



t m m o b  
m a k i n a  
m ü h e n d i s l e r i  
o d a s ı

# ÜCRETLİ MÜHENDİS, MİMAR, ŞEHİR PLANCILARI VE ÇALIŞMA YAŞAMI



**tmmob**  
**makina mühendisleri odası**

Meşrutiyet Mah. Meşrutiyet Cad. No: 19 Kat: 6-7-8 Kızılay / ANKARA  
Tel: (0 312) 425 21 41 Faks: (0 312) 417 86 21  
e-posta: [mmo@mmo.org.tr](mailto:mmo@mmo.org.tr)  
<http://www.mmo.org.tr>

---

Ekim 2021, Ankara

## SUNUŞ

Toplumun tüm kesimleri gibi, mühendis, mimar ve şehir plancılarının da çalışma yaşamına ilişkin önemli sorunları bulunmaktadır. İş güvencesine sahip olmamak, çalışma koşullarının giderek ağırlaşması, yetersiz ücret, işsizlik tehlikesi, sigortasız çalıştırılma, insan onuruna yaraşır emeklilik sürecini yaşayamama bunlardan bazılarıdır. Özellikle ekonominin kötüye gittiği dönemlerde fatura tüm ücretli çalışanlarla birlikte mühendis, mimar ve şehir plancılarına kesilmek isteniyor, alınan ücretler alım gücünü düşürüyor, işten atmalar artıyor. Öte yandan ülkemizde çalışma yaşamını düzenleyen yasa, tüzük ve yönetmelikler neo-liberal politikalar çerçevesinde son yıllarda hızlı bir değişikliğe uğramaktadır. Sermayenin ihtiyaç ve çıkarlarına göre yapılan bu değişiklikler çalışanların ise kazanılmış haklarını gaspediyor. Zorunlu bireysel emeklilik sigortası ve kıdem tazminatları ile ilgili yapılmak istenen değişiklikler de bunların en bilinenlerindedir.

Daha önce TMMOB tarafından Kasım 2009'da hazırlanan ve değişen mevzuata göre güncellediğimiz bu broşürümüzle; bugünün Türkiye'sinde mühendislerin, mimarların, şehir plancılarının çalışma yaşamında yasalardan kaynaklanan hakları ve yasal sorumlulukları özetlenmeye, akıllardaki soruların yasal karşılıkları tanımlanmaya çalışıldı.

"Ücretli Mühendis" kavramını, kamu ya da özel sektör ayrımı olmaksızın, ücret karşılığı çalışan tüm mühendisler için kullanabiliriz. Ancak, bu çalışma yalnızca iş sözleşmesi çerçevesinde "işçi" olarak çalışanların sorunlarını kapsamaktadır. İşçi statüsünde olmayan çalışan mühendis, mimar, şehir plancılarının sorunları için ayrı bir çalışma yapılmaktadır.

Diliyoruz bu çalışma meslektaşlarımızın hak kayıplarını önlemede bir kılavuz işlevi görsün.



## I. ÇALIŞMA YAŞAMINI BELİRLEYEN YASALAR HANGİLERİDİR?

Çalışma yaşamını belirleyen yasalar haklarımızın ve sorumluluklarımızın genel çerçevesini çizer. Çıkarları farklı toplumsal grupların gücü ve mücadelesine göre şekillenen yasalar, bu mücadelede avantaj sağlayan sınıfın çıkarlarını egemen biçimde içinde taşır. Anayasa temel olmak üzere çalışma yaşamına ilişkin başlıca yasalar şunlardır:

- 4857 Sayılı İş Kanunu,
- 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu,
- 854 Sayılı Deniz İş Kanunu,
- 5953 Sayılı Basın İş Kanunu,
- 6098 Sayılı Borçlar Kanunu,
- 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu,
- 4447 Sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu,
- 7036 Sayılı İş Mahkemeleri Kanunu,
- 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu,
- 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu,
- Diğer Kanunlar.

Bu yasaların uygulamasını düzenlemek üzere ayrıca tüzükler ve yönetmelikler çıkartılmıştır.

## 2. İŞ SÖZLEŞMESİ NEDİR?

İş sözleşmesi tanımı 4857 sayılı İş Kanunu'nda yapılmıştır; “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 şekile tabi değildir. Süresi bir yıl ve daha fazla olan iş sözleşmelerinin yazılı şekilde yapılması zorunludur. Yazılı sözleşme yapılmayan hallerde de 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 sözleşmenin süresini, fesih halinde tarafların uymak zorunda oldukları hükümleri gösteren yazılı bir belge vermekle yükümlüdür. Ancak, bu durum süresi bir ayı geçmeyen belirli süreli iş sözleşmelerinde uygulanmaz. Bu belgeyi vermeyen işveren veya işveren vekiline her bir işçi için idari para cezası uygulanır. 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 kısmi 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 neden olmadıkça, birden fazla üst üste (zincirleme) yapılamaz (sadece 1 kez uzatılabilir). Aksi halde iş sözleşmesi başlangıçtan itibaren belirsiz süreli kabul edilir.

### 3. MÜHENDİS-MİMAR-ŞEHİR PLANCISININ İŞYERİNDE ÇALIŞMA YAŞAMINI DÜZENLEYEN YASALARDAKİ KONUMU NEDİR?

Bir iş sözleşmesine (belirli veya belirsiz süreli) dayanarak çalıştırılan mühendis-mimar-şehir plancıları, 4857 sayılı İş Kanunu'na tabidir. 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'na göre sigortalı sayılmaktadırlar. Mühendis-Mimar-Şehir Plancıları her iki yasadaki tanıma göre de işçidir (6331 sayılı kanunda ise çalışan olarak geçer). 4857 sayılı İş Kanunu, işverenler ile bir iş sözleşmesine dayanarak çalıştırılan işçilerin çalışma şartları ve çalışma ortamına ilişkin hak ve sorumluluklarını düzenlemektedir.



İşyeri, işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütündür.

İşveren 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. 4857 sayılı İş Kanunu'na göre işveren için öngörülen her çeşit sorumluluk ve zorunluluklar işveren vekilleri hakkında da uygulanır. İşveren vekilliği sıfatı, işçilere tanınan hak ve yükümlülükleri ortadan kaldırmaz.

#### **4. İŞ KANUNU'NDA TANINAN HAKLAR NELERDİR?**

İş Kanunu bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan kişiyi işçi olarak tanımlar ve işçiyle işverenin karşılıklı çalışma şartları ve çalışma ortamına ilişkin hak ve sorumluluklarını tanımlar. Bunlar içinde çalışma süreleri, işten ayrılma veya çıkarılma, iş güvencesi, asgari ücret, fazla mesai, hafta tatili ve yıllık izinler, gibi çalışma yaşamını belirleyen konular vardır.

#### **5. 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 artırılabilir. 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, artırılabilir. Aynı şekilde, kıdem tazminatına esas alınacak süre, fazla mesai ücretleri bireysel ve toplu iş sözleşmeleri ile artırılabilir, çalışma süreleri düşürülebilir. Ancak bireysel veya toplu iş sözleşmesi ile yasada tanımlanan haklardan geriye gidilemez.

