

SORU VE CEVAPLARLA İŞÇİ HAKLARI



İŞÇİ DAYANIŐMA
DERNEĐİ

KIDEM TAZMİNATINI NASIL HAK EDERİM?

- 1.** Kıdem tazminatı hak edebilmek için işyerinde deneme süresi dahil toplam 1 yıl çalışılmış olması .
- 2.** Bir çalışan askerlik görevini yerine getirmek için işyerinden ayrılırsa kıdem tazminatını talep edebilir.
- 3.** Kadın çalışan evlendiği yıl içerisinde işyerinden ayrılırsa kıdem tazminatını talep edebilir.
- 4.** İşçi emeklilik yaşı gelmemiş olsa da yaşlılık aylığı bağlanması için öngörülen sigorta süresini ve prim ödeme gün sayısını tamamlamış ise kendi isteği ile işten ayrıldığında kıdem tazminatı almaya hak kazanır.
- 5.** İşveren işçinin iş akdini haksız bir nedenle feshetmişse işçi kıdem tazminatı almaya hak kazanır.
- 6.** İşçi İş Kanunu'ndaki haklı sebeplere dayanarak istifa etmiş ise kıdem tazminatı almaya hak kazanır.

KIDEM TAZMİNATIMI NASIL HESAPLARIM?

Kıdem tazminatı giydirilmiş brüt maaş üzerinden hesaplanır ve 1 yıla 30 günlük ücret düşer. 30 günlük çalışma ücreti son çalışma üç son çalışma ücreti üzerinden hesaplanır.

1 YIL 11 AY ÇALIŞTIĞIM İŞYERİNDE

1 YILLIK MI KIDEM TAZMİNATI ALIRIM?

Çalışan 1 yılı doldurduktan sonra; kidedemi bir yıldan sonra aylık baz alınarak ödenir, burada çalışan 1 yıl artı 11 aylık kıdem tazminatı alır. Yani 11 aylık kidedeminin karşılığı kıdem tazminatı hakkı yok olmaz.

İŞ SÖZLEŞMEMİ HANGİ HALLERDE TEK TARAFLI FESHEDİP KIDEM TAZMİNATI TELEP EDEBİLİRİM?

İşçinin iş akdini tek taraflı feshetmesi (istifa) ve kıdem tazminatını hak etmesi için haklı bir nedenle iş akdini feshetmesi (istifa) gerekmektedir. İşçinin haklı nedenden dolayı istifa etmesi için iş sözleşmesinin bitimini beklemesine gerek yoktur.

Bu haklı sebepler şunla Bu haklı sebepler şunlardır;

I. Sağlık sebepleri:

- a) İş sözleşmesinin konusu olan işin yapılması, işin niteliğinden doğan bir sebeple işçinin sağlığı veya yaşayışı için tehlikeli olursa.
- b) İşçinin sürekli olarak yakından ve doğrudan buluşup görüştüğü işveren yahut başka bir işçi bulaşıcı veya işçinin işi ile bağdaşma ile bağdaşmayan bir hastalığa tutulursa.

II. Ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri:

- a) İşveren iş sözleşmesi yapıldığı sırada bu sözleşmenin esaslı noktalarından biri hakkında yanlış vasıflar veya şartlar göstermek yahut gerçeğe uygun olmayan bilgiler vermek veya sözler söylemek suretiyle işçiyi yanıltırsa.
- b) İşveren işçinin veya ailesi üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak şekilde sözler söyler, davranışlarda bulunursa veya işçiye cinsel tacizde bulunursa.
- c) İşveren işçiye veya ailesi üyelerinden birine karşı sataşmada bulunur veya gözdağı verirse, yahut işçiyi veya ailesi üyelerinden birini kanuna karşı davranışa özendirir, kışkırtır, sürükler, yahut işçiye ve ailesi üyelerinden birine karşı hapsi gerektiren bir suç işlerse yahut işçi hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ağır isnad veya ithamlarda bulunursa.
- d) İşçinin diğer bir işçi veya üçüncü kişiler tarafından işyerinde cinsel tacize uğraması ve bu durumu işverene bildirmesine rağmen gerekli önlemler alınmazsa.
- e) İşveren tarafından işçinin ücreti kanun hükümleri veya sözleşme şartlarına uygun olarak hesap edilmez veya ödenmezse.
- f) Ücretin parça başına veya iş tutarı üzerinden ödenmesi kararlaştırılıp da işveren tarafından işçiye yapabileceği sayı ve tutardan az iş verildiği hallerde, aradaki ücret farkı zaman esasına göre ödenerek işçinin eksik aldığı ücret karşılanmazsa yahut çalışma şartları uygulanmazsa.

