

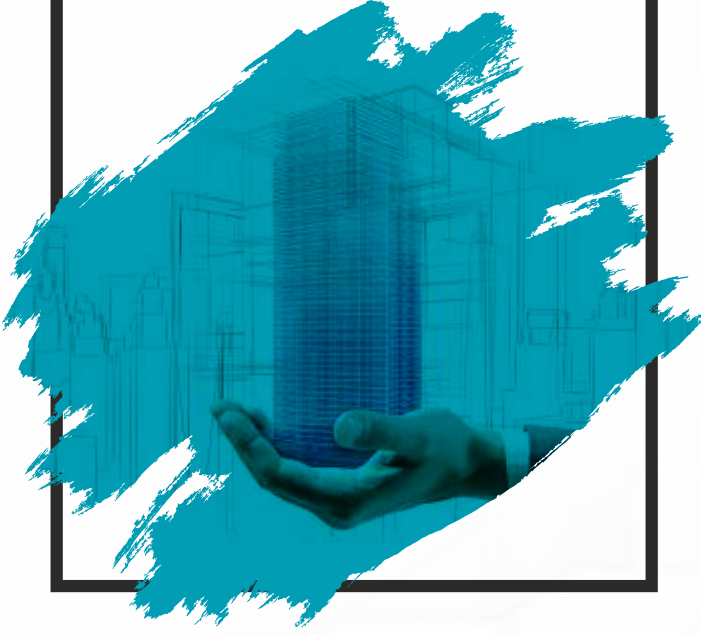


TMMOB
İnşaat Mühendisleri Odası
Ankara Şubesi



MÜHENDİSLER
& Çalışma Yaşamı

ankara.imo.org.tr



Değerli meslektaşlarımız,

İnşaat mühendisliği alanında yaptığımız her çalışma topluma ve insana dokunur. Bu anlamıyla inşaat mühendisliği toplumsal sorumluluğu en yüksek meslek alanlarının başında gelmektedir. Çalışmalarımızı yürütürken hem bizlerin hem de çalışanların sağlıklı ve güvenli olarak çalışmalarını sürdürmesine yönelik önlemleri almak da bu toplumsal sorumluluğumuzun bir parçasıdır. Bu nedenle İşçi sağlığı ve iş güvenliği meslek alanımızın en temel konularından birisidir.

Bu anlayışla hazırladığımız İnşaatlarda İSG - Temel Bilgi ve İstatistikler broşürümüz mesleğe yeni adım atan veya İSG uzmanlığına başvurmayı düşünen veya çalışma alanlarında temel İSG bilgilerine haiz olması gereken meslektaşlarımız için bir giriş ve temel bilgiler paylaşımı yapmayı amaçlamaktadır. İSG konusu kendi içerisinde birçok başlık olması ve sürecin sonuçlarına göre farklılıklar göstermesi nedeniyle başlı başına bir külliyat içermekle birlikte, elinizdeki broşürle amaçlanan bu külliyata girmeye niyetli meslektaşlar için bir ilk adım oluşturmak, ilk basamağı kolaylaştırmaktır. İnşaat mühendisliğinin farklı uzmanlık alanlarında yaşanmış iş kazalarına ait istatistikler yayınlanarak çalışma alanlarımızdaki öncelikli risklerin görülmesi amaçlanmıştır.

Çalışma hayatınızda katkı sunacağına inancımızla...



MÜHENDİSLER & Çalışma Yaşamı

Ülke ekonomisinin sacayaklarından birinin inşaat işkolu üzerine oturtulduğu, güvencesizlik, sendikasızlık, taşeron çalıştırma, ödenmeyen mesai ücretleri ve birçok alanda maliyetlerin düşürülmesinin emek gücünden sağlandığı bir süreçte ücretli çalışan meslektaşlarımız için böylesi bir kitapçığın yararlı olacağını düşündük.

Çalışma hayatında ekonomik demokratik hakların korunması konusunda, anayasanın ve yasaların çalışma hayatıyla ilgili hakları kullanmasında en örgütsüz kesimlerden biri olan mühendisler için çoğu zaman bu hakların bilinmemesi ve bu hakları koruyacak örgütlenmenin yaratılmamış olması; bizleri işveren karşısında yalnızlaştırmış ve yasaların verdiği haklarını bile çoğu durumda alamaz noktasına getirmiştir. Aşağıda belli başlıklar dahilinde mühendislerin çalışma yaşamında karşılaşılabileceği sorulara cevaplar vermeye çalışacağız.

İŞ SÖZLEŞMESİ

NEDİR?

YAPILMASI

ZORUNLU MUDUR?

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

İş sözleşmeleri belirli veya belirsiz süreli yapılır. Bu sözleşmeler çalışma biçimleri bakımından tam süreli veya kısmî süreli yahut deneme süreli ya da diğer türde oluşturulabilir. İş ilişkisinin bir süreye bağlı olarak yapılmadığı halde sözleşme belirsiz süreli sayılır. Belirli süreli işlerde veya belli bir işin tamamlanması veya belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşullara bağlı olarak işveren ile işçi arasında yazılı şekilde yapılan iş sözleşmesi belirli süreli iş sözleşmesidir.