#### **6. 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. 4857 sayılı İş Kanununun 32. maddesinde ücret ve ücretin ödenmesi başlığı altında şu şekilde tanımlanmıştır: “Genel anlamda ücret, bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutardır .”

18 Kasım 2008 tarih 27058 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan ve 01.01.2009 tarihinde yürürlüğe giren Ücret, Prim, İkramiye Ve Bu Nitelikteki Her Türü İstihkakın Bankalar Aracılığıyla Ödenmesine Dair Yönetmelikle ve İş Kanunu’nun 32. maddesinde 5754 sayılı yasa ile yapılan değişiklik ile 01.01.2009 tarihinden itibaren ülke genelinde 10 ve daha fazla çalışan olması halinde “Ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkak kural olarak, Türk parası ile iş yerinde veya özel olarak açılan bir banka hesabına ödenir.” hükmü getirilmiştir. 01.01.2009 tarihinden itibaren işverenler 10 kişinin üzerinde personel çalıştırıyor ise çalıştırdığı işçilerin ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit ödeneği açılan banka hesapları dışında ödeyemezler.

İş Kanunu’nun 32. maddesinde ücretin ödeme zamanı da belirtilerek şöyle denmiştir; “Ücret en geç ayda bir ödenir. İş sözleşmeleri veya toplu iş sözleşmeleri ile ödeme süresi bir haftaya kadar indirilebilir...” Buna göre işveren, işçinin ücretini kanun, iş veya toplu iş sözleşmeleri hükümlerine göre hesaplamak ve zamanında ödemek zorundadır.

## 7. ÜCRETİN ZAMANINDA ÖDENMEMESİNİN HUKUKİ SONUÇLARI NELERDİR?

4857 sayılı İş Kanununun 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.

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 zaman aşımına tabidir.



## 8. ÇALIŞMA SÜRESİ ve FAZLA ÇALIŞMA ÜCRETİ

4857 sayılı İş Kanunu'nun 63. maddesi haftalık çalışma süresinin 45 saat olduğunu, aksi kararlaştırılmadıkça bu sürenin çalışma günlerine eşit olarak dağıtılacağını hükme bağlamaktadır. Buna göre, haftanın altı günü çalışılan bir işyerinde günlük çalışma süresi 7,5 saat, 5 gün çalışılan işyerinde 9 saat olacaktır.

SGK işlemlerinde ay 30 gün olarak dikkate alınmakta, dolayısıyla aylık çalışma süresi de  $30 \times 7.5 = 225$  saat olarak uygulanmaktadır.

Tarafların anlaşması ile haftalık normal çalışma süresi, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine, günde onbir saati aşmamak koşulu ile farklı şekilde dağıtılabilir. Bu halde, iki aylık süre içinde işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık çalışma süresini aşamaz. Denkleştirme süresi toplu iş sözleşmeleri ile dört aya kadar artırılabilir. Turizm sektöründe dört aylık süre içinde işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık çalışma süresini aşamaz; denkleştirme süresi toplu iş sözleşmeleri ile altı aya kadar artırılabilir.

İş kanununun 41. maddesinde fazla çalışma ve fazla süreler ile çalışma için uyulacak kurallar açıklanmıştır. Buna göre; haftalık 45 saati aşan çalışmalar fazla çalışma 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, 15 Temmuz, 30 Ağustos, 29 Ekim) ve hafta tatili gününde yapılıyorsa %100 zamlı ücret verilir.

Haftalık çalışma süresinin sözleşmelerle kırk beş saatin altında belirlendiği durumlarda ortalama haftalık çalışma süresini aşan ve kırk beş saate kadar yapılan çalışmalar fazla sürelerle çalışmalardır. Fazla sürelerle çalışmaların ücreti normal saat ücretinin %25 artırılması ile belirlenir.

Fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma yapan işçi, isterse işverene yazılı olarak başvurmak koşuluyla, bu çalışmalar karşılığı zamlı ücret yerine, fazla çalıştığı her saat karşılığında bir saat 30 dakikayı, fazla sürelerle çalıştığı her saat karşılığında bir saat onbeş dakikayı serbest zaman olarak kullanabilir.

İşçi hak ettiği serbest zamanı, 6 ay zarfında işverene önceden yazılı olarak bildirmesi koşuluyla ve işverenin, işin veya işyerinin gereklerine uygun olarak belirlediği tarihten itibaren iş günleri içerisinde aralıksız ve ücretinde bir kesinti olmadan kullanır.

İşçinin bu kanundan ve sözleşmelerden kaynaklanan tatil ve izin günlerinde serbest zaman kullanılamaz.

İş Kanunu'na göre ülkenin genel yararları yahut işin niteliği veya üretimin artırılması gibi nedenlerle fazla çalışma yapılabilir. Ancak fazla saatlerle çalışmak için işçinin onayının alınması gerekir. Fazla çalışmalarda günlük çalışma süresi sınırı olan 11 saat aşılmayacak şekilde planlama yapılmalıdır ve yılda 270 saatten fazla, fazla çalışma yaptırılması da kanunla yasaklanmıştır.

Fazla çalışma ücreti alacağı davaları da 5 yıllık zaman aşımına tabidir.

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 iş sözleşmesinin yapılması esnasında ya da bu ihtiyaç ortaya çıktığında alınır ve işçi özlük dosyasında saklanır. Fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma yapmak istemeyen işçi verdiği onayı 30 gün önceden işverene yazılı olarak bildirimde bulunmak kaydıyla geri alabilir.

## **9. ULUSAL BAYRAM VE GENEL TATİL GÜNLERİNDE ÇALIŞMAMIZ DURUMUNDA ONAYIMIZ ALINMALI MIDIR?**

4857 sayılı İş Kanunu'nun 44. maddesine göre, ulusal bayram ve genel tatil günlerinde işyerlerinde çalışılıp çalışılmayacağı toplu iş sözleşmesi veya iş sözleşmeleri ile kararlaştırılabilecektir. Sözleşmelerde hüküm bulunmaması halinde söz konusu günlerde çalışılması için işçinin onayı gereklidir. Toplu iş sözleşmesi veya iş sözleşmelerine hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatillerde işçilere tanınan haklara, ücretli izinlere ve yüzde usulü ile çalışan işçilerin bu kanunla tanınan haklarına aykırı hükümler konulamaz.

Bu hususlarda işçilere daha elverişli hak ve menfaatler sağlayan kanun, toplu iş sözleşmesi, iş sözleşmesi veya gelenekten doğan kazanılmış haklar saklıdır.

4857 sayılı Yasanın 49. maddesi uyarınca; parça başına, akort, götürü veya yüzde usulü ile çalışan işçilerin tatil günü ücreti, ödeme döneminde kazandığı ücretin aynı süre içinde çalıştığı günlere bölünmesi suretiyle hesaplanır. Bu şekilde hesaplanan ücret, ulusal bayram veya genel tatil günlerinde çalışan işçiye ödenecektir.

