



İŞÇİLERİN SORDUKLARI

ULUSLARARASI İŞÇİ DAYANIŞMASI DERNEĞİ



uidder.org



[facebook/uidder.org](https://facebook.com/uidder.org)



[@uid_der](https://twitter.com/@uid_der)



[uidderorg](https://www.youtube.com/uidderorg)

İşçilerin Sordukları

İşçilerin çalışma şartlarını ve haklarını düzenleyen yasalar hangileridir?

İşçilerin çalışma şartları ve hakları ile ilgili düzenlemelerin yapıldığı temel yasa 4857 sayılı İş Kanunu'dur. Bunun dışında *5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu*, **5502 sayılı Sosyal Güvenlik Kurumu Kanunu**, *4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu*, **6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu**, *6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu* da çalışma hayatındaki düzenlemeleri ve işçilerin haklarını belirler.

İşçilerin Sordukları

Uluslararası İşçi Dayanışması Derneği

www.uidder.org

İçindekiler

İşçilerin çalışma şartlarını ve haklarını düzenleyen yasalar hangileridir?	2
ÇALIŞMA SÜRELERİ	9
İşçinin yasal çalışma süresi ne kadardır?	9
İşveren işçiyi molasız çalıştırabilir mi?	9
BU KONUDAKİ BİR İŞÇİ MEKTUBU	10
İş Yasasında ara dinlenmesi uygulaması.....	10
FAZLA MESAİLER	11
Fazla mesai zorunlu mudur?	11
Fazla mesai, maaş bordrosunda gösterilmeli midir?	11
Hangi işlerde fazla mesai yaptırılmaz?.....	12
Hangi işçiyi fazla mesai yaptırılmaz?.....	12
Fazla mesai ücretleri nasıl hesaplanır?.....	12
Fazla mesai hesaplanırken çay ve yemek molaları hesaba katılır mı?	13
İşveren fazla mesai ücretini vermek yerine işçiyi izin kullanılabılır mi?	13
Denkleştirme uygulaması ne demektir?	13
Ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalışma zorunlu mudur?	14
BU KONUDAKİ İŞÇİ MEKTUPLARI	15
Fazla Mesai Dayatması.....	15
Telâfi Çalışması Nedir ve Hangi Durumlarda Telâfi Çalışması Yaptırılır?	16
ULUSAL BAYRAM VE GENEL TATİLLER	17
Ulusal bayram ve genel tatil günleri hangileridir?	17
Genel tatil ücreti ne kadardır?	17
İki tatil günü arasındaki Cumartesi tatil olur mu?.....	18
Hafta tatili nedir?	18
YILLIK İZİN	19
Yıllık izin süreleri nasıl belirlenir?.....	19
Yıllık ücretli izin hakkı ne kadardır, yıl içinde kullanılmayan izinler yanar mı?	19
Hafta tatili ve resmi tatiller yıllık izinlere dâhil midir?.....	20
İşten ayrılmak isteyen veya işten atılan işçinin yıllık izin hakkı yanar mı?	20
İşçi yıllık izin deyken hastalanırsa ya da gözüne alınır veya tutuklanırsa bu durumda geçen süre yıllık izinden sayılır mı?	20
Yıllık izin bölünerek kullanılabilir mi?	20
Yıllık iznin şehir dışında geçirilmesi durumunda yol izni kullanılabilir mi?	21
Hak edilen yıllık iznin ne zaman kullanılacağı nasıl belirlenir?.....	21

Patron yıl içinde alınan mazeret izinlerini yıllık izin hakkından düşebilir mi?	21
Cumartesi çalışılmayan işyerlerinde Cumartesi günü yıllık ücretli izin süresine ilave edilir mi?	21
Doğum izninden dönen kadın işçi yıllık iznini nasıl kullanır?	22
İşçi yıllık ücretli izinde iken başka bir işte çalışabilir mi?	22
Yıllık ücretli izin ücreti ne zaman ödenir? Nasıl hesaplanır?	22
BU KONULARDAKİ İŞÇİ MEKTUPLARI	23
Yıllık izinle ilgili yasal haklarımız	23
Ücretsiz izin yasal mı?	24
ÜCRET	26
Çalışılmış sayılan günler ve ücreti	26
Ücretin zamanında ödenme zorunluluğu	26
Rapor alan işçinin ücreti kesilir mi?	26
Maaş gününde ödenmediğinde işçi çalışmama hakkını kullanabilir mi?	27
İşveren işçiye ücret kesme cezası verebilir mi?	27
Cumartesi yarım gün çalışıldığı halde o gün işe gitmeyen işçiden tam gün ücreti kesilebilir mi?	28
İstirahat parası nasıl alınır?	28
BU KONUDAKİ YARGITAY KARARI	29
Yargıtay'dan İşçi Lehine Emsal Karar	29
BU KONUDAKİ BİR İŞÇİ MEKTUBU	30
Haklarımız gasp edilirken iş bırakmak yasal hakkımızdır	30
BELİRLİ VE BELİRSİZ SÜRELİ SÖZLEŞME	32
Belirli süreli iş sözleşmesinde süre sınırı nedir?	32
Belirli süreli iş sözleşmeleri hangi durumlarda yapılmaktadır?	32
Belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışırken, süre dolmadan işten çıkarıldığımızda kalan süre için dava açabilir miyiz?	33
Tazminatsız ve Esnek Çalışma Türü: Belirli Süreli İş Sözleşmesi	34
SİGORTASIZ ÇALIŞTIRMAYA VE EMEKLİLİĞE DAİR	36
Sigortasız çalışıyorum. Ne yapmam lazım, nereye şikâyet edebilirim?	36
İşçiler deneme süresi içerisinde sigortasız çalıştırılabilir mi?	36
İşçi deneme süresinde sigortasız ve ücretsiz çalıştırılabilir mi?	36
18 yaşından küçük işçilerin sigortası olur mu?	37
Geriye dönük sigorta primi yatırılabilir mi?	37
İşsizlik sigortasından hangi durumda, nasıl yararlanılır?	37
15 yıl boyunca çalışmış ve 3600 gün prim ödemiş işçi kıdem tazminatını isteyerek işten	

ayrılabilir mi?	38
15 yıl çalışmış ve 3600 gün sigorta primi ödemiş işçi kaç yaşında emekli olabilir?	38
Sigorta primi gerçek ücret üzerinden yatırılmazsa ne olur?	38
Deneme Süresi: Katmerli Sömürü Ssüresi	39
BU KONUDAKİ İŞÇİ MEKTUPLARI	41
Kısmi Süreli ve Çağrı Üzerine Çalışanların Sağlık Primleri	41
Sigortasız Çalışmaya Hayır!	42
Emeklilik İçin Yaşı Bekleyenler de GSS Primi Ödeyecek.....	43
KIDEM VE İHBAR TAZMİNATI	45
Kıdem tazminatı nasıl hesaplanır, nasıl ödenir?.....	45
Evlenen işçi evlilik nedeniyle işten ayrılıp kıdem tazminatı alabilir mi?	45
İhbar tazminatı nedir?	45
İhbar süresi içinde patron işçiye iş arama izni vermek zorunda mıdır?	46
Haklı nedenlerle işten çıkan işçi kıdem tazminatı alır mı?.....	46
İşçi işyerinin taşınması durumunda çalışmaya devam etmek istemezse, kıdem tazminatını alarak işten ayrılabilir mi?	47
İşyeri il dışında, belediye veya büyükşehir belediyesi sınırları dışında bir yere taşınıyorsa, burada da koşullara bakmak gerekiyor:	47
İşyeri taşındığında işçi çalışmayı kabul edip daha sonra vazgeçerse tazminatını alıp işten ayrılabilir mi?	48
İşçinin işvereni değişirse ve işçi yeni işverenle çalışmak istemezse tazminatını alıp işten ayrılabilir mi?	48
Cumartesi yarım gün çalışıldığı halde o gün işe gitmeyen işçiden tam gün ücreti kesilebilir mi?	48
Üç ihtar işçiyi tazminatsız işten atma gerekçesi olabilir mi?	48
İşçi ihtar aldığı anda savunma yazmak gerekir mi? Bu işçinin yararına olur mu?.....	49
BU KONUDAKİ DİĞER YAZILAR	49
Kıdem ve ihbar tazminatlarımızı hesaplayalım.....	49
Kıdem tazminatı nasıl hesaplanır?	51
İhbar tazminatı nasıl hesaplanır?	51
BU KONUDAKİ YARGITAY KARARI	53
Yargıtay: İşçinin İstifası “Hayatın Olağan Akışına Ters”	53
BU KONUDAKİ İŞÇİ MEKTUPLARI	55
Kıdem tazminatı ve ibraname.....	55
Kıdem tazminatlarımıza sahip çıkalım.....	57
İŞE İADE DAVALARI ve İŞSİZLİK ÖDENEĞİ	59
İşe iade davası nedir? Hangi durumlarda açılır?	59

İşe iade davasını kazanan ve işe alınmayan işçinin tazminatı nasıl belirlenir?	59
Bir işçinin maaş bordrosunda neler yer almalıdır?	60
İşten kendisi ayrılan bir işçi işsizlik maaşı alabilir mi?.....	60
İşsizlik maaşı alan işçinin İŞKUR'un gönderdiği iş görüşmelerine gitmemesi durumunda maaşı kesilir mi?	61
Askere gideceği için işten ayrılan işçi işsizlik maaşı almaya hak kazanır mı?	61
Sağlık sorunları nedeniyle işten çıkan veya çıkarılan işçi işsizlik maaşı alabilir mi?	62
Taşeron olarak çalışan işçi veya belirli süreli işte çalışan işçi işsizlik maaşı almaya hak kazanır mı?	62
İşyerinin el değiştirmesi, kapanması, işin veya işyerinin niteliğinin değişmesi nedeniyle işten çıkarılmış işçi işsizlik maaşı alabilir mi?.....	63
BU KONUDAKİ İŞÇİ MEKTUPLARI	64
İşe iade davaları	64
İşten atılma durumunda yasal haklarımız	65
İşsizlik sigortası ödeneğinde kumpas	67
İşsizlik sigortası ve gözden kaçanlar	68
SENDİKAL HAKLAR	71
Metal sektöründe talepleri için üretimi durduran işçiler, yasadışı bir eylem yapmakla suçlanıyorlar. Üretimi durdurmak işten atma gerekçesi olabilir mi?	71
İşçiler taleplerinin karşılanması için, Türk Metal olmaksızın işverenle sözleşme yapabilirler mi?	71
Dayanışma aidatı hangi hallerde ve nasıl ödenir?.....	72
Türk Metal ve MESS arasında bir protokol imzalanırsa istifa eden işçiler bu protokolden yararlanabilirler mi?	72
İşten atılmaları durumunda işçiler dava açarak işe iadelerini isteyebilirler mi?.....	72
İşçilerin, üretim yapmadıkları günler için ücretleri ve diğer sosyal hakları kesilebilir mi? Bunun önüne geçmek için işçiler imzalanacak sözleşmeye nasıl bir madde ekleyebilirler? 73	
TOFAŞ ve Renault'da vb. yapılacak olan iyileştirmenin, prim veya ikramiye olarak verilmesiyle ücrete yansıtılması arasında ne gibi farklar vardır?	73
Sendikal tazminat nedir ve nasıl uygulanır?.....	73
İşçilerin toplu bir şekilde eylem yapması işten atma nedeni olabilir mi?	75
BU KONUDAKİ YARGITAY KARARLARI.....	77
Mersin Limanında 4 İşçi İşe İade Davasını Kazandı.....	77
Toplu Eylem İşten Atma Nedeni Olamaz!.....	77
İşe İadede Emsal Karar	79
GREV HAKKI	81
Grev hakkı nedir?	81

Grev yasakları nelerdir?	81
Grev ertelenmesi nedir?	81
Grev oylaması nedir ve nasıl yapılır?	82
Grevde işçiler ücret alır mı? Grevde sosyal haklardan yararlanırlar mı?	82
Grevde taşeron veya geçici işçiler çalışır mı?	83
Grevde SGK primleri yatar mı?	83
ENGELLİ İŞÇİLER VE HAKLARI	84
İş Kanunu'nda engelli işçi çalıştırma oranı ve şartları nasıl belirlenmiştir?	84
Engelli işçilerin hangi işlerde ve hangi şartlarda çalıştırılmaları gerekiyor?.....	84
Engelli işçiler iş bulabilmek ve sağlık kurulu raporu alabilmek için ne yapmalı?	85
Hakları elinden alınan, işten atılan engelli işçiler ne yapmalı?.....	85
Engelli işçilerin emeklilik şartları nasıldır?.....	85
İKRAMİYE ÖDEMESİ.....	87
İkramiye ödemesi nedir?	87
İkramiye ödemesi nasıl yapılır?	87
İkramiye sadece sendikalı veya kadrolu işçilere mi verilir?.....	87
İkramiyeler tek taraflı olarak kaldırılabilir mi ya da azaltılabilir mi?	87
İkramiyesi ödenmeyen ya da azaltılan işçi ne yapmalıdır?.....	88
İkramiyeler kıdem tazminatı hesabına dâhil edilir mi?	88
Geriye dönük ikramiye alacakları alınabilir mi?	88
KADIN İŞÇİLERİN SORUNLARI VE HAKLARI	89
Kadın işçiler gece vardiyalarında kaç saat çalışabilirler?	89
Kadın işçilerin gece vardiyalarında işyerine ve evlerine ulaşımı nasıl sağlanır?	89
Kadın işçilerin kullanacakları lavabo, duş, soyunma ve dinlenme yerleri ile ilgili olarak özel düzenlemeler var mıdır?	89
Evlenecek kadın işçi tazminat alabilir mi?	90
İşveren gebelik nedeniyle kadın işçiyi işten çıkartabilir mi ya da kadın olduğu için daha düşük maaş verebilir mi?	91
Kadın işçilerin doğum izni ne kadardır?	91
Kadın işçilerin "süt izni" hakkı nedir?	91
Hamile kadın işçi çalışırken periyodik kontrollerini yaptırabilir mi?.....	92
Doğum izni süresi içinde iş akdi feshedilebilir mi?	92
Hamile kadın işçilerin yıllık ücretli izin hakkı var mıdır?	92
Doğum yapan kadının ücretsiz izin hakkı var mıdır?.....	92
Hamile kadın işçiler çalıştıkları bölümü ya da yaptıkları işi değiştirebilirler mi?	92
BU KONUDAKİ İŞÇİ MEKTUPLARI	93

Hamile kadın işçilerin işyerlerinde yaşadıkları sorunlar	93
Ücretli doğum izinleri arttırılsın!	95
İŞ KAZALARI, İŞÇİ HAKLARI, ERGONOMİ ve YAPILMASI GEREKENLER	96
İş kazası nedir? Neler iş kazası sayılır?.....	96
İş kazası olduğunda işçi ne yapmalı?	96
İş kazası raporu nedir, nasıl tutulmalıdır?.....	97
Sigortasız işçi, iş kazası geçirdiğinde ne yapmalı?.....	98
İş kazası geçiren işçi hangi davaları açabilir?	98
İş kazası geçiren işçinin ailesi dava açabilir mi?	98
İş kazaları işçilerin hatası yüzünden mi olur?	98
Patron, iş kazası geçiren işçiyi neden özel hastaneye götürür?	99
İş kazası geçiren işçi işten çıkarılabilir mi?	100
Bir işçinin trafikte geçirdiği kaza iş kazası mıdır?.....	100
İş güvenliği önlemlerini almayarak işçinin ölümüne neden olan patrona hapis cezası verilebilir mi?	100
İşçi, gerekli denetimleri yapmayan devlet kurumlarını dava edebilir mi?.....	101
İş sağlığı ve güvenliği yasası kapsamında hangi işyerlerinde çalışan temsilcisi bulunur?	101
Hangi işyerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu olmalıdır?	102
İş sağlığı ve iş güvenliği uzmanlarının görevleri nelerdir?.....	102
İşçiler, işçi sağlığı ve güvenliği tedbirlerini kendileri belirleyebilirler mi?.....	103
İşyerinde risk değerlendirmesi nedir?	103
Bir riskle karşılaşınca çalışmaktan kaçınma hakkımız var mıdır?.....	104
Ergonomi nedir, işyerinde çalışma ortamı nasıl düzenlenmelidir?	104
Çalışma ortamının ergonomik bir şekilde düzenlenmemesinin işçiye zararları nelerdir?	105
İşyerlerinde havalandırmanın uygun olarak yapılmamasının işçiye zararları nelerdir?....	106
İşyerlerinde gürültünün işçi sağlığına etkileri nelerdir ve ne gibi önlemler alınmalıdır?	106
Sürekli ayakta ya da oturarak çalışmanın işçinin sağlığına zararları nelerdir?	107
TEHLİKELİ İŞKOLLARINDA DURUM	108
Az tehlikeli, tehlikeli ve çok tehlikeli işler nelerdir?.....	108
18 yaşından küçük çocuklar tehlikeli işlerde çalıştırılabilirler mi?.....	108
Yıpranma payı (fiili hizmet süresi zammı) nedir?	108
Fiili hizmet süresi zammına eklenecek prim gün süresi ne kadardır?	109
Fiili hizmet süresi zammı prim oranları ne kadardır?	109
İş göremezlik ödeneği nedir?	110
MESLEK HASTALIKLARI VE YAPILMASI GEREKENLER	111
Patron işyerinde iş hakkında işçiye eğitim vermek zorunda mıdır?.....	111

Meslek hastalığı nedir?.....	111
Meslek hastalıkları hastanesine nasıl başvurulur? Türkiye’de kaç tane meslek hastalıkları hastanesi vardır?	112
Meslek hastalığı teşhisi nasıl konulur?	112
İşçinin hastalığı meslek hastalığı kapsamına alınmazsa nereye başvurabilir?.....	113
İşten ayrılan işçi, meslek hastalığına yakalanırsa ne yapabilir?.....	113
Sigortasız işçi meslek hastalığına yakalanırsa dava açabilir mi?	113
Meslek hastalığına yakalanan işçi, maddi ve manevi tazminat davası açabilir mi?.....	114
Meslek hastalığına yakalanan bir işçiye hangi yardımlar sağlanır?	114
Kimler malûl sayılır, kimler malûllük aylığı alır?.....	114
Meslek hastalığını önlemede işverenin sorumluluğu nedir?	115
GENEL KONULAR	116
Vergi dilimi neyin dilimi?.....	116
Asgari geçim indirimi ne demek?	117
Serbest bölgede çalışan işçiler AGİ alabilir mi?.....	117
Asgari ücretten daha yüksek maaş alanlara AGİ ödenir mi?.....	117
2015 yılı asgari geçim indirimi tutarları:	118
Bölgesel asgari ücret nedir?.....	118
Nereden çıktı bu bölgesel asgari ücret?	119
BU KONUDAKİ İŞÇİ MEKTUPLARI	120
.....	120
Patronların ücretlerimizi iki parçaya bölerek vermelerine izin vermeyelim!.....	120
Ücret bordrolarımızı isteyelim!	121
Sırtımızdaki vergi yükü kaldırılсын!	122
ELİMİZDEN ALINAN HAKLARIMIZIN KISA TARİHÇESİ.....	124
1999’dan 2012’ye Hak Gaspları	124

ÇALIŞMA SÜRELERİ

İşçinin yasal çalışma süresi ne kadardır?

Çalışma süresi İş Yasasının 63. maddesinde düzenlenmiştir. Buna göre haftalık çalışma süresi 45 saattir. 45 saatlik çalışma süresi aksi kararlaştırılmamışsa haftanın günlerine eşit olarak bölünmelidir. Örneğin bu uygulama hafta içi 8 saatten 5 gün, cumartesi yarım gün şeklinde olabileceği gibi, hafta içi 9 saat üzerinden de 45 saat tamamlanabilir.

Yasada düzenlenen başka bir uygulama da denkleştirme yöntemidir. Buna göre, 45 saatlik haftalık çalışma süresi günde 11 saati aşmayacak şekilde haftanın günlerine bölünebilir. Denkleştirme süresi yasada 2 ay şeklinde düzenlenmiştir. Bu durumda günde 11 saat çalışılması halinde 2 ay sonunda çalışma süresinin haftalık 45 saati aşmaması gerekmektedir. Yasa bu uygulamada tarafların (işçi-işveren) anlaşması şartını koymuştur. Yani denkleştirme tek taraflı bir şekilde işverenin işçilere dayatabileceği bir uygulama değildir.

İşveren işçiyi molasız çalıştırabilir mi?

İşçiler molasız çalıştırılmazlar. Yasada işin süresine göre mola süreleri belirlenmiştir. İşçilere, 4 saate kadar olan işlerde 15 dakika, 4 saatten fazla 7,5 saatten az süren işlerde yarım saat, 7,5 saatten fazla süren işlerde 1 saat ara dinlenmesi verilmesi, ayrıca bu sürelerin bölünmeden işçiye kullanılması gerekmektedir. Kullanılan bu ara dinlenmeleri çalışma süresinden sayılmaz.

BU KONUDAKİ BİR İŞÇİ MEKTUBU

İş Yasasında ara dinlenmesi uygulaması

■ *Bostancı'dan bir işçi*

Patronlar kârlarının artması için bizden durup dinlenmeden çalışmamızı istiyorlar. Çay ve yemek için kullandığımız süreleri çok bulup kısaltmak için ellerinden geleni yapıyorlar. Örneğin çalıştığımız birçok iş yerinde kullandığımız **15 dakikalık çay molaları kaldırılıyor, öğlen saatindeki ara dinlenmesi de tam kullandırılmadan iş başı yaptırılıyor.** Birçoğumuzun iş yerinde ise doğru dürüst ara dinlenmesi uygulanmıyor. Peki, patronların keyfi olarak kısalttıkları ya da uygulamadıkları **ara dinlenme süreleri** 4857 sayılı iş kanununa göre nasıl düzenlenmiştir?

İş yasasının 68. maddesinin gerekçesi, işçilerin yeme-içme gibi zorunlu ihtiyaçlarının sağlanması hem de yorgunluktan ve dikkatsizlikten kaynaklanan iş kazalarının azaltılmasıdır. **Yasaya göre ara dinlenmesi uygulanması zorunludur.** Maddeye göre işyerlerimizde kullanmamız gereken ara dinlenme süreleri şöyle belirtilmekte;

- 4 saat veya daha kısa süreli işlerde 15 dakika
- 4 saatten fazla ve 7,5 saate kadar (7,5 saat dâhil) süreli işlerde yarım saat,
- 7,5 saatten fazla süreli işlerde 1 saat ara dinlenmesi verilmesi gerekiyor.

Bu süreler iklim, mevsim, gelenekler ve işin niteliği göz önünde tutularak iş sözleşmeleri ile bölünerek kullanılabilir. Örneğin; 7,5 saatten fazla çalışırsak 1 saat olan ara dinlenmemizi 45 dakika öğle yemeği, 15 dakika çay molası olarak kullanabiliriz. **Ara dinlenmeleri iş süresinden sayılmaz.**

Bizler işyerinde uzun saatler boyunca ve iş güvenliği olmadan çalışıyoruz. Yasa da belirtilen ara dinlenme süreleri biz işçiler için yeterli değildir. **Ara dinlenmesinin iş saatinden sayılmasını ve iş saatlerinin kısaltılmasını talep etmeliyiz.** Taleplerimizi kazanabilmemiz için örgütlü ve bilinçli bir şekilde mücadele etmeliyiz.

FAZLA MESAİLER

Fazla mesai zorunlu mudur?

Haftalık yasal çalışma süresi 45 saattir. 45 saati aşan her saat için fazla mesai ücreti ödenir. Ayrıca, hiçbir işçi fazla mesai yapmaya zorlanamaz. İşverenler bunu bildikleri için, iş sözleşmelerine, peşinen, işçilerin fazla mesai yapmayı kabul ettiklerine dair maddeler eklerler. Ancak aslında her yıl için ayrı bir yazılı onay alınması gerekir. İşçinin onayı alındığında bile, yasal olarak yılda 270 saatten fazla mesai yaptırılmaz. İşçi bu onayı vermemişse, fazla mesaiye kalmadığı için tazminatsız işten çıkartılmaz.

Haftalık çalışma süresi 45 saattir. Bu 45 saat haftaya yayılırken, işçi, günde 11 saatten fazla çalıştırılmaz. Dolayısıyla da bunun üzerinde bir fazla mesaiye bırakılmaz. Gece çalışmalarında ise günlük 7,5 saati aşan çalışma durumunda fazla mesai ücreti ödenmek zorundadır.

Fazla mesai, maaş bordrosunda gösterilmeli midir?

İşçiye ödenen ya da işçiden kesilen yasal her kesinti ve gider ücret bordrosunda gösterilmelidir. İş Kanunu'na göre haftalık normal çalışma süresi 45 saattir. Bu süre günde 11 saati aşmaması koşuluyla, haftanın çalışılan günlerine farklı şekilde dağıtılabilir. 45 saati aşan süreler ise fazla mesai olarak kabul edilir. Haftanın 5 iş gününde 9 saat çalışılan işyerlerinde günde 2 saat, haftanın 6 iş gününde 7,5 saat çalışan işyerlerinde ise günde 3,5 saat olarak fazla çalışma yapılabilir. Fazla mesai yılda 270 saatten fazla olamaz. Yarım saatten az fazla mesai süresi yarım saat, yarım saatten fazla bir saatten az çalışma ise bir saat kabul edilir.

Fazla mesai için işveren, işçinin onayını almak zorundadır. Aynı zamanda fazla mesai ücreti de aylık ücret gibi en geç 20 gün içinde ödenmelidir. Genellikle işçinin ücret bordrosunda fazla mesai gösterilmez. Böylece patronlar, fazla mesai kapsamındaki çalışmadan doğan primi sigorta prim tutarına yansıtma. Fazla mesai kaydının tutulmaması, işçinin fazla mesai yapmadığının kanıtı değildir. Maaş bordrosunda fazla mesai belirtilmemişse, işçi bunu tanık yoluyla ispatlayabilir. O zaman işveren işçinin fazla mesai yapmadığını değil, fazla mesai ücretlerini işçiye ödemediğini yazılı belgeyle ispatlamak zorunda kalır.

Hangi işlerde fazla mesai yaptırılmaz?

İş Kanunu'nun 63. maddesinde haftalık çalışma süresinin en çok 45 saat olduğu belirtilmiştir. Ancak sağlık kuralları bakımından günde en çok yedi buçuk saat ve daha az çalışması gereken işler için Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın hazırladığı yönetmelik uygulanır. Buna göre;

Kaynak işleri (her çeşit koruyucu gaz altında yapılan kaynak işleri, toz altı kaynak işleri ve oksijen ile elektrik kaynağı işleri), kurşun ve arsenik, cam, civa, çimento, havagazı ve kok fabrikalarıyla termik santrallerdeki işler, çinko, bakır, alüminyum, demir ve çelik, döküm, kaplamacılık, karpit, asit sanayii işleri ile kauçuk işlenmesi, tarım ilaçları üretimi, radyoaktif ve radyoiyonizan maddelerle yapılan işler ve gürültü düzeyi 85 dB (A) şiddetini aşan işlerde işçiler günde 7,5 saatten fazla çalıştırılmazlar.

Hangi işçiye fazla mesai yaptırılmaz?

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın hazırladığı İş Kanununa İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği'ne göre aşağıda sayılan işçilere fazla çalışma yaptırılmaz.

- 18 yaşını doldurmamış işçiler,
- İş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesi ile önceden veya sonradan çalışmayı kabul etmiş olsalar bile sağlıklarının elvermediği işyeri hekiminin veya Sosyal Sigortalar Kurumu Başkanlığı hekiminin ya da herhangi bir doktor raporu ile belgelenen işçiler,
- Gebe, yeni doğum yapmış ve çocuk emziren işçiler,
- Kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılan işçiler

Fazla mesai ücretleri nasıl hesaplanır?

İş Kanunu'nun 41. maddesine göre haftalık 45 saati aşan sürelerde yapılan çalışma fazla çalışmadır ve ücreti de normal saat ücretinin %50'si oranında zamlı ödenir. Fazla mesai ücreti hesaplanırken işçinin yasal çalışma süresi aylık 225 saat, haftalık 45 saat, günlük 7,5 saat olarak kabul edilir. İşçi ister günde 9 saatten haftanın 5 günü, ister günde 8 saatten haftanın 5 günü ve ek olarak Cumartesi yarım gün çalışsın bu durum değişmez. İşçinin saat ücreti, aylık ücretinin aylık çalışma saatine yani 225'e bölünmesiyle bulunur. Örnek verecek olursak aylık 1350 lira ücret alan bir işçinin 1 saatlik ücreti $1350/225= 6$ TL'dir. Fazla mesai ücreti normal ücretin %50 fazlası olduğuna göre 1 saatlik fazla mesai ücreti ise $6+(6/2)=9$ TL'dir. Ay içinde 10 saat fazla mesai yapan bir işçinin o ay için alacağı ücret $1350+(10 \times 9)=1440$ TL olacaktır.

Fazla mesai hesaplanırken çay ve yemek molaları hesaba katılır mı?

Fazla mesai hesaplanırken molalar hesaba katılmaz. Çünkü İş Kanunu'na göre ara dinlenmesi çalışma süresinden sayılmaz. Örneğin normal çalışma süresini doldurduktan sonra 2 saatlik mesai yapan bir işçi bu sürenin yarım saatini mola olarak kullanmışsa fazla mesai ücreti 1,5 saat üzerinden hesaplanır.

İşveren fazla mesai ücretini vermek yerine işçiye izin kullanırabilir mi?

Fazla mesai yapan işçi, bu çalışmalarının karşılığında zamlı ücret almak yerine izin kullanabilir. Ancak izin kullanımı tamamen işçinin isteğine bağlıdır, işveren dayatamaz.

Kimi işyerlerinde işverenler 1 saatlik fazla mesainin karşılığında yine 1 saatlik izin kullanılarak işçilerin hakkını gasp ediyorlar. Oysa bu yasal olmayan bir uygulamadır. İşçi fazla mesai yaptığında nasıl ki normal ücretinin 1,5 katı ücret alıyorsa, aynı oran izin için de geçerlidir. Bu durumda 1 saat fazla mesaiye kalan bir işçinin hak ettiği izin 1 saat değil 1,5 saattir. İşçi, fazla mesailerine karşılık gelen izinlerini 6 aylık süre zarfında kullanabilir.

Denkleştirme uygulaması ne demektir?

Denkleştirme, işçilere fazla mesai ücreti vermek istemeyen açgözlü patronlar için hükümetin 2003 yılında İş Kanunu'na eklediği bir uygulamadır. Her ne kadar yasada bu uygulamanın hayata geçirilebilmesi için işçinin yazılı onayı alınması gerektiği belirtilmiş olsa da, eve ekmek götürme kaygısıyla her koşulda çalışmaya mecbur bırakılan işçinin böyle bir uygulamayı tek başına reddetmesinin kolay olmadığını biliyoruz. Böylesi bir uygulamaya karşı çıkmanın tek yolu örgütlenmektir.

Denkleştirme uygulamasına göre işveren ihtiyacına göre 1 yıl içinde 2 ayı geçmemek şartıyla “yoğunlaştırılmış iş haftası” uygulayabilir. Bu şekilde, yoğunlaştırılmış iş haftasından sonraki haftalarda işverenin işçiyi daha az sürelerle çalıştırması durumunda, işçiye fazla çalışma ücreti ödemek zorunda kalmayacaktır. Bu ne demektir?

Örnek verelim: Haftada 5 gün çalışan bir işçi sabah 8 akşam 8 çalışırsa 1 saatlik mola kullandığını varsayarsak, günde 11 saatten haftada 55 saat çalışmış olacaktır. İş Kanunu'na göre haftalık çalışma süresi 45 saati geçemeyeceğine göre bu işçi bir haftada 10 saat fazla mesai yapmış sayılacaktır. Bu fazla çalışmanın izin olarak karşılığı 15 saattir. İşçinin 4 hafta boyunca sürekli mesai yaptığını düşünürsek bu durumda $15 \times 4 = 60$ saatlik izin hakkı doğacaktır. Ancak işverin-

de denkleştirme uygulanıyorsa bu durumda fazla mesai yapmış sayılmayacak, onun yerine, 4 hafta boyunca 55 saat çalıştırıldıysa işlerin az olduğu 4 hafta boyunca da 35 saat çalıştırılarak denkleştirme yapılabilecektir. Bu durumda bir hesap yaptığımızda 8 hafta içinde işçinin 20 saatlik ücreti ya da izin hakkı gasp edilmiş olacaktır. Üstelik kanuna göre yılda 2 ay denkleştirme yapması gereken işveren, süreyi toplu iş sözleşmeleri ile dört aya kadar arttırabilir.

İşveren denkleştirmeyi her koşulda uygulayamaz. Sağlık kuralları bakımından günde ancak yedi buçuk saat veya daha az çalışması gereken işlerde çalışanlara; çocuk ve genç işçilere; gebe, gece postalarında çalışan kadınlara; yeni doğum yapmış ve çocuk emziren işçilere denkleştirme esasına göre çalışma yaptırılamaz.

Ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalışma zorunlu mudur?

Yasaya göre ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalışma yapılıp yapılmayacağına bireysel sözleşmelerle ya da toplu iş sözleşmeleriyle belirlenmesi gerekir. Şayet belirlenmemişse bu günlerde çalışıp çalışmayacağına işçi karar verir. Yani bu günlerde çalışma işçinin onayına tâbidir.

Şayet işçi bu günlerde çalışmışsa, çalıştığı her gün için fazladan bir günlük ücret alır. İşçi bu günlerde çalışmayarak dinlenmişse, bugünlere ait ücreti herhangi bir kesinti yapılmaksızın tam olarak ödenir.

BU KONUDAKİ İŞÇİ MEKTUPLARI

Fazla Mesai Dayatması

■ *Bir metal işçisi*

Sermaye sınıfının saldırıları son sürat devam ediyor. Her gün yeni bir saldırıyla karşı karşıyayız. Yasalarda günlük çalışma süresi 8 saat gözükmese de rağmen bu süre giderek uzamakta. Esnek çalışma adı altında 10 saatten daha az çalışan işyeri kalmadı diyebiliriz. Günlük çalışma süresi, fazla mesai adı altında daha da uzuyor.

Benim çalıştığım işyerinde çalışma süresi günlük 11 saat. Otomotiv yan sanayi ve tarım iş makineleri için parça üreten orta büyüklükte bir işyeri. Bedensel güç isteyen bir sektör olmasına rağmen bizlerden sürekli yüksek tempoda çalışmamızı istiyorlar. Özellikle tarım sektörünün canlandığı bugünlerde daha yoğun çalışılıyor. Bugünlerde fazla sipariş varmış ve zamanında yetişebilmesi için akşamları 2,5 saat fazla mesai yapılacakmış. Bu da yetmediği gibi Cumartesi günleri de fazla mesai olacakmış. 11 saat çalışma süresi bizlerin tüm enerjisini aldığından evlerimize döndüğümüzde ancak yatmak için zaman kalıyor. Bir de 13,5-14 saat çalışmanın ardından bedensel durumumuzu düşünün artık.

Krizle birlikte birçok işçinin işsiz kalması ve verilen ücretlerin düşük olması nedeniyle birçok işçi arkadaş patronun bu dayatmasına sessiz kaldı. Ben fazla mesaiye kalmayacağımı ve Cumartesi çalışmasına da gelmeyeceğimi söylediğimde ne patron ne de sonraki günlerde usta pek üzerime gelmedi. Fakat diğer arkadaşlara “niye kalmıyorsun, neden gelmiyorsun?” gibi sorularla baskı uyguladılar. Ben de bu arada boş durmayıp, fazla mesai adı altında bizlerin daha fazla sömürülmesinden, bunun insanlık dışı bir uygulama olduğundan, kendimize ve ailelerimize ayıracak zamanımızı da aldıklarından bahsediyorum. Verdikleri üç kuruşun karşılığında bizlerin yaşamını nasıl çaldıklarını anlatıyorum. Yasalara göre günlük çalışmanın en fazla 11 saat olabileceğini, fakat fazla mesai adı altında bizleri daha uzun sürelerle çalıştırdıklarını ve bunun yasal olmadığını anlattım arkadaşlara.

Fazla mesailere kalanların sayısı azalınca patron akşam servisini fiilen kaldırdı. Servis aracı aynı zamanda işyerinin mal taşıma aracı olduğundan, özellikle akşam saatlerinde yüklemeye yapıp aracı gönderdiler. Açıkça servis yok demediler fakat fiili bir hale getirdiler. İşsiz kalma korkusu, açlık korkusu arkadaşlara geri adım attırdı. Artık fazla mesaiye kalmayacaklarsa gerekçelerini ustaya bildiri-

yorlar. Usta izin verirse evlerine gidebiliyorlar.

Biz işçiler örgütlü olmadığımız için patronların saldırıları karşısında pek bir şey yapamıyoruz. Fakat kendi haklarımızı bilip patronlara karşı örgütlü hareket edersek var olan olumsuz koşullarımızı tersine çevirebiliriz. Mücadele etmezsek patronlar bizlerin yaşamını her geçen gün daha da çökmez hale getirecek. İnsanca yaşamak için patronlar sınıfının saldırılarına karşı örgütlü mücadele edelim. Sınıfa karşı sınıf cephesini örelim.

Birleşen İşçiler Yenilmezler!

Telâfi Çalışması Nedir ve Hangi Durumlarda Telâfi Çalışması Yaptırılır?

■ *Bahçelievler'den bir işçi*

Patronlar bizi katmerli bir şekilde sömürmek için sürekli yeni yöntemler geliştiriyorlar. Uzun çalışma saatlerine mahkûm ettikleri yetmiyormuş gibi, önemli sebeplerle aldığımız izin günleri için de ya ücretimizden kesinti yapıyor ya da telâfi çalışması adı altında fazlasıyla çalıştırıyorlar. Telâfi çalışmasının ne olduğuna bir bakalım.

4857 Sayılı İş Yasasının 64. maddesine göre, makinelerin arızalanması, deprem, sel, salgın hastalık, yangın gibi sebeplerden dolayı işin durması halinde, patronlar işçilere daha sonraki zamanlarda bunun telâfisini yaptırabilirler. Dinî bayramlardan önceki veya sonraki iki günün bayram tatili ile birleştirilmesi halinde de telâfi çalışması yaptırılabilir. Ayrıca işçinin kendisinin aldığı izinler için de telâfi çalışması yaptırılabilir. Bunlar dışında yapılan çalışmalar telâfi çalışması sayılmaz.

İşin durmasını engelleyen sebepler ortadan kalktıktan sonra ve çalışma başladıktan sonra telâfi çalışması başlayabilir. Çalışmayı takip eden 2 ay içinde de sonlanır. Meselâ bir fabrikada tadilat nedeniyle patron işçilere 1 Aralık Pazartesi'den itibaren 1 haftalık izin vermişse, 8 Aralıkta işe başlayan işçilere telâfi çalışması en geç 8 Şubat'a kadar yaptırılabilir. Ayrıca telâfi çalışması günde en fazla 3 saat olabilir. Yani günde 8 saat çalışan bir işçi telâfi çalışmasıyla beraber en fazla 11 saat çalıştırılabilir. Patron daha fazlasını dayatamaz. Telâfi çalışması işçinin tatil gününde yaptırılmaz.

ULUSAL BAYRAM VE GENEL TATİLLER

Ulusal bayram ve genel tatil günleri hangileridir?

Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında 2429 Sayılı Kanunda genel tatil günleri belirlenmiştir. Bu kanuna göre ulusal bayram 29 Ekim tarihidir. 29 Ekim günü 1,5 (bir buçuk) gün tatil edilir. Özel işyerlerinin 29 Ekim günü kapanması zorunludur.

Genel tatil günleri ise aşağıdaki başlıklar altında toplanmıştır.

1. Resmi bayram günleri 23 Nisan, 19 Mayıs ve 30 Ağustos'tur.
2. Dini bayram günleri: Ramazan Bayramı arife günü saat 13.00'dan itibaren 3,5 ve Kurban Bayramı arife günü saat 13.00'dan itibaren 4,5 gündür.
3. Yılbaşı tatili 1 Ocak günüdür.
4. 1 Mayıs ise Emek ve Dayanışma Günü olarak tatil edilmiştir.
5. Hafta tatili ise haftada 45 saatlik çalışmaya karşılık 1 günlük tatil olarak uygulanır.

Genel tatil ücreti ne kadardır?

İş Kanunu'nun genel tatil ücretini düzenleyen 47. maddesine göre, "bu kanun kapsamına giren işyerlerinde çalışan işçilere, kanunlarda ulusal bayram ve genel tatil günü olarak kabul edilen günlerde çalışmazlarsa, bir iş karşılığı olmaksızın o günün ücretleri tam olarak, tatil yapmayarak çalışırlarsa ayrıca çalışılan her gün için bir günlük ücret ödenir". Bu ücretler toplu sözleşmeyle arttırılabilir.

Bütün bir yıl boyunca gece gündüz demeden çalışmamıza rağmen patronlar sınıfı bayram ve genel tatillerde dahi bizlerin çalışmasını istiyorlar. Çoğu işyerinde az bir mesai ücretiyle, işten atılma korkusuyla çalışmaya devam ediyor. Oysa dinlenmek, örneğin 1 Mayıs gibi işçi sınıfının uluslararası birlik, dayanış-

ma ve mücadele gününe katılmak biz işçiler için son derece önemlidir. Bu hakkı kullanmak için örgütlü mücadeleyi yükseltmeliyiz. Yukarıda belirtilen resmi tatiller dışında 8 Mart Dünya Emekçi Kadınlar Gününün ve 21 Mart Newroz gününün de tatil edilmesini talep ediyoruz.

İki tatil günü arasındaki Cumartesi tatil olur mu?

2015 1 Mayıs günü Cuma gününe denk geldi. Genel tatil günü olan 1 Mayıs ve hafta tatili olan Pazar günü arasında kalan Cumartesi gününün de tatil yapılması veya fazla mesai ödenmesi gerekmektedir. Sendikalı işyerlerinin bir kısmı bu kanuna uyup tatil hakkını uygularken, sendikasız olan işyerleri Cumartesi gününde işçileri kanunsuz biçimde normal bir işgünündeki gibi çalıştırdılar.

Oysa 2429 sayılı kanunda, “ulusal bayram ve genel tatil günleri, Cuma günü akşamı sona erdiğinde müteakip Cumartesi gününün tamamı tatil yapılır” denilmektedir. Yasada istisna olarak ayrı tutulan işyerleri için ise “mahiyetleri itibariyle sürekli görev yapması gereken kuruluşların özel kanunlardaki hükümleri saklıdır” denilmektedir. Sürekli iş yapması gereken kurumlar ise fırınlar, hastaneler, güvenlik, oteller vb. işyerleri şeklinde yorumlanabilir.

Hafta tatili nedir?

İş Kanununun 46. maddesi ve 394 sayılı Hafta Tatili Hakkında Kanunlar haftalık tatil zamanını düzenlemektedir. İş Kanunu'nun 46. maddesi, 7 günlük bir zaman dilimi içinde kesintisiz en az 24 saat dinlenme (hafta tatili) verilmesini emreder.

YILLIK İZİN

Yıllık izin süreleri nasıl belirlenir?

Bir yıldan beş yıla (beş yıl dâhil) kadar çalışanlar 14 işgünü; beş yıldan fazla on beş yıldan az çalışanlar 20 işgünü; on beş yıl ve üzeri çalışanlar 26 işgünü yıllık izin hakkı kazanırlar. Toplu sözleşmelerle bu süreler uzatılabilir. 18 yaşından küçük ve 50 yaşından büyük işçilerin kullanacağı yıllık izinler 20 günden az olamaz.

Yıllık ücretli izin hakkı ne kadardır, yıl içinde kullanılmayan izinler yanar mı?

Yıllık izin ile ilgili düzenlemeler, 4857 sayılı İş Yasasının 53-60. maddelerinde düzenlenmiştir.

