

# ücretli çalışanların özlük hakları



TMMOB  
PEYZAJ  
MİMARLARI  
ODASI  
1994

[www.peyzaj.org.tr](http://www.peyzaj.org.tr)

## ÖNSÖZ

Değerli Meslektaşlarımız;

Ülke sorunlarının her geçen gün arttığı, meslek ve yaşam alanlarımızın tahrip edildiği bir dönemden geçiyoruz. Ülke ekonomisinin lokomotifi olduğu iddia edilen inşaat sektörüne yapılan öngörüsüz yatırımlar büyük kentlerde konut fazlası yaratmıştır. Adeta borsa gibi çalışmakta olan gayrimenkul sektörü dev bir rant kapısı oluşturmakta, konutlar hisse senedi gibi el değiştirmektedir. Zeytinlikler, meralar ve kıyılarımız ise bu ülkenin en önemli doğal mirasları iken geri dönüşü olmayacak biçimde bu ranta kurban edilmek istenmektedir. İdeolojik olmakla suçlanan TMMOB ve bağlı odaların verdiği bilirkışı raporlarına rağmen doğal alanların yapılaşmaya açılması kimilerinin evini sel basmasına sebep olurken, kimilerinin cebini doldurmaktadır. Malesef bu rant sistemi aynı zamanda insanları, emekçilerimizi de yiyip bitirmektedir.

Mesleki olarak kentsel ve kırsal peyzajlarda varlığımız inkar edilemezken yasal dayanak ve kamudaki istihdam taleplerimiz hala göz ardı ediliyor. Kamunun da güvencesizleştirilmeye çalışıldığı son yıllarda çıkan kiralık işçilik ve kıdem tazminatı yasa önerileri, her geçen gün taşeronların artmasına, emek sömürsüne sebep oluyor. Bu süreçte büyük müşavirlik firmalarına taşeronluk yaparak hayatlarını kazanmaya çalışan küçük firma sahipleri üzerinde sermayenin baskısı artıyor ve ücretli çalışan meslektaşlarımız da bu durumdan etkilenen öncelikli kişiler oluyorlar. Giderek artan bir biçimde performans toplumu dönüşüyor, dönüştürülüyor. Kamuda ve özel sektörde, hem kurumlar hem de çalışanlar “performans ölçüm kriterlerinin” kurbanı haline getiriliyor. Başarının kaliteli olandan ziyade hızlı olan olması, bu yarışta ideallerimiz ile beklentiler arasında kalmamıza neden oluyor.

Bu kitapçık ile hem iş veren hem de ücretli çalışan peyzaj mimarlarını iş yaşamındaki yasal hakları konusunda bilgilendirmeyi amaçlamaktayız. Odamızın örgütlü yapısının güçlenmesi, mesleğimizi onurlu, insanca ve ileriye taşıyarak yapabilmek umuduyla.

**TMMOB Peyzaj Mimarları Odası**  
**12. Dönem Yönetim Kurulu**

Merhabalar,

“Büyüyünce ne olacaksın?” sorusuyla hepimiz karşılaşmışızdır. Hepimiz büyüdük ve bir takım mesleklerle ünvanlara sahip olduk. Peyzaj mimarı olmak kimimiz için bilinçli bir tercihti, kimimiz için ise eğitim sisteminde savrulduğumuz bir alandı. Yine de okul sıralarında aldığımız eğitimle peyzaj mimarlığına dair umutlar geliştirdik, hayaller edindik. Zorlu bir eğitimden geçip proje teslimlerinde sabahladık. Şimdi öğrendiklerimizi uygulamak, farklı tasarımlar yapmak, kente-kırsala yani hayata bir şeyler katmak zamanı. Fakat iş yaşamına atıldığımızda karşılaştığımız koşulların belki de proje teslimi için sabahlamaktan daha zor olduğunu hayretler içinde farkettilik. Bunu en çok meslek nüfusumuzun büyük çoğunluğunu oluşturan ve emeğini satarak hayatını kazanan ücretli çalışan peyzaj mimarları, yani beyaz yakalı işçi meslektaşlarımız gördü, görmekte.

Ofis, şantiye ya da sera gibi çalışma ortamlarımızda sigortamızın yatırılmaması, asgari ücret üstünden yatırılması ya da iş verenle anlaşmazlığa düştüğümüz durumlar olabilir. Esnek çalışma saatleri, analitik düşünme sistemi ile aynı anda yüksek iletişim becerilerine sahip olmamız da bekleniyor olabilir. Sistemin herkesi bir yarışa soktuğu bu kısır döngüde haklarımızın ne kadar farkındayız? Haklarımızdan, zamanımızdan, yaşamımızdan ne kadar ödün veriyoruz? Bazen deneyimsiz olduğumuz için bu durumun geçici olmasını düşünüyoruz ya da bekliyor olabiliriz hatta kendi işimizi kurma planları yapıp bu durumdan kurtulma beklentimiz de olabilir. Ancak kendi işimizi kurduğumuzda yakındığımız durumları başkasına yaşatacaksak ne anlamı var?