Ama uygulamada kanunun cevaz vermediği bazı durumlar da mevcuttur. İşverenler, ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalışan personele müteakip günlerde izin kullanılarak ilave ücret ödenmemesi yoluna gitmektedir. Ama unutulmamalıdır ki bu tür uygulamalar kanuna aykırıdır.

Ulusal bayram ve genel tatil çalışması hakkında karıştırılan diğer bir husus ise bu çalışmaların fazla çalışma olup olmadığı hususudur. Önemle belirtmek isteriz ki ulusal bayram ve genel tatil çalışması fazla çalışma değildir, nevi şahsına münhasır bir durum teşkil eden bu çalışmaların denkleştirilmesi veya serbest zaman kullanılması mümkün değildir.

## 10. MÜHENDİS-MİMAR-ŞEHİR PLANCISI FAZLA MESAI ÜCRETİ ALIR MI?

İş Kanunu'nda fazla çalışma ücretlerinin düzenlendiği 41. maddesinde herhangi bir muafiyet getirilmemiştir. Yani işyerindeki pozisyonunuz ne olursa olsun haftalık 45 saati aşan çalışmalarda fazla çalışma ücreti yasal bir haktır. Ancak ülkemizde mühendisler ve hatta birçok beyaz yakalı çalışan kanuna aykırı olarak bu haklarından mahrum bırakılmıştır. Bununla birlikte birçok mühendis-mimar-şehir plancısı yoğun mesailerle çalışmaktadır. Bu hakkımızı kullanmanın öncelikli şartı bunu talep etmektir. Sonuç alamadığınız durumlarda Şube Hukuk Birimimiz ile iletişime geçiniz.



## II. İŞ GÜVENCESİ

30 veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde en az altı aylık kıdemi olan işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesini fesheden işveren, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır. Yer altı işlerinde çalışan işçilerde kıdem şartı aranmaz.

İşverenin aynı işkolunda birden fazla işyerinin bulunması halinde, işyerinde çalışan işçi sayısı, bu işyerlerinde çalışan işçi sayısına göre belirlenir.

30 işçi sayısının belirlenmesinde belirli-belirsiz süreli, tam- kısmi süreli, daimi-mevsimlik iş sözleşmesi ile çalışanlar arasında bir ayırım yapılamaz. Fesih bildirim yapıldığı tarihte 30 işçi sayısının tespitinde göz önünde bulundurulacak işçinin iş sözleşmesinin devam etmekte olması yeterli olup, ayrıca fiilen çalışıyor olması gerekmemektedir. Ancak hastalık, iş kazası, gebelik yada normal izin ve benzeri nedenlerle ayrılan işçi yerine bu süre için ikame işçi temin edilmiş ise, 30 işçi sayısında ikame edilen işçi dikkate alınmayacaktır.

TMMOB ve Odalar olarak; iş güvencesinin kapsamının tüm ücretli çalışanları kapsayacak şekilde genişletilmesi, her türlü keyfi ve haksız işten çıkarma karşısında kesin işe iadeyi içermesi, işverenlerin işçinin dava süresince işsiz kaldığı bütün sürenin ücretinden tüm mal varlığıyla sorumlu olması, bu ödemenin işçiye devlet tarafından yapılması ve işverenden tahsilinin devlet tarafından yapılması ve uzun olan mahkeme sürelerinin kısaltılması doğrultusunda yasal düzenleme yapılmasını istemekteyiz.

## 12. İŞÇİNİN FESHE KARŞI KORUNMASI

İşçinin keyfi işten çıkarmalara karşı korunması, iş ilişkisinin devamının sağlanması için İş Hukukunun en etkili önlemi; işçinin feshe karşı korunmasıdır. “İş güvencesi” de işçinin feshe karşı korunması noktasında somutlaşan bir kavramdır. İş güvencesi düzenlemeleri işvereni, haklı fesih nedeni bulunmayan durumlarda, iş sözleşmesini feshetmek istiyorsa bunu “geçerli nedenlere” dayandırmakla yükümlü tutar.

İşverenin haklı nedenlerle fesih

İş güvencesi düzenlemeleri işvereni, haklı fesih nedeni bulunmayan durumlarda, iş sözleşmesini feshetmek istiyorsa bunu geçerli nedenlere dayandırmakla yükümlü tutar. İşveren İş K. m. 25/II' de sayılan haklı nedenler varsa esasen iş sözleşmesini (ister belirsiz, ister belirli süreli olsun) derhal ve tazminat ödemediği fesih hakkına sahiptir. Herhangi bir bildirim süresi ve tazminat vermeden işçinin iş sözleşmesinin sona erdirmeye hakkı bulunmayan durumlarda ise işveren iş sözleşmesini feshetmek istiyorsa keyfi davranamaz, mutlaka geçerli bir nedene dayandırmak zorundadır. İspat sorumluluğu işverene aittir. İş Kanunu'nun 19. maddesine göre, işveren fesih bildirimini yazılı olarak yapmak ve fesih sebebini açık ve kesin bir şekilde belirtmek zorundadır. Örneğin işçinin yetersizliği veya davranışları nedeniyle işyeri verimini düşürdüğü iddiasında ise , bu iddialara karşı işçinin savunmasını alması gerekir.

Aşağıda, işverenlerin işten çıkarmaya gerekçe gösterdiği ve davalara konu olan bazı gerekçeler sıralanmıştır. Unutulmamalıdır ki işveren her türlü iddiasını somut dayanaklar ile ispat ile yükümlüdür. Kayıt altına alınmamış, subjektif değerlendirmelere dayanan iddialar dayanak olarak görülemez. Sayılan nedenlerden 4857 sayılı İş Kanunu Madde 25-II kapsamı dışında kalanlar sadece iş akdinin feshine gerekçe gösterilebilir, fakat işçinin tazminat hakkı ortadan kalkmaz.

İşçinin Yetersizliğine veya Davranışına Bağlı Olarak İleri Sürülen Nedenler, İşçinin Davranışlarından Kaynaklanan Nedenler: İşyeri Dışından ve Piyasa Koşullarından Kaynaklanan Nedenler, İşyeri İçinden Kaynaklanan Nedenler.

### 13. İŞ SÖZLEŞMESİNİN İPTALİNDE YÖNTEM NEDİR?

4857 sayılı Kanununun 19'uncu maddesine göre işveren; fesih bildirimini yazılı olarak yapmak ve fesih sebebini açık ve kesin bir şekilde belirtmek zorundadır. Hakkındaki iddialara karşı savunması alınmadan bir işçinin belirsiz süreli hizmet akdi, işçinin davranışı veya verimi ile ilgili nedenlerle feshedilemez. Yani işçinin davranışı veya verim düşüklüğü haklı birtakım nedenlere dayanabilir. Bu durumda savunmasının alınması gerekir, haklı ise hizmet akdi feshedilemez.

Ancak, işverenin 25'inci maddenin (11) numaralı bendinde gösterilen sebeplerle fesih hakkı saklıdır. Bu maddede işverene, ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ile benzeri hallerde ihbar süresini beklemeksizin hizmet akdinin fesih hakkı verilmiştir.