Bir işyerinde deneme süresi dâhil işe başladığı tarihten itibaren bir yılını dolduran işçiler yıllık izin kullanma hakkını elde ederler. Yasaya göre yıllık ücretli izin hakkından vazgeçilemez. Buna göre işçi yıllık iznini kullanmak, işveren de işçiye yıllık iznini kullanırmak zorundadır.

Yasaya göre izin kullanacak işçinin bir ay önce işverene yazılı müracaatta bulunması gerekmektedir. İşçi sayısı 100'den fazla olan işyerlerinde izin kurullarının oluşturulması şarttır. İzin kurulu bir işveren vekili ve iki işçi temsilcisinden oluşur. İşyerinde izin kullanımıyla ilgili her uygulamaya izin kurulu karar verir.

Yıllık ücretli izin işveren tarafından bölünerek verilemez, bir seferde ve tamamının verilmesi gerekmektedir. Yıllık izninin bölünüp bölünemeyeceğine işçi karar verir. İşçinin rızası halinde bile yıllık izin en çok üçe bölünebilir. Ayrıca bölünme durumunda izin parçalarından hiçbirinin süresi 10 günden az olamaz.

Yıl içinde işçiye işveren tarafından verilen ücretli ve ücretsiz izinler, yıllık izin-den kesilemez. İzin süresine rastlayan hafta tatili, genel tatil ve ulusal bayram günleri izin süresinden sayılmaz. İşveren, iznini şehir dışında geçirecek işçiye 4 güne kadar ücretsiz yol izni vermek zorundadır.

İşçilere verilecek yıllık ücretli izin süresi, hizmet süresi;

- Bir yıldan beş yıla kadar (beş yıl dâhil) olanlara 14 günden,
- Beş yıldan fazla on beş yıldan az olanlara 20 günden,

- On beş yıl ve daha fazla olanlara 26 günden az olamaz.

Ancak, on sekiz ve daha küçük yaştaki işçilerle elli ve daha yukarı yaştaki işçilere verilecek yıllık ücretli izin süresi yirmi günden az olamaz.

Mevsimlik ve kampanya işlerinde çalışan işçilerin, işyerinde çalışmaya devam ettikleri sürece yıllık izin hakları devam edecektir. Part-time çalışan işçiler ve çağrı üzerine çalışan işçiler yıllık izin hakkından tam süreli çalışan işçiler gibi yararlanırlar.

Yıllık izin süresince işçiye ücreti tam olarak ödenir.

Yıl içinde kullanılmayan izinler hiçbir şekilde yanmaz. İşçilerin kullanılmayan izinler karşılığında para talep etmek gibi eğilimleri olmakla birlikte, bu uygulama yasal değildir.

Hafta tatili ve resmi tatiller yıllık izinlere dâhil midir?

Hafta tatilleri yıllık izinlere dâhil değildir. Meselâ, bir yılını doldurmuş bir işçinin kullanacağı yıllık izin hakkı 14 işgünüdür. Yıllık izin süresine denk gelen genel tatil, hafta tatili, ulusal ve dini bayramlar yıllık izin süresine dâhil değildir. Bu tatil günleri işçinin yıllık izin süresine eklenir.

İşten ayrılmak isteyen veya işten atılan işçinin yıllık izin hakkı yanar mı?

İşten çıkan veya işten atılan bir işçinin yıllık izin hakkı yanmaz, bu hakkın parasal karşılığı işçiye ödenir. Ayrıca yıl boyunca kullanılan mazeret, hastalık veya ücretsiz izinler yılsonunda yıllık izin hakkından düşürülemez. Yıllık izinleri kullandırılmayan işçiler, 5 yıl içinde dava açma hakkına sahiptirler.

İşçi yıllık izinindeyken hastalanırsa ya da gözüaltına alınır veya tutuklanırsa bu durumda geçen süre yıllık izinden sayılır mı?

Yıllık izinindeyken rapor alan, gözüaltına alınan ya da tutuklanan bir işçinin bu durumda geçirdiği günler yıllık izin süresinden sayılmaz. Bunu bir örnekle açıklayalım. Yıllık izninin 10 günlük kısmını kullanmak üzere izne ayrılan bir işçinin izni sırasında hastalandığını ve hastaneden 5 günlük rapor aldığını düşünelim. Bu durumda işçi işbaşı yaptığında 10 gün değil 5 gün izin yapmış kabul edilir. Aynı şekilde 5 gün boyunca gözüaltında kalan bir işçi de 10 gün değil 5 gün izin yapmış sayılır. İşçinin raporlu olduğu günler yerine iznini ne zaman kullanacağı ise işverenin inisiyatifindedir.

Yıllık izin bölünerek kullanılabilir mi?

Yıllık izin süreleri en fazla 3'e bölünebilir. Ancak bir seferde 10 günden az olamaz. Örneğin 1 yılını doldurmuş bir işçi 14 günlük izninin 10 gününü tek parça olarak aldıktan sonra geri kalan 4 gününü istediği gibi ikiye bölerek ya da tek seferde kullanabilir.

Yıllık izin şehir dışında geçirilmesi durumunda yol izni kullanılabilir mi?

İşçi yıllık iznini başka şehirde geçirecekse, bunu belgelemesi halinde işverenden 4 günlük yol izni alabilir. Ancak bu izinler işçinin ücretinden kesilir.

Hak edilen yıllık izin ne zaman kullanılacağı nasıl belirlenir?

Aslında bir yıllık çalışmanın yorgunluğunu, stresini atmak amacıyla kullandırılan yıllık izin ne zaman kullanılacağını işçinin kendisinin belirlemesi gerekir. Ancak İş Kanunu'nda bu hak patronlara verilmiştir. İş Kanunu'nun patrone dan yana olduğu bu meseleye ilişkin, işçilerin söyleyebilmesinin tek koşulu elbette ki örgütlenmektir.

Patron yıl içinde alınan mazeret izinlerini yıllık izin hakkından düşebilir mi?

İşçinin yıl içinde herhangi bir nedenle aldığı mazeret izinleri, ücretli olup olmadığına bakılmaksızın yıllık izinden sayılamaz. Dinlenme, hastalık izinleri, ücretsiz izinler ve diğer ücretli izinler yıllık ücretli izin yerine geçemez. Fakat pek çok işyerinde patronlar, işçiler haklarını bilmediği için yıl içinde kullanılan izinleri yıllık izinden kesebilmektedir.

Cumartesi çalışılmayan işyerlerinde Cumartesi günü yıllık ücretli izin süresine ilave edilir mi?

İşin özelliği gereği bazı işyerleri hafta tatilini hafta içinde kullandırsa da genelde, Pazar günü hafta tatili olarak kullanılmaktadır. Pazar günleri de yıllık ücretli izne ayrıca eklenmektedir. Cumartesi ve Pazar günleri çalışmanın olmadığı işyerlerinde ise, işçi ile patron arasında yapılmış yazılı iş sözleşmesinde hafta tatili olarak kullanılan Cumartesi gününün yıllık ücretli izin süresine ekleneceğine dair bir hüküm yoksa yıllık ücretli izin hesabına hafta tatili olarak 1 gün olarak ilave edilmektedir. İş sözleşmesinde belirtilmediği halde Cumartesi gününü de yıllık izne

eklemek patronun inisiyatifine bağlıdır.

Doğum izninden dönen kadın işçi yıllık iznini nasıl kullanır?

İş Kanunu'nun 74. maddesine göre 16 haftalık doğum izni, yıllık izin hesabında, çalışılmış gibi hesaplanır. Yıllık izin hesaplanırken bu süre hesaba katılır.

İsteği halinde kadın işçiye 16 haftalık sürenin tamamlanmasından veya çoğul gebelik halinde 18 haftalık süreden sonra 6 aya kadar ücretsiz izin verilir. Bu süre yıllık ücretli izin hakkının hesabında dikkate alınmaz. Yıllık izin hakkı, işe giriş tarihine göre 6 ay ötelenmiş olur.

İşçi yıllık ücretli izinde iken başka bir işte çalışabilir mi?

İş Kanunu'nun 58. maddesine göre işçi yıllık ücretli izninde başka bir yerde çalışamaz. Yıllık ücretli iznini kullanmakta olan işçinin izin süresi içinde ücret karşılığı bir işte çalıştığı anlaşılırsa, bu izin süresi içinde kendisine avans olarak verilen veya peşin ödenen izin ücreti patron tarafından geri alınabilir. Ayrıca patron, isterse işçinin hizmet akdini tazminatsız olarak feshedilebilir.

Yıllık ücretli izin ücreti ne zaman ödenir? Nasıl hesaplanır?

Patron, yıllık ücretli iznini kullanan her işçiye, yıllık izin dönemine ait ücretini işçinin iznine başlamasından önce peşin olarak ödemek veya avans olarak vermek zorundadır.

Ayrıca günlük, haftalık veya aylık olarak belirli bir ücrete dayanmayıp da komisyon ücreti, kâra katılma ve yüzde usulü ücret gibi belirli olmayan süre ve tutar üzerinden ücret alan işçinin izin süresi için verilecek ücret, son bir yıllık süre içinde kazandığı ücretin fiili olarak çalıştığı günlere bölünmesi suretiyle bulunacak ortalama üzerinden hesaplanır. Eğer işçinin ücretine son bir yıl içinde zam yapılmışsa, izin ücreti işçinin izine çıktığı ayın başı ile zammın yapıldığı tarih arasında alınan ücretin aynı süre içinde çalışılan günlere bölünmesi suretiyle hesaplanır. Yüzde usulünün uygulandığı yerlerde bu ücret, yüzdelerden toplanan para dışında işveren tarafından ödenir. Yıllık ücretli izin süresine rastlayan hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil ücretleri ayrıca ödenir. Birçok işyerinde patronlar bu ücreti kendiliğinden vermiyor. Böyle bir hakkımızın olduğunu bilmeli ve talep etmeliyiz.

BU KONULARDAKİ İŞÇİ MEKTUPLARI

Yıllık izinle ilgili yasal haklarımız

■ *Bostancı'dan bir grup işçi*

Yaz geldi. Yaz gelince aklımıza işyerlerimizde kullanacağımız yıllık izinlerimiz gelir. Bu yazı patronların ekonomik kriziyle girdik. Krizden kaynaklı olarak işten atıldık, haklarımız gasp edildi, ediliyor. Kriz fırsatçılığı yapan patronlar sükunetten yağ çıkarmaya çalışıyorlar. Şimdi sıra yaz dönemi vesilesiyle yıllık izinlerimize geldi. Patronlar yaz döneminde izin verip ücret kesintisi yapabilirler ya da izin kullandırmama yoluna gidebilirler. Bunlara karşı uyanık olmalıyız. Bunun için yıllık izin hakkımızın ne olduğunu ve nasıl kullanacağımızı bilmemiz gerekiyor.

Kullanacağımız yıllık izinlerimizle ilgili yasal düzenlemeler, **4857** sayılı İş Kanununun **53-60.** maddelerinde düzenlenmiştir. Çalışma Bakanlığının yayınladığı “Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği” ise konuyu daha ayrıntılı olarak ele almıştır.

Yasaya göre, deneme süresi de dâhil olmak üzere işe başladığımız tarihten itibaren bir yılı doldurduğumuzda yıllık izin kullanma hakkını elde ederiz. Kullanacağımız izin süreleri çalıştığımız yıl süresine bağlı olarak değişmektedir. Buna göre:

1 ilâ 5 yıl (5 yıl dâhil) çalışanlara 14 gün, 5 ilâ 15 yıl arası çalışanlara 20 gün, 15 ve daha üstü yıl çalışanlara ise 26 günden az ücretli izin verilemez. 18 ve daha düşük yaştaki işçiler ile 50 ve daha yukarı yaştaki işçilerin kullanacağı yıllık ücretli izin süreleri ise 20 günden az olamaz.

Yıllık izin süreleri iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmeleri ile daha da arttırılabilir. Örneğin deri işkolunda yapılan sendikal sözleşmeye göre yıllık izinler 1 yılını dolduran işçi için 2 hafta değil 3 haftadır.

Yıllık iznimize rastlayan hafta tatili, genel tatil ve ulusal bayram günleri izin süresinden sayılmaz. Ayrıca iznimizi şehir dışında geçireceğimizi bildirdiğimizde işveren yolun uzaklık durumuna göre 4 güne kadar ücretsiz yol izni vermek zorundadır. İzin süremizde ücretimiz tam olarak ödenir ve kesinti yapılmaz. Yıllık izin dönemine ilişkin ücretimiz, izne çıkmadan önce peşin olarak ödenmek veya avans olarak verilmek zorundadır. Eğer herhangi bir nedenle iş sözleşmemiz sona ererse, hak kazanıp da kullanmadığımız yıllık izin sürelerine

ait olan ücret, tazminatımız hesaplanırken eklenmek zorundadır.

100 kişiden fazla çalışanı olan bir işyerinde çalışıyorsak, yıllık izinler, oluşturulan bir kurul tarafından belirlenir. Bu kurul, 1 patron temsilcisi ile 2 işçi temsilcisinden oluşur.

İşçinin rızası olmaksızın yıllık izin günleri bölünemez. Yani yıllık iznimiz 14 gün ise, bizim rızamız olmaksızın patron bunun bir haftasını şimdi bir haftasını da bir ay sonra kullan diyemez. Ayrıca rızamız olması durumunda da, izin süresi bir bölümü on günden aşağı olmamak üzere en çok üçe bölünebilir.

“Mevsimlik veya kampanya işlerinde” çalışanlar ile “kısmı süreli ve çağrı üzerine” çalışan işçilerin yıllık ücretli izin süreleri de, tam süreli çalışan işçiler gibi düzenlenir ve kesinti yapılamaz.

Aslına bakarsak biz bütün bir yıl boyunca gece gündüz demeden çalışıyoruz. Bize çalışmamızın karşılığında dinlenmemiz için yasalarla sınırlı günler veriyor, oysa patronlar diledikleri gün tatil yapıyorlar. Onlar tatillerini istedikleri zamanda istedikleri yerde geçiriyorlar. Dünya turuna çıkıp her tarafı görebiliyorlar ve eğleniyorlar. Bunları nasıl yapabiliyorlar? Tabii ki bizim sırtımızdan kazandıkları kârlarla. Bizse düşünüyoruz, para yok tatile nasıl çıkacağız diye! Üstelik çoğumuz yıllık izinlerde ek iş yapıp, geçinmek için üç kuruş daha fazla para kazanmak zorunda kalıyoruz. Ücretlerimizi ve yıllık ücretli izin günlerimizi yükseltmek için tek çaremiz örgütlü mücadeleye katılmaktır.

Ücretsiz izin yasal mı?

■ *Gebze'den bir taşeron işçisi*

Merhaba işçi arkadaşlarım. Genel anlamda aynı sorunları paylaşıyoruz. ÜİD-DEK'in web sitesindeki mektupları okuyorum. Birçok işçi arkadaşımın yazdığı mektupları görünce, “aa, aynen bizim işyerini anlatıyor” diyorum. Ben de sizlerle, özellikle taşeron işçilerin sık karşılaştığı ücretsiz izin sorununu paylaşacağım. Gebze’de deterjan üretimi yapan Procter&Gamble fabrikasının lojistik bölümünde Bal-Nak, Özgü, Ser-Mak, Royal ve Vanlıoğlu adı altında 5 tane taşeron firma bulunmakta. Ben de bu firmalardan birinde çalışmaktayım.

Yaz ayları boyunca sık sık ücretsiz izinlere çıkarıldık. Geçen ay 1 gün, bu ay 1 hafta, gelecek ay ne olacak bilinmiyor. Neden biz ücretsiz izine çıkarılıyorz dediğimizde, “ana firma üretimi kısıyor, bu açıdan bize ihtiyacı yok, bu yüzden ücretsiz izne çıkarılıyorsunuz” açıklaması geliyor. Biraz daha soru sormaya başlayınca, “kardeşim işine gelen çalışsın, bize çalışan adam lazım, çok konuşan

değil” diyerek işsizlikle tehdit ediyorlar. Oysa ücretsiz izinler yasal değil. Benim çalıştığım bölümde, genellikle kriz döneminde işsiz kalan ya da uzun dönem iş arayıp da bulamayan, buraya girince de “aha iş buldum” diye sevinenler çalışıyor. İşin açıkçası bu durumdan kaynaklı genel bir rahatsızlık var ama bu rahatsızlığı dile getiren fazla kişi yok. Kendilerince de mantıklı açıklamaları var ama bu nereye kadar sürer be kardeşim? Her gün üzerimizden tonlarca yük geçiyor. Bir işçinin elinden yaklaşık 10 ton yük geçiyor. Aldığımız üç kuruş asgari ücret. Bir de bu yetmezmiş gibi her ay birkaç gün ücretsiz izne çıkarıyoruz.

Biz işçilerin üzerinden milyonlarca dolar ciro yapan patronlar fabrikanın yolunu bile bilmez, bizler de patronumuzu daha görmedik. Aslında görmeye de gerek yok, hepsi aynı mal. Daha fazla kâr nasıl yaparım, işçilerin kanlarını nasıl emerim diye düşünmekten başka işleri yok.

Bu taşeron uygulamasından patronlar hariç memnun olan kimse var mıdır? Taşeronluk sistemi yakınmak ve ağlamakla yok olsaydı en başta bizim çalıştığımız işyerinde yok olur giderdi. Halen var olduğuna ve ücretsiz izinler devam ettiğine göre bu iş ne ağlamakla ne de yakınmakla halloluyormuş. Peki, biz işçiler bir araya gelip ne yapmalıyız? Taşeron sistemi altında kölece çalışacak mıyız? Yoksa bu uygulamayı patronların kafalarına mı çalacağız! Tabii ki kafalarına çalmamız lazım! Tek başımıza bunu yapamayacağımıza göre hep beraber hareket etmemiz lazım.

ÜCRET

Çalışılmış sayılan günler ve ücreti

İşçinin çalışmış sayılarak hak ettiği ücret en başta hafta tatili ücretidir. Hafta tatili ücreti işçinin maaşına dâhildir. Yine ulusal bayram ve genel tatil günlerinde de işçi çalışmadığı halde ücretini tam olarak alacaktır. İşçinin evlenmesi halinde 3 gün, anne, baba, kardeş ve çocuklarının ölümü halinde 3 güne kadar verilen izinlerin ücreti de çalışılmış gibi işçiye ödenir.

Ücretin zamanında ödenme zorunluluğu

Hemen her işyerinde sıkça rastlanan sorunlardan biri de işçi ücretlerinin ödenmesinde yaşanan gecikmelerdir. Bazı durumlarda, aylık ücret uygulaması olan işyerlerinde işçi ücretleri taksitler halinde ödenmektedir.

Oysa İş Yasasının 32. maddesine göre, aylık ücret uygulaması olan işyerlerinde ücretin en geç ayda bir ödenmesi gerekmektedir. Toplu sözleşmeler ve iş sözleşmeleriyle ücret ödeme süresi bir haftaya kadar düşürülebilir.

İşçi ücretleri ücret ödeme gününden itibaren 20 gün içinde ödenmezse işçinin çalışmama hakkı vardır. İşçilerin mahkemeye başvurması halinde işveren gününde ödemediği ücretler için mevduata uygulanan en yüksek faiz uygulaması cezasına çarptırılacaktır.

İşçi işten atıldığında ya da emekli olduğunda, hak ettiği tüm ücret ve para ile ölçülebilen haklarının tamamının peşin olarak ödenmesi gerekmektedir.

İşverenden herhangi bir ücret alacağı olan bir işçi, bu alacağını 5 yıl içinde mahkemeye başvurarak talep etme hakkına sahiptir. 5 yıl geçirildiği takdirde ise alacak hakkından vazgeçmiş sayılmaktadır.

Rapor alan işçinin ücreti kesilir mi?

İşçi aynı gün hastaneye gider ve sonra rapor almayarak işine geri dönerse ücretinden kesinti yapılmaz. Eğer rapor alırsa işçinin son bir yılda 90 günlük prim ödemesi olup olmadığına bakılır. Yoksa SGK'dan iş göremezlik ödeneği alamayacağı için ücretinden kesinti yapılamaz. 90 günlük prim ödemesi varsa rapor parası alabilir. Ancak rapor aldığı ilk iki gün için SGK ödeme yapmaz. SGK, 3.

günden itibaren ödeme yapar. Fakat meslek hastalığı veya iş kazası durumunda daha ilk günden itibaren ödeme yapılır. Ödeme miktarı, ödeme yapılan her gün için yatarak tedavi gören işçinin günlük ücretinin yarısı, ayakta tedavi gören işçinin günlük ücretinin üçte ikisi oranındadır.

SGK'dan alınan rapor parası konusunda mevzuat bu kadar netken, işveren tarafından yapılacak ödeme konusunda tam bir karışıklık söz konusudur. Çünkü rapor alan bir işçiye nasıl ödeme yapılacağı yasa da net olarak belirtilmemiştir. Netlik olmadığı için her işveren keyfine göre yasa yı yorumlamaktadır. Yaygın olan uygulamaya göre, işveren işçinin rapor aldığı hiçbir günün ücretini ödemek zorunda değildir. Dolayısıyla SGK'nın ödemediği iki günlük ücreti de ödemek zorunda değildir. Sadece maktu aylıkla çalışan işçilerin raporlu olduğu günlere ait ücreti kesilemez. Ancak bu durumda işçi SGK'dan aldığı rapor parasını işverene vermekle yükümlüdür.

“Maktu aylık” diğer adıyla “kesin aylık” derken ne kastedildiği de net olarak belirtilmediği için uygulamada ciddi sıkıntılar yaşanıyor. Normal şartlarda saat ücreti, parça başı ya da günlük ücret değil de net aylık ücret (maaş) alan tüm işçilerin maktu aylık aldığı kabul edilmelidir. Ancak fiiliyatta böyle olmuyor. Sadece sendikalı işyerlerinin toplu iş sözleşmelerinde ücret kesilmeyeceğine ilişkin madde varsa ya da işe girerken imzalanan iş sözleşmesinde ücretin “maktu aylık” olduğu belirtilmişse raporlu olduğu gün işçilerin ücreti kesilmez. Demek ki burada belirleyici olan işçilerin örgütlülüğüdür. İşçiler haklarını arıyorlarsa her koşulda ücretlerinin kesilmesini engellerler. Ama haklarını aramıyorlarsa, işverenler yasadaki belirsizliği fırsat bilerek “ben senin raporlu olduğun günlerin ücretini ödemek zorunda değilim” diyebilmektedirler.

Maaş gününde ödenmediğinde işçi çalışmama hakkını kullanabilir mi?

İş yasasının 34. maddesine göre, ödeme gününden itibaren yirmi gün içinde ücreti ödenmeyen işçi, iş bırakma hakkına sahiptir. Örneğin, ücretlerin her ayın 5'inde ödendiği bir işyerinde işçi, eğer ücreti ödenmemişse ayın 26'sından itibaren iş bırakma hakkını kullanabilir. İşçiler bu nedenle işten çıkartılamaz ve yerlerine yeni işçi alınamaz.

İşveren işçiye ücret kesme cezası verebilir mi?

İşveren işçiye kafasına göre ücret kesme cezası veremez. İş Kanunu'nun 38. maddesine göre işveren, toplu sözleşmede ya da iş sözleşmesinde hangi durumlarda ücret kesme cezası verileceğini açıkça belirtmek zorundadır. Sözleşmede belirtilen sebeplerin dışına çıkamaz. Ücret kesme cezası, bir ayda işçinin

iki günlük ücretinden fazla olamaz. İşçinin ücretinden ceza olarak yapılacak kesintinin işçiye, sebepleriyle beraber bildirilmesi gerekir. Yapılacak kesintiyi işveren cebine atamaz. Çalışma Bakanlığı'nın ilgili hesabına bir ay içinde yatırması gerekir. Bu şartları sağlamayan işverene idari para cezası uygulanır. Şayet işçi kesintiyi haksız buluyorsa iş mahkemesine başvurarak cezanın iptalini talep edebilir.

İş Kanunu'nda, verilecek olan cezalara ilişkin bir süre sınırı belirtilmemiştir. Ancak bu durum işverenin keyfine göre aylarca işçinin ücretinden her ay iki günlük ücretini keseceği anlamına gelmiyor.

Ayrıca işveren, ücret kesme cezasına sebep olarak gösterdiği sorunu öne sürerek işçinin iş akdini feshedemez. Çünkü işverenin aynı meseleye ilişkin iki ceza vermek gibi bir hakkı yoktur.

Cumartesi yarım gün çalışıldığı halde o gün işe gitmeyen işçiden tam gün ücreti kesilebilir mi?

İş Kanunu'na göre haftalık çalışma süresi 45 saat ile sınırlandırılmış, ancak Cumartesi de işgünü sayılmıştır. Dolayısıyla Cumartesi günü işe gidilmemesi durumunda işçinin ücretinden kesinti yapılır. İşçi saat ücretiyle çalışıyorsa, ücretinden işe gelmediği saatler kadar kesinti yapılabilir. Ama işçi maktu (kesin) aylık ücret ile çalışıyorsa işe gelmediği gün için kesinti yapılamaz.

Cumartesi günü yarım gün çalışarak 45 saatlik çalışma haftasını bitiren işçinin, o gün işe gitmemesi durumunda tam gün ücreti kesen işverenler bulunmaktadır. Bu durumda kesintinin hangi esaslara göre yapılacağına ilişkin kanunda bir düzenleme yapılmamıştır. İşçiler bu konuda hak kaybına uğramamak için işyerlerinde örgütlenme ve iş mahkemelerine başvurma kanallarını kullanmamalıdır.

İstirahat parası nasıl alınır?

İstirahat parasını ya da diğer adıyla geçici iş göremezlik ödeneğini almak için işçi öncelikle rapor almalıdır. Düzenlenen raporun bir nüshası işçiye, bir nüshası hastane tarafından sosyal güvenlik kurumuna gönderilir. Bir nüshası da hastanede kalır. Rapor, kâğıt olarak alındığı gibi yeni uygulamada mail yoluyla doğrudan işyerine de ulaştırılmaktadır. Hastane ve işverenin SGK'ya gerekli bildirimleri yapmasının ardından ortalama 2 haftalık bir sürenin sonunda ödemeler Ziraat Bankası şubelerinden yapılmaktadır. İşçi TC kimlik numarasını vererek parasını alır.

BU KONUDAKİ YARGITAY KARARI

Yargıtay'dan İşçi Lehine Emsal Karar

İşçiler, çalıştıkları işyerlerinde uğradıkları haksızlıklara karşı yasal haklarını bilmedikleri ve mücadele etmedikleri için çoğu zaman hak kaybına uğruyorlar. Patronlar, işçilerin ücretlerini düşürebiliyor, işten çıkarırken işçiye bütün haklarını aldığına dair bir kâğıt imzalatıp tazminatını vermeyebiliyor, işçiye vereceği ücreti bordroda asgari ücret olarak gösterip, fazlasını elden verebiliyor, metal direnişleri sürecinde de gördüğümüz gibi sendika seçme özgürlüklerini kullanmak isteyen işçileri yasadışı iş yapıyormuş gibi gösterebiliyor. Oysa işçilerin tarihsel mücadelesinin bir sonucu olarak yasalara geçmiş işçi hakları var ve bu hakları kullanan işçiler, kimi zaman olumlu sonuçlar da alabiliyorlar.

Geçtiğimiz günlerde Yargıtay, çalıştığı işyerinde işçinin ücretinin düşürülmesine ve iş koşullarının ağırlaştırılmasına o sırada ses çıkartmamasının hak kaybı anlamına gelmeyeceğini belirten bir karar aldı. Söz konusu davada, Kocaeli'de bir işyerinde çalışan işçi, ücretinin düşürülmesine 2 yıl boyunca ses çıkarmadı. İşten ayrıldıktan sonra Kocaeli 4. İş Mahkemesi'ne bütün alacaklarının ödenmesi talebiyle başvurdu. İşçi, fazla mesai, hafta tatili, genel tatil, yıllık izin ücretleri, ikramiye ve ücret alacaklarının ödenmesini talep etti. Patronun avukatı, işçinin bütün alacaklarının ödendiğini söyleyerek davanın reddini istedi. Mahkeme, bilirkişi raporuna ve kanıtlara dayanarak davanın reddine hükmetti. Davayı reddeden mahkeme, ret kararını, davacı işçiye talep ettiği bütün alacaklarının bordrolara işlenerek ödendiğini, 2 yıl boyunca davacının bordroları hiçbir itirazda bulunmadan imzaladığı gerekçesine dayandırdı.

Buna karşın geri adım atmayan işçi, avukatı aracılığıyla kararı temyiz ettirerek Yargıtay'a taşıdı. Dava dosyasını inceleyen Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, işçinin ücretinin düşürülmesinin iş şartlarında esaslı bir değişiklik olduğunu ve işçinin yazılı ve açık kabulüne bağlı olduğunu belirtti. Yargıtay, işçinin ücretinin düşürülmesine karşı suskun kalmasının bunu kabul ettiği anlamına gelmediğini ifade ederek mahkemenin ret kararının bozulmasına karar verdi. Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin gerekçesi şöyle:

"4857 Sayılı İş Kanununun 22. Maddesi uyarınca iş şartlarında esaslı değişiklikler işçinin yazılı ve açık kabulüne bağlıdır. İşçinin ücretinin düşürülmesi iş şartlarında esaslı değişiklik olup işverence tek yanlı olarak ücret miktarında işçinin aleyhine değişiklik yapılamaz. İşçinin yapılan değişikliğe karşı çıkmamış

olması ve suskun kalması yasanın açık düzenlemesi karşısında bu değişikliği kabul ettiği anlamına gelmez. Bordroların ihtirazi kayıtsız imzalanması ya da ücret düşürülmesi gerekçesi ile fesih yoluna gidilmemesi işçi aleyhine yorumlanamaz. Dava konusu dönemde bu alacakların talep edilmemesinin iyiniyet kurallarıyla bağdaştırılması mümkün değildir.

Somut uyuşmazlıkta; dosyada mevcut sözleşmeye göre davacının aylık brüt ücreti 1.250,00 TL olup ücret ve benzeri alacak unsurlarının bu ücret seviyesine göre ödenmesi işverenin yükümlülüğündedir. Mahkemece hatalı değerlendirme ile davanın reddi yerinde değildir. Alacak talepleri ve bilirkişi raporu dosyadaki delillerle birlikte değerlendirmeye tabi tutulup elde edilecek sonuca göre karar verilmesi gerektiği gözetilmeden hatalı değerlendirme ile davanın reddine karar verilmesi bozmayı gerektirmiştir.”

Yargıtay'ın işçi lehine verdiği bozma kararına konu olan dava, bir kez daha göstermiştir ki, patronlar işçilerin örgütsüzlüğünden ve bilinçsizliğinden cesaret alarak haklarını gasp ediyorlar. İşçiler mücadele ettiklerinde ise patronların oyunlarını bozuyorlar. Bu mücadeleye yasaların kullanılması da dâhildir. Bu nedenle işçiler bir taraftan örgütlenip hakları için mücadele ederken, öte taraftan yasal haklarını da kullanmayı ihmal etmemeliler.

BU KONUDAKİ BİR İŞÇİ MEKTUBU

Haklarımız gasp edilirken iş bırakmak yasal hakkımızdır

■ Bostancı'dan UID-DER'li bir grup işçi

Ekonomik kriz sürecinde milyonları bulan işsizlerin yanı sıra, ücretini alamayan işçilerin sayısı da her geçen gün artıyor. Patronlar kriz gerekçesiyle ücretlerimizi gününde ödemiyorlar. Çocuğun eline cep harçlığı tutuşturur gibi ücretlerimizi parça parça ve geciktirerek ödüyorlar, “idare etmemizi” tembihliyorlar. Her türlü yasadışı yönteme sarılan patronlar, bizlere sabırlı olmamızı, boynumuzu büküp sesimizi çıkartmamamızı vaaz ediyorlar. Ama patronların gökte ararken krizde buldukları bu fırsatları, bizler örgütlenerek ve mücadele ederek, kendi sınıf çıkarlarımız için fırsata çevirebiliriz.

Öncelikle patronların haklarımızı tırpanlarken ağızlarına pelesenk ettikleri “kriz var” bahanesine aldanmamalı, mücadele yolunu tutarak yasal haklarımızı

öğrenmeliyiz. Örneğin iş yasasının 34. maddesinde ücretin gününde ödenmemesine ilişkin yer alan açıklamalarda, 20 günden sonra işçinin iş durdurabileceği ve bunu toplu olarak da yapabileceği yazılıdır. Aynı maddede, işçilerin işi durdurmasından dolayı işten atılamayacakları, yerlerine yeni işçi alınamayacağı, bu işlerin başkalarına yaptırılmayacağı da (örneğin taşeron işçilere) açıkça belirtilmiştir.

İş yasasında lehimize olabilecek bu yasa maddesinden faydalanmamız için ayrıntılara dikkat etmemiz gerekiyor. “Ücreti ödeme gününden itibaren yirmi günlük sürenin geçmesi” ifadesi iş sözleşmesinde ya da ücret bordrosunda belirtilen ücret ödeme gününden sonraki 20 takvim gününü ifade ediyor. Ayın beşinde ücret alıyorsak, çalışmama hakkımızın olduğu gün ayın yirmi altıncı günüdür. Ancak 20 günlük sürenin netleşmesi için ücret ödeme gününü bilmemiz gerekir. Fakat patronlar ne iş sözleşmesini ne de ücret bordrosunu – yasalar nezdinde elimizde kanıt olacağı için– bizlere vermiyorlar. Aynı yasanın 37. maddesi uyarınca “**ücret hesap pusulası**” verilmesi zorunluluğu da vardır. Dolayısıyla bordromuzu istemeliyiz.

Yasada, patronların ücret ödememelerini meşru kılacak durumlar “mücbir neden” kavramıyla ifade edilmiştir. Ancak bu kavramla ne kastedildiği açık olarak belirtilmediği için sağa sola çekilebilecek bir durum söz konusudur. Çoğu patron “krizden etkilendim” gerekçesini “mücbir neden” olarak göstermeye çalışmakta ve ücret ödemekten kaçınmaktadır. Oysa patronların “ekonomik krizden etkilendim” gerekçesini ispatlaması zorunludur. Üretimde bir durgunluk yaşadığını, siparişlerin büyük ölçüde azaldığını veya iptal edildiğini ve buna bağlı olarak da ödeme sıkıntısı içinde olduğunu belgelemelidir. Bu bahaneyi peşinen kabul etmemeli, patronun durumu ispatlamasını talep etmeliyiz.

Demek ki, iş durdurma, ücretimizi alamadığımızda kullanabileceğimiz önemli bir silahtır. Patronlar bu yüzden bizi işten atamazlar, yerimize başka bir işçiyi çalıştıramazlar. Aksine **biz iş bırakma hakkına sahibiz**. Üstelik bu durumda kıdem tazminatı hakkımızı alabildiğimizi de unutmayalım. Ayrıca işsizlik sigortasından faydalanma hakkımız da devam etmektedir. Fakat yasalarda yazılı da olsa, bu haklarımızı kullanmak için örgütlü olmamız ve mücadele etmekten çekinmememiz gerekiyor. Tek başımıza iş bırakmamız sorunumuzu çözmeye yeterli olmayacaktır. Bizler hep birlikte sorunlarımızı çözme temelinde bir araya geldiğimizde, üretimden gelen gücümüzü kullandığımızda etkili olabiliriz. **20 gün değil 200 günü bulan ücret gecikmelerini, ücret kesintilerini, işten atılmayı önlememizin ve krizin faturasını patronlara ödetmememizin tek garantisi yasalarda değil örgütlü gücümüzdür.**

BELİRLİ VE BELİRSİZ SÜRELİ SÖZLEŞME

Belirli süreli iş sözleşmesinde süre sınırı nedir?

2003 yılında değişen İş Kanunu'nda sözleşme türleri patronlar lehine çeşitlendirilmiştir. Eskiden sadece “belirsiz” süreli iş sözleşmesi yapılyorken, yeni iş kanununda “belirli”, “çağrı üzerine”, “kısmı süreli” gibi iş sözleşmeleri de tanımlanmıştır. İşe başlarken sözleşmenin sona ereceği tarihin yazılı olarak belirtildiği sözleşmelere “belirli süreli iş sözleşmesi” denir. 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 11. ve 12. maddeleri belirli süreli iş sözleşmesiyle ilgili olarak düzenlenmiştir.

Belirli süreli iş sözleşmeleri, işin niteliğine öre en çok 3 yıllık olabilir. **Esaslı bir neden olmadan üst üste birden fazla yenilenen iş sözleşmesi belirsiz süreli iş sözleşmesi olarak kabul edilir.** Örneğin, 5 yıl boyunca aynı işyerinde birbirini izleyen birden fazla belirli süreli iş sözleşmesi imzalayan taşeron bir temizlik işçisinin sözleşmesi belirsiz süreli olarak sayılır.

Belirli süreli iş sözleşmesinde süre, bir tarih olarak veya gün, hafta, ay, yıl gibi belirli bir zamanı gösterecek şekilde belirlenebilir. Bu nedenle çalışılacak olan süre sözleşmede açık bir şekilde yazılmalıdır. Örneğin, iş sözleşmesinin 8 ay, 6 hafta, 90 gün veya 2 yıl sonra sona ereceği kararlaştırılabilir. Ancak “yaklaşık 2 ay sonra”, “azami 1 yıl kadar” gibi sözleşmenin süresi konusunda tereddüde mahal verecek ifadeler kullanılması halinde, yapılan sözleşme belirli süreli sözleşme olarak kabul edilmeyecektir. **Eğer imzalanan sözleşmede çalışılacak olan işin ne kadar süreceği belirli bir şekilde yazılmamışsa bu sözleşme daha baştan itibaren belirsiz süreli sözleşme olarak sayılır.**

Patronlar için tazminatsız ve esnek çalıştırma türü olan belirli süreli iş sözleşmesi işçiler açısından birçok hak kaybına neden olmaktadır. Belirli süreli sözleşme, işçinin kıdem ve ihbar tazminat hakkını ortadan kaldırırken, işten atılan işçi pek çok durumda işe iade davası açamıyor. Belirli süreli iş sözleşmesi türüne göre çalıştırılan işçiler, pek çok yasal haktan mahrum ediliyorlar.

Belirli süreli iş sözleşmeleri hangi durumlarda yapılmaktadır?

- 6 aylık, 11 aylık, 3 yıllık, belli tarihler arasında gibi belli bir süre için,
- Binanın yapımı, kaba inşaatın tamamlanması, sıva işlerinin tamamlanması, ağaç kesim işinin yapımı, kalorifer kazanının imal ve montaj işinin yapımı gibi belirli bir işin tamamlanması, imalatın ya da inşanın tamamlanması için,
- Askerde olan, doğum izninde olan, hasta olan bir işçinin işine dönmeye kadar, ilave siparişlerin karşılanması (belli bir olgunun ortaya çıkması) gibi durumlarda yapılmaktadır.

Belirli süreli iş sözleşmeleri, işyerinde geçici olan işlerde uygulanması gerekiyor, patronlar asıl işi yapan işçileri de belirli süreli iş sözleşmeleriyle işe almaktadırlar. Böylece işçi kadrosuz, tazminatsız, sendikası çalıştırılmaktadır.

Belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışırken, süre dolmadan işten çıkarıldığımızda kalan süre için dava açabilir miyiz?

Belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçiler, sözleşme süresi bitmeden önce patron tarafından haklı bir neden olmaksızın işten çıkarıldıklarında, **kalan süreye ait ücretleri patron tarafından ödenmek zorundadır.** Kalan süreye ait ücret işçiye brüt ücret üzerinden hesaplanarak ödenmelidir. **Örneğin, bir yıllık iş sözleşmesi ile çalışan bir işçi, sözleşmenin sekizinci ayında haksız bir şekilde patron tarafından işten çıkarıldığında, kalan dört aylık süreye ait ücretini patrone alması hakkına sahiptir.** Eğer patron bu dört aylık süreye ait ücreti ödemezse işçi dava açarak bu ücretin kendisine ödenmesini talep edebilir.

Bu duruma, bir elektrokimya fabrikasında belirli süreli iş sözleşmeli olarak çalışan UİD-DER'li bir işçinin açtığı dava örnek olarak verilebilir. 11 aylık sözleşme ile çalışan işçi arkadaşımız, patron tarafından sözleşmenin 3'üncü ayında, Pazar mesaisine kalmadığı gerekçesiyle işten atılmıştı. İşten çıkarılırken, sözleşmeli olduğu ve hiçbir hak iddia edemeyeceği söylenmişti. Fakat işçi arkadaşımız boyun eğmedi ve kalan sürede çalıştırılmadığı ve kayba uğradığı için dava açtı ve kazandı.

Tazminatsız ve Esnek Çalışma Türü: Belirli Süreli İş Sözleşmesi

Patronlar, sermayelerini büyütme için işçilerin elindeki her hakkı gasp etmeye çalışıyorlar. Bugüne kadar pek çok hakkımız gasp edildi, sırada ise kıdem tazminatı var. Patronlar kıdem tazminatı vermek istemiyorlar. Bu yükten de kurtulmak ve diledikleri zaman hiçbir ücret ödemedi işçileri işten atmak istiyorlar. Uzun bir süredir kıdem tazminatının bir fona devredilmesi amacıyla hükümete baskı yapıyorlar. Hükümet, patronların arzularını yerine getirmek için birkaç kez girişimde bulundu, ancak sendikalardan gelen tepki üzerine, seçimleri de hesaba katarak meseleyi ertelemiştir. Kıdem tazminatlarının fona devrilmesi demek, devasa bir paranın bu fonda birikmesi demek. Patronlar, daha sonra da bu fonun kendilerine peşkeş çekilmesi için bastıracaklar, aynı işsizlik sigortası fonunda olduğu gibi. Kıdem tazminatlarını bir çırpıda kaldıramayan patronlar ve hükümet, bunun yerine geçecek bir saldırıyı zaten hayata geçirmiş durumdadır. Bu, belirli süreli iş sözleşmesidir. Belirli süreli sözleşme, işçinin kıdem ve ihbar tazminat hakkını ortadan kaldırıyor, işten atılan işçi işe iade davası da açamıyor. Böylece belirli süreli iş sözleşmesi türüne göre çalıştırılan işçiler, yasal haklardan mahrum edilmiş oluyorlar.

Bu sözleşme türüyle beraber, işçilerin örgütlenmesinin ve birlik olmasının da önüne geçilmek istenmektedir. Çünkü alınan işçilerin sözleşmesi belirli aylarla sınırlıdır, işçiler kadrolu değildir. Sözleşme bittikten sonra patronlar işçileri tazminatsız bir şekilde kapının önüne koymaktadırlar. Uzun süre bir arada çalışmayan işçiler, diğer faktörlerin de devreye girmesiyle örgütlenmek için araya gelemiyorlar. Belirli süreli sözleşme işçilerin sendikalaşmasının önüne ciddi bir engel olarak dikilmektedir. Diyelim ki, işçiler örgütlendiler ve sendikalaştılar: İşçilerin örgütlülüğünü kırmak için harekete geçen patronlar, belirli süreli sözleşmeyle işe aldıkları işçileri daha rahat işten atmaktadırlar. Sözleşmenin bittiğini söyleyerek işçileri kapı dışarı eden patronlar, işçilerin işyerindeki örgütlülüğüne büyük bir darbe vurmaktadırlar. Böylece bir anda sendikaya üye işçi sayısı düşmekte ve sendika işyerinde yetki alamama durumuyla karşı karşıya gelmektedir.

Patronlar işçilerin örgütlenmesine karşıdır. Bu nedenle kadrolu işçileri de hiç sakınmadan işten atabiliyorlar. Ama belirsiz süreli iş sözleşmesiyle kadrolu çalışan işçiler, tazminat hakkından dolayı patronların önünde küçük de olsa bir engel teşkil ediyorlar. Belirli süreli sözleşme durumunda ise bu da yok: Adeta dikensiz gül bahçesi.