Biz, Ücretli Çalışan Peyzaj Mimarları Komisyonu olarak çalışanların en temel hakları olan; sigortası tam yatan bir iş, insani çalışma süreleri, düzenli ödenen bir maaş, fazla mesai ücreti; kısaca insanca bir yaşam istemekteyiz. Sonuç olarak yeni mezun ya da deneyimli, hepimiz bireysel olarak bu durumlara karşı kendimizce direnmeye çalışmaktayız. Fakat örgütlü bir mücadeleyle sesimizi daha çok duyurmak, birbirimizden haberdar olmak ve haklarımızın farkına varmak için bir arada daha güçlüyüz.

Geleceğimize dair umudumuzu yeşertmek adına önce dertlerimizde birleşmek, sonra haklarımızı öğrenmek için tüm ücretli çalışan meslektaşlarımızı hakları hakkında bilgilendirmek adına bu kitapçığı hazırladık.

Tüm meslektaşlarımızla daha güçlü yarınlara için dayanışmayla...

**Peyzaj Mimarları Odası**  
**Ücretli Çalışan ve İstihdam Komisyonu**

# işe başlarken

## 1. İşe başlarken yazılı sözleşme zorunlu mudur?

Kanunda aksi belirtilmedikçe, sözleşmenin süresi bir yıl ve daha fazla değilse iş sözleşmesinin yazılı olması zorunlu değildir. İş sözleşmesinin varlığı için işçi işverenin emir ve talimatlarına bağımlı olarak iş görmeli, işverende bu bağımlılık ilişkisi nedeniyle işçisine ücret ödemelidir.

İş sözleşmesi belirli süreli veya süresiz olmak üzere yapılabilir. İşe başlarken yazılı hiçbir sözleşme imzalanmadığı takdirde işveren ve çalışan arasında süresiz sözleşme başlamış olur.

## 2. Sözleşme imzalamam isteniyor. Nelere dikkat etmeliyim?

- İş sözleşmesi dikkatlice okunmalı.
- Belirli-belirsiz süreli sözleşme ayrımına dikkat edilmeli.
- Özellikle iş tanımı, çalışma yeri, ücret ve cezaı şarta bakılmalı.
- Gerekli itirazlar ve müzakereler yapılmalı.
- Sözleşmenin bir örneği alınmalı.
- İşçi, vasıfları vb. hakkında işvereni yanıltmamalı.
- Boş kağıt, boş sözleşme, senet, istifa ve ibra kağıdı imzalanmamalı.
- İçinde boşluk olan sözleşme imzalanmamalı.
- İki ayrı sözleşme yapılmamalı.

## 3. Deneme süresi yasal olarak ne kadardır?

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 ödmeden 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 hesaplama 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 varlığın ispatı mümkün değildir.

#### **4. Yasal çalışma süreleri nedir?**

Haftalık çalışma süresi en çok 45 saattir. Aksi kararlaştırılmadığı sürece 45 saatlik haftalık çalışma süresi haftanın çalışılan günlerine eşit bölünmelidir. Günlük çalışma süresi ise en çok 11 saattir. Ara dinlenmeler, çay ve yemek araları çalışma süresinden sayılmaz.

İş Kanununa göre yedi günlük bir zaman dilimi içinde kesintisiz en az yirmidört saat dinlenme (hafta tatili) şartı olduğundan haftalık çalışma günü en fazla 6 gün olarak kabul edilir.

# hep mi çalışacağız

## 5. Fazla mesai ve tatil günlerinde çalışma ücreti nasıl hesaplanır? Fazla mesaiye kalmak zorunda mıyım?

Haftalık 45 saati aşan çalışmalar mesaiye girer. İşçinin 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. İş 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 Çalışma Ücreti Hesabı:

Net Ücret: 2.250 TL

Günlük Ücret: 75 TL (2.250 TL \* 30 Gün)

Saat Ücreti: 10 TL (2.250 TL / 225 (30 Gün\*7,5 günlük normal çalışma süresi))

Fazla Mesai Ücreti: 15 TL (10,00 TL\*1,5)

### Tatil Günlerinde Çalışma:

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.

## 6. Yıllık izin kaç gündür? Ücret olarak alınabilir mi?

Yıllık izin hakkı 1 yıl boyunca aynı iş yerinde çalıştıktan sonra kazanılır. Bu süreye varsa deneme süresi de dahildir. İzin ücret ile takas edilemez. Yıllık izin bir kısmı 10 günden az olmamak üzere en çok üçe bölünebilir.

İşçi yıllık izni kullanmak istediği zamanı işverene bildirir. Kararı işveren verir. Kullanılmayan izin sonraki yıla devreder (yıllık izin yanmaz!). İş sözleşmesi sona erdiğinde, varsa kullanılmayan izinlerin ücreti ödenir.

<b>Kıdem Süresi</b>	1-5 Yıl	6-15 Yıl	15+Yıl
<b>Yıllık İzin Süresi</b>	14 İşgünü	20 İşgünü	26 İşgünü

<b>Diğer İzinler</b>	İzin Süresi
<b>Evlenme</b>	3 Gün
<b>Ölüm 8 (1. Derece)</b>	3 Gün
<b>Doğum İzni(Kadın)</b>	5 Gün
<b>Doğum İzni (E)</b>	5 Gün
<b>Emzirme İzni (K)</b>	1,5 Saat (1 yıl)