III. Zorlayıcı sebepler:

İşçinin çalıştığı işyerinde bir haftadan fazla süre ile işin durmasını gerektirecek zorlayıcı sebepler ortaya çıkarsa.

İŞYERİNDE DENEME SÜREM KAÇ AYDIR?

Deneme süresi işe başladıktan sonra 2 aydır. Deneme süresi toplu iş sözleşmeleriyle 4 aya kadar uzatılabilir.

İHBAR SÜREM NE KADARDIR?

Belirsiz Belirsiz süreli iş sözleşmelerinin feshinden önce durumun diğer tarafa bildirilmesi gerekir. Bu süre işçinin kıdemine göre değişiklik gösterir. İhbar süresinin amacı; işveren işçinin iş akdini feshedecekse işçinin iş saatleri içinde ücretinde bir kesinti olmadan yeni bir iş araması için tanınan bir süredir. Eğer işveren bu ihbar süresini tanımadan işçinin iş akdini feshederse, ihbar süresinin karşılığı ücret kadar işçiye tazminat ödemekle yükümlüdür.

İş sözleşmeleri;

- a)** İşi 6 aydan az sürmüş olan işçi için bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak 2 hafta sonra,
- b)** İşi 6 aydan 1,5 yıla kadar sürmüş olan işçi için bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak 4 hafta sonra,
- c)** İşi 1,5 yıldan 3 yıla kadar sürmüş olan işçi için bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak 6 hafta sonra,
- d)** İşi 3 yıldan fazla sürmüş işçi için bildirim yapılmasından başlayarak 8 hafta sonra sona erer.

SSK PRİMLERİNDE YAPILAN GİRDİ-ÇIKTILAR KIDEM VE YILLIK İZİN HAKKIMI ÖLDÜRÜR MÜ?

SSK primlerinde yapılan girdi çıktıların kıdem ve yıllık izin haklarını öldürmez.

HAKSIZ ŞEKİLDE İŞTEN ÇIKARILIRSAM NE YAPMAYALIM?

Haksız şekilde işten çıkarıldıysanız, şirket geneli 30 çalışan var ise ve bu işyerinde en az 6 aylık çalışma süreniz varsa iş akdinizin feshedildiğinin size tebliğinden itibaren 30 gün içerisinde iş mahkemesine başvurup işe iade davası açabilirsiniz.

Bu dava neticesinde işe iade kararı verilirse ayrıca 4 aylık ücretinizin karşılığı olarak tazminat alırsınız. Eğer sendikal faaliyet sebebiyle iş akdiniz haksız olarak feshedilirse iş yerinde en az 30 işçinin çalıştırılması ve en az 6 aylık kıdeminizin bulunması şartı aranmaz. Ayrıca işe iade kararı verilirse alacağınız tazminat miktarı 1 yıllık ücretinizin karşılığı olacaktır.

FAZLA MESAİMİ NASIL HESAPLARIM?

Her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret normal çalışma brüt ücretinin saat başına düşen miktarının %50 yükseltilmesi suretiyle ödenmesi gereklidir. Resmi tatiller ile ulusal bayram ve tatillerde fazla mesai yapmanız durumunda fazla mesai ücretiniz normal çalışma brüt ücretinin saat başına düşen miktarının %100 yükseltilmesi suretiyle ödenmesi gereklidir.