Belirli süreli sözleşme esnek çalıştırmayı da beraberinde getirmektedir. Patronlar istedikleri zaman işçi alıyor, istedikleri zaman işçi çıkartıyorlar. Giderek yaygınlık kazanan belirli süreli iş sözleşmesi bu konuda patronlara büyük kolaylık tanıyor. Bu durumda da 8 ya da 10 ay çalışan işçiler, üretilmesi söz konusu olan ürünleri ürettikten sonra işten atılmaktalar. Geride kalan işçiler de iki üç işçinin yapacağı işi yapmaya başlıyorlar.

İşçileri belirli süreli sözleşmeyle işe alan patronlar, bu sözleşmenin işçilere tanıdığı hakları da yerine getirmiyorlar. Örneğin bu sözleşmenin bir nüshasının işçilerde olması gerekiyor. Diğer taraftan sözleşme bitmeden patron işçileri işten atamaz. Diyelim ki, 11 aylık bir süre için işe alınan bir işçi sekizinci ayında işten atılamaz. Eğer işten atılırsa geri kalan ayların ücretini patronlar işçilere ödemek zorundadırlar.

İşçiler örgütsüz ve bilinçsiz olduğu sürece patronlar her türlü çalışma biçimini dayatmaktan geri durmayacaklar. Patronların saldırılarına ancak bir araya gelerek, birleşerek dur diyebiliriz. Şunu da çok iyi bilelim: Belirsiz süreli sözleşmeyle çalışmak iş garantisi değildir. Patronlar istedikleri zaman kadrolu işçileri de kapının önüne koyuyorlar. Yani sorun yalnızca belirli süreli sözleşmeyle çalışan işçilerin değil tüm işçilerin sorunudur. Bu noktada işçilerin mücadele örgütü olması gereken sendikalara da büyük görevler düşüyor. Bu tür sözleşmelerin yasalardan çıkartılması ve işçilerin haklarını genişleten yasal düzenlemelerin yapılması için sendikalar mücadele etmelidirler. Sendikalı sendikasız, kadrolu kadrosuz tüm işçiler birleşmediği müddetçe patronların saldırılarına dur denemez! Çözüm mücadele etmektir.

SİGORTASIZ ÇALIŞTIRMAYA VE EMEKLİLİĞE DAİR

Sigortasız çalışıyorum. Ne yapmam lazım, nereye şikâyet edebilirim?

Sigortasız çalışmak kayıt dışı çalışmak anlamına gelir. Bir işçinin işe başladığı ilk gün sigortasının da başlatılması zorunludur. Sigortamızı yapmayan patronu, Bölge Çalışma Müdürlüklerine şikâyet edebilir, suç duyurusunda bulunabiliriz. Diğer taraftan patronun sigortamızı düzenli olarak yatırıp yatırmadığını e-devlet hesabımızdan takip etmeliyiz.

İş güvenliğinin olmadığı alanlarda her geçen gün artan iş kazaları onlarca işçi kardeşimizin canına mal oluyor. Meslek hastalıkları gün gün daha bir artıyor. Bu nedenle kayıtlı çalışmak, yani sigortalı olmak tüm bu risklere karşı bir sağlık güvencesi anlamına gelir. Aynı zamanda emekli olunduğunda da emeklilik maaşının bağlanması için bir garantidir.

İşçiler deneme süresi içerisinde sigortasız çalıştırılabilir mi?

Hiçbir işçi her ne sebeple olursa olsun, sigortasız çalıştırılmaz. Buna deneme süresi de dâhildir. Ancak deneme süresi, işçinin sigortasını yapmamak için patronların bir bahanesi haline gelmiştir.

Deneme süresi hakkındaki bir diğer hususta, bu sürenin en çok 2 ay olarak belirlenmesidir. Fakat patronlar bu süreyi keyfi olarak 4 aya kadar çıkartabiliyor ve bu 4 aylık süre içerisinde işçinin sigortasını yapmıyorlar. İşe başladığımız ilk günden itibaren sigortamızın yapılmasını istemeli ve yatırılıp yatırılmadığını kontrol etmeliyiz.

İşçi deneme süresinde sigortasız ve ücretsiz çalıştırılabilir mi?

İşverenlerin çoğunluğu, yasayı istedikleri gibi yorumlayarak işçileri deneme süresinde sigortalı yapmamakta ve ücretlerinin ne kadar olduğunu söylememekte, hatta bu sürelerde ücretsiz çalıştırmaya bile başvurmaktadırlar. İşçilerin çoğunluğu da bu uygulamayı kanıksamışlardır. Oysa yasal düzenlemelere göre uyulması gereken kurallar tam tersidir.

Yasalar deneme süresini hem işçiye hem de işverene tanımaktadır. Bu süre en çok iki aydır. Fakat toplu sözleşmelerle bu sürenin 4 aya kadar uzatılabileceği belirtilmektedir. Deneme süresi, işçiye ve işverene bu süre sonunda bildirimde bulunmadan (tazminatsız) iş ilişkisini bitirme (fesih) hakkını vermektedir. Ancak işçinin çalıştığı günler için ücret ve diğer tüm hakları verilmek zorundadır.

İşçi işe başladığından itibaren sigortası yapılmak zorundadır. Yine işçinin iş sözleşmesi bir yıl ve üzerindeyse işçinin çalışma koşulları, ücreti vb. konuları içeren sözleşme yazılı olarak yapılmak zorundadır. Ancak böyle bir sözleşme yapılmadan işe başlayan işçiye, işveren en geç iki ay içinde, çalışma koşullarını, ücret ve diğer ödemeleri, çalışma süresi belliyse süreyi vb. belirten bir belge vermekle yükümlüdür.

18 yaşından küçük işçilerin sigortası olur mu?

Çocuk işçilik her geçen gün artmaktadır. İşçi sınıfının çocukları okul yerine, atölyelere, fabrikalara giderek çalışma hayatına katılıyor ve ucuz işgücü olarak kullanılıyorlar. İş Yasası, 14 yaşını doldurmuş ve ilköğretimini bitirmiş olan çocukların; bedensel, zihinsel ve ahlaki gelişmelerine ve eğitimini devam edenlerin ise okuluna devam etmesine engel olmayacak hafif işlerde çalıştırılabilmesini onaylamaktadır. Çocuk işçilerin işe alınmadan önce işin niteliğine uygun olup olmadığının sağlık raporu ile belgelenmesi gerekiyor. Aynı zamanda çocuk işçiler de sigortasız çalıştırılmazlar. 18 yaşından küçük olması, işçinin sigortasının yapılmamasının bahanesi olamaz.

Geriye dönük sigorta primi yatırılabilir mi?

Genellikle, bugün yarın denerek milyonlarca işçinin sigortası yapılmıyor. Buna izin vermemeliyiz. Eğer sigortasız çalışmış ve işten ayrılmışsak, yatırılmayan sigorta primlerimizin geriye dönük yatırılması talebiyle iş mahkemesine başvurabiliriz. Geriye dönük sigortamızın yatırılması için dava açma süresi işten ayrıldıktan sonra 5 yıldır. Bu 5 yıllık süre içinde, şahitlerimizi ayarlayıp, işyerinde çalıştığımızı belgeleyen evraklarla, patronu iş mahkemesinde dava edebiliriz.

İşsizlik sigortasından hangi durumda, nasıl yararlanılır?

İşsizlik sigortasından faydalanmak için işsiz olmak yeterli olmalıyken, devlet bazı sınırlamalar getirerek bu durumu güçleştirmiştir. İşsizlik maaşından faydalanmak için işçinin kendi kusuru dışında bir nedenle sözleşmesinin feshedilmesi, son 3 yıl içinde en az 600 gün sigorta primi yatırılması gerekiyor. Ancak bu yeterli değildir. Ayrıca işçinin işten atıldığı tarihten önceki son 120 günlük sigorta priminin, kesintisiz olarak yatırılmış olması şartı aranıyor. Bu haktan faydalanmak için İş ve İşçi Bulma Kurumuna en geç bir ay içinde başvuruda

bulunmak gerekiyor.

15 yıl boyunca çalışmış ve 3600 gün prim ödemiş işçi kıdem tazminatını isteyerek işten ayrılabilir mi?

Sigorta başlangıcı 8 Eylül 1999 tarihinden önce olan işçiler, 15 yıl çalışmış ve 3600 gün prim ödemişlerse, son çalıştıkları işyerinden kıdem tazminatını alıp işten ayrılabilirler. İşçinin, değişik işyerlerinde çalışmış olması bu hakkını ortadan kaldırmaz. İşçi, Sosyal Güvenlik Kurumu Müdürlüğü'ne dilekçe ile başvurarak kıdem tazminatını alma işlemini başlatır. Sosyal Güvenlik Kurumundan düzenlenecek belge ile işten ayrılma dilekçesinin patrona birlikte verilmesi gerekir. Bunu talep eden işçi, son çalıştığı işyerinde hak ettiği kıdem tazminatını alabilir. Ancak son çalıştığı işyerinde en az 1 yıl çalışmış olması gerekir. Kıdem tazminatının ödenmemesi durumunda ise mahkemeye başvurularak dava açılabilir.

15 yıl çalışmış ve 3600 gün sigorta primi ödemiş işçi kaç yaşında emekli olabilir?

Son yıllarda yapılan yasal düzenlemeler işçilerin emekli olmasını zorlaştırmaktadır. 15 yıl çalışmış, 3600 gün prim ödemiş işçilerin, eskisinden farklı olarak, emekli olabilmesi için bir de yaş şartını yerine getirmiş olmaları gerekiyor. Örneğin 15 yıl çalışmış, 3600 prim gününü doldurmuş ve işten ayrılan kadın işçilerin, 2011 yılından sonra 58 yaşını; erkek işçilerin de 2011 ilâ 2014 yılları arasında 59 yaşını beklemleri gerekiyor. 2014'ten sonra bu haktan yararlanmak isteyen erkek işçilerde ise 60 yaş şartı aranacak.

Sigorta primi gerçek ücret üzerinden yatırılmazsa ne olur?

Sigorta hastalık, sakatlanma ve yaşlanma halinde işçinin güvencesidir. Brüt ücret, ikramiye, fazla mesai, ulusal bayram ücreti, genel tatil ücreti ve yıllık izin ücreti sigorta primi hesabına dâhildir. Bu ödemeler, hangi ay yapılıyorsa o ay yatırılan sigorta primi içinde gösterilir. İşçinin priminin aldığı ücret üzerinden yatırılması emeklilik maaşını etkiler. Çünkü emekli maaşı prim ödeme gün sayısı ile sigorta primine esas kazanç üzerinden belirlenir. Prim gün sayısı ile kazanç tutarının yüksek olması emekli olduğumuzda alacağımız maaşın da yüksek olmasını sağlar.

Bugün emeklilik maaşları, emeklilerin temel ihtiyaçlarını bile karşılayacak düzeyde değil. Prim düşük yatırıldığında hem işçinin emekli maaşı, hem de işçinin ölmesi halinde ailesine bağlanacak maaş azalıyor. O nedenle uzun yıllar çalışmamızın karşılığında emekli olduğumuzda da yaşamımızı devam ettirebilecek bir maaş almak için bugünden sigorta primimizin ödenip ödenmediğini

ya da ne kadar ödendiğini takip etmeliyiz. Sigortamız yapılmadığında ya da sigorta primi gerçek ücret üzerinden ödenmediğinde işvereni Sosyal Sigortalar Kurumu'na bir dilekçe ile ya da Alo 170 hattını arayarak şikâyet edebiliriz. Aynı zamanda bu durum, işçi için ücretin kanunlara göre ödenmediği gerekçesiyle iş akdini haklı olarak feshetme hakkını da doğurur.

Deneme Süresi: Katmerli Sömürü Süresi

Patronlar sınıfının işçilerin haklarına dönük saldırıları özellikle kriz dönemlerinde artıyor. Zaten varolan haklar yetersizken kriz bahane edilerek bu kırıntılar da işçi sınıfının elinden alınıyor. Çoğu zaman da yasal bir kılıf bulmaya bile gerek görmüyorlar patronlar. Özellikle bu son krizde artan işsizliğe paralel olarak çalışma koşulları, sözleşme şartları ağırlaştırılmış durumda. Sendikalı işyerleri de dâhil olmak üzere patronlar önce işçi çıkartıyor, sonra da çıkartılan işçilerin yerine güvencesiz, kadrosuz işçiler alıyorlar. Bunu yaparken de kaç kere yenileneceği belli olmayan belirli süreli iş sözleşmeleri, ne anlama geldiği belirsiz “aday işçi sözleşmesi” veya “deneme süreli iş sözleşmesi” imzalıyorlar işçilere. Bu sözleşmelere razı olmak zorunda kalan işçilerse yarın ne olacağını bilmeden, her an kapının önüne konulmaya hazır halde her türlü olumsuz şartları kabul etmeye mahkûm ediliyorlar.

Özellikle deneme süresi adı altında yapılan sömürünün ise haddi hesabı yok. **Deneme süresi**, 4857 sayılı İş Kanununda **en çok 2 ay** olarak belirtilmiş. Ancak hemen ardından da bu sürenin **toplu iş sözleşmelerinde 4 aya kadar uzatılabileceği** eklenmiş. Bunun anlamı şudur: 2 ya da 4 ay boyunca patron işçiyi istediği gibi kullanabilir, çünkü işçi çalışmaya devam edebilmek için her şeye razı olmak zorundadır. Bu sürenin sonunda yahut sürenin bitimini bile beklemeden patron işçiyi **tazminatsız** işten çıkartabilir. Görüldüğü gibi aslında İş Kanunu da bu konuda işçinin aleyhine olmasına rağmen patronlar bundan çok daha fazlasını yapıyorlar. **Deneme süresi adı altında sigortasız işçi çalıştırıyorlar**. Süreyi keyfi olarak uzatabiliyorlar. Kadrolu işçilerin yararlandığı haklardan deneme süresindeki işçiyi mahrum bırakıyorlar. Örneğin ikramiye, prim, yakacak, gıda vb. sosyal haklar, işçi sağlığı ve iş güvenliğiyle ilgili koruyucu malzemeler vs. şayet çalışılan işyerinde varsa deneme süresindeki işçi de bu haklardan yararlanmalıdır. Aynı şekilde ücret, hafta sonu tatili, bayram tatili konularında da işçi, deneme süresi gerekçe gösterilerek farklı bir uygulamaya tâbi tutulamaz. **Sigorta ise işçi işe girdiği andan yani deneme süresinin başlangıcından itibaren başlatılmak zorundadır**. Buna rağmen sendikalı sendi-

kasız pek çok işyerinde patronlar, kanunun işlerine gelen kısımlarını kullanmaktadır.

Yine İş Kanununa göre **deneme süresi adı altında çalışma bir mecburiyet değil, işverenin talebi doğrultusunda yapılacak bir şeydir.** Yani işveren şayet işçiyi deneme süresine tâbi tutmak istiyorsa bunu yazılı olarak beyan etmek zorundadır. Sözlü olarak yapılan, “seni 2 ay deneyeceğiz” beyanı yasalar karşısında geçerli değildir. **Yazılı bir beyan olmadan çalıştırılan işçi aslında “kadrolu” olarak işe alınmış demektir.** Deneme süresi sona erdikten sonra çalıştırılmaya devam edilen işçi yıllık izin, kıdem ve ihbar tazminatı haklarından yararlanacağı zaman, esas alınacak süre deneme süresi de dâhil edilerek hesaplanmalıdır. Yani diyelim ki işveren işçiyi 2 aylık deneme süresine tâbi tuttuktan sonra çalıştırmaya devam etti. Bu işçinin yıllık izin kullanması için gereken 1 yıl çalışmış olma zorunluluğu, **deneme süresinin başlangıcı** esas alınarak hesaplanır. İşten atılması durumunda esas çalışma süresi de bu şekilde hesaplanır.

Derneğimizin sitesinde yayınlanan okur mektuplarında deneme süresinin nasıl da katmerli sömürü süresi haline geldiğine dair pek çok örnek var. Örneğin Tuzla'dan gelen bir okur mektubunda, “Ben Tuzla deri sanayi bölgesinde on kişinin çalıştığı bir deri fabrikasında, iki buçuk aydır deneme süresi adı altında sigortasız ve asgari ücretle çalışıyorum... Vasıflı bir işçi olmama rağmen işe alınırken üç aylık bir deneme süresine tâbi tutulacağımı ve bu sürede asgari ücretle ve sigortasız çalışacağımı öğrendiğimde çalışma koşullarının geldiği bu akıl almaz noktayı bir kez daha gördüm” diyor işçi kardeşimiz. Yine Tuzla'dan deri işçileri, “Bizim çalıştığımız fabrikada birkaç hafta önce 17 işçi işe alınmıştı. Fakat alınan işçilerden 12'sini krizden dolayı çıkaracaklarını açıkladılar. Bu arkadaşların “deneme süresi” adı altında alınmış olunması patronun elini kolaylaştırdı” diye anlatmışlar yaşadıklarını. Uyguner Deri'de çalışan işçilerin mektubunda “deneme süresi adı altında çalıştırılan işçi arkadaşlarımıza iş ayakkabısı verilmiyor. Bu nedenle geçirdikleri iş kazalarında ayakları eziliyor. Gerekli önlemler alınmadığından benzer kazalar giderek artıyor” denmesi, deneme süresinin patronlar açısından nasıl da insanlık dışı bir sömürü aracı haline geldiğini gösteriyor. Segâ'dan bir kadın işçinin yazdıkları ise pek çok işçinin karşılaştığı sorunu anlatıyor: “Ben 5 ay önce Tuzla Organize Sanayi Bölgesi'nde bulunan Segâ Otomotiv Kimya'da işe başladım. İşe başlarken sigorta evraklarımı hazırlamam istendi. Ama sigortam başlatılmadı. Önce üç aylık deneme süresi var denildi. Deneme süresi bittikten sonra sigortamın neden başlatılmadığını sorduğumda ise, ‘bugün, yarın başlatacağız’ denilerek hep oyalandım.”

Elbette varolan haklarımızı bilmek biz işçiler için önemli. Fakat sadece bilmek yetmiyor. Çünkü işçi sınıfının haklarının koruyucusu yasalar değil, işçi sınıfının bizzat kendisidir, onun örgütlü mücadelesidir. Bu nedenle bir yandan hak-

larımızı öğrenmeli, bir yandan da öğrendiklerimizi işçi arkadaşlarımızla paylaşmalı ve örgütlenerek bir araya gelmeliyiz. Unutmayalım ki “her koyun kendi bacağından asılır” masalı, patronlar sınıfının işçileri uyuturken kullandığı bir masaldır. Bizim masallara değil gerçeklere ihtiyacımız var. Gerçek ise “Kurtuluş yok tek başına, ya hep beraber ya hiçbirimiz” gerçeğidir.

BU KONUDAKİ İŞÇİ MEKTUPLARI

Kısmi Süreli ve Çağrı Üzerine Çalışanların Sağlık Primleri

■ *Kaynarca'dan bir kadın işçi*

“Gelecek için bugünden; sürdürülebilir, kabul edilebilir ve uygulanabilir bir sistem” sloganıyla lanse edilen Sosyal Güvenlik Reformu, işçi haklarına yönelik saldırı planlarının en kapsamlısı olarak 1 Ekim 2008’de uygulamaya konulmuştu. Bu yasayla amaçlananın, devletin sağlık sisteminden elini çekerek, sosyal güvenlik hakkını piyasaya, ilaç tekellerine, özel emeklilik ve sigorta şirketlerine, özel hastanelere teslim etmek, yani kısacası sağlık hizmetlerini sermaye sınıfının istekleri doğrultusunda paralı hale getirmek olduğu görülüyor. Kayıt dışı istihdamı önlemek amacıyla uygulamaya konulduğu belirtilen ve kanunda, “kısmi süreli ve çağrı üzerine çalışma” kapsamına girenleri yani part-time çalışanları ilgilendiren konu ise, eksik kalan sigorta primi ödemelerinin işçinin kendisi tarafından her ay 30 güne tamamlanmasının zorunlu hale getirilmesi.

Bu uygulama soygundan farksızdır. Çünkü eksik kalan sigorta primi ödemeleri oranının isteğe bağlı sigortalılık kapsamında %32’ye çıkarıldığı ve ödenecek asgari rakamın 30 gün temel alınarak 204,38 TL’ye denk geldiği göz önüne alındığında, kısmi süreli çalışan işçilerin aldıkları ücretleri neredeyse eksik kalan sigorta primlerini yatırmak için kullanacağı da görülür. Eğer işçi 30 günlük sigorta primi ödemesini tam olarak yapmazsa ne kendisi ne de bakmakla yükümlü olduğu yakınları sağlık hizmetlerinden yararlanabiliyor. Üstelik kanunun bu maddesi ile ilgili olarak uygulamada hâlâ hiçbir şey netleşmiş değil ve eksik prim ödemelerinin nasıl yatırılacağı konusu tamamen belirsiz.

Yeni işe başlayanların sağlık hizmetlerinden yararlanma şartları incelendiğindeyse, çok büyük bir yenilik olarak gösterilen 30 günlük sigorta primi ödemesi

yeterli sayılıyor. Ancak, işçinin hem kendisinin hem de bakmakla yükümlü olduğu yakınlarının tedavi imkânlarından yararlanabilmesini düzenleyen kanunun 67. maddesinin devamını incelediğimizde karşımıza **sigortalılık halinin sona ermesinden sonra yalnızca 10 gün bu hizmetlerden yararlanmaya devam edilebileceği** gerçeği çıkıyor.

“Herkes sağlık hakkı” olarak ilan edilen yasanın en önemli “getirisi” ise, işsiz dahi olsanız sağlık haklarından yararlanabilmek için mutlaka sigorta primi ödeme zorunluluğunun olması. İşsiz dahi olsalar, kişilerin ödeyeceği primler şöyle olacak: Aylık geliri 212,90 ile 638,70 TL arasında olanlar ayda 25,55 lira; aylık geliri 638,70 ile 1.277,40 TL arasında olanlar ayda 76,64 lira; aylık geliri 1.277,49 TL’den fazla olanlar ise ayda 153,29 lira. Genel Sağlık Sigortası primlerini kişi her ay gidip bankalara ödeyecek. **1 YTL dahi prim borcu olanlar sağlık hizmetinden yararlanamayacak.** Milletvekilleri ise bu bedeli ödemeyecek.

Çalışabilen bir işçi bile yeterli sağlık hizmeti alamazken, işsiz bir işçinin hangi parayla bu primi ödeyebileceği sorusu yasanın işlevini bir kez daha sergiliyor. 5510 sayılı yasanın işçiler için ne kadar güzel ve sürdürülebilir (!) bir gelecek hazırladığı ve kimlerin çıkarını güttüğü ortadadır. Ve zamanla uygulamadaki belirsizlikler netleştğinde daha da ortaya çıkacaktır. Tüm dünyada işçi sınıfının bütününe yönelik gerçekleşen saldırıların, baskıcı ve yaşam hakkını elinden alan uygulamaların durdurulabilmesi ancak örgütlü ve militan bir mücadele ile mümkün olabilecektir. Sınıfın örgütsüzlüğünden ve sendika bürokratlarının pasifist ve uzlaşmacı tutumlarından cesaret alarak hayata geçirilen saldırıların, bu sömürü düzenine son verilmediği sürece arkası kesilmeyecektir. Bu sömürü düzenini yıkmak ve saldırılara sınıfımızın gücüyle yanıt verebilmek için **UIDER saflarında mücadeleyi yükseltelim.**

Sigortasız Çalışmaya Hayır!

■ *Bostancı’dan bir grup işçi*

Çalıştığımız fabrikalarda çoğumuz kayıt dışıyız, yani sigortasız çalıştırılıyor. Oysaki çalışma hayatı biz işçiler açısından türlü türlü risklerle doludur. İş güvenliğinin olmadığı alanlarda iş kazası geçirir, sakat kalırız. Ürettiğimiz her şey emeğimizi alıp götürdüğü gibi sağlığımızı da alıp götürür. Meslek hastalığına yakalanırız. Tüm gençliğimiz boyunca hoşafımızı çıkartan patron, biraz yaşlanınca bizleri kapı önüne koyar. İşsiz kalabiliriz. Ama yalnızca yaşlanınca değil, her zaman işsiz kalabiliriz! Çalışamaz duruma düşebiliriz. Biz öldükten sonra ailemiz geçimini sağlayamayabilir. Yaşadığımız hayat daha doğrusu kapitalist sistem öylesine risklerle dolu ki hiç kimse “bana bir şey olmaz” diyemez!

İşte tüm bunların karşısında sigortalı olmak, yani kayıtlı olmak, her ne kadar bu riskleri azaltmasa da bizi ve ailemizi sınırlı bir biçimde korur. Patron işçi işe başlar başlamaz sigortasını yapmak zorundadır. Ancak kriz fırsatçılığı yapan patronlar ölümü gösterip sıtmaya razı ediyorlar. Bugün her iki işçiden birisi sigortasız çalışmayı kabul ediyor. Yani iki işçiden birisi iş kazası ya da ölüm halinde kayıtlara geçmiyor. Bir yandan deneme süresi adı altında sigortamız yapılmıyor. Bir yandan da patrona kazandırdığımız servetin karşısında, bizlerin ücretinden kesilen sigorta masrafı, büyük maliyet olarak görülüyor. Sigortalı çalışmak en doğal hakkımızdır, devletin ya da patronların keyfi olarak sunduğu bir avantaj değildir.

Eğer patron bunu yapmıyorsa onun yerine biz “bu işyerinde şu tarihte işe başladım” diyerek Bölge Çalışma Müdürlüklerine kendi kaydımızı yaptırmalıyız. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı “ALO 170 Kayıt Dışı İstihdam Hattı” diye bir çağrı merkezi kurmuş. Suç işleyen patronumuzu buraya ihbar edebiliriz. Sigortasız işçi çalıştıran işyerini buraya bildirdiğimizde bizlerden kimliğimiz istenmiyor, yani işten atılmaktan korkmamıza gerek yok.

Patronlar bir taşla iki kuş vuruyorlar. Sigorta yaptıkları zaman da bunu kâra dönüştürüyorlar. Sigorta primlerimizi aldığımız gerçek ücretler üzerinden yatırmayarak, bir yandan vergi kaçırıyorlar bir yandan da düşük ödenen primler yüzünden bizler düşük emekli maaşı alıyoruz. Sigorta primlerimizin gerçek ücretimiz üzerinden yatırılmasını talep etmeliyiz. Haklarımızı bilmek patronlar sınıfının bize karşı saldırılarını engellemek için şarttır. Yasal haklarımızı uygulamak ve yani haklar elde etmek için birleşmeliyiz. Ancak birleşen ve örgütlenen işçiler haklarını ve taleplerini patronlar karşısında sonuna kadar alır ve savunur. Unutmayalım ki patronlar, biz işçiler mücadeleye etmedikçe haklarımızı vermezler.

Emeklilik İçin Yaşı Bekleyenler de GSS Primi Ödeyecek

■ *Sarıgazi’den bir işçi*

2012 yılında yürürlüğe giren GSS (Genel Sağlık Sigortası) nedeniyle işsizler, sosyal güvencesi olmayanlar, part-time çalışanlar, sigortası eksik yatırılanlar, öğrenciler sağlık hizmetinden yararlanabilmek için sigorta primlerini kendileri ödemek zorunda kalıyorlar. Devlet bu yasayla işçi ve emekçileri potansiyel birer borçlu haline getirdi. Güç bela emeklilik için primini doldurmuş olan ve sadece yaşı bekleyenler de GSS yasasına göre sağlık hizmetinden yararlanabilmek için prim ödemek zorundalar. Yani onca yıl çalış, prim doldur, yine sağlık hizmetinden yararlanabilmek için prim öde!

5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Yasası'na göre emeklilik için yaşı bekleyenlerin prim ödeyip ödemeyecekleri yaptıracakları gelir testine göre belirleniyor. Eğer yaptırılan gelir testinde aile içinde kişi başına düşen gelirin ortalaması asgari ücretin üçte birinin (340,50 TL) altında ise, GSS primi devlet tarafından ödeniyor. Eğer gelir ortalaması asgari ücretin üçte birinden fazla ise kişi 40,86 ile 245,16 TL arasında bir prim ödeyerek hem kendi hem de eşi ve çocukları için sağlık hizmeti alabiliyor.

Bu yasa ilk çıktığında emeklilik yaşını bekleyenlerin sağlık hizmetinden nasıl yararlanacakları net değildi. Fakat belirlendikten sonra gazetelerde “Yaşı bekleyenlere müjde! Emeklilik için yaşı bekleyenler de sağlık hizmetinden yararlanabilecek!” şeklinde başlıklar atılarak yer aldı. İnsan bu başlıkları okuyunca sevindirici bir haber veriliyor sanıyor, fakat patronlar gibi onların gazeteleri de bizi kandırmaktan öteye geçmiyorlar. Bir insan yıllarca prim ödüyor fakat yine de bu düzende prim ödemediği sağlık hizmetinden yararlanamıyor. Emeklilik yaşının yüksek olduğunu da düşündüğümüzde birçok işçi ve emekçi yaşı gelince kadar cebinden tonlarca lira para ödemeye devam edecek.

Her şeyi ücretli hale getiren hükümet en insani ihtiyaç olan sağlığı gittikçe daha da ulaşılmaz bir hale getirerek işçi ve emekçilere “paran kadar sağlık” diyor. Yıllarca prim ödüyoruz, maaşımız dâhil birçok şeyde vergi ödüyoruz ama hâlâ hiçbir şey ücretsiz verilmiyor. Patronlar istedikleri zaman istedikleri hastanede en iyi, en kaliteli sağlık hizmetini alıyorlar. Devlet ise kendi bürokratlarını, milletvekillerini iki yılda emekli edip hastanelerde yıllarca vip (özel) sağlık hizmeti aldırıyorlar. Fakat iş işçi ve emekçilere gelince 60 yaşına kadar prim ödettiriliyor. İşçi ve emekçiler olarak çalışan ya da çalışmayan, yaşı bekleyen ya da beklemeyen herkesin hiç bir prim ödemediği, ücretsiz, kaliteli bir sağlık hizmeti alması için mücadele etmeliyiz.

KIDEM VE İHBAR TAZMİNATI

Kıdem tazminatı nasıl hesaplanır, nasıl ödenir?

Kıdem tazminatını alabilmek için ya işçinin kendi sözleşmesini geçerli bir nedenle sona erdirmesi ya da patronun İş Yasasının 25/2 maddesinin haricinde bir nedenle işten çıkartması gerekir. İşyerinde 1 yılını dolduran işçiler kıdem tazminatı alabilirler. Kıdem tazminatı giydirilmiş brüt ücret üzerinden hesaplanmak zorundadır. Giydirilmiş brüt ücretten kasıt; işçiye verilen ikramiye, prim, kullanılmamış yıllık izin sürelerinin parası, yakacak yardımı, yol parası, yemek, giyim, aile, çocuk, konut yardımı gibi ek ödemelerin de dâhil olduğu brüt ücrettir.

Yasaya göre kıdem tazminatı bir seferde ve peşin olarak ödenir. Patronlar kıdem tazminatını parçalara bölerek ödemek ister. Ama işçi bunu kabul etmek zorunda değildir. Taksitlenmesi ancak işçinin kabul etmesine bağlıdır.

Evlenen işçi evlilik nedeniyle işten ayrılıp kıdem tazminatı alabilir mi?

Yalnızca kadın işçiler, evlendikleri günden sonraki 1 yıl içinde isterlerse işten ayrılabilir ve kıdem tazminatlarını alabilirler. Ancak bu durumda ihbar tazminatına hak kazanamazlar.

İhbar tazminatı nedir?

İş Kanununa göre, patron işçiyi işten çıkaracağını yasada belirtilen sürelerle uyarak bildirmek zorundadır. Bu süreye ihbar süresi denir. İhbarın kelime anlamı “bildirmek,” “haber vermek”tir. İhbar süreleri 4857 Sayılı İş Kanununun 17. maddesiyle belirlenmiştir. İşverenin bu sürelerle uymaması durumunda, işçi ihbar tazminatı almaya hak kazanır. İhbar tazminatı işçinin ihbar süresine denk gelen brüt ücretidir. Yasada belirtilen ihbar süreleri şöyledir:

- Çalışma süresi 6 aydan az olan işçi için 2 hafta,
- Çalışma süresi 6 aydan 1,5 yıla kadar olan işçi için 4 hafta,
- Çalışma süresi 1,5 yıldan 3 yıla kadar olan işçi için 6 hafta,
- Çalışma süresi 3 yıldan fazla olan işçi için 8 hafta.

Patron, ya ihbar sürelerine uymalı ve bu sürede yeni iş aramamız için yasada belirtilen şekilde izin vermeli ya da bu sürelerle ilişkin ücretimizi ödemelidir. Bu süreler toplu iş sözleşmeleriyle arttırılabilir. Atlanmaması gereken önemli husus, patron iş sözleşmesinde deneme süresini belirtmemişse, işçi bir gün bile çalışsa 2 haftalık ihbar tazminatını hak eder. Deneme süresi belirtilmiş iş sözleşmelerinde, deneme süresi içinde işten atılan işçi için patronun ihbar tazminatı ödeme yükümlülüğü yoktur.

İhbar süresi içinde patron işçiye iş arama izni vermek zorunda mıdır?

İş yasasının 27. maddesine göre patron işçiye ihbar süresi içinde yeni iş arama izni vermek zorundadır. İş arama izni, iş saatleri içerisinde günde iki saatten az olamaz. İşçi bu süreyi isterse toplu olarak da kullanabilir. Bu dönem içerisinde işçinin ücreti kesilemez. Patron iş arama izninde işçiyi çalıştırırsa, bu sürelerin ücretini %100 zamlı olarak ödemek zorundadır.

Haklı nedenlerle işten çıkan işçi kıdem tazminatı alır mı?

İster belirli ister belirsiz süreli iş sözleşmesi imzalsın, işçi iş sözleşmesini haklı nedenlerle sona erdirebilir. Bunun karşılığında ise kıdem tazminatı alabilir. İş Yasasının 24. maddesi, işçinin işten çıkmak için haklı nedenlerini şöyle açıklamaktadır;

- İşçinin çalıştığı işin, onun bir hastalığa yakalanmasına, sakatlığa uğramasına yol açması ya da hayatını tehlikeye sokması,
- İşçinin imzaladığı sözleşmeye dair, patronun yanlış bir beyanda bulunması ve işçiyi yanıltması,
- Patronun, işçiye ya da işçinin ailesine karşı şeref ve namusuna dokunacak şekilde sözler söylemesi veya bu tür davranışlarda bulunması,
- Patronun, işçiye cinsel tacizde bulunması,
- İşçinin ücretini eksik hesap etmesi ya da ödememesi,
- Fazla mesai ve sigorta primini eksik ödemesi,
- İşçinin ücretini bordroda farklı göstermesi,
- İşçiyi istifaya zorlaması ya da istifa mektubunu zorla imzalatması.

Bu nedenlerle işten ayrılmak isteyen işçinin feshi, haklı fesih kapsamında yer alır, işçi iş sözleşmesini sona erdirebilir ve tazminat hakkı kazanır. Ancak işçinin bu şikâyetlerini noter aracılığıyla patrona ileterek uyarıda bulunması gerekir. Patrona, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Bölge Çalışma Müdürlüklerine şikâyette bulunacağını, iş akdini feshedeceğini ve haklarını iş mahkemesinde

arayacağını noter kanalıyla bildirmesi gerekir. Tüm bu uygulamaların mahkeme de ispat edilebilmesi için işçinin işyerinde tanıkları olmalıdır.

Aslında yasalar bir taraftan hak verir gözüdürken, öte taraftan hakkı ortadan kaldırmaktadır. Bu yasalar patronlar sınıfının çıkarları doğrultusunda hazırlanıyor. Lakin bundan dolayı umutsuzluğa kapılmamak gerekiyor. Yasaların işçi lehine düzenlenmesini sağlayacak olan, işçilerin birliği ve mücadelesidir. İşçiler güçlü olur ve mücadele ederlerse, yasalar daha net yazılmak zorunda kalır, bir taraftan verilen hak öte taraftan alınmaz.

İşçi işyerinin taşınması durumunda çalışmaya devam etmek istemezse, kıdem tazminatını alarak işten ayrılabilir mi?

İşyerinin taşınması durumunda işçinin kıdem tazminatı alabilmesi birkaç koşula bağlıdır.

İşyeri belediye sınırları ya da büyükşehir belediye sınırları içinde bir yere taşınıyorsa, bu durumda işçi yeni yerde işe devam etmek durumundadır. Şayet devam etmezse kıdem tazminatı talep edemez. Ancak özellikle İstanbul gibi ulaşımın sorun olduğu büyükşehirlerde durum değişir. Çünkü yeni taşınılan yere ulaşım sorunu olabilir ya da işçiye ekstra yol parası yükü binebilir. Örneğin, yasaya göre işçi işverenin yeni yerinde çalışmak zorunda olsa da iş koşullarında esaslı bir değişiklik ve zorlaşma meydana gelebilir. Böyle durumlarda işçi, mağduriyetinin giderilmesini talep edebilir. Giderilmemesi durumunda yeni yerde işe başlamayı reddederek kıdem tazminatı talebinde bulunabilir. Yasada böyle bir madde yer almasa da, açılan davalarda işçinin lehine sonuçlanmış pek çok örnek Yargıtay kararı bulunmaktadır.

İşyeri il dışında, belediye veya büyükşehir belediyesi sınırları dışında bir yere taşınıyorsa, burada da koşullara bakmak gerekiyor:

a) İşçi işe girerken şehir dışında çalışmayı kabul ettiğine dair herhangi bir sözleşme imzalamamışsa; bu durumda işçi taşınılan yere gitmeyi kabul etmek zorunda değildir. Kendisine gelen sözlü ya da yazılı talebi 6 gün içerisinde reddederek kıdem tazminatını talep etme hakkına sahiptir.

b) İşçi işe girerken işverenin kendisini il sınırları içinde veya dışında başka bir yerde çalıştırabileceğine dair bir maddenin yer aldığı bir sözleşmeyi imzalamışsa; bu durumda işçi işverenin gösterdiği yere gitmek durumundadır. Gitmediği takdirde kıdem tazminatına hak kazanamaz.

Ancak bu durumda bile işveren kafasına göre işçiyi bir yere gönderemez. Haklı bir gerekçesi olmalı, işçiye bu gerekçeyi yazılı olarak bildirmelidir. Şayet işve-

ren kötü niyetli ise yani örneğin sırf tazminatını ödemediğinden işten çıkarmak için işçiye böyle bir gerekçe sunuyorsa, o halde işçi gitmeyi reddedebilir ve mahkemeye başvurarak tazminatını talep edebilir. Haklı bir gerekçesi olduğunu ispat etme yükümlülüğü işverene aittir. Bu şekilde açılmış pek çok davada işçi haklı bulunmuştur.

İşyeri taşındığında işçi çalışmayı kabul edip daha sonra vazgeçerse tazminatını alıp işten ayrılabilir mi?

Böyle bir durumda işçinin tazminat hakkı bulunmamaktadır. Ancak diyelim ki yeni taşınılan yerde doğacak olan ulaşım sorununun çözüleceğine ilişkin söz verilmiş, işçi de bu söze istinaden yeni yerde çalışmaya devam etmişse, ancak işveren bu sözü tutmamışsa bu durumda işçiye kıdem tazminatı talep ederek işten ayrılma hakkı doğabilir. Ama öncelikle işçi kendisine verilen sözün tutulmasını isteyen bir ihtar çekmelidir.

İşçinin işvereni değiştirirse ve işçi yeni işverenle çalışmak istemezse tazminatını alıp işten ayrılabilir mi?

İş Kanunu'nun 6. maddesine göre işyerinin devri yani patronun değişmesi işçi yönünden fesih için haklı sebep oluşturmaz. Böyle bir durumda işçi işten çıkmak isterse kıdem tazminatını talep edemez. Ancak yine kimi Yargıtay kararlarının işçi lehine karar verdiği üzere, işyerinin şahıs şirketi olması durumunda işçi, yeni işverenin kıdem tazminatını ödeme imkânı olmayabileceğini öngörerek, haklı fesih yaparak devreden işverenden kıdem tazminatını talep edebilir.

Cumartesi yarım gün çalışıldığı halde o gün işe gitmeyen işçiden tam gün ücreti kesilebilir mi?

İş Kanunu'na göre haftalık çalışma süresi 45 saat ile sınırlandırılmış, ancak Cumartesi de işgünü sayılmıştır. Dolayısıyla Cumartesi günü işe gidilmemesi durumunda işçinin ücretinden kesinti yapılır. İşçi saat ücretiyle çalışıyorsa, ücretinden işe gelmediği saatler kadar kesinti yapılabilir. Ama işçi maktu (kesin) aylık ücret ile çalışıyorsa işe gelmediği gün için kesinti yapılamaz.

Cumartesi günü yarım gün çalışarak 45 saatlik çalışma haftasını bitiren işçinin, o gün işe gitmemesi durumunda tam gün ücreti kesen işverenler bulunmaktadır. Bu durumda kesintinin hangi esaslara göre yapılacağına ilişkin kanunda bir düzenleme yapılmamıştır. İşçiler bu konuda hak kaybına uğramamak için işyerlerinde örgütlenme ve iş mahkemelerine başvurma kanallarını kullanmamalıdır.

Üç ihtar işçiyi tazminatsız işten atma gerekçesi olabilir mi?

İşyerlerinde “üç ihtar işçiyi tazminatsız işten attırır” sözü kulaktan kulağa aktarılır, ancak bu yanlış bir bilgidir. İş yasasında ihtar sayısına ilişkin bir madde yoktur. Dolayısıyla burada önemli olan ihtarın sayısı değil, içeriğidir. İşveren işçiyi yıldırmak, baskı uygulamak amacıyla sudan sebeplerle ihtar çekiyorsa, 100 ihtar da olsa, bu tür ihtarların bir geçerliliği olmaz. Her şeyden önce, ihtarla gerekçe olan fiilin iş görme borcuna veya işyeri düzenine aykırı bir nitelikte olması gerekir. Ayrıca haklı gerekçesi olsa bile her ihtar işten çıkarma sebebi olamaz.

Aynı konuda birden fazla ihtar verilmesi işçiyi zor durumda bırakabilir. Çünkü böyle bir durumda ihtar gerekçesi haklı ise işveren işçinin pek çok kez ikaz edilmesine rağmen aynı yanlış devam ettirdiğini söyleyerek işçiyi işten çıkarabilir. Bu durumda bile işçinin savunmasını almadan işten çıkaramaz ve işten çıkarma gerekçesini açık ve net bir şekilde belirtmekle yükümlüdür. İşçinin tazminatlı mı tazminatsız mı işten çıkarılacağı ise tamamen konunun içeriğine bağlıdır. Örneğin işveren performans düşüklüğü nedeniyle işten çıkardığı bir işçiye kıdem tazminatı vermek zorundadır. Genellikle de tazminat konusu iş mahkemelerinde, örnek Yargıtay kararlarıyla çözüme kavuşmaktadır.

İşçi ihtar aldığında savunma yazmak gerekir mi? Bu işçinin yararına olur mu?

İş Kanunu'nun 109. maddesinde “Bu kanunda öngörülen bildirimlerin ilgiliye yazılı olarak ve imza karşılığında yapılması gerekir. Bildirim yapılan kişi bunu imzalamazsa, durum o yerde tutanakla tespit edilir” demektedir. Bu nedenle savunma yazmamak ihtarını almadığımız anlamına gelmez. Eğer haksız yere ihtar verildiğini düşünüyorsak bu durumda en doğru olan bu ihtarın geçersizliğini ortaya koyacak ve mümkünse belgelere dayandırabileceğimiz bir savunma yazmamızdır. Savunma yazmak ihtarın haksız yere verildiğini kanıtlamak açısından önemlidir. Çünkü savunma yazmadığımızda ihtarın gerekçesini kabul etmiş sayılırız.