18 ve daha küçük yaştaki işçilerle, 50 ve daha yukarı yaştaki işçilere verilecek yıllık ücretli izin süresi 20 günden az olamaz. Yıllık izin süreleri iş sözleşmeleri ile artırılabilir. Yıllık ücretli izinleri işyerinin kurulu bulunduğu yerden başka bir yerde geçirecek olanlara istekte bulunmaları ve bu hususu belgelemeleri koşulu ile gidiş ve dönüşlerinde yolda geçecek süreleri karşılamak üzere işveren toplam 4 güne kadar ücretsiz izin vermek zorundadır. İşveren tarafından yıl içinde verilmiş olan diğer ücretli ücretsiz izinler veya dinlenme ve hastalık izinleri yıllık izinden mahsup edilemez. Yıllık izin süresine rastlayan Ulusal bayram ve genel tatil günleri ile hafta tatili günleri izin süresinden sayılmaz. İşveren, yıllık ücretli iznini kullanan her işçiye, yıllık izin dönemine ilişkin ücretini ilgili işçinin izine başlamasından önce peşin olarak ödemek veya avans olarak vermek zorundadır.

# asgari ücret meselesi

## 7. Peyzaj mimarları için belirlenmiş bir asgari ücret var mıdır?

Sosyal Güvenlik Kurumu, kayıt dışı ekonomiyi önlemek için yürüttüğü çalışmalar kapsamında TMMOB ile 2012 yılında asgari ücret protokolü imzaladı. TMMOB her yıl Oda görüşlerini alarak yeni mezun mühendis, mimar ve plancılarını baz alarak asgari brüt maaş bedelleri belirlemektedir. Odamızın TMMOB üyesi olması açısından bu belirlenmiş rakamlar mesleğimiz için de geçerlidir.

Ancak SGK, 4857 sayılı iş kanununun 39 uncu maddesi gereğince belirlenen zorunlu asgari ücrete alternatif bir ücret olarak algılandığı gibi bir gerekçeye sığınarak TMMOB'nin bildirdiği asgari ücret üzerinden denetim yapmayı bırakmak istemiş ve protokole aykırı olmasına rağmen protokolü 09.06.2017'de tek taraflı feshetmiştir. Gerekçe inandırıcı değildir, zira protokolün imzalandığı 2012 yılında da 4857 sayılı kanunun ilgili hükmü yürürlüktedir.

Protokolün feshi SGK denetiminin getirdiği kazanımları yaralamakta olsa da TMMOB'nin belirlediği rakamların yasal dayanakları ve BTB'li firmaların bu rakamı ödemeyi taahhüt ettiği, aksi durumların BTB'nin iptalini gerektirmesi hali halen varlığını sürdürmektedir. Mühendis, mimar ve plancılarının asgari ücret mücadelesi, her meslektaşımız için hayati bir meseledir. Konu ile ilgili TMMOB'nin ve tüm odaların çalışmaları sürmektedir. Detaylı bilgi için odamızın veya TMMOB'nin web sitesine bakabilirsiniz.

## 8. Brüt ve net ücret nedir? Farkları nelerdir?

Brüt ücret kısaca, işçinin ücret bordrosunda görünen ve kesintiler öncesi tutarı ifade eden ücrettir. Brüt ücretinin miktarını öğrenmek isteyen işçi, ücret bordrosunu eline almalı ve kesintilerden önceki tutarı bulmalıdır. Bu kesintiler şöyledir;

- SSK primi %14
- İşsizlik fonu %1
- Gelir vergisi %15
- Damga vergisi % 0,759
- Diğer



Net ücret ise, işçinin brüt ücretinden yukarıda belirtilen kesintiler düşüldükten sonra asgari geçim indirimi eklenmesiyle bulunur. Bu ücret aslında temel olarak, işçinin banka hesabına yatırılan ya da ona elden ödenen ücrettir.

Bunların arasındaki farkın bilinmesi önemlidir. Örneğin kıdem tazminatı ya da ihbar tazminatının hesabında dikkate alınması gereken ücret türü brüt ücretken, yıllık izin ücretinin hesabında net ücret dikkate alınmalıdır.

## **9. Ücretimin bir kısmını elden alıyorum. Bu yasal mıdır?**

Ücretin verildiği belgeleniyorsa ve sigorta priminiz ücretin tamamı üzerinden yatırılıyorsa hukuken elden almak sorun doğurmaz. Aksi takdirde soru 11'e bknz.

## **10. Sigortamın yatıp yatmadığını nasıl kontrol ederim?**

Sosyal Güvenlik Kurumundan veya e-devlet şifresi ile <https://www.turkiye.gov.tr> adresinden 4A Hizmet Dökümü kısmından öğrenebilirsiniz.

## **11. Sigortam aldığım ücret üzerinden değil, asgari ücret üzerinden yatıyor veya yatmıyor, bu konuda ne yapmalıyım?**

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 İş Mahkemesi bulunan yerlerde bu mahkemede, İş 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.

## **12. Sigortamın kodunu (peyzaj mimarı) nasıl öğrenebilirim? Meslek kodumun peyzaj mimarı olarak gösterilmesi önemli mi?**

<https://www.turkiye.gov.tr/> adresinden e-devlet şifresi ile girilerek 4A Hizmet Dökümü kısmından öğrenebilirsiniz. Peyzaj Mimarı meslek kodu 2162.01 'dir.

İleride iş tecrübesi göstermeniz gereken durumlarda peyzaj mimarı olarak çalıştığınızı belgelemek açısından işveren tarafından meslek kodunun doğru girilmesi önemlidir.

