

Gençlerin Güvencesizliği
44 Soruda Çalışma
Yaşamındaki Haklarımız



GENÇLİK POLİTİKALARINDAN SORUMLU
GENEL BAŞKAN YARDIMCILIĞI



Nisan 2021

Cumhuriyet Halk Partisi
Gençlik Politikalarından Sorumlu Başkan Yardımcılığı
Genel Başkan Yardımcısı
Gökçe Gökçen

Gençlik Politikaları Platformu
Anayasa ve Hukuk Çalışma Grubu

“Gençlerin Güvencesizliği
44 Soruda Çalışma
Yaşamındaki Haklarımız”
Nisan 2021

GENÇLERİ ÇALIŞMA YAŞAMINDA UĞRADIĞI HAK İHALLERİNE KARŞI BİLİNÇLİ VE ÖRGÜTLÜ MÜCADELEYE DAVET EDİYORUZ.

Türkiye’de farklı siyasi görüşlerden yüzlerce gençle yaptığımız görüşmeler sonucunda en önemli sorunlardan birinin işsizlik ve güvencesiz koşullarda çalışma olduğunu gördük. TÜİK tarafından açıklanan %25,4 oranındaki dar tanımlı işsizliğin çok üzerinde geniş tanımlı genç işsizliğin %40,5’e yükseldiği, 15-34 yaş arasındaki 2 milyon 429 bin gencin işsiz olduğu, 15-29 arası gençlerin 5 milyon 529 bininin ne eğitimde ne de istihdamda olduğu(1), gençlerin yeteneklerine ve aldıkları eğitime göre iş bulmalarının hayal olduğu günümüzde, iktidardakiler “gençler iş beğenmiyorlar” diyerek sorumluluklarını her fırsatta üzerlerinden atmaya çalışıyor. Bunun yanı sıra çalışan gençlerin iş hayatında ciddi hak ihlallerine uğradıkları, sosyal güvencesiz, düşük ücretlerle, karşılıksız fazla mesailerle çalıştırıldıkları ve işinden olma endişesiyle haklarını aramadıkları bir gerçek.

19 yıllık bu iktidarın gençlerin istihdamını artıracak tek bir girişimi olmadığı gibi çıkarmaya çalıştıkları yasalarda, çalışan gençlerin kıdem, ücret, sosyal güvence haklarını teker teker gasp etmeye ve patronların dünyasını hâkim kılmaya çalıştıklarını görmezden gelmiyoruz.

Biz gençler, yasal haklarımızın daha fazla bilincinde olarak sömürüye dayalı bu düzen ile mücadele ediyoruz. Bir işte çalışan veya çalışmayan tüm gençlerin, çalışma yaşamındaki haklarının ne olduğunu bilmesi ve herhangi bir hak ihlali ile karşılaştığında buna karşı yasal haklarının, hangi merciiye nasıl başvurabileceğinin, neler talep edebileceğinin ve haklarına nasıl sahip çıkabileceğinin bilincinde olmasının hak, hukuk ve adalet mücadelesinde önemli bir kazanım olacağını düşünüyoruz.

Bu düşünceden yola çıkarak bizler, bir iş ilişkisinin kuruluşu/devamı/sona ermesi süreçlerinde gençlerin sorunlarını ve görüşmelerimizde bizlere sorulan soruları derleyerek “Çalışma Yaşamındaki Haklarımız” raporunu ortaya koyduk. Bu çalışmada başta İş Kanunu’ndan kaynaklanan yasal hakları hatırlatıyor; liyakatli, eşit, sosyal güvence koşulları içinde, gençlerin hak ettiği ücretle çalışmalarını için bir bilinç yaratmayı hedefliyoruz. Bu bağlamda hazırladığımız çalışmanın, başta genç işçiler olmak üzere çalışanların hakları konusunda temel bir farkındalık yaratmasını ve iş yaşamındaki hak ihlallerine karşı gençlerin bilinçli ve örgütlü mücadelesine destek olabilecek bir kaynak olmasını diliyoruz.

İÇİNDEKİLER

***Gençlerin çalışma Yaşamında en çok karşılaştığı sorunlar ve çözüm yaklaşımları

1. İşyerinde liyakatin işlemediğini düşünüyorum. Ne yapabilirim?
2. Öğrenciyim, derslerden ayırdığım vakitte çalışıyorum. İşverenim benim sigortamı yapmak zorunda mı, sigortasız çalıştırılırsam ne yapabilirim?
3. Stajyerim ama işçilerle aynı şekilde çalıştırılıyorum. Ücret almaya hakkım var mı, sigortamın yaptırılması zorunlu mu?
4. Avukatlık stajımı yapıyorum, bu konuyla ilgili yaşadığım sıkıntıları karşılayacak kanuni düzenlemeler var mı?
5. Sigortalı çalışırsam ve işten çıkarsam, anne/babamdan olan sigortalılığım sona erer mi?
6. İşsizlik ödeneğinden nasıl faydalanabilirim? Daha önce hiç çalışmamış, genç bir işsiz isem yine iş bulana kadar devletin bana herhangi bir desteği olacak mı?
7. İşimden ayrılıyorum ama sonrasında nerede çalışacağım belli değil, yeni iş arama hakkım var mı?
8. Askere gideceğim, kıdem tazminatı alabilir miyim?
9. Cinsel kimliğimi beyan ederek askerlikten muafiyet aldım. Bu durum kamuda ya da özel sektörde işe girmemde engel oluşturur mu?
10. İşverenimi şikâyet ettiğim için işten atıldım, ne yapabilirim?
11. Sendikaya üye olmak istiyorum fakat işverenim izin vermiyor, bu mümkün mü?
12. Sendika nedir, nasıl üye olunur?
13. Sendika üyeliğim sebebiyle işten çıkartıldım, ne yapacağım?
14. İş yerinde mobbinge uğradım, ne yapacağım?
15. İstifa mektubu yazarken nelere dikkat etmeliyim?
16. İşten çıkarılmadan önce savunmam alınmalı mı? Savunmam alınırken nelere dikkat etmeliyim?
17. Kısa çalışma ödeneği nedir?
18. Pandemi süresince kısa çalışma ödeneğinin farkı nedir?
19. Pandemi döneminde ücretsiz izin uygulaması ve nakdi ücret desteği nedir?
20. Kısa çalışma ödeneğinden yararlanma koşullarına sahip olduğum halde ücretsiz izne çıkarıldım, ne yapabilirim?
21. Pandemi döneminde ücretli izin hakkım olmasına rağmen ücretsiz izne çıkarılabilir miyim?
22. Pandemi döneminde fesih yasağı işçilerin iş sözleşmesinin feshi bakımından da geçerli midir?
23. Kısa çalışma veya ücretsiz izin döneminde çalıştırılmaya devam edilebilir miyim?
24. Evden çalışma yapıyorum. Bu durumda haklarım nelerdir?

- 25.İş sözleşmesi nedir imzalarırken nelere dikkat etmeliyim?
- 26.İş sözleşmesinin belirli veya belirsiz süreli olması ne anlam ifade eder?
- 27.Çağrı üzerine çalışma nedir, bu durumda sigortam yapılır mı?
- 28.İşe başladım ancak deneme süresinde olduğum söylendi bu ne anlam ifade ediyor?
- 29.Sigorta primlerimin gerçek (aldığım) ücret üzerinden yatırılmaması ve belli bir süre sonra yatırılacağına söylenmesi ne gibi problemler doğurabilir?
- 30.Sözleşmede yazılı çalışma süresinin üzerinde fazla çalışma yapıyorum ancak bu çalışmalarım kayıt altına alınmıyor, fazla çalışma ücretim ödenmiyor, bu durum karşısında neler yapabilirim?
- 31.Belirli bir alanda çalışmak için girdiğim iş yerinde alanımla ilgili olmayan görevler veriliyor, bu işleri yapmak zorunda bırakılıyorum. Ne yapabilirim?
- 32.Çocuk çalıştırma yasağı nedir, çocuklar ve genç işçilerin çalıştırılmayacakları işler nerede düzenleniyor, bu yasağın ihlal edildiği durumlarda neler yapılabilir?
- 33.Doğum izni nedir, bu süreçte yasal haklarım askıda mıdır ve doğum iznim devam ederken işten çıkarılırsam ne yapabilirim?
- 34.İş kazası nedir, hangi durumlar iş kazası kapsamına girer? Bu durumda yasal haklarım nelerdir?
- 35.İşverenin ücret ödeme borcunun kapsamı nedir?
- 36.Ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalışma, hafta tatili, yıllık izin ve izinde çalışma yasağı nelerdir?
- 37.Çalışma koşullarımda esaslı değişiklik yapılması mümkün mü?
- 38.Kişisel verilerimin korunması ne anlama geliyor?
- 39.Haklı fesih, geçerli fesih ve işe iade davası nedir?
- 40.Çalışma süresinden sayılan haller nelerdir?
- 41.Ara dinlenmesi nedir?
- 42.İhbar tazminatı nedir?
- 43.Kıdem tazminatı nedir?
- 44.Çalışma yaşamında Anayasa ve uluslararası sözleşmelerle güvence altına alınan ayrımcılık yasağının ihlal edildiği durumlarda yasalardan kaynaklanan haklarım nelerdir?

1. İŞYERİNDE LİYAKATİN İŞLEMEDİĞİNİ DÜŞÜNÜYORUM. NE YAPABİLİRİM?

Liyakat, mesleki yeterliliğe ve gerekli becerilere sahip olmaktır. Ne yazık ki Türkiye’de çalışan kişilerin en çok karşılaştığı problem; liyakatin esas alınmaması, kayırma yoluyla işe alımların ve işte yükselmelerin doğruymuş gibi kabul edilmesidir. Oysaki kamu yönetiminin üç temel unsurundan biri liyakattir. Anayasa’da ve İş Kanunu’nda düzenlenen eşitlik ilkesi, aslında bu hususla bağlantılıdır. Özel sektörde terfi kriterleri işverenin inisiyatifiyle belirlenebilir. Fakat aynı iş yerinde sizden daha az mesleki beceri, yeterlilik veya tecrübeye sahip kişilerin terfi ettirilmesi ile karşılaştıysanız işverenin eşit davranma yükümlülüğünü ihlal ettiği yönünde bir değerlendirme yapılabilir.

“Geçtiğimiz aylarda bir kamu bankasının başına bankacılık geçmişi olmayan bir sporcunun atanmış olması ile ülke ayağa kalktı ve vatandaşlar hangi vasıfla bu kişinin göreve getirildiğini sorguladı. İşte bu liyakatsiz bir yönetimin en vurucu örneklerinden biridir.”

Bu ihlalin temelindeki eşitsizliğin, din, siyasi görüş veya cinsiyet gibi aynı zamanda ayrımcılığa sebep olan bir hususa dayanıyor olmasının ispatı halinde ise 4 aya kadarki ücretinizi ayrımcılık tazminatı olarak almanız mümkündür. Ayrıca Yargıtay kararlarında da işçiye emsallerinden az ücret artışı yapılmasının, işçiye sözleşmeyi haklı nedenle fesih hakkı verdiği görülmektedir.

2. ÖĞRENCİYİM, DERSLERDEN AYIRDIĞIM VAKİTTE ÇALIŞIYORUM. İŞVERENİM BENİM SİGORTAMI YAPMAK ZORUNDA MI, SİGORTASIZ ÇALIŞTIRILIRSAM NE YAPABİLİRİM?

Öğrenci olsanız da kısmi süreli çalışıyorsanız işverenin tüm çalışanlara olduğu gibi sizi de sigortalı çalıştırması gerekmektedir. Kanuna göre tam zamanlı çalışma süresi haftalık en çok 45 saattir, haftalık 30 saate kadar olan çalışmalar ise kısmi süreli olarak adlandırılır. Tam zamanlı çalışan bir kişinin sahip olduğu haklar, çalışma saati ile oranlanarak kısmi çalışana da uygulanır. Örnek vermek gerekirse; kısmi süreli sözleşmeniz aylık ücret üzerinden yapıldıysa haftalık çalışma sürenize bakılmaksızın 30 gün üzerinden sigortalı gösterilirsiniz. Ancak, işverenle aranızda bu şekilde bir sözleşme mevcut değilse, bir ay içerisinde çalıştığınız saatlerin toplamı üzerinden bir hesaplama yapılacaktır.

“Biliyoruz ki birçok öğrenci bir yandan eğitimlerine devam ederken bir yandan ekonomik sebeplerden dolayı sigortasız bir şekilde çalışmaya mecbur bırakılıyor. Sosyal devlet olmanın gerekliliklerini yerine getirmeyen iktidar ve yetkililer öğrencilerin bu durumuna sessiz kalıyor, hatta getirdikleri yeni kanunlarda öğrenci sömürsünü destekliyor. Ekonomik durumu yeterli olmayan öğrencilere verilmesi gereken KYK bursu için bile iktidar yanlısı olunması şart koşuyor. Öğrenciler çalışmasın da ne yapsın?”

İşverenin sigortasız çalıştırması halinde ALO 170 üzerinden Aile Çalışma ve Sosyal Hizmetler İletişim Merkezine ulaşabilir, ihbar ve şikâyetle bulunabilirsiniz. Tam zamanlı çalışan kişiler ile kısmi zamanlı çalışan kişiler arasında, esaslı sebepler olmadıkça ayırım yapılması, aynı zamanda Anayasa ve İş Kanunu’nda güvence altına alınan eşitlik ilkesinin de ihlali sonucunu doğurmaktadır.

3. STAJYERİM AMA İŞÇİLERLE AYNI ŞEKİLDE ÇALIŞTIRILIYORUM. ÜCRET ALMAYA HAKKIM VAR MI, SİGORTAMIN YAPTIRILMASI ZORUNLU MU?

Mesleki Eğitim Kanunu’nda staj; yükseköğretim kurumlarında verilmekte olan her düzeydeki alana özgü olarak belirlenen teorik ve uygulamalı dersler dışında, öğrencilerin mesleki bilgi, beceri, tutum ve davranışlarını geliştirmeleri, sektörü tanımaları, iş hayatına uyumları, gerçek üretim ve hizmet ortamında yetişmeleri amacıyla işletmede yaptıkları mesleki çalışma olarak tanımlanmıştır. Fakat unvanınız stajyer olmasına rağmen işçilerin yaptığı işleri yapıyor ve işçi gibi çalıştırılıyorsanız, işçilere sağlanan tüm haklardan yararlanabilirsiniz. Kısmi süreli/part-time çalışıyor olmanız, işçilerin sahip olduğu hakları kullanamamanız anlamına gelmez. Bu haklardan bir tanesi de sigorta priminizin ödenmesidir. Eğer mesleki eğitim kapsamında zorunlu olan staj yapılıyor ise bu sigorta primi, bağlı bulunduğunuz eğitim kurumu tarafından ödenmelidir. Aksi durumda çalıştığınız işveren tarafından, çalıştığınız günler için sigorta priminizin ödenmesini talep edebilirsiniz. Sigortasız olarak çalıştırılmanız durumunda bu durumu ALO 170 üzerinden, CİMER üzerinden veyahut Sosyal Güvenlik İl Müdürlüğü’ne yazılı dilekçe ile başvurarak bildirebilirsiniz. Ayrıca Mesleki Eğitim Kanunu kapsamında staj yapan kişilere, asgari ücretin en az %30’u kadar ödeme yapılması bir zorunluluktur.