Belirli süreli iş sözleşmesi, esaslı bir neden olmadıkça, birden fazla üst üste (zincirleme) yapılamaz. Aksi halde iş sözleşmesi başlangıçtan itibaren belirsiz süreli kabul edilir.

İŞ KANUNU'NDAKİ HAKLAR VE

SORUMLULUKLAR DEĞİŞMEZ MİDİR?

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

DENEME SÜRESİ YASAL OLARAK

NE KADARDIR?

Deneme süresi en çok 2 aydır. Sözleşmede daha uzun süreler öngörülmüş olsa bile, kanunda azami olarak belirlenen iki aylık süre dolduğunda deneme süresi sona erecektir. Taraflar deneme süresi içinde önceden ihbar etmeksizin, tazminat ödemeksizin yani ihbar süresi tanımadan ve ihbar tazminatı ödemediği sözleşmeyi sona erdirebilir. Deneme süresi içinde işveren, ücret ve sigorta primini doğru biçimde yatırmak zorundadır.

İş güvencesi, kıdem tazminatı, yıllık ücretli izin hakkı ve izin sürelerinin tespitinde deneme süresi çalışma süresinden sayılarak hesaplamaya dahil edilir. Deneme süresinde yapılan çalışmaya yönelik günlük ücret, fazla çalışma ücreti, hafta tatili ücreti, ulusal bayram ve genel tatil ücreti gibi işçilik hakları koşulları sağlanmış ise bunların talep edilmesi mümkündür.

Yazılı olmayan iş sözleşmesinde deneme kaydının varlığının ispatı, karşı tarafın ikrarı veya yazılı bir belge ile mümkün olmaktadır. Aksi halde deneme kaydının varlığının ispatı mümkün değildir.

ÜCRET NEDİR?

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

ÜCRETİN ÇEŞİTLERİ NELERDİR?

İş Kanunu'nun ilgili maddelerinde ücret çeşitleri; zamana göre ücret, akort (yapılan işin sonucuna göre hesaplanan) ücret, götürü ücret, maktu (aylık-değişmez) ücret, yüzdelere göre ödenen ücret olarak yer almıştır.

ÜCRETİN EKLENTİLERİ NELERDİR?

Fazla çalışma ücreti, primler, kasa tazminatı, kıdem zammı, gece zammı, yolluklar çıplak ücretin ekleridir.

ÜCRETİN ZAMANINDA ÖDENMEMESİNİN HUKUKİ SONUÇLARI NELERDİR?

Ücreti ödeme gününden itibaren yirmi gün içinde zorlayıcı bir neden (işyerinde yangın çıkması, işyerinin sel baskınına uğraması, deprem vb.) dışında ödenmeyen işçi, iş görme borcunu yerine getirmekten kaçınabilir. Gününde ödenmeyen ücretler için mevduata uygulanan en yüksek faiz oranı uygulanır. İşçinin ücreti kanun hükümleri veya sözleşme şartlarına uygun olarak hesap edilmez veya ödenmezse, işçi iş sözleşmesini haklı nedenle derhal feshederek tazminatını talep etme hakkına sahiptir. Ücret alacağı davaları 5 yıllık zamanaşımına tabidir.

ÇALIŞMA SÜRESİ

NEDİR?

Ülkemizde çalışma süresi, haftada en çok **kırk beş saattir**. Aksi kararlaştırılmamışsa bu süre, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanır. Haftalık **45 saati aşan çalışmalar** fazla mesai olarak adlandırılır ve ücreti normal saat ücretinin **%50 artırılması ile belirlenir**. Söz konusu çalışma ulusal bayram ve genel tatil günlerinde (Kurban ve Ramazan Bayramı, 1 Ocak, 23 Nisan, 1 Mayıs, 19 Mayıs, 30 Ağustos, 29 Ekim) ve **hafta tatili gününde yapılıyorsa %100 zamlı ücret** verilir.

İş kanununa göre ülkenin genel yararları yahut işin niteliği veya üretimin arttırılması gibi nedenlerle fazla çalışma yapılabilir. Ancak **fazla saatlerle çalışmak için işçinin onayının alınması gerekir**. Onay, fazla çalışma ihtiyacı olan işveren her yılbaşında işçilerden yazılı olarak alınır ve işçi özlük dosyasında saklanır. İşçilerin işlemiş olan fazla çalışma ücretleri normal çalışmalarına ait ücretlerle birlikte ödenir. Fazla çalışma süresinin toplamı bir yılda iki yüz yetmiş (270) saatten fazla olamaz. Fazla çalışma ücreti alacağı davaları **5 yıllık zamanaşımına tabidir**.

Ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalışmamız durumunda onayımız alınmalı mıdır?

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

FAZLA MESAI & TATİL GÜNLERİNDE ÇALIŞMA ÜCRETİ

NASIL HESAPLANIR?

FAZLA MESAIYE KALMAK ZORUNDA MIYIM?

Haftalık 45 saati aşan çalışmalar mesaiye girer, işçinin günlük çalışma süresi 11 saati aşıyorsa, haftalık toplam çalışma süresi 45 saati aşmasa dahi günlük 11 saatin üzerindeki her çalışma için fazla çalışma ücreti ödenmesi gerekir.