BU KONUDAKİ DİĞER YAZILAR

Kıdem ve ihbar tazminatlarımızı hesaplayalım

Kapitalizmin tarihindeki en büyük ekonomik krizlerden birini yaşıyoruz. Tabii ki kriz deyince akla hemen yoğun işten atmalar, işsizlik, hak gaspları, yoksulluk, açlık ve emperyalist savaşlar geliyor. Tüm dünyada olduğu gibi Türkiye’de

de milyonlarca işçi işini kaybetmiş, sosyal hakları talan edilmiş ve açlığa mahkûm edilmiştir.

Peki, işyerlerimizde işten çıkarmalarla karşı karşıya kaldığımızda neler yapmamız gerektiğini biliyor muyuz? Yoksa işten atıldığımızda sadece “nereye imza atacağım?” sorusunu mu soruyoruz? İşçi kardeşler bilmeliyiz ki yasalara göre patronlar kendi keyiflerince işçi çıkartamazlar. Yani bunu gerekçeli bir nedene dayandırmak zorundalar. Yasalarda kısmi de olsa belli güvencelerimiz bulunuyor, gerekli hukuki yolları sonuna kadar kullanmalıyız.

İşten atıldığımızda ihbar ve kıdem tazminatı da hak ediyoruz. Kıdem tazminatı iş sözleşmesinin sona ermesi sonucunda işçinin yıpranması karşılığı geleceğini güvence altına almak amacıyla ödenen bir tazminattır. İşçinin bu tazminatı alabilmesi için, iş sözleşmesinin feshedilmesinde belli koşulların yerine gelmesi gerekiyor.

Kıdem tazminatına hak kazandıran fesih halleri şunlardır:

İş Kanununa tâbi işyerlerinde, bir yıldan fazla çalışan işçinin iş sözleşmesinin;

- 1) İşveren tarafından İş Kanununun 25/1-3 ve 4. bendinde gösterilen sebeplerle feshedilmesi,
- 2) İşveren tarafından İş Kanununun 17. maddesine göre feshedilmesi
- 3) İşçi tarafından İş Kanununun 24. maddesi uyarınca feshedilmesi,
- 4) Muvazzaf askerlik hizmeti dolayısıyla feshedilmesi,
- 5) Emeklilik, yaşlılık, malullük veya toptan ödeme almak amacıyla feshedilmesi,
- 6) Kadın işçilerin evlenmeleri halinde, evlendiği tarihten itibaren bir yıl içinde, evlilik nedeniyle feshedilmesi,
- 7) İşçinin ölümü nedeniyle feshedilmesi (kıdem tazminatı bu durumda mirasçılara ödenir).

Peki, hangi hallerde kıdem tazminatına hak kazanamayız? Bu maddeler ise şöyle:

1. İşçinin istifası veya işi terk etmesi
2. İşveren tarafından İş Kanununun 25/2 maddesine dayanılarak çıkarılmak
3. Belirli iş sözleşmesinin, sürenin bitimiyle kendiliğinden sona ermesi
4. İş sözleşmesinin karşılıklı anlaşma (ikale) ile sona erdirilmesi,

5. İş sözleşmesinin yasadışı grev veya direniş nedeniyle feshedilmesi,
6. İş sözleşmesinin son bulduğu tarihte işçinin çalışma süresi bir yılı doldurmadıkça işçiye kıdem tazminatı ödenmez.

Kıdem tazminatı nasıl hesaplanır?

Kıdem tazminatı işçinin çalışma süresince geçen her bir yıl için, giydirilmiş son brüt ücretinin 30 günlük tutarıdır. Bir yıldan artan süreler için ise aynı ücret üzerinden ortalama yapılarak ödeme yapılır. Giydirilmiş ücretten kasıt; işçiye verilen ikramiye, prim, yakacak yardımı, yol parası, yemek, giyim, aile, çocuk, konut yardımı gibi ek ödemelerin dâhil olduğu ücrettir. Süreklilik göstermeyen yardımlar kıdem tazminatı hesaplamasına dâhil edilmez. **Kıdem tazminatı brüt ücret üzerinden hesaplanır ve binde 6 oranında damga vergisi kesilir.**

Kıdem tazminatı hesaplamasına bir örnek verelim.

Örneğin işçinin bir işyerinde çalışma süresi “1 yıl + 1 ay + 19 gün” olsun. Son aldığı aylık brüt ücreti de 1200 TL olsun. Bu işçi senede iki ikramiye, 480 TL yakacak yardımı alsın. Ve yemek parası da (para olarak verilmesi şart değildir, işyerinde yemek veriliyorsa onun aylık tutarı esas alınır) aylık 26 TL olsun.

Aylık brüt ücret	1200 TL
Senede iki maaş ikramiyenin aylık tutarı (2400 TL /12 ay)	200 TL
Yıllık yakacak yardımının aylık tutarı (480 TL/ 12 ay)	40 TL
Aylık yemek parası	26 TL
1 yıl için toplam kıdem tazminatı	1466 TL
1 ay için kıdem tazminatı (1466 TL/12 ay)	123 TL
19 gün için kıdem tazminatı ((1466 TL/365 gün) x 19 gün)	77 TL
Toplam	1666 TL
Damga vergisi (%0,6)	9,90 TL
HAK EDİLEN NET KIDEM TAZMİNATI	1656,10 TL

İhbar tazminatı nasıl hesaplanır?

İhbar tazminatı da işçinin İş Kanunundan doğan yasal bir hakkıdır. İş Kanununun 25/2 maddesi haricinde diğer sebeplerle işten çıkarılan her işçiye, çalışma süreleri göz önünde bulundurularak, ya iş saatleri içinde yasal tanımlanan sürelerde iş arama izni verilmek ya da bu izin verilmeden derhal işten çıkarma yapılıyorsa ihbar tazminatı ödenmek zorundadır. **Kendi isteğiyle işten ayrılan işçi ihbar tazminatına hak kazanamaz.** İhbar tazminatı üzerinden gelir vergisi ve damga vergisi kesilir.

İş Kanununa göre ihbar süreleri şöyledir:

0-6 ay arası çalışmış bir işçinin ihbar	2 hafta
6-18 ay arası çalışmış bir işçinin ihbar süresi	4 hafta
18-36 ay arası çalışmış bir işçinin ihbar süresi	6 hafta
36 ay ve üzeri çalışmış bir işçinin ihbar süresi	8 hafta

İhbar tazminatı hesaplamasını bir örnekle açıklayalım. Örneğin bir işçi işten çıkartıldı ve çıkartıldığı işyerinde 21 aydır çalışıyor olsun. Brüt ücreti ise 1450 TL olsun. Şimdi hak ettiği ihbar tazminatını bulalım.

Hak edilen ihbar 6 hafta, yani 42 gündür.

Bir gün için ihbar tazminatı (1450 TL / 30 gün)	48,30 TL
Hak edilen ihbar tazminatı (48,3 TL x 42 gün)	2028,60 TL
Gelir vergisi kesintisi (%15)	304,30 TL
Damga vergisi kesintisi (%0,6)	12,17 TL
HAK EDİLEN NET İHBAR TAZMİNATI	1712,13 TL

Evet dostlar, kıdem ve ihbar tazminatları ile ilgili haklarımız bunlar. Bugün patronlar sınıfı uzun zamandır gözünü diktiği kıdem tazminatlarımızı ortadan kaldırmak için harıl harıl çalışıyorlar. Biz işçileri sefalet ücretlerinde gece gündüz çalıştırırken ve sonra işleri bitip bizi bir paçavra gibi kapı önüne koyarlarken, hakkımız olan üç kuruş paraya göz dikiyorlar.

Biz işçiler çalışma yaşamımızı ilgilendiren konuları ve haklarımızı kesinlikle öğrenmeli ve sonuna kadar takipçisi olmalıyız. Aksi takdirde patronlar ve onların temsilcileri bizlerin haklarını olabildiğince kırpmaya devam edecek. Unutmayalım ki patronlar sınıfı bilinçli işçileri kesinlikle aldatamazlar. Bilinçli ve örgütlü işçiler patronlar sınıfının tüm dalaverelerini, tüm oyunlarını bozarlar ve haklarını koruyup sağlamlaştırırlar. Bizim yapmamız gereken de budur.

BU KONUDAKİ YARGITAY KARARI

Yargıtay: İşçinin İstifası “Hayatın Olağan Akışına Ters”

Osmaniye'nin Kadirli ilçesinde çalışan bir işçinin açtığı dava ve Yargıtay'ın verdiği karar tüm işçiler için emsal bir karar niteliğinde. Bu karar, işyerlerinde patron tarafından “hiçbir alacağım yoktur, bütün yasal haklarımı aldım” diye zorla evrak imzalatılıp haksız bir şekilde işten atıldığımızda bile kıdem, ihbar ve fazla mesai gibi haklarımızı alabileceğimizi gösteriyor. Tabii hukuki ve fiili olarak peşine düştüğümüzde!

Davayla ilgili süreç şu şekilde geliyor: Üç yıldır aynı işyerinde çalışan işçi, patronun baskısı üzerine “İşyerinizden kendi isteğim ile ayrılmış bulunmaktayım. Söz konusu çalışma sürem boyunca tüm kanuni ve akdi haklarımı aldım, işyerinizden kendi şahsi gerekçelerimle, kendi istek ve rızamla ayrılmak (istifa etmek) istiyorum, gerekli işlemlerin yapılmasını istiyorum” ifadesinin yer aldığı dilekçeyi imzalamak zorunda kaldı.

3 yıllık tazminatını alamayan işçi, en azından fazla mesai ücretlerini almak için yargıya müracaat etti. İşçi iş sözleşmesinin haksız olarak feshedildiğini, baskı ile belge ve ibraname alındığını iddia etti. Mahkeme, işçinin talebini kısmen kabul etti. Bu arada patron ise, işçinin çıkışının verilmediğini, davacının kendi isteği ile ayrıldığını, artık çalışmak istemediğine ve yasal haklarının ödenmesine dair talebi doğrutusunda 9 Nisan 2012'de 1820 liralık tediye makbuzundan anlaşılacağı üzere yıllık izni ile kanuni ve akdi haklarının karşılığının ödendiğini savundu.

Kadirli 1. Asliye Hukuk Mahkemesi, işçinin ihbar tazminatı talebini reddetti. Mahkeme, toplanan deliller ve bilirkişi raporu esas alınarak fazla çalışma alacağını da geri çevirince davacı işçi kararı temyiz etti. Devreye giren Yargıtay, 3 yıl çalışarak kıdeme hak kazanan kişinin kendi isteğiyle istifa etmesinin hayatın olağan akışına ters olduğuna hükmederek, mahkeme kararını bozdu.

Yargıtay 7. Hukuk Dairesi, mahkemenin, işçinin ihbar tazminatı ve fazla çalışma alacağını geri çevirmesinin yasaya aykırı olduğuna hükmetti. Kararda davanın tanıklarının ifadelerine de yer veren Yargıtay, 3 yıl çalışıp tazminat kazanan kişinin kendi isteğiyle istifa etmesinin hayatın olağan akışına ters olduğuna dikkat çekti. “Davacının iş akdinin işverence haklı neden olmaksızın sonlandırıldığı anlaşılacakla davacının ihbar tazminatına hak kazandığı sonucuna varılmıştır. Mahkemece hatalı değerlendirme ile ihbar tazminatı talebinin reddine karar verilmesi hatalıdır” denildi.

Mahkemece toplanan deliller ve bilirkişi raporu esas alınarak fazla çalışma alacağına reddine karar verildiğinin hatırlatıldığı Yargıtay kararında, “Somut olayda taraflarca imzalanan iş sözleşmesinin 7. ve 8. maddelerindeki haftalık çalışma süresi ve fazla çalışma sınırı olarak belirlenen 60 saat çalışma, 4857 Sayılı Yasada düzenlenen hükümlere açıkça aykırıdır. Kaldı ki söz konusu düzenleme nispi emredici nitelikte olup taraflarca kararlaştırılması halinde her zaman işçi lehine olacak şekilde düzenlenebilirken, işçi aleyhine ve yasal sınırın üstünde belirlenmesi mümkün değildir” dendi.

Dava açan işçinin imzaladığı dilekçe ve ona benzer birçok dilekçeyi patronlar baskıyla biz işçilere imzalatarak bütün haklarımızdan vazgeçmemiz için gözümüzü korkutmaya çalışıyorlar. Bazen de boş kâğıtlara imza attırıp ellerinde bir koz gibi kullanıyorlar. Ama ne bu boş kâğıtlar ne de dilekçeler biz işçilerin haklarını aramak için gözümüzü korkutmasın ve yıldırmasın. Haklarımızı bilip peşine düştüğümüzde durum tam tersine dönüyor. Patronlar işyerlerinde istedikleri kadar dilekçe imzaltsınlar, hiçbirisi iş kanununda yer alan haklarımızı almamızın önünde engel değildir.

Ayrıca çalışırken herhangi bir sorun ile karşılaştığımızda elimizde somut deliller ve şahitlerimiz olmalıdır. Yukarıda davayı kazanan işçinin delilleri ve şahitleri olduğu için geriye dönük haklarını almak için hukuki süreci başlatabilmiştir. Bu yüzden işyerinde işe girerken imzaladığımız iş sözleşmesinin bir fotokopisini, aylık ücret bordosunu, varsa fazla mesaiye kalmak için imzalatılan dilekçenin fotokopisini ve işyerinde herhangi bir nedenle imzalatılan diğer evrakların bir nüshasını almalıyız. Tabii ki bunlar tek başına yetmez. İşyerlerinde işçi arkadaşlarımızla da dayanışmayı, dostluğu pekiştirerek olası bir durumda yanımızda yer almalarını, bir birbirimize sahip çıkmayı sağlamalıyız. İşçinin işçiden başka dostu olmaz.

Patronlar işyerinde fazla mesai, düşük ücretleri, sendikasızlaştırmayı, taşeronlaştırmayı ve daha pek çok haksızlığı biz işçilere dayatıyorlar. Onların bu dayatmalarına karşı yan yana gelmeli ve yapılan haksızlıklara karşı birlikte ve örgütlü bir şekilde mücadele etmeliyiz.

BU KONUDAKİ İŞÇİ MEKTUPLARI

Kıdem tazminatı ve ibraname

■ Sefaköy'den bir tekstil işçisi

Kıdem tazminatı iş hayatımızın en önemli konularından biridir. Bir işyerinde bir yıl çalışmakla kıdem tazminatına hak kazanırız. Bunun illâ bir yazılı sözleşmeye dayanması gerekmez. Açılacak bir davada tanık dinleterek de ispatlanması mümkündür. Kıdem tazminatı her yıl için bir brüt maaş ve yemek, yol vb. ek ödeneklerin bir aylık tutarı olarak hesaplanır. Uygulamada aldığımız maaşla SGK'ya bildirilen maaş arasında çoğu zaman bir fark bulunmaktadır. 2000 TL maaş alan bir kişinin asgari ücret üzerinden sigorta priminin yatırıldığı bir gerçektir. Böyle bir durumda açılacak bir davada gerçek maaş miktarı da tanıkla ispatlanabilir ve kıdem tazminatı gerçek maaş üzerinden hesaplanır.

Kıdem tazminatını ödemek istemeyen patronlar bazen işçileri bir yıl dolmadan işten çıkartıp yeniden işe alma ya da bünyelerinde bulunan başka şirketlere aktarma yoluna gitmektedirler. Bu durumlarda da yazılı belgelerle ispat imkânı varken tanıkla ispat yoluna gidilebilir ve süreler birleştirilerek tazminat hesaplanabilir.

İş hayatında yazılı belgeler genelde patronların elinde bulunduğu için iş hukunda "tanık" çok önemli bir yer tutmaktadır. İşyeri içinden bulunacak bir tanık birçok gerçeği ispatlamanız için yeterli olacaktır.

Tanığın bu öneminin yanı sıra Temmuz 2012 tarihinde yürürlüğe giren yeni borçlar kanununun 420. maddesi ve bu maddeye bağlı olarak Yargıtay 9. Dairesi biz işçilerin yararına çok önemli bir karara imza attı. Ben de ilk duyduğumda çok şaşırdım ama kararı okuduğumda çok sevindim. Bu karar işten ayrılırken tüm haklarımızı aldığımızı dair imzaladığımız ibraname ile ilgili. Peki, nedir bu ibraname ve bizim için ne ifade ediyor?

İbraname; işçinin işten ayrılırken ücretini, fazla çalışma, yıllık ücretli izin alacağı, ihbar ve kıdem tazminatı vb. alacaklarını aldığına, işyerinden başka bir alacağı kalmadığına ilişkin imzaladığı belgedir ve iş sözleşmesinin sona erme anında düzenlenir. Yani bir işyerine girdiniz, bir süre çalıştınız, sonra işten ayrıldığınızda ya da işten atıldığınızda işyerinden hiçbir alacağımızın kalmadığına dair imza attığınız belgedir ibraname. Eski yasaya göre işten ayrılma anında ibraname imzalanırdı. Hatta öyle uyanık patronlar vardı ki, işe girerken ibranameye imza attırıp işten çıktığımızda da o ibranameye dayanarak hiçbir hakkı-

mız kalmadığını öne sürebiliyordu. Böylelikle hiçbir hakkımızı vermeden bizi beş kuruşsuz işten atabiliyordu. Ya da imza attığımız anda herhangi bir araştırma yapamadığımız için patronların bize sunduğu şartları kabul edip imzaladığımız ibranameyi ve hiçbir hakkımız kalmıyordu.

Ama 1 Temmuz 2012 tarihinde yürürlüğe giren yeni borçlar kanununun 420. maddesinde açık bir hükümlerle ibraname hakkında düzenlemeye gidilmiş. Bu kanuna göre patronlar ibranamelerin geçerli olabilmesi için aşağıdaki koşulları yerine getirmeli, aksi takdirde imzaladığımız ibranamelerin geçerliliği kalmayacak. Yani ibraname yok sayılacaktır. Buna göre;

- İbraname sözleşmesi yazılı olmalıdır. Yani, işçi alacaklarına ilişkin sözlü olarak ibra yapıldığı iddiası dinlenmeyecektir.
- İbra tarihi itibarıyla sözleşmenin sona ermesinden başlayarak en az bir aylık sürenin geçmiş bulunması gerekmektedir.
- İbra konusu alacağın türü (maaş, fazla mesai, yıllık izin hakları, kıdem ve ihbar tazminatı alacağı vb.) ve miktarı açıkça belirtilmelidir.
- Ödeme banka aracılığıyla yapılmalıdır. Ödemeler banka aracılığıyla yapılmamışsa, işçinin vereceği ibraname geçersiz olacak ve borcu sona erdirmeyecektir.
- İbranamedeki yazılı tutar bankaya eksik ödenmiş ise imzalanan ibraname geçersiz olacaktır.

İbra sözleşmesi işçinin haklarını yeterince korumuyor veya aşırı ölçüde sınırılıyorsa ve bu durumlar açıkça belli ise, işçi ibra sözleşmesinin iptalini hizmet ilişkisinin sona erdiği tarihten itibaren 2 yıl içinde talep edebilecektir.

Özetle bundan sonra patronlar kafalarına göre ibraname imzalatamayacak ve bize yapacakları tüm ödemeleri banka aracılığıyla yapmak zorunda olacaklar. Bu ödemeleri ve imzalattıkları ibranamelerin geçerliliğini ispatlamak onlara düşüyor. Tabii patronlar bu kanundan kaçmaya ve uygulamamaya çalışacaklar. Ya da çeşitli uyanıklıklar yapacaklar. Örneğin ibranameye, 1 ay sonrasına imza atmışız gibi tarih atacaklar. Biz ise işten çıkarıldığımızı belirten bir belge isteyip banka aracılığıyla ödememizi tam olarak aldıktan sonra ibranameye imza atmamız. Haklarımıza sahip çıkıp bu bilgiyi de işyerlerimizdeki tüm işçi kardeşlerimize anlatmalıyız. Unutmayalım ne kadar bilinçlenirsek o kadar güçlü oluruz. Bizler de kendimizden başlayarak bilinçlenmeli ve örgütlenmeliyiz. Yaşasın işçilerin örgütlü mücadelesi!

Kıdem tazminatlarımıza sahip çıkalım

■ *Gebze'den bir kadın metal işçisi*

Patronların gündeminde uzun süredir kıdem tazminatlarının kaldırılması var. İşçi sınıfının dağılık ve örgütsüz oluşu nedeniyle, geçmiş işçi kuşaklarının ağır bedeller ödeyerek elde etmiş olduğu kazanımlar bir bir gasp ediliyor. Patronlar sınıfı saldırılarında sınır tanımıyor. Şimdi de gözlerini kıdem tazminatlarımıza dikmiş durumdadır. Sık sık kıdem tazminatlarının çok yüksek olduğundan dem vurarak, "istihdamın" önünde büyük engelin bu olduğunu söylüyorlar.

Kıdem tazminatı, bir işçinin en az 1 yıllık iş sözleşmesinin son bulması durumunda (ya da işçinin ölümü durumunda mirasçılara), işçinin yıpranmasına karşılık ödenen bedeldir. **Kıdem tazminatı, işçilerin vermiş olduğu mücadeleler sayesinde kazanılmış bir haktır.** Ancak sözleşmeli işçilik ve taşeronluk sistemi derken, kadrolu işçi sayısı gün geçtikçe azaltılmakta ve böylece işçilerin büyük bir kısmının kıdem tazminatı almasının önüne geçilmektedir. Fakat gözü doymayan patronlar ve onların hükümetleri bunlarla yetinmeyerek, elimizde kalan kısıntıları da tamamen yok etmek niyetindedir. Bu kapsamda AKP hükümeti, patronların isteklerini ikiletmeden hayata geçirmek için canla başla çalışıyor.

Örgütlü mücadelenin diplerde olduğu bir dönemden geçiyoruz. Patronların ve onların hükümetlerinin bu kadar rahat, bu kadar pervasız oluşları işte tam da bu sebeptendir. AKP hükümetinin bakanlarının yaptığı açıklamalar, onların kimlerin tarafında olduğunu gözler önüne seriyor. Örneğin, maliye bakanı Mehmet Şimşek, dünyanın pek çok ülkesinde kıdem tazminatının olmadığı, kıdem tazminatının Türkiye'deki patronların üzerinde çok büyük bir yük olduğunu ve ayrıca işçilere hem işsizlik ödeneği hem de kıdem tazminatının ödenmesinin çok abartılı olduğunu söylüyor. Resmen gözlerimizin içine bakarak patronların haklı olduğunu söylüyor, onların uşaklığını yapıyor ve bizimle dalga geçiyorlar. Bizler örgütsüz olduğumuz için onlar istedikleri gibi at koşturuyorlar.

Kıdem tazminatının kaldırılması, patronların yıllardır istediği ve dillendirdiği bir şeydir. Çünkü kıdem tazminatının varlığı işten atmaları bir ölçüde zorlaştırmaktadır. **Kıdem tazminatı kaldırılarak patronların işçileri istediği gibi işten atmasının önu açılmış oluyor.**

Kıdem tazminatıyla ilgili 3 ayrı plan belirlemiş durumdadır. İlk alternatifleri, işsizlik sigortasından yararlanmanın şartlarını kolaylaştırmak, miktarı biraz arttırma yoluna gitmek ve kıdem tazminatını kaldırmaktır. İkinci alternatifleri,

bir fon oluşturulması, her işçiden bu fona prim kesilmesi ve işçinin mevcut primi ölçüsünde ve ancak emekli olduğunda kıdem tazminatı almasıdır. Üçüncü alternatif ise, işverenin her ay işçinin ücretinin %3 ilâ %5'ine denk düşen bir miktarı işçinin fondaki hesabına prim olarak yatırması ve işçinin işten çıkarıldığında burada biriken parayı almasıdır.

İşçilerin ortak fonlara devredilen paralarının başına neler geldiğini biliyoruz. Örneğin **Tasarruf Teşvik Fonu ve Konut Edindirme Yardımı adı altında işçilerden yıllarca kesilen paralar iç edilmmişti**. Taksitle geri ödenen bu paralarla, işçiler, bıraktık ev almayı, çocuklarına bir oyuncak bile alamadılar. Tüm bunlara baktığımızda, fona devredilmesi halinde kıdem tazminatlarımızın da başına neler gelebileceğini rahatlıkla görebiliriz. Örneğin, İşsizlik Sigortası Fonu bir yandan devlet tarafından gasp ediliyor öte yandan patronlara peşkeş çekiliyor. Yani onun da başına gelenler malûm. Kriz bahanesiyle patronlara peşkeş çekilmesi yetmezmiş gibi, GAP projesi kapsamında kullanılması için devlet de fondaki bu paranın önemli bir kısmına el koydu.

Patronların ve onların hükümetlerinin bu saldırılarla yetinmeyeceği açıktır. Esnek çalışma, taşeronluk, sözleşmeli işçilik, emeklilik yaşının yükseltilmesi, sağlık hizmetlerinin paralı hale getirilmesi derken, bugün gözlerini kıdem tazminatlarımıza dikmiş patronlar. Sendikalarsa ne yazık ki üzerlerine düşen görevleri yapmıyorlar. Sendikaların başına çöreklenmiş bürokratlar bolca konuşuyorlar, ama iş mücadeleye geldiğinde yan çiziyorlar. İşte 26 Mayıs bunun örneğidir. Peki, ne yapacağız? Sendikaları bu bürokratlara teslim mi edeceğiz? Tabii ki hayır! Örgütlenmeli, sendikalarımıza sahip çıkmalı ve sendikalarımızı harekete geçirmeliyiz. Aksi takdirde gelmekte olan kıdem tazminatı saldırısını geri püskürtmek mümkün olmayacaktır. **Bizden önceki işçi kuşaklarının mücadeleye ederek bizlere bıraktığı bu miraslara sahip çıkmalıyız. Haklarımızı yedirtmemeliyiz.**

İŞE İADE DAVALARI ve İŞSİZLİK ÖDENEĞİ

İşe iade davası nedir? Hangi durumlarda açılır?

İşten atılan işçi, iş akdi feshedildikten sonra İş Mahkemesine başvurarak dava açma hakkına sahiptir. İşçilerin patron tarafından işten atılması durumunda, işlerine geri dönmek için fesih bildirimiminin tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde açabildikleri davaya işe iade davası denir.

İşe iade davası açabilmek için aşağıdaki şartların sağlanması gerekir;

- İşyerinde en az 30 işçinin çalışıyor olması,
- Davayı açacak işçinin en az 6 aylık kıdemini olması,
- İş sözleşmesinin patron tarafından feshedilmesi,
- İşçinin belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışıyor olması
- İşyerinin bütününe sevk ve idare eden ve işçiyi işe alma ve işten çıkarma yetkisi bulunan işveren vekili olmaması.

İşten çıkartılma ile birlikte her türlü yasal hak (ihbar, kıdem tazminatı, yıllık izin, fazla mesai ücreti vs.) ödenmiş olsa bile işe iade davası açılabilir. İşe iade davası, patronun işten çıkartma beyanından itibaren, ihbar süresinin bitimi beklenmeden 30 gün içerisinde açılmalıdır.

İşe iade davasını kazanan ve işe alınmayan işçinin tazminatı nasıl belirlenir?

İşe iade davasında mahkeme işten atma sebebinin geçersiz olduğuna karar verirse, yani işçinin haksız yere işten atıldığı tespit edilirse, patron işçiyi işe almak zorundadır. İşçi, mahkeme kararının kendisine bildirilmesinden itibaren, 10 işgünü içinde işe başlamak için işyerine başvurmalıdır. Patron, başvurusu üzerine işçiyi bir ay içinde işe başlatmazsa, işçiye en az dört aylık ve en çok sekiz aylık ücreti tutarında tazminat ödemek zorundadır. Tazminatın tutarını mahkeme belirlemektedir. İşçinin sendikal faaliyet, sendika üyeliği veya sendika

temsilciliği nedeniyle işten atıldığı tespit edilirse, bu durumda patron, işçiye 12 aylık ücreti tutarından az olmamak üzere tazminat ödemek zorundadır.

Ayrıca mahkeme kararının kesinleşmesine kadar geçen süre için de, işçiye en çok dört aya kadar ücreti ve diğer hakları ödenir. Eğer işe iade kararı üzerine, işçi, işyerine herhangi bir bildirimde bulunmazsa ya da patronun işe geri dönülmesi çağrısını kabul etmezse, patronun tüm yükümlülükleri (işe iade tazminatı, ek prim bildirgesi) ortadan kalkar ve herhangi bir işlem yapılmasına gerek kalmaz.

Bir işçinin maaş bordrosunda neler yer almalıdır?

İşverenler hem Vergi Usul Kanunu'na, hem İş Kanunu'na, hem de Sosyal Sigortalar Kanunu'na göre, işçiye ödedikleri ücreti gösteren bir maaş bordrosu düzenlemek zorundadırlar. Maaş bordrosunda işyerinin sicil numarası, bordronun hangi aya ait olduğu, işçinin adı, soyadı, sosyal güvenlik sicil numarası, ücret ödenen gün sayısı, işçinin brüt ücreti, fazla mesaisi, haftalık tatil, bayram ve genel tatil ile yıllık izin ücretleri, varsa yasal kesintileri, ödenen ücret tutarı ve işçinin imzası olmalıdır. Aynı zamanda işçiden kesilen sigorta payı, işsizlik sigortası işçi payı, gelir vergisi, damga vergisi gibi yasal kesintilerle asgari geçim indirimi tutarı yer almalıdır. Ayrıca maaşa ek olarak varsa ikramiye, çocuk yardımı ya da kömür yardımı gibi ek ödemeler, çekilen avans miktarları maaş bordrosunda gösterilmelidir.

Yasalara rağmen pek çok işyerinde maaş bordrosu verilmemektedir. Bordro verilen işyerlerinde ise, bordrolar gerçek maaş üzerinden hazırlanmamaktadır. Oysaki yasal olarak 10 kişiden fazla işçi çalıştıran işyerlerinde, işçilerin ücretlerinin tamamını gösteren bordro hazırlanması ve maaşın da bankadan ödenmesi gerekir. Fakat işverenlerin büyük çoğunluğu maaşların bir kısmını bankaya yatırıyor, geri kalanını ise elden veriyor, maaş bordrolarını da buna göre düzenliyorlar. Böylece hem vergi kaçırıyor, hem işçinin ücretini düşük göstererek sigorta primini eksik yatırıyorlar. Vergi, sosyal sigortalar ve iş kanununda maaş bordrosu hazırlamayan ya da uygunsuz hazırlayan patrona kesilecek para cezaları belirtilmiştir. Maaş bordrosu bir yandan da işçinin patrona karşı açtığı davada ispat niteliği taşır.

İşten kendisi ayrılan bir işçi işsizlik maaşı alabilir mi?

Genellikle kendisi işten ayrılan işçinin işsizlik maaşı almaya hak kazanamayacağı söylenir. Aslında burada önemli olan işçinin işten ayrılma sebebidir. Eğer işçi İş Kanunu'nun 24'üncü maddesine göre haklı nedenle iş sözleşmesini fesih hakkını kullanarak işten ayrılmışsa, 30 gün içinde İŞKUR'a başvurarak işsizlik maaşı talep edebilir. İşsizlik maaşı almak için gerekli koşulları sağlıyorsa alma-

ya hak kazanır. Bunun için gerekli koşullar şunlardır: Son 3 yıl içinde en az 600 gün süre ile prim ödemiş olmak ve işten ayrılmadan önceki son 120 günlük sürede işçinin primlerinin eksiksiz ödenmiş olması.

İşçi son 120 gün içinde mazeretsiz olarak devamsızlık yapmışsa işsizlik maaşı alamaz. Ancak bu süre zarfında kullanılan istirahat ve mazeretli izinler maaş almaya engel değildir.

İşsizlik maaşı alan işçinin İŞKUR'un gönderdiği iş görüşmelerine gitmemesi durumunda maaşı kesilir mi?

İŞKUR'a yolu düşen her işçi, yasal olmayan uzun çalışma süreleri ve çok kötü çalışma koşullarının dayatıldığı pek çok işyerine görüşmeye gitmek durumunda kalmıştır. Büyük ya da küçük olsun, işyerlerinin işçilere karşı kanunsuz uygulamaları nedeniyle yaptırma maruz kaldıkları pek görülmemektedir. Ancak sıra işçileri denetlemeye gelince devlet yaptırım ve denetimi elden bırakmıyor.

İŞKUR'un resmi web sitesinde "Kurumca teklif edilen mesleklerine uygun, son çalıştıkları işin ücret ve çalışma koşullarına yakın ve ikamet edilen yerin belediye mücavir alanı sınırları içinde bir işi haklı bir nedene dayanmaksızın reddeden sigortalı işsizlerin ödenekleri tekrar başlatılmamak üzere kesilir" denilmektedir. Aynı şekilde "Haklı bir nedene dayanmaksızın İŞKUR tarafından yapılan çağrılar zamanında cevaplamayan, istenilen bilgi ve belgeleri öngörülen süre içinde vermeyenlerin, işsizlik ödenekleri kesilir. Ödenegin kesilme gerekçesinin ortadan kalkması halinde, işsizlik ödeneği ödenmesine yeniden başlanır" açıklaması yer almaktadır. Bu durumda maaş kesintisiyle karşılaşmak için İŞKUR'un gönderdiği görüşmelere gitmekte yarar var. Çeşitli nedenlerle işi kabul etmek istemediğimiz durumda ya işverenden "ret" almalı ya da işi kendi haklı gerekçemizi İŞKUR'a bildirerek reddetmeliyiz. İŞKUR'un bizleri, bize uygun olmayan iş başvurularına göndermesinin önüne geçmek ve bu süre zarfında maddi kayıp yaşamamak için kuruma kaydımızı yaptırırken meslek seçimlerine dikkat etmeliyiz.

Askere gideceği için işten ayrılan işçi işsizlik maaşı almaya hak kazanır mı?

İşyerinden askerlik nedeniyle ayrılan işçiler kıdem tazminatı almaya hak kazandıkları gibi işsizlik maaşı almaya da hak kazanırlar. Bunun için askerlik dönüşünde işçi bir ay içerisinde bağlı bulunduğu İŞKUR'a işten ayrılış bildirgesi ile giderek müracaatta bulunmalıdır. İşçinin işsizlik maaşı alabilmesi için son üç yıl içinde en az 600 gün primi olması ve son 120 gün içerisinde de kesintisiz olarak sigortasının ödenmiş olması gerekiyor. İşçi askerde geçen süreler için

işsizlik maaşı alamaz. İşçi 600 gün sigortalı olarak çalışmışsa 180 gün, 900 gün sigortalı olarak çalışmışsa 240 gün, 1080 gün sigortalı olarak çalışmışsa da 300 gün süre ile işsizlik maaşını yeni bir iş buluncaya kadar alabilir. İş Kanunu'nun 31. maddesine göre işçi terhisinden sonra iki ay içerisinde aynı işyerinde çalışmak için tekrar başvuruda bulunursa patron bu işçiyi öncelikle işe almak durumundadır. İşe alındığı takdirde işçinin işsizlik sigortası kesilir.

Sağlık sorunları nedeniyle işten çıkan veya çıkarılan işçi işsizlik maaşı alabilir mi?

İş Kanunu'nun 24. ve 25. Maddeleri, herhangi bir sağlık sorunu nedeniyle işçinin patron tarafından işten çıkarılması veya kendi talebiyle işten çıkması durumunda haklı olarak iş sözleşmesine son vermesini içermektedir. Bu maddelere göre işyerinde herhangi bir hastalığa yakalanan işçiyi patron işten çıkarırsa işçi hem kıdem tazminatı hem de işsizlik maaşı almaya hak kazanır.

İşçi işyerinde yaptığı işten kaynaklı bir hastalığa, kazaya, yaralanmaya maruz kalırsa bunu sağlık kurulundan aldığı raporuyla birlikte işyerine bildirerek haklı bir şekilde işten ayrılıp işsizlik sigortası ve tazminat almaya hak kazanır. Fakat işçi işten ayrılmayı talep etmeden önce çalıştığı bölümün kendi sağlık durumuna iyi gelmediğini ve bölüm değişikliği yapılmasını raporuyla birlikte işyerinden yazılı bir şekilde talep etmek zorundadır. Eğer patron bu talebi yerine getirmezse işçi haklı olarak işten çıkışını isteyebilir. Örneğin işçinin mal yükleme işinin sağlığına zararlı olduğu raporla saptanmışsa ve buna rağmen patron kendisini bu işte çalışmaya zorluyorsa işçi fesih hakkını kullanabilecek, sağlığına uygun yeni bir işe, meselâ puantaj işine verilmesi halinde ise artık bu hakkını kullanamayacaktır.

Taşeron olarak çalışan işçi veya belirli süreli işte çalışan işçi işsizlik maaşı almaya hak kazanır mı?

Taşeron uygulaması ve sözleşmeli çalışma nedeniyle birçok işçi haklarını bilmediği için hak gaspına uğramaktadır. Özellikle taşeron şirketlerde belirli süreli sözleşme uygulamaları yaygındır. Taşeron işletmeler, her yıl işçilerle yeniden belirli süreli sözleşme yapmakta ya da işçilerin eski sözleşmelerini devam ettirmektedirler. Bu durumda sözleşme, belirsiz süreli iş sözleşmesine dönüşmüş sayılır ve işçiler, iş sözleşmesinin feshi durumunda ihbar ve kıdem tazminatına hak kazandıkları gibi işsizlik maaşı almaya da hak kazanırlar. İşsizlik Sigortası Kanunu'nun 51. maddesine göre de belirli süreli hizmet akdi ile çalışmakta olup da sürenin bitiminde işsiz kalan ve süreli fesih yoluyla işveren tarafından işten çıkarılan işçilerin işsizlik maaşı alma hakları vardır. İşçinin yine gerekli sigortalılık süresini doldurmuş olması gerekmektedir.

Taşeron sözleşmelerinde veya belirli süreli sözleşmelerde yer alan “işten çıkarılırsam ya da işten kendim çıkarsam hiçbir hak talep etmeyeceğim” gibi maddelerin hiçbir bağlayıcılığı yoktur. Patronun sözleşmeye koyduğu bu tür maddeler bizi korkutmasın ve her türlü hakkımızı almak için hem hukuki yollara başvuralım hem de örgütlü bir şekilde mücadele edelim.

İşyerinin el değiştirmesi, kapanması, işin veya işyerinin niteliğinin değişmesi nedeniyle işten çıkarılmış işçi işsizlik maaşı alabilir mi?

İşsizlik Sigortası Kanunu'nun 51. maddesine göre, işyerinin el değiştirmesi veya başkasına geçmesi, kapanması veya kapatılması, işin veya işyerinin niteliğinin değişmesi nedenleriyle işten çıkarılmış olanlar işsizlik maaşı almaya hak kazanırlar. Ayrıca özelleştirme nedeniyle hizmet akdi sona erenler, işyerinin devri, işin veya işyerinin niteliğinin değişmesi nedeniyle sözleşmeleri sona eren işçiler işten çıkarılmadan önce gereken sigortalılık süresini de tamamlamışlarsa işsizlik maaşı almayı hak ederler. İşçiler, işten ayrılma bildirgesi ile birlikte işten çıktıkları günden itibaren 30 gün içinde Türkiye İş Kurumu'na doğrudan veya elektronik ortamda başvurabilirler.

BU KONUDAKİ İŞÇİ MEKTUPLARI

İşe iade davaları

■ Gebze'den bir grup işçi

Bugün herkesin yakıcı şekilde hissettiği bir ekonomik krizin içerisindeyiz. Bu krizin faturası da bugün dağılık durumda olan işçi sınıfına kesilmektedir. Faturanın en kabarık bölümü ise işlerinden atılmış olan milyonlarca işsizdir. Peki, kendi krizlerinin bedelini bizleri işten atarak ödeten patronlar sınıfına karşı hiç mi yasal hakkımız yok? Tabii ki var. Bunlardan en önemlisi ise işten atıldığımızda işe iade davası açmaktır. Peki, işe iade davası açmak için neler gereklidir?

İşe iade davasının açılabilmesi için işçinin **en az 6 aylık çalışan olması** ve çalıştığı işyerinde ya da aynı işverene bağlı işyerlerinde **en az 30 sigortalı işçinin çalışıyor olması** şarttır. (30'dan az ise kötü niyet davası açma hakkımız var). Dava açtığımızda yasal süreç 2 ay içerisinde sonuçlanmalıdır. Tarafardan biri temyiz hakkını kullandığında ise 1 ay içerisinde sonuçlandırılmalıdır. Fakat bildiğimiz gibi davalar bu kadar kısa sürede sonuçlanmamaktadır. Bizler sabırlı olmalı, açtığımız davayı takip etmeliyiz.

Kafa karıştıran bir mesele de **işe iade davası sürerken bir işte çalışabilir miyiz** sorusudur. Bu mesele gayet nettir. Bu konudaki bir Yargıtay kararı şöyledir: “Her şeyden önce çalışma hakkı Anayasal ve temel bir haktır ve işçinin açtığı dava nedeniyle dava sonuçlanana kadar çalışmaması gerektiği düşünülemez.”

Dava lehimize sonuçlandığında ise en geç 10 gün içerisinde işverene müracaat etmeliyiz. Eğer etmezsek davada kazandığımız haklarımızı alamayız. İşveren ise bize kararını en geç 30 gün içerisinde bildirmelidir. İşverenin iki alternatifi bulunmaktadır. Ya tekrar bizi işe alıp çalıştıracaktır ve bize 4 aylık sosyal haklarımızı dâhil net maaş üzerinden boşa geçen sürelerin tazminatını ödeyecektir (aynı hak işveren bizi işe çağırıp biz gitmediğimizde de geçerlidir). Ya da bizi işe almayacak, 4 aylık boşa geçen süreler tazminatı dâhil olmak üzere mahkemenin belirlediği iş güvencesi tazminatını ödemek zorunda kalacaktır. Bu tazminat tutarı en az 4 en fazla 8 ay brüt maaş olarak belirlenir. Fakat mahkemelerin 8 ay tutarında tazminat ödenmesi şeklinde karar verdiği görülmemiştir. Gerekeceği ise diğer davalara emsal teşkil edecektir.

Fakat biz işçiler böyle bir hakkımızın olduğundan dahi habersiziz. “Patron tüm haklarımı verdi, daha ne hakla dava açabilirim” diye düşünüyoruz. Böyle bir hakkımız olduğunu bilenler ise “patronlarla uğraşılmaz, onların bir sürü avu-

katı var, kazanamayız” diye geri çekiliyor. Birçok işçi arkadaşımız böyle düşünürken, işe iade davalarının büyük bölümünün kazanıldığını görüyoruz. Daha önceden kazanılmış haklarımızın ellerimizden alındığı ayan beyan ortadadır. Ama hâlâ kısıntı kadar dahi olsa haklarımız vardır. Bunlardan en önemlisi ve asla ihmal etmememiz gereken ise işe iade davasıdır. Ailemizde, mahallemizde, çalıştığımız fabrikalarda birçok işçi arkadaşımız işinden atılmaktadır. Bizlere düşen görevlerden biri de, işe iade davasının önemini anlatmak ve onları cesaretlendirmektir.

İşten atılma durumunda yasal haklarımız

■ *Kartal'dan bir tekstil işçisi*

Kapitalist üretim sisteminin yarattığı kriz nedeni ile dünyada milyonlarca işçi işsiz kaldı. Türkiye’de de yüz binlerce işçi kardeşimiz işinden oldu. Patronlar kârlarından kaybetmemek için bizleri her zamankinden daha kötü koşullara mahkûm ediyorlar. **Bu dönemde işçiler işten atılıyor, atılmayanlar ise daha kötü şartlarda çalışmak zorunda bırakılıyor.** Zam yapılmıyor, çalışma saatleri uzatılıyor. Ücretsiz izinlere çıkartılıyor ve mesai ücretleri ile birlikte ücretlerimiz de zamanında ödenmiyor. Öncelikle herkesin kriz bahanesiyle işsiz kaldığı bu dönemde, yasal haklarımızı bilmek ve patronlara karşı hakkımızı savunmak zorundayız.

4857 sayılı İş Yasası **haklı fesih** nedenlerini üç başlık altında toplamış. **Birincisi** sağlık sebepleri, **ikincisi** ahlâk ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri. Üçüncüsü de zorlayıcı sebepler olarak sıralanmış.