## **13. Haklı Fesih nedir?**

Haklı nedenle fesih hakkı, dürüstlük kuralları gereği iş ilişkisini sürdürmesi kendisinden beklenemeyecek tarafa belirli veya belirsiz süreli iş akdini derhal feshetme yetkisi veren bozucu yenilik doğuran haktır. Çalışma hayatının hem işveren hem de işçi açısından getireceği bir takım olumsuzluklar, taraflara haklı fesih hakkı yani iş sözleşmesini sona erdirmeye imkanı sağlamıştır. 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 24. Maddesinde işçinin haklı nedenle derhal fesih hakkı 25. Maddesinde ise işverenin haklı nedenle derhal fesih hakkı düzenlenmiştir.

## **14. İşverenin haklı Nedenle derhal Fesih yapmasının Koşulları Nelerdir?**

İşverenin haklı nedenle derhal fesih hakkı 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 25. Maddesinde düzenlenmiştir. İşveren 25. Maddede "sağlık sebepleri", "ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri" ve "zorlayıcı sebepler" başlıkları altında üç grupta toplamış olduğu sınırlı sayıda nedenlerden birine dayanarak dilerse belirsiz süreli iş akdini bildirim sürelerini beklemeksizin, belirli süreli iş akdini ise sürenin bitiminden önce derhal feshedebilir.

Haklı nedenle fesih hakkı karşı tarafın kabulüne gerek olmaksızın tek taraflı irade beyanıyla iş akdini derhal sona erdirir. Lehine haklı nedenle fesih hakkı doğmuş olan taraf bu hakkı kullanıp kullanmamakta serbesttir. Çalışan iş güvencesi kapsamında ise işveren; fesih bildirim yazılı yapmak, işten çıkarmak için maddede belirtilen geçerli ya da haklı bir gerekçeye dayanmak ve gerekçeyi açık ve kesin belirtmek zorundadır. Eğer işçi herhangi bir iş güvencesi kapsamında değilse işveren; yazılı bildirim yapmak ya da gerekçe göstermek zorunda değildir; ancak işveren fesih hakkını kötüye kullanmamak zorundadır.

## **15. İş Güvencesi Nedir? İş Güvencesi Hükümlerinin Uygulanmasının Koşulları Nelerdir?**

4857 Sayılı İş Kanunu'nun 18, 19, 20, 21. maddelerinde bireysel iş güvencesi hükümleri, toplu işçi çıkarmada iş güvencesi hükümleri ise 29. maddede düzenlenmiştir. İş güvencesinin en önemli unsuru, geçerli bir nedene dayanmayan iş sözleşmesinin feshine uygulanacak yaptırımdır.

### **4857 SAYILI KANUN İŞİĞİNDA İŞ GÜVENCESİ KAPSAMI DAHİLİNDE OLANLAR**

- İşyerinde en az otuz işçinin çalışıyor olması,
- İşçinin en az altı aylık kıdemi olması,
- Belirsiz süreli hizmet akdi ile çalışılıyor olması şartı,
- Feshin geçerli bir sebebe dayandırılması,

## **16. Çalışanın haklı nedenle derhal fesih yapmasının koşulları nelerdir?**

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 beklemezsiniz, 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, İş Tanımı, İşyeri, İş Şartları Gibi Konularda İşçiyi Kandırmaması
- İşverenin Hakaret Etmesi
- İşverenin Tehdit Etmesi, Suça Tahrik ve Teşvik Etmesi
- Çalışanın İş yerinde Cinsel Tacize Uğraması
- Mobbing

## **17. İşten çıkarıldım. Kıdem tazminatı ne kadardır ve almamın koşulları nelerdir?**

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 YIL İÇİN 30 GÜNLÜK ÜCRET TUTARINDA tazminat ödenir. Bu süre TİS'leri ile işçi lehine ARTIRILABİLİR. Bir tam yıldan artan süreler için aynı oranda ödeme yapılır. Kıdem tazminatı için işçinin SON ÜCRETİ 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 ıncı maddesinin birinci fıkrasının (A) bendinin (a) ve (b) alt bentlerinde öngörülen yaşlar dışında kalan diğer şartları veya aynı Kanunun Geçici 81 inci 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 mirasçılarına ödenir. İşçinin 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 hakkından 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. İşçinin 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.

## 18. İhbar tazminatı ne kadardır ve almamanın koşulları nelerdir?

Hukukumuzda belirsiz süreli iş akdini usulsüz fesheden taraf karşı taraf karşı tarafa uygulamada ihbar tazminatı olarak adlandırılan bir tazminat ödemek zorunda kalır. İhbar tazminatında amaç, çalışanın ya da işverenin işi bırakma ya da işten çıkarma niyetlerini makul bir sürede karşı tarafa bildirmelerini sağlamaktır. İhbar tazminatı gjydirilmiş brüt ücret kadardır. İşçi 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 İLE TİS VEYA SÖZLEŞMELERLE DE artırılabilir.

Bunlar :

- 6 aydan AZ sürmüş olan hizmetlerde 2 hafta,
- 6 aydan 1,5 yıla kadar sürmüş hizmetlerde 4 hafta,
- 1,5 YILDAN 3 YILA KADAR sürmüş hizmetlerde 6 hafta ,
- 3YILDAN 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.