Örneğin, brüt saat ücreti 10 TL olan bir işçinin ay içinde 5 saat fazla çalışma yapması halinde normal ücretine ilave olarak 5 x 15 TL üzerinden 75 TL fazla çalışma ücreti alması gereklidir. Eğer resmi tatiller ile ulusal bayram ve tatillerde bir gün tam olarak çalışmış iseniz ve bir günlük ücretinizin karşılığı 30 TL ise o gün normal ücretinize ilave olarak bir yevmiye karşılığı 30 TL daha eklenecek ve toplamda o gün için 60 TL ücret almanız gereklidir.

MAAŞ BORDROSU VERİLMESİ MECBURİ MİDİR?

İşveren çalışan işçiye her ay düzenli ücret pusulası vermek zorundadır.

YILLIK İZİNE AYRILMADAN ÖNCE AVANS ALABİLİR MİYİM?

İşveren çalışanına yıllık izine çıkmadan önce yıllık izin tutarındaki ücreti avans olarak peşin vermek zorundadır.

YILLIK İZİNDE YOL İZİNİ ALABİLİR MİYİM?

Çalışan yıllık iznini bulunmuş olduğu ilin dışında geçirmek isterse ve çalışan bunu ispat edebilir işverene sunarsa işveren çalışana 4 günlük ücretsiz yol izni vermek zorundadır.

YILIK İZİNİMDEN FERAGAT EDEBİLİR MİYİM, KARŞILIĞINDA ÜCRET ALABİLİR MİYİM?

Yıllık izin hakkı bir dinlenme iznidir. Bir yıl boyunca çalışıp izne hak kazanan işçinin bu hakkını kullanması ruh ve sağlık durumu açısından önem taşır. Yıllık ücretli izin hakkından vazgeçilemez ve tek taraflı olarak feragat edilemez. Dinlenme hakkı anayasal bir haktır, feragat edilemez. İşçinin kendi talebi olsa bile bu hakkından feragat edemez, ücrete çeviremez. Ancak işten çıktığı durumda kullanmadığı yıllık ücretli izin günleri toplamının parasal karşılığını alabilir.

İSTİFA ETSEM KULLANMADIĞIM İZİN HAKLARIM ÖLÜR MÜ?

İstifa etseniz dahi kullanmadığınız yıllık izin haklarınız var ise haklarınız ölmez. Ücretini talep edebilirsiniz.

FAZLA MESAI YAPMA ZORUNLULUĞUM VAR MIDIR?

İşçilerin fazla çalışmaya muvafakat etmeleri gereklidir. Fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma yaptırmak için işçinin yazılı onayının alınması gerekir. Zorunlu nedenlerle veya olağanüstü durumlarda yapılan fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma için bu onay aranmaz. Fazla çalışma ihtiyacı olan işverence bu onay genelde her yıl başında işçilerden yazılı olarak alınır ve işçi özlük dosyasında saklanır.

İŞ GÜVENCESİ KİMLERİ KAPSAR?

İşyerinde 6 aydan az kıdemi olan işçiler, 30'dan az işçi çalıştıran işyerlerinde çalışanlar, belirli süreli iş sözleşmesine tabi çalışan işçiler ile işveren vekilleri iş güvencesi kapsamı dışındadır. Bu durumdaki işçilerin iş sözleşmesi işveren tarafından kötü niyetle feshedilmiş ise, işçiye 4857 sayılı İş Kanunu'nda belirtilen bildirim süresinin 3 katı tutarında tazminat ödenir.

HAKSIZ İŞTEN ÇIKARILIRSAM

KAÇ GÜN İÇİNDE MAHKEMEYE BAŞVURMALIYIM?

İş sözleşmesi feshedilen işçi fesih tarihi itibarıyla 30 günlük süre içinde iş mahkemesine başvurmalıdır. Bu süre hak düşürücü bir süre olup süre aşımı durumunda, feshin geçerli olduğu sonucu doğacaktır ve bu süreden sonra işe iade davası açılamayacaktır.

MAZERETSİZ İŞE GELMESEM İŞTEN ÇIKARILIRMIYIM?