İşçi fazla mesai yapmak zorunda değildir, isteğe bağlıdır, iş sözleşmesinde fazla çalışma ücretinin asıl ücrete dahil olduğunun kabul edilmesi halinde sözleşmenin geçerli olabilmesi için;

- Fazla çalışma ücretinin asıl ücrete dahil olduğuna dair sözleşmelerde açık hüküm bulunmalıdır.
- Ücrete dahil fazla çalışma süresi günlük en çok 11 saatten, yıllık toplam 270 saatten fazla olmamalıdır.
- Fazla çalışma ücretini de içeren ücret asgari ücretin üzerinde belirlenmelidir.
- Asıl ücretin miktarı işçiye yaptırılacak fazla çalışma saatleri ile orantılı olmalıdır.
- Fazla çalışma ücreti saatlik gelirin en az %50 zamlı halidir.

ÖRNEK FAZLA ÇALIŞMA ÜCRETİ HESABI:

BRÜT ÜCRET	3.750 TL
NET ÜCRET	2.680 TL

TATİL GÜNLERİNDE ÇALIŞMA:

Yasal tatil günleri: 1 Ocak, 23 Nisan, 1 Mayıs , 19 Mayıs, 30 Ağustos, 29 Ekim (1,5gün), Ramazan Bayramı (3,5gün), Kurban Bayramı (4,5gün) ve son olarak eklenen 15 Temmuz'dur.

Tatil günlerinde işçi çalışmak zorunda değildir. İşçinin onayı gerekir.

Ulusal bayram ve genel tatil günü olarak kabul edilen günlerde çalışma yapılmadığında bir iş karşılığı olmaksızın o günün ücreti tam olarak, tatil yapılmayarak çalışma yapıldığında ise çalışılan her gün için ilaveten bir günlük ücreti ödenir.

İŞTEN ÇIKARILMA DURUMUNDA HAKLARIM BUNLARLA MI SINIRLI?

Tüm çalışanların kıdem tazminatı hakkı vardır. Şayet yasada tanımlanan ciddi bir kusur işlediyseniz o zaman tazminatsız olarak işten çıkartılabilirsiniz. Örneğin işyerinde kavga etmek, içkili olarak işe gitmek, işverene veya yakınlarına küfür etmek, peşpeşe üç gün işe devamsızlık etmek gibi durumlarda tazminatsız işten çıkarılabilirsiniz. İşveren bu tür bir nedene dayanmadan işten çıkardığında size kıdem tazminatı ödemek durumundadır. Kıdem tazminatı 1 yılı geçmiş çalışanlar için çalışılan her tam yıl için 1 aylık brüt giydirilmiş ücret kadardır. Yani brüt ücretin üstüne ikramiye, yol parası, yemek parası, devamlılık gösteren sosyal yardımlar vb. nin eklenmesiyle bulunan miktarın çalışılan yıl sayısı ile çarpılmasıyla bulunur. Yılı geçen aylar da 1 yıla oranlanarak hesaba dahil edilirler. Ayrıca ihbar öneli vardır. Yani işveren sizi işten çıkarmadan önce size iş sözleşmesini feshedeceğini bildirmeli ve iş arama izni vermelidir. Eğer işteki kıdeminize göre değişen bu sürele uymaz ise bu dönemin ücretini size ödemelidir. İhbar öneli her iki taraf için de geçerlidir. Yani çalışan da işten çıkmadan önce işverene çıkacağını bildirmelidir. (Derhal feshi haklı kılan nedenler hariç)

ZORUNLU

ARABULUCULUK

25/10/2017 tarihinde yürürlüğe giren 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu ile 1 Ocak 2018 tarihinden itibaren **işçi alacağı ve tazminatı ile işe iade talebiyle açılan davalarda**, arabulucuya başvurulmuş olması dava şartıdır. Yani Arabulucuya başvurmadan dava açılmaz.

İş kazası veya meslek hastalığından kaynaklanan maddi ve manevi tazminat ile bunlarla ilgili tespit, itiraz ve rücu davaları zorunlu arabuluculuk kapsamında değildir.

ARABULUCUYA BAŞVURU USULÜ

Başvuru işin yapıldığı yerdeki (veya işverenin bulunduğu) arabuluculuk bürosuna, arabuluculuk bürosu kurulmayan yerlerde ise Sulh Hukuk Mahkemesi Yazı İşleri Müdürlüğü'ne yapılır. İşçi ve işverenin listede yer alan herhangi bir arabulucu üzerinde anlaşmaları hâlinde bu arabulucu görevlendirilir.

Arabulucu, yapılan **başvuruyu görevlendirildiği tarihten itibaren üç hafta içinde sonuçlandırır**. Bu süre zorunlu hallerde arabulucu tarafından en fazla bir hafta uzatılabilir.