4. AVUKATLIK STAJIMI YAPIYORUM, BU KONUYLA İLGİLİ YAŞADIĞIM SIKINTILARI KARŞILAYACAK KANUNİ DÜZENLEMELER VAR MI?

Ne yazık ki avukatlık stajına ilişkin düzenlemeler oldukça yetersiz kalmaktadır ve avukat stajyerlerinin özellikle sigortasız çalışma konusunda ciddi problemleri bulunmaktadır. Esas olarak işi öğrenmeyle geçirilmesi gereken stajyerlik için aranan şartlar arasında tecrübenin bulunması, staja başlayabilme halinde de iş öğrenmeden çok işçi avukat olarak çalıştırılma fakat buna karşılık stajyerlik unvanı altında bulunduğu için düşük ücret ödenmesi, problemlerin başında gelmektedir. Bunların yanında normal şartlarda ilk altı ayı adliyede staj yaparak geçirmesi gereken stajyer avukatlar, çoğunlukla bu süre içerisinde de bir avukatın yanında sosyal güvencesiz olarak çalışmaktadır. Zira bu süreçte stajyer avukatın çalışması yasak olduğundan kayıt dışı çalışma yapmaktadırlar. 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 60. maddesi uyarınca avukatlık stajı yapmakta olanlar staj süresi ile sınırlı olmak üzere genel sağlık sigortalı sayılır. Bu kapsamdaki stajyerler, staja başladıkları tarihten itibaren 1 ay içerisinde Türkiye Barolar Birliğince genel sağlık sigortası giriş bildirgesi ile kuruma bildirilir. Büro stajını yapan stajyer avukatlar Genel Sağlık Sigortalı sayılırlar. İkinci altıncı ayda yanlarında çalıştıkları avukatların stajyer avukatlara sigorta yaptırmamasının önünde yasal bir engel bulunmamaktadır. Ancak bir zorunluluk da olmadığından stajyer avukatların çoğu bir sene boyunca ne sigortalı ne de asgari bir maaş ile çalışabilmektedirler. Ayrıca stajyer avukatın, stajının ikinci altı aylık döneminde yanında avukatlık stajını yaptığı avukat tarafından unvanında "Avukat" olarak belirtilmek suretiyle sigortaya bildiri ve prim ödemesi yapılabilir. Bu bildirim stajyer avukatın stajını etkilemeyecektir.

"Ancak günümüzde, stajyer avukat çalıştıran avukatların neredeyse tamamı, zorunlu olmaması dolayısıyla, stajyer avukatlara sigorta yapmamaktadır. Bu yüzden de stajyer avukatlar sadece Genel Sağlık Sigortası ve ona ilişkin hükümlerden faydalanabilmektedir. Birinci yargı paketi stajyer avukatların, staj dönemi boyunca avukat yanında ücretli ve sigortalı çalışabileceğine dair düzenleme getireceğini içerse de bu paketin yasalaşması ve uygulamaya geçirilmesi yönünde halen bir adım atılmamıştır."

5. SİGORTALI ÇALIŞIRSAM VE İŞTEN ÇIKARSAM, ANNE/BABAMDAN OLAN SİGORTALILIĞIM SONA ERER Mİ?

Sigortalı çalışan kişilerin bakmakla yükümlü olduğu kişiler de sigortadan yararlanabilmektedir. Bu sebeple anneniz/babanız çalışıyorsa, belirli şartlar altında onların sigortasından yararlanırsınız. Bu şartlar; Mesleki Eğitim Kanunu'nda belirtilen aday çıraklık ve çıraklık eğitimi ile işletmelerde mesleki eğitim gören 20 yaşını doldurmamış gençleri ve yüksek öğrenim gören 25 yaşını doldurmamış bekar gençleri kapsar. Öğreniminiz süresince işe girip sigorta yaptırırsanız, primleriniz sizin ücretiniz üzerinden işveren tarafından ödenir. Eğer işten çıkarsanız ve sosyal güvencesiz kalırsanız, belirtilen şartları taşıdığınız sürece yeniden çalışan ebeveyninizin sigortasından yararlanmaya devam edersiniz.

6. İŞSİZLİK ÖDENEĞİNDEN NASIL FAYDALANABİLİRİM? DAHA ÖNCE HİÇ ÇALIŞMAMIŞ, GENÇ BİR İŞSİZ İSEM YİNE İŞ BULANA KADAR DEVLETİN BANA HERHANGİ BİR DESTEĞİ OLACAK MI?

Sigortalı işsizlere yasada belirtilen şartları taşımaları halinde işsiz kaldıkları süre boyunca devlet bir miktar ödeme yapmaktadır. İşsizlik sigortası dediğimiz bu sigortaya hak kazanabilmek için kendi istek ve kusurunuz dışında işsiz kalmalı, iş sözleşmeniz sona ermeden önceki son 120 gün iş akdine tabi olarak çalışmalı ve son üç yılda en az 600 gün süre ile işsizlik sigortası primi ödemiş olmalısınız. Bu asgari şartları sağlamanız halinde en az 180 gün olacak şekilde işsizlik ödeneği almaya hak kazanırsınız. Ayrıca işsizlik ödeneği alanlar genel sağlık sigortası kapsamındadır.

“Ama bu şartları üniversiteden yeni mezun veya mezun olmasına rağmen uzun süre işsiz olan, sigorta girişi olmayan genç bir işsizin sağlaması neredeyse imkânsızdır. Asgari ücretle çalıştığı işinden ayrılan bir işsizin aldığı işsizlik ödeneği 1.420,14-TL.(2) Bu ödenek bir kişinin aylık asgari geçimi için gereken paranın oldukça altında. Nitekim 4 kişilik bir ailenin yoksulluk sınırının yaklaşık 8.912-TL(3) olduğu düşünüldüğünde işsizlik ödeneği ile bir kişinin geçinmesi imkansız. Ayrıca işsizlik ödeneği 6 ila 10 ay arasında ödeniyor ve bu sürelerin sonunda kesiliyor. Peki genç işsizlerin bu denli çok olduğu ve iş bulma süresinin neredeyse yıllara yayıldığı günümüzde işsizlik ödeneğinin aylarla sınırlı kalması nasıl açıklanabilir?”

Bu ödenek işsizlerin iş buldukları süreye kadar devam etmelidir. Bu noktada kötü niyetli istismarları engellemek amacıyla gerekirse işsizlerin iş aradıklarını ancak bulamadıklarını ispata elverişli bilgi ve belgeleri ayda bir kurumla paylaşması sağlanabilir. İşsizlerin bu süreçte iş aradıklarını ispatlayabilecek araçları sunmaları ile birlikte, işsizlik ödeneği iş bulana dek sağlanmalıdır.

7. İŞİMDEN AYRILIYORUM AMA SONRASINDA NEREDE ÇALIŞACAĞIM BELLİ DEĞİL, YENİ İŞ ARAMA HAKKIM VAR MI?

Belirsiz süreli iş sözleşmelerinin sonlanma yollarından biri de bildirimdir. Fakat tarafların hak kaybını engellemek açısından işçinin veya işverenin, iş akdinin sonlanacağını karşı tarafa belirli bir süre öncesinden ihbar etmesi gerekmektedir. Bu süre, işçinin hizmet süresine göre hesaplanır ve aşağıdaki şekildedir:

Hizmet Süresi	Bildirim Süresi
6 Aydan Az	2 Hafta
6 Ay- 1.5 Yıl	4 Hafta
1.5 Yıl – 3 Yıl	6 Hafta
3 Yıldan Fazla	8 Hafta

İhbar sürelerine dayanılarak yapılan fesihlerde, bu bildirim süresi içerisinde işverenin işçiye mesai saatleri içerisinde ve ücret kesintisi yapmadan iş arama izni vermesi gerekir. Bu izin günde iki saatten az olamayacağı gibi işçinin bu iki saatlik süreyi bir gün önceden bildirerek ve işten ayrılmasından önceki günlere rastlatarak toplu bir biçimde kullanması da mümkündür. İşverenin bu izni vermemesi veya eksik kullandırması halinde izin süresine ilişkin ücreti işçiye ödemesi gerekmektedir. Ek olarak iş arama izni esnasında işçiyi çalıştıran işveren, işçiyi çalıştırdığı sürenin ücretini de yüzde yüz zamlı olarak ödemek zorundadır.

8. ASKERE GİDECEĞİM, KIDEM TAZMİNATI ALABİLİR MİYİM?

Kıdem tazminatına hangi hallerde hak kazanılacağı, İş Kanunu'nda sayılmıştır. Zorunlu askerlik görevi de, sayılan bu hallerden biridir; dolayısıyla aynı iş yerinde 1 yıldan uzun süredir çalışıyorsanız ve zorunlu askerlik dolayısıyla işten ayrılacaksanız, kıdem tazminatına hak kazanırsınız. Böyle bir durumda iş sözleşmesinin askerlik sebebine dayalı olarak sonlandırılmış olmasının yanı sıra, bu feshin gerçekleşmesi sonrasında işçinin askerlik hizmetini makul süre içerisinde başlatması da gerekmektedir. Yargıtay'ın süre konusunda çizdiği net bir sınır olmamakla birlikte iş sözleşmesinin sonlandırılmasından sonra 3 ay içerisinde askere gidilmediği durumlarda, feshin askerlik gerekçesine dayanmadığı ve kıdem tazminatı istediğinin bu sebeple samimi olmadığı iddiasıyla karşılaşılabilmektedir. Bedelli askerlik durumunda ise işçiler için iki seçenek bulunmaktadır. Askerlik süresi boyunca aylıksız veya ücretsiz izinli sayılarak sözleşmenizi askıya alabilir veya kıdem tazminatınızı alarak işten ayrılabilirsiniz. Gerekli şartların sağlanması halinde mevcut işinizden askerlik dolayısıyla ayrıldıysanız, işsizlik ödeneği alabilirsiniz. Askerliğinizin sona ermesinden başlayarak iki ay içinde işe girmek istemeniz halinde; işveren bunları eski işleri veya benzeri işlerde boş yer varsa derhal, yoksa boşalacak ilk işe başka isteklilere tercih ederek, o andaki şartlarla sizi işe almak zorundadır. Aranılan şartlar bulunduğu halde işveren bu yükümlülüğünü yerine getirmezse, üç aylık ücret tutarında tazminatınızı ödemek zorundadır.

9. CİNSEL KİMLİĞİMİ BEYAN EDEREK ASKERLİKTE MUAFİYET ALDIM. BU DURUM KAMUDA YA DA ÖZEL SEKTÖRDE İŞE GİRMEMDE ENGEL OLUŞTURUR MU?

Cinsel kimliğinizi beyan ederek askerlikten muafiyet almanız kamu veya özel sektörde işe alım noktasında engel oluşturan bir durum değildir. Öncelikle kamu kurum ve kuruluşlarında ve özel sektörde çalışmak için askerliği tamamlamış olmak zorunlu bir kriter değildir. Kamu kuruluşlarında askerlik konusunda işçinin beyanı esas alınmaktadır. Askerlikten muaf olduğunuzu beyan etmeniz halinde muafiyetin sebebi sorgulanamaz, bu beyanınız ile muafiyete ilişkin belgeyi kuruma sunmanız yeterlidir. Özel sektörde ise askerlik konusunun işe alımda zorunlu bir kriter olmadığını açıklamıştık ancak bu da yine tamamen işverenin inisiyatifine kalmış bir kriterdir. Askerlikten muaf birinin işe alındığı bir durumda muafiyetin cinsel kimliğinizin beyanı nedeniyle verilmiş olmasının bir fark yaratmaması gerekir. Aksi halde işe alımı da kapsayan ayrımcılık yasağının ihlali söz konusu olacaktır.

10 . İŞVERENİMİ ŞİKAYET ETTİĞİM İÇİN İŞTEN ATILDIM, NE YAPABİLİRİM?

İş Kanunu'na göre çalıştığı iş yerinde otuz veya daha fazla işçi çalışan, en az 6 aylık kıdemi olan, belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışan ve işveren vekili olmayan işçilerin iş güvencesi bulunmaktadır. Bu işçilerin işten çıkartılması için "geçerli bir sebebe dayandırılma" zorunluluğu bulunmakta, diğer bir söyleyişle bu kapsam dışında bulunan işçilerin işten çıkması veya çıkartılması için sebep gösterme zorunluluğu bulunmamaktadır. Ne var ki işverenin sözleşmeyi kötü niyetli olarak feshetmesi halinde işçi, bildirim sürelerine ait ücretin üç katı tutarında kötüniyet tazminatına hak kazanmaktadır. Kötü niyete ilişkin olarak kanunda herhangi bir sınırlama veya sayım yapılmadığından olayın özelliklerine göre bir değerlendirme yapılmaktadır. Fakat işçinin işvereni şikâyet etmesi, aleyhine tanıklık yapması, kadın işçinin hamile olduğunun öğrenilmesi gibi sebeplerle yapılan fesihler, kötü niyete sıkça gösterilen örnekler arasındadır.

Hizmet Süresi	Kötüniyet Tazminatı
6 Aydan Az	6 Haftalık Ücret
6 Ay- 1.5 Yıl	12 Haftalık Ücret
1.5 Yıl – 3 Yıl	18 Haftalık Ücret
3 Yıldan Fazla	24 Haftalık Ücret

11. SENDİKAYA ÜYE OLMAK İSTİYORUM FAKAT İŞVERENİM İZİN VERMİYOR, BU MÜMKÜN MÜ?

Sendikalaşmak, kaynağını Anayasa'dan alan bir haktır ve önceden izin almaksızın sendika kurulabilir, ayrıca kişiler serbestçe sendikalara üye olabilirler ve serbestçe üyelikten çekilebilirler. TCK madde 118 uyarınca "sendikaya üye olmaya veya olmamaya (...) zorlamak amacıyla, cebir veya tehdit kullanan kişi" olarak yapılan suç tanımından da görüleceği üzere işverenin bir çalışanı sendika üyesi olmak veya olmamak için zorlaması hukuka aykırıdır. Bir kimsenin sendikaya üye olmaya veya üyelikten ayrılmaya zorlanmasının yanı sıra bir kimseyi sendika faaliyetlerine katılmaya veya katılmamaya, sendikadan veya sendika yönetimindeki görevinden ayrılmaya zorlamak amacıyla cebir veya tehdit kullanmak da suç olduğu gibi cebir, tehdit veya hukuka aykırı başka bir davranışla sendikanın faaliyetlerini engellemek de suç olarak sayılmıştır.