4857 sayılı İş Kanunu 25. madde II. fıkrası; iş sözleşmesinin işveren tarafından bildirim süresi verilmeksizin ve tazminat ödenmeksizin feshine ilişkin esasları düzenlenmektedir. İlgili fıkranın "g" bendi gereğince, işçinin işverenden izin almaksızın veya haklı bir neden olmaksızın ardı ardına 2 gün, aynı ay içinde tatil günlerini takip eden 2 gün veya aynı ay içinde 3 gün işe devamsızlık yapması iş sözleşmesinin tazminatsız ve bildirimsiz feshine yol açabilecektir. Düzenlemeyi içeren bendin tam metni aşağıdaki gibidir.

g) İşçinin işverenden izin almaksızın veya haklı bir sebebe dayanmaksızın ardı ardına iki işgünü veya bir ay içinde iki defa herhangi bir tatil gününden sonraki işgünü, yahut bir ayda üç işgünü işine devam etmemesi. Bu durumda işçi kaç yıl kıdemi olursa olsun tüm tazminat haklarını kaybeder.

İŞSİZLİK MAAŞINDAN NASIL YARARLANIRIM?

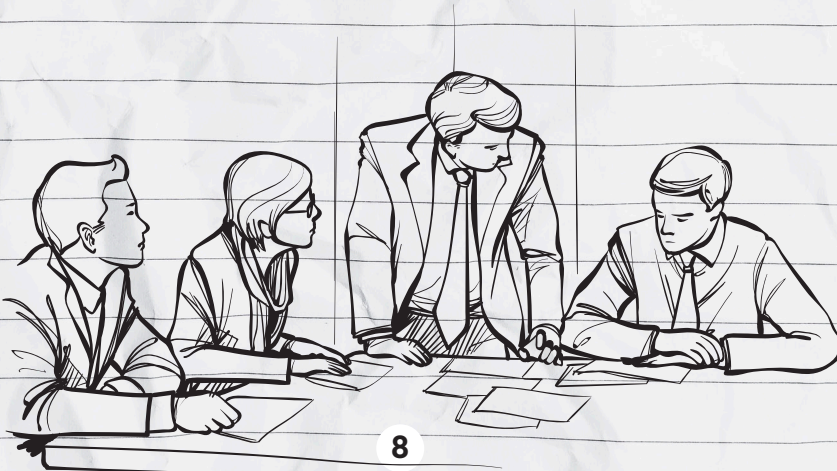
Bunun için 4 koşul vardır. İşsizlik sigortasından yararlanabilmek için;

- 1.** İşçinin kendi istek ve kusuru dışında iş sözleşmesinin sona ermesi,
- 2.** İş akdinin feshinden önceki son 120 gün içinde prim ödeyerek sürekli çalışmış olmak,
- 3.** Son 3 yıl içinde en az 600 gün süre ile işsizlik sigortası primi ödemiş olmak,
- 4.** Hizmet akdinin feshinden sonraki 30 gün içinde en yakın İŞKUR birimine şahsen ya da elektronik ortamda başvurmak, gerekmektedir.

İŞSİZLİK MAAŞI NE KADAR SÜREYLE ÖDENİR?

Hizmet akdinin feshinden önceki son 3 yıl içinde;

- a-** 600 gün sigortalı olarak çalışıp işsizlik sigortası primi ödemiş olan sigortalı işsizlere 180 gün,
- b-** 900 gün sigortalı olarak çalışıp işsizlik sigortası primi ödemiş olan sigortalı işsizle ödemiş olan sigortalı işsizlere 240 gün,
- c-** 1080 gün sigortalı olarak çalışıp işsizlik sigortası primi ödemiş olan sigortalı işsizlere 300 gün, süre ile işsizlik ödeneği (yukarıda yer alan diğer şartları taşınması kaydıyla) verilmektedir.



SON 120 GÜNDE KESİNTİSİZ ÇALIŞMA ŞARTININ İÇERİ- SİNE DAHİL OLMAYAN HAL VE DURUMLAR VAR MIDIR? VARSA BUNLAR NELERDİR?