Taraflardan birinin geçerli bir mazeret göstermeksizin ilk toplantıya katılmaması sebebiyle arabuluculuk faaliyetinin sona ermesi durumunda toplantıya katılmayan taraf, son tutanakta belirtilir. Daha sonra bu ihtilafı ilgili iş davası açılması halinde, bu taraf davada kısmen veya tamamen haklı çıksa bile yargılama giderinin tamamından sorumlu tutulur. Ayrıca bu taraf lehine vekâlet ücretine hükmedilmez. Her iki tarafın da ilk toplantıya katılmaması sebebiyle sona eren arabuluculuk faaliyeti üzerine açılacak davalarda tarafların yaptıkları yargılama giderleri kendi üzerlerinde bırakılır.

ARABULUCULUK ÜCRETİ

Zorunlu Arabuluculukta, Arabuluculuk faaliyeti sonunda taraflara ulaşılamaması, taraflar katılmadığı için görüşme yapılamaması veya iki saatten az süren görüşmeler sonunda tarafların anlaşamamaları hallerinde, iki saatlik ücret tutarı Hazineden ödenir. Bu ihtilafla ilgili daha sonra dava açılması halinde, bu meblağ yargılama giderinden sayılır.

İŞE İADE TALEPLERİNDE

ARABULUCUYA BAŞVURMA

İş sözleşmesi feshedilen işçi, fesih bildiriminde sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli bir sebep olmadığı iddiası ile fesih bildiriminin tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde işe iade talebiyle arabulucuya başvurmak zorundadır. Arabuluculuk faaliyeti sonunda anlaşmaya varılamaması hâlinde, son tutanağın düzenlendiği tarihten itibaren, iki hafta içinde iş mahkemesinde dava açılabilir.

Arabuluculuk faaliyeti sonunda tarafların, işçinin işe başlatılması konusunda anlaşmaları hâlinde;

- a) İşe başlatma tarihini
- b) Boşta geçen süre ücreti ve varsa diğer hakların parasal miktarını (4 aya kadar)
- c) İşçinin işe başlatılmaması durumunda, işe başlatmama tazminatı parasal miktarını, belirlemeleri zorunludur. (4 – 8 hafta arası)

Aksi takdirde anlaşma sağlanamamış sayılır.

İşçinin kararlaştırılan tarihte işe başlamaması hâlinde fesih geçerli hale gelir ve işveren sadece bunun hukuki sonuçları ile sorumlu olur.

İŞE İADE TALEPLERİNDE

ARABULUCULUK SÜRECİ OLUMSUZ

SONUÇLANIRSA YAPILACAK İŞLEMLER

Arbuluculuk faaliyeti sonunda anlaşmaya varılamaması hâlinde, son tutanağın düzenlendiği tarihten itibaren, iki hafta içinde iş mahkemesinde dava açılabilir. Mahkeme, davayı haklı bulursa;

1. İşçinin işe iadesine,
2. Boşta geçen süre için 4 aya kadar boşta geçen süre ücreti ve varsa diğer hakların parasal miktarına,
3. Tazminat olarak 4 – 8 hafta arası işe başlatmama tazminatına hükmedilir.

Parasal alacaklara hükmedilirken, dava tarihindeki ücret esas alınır. Bu karar ile daha önce 2 davada elde edilen sonuç tek davada, neticeye bağlanmış olmaktadır. Bu davada hem işe iadeye hem de işe iade olmaması halinde ödenecek parasal haklar hüküm altına alınmış olmaktadır.

İŞTEN KENDİM ÇIKIP TAZMİNAT

ALAMAZ MIYIM?

Alınabilir. Askere gitme, kadın çalışan için evlilik (evlendikten sonraki 1 yıl içinde), emeklilik durumlarında kıdem tazminatı alınabilir. Bunların dışında sağlık nedenleri, işverenin ahlâk ve iyi niyet kurallarına uymaması gibi durumlarda sözleşme feshedilebilir. **Örneğin sigortanın yapılmaması veya düşük ücret üzerinden yatırılması, ücretlerin sürekli gecikmeli verilmesi, çalışanın sözleşmede öngörülen işten esaslı olarak farklı nitelikte bir işe verilmesi gibi durumlarda çalışan sözleşmeyi tazminat hakkını koruyarak feshedebilir.**

İŞSİZLİK SİGORTASI

NEDİR?

İşsizlik Sigortası Kanunu'nun tanımlamasına göre işsizlik sigortası: “Bir işyerinde sigortalı olarak çalışırken, kendi istek ve kusuru dışında işini kaybetmiş olanlara; işsizlik ödeneği, eğitim hizmeti, işe yerleştirme hizmeti, sağlık hizmetleri, danışmanlık hizmetleri vermek amacıyla, sigortacılık tekniğiyle faaliyet gösteren ve devlet tarafından oluşturulmuş olan zorunlu bir sigorta koludur” (4447 m. 47/c). Türkiye’de “İşsizlik Sigortası Kanunu” olarak bilinen Kanun, aslında birçok kanunda değişiklik yapan bir torba kanundur. 4447 sayılı bu Kanun, 25.08.1999 tarihinde kabul edilmiş, 08.09.1999 tarih ve 23810 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe konulmuştur. İşsizlik sigortası kurulması ve yürütülmesi esasları tam adı: “Sosyal Sigortalar Kanunu, Tarım İşçileri Sosyal Sigortalar Kanunu, Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığı Kanunu, Esnaf ve Sanatkârlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumu Kanunu, Tarımda Kendi Adına ve Hesabına Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kanunu ile İş Kanununun Bir Maddesinin Değiştirilmesi ve Bu Kanunlara Ek Ve Geçici Maddeler Eklenmesi, İşsizlik Sigortası Kurulması, Çalışanların Tasarrufa Teşvik Edilmesi ve Bu Tasarrufların Değerlendirilmesine Dair Kanunun İki Maddesinin Yürürlükten Kaldırılması ile Genel Kadro Ve Usulü Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin Eki Cetvellerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun” olan bu kanunun “İşsizlik Sigortası” başlıklı VII. Bölümünde ve 46. maddesinden sonraki kimi hükümlerinde düzenlenmiştir.