“Kayıt dışı çalışma, sosyal güvencesiz iş koşulları, düşük ücret gibi birçok haksızlıkta mücadelenin tek yolu örgütlü mücadele yani; sendikalaşmadır. Buna rağmen işsiz kalma korkusu, işverenden, devletten duyulan çekinceler işçileri örgütlenmekten uzaklaştırmaktadır. Resmi verilere göre Ocak 2021 itibarı ile ülkemizde sendikalı işçi sayısı yalnızca 2.069.476’dır.(4) Türkiye’de sendikalı olmanın suç olduğu bir atmosfer yaratılmış durumdadır. Bu atmosfer işçilerin örgütlenmesi ile yıkılacaktır.”

12. SENDİKA NEDİR, NASIL ÜYE OLUNUR?

İşçilerin (veya işverenlerin) çalışma ilişkilerinde, ortak ekonomik ve sosyal hak ve yararlarını korumak ve geliştirmek için serbestçe kurulan ve demokratik ilkelere uygun olarak işleyen ve faaliyette bulunan bağımsız özel hukuk tüzel kişisine sendika denir. Sendikalar, işçilerin haklarını örgütlü ve güçlü bir şekilde aramasına ve almasına imkân vermektedir. Sendikal faaliyetlere katılmak, sendikalara üye olmakla mümkündür. İşçiler tarafından kurulan sendikalara işçi sendikaları; işverenler tarafından kurulan sendikalara ise işveren sendikaları adı verilir. İlgili Kanun’a göre 15 yaşını dolduran ve Kanun hükümlerine göre işçi sayılanlar, iş sözleşmesine göre çalışıyor olanlar – iş sözleşmesi dışında çalışan gruplar açısından istisnaları bulunmaktadır- sendikanın kurulu bulunduğu iş kolunda çalışanlar ilgili işçi sendikalarına üye olabilir. Günümüzde sendikalara üyelik artık e-devlet sistemi üzerinden yapılmaktadır. Sendika üyeliği için herhangi bir ücret ödeme zorunluluğu olmamakla beraber genellikle aidat ödeme yükümlülüğü vardır. Sendikalar vesilesiyle işçiler, birlikte hareket ederek işveren ile pazarlık gücü kazanmaktadır. Bu sebeple sendika kurmak, sendikaya üye olmak veya olmamak, sendikal faaliyetlere katılmak veya katılmamak konusunda kişiler özgürdür. Aynı zamanda işçi ve işverenlerin karşılıklı olarak ekonomik ve sosyal durumlarını ve çalışma şartlarını düzenleme amacıyla başvurduğu toplu iş sözleşmeleri de sendikal haklar arasındadır. Toplu sözleşme özgürlüğünün devamı olarak da sözleşmenin yapılması sırasında çıkan uyuşmazlıklarda işçilerin grev hakkı bulunmaktadır.

13. SENDİKA ÜYELİĞİM SEBEBİYLE İŞTEN ÇIKARTILDIM, NE YAPACAĞIM?

İşverenlerin işçileri; işe alınmalarında belirli bir sendikaya girmeleri veya girmemeleri, belli bir sendikadaki üyeliği sürdürmeleri veya üyelikten çekilmeleri veya üye olmaları veya olmamaları şartına bağlı tutmaları mümkün olmadığı gibi, bu sebeplerle yapılan işten çıkartmalar da hukuka uygun değildir. Aynı zamanda işveren, farklı sendikalara üye olan veya sendikaya üye olmayan işçiler arasında herhangi bir ayırım yapamaz, sendikal faaliyette bulunan işçileri işten çıkartamaz veya farklı bir işleme tabi tutamaz. Size karşı bu hususlara aykırı bir davranışta bulunuluyorsa lehinize bir yıllık ücret tutarınızdan az olmamak üzere sendikal tazminata hükmedilecektir. Sendikal faaliyet dolayısıyla sözleşmenizin feshedildiği iddiası ile açtığınız davada feshin nedenini ispat yükü işverendedir fakat işverenin ispatladığı nedenden başka bir nedene dayandığını ispat, sizin üzerindedir. Ayrıca İş Kanunu kapsamında işe iade davası açma hakkınız da bulunmaktadır. İşe iade davası sonucunda haklılığınız ispatlandığında, işverenin sizi işe başlatması veya başlatmaması fark etmeksizin sendikal tazminata hükmedilir.

14. İŞ YERİNDE MOBBİNGE UĞRADIM, NE YAPACAĞIM?

Mobbing bir çalışanın, iş yerindeki başka bir çalışan tarafından sistematik olarak psikolojik şiddet, baskı, kuşatma, taciz, aşağılama, tehdit gibi şekillerde duygusal saldırıya maruz bırakılmasıdır. Mobbinge uğrayan çalışan, iş sözleşmesini haklı nedenle feshedip kıdem tazminatı dahil tüm işçilik alacaklarına hak kazanmakta olup ayrıca maddi ve manevi tazminat talep hakkı da doğmaktadır. Mobbing; iş yerinde istifaya zorlama, hakaret veya sözlü taciz gibi belirgin davranışlarla yapılabileceği gibi görev yeri değiştirme, çalışanlar arasında eşit olmayan haklar sağlama, iletişim kurmama ve iş ortamından dışlama gibi belirgin olmayan davranışlarla da yapılabilmektedir. Mobbinge uğrayan çalışan tarafından, mobbinge ilişkin her türlü yazılı ve sözlü delilin toplanması, diğer çalışanların bu duruma ilişkin şahitliği, mobbingten ötürü sağlık durumunun etkilendiğine dair sağlık raporunun alınması ve konuya ilişkin çalışılan kuruma resmi başvuru yapılması mobbingin varlığının kanıtlanmasında büyük önem arz etmektedir.

15. İSTİFA MEKTUBU YAZARKEN NELERE DİKKAT ETMELİYİM?

İstifa etmek istiyorsanız ve iş sözleşmesini haklı nedenle feshetmeyecekseniz, işverene işten ayrılacağınızı çalışmayı bırakmadan önce kanunun öngördüğü sürelerle uygun bir şekilde bildirmeniz gerekmektedir. Bu süreler 6 ay ve daha az çalışanlar için 2 hafta, 6 aydan 1.5 yıla kadar çalışanlar için 4 hafta, 1.5 yıldan 3 yıla kadar çalışanlar için 6 hafta, 3 yıldan fazla çalışma dönemi olanlar için ise 8 haftadır. Bu süreler dahilinde işverene önceden bildirim yapmamanız halinde, kapsamında olduğunuz ihbar süresi kadar brüt ücretinizi, işverene tazminat olarak ödemek durumunda kalırsınız. Uygulamada işveren tarafından işçilere tüm haklarını aldıklarına dair beyanlar içeren dilekçeler dayatılabilmektedir. Eğer bu durum gerçeği yansıtmıyorsa; ödenmeyen ücretleriniz var ise, diğer haklarınızı veya şartları oluşuyorsa kıdem tazminatınızı almadan çıkarılmanız halinde bu durumları belirten bir istifa dilekçesi yazmanız yararınıza olacaktır. Kesinlikle boş kâğıda, işverenin yazdığı hazır istifa dilekçesine imza atmamanız veya dilekçenizi tarihsiz yazmamanız, veyahut da işverenin sizi bildirim sürelerine uymamış gibi göstermesi tehlikesine karşılık farklı tarihte dilekçe yazmamanız gerekmektedir. Eğer işveren tarafından size matbu bir dilekçe imzalanması konusunda baskı yapılırsa ve imzalamak durumunda kalırsanız, bu hususları belirten cümleleri şerh ederek imzalamanız tavsiye edilmektedir.

16. İŞTEN ÇIKARILMADAN ÖNCE SAVUNMAM ALINMALI MI? SAVUNMAM ALINIRKEN NELERE DİKKAT ETMELİYİM?

İş sözleşmeniz ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırılık bulunmaksızın davranışınız, veriminiz veya bunlarla ilgili bir sebepten dolayı feshediliyorsa fakat savunmanız alınmadan fesih gerçekleştirilirse fesih geçersizdir ve işe iade talebinde bulunabilirsiniz. İşveren iş sözleşmesini feshedip daha sonra sizden savunma isterse, yine sözleşmenin feshi geçersiz olacaktır. Davet yazısı yazılarak işten çıkartılma sebebiniz net olarak belirtilmeli, yeterli ve makul bir zaman verilerek savunmanızın alınması için davet edilmelisiniz. Savunma vermemeniz halinde tarafınıza yöneltilen iddiaları kabul etmiş sayılırsınız ki bu ileride hakkınızı aramak istediğinizde aleyhinize bir durum oluşturacaktır. Savunma yazarken olayı doğru bir şekilde aktarmaya, eğer işten haklı veya geçerli olarak çıkartılmaya sebebiyet verecek bir davranışınız olmadıysa bunu özellikle belirtmeye ve en önemlisi işveren baskısı altında aleyhinize olacak ifadeleri kabul etmemeye dikkat etmeniz gerekmektedir.

17. KISA ÇALIŞMA ÖDENEĞİ NEDİR?

Genel ekonomik, sektörel, bölgesel kriz veya zorlayıcı sebeplerle iş yerindeki haftalık çalışma sürelerinin geçici olarak önemli ölçüde azaltılması veya iş yerinde faaliyetin tamamen veya kısmen geçici olarak durdurulması hallerinde, iş yerinde üç ayı aşmamak üzere sigortalılara çalışmadıkları dönem için gelir desteği sağlanması uygulamasıdır. Kısa çalışma ödeneği kurumuna işçiler doğrudan başvuramazlar, işverenin başvurusu gerekmektedir ve işçinin rızası olmaksızın başvurulabilir. Pandemi dönemi bakımından getirilen istisnalar hariç olmak üzere; işçinin kısa çalışma ödeneğine hak kazanması için, hizmet akdinin feshi hariç işsizlik sigortası hak etme koşullarını yerine getirmiş olması gerekir. Ödenekten faydalanılan süre boyunca işçiye kısa çalışma ödeneği ve genel sağlık sigortası prim ödemesi yapılır. Bu durumda ödenecek günlük ücret, uygulanan aylık asgari ücretin brüt tutarının %150'sini geçmemek üzere, sigortalının son on iki aylık prime esas kazançları dikkate alınarak hesaplanan günlük ortalama brüt kazancının %60'ıdır. Ödenekler doğrudan işçilerin kendi hesaplarına ödenir, ayrıca işçinin çalışılmayan hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil günlerine ilişkin ücret ve kısa çalışma ödeneği miktarı, kısa çalışma yapılan süreyle orantılı olarak yine işveren ve İŞKUR tarafından ödenir.

18. PANDEMİ SÜRESİNCE KISA ÇALIŞMA ÖDENEĞİNİN FARKI NEDİR?

İŞKUR tarafından Covid-19 salgını, kısa çalışma ödeneğinin uygulanacağı sebeplerden biri olan "dışsal etkilerden kaynaklanan dönemsel durumlardan ileri gelen zorlayıcı sebep" kapsamı içerisinde kabul edilmektedir. Bu dönemde kısa çalışma ödeneğinden yararlanabilecek işçiler bakımından gereken şartlarda da yumuşatmaya gidilmiş, kısa çalışma uygulaması başlamadan önce son 60 gün hizmet akdine tabi olan ve son üç yıl içinde 450 gün prim ödemesi bulunan işçiler, bu ödenekten yararlanabilir hale getirilmiştir.

"Kısa çalışma ödeneğinin bu şartlarda uzatılmasının işçilerin aleyhine bir durum oluşturduğu aşikardır. Kimi işveren işçinin kısmi çalışma ödeneğinin üzerini tamamlamamakta, kimisi işçiyi tam zamanlı çalıştırmasına rağmen eksik sigortalı göstermekte ve devlet bu durumları görmezden gelerek 1 yılı aşkın bir süredir bu düzenlemeyi devam ettirmektedir. Kısa çalışma ödeneğinin yarattığı bu hak kayıplarının bir an önce gündeme alınması ve işçilere haklarının tam olarak verilmesinin sağlanması gerekmektedir."

19. PANDEMİ DÖNEMİNDE ÜCRETSİZ İZİN UYGULAMASI VE NAKDİ ÜCRET DESTEĞİ NEDİR?

Normal şartlar altında işveren, işçiyi işçi ile anlaşmaya varmadan tek taraflı olarak ücretsiz izne çıkaramamakta, aksi halde bu durum işçinin sözleşmeyi feshine haklı sebep olarak sayılmaktadır. Ancak pandemi döneminin ekonomik etkilerini azaltabilmek adına 7244 sayılı kanun ile işverenlere geçici bir fesih yasağı getirilmiş, bu yasakla birlikte tek taraflı ücretsiz izin yetkisi de verilerek normal şartlar altında işçinin rızasıyla verilecek olan ücretsiz izin işverenin tek taraflı iradesine bırakılmıştır. Bu durumda işçilerin zor duruma düşmesini engelleyebilmek adına "nakdi ücret desteği" bir diğer adıyla ücretsiz izin ödeneği adı altında tıpkı kısa çalışma ödeneğine benzeyen ancak miktar olarak bu ödenekten çok daha düşük bir miktarda olan işçi desteği düzenlenmiştir. Ocak 2021 itibarıyla nakdi ücret desteğinin aylık tutarı ise 1.431-TL olarak belirlenmiştir.(5) Ücretsiz izinden yararlanabilmesi için işçinin mevcut durumda kısa çalışma ödeneğinden yararlanamıyor olması ve ücretsiz izne çıkarılmış olması şartlarının birlikte gerçekleşmesi gerekir.

"Ne yazık ki işverenlere tanınan bu ücretsiz izne çıkarma hakkı, işçiler açısından birçok problem yaratmaktadır. Alınan nakdi ücret desteği, ülkemizin içinde bulunduğu ekonomik koşullarda yeterli olmamış; işçilerin %47'si asgari ücretin yarısı kadar, %13'ü ise asgari ücretten daha fazla gelir kaybına uğramıştır. Yanı sıra birçok işçi, bu dönemde zorla çalıştırılmıştır. Sosyal devlet olmanın gereklerinin yerine getirilmesi ve işçilerin haklarının devlet tarafından korunması gerekmektedir."