Fesih için geçerli neden oluşturamayacak durumlar ise yasanın 18. maddesinde şöyle belirtilmiş: Sendika üyeliği ve sendikal faaliyetlere katılmak; işyeri sendika temsilciliği yapmak; mevzuat veya sözleşmeden doğan haklar için işvereni dava etmek; ırk, renk, cinsiyet, medenî hal, aile yükümlülükleri, hamilelik, doğum, din, siyasi görüş ve benzeri nedenler; 74. maddede öngörülen ve kadın işçilerin çalıştırılmasının yasak olduğu sürelerde işe gelmemek; hastalık veya kaza dolayısıyla yasada öngörülen bekleme süresinde işe geçici devamsızlık.

Bilmemiz gereken şeylerden biri de, patronun fesih bildirimini yazılı olarak yapmak zorunda olduğudur. İşçinin savunması alınmadan, davranışları veya verimi ile ilgili konularda fesih yapılamaz. Patron fesih nedenini de açık bir şekilde belirtmek zorundadır. Bildirimde yalnızca yasa maddesi yazıyorsa, bizim dikkat etmemiz gereken, bu maddenin içeriğini öğrenmektir.

İşçinin işe iade davası açması için 30 veya daha fazla işçi çalıştırılan bir

işyerinde çalışması gerekiyor. İşe iade davası açmak isteyen işçi, fesih bildirimini tebliğinden itibaren **bir ay içerisinde** iş mahkemesine başvurmak zorundadır. Feshin haklı olup olmadığını ispat görevi işverene aittir. Dava en az iki ay içerisinde sonuçlandırılmak zorundadır. Eğer Temyiz'e giderse Yargıtay bir ay içerisinde karar vermek durumundadır. İşe iade yönünde karar çıkarsa işveren işçiyi bir ay içerisinde işe başlatmakla yükümlüdür. Eğer işe başlatmazsa işçiye verilecek tazminatı mahkeme belirler.

Bilmemiz gereken en temel kural, hak arama mücadelemizin meşru olduğudur. Ben 2005 senesinde tekstil sektöründe faaliyet gösteren bir fabrikada çalıştım ve bu fabrikada 8,5 ayı aşan bir süre grev yaptım. Öncesinde ise 1,5 sene süren bir örgütlenme süreci yaşadım. Bu süreçte, işçi olduğumu ve ona göre davranmam gerektiğini, karşımda da patronlar sınıfı olduğunu öğrendim. Anayasal hakkımız olan sendikal faaliyetler yüzünden 4 işçi arkadaşım işten atıldı. Atılan arkadaşlarımıza işveren tarafından kâğıt imzalatılıp, çıkış verilmesi istendi. Arkadaşlarımız önceden haklarımızı öğrendiğimiz için kâğıtları imzalamadılar. Yapılan feshin yasalara aykırı olduğunu bildiklerinden derhal işe geri alınmaları için noterden işverene bildirimde bulundular. İçerde ve dışarıda örgütlüydük. İşyerinde işçi arkadaşlarımızın işe geri alınmaları için bir dizi eylem yapmaya başladık. İşyerine giriş ve çıkışlarda alkışlı protestolar ve açıklamalar, çay ve yemek paydoslarında alkışlı eylemler yaptık. İşten çıkarılan işçi arkadaşlarımız dönene kadar onların makinelerinde kimseyi çalıştırmadık. Patrona bindirdiğimiz bu basınç sonucunda işçi arkadaşlarımız bir hafta sonra işlerine geri döndüler. Aynı zamanda iş mahkemelerinde açtığımız davalarda da tazminatlarımızı 3,5 ay gibi bir sürede aldık. Haklarımızı gasp ederek bizi her geçen gün yoksullaştıran patrona karşı el ele verip mücadeleye atıldığımız için tüm bunları başardık.

Emeğimizi sömürerek sermayelerine sermaye katarken patronlar bizim yarattığımız zenginlikleri bizimle paylaşmadılar. Ama kriz döneminde faturayı bize kesiyorlar. Biz işçiler birleşip bir arada mücadeleyi örmezsek çok daha kötü koşullar bizi bekliyor. Patronların yalanları ve politikalarına daha fazla alet olmadan kendi sınıf çıkarılarımızı düşünmeliyiz. Bu kriz patronların krizi ve faturasını da onlar ödemeli! Bunu gerçekleştirmek için de örgütlenmeli, bilinçlenmeli ve mücadele etmeliyiz.

İşsizlik sigortası ödeneğinde kumpas

■ Tuzla'dan işsiz bir işçi

Kapitalist kriz nedeniyle dünyanın dört bir yanında milyonlarca işçi işsiz kaldı ve kalmaya da devam ediyor. Türkiye'de de birkaç ay içerisinde 458 bin işçi işten atıldı. Atılan bu binlerce işçi, bir yandan iş bulma ümidiyle fabrikaların yollarını aşındırıyor, bir yandan da az da olsa bir miktar para alabilmek için işsizlik sigortasına başvuruyor. İşsizlik o boyuta varmış ki, son üç aylık dönemde işsizlik ödeneği almak için başvuranların sayısı geçen yılın aynı dönemine oranla yüzde 60 oranında artmıştır. Ancak işçilerin ücretlerinden kesilen primlerle oluşturulan bu fondan yararlanmak isteyen işsizlerin önünde ciddi kısıtlamalar ve zorluklar var.

Türkiye'de 2002 yılından itibaren uygulanmaya başlanan işsizlik sigortası, birçok ülkede genellikle işsizlik yardımı ile birlikte uygulanıyor. Ayrıca Türkiye'deki işsizlik sigortası, çalışanların tamamını kapsam içine almamıştır. Örneğin, **memurlar, sözleşmeli personel, tarım işlerinde ve ev hizmetlerinde çalışanlar kapsam dışı bırakılmıştır**. Kuşkusuz kapsamdaki sınırlama sadece bunlardan ibaret değil. Bir de yasanın kapsamına girmekle birlikte bu fondan yararlanamayanlar var.

Türkiye'de işsizlik ödeneğinden yararlanabilmek için öncelikle istifa etmemiş ve işten atılmayı gerektirecek bir "kusur" işlememiş olmak gerekiyor (Avrupa'da ise istifa edenler veya kendi "kusuru" sonucu işini kaybedenlere de işsizlik ödeneği bağlanıyor). Ayrıca işçiye, işten çıkartılmadan önceki 120 günü sürekli olmak üzere, son üç yıl içinde en az 600 gün süreyle işsizlik sigortası primi ödeme şartı dayatılıyor. Şu ana kadar fonda biriken toplam para 38 milyar 352 milyon TL'dir. Bu kadar paranın nasıl biriktiğini anlamak aslında o kadar zor değil. Söyle ki; işçilerin neredeyse her altı ayda bir işten atıldığı, sigortasız çalıştırmanın ve taşeronluk sisteminin bu kadar yaygın olduğu bugünkü koşullarda bu şartların yerine getirilmesi genellikle mümkün olmamaktadır. Yüz binlerce işçi işten atılmasına rağmen işsizlik ödeneği fonuna başvurabilenlerin sayısı sadece 88 bin 592 kişidir!

Bunların yanı sıra sigortalı işsiz, "İşten Ayrılma Bildirgesini" işten ayrıldığı tarihten itibaren 30 gün içinde İŞKUR'un ilgili bölümüne doğrudan başvurarak vermesi gerekiyor. Yukarıda saydığımız şartları taşıyanlardan 600 gün prim ödemiş olanlara 180 gün, 900 gün prim ödemiş olanlara 240 gün, 1080 gün prim ödemiş olanlara 300 gün süre ile işsizlik ödeneği ödeniyor.

Türkiye'de işçilerin işsizlik fonundan yararlanmak için belirtilen koşullara uya-

çak sürelerde çalışması az sayıdaki işçi için geçerlidir. Bunlar genellikle kamu kesimindeki işçiler ile özel sektördeki büyük işletmelerde çalışan işçilerdir. İşçilerin büyük çoğunluğu ise **sigorta primleri tam yatmadığı için fondan yararlanma olanağından yoksun** kalmaktadır. Yani bu ağır çalışma koşullarına rağmen böylesi şartların dayatılmasının nedeni, fondan mümkün olduğunca az sayıda işçinin yararlanmasını sağlamaktır.

Önemli bir başka yön ise işçiye işsizlik ödeneğinin ödendiği süre ve miktarıdır. İşsizlik ödeneğinden yararlanmaya hak kazanan işçi, asgari ücretin %80'ini alabiliyor, en fazla alabileceği miktar 532 TL'dir. İşçinin bu fondan en fazla on ay yararlanma hakkı vardır. İşçi, onuncu ayın sonundan itibaren kendi kaderine terk edilir. Ama bu on aylık sürede de birçok ayrıntı vardır. Çoğu kez bu ayrıntılar genel geçer bir şekilde ifade edilerek üstü kapatılıyor. İşçinin patronlara kaç yıl çalıştığının bir önemi yok! İşçi isterse patrona 15 yıl çalışsın, yine de işçinin son üç yılına bakıyorlar. Bu üç yılın içerisinde mazereti (ücretli-ücretsiz izin, rapor) ne olursa olsun, **işçi bir gün dahi işe gitmemişse bu fondan on ay değil sekiz ay yararlanabiliyor**. Yani 1080 gün kesintisiz olarak çalışmak gerekiyor. Bu şart, işçilerin önüne konmuş bir engeldir.

Buna karşın, patronlar sınıfının kolektif örgütü olan devlet, işçilerin yararlanmasını engellediği işsizlik sigortası fonunu patronlara peşkeş çekiyor. Fon, krizde olduğunu söyleyen patronlara açılmak isteniyor. Devlete başvuru yapan patronlar, işçilerin ücretlerinin yarısını fondan karşılayabilecekler. Yapılmak istenen şey, **bizlerden kesilen parayı sözde ücretimizmiş gibi bize geri ödemek!** Saldırıları bununla da sınırlı değildir. İşçi sınıfının genç kuşakları için emeklilik bir hayal oldu. Sosyal güvende koca bir delik açıldı. İstihdam paketiyle 30 yaşından sonra işsizsin! **Kıdem tazminatının kaldırılmasına ilişkin yasa tasarısı önümüze konmak üzere fırında pişiyor.**

Tüm bu kazanılmış haklarımızı örgütsüz ve dağınık olduğumuz için koruyamadık. Şimdi de işsizlik sigortamıza el uzatıyorlar. Tüm kazanılmış haklar işçi sınıfının mücadelesiyle elde edilmiştir. Hem var olan haklarımızı korumak hem de daha güzel bir dünya yaratmak için işçi sınıfı (işli-işsiz) olarak, topyekûn örgütlenip mücadele etmeliyiz.

İşsizlik sigortası ve gözden kaçanlar

■ *Gebze'den işsiz bir işçi*

Yaşanan ekonomik kriz tüm dünyayı etkisi altına almış durumda. Tüm dünyada işsiz sayısında büyük artışlar görülüyor. Türkiye'de de her ne kadar bizi

çokça etkilemeyeceği söylene de artan işsizlik bizlere bunun hiç de böyle olmadığını göstermektedir.

Geçen seneye oranla işsizlik ödeneği alanların sayısı ortalama %50 oranında artış gösterdi. Bu oran giderek artıyor. İşsizlik ödeneğinden yararlanamayanlar çoktan yoksulluk ve sefalet koşullarına itilmiş durumdadır. Bir kurtuluş olarak görülen ama doğru anlaşılması gereken bu konuda bazı önemli ayrıntılar mevcut.

İşsizlik ödeneği en fazla 10 ay verilmektedir. 10 ayı tamamlayan işsiz işçiler de açlık ve yoksulluğa terk edilme gerçeğiyle karşı karşıyadır. İşsizlik sigortası zorunlu bir sigortadır. Tüm sigortalı çalışanlar işsizlik sigortası primi ödemekle yükümlü tutulmuştur. Ancak bu sigorta ödemelerinden yararlanmak için bazı koşullar aranmaktadır. Çok sayıda çalışan bu fondan faydalanamıyor.

İşsizlik ödeneğinde, **son 3 yıllık çalışmanız ve son çalıştığınız işyerindeki son 4 ay baz alınmaktadır.** Son 3 yılda en az 600 gün sigorta primi ödenmesi şarttır. Ayrıca son 4 aylık sigorta primlerinizin eksiksiz yatması gerekmektedir.

Son 3 yılda yatan sigorta primine göre işsizlik sigortasından yararlanma süresi şöyledir;

- 600 gün eksiksiz primi yatmış olanlar, 6 ay
- 900 gün eksiksiz primi yatmış olanlar, 9 ay
- 1080 gün eksiksiz primi yatmış olanlar, 10 ay işsizlik ödeneğinden faydalanmaktadır.

Burada üzerinde durulması gereken ve gözden kaçan ince bir ayrıntı var. Bu koşullarda bir işçinin 10 ay işsizlik ödeneği alması neredeyse imkânsızdır. Neden mi? İşsizlik ödeneğinde son 3 yıla bakılmaktadır ve 3 yılın prim gün sayısı tam 1080 gündür. Aldığımız ücretsiz izinlerde ve hastalandığımızda aldığımız raporlarda sigortamız yatmamaktadır. Makineler bile yılda en az bir kez bakıma girdiğine göre 10 ay sigorta primi almak nerede ise imkânsızdır. Diyelim ki hiç izin ve rapor almadık. Bu sefer de karşımıza yaşanan ekonomik kriz çıkmaktadır. Krizle birlikte dayatılan ücretsiz izinlerde de sigortamız yatmadığından 10 ay işsizlik ödeneği hakkı elimizden alınmaktadır.

İşsizlik ödeneği alan işçiler şu gibi haklardan yararlanabilirler:

- İşsizlik ödeneği aldıkları süre içinde kendileri ve geçindirmekle yükümlü oldukları kişilerin hastalanması halinde sağlık hizmetlerinden yararlanabilirler.
- İşsizlik ödeneği alan sigortalı işçilere doktor raporu ile istirahatli kılın-

dıkları süre içinde geçici iş göremezlik ödeneği ödenir.

- Meslek geliştirme, edindirme ve yetiştirme eğitimlerinden faydalanabilirler.

İşsizlik ödeneği almak için kimlik ve işveren tarafından düzenlenen işten ayrılma belgesi ile 30 gün içerisinde işyerinin bulunduğu bölgedeki İş-Kur'a başvurulması gerekmektedir. Eğer 30 gün içerisinde başvurulmaz ise, başvuruda bulunulan gecikme süresi kadar kesinti yapılır.

Daha önce işsizlik ödeneğinden faydalanmış bir işçi sonraki çalıştığı yerde de yukarıda belirtilen işsizlik sigortası kanununun öngördüğü şartları yerine getirirse tekrardan işsizlik ödeneği almaya hak kazanır. Ancak işsizlik ödeneğine hak kazanmadan işini kaybederse daha önceki hak ettiği işsizlik ödeneğinin kalan kısmından faydalanabilir.

Örneğin, 240 gün işsizlik ödeneği almaya hak kazanmış birisi, 100 gün işsizlik ödeneği aldıktan sonra işe girerse, daha sonra 600 gün prim ödemediği takdirde işten çıkarılırsa, eski aldığı işsizlik ödeneğinden kalan 140 günlük ödeneği alabilir.

Bir diğer önemli nokta ise, işsizlik ödeneği ödenirken geçen sürenin emeklilik yönünden hizmetten sayılmamasıdır. Yani işsizlik ödeneği aldığınız gün kadar, emekli olmak için ayrıca çalışmanız gerekmektedir.

İşsizlik sigortası fonu bizden kesilen paralarla oluşan bir fondur. Bu fonda biriken para patronların iştahını kabartmakta. Bugün içinde bulunduğumuz ekonomik kriz ile birlikte patronlar gözlerini bu fona dikmiş durumdadır. Bizler haklarımıza, bize ait olan şeylere sahip çıkmadığımız sürece işsizlik fonunda biriken paramızı da elimizden alacaklardır. Bize düşen görev patronların bu saldırganlığına ve aç gözlülüğüne dur demek için işçi sınıfının örgütlü mücadelesine katılmak, mücadeleyi yükseltmek ve mücadele ağlarını sınımsızca örgütlemektir.

Örgütlüysek Her Şeyiz, Örgütsüzsek Hiçbir Şey!

SENDİKAL HAKLAR

Metal sektöründe talepleri için üretimi durduran işçiler, yasadışı bir eylem yapmakla suçlanıyorlar. Üretimi durdurmak işten atma gerekçesi olabilir mi?

İşçilerin hakları ve talepleri için iş durdurma hakkı yasalarca belirlenmiştir. İş Kanunu'na göre ücreti 20 gün içinde ödenmeyen işçiler toplu halde üretimi durdurabilmektedir. Toplu İş Sözleşmesi ve Lokavt Kanunu'na göre de TİS'in (Toplu İş Sözleşmesi) tıkanması durumunda işçiler greve gidebilir, yani üretimi durdurabilirler. Ayrıca Anayasada 2010 yılında yapılan düzenlemede "Siyasi amaçlı grev ve lokavt, dayanışma grev ve lokavtı, genel grev ve lokavt, işyeri işgali, işi yavaşlatma, verimi düşürme ve diğer direnişler yapılamaz" hükmü kaldırılmıştır. Buna gerekçe olarak da taraf olunan uluslararası sözleşmeler ve çağdaş demokratik toplumlarda çalışma hayatını düzenleyen ve genel kabul gören evrensel ilkeler gösterilmiştir. Bunun anlamı işçilerin çeşitli hakları ve talepleri uğruna toplu eylemlerde bulunabilecekleridir. Nitekim 2014 yılında Mersin Limanı işçileri de hakları için işyerini işgal etmiş ve üretimi durdurmuş, sonuçta da Yargıtay 7. Hukuk Dairesi işçilerin bu tür toplu eylemler yapma hakkı bulunduğunu doğrulayarak işten atılmalarını durdurmuştur.

İşçiler taleplerinin karşılanması için, Türk Metal olmaksızın işverenle sözleşme yapabilirler mi?

Evet yapabilirler. Buna "takım sözleşmesi" denir. Takım sözleşmesi, İş Kanunu'nun 16. maddesinde şöyle tanımlanmıştır: Birden çok işçinin meydana getirdiği bir takımı temsilen bu işçilerden birinin, takım kılavuzu sıfatıyla işverenle yaptığı sözleşmeye takım sözleşmesi denir. Takım sözleşmesinin, oluşturulacak iş sözleşmeleri için hangi süre kararlaştırılmış olursa olsun, yazılı yapılması gerekir. Takım sözleşmesinde isimleri yazılı işçilerden her birinin işe başlamasıyla, o işçi ile işveren arasında takım sözleşmesinde belirlenen şartlarla bir iş sözleşmesi yapılmış sayılır.

Türk Metal'den istifa eden işçiler daha önce imzalanmış toplu iş sözleşmesinden (ücretler, ikramiyeler vb.) yararlanmaya devam edebilirler mi? Bunun için dayanışma aidatı ödemek zorunlu mudur?

Evet, yararlanmaya devam edebilirler. Bunun için işçilerin sendikaya dayanışma aidatı ödemeleri gerekmektedir. Sendikanın bu duruma itiraz etme veya kabul etmeme hakkı yoktur. İşçiler, toplu sözleşmenin geçerlilik süresi bitimine kadar sendikaya dayanışma aidatı ödeyerek sözleşmeden yararlanabilir.

Dayanışma aidatı hangi hallerde ve nasıl ödenir?

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu göre 1) toplu iş sözleşmesinin imzası sırasında taraf işçi sendikasına üye bulunmayanlar, 2) sonradan işyerine girip de taraf sendikaya üye olmayanlar, 3) taraf işçi sendikasına üye olduğu halde imza tarihinde veya imza tarihinden sonra sendikadan ayrılmış (istifa etmiş olanlar), 4) imza tarihinde sendikadan ihracı kesinleşmiş bulunanlar “dayanışma aidatı” ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlanabilirler. Bu hususta işçi sendikasının onayı aranmaz. Dayanışma aidatı ödemek suretiyle toplu iş sözleşmesinden yararlanma, talep tarihinden itibaren geçerlidir. Ancak başka bir sendikaya üye olanlar dayanışma aidatı vererek bir sendikanın imzaladığı toplu sözleşmeden yararlanamaz.

Türk Metal ve MESS arasında bir protokol imzalanırsa istifa eden işçiler bu protokolden yararlanabilirler mi?

Türk Metal sendikası istifa etmiş işçilerin bu protokolden yararlanması, MESS ve Türk Metal’in protokole koyacağı hükümlere bağlıdır. Örneğin taraflar protokole “imza tarihinde sendikaya üye olma şartı” koyarlarsa istifa etmiş işçiler bu protokolden yararlanamaz. Bu nedenle işçiler, MESS ve Türk Metal arasında değil, kendi temsilcileri ve işveren arasında takım sözleşmesi imzalanmasını sağlamaya çalışmalıdır.

İşten atılmaları durumunda işçiler dava açarak işe iadelerini isteyebilirler mi?

İsteyebilirler. İşçinin işe iade davası açabilmesi için, aynı işyerinde altı aylık kıdem kazanmış olması ve işveren tarafından iş akdine son verilmiş olması gereklidir. İlk soruda bahsi geçen Yargıtay kararına kadar, mahkemeler kanunlarda belirtilenlerin dışındaki toplu iş durdurma eylemlerinde genellikle işçi aleyhine karar verseler de, bu Yargıtay kararı işçilerin lehine bir emsal oluşturmuştur. İşçiler bu Yargıtay kararına dayanarak işe iade davası açabilirler.

Türk Metal’den istifa eden işçiler, anlaşma sağlanıp yeniden üretime geçmeleri halinde, baskı ile karşılaşırlarsa hukuksal olarak ne gibi hakları vardır?

Türk Metal’den istifa etmiş olan işçiler, işverenle bir sözleşme yaparak (Takım Sözleşmesi) işe başladıkları durumda, işveren bu sözleşmenin şartlarını yeri-

ne getirmek ve sözleşme hükümlerine uymak zorundadır. Aksi halde işçilerin, mahkemeye dava açmak yoluyla, kendilerine uygulanacak her türlü haksız fiil karşısında haklarını arama yolu mevcuttur. Bu nedenle, işverenle imzalanacak sözleşmenin titizlikle ve düşünülerek hazırlanması önemlidir. Zaten İş Kanunu'nda işçiler ve işveren arasındaki ilişkinin nasıl olması gerektiği tanımlanmış ve işverenin uygulayacağı haksız fiiller karşısında işçilerin haklarının ne olduğu açıkça belirtilmiştir.

İşçilerin, üretim yapmadıkları günler için ücretleri ve diğer sosyal hakları kesilebilir mi? Bunun önüne geçmek için işçiler imzalanacak sözleşmeye nasıl bir madde ekleyebilirler?

İşveren, işçilerin üretim yapmadığı günler için ücretlerini kesebilir. Ancak işçiler, işveren ile yapacakları sözleşmeye “üretim yapılmayan günler ücretli izin sayılır ve işçi alacaklarında bir kesinti yapılmaz” şeklinde bir madde ekleyerek, işverenin ücretleri ödemesini sağlayabilirler.

İşveren “üretim durduğu için zarara uğradım” gerekçesiyle işçilerden zararının tazmin edilmesini isteyebilir mi? Buna karşı işçilerin neler yapması gerekir?

Evet isteyebilir. Ancak yukarıdaki sorunun cevabında olduğu gibi, sözleşmeye “üretim yapılmayan günlerde işverenin uğradığı zarar işçiden tazmin edilmeyecektir” maddesi eklenirse, bunun önüne geçilmiş olur.

TOFAŞ ve Renault'da vb. yapılacak olan iyileştirmenin, prim veya ikramiye olarak verilmesiyle ücrete yansıtılması arasında ne gibi farklar vardır?

İşçi açısından asıl olan ücrettir ve gerek emeklilik, gerekse de çeşitli tazminat hesaplamalarında asıl olarak ücret baz alınır. Ayrıca ücret artışları kazanılmış hak sayıldığından işverence geri alınamaz. Prim veya ikramiye gibi ücrete ek ödemeler ise, ancak sözleşmelerde açık biçimde belirtildiği ve sürekli ödendiği takdirde kazanılmış hakka dönüşür ve giydirilmiş ücret içinde yer alırlar. Önemli bir diğer husus ise, daha sonra yapılacak ücret artışlarında asıl ücretin temel alınacak olmasıdır. Bu nedenle işçiler, yapılacak iyileştirmenin ücret artışı biçiminde olmasında ısrar etmelidirler.

Sendikal tazminat nedir ve nasıl uygulanır?

Sendikalı olmak işçilerin yasal hakkıdır. Bu yüzden yasaya göre, patronlar sendikal nedenlerle işçileri işten atamaz, işçileri sendikal faaliyetlerinden alıkoyamazlar. Gerçekte yaşanan durum ise elbette ki bunun tam tersidir.

Sendikalar işçilerin örgütlü gücü demektir. Bu örgütlülüğün önüne geçmek isteyen patronlar bir işyerinde örgütlenme faaliyeti başladığında ya da işçiler sendikalarıyla ortak hareket edip kararlı bir biçimde haklarını aradığında, farklı gerekçeler göstererek işçileri işten atmaya başlıyorlar. Fakat şunu iyi bilmeliyiz ki, bunu yapan patron aslında yasalar önünde suç işliyor demektir. Sendikal faaliyeti engelleyen patron, işçiye hem kötü niyet tazminatı hem de sendikal tazminat ödemek zorundadır.

İşçilerin sendikaya üye olma ve işyerinde sendikal faaliyet yürütme hakkı, şu an geçerli olan 2821 sayılı Sendikalar Kanununun 31. maddesiyle güvence altına alınmıştır. İşçinin herhangi bir sendikaya üye olması, işe alınmama gerekçesi yapılamaz. Aynı zamanda işçinin işe alınması esnasında ya da çalışırken sendikadan istifa etmesi de şart koşulamaz. Sendikal işçiye ödenecek ücret, prim, sosyal yardım gibi ödemeler diğer işçilere ödenenden daha az olamaz, yani patron sendikal işçinin maaşını ya da sosyal haklarını kesemez. Sendikal işçiye ceza olarak daha ağır iş veremez. İşçilerin sendikal faaliyete katılmasını engelleyemez. Aynı zamanda sendikal işyerlerinde, iş saatleri içerisinde sendikanın ya da konfederasyonun faaliyetlerine katılmalarından dolayı işçiler işten atılamaz, farklı bir muameleye tâbi tutulamazlar. Şayet patron böyle bir ayırım yapar ve işçiyi işten atarsa, ya işçiyi işe geri almak ya da sendikal tazminat ödemek zorundadır.

Eğer işçi dava açarsa patron işçiyi sendikal nedenlerden dolayı işten atmadığını ispatlamakla yükümlüdür, ispat edemediği takdirde işten atma geçersiz hale gelir. Davayı kazanan işçi 10 işgünü içerisinde işyerine dönmek için başvurmalıdır. İşçiyi işe almayan patron, yargıç tarafından belirlenen ve işçinin 12 aylık brüt ücreti tutarından az olmayacak miktarda sendikal tazminat ödemek zorundadır. Ayrıca sendikal tazminata hak kazanan işçi ihbar ve kıdem tazminatı gibi saklı olan haklarını da alabilmektedir. İşe yeni başlayan işçiler de sendikal oldukları için işten atılırlarsa, yine sendikal tazminat almaya hak kazanırlar.

Türk Ceza Kanununun 118. maddesi, sendikal hakların engellenmesinde cebir ve tehdide başvurulması halinde patronlara hapis cezasını da öngörmektedir:

- Bir kimseye karşı bir sendikaya üye olmaya veya olmamaya, sendikanın faaliyetlerine katılmaya veya katılmamaya, sendikadan veya sendika yönetimindeki görevinden ayrılmaya zorlamak amacıyla, cebir veya tehdit kullanan kişi, altı aydan iki yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır.
- Cebir veya tehdit kullanılarak ya da hukuka aykırı başka bir davranışla bir sendikanın faaliyetlerinin engellenmesi hâlinde, bir yıldan üç yıla kadar hapis cezasına hükmolunur.

Ancak bu maddeler tümüyle kâğıt üzerinde kalmaktadır. İşçi ve sendika düşmanı patronlar sınıfı, her türlü yola başvurarak işçilerin sendikalaşmasının önüne geçmekte, sendikalaşan işçileri işten atmaktadırlar. Dolayısıyla sendikal hakların yasalarda yer alması, bu hakların patronların engeline takılmadan hayata geçeceği anlamına gelmez. Bu yasaları uygulatacak tek güç işçilerin örgütlü gücüdür. Ayrıca işçilerin mücadelesinin meşruluğu, yasalarda yer alıp almasından değil haklı olmalarından kaynaklanır. Yasalarda yer alan haklarımızı hayata geçirmek, yeni haklar elde etmek ve işçilerin önünde duran sendikal engelleri kaldırmak için örgütlü mücadeleyi yükseltmeliyiz!

İşçilerin toplu bir şekilde eylem yapması işten atma nedeni olabilir mi?

İşçilerin hakları için toplu bir şekilde eylem yapması, işten atma nedeni sayılamayacak. Yargıtay, toplu eylem yapmanın işten atma nedeni olamayacağına hükmederek, işten atılan Mersin Limanı işçilerinin işlerine iadelerine karar verdi. Yargıtay'ın aldığı karar emsal oluşturuyor.

Mersin Liman işçileri taşeron uygulamasına son vermek ve birikmiş ikramiyelerini almak için mücadele ediyorlardı. İşçiler, 24 Şubat 2013'te Mersin Uluslararası Limanı (MIP) şirketinin saldırılarına son vermek için işi durdurdular ve limanın tüm girişlerini konteynerlerle kapattılar. Bunun üzerine MIP yönetimi, 22 işçiyi işten attı, onların birliğini kırmaya çalıştı. İşten atılan işçiler, 9 Martta işyeri önünde direnişe geçtiler. Direniş 3 Nisanda, içerideki işçilerin vinçleri işgal etmesiyle doruk noktasına ulaştı. İşçiler, 53 saat boyunca vinçlerin üzerinde kaldılar. Çeşitli sendika yöneticilerinin araya girmesiyle işçiler, vinçlerden aşağıya inmeye razı oldular. MIP yönetimi kısmi olarak geri adım attı ve işten atılan 22 işçiden 18'ini işe aldı. Ancak 4 işçinin işe dönüşü engellendi. İşçiler ise işe iade talebiyle mahkemeye başvurdular. Mersin 3. İş Mahkemesi, dört işçinin aleyhine karar verdi. İşçiler, kararı temyize taşıdılar. Yargıtay 7. Hukuk Dairesi yerel mahkemenin kararını bozdu, işçileri işlerine iade etti ve davayı sonuçlandırdı. Yerel mahkeme işçilerin işten atılmasını, kanunsuz grev yaptıkları gerekçesiyle haklı bulmuştu. Yargıtay ise, Mersin Limanı'nda çalışan işçilerin haklarını ararken ortaya koydukları mücadeleyi kanunsuz grev kapsamında değerlendirmede. İşçilerin kullandıkları mücadele yöntemlerinin yasaya aykırı olmadığını tespit etti.

Yargıtay kararında, 2010'da gerçekleştirilen referandum sonucunda yapılan anayasa değişikliğiyle grev yasaklarına ilişkin maddenin kaldırıldığı hatırlatıldı. Yargıtay, anayasa değişikliğine uygun düzenleme yapılması, uluslararası düzenlemelere aykırılık yüzünden kanunsuz grev maddesinin kaldırılması gerektiğini belirtti. Kanunsuz grev maddesi yerine, ILO (Uluslararası Çalışma

Örgütü), Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi ve mahkeme kararlarının esas alınması gerektiğini ifade etti. Kararda, ILO sözleşmeleri dikkat alınarak şu hususlar belirtildi: “Grev hakkı yalnızca toplu iş sözleşmesinin imzalanması ile çözümlenebilecek endüstriyel uyuşmazlıklarla sınırlı değildir... Ayrıca işçileri doğrudan ilgilendiren ekonomik ve sosyal politika sorunlarına yönelik çözümleri de içerir... Aletlerin bırakılması, işi yavaşlatma, oturma, aşırı kurallı çalışma gibi eylemler barışçıl şekilde gerçekleştirildiği sürece korunmalıdır.”

Ayrıca Avrupa Sosyal Haklar Komitesi'nin kararları da hatırlatılarak “toplular iş sözleşmesi prosedürü dışında, işçilerin iş sözleşmelerinin feshinin bildirildiği dönemde bir grup işçinin bunu önleme veya işten çıkarılanların geri alınması için yaptıkları eylemler toplu eylem kapsamında yer alır” dendi. Kararda, “sonuç olarak da uluslararası normlar uyarınca: İşçilerin ekonomik ve sosyal durumlarını etkileyen veya işyerindeki uygulamalara yönelik olarak kısa süreli, demokratik bir hakkın kullanımı niteliğindeki protesto eylemleri toplu eylem hakkına dâhildir. Bu gibi eylemler salt politik nitelikte olmadıkça yasaklanamaz” denerek işçilerin haklılığı teslim edildi.

Bu karar, hakkını arayan işçilerin üretimden gelen gücünü kullanmasının önündeki engellerden birini temizlemektedir. Karar, “toplular eylem” hakkını kullanan işçilere, “yasadışı eylem yapıyorsunuz” diyen patronların iddialarını da çürütmektedir. İşçilerin, işten atmalara, uzun iş saatlerine, düşük ücretlere, iş güvenliği önlemlerinin alınmamasına karşı toplu eylem yapma hakları vardır. Yargıtay kararında da belirtildiği üzere Mersin Liman işçilerinin eylemi, taşeron çalışmayı yaygınlaştırma hamlesine karşı girişilen toplu eylem ve limanın kapılarının kapatılması demokratik bir hakkın kullanılmasıdır. Yargıtay kararında ortaya konan bu ifadeler, artık tüm işçiler için yasal bir dayanaktır.

Bu kararı mahkeme vermiştir, ama yasalar patronlar sınıfının genel çıkarları doğrultusunda düzenlenmeye devam ediyor. Patronların, işe iade davasını kazansalar bile işçilere gerekli tazminatları verip onları işe almama “hakkı” vardır. Bu hakkı yasal olarak onlara veren AKP ve ondan önceki patron hükümetleridir. İşçiler olarak yasal haklarımızı bilmemiz çok önemlidir. Ancak bu yetmez. Haklarımızı teminat altına almanın ve geliştirmenin gerçek yolu, örgütlü bir şekilde mücadele etmekten geçmektedir.

BU KONUDAKİ YARGITAY KARARLARI

Mersin Limanında 4 İşçi İşe İade Davasını Kazandı

Toplu Eylem İşten Atma Nedeni Olamaz!

Mersin Liman işçileri işveren şirket MIP'nin oyunlarını bozmak için 24 Şubat 2013 tarihinde limanın tüm girişlerini konteynerlarla kapatarak işi durdurmuş, bunun üzerine de MIP yönetimi, öncülük eden işçilerden 22'sini işten atarak işçilerin birliğini kırmaya girişmişti. Ardından 9 Martta Liman A kapısı önünde başlayan direniş, 3 Nisanda, çalışan işçilerin vinçleri işgal etmesi ile doruk noktasına ulaşmış ve 53 saat süren iş durdurmadan sonra çeşitli sendika yöneticilerinin araya girmesi ile işçiler vinçlerden aşağıya inmeye razı olmuşlardı. MIP yönetimi kısmi bir geri adım atarak atılan 22 işçiden 18'ini işe başlatmış, 4'ünün ise işe dönüşünü engellemiştir.

Dört işçinin açtıkları işe iade davaları ise Mersin 3. İş Mahkemesi'nin işçiler aleyhine verdiği kararın ardından temyize taşınmıştı. Yargıtay 7. Hukuk Dairesi geçtiğimiz günlerde işçilerin işe iadesine yönelik kesin kararı ile yerel mahkemenin kararını bozdu ve davayı sonuçlandırdı.

İşçi sınıfı mücadelesi meşruluğunu yasalardan değil haklılığından alır. Yasalar eninde sonunda patronlar sınıfının genel çıkarlarının belirlediği bir çerçeve içerisinde kalırlar. Yine de işçiler mücadelelerinde yasalardan yararlanırlar ve yasalarda kendi lehlerine olan maddeleri patronlara karşı kullanırlar. Mersin liman işçilerinin davası ile ilgili Yargıtay'ın ilamında ortaya konan çeşitli hususlar da bu açıdan önemli noktalar içeriyor. Şöyle ki; yerel mahkeme işçilerin işe iade talebini reddederken, iş sözleşmesinin patron tarafından feshinin haklı nedeni olarak kanunsuz grevi belirtiyordu. Oysa Yargıtay, Mersin limanındaki işçilerin haklarını ararken ortaya koydukları mücadeleleri kanunsuz grev kapsamında değerlendirmede ve böylece işçilerin kullandıkları mücadele yöntemlerinin yasaya aykırı olmadığını tespit etmiş oldu.

Yargıtay ilamında, 12 Eylül 2010 tarihinde gerçekleştirilen referandum sonucunda yapılan anayasa değişikliğiyle grev yasaklarına ilişkin maddenin kaldırıldığına işaret edildi. Bunun ardından yeni bir düzenleme yapılmamakla birlikte uluslararası düzenlemelere aykırılık yüzünden kaldırılması önerilen bu madde yerine ILO, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi ve mahkeme kararlarının esas alınması gerektiğini belirtti. İlamda ILO'ya atıfla şu belirtildi: "Grev hakkı yalnızca toplu iş sözleşmesinin imzalanması ile çözümlenebilecek endüstriyel uyuşmazlıklarla sınırlı değildir... Ayrıca işçileri doğrudan ilgilendiren eko-

nomik ve sosyal politika sorunlarına yönelik çözümleri de içerir... Aletlerin bırakılması, işi yavaşlatma, oturma, aşırı kurallı çalışma gibi eylemler barışçıl şekilde gerçekleştirildiği sürece korunmalıdır.”

Ayrıca Avrupa Sosyal Haklar Komitesine atıfla da, “toplu iş sözleşmesi prosedürü dışında, işçilerin iş sözleşmelerinin feshinin bildirildiği dönemde bir grup işçinin bunu önleme veya işten çıkarılanların geri alınması için yaptıkları eylemler toplu eylem kapsamında yer alır” dendi. İlamda “sonuç olarak da uluslararası normlar uyarınca: işçilerin ekonomik ve sosyal durumlarını etkileyen veya işyerindeki uygulamalara yönelik olarak kısa süreli, demokratik bir hakkın kullanımını niteliğindeki protesto eylemleri toplu eylem hakkına dâhildir. Bu gibi eylemler salt politik nitelikte olmadıkça yasaklanamaz” denerek işçilerin haklılığı teslim edildi.

Bu yüzden bu karar, Mersin liman işçilerinin haklarını aramak için giriştikleri mücadeleler ve benzeri işçi eylemlerinde kullanılan “toplu eylem” hakkına karşı patronların ve onların sözcülerinin kullandıkları “yasadışı eylem yapıyorsunuz” argümanını çürütmektedir. İşçilerin toplu sözleşme dönemleri dışında da haksızlıklara karşı toplu eylem yapma hakları vardır. Mersin liman işçilerinin çalışanların yerine başka işçilerin alınacağı duyumunun ardından limanın girişlerini kapatması ve iş bırakması demokratik bir hakkın kullanılmasıdır.

Haklarımızı teminat altına almanın ve geliştirmenin gerçek yolu örgütlü biçimde mücadele etmekten geçer. Bununla birlikte sınıf bilinçli her işçi patronlara karşı kullanılacak yasal haklarını da bilir ve kullanır. Liman işçilerinin davasının kararında ortaya konan bu ifadeler artık tüm mücadeleciler için kullanılacak yasal dayanaklardır.

Bu kararı mahkeme vermiştir ama patronlar sınıfının genel çıkarları doğrultusunda düzenlenen yasalar onlara işe iade davasını kazansalar bile işçilere gerekli tazminatları verip onları işe almama “hakkını” da vermiştir. Bu yüzden şimdi Mersin liman işçileri örgütlülüklerinden gelen güçlerini kullanarak arkadaşlarının işe iadesini sağlamalıdır. Bu örnekte de görüldüğü gibi nihayetinde her şey gelip örgütlülüğün gücüne ve mücadelesine dayanmaktadır.

İşe İadede Emsal Karar

Yargıtay, işyeri sendika temsilcisi olarak çalışırken işten atılan işçinin işe iadesine karar verdi. Kararın emsal içeren yönü, işten atılan işçinin söz konusu işyerinde 4 ay çalışmasına rağmen dava açması ve davayı kazanması. Yargıtay, “İşveren, işyeri sendika temsilcilerinin iş sözleşmelerini haklı bir neden olmadıkça ve nedenini yazılı olarak açık ve kesin şekilde belirtmedikçe feshedemez” hükmüne vardı. DHA’dan Bahri Karataş’ın haberi şöyle:

Yargıtay’dan işe iade davalarında emsal niteliğinde bir karar çıktı. Betül GÖRGÜN, 17 Haziran 2013 tarihinde teknoloji markette kasiyer olarak işe başladığını, 16 Eylülde işyeri sendika temsilcisi olarak atandığını, mağaza müdürünün durumdan rahatsız olduğunu ve 22 Ekim 2013 tarihinde işine son verildiğini belirtip, bu haksızlığın giderilmesi için avukatı Suat Çetinkaya aracılığıyla dava açtı.

Aydın 2. İş Mahkemesinde bu yılın şubat ayında görülen karar duruşmasında, avukat Suat Çetinkaya, iş sözleşmesinin feshinin geçersizliğinin tespiti ile işe iadesine, işe başlatılmaması halinde 8 aylık ücreti tutarında tazminatının 4 aylık ücret ve diğer tüm hakların ödenmesine karar verilmesini istedi. İşyeri avukatları ise, davacının mağaza müdürü tarafından başarılı bir eleman olarak değerlendirilip, kendisini geliştirebilmesi için birçok fırsat verdiğini, arkadaşlarına ve müşterilere agresif davrandığını, sendikalı olmasından dolayı baskı görmediğini, işyerinde sendikaya üye çalışanlar olduğunu, davanın reddine karar verilmesini talep etti.

Hâkim Gülsiye Karakurt, 6356 sayılı yasanın 24. maddesinde “İşveren, işyeri sendika temsilcilerinin iş sözleşmelerini haklı bir neden olmadıkça ve nedenini yazılı olarak açık ve kesin şekilde belirtmedikçe feshedemez. Fesih bildiriminin tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde, temsilci veya üyesi bulunduğu sendika dava açabilir” denildiğini hatırlattı. Davacının işe iadesine hükmeden Karakurt, işe başlatılmaması halinde kıdemine göre takdiren 4 aylık ücreti tutarında tazminatın davalı tarafından ödenmesine, kararın kesinleşmesine kadar çalıştırılmadığı süreler için boşta geçen en çok 4 aylık ücret ve diğer haklarının davalı tarafından ödenmesine karar verdi. Davalı taraf kararı temyiz etti.

Yargıtay 22. Hukuk Dairesi, “dosyadaki yazılar, kanuni sebeple, kararın dayandığı deliller ve özellikle delillerin takdirinde bir isabetsizlik görülmediği, bu nedenle işverenin temyiz itirazlarının reddi, usul ve kanuna uygun olan hükmün onanması” yönünde karar verdi.

Avukat Suat Çetinkaya, Yargıtay’ın yerel mahkemenin kararını onamasının ardından yaptığı açıklamada, “Bu kararın özelliği ve diğerlerinden ayıran husus,

sendika işyeri temsilcisi olan davacının 4 aylık kıdemi olmasına rağmen işten haksız olarak çıkarılması durumunda işe iade davası açabilmeye hak kazanmasıdır. 4857 Sayılı İş Kanunu 18. maddesi, ‘30 veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde en az 6 aylık kıdemi olan işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesini fesheden işveren, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır’ demektedir. Yargıtay emsal niteliğindeki bu kararıyla işyeri temsilcileri için 6 aylık kıdem şartını fiilen ortadan kaldırmıştır. Bu tür mağduriyetleri olanlar korkmadan dava açabilir. Artık ellerinde bu emsal karar var” dedi.