## 19. Yeni iş arama izni ne kadardır?

Bildirim süresi devam ederken işyerinde iş görme borcunu yerine getirmek zorunda olan işçinin aynı zamanda yeni bir iş araması oldukça güçtür. Bu itibarla İş Kanununun 27. Maddesinde işçiye bu dönemde ve çalışma saatleri içinde yeni iş arama olanağı tanımıştır. Bildirim süreleri içinde işveren işçiye yeni bir iş bulması için gerekli olan iş arama iznini iş saatleri içinde ve ücret kesintisi yapmadan vermelidir. İşçinin iş arama izninin süresi günde en az 2 saattir. Sözleşme ile bu süre daha uzun olarak saptanabilir ancak kısaltılamaz. İşçi isterse iş arama izin saatlerini birleştirerek toplu olarak kullanabilir. İşveren, işçiye iş arama iznini vermezse o süreye ait ücreti öder.

## 20. İşsizlik ödeneğinden nasıl faydalanabilirim?

İşsizlik ödeneği almak isteyen işçinin;

- Son 3 yılda en az 600 gün sigorta primi ödenmiş olması,
- Son 120 günde kesintisiz sigorta primi ödenmiş olması,
- Fesih tarihinden itibaren 30 gün içinde İş Kurumu'na yazılı olarak başvurması,
- İşçinin feshi gerektiren bir kusur işlememiş olması,
- İşçinin kendi isteğiyle işten ayrılmamış olması gerekir.

## 21. Bir süredir ücretimi alamıyorum. Ne yapabilirim?

4857 sayılı İş Kanunumuzun 34. maddesinde ücreti ödeme gününden itibaren yirmi gün içinde mücbir (zorunlu) nedenler dışında ödenmesi gerektiği tanımlanmıştır.

Ücreti gününde ödenmeyen işçi şunları yapabilir;

1. İşçi, iş görme borcunu yerine getirmekten kaçınabilir.
2. Bu nedenle kişisel kararlarına dayanarak iş görme borcunu yerine getirmemeleri sayısal olarak toplu bir nitelik kazansa dahi grev olarak nitelendirilemez.
3. Gününde ödenmeyen ücretler için mevduata uygulanan en yüksek faiz oranı uygulanır.
4. Bu işçilerin bu nedenle iş sözleşmeleri çalışmadıkları için feshedilemez ve yerine yeni işçi alınamaz, bu işler başkalarına yaptırılmaz. Böyle durumlarda işverene karşı maaş alacaklarının faiziyle tahsili için dava açılabilir. Ayrıca çalışan tarafından haklı fesih yapılabilir.

## 22. İstifa etmek istiyorum. Ne yapmam lazım?

İşçi, iş sözleşmesini ihbar süresine uyarak istediği zaman sona erdirebilir. Uyulması gereken ihbar süreleri aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

Hizmet Süresi	Bildirim Süresi	İhbar Tazminatı Tutarı
6 aydan az olan çalışma dönemi için	2 hafta	2 Haftalık Ücret
6 aydan 1,5 yıla kadar olan çalışma dönemi için	4 hafta	4 Haftalık Ücret
1,5 yıldan 3 yıla kadar olan çalışma dönemi için	6 hafta	6 Haftalık Ücret
3 yıldan fazla olan çalışma dönemi için	8 hafta	8 haftalık Ücret

İşçi sözleşmeyi feshetmek istediğini yazılı olarak bildirdikten sonra kendi çalışma dönemi için belirlenmiş olan ihbar süresi boyunca çalışmaya devam eder. Yazılı olarak bildirim yapılması ileride doğabilecek anlaşmazlıklarda işçinin lehine olacaktır. Aksi takdirde işçi ihbar süresine uyduğunu kanıtlayamazsa işveren talep ettiği takdirde bildirim süresine ilişkin ücret tutarında ihbar tazminatı ödemek zorunda kalır.

## 23. İstifa etmeye zorlanıyorum fakat içeride kıdem tazminatım var. Bu durumda ne yapabilirim?

Normal koşullarda işçi istifa ettiği için kıdem tazminatı hakkını kaybeder. İşçi iş akdini feshettiği halde kıdem tazminatı aşağıdaki koşullarda kazanılabilir;

- Sağlık sebepleri, zorlayıcı sebepler (örneğin hava muhalefeti sebebiyle iş yerinin uzun süre kapalı kalması) ya da işverenin ahlak veya iyi niyet kurallarına aykırı hareketini gerekçe göstererek işi bırakırsa,
- Erkek işçi askerlik görevi dolayısıyla işten ayrılırsa,
- Yaşlılık, emeklilik veya malullük aylığı yahut toptan ödeme almak amacıyla işten ayrılırsa (Emekliliğe hak kazandığına dair belgenin işverene verilmesi kıdem tazminatının doğumu ve faiz işlemesi bakımından önemlidir.)