Hizmet akitleri 4447/51 inci madde Hizmet akitleri 4447/51 inci madde kapsamında sona eren sigortalı işsizlerin, hizmet akdinin sona ermesinden önceki son 120 gün içinde, hizmet akdi devam etmekle birlikte;

- 1.** Hastalık,
- 2.** Ücretsiz izin,
- 3.** Disiplin cezası
- 4.** Gözaltına alınma,
- 5.** Hükümlülükle sonuçlanmayan tutukluluk hali,
- 6.** Kısmi istihdam,
- 7.** Grev,
- 8.** Lokavt,
- 9.** Genel hayatı etkileyen olaylar,
- 10.** Ekonomik kriz,
- 11.** Doğal afet,

Nedenler Nedenleriyle işyerinde faaliyetin durdurulması veya işe ara verilmesi halinde, son 120 günün hesabında prim yatırılmayan bu süreler kesinti sayılmamaktadır.

İŞVEREN YOL VE YEMEK ÜCRETİ VERMEK ZORUNDA MIDIR?

Yasal düzenlemeler açısından işverenlere bu noktada getirilmiş bir zorunluluk bulunmamaktadır. İş sözleşmesinde böylesi bir hak düzenlenmiyorsa işveren, çalışanlara bu ödemeleri yapmakla yükümlüdür. Öte yandan; iş sözleşmesi hükümleri veya işyeri uygulamaları ile bu ödemelerin yapılr duruma gelmiş olması, işçiler için yasal hak niteliği kazanmasına yol açacaktır. Bu uygulamalara son vermek isteyen işveren çalışanlara yazılı bildirimde bulunmak ve yazılı olarak onaylarını almak durumundadır.

DOĞUM YAPTIM, NE KADAR İZİN ALABİLİRİM?

Kadın işçilerin hamileliği ve doğum yapmaları halinde dikkate alınması gereken esaslar 4857 sayılı İş Kanunu 74. madde ile belirlenmektedir. Bu kapsamda; kadın işçinin doğumdan önce 8 ve doğumdan sonra 8 hafta olmak üzere toplam 16 hafta izin hakkı bulunmaktadır, bu süre boyunca Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası hükümleri uyarınca geçici iş göremezlik ödeneği verilmektedir. Bu sürenin bitiminde yazılı olarak istekte bulunan kadın işçiye, 6 aya kadar ücretsiz izin verilebilmektedir.

MESAI SAATLERİ HARİCİ İZİN GÜNÜMDE BAŞKA BİR İŞTE ÇALIŞIRSAM İŞTEN ÇIKARTILIR MIYIM?

İşveren işçi ilişkileri, yasa ile belirlenen esaslar çerçevesinde iş sözleşmelerinde düzenlenmektedir. Bu kapsamda; işin niteliği, görev tanımları, çalışma süre ve koşulları, işçiye ödenecek ücret ve diğer esaslar iş sözleşmesinde saptanmaktadır. Genel bakımdan işveren ile işçi arasındaki ilişki, bağımlılık esasına dayalı bir iş ilişkisi olarak değerlendirilmektedir. Bu açıdan işçinin bir başka işte çalışması konusunda işverenin onayı esastır

Bununla birlikte, iş sözleşmesinde konuya yönelik bağlayıcı özel bir düzenleme yapılmış olması halinde ilgili iş sözleşmesi hükmü geçerli olacaktır.

RESMİ TATİL GÜNLERİNDE NE KADAR ÜCRET ALMALIYIM?

Ulusal bayram ve genel tatil günlerinin ücretleri, herhangi bir çalışma karşılığı olmaksızın işveren tarafından işçiye ödenmektedir. Böylesi günlerde çalışan işçi, çalıştığı her bir gün için 1 günlük ücretine fazla çalışma karşılığı olarak hak kazanacaktır. Bu tutar ve oranlar alt sınırları oluşturmakta, iş sözleşmeleri ile bu sınırların altında olmak koşulu ile farklı ücretlendirmeler düzenlenebilmektedir.

İŞE DEVAMLI GEÇ KALDIĞIM ZAMAN İŞTEN ÇIKARTILIR MIYIM?