GREV HAKKI

Grev hakkı nedir?

Grev, işçilerin haklarını alabilmek için toplu bir şekilde üretimi durdurmalarına denir. Grev işçiler için anayasal bir haktır ve bu hak anayasanın 54. maddesinde yer almaktadır. İşçiler çalışma koşullarını değiştirmek için grev yapabildikleri gibi, hükümetin çıkarmak istediği saldırı yasalarına karşı da grev yapabilir ve anti-demokratik yasalara karşı çıkabilirler. İşçiler greve bir işyerinde, işkolunda ya da ülke çapında da çıkabilirler. Bu işçilerin birliğine ve örgütlü gücüne bağlıdır.

Grev yasakları nelerdir?

İşçilerin bir araya gelip haklarını aramaması için hükümet, patronların isteği doğrultusunda birçok sektörde grevi yasaklamıştır. Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'na göre can ve mal kurtarma işlerinde, cenaze ve tekfin işlerinde; su, elektrik, havagazı, kömür, tabii gaz ve petrol sondajı, üretimi, tasfiyesi ve dağıtımı işlerinde, banka ve noterlik hizmetlerinde, kamu kuruluşlarınca yürütülen itfaiye, temizlik işleri ile şehir içi deniz, kara ve demiryolu ve diğer raylı toplu ulaştırma hizmetlerinde grev yapılamaz. Hükümet, patronların emri doğrultusunda birçok sektörde grevi yasaklarken, aynı zamanda genel grevi, dayanışma grevini ve siyasal grevi de yasaklamaktadır. Böylece işçilerin birbirleriyle dayanışma göstermelerinin ve toplu bir şekilde greve çıkarak güçlerini ortaya koymalarının önüne geçilmek istenmektedir. İşçiler yasakları ancak mücadeleyle aşabilirler. Geçmişte mücadeleciler işçiler Kavel grevi ile grevi meşru bir hak haline getirmiş, yaptıkları grevlerle patronları korkudan titretmiş ve haklarını kabul ettirmişlerdi. Onların verdiği mücadele bugün de biz işçilere yol göstermelidir.

Grev erteleme nedir?

Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 63. maddesi, "Karar verilmiş veya başlanmış olan kanuni bir grev veya lokavt genel sağlığı veya millî güvenliği bozucu nitelikte ise Bakanlar Kurulu bu uyuşmazlıkta grev ve lokavtı 60 gün süre ile erteleyebilir" demektedir. Patronlar şimdiye kadar cam, maden, lastik vb. işçilerinin grevlerini bu maddeyi gerekçe göstererek erteleme adı al-

tında yasaklattılar. Hükümet yasaları patronlar lehine işletirken, işçilerin yasal haklarına ise el koymaktadır. Son olarak metal işçilerinin yürüttüğü grev “milli güvenliği” tehdit ediyor denilerek yasaklandı. 29 Ocakta 22 fabrikada düşük ücret ve üç yıllık toplu sözleşme dayatmasına karşı Birleşik Metal-İş üyesi 15 bin metal işçisi greve çıkmıştı. İşçilerin bu grevi karşısında MESS patronları ve hükümet çareyi grevi yasaklamakta buldu. İşçilerin gücünden korkan AKP ve MESS, yasaklarla işçileri durduracaklarını sanıyorlar.

Grev oylaması nedir ve nasıl yapılır?

Grev kararının işyerinde ilan edilmesini takip eden 6 işgünü içinde, çalışanların dörtte birinin imzasıyla grev oylaması talep edilebilir. Talep, işyerinin bağlı bulunduğu İŞKUR İl Müdürlüğü'ne yapılır. Gizli oy, açık sayım şeklinde yapılan oylamada her iki tarafın da gözlemcileri bulunur. Grev oylamasına taraflar 3 işgünü içinde itiraz edebilir. İtiraz 3 işgünü içinde sonuçlanır. Oylamaya katılanların yarısından bir fazlası “hayır” derse grev düşer, “evet” çıkarsa grev kararı devam eder. Oylamada “hayır” çıkarsa sendikanın iki seçeneği vardır: Birincisi 6 işgünü içinde sözleşmenin Yüksek Hakem Kurulu'na gönderilmesidir. İkincisi grev uygulamasına kadar geçen süre zarfında patronla anlaşarak sözleşmeyi imzalamasıdır. Herhangi biri yapılmadığında sendikanın yetkisi düşer.

Sendikalar ve Toplu Sözleşme Kanunuyla, grev oylamasında, bir önceki kanunda yer alan “işyerinde çalışan işçilerin salt çoğunluğu ile karar verilmesi” ifadesi, “grev oylamasına katılan işçilerin salt çoğunluğu” ifadesiyle değiştirilmişti. Birçok işyerinde patronlar, sendikasız işçilerden toplanan imzalarla grevin durdurulması için grev oylaması yaptırırken, sendikalı işçilerin grev oylamasına katılımları da tehdit ve baskıyla engellenmektedir. Örneğin 29 Ocakta Birleşik Metal-İş üyesi işçilerin greve çıkmalarını engellemek için MESS patronları, sendika üyesi olmayan “kapsam dışı” çalışanlardan alınan imzalarla grev oylaması yaptırmışlardı. Ama işçiler oylamada “evet” diyerek greve çıktılar.

Grevde işçiler ücret alır mı? Grevde sosyal haklardan yararlanırlar mı?

Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu grev süresince iş sözleşmesinin geçerliliği durduğu için patronun işçinin ücretini ödeme zorunluluğunu ortadan kaldırmaktadır. İşçi grev boyunca ücretini alamazken, patron sadece greve çıkıldığı tarihe kadar olan ücretlerini normal ödeme zamanında vermek zorundadır. İşçinin aldığı sosyal yardımlar, bayram parası, yakacak yardımı, eğitim yardımı ise grevde geçen süreler düşülerek grev sonrasında veriliyor. Ayrıca grevde geçen süreler kıdem tazminatı hesabına da katılıyordur.

Grevde taşeron veya geçici işçiler çalışır mı?

Greve çıkılan işyerinde geçici olarak çalışan veya taşeron olarak çalışan işçiler grev süresince çalıştırılmaz. Ancak işçi grev süresince çalıştırılması zorunlu işçiler arasında yer alıyorsa grev sırasında işyerinde kalabilir ve kendisine verilen görevleri yerine getirir. Sadece teknik zorunluluk bulunan işlerde faaliyetin devamlılığını veya işyeri güvenliğini, makine ve demirbaş eşyalarının, gereçlerinin, hammadde, yarı mamul ve mamul maddelerin bozulmamasını ya da hayvan ve bitkilerin korunmasını sağlayacak olan işçiler grev süresince çalışabilirler.

Grevde SGK primleri yatar mı?

Grev süresince patron işçinin ücretini ödemediği gibi herhangi bir prim ödemesi de yapmamaktadır. Greve katılan işçi grevde geçen sigortasız sürelerini tıpkı askerlik borçlanması gibi borçlanabilmektedir. Öte yandan, 5510 Sayılı Kanun'un 67. maddesine göre işçinin grev süresince GSS primi ödeme zorunluluğu yoktur. İşçinin grevdeyken geçici iş göremezlik ödeneği (kısa vadeli sigorta uygulaması) alabilmesi için, grevin başladığı tarihten önceki bir yıl içinde en az 90 gün GSS primi ödemiş olması gerekmektedir.

ENGELLİ İŞÇİLER VE HAKLARI

İş Kanunu'nda engelli işçi çalıştırma oranı ve şartları nasıl belirlenmiştir?

İş Kanunu'nun 30. maddesine göre, 50 veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde, özel sektörde %3, kamuda ise %4 engelli çalıştırma yükümlülüğü var. Engelli kadrosunda çalışabilmek için en az %40 engelli olmak gerekiyor. Aynı il sınırları içinde birden fazla işyeri bulunan patronun bu kapsamda çalıştırmakla yükümlü olduğu işçi sayısı, toplam işçi sayısına göre hesaplanır. 2014 yılı için patronlara çalıştırmadığı her engelli için her ay ayrı ayrı uygulanacak idari para cezası tutarı aylık 1903 lira olarak belirlenmiştir.

Engelli işçilerin hangi işlerde ve hangi şartlarda çalıştırılmaları gerekiyor?

Yasaya göre patronlar engelli işçileri meslek, beden ve ruhi durumlarına uygun işlerde çalıştırmak zorundalar. Engelli işçiler yeraltı ve sualtı işlerinde ve yapabilecekleri işler dışında sağlıklarına zarar verecek diğer işlerde çalıştırılmazlar. İşyerinde herhangi bir iş değişikliği verilecekse bunun işyeri hekimince belirlenmiş bir iş olması gerekiyor. Engelli işçi çalıştıran patronlar işyerlerinde engelliler için rahatlıkla kullanabilecekleri tuvalet, asansör, merdiven gibi gerekli koşulları sağlamak zorundalar. Kanunen patronlar engelli işçilerle diğer işçiler arasında ayırım yapamazlar, düşük ücretle çalıştıramazlar ve diğer işçilere sağlanan sosyal yardımları onlara da sağlamak zorundadırlar.

Fakat ne yazık ki işyerlerinde yaşananlar bunun tam tersini gösteriyor. Patronlar engelli işçilere normal işçi muamelesi yapıyorlar. Engelli kadrosundaki işçiler çalışabilecekleri işlerde değil, boş olan herhangi bir kadroda, yapamayacakları işlerde çalışmak zorunda bırakılıyorlar. Meselâ, doğuştan ayaklarından %45 engelli olan bir metal işçisi yaşadıklarını şöyle anlatıyor: “Beni ayakta çalıştırmamaları gerekirken ayakta çalıştırıyorlardı. Zorunlu fazla mesaiye kalmamı istediler, daha fazla ayakta kalamayacağımı, çok yorgun olduğumu söyleyince işten attılar.” Bu sözler, engelli işçilerin yasada geçen “bedensel ve ruhsal durumlarına uygun işlerde” çalıştırıldıklarını değil, fabrikalarda, işyerlerinde yapamayacakları işleri yapmaya zorlandıklarını çarpıcı bir şekilde gösteriyor.

Engelli işçiler iş bulabilmek ve sağlık kurulu raporu alabilmek için ne yapmalı?

Engelli işçi iş bulabilmek için öncelikle ikamet ettiği ildeki İŞKUR şubesine şahsen başvurmalıdır. İŞKUR şubesi, işçiyi Sağlık Kurulu Raporu almak üzere hastaneye sevk eder. Rapor alındıktan ve istenen evraklar tamamlandıktan sonra, İŞKUR şubesi işçiyi kaydeder ve sıraya koyar. Sırası geldiğinde de işe yerleştirilmek üzere çağırır. Fakat bu sıra engelli işçiler için neredeyse ya hiç gelmiyor ya da yapamayacakları işler için çağrılıyorlar. Şans eseri iş bulabilenler de düşük ücretle, uzun saatler boyunca ve normal bir işçinin yapması gereken işlerde çalıştırıyorlar.

Engelli işçi, kendisine tanınan çeşitli haklardan yararlanabilmek için engelinin türünü ve derecesini gösteren Sağlık Kurulu Raporu almak zorundadır. Bu rapor, duruma göre Türkiye İş Kurumu, Defterdarlık, Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu (SHÇEK) İl Müdürlüğü gibi kuruluşların sevkiyle alınabileceği gibi, hastane başhekimliklerine kişinin bizzat başvurması yoluyla da alınabilir.

Hakları elinden alınan, işten atılan engelli işçiler ne yapmalı?

Diğer işçiler gibi engelli işçiler de çalıştıkları işyerlerinde patronların saldırılarıyla karşı karşıya kalıyorlar. Herhangi bir nedenle işten atılan ya da hakları gasp edilen engelli işçiler için yasalarda farklı bir uygulama yer almamaktadır. Engelli işçiler de İş Kanunu'na dayanarak hem hukuksal hem de fiili olarak haklarını aramak zorundalar. Engelli işçilerin de haksız bir şekilde işten çıkarılmalarına, uzun saatler boyunca ve yapamayacakları işlerde çalıştırılmaya karşı yılmadan mücadele etmeleri gerekiyor. Örneğin Mersin Silifke Devlet Hastanesi'nde taşeron şirkette 11 yıldır temizlik işçisi olarak çalışan %55 engelli Ayla Bilmez, yıllık izin hakkını kullanırken işten atıldı. İşten atılan Ayla Bilmez, işine geri dönmek için hastane bahçesine çadır kurarak direnişe başladı. 90 gün boyunca hastane önünde direnen Yılmaz sonunda işe iade hakkını kazandı.

Engelli işçilerin emeklilik şartları nasıldır?

Engelli işçilerin emekli olma durumları engellilik oranlarına, sigortalılık sürelerine göre değişmektedir. 1 Ekim 2008'de yürürlüğe giren Sosyal Sigortalar Kanunu'na göre;

- İlk defa sigortalı olduğu tarihten sonraki bir tarihte herhangi bir nedenle %60 ve üzeri işgücü kaybı oluşan işçiler 1800 gün primle malulen emekli olabiliyorlar.

- Çalışmaya başladıktan sonra iş kazası ya da meslek hastalığı nedeniyle çalışma gücündeki kayıp oranının yüzde 50 ilâ yüzde 59 arasında olduğu anlaşılan sigortalılar, en az 16 yıldan beri sigortalı olmaları ve 4320 primle yaşlılık aylığı almaya hak kazanırken; yüzde 40 ilâ yüzde 49 arasında çalışma gücünü kaybeden sigortalılar, en az 18 yıldan beri sigortalı olmaları ve 4680 gün primle yaşlılık aylığına hak kazanırlar.
- Sigortalı olarak ilk defa çalışmaya başladığı tarihten önce yüzde 60 ve daha fazla oranda hastalık veya özürü bulunan ve bu nedenle malullük aylığından yararlanamayanlara, en az 15 yıldan beri sigortalı bulunmak ve en az 3960 gün malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi bildirilmiş olmak şartıyla yaşlılık aylığı bağlanır.

Engellilik halinin yüzde 40 olması ve bunu da bir raporla ispat etme zorunluluğu, engelli insanların önüne yine engeller çıkartmaktadır. Aynı zamanda sakatlık raporu alıp bu haklardan yararlanma umudu içindeki engelliler, prosedürler yığını içinde boğulup kalıyorlar. Her şeye karşın bu rapora sahip olursa da ve engelsiz bir işçiye göre emeklilik prim gün sayısı daha düşük olsa da, engelli işçi bir iş bulup çalışmıyor. Bu haklar engelli işçilere ayrıcalık gibi görünmektedir. Bununla birlikte günümüzde engellilerin sahip oldukları bu haklar sözdedir ve daha çok sömürünün gizlenmesi içindir.

2008'den Önce İşe Giren Engellilerin Emekli Olma Şartları			
Rapor oranı ve derecesi			
Sigortalılık Başlangıcı	I. Derece (Yüzde 80 +)	II. Derece (Yüzde 60-79)	III. Derece (Yüzde 40-59)
05.08.1991 ve daha önce	15 yıl- 3600 gün	15 yıl- 3600 gün	15 yıl- 3600 gün
06.08.1991-05.08.1994 arasında	15 yıl- 3600 gün	15 yıl, 8 ay-3680 gün	16 yıl, 3760 gün
06.08.1994-05.08.1997 arasında	15 yıl- 3600 gün	16 yıl, 4 ay-3760 gün	17 yıl, 3920 gün
06.08.1997-05.08.2000 arasında	15 yıl- 3600 gün	17 yıl, 3840 gün	18 yıl, 4080 gün
06.08.2000-05.08.2003 arasında	15 yıl- 3600 gün	17 yıl, 8 ay-3920	19 yıl, 4240 gün
05.08.2003-30.09.2008 arasında	15 yıl- 3600 gün	18 yıl-4000 gün	20 yıl-4400 gün

2008'den Sonra İşe Giren Engellilerin Emekli Olma Şartları			
İşe Başlama Tarihi	Çalışma Gücünde Kayıp Oranı		
	%60 ve daha çok olanlar	%50 - %59 arası olanlar	%40 - %49 arası olanlar
01.10.2008 - 31.12.2008	15 yıl, 3 bin 700 gün	16 yıl, 3 bin 700 gün	18 yıl, 4 bin 100 gün
01.01.2009 - 31.12.2009	15 yıl, 3 bin 800 gün	16 yıl, 3 bin 800 gün	18 yıl, 4 bin 200 gün
01.01.2010 - 31.12.2010	15 yıl, 3 bin 900 gün	16 yıl, 3 bin 900 gün	18 yıl, 4 bin 300 gün
01.01.2011 - 31.12.2011	15 yıl, 3 bin 960 gün	16 yıl, 4 bin gün	18 yıl, 4 bin 400 gün
01.01.2012 - 31.12.2012	15 yıl, 3 bin 960 gün	16 yıl, 4 bin 100 gün	18 yıl, 4 bin 500 gün
01.01.2013 - 31.12.2013	15 yıl, 3 bin 960 gün	16 yıl, 4 bin 200 gün	18 yıl, 4 bin 600 gün
01.01.2014 - 31.12.2014	15 yıl, 3 bin 960 gün	16 yıl, 4 bin 300 gün	18 yıl, 4 bin 680 gün
01.01.2015'den sonra	15 yıl, 3 bin 960 gün	16 yıl, 4 bin 320 gün	18 yıl, 4 bin 680 gün

İKRAMİYE ÖDEMESİ

İkramiye ödemesi nedir?

İkramiye işyerinde aylık ücretten farklı olarak belli dönemlerde işçiye verilen sosyal bir haktır. Ücretlere yapılan komik zamlar, hayat pahalılığı ve artan vergiler ücretleri eritiyor. Bu nedenle, geçmişten günümüze işçiler, ikramiye hakkı için mücadele etmişlerdir.

1980 askeri faşist darbesinden önce, birçok sendikalı işyerinde işçiler, patronlarla yapılan toplu sözleşmede 4 veya 6 ikramiye verilmesini kabul ettirmişlerdi. Her iki ya da üç ayda bir, 1 aylık ücret tutarında ikramiye alıyorlardı. Darbeyle örgütlü gücü zayıflatılan ve sendikalaşma oranı düşürülen işçilerin çok küçük bir azınlığı ikramiye alıyor artık. Eskiden 6 ikramiye alan işçiler, bugün en çok 4 ikramiye alıyor. Kimi işyerlerinde ikramiye bordroya yansıtılmadan elden veriliyor. Patronlar işçinin işe gelmediği günleri ücretten kestiği gibi, ikramiyeden de kesmek istiyor. Örneğin Paşabahçe patronları cam işçilerine ve metal patronları da MESS sözleşmeleriyle metal işçilerine aynı saldırıyı dayatıyorlar. İşçinin işe gelmediği, istirahat aldığı günler ikramiyeden kesilmek isteniyor.

İkramiye ödemesi nasıl yapılır?

İkramiye ödemesi İş Kanunu'nun 32. maddesinde düzenlenmiştir. Bu maddeye göre işçinin aldığı ücretin yanı sıra prim, ikramiye ve bu nitelikte her türlü ödemelerin ücret eki kabul edilmesi nedeniyle ikramiyelerin de işçinin banka hesabına yatırılması gerekmektedir. İkramiye ödemeleri işçiye elden verilemez. İşçinin banka hesabına yatırılmalıdır.

İkramiye sadece sendikalı veya kadrolu işçilere mi verilir?

İkramiyenin işyerlerinde sendikalı sendikasız, kadrolu kadrosuz bütün işçilere verilmesi gerekir. Patronun işyerinde tüm işçilere eşit davranma zorunluluğu vardır. Ayrıca işyerinde taşeron olarak çalışan işçilerin ikramiye alacaklarından hem asıl işveren hem de taşeron şirket sorumludur. Fakat birçok fabrikada sendikasız, taşeron ve geçici işçiler ikramiye hakkından faydalanamamaktadır.

İkramiyeler tek taraflı olarak kaldırılabilir mi ya da azaltılabilir mi?

Patron işçiye haber vermeden ve onayını almadan ikramiyeyi kaldıramaz ya da miktarını azaltamaz. İş Kanunu'nun Çalışma Koşullarında Değişiklik ve İş Sözleşmesinin Feshi başlıklı 22. maddesinde işyeri koşullarında yapılacak esaslı değişikliklerin yapılabilme koşulları düzenlenmiştir. Patron, iş sözleşmesiyle veya iş sözleşmesinin eki niteliğindeki personel yönetmeliği ve benzeri kaynaklar ya da işyeri uygulamasıyla oluşan çalışma koşullarında yapacağı değişiklikleri ancak durumu işçiye yazılı olarak bildirmek suretiyle yapabilir. Bu şekilde yapılmayan ve işçi tarafından altı işgünü içinde yazılı olarak kabul edilmeyen değişiklikler işçiye bağlamaz. İşçi değişiklik önerisini bu süre içinde kabul etmezse, işveren değişikliğin geçerli bir nedene dayandığını veya fesih için başka bir geçerli nedenin bulunduğunu yazılı olarak açıklamak ve bildirim süresine uymak suretiyle iş sözleşmesini feshedebilir. Toplu iş sözleşmesi ile kararlaştırılan ikramiyelerde yapılacak değişiklik ise, işçinin bireysel feragati ile geçerli olmaz.

İkramiyesi ödenmeyen ya da azaltılan işçi ne yapmalıdır?

İkramiyesi ödenmeyen ya da kesilen işçi kıdem tazminatını alarak işten ayrılma hakkına sahiptir. İkramiyenin gününde ödenmemesi halinde işçinin İş Yasası'nın 24/II-e maddesi uyarınca iş sözleşmesini haklı olarak feshetme hakkı var. İkramiyenin yirmi gün ve daha fazla süreyle ödenmemiş olması da yasanın 34. maddesine göre işçiye iş bırakma hakkını sağlar. Fakat doğru olan işçilerin patron tarafından ödenmeyen ikramiyelerini almak için yan yana gelip mücadele etmeleridir.

İkramiyeler kıdem tazminatı hesabına dâhil edilir mi?

Kıdem tazminatı işçinin giydirilmiş brüt ücreti üzerinden hesaplanmaktadır. Haksız bir şekilde işten çıkartılan bir işçinin kıdem tazminatı işyerinde aldığı ikramiyeler de dâhil edilerek hesaplanmak zorundadır.

Geriye dönük ikramiye alacakları alınabilir mi?

İkramiye alacağı beş yıllık zamanaşımına tabidir. Bir işyerinde çalışanlara verilen ikramiye, örneğin 2009 yılı başından itibaren işverence duyurularak kaldırılmış olsun. Bazı işçiler ikramiyelerin kaldırılmasını imzalı beyanları ile kabul etmiş olsun. Diğer işçilerin bu değişikliği kabul ettiğine ilişkin beyanları yoksa ikramiyenin tek taraflı olarak kaldırılmasının işçi yönünden bağlayıcı niteliği yoktur. İş Yasası'nın 22. maddesi uyarınca bu değişiklik işyeri koşulu haline gelmemiş olacaktır. O halde işçi 2009 ila 2014 arası ikramiye alacaklarını alabilir. İşçi, işe iade kararı üzerine çalıştırılmadığı dört aya kadar boşta geçen süreye ait ikramiyesini de alabilir.

KADIN İŞÇİLERİN SORUNLARI VE HAKLARI

Kadın işçiler gece vardiyalarında kaç saat çalışabilirler?

18 yaşını doldurmuş kadın işçiler bu yılın Temmuz ayında çıkartılan “Kadın Çalışanların Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları” hakkındaki yönetmeliğe göre, her ne şekilde olursa olsun gece vardiyalarında 7,5 saatten fazla çalıştıramazlar.

Kadın işçilerin gece vardiyalarında işyerine ve evlerine ulaşımı nasıl sağlanır?

“Kadın Çalışanların Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları” hakkındaki yönetmelikte “belediye sınırları içinde ya da dışında toplu taşıma araçları ile gidip gelme zorluğu bulunan işyerlerinde, işverenler gece vardiyalarında çalıştıracakları kadın işçileri, sağlayacakları uygun araçlarla evlerine en yakın merkezden, işyerine götürüp getirmekle yükümlüdür” ibaresi vardır.

Patronlar, gece vardiyalarında çalıştırdıkları kadın işçilerin evlerine ve işyerlerine ulaşımını sağlamalıdır. Ancak çoğu zaman patronlar bu kurallara uymayarak, gece vardiyalarında kadın işçileri evlerine çok uzak noktalarda bırakabiliyorlar. Kadın işçiler gecenin bir vaktinde evlerine yürüyerek gitmek zorunda kalıyorlar. Bunu değiştirmek için kadın işçiler servis hakkı talep etmeli ve gece vardiyalarında evlerine en yakın yerlere bırakılmaları için mücadele etmelidir.

Kadın işçilerin kullanacakları lavabo, duş, soyunma ve dinlenme yerleri ile ilgili olarak özel düzenlemeler var mıdır?

Bu yılın Temmuz ayında yürürlüğe giren “İşyeri Bina ve Eklentilerinde Alınacak Sağlık ve Güvenlik Önlemlerine İlişkin Yönetmelik”e göre, kadın ve erkek işçilerin kullanacakları lavabo, duş, soyunma ve dinlenme yerleri ile ilgili olarak ayrıntılı düzenlemeler getirilmiştir:

- Çalışma yerlerine, dinlenme odalarına, soyunma yerlerine, duş ve yıkanma yerlerine yakın yerlerde, kadın ve erkek çalışanlar için ayrı ayrı

olmak üzere, uygun havalandırma, aydınlatma, ısı ve hijyen şartları sağlanacak nitelikte yeterli sayıda tuvalet, lavabolar tesis edilir. Tuvalet ve lavabolarda gerekli temizlik malzemeleri bulundurulur.

- Tuvalet ve lavabolar, insan ve çevre sağlığı yönünden risk oluşturacak yerlere uzak şekilde yerleştirilir.
- Yapılan işin veya sağlıkla ilgili nedenlerin gerektirmesi halinde veya çalışanların yıkanmalarının gerektiği her durumda, kadın ve erkek çalışanlar için ayrı ayrı sıcak ve soğuk akarsuyu bulunan uygun yıkanma yerleri ve duşlar olması gerekir. Duşlar, çalışanların rahatça yıkanabilecekleri genişlikte, dışarıdan içerisi görünmeyecek, uygun havalandırma, aydınlatma, ısı ve hijyen şartları sağlanacak şekilde yapılır.
- İş elbisesi giyme zorunluluğu olan çalışanlar için yeterli büyüklükte, uygun aydınlatma, havalandırma, ısı ve hijyen şartlarına uygun, kadın ve erkek çalışanlar için ayrı ayrı soyunma yerleri sağlanır. Soyunma yerlerinin kolayca ulaşılabilir ve yeterli kapasitede olması ve buralarda yeterli sayıda oturma yeri bulunması sağlanır.
- Soyunma odalarında her çalışan için çalışma saatleri içinde giysilerini koyabilecekleri yeterli büyüklükte kilitli dolaplar bulundurulur. Nemli, tozlu, kirli, tehlikeli maddeler ile çalışılan yerlerde ve benzeri işlerde iş elbiseleri harici elbiselerin ayrı yerlerde saklanabilmesi için yan yana iki bölmeli veya iki ayrı elbise dolabı sağlanır. Soyunma yeri gerekmeyen işyerlerinde çalışanların elbiselerini koyabilecekleri uygun bir yer ayrılır.
- Yapılan işin özelliği nedeniyle çalışanların sağlığı ve güvenliği açısından gerekli hallerde veya 10 ve daha fazla çalışanın bulunduğu işyerlerinde, uygun bir dinlenme yeri sağlanır. İş aralarında uygun dinlenme imkânı bulunan büro ve benzeri işlerde ayrıca dinlenme yeri aranmaz. İşyerlerinde daha uygun bir yer yoksa gerekli şartların sağlanması şartıyla, yemek yeme yerleri dinlenme yeri olarak kullanılabilir.
- Gebe ve emziren kadınların uzanarak dinlenebilecekleri uygun şartların sağlanması gerekir.

Evlene kadın işçi tazminat alabilir mi?

İş Kanunu'nun 120. maddesi bir önceki iş yasasına atıfta bulunarak kıdem tazminatı koşullarını belirler. Bu maddeye göre kadın işçi resmi nikâh tarihinden itibaren 1 yıl içerisinde kıdem tazminatını talep ederek işten ayrılabilir. Ancak ihbar tazminatı alamaz. Aynı zamanda işten ayrılmadan önce patrona bildirmek (yani ihbar öneli vermek) zorunda değildir. Evlilik nedeniyle işten ayrılan

kadın işçi ihbar süresini çalışmaya zorlanamaz.

İşveren gebelik nedeniyle kadın işçiyi işten çıkartabilir mi ya da kadın olduğu için daha düşük maaş verebilir mi?

İş Yasasının 5. maddesi “eşit davranma ilkesi” başlığı altında düzenlenmiştir. Bu maddeye göre patron dil, ırk, cinsiyet, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayanarak ayırım yapamaz. Aynı ya da eşit değer- de bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret verilemez. Bir işçiye iş sözleş- mesinin yapılmasında, iş sözleşmesinin şartlarında ve uygulanmasında veya iş sözleşmesinin sona ermesinde cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan ya da dolaylı olarak farklı işlem yapılamaz.

Bu hükümlere aykırı davranıldığında işçi, dört aya kadar ücreti tutarındaki uy- gun bir tazminat ve yoksun bırakıldığı haklarını da talep edebilir.

Patronun bu hükümlere aykırı davrandığını işçi ispat etmekle yükümlüdür. İşçi bu ihlalin varlığını kanıtladığında, patron böyle bir ihlalin mevcut olmadığını ispat etmekle yükümlü olur.

Ancak genel olarak işyerlerinde hamile kadın işçiler performans ya da ücretli doğum izni gerekçesiyle işten çıkarılıyorlar. Ya da doğum sonrası işe alınmıyor- lar. Böylece patronlar kadın işçilere haksızlık etmiş oluyorlar. İşçinin dava yolu- na gitmesi halinde patron işçiyi çalıştırmak ya da tazminat ödemek zorundadır.

Kadın işçilerin doğum izni ne kadardır?

İş Kanunu’nun 74. maddesi “analık halinde çalışma ve süt izni” başlığı altın- da doğum öncesi ve sonrası izinleri düzenlemiştir. Doğumdan önce 8 ve do- ğumdan sonra 8 hafta olmak üzere toplam 16 hafta doğum izni vardır. Çoğul gebeliklerde ise doğumdan önceki 8 haftaya 2 hafta daha eklenerek 10 haftaya çıkartılmıştır. Bu izin süreleri kadının sağlık durumu ve çalıştığı işin özelliği göz önünde bulundurularak hekim raporu ile arttırılabilir.

Kadın işçinin sağlık durumu uygun olduğu takdirde ise yine doktor raporu ile kadın işçi isterse, doğumdan önceki 3 haftaya kadar işyerinde çalışabilir. Kalan sürelerini ise doğumdan sonra kullanabilir. Yani doğum öncesi kalan 5 haftalık izin süresini doğumdan sonraki izin süresine ekleyebilir.

Erken doğum yapması halinde ise doğumdan önce kullanamadığı çalıştırıla- mayacak süreler doğum sonrasına eklenir.

Kadın işçilerin “süt izni” hakkı nedir?

Yine İş Kanunu’nun 74. maddesine göre, kadın işçilere 1 yaşından küçük ço-

cuklarını emzirmeleri için günde toplam 1,5 saat süt izni verilmesi gerekmektedir. Bu sürenin nasıl ve ne şekilde kullanılacağını işçi kendisi belirler. Süt izni süreleri İş Kanunu'nun 66. maddesine göre günlük çalışma süresinden sayıldığı için kadın işçinin ücretinden kesinti yapılamaz.

Hamile kadın işçi çalışırken periyodik kontrollerini yaptırabilir mi?

Gebelik süresi içerisinde kadın işçiye periyodik kontrolleri için ücretli izin verilir. Bu izin süreleri yıllık izin süresine dâhil edilemez, ücreti kesilemez. İzinli olduğu günler için telafi çalışması istenemez.

Doğum izni süresi içinde iş akdi feshedilebilir mi?

Kadın işçilerin doğumdan önce 8 ve doğumdan sonra 8 haftalık izin süreleri vardır. Bu süreler içerisinde kadın işçinin çalıştırılması yasaktır. İzin süreleri içerisinde kadın işçinin işe gelmesi istenemez, işe gitmediği için işten çıkarılmaz, iş akdi feshedilemez.

Hamile kadın işçilerin yıllık ücretli izin hakkı var mıdır?

Bir yılını dolduran her işçi yıllık izin hakkı kazanır. İş Kanunu'nun "Yıllık izin bakımından çalışılmış gibi sayılan haller" başlıklı 55. maddesine göre, kadın işçilerin doğumdan önce ve sonra çalıştırılmadıkları günler yıllık ücretli izin hakkından düşürülemez.

Aynı şekilde kadın işçilerin gebelik dönemlerindeki izin süreleri kıdem tazminatı hesabından düşürülemez. Bu izin süreleri çalışılmış süreler olarak kabul edilir. (Yargıtay'ın 9.H.D. 17.09.2007 gün ve 2007/29103 Esas ve 2007/26743 sayılı kararı.)

Doğum yapan kadının ücretsiz izin hakkı var mıdır?

İş Kanunu'nun 74. maddesine göre kadın işçinin istemesi durumunda, 16 haftalık doğum izninin ya da çoğul gebelik halinde 18 haftalık doğum izin süresinin tamamlanmasının ardından 6 aya kadar ücretsiz izin verilir. Bu süre yıllık ücretli izin hakkından düşürülemez.

Hamile kadın işçiler çalıştıkları bölümü ya da yaptıkları işi değiştirebilirler mi?

İş Kanunu'nun 74. maddesine göre hekim raporu ile gerekli görüldüğü takdirde, hamile kadın işçi sağlığına uygun daha hafif işlerde çalıştırılabilir. Bu durumda ücreti azaltılamaz. Ancak genellikle patronlar hamile kadın işçi çalıştırmak istemedikleri için işten çıkarabiliyor ya da kadın işçinin kendisinin çık-

ması için bölümünü değiştirmiyorlar. Kadın işçiler, bu durumda haklarından vazgeçmemeli ve mücadele etmelidir.

BU KONUDAKİ İŞÇİ MEKTUPLARI

Hamile kadın işçilerin işyerlerinde yaşadıkları sorunlar

■ *Bostancı'dan bir kadın işçi*

Kadın işçiler işyerlerinde birçok sorunla karşı karşıya kalıyorlar. Özellikle hamilelik döneminde kadın işçilere yönelik haksız uygulamalar, baskılar ve ayrımlar çoğalıyor. Geçen aylarda işyerimde bir kadın işçinin hamileliği nedeniyle yaşadığı sorunlara bizzat şahit oldum. İşçiler ve işçi çocuklarına değer vermeyen bu sistemden kurtulmak gerektiğini bir kez daha anladım.

Arkadaşım sekreteryada çalışıyordu. Hamileliği nedeniyle düzenli olarak doktor kontrolüne gidiyordu. İşyeri müdürü önce “git, ne demek” diyerek izin veriyordu. Sonraları arkadaşım izin almaya gittiğinde müdürün yüzü asılmaya, sinirlenmeye başladı. Sonra müdür “ne zamana kadara sürecek bu izinler?” sorusunu sormaya başladı. Hamileliği nedeniyle işçi arkadaşımız daha erken yorulmaya, fazla hareket edememeye başlamıştı. Bu durum işyeri müdürünün canını sıkmaktaydı. Ona göre sekreteryada çalışan bir işçi hem görünüşüyle “düzgün” hem de çalışmasıyla aktif ve verimli olmalıydı. İzin alırken sürekli sorun yaşaması, düzenli ve zamanında doktor muayenesine gidememesi, çocuğu olunca bırakacak bir yerinin olmaması arkadaşım için stres yaratıyordu. Ve sonunda hem müdürün baskısı hem de yaşadığı strese dayanamayarak istifa etmek zorunda kaldı. Böylece kucağında çocuğuyla, daha kötü yaşam koşullarına mahküm edildi.

Arkadaşımın yaşadığı sorun elbette sadece onun bireysel sorunu değildi. Fabrikalarda, işyerlerinde çalışan binlerce hamile kadın işçi patronların bu tür uygulamalarına ya da davranışlarına maruz kalıyorlar. Kadınlar hamilelik boyunca yoğun ve kötü şartlarda çalışmaya zorlanıyorlar. Hamile bir kadın işçiden, normal bir insandan istenen işgücü isteniyor. Çalışma saatlerinde ve çalışma koşullarında bir değişiklik yapılmıyor. Hamilelik süresince bölüm değiştirmesi gereken kadın işçilerin bölümleri, “istifa etsinler” diye değiştirilmiyor. Doktor

raporu olmasına rağmen ağır koşullarda, saatlerce, sağlıklı bir ortamda çalışmaya devam eden hamile işçilerin çoğu bebeklerini kaybetmekte. Sağlıksız koşulların sonucunda bebeklerin birçoğu dünyaya geldiği ilk günlerde bile küçük bedenleriyle hastalıklarla boğuşmaktadırlar. **Oysa İş Kanununda, gerekli görüldüğü takdirde hamile olan kadın işçinin hekim raporu ile sağlığına uygun hafif işlerde çalıştırılması öngörülmüyor. Hatta aynı yasada hamile bir işçinin günde yedi buçuk saatten fazla çalıştırılmayacağı da yazıyor.** Bu yasalara rağmen hamile kadın işçiler mesailere bırakılıyor, vardiyalı çalıştırılıyorlar.

Hamile kadınlar çoğu kez hamilelikten dolayı işten atılma ile karşı kaşıya kalıyorlar. Patronlara göre hamile bir işçi işyerinde karnının şişmesiyle “kötü gözükün”, “hızlı hareket edemeyen”, “yorgun”, “verimsiz”, “sürekli izin alan” bir işçi demektir. Bu yüzden ellerinden geldiğince kısa sürede onlardan kurtulmak ve doğumdan kaynaklanan haklarını vermemek isterler. Patronlar için önemli olan kârdır ve hamile kadınların kendilerine yük olmasını istemezler. Sebepsiz yere işten atmak ya da istifa ettirmek için baskı uygularlar. Oysa İş Kanununda feshin geçerli sebebe dayandırılmasına yönelik 18. maddede, işçinin hamilelik yüzünden işten çıkartılamayacağı yazıyor. Buna rağmen birçok kadın işçi bu sebepten dolayı işten atılıyor.

Hamile işçiler için İş Kanununun 74. maddesi “Hamilelik, Doğum İzni İle Emziren Kadın İşçilerin Hakları” başlığıyla düzenlenmiştir. Bu maddede hamile işçilerin doğum izni de düzenlenmiştir. İzin, doğumdan önce ve sonra 8'er hafta olmak üzere toplam 16 haftadır. Hamile işçilere hamilelikleri süresince periyodik kontrolleri için ücretli izin verilmesi gerekmektedir. Her işyerine kreş açılması zorunluluğu getirilmelidir. Aksi takdirde birçok işçi kadın çocuklarını çalışma masalarında, fabrika köşelerinde büyütmeye devam edecekler. Küçüklüklerinde çocukların oyun alanı olan fabrikalar, büyüdüklerinde onlara cehennem azabı yaşatan alanlar olacak.

İş kanununda yazan fakat patronlar tarafından hiçbir zaman doğru dürüst uygulanmayan yasaları uygulatacak olanlar kadınıyla erkeğiyle biz işçileriz. Hamile kadın işçiler her şeye rağmen yeni nesilleri doğurmaya devam edecekler. Eğer kendileri mücadeleye atılırlarsa doğacak yeni nesiller için daha yaşanabilir bir dünya bırakmış olacaklar. İnsanca yaşam ve çalışma koşulları için örgütlenmeli ve mücadele etmeliyiz.

Ücretli doğum izinleri arttırılsın!

■ *Tuzla'dan bir kadın işçi*

Ben süt izninde olan bir işçiyim. Hamilelik sürem boyunca yine aynı iş yükü ile çalıştırılmam bir yana, her geçen gün daha fazla sorumluluklar yüklendi. Daha çabuk yorulduğum için dinlenerek çalışmam gerektiğinden elimdeki işleri bitirebilmek için işten daha geç saatlerde çıkmak zorunda kaldım. Sistemin bizlere ballandıra ballandıra anlattığı yasal süt iznim bittiğinde bebeğim 3 aylıktı, ben rapor ve yıllık iznimi de birleştirmek zorunda kaldığım halde bu süreyi en fazla bir ay uzatabildim. Şimdi soruyorum “bebeğe 6 ay anne sütü verilmeli” diyen uzmanlara: Kapitalist sistemin bizden çaldıklarından haberiniz yok mu? Bebeğimizi 3 aylıkken evde bırakıp işe gitmek zorunda olduğumuz bu dönemde nasıl 6 ay sadece anne sütü verebiliriz?

2012 yılından beri AKP iktidarı bizleri türlü oyunlarla oyalıyor, kandırıyor. Bizleri çeşitli beklentiler içine sokarak ümitlendirmeye devam ediyor. Güya doğum izni 4 aydan 6 aya çıkartılacak, süt izni uzatılacak, kadına yarı zamanlı çalışma imkânı verilecekti. Bunun gibi sayısız haklardan bahsettiler; ta ki patronlardan biri çıkıp bu yasaları çıkartırlarsa kadın istihdamını engelleyeceklerini söyleyene kadar. Patronlara göre kadının doğurması kadını iş yaşamından uzaklaştıracakmış!

Anlıyoruz ki kapitalist düzen temsilcilerinin birinci önceliği biz annelerin ihtiyaçları değil, kadın işçiler üzerinden sağlanan daha ucuz işgücüdür. Ancak seçime yaklaştığımız bu dönemde oy potansiyellerini attırmayı amaçlayarak aynı konuları ısıtıp ısıtıp tekrar gündeme getirmeleriyle insanları yine beklenti içine sokmuşlardır. Bu konular o kadar çok gündeme gelmiştir ki, basında o kadar çok yer almıştır ki şu anda insanların çoğu doğum iznini 6 ay zannediyor. İnsanlara “iznim bitti” dediğimde “senin iznin 6 ay değil mi; ne kadar çabuk bitti?” diye soruyorlar.

Şimdi yine bir doğum paketi programıdır gidiyor. Eminim bu da bir süre basında yer alacak, yine insanları kandırmak için kullanılacak, seçimden sonra hiç yaşanmamış, hiç konuşulmamış gibi tozlu raflara kaldırılacaktır.

Bu sistemde bizleri hem işçi olduğumuz için hem de kadın olduğumuz için iki kere ezmeye çalışıyorlar, ama biz kadın işçiler örgütlü mücadelenin içinde yer almalı, erkek sınıf kardeşlerimizle birlikte omuz omuza mücadele etmeli ve bizlerden koparmaya çalıştıkları haklarımızı geri kazanmalıyız. Bu nedenle şairin de dediği gibi “yârin yanağından gayrı, her şeyde, her yerde hep beraber” diyorum ve sizleri UİD-DER çatısı altında mücadeleye çağırıyorum.

İŞ KAZALARI, İŞÇİ HAKLARI, ERGONOMİ ve YAPILMASI GEREKENLER

İş kazası nedir? Neler iş kazası sayılır?

İş kazası, işçinin işverene ait işi yaparken geçirdiği kaza ve bu kaza sonucunda yaralanması, sakatlanması, ölmesi veya ruhsal olarak hasar almasıdır. 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nda iş kazası tanımı yapılmamış ancak iş kazası sayılacak haller şöyle sıralanmıştır;

- Sigortalı işçinin işyerinde bulunduğu sırada,
- Patron tarafından verilen iş ve görevi nedeniyle işyeri dışında,
- Bir işverene bağlı olarak çalışan işçinin, işyeri dışında başka bir yere gönderilmesi nedeniyle asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda,
- Emziren kadın işçinin çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda,
- İşçilerin işveren tarafından sağlanan bir taşıtla işyerine gidip gelmeleri sırasında meydana gelen kazalar iş kazası sayılır.