20. KISA ÇALIŞMA ÖDENEĞİNDEN YARARLANMA KOŞULLARINA SAHİP OLDUĞUM HALDE ÜCRETSİZ İZNE ÇIKARILDIM, NE YAPABİLİRİM?

Kısa çalışma ödeneğine başvurma hakkı işverenin olduğundan ve kısa çalışma ödeneği ile nakdi ücret desteği arasında oldukça yüksek bir miktar farkı olduğundan, işverenin kısa çalışma ödeneğinin şartlarının karşılanmasına rağmen işçiyi bu ödenekten yararlandırmayıp ücretsiz izne çıkararak nakdi ücret desteği almak durumunda bırakması noktasında bazı hakkaniyete aykırı durumlar yaşanabilmektedir. Bu konuda henüz mevcut emsal kararlar bulunmamakla ve kanunda işverene bu konuyla ilgili bir yaptırım belirlenmemiş olmakla birlikte; kısa çalışma ödeneğinden faydalanabilecek iken işvereninizin bu yolu kullanmaması halinde, iki ücret miktarı arasındaki farkın işverenden talep edilmesinin mümkün olduğu yönünde görüşler mevcuttur.

Ayrıca böyle bir durumda iş yerindeki diğer işçilerin kısa çalışma ödeneğinden faydalandırılması ve bu işçiler ile ilgili yapılan ayırımın makul bir sebebe dayanmıyor olması halinde, ücretsiz izne çıkarılan işçinin ayrımcılığa dayalı olarak iş sözleşmesini feshetmesinin, eğer şartları sağlanıyorsa ve temelinde bir ayrımcılık yatıyorsa ayrımcılık tazminatı ve aradaki ücret farkını talep etmesinin mümkün olacağı söylenebilecektir.

21. PANDEMİ DÖNEMİNDE ÜCRETLİ İZİN HAKKIM OLMASINA RAĞMEN ÜCRETSİZ İZNE ÇIKARILABİLİR MİYİM?

Pandemi süresince işverene tek taraflı iradesiyle ücretsiz izin uygulayabilme hakkı getiren kanunda, işçinin ücretli izin hakkı olmasına rağmen ücretsiz izne çıkarılamayacağı yönünde bir düzenleme bulunmamaktadır. Bu durumda ücretsiz iznin normal koşullar altında uygulanan şartları kapsamında bir değerlendirme yapılmalıdır. Eğer birikmiş ücretli izin hakkınız var ise işverene ücretsiz izne çıkarılmadan önce bu hakkı kullanmak yönündeki talebinizi iletmeniz yararlıdır. Bu talebinizin reddedilmesi halinde iş yerinin durumu, iş yerinde yapılan işin niteliği ve pandemi döneminden ne derecede etkilenmiş olduğu önem taşıyacaktır. Yapılacak değerlendirmede, işverenin sizi ücretli izne çıkaramayacağı kadar iş yerinde üretimin ve/veya çalışmanın durduğundan bahsetmek mümkün ise işverenin ücretsiz izne çıkarmakta haklı olduğundan bahsedilebilecektir. Aksi halde ise işverenin bu hakkını kullanmak isteyen işçiyi öncelikle sona erene kadar ücretli izin hakkından yararlandırması gerektiği açıktır.

“İşverenler pandemi koşullarında ücretsiz izne çıkarma haklarını bir tehdit olarak kullanılmaktadır. Hükümetin pandemi koşullarını kullanarak alelacele getirdiği bu düzenleme sayesinde (!) işveren işçiyi istediği koşullarda örneğin hafta sonu veya fazla mesaili çalışma gibi koşullarda çalışmaya zorlama, eğer işçi çalışmayı kabul etmezse ücretsiz izne çıkarma şeklinde bir yıldırma ve tehdit mekanizmasına dönmüş durumda. Peki işçinin gündemini takip etmeyen ülkeyi yönetenler bu durumdan haberdar mıdır?”

22. PANDEMİ DÖNEMİNDE FESİH YASAĞI İŞÇİLERİN İŞ SÖZLEŞMESİNİN FESHİ BAKIMINDAN DA GEÇERLİ MİDİR?

İşverene işçileri tek taraflı ücretsiz izne çıkarma hakkı getiren kanun, aynı zamanda işverene ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri saklı kalmak üzere iş sözleşmesini feshetme yasağı getirmiştir. Söz konusu fesih yasağı işçiler bakımından ise yalnızca tek taraflı ücretsiz izne çıkarılma sebebi bakımından getirilmiştir. Bunun dışındaki sebeplerle işçilerin bu hükümlerin uygulandığı sürede iş sözleşmelerini feshetmelerine bir engel bulunmamaktadır. Kaldı ki ücretsiz izin ile ilgili olarak da ücretsiz izne çıkarılmanız bir ayrımcılığa dayanıyor ise, artık bu durumda sözleşmenin feshedilmesi salt ücretsiz izne çıkarılmak değil, ayrımcılık sebebine de dayanacağından yine bu durumla ilgili olarak da sözleşmeyi feshetme hakkınızın mümkün olduğunu ve bununla ilgili şartları oluşuyor ise ayrıca ayrımcılık tazminatı talep etme hakkınızın bulunduğunu söylemek mümkündür.

23. KISA ÇALIŞMA VEYA ÜCRETSİZ İZİN DÖNEMİNDE ÇALIŞTIRILMAYA DEVAM EDİLEBİLİR MİYİM?

Kısa çalışma döneminde veya ücretsiz izne çıkarılan sürede işçinin iş sözleşmesi askıdadır. İşverenin ücret ödeme borcu ortadan kalkar ve işçi yalnızca kısa çalışma ödeneğini veya nakdi ücret desteğini alır. Ancak bu süreçte işçinin de iş görme borcunu yerine getirmesi gibi bir yükümlülüğü olmayacağından, tam zamanlı olarak çalıştırılmaya devam ettirilmeniz hukuka aykırıdır. Fakat uygulamaya baktığımızda çoğu işçinin iş yerlerinde çalışmıyormuş gibi gösterilmesine, sigorta girişi yapılmamasına ve hatta ücretsiz izne çıkarıldığı bildirilmesine rağmen aynı şekilde çalıştırıldıkları görülmektedir. Bu durumun hukuka aykırı olduğu ve işverenin kısa çalışma kriterlerini sağlamadığından bahisle her zaman SGK'ya şikâyet yoluna başvurabilirsiniz.

24. EVDEN ÇALIŞMA YAPIYORUM. BU DURUMDA HAKLARIM NELERDİR?

İşveren sizi evden çalışmaya başlatmak ister ise, sizi bu konuda yazılı olarak bilgilendirmeli ve altı iş günü içerisinde onayınızı almalı veya iş sözleşmenizde iş yerinizde değişiklik yapma hakkı saklı tutulmuş olmalıdır. Evden çalışma ile ilgili olarak 10.03.2021 tarihinde "Uzaktan Çalışma Yönetmeliği"(6) yürürlüğe girmiştir. İlgili Yönetmelik uyarınca uzaktan çalışma ilişkisi, doğrudan bir uzaktan çalışma sözleşmesi ile kurulabileceği gibi; işçinin iş sözleşmesinin, işçi ve işverenin anlaşmasıyla uzaktan çalışma sözleşmesine dönüştürülmesi şeklinde de kurulabilir.

Aynı yönetmelik ile uzaktan çalışmanın zorlayıcı nedenlerle iş yerinin tamamında veya bir bölümünde uygulanacak olması halinde uzaktan çalışmaya geçiş için işçinin talebinin veya onayının aranmayacağı da düzenlenmiştir. Pandemi dönemi ise bu bağlamda zorlayıcı neden olarak görülecektir. Bu durumda işvereninizden değişecek koşullar özelinde yeni bir sözleşme imzalamak konusunda talepte bulunmak, daha sonra yaşanabilecek anlaşmazlıklar bakımından faydalı olacaktır.

Yönetmelik ile açık bir şekilde aksi kararlaştırılmadıysa iş için gerekli malzeme ve iş araçlarının işveren tarafından sağlanacağı belirtilmektedir. Bunun yanında yine Yönetmelik uyarınca işveren tarafından iş araçlarının teslim edilen tarihteki bedellerini belirten iş araçları listesi size teslim edilecek, imzaladığınız bir nüshası ise işveren tarafından saklanacaktır. Ayrı bir belge düzenlenmeksizin söz konusu liste sözleşmenin içerisinde de yer alabilecektir. Bu listenin yer aldığı sözleşmenin veya belgenin imzalanmadan dikkatlice incelenmesi ve itirazların dile getirilmesi büyük önem taşımaktadır, nitekim daha sonra listeye konu araçların zarar görmesi halinde işverenin sizden bedel talepleri olabilecek, malzemelerin bedellerinin imzanızla kayıt altına alınan bedellerden daha az olduğunun ispatlanması açısından zor bir durum oluşabilecektir. İşveren, işin görülmesinin gerektirdiği her türlü harcama ile geçim için zorunlu olan harcamaları size ödemekle yükümlüdür. Zorunlu harcamaların sizin tarafınızdan karşılanması yönünde yapılan bir anlaşma var ise, bu anlaşma kanunen geçersizdir. Örneğin işveren size fiili olarak iş yerinde çalıştığınız zamanda yol ve yemek ücreti ödüyorsa, evden çalışma uygulamasına geçildiğinde yine bazı zamanlarda iş yerine gitmeniz gerekiyorsa yol masraflarını veya evden de yapmaya devam edeceğiniz yemek masraflarını ödemediği kaçınılmaz olarak bu durum iş koşullarında esaslı değişikliğin meydana geldiği anlamını taşıyacaktır. Bunun yanında evden çalışma sebebi ile evde normal şartlar altında kullanılan daha fazla internet ve elektrik kullanılması halinde de bu harcamalarınızın en azından makul bir gerekçe ile arttığı miktar kadarının işveren tarafından karşılanması gerekmektedir.

Söz konusu Uzaktan Çalışma Yönetmeliği ise, bu hususlarda ayrıntılı bir düzenleme getirmemiş ve ilgili zorunlu giderlerin neler olduğu ve ne şekilde karşılanacağı gibi hususların sözleşme ile düzenleneceğinin söylenmesi ile yetinilmiştir. Dolayısıyla sonradan yaşanabilecek sıkıntıları engellemek adına zorunlu giderlerin de işveren ile ayrıntılı olarak konuşulması ve kapsayıcı bir şekilde belirlenmesinin sağlanması gerekmektedir.

Uzaktan çalışmaya geçildiğinde fiili çalışma yapılırken uygulanan çalışma saatleri ve sürelerinde değişiklik yapılabileceği gibi, bu sürelerin kanunen getirilmiş sınırlamalara aykırı olamayacağı da unutulmamalı, fazla çalışma ile ilgili olarak da imzalanacak yeni sözleşmeye veya ek sözleşmelere de bu çerçevede dikkat edilmesinde yarar bulunmaktadır.

Bunun yanında işverenin iş güvenliğini sağlama yükümlülüğü evden çalışma ile hiçbir surette sona ermemekte, işveren gereken eğitimi vererek bu husustaki denetlemesini sürdürmelidir. Ayrıca aksine bir anlaşma yok ise işverenin işçiye bu iş için gerekli araçları ve malzemeleri temin etme yükümlülüğü bulunup bu araçların güvenli olması da işverenin sorumluluğundadır. Bu bağlamda bu araç ve malzemeler dolayısıyla yaşanacak bir kaza da iş kazası olarak sayılabilecektir.

25. İŞ SÖZLEŞMESİ NEDİR İMZALARKEN NELERE DİKKAT ETMELİYİM?

İş sözleşmeleri özel bir şekle tabi olmamakla birlikte delil kabiliyeti açısından yazılı yapılmaları uygundur. Genelde yazılı olarak yapılan iş sözleşmelerinde belirli veya belirsiz süreli olduğuna dair kayıtlar bulunmakla beraber işe başlama koşullarınızı değerlendirerek hangi kategoride olduğunu tespit edebilirsiniz. Ayrıca belirtmek gerekir ki, iş sözleşmesi imzalamasanız dahi size mutlaka işverenin genel ve özel çalışma koşulları, günlük ya da haftalık çalışma süresi, temel ücretiniz ve varsa ücret ekleriniz, ücretin ödenme süresi, sözleşmenin süresi, fesih halinde tarafların uyacağı hükümler yazılı olarak verilmek zorundadır.

26. İŞ SÖZLEŞMESİNİN BELİRLİ VEYA BELİRSİZ SÜRELİ OLMASI NE ANLAM İFADE EDER?

Belirli süreli iş sözleşmeleri belirli bir işin tamamlanması veya bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşullara bağlı olarak yapılır. Eğer iki kere üst üste uzatılırsa ve işverenin belirli süreli iş sözleşmesi yapmakta geçerli sayılabilecek objektif bir nedeni yoksa, sözleşme belirsiz hale dönüşür. Belirli süreli sözleşme, sürenin dolması ile kendiliğinden sona eriyorsa kıdem tazminatına hak kazanılmaz, iş güvencesi yoktur, işe iade davası açılma imkânı da bulunmamaktadır. Belirsiz süreli iş sözleşmesinde bu güvenceler koruma altına alınmıştır. 16.10.2020 tarihinde TBMM'ye sunulan yeni istihdam paketinde yer alan Teklifin 28. Maddesinde belirli süreli iş sözleşmesi koşullarını düzenleyen İş Kanunu'nun 11. maddesine bir ekleme getirmek istenmiştir.

Bu maddeye göre 25 yaşını doldurmamış veya 50 ve daha yukarı yaşta olan kişilerle hiçbir koşul aranmadan belirli süreli iş sözleşmesi yapılabilmesinin önü açılmak istenerek düzenleme ile 25 yaş altı ve 50 yaş üstü kişilerin çalışma yaşamında daha fazla istihdam edilmesinin amaçlandığı ifade edilse de burada bu iki gruba işverenler tarafından “belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışma” koşulu dayatılacağı ve yine özellikle 25 yaş altındaki gençler bir an önce iş bulmak ve genç işsiz kervanına katılmamak için işverenlerin yaptığı bu teklifi birçok hakkından daha en baştan feragat ederek kabul edecekleri görülmüş ve yoğun bir direniş sergilenerek ilgili teklif geri çektirilmiştir.