- Kadın işçi evlilik tarihinden itibaren 1 yıl içerisinde işi bırakırsa (Resmi nikah için geçerlidir.)
- Ölüm (İşçinin ölümü halinde kıdem tazminatı alacağı varsa bu yasal mirasçılara ödenecektir.
- Mobbing

İşçinin maaşında veya çalışma koşullarında değişiklik yaratmak, örneğin; ikramiyelerin kaldırılması, maaşının geç verilmesi, ücretsiz izne çıkarılması, zorla mesai yaptırılması, iş konumunun değiştirilmesi, yol, yemek ve yakacak yardımı gibi sosyal haklarının kaldırılması gibi durumlar mobbing kapsamındadır. Bu gibi durumlar işçinin haklı nedenle derhal fesih hakkının doğmasına sebebiyet veren hallerdendir ve bu istifa değildir. Sayılan bu hallerde işçi, iş akdini feshederek kıdem tazminatı almaya da hak kazanacaktır.

## 24. Mobbing nedir?

Türk Dil Kurumu “İş yerinde psikolojik şiddet” anlamına gelen “mobbing” kelimesini “bezdiri” olarak Türkçeleştirmiştir. Psikolojik terör ya da mobbing; iş yerinde, sistematik bir şekilde bir ya da daha fazla birey tarafından, kişiye yönelik düşmanca ve etik dışı davranışları içerir. Mobbing kişiyi rahatsız etmeye ve onu bezdirmeye yönelik fiziki ya da psikolojik davranışlar bütünüdür ve çeşitli şekillerde ortaya çıkabilir.

- Kendini göstermeyi ve iletişim oluşumunu etkilemek: Sözüünüz kesilir, yaptığınız iş sürekli eleştirilir, jest ve bakışlarla ilişki kesilir, yazılı ve telefonda tehditler vs.
- Sosyal ilişkilere saldırı: Kimse sizinle konuşmaz, diğerlerinden ayrılmış bir işyeri verilir, çalışanların sizinle ilişkiye geçmeleri yasaklanır, orada değilmişsiniz gibi davranılır.
- İtibarınıza saldırı: Arkanızdan kötü konuşulur, asılsız söylentiler çıkarılır, kararlarınız sürekli sorgulanır, özgüveninizi olumsuz etkileyen bir iş yapmaya zorlanırsınız.
- Kişinin yaşam kalitesi ve mesleki durumuna saldırı: Hiçbir özel göreviniz yoktur, sürdürmeniz için anlamsız ve sahip olduğunuzdan daha az nitelik gerektiren işler verilir, işiniz sürekli değiştirilir, özgüveninizi etkileyecek şekilde işler verilir.
- Kişinin sağlığına doğrudan saldırı: Fiziksel olarak ağır işler yapmaya zorlanırsınız, fiziksel şiddet tehditleri yapılır, doğrudan cinsel taciz ve fiziksel zarar görürsünüz.

Bu hareketler, çok sık (en az haftada bir) ve uzun bir süre içinde (en az altı ay) tekrarlanan bir temelde gerçekleşir. Bu düşmanca davranışların sıklığı ve uygulama süresinin uzunluğu, bireyde belirgin zihinsel, psikolojik veya sosyal tükenmişliğe neden olur. Bu aynı zamanda Anayasa ile güvence altına alınmış temel hak ve özgürlüklerin ihlalidir.

Birtakım Yargıtay kararlarında; işçinin izinli/raporlu olduğu günlerde, işyerindeki aksamalar sebebiyle savunmasının istenmesi mobbing olarak değerlendirilmiş ve işverenin fesih iradesi geçersiz sayılmıştır.

Mobbing, kanunlarda açıkça suç olarak tanımlanmamış olsa da mobbing amacıyla gerçekleştirilen bazı fiillerin cezalandırılması için adli mercilere başvurmak da mümkündür.

## **25. Mobbinge uğradığınızı düşünüyorsanız;**

- Maruz kaldığınız mobbing davranışlarının uyarı yapmak suretiyle son bulacağını düşünüyorsanız, bu davranışlarda bulunan kişiye açıkça durumdan rahatsızlığınızı söyleyin, taciz edici söz ve davranışlarını durdurmasını isteyin. Yanınızda güvendiğiniz ve gerekirse tanıklık edebilecek bir iş arkadaşınız bulunsun. Tanık beyanları özellikle mahkeme sürecinde çok önemlidir.
- Pek çok Yargıtay kararında işçinin anlattığı mobbing teşkil eden olayların tutarlılık göstermesi ve kuvvetli bir emarenin bulunması gerektiği belirtilmiştir. Kişilik hakları ve sağlığın ağır saldırıya uğraması Yargıtay'a göre tartışmasız mobbingin varlığını gösterir. Bununla beraber işverenin işçiler arası eşit işlem yapma yükümlülüğüne aykırı davranması da mobbinge temel teşkil eder. Bu hususta ispat yükü işçide olmasına karşın işçinin bu yükümlülüğün ihlalini kuvvetli bir şekilde gösteren deliller ileri sürmesi, ispat yükünün işverene geçmesine neden olacaktır. Yani olası bir uyuşmazlıkta işçinin eşitsizliğe maruz kaldığı kuvvetli bir ihtimal olarak mahkemeye sunulduğunda artık işverenin böyle bir davranışta bulunmadığını ispatlaması gerekecektir.
- Eğer maruz kaldığınız mobbing uyarıyla düzelmeyecek boyutlara ulaşıyorsa veya niteliği itibarıyla uyarıya mahal vermeyecek bir şekilde gerçekleşiyorsa, bu davranışlarda bulunan kişiye bunu yansıtmanın ve haklı nedenle fesih hakkınızı kullanmak için gerekli girişimlere başlayın.