İş kazaları bazen işçinin yaralanmasıyla ya da hayatını yitirmesiyle sonuçlanıyor. Kimi zaman ise kazanın belirtisi o anda ortaya çıkmayabilir. İşçinin geçirdiği iş kazası ile ilgili olarak daha sonra ortaya çıkan bedensel ve ruhsal rahatsızlıklar doktor raporu ile tespit edilebilirse bu vakalar da iş kazası olarak değerlendirilir.

İş kazası olduğunda işçi ne yapmalı?

Türkiye'de her gün ortalama 100'ün üzerinde işçi, iş kazasında hayatından oluyor. Bir işçi iş kazası geçirdiğinde, işyeri yönetimi durumu derhal polise ve Sosyal Güvelik Kurumuna bildirmek zorundadır. Bu, yasal bir zorunluluk olmasına rağmen, patronlar iş kazasını ilgili yerlere bildirmiyor ve üstünü örtmeye çalışıyorlar. Böylece alacakları cezadan da kurtulmuş oluyorlar. Bu nedenle iş

kazası geçiren işçi ilk olarak hastanede mutlaka iş kazası tutanağı tutturmalı, aynı tutanağı polise de tutturmalı ve bir kopyasını almalıdır. İş kazası geçiren işçinin arkadaşları onu derhal hastaneye götürmeli ve ona şahitlik etmelidirler. İş kazasına karşı bütün işçiler, işçi güvenliği ve sağlığı önlemlerinin alınması için güçlerini birleştirmeli, patrona baskı yapmalıdırlar.

İş kazası raporu nedir, nasıl tutulmalıdır?

- İş kazası geçiren işçinin elindeki en önemli delil, kaza sonrası tutulan “iş kazası raporu”dur. Kaza sonrasında işçinin hakkını araması için bu delil şarttır. İş kazası raporu şu şekilde tutulur:
- Patron ya da vekili tarafından, şahitlerin ifadeleri alınarak, kazanın oluş şekli açık ve detaylı bir şekilde tutanağa geçirilir. Tutanak, işveren veya vekili ve görgü şahitlerince imzalanır.
- Kaza geçiren işçinin götürüldüğü hastanede, hastane polisi olayı kayıt altına almalı ve işçinin iş kazası sonucu hastaneye geldiğini ya da getirildiğini belirtmelidir.
- Hemen akabinde olayın yaşandığı bölgedeki Cumhuriyet Başsavcılığı'na veya bölge karakoluna başvurulması gerekmektedir.
- Aynı zamanda iş kazası, olayın meydana geldiği bölge zabıtasına, jandarma veya emniyet birimlerine de bildirilmelidir.
- Hemen başvurulmadığı durumlarda kaza, en geç 3 işgünü içerisinde Sosyal Güvenlik Kurumu ile İl Sigorta Müdürlüğü'ne yazılı olarak bildirilmelidir.

İş kazasının yaşanmasının ardından İş Müfettişleri olayı inceleyebilir. İşçinin, işe başlamadan önce aldığı sağlık raporu veya işyeri doktorunun düzenlediği doktor raporu, işi ile ilgili aldığı tüm eğitimler, sertifikalar ve iş kazası anında patron tarafından tutulmuş bulunan tutanağın bir nüshasının ayrı bir dosyada tutulması gerekir. Eğer yapılan iş, ağır ve tehlikeli işlere giriyorsa işçinin ağır ve tehlikeli işlerde çalışabilir raporunun da bulunması gerekir.

Patronlar genellikle iş kazalarını önlemeye değil, gizlemeye çalışır ve SGK'ya bildirmezler. Devlet kurumlarına bilgi vermedikleri gibi, rapor da tutmazlar. Rapor tutmak zorunda kaldıklarında ise, işçi kusurluymuş gibi gösterirler. Bu nedenle patronun tuttuğu raporu okumadan imzalamamak gerekir. Ayrıca iş güvenliği önlemlerinin alınmaması ya da yetersiz oluşu nedeniyle yaşadığımız kazanın ayrıntılarını belirten bir dilekçe ile SGK'ya başvurmalıyız. Hastaneden alınan evraklar da dilekçeye eklenmelidir. Sorumluların cezalandırılması için 6 ay içerisinde savcılığa başvurarak şikâyetçi olmalıyız.

Sigortasız işçi, iş kazası geçirdiğinde ne yapmalı?

Kaza geçiren işçinin sigortalı ya da sigortasız olması değil, hak talep edebilmesi için kazayı kayıt altına aldirabilmesi önemlidir. Sigortasız işçi de iş kazası geçirdiğinde ilk önce kaza raporu tutulması konusunda ısrarcı olmalıdır. Hastaneye gittiğinde hastane polisine iş kazası raporunu tutturması gerekir. Aynı zamanda Bölge Çalışma Müdürlüğü'ne de giderek şikâyetle bulunabilir.

İş kazası geçiren işçi hangi davaları açabilir?

İş kazası geçiren işçi, kazayı geçirdiği işyerinde çalışırken de, oradan ayrıldıktan sonra da İş Mahkemesine başvurarak maddi ve manevi tazminat davası açabilir. İş kazalarında zaman aşımı süresi kazanın olduğu tarihten itibaren 10 yıldır. Dava açılıp duruşma başlamadan önce, iş müfettişleri incelemelerini yapıp raporlarını hazırlarlar. Bu yüzden dava açmadan önce mutlaka, işçinin bağlı bulunduğu Sigorta Müdürlüğü'ne başvuru yapılması şarttır. İş kazası geçirip SGK'ya bildirilmeyen kazalarda, öncelikle SGK'ya bildirim yapılarak iş kazası tespit davası açılmalıdır. Daha sonra işverene maddi ve manevi tazminat davası açılabilir.

İş kazası geçiren işçinin ailesi dava açabilir mi?

Geçirdiği iş kazası sonucu ölen işçinin ailesi işverene manevi tazminat ve destekten yoksunluk tazminatı davaları açabilir. Manevi tazminat davasında; kazaya uğrayan işçinin veya işçi ailesinin, ölüm nedeniyle çektiği acı ve sıkıntı göz önünde bulundurularak hâkim takdiri ile manevi tazminat tutarı belirlenir ve işverene ödetirilir. Ödenecek manevi tazminatın bir hesaplama yöntemi yoktur. Miktar, iş kazasının büyüklüğüne göre tamamen hâkimin takdirine kalmıştır. İşçinin ailesi bu tazminatı bir kez isteyebilir, miktarını da daha sonra değiştiremez.

Destekten yoksunluk tazminat davası, iş kazası veya meslek hastalığı sonucu meydana gelen ölümlerde, ölen işçinin desteğinden yoksun kalan işçi ailesi tarafından açılır. Ölen işçinin, ailesine yaşamı boyunca ne kadar destek sunabileceği hesaplanır; destekten yoksun bırakma tutarı net yıllık kazanç üzerinden belirlenir ve tazminat olarak aileye ödenir. İş kazası sonucu ölen işçinin yıllık geliri hesaplandıktan sonra, bu gelirin %30'u ölen işçinin kişisel gideri olarak kabul edilir ve aileye ödenmez. Geri kalan %70'lik miktar ise destekten yoksun kalanlara dağıtılır.

İş kazaları işçilerin hatası yüzünden mi olur?

İş kazası gerçekleştiği zaman, patronlar hatayı daima işçinin dikkatsizliğinde

arar. İşçinin arkadaşları ve hatta işçinin kendisi bile buna inandırılır. Yapılan araştırmalar, önlemler alındığında iş kazalarının %98'inin ve meslek hastalıklarının %100'ünün önlenabilir olduğunu göstermektedir.

İş kazalarının en büyük nedeni iş güvenliği önlemlerinin alınmamasıdır. Örneğin, koruyucu ekipmanların olmaması tehlikelere açık olmamız anlamına gelir. Eldiven, baret, kemer gibi malzemeler ilk akla gelen koruyucu malzemelerdir. Çalıştığımız makinelerin arızalı ve eski olması ya da makinelerde sensör gibi uyarıcı aparatların olmaması iş kazasına davetiye çıkartır. Patronlar, çoğu zaman daha işçiye eğitim vermeden makine başına geçirirler ve ne yapacağını bilmeyen işçi iş kazası geçirir. Bu şekilde sakatlanan binlerce işçi var. Diğer önemli etken ise, uzayan çalışma saatleridir. Uzun saatler boyunca çalışan ve mola saatlerinin kısaltılması nedeniyle dinlenemeyen işçi yorulur ve dikkatsiz davranır. Ayrıca bu kadar uzun çalışmanın getirdiği yorgunluğa ücretlerin düşük olmasını, sosyal yaşamın olmamasını, işçinin ailesini görememesini, moralinin bozuk olmasını ve stresi de eklemek gerekiyor. Tüm bu unsurlar iş kazalarına davetiye çıkartıyor.

Ustabaşının veya patronun, işin erken bitirilmesi için yaptığı baskının sonucunda gelen acelecilik, iş kazasının nedenleri arasındadır. Performans sistemi adı altında işyerlerinde uygulanan ve işçilerin birbirleriyle yarışmasını ilke edinen, hızlı çalışmalarını dayatan sistem de iş kazalarına neden olmaktadır. İş kazalarında ölmek veya sakat kalmamak için tehlikeli bir durumla karşılaştığımız anda makinemizin tamir edilmesini ve koruyucu aparat takılmasını istemeliyiz. Ayrıca yapacağımız iş hakkında eğitim verilmesini de talep etmeliyiz.

Patron, iş kazası geçiren işçiyi neden özel hastaneye götürür?

Patronlar genellikle kaza geçiren işçiyi özel hastanelere götürmeyi tercih ederler. Çünkü bu hastaneler ile patronlar arasında anlaşma vardır. Tuzla tersaneler bölgesinde yer alan GİSBİR hastanesi buna uygun bir örnektir. Elbette kaza geçiren işçi can havliyle, patron nereye götürürse onu kabul etmek zorunda kalıyor. Bu durumda işçinin bilinci açıksa işçiye, değilse işçi yakınlarına çok iş düşmektedir. Öncelikle hastane yönetimine iş kazası tutanağı tutması için baskı yapılmalıdır. Rapor tutmaktan kaçınan hastane yönetimi ve doktorlar Türk Tabipler Birliği'ne şikâyet edilmelidir.

En önemlisi ise, her koşulda, iş kazası tutanağı olsun ya da olmasın, iş kazası tarihini içeren en az bir belge mutlaka saklanmalıdır. Bu belge, ilk girişte yapılan testleri içeren bir tahlil sonucu, reçete, epikriz, kaza tarihinden başlatılmış bir iş göremezlik raporu olabilir. Böyle bir belge ilerleyen zamanlarda müfettişlik soruşturması aşaması için çok önemlidir.

İş kazası geçiren işçi işten çıkarılabilir mi?

İş Kanunu'nda, işçinin iş kazası ya da hastalık nedeniyle raporlu olduğu süre boyunca işten atılmasını engelleyen bir yasal düzenleme yoktur. Ancak işverenin işçiyi "haklı nedenlere" dayanarak işten atabilmesi için bir bekleme süresi tarif edilmiştir. İş kazası geçiren işçinin istirahat süresi, ihbar süresini 6 hafta geçiyorsa, işveren işçiyi tazminatını ödeyerek işten çıkarabilir.

İstirahat süresinin İş Kanunu'nun 17. maddesinde belirtilen ihbar sürelerini 6 hafta geçmemesi durumunda işten çıkarılan işçi, işe iade davası açabilir. Meselâ, işyerinde 1 yıl çalışan bir işçinin ihbar süresi 4 haftadır. Bu işçi iş kazası geçirip istirahat alırsa, patronun onu "haklı nedenle" işten atabilmesi için istirahat süresinin 4 haftalık ihbar süresine ek olarak, 6 hafta daha geçmesi gerekir. Yani bu işçi 10 hafta sonra işten çıkarılabilir. Bekleme süresi dolmadan, meselâ istirahat aldıktan 5 hafta sonra işten çıkarılırsa haksız nedenlerle işten atıldığı için işe iade davası açabilir.

Sonuç olarak iş kazası, hastalık ya da meslek hastalığı nedeniyle raporlu olduğumuzda işten atılmamızı engelleyen bir yasa yoktur. Ancak istirahat süresi tamamlanmadan işten çıkarılan işçi, istirahatlı olduğu süre boyunca ücretini SGK'dan almaya devam eder.

Bir işçinin trafikte geçirdiği kaza iş kazası mıdır?

5510 Sayılı Kanununun 13. maddesi hangi hallerin iş kazası sayılabileceğini belirlemiştir. İşçinin hemen veya sonradan bedenlen ya da ruhen sağlığını bozan olaylar iş kazasıdır. Bu maddeye göre:

- Patron tarafından verilen iş ve görevi nedeniyle işyeri dışında,
- Bir işverene bağlı olarak çalışan işçinin, işyeri dışında başka bir yere gönderilmesi nedeniyle asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda,
- Emziren kadın işçinin çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda,
- İşçilerin işveren tarafından sağlanan bir taşıtla işyerine gidip gelmeleri sırasında meydana gelen kazalar iş kazası sayılır.

Burada göz önünde bulundurulması gereken husus, meydana gelen kazanın işverenin işçiye verdiği görevle ilgili olup olmadığı, görevin yapılması için geçen süre içinde meydana gelip gelmediğidir.

İş güvenliği önlemlerini almayarak işçinin ölümüne neden olan patrona hapis cezası verilebilir mi?

İş kazasında ölen işçinin ailesi, patronu, Türk Ceza Kanunu'nun "ihmal yoluyla

kasten adam öldürme” başlığı altında yer alan 83. maddesi gereğince dava edebilir. Bu madde bir sözleşme ya da kanuni bir yükümlülüğün yerine getirilme-
mesi sebebiyle, bir kişinin ölümüne neden olma ya da hayatını tehlikeye atma
sebebiyle ihmali olan kişinin hapisle cezalandırılmasını kapsar. Hapis süresi
yirmi yıldan yirmi beş yıla kadar belirlenebilir.

Patron, kanun ve sözleşmenin kendisine yüklediği yükümlülükleri yerine ge-
tirmeyerek, gerekli tedbirleri almayarak “kasten ölüme sebebiyet vermekten”
ya da “kasten yaralanmaya sebebiyet vermekten” yargılanır. İşçinin yasal mi-
rasçıları olan eşi, çocukları, anne veya babası bu davayı açabilir. Ancak yasala-
rın uygulanması için işçilerin davalarının takipçisi olması şarttır.

İşçi, gerekli denetimleri yapmayan devlet kurumlarını dava edebilir mi?

İşçi, patronları denetlemesi gereken Sosyal Güvenlik Kurumu’na ya da işyeri-
nin bağlı olduğu ilçenin belediyesine denetim ve gözetim yükümlülüğünü ye-
rine getirmediği için dava açabilir.

Patronun, iş sağlığı ve güvenliği kurallarına uyup uymadığının denetimi ve gö-
zetimi devletin kamu hizmetinin bir parçasıdır. Bu görevini yerine getirmeyen
kurum “hizmet kusuru” gerçekleştirmiş sayılır. Buna bağlı olarak devlet, işçi-
nin meslek hastalığına yakalanmasında ya da iş kazası mağduriyetinde tazmi-
nat ödeme yükümlülüğü altına girer.

İş sağlığı ve güvenliği yasası kapsamında hangi işyerlerinde çalışan temsilcisi bulunur?

İş Sağlığı ve Güvenliği yasasına göre çalışan temsilcileri, tehlike kaynağının yok
edilmesi veya tehlikeden kaynaklanan riskin azaltılması için işverene öneride
bulunma ve işverenden gerekli tedbirlerin alınmasını isteme hakkına sahiptir.
Görevlerini yürütmeleri nedeniyle, çalışan temsilcileri ve destek elemanlarının
hakları kısıtlanamaz ve görevlerini yerine getirebilmeleri için işveren tarafın-
dan gerekli imkânlar sağlanır. İşyerinde yetkili sendika bulunması hâlinde, iş-
yeri sendika temsilcileri çalışan temsilcisi olarak da görev yaparlar.

Yasaya göre en az iki işçinin çalıştığı işyerinden başlamak üzere her işyerinde
çalışan temsilcisi bulunması gerekiyor.

- 2 ila 50 arasında işçinin çalıştığı işyerlerinde 1,
- 51 ila 100 arasında işçinin çalıştığı işyerlerinde 2,
- 101 ila 500 arasında işçinin çalıştığı işyerlerinde 3,

- 501 ila 1000 arasında işçinin çalıştığı işyerlerinde 4,
- 1001 ila 2000 arasında işçinin çalıştığı işyerlerinde 5,
- 2001 ve üzeri çalışan işyerlerinde ise 6 çalışan temsilcisi bulunması gerekiyor.

Hangi işyerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu olmalıdır?

50 ve daha fazla çalışanın bulunduğu ve 6 aydan fazla süren sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde işveren, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çalışmalarda bulunmak üzere kurul oluşturur. Aynı işyerlerinde işi 6 aydan uzun süren ve çalışan işçi sayısı 50'yi geçen taşeron şirketlerin de iş sağlığı ve güvenliği kurulu kurması gerekir.

Şayet asıl işveren ve alt işverenin çalışan sayıları 50 veya daha fazla ise her iki işveren de ayrı ayrı kurul kurar. İkisi arasındaki koordinasyon ve işbirliği asıl işverence sağlanır. Bir işyerinde sadece asıl işverenin çalışan sayısı 50 ya da daha fazla ise, bu durumda kurul asıl işverence kurulur. Tersi olduğu durumda ise bu kurul taşeron şirket tarafından kurulur.

Kurul içerisinde patron veya temsilcisi, iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi, insan kaynakları, formen, ustabaşı ya da usta, çalışan temsilcisi, işyerinde sendika varsa işyeri temsilcisi yer alabilir. Kanun, kurulun görevini şu şekilde belirler: “İşyerinin niteliğine uygun bir iş sağlığı ve güvenliği iç yönetmelik taslağı hazırlamak, işverenin veya işveren vekilinin onayına sunmak ve iç yönetmeliğin uygulanmasını izlemek, izleme sonuçlarını rapor haline getirip alınması gereken tedbirleri belirlemek ve kurul gündemine almak.”

İş sağlığı ve iş güvenliği uzmanlarının görevleri nelerdir?

İş güvenliği uzmanlarının görev ve yükümlülükleri İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası ve bu yasa kapsamındaki İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkındaki Yönetmelikte belirlenmiştir. Buna göre iş güvenliği uzmanları, işyerinde alınması gereken tedbirleri tespit eder ve işverene yazılı olarak bildirir. İşyerindeki çalışmalar ve değişikliklerle ilgili her şeyi denetler, güvenlik açısından tehlike oluşturacak konuları belirleyerek işverene önerilerde bulunur. İşyerinde meydana gelen iş kazası ya da meslek hastalıklarının nedenlerini araştırarak, yeniden yaşanmaması için alınacak önlemler konusunda çalışmalar yapar ve işverene bilgi verir.

Hayati tehlike ihtimali doğuran ve acil müdahale gerektiren hallerde işin durdurulması için işverene başvurur. Tavsiye ettiği önlemlerin, uzmanın tanıdığı süre içerisinde yerine getirilmemesi durumunda işvereni, bağlı olduğu çalışma

ve iş kurumu il müdürlükleri ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı yetkili birimine bildirir. Şayet işyerinde yaşanan bir kazanın ya da meslek hastalığının tespiti konusunda da uzmanın görevini yapmadığı tespit edilirse uzmanın yetki belgesi 6 ay süreyle askıya alınır.

Yasada iş sağlığı ve güvenliği uzmanlarının görev ve yükümlülükleri bu şekilde tanımlanıyor. Ancak uzmanlar yalnızca sorunu tespit edip işverene bildirmek ve tavsiyelerde bulunmakla görevlendiriliyor. İşverenler uzmanın öneri ve tavsiyelerini yerine getirmedeğinde ise uzmanın onları şikâyet etme hakkı var. Fakat iş güvenliği uzmanlarının ücretlerini çalıştığı işyerinin patronundan aldığı düşünüldüğünde, hiçbir uzmanın kendi patronunu kolayca şikâyet edebilmesi mümkün değildir. O nedenle iş güvenliği uzmanlarının bağımsız olmaları ve baskı altında olmamaları gerekir. Dolayısıyla işyeri hekimlerinin ve iş güvenliği uzmanlarının ücretleri, sendikaların ve meslek örgütlerinin denetimindeki bir fondan karşılanmalıdır. İş güvenliği uzmanlarının patrone bağımsız olmaları ve işyerlerinde yaşanacak kazaları önleyecek uygulamaları dayatacak bir yaptırım gücü elde etmeleri sağlanmalıdır.

İşçiler, işçi sağlığı ve güvenliği tedbirlerini kendileri belirleyebilirler mi?

İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası'nın 18. maddesine göre işveren, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili konularda işçilerin, işyeri sendika temsilcilerinin ya da çalışan temsilcilerinin görüşlerini almalıdır. Yasada işçilerin iş güvenliği konularında öneri getirme, işyerlerinde bu konularda yapılan toplantılara katılma ve görüş bildirme hakları vardır.

İşveren, yeni teknolojilerin uygulanması, seçilecek iş ekipmanı, çalışma ortamı ve şartlarının çalışanların sağlık ve güvenliğine etkisi konularında işçilerin görüşlerini alır. İşçilerin ya da işçi temsilcilerinin, işyerinde iş sağlığı ve güvenliği için alınan önlemlerin yetersiz olduğu durumlarda yetkili makamlara başvurmalarından dolayı hakları kısıtlanamaz.

Ancak bu madde de kâğıt üzerinde kalmakta, patronlar işçilerin hiçbir konuda fikrini almamakta, rızasını sormamaktadır.

İşyerinde risk değerlendirmesi nedir?

İşyerlerinde oluşabilecek iş kazaları ile meslek hastalıklarının önceden tespit edilip önlenmesi için işveren, işyerinde risk analizi yapmak veya yaptırmakla yükümlüdür. Bu analiz içerisinde işçilerin durumu, kullanılan malzemeler, kimyasal maddeler, her türlü teçhizat ve işyerinin tertip ve düzeninin denetlenmesinin sonuçları yer alır. Genç, yaşlı, gebe veya emziren işçiler ile kadın işçiler

için gerekli özel kuralları da içerir.

İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği'ne göre, risk değerlendirmesi yapmama veya yaptırmama durumunda 3234 lira, ayrıca bu yönetmeliğe aykırılığın devam ettiği her ay için 4851 lira para cezası uygulanır. Risk analizi, olası kazaları önleyici tedbir anlamında önemlidir ve her işyerinde yaptırılması gerekir. İşyerlerimizde bunun takipçisi olmalıyız.

Bir riskle karşılaşıncsa çalışmaktan kaçınma hakkımız var mıdır?

İş sağlığı ve güvenliği yasınının 13. maddesine göre ciddi ve yakın tehlike ile karşı karşıya kalan işçiler, işyerindeki İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu'na, kurulun bulunmadığı yerlerde ise işverene başvurarak durumun tespit edilmesini ve gerekli tedbirlerin alınmasına karar verilmesini talep edebilirler. İşveren derhal kararını verir ve durumu tutanakla tespit eder. Kurul ise acilen toplanarak karar verir ve kararını tutanak altına alır. Karar, çalışana ve çalışan temsilcisine yazılı olarak bildirilir. Kurul ya da işveren işçinin talebi yönünde karar verirse işçi gerekli önlemler alınıncaya kadar çalışmaktan kaçınabilir. Çalışmadığı süre içinde ücreti ve diğer hakları ödenir.

Yangın ve patlama gibi ciddi ve yakın tehlikenin önlenemez olduğu durumlarda ise işçi işyerini ve tehlikeli bölgeyi terk ederek belirlenen güvenli yere gidebilir. Bu durumda işçi, iş bıraktığı için işten çıkarılamaz. İşten çıkarılması halinde ise işe iade davası açabilir ve haklarını talep edebilir. İster belirli, ister belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalışsınlar, işçiler, talep etmelerine rağmen gerekli tedbirlerin alınmadığı durumlarda, haklı nedenlerle iş sözleşmelerini 6 işgünü içinde feshedebilir.

Ancak işçiler örgütlü olmadıkları müddetçe yasının bu maddesinin kâğıt üzerinde kalacağı açıktır. İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları tümüyle işçilerin denetimine verilmedikçe ve patronlara yaptırım uygulanmadıkça, işçilerin işyerindeki tehlikeleri patronlara bildirmeleri yeterli olmayacaktır. Üretimin devam etmesini isteyen patronların, işçilerin bildirdikleri tehlikeleri dikkate almayaacağı, devam eden iş kazalarından ve işçi ölümlerinden bellidir. Bu nedenle, gerekli tedbirler alınmadığında işçilere koşulsuz iş durdurma hakkı tanınmalıdır.

Ergonomi nedir, işyerinde çalışma ortamı nasıl düzenlenmelidir?

İşçiler, 24 saatlik günün neredeyse üçte ikisini işyerlerinde ve yoğun bir biçimde çalışarak geçiriyorlar. Uzun yıllar boyunca sürdürülen çalışma işçilerin fiziksel ve ruhsal sağlığını derinden etkiliyor. Ancak çoğu zaman çalışma koşullarının işçi sağlığına etkilerinin anlaşılması uzun yıllar almaktadır. Bu nedenle işçinin bedeninde kalıcı hasarlar ve ağrılar oluşmadan önlem alınması, çalışma

ortamının insan sağlığına uygun olması gerekir.

Kapitalizmin reva gördüğü çalışma koşulları nedeniyle işçilerin sağlıkları bozuluyor ve ortalama ömürleri kısılanıyor. Uzun yıllar önce işçiler bu durumu değiştirmek için mücadeleler verdiler ve vermeye de devam ediyorlar. Işilerin verdiği mücadeleler neticesinde patronlar çalışma ortamlarını düzenlemek zorunda kalıyorlar. Ergonomi, işyerlerinde işçilerin sağlığını ve güvenliğini tehlikeye atacak çalışma koşullarının iyileştirilmesi ile ilgilenen bilimdir. Iř Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na ve yönetmeliklere göre işyerinde işin ve çalışma koşullarının ergonomik açıdan işçiye uyumlu planlanması gerekir. Işyerlerinde gürültüden aydınlatmaya, ısınmadan havalandırmaya, titreşimden el aletlerine, makine tezghına ve iş ayakkabısına kadar her Őeyin işçinin sağlığını ve güvenliğini tehlikeye sokmayacak nitelikte olması gerekiyor.

Ama patronlar maliyetli buldukları için kanunda ve yönetmeliklerde zorunlu tutulan sınırlı önlemleri bile almıyorlar. Işiler uzun saatler boyunca aynı işi sürekli ve hızlı bir Şekilde yapmaktan dolayı ciddi sağlık sorunları yaşıyorlar. Meslek hastalıkları ve iş kazalarıyla karşılaşıyorlar. Patronlar işyerlerinde işi ve çalışma koşullarını işçiye uyumlu yapmak yerine işçiyi işe ve çalışma koşullarına uyum göstermeye zorluyorlar. Bu yüzden kendi sağlığımızı ve hayatımızı korumak için hangi koşullarda hangi önlemler alınması gerektiğini bilmeli ve hakkımızı aramalıyız.

Çalışma ortamının ergonomik bir Şekilde düzenlenmemesinin işçiye zararları nelerdir?

Işin ve çalışma koşullarının işçilere uyumlu bir Şekilde planlanmaması işçiler için meslek hastalığı ve iş kazası demektir. Yaptığımız işe bağlı olarak ellerimiz, kollarımız, bileklerimiz, omzumuz, boynumuz, başımız, kulaklarımız, gözlerimiz, belimiz ve ayaklarımız sürekli olarak zarar görür. Özellikle tekrarlı yapılan hareketler, ağır yük kaldırma, sürekli ayakta ya da oturarak çalışma, gürültü, ortamdaki toz ve kimyasallar işçi sağlığını olumsuz yönde etkiler. İyi düzenlenmemiş ve makinelerle sıkışık bir biçimde doldurulmuş çalışma ortamlarında işçiler sürekli olarak eğilme, cisimlere çarpma, yanlış pozisyonda durma ya da oturma, zararlı kimyasallar soluma gibi sıkıntılar yaşıyorlar.

Mesai bittikten sonra vücuttaki yorgunluk daha servisteyken başlıyor. İlk zamanlar bu yorgunluk ağrılar ve sızılar halinde olurken zamanla hastalığa dönüşüyor. Çalışma alanının ergonomik açıdan düzenlenmemesi görme bozukluklarına, işitme kaybına, eklem hastalıklarına, bel ve boyun fitiğına, ayaklarda ve bacaklarda dolaşım bozukluklarına, akciğer rahatsızlıklarına ve psikolojik sorunlara kadar bir dizi sağlık sorunlarına neden oluyor. Örneğin alçak bir tez-

gâhta çalıştırılan uzun boylu bir işçi, sürekli eğildiği için bel ve boyun ağrıları yaşayacak, zamanla omurgasında kalıcı rahatsızlıklar oluşacak ve işçinin yaşam kalitesi düşecektir. Sürekli olarak ağırlara maruz kalmak işçinin ruh sağlığını ve sosyal yaşantısını etkileyecektir.

Bu ve buna benzer rahatsızlıkları önlemek için sadece çalışma koşullarının ve yapılan işin ergonomik açıdan planlanması yetmez. İşçilerin dinlenebilmele-ri için molaların da yeterli ve düzenli bir şekilde uygulanması gerekir. Aynı zamanda çalışma saatlerinin uzun olmaması ve işin aşırı hızlı, tekrarlı yaptırılmaması gerekir. Oysa işçiler fazla mesailerle birlikte 12 saat ya da üzerinde çalışıyorlar. Bu durum, işyerindeki koşulların düzeltilmesi için vereceğimiz mücadelenin aynı zamanda iş saatlerinin düşürülmesini de kapsaması gerektiğini gözler önüne seriyor.

İşyerlerinde havalandırmanın uygun olarak yapılmasının işçiye zararları nelerdir?

İşyerlerinde havalandırmanın gerektiği gibi yapılmaması, işçilerde başta silikozis olmak üzere ciddi akciğer hastalıklarına neden olurken; astım, kronik bronşit, gribal enfeksiyonlar, soğuk algınlıkları, sinüzit, alerjik rinit gibi üst solunum yolu rahatsızlıkları ile sedef, egzama gibi deri rahatsızlıklarına, yorgunluk, halsizlik, uyku hali, baş ağrısı, baş dönmesi, konsantrasyon güçlüğü ve yoğun iş stresinden kaynaklanan sinirsel rahatsızlıklara neden olmaktadır.

İşçinin çalıştığı ortamda havalandırma çok önemlidir. Kapalı işyerleri günde en az bir defa bir saatten aşağı olmamak üzere baştan başa havalandırılmalıdır. Havalandırma işin niteliğine göre işçinin sağlığına zarar vermeyecek şekilde yapılmalıdır. Toz, buğu, duman, boğucu, zehirli ve tahriş edici gazlar içeren ortamlarda, bunları çekecek yeterlikte bacalar ve menfezler yapılması gerekir. Ayrıca yapılan işin özelliğine göre maske ve diğer koruyucu araç ve gereçler verilmelidir. İşyerlerine baktığımızda ise genellikle havalandırma ya doğru düzen yapılmıyor ya da koruyucu malzemeler işçiyi tam olarak koruyacak şekilde verilmiyor. Ucuz maskeler, eldivenler, işin niteliğine uygun olmayan elbiseler verilerek işçilerin sağlığı hiçe sayılıyor. Patronlar bıraktık temiz hava sağlamayı, işçileri kışın soğukta, yazın sıcakta çalıştırıyorlar. Kimi yerlerde ise pencereler, kapılar karşılıklı açılarak havalandırma yapılıyor ve işçiler hastalanıyor.

İşyerlerinde gürültünün işçi sağlığına etkileri nelerdir ve ne gibi önlemler alınmalıdır?

Gürültü ile günlük hayatımızda sıkça karşılaşsak da, asıl olarak işyerlerinde çalışırken maruz kaldığımız gürültü önemli sağlık sorunlarına neden olmak-

tadır. Gürültü işçilerde sinir bozukluğu, tedirginlik, yorgunluk, zihinde yavaşlama, uykusuzluk gibi durumlara neden olurken, işitme kaybı ve kulak ağrısı, mide bulantısı, kas gerilmeleri, stres, kan basıncında artış, kalp atışlarının ve kan dolaşımının bozulması, göz bebeğinin büyümesi gibi rahatsızlıklara da yol açmaktadır. Yaptığımız işten kaynaklı ilk sağırılık belirtileri ise kulağımızda sürekliliğe ulaşma, vızıldama ve uğuldama gibi durumlarla kendini göstermektedir. Gürültü yönetmeliğine göre işyerinde gürültünün düzeyinin ölçülmesi ve işçilere zararını engellemek için önlemler alınması gerekiyor. 8 saat çalışan bir işçinin günlük gürültü maruziyet sınırı en düşük 85, en yüksek ise 87 desibeldir. (Desibel: Ses şiddeti birimi)

Gürültülü işlerde çalışan işçilerin, periyodik olarak genel sağlık muayeneleri yapılmalıdır. Duyma durumunda azalma ve herhangi bir bozukluk görülenler, kulak ve sinir hastalığı bulunanlar ve hipertansiyonlu işçiler kontrol ve tedavi altına alınmalıdır. Patronlar birtakım önlemler olarak çalışan makinenin ya da yapılan işin gürültüsünün işçiye zarar vermesini engelleyebilir. İşçilere tam koruyucu kulaklıklar ve gürültü önleyici baretler verilmelidir. Hava yoluyla yayılan gürültü, perdeleme, kapatma, gürültü emici örtü ve benzeri yöntemlerle azaltılmalıdır. Yapıdan kaynaklanan gürültü ise, yalıtım ve benzeri yöntemlerle azaltılmalıdır.

Sürekliliğe ayakta ya da oturarak çalışmanın işçinin sağlığına zararları nelerdir?

Uzun süre ayakta çalışmak damarlarda varise, dolaşım zayıflığına, ayak ve bacaklarda şişmeye, ortopedik problemlere, eklem rahatsızlıklarına, kalp ve dolaşım rahatsızlıklarına, problemlili gebelik gibi sağlık sorunlarına yol açmaktadır. Ayakta çalışmanın alternatif oturarak çalışma değildir. Dolayısıyla çalışma saatleri içinde oturma, kalkma, etrafta yürüyerek dolaşma şeklinde bir denge oluşturulması ve molaların olması gerekiyor. Ayakta çalışan işçiler için sert zeminler değil daha sağlıklı olan halı veya esnek malzeme kaplı zeminler ve yorgunluk alan paspas benzeri kısmi alan kaplamaları tercih edilmelidir. Doğru iş ayakkabısı seçimi de önemlidir. Çalışma saatlerinde giyilecek ayakkabılar ayağın doğal şekli ve duruşunu değiştirmeyen, ayak parmaklarının hareketine müsaade edecek nitelikte ve topukları 5 santimi geçmeyecek şekilde olmalıdır.

Bütün gün oturarak çalışmak da vücut ve özellikle sırt için iyi değildir. Bu nedenle bazen görev değişikliği yaparak ayakta çalışma imkânı sağlanmalıdır. Oturarak çalışma için iyi seçilmiş bir sandalye şarttır. Sandalye işçinin bacak ve genel pozisyonunu kolayca değiştirebileceği özellikte olmalıdır.

TEHLİKELİ İŞKOLLARINDA DURUM

Az tehlikeli, tehlikeli ve çok tehlikeli işler nelerdir?

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun yürürlüğe girmesiyle ağır ve tehlikeli işkolları yönetmeliği kaldırıldı; işkolları az tehlikeli, tehlikeli ve çok tehlikeli olarak yasa çerçevesinde yeniden belirlendi. İşyeri tehlike derecesi, iş sağlığı ve güvenliği açısından, yapılan işin özelliği, üretilen malzeme, iş ekipmanı, çalışma ortamı ve şartları gibi hususlar dikkate alınarak belirlenecek. Bir işyerinde birden çok farklı alanda çalışma var ise o işyerinde yapılan asıl iş dikkate alınacak. İşyeri tehlike dereceleri "Tehlike Sınıfları Listesi" başlığı altında toplanıyor.

Buna göre çok tehlikeli işyerlerinde A sınıfı, tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde en az B sınıfı ve az tehlikeli olan işyerlerinde ise en az C sınıfı iş güvenliği uzmanları çalıştırılacak. Patronların bir dediğini iki etmeyen AKP hükümeti, yasanın uygulanması için işyerlerine süre vermişti. Buna ek olarak, iş güvenliği uzmanı ya da işyeri hekimi bulundurma zorunluluğunu, 50'den az işçi çalıştıran, tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde 1 yıl, 50'den az işçi çalıştıran ve az tehlikeli işyerlerinde ise 3 yıl süreyle yeniden erteledi.

18 yaşından küçük çocuklar tehlikeli işlerde çalıştırılabilirler mi?

Ağır ve tehlikeli işler yönetmeliğinin yürürlükten kaldırılmasıyla birlikte 16 yaşını doldurmuş, 18 yaşından küçük işçiler de bu işkollarında çalışabilecekler. Daha öncesinde "Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılmayacakları İşler" başlığı altında yer alan işkolları listesi "ufak" bir değişiklikle "16 Yaşını Doldurmuş Fakat 18 Yaşını Bitirmemiş Genç İşçilerin Çalıştırılabilecekleri İşler" şeklinde değiştirildi. Çocukların kiremit, tuğla, parafin ve plastik imalatı veya selüloz üretimi gibi işlerde çalıştırılabilmelerinin yolu açılmış oldu. Böylece AKP hükümeti, taze işgücünü patronların emrine vermiş oldu.

Yıpranma payı (fiili hizmet süresi zammı) nedir?

Ağır, riskli, sağlığa zararlı olan ve çalışanları fiziki, ruhi bakımdan olumsuz yönde etkileyen işlerde çalışanların diğer alanlarda çalışanlara göre daha faz-

la yıpranmalarına neden olan ve ömürlerini kısaltan işlerde fiili hizmet süresi zammı uygulanır. Bu tür işlerde çalışan işçilerin sigortasına, çalıştıkları her yıl için ek sigortalılık süresi ve ek prim ödeme gün sayısı ilave edilir. Bu nedenle erken emekli olma imkânı tanınır. Fiili hizmet süresi zammı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 40. maddesinde düzenlenmiştir.

Çimento, alüminyum fabrikaları, civa üretim işleri, kurşun ve arsenik işleri, kok fabrikaları, termik santraller, cam fabrika ve atölyeleri, döküm fabrikaları, demir ve çelik fabrikaları, radyoaktif ve radyoiyonizan maddelerle yapılan işler, itfaiye ve yangın söndürme işleri ile asit üretimi yapan fabrika ve atölyeler fiili hizmet zammı uygulanan işkolları arasında yer alır.

Fiili hizmet süresi zammına eklenecek prim gün süresi ne kadardır?

Fiili hizmet zammı ağır ve tehlikeli işkollarında çalışan işçilere, çalıştıkları her yıl için eklenen sigortalılık gün süresi şöyledir:

Alüminyum fabrikaları, kok fabrikaları ve termik santraller, cam fabrika ve atölyeleri, döküm fabrikaları, itfaiye veya yangın söndürme işleri, çimento fabrikalarında çalışan işçiler 60 gün fiili hizmet zammı alırlar. Kurşun ve arsenik işi yapan işyerlerinde çalışanlar çalıştıkları işin mahiyetine göre 60 ilâ 90 gün arasında hizmet zammı alırlar. Civa üretim işleri sanayi, demir ve çelik fabrikaları, radyoaktif ve radyoiyonizan maddelerle yapılan işler, asit üretimi yapan fabrika ve atölyelerde çalışan işçiler ise 90 gün fiili hizmet zammı alırlar. Maden gibi yeraltı işlerinde çalışan işçiler için ise bu süre 180 gündür.

Fiili hizmet süresi zammı prim oranları ne kadardır?

Fiili hizmet zammına tâbi işyerlerinde çalışanlar için ödenecek prim oranları ise şöyledir.

- 60 gün fiili hizmet süresi zammı eklenecek işlerde çalışan sigortalılar için %21,
- 90 gün fiili hizmet süresi zammı eklenecek işlerde çalışan sigortalılar için %21,5
- 180 gün fiili hizmet süresi zammı eklenecek işlerde çalışan sigortalılar için %23 sigorta primi ödenir.

İşçilerin emeklilik yaş sınırından yararlanabilmesi için bu işkollarından birinde en az 3600 gün çalışması gerekiyor. Yeraltı işkollarında çalışanlarda bu süre 1800 gün. Fiili hizmet süresi zammı, emeklilik yılını ve yaşını doğrudan etkilediği için bu işkollarında çalışan işçiler primlerinin doğru yatıp yatmadığını kontrol etmelidir.

İş göremezlik ödeneği nedir?

Sigortalı işçi istirahatlı olduğu süre boyunca çalışmadığı günlerin parasını SGK'dan alır. Sosyal Güvenlik Kurumu'na müracaat eden işçi iş göremezlik ödeneği, diğer bir deyişle istirahat parası alır. Ancak SGK'nın ödeyeceği ücret sigorta primine göre belirlenir. Bu nedenle, daha az ödenek almamak için sigorta priminin aldığımız gerçek maaş üzerinden yatırılmasını istemeliyiz. Çünkü yüz binlerce işyerinde işçilerin maaşları daha yüksek olmasına rağmen, sigorta primleri asgari ücret üzerinden yatırılmaktadır.

Geçici iş göremezlik ödeneği alınabilmesi belirli şartlara bağlanmıştır. Bu şartların başında, SGK tarafından yetki verilmiş doktor ya da hastanelerin birinden sağlık raporu alınması gelmektedir. İşçi geçirdiği kaza ve sonrasındaki sağlık durumunu belgelemek zorundadır. Diğer bir şart ise, iş göremezliğin başladığı tarihten önceki bir yıl içinde en az doksan gün işçinin sigorta priminin yatırılmış olmasıdır. Bu durumda, iş göremez durumda kalınan her gün için, geçici iş göremezliğin üçüncü gününden başlayarak işçiye ödenek verilir. Bu ödenek, yatarak tedavide –5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 17. maddesine göre hesaplanan– günlük kazancın yarısı, ayakta tedavilerde ise üçte ikisidir.

MESLEK HASTALIKLARI VE YAPILMASI GEREKENLER

Patron işyerinde iş hakkında işçiye eğitim vermek zorunda mıdır?

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 17. maddesinde, "Çalışanların Eğitimi" başlığı altında, iş kazalarına ve meslek hastalıklarına karşı işçilerin, iş ve işyerinin riskleri hakkında eğitilmesi konusu ele alınmıştır. Bu maddeye göre hem asıl patron, hem de taşeron patronu işçilerin iş sağlığı ve güvenliği eğitimi almalarını sağlamakla yükümlüdür. Bu eğitimler işe başlamadan önce; çalışma yeri, işçinin yaptığı işin ya da kullandığı ekipmanların değişmesinde veya yeni teknoloji uygulanması halinde verilir. Eğitimler, değişen ve ortaya çıkan yeni risklere uygun olarak yenilenir, gerektiğinde ve düzenli aralıklarla tekrarlanır.

17. maddeye göre verilecek eğitimin maliyeti çalışanlara yansıtılamaz. Eğitimlerde geçen süre çalışma süresinden sayılır. Eğitim sürelerinin haftalık çalışma süresinin üzerinde olması hâlinde, bu süreler fazla mesai sayılır.