## 14. İŞ SÖZLEŞMESİNİN FESHİNDE İTİRAZIN YÖNTEMİ NEDİR?

### İş Sözleşmesinin Feshinde Usul

İşletmenin bütününe sevk ve idare eden işveren vekili ve yardımcıları ile işyerinin bütününe sevk ve idare eden ve işçiyi işe alma ve işten çıkarma yetkisi bulunan işveren vekili niteliğinde olmayan, bir işçinin belirsiz süreli hizmet akdinin feshinde; (işletmenin bütününe sevk ve idare eden işveren vekilleri ile yardımcıları ve işyerinin bütününe yöneten ve belirli özelliği bulunan işveren vekilleri ise kapsam dışı bırakılmıştır) işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesini fesheden işveren;

- a) İşçinin yeterliliğinden,
- b) Davranışlarından,
- c) İşletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir nedene dayanacaktır

ve fesih nedenini yazılı olarak açık ve kesin biçimde belirtecektir. Fesih bildirimini işçi tarafından imza edilip alınmadığında ve/veya imzadan imtina edildiğinde, tutanak ile durumun tespit edilmesi gerekir. İşveren bakımından İş Kanunu 25/II. maddesinde belirtilen ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri hariç olmak üzere davranışı veya verimi ile ilgili nedenlerle iş akdinin feshi halinde işçinin yazılı savunmasının alınması şarttır. Hakkındaki iddialara karşı savunmasını almadan bir işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesi o işçinin davranışı veya verimi ile ilgili nedenlerle feshedilemez. Ancak, işçinin zihinsel veya bedensel yetersizliği, gibi durumlarda savunmasının alınmasına gerek yoktur. Savunmanın şekli ve usulü hakkında yasanın bir hüküm getirilmemiştir. İşçiden savunma istenirken, 2–3 gün gibi uygun bir süre verilebilir. İşçinin savunmayı işverenlik tarafından istenilen sürede vermemesi halinde, savunma hakkından vazgeçmiş sayılacağı işçiye açıklanabilir. Bildirim ve açıklamaların işverenlik tarafından ispat yönünden yazılı yapılması gerekir. Fesih bildirimini bozucu yenilik doğuran bir hakkın kullanımı olup karşı tarafa varmakla sonuçlarını doğurur. Bu bakımdan davacı işçiye ulaşan fesih bildirimiminin açık ve kesin olarak işçinin yeterliliğine veya davranışlarına ya da işletmenin işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir nedene dayanıp dayanmadığının mahkemece tespiti ve sonucuna göre karar verilmesi gerekir. (Yrg.9.HK:2005/632).

## 15. İŞTEN ÇIKARILMA DURUMUNDA HAKLARIM NELERDİR?

Tüm çalışanların kıdem tazminatını alma hakkı vardır. Ancak yastada tanımlanan ciddi bir kusur işlediyseniz o zaman tazminatsız olarak işten çıkartılabılırsiniz. Örneğın işyerinde kavga etmek, işe içkili olarak gelmek, işverene veya yakınlarına küfür etmek, peş peşe üç gün işe devamsızlık etmek gibi durumlarda tazminatsız işten çıkartılabılırsiniz. İşveren bu tür bir nedene dayanmadan işten çıkardığında size kıdem tazminatı ödemek durumundadır.

Kıdem tazminatı, işyerinde 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 ve benzerlerinin eklenmesiyle bulunan miktarın çalışılan yıl sayısıyla 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 kıdemimize göre değışen bu sürelele 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)

## 16. BELİRSİZ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMELERİNE GÖRE İŞ SÖZLEŞMESİ NASIL SONA ERER?

İş altı aydan az sürmüş olan işçi için bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak iki hafta sonra; iş altı aydan bir buçuk yıla kadar sürmüş olan işçi için bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak dört hafta sonra; iş bir buçuk yıldan üç yıla kadar sürmüş olan işçi için bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak altı hafta sonra; iş üç yıldan fazla sürmüş işçi için bildirim yapılmasından başlayarak sekiz hafta sonra iş sözleşmesi feshedilmiş sayılır.

Bu süreler asgari olup sözleşme ile arttırılabilir. Bildirim şartına uymayan taraf, bildirim süresine ilişkin ücret tutarında tazminat ödemek zorundadır. İhbar tazminatı davaları 5 yıllık zaman aşımına tabidir.

## 17. 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 ahlak 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.

## 18. İBRANAME NEDİR?

İbra, borcu sona erdiren, alacağın talep edilmesine engel olan bir hukuki işlemdir. İş sözleşmesinin kurulması veya devamı sırasında düzenlenen ibranameler geçersiz olup işçinin alacaklarına ilişkin dava talep hakkını ortadan kaldırmaz. İbraname ne miktar paranın hangi hak karşılığı olduğu belirtilmiş olmalıdır. İbranamedeki miktar ile gerçek miktar arasında açık uyumsuzluk bulunmamalıdır. Matbu olarak hazırlanıp işveren tarafından işçiye iş sözleşmesi devam ederken imzalatılan ibranameler hukuken geçersizdir.

## 19. MOBBİNG NEDİR?

Mobbing, özellikle hiyerarşik yapılanmış gruplarda ve kontrolün zayıf olduğu örgütlerde, gücü elinde bulunduran kişinin ya da grubun, diğerlerine psikolojik yollardan, uzun süreli sistematik baskı uygulamasıdır.

İş Hukuku açısından mobbing, işverenin işçisine karşı uyguladığı ve çoğu zaman “işçinin kendi





rizası” ile işten ayrılmasını sağlamayı amaçlayan psikolojik yıldırma ve taciz davranışları olarak kendini göstermektedir. Mobbinge örnek olarak aşağıdaki davranışlar sıralanabilir:

- İşverence işçinin sözünün devamlı kesilmesi ve kendisini ifade etmesinin sürekli olarak engellenmesi,
- İşçinin, çalışma ortamındaki diğer çalışanlarla ilişkilerinin koparılmasını hedefleyen davranışlar,
- İşçi hakkında asılsız söylentilerin çıkarılması ve işçinin toplumsal itibarını düşürmeye yönelik rahatsız edici davranışlar,
- İşçiye cinsel tacizde bulunulması,
- İşçiye verilen işin sürekli değiştirilmesi ya da işçinin nitelikleri ile uymayan düşük nitelikli işlerin kendisine verilmesi,
- İşçiye diğer işçilerden farklı davranılması suretiyle “eşit davranma ilkesine aykırı” davranışlar.

## 20. 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 amacı ile 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.

## 21. 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 Kanun’la 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, işyerinin çalıştırdığı işçi sayısı bakımından bir ayırım yapmamaktadır. Böylece tüm işyerlerinde çalışan işçiler, işsizlik sigortası kapsamına alınmış olmaktadır.

Ayrıca kanunda işsizlik sigorta kapsamına girmeyenler ile belirli süreli iş sözleşmesiyle çalışan geçici işçiler ya da mevsimlik işçilerin konuları belirlenmiştir.