- Olayları, verilen anlamsız emirleri ve uygulamaları yazılı olarak kaydedin. Zira işçinin mobbinge uğradığını ispatlayamadığına yönelik Yargıtay'ca verilen kararlar bulunmaktadır. Bu sebeple mobbinge maruz kalındığına dair kuvvetli kanı oluşturan her türlü yazılı veya kayıtlı delil ispat açısından büyük kolaylık sağlayacaktır.
- Gerekliyse, tıbbi ve psikolojik yardım alın. Hem yardımcı olacaktır, hem de kanıt oluşturacaktır.
- İş arkadaşlarınızla durumunuzu paylaşın. Aynı rahatsızlığı yaşayanlar varsa, grupça başvurmak daha etkili olabilir. Bunun yanında söz konusu durumu paylaşacağınız iş arkadaşınızı, işverene yakınlığını gözetererek seçmenizde de fayda olacaktır. Zira kötü niyetli bir işverenle karşı karşıya kalmanız durumunda her ne kadar etik olmasa da durumdan haberdar iş arkadaşlarınızın aleyhinize tanıklık yapması uygulamada karşılaşılabilen durumlardır.

## **26. Doğum iznine hak kazanmak için bir işyerinde belirli bir süre çalışıyor olmam gerekli mi?**

Yasal düzenlemeler gereği doğum iznine hak kazanabilmek için o işyerinde belli bir süre çalışma koşulu aranmamaktadır. Çalışan anne adayları doğum izni alabilmek için öncelikle doğum izni belgesi temin etmelidirler. Doğum izin belgesi, hamileliğin 32. haftasının bitimiyle SGK ile anlaşmalı özel bir kurumdan veya bir SSK hastanesinden aldığınız iş göremezlik raporuna verilen isimdir. Çalışan anne adayları bu belgeyi çalıştıkları işyerinin insan kaynakları veya muhasebe birimine ibraz etmelidirler. Ayrıca doğum izin belgesi alınırken son 4 aydır ödenen sigorta primlerinizin dökümünün yer aldığı vizite kağıdı da işyerine verilmelidir. Doğum izin belgesinin aslının saklanması da fayda vardır.

## 27. Doğum izni ne kadardır?

Kadın işçiler doğumdan önce 8 hafta ve doğumdan sonra 8 hafta olmak üzere toplam 16 haftalık süre için çalıştırılmazlar. Çoğul gebelik halinde ise doğumdan önce çalıştırılmayacak sekiz haftalık süreye iki hafta daha eklenir (10 hafta olur). Ancak sağlık durumu elverdiği sürece, doktorun onayı ile kadın işçi isterse doğumdan önceki 3 haftaya kadar işyerinde çalışabilir. Doğum izninde doğumdan önce kullanılmayan izinler doğum sonrasında kullanılabilir. Hamilelik süresince kadın işçiye periyodik kontroller için ücretli izin verilir. Hekim raporu ile gerekli görüldüğü takdirde, hamile kadın işçi sağlığına uygun daha hafif işlerde çalıştırılır. Bu halde işçinin ücretinde bir indirim yapılmaz.

Doğum izinlerini kullanılmak işverenin takdirinde değildir, kanunla kullanılması zorunlu tutulmuştur. Bu sebeple Yargıtay doğum iznini kullanılmayan işverene karşı işçinin haklı nedenle derhal fesih hakkı olduğunu kabul etmektedir. (Yani bu durumda şartları oluşmuşsa işçi kıdem tazminatına hak kazanır.)

İsteği halinde kadın işçiye, 16 haftalık sürenin tamamlanmasından veya çoğul gebelik halinde 18 haftalık süreden sonra altı aya kadar ücretsiz izin verilir. Bu süre, yıllık ücretli izin hakkının hesabında dikkate alınmaz.

Kadın işçinin 16 haftalık doğum izninde çalışmaması nedeniyle, bu süre için SGK tarafından yasa ile belirlenen esaslar çerçevesinde “Geçici İş Göremezlik Ödeneği” verilmektedir. Bu süreye ait geçici iş göremezlik ödeneği istirahatin tamamlanmasından sonra SGK’dan alınmaktadır.

- 4/a sigortalılık statüsüne tabii çalışan,
- Köy ve mahalle muhtarları olan,
- Ticarî kazanç veya serbest meslek kazancı nedeniyle gerçek veya basit usûlde gelir vergisi mükellefi olan,
- Gelir vergisinden muaf olup, esnaf ve sanatkâr siciline kayıtlı olan,
- Tarımsal faaliyette bulunan,

Sigortalı kadının analığı halinde, doğumdan önceki ve sonraki sekizer haftalık sürede, çoğul gebelik halinde ise doğumdan önceki sekiz haftalık süreye iki haftalık süre ilâve edilerek çalışmadığı her gün için, erken doğum yapması halinde ise, doğumdan önce kullanamadığı çalıştırılmayacak süreler ile isteği ve hekimin onayıyla doğuma üç hafta kalıncaya kadar çalışması halinde, doğum sonrası istirahat süresine eklenen süreler için geçici iş göremezlik ödeneği verilir.