İŞSİZLİK SİGORTASI ZORUNLU MUDUR?

İşsizlik sigortası zorunlu bir sigorta koludur. Bu Kanun kapsamında olan herkes işsizlik sigortası primi ödemekle yükümlü tutulmuştur. İşsizlik Sigortası Kanunu'nun 17.04.2008 gün ve 5754 sayılı Kanunla değiştirilen 49. maddesine göre işsizlik sigortasının gerektirdiği ödemeleri, hizmet ve yönetim giderlerini karşılamak üzere, bu sigorta kapsamına giren tüm sigortalılar, işverenler ve devlet, işsizlik sigortası primi ödeyeceklerdir. İşsizlik Sigortası Kanunu'nun 46. maddesinin /17.04.2008 gün ve 5754 sayılı Kanununun 90. maddesiyle değişik ikinci fıkrasına göre: "Bu Kanun, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi ile ikinci fıkrası kapsamında olanlardan bir hizmet akdine dayalı olarak çalışan sigortalıları ve 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun geçici 20. maddesinde açıklanan sandıklara tabi sigortalıları kapsar."

YILLIK ÜCRETLİ İZNE HAK KAZANABİLMENİN ŞARTLARI NELERDİR?

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

YILLIK ÜCRETLİ İZİN HAKKIMIZ NE KADARDIR ?

Yıllık ücretli izin süreleri İş Kanunu'nda, "hizmet süresi;
a) Bir yıldan beş yıla kadar (beş yıl dahil) olanlara **14 günden**,
b) Beş yıldan fazla onbeş yıldan az olanlara **20 günden**,
c) Onbeş yıl (dahil) ve daha fazla olanlara **26 günden**, az olamaz"
şeklinde ifade edilmektedir.

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

SİGORTAM ALDIĞIM ÜCRET ÜZERİNDEN DEĞİL, ASGARI ÜCRET ÜZERİNDEN YATIYOR VEYA YATMIYOR, BU KONUDA NE YAPMALIYIM?

Sigorta priminin gerçek ücret (ve en az TMMOB asgari ücreti) üzerinden yatırılması zorunludur. Asgari ücretten yüksek ücret aldığı halde, düşük ücret veya asgari ücret üzerinden sigortalı gösterilenler, yani sigorta primine esas kazançları gerçek ücreti yerine daha düşük ücretten veya asgari ücretten Sosyal Güvenlik Kurumu'na bildirilenlerin önünde iki seçenek bulunmaktadır.

a) Sosyal Güvenlik Kurumu'na Şikayette Bulunmak:

Eğer çalışanın kendisine ücreti tam olarak ödenmiş, ancak Sosyal Güvenlik Kurumu'na bildirimini düşük ücretten yapılmışsa, bu konudaki şikayetin işyerinin bağlı olduğu Sosyal Güvenlik İl Müdürlüğü/Sosyal Güvenlik Merkez Müdürlüğüne yazılı olarak (dilekçeyle) yapılması gerekmektedir. Eğer çalışana ücreti de düşük/eksik ödenmişse bu konudaki şikayetin ise işyerinin bağlı olduğu Çalışma ve İş Kurumu Müdürlüğüne (İŞKUR) yazılı olarak (dilekçeyle) yapılması gerekmektedir. Ayrıca dilekçe ile şikayette bulunma yerine Çalışma ve Sosyal Güvenlik İletişim Merkezi "ALO 170"e de şikayette bulunmak mümkündür.

b) İş Mahkemesinde Dava Açmak:

Asgari ücretten yüksek ücret aldığı halde, düşük ücret veya asgari ücret üzerinden sigortalı gösterilenler için, aynı şekilde işyerinde ayda 30 gün çalıştığı halde çalışma gün sayısı 30 günden az gösterilenler için ikinci yol ise mahkemede dava açmaktır. Bu dava iş mahkemesi bulunan yerlerde bu mahkemede, iş mahkemesi bulunmayan yerlerde ise bunun yerine bakan mahkemede açılması, ayrıca açılacak davada işverenle birlikte Sosyal Güvenlik Kurumu'nun da davalı olarak gösterilmesi, yani kurumun da davaya dahil edilmesi gerekir.