İşçinin işe geç gelmesi sıkça tekrarlanan bir durum olduğunda, bu olduğunda, bu konuda uyarılması ve savunmasının alınması mümkündür. Uyarıya rağmen durumun değişmemesi halinde, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 18. maddesinde yer alan, işçinin davranışlarından kaynaklanan nedenler bölümüne dayanarak, işçinin haklarını ödeyerek iş sözleşmesi feshedilebilir.

HERHANGİ BİR SAVUNMAM ALINAMADAN HAKKIMDA TUTULAN TUTANAK GEÇERLİ MİDİR?

Çalışanın savunması alınmadan tutulan tutanak geçersiz sayılır.

SÜREKLİ DEĞİŞEN FİRMALARDA KIDEM VE YILLIK İZİN HAKLARIMIZ ÖLÜR MÜ?

Hayır ölmez; ihaleyi kaybeden şirkete karşı ortada herhangi fesih, istifa ve ibraname yok ise haklar ihaleyi alan şirkete devir olur, burada asıl işverende sorumludur.

ASIL İŞVERENLE HUKUKİ BOYUTUMUZ NASILDIR?

Asıl işverenler, alt işverenler tarafından işçilerin 4857 Yasa yönünden ücret ve tazminatlarının ödenip ödenmediği, işçi sağlığı ve iş güvenliği tedbirlerinin alınıp alınmadığı, 506 sayılı Yasa yönünden kuruma gerekli bildirimlerin yapılarak prim vb. ödemelerin yapılıp yapılmadığı bu hususlar da gerekli dikkat ve özenin gösterilip gösterilmediğinin araştırılarak kontrol yetkilerini aksatmadan kullanmaları gerekmektedir.

ASGARİ GEÇİM İNDİRİMİM ÖDENMİYOR BUNUN İDARİ PARA CEZASI NE KADARDIR?

İş Kanunu'nda, işçinin ücretinin ödenmemesi veya eksik ödenmesi halinde ceza öngörmüştür. İşçinin ücretini ödemeyen veya eksik ödeyen işverene bu durumdaki her işçi ve her ay için 179 TL para

cezası uygulanacaktır. Diğer ifadeyle Asgari Geçim İndirimi'ni işçiye ödemeyen işverene de bu ceza uygulanacaktır.

İŞVEREN BENİ ÜCRETSİZ İZİNE ÇIKARMAK İSTİYOR, KABUL ETMESEM HAKLARIM ÖLÜR MÜ?

İşçinin ücretsiz izine çıkmayı kabul etmemesi halinde işverenin kıdem tazminatı ödeme yükümlülüğü doğar haklarınız burada ölmez

İŞVERENİN BAŞKA BİR İŞYERİNE TRANSFER EDİLDİM BU YASAL MIDIR?

İşçi elbette ki iş sözleşmesinde verdiği bir onaya (yetkiye) uymak zorundadır. Eğer aynı işverenin farklı işyerlerinde çalışmayı kabul ve taahhüt etmiş iseniz veya sonradan sizden onay istendiğinde buna onay vermişseniz bu durum yasaldir. Ancak böyle bir onaylama durumu söz konusu değilse ya da bir onay olmasına rağmen ortada işverenin bu iş yeri değişikliğini kötü niyetle yapmak istediği iddiası varsa aksini kanıtlamak ve bu değişikliğin objektif nedenlere dayandığını kanıtlamak işverene düşecektir. Aksi halde işçi bu değişiklik talebine uymayabilir ve gereğinde İş kanunu 24.madde çer çevesinde haklı nedente fesih hakkını kullanabilir.

İŞE BAŞLARKEN MECBURİ PEŞİN İBRANAME İMZALADIM BU GEÇERLİ MIDIR?

Geçerli değildir. Yargıtay iş ilişkisinin devamı sırasında alınan ibranameleri muteber görmemiştir. Çünkü işçi bu dönemde tamamen işverene bağımlıdır Bu yüzden işçi ilişkisinin devamını sağlamak için iradesi dışında ibra sözleşmesi imzalamaya yönelmiş sayılmaktadır bu yüzden alınan peşin ibraname geçersiz sayılır ve işçi çalışır durumdayken özlük dosyasına konulmasının idari para cezası vardı.