### **Geçici iş göremezlik ödeneğinin ödenebilmesi için şunlar gerekmektedir;**

- İstirahatin başladığı tarihte sigortalılık niteliğinin sona ermemesi,
- Doğumdan önceki 1 yıl içinde en az 90 gün kısa vadeli sigorta primi bildirilmiş olması,
- Bu süre içinde işyerinde çalışmamış olması,
- Doğum olayının gerçekleşmiş olması,

## **28. Erkek işçilerin babalık izni ne kadardır?**

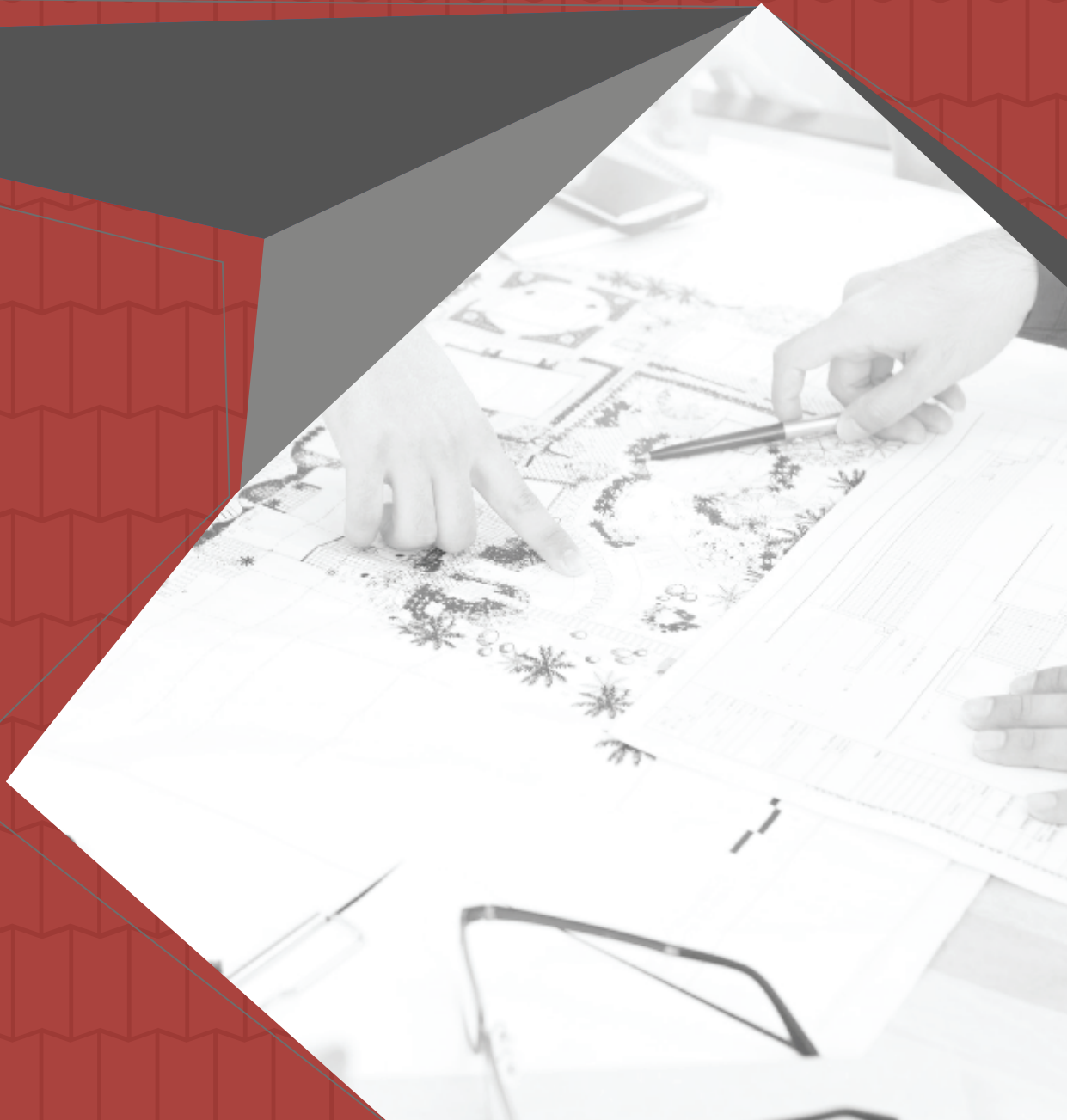
Erkek işçilerin babalık izni 5 gündür. Cumartesi ve pazar günleri ile resmi tatiller ise, 5 günlük izne dahil değildir.

## **29. Süt iznini kimler kullanabilir, ne kadardır?**

Kadın işçiler doğum izninin bitiminin ardından süt izni kullanmaya hak kazanırlar. Kadın işçilere bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam bir buçuk saat süt izni verilir. Bu sürenin hangi saatler arasında ve kaç bölünerek kullanılacağını işçi kendisi belirler. Bu süre günlük çalışma süresinden sayılır. Kadın işçinin izni nasıl kullanılacağını işverene yazılı olarak bildirmesi ve işverenden iznin uygun bulunduğunu gösterir bir ispat belgesi alması gerekir.

Ayrıca emziren annelerin doğumu izleyen 6 ay içinde gece çalışması yasaktır, ayrıca günde 7,5 saatten fazla çalışmaya zorlanamazlar.





Konur 2 sokak No:34/8 Kızılay/ANKARA  
T: +90 312 418 62 50 F: +90 312 419 64 27  
w w w . p e y z a j . o r g . t r