TMMOB ile SGK arasında 31 Temmuz 2012 tarihinde imzalanan işbirliği protokolünün SGK tarafından 9 Haziran 2017'de tek taraflı fesedilmesi mühendislerin ücret tabanına ilişkin bir denetimsizliğe ve keyfilığe yol açmaktadır. Sigorta primleri eksik yatan veya hiç yatmayan ücretli çalışan mühendisler için iş mahkemelerine taşınan durumlarda ücretler için TMMOB asgari mühendis ücreti baz alınmaktadır.

ÇALIŞANIN HAKLI NEDENLE DERHAL FESİH YAPMASININ KOŞULLARI NELERDİR?

İşçinin haklı nedenle derhal fesih hakkı 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 24. maddesinde düzenlenmiştir. İşçinin 24. maddede "sağlık sebepleri", "ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri" ve "zorlayıcı sebepler" başlıkları altında üç grupta toplamış olduğu sınırlı sayıdaki nedenlerden birine dayanarak dilerse belirsiz süreli iş akdini bildirim sürelerini beklemez, belirli süreli iş akdini ise sürenin bitiminden önce derhal feshedebilir.

- İşçi ücretinin tam olarak ödenmemesi ya da hiç ödenmemesi
- İşçinin ücretinin düşürülmesi
- İşyerinden kaynaklanan sağlık sebepleri
- İşverenin ücret, iş tanımı, işyeri, iş şartları gibi konularda işçiyi kandırması
- İşverenin hakaret etmesi
- İşverenin tehdit etmesi, suça tahrik ve teşvik etmesi
- Çalışanın işyerinde cinsel tacize uğraması

İŞTEN ÇIKARILDIM.

KIDEM TAZMİNATI NE KADARDIR

VE ALMAMIN KOŞULLARI NELERDİR?

Kıdem tazminatı eski 1475 Sayılı İş Kanunu'nun halen yürürlükte olan 14. maddesinde düzenlenmiştir. Yasada belirtilen asgari bir çalışma süresini dolduran işçinin iş akdinin yine aynı yasada sayılan nedenlerden biriyle son bulması halinde, işçiye veya mirasçılara kıdemi ve ücreti dikkate alınarak işverence ödenmesi gereken bir miktar paradır.

Kıdem tazminatı almaya hak kazanan işçiye ; işe başladığı tarihten itibaren hizmet süresine göre ; **her tam yıl için 30 günlük ücret tutarında** tazminat ödenir. Bu süre TİS'leri ile işçi lehine **arttırılabilir**. Bir tam yıldan artan süreler için aynı oranda ödeme yapılır. Kıdem tazminatı için işçinin **son ücreti** baz alınır. Bu ücret; brüt ücretidir, yani vergi sigorta primi kesilmeden önceki ücretidir. Kıdem tazminatı miktarının belirlenmesinde geniş anlamda ücret baz alınır. Yani; asıl ücretten başka para veya para ile ölçülebilen sözleşmeden veya kanundan doğan ikramiye-prim-yakacak-gıda giyim -yol-yemek-konut gibi yardımlar da dikkate alınır. -Hizmet akdinin işçi tarafından;

Kıdem Tazminatına Hak Kazanmanın Koşulları;

- a.1- 4857 sayılı İş Kanununun 24 üncü maddesinde belirtilen ve işçiye hizmet akdini derhal fesih hakkı veren sebeplerden dolayı,
- a.2- Muvazzaf askerlik hizmetinden dolayı,
- a.3- Bağlı bulunduğu kanunla kurulu kurum veya sandıklardan yaşlılık, emeklilik veya malullük aylığı ya da toptan ödeme almak amacıyla,
- a.4- 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun 60. maddesinin birinci fıkrasının (A) bendinin (a) ve (b) alt bentlerinde öngörülen yaşlar dışında kalan diğer şartları veya aynı Kanunun geçici 81. maddesine göre yaşlılık aylığı bağlanması için öngörülen sigortalılık süresini ve prim ödeme gün sayısını tamamlayarak kendi istekleri ile işten ayrılması nedeniyle,

a.5- Kadının evlendiği tarihten itibaren bir yıl içerisinde kendi arzusu ile feshedilmiş olması

b- Hizmet akdinin işveren tarafından 4857 sayılı İş Kanununun 25 inci maddesinde belirtilen ve işverene hizmet akdini derhal fesih hakkı veren ve II numaralı bentte belirtilen ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri dışındaki sebeplerden dolayı feshedilmiş olması.

c- Hizmet akdinin işçinin ölümü sebebiyle son bulması. Tazminat işçinin kanuni mirasçılara ödenir, işçinin bağlı bulunduğu kanunla kurulu kurum veya sandıklardan yaşlılık, emeklilik veya malullük aylığı ya da toptan ödeme almak amacıyla hizmet akdini sona erdirmesi halinde, kıdem tazminatı hakkında faydalanabilmesi için aylık veya toptan ödemeye hak kazanmış bulunduğunu ve kendisine aylık bağlanması veya toptan ödeme yapılması için yaşlılık sigortası bakımından bağlı bulunduğu kuruma veya sandığa müracaat etmiş olduğunu belgelemesi şarttır, işçinin ölümü halinde bu şart aranmaz. Eğer hizmet akdi yukarıda belirtilen haller dışında, işçinin kendi isteği ile sona erdirilmiş veya ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller nedeniyle işveren tarafından sona erdirilmişse, işçinin kıdem tazminatı hakkı doğmaz.