## 22. İŞÇİLER İŞSİZLİK SİGORTASINA NASIL DAHİL EDİLİRLER?

Bunun için ayrı bir tescil ya da bildirim işlemi yapılması gerekmemektedir. İşverenlerce SSK'ya yapılan işyeri ve sigortalı bildirimleri İŞKUR'a da yapılmış sayılmaktadır. İşsizlik sigortası primlerinin tahakkuk ve tahsili Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından yapıldığından ve her ay düzenlenekte olan "Aylık Sigorta Primleri Bildirgesi" içeriğinde işsizlik sigortası primleri de beyan edildiğinden, ayrı bir bildirge düzenlenmesine de gerek kalmamaktadır.

## 23. İŞSİZLİK MAAŞI NE KADAR SÜRE İLE ALINIR?

Kanunun 50. maddesinde işsizlik maaşı miktarı ve süresi aşağıdaki şekilde tanımlanmıştır.

"Günlük işsizlik ödeneği, sigortalının son dört aylık prime esas kazançları dikkate alınarak hesaplanan günlük ortalama brüt kazancının yüzde kırkıdır. Bu şekilde hesaplanan işsizlik ödeneği miktarı, 4857 sayılı İş Kanununun 39 uncu maddesine göre onaltı yaşından büyük işçiler için uygulanan aylık asgari ücretin brüt tutarının yüzde seksenini geçemez."

Hizmet akdinin sona ermesinden önceki son 120 gün hizmet akdine tabi olanlardan, son üç yıl içinde;(3)

- 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 işsizlere 240 gün,
- c) 1080 gün sigortalı olarak çalışıp işsizlik sigortası primi ödemiş olan sigortalı işsizlere 300 gün, süre ile işsizlik ödeneği verilir.

## 25. KISA ÇALIŞMA ÖDENEĞİ NEDİR?

Genel ekonomik, sektörel, bölgesel kriz veya zorlayıcı sebeplerle işyerindeki haftalık çalışma sürelerinin geçici olarak en az üçte bir oranında azaltılması veya süreklilik koşulu aranmaksızın işyerinde faaliyetin tamamen veya kısmen en az dört hafta süreyle durdurulması hallerinde, işyerinde üç ayı aşmamak üzere sigortalılara çalışmadıkları dönem için gelir desteği sağlayan bir uygulamadır. Günlük kısa çalışma ödeneği; sigortalının son on iki aylık prime esas kazançları dikkate alınarak hesaplanan günlük ortalama brüt kazancının % 60'ıdır. Bu şekilde hesaplanan kısa çalışma ödeneği miktarı, aylık asgari ücretin brüt tutarının % 150'sini geçemez.

Kısa çalışma uygulamasındaki ödemeler işsizlik fonundan yapılmakta olup, işsiz kalınması durumunda yapılan ödemeler işsizlik ödeneğinden mahsup edilir ve kalan süre kadar ödeme yapılır. Başka bir deyişle kısa çalışma ödemesi işsizlik ödemesi haklarının bir kısmının kullanılması anlamına gelmektedir.

## 24. 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 hakkından vazgeçilemez.

## 25. YILLIK ÜCRETLİ İZİN HAKKIMIZ NE KADARDIR?

Yıllık ücretli izin süreleri İş Kanunu'nda, "hizmet süresi";

- Bir yıldan beş yıla kadar (beş yıl dahil) olanlara on dört günden,
- Beş yıldan fazla on beş yıldan az olanlara yirmi günden,
- On beş yıl (dahil) ve daha fazla olanlara yirmi altı günden az olamaz" şeklinde ifade edilmektedir.

Burada bahsedilen süreler iş gününü kastetmektedir. Yasada belirtilen süreler asgari sınırları ifade etmektedir. Bireysel ya da toplu iş sözleşmesi ile bir işyerinde bu sürelerin artırılma yönünde değiştirilmesi mümkündür. Ancak azaltılması yönünde değiştirilmesi mümkün değildir. Yıllık ücretli izinin yasanın 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.

İşveren tarafından yıl içinde verilmiş bulunan diğer ücretli ve ücretsiz izinler veya dinlenme ve hastalık izinleri yıllık izne mahsup edilemez. 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.

## 26. ÜCRETSİZ İZİN YASAL MIDIR?

Bu hakkı iki kısma ayırmak gerekir. Covid 19 pandemisi dönemi ve bunun dışındaki dönemler olarak.

Pandemi öncesindeki yasal süreç ve pandemi döneminde çıkarılan geçici düzenleme dışında ele alındığında ücretsiz izin çalışma şartlarında esaslı değişiklik oluşturduğundan, ancak iki tarafın da rızasıyla yürürlüğe konulabilmektedir. İşverenin yazılı onay almadan uygulamaya koyacağı ücretsiz izin uygulaması işverenin iş sözleşmesini feshi olarak değerlendirilebilecek, geçerli feshin kurallarına uyulmadığı için de işçi işe iade ve buna bağlı tazminat haklarını talep edebilecektir. Tüm bu nedenlerle ücretsiz izin uygulamaları onaylı metin haline getirilmelidir. Ancak bunun bazı istisnaları vardır. Bunlardan biri yıllık iznini il dışında geçirecek olan çalışanın talep etmesi durumunda gidiş ve dönüşlerinde yolda geçecek süreleri karşılamak üzere işveren toplam dört güne kadar ücretsiz izin vermek zorundadır. Bir diğer istisna doğum öncesi ve sonrası dönemlere ilişkindir ki, bu durum kitapçık içinde ayrıca ele alınmıştır.

Bu genel uygulamalara ek olarak 7226 ve 7244 sayılı Yasalarla İş Kanunu ve İşsizlik Sigortası Kanunu'nda değişiklik yapılmıştır. Bu değişikliklerle birlikte 4857 sayılı İş Kanunu'na getirilen Geçici Madde 10 — (Ek:16/4/2020-7244/9 md.) ile “Bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihten itibaren üç aylık süreyi geçmemek üzere işveren işçiyi tamamen veya kısmen ücretsiz izne ayırabilir. Bu madde kapsamında ücretsiz izne ayrılmak, işçiye haklı nedene dayanarak sözleşmeyi fesih hakkı vermez. Cumhurbaşkanı birinci ve ikinci fıkrada yer alan üç aylık süreleri altı aya kadar uzatmaya yetkilidir...” hükmü eklenmiştir. Ücretsiz izne çıkartılanlara verilecek ücret desteği, günlük 39.24 TL olarak belirlenmiş ve işsizlik fonundan ödenmesine karar verilmiştir.

## 27. MÜHENDİS-MİMAR-ŞEHİR PLANCILARININ İŞ KAZALARI NEDENİYLE SORUMLULUĞU NEDİR?

İşverenlerin iş kazaları nedeniyle doğan cezai sorumluluğu bakımından önemli bir konu da işveren vekillerinin sorumluluk halleridir. İSGK'ye göre, işveren adına hareket eden, işin ve işyerinin yönetiminde görev alan kişiler işveren vekili olup, kanunun uygulanması bakımından işveren sayılacaktır.