Mart 2021’de açıklanan Ekonomi Reform Paketi ile bu sefer kısmi süreli çalışanların hafta tatili, yıllık ücretli izni hak etme ve kıdem tazminatına hak kazanma sürelerinin yasada açıkça belirtilmesine yönelik düzenleme yapılacağı işçi dostu bir düzenleme getiriliyormuş gibi bir sunumla ilan edilmiş olsa da getirilmek istenen düzenlemede esas amaç, mevcut durumda istisnai bir uygulama olan kısmi süreli çalışmayı bu kapsamdan çıkartıp yaygınlaştırılarak genç işsizliğin kâğıt üzerinde azaltılmasıdır. Kısmi süreli çalışmanın yaygınlaşması halinde ise kıdem tazminatı ve sigorta başta olmak üzere, özellikle işsizlik korkusu yaşayarak kısmi süreli çalışmayı kabul edecek olan genç işçilerin sosyal ve mali birçok hakkının ihlal edilmesinin önü açılacaktır. Pandemi koşulları ile yaygınlaşan uzaktan çalışma ile çalışma saatleri ve fazla mesai arasındaki sınırın tehlikeli bir biçimde belirsizleştiği de göz önünde bulundurulursa, kısmi süreli sözleşme adı altında yapılan sözleşmelerle çalışacak genç işçilerin yaşayacağı hak kayıpları artacağı ortadadır. Dolayısıyla belirli ve belirsiz süreli iş sözleşmesinin bir işçinin hakları noktasında çok ciddi farklılıklar taşıdığını ve genç işçilerin haklarının sömürülmesine imkân (!) tanıyacak tüm düzenlemelere karşı etkili ve dirençli bir mücadele önemli olduğuna dikkat çekmek isteriz.

27. ÇAĞRI ÜZERİNE ÇALIŞMA NEDİR, BU DURUMDA SİGORTAM YAPILIR MI?

Günümüzde özellikle gençler, kısmi süreli/part-time veya tam zamanlı/full-time olarak çağrı üzerine, otellerde, konferanslarda, fuarlarda çalışmaktadır. Çağrı üzerine çalışma da genellikle otelcilik, fuarcılık, restoran işletmeciliği gibi hizmet sektöründe karşılaşılan, işçinin sabit bir iş yerinin olmadığı, işverenin çağrısı üzerine iş görme edimini yerine getirdiği bir çalışma metodudur. Hafta, ay veya yıl gibi bir zaman dilimi içinde işçinin ne kadar süreyle çalıştığını taraflar belirlemedikleri takdirde 20 saat üzerinden kararlaştırılmış sayılır ve işveren sizi çalışmanız için çağırırsın veya çağırmasın bu anlaşma gereği ücrete hak kazanırsınız.

Ayrıca sigortanız da çalıştığınız süre boyunca yapılmak zorundadır. İşverenin bu çağrıyı size en az 4 gün önceden yapması gerekir. Belirtmek gerekir ki, sürekli farklı yerlerde çalışmanın getirdiği doğal bir zorunluluk olarak her iş günü farklı yerlere ulaşmak amacıyla yolda kayda değer bir süre harcansa da bu süre, mesai saatlerinde sayılmamaktadır. Avrupa Birliği Adalet Divanı (3. Daire) 266/14 Sayılı Tyco Integrated Securty kararında ise bu konuda; Sabit bir iş yeri olmayan ve işleri gereği sürekli seyahat halinde olan işçilerin (mobil işçiler), evlerinden iş yerlerine gidip gelebilmek için yolda harcadıkları sürelerin de mesai saatlerinden sayılması gerektiğini belirtmiştir. Dolayısıyla; en kısa sürede bu kuralın iç hukukumuza dahil edilmesi, saatlerini toplu taşıma araçlarında geçiren işçilerin ve gençlerin geleceği adına gereklidir.

28. İŞE BAŞLADIM ANCAK DENEME SÜRESİNDE OLDUĞUM SÖYLENDİ. BU NE ANLAM İFADE EDİYOR?

Deneme süresi işverenle işçinin aslında karşılıklı uyum süresi olarak tanımlanabilir. İş sözleşmesine bir deneme kaydı konulduğunda, bunun süresi en çok iki ay olabilir. Ancak deneme süresi toplu iş sözleşmeleriyle dört aya kadar uzatılabilir. Deneme süresi içinde taraflar iş sözleşmesini bildirim süresine gerek olmaksızın, gerekçesiz ve tazminatsız feshedebilir. İşçinin çalıştığı günler için ücret ve iş hukukundan doğan tüm diğer hakları bakidir. Deneme süresi, iş ilişkisinin devam etmesi halinde kıdeme bağlı tüm haklar bakımından dikkate alınarak tazminat hesabına da katılır.

29. SİGORTA PRİMLERİMİN GERÇEK (ALDIĞIM) ÜCRET ÜZERİNDEN YATIRILMAMASI VE BELLİ BİR SÜRE SONRA YATIRILACAĞININ SÖYLENMESİ NE GİBİ PROBLEMLER DOĞURABİLİR?

SGK mevzuatına göre bir hizmet akdi ile yani iş sözleşmesi ile bir veya birden fazla işveren tarafından çalıştırılanlar sigortalı olmak zorundadır. Bir işçinin iş sözleşmesini imzası akabinde işverenin mutlaka işbaşı yapmadan 1 gün önce sigortaya bildirim yapması ve sigorta girişlerini gerçekleştirmesi gerekmektedir. Bu nedenle işe girişinizden sonra mutlaka sigorta girişinizin yapılıp yapılmadığını kontrol etmeli, bir günün dahi emekliliğe esas prim gün sayısını etkilediğinizi unutmamalısınız. Örnek vermek gerekirse, 01.05.2008 tarihinde sigorta girişi yapılan kadınlar 58 yaşında, erkekler ise 60 yaşında ve 7.200 prim gününün doldurulması ile emekliliğe hak kazanacaktır. Emeklilikte prime esas 1 günün dahi önemi vardır. Yasal düzenlemelere göre sigorta brüt ücret üzerinden SGK'ya bildirilir.

Uygulamada ise işverenlerin brüt ücret üzerinden sigortaya bildirim yapmadıkları, ücretleri asgari ücret bazında yatırıp yine sigorta primini de bu miktarlar üzerinden ödeyerek, eğer ücret asgari ücretten fazla ise kalan miktarı elden vermesi yönündeki uygulama oldukça yaygındır.

Özellikle genç işçilere karşı başta olmak üzere, sigorta primlerinin belli bir süre sonra tam olarak yatırılacağı yönünden oyalayıcı bir tutum sergilenebilmektedir. Sigorta primlerinin daha sonradan tam olarak yatırılması başlanması halinde bu durum, işverenin resmi bir evrak dahilinde başından beri asıl yatırılması gereken primi kabulü anlamına geleceğinden ve bu primler daha sonra dava açılarak istendiğinde bu delil ile talep edilebileceğinden; çoğu zaman işverenler bu uygulamalarından vazgeçmemekte ve primleri az göstererek yatırmaya devam etmektedirler. Sigortanın gerçek ücret üzerinden ödenmemesi durumunda bu durum doğrudan kişinin emekliliğinde alacağı maaşın daha düşük olmasına neden olacaktır. Bu durum ile ilgili alınabilecek önlemlerden bazıları işverenin primleri tam yatırmayı reddetmesi halinde ücretin tamamının banka hesabına asıl ücretin o olduğunun ispatlanabileceği şekilde yatırılması, sözleşmeye doğru tutarın yazılması veyahut da elden alınan ücrete karşılık işverenden yazılı bir onay alınması yönünde talepte bulunulması olabilecektir. Eğer düşük ücret üzerinden gösteriliyor, ücretinizin bir kısmı elden veriliyor, banka yatan kısım üzerinden sigortalılığınız gösteriliyorsa bu durumda buna itiraz etme SGK nezdinde şikayet etme hakkınız bulunmaktadır. Ayrıca kıdem tazminatının hesaplanmasında aylık ücret dikkate alındığından ücretinizin az yatırılması tazminat tutarınızı da düşürecektir. Bu durumun sık rastlanılan bir yanlış olması dolayısıyla iş davalarında ücretin elden veyahut bankadan alındığına ilişkin bir araştırma yapılıyor olsa da olası bir hak kaybının önüne geçmek için bu hususa da dikkat etmek gerekmektedir.

30. SÖZLEŞMEDE YAZILI ÇALIŞMA SÜRESİNİN ÜZERİNDE FAZLA ÇALIŞMA YAPIYORUM ANCAK BU ÇALIŞMALARIM KAYIT ALTINA ALINMIYOR, FAZLA ÇALIŞMA ÜCRETİM ÖDENMİYOR BU DURUM KARŞISINDA NELER YAPABİLİRİM?

Fazla çalışma kanunda yazılı koşullar çerçevesinde haftalık 45 saati aşan çalışmalardır. Normalde her bir saat fazla çalışmanız için verilecek ücret normal çalışma ücretinizin saat başına düşen miktarının %50 yükseltilmesi suretiyle ödenmesi gerekir.

Eğer haftalık çalışma saatiniz 45 saatin altında belirlenmişse ve haftalık çalışma süresini aşan ve 45 saate kadar yapılan çalışma ise fazla süreli çalışma olup bu halde saat başına düşen miktarın %25 yükseltilmesiyle ödenmesi gerekmektedir. Fazla çalışma saatlerinizin ücret bordrosuna işlenmesi ve bunun üzerinden fazla çalışma ücreti almanız gerekmektedir. Ancak çoğu işçi fazla çalışma yapmasına, iş yerinde sabahlamasına, haftalık çalışma saatlerinin çok üzerinde çalıştırılmasına rağmen fazla çalışma ücreti alamamaktadır. Zira işverenler bu çalışmalarını ücret bordrosuna işlememektedir; bu durumda da işçinin karşılığını alamadığı, kayıtsız bir fazla çalışma oluşmaktadır. Bu durumda işçinin her zaman SGK'ya şikâyet hakkı ve dava yolu ile çalışma esnasında dahi fazla çalışma ücretini isteme hakkı bulunmaktadır. Burada önemli olan işçinin fazla çalışma yaptığını gösterecek delilleri saklaması (e-posta yazışması, mesaj, telefon görüşmesi, tanık vs.) mahkeme nezdinde haklılığın ispatı noktasında önem arz eder.

“Ülkemizdeki işçilerin karşılaştığı en yaygın problemlerden biri de kuşkusuz ki kayıtsız fazla mesaidir. Kayıt dışı fazla mesai, emek sömürsü olmasının yanı sıra iş kazası riskini arttırarak işçilerin hayatını tehlikeye de atmaktadır. Yine de vatandaş, zar zor bulduğu işinden olmamak adına bu duruma sesini çıkartamamakta; devlet ise gerekli ve yeterli denetimleri yapmayarak, işverene yaptırım uygulamayarak vatandaşını sahipsiz bırakmaktadır.”

31. BELİRLİ BİR ALANDA ÇALIŞMAK İÇİN GİRDİĞİM İŞYERİNDE ALANIMLA İLGİLİ OLMAYAN GÖREVLER VERİLİYOR, BU İŞLERİ YAPMAK ZORUNDA BIRAKILIYORUM. NE YAPABİLİRİM?

İş sözleşmelerinde işçinin yapacağı işin konusu ve sınırları çizilmektedir. İş sözleşmesinin yazılı olması bir geçerlilik şartı olmadığından ve sözlü olarak da sözleşme yapılabileceğinden sözlü anlaşma halinde dahi işverenin genel ve özel çalışma koşulları hakkında size bilgilendirme yapması ve bu bilgilendirme kapsamında kalmayan işleri yapmanız için sizi zorlamaması gerekmektedir. Bu çerçevede çalışmaya başlamanıza rağmen zamanla size farklı sorumluluklar yükleniyor, iş sözleşmenizdeki iş konusunun sınırları ihlal ediliyorsa ve bu durum beklenenden uzun sürerek koşul değişikliği olarak anlaşılabilir duruma geliyorsa itiraz hakkınız doğmaktadır. Örneğin insan kaynaklarında çalışan biri olarak, pazarlama bölümünden bir çalışma arkadaşınız aniden ayrılmış ve o pozisyonun doldurulmasına kadar geçecek makul süre için gerekli yazışmaları yapmanız sizden istenmiş olabilir. Burada işverenin makul süreyi aşmaması ve koşulları eski haline getirerek alanınızla ilgili görev yapmanızı sağlaması gerekir.

Makul süre değerlendirmesi, hukukun temel kavramlarından biri olan hakkaniyetin somut olaya uyarlanması şeklinde titiz bir inceleme gerektirmektedir. Bunun yanı sıra çalışma koşullarında değişikliğe gidilmesi (örneğin; işçinin işini nerede ve ne zaman yapacağı, iş yerindeki çalışma süreleri, ödenecek ücretin ekleri, ara dinlenmesi, sosyal yardımlar ile işçiye iş yerinde sağlanan ekstra olanaklar özel sağlık sigortası, bireysel emeklilik sistemine dahil edilmesi, iş yerinde kreş vs. olanakların olması, ulaşımın servisle sağlanması gibi durumlarda değişiklik) işverenin yönetim hakkı ile doğrudan ilgili olsa da işverenin, yönetim yetkisi kapsamındaki bu hakkını kullanırken keyfi davranmaması, iş koşullarındaki değişiklik ile ilgili işletme kararı alırken dürüst olması ve en önemlisi durumu işçiye yazılı olarak bildirmesi gerekmektedir. Bu şekle uygun olarak yapılmayan ve işçi tarafından altı iş günü içinde yazılı olarak kabul edilmeyen değişiklikler işçiyi bağlamayacaktır. Aksi halde her davranış, işçi lehine iş sözleşmesini haklı sebeple feshetme ve bu fesihden doğan tazminatlarını talep etme hakkı doğurmaktadır.

32. ÇOCUK ÇALIŞTIRMA YASAĞI NEDİR, ÇOCUKLAR VE GENÇ İŞÇİLERİN ÇALIŞTIRILAMAYACAKLARI İŞLER NEREDE DÜZENLENİYOR, BU YASAĞIN İHLAL EDİLDİĞİ DURUMLARDA NELER YAPILABİLİR?

İş Kanunumuzun 71. maddesi gereğince 15 yaşını doldurmamış çocukların çalıştırılması yasaktır. Ancak 14 yaşını bitirmiş ve ilköğretimini tamamlamış çocukların bedensel, zihinsel, sosyal ve ahlaki gelişmelerine ve eğitime devam edenlerin okullarına devamına engel olmayacak hafif işlerde çalıştırılabilirler. 14 yaşını doldurmamış çocuklar ise bedensel, zihinsel, sosyal ve ahlaki gelişmelerine ve eğitime devam edenlerin okullarına devamına engel olmayacak sanat, kültür ve reklam faaliyetlerinde yazılı sözleşme yapmak ve her bir faaliyet için ayrı izin almak şartıyla çalıştırılabilirler. İşverenlerin, çocuk ve genç işçinin velisi veya vasisi ile yazılı iş sözleşmesi yapmak zorunluluğu bulunmaktadır. Çocuk ve genç işçilerin de çalıştıkları yerlerde ücret, hafta tatili, yıllık ücretli izin bayram tatili hakları bulunmaktadır. Kanun bu noktada çocuk ve gençlerin işe yerleştirilmelerinde ve çalıştırılabilecekleri işlerde güvenlik, sağlık, bedensel, zihinsel ve psikolojik gelişmeleri, kişisel yatkınlık ve yetenekleri dikkate alınması gerektiğini düzenler. . Bu noktada ülkemizde çocukların bedensel, zihinsel veya sosyal gelişimleri takip edilmeksizin sırf iş gücü ihtiyacı olduğu gerekçesiyle çocukları çalıştırdığı görülmektedir.

