte sağlık işkolunda kurulu sendikaya, üye olabilirler.

TOPLU İŞ SÖZLEŞMELERİNDE MÜHENDİS-MİMAR-ŞEHİR PLANCILARI NİYE KAPSAM DIŞI PERSONEL OLARAK SAYILIYOR?

“Kapsam dışı personel”den kasıt işyerinde ücretli olarak çalışıp da toplu iş sözleşmesinden yararlanamayan çalışanlardır. Öncelikle “kapsam” ve “kapsam dışı”nı tanımlamak gerekir. Toplu iş sözleşmelerinin kapsam maddesi “toplu iş sözleşmesinin uygulanabileceği kişi ve yerleri” belirler. Ancak uygulamada toplu sözleşmenin uygulanacağı kişi ve görevliler için sınırlamalar yapılmaktadır. Buna göre işyerlerinde ana üretim bölümlerinde ve işveren vekili yetkilerine sahip olmaksızın çalışanlar kapsam içi, diğerleri ise kapsam dışı bırakılmaktadır.

Kapsam düzenlemesi yasal hükümlerden kaynaklanmaz. Yasaya göre işyerindeki tüm sendika üyeleri ve sendika üyesi olmayanlar dayanışma aidatı ödeyerek, TİS'ten yararlanmak üzere başvurabilir ve TİS'ten yararlanır.