Mühendis-mimar-şehir plancıları, işyerlerinde iş sözleşmesiyle çalışırken, birçok durumda işin planlanması, kontrolü işçilerin yönlendirilmesi, görevlerini de üstlenmişlerdir. Bu yetkilerden dolayı iş kazası nedeniyle çalışanların uğradığı zararlardan mühendis-mimar-şehir plancılarının cezai sorumluluğu iddia edilebilmektedir.

4857 sayılı İş Kanununun 2.maddesinde işveren vekili “işveren adına hareket eden ve işin, işyerinin ve işletmenin yönetiminde görev alan kimseler” olarak tanımlanmıştır. Buna göre işveren vekili sayılmak için “işveren adına hareket etmek” ve “işin, işyerinin ve işletmenin yönetiminde görev almak” olmak üzere iki unsurun gerçekleşmesi gerekir.

Bir kimsenin işveren vekili olabilmesi ve iş kazası nedeniyle cezai sorumluluğa tabi tutulabilmesi için gereken temel koşul, işveren tarafından kendisine geçerli yetki yapılmış olmasıdır.

Yetki devriyle işveren vekilinin cezai sorumluluğuna gidilebilmesi için işveren vekilinin yönetim ve denetim yetkileriyle donatılmış olması gerekir. Zira yüklenen sorumluluğun verilen yetkiyle ölçülü olması gerekmektedir. Çalışanlara görev ve yetki alanıyla ilgili talimat verme, talimatlara uyulup uyulmamasını izleyerek gerekli disiplin önlemlerini alma yetkileri bulunmayan işveren vekilinin, meydana gelen iş kazasından cezai sorumluluğu da doğmayacaktır.

Somut olayın koşullarına göre yetki devriyle işveren vekilinin cezai sorumluluğuna gidilebilmesi için iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin harcama yetkisinin bulunması dikkate alınması gereken bir husus olabilir. Zira işveren vekiline yönetim ve denetim yetkileri devredilmiş olmakla birlikte iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin önlemleri gerektiği şekilde alabilmesi için gerekli harcama yetkisinin verilmemiş olması halinde, anılan önlemlerin alınmamasından ileri gelen iş kazası nedeniyle işveren vekilinin kusurundan bahsedilemeyecektir. Yargıtay da bir kararında, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine ilişkin harcama yetkisi bulunmayan çalışanı meydana gelen iş kazasından sorumlu tutmamıştır.

İşyerindeki çalışma koşullarının nasıl olacağı ve özellikle iş kazalarına karşı alınması gerekli önlemler işçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili kanun ve yönetmeliklerde ayrıntılı olarak gösterilmiştir.

Örneğin işveren makina ve teçhizatın bu mevzuat hükümlerine uygun olarak çalışmaya hazır olmasından sorumludur.

İş kazalarının birçoğunun engellenmesini sağlayacak teknik ve idari tedbirin uygulanması çoğu zaman bütçe yetersizliği, üretimin aksaması vb. işveren kazancının doğrudan etkileyen sebepler nedeni ile engele takılır. Ancak bu tedbirlerin alınmamasının hukuki ve idari yaptırımları ile çoğu zaman yetkisinin sınırlarını aşmasına rağmen meslektaşlarımız karşı karşıya kalır. Bu durum kanuna ve mantığa aykırı olmasına rağmen meslektaşlarımızın cezai aldığı birçok dava söz konusudur. Bu nedenle meslektaşlarımızın tedbirin alınmamasının kendilerinden kaynaklanmadığını ortaya koyabilecekleri yazılı veya elektronik kanıtları saklaması önemlidir. Bu türden bir sorun ile karşılaştığınızda Odamızdan hukuki destek almaktan kaçınmayın.

## **28. MÜHENDİS-MİMAR-ŞEHİR PLANCILARI İŞ KAZASINA UĞRARSA NE YAPILMALI?**

Bir çalışan olarak mühendis-mimar-şehir plancıları da iş kazasına uğrayabilir. Herhangi bir iş kazası durumunda en acil işler aşağıdaki gibi özetlenebilir:

İlk olarak kazaya uğrayan kişiye uygun ve gerekli tıbbi yardım yapılmalı. Kaza sonucu oluşan güvensiz durumlar ortadan kaldırılarak yeni bir kaza ihtimali ortadan kaldırılmalıdır. İş kazası derhal en yakın karakola bildirilmelidir. Çalışanın iş kazasına uğradığı vizite kağıdına yazılmalıdır. İş kazasının nedeni ve nasıl olduğu ile tanıkları hatırdta tutulmalıdır. İş kazası ve meslek hastalığı en geç 2 iş günü içinde yazı ile ilgili bölge müdürlüğüne bildirilmelidir. İş kazaları neticesinde uğranılan iş gücü kaybı için, işverene düşen sorumluluk oranında işverenden tazminat talep edilebilir.

İşveren vekilleri de dahil olmak üzere işyerinin diğer çalışanlarının kusuru da işverence karşılanır. (Ancak bu durumda işverenin kusur sahibine rücu etme hakkı saklıdır.) İş kazası nedeniyle tazminat alabilmek için (eğer işveren anlaşmaya yanaşmaz ise) iş mahkemesinde dava açılması gerekecektir. Bu dava sonunda iş kazasında uğranılan iş gücü kaybının karşılığı olan miktar işverene tazmin ettirilir.

## 29. İŞÇİNİN İŞYERİ GÜVENLİĞİ NEDENİYLE İŞ GÖRMEKTEN KAÇINMA HAKKI VAR MIDIR?

Vardır. İşçinin İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu'nun bulunduğu işyerlerinde bu kurula, İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu'nun bulunmadığı işyerlerinde işveren veya işveren vekiline başvurması gerekmektedir. İşçi tespitin yapılmasını ve durumun yazılı olarak kendisine bildirilmesini isteyebilir. İşveren veya vekili yazılı cevap vermek zorundadır. Yukarıda tanımlanan bir durumda İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu'nun işçinin talebi yönünde karar vermesi halinde işçi, gerekli iş sağlığı ve güvenliği tedbiri alınmaya kadar çalışmaktan kaçınabilir. İşçinin çalışmaktan kaçındığı dönem içinde ücreti ve diğer hakları saklıdır.

## 30. İŞVEREN VEKİLİ OLAN MÜHENDİS-MİMAR- ŞEHİR PLANCILARIN KONUMU 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 iş sözleşmesi hukuku açısından durum değişiktir. Sendikalar Kanunu'nda işveren vekili "işletmenin bütününe 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 iş 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 mühendis-mimar-şehir plancıları sendika üyesi olabilir ve toplu iş sözleşmesinden yararlanabilirler.

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. Doğrudan işverenler ve “işletmenin bütününe sevk ve idareye yetkili olanlar”ı kapsayan işveren vekilinin dışındaki bütün çalışanlar işçi sendikasına üye olabilirler.