İHBAR TAZMİNATI NE KADARDIR VE ALMAMIN KOŞULLARI NELERDİR?

Hukukumuzda belirsiz süreli iş akdini usulsüz fesheden taraf karşı taraf karşı tarafa uygulamada ihbar tazminatı olarak adlandırılan bir tazminat ödemek zorunda kalır, ihbar tazminatında amaç, çalışanın ya da işverenin işi bırakma ya da işten çıkarma niyetlerini makul bir sürede karşı tarafa bildirmelerini sağlamaktır, ihbar tazminatı giydirilmiş brüt ücret kadardır, işçi veya işveren tarafından derhal fesih imkanı dışındaki şartlarda feshetmek isteyen taraf önceden bildirmekle sürenin dolması ile iş sözleşmesi ilişkisi sona erer. Yasa gereği bu süreler hizmet sürelerine göre ayrı ayrı belirlenmiş olup bu süreler ancak işçi lehine olmak koşulu ile **TİS veya sözleşmelerle** de artırılabilir.

- 6 aydan az sürmüş olan hizmetlerde 2 hafta,
- 6 aydan 1,5 yıla kadar sürmüş hizmetlerde 4 hafta,
- 1,5 yıldan 3 yıla kadar sürmüş hizmetlerde 6 hafta ,
- 3 yıldan fazla sürmüş hizmetlerde bildirim karşı tarafa yapılmasından itibaren 8 hafta sonra son bulur.

Aksi halde bu sürelere uymayan taraf (ister işçi olsun ister işveren) karşı tarafa bildirim süresi tutarındaki ücreti ödemek zorundadır. Bu süreler iş sözleşmesi ile arttırılabilir.

MÜHENDİSLERİN İŞ KAZALARI

NEDENİYLE SORUMLULUĞU NEDİR?

Mühendisler, işyerlerinde iş sözleşmesiyle çalışmasına rağmen, birçok durumda iş ve işçilerin yönlendirilmesi, işin planlanması, kontrolü görevlerini de üstlenmişlerdir. İşte mühendislerin iş kazası nedeniyle çalışanların uğradığı zararlardan cezai sorumluluğu bu yetkilerinden kaynaklanmaktadır. İşyerindeki çalışma koşullarının nasıl olacağı ve özellikle iş kazalarına karşı alınması gerekli önlemler işçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili tüzük ve yönetmeliklerde ayrıntılı olarak gösterilmiştir. Bir işveren veya onun yetkilendirdiği mühendis makina ve teçhizatın bu tüzük hükümlerine uygun olarak çalışmaya hazır olmasından sorumludur. Bir örnek vermek gerekirse, hareketli parçaları olan birçok makina ve teçhizatın hareketli kısımlarına makina durdurulmadan müdahale edilmesini önlemek üzere koruyucular takılması veya elektrik aksamının mükemmel bir şekilde korunmuş olması tüzük hükümleri gereğidir. Burada mühendisin görevi de, eğer tüzük hükümlerine uymazlık durumu varsa bunu tespit etmek ve gidermektir. Eğer mühendis bu sorumluluğunu yerine getirmiyorsa görevini layıkıyla yerine getirmemesi nedeniyle tedbirsizlik, dikkatsizlik ve savsaklama nedeniyle ceza kovuşturmasına tabi tutulacaktır. Bu durumu engelleyebilmek için mühendisler denetim ve kontrolü altında bulunan makina ve teçhizat için öngörülmüş bulunan çalışma koşullarını iyi bilmeli ve harfiyen uygulanmasını sağlamalıdır. Ortaya çıkan eksiklikler derhal işveren veya yetkili vekiline rapor edilerek giderilmesi talep edilmeli, hayati önemde bulunan eksiklik durumunda ise eksiklik bulunan yer ve makinada işçilerin çalışması engellenmelidir. Bu arada çalışanların çalışma alanıyla ilgili olarak eğitim görmesi konusunda da işveren ve vekillerinin yükümlü tutulduklarını belirtmeliyiz.

ÇALIŞANLAR İŞ KAZASINA UĞRARSA

NE YAPILMALI?

Çalışanların iş kazasına uğrayabileceği gibi meslektaşlarımız da iş kazasına uğrayabilmektedir. Kaza sonrası işleyiş açısından kazaya uğrayan kişinin işçi veya mühendis olmasıyla ilgili herhangi bir farklılık bulunmamaktadır. İş kazası durumunda en acil işler aşağıdaki gibi özetlenebilir:



İlk olarak kazaya uğrayan kişiye ilkyardım sertifikalı bir çalışan tarafından uygun ve gerekli tıbbi yardım yapılmalı, ihtiyaç duyulması halinde acil sağlık birimleri olay yerine çağrılmalıdır. Kazaya sebep olan güvensiz durum adli bir vakaya dönüşmüş ise olay yeri incelemesine kadar korunmalı ve incelemenin ardından yeni bir kazaya sebep olmaması için ortadan kaldırılmalıdır. Yaşanan iş kazası sağlık kuruluşunda iş kazası olarak bildirilmeli ayrıca SGK'ya online sistem üzerinden 3 (üç) iş günü içerisinde bildirim yapılmalıdır.