Zorunlu ilköğretim çağını tamamlamış ve örgün eğitime devam etmeyen çocukların çalışma saatleri günde yedi ve haftada otuz beş saatten; sanat, kültür ve reklam faaliyetlerinde çalışanların ise günde beş ve haftada otuz saatten fazla çalışma yapamayacakları düzenlenmişken örneğin bakkal çırağı olarak çalışan veya tarlada ekin toplama işlerinde çalışan, kültür sanat etkinlikleri kapsamında dizi, film, reklam sektöründe çalıştırılan çocukların çalışma saatlerinin oldukça yüksek olduğu, eğitim ve gelişmelerine vakit ayıramadıkları bir gerçektir.

“Yoksulluk, göç dalgaları, eğitime erişememe, geleneksel anlayışa göre çocukların yetiştirildiği ortamlarda eğitimin ikinci plana atılması ve çocuklardan işgücü olarak faydalanılmaya başlanması, çocuğun ailesindeki yetişkinliklerdeki işsizlik gibi çeşitli sosyoekonomik sebeplerle çocuk işçi çalıştırma problemi giderek artmaktadır. Yayımlanan TÜİK verilerine göre Türkiye’de 720 bin çocuk işçi(7) bulunmaktadır ve bunların yalnızca %65.7’si eğitimlerine devam edebilmektedir. Ülkenin geleceğinin ağırlıklı olarak ekonomik sebeplerden dolayı eğitimine devam edememesi, ağır çalışma koşullarıyla erkenden tanışmasının ne denli vahim olduğu ise ortadadır.”

33. DOĞUM İZİNİ NEDİR, BU SÜREÇTE YASAL HAKLARIM ASKIDA MIDIR VE DOĞUM İZİNİM DEVAM EDERKEN İŞTEN ÇIKARILIRSAM NE YAPABİLİRİM?

Kadın işçilerin doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam on altı haftalık süre için çalıştırılmamaları esastır. Kullanılan doğum sonrası analık hâli izninin bitiminden itibaren çocuğunun bakımı ve yetiştirilmesi amacıyla ve çocuğun hayatta olması kaydıyla kadın işçi ile üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen kadın veya erkek işçilere istekleri hâlinde birinci doğumda altmış gün, ikinci doğumda yüz yirmi gün, sonraki doğumlarda ise yüz seksen gün süreyle haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin verilir. Bununla birlikte doğumdan önce işçinin sağlık durumunun el vermesi ve bunun doktor raporu ile ispatlanması koşuluyla doğuma 3 hafta kalıncaya kadar çalışma hakkına sahiptir. Bu durumda ise doğumdan önce kullanılmayan izin haftaları, doğumdan sonraki 8 haftaya eklenmekte ve kadın çalışanın doğum izni hakkı sabit kalmaktadır. Erken doğum halinde de doğumdan önce kullanılmayan tüm süreler doğumdan sonraki izin süresine eklenmektedir.

“Doğum izni dediğimiz bu düzenlemede yasa koyucu doğum öncesinde kadına ve sonrasında kadın ve erkeğe birtakım haklar tanıyarak çocuğun gelişimini birlikte takip edebilme yönünde imkanlar sunmaktadır. Bu doğrultuda İş Kanunu’nda yapılan değişik ile yeni baba olan özel sektör çalışanına 5 gün ücretli izin hakkı verilmişse de bu sürenin çocuğun yetiştirilmesi için gereken zamanın, sorumluluğun eşit paylaşılması için yeterli olmadığı bir gerçektir.”

Ayrıca kadınların çoğunun doğum izninden sonra ücretsiz izin almak istediklerinde işverenlerinden gelen tepkiler nedeniyle bu hakkını kullanmadıklarını söyleyebiliriz. Analık iznine ayrılan kadın işçiye işveren izin süresince ücret ödemez ancak bu sürede işçi genel sağlık sigortası kapsamında sağlık hizmetlerinden yararlanmayı sürdürür, SGK'dan analık ödeneği alır. Analık izni nedeniyle rapor alan işçi raporunu işverenle paylaşır, ardından işveren SGK'ya bildirir ve bunun üzerine ödeneği SGK ödeyecektir. Yine kadın işçi yasal kriterleri sağlaması halinde doğum sebebiyle SGK'dan geçici iş göremezlik ödeneği alabilmektedir. Kadın işçinin gebe olduğu için işten çıkarılması İş Kanunu'nun 5. maddesindeki eşitlik ilkesine aykırı olması sebebiyle eşit davranma ilkesi tazminatının yanında kadın işçi kıdem ve ihbar tazminatından bağımsız, 4 aylık bir eşit davranma ilkesi ihlali tazminatı almaya hak kazanır.

34. İŞ KAZASI NEDİR, HANGİ DURUMLAR İŞ KAZASI KAPSAMINA GİRER? BU DURUMDA YASAL HAKLARIM NELERDİR?

İş kazası işçinin görevi nedeniyle belirli bir zarara ya da yaralanmaya neden olan beklenmedik veya önceden planlanmamış olay yaşaması olarak tanımlanmakla birlikte önceden planlanmamış, kişisel yaralanmalara, makinaları, araç ve gereçlerin zarara uğramasına, üretimin bir süre durmasına yol açan olay şeklinde düşünebiliriz. Yine işçinin görev icabı ve işverence sağlanan bir taşıtla yaptığı kazalar da buna dahildir. İş kazası durumunun 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nda tanımlanması nedeniyle, uygulamada, kazaya maruz kalan birçok çalışan sigortalı olmadığından bahisle yasal haklarını kullanamayacağını düşünerek harekete geçmese de işçinin sigortalı gösterilmemesi durumunda da kazanın unsurlarının gerçekleşmiş olması halinde durum hukuken bir iş kazası olarak değerlendirilecektir. İş kazasının meydana gelmesi halinde işverenin durumu derhal SGK'ya bildirim yükümlülüğü bulunmakla birlikte ölüm veya cismani zarar olması halinde durum yine derhal yetkili Cumhuriyet Başsavcılığı'na da bildirilmelidir. SGK ve Savcılık tarafından yürütülecek idari ve cezai soruşturmaların haricinde İş kazasına uğrayan işçi ve yakınlarının işverenin kusur oranı çerçevesinde maddi ve manevi tazminat talep hakları vardır. Ayrıca ölüm ve cismani zarar halinde SGK kazalı çalışana/ailesine peşinen ödeme yapıp kusuru oranında bu bedeli işverenden tazmin etmektedir. Yargıtay'ın yerleşik içtihadına göre kazanın şiddetine göre değişmekle birlikte kazalı işçinin yakın akrabalarının da birbirlerinden bağımsız olarak ayrı ayrı manevi tazminat hakkı bulunmaktadır.

“Mecideyeköy'deki bir AVM inşaatında 10 işçinin ölümüyle sonuçlanan asansör faciası Türkiye'nin iş kazası sicilinde en önemli yere sahip olaylarından biridir. Hatırlarsak görülen davada mahkeme, 9 sanığa 8 yıl 4 ay hapis cezası vermiş bir de bu cezayı 60 bin 800'er liraya adli para cezasına çevirerek vicdanları sızlatmıştır. Kazada hayatını kaybeden işçilerin akrabaları, 'Bu verilen ceza değil. Para cezası kabul edilemez.' diyerek karara tepki göstermiştir. İş kazası bir tesadüf değildir, sebep olanların hukuk önünde hak ettiği cezayı almaları sağlanmadıkça bu kararlardan güç alan işverenlerin sebep olacağı daha çok ve vahim kaza yaşanacağı aşikardır.”

35. İŞVERENİN ÜCRET ÖDEME BORCUNUN KAPSAMI NEDİR?

Ücret ekonomik yönden üretimde kullanılan bedensel ve düşünsel insan gücünün karşılığı ve emeği üretimde kullanabilen kişiye ödenen bir miktar paradır. Kural olarak bu ücret Türk parası ile iş yerinde veya özel olarak açılan banka hesabına ödenir. Banka yoksa ücret PTT aracılığıyla da ödenir. Ücretin ödenip ödenmediği noktasında ispat yükü işverendedir. Ücret esas olarak işveren tarafından ödenmelidir ancak otel, kafe, restoran gibi iş yerlerinde müşterilerin doğrudan verdiği bahşışlerin ücret olarak kabul edilebilmesi için, bu tutarlar yasal asgari tutarın altındaysa üstü işveren tarafından ödenecektir. Ücretin en az asgari ücret olarak belirlenmesi gerekir ve işçiye asgari ücretten daha düşük bir ücret verilmesi yasaktır. Asgari ücret, bir insanın en temel ihtiyaçları olan beslenme, barınma, giyim, ısınma, ulaşım gibi ihtiyaçlarını karşılamasına yetecek şekilde düzenlenen, bir çalışana verilebilecek en düşük ücret anlamına gelir ve 2021 tarihi itibarıyla aylık net 2.825,90-TL olarak belirlenmiştir. Çoğunlukla mavi yakalı işçilerin bu ücret üzerinden çalıştığı görülse de mevcut piyasa şartlarında birkaç yıl kıdemli bir beyaz yakalının, yeni işe başlayan ancak üniversite mezunu olan bir gencin de asgari ücretle çalıştırıldığı görülmektedir.

“Türk-İş'in araştırmasına göre, 2021 Mart ayında dört kişilik ailenin açlık sınırı 2 bin 736, yoksulluk sınırı 8 bin 912 lira olarak tespit edilmiştir(8). Aylık asgari ücretin adeta açlık sınırında kaldığı görülürken gençlerin bu ücretle ailelerinden bağımsız bir gelecek kurması mümkün olmadığı gibi ekonomik olarak ailelere olan bağımlılıkların bir süre daha devam edeceği aşikardır.”

Düşük ücret günümüzün en önemli sorunlarından biri olup işverenlerinden ücret artışı isteyen gençlerin ya işten çıkarılma ya da çıkarılma tehdidi olmasa da farklı tür mobbinglerle karşılaştığı görülmektedir. Örneğin genç bir stajyer avukat, staj sürecinde resmi bir çalışma durumu yaratamadığından çoğu zaman asgari ücret ve bazen de daha altında ücretle çalışmakta, genç bir avukat olduğunda ise uzun süre fazla bir iş yükü ve düşük ücretlerle çalıştırılmakta ve geleceğini kuramamaktadır. İşçinin ücretinin ödenmemesi durumunda işçi haklı nedenle iş sözleşmesini feshedebileceği gibi ücreti ödeme gününden itibaren yirmi gün içinde mücbir bir neden dışında ödenmeyen ücret sebebiyle iş görme borcunu yerine getirmekten kaçınabilir.

36. ULUSAL BAYRAM VE GENEL TATİL GÜNLERİNDE ÇALIŞMA, HAFTA TATİLİ, YILLIK İZİN VE İZİNDE ÇALIŞMA YASAĞI NELERDİR?

İş Kanunu'na göre ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalışılmamasına rağmen işçi herhangi bir iş karşılığı olmasa da o günün tam ücretine hak kazanmaktadır. Eğer bu tatil günlerinde bir çalışma yaparsa o takdirde işçinin çalıştığı her gün için ilave bir günlük ücrete hak kazanırlar. Toplu sözleşmelerde veya iş sözleşmelerinde hüküm bulunmaması halinde bu günlerde çalıştırılacak işçinin onayı alınır. Ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalışmanıza rağmen ücretiniz ödenmezse ödenmesini yasal yollarla talep edebilir, iş görmekten kaçınabilir veya iş akdinizi haklı nedenle feshedebilirsiniz. İşveren ulusal bayram ve genel tatil günlerindeki çalışmalar için serbest zaman kullandıramaz, doğrudan ücret olarak ödeme yapmalıdır. Aynı zamanda belirtmek gerekir ki; 14 ile 15 arası yaşta olan çocuk işçilerin ve 15 ile 18 yaş arasındaki genç işçilerin ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalıştırılmaları yasaklanmıştır. Bu kişiler isteseler, onaylasalar dahi çalıştırılmaz ve iş karşılığı olmaksızın ücrete hak kazanırlar. Bu düzenlemelere aykırı davranılması halinde işveren idari para cezası ödemekle yükümlü hale gelmektedir. Kanuna aykırı şekilde çalıştırılan çocuk veya genç işçi ise, bu çalışmanın karşılığı olarak ek bir ücret talep edebilir veya bu durumu gerekçe göstererek iş akdini haklı nedenle feshedebilir.

“İSİG'nin verilerine göre 2019 yılında 67 çocuk işçi çalışırken yaşamını yitirdi; ölen her 5 çocuk işçiden 3'ü tarım işçisiydi. Milli Eğitim Bakanı ise geçtiğimiz yaz tarlada çalışan bir çocuk işçi ile fotoğraf çektirmiş 'tam sosyal devlete yakışır' bir resim demişti. Halbuki bu resim sosyal devletin resmi değildir; geçinemeyen ailelerin, yoksullukla savaşılan çocuk yerinin okul olmadığı tarla olduğu bir fedakarlığın resmidir.”