### **31. MÜHENDİS-MİMAR-ŞEHİR PLANCILARI MESLEK ESASINA GÖRE SENDİKA KURABİLİR Mİ?**

Ülkemizde sendikalar iş kolu temelinde kurulabilmektedir. Belirli bir işkolunda çalışan bütün farklı meslek ve statülerdeki işçiler bir işkolu sendikasına üye olabilirler. Örgütümüz meslektaşlarımızın diğer çalışanlar ile aynı sendikalara üye olarak temel hakları için birlikte mücadele etmelerinden yanadır. Dünya deneyimleri de mühendislerin işçilerden ayrı örgütlendikleri durumlarda üretimi durduramamalarının bir sonucu olarak işveren karşısında bir yaptırıma sahip olmadıklarını göstermiştir. Avrupa ülkelerindeki benzer girişimlerin sonunda tüm kurulan sendikalar işçi sendikaları ile birleşme kararı almıştır. Ülkemizde de her mühendis-mimar-şehir plancısı çalıştığı işyerindeki diğer çalışanlar ile ortak bir sendikaya üye olabilirler.

Örneğin bir otomotiv firmasında çalışan bütün işçiler; şoföründen, forklift operatörüne, tornacıdan, temizlikçiye, sekreterden mühendis-mimar-şehir plancılarına kadar tamamı “metal işkolunda” faaliyet gösteren bir sendikaya üye olabilirler. Örneğin bir özel hastanede çalışan doktor, hemşire, hastabakıcı, temizlikçi, güvenlikçi, teknik eleman, büro görevlisinin tamamı meslek veya statülerine bakmaksızın o şirkette yapılan ana işin bulunduğu işkolundaki sendikaya, bu örnekte sağlık işkolunda kurulu sendikaya, üye olabilirler.



## 32. TOPLU İŞ SÖZLEŞMELERİNDE MÜHENDİS-MİMAR- ŞEHİR PLANCILARI 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.

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. Dolayısı ile sendikaya üye meslektaşlarımız veya üye olmamakla birlikte dayanışma aidatı ödeyenler TİS'ten faydalanabilirler.

## 33. ARABULUCULUK NEDİR?

İşçi-işveren ilişkileri kapsamındaki en önemli değişiklik uyuşmazlıkların çözümü yolunda oldu. İş mahkemelerinin yükünü azaltmak, işçi ve işverenlerin anlaşmazlıklarda daha hızlı ulaşmasını sağlamak amacıyla İşe İade Süreçlerinde Arabuluculuk Dönemi başlatıldı.

### İşe İade Sürecinde Arabulucuya Başvurma Zorunluluğu

Değişiklik, 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun 3. maddesinin 1 Ocak 2018 tarihinde yürürlüğe girmesiyle iş yaşamında zorunlu hale geldi. Yalnızca feshin geçersizliği iddiası ile işe iade süreçleri değil, tazminat, izin, fazla mesai gibi



alacaklarda uyuşmazlıklar için de arabuluculuk zorunlu hale geldi.

Geçmiş dönemlerde işçi ve işveren bir uyuşmazlık yaşadığında, arabuluculuk zorunlu olmadığı için taraflar öncelikli olarak mahkeme sürecini tercih etmekteydi. Mahkemeler uzun sürelerde sonuçlanmakta, verilen karara itiraz etmek isteyen taraf davayı temyize götürmekteydi.

Yeni dönemde ise iş mahkemesi uyuşmazlıklarda son çare olarak belirlendi. Hak talep eden taraf ilk olarak arabulucuya gitmek zorundadır.

## **Yeni İşe İade Süreci Nasıl Olacak?**

İş sözleşmesi feshinin geçersizliğini iddia eden işçi, fesih bildiriminin tebliği tarihinden itibaren 1 ay içinde işe iade talebiyle, İş Mahkemeleri Kanunu hükümleri uyarınca arabulucuya başvurmak zorundadır.

Arabulucunun görevi işçi ve işveren uyuşmazlığının çözümü için hakemlik yapmaktır. Arabulucu, sorunu çözen kişi değildir, işçi ve işverenin kendi arasında anlaşmaları için tarafsız bir göz olarak süreci yürütür. Sürecin yasal şartlara uygun yapılmasını gözlemleyerek iki tarafa da eşit mesafede durmalıdır.

Arabuluculuk görüşmeleri sonrası işveren işçinin işe iadesini kabul etmişse,

- İşe başlatma tarihini,
- Çalıştırılmayan sürenin ücreti ve diğer hakların parasal miktarını

görüşme esnasında kararlaştırır ve tutanağa ekler. Aksi halde anlaşma sağlanmamış sayılır.

Bu noktada işçinin belirlenen tarihte işe başlaması gerekmektedir. İşe başlamadığı takdirde yapılan fesih geçerli sayılacak, arabulucu eşliğinde yapılan anlaşma geçerliliğini yitirecektir.

## **Arabulucuya Nasıl Başvurabilirim?**

Arabulucuya hak arayışında olan taraf başvurur. Arabulucu seçiminde yerleşim yeri veya işin yapıldığı yer dikkate alınmaktadır.

Başvuracak kişi işçi ise işverenin yerleşim yerindeki arabuluculuk bürosuna, işverense işçinin yerleşim yerindeki arabuluculuk bürosuna başvurabilir ya da direkt işin yapıldığı yerde bulunan arabuluculuk bürosuna başvurur. Bahsedilen yerlerde arabuluculuk bürosu yoksa görevlendirilen yazı işleri müdürlüğüne yapılır.

Arabulucunun kim olacağını başvuru büro belirler. Ancak işçi ve işveren ortak bir şekilde listeden bir arabulucuda karar da kılabilirler.

Tarafların görüşmesini arabulucu organize eder. Bu nedenle başvuru taraftan her iki tarafın da adres ve iletişim bilgilerini alır. Bağımsız bir yerde görüşmeler yürütülür. Arabulucu, görüşme için bir yer belirleyerek taraflara yazılı bir davet gönderir.

### **İşe İade Talebi İçin Gerekli Şartlar Değişti mi?**

İşe iade davasının konusu asıl olarak iş akdi feshinin sebebinin geçersiz olduğu iddiasıdır. İşçi işverenin sebep gösterdiği fesih nedenine itiraz eder. İşveren de bu sebebin geçerliliğini kanıtlamaya çalışır. İşçi yapılan fesihte, kendisine bildirilen nedenden daha farklı bir sebep olduğunu düşünüyorsa o sebebi kanıtlamak zorundadır.

İşe iade istemi için de geçerli olan şartlar, işverenin iş akdini geçerli bir nedene dayandırma zorunluluğu için oluşturulmuş şartlardır. 4857 sayılı İş Kanunu 18. madde gereği;

“30 veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde en az altı aylık kıdemi olan işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesini fesheden işveren, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır.

(Ek cümle: 10/9/2014-6552/2 md.) Yer altı işlerinde çalışan işçilerde kıdem şartı aranmaz.”

Feshin geçerli neden dayandırılma zorunluluğu kanunda aynen yer almaktadır. O nedenle arabulucuya işe iade istemi ile başvurularda da aynı şartların sağlanması gerekmektedir.

### **Arabulucu ile Süreç Ne Zaman Sonuçlanacak?**

Arabulucu, yapılan başvuruyu görevlendirildiği tarihten itibaren 3 hafta içinde sonuçlandırır. Bu süre zorunlu hallerde arabulucu tarafından en fazla 1 hafta uzatılabilir.