İş kazası sonucunda işgücü kaybı oluşması durumunda kazanın oluşumuna bağlı olarak çok farklı hukuki senaryolarla karşılaşılabilmeyle birlikte genel olarak;

İşverene, İşveren Vekiline ve İş Güvenliği Uzmanına Ceza Davaları, Tazminat Davaları ve SGK tarafından kazaya uğrayan kişi için yapılan harcamalar için rücu davaları açılabilir.

İŞVEREN VEKİLİ OLAN MÜHENDİSLERİN

DURUMU NEDİR?

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

Açıkça görüleceği gibi işveren vekili durumunda olmak yasadan kaynaklanan hakların kullanılmasının önünde engel değildir. İş Kanunu'nda işveren vekilliği oldukça geniş olarak tanımlanmıştır. Ancak Toplu İş Sözleşmesi hukuku açısından durum değişiktir. Sendikalar Kanunu'nda işveren vekili "işletmenin bütününü sevk ve idareye yetkili olan" kişi olarak tanımlanıyor ve "bu kanun bakımından işveren sayılırlar" deniliyor. Buna göre işyerinin tamamında yetkili bulunmayan bölüm müdürleri ve hatta işletmeye bağlı işyerindeki (işyeri bazında) tam yetkili müdürler dahi sendikaya üye olup, toplu iş sözleşmesinden yararlanabilirler. Çünkü imalat, pazarlama, personel vb. bölüm müdürlerinin yetkisi kendi alanlarıyla sınırlıdır ve bu nedenle Toplu İş Sözleşmesi açısından işveren vekili sayılmazlar. Aynı şekilde işletmeye bağlı işyerinin müdürünün yetkisi de kendi işyeri ile sınırlıdır.

Bu durumda işyerinin tamamını işveren adına yönetme durumunda olmayan bütün mühendisler sendika üyesi olabilir ve Toplu İş Sözleşmesi'nden yararlanabilirler.

MÜHENDİSLER SENDİKA ÜYESİ OLABİLİRLER Mİ?

Evet. Sendikalar Kanunu'na göre "On altı yaşını doldurmuş olup da bu Kanuna göre işçi sayılanlar, işçi sendikalarına üye olabilirler. On altı yaşını doldurmamış olanların üyeliği kanuni temsilcilerinin yazılı iznine bağlıdır. Bu Kanun anlamında işveren sayılanlar işveren sendikalarına üye olabilirler" denilmektedir. Bu kanuna göre işveren sayılanlardan yukarıda söz ettik. Doğrudan işverenler ve "işletmenin bütünün sevk ve idareye yetkili olan"ları kapsayan işveren vekilinin dışındaki bütün çalışanlar işçi sendikasına üye olabilirler. İşletmenin bütününü sevk ve idareye yetkili olan pozisyonlar dışındaki bütün mühendisler işçi sendikasına üye olabilir.

TOPLU İŞ SÖZLEŞMELERİNDE MÜHENDİSLER NİYE KAPSAM DIŞI PERSONEL OLARAK SAYILIYOR?

"Kapsam dışı personel"den kasıt işyerinde ücretli olarak çalışıp da toplu iş sözleşmesinden yararlanamayan çalışanlardır. Öncelikle "kapsam" ve "kapsam dışı"nı tanımlamak gerekir. Toplu iş sözleşmelerinin kapsam maddesi "toplu iş sözleşmesinin uygulanabileceği kişi ve yerleri" belirler. Ancak uygulamada toplu sözleşmenin uygulanacağı kişi ve görevliler için sınırlamalar yapılmaktadır. Buna göre işyerlerinde ana üretim bölümlerinde ve işveren vekili yetkilerine sahip olmaksızın çalışanlar kapsam içi, diğerleri ise kapsam dışı bırakılmaktadır. Birçok istisna olmasına rağmen genel durum budur. Bu uygulama birçok işyerinde -tamamında değil- mühendisleri TİS kapsamı dışında tutarak sendikalardan uzaklaştırmıştır.

Kapsam düzenlemesi yasal hükümlerden kaynaklanmaz. Yasaya göre işyerindeki tüm sendika üyeleri ve sendika üyesi olmayanlar dayanışma aidatı ödeyerek, TİS'ten yararlanmak üzere başvurabilir ve TİS'ten yararlanır. İşçi sendikaları tüm çalışanların sözleşmeden yararlanma görüşünü savunduğu halde bu yaklaşım işverenler tarafından kabul edilmemektedir. Emekçilerin derdini kendi derdi olarak kabul eden sendikalar bu yanıltan dönülmesi için işverenlere karşı mücadele vermektedir.



TMMOB
İnşaat Mühendisleri Odası
Ankara Şubesi

 İMO Ankara Şubesi
 @İMOAnkaraSubesi
 imoankara

ankara.imo.org.tr
312 294 30 66