Bir işçinin yedi günlük bir zaman dilimi içinde kesintisiz en az yirmi dört saat dinlenme hakkı olup çalışılmayan hafta tatili günü için işveren tarafından herhangi bir işin karşılığı olmaksızın o günün ücreti hafta tatil ücreti olarak tam ödenir. Hafta tatili anayasal bir haktır. İşçi hafta tatili günü çalıştırılmışsa, hafta tatili ücreti yanında, 1.5 günlük ek bir ücrete hak kazanır. Hafta tatilinde günlük çalışma 7.5 saati aşmışsa, aşan kısım haftalık çalışma süresine eklenir. Yine geçici iş göremezlik ödeneği alan işçilere geçici iş göremezlik süresine rastlayan haftalık izin ücretinin SGK tarafından geçici iş göremezlik ölçüsü üzerinden ödenmesi gerekir. Yıllık izin ücreti ise işçinin işe başladığı günden itibaren en az 1 yıl çalıştığında yıllık ücretli izni hak edecektir. Deneme süresi ile işe başlamış bir çalışan için bu süre deneme süresinin başladığı tarih itibariyle başlar. Kural olarak bu izinlerin aynı yıl içerisinde kullanılması esastır. Ancak kullanılmaya yıllık izin hakları yanmaz, devam eder, iş yerinden ayrılan işçiler içinse ücretlerinin ödenmesi esastır. Ayrıca aynı iş yerinde tekrar işe girilmesi halinde, yıllık izin hesaplaması işçinin toplam kıdemi esas alınarak hesaplanır. Bazı durumlarda işverenlerin yıllık izin kullandırmamasına rağmen yıllık izin defterlerine imza attığı görülmektedir. Böyle bir durumda yıllık izinlere kullanılmış gibi imza atmamak gerekmektedir, yoksa aksini ispat yükümlülüğü işçi üzerinde kalmaktadır. Yıllık izin kullanılmadığı takdirde doğrudan ücrete dönüşmez, ancak işten ayrıldıktan sonra bu ücret talep edilebilir. Eğer yıllık izinde olan bir işçinin bu sürede ücret karşılığı başka bir işte çalıştığı anlaşılırsa bu izin süresi içinde kendisine ödenen ücret işvereni tarafından geri istenebilir. Buna da izinde çalışma yasağı denmektedir.

37. ÇALIŞMA KOŞULLARIMDA ESASLI DEĞİŞİKLİK YAPILMASI MÜMKÜN MÜ?

İş Kanunu uyarınca işveren, eğer iş sözleşmesinde esaslı bir değişiklik gerçekleştirmek istiyor ise, bu değişikliği yazılı olarak işçiye bildirmelidir. İşçi altı iş günü içerisinde bu değişikliği yazılı olarak kabul etmez ise yapılmak istenen değişiklik işçiyi bağlamaz. Ne var ki, işverenin değişiklik yapmakta geçerli bir sebebi varsa, bildirim sürelerine uyarak iş sözleşmesini feshetme hakkına sahip olur.

Bu bağlamda incelenecek hususların başında, işverenin yönetim hakkına dayanarak aldığı bu değişikliğin gerekliliği ve dürüstlük kuralına uygunluğu gelmektedir. Nitekim işverenin yönetim hakkını keyfi kullanmadığını ve dürüst davranarak gerekli bir karar uyarınca bu değişikliği yaptığını iddia edebilmesi gerekir. Aksi halde işçi, iş güvencesi kapsamında ise işe iade davası açarak, bu davanın sonuçlarından yararlanabilir. İşçinin işini nerede ve ne zaman yapacağı, iş yerindeki çalışma süreleri, yıllık izin süreleri, ödenecek ücretin ekleri, ara dinlenmesi, evlenme, doğum, öğrenim, gıda, maluliyet ve ölüm yardımı gibi sosyal yardımlar ile işçiye iş yerinde sağlanan ekstra olanaklar (işçiye özel sağlık sigortası yapılması ya da işverence primleri ödenmek kaydıyla bireysel emeklilik sistemine dahil edilmesi, iş yerinde kreş gibi olanakların olması ya da iş yerine ulaşımın servisle sağlanması da dahil olmak üzere) çalışma koşulları kavramına dahildir. Yukarıda sayılan değişikliklerin işveren ile sendikalar arasında yapılarak çalışma koşullarının bu şekilde değiştirilmesi halinde dahi değişiklikler geçmişe değil ileriye yönelik şekilde geçerli olur ve her halde işçinin iş görme borcunda işçi aleyhine esaslı bir değişikliğe gidilmesi halinde işçinin haklı sebeple iş sözleşmesini feshederek bu fesihden doğan tazminat alacaklarını talep hakkı saklı kalmaktadır. İş sözleşmesinin işveren lehine bir kısım haklar içerecek şekilde düzenlenmiş olmasına karşın, bu hakların uzun süre uygulanmayıp yalnızca işçinin iş sözleşmesini feshe zorlama amacıyla uygulanması da yukarıda bahsedilen işverenin yönetim hakkının kötü niyetli bir şekilde kullanılması anlamına gelmekte olup işçinin bu şekilde çalışma koşullarını değiştirmeye zorlanmasının hiçbir hukuki temeli bulunmamaktadır.

38. KİŞİSEL VERİLERİMİN KORUNMASI NE ANLAMA GELİYOR?

İşveren; işçileri hakkında birçok veriyi işlemekte, kaydetmekte, depolamakta ve kullanmaktadır. Ne var ki işçiye ait bu veriler, İş Kanunu ve Kişisel Verilerin Korunması Hakkında Kanun gereğince koruma altına alınmıştır. Yalnızca iş ilişkisi ile ilgili verilerin işlenmesi, bu verilerin yalnızca edinildiği amaçlar için ve gerekli olan süre kadar kullanılması, tüm bu süreçlerle ilgili verisi işlenen işçiye bilgi verilmesi ve işçinin verilerinin hangi amaçlarla işlendiği ve ne kadar süre ile hangi koşullarda muhafaza edileceği, kimler ile paylaşılacağına dair sorularının yanıtlanması işçinin bu kanunlardan doğan haklarından biridir. Aynı zamanda işverenin iş sözleşmesinin ifası için gerekli olandan daha fazla bir kişisel veri işlemek istemesi halinde işçinin açık rızasının bulunması gereklidir, işçi açık rıza vermeyerek ilgili kişisel verilerinin işlenmesine izin vermeyebilir.

Örneğin, bir işveren işe giriş çıkışları takip amacıyla işçinin biyometrik verisi olan parmak izini almayı işçiye dayatamaz; zira işveren, işe giriş çıkış takibi için kart sistemine başvurabilecek iken işlenme amacını aşan ve herhangi bir meşru menfaate dayanmayan bir özel nitelikli kişisel verisini işverenine vermesini işçiye dayatamaz. İşveren işçinin bilgilerini işçinin açık rızası dışında veya hukuki bir gereklilik olmaksızın üçüncü kişilerle paylaşamaz, üçüncü kişilerin bu bilgileri hukuki olmayan yollarla ele geçirmesini engellemek için gerekli önlemleri almak zorundadır. Bu verileri olası siber saldırılara veya üçüncü kişilerin erişimine korunaklı hale getirmeyen işverenlerin sorumluluğu doğar. İşverenler gerek işçilerinin gerek ise özgeçmişlerini göndererek kendisine başvuran adayların eksik veya yanlış bilgilerini de güncelleme yükümlülüğü altındadır. Bu gerekliliğin bir sonucu olarak, işverenlerin kendilerine gönderilen özgeçmişleri makul bir süre sonunda silmesi veya anonimleştirilmesi gerekmektedir. Bunun yanında verilerin yalnızca kullanım amacıyla sınırlı olarak işlenebilmesi sebebi ile; iş görüşmesinde önceki işte alınan ücret, sigara kullanımı, evlenmeyi veya çocuk yapmayı düşünüp düşünmediği gibi hususların işçiye sorulması da amaç yönünden sınırlamaya aykırılık teşkil edeceğinden, ayrımcılık ve eşitlik bakımından irdelenmesi gereken sorular olması dışında kişisel verilerin korunması bakımından da hukuka aykırı sorular niteliğindedir.

39. HAKLI FESİH, GEÇERLİ FESİH VE İŞE İADE DAVASI NEDİR?

İş Hukukunda genel kural sözleşmenin belirli süreli olması halinde sürenin sonunda kendiliğinden sona ermesi, belirsiz süreli olması halinde ise ihbar süreleri dikkate alınarak feshedilebilmesidir. Buna karşılık işçiye veya işverene, bazı durumlara bildirim süresini beklemeksizin sözleşmesini feshetme hakkı verilmiştir. Haklı fesih halinde ihbar tazminatının istenmesi mümkün değilse de işçi, şartlar sağlanıyorsa kıdem tazminatı isteyebilecektir; fakat işverenin ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırılık dolayısıyla yaptığı fesihlerde kıdem tazminatına hak kazanamayacaktır. Hangi hallerin haklı sebep sayıldığı; İş Kanunu'nun 24. maddesinde işçi açısından ve 25. maddesinde işveren açısından ayrı ayrı liste halinde sayılmıştır.

İş Hukukundaki bir diğer kavram ise "geçerli fesih" kavramıdır. Buna göre; iş sözleşmesinin işveren tarafından feshedilebilmesi için feshin geçerli bir sebebe dayandırılması gerekmektedir. Bu hüküm, otuz veya daha fazla işçinin çalıştığı iş yerlerinde ve en az altı aylık kıdemi olan ve belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçiler bakımından geçerli bir sınırlandırmadır fakat altı aylık kıdem şartı, yer altı işlerinde çalışan işçiler bakımından aranmamaktadır.

Belirtilen kapsamda yer alan işçilerin iş sözleşmesinin feshinin, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, iş yerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanması gerekmektedir. Maddede geçerli sebeplere ilişkin ayrıntılı bir sıralama yapılmadıysa da hangi hallerin geçerli sebep sayılamayacağı örneklendirilmiştir. Sendika üyeliği; işveren aleyhine idari veya adli makamlara başvurmak ya da bu hususlarda başlatılmış süreçlere katılmak; ırk, renk, cinsiyet, medeni hal, aile yükümlülükleri, hamilelik, doğum, din, siyasi görüş ve benzeri nedenlerle yapılan fesihler geçerli kabul edilmemektedir.

İşverenin işçinin davranışı veya verimi ile ilgili dayandığı geçerli sebebe ilişkin olarak öncelikle işçinin savunmasını alması gerekmektedir. Bunun ardından geçerli sebebin varlığının mevcut olduğunun düşünülmesi halinde işverence fesih ile ilgili olarak yazılı bildirimde bulunulması ve bu bildirimde feshin sebebini açık ve kesin bir biçimde belirtmesi zorunludur. Aksi halde geçerli bir fesihten söz edilemeyecektir ve işçi, işe iade davası açabilecektir.

İşverenin sürelere uymaksızın ve haklı bir sebebe dayanmaksızın iş sözleşmesini feshetmesi halinde haksız fesih durumu ile karşı karşıya kalınmakta; bu durumda işçinin işe iade davası açma hakkı doğmaktadır. İşe iade davası açılabilmesi için; işçinin İş Kanunu kapsamında çalışan işçilerden olması, belirsiz süreli iş sözleşmesinin bulunması, işverenin haklı ve geçerli bir sebep bulunmaksızın sözleşmeyi feshetmesi, iş yerinde en az otuz kişinin çalışıyor olması ve işçinin altı aylık kıdeminin olması gerekmektedir. Bu şartların tamamının sağlanması ile işçinin 30 günlük kısa bir süre içerisinde öncelikle zorunlu arabuluculuğa başvurması, bu şekilde uzlaşmaya varılamaması halinde ise iş mahkemesi nezdinde işe iade davası açması gerekmektedir.

İşe iade davasının kabulünün ardından işçi, en fazla dört aylık olacak şekilde, haksız fesih dolayısıyla çalıştırılmadığı dönemin ücretine hak kazanmaktadır. İşçinin işe başlatılması halinde işten çıkarma sırasında ödenmiş bulunan kıdem tazminatı veya ihbar tazminatı, bu ödemededen mahsup edilmektedir. Ayrıca kesinleşen mahkeme kararının tebliğinden itibaren on iş günü içerisinde işçinin, işe başlamak üzere işverene başvuruda bulunması, bunun üzerine işverenin bir ay içerisinde işçiyi işe başlatması gerekmektedir. İşverenin işçiyi işe başlatmaması halinde en az dört ve en çok sekiz aylık ücretini tazminat olarak ödemek zorunluluğu bulunmaktadır.

40. ÇALIŞMA SÜRESİNDEN SAYILAN HALLER NELERDİR?

İşçinin aktif olarak çalıştığı zamanların haricinde bazı durumlar, işçinin çalışma süresinden sayılmakta ve işçi bu süreler için de ücrete hak kazanmaktadır. Örneğin kanunda öngörülen haftalık izin süresine göre bir haftalık süre içerisinde işçiye 24 saat aralıksız tatil verilmesi bir zorunluluktur. Bu sürede izin yapan işçinin ücretinden, çalışmaması sebebiyle kesinti yapılması hukuka aykırılık teşkil edecektir. Hafta tatili dışında kalan tatil günlerinde de örneğin yıllık izin ve resmi tatillerde çalışmayan işçinin ücreti de, işveren tarafından ödenmelidir. Bunlar dışında kalan bazı diğer hallerde de kanun, sürenin işçinin çalışma süresi olarak değerlendirilmesi gerektiğini belirtmektedir. Bu haller, şu şekilde sıralanmıştır:

- Yer altında ve su altında çalışacak işlerde işçilerin iş yerlerine inmeleri veya bu yerlerden çıkmalarında geçecek süreler,
- İşçilerin işveren tarafından iş yerlerinden başka bir yerde çalıştırılmak üzere gönderilmeleri halinde yolda geçen süreler,
- İşçinin işveren tarafından işveren ile ilgili herhangi bir yerde meşgul edilmesi suretiyle asıl işini görmeksizin geçirdiği süreler,
- Çocuk emziren kadın işçilerin çocuklarına süt vermeleri için verilen süreler,
- Demiryolları, karayolları ve köprülerin yapılması, korunması ya da onarım ve tadili gibi işçilerin yerleşim yerlerinden uzak bir mesafede bulunan iş yerlerine hep birlikte getirilip götürülmeleri esnasında geçen süreler.

Yola ilişkin süre değerlendirilirken işin niteliğinden doğmaksızın, işverenin sosyal yardım amacıyla işe ulaşım sağlaması halinde bu sürelerin çalışma süresinden sayılmayacağı unutulmamalıdır.

41. ARA DİNLENMESİ NEDİR?

Ara dinlenme süresi, kanunen günlük çalışma süresine göre kademeli bir şekilde belirlenmiştir ve tablodaki gibidir:

Günlük Çalışma Süresi	Ara Dinlenmesi
4 Saatten Az	15 Dakika
4 Saat- 7.5 Saat	30 Dakika
7.5 Saat- 11 Saat	1 Saat
11 Saatten Fazla	1.5 Saat

Uygulamada 7,5 saatlik çalışma süresinin çok fazla aşıldığı günlük çalışma sürelerine de rastlanılmakta olup normal şartlarda günlük çalışma süresi 11 saati aşamayacağından, Yargıtay'a göre kanunun belirlediği 7,5 saati aşan çalışmalar yönünden en az 1 saatlik ara dinlenmesi süresinin, günlük en çok 11 saate kadar olan çalışmalarla ilgili olduğu kabul edilmelidir. Başka bir anlatımla günde 11 saate kadar olan (11 saat dahil) çalışmalar için ara dinlenmesi en az 1 saat, 11 saatten fazla çalışmalarda ise en az 1,5 saat olarak verilmelidir.