Arabuluculuk sürecinde tarafların anlaşma sağlayamaması durumunda Özel Hakeme başvurmak tarafların tercihidir. Özel Hakeme gitmeden bölge adliyesine başvurarak mahkeme süreci de başlatılabilmektedir. Ama davanın sonucuna itiraz eden tarafın temyiz yolu yeni uygulama ile ortadan kaldırılmıştır.

Dava ivedilikle sonuçlandırılır. Mahkemece verilen karar hakkında istinaf yoluna başvurulması halinde, bölge adliye mahkemesi ivedilikle ve kesin olarak karar verir.

## Hangi Alanlarda Arabulucuya Başvurulacak?

Arabulucuya birçok alanda başvurulabilir. Ama ilk aşama olarak arabulucuya başvuru belli alanlarda zorunlu hale getirilmiştir. İş akdi feshinin geçersizliği ve işçinin işine iadesi konusunda arabulucu zorunluluğu vardır. İşçinin ücret ve tazminat alacakları ile ilgili davalarda arabulucuya başvurmak zorunludur. (İhbar Tazminatı, Kıdem Tazminatı, Kötü Niyet Tazminatı, Ayrımcılık Tazminatı, Fazla Mesai Ücretleri, Hafta Tatili, Genel Tatil Ücretleri, Yıllık İzin Ücreti, Asgari Geçim İndirimi)

İşveren de işçiden alacaklıysa arabulucuya başvurabilir. Zorunlu arabuluculuk ise işverenin, ihbar tazminatı ve işyerine verilen zarardan doğan alacaklarını kapsamaktadır.

## 34. KADIN MÜHENDİS-MİMAR-ŞEHİR PLANCILARININ HAKLARI NELERDİR?

Yasa karşısında kadın mühendis-mimar-şehir plancıları ile erkek mühendis-mimar-şehir plancıları arasındaki farklar anneliğe ve fiziki nedenlere dayanmakla birlikte, mühendis-mimar-şehir plancılarının yasa karşısında birer işçi olduğunu hatırlatmalıyız.

Buna göre:

Kadın işçilerin doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam on altı haftalık süre için çalıştırılmamaları esastır. Çoğul gebelik halinde doğumdan önce çalıştırılmayacak sekiz haftalık süreye iki hafta süre eklenir. Ancak, sağlık durumu uygun olduğu takdirde, doktorun onayı ile kadın işçi isterse doğumdan önceki üç haftaya kadar işyerinde çalışabilir. Bu durumda, kadın işçinin çalıştığı süreler doğum sonrası sürelerle eklenir.

Yukarıda öngörülen süreler işçinin sağlık durumuna ve işin özelliğine göre doğumdan önce ve sonra gerekirse artırılabilir. Bu süreler hekim raporu ile belirtilir.

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.

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

Kadın işçilerin doğumdan önce ve sonra sekizer haftalık sürelerde çalıştırılmaları yasak olduğu için bu sürelerde işe gelmeyen kadın işçinin hizmet akdi işverence feshedilemez. Yasa koyucu bu sayede doğum iznine ayrılmış işçinin işveren tarafından bu sebeple işten çıkarılmasının ve işveren tarafından haklı feshin önüne geçmiştir.



Doktor raporu ile gerekli görüldüğü takdirde, gebe işçi sağlığına uygun daha hafif işlerde çalıştırılabilir. Bu durumda ücretten indirim yapılmaz. Başka bir işe geçiş yapılması teknik ve elverişli olarak mümkün değilse, kadın işçinin güvenlik ve sağlığının korunması için gerekli süre içinde, kadın işçinin de istemesi halinde ücretsiz izinli sayılması sağlanır. Bu süre, yıllık ücretli izin hakkı hesabında dikkate alınmaz.

Örneğin; 01.03.2011 tarihinde işe giren ve 01. 08.2011 tarihinden itibaren toplam on altı hafta doğum öncesi ve sonrası izin kullanan kadın işçi, bu süreler çalışılmış gibi sayılacağından 01.03.2012 tarihinde yıllık ücretli izne hak kazanacak, doğum izninden dolayı yıllık izne hak kazanma tarihi bakımından kaybı olmayacaktır.

Doğumdan sonra çocuk bakımı için ücretsiz izin kullanılabilir mi?

Doğum öncesi ve sonrası on altı haftalık (çoğul gebeliklerde on sekiz haftalık) izin süresi tamamlandıktan sonra, talep edilmesi halinde altı aya kadar ücretsiz izin kullanılabilir. Fakat bu süre yıllık ücretli izin hakkınızın hesabında dikkate alınmaz.

Örneğin; 01.03.2011 tarihinde işe başlayan ve hamileliği nedeniyle kullandığı doğum öncesi ve sonrası sekizer haftalık izin sürelerini 01.07.2011 tarihinde tamamlayan kadın işçinin, bu izinlerinin hemen ertesinde altı ay ücretsiz izin kullandığını varsaydıysamıza, yıllık izne hak kazanma tarihi (altı aylık ücretsiz izin süresi yıllık ücretli izin hakkının hesabında dikkate alınmayacağından) 01.03.2012 değil, 01.09.2012 tarihi olacaktır.

Kadın işçinin süt izni ne kadardır? Kadın işçi süt iznini nasıl kullanılır?

4857 Sayılı İş Kanunu'nun 74. maddesinde belirtildiği üzere; çocuk bir yaşına gelinceye kadar, onu emzirmesi için kadın işçinin günde toplam bir buçuk saatlik süt izni hakkı bulunmaktadır.

Kadın işçi günde toplam bir buçuk saatlik süt iznini hangi saatler arasında ve kaçta bölerek kullanacağını kendisi belirler.

Kadın işçilere bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için verilmesi zorunlu olan günde toplam bir buçuk saatlik süt izinleri günlük çalışma süresinden sayılır. Dolayısıyla işveren, süt izni kullanan kadın işçinin ücretinden herhangi bir kesinti yapamaz.

Gebe veya emziren kadın işçinin günlük çalışma süresi ne kadar olmalıdır?

16.08.2013 tarih 28737 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan Gebe Veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik'in 9.Maddesinde gebe veya emziren çalışan günde yedi buçuk saatten fazla çalıştırılmayacağı belirtilmiştir.

İşveren gebe veya emziren kadın işçiyi gece çalıştırabilir mi?

16.08.2013 tarih 28737 sayılı Resmî Gazetede yayımlanan Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik'in 8.maddesinde ise kadın çalışanlar, gebe olduklarının sağlık raporuyla tespitinden itibaren doğuma kadar geçen sürede gece çalışmaya zorlanamayacakları ve yeni doğum yapmış çalışanın doğumu izleyen bir yıl boyunca gece çalıştırılması yasak olduğu, bu sürenin sonunda sağlık ve güvenlik açısından sakıncalı olduğunun sağlık raporu ile belirlendiği dönem boyunca gece çalıştırılmayacağı yer almaktadır.

Emziren kadın işçiler, doğum tarihinden başlamak üzere altı ay süre ile