



BİR ÇALIŞAN OLARAK HAKLARINIZ

İŞ HAYATINDA YAŞANAN SORUNLAR İLE İLGİLİ

HUKUKİ SÜREÇ

BİR ÇALIŞAN OLARAK HAKLARINIZ

İŞE BAŞLARKEN HİZMET SÖZLEŞMESİ YAPTINIZ MI?

İş Sözleşmesi (MADDE 8)

- İş sözleşmesi, bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın (işveren) da ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşmedir.
- Süresi bir yıl ve daha fazla olan iş sözleşmelerinin yazılı şekilde yapılması zorunludur.
- Yazılı sözleşme yapılmayan hallerde işveren işçiye en geç iki ay içinde genel ve özel çalışma koşullarını, günlük ya da haftalık çalışma süresini, temel ücreti ve varsa ücret eklerini, ücret ödeme dönemini, süresi belirli ise sözlenmenin süresini, fesih halinde tarafların uymak zorunda olduklarını hükümleri gösteren yazılı bir belge vermekle yükümlüdür.

Deneme Süreli İş Sözleşmesi (MADDE 15)

- Taraflarca iş sözleşmesine bir deneme kaydı konulduğunda, bunun süresi en çok iki ay olabilir. Ancak deneme süresi toplu iş sözleşmeleriyle dört aya kadar uzatılabilir.

İŞ SÖZLEŞMESİ TÜRLERİ

- Belirsiz Süreli İş Sözleşmesi
- Belirli Süreli İş Sözleşmesi
- Kısmi Süreli İş Sözleşmesi
- Çağrı Üzerine Çalışma
- Geçici İş İlişkisi
- Takım Sözleşmesi
- Deneme Süresi

Bir iş sözleşmesi, belirli bir süre ile sınırlı olarak yapılabileceği gibi hiçbir süre belirlenmemiş de olabilir. İşçinin, hangi haklardan yararlanacağını tespit edebilmesi için öncelikle hangi tür sözleşme ile çalıştırıldığını bilmesi gerekir. Belirsiz süreli iş sözleşmesi, işçilerin büyük bir çoğunluğunu kapsayan alışılmış biçimdir. Çalışma, ne zaman biteceği taraflar arasında kararlaştırılmaksızın başlar ve sürer. Ancak diğer tür olan belirli süreli sözleşme, özellikle yeni İş Yasası'nda yer alan kolaylaştırıcı düzenlemelerden sonra giderek yaygınlaşmaya başlamıştır ve bu durum çok önemli bazı hakların kullanılmasının önünde büyük bir engel oluşturmaktadır. Tüm sözleşme türleri aslında bu iki türden birine dâhildir. Örneğin; kısmi süreli (part-time) çalışan bir işçinin iş sözleşmesi yine ya belirli ya da belirsiz sürelidir. Çağrı üzerine, deneme süreli olarak ya da takım sözleşmesi ile de çalışsa, geçici iş ilişkisine de tabi olsa işçinin iş sözleşmesi öncelikle ya belirli ya da belirsiz sürelidir.



ÜCRETİNİZİ ZAMANINDA ALAMIYORSANIZ, NELER YAPABİLİRSİNİZ?

Ücretin Gününde Ödenmemesi (MADDE 34)

- Ücreti ödeme gününden itibaren yirmi gün içinde mücbir bir neden dışında ödenmeyen işçi, iş görme borcunu yerine getirmekten kaçınabilir. Bu nedenle kişisel kararlarına dayanarak iş görme borcunu yerine getirmemeleri sayısal olarak toplu bir nitelik kazansa dahi grev olarak nitelendirilemez. Gününde ödenmeyen ücretler için mevduata uygulanan en yüksek faiz oranı uygulanır.
- Bu işçilerin bu nedenle iş akitleri çalışmadıkları için feshedilemez ve yerine yeni işçi alınamaz, bu işler başkalarına yaptırılmaz.

Fazla Çalışma Ücreti (MADDE 41)

- Ülkenin genel yararları yahut işin niteliği veya üretimin artırılması gibi nedenlerle fazla çalışma yapılabilir. Fazla çalışma, Kanunda yazılı koşullar çerçevesinde, haftalık kırk beş saati aşan çalışmalardır.
- Her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde elli yükseltilmesi suretiyle ödenir.
- Fazla saatlerle çalışmak için işçinin onayının alınması gerekir.
- Fazla çalışma süresinin toplamı bir yılda iki yüz yetmiş saatten fazla olamaz

Yıllık Ücretli İzin Hakkı Ve İzin Süreleri (MADDE 53)

- İşyerinde işe başladığı günden itibaren, deneme süresi de içinde olmak üzere, en az bir yıl çalışmış olan işçilere yıllık ücretli izin verilir.
- Yıllık ücretli izin hakkından vazgeçilemez
- İşçilere verilecek yıllık ücretli izin süresi, hizmet süresi;
 - a) Bir yıldan beş yıla kadar (beş yıl dâhil) olanlara on dört günden,
 - b) Beş yıldan fazla on beş yıldan az olanlara yirmi günden,
 - c) On beş yıl (dâhil) ve daha fazla olanlara yirmi altı günden, az olamaz.

İŞTEN ÇIKARILDIĞINIZDA HANGİ HAKLARA SAHİPSİNİZ?

İhbar Tazminatı Nedir?

İhbar tazminatı, işçinin iş kanunundan doğan hakkıdır. Çeşitli sebeplerle işten çıkartılacak işçiye çalışma süreleri göz önünde bulundurularak önceden bilgi verilmesi gerekmektedir. Eğer bu sürelere uyulmamışsa taraflara tazminat hakkı doğar işveren ve işçi akdin feshinde bildirim sürelerine uymak zorundadır.