İşçi, ara dinlenme saatinde tamamen serbesttir. Bu süreyi iş yeri içinde ya da dışında geçirebilir. İşyerinde geçirmesi halinde bu süre içinde çalışmaya devam etmesi durumunda ara dinlenmesi verilmemiş sayılır. Ancak işçi iş yerinde kalsa bile, ara dinlenmesi süresini serbestçe kullanabilir, bu süre içinde çalışmaya zorlanamaz. Ara dinlenmesi için ücret ödenmemektedir. Ancak, bu süre işçiye dinlenme zamanı olarak tanınmamışsa, işçinin normal ücretinin ödenmesi gerekir. Bu sürenin haftalık 45 saati aşan kısmını oluşturması halinde ise zamlı ücret ödenmelidir.

Yargıtay'a göre ara dinlenme süreleri kural olarak aralıksız olarak kullanılır. Ara dinlenmesinin kullanılması zorunlu ise de bunun kullanılacağı zamanı belirlemek işverenin yönetim hakkıyla ilgilidir. İşçilerin tamamı aynı anda ara dinlenme zamanını kullanılabileceği gibi, belli bir plan dahilinde sırayla kullanmaları da mümkündür. Ancak ara dinlenme süresinin, işe, ara dinlenme süresi kadar geç başlama veya aynı süreyle erken bırakma şeklinde kullanılması doğru olmaz. Ara dinlenme süresinin günlük çalışma içinde belli bir zamanda amaca uygun kullanılması gerekir. Ara dinlenme süresinde görev bölgesinde bulunulma ve veya iş alanını yerini terk edememe gibi uygulamalarda geçen süreler ara dinlenme değil iş süresinden sayılmaktadır. Bir başka anlatımla işçinin bütünüyle serbest olmaması halinde ara dinlenmenin yapıldığından söz edilememektedir.

42. İHBAR TAZMİNATI NEDİR?

İşçi veya işveren tarafından iş sözleşmesinin feshinden önce karşı tarafa gereken süre göz önünde bulundurularak bildirim yapılması şartına uyulmadığı takdirde, diğer tarafa ihbar tazminatı ödenmesi gerekmektedir. Eğer belirsiz süreli bir iş sözleşmesi veya sürekli iş sözleşmesi söz konusuysa ve sözleşme işveren veya işçi tarafından haklı nedenle derhal feshedilmemişse, bildirim sürelerine uyularak karşı tarafa ihbarda bulunulması gerekmektedir. Dolayısıyla işçinin haklı neden olmaksızın istifasında da bu yükümlülük geçerli olup işçinin istifa mektubu yazarken bu durumu göz önünde bulundurması gerekmektedir.

Bildirim şartına uymayan işveren veya işçi, bildirim süresi kadar ücret tutarında diğer tarafa tazminat ödemek durumunda kalır. Bunun yanında işverenin bu tutarı baştan ödeyerek de iş sözleşmesini feshedip işçiyi işten çıkarma hakkı saklıdır.

Hizmet Süresi	Bildirim Süresi
6 Aydan Az	2 Hafta
6 Ay- 1.5 Yıl	4 Hafta
1.5 Yıl – 3 Yıl	6 Hafta
3 Yıldan Fazla	8 Hafta

43. KIDEM TAZMİNATI NEDİR?

İş Kanunu'na tabi işçilerin, bir iş yerinde veya aynı işverenin farklı iş yerlerinde en az 1 yıl süre ile çalışması halinde, eğer iş sözleşmesi işçi tarafından haklı olarak feshedilmiş veya sözleşme işveren tarafından haksız olarak feshedilmiş ise kıdem tazminatı talep etme hakkı bulunmaktadır. Belirli süreli iş sözleşmesinin süresinin dolması ile kendiliğinden sona ermesi halinde kıdem tazminatına hak kazanılamaz, ancak bu sözleşme kararlaştırılan süre öncesinde işveren tarafından haksız, ahlak ve iyiniyet kurallarına aykırılık sebebiyle yapılan fesih hariç işveren tarafından haklı veya işçi tarafından haklı sebeple feshedilirse kıdem tazminatı talep edilebilir. İş sözleşmesinin feshinden itibaren 5 yıl içinde kıdem tazminatı talebi öne sürülmezse, zamanaşımı dolayısıyla bir daha bu talepte bulunmak mümkün olmayacaktır. Tazminat tutarı, işçinin son aldığı brüt ücretin 30 günlük karşılığı ile iş yerinde çalıştığı toplam yıl süresinin çarpımı sonucunda hesaplanır. Dolayısıyla ücretin içinde yer alan yol, yemek, ikramiye, prim gibi tüm ödemeler de bu tazminat hesabına katılır.

“Hükümet ‘kıdem tazminatı fonu’ adı altında bir tasarı ile, iş sözleşmesinin işçi tarafından haklı sebeple veya işveren tarafından haksız olarak feshedilmesi halinde kıdem tazminatına hak kazanılamamasını sağlamak yönünde adım atmaya çalışmıştır. Ayrıca Fon Tasarısı’nda kıdem tazminatına esas alınacak ücret son 1 yıllık çalışma sürecinde alınan ücretlerin ortalaması olacağından, hesaba esas alınacak ücret de mevcut düzenlemeye göre düşük kalacaktır. Tasarıda dikkat çeken hususlardan bir diğer ise, işçilerin kendi adına fona 10 yıl para yatırması halinde tazminat talep edebiliyor olmasıdır. Özellikle mevsimlik işçilerde bu sürenin 10 yıldan çok daha fazla süreceği düşünüldüğünde, kıdem tazminatının verilen emek yönünden işçiye sağlayacağı fayda karşılaştırılmaz bir şekilde azalmaktadır. Yani mevcut iktidar, işçinin yanında değil karşısında olma çabasını sürdürmektedir.”

44. ÇALIŞMA YAŞAMINDA ANAYASA VE ULUSLARARASI SÖZLEŞMELERLE GÜVENCE ALTINA ALINAN AYRIMCILIK YASAĞININ İHLAL EDİLDİĞİ DURUMLARDA YASALARDAN KAYNAKLANAN HAKLARIM NELERDİR?

İşyerinizde din, dil, ırk, felsefi inancınız nedeniyle ayrımcılığa uğruyorsanız, sizinle aynı işi yapan iş arkadaşınızın sırf erkek veya kadın olması ezcümle ile cinsiyeti nedeniyle farklı bir muameleye tabi tutuluyorsa, daha fazla ücret ödeniyorsa, işvereniniz veya iş arkadaşınız cinsel yöneliminiz veya cinsiyet kimliğinizin ifşa edilmesiyle sizi tehdit ediyorsa, siyasal düşünceleriniz veya benzeri sebeplerle iş yerinde ayrımcılığa uğruyorsanız bu durum Anayasa ve AİHS ile koruma altına alınan ayrımcılık yasağının ihlali olup bu tür bir ayrımcılığa uğramanız halinde kullanabileceğiniz yasal haklarınız bulunmaktadır.

İş yaşamında ayrımcılık yasağı yeni bir düzenleme ile İş Kanunu’nun “Eşit Davranma İlkesi” başlıklı 5. Maddesinde yerini almıştır. Buna göre işçilere dil, ırk, renk, cinsiyet, engellilik, siyasal düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplere dayalı olarak ayrımcılık yapılamaz. Örnek vermek gerekirse; İşveren, biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça; bir işçiye, iş sözleşmesinin yapılmasında, şartlarının oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde, cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapamaz. Aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılmaz. İşçinin cinsiyeti nedeniyle özel koruyucu hükümlerin uygulanması, daha düşük bir ücretin uygulanmasını haklı kılmaz. Ayrıca kısmi çalışan ve tam zamanlı çalışan işçiler veya belirli süreli çalışan ve belirsiz süreli çalışan işçilere esaslı sebepler olmadıkça farklı işlem uygulanamaz.

Yasalarca bu denli yüksek bir koruma altına alınmış olmasına rağmen birçok işçi iş yerinde yukarıda sayıldığı gibi ayrımcılık yasağına aykırı uygulamalar nedeniyle mağdur olmaktadır. Örneğin bir iş yerinde cinsel yöneliminiz(9) nedeniyle işe kabul edilmemeniz, giyim tarzınız, fiziksel durumunuz,(10) dini, siyasi veya felsefi bir görüşünüz(11) veya sendikal üyeliğiniz(12) nedeniyle iş yerinde diğer çalışanlardan farklı bir yerde konumlandırılmanız, ayırım görmeniz, ücrette, verilen işte, çalışma koşullarınızda farklılık yaratılması veya sırf bu farklılıklarınız nedeniyle işe alınmamanız veya işten çıkarılmanız halinde bu durum ayrımcılık yasağının açık ihlalidir.

“Maalesef ülkemizde siyasilerin dillerinden düşürmediği; ‘Ben zaten kadın erkek eşitliğine inanmıyorum.’, ‘Kadınlar iş aradığı için işsizlik yüksek.’, ‘Bayanlara evdeki işler yetmiyor mu?’, ‘Anneler annelik kariyeri dışında bir başka kariyeri merkeze almamalıdır.’ benzeri söylemler bu eşitsizlik problemlerin artmasının ana kaynağıdır.”

Eğer ayrımcılığa dayalı olarak iş sözleşmesi feshedilmişse işe iade davası açma, yoksun kalınan ücretleri talep ve tazminat talep hakkı oluşmaktadır. İş mahkemesinde dava açmak için, bir iş ilişkisi olması önkoşul olup ayrımcılık uygulandığını ispat etme yükümlülüğü işçidedir; fakat işçinin ihlalin varlığını veya ihtimalini güçlü bir biçimde gösteren bir durum ortaya koyması halinde böyle bir ihlalin bulunmadığını ispatla mükellef kişi işverendir. Ayrıca, yasağın ihlali halinde 4 aya kadarki ücretinizi ayrımcılık tazminatı olarak alabilir ve ayrıca yoksun bırakıldığınız diğer işçilik haklarınızı da talep edebilirsiniz. Mahkemeler, ayrımcılık yasağının ihlal edildiği iddialarını adil yargılama ilkeleri çerçevesinde tartışma ve değerlendirme konusu yapmakla yükümlüdür.(13) Öte yandan cinsel kimliğinizin açıklanması halinde tepki göreceğiniz. ve işinizi kaybetme riski ile karşılaşacağınız bir yerde çalışıyorsanız bu durumu bilen ve sizi ifşa etmekle tehdit eden bir işveren veya iş arkadaşının bu davranışı bir tür mobbing olup mobbing başlığında açıkladığımız haklarınızı her zaman kullanabilirsiniz. Somut olayın koşullarına göre cinsel yönelim sebebiyle ifşa edilme durumu aynı zamanda özel hayatın ihlal edilmesi anlamına geleceğinden unsurları gerçekleşmişse tehdit veya şantaj suçlarından şikâyetle bulunma hakkınız vardır. Ayrıca bu verilerin açık rızanız dışında elde edilmesi veya başkalarıyla paylaşılması, özel nitelikli kişisel verilerden olan cinsel hayata ilişkin verilerin hukuka aykırı olarak işlenmesi anlamına geleceğinden, bu verileriniz üstün bir korumaya tabidir.

“Ülkemizde her geçen gün LGBTİ+ bireyler hedef tahtasına oturtulmakta, devlet yetkilileri bu nefret söylemlerine çanak tutmaktadır. İktidardakiler bireylerin hem kamu alanında hem de özel alanda varlığını inkâr etse de bu ayrımcılıkla mücadele etmeye devam edeceğiz. Örnek verelim; yerel siyasete LGBTİ+ hakları yaklaşımını kazandırmayı hedefleyen çalışmaları doğrultusunda hazırladığı LGBTİ+ Dostu Belediyecilik Protokolü ile Belediye Başkan adaylarını LGBTİ+ eşitliği konusunda bir tavır sergilemeye çağırarak, siyasette LGBTİ+ hakları mücadelesinin görünürlüğüne katkıda bulunmaktadır.”

SÖZÜ GEÇEN DOKÜMANLAR

(1)Genç İşsizler Platformu, 2021 Şubat Raporu

<https://gencissizler.files.wordpress.com/2021/02/bulten-ocak-2021.pdf>

(2)<https://www.iskur.gov.tr/is-arayan/issizlik-sigortasi/issizlik-odeneği/>

(3)<http://www.turkis.org.tr/MART-2021-ACLİK-VE-YOKSULLUK-SINIRI-d501756>

(4) <https://www.ailevecalisma.gov.tr/media/67207/2021-ocak.pdf>

[5] <https://www.iskur.gov.tr/is-arayan/issizlik-sigortasi/nakdi-ucet-destegi/>

<https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2021/01/20210113-3.pdf>

[6] <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2021/03/20210310-2.htm>

[7]<https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Child-Labour-Force-Survey-2019-33807>

[8] <http://www.turkis.org.tr/MART-2021-ACLİK-VE-YOKSULLUK-SINIRI-d501756>

[9] “İş yaşamında cinsiyete dayalı ayrımcılık bakımından Emel Boyraz/ Türkiye (61960/08, 2.12.2014) davası

[10] “AİHM, İTÜ konservatuarının bağlama bölümünü sınavla kazanmış olduğu halde “görme engelli olduğu için” okula kaydı reddedilen Ceyda Evrim Çam'a "ayrımcılık" yapıldığı gerekçesiyle Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin ihlal edildiğine hükmetmiştir.””

[11] "İzzettin Doğan v diğerleri/Türkiye davasında cem evlerinin statüsünün tanınması talep edilmiş, AİHM ise inançlara yönelik kamu hizmetinin sadece bazı dini gruplara verilmesinin diğerleri açısından ayrımcılık anlamına geleceğini belirtmiştir."

[12] Medeni hal'e ilişkin ayrımcılık yapıldığına dair bkz. Petrov /Bulgaristan, Başvuru No. 15197/02, 22.05.2008.45 Sendika üyeliğine ilişkin ayrımcılık yapıldığına dair bkz. Danilenkov ve diğerleri / Rusya, Başvuru No. 67336/01, 30.07.2009.

[13] Anayasa Mahkemesi'nin eşitlik ilkesine aykırılığı incelediği kararlarından, Ayla Şenses Kara Kararında ise ayrımcılık tazminatı ile ilgili olarak, başvurusunun cinsiyet ayrımcılığı temeline dayalı olarak işten çıkarıldığı iddiaları yönünden hiçbir değerlendirme ve tartışma yapılmadığı gerekçesiyle başvurusunun adil yargılanma hakkının unsurlarından biri olan gerekçeli karar hakkının ihlal edildiğine karar verilmiştir.



GENÇLİK POLİTİKALARINDAN SORUMLU
GENEL BAŞKAN YARDIMCILIĞI