Mesleki eğitimin zorunlu olduğu tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işlerde, yapacağı işle ilgili mesleki eğitim aldığını belgeleyemeyen işçiler çalıştırılamaz. Bu sektörlerde çalışacak işçilerin mesleki eğitim diploması, sertifika ya da belgelerinin olması şarttır. Bir işyerinden başka bir işyerine çalışmak üzere gönderilen işçiler de yapacağı işlerde karşılaşacağı sağlık ve güvenlik riskleri ile ilgili yeterli bilgi ve talimatları içeren eğitimi almadan işe başlatılamaz.

Fakat yasada bunlar yazılmasına rağmen, gerçek böyle değil. Yasa var ama uygulama ve denetim yok. Bize almadığımız eğitimi almış gibi kâğıtlar imzalatılıyor. Hükümet gerekli denetimleri yapmıyor. Genellikle işe başladığımız ilk gün makine başına veriliyor. Eğitim verilmeden makine başına geçmek iş kazalarına davetiye çıkarmak anlamına gelir. İşe başladığımız ilk gün, yaptığımız iş değiştiğinde ya da başka makinelerle, ekipmanlarla çalıştığımızda mutlaka eğitim verilmesini talep etmeliyiz.

Meslek hastalığı nedir?

Sosyal Sigortalar Kanunu'na göre meslek hastalıkları, işçinin çalıştırıldığı veya

yaptığı işin niteliğinden dolayı tekrarlanan bir sebeple ya da işin yürütüm şartları yüzünden uğradığı geçici veya sürekli hastalık, bedensel sakatlık yahut ruhi arıza halleridir. Meslek hastalıklarının çeşitleri, Çalışma Gücü Yönetmeliği'nde belirlenmiştir.

Örneğin, uzun bir süre boyunca gürültülü bir ortamda çalışmış bir işçinin işitme kaybı “meslek hastalığı” olarak tanımlanır. İşin yürütüm şartlarına göre, işçiyi maruz kaldığı gürültüden korumak işverenin yükümlülüğüdür. İşin yürütüm şartına göre, patron, işin niteliği gereğince işçi sağlığı ve iş güvenliği önlemlerini almak zorundadır.

Meslek hastalıkları diğer hastalıklardan farklıdır. Meslek hastalıklarının belirlenmesinde işçinin yaptığı işin niteliği, işin sürekli tekrarlanması ve o işi yaptığı süre esas alınır. Yani meslek hastalıkları doğrudan çalışma koşulları ile ilgilidir. Çalışma koşullarında yapılan uygun düzenlemelerle meslek hastalıklarının tümü engellenebilir.

Meslek hastalıkları hastanesine nasıl başvurulur? Türkiye’de kaç tane meslek hastalıkları hastanesi vardır?

Bir işçinin, meslek hastalığının tespit edilebilmesi için meslek hastalıkları hastanesine başvurması gerekir. Bu hastanelere başvuru:

- İşçinin bir sağlık biriminden, meslek hastalığı şüphesiyle ilgili meslek hastalıkları hastanesine sevki;
- İşçinin bir dilekçeyle sigorta müdürlükleri aracılığıyla, ilgili meslek hastalıkları hastanesine sevki;
- Meslek hastalıkları hastanesinde yapılan periyodik muayene sonucu meslek hastalığı şüphesi bulunan işçinin başvurusuyla;
- İşyeri hekimlerince meslek hastalığı şüphesi olan işçinin başvurusu yoluyla yapılabilir.

Türkiye’de İstanbul, Ankara ve Zonguldak’ta olmak üzere üç tane meslek hastalıkları hastanesi var. Milyonlarca işçinin çalıştığı bir ülkede bu kadar az sayıda meslek hastalıkları hastanesinin olması, işçi sağlığı ve güvenliğine önem verilmediğini ortaya koymaktadır.

Meslek hastalığı teşhisi nasıl konulur?

Bir işçinin meslek hastalığına yakalandığının tespit edilmesinde meslek hastalıkları hastaneleri ile Sosyal Sigortalar Kurumu’nun belirlediği üniversite hastanelerinin düzenlediği kurul raporları esas alınır. Bu raporlarla hastalığın

meslek hastalığı kapsamında yer alıp almadığı tespit edilir. İşçinin hastalığının çalışmasını ne kadar engelleyeceği, yani işgücü kaybı oranı belirlenir. Hangi hastalıkların meslek hastalığı sayılacağı Çalışma Gücü Yönetmeliğindeki Meslek Hastalıkları Listesine göre tespit edilir.

İşçinin hastalığı meslek hastalığı kapsamına alınmazsa nereye başvurabilir?

İşçi, hastalığının meslek hastalığı kapsamına alınmamasına ya da sağlık kurulu tarafından verilen maluliyet derecesine itiraz etmek için SGK Yüksek Sağlık Kurulu'na bir dilekçe ile başvurabilir.

Dünyada tanımlanmış 40 bin çeşit meslek hastalığı olmasına rağmen, Türkiye'de sadece 533 hastalık meslek hastalığı olarak tanımlanmıştır. Bu durum, Türkiye'de meslek hastalıklarının üzerinin örtüldüğü anlamına gelmektedir. Patronlar, işyerlerinde meslek hastalıklarını engelleyecek düzenlemeleri yapmazken, hükümet de işyerlerini denetlememekte, bu hastalıkların tanımlanması ve tedavi edilmesi için üzerine düşeni yapmamaktadır. Bu nedenle yaptığı işten kaynaklanan bir hastalığa yakalandığını düşünen işçiler, mutlaka meslek hastalıkları hastanesine başvurarak işyeri koşullarının incelenmesi ve düzeltilmesi için mücadele etmelidirler.

İşten ayrılan işçi, meslek hastalığına yakalanırsa ne yapabilir?

İşten ayrıldıktan sonra meslek hastalığına yakalandığını düşünen işçinin, öncelikle hastalığının ayrıldığı işten kaynaklandığını tespit ettirmesi gerekir. İşçi, meslek hastalıkları hastanesine ya da SGK'nın onayladığı hastanelere giderek aldığı belgeler ve raporlarla SGK'ya başvurabilir. Hastalığının "Çalışma Gücü ve Meslekte Kazanma Gücü Kaybı Oranı Tespit İşlemleri Yönetmeliği" listesinde yer alan hastalıklardan biri olmaması ya da hastalığının meslek hastalığı olarak kabul edilmemesi durumunda işçi, SGK Yüksek Sağlık Kurulu'na şikâyette bulunabilir.

Sigortasız işçi meslek hastalığına yakalanırsa dava açabilir mi?

İşçi sigortasız çalıştığı işyerinde meslek hastalığına yakalanırsa, öncelikle iş mahkemesinde hizmet tespiti davası açabilir. Dava ettiği taraf hem işveren tarafıdır hem de SGK'dır. Bu davanın kazanılması için tanık ifadeleri çok önemlidir. İşçiyle aynı dönemde çalışmış sigortalı işçiler, tanık olarak dinlenebilir. İşçinin iş yerinde sigortasız olarak çalıştığı tespit edildikten sonra, işverenin, işçinin toplam sigorta primlerini ödemesi gerekir. Hizmet tespiti davalarında geriye dönük 5 yıllık dönem hükme bağlanır, daha önceki dönemler için tespit yapılmaz. Bu davanın ardından işçi işverene meslek hastalığı kapsamında mad-

di ve manevi tazminat davası açarak, davanın sonucunda tazminatını alabilir.

Meslek hastalığına yakalanan işçi, maddi ve manevi tazminat davası açabilir mi?

İşçi, yakalandığı meslek hastalığı nedeniyle karşılaşıacağı maddi ve manevi zarar dolayısıyla patronun bu zararları tazmin etmesini isteyebilir. Öncelikle işçi, meslek hastalıkları hastanesinden rapor alır. Bu raporla işçinin iş göremezlik oranı belirlenir. İş mahkemesine başvurunun ardından mahkeme, bilirkişiyi, işyerinde iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin alınıp alınmadığını saptamak üzere işyerine teftişe gönderir. Bilirkişi, işverenin kusurlu olup olmadığını ve kusur oranını belirler. İş göremezlik oranı ve işverenin kusuruna göre bilirkişi bir hesap yapar ve işçinin alacağı tazminat miktarını belirler.

Manevi tazminat ise işçinin bu hastalık nedeniyle çektiği ıstırabın, acının karşılığı olarak alınır ve buna karşılık gelen ödenek hâkimin kendi vicdani kanaatine göre belirlenir. Maddi ve manevi tazminat talebi için açılacak davada zamanaşımı 10 yıldır. 10 yıl içinde bu davaların açılması gerekir.

Meslek hastalığına yakalanan bir işçiye hangi yardımlar sağlanır?

Meslek hastalığına yakalanan işçilere sağlanacak yardımların neler olduğu Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 16. maddesinde şöyle düzenlenmiştir:

- İşçiye geçici iş göremezlik süresince geçici iş göremezlik ödeneği verilir,
- Sigortalıya sürekli iş göremezlik geliri bağlanır,
- İş kazası veya meslek hastalığı sonucu ölen sigortalının hak sahiplerine gelir bağlanır,
- İş kazası ya da meslek hastalığı sonucu ölen sigortalı için cenaze ödeneği verilir,
- Gelir bağlanmış olan eş ve çocuklara evlenme ödeneği verilir.

Kimler malûl sayılır, kimler malûllük aylığı alır?

İş kazası veya meslek hastalığı sonucu meslekte kazanma gücünün en az %60'ını kaybettiği tespit edildiğinde, işçi malûl (sakat) sayılır. İşçinin malûl sayılması için en az 10 yıldır sigortalı olması ve toplam olarak 1800 gün sigorta primi ödemesi gerekir. Ancak başka birinin sürekli bakımına muhtaç derecede malûl ise, sigortalılık süresine bakılmadan 1800 gün prim ödenmiş olması yeterlidir. Bu durumda işçinin malûllük aylığı alabilmesi için yazılı talepte bulunarak iş-

ten ayrılması, genel sağlık sigortası primi dâhil, prim ve prime ilişkin borcunun olmaması gerekir.

Meslek hastalığını önlemede işverenin sorumluluğu nedir?

İşyerlerinde yakalanabileceğimiz meslek hastalıklarını ve iş kazalarını önlemek ve buna karşı tedbir almak öncelikle patronun sorumluluğundadır. Buna göre patron;

İşçinin işe başlatılmadan önce gerekli sağlık muayenelerini yaptırmak, örneğin işyeri Ağır ve Tehlikeli İşler kapsamına giriyorsa işçinin buna uygun sağlık raporu almasını sağlamak,

İşe başlatmadan önce mutlaka işçiye yapılacak iş, kullanılacak makine ve araçlarla, işyeri ortamı ve işin riskleri hakkında gerekli ve yeterli eğitim verilmesini sağlamak,

İşçilere gerekli kişisel koruyucu donanımların temin edilmesi ve kullanılmasını sağlamak, (Genellikle işyerlerinde daha kısa zamanda, daha az işçiyle daha fazla iş istendiği için koruyucu malzemeler verilmez ya da vakit kaybı yaratacağı gerekçesiyle kullanılması pek de tercih edilmez. Ama sağlığımızı riske atmak için hem patronun işçi sağlığı ve güvenliği tedbirlerini almasını sağlamalı hem de kendimiz bu konuya dikkat etmeliyiz.)

- İşyerinde olabilecek tehlikeleri, riskleri değerlendirerek gerekli tedbirlerin alınmasını sağlamak,
- İşyerinde hijyen, sağlık ve havalandırma koşullarının en uygun şekilde yerine getirilmesini sağlamak,
- İşçilerin düzenli sağlık kontrollerinin yapılmasını sağlamakla sorumludur.

GENEL KONULAR

Vergi dilimi neyin dilimi?

Devlete ödenen gelir vergisi, işçinin brüt maaşı üzerinden sigorta primi ve işsizlik sigortası kesildikten sonra kalan tutara göre alınıyor. Maaş yükseldikçe, devletin işçiden kestiği vergi de yükseliyor. 2013 yılında vergi dilimine girecek ücret tutarları üzerinden %15, %20, %27, %35 oranlarında vergi kesiliyor. Buna göre vergi dilimi şöyle belirleniyor;

- 10.700 liraya kadar %15,
- 26.000 liranın 10.700 lirası için 1605 lira kesinti yapılır, fazlası için %20,
- 60.000 liranın 26.000 lirası için 4665 lira kesinti yapılır, fazlası için %27,
- 60.000 lira için 13.845 lira, 60.000 liradan fazlası için %35 kesinti yapılır.

Yani işçinin yıl içindeki brüt ücret gelir toplamı 10.700 lirada kaldığında %15 vergi kesiliyor, gelir toplamı bu rakamı geçtiğinde ise vergi oranı artıyor. Vergi yükseldikçe işçinin maaşı düşüyor. Örneğin; sigorta primi ve işsizlik sigortası kesildikten sonra brüt maaşı 1200 lira olan bir işçinin vergi geliri tutarı onuncu ayda 12.000 lira oluyor. 12.000 liranın 10.700 liralık kısmı için %15 üzerinden 1605 lira kesiliyor, kalan 1300 lirası için de %20 üzerinden gelir vergisi alınıyor. Dolayısıyla işçinin geliri Ekim ayında devlete göre artıyorken işçiye göre azalıyor. Devlet, vergiyi patronun zar zor alırken, maaşı daha cebine girmeden işçiden peşin peşin kesiyor.

Başbakan Erdoğan “Bizim tek petrol kuyumuz var, o da vergi” demişti. Ama bu kuyu çoğunlukla patronlardan kesilen vergilerle değil işçilerin maaşlarından kesilen vergilerle doluyor. Patronlar, gelirlerinin büyük kısmını ya gizleyerek ya da masraf adı altında gider olarak göstererek ödemiyor. Bir de devletin sağladığı vergi affı gibi kıyaklarla ceza ödemekten bile kurtuluyorlar. Oysa işçilerin maaşından kesilen vergiler ne affa uğruyor ne de oranları azalıyor. Aslında vergi dilimi, devletin ve patronun işçinin cebine girmeden el birliğiyle kestiği pastanın büyük dilimidir.

Asgari geçim indirimi ne demek?

Patron ve onların sözcüsü olan hükümet, biz işçileri düşünmez. Neredeyse hepimiz bunun farkındayız. Açlık sınırının bile kat be kat altında olan bir ücrete mahkûm bırakıyoruz. Eskiden alışveriş yaptığımızda ya da oradan buradan, elimize üç kuruş para geçsin diye fiş toplardık. Artık fiş toplamıyoruz, bunun yerine, sözde bu para maaşımıza Asgari Geçim İndirimi (AGİ) adı altında ekleniyor. Belirli oranlarda AGİ parası her ay maaşımızla birlikte ödenmek zorunda. Bu nedenle bu para, uyanık patronlar tarafından asgari ücrete dâhil sayılıyor. Bu oranlar, işçinin bekâr ya da evli olması, eşinin çalışıyor ya da çalışmıyor olması ve sahip olduğu çocuk sayısına göre değişiyor.

Serbest bölgede çalışan işçiler AGİ alabilir mi?

Serbest bölgelerde üretim yapan ve ürettiği ürünlerin yasalarca belirlenmiş kısmını ihraç eden işverenler, gelir vergisi ödemekten muaf tutulmuştur. Bu işverenler işçilerinin sigortasını yatırırken gelir vergisi ödemek zorunda değildirler. Yaygın kanı, serbest bölgede üretim yapıp gelir vergisi ödeme yükümlülüğü olmayan bu işyerlerinin işçilerine asgari geçim indirimi (AGİ) ödemeyeceği yönündedir. Ancak bu doğru değildir. Serbest Bölgeler Kanunu Genel Tebliğinin Diğer Hususlar bölümünde “İstisna uygulamasında, asgari geçim indirimi mahsup edilerek kalan tutar tecile konu olacaktır” denilmektedir. Yani işveren işçiye vermesi gereken AGİ’yi verdikten sonra kalan gelir vergisinden muaf tutulmaktadır. Bu durumda gelir vergisi istisnasından yararlanıp yararlanmadığına bakılmaksızın serbest bölgede üretim yapan bütün işyerlerinde çalışan işçilerin hepsi istisnasız AGİ almalıdır.

Asgari ücretten daha yüksek maaş alanlara AGİ ödenir mi?

Asgari Geçim İndirimi (AGİ), işçinin aldığı maaşın düşük ya da yüksek olmasına bakılmaksızın her işçiye ödenmelidir. AGİ asgari ücretin içindedir. 1 lira dahi asgari ücretin üstünde ücret alan işçilerin ise ücretine ilave edilir. Ancak genellikle işverenler AGİ’yi vermemek için yalan söylüyorlar. “AGİ sadece asgari ücret alanlara veriliyor” ya da “AGİ zaten maaşının içinde” diyebiliyorlar. Oysa doğru olanı örnekleyecek olursak, işe girerken 1000 lira maaş almak üzere anlaşılan işçinin her ay alması gereken miktar 1000 lira + AGİ’dir. Burada AGİ’nin miktarı işçinin durumuna göre değişkenlik gösterir. Yani işçi, eşinin çalışıp çalışmaması ve sahip olduğu çocuk sayısına göre en az 1080 lira, en fazla 1136 lira aylık ücret almalıdır. Örneğimiz üzerinden gidersek, AGİ hakkı gasp edilmiş işçinin ücreti aslında 1000 lira değil 920 liradır. Ama utanmaz patronlar zaten işçinin hakkı olan AGİ’yi de ekleyerek işçiye 1000 lira maaş veriyormuş gibi göstermektedir. İşçinin asıl ücreti düşürüldüğü gibi sigorta primi de,

işsizlik primi de bu düşük ücret üzerinden ödenmektedir. Bu da işçinin hem emekliliğini, hem kıdemini, hem de işsizlik maaşı miktarını olumsuz etkilemektedir. Burada işçinin bilinçli davranması ve daha işe girerken net maaşını konuşarak AGİ'yi ayrıca talep ettiğini belirtmesi gerekmektedir.

2015 yılı asgari geçim indirimi tutarları:

Medeni Hali	Aylık	Medeni Hali	Aylık
Bekâr	90,11		
Evli eşi çalışmayan ve çocuksuz	108,14	Evli eşi çalışan ve çocuksuz	90,11
Evli eşi çalışmayan ve 1 çocuklu	121,65	Evli eşi çalışan ve 1 çocuklu	103,63
Evli eşi çalışmayan ve 2 çocuklu	135,17	Evli eşi çalışan ve 2 çocuklu	117,15
Evli eşi çalışmayan ve 3 çocuklu	144,18	Evli eşi çalışan ve 3 çocuklu	126,16
Evli eşi çalışmayan ve 4 çocuklu	153,19	Evli eşi çalışan ve 4 çocuklu	135,17
Evli eşi çalışmayan ve 5 çocuklu üst sınır	153,19	Evli eşi çalışan ve 5 çocuklu	144,18

“Asgari ücret” 1 Temmuz 2015 itibariyle 1.000,54 lira oldu. Böyle söylemek doğru mu? Tabii ki hayır, çünkü asgari ücret aslında 910,43 lira. AGİ'yi de içine katarak asgari ücreti daha yüksek göstermeye çalışıyorlar. Biz işçilerle resmen dalga geçiyorlar. Ne yazık ki işçilerin pek çoğu bu gerçeğin farkında değil.

Patronlar, sefalet ücreti verdikleri yetmiyormuş gibi bir de AGİ'nin üstüne ya-tıyorlar. Birçok işyerinde işçilerin AGİ paralarını vermiyorlar. Çünkü çoğu işçi arkadaşımız bundan habersiz. İşverenler yüz lirayı bile geçmeyen AGİ paralarını bize vermemek için ellerinden geleni yapıyorlar. Sendikaların açıkladığı dört kişilik bir ailenin yoksulluk sınırı üç bin liranın üzerinde. Durum böyleyken bizler neden açlık sınırının bile altında bir ücrete mahkûm bırakılıyor?

Biz işçilerin örgütsüzlüğünden ve bilinçsizliğinden güç alan patronlar, sırtımıza basa basa yükseliyorlar. Bizler aç kaldıkça ekonomi büyüyor. Biz işçilerin hayatında büyüyense açlık, yoksulluk, sefalet ve iş kazalarındaki kayıplarımız oluyor. Tabii ki bu devran hep böyle gitmeyecek. Gidemez de! Düşük ücretlere, uzayan iş saatlerine ve iş cinayetlerine karşı tek çare mücadele etmektir.

Bölgesel asgari ücret nedir?

Asgari ücret sefalet ücreti olmaya devam ederken, AKP hükümeti bu sefaleti daha da derinleştirmek için bölgesel asgari ücret uygulamasına geçmeyi hedefliyor. Türkiye'de asgari ücret uygulaması ilk kez 1951 yılında başladı. Şu anki 4857 Sayılı İş Yasası'nın 39. maddesine göre işçinin gıda, konut, giyim, sağlık, ulaşım gibi zorunlu ihtiyaçlarını karşılaması için verilen ücrete asgari ücret

deniyor. Ancak bu tanıma 2001 yılında ek yapıldı. Bu eke göre asgari ücretin tespitinde işçilerin geçim şartları ile ülkenin ekonomik durumu da dikkate alınacaktı. Böylece işçilerin gerçek ihtiyaçlarının karşısına “ülkenin ekonomik durumu buna izin vermiyor” bahanesi çıkartılmış oldu. İşçilerin asgari ihtiyaçlarını gerçekten karşılaması için asgari ücretin en az dört katı ücret olması gerekiyor. Oysa durum bu değil.

Eğer bölgesel asgari ücrete geçilirse, öncelikle merkezi asgari ücret belirlenecek. Sonra bu da dikkate alınarak, 26 bölgede vali, belediye başkanı, kalkınma ajansı yetkilileri, iş adamları gibi sermaye temsilcileri bir araya gelerek asgari ücretin bölgelerinde ne kadar olacağına karar verecekler. Bunu da, güya bölgenin gelir düzeyini göz önünde bulundurarak yapacaklar. Bölgesel asgari ücretin uygulanması demek, zorunlu göçün başlaması demektir. Farklı bölgelerdeki işçilerin birbirine düşman gösterilmesi, işçiler arasında ayrımcılık yaratılması, zaten uygulanmayan “eşit işe eşit ücret” kavramının lafta da tarihe karışması demektir.

Nereden çıktı bu bölgesel asgari ücret?

Bölgesel asgari ücret Türkiye’de daha önce de uygulandı. 1951-1967 yılları arasında asgari ücreti yerel (kentsel) düzeydeki katılımcılardan oluşan “mahalli komisyonlar” belirliyordu. Ancak aynı işi yapan ve birbirine yakın olan yerlerde farklı ücretlerin uygulanması ve tespit edilen asgari ücrete itirazların çoğalması nedeniyle, 1967 yılında merkezi nitelikte bir komisyon oluşturuldu. Bu komisyon, bölgelere göre farklı asgari ücretler tespit ediyordu. O dönemde TBMM’de bulunan Türkiye İşçi Partisi’nin Anayasa Mahkemesi’ne başvurusu sonucunda, bölgesel asgari ücret eşitlik ilkesine aykırı bulunarak kaldırıldı. 1974 yılında ilk kez ülke düzeyinde asgari ücret belirlenmeye başlandı. 1974-1989 yılları arasında ise tarım ve sanayi kesimi için farklı ücretler uygulandı. 1989 yılından sonra işkolu ayrımı olmaksızın ülke çapında tek bir asgari ücret uygulamasına geçildi.

1980 öncesinde işçi sınıfı daha güçlü bir sendikal örgütlülüğe sahipti ve ülke genelinde, asgari ücretten ziyade işçilerin toplu sözleşme görüşmelerinde patronlara kabul ettirdiği ücret düzeyi dikkate alınıyordu. 1960-1980 yılları arasında işçiler, var olan haklarını mücadele ederek geliştiriyorlardı. Bugün geçmişten ders çıkartan patronlar örgütsüz ve dağınık olan işçi sınıfına pervasızca saldırıyorlar. İşçilerin mücadele ederek kazandığı haklar elinden alınıyor. Nitekim 12 Eylül 1980 darbesiyle işçi sınıfı ağır bir darbe aldı ve işçiler kazanımlarını kaybetmeye başladılar.

Patronların haklarımıza saldırmalarına tepkisiz kalmayalım. Asgari ücretin

bölgelere göre belirlenmesine karşı çıkmalı, gerçekten de asgari ihtiyaçlarımızı karşılayacak bir düzeye yükseltilmesi için mücadele etmeliyiz!

BU KONUDAKİ İŞÇİ MEKTUPLARI

Patronların ücretlerimizi iki parçaya bölerek vermelerine izin vermeyelim!

■ *Bostancı'dan bir işçi*

Patronlar emeğimizin karşılığını vermiyorlar. Emeğimizin karşılığını vermedikleri gibi kanun dışı uygulamalar yaparak aldığımız ücret üzerinden bile kâr elde ediyorlar. Çalıştığım işyerinde patron vergiden kaçmak için aldığımız ücreti ikiye bölerek veriyor. Asgari ücret kadar olan kısmını bankaya yatırıyor, kalanını ise elden veriyor. Onları şikâyet etmeyelim diye ücret bordomuzu da vermiyor. Ücretimiz elimize geçmeden bizlerden gelir vergisi kesilirken, patronlar bir yolunu bulup vergi ödemiyorlar. Patronların bu şekilde vergi kaçırmaları karşısında devlet de hiçbir şey yapmıyor ve patrondan yana tutum alıyor. Maliye denetçileri çoğu zaman patron tarafından yedirilip içirilip, hiçbir yasal yaptırım uygulanmadan geri gönderiliyor. İşçiler de hiçbir şey söylemesinler diye önceden tehdit ediliyor.

Ücretin asgari ücret kadarının bankaya yatırılması ve kalanının elden verilmesi, kuşkusuz sadece benim çalıştığım işyerinde yapılmıyor. Patronlar bunu gün geçtikçe yaygınlaştırıyorlar. Onlar işçilere ne kadar az masraf yaparsam o kadar çok kazanırımın derdindeler. Bilmemiz gereken şey ücretlerimizin bu şekilde yatırılması biz işçilerin aleyhine işleyen bir durum. Ve birçok hakkımızı da olumsuz etkiliyor. Çünkü **işten atıldığımızda alacağımız kıdem, ihbar ve işsizlik ücreti gerçek ücretimiz üzerinden değil bankaya yatan asgari ücret üzerinden hesaplanacaktır.** Ayrıca sigorta primlerimiz de bundan etkileneceğinden emekli maaşımız da düşecektir. **Bu yüzden ücretlerimizin bölünerek değil tam verilmesini ve bordromuza da bu şekilde yansıtılmasını talep etmeliyiz.**

Patronlar sinekten yağ çıkarırcasına biz işçilerin emeği üzerinden kâr elde ediyorlar. Onlar işlerine gelince kanun var diyorlar işlerine gelmeyince kanunları kendi çıkarlarına uyduruyorlar. Devlet bizim yanımızda değil patronların yanında yer alıyor. Her hakkımızı elimizden almak için fırsat kollayan patronlara

karşı yapmamız gereken tek bir şey var, o da işyerlerimizde, fabrikalarımızda bir araya gelerek patrona karşı örgütlenmektir.

Ücret bordrolarımızı isteyelim!

■ *Bostancı'dan bir işçi*

Patronlar, İş Kanununda yer alan birçok hakkımızı gasp ediyorlar. Örgütsüz olan ve haklarını bilmeyen işçiyi kolayca kandırabiliyorlar. Örneğin her ay maaşımızı, fazla mesailerimizi, sigorta primlerimizi gösteren ücret bordrosunu bizlere vermiyorlar. Oysa İş Kanununa göre patron çalıştırdığı işçiye ücret bordrosunu vermek zorundadır. Bizler bu hakkımızı bilmediğimiz için patronlar ya bordromuzu vermiyorlar ya da boş, düzmece bir kâğıda ücretimizi aldığımızı dair imza attırıyorlar.

İş Kanununa göre patron çalıştırdığı işçiye düzenli olarak her ay ücret bordrosu vermek zorunda. Bu ücret bordrosunda işyerinin adı, ücretin hangi aya ait olduğu, işyerine ait mühür ve imza, SSK, gelir vergisi, damga vergisi, işsizlik primi gibi kesintiler, görevimizin ne olduğu, işe giriş tarihimiz, varsa fazla mesailerimiz ve primlerimiz yazılı olmak zorundadır. Ayrıca bordronun iki nüsha halinde düzenlenmesi gerekiyor. Nüshanın birine işçi imzasını atarak işyeri muhasebesine verir, diğer nüshayı da işçinin kendisi alır. Aslına bakarsak maaş bordrosu bizim o işyerinde çalıştığımızı kanıtlayan belgelerden biridir. Bu nedenle patronların gelişi güzel bir şekilde bu bilgilerin yer almadığı kâğıtları bize imzalatmasına izin vermemeliyiz.

Patronların ücret bordrosu vermemelerinin başlıca iki nedeni vardır. İlk olarak patronlar, işten atıldığımızda iş mahkemelerinde ücret bordrosunun bizim tarafımızdan bir delil olarak kullanılmasını istemezler. “Ücretini düzenli olarak ödüyorum”, “elden para vermiyorum” veya “gerçek ücret üzerinden primlerinizi yatırıyorum” yalanlarıyla kendilerini savunacaklardır patronlar. Ücret bordromuzu vermemelerinin bir diğer nedeni, aylığımızdan kesilen paralara karşı itiraz etmemizi istememeleridir. Çünkü bu kesintileri bizim haberimiz olmadan yaparlar. Bir de ücretimizi ve fazla mesai ücretlerimizi hesapladığımızda görürüz ki, fazla mesai ücretlerimiz tam olarak hesaplanıp ücret bordromuzda da gösterilmemiştir. Yüz işçiden birer saat çalışıldığında, bu rakam toplamda 100 saat gibi büyük bir rakama tekabül eder. Bu küçük örnek de gösteriyor ki, “aman canım ne olacak yalnızca bir saat” diye düşünmemeliyiz. Her işçiden kesilen bir saat, hatta 10 dakika, patron için önemli bir kâr kaynağıdır.

Birçok işyerinde patronlar kanunları çiğniyorlar. Ücret bordrolarımızı vermi-

yorlar. Ücret bordrosunu istediğimizde ya bizi oyalyorlar ya da “bize güvenmiyor musunuz?” gibi sorular soruyorlar. Bu sorularla haksızlıklarının üzerini örtmeye çalışıyorlar. Çalıştığımız işyerlerinde verilmeyen her hakkımız gibi ücret bordrolarımızın verilmesini de istemeliyiz. Bir kâğıt parçasından ne olacak demeyelim. **Patronlar küçücük bir kâğıt parçasının bile biz işçilerin eline geçmesinden korkuyorlar. Patronların ücret bordrosu diye düzmece ve boş kâğıtlara imza attırmalarına izin vermeyelim.**

Sırtımızdaki vergi yükü kaldırılсын!

■ *Bostancı'dan bir işçi*

Patronlar sınıfının ve onun çıkarına iş gören devletin biz işçileri sömürme yollarından biri de vergilerdir. Ücretlerimizden kesilen vergilere baktığımızda patronun değil işçinin bu devleti sırtında taşıdığını görüyoruz. Bizlere ücretlerimiz verildiğinde bir de ücret bordrosu verilmesi gerekiyor. Ancak birçok işyerinde böyle bir durum söz konusu bile değil. Bu yüzden ücretlerimizden ne kadar vergi kesiliyor hiç bilmiyoruz. Ama kontrol ettiğimizde görüyoruz ki, elimize geçen ücretin neredeyse yarısı cebimize girmeden, vergi olarak devletin kasasına giriyor. Bunu da hiçbirimiz uyanmayalım diye habersiz bir biçimde yapıyorlar. Gelir vergisi, damga vergisi, İşsizlik Sigorta Fonu vb. için yapılan kesintiler bize hizmet olarak dönmüyor. Örneğin asgari ücretin brüt hali 693 TL, bu haliyle bile evimizin ihtiyacını karşılamaya yetmezken, yapılan kesintilerle elimize geçen miktar ise 496,53 TL. **Çünkü 693 liradan 39 lira gelir vergisi, 97 lira SGK primi, 4 lira damga vergisi ve 7 lira da İşsizlik Sigorta Fonu kesintisi yapılıyor.** Ve biz işçiyiz, ömrümüz boyunca çalışıyoruz. Ömrümüz boyunca bizden vergi kesiliyor. Bu vergileri topladığımızda, eğitimden sağlığa her türlü ihtiyacımızın karşılığını haddinden fazla ödüyoruz. Bize reva görülense “primin yetmiyor” diye tedavi masraflarımızın karşılanmaması, ilacımızı alamamak oluyor. Ömür boyu çalışıp emekli olduğumuzda ise, emekliliğin tadını çıkaramıyoruz. Tersine borç batağında yaşamaya çalışıyoruz.

Sermaye sınıfının devleti biz işçilerin kazandığı ücretten bu kadar vergi ve kesinti yaparken, sıra patronlara gelince bu oranlar indiriliyor. Meselâ bizden %15 oranında kesilen gelir vergisi, patronlarda %5'lere kadar iniyor. **Ayrıca patronların ödemesi gereken primler biz işçilerin sırtından ve fonlarından ödeniyor. Üstelik onlar bu yükü bile taşımak istemiyorlar ve vergi kaçırıyolar.** Hâlbuki vergisini ödemeyen bir işçi cezalandırılıyor. Bunlar da devletin, işçilerin değil patronların devleti olduğunu gösteriyor.

Devlet, yalnızca ücretimizden değil, A'dan Z'ye aldığımız her şeyden de vergi

kesiyor. İğneden, ekmeğe kadar kesilen bu dolaylı vergiler, ÖTV ve KDV vergileri adı altında devletin kasasına giriyor. Devletin gelir kaynağının en büyük kısmını bizden alınan vergiler oluşturuyor. Peki, aldığımız her şeyden kesilen vergiler bu kadar çokken, devlet bize hangi olanakları ve hizmetleri sunuyor? **Ödediğimiz vergilerin bize yol, su, elektrik, köprü, sağlık, eğitim olarak geri döneceği sözü devletin koca bir yalanıdır.** Bizden alınan vergiler devletin bütçe açıklarına, silah sanayine, patronların krizden etkilenmemeleri için çıkarılan teşvik ve istihdam paketlerine gidiyor. Biz işçi ve emekçilere ise hayatımızı daha da zorlaştıran zamlar, iş güvencesinden yoksunluk, sağlıksızlık, eğitimsizlik, açlık ve yoksulluk olarak geri dönüyor.

Biz işçiler bir yandan patron tarafından sömürülürken bir yandan da onun devleti tarafından soyuluyoruz. Bu soygunun son bulması için ve sırtımızdaki tüm yüklerin kaldırılması için mücadele etmeliyiz.

Tüm dolaylı vergiler kaldırılсын!

Asgari ücret vergi dışı bırakılсын!

Zenginden daha çok vergi alındığı artan oranlı gelir vergisi uygulansın!

ELİMİZDEN ALINAN HAKLARIMIZIN KISA TARİHÇESİ

1999'dan 2012'ye Hak Gaspları

■ *Sarıgazi'den ÜİD-DER'li işçiler*

Merhaba dostlar,

Bizler ÜİD-DER'li işçiler olarak tarihsel hafızamızı kaybetmemek ve elimizden alınanların hesabını sormak için mücadele ediyoruz. Geçmişimizi, bugünümüzü ve geleceğimizi konuşuyoruz, tartışıyoruz. Bize dair çıkan her yasadan haberdar olmaya ve etrafımızdaki işçi arkadaşları bilgilendirmeye çalışıyoruz. Yıllardır bir taraftan biz işçilerin hakları gasp edilirken diğer taraftan patronlar sürekli olarak yatırım yapmaya, daha da zenginleşmeye teşvik ediliyorlar. Son 13 yıldır elimizden neler alındığını, biz cefa çekerken patronların sefa sürmesi için geçirilen yasaları bir kez daha hatırlayalım istedik.

1999

Marmara depreminin ardından insanlar felaketin yarattığı şoku atlatamamışken, halen enkaz altında kurtarılmayı bekleyen insanlar varken, dönemin Ecevit hükümeti emeklilik yaşını yükselten bir yasa çıkardı. Yasaya göre 8 Eylül 1999 tarihinden sonra sigortalı olanların emekli olabilmek için ödemesi gereken prim gün sayısı 5000'den 7000'e çıkarıldı. Emekli olmak için daha önce yaşa değil sadece hizmet yılına bakılırken, bu yasayla kadınlar için 58, erkekler için 60 yaş sınırı getirildi.

2001

Bu yıla kadar asgari ücret, işçilerin zorunlu ihtiyaçlarını karşılamaya yetecek ücret olarak tanımlanırken, bu yıldan itibaren bu tanımın yanına "ülkenin ekonomik durumu da göz önünde bulundurulur" ibaresi eklendi. Bu sayede 2001

yılından bu yana asgari ücret artışları kriz gerekçesiyle çok düşük tutuluyor. Bir tarafta 740 TL gibi komik bir rakamla geçinmeye çalışan milyonlarca insan varken, diğer tarafta hükümet dünyanın 16. büyük ekonomisi olmakla övünüyor.

2003

İş Kanunu değişti. Yeni getirilen 4857 sayılı iş kanununda deneme süresi 1 aydan 2 aya çıkarıldı. Patronların istediği esnek çalışma, çağrı üzerine çalışma, kısmi çalışma ve taşeronlaştırma uygulamaları yasaya geçirildi. Daha önce 10 işçi çalıştırılan işyerine işe iade davası açılabilirken, yeni yasada bunun için 30 işçi çalıştırılması şartı getirildi. Böylece haksız yere işçiyi işten çıkaran işyerlerinin sayısı da arttı.

2004

İşçilerin çok zor şartlarda yaptığı gecekonduları başlarına yıkılırken hükümet bir teşvik yasası daha çıkararak patronlara yatırım yapmaları için bedava arazi verdi. Bununla da yetinmeyip çalıştırdığı işçilerin sigorta primlerini Hazine'den karşılayacağını söyledi. Üstelik bu yasanın geçerliliği 2009 yılında sona erecekken daha sonra çıkarılan bir kanunla 2012 yılına kadar uzatıldı.

2006

SSGSS yasası geçirildi. Ancak yasanın uygulamaya geçirilmesi 2008 yılına bırakıldı. Yasaya göre işten çıkarıldıktan sonra sigortadan faydalanma süresi 6 aydan 3 aya düşürüldü. Kız çocuklarının babanın sigortasından yararlanması üniversite mezunları için 25 yaşla sınırlandırıldı. Kadınlar için 58, erkekler için 60 olan emeklilik yaşının kademeli olarak yükseltilmesi ve nihayetinde 2048 yılında sigortalılığı başlayanlar için 65 olması kabul edildi. Emekli olmak için ödenmesi gereken prim gün sayısı da yine kademeli olarak artırılarak 2028 yılında 9000 olarak belirlendi. Biz daha bir yıl sonramızın ne olacağını bilemezken hükümet tam 42 yıl sonrası için yasa çıkardı. Daha doğmamış bir neslin, çocuklarımızın çocuklarının geleceğini kararttı!

“Özel hastanelerin kapısını da işçilere açıyoruz” denerek reklam edilen bu yasayla beraber paralı sağlık sistemine geçildi. 2008 yılından itibaren devlet veya özel fark etmeksizin tüm sağlık kuruluşları için hastalardan katkı payı alınmaya başlandı. Şimdi doktorun verdiği ilaçları almak için eczaneye gittiğimizde hem muayene ücreti hem de ilaç parası ödüyoruz.

2008

Kriz nedeniyle pek çoğumuzun işsiz kaldığı 2008 yılında, hükümet güya bizim işsizlik sorunumuzu çözmek adına patronlara bir kıyak paketi daha geçti. Bu paketle hükümet 18-29 yaş arası gençleri ve 18 yaş üstü kadınları işe alan

patronların ödemesi gereken sigorta priminin İşsizlik Fonundan ödenmesine karar verdi. İşsiz kalan, evinin kirasını ödeyemeyen, eve yiyecek götüremeyen bizdik ama ne hikmetse hükümet bu fondan yararlanmamız için şartları iyileştirmek yerine patronlara peşkeş çekmeyi tercih etmişti.

2009

Bu sene de işsizlik sorunu devam ederken hükümet yine adında “istihdam” geçen bir kıyak paketi daha çıkardı. 2008’deki kıyakları yeterli bulmayan işverenlere yatırım yaptıkları bölgeye göre vergi indirimini getirildi. İşe aldıkları işçilerin sigorta primleri bu sefer hazine tarafından karşılandı. Bu kıyak paketinin içinde yine bedava arazi desteği vardı.

2011

İşe iade davası ile ilgili yasalar değişti. 1 Ekim 2011 tarihinden önce işe iade davalarının dosya parası 100 TL iken bu tarihten sonra 616 TL’ye yükseldi. Ancak hükümetin en büyük marifeti 2010 yılına yetişmeyen TORBA YASA’yı geçirmek oldu. Bu yasaya göre stajyer ücretleri düşürüldü. Eskiden 20 işçi çalıştıran yerlere stajyer çalıştırma hakkı tanınırken bu sayı 5’e düşürüldü. Kısmi süreli çalışanlar ödenmeyen sigorta primlerini kendi ceplerinden ödemek zorunda bırakıldılar. Daha önce yetişkinler için belirlenen asgari ücret yaş sınırı 16’dan 18’e çıkarılması planlanıyor. Böylece 18 yaşın altındaki on binlerce genç işçi daha düşük ücret alacak. İşsizlik Fonu “kısa çalışma ödeneği” adı altında yine patronlara peşkeş çekildi. 18-29 yaş arası işçi çalıştıranların işveren sigorta primi payının yine İşsizlik Fonundan karşılanması gündeme geldi. İşverenlerin engelli işçi çalıştırma zorunluluğu kaldırıldı.

2012

Uygulamaya konan Genel Sağlık Sigortası Yasası ile geliri asgari ücretin üçte birinden yüksek olan herkes zorunlu sigorta primi ödemeye başladı. Doğrusu bu yasanın vereceği zararlar henüz tam olarak anlaşılmalı değil. Sanırız önümüzdeki aylarda işçiler çok daha yakıcı bir şekilde bu yasanın getirdiği sorunları hissedecekler.

Evet arkadaşlar,

Geçmişe dönüp baktığımızda görüyoruz ki iktidarda hangi hükümet olursa olsun hep patronların istediği yasaları çıkardı. Hiçbir hükümet işçileri düşünmedi. Ama her yasa çıkardıklarında ya bunu bizden gizlediler ya da allayıp pullayarak yasanın acı tarafını görmemizi engellediler. Bundan sonra da böyle yapacaklar. Şu anda kıdem tazminatımızı elimizden almaya, kölelik bürolarını hayata geçirmeye çalışıyorlar. Bunun için de her zamanki gibi çok iyi bir şey

yaptıklarını söyleyerek milyonlarca insana yalan söylüyorlar. Bu da yetmezmiş gibi bölgesel asgari ücret uygulamasına geçmek istiyorlar. Çünkü “pek değerli” patronlarımız 740 TL'nin kendileri için çok ağır bir yük olduğunu düşünüyor. O kadar açgözlüler ki, aldıkları teşvikler gözlerini doyurmuyor.

Geçmiş olmayanın geleceği olmaz derler. Bizler de bu gerçeğin farkında olan işçiler olarak geçmişimizi unutmayalım, aynı oyunlara tekrar tekrar gelmeyelim diye yazdık bunları. Saldırlara dur demek, insan gibi yaşayabilmek, patronların, hükümetiyle, medyasıyla bizi aldatmasını önleyebilmek ancak örgütlenmekle mümkün olabilir. Geleceğine sahip çıkmak isteyen tüm işçi kardeşlerimizi UID-DER çatısı altında birlik olmaya, mücadele etmeye çağırıyoruz.



Özetler Rükseltilsin!
İş Saatleri Kısaltılsın!

Uluslararası İşçi Dayanışması Derneği

YAŞASIN İŞÇİLERİN ULUSLA



ARARASI MÜCADELE BİRLİĞİ!