Sürelî Fesih (Madde 17)

- Belirsiz sürelî iş sözleşmelerinin feshinden önce durumun diğerk tarafa bildirilmesi gerekir.
- İş sözleşmeleri;
 - a) İşi altı aydan az sürmüş olan işçi için, bildirim diğerk tarafa yapılmasından başlayarak iki hafta sonra,
 - b) İşi altı aydan bir buçuk yıla kadar sürmüş olan işçi için, bildirim diğerk tarafa yapılmasından başlayarak dört hafta sonra,
 - c) İşi bir buçuk yıldan üç yıla kadar sürmüş olan işçi için, bildirim diğerk tarafa yapılmasından başlayarak altı hafta sonra,
 - d) İşi üç yıldan fazla sürmüş işçi için, bildirim yapılmasından başlayarak sekiz hafta sonra, Feshedilmiş sayılır.
- Bu süreler asgari olup sözleşmeler ile artırılabilir. Bildirim şartına uymayan taraf, bildirim süresine ilişkin ücret tutarında **tazminat ödemek zorundadır.**
- İşveren **bildirim süresine ait ücreti peşin vermek suretiyle** iş sözleşmesini feshedebilir.
- Fesih hakkının kötüye kullanılarak sona erdirildiği durumlarda işçiye bildirim **süresinin üç katı tutarında tazminat ödenir.**

Yeni İş Arama İzni (Madde 27)

- Bildirim süreleri içinde işveren, işçiye yeni bir iş bulması için gerekli olan iş arama iznini iş saatleri içinde ve ücret kesintisi yapmadan vermeye mecburdur. İş arama izninin süresi günde iki saatten az olamaz ve işçi isterse iş arama izin saatlerini birleştirerek toplu kullanabilir. Ancak iş arama iznini toplu kullanmak isteyen işçi, bunu işten ayrılacağı günden evvelki günlere rastlatmak ve bu durumu işverene bildirmek zorundadır.
- İşveren yeni iş arama iznini vermez veya eksik kullanırsa **o süreye ilişkin ücret işçiye ödenir.**
- İşveren, iş arama izni esnasında işçiyi çalıştırır ise işçinin izin kullanarak bir çalışma karşılığı olmaksızın alacağı ücrete ilaveten, **çalıştırdığı sürenin ücretini yüzde yüz zamlı öder**

Kıdem Tazminatı Nedir?

Belirli bir süre çalıştıktan sonra iş sözleşmesinin sona ermesi sonucunda işçinin yıpranması karşılığında işyerince ödenen tazminattır. Herhangi bir iş sözleşmesinin kıdem tazminatını gerektiren bir nedenle feshi durumunda, çalışılan her tam yıl için 30 günlük brüt ücret tutarında kıdem tazminatı ödenmektedir. Bir yıldan artan süreler de oranlanarak hesaplamaya dâhil edilecektir. Kıdem tazminatı hesaplamaları sırasında işçiye ödenen ücretin yanı sıra, kendisine düzenli olarak sağlanan tüm para ve para ile ölçülebilen menfaatlerin (yol parası, yemek parası, düzenli olmak koşuluyla ikramiye ödemeleri vb.) brüt tutarları dikkate alınmaktadır. Her tam çalışma yılı için ödenen kıdem tazminatı tutarı, fesih tarihinde geçerli olan kıdem tazminatı tavanı ile sınırlandırılmıştır.

Kıdem Tazminatının Ödenmesi İçin Gerekli Koşullar

1475/14 kapsamında çalışanlara belirli şartlarla kıdem tazminatı ödenmektedir.

- Aynı işverene bağlı çalışma süresinin en az 1 yıl olması,
- İş sözleşmesinin işveren tarafından iyi niyet ve ahlak kurallarına aykırılık nedenleri dışındaki nedenlerle,
- İşçi tarafından sağlık, iyi niyet ve ahlak kurallarına aykırılık veya işyerinde işin durması ve benzeri nedenlerle,
- Askerlik görevi nedeni ile
- Emeklilik hakkının elde edilmesi veya bu kapsamda yaş dışında gereken sigortalılık süresi ve prim gününün doldurulması nedeni ile
- Kadın işçinin evlenmesi nedeni ile evlenme tarihi itibarıyla 1 yıl içinde başvurması şartıyla,
- İşçinin ölümü nedeni ile iş sözleşmesinin feshi halinde çalışma süresinin gerektirdiği kıdem tazminatı ödenmektedir.

Sözleşmenin Feshinde Usul (Madde 19)

- İşveren fesih bildirimini yazılı olarak yapmak ve fesih sebebini açık ve kesin bir şekilde belirtmek zorundadır.
- Hakkındaki iddialara karşı savunmasını almadan bir işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesi, o işçinin davranışı veya verimi ile ilgili nedenlerle feshedilemez.

Fesih Bildirimine İtiraz ve Usul (Madde 20)

- İş sözleşmesi feshedilen işçi, fesih bildiriminde sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli bir sebep olmadığı iddiası ile fesih bildiriminden itibaren bir ay içinde iş mahkemesinde dava açabilir.
- Feshin geçerli bir sebebe dayandığını ispat yükümlülüğü işverene aittir. İşçi, feshin başka bir sebebe dayandığını iddia ettiği takdirde, bu iddiasını ispatla yükümlüdür.
- Dava seri muhakeme usulüne göre iki ay içinde sonuçlandırılır. Mahkemece verilen kararın temyizi halinde, Yargıtay bir ay içinde kesin olarak karar verir.

KAYNAKÇA

<http://www.csgb.gov.tr/home/contents/FAQ/IsKanunu?q>

<http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4857.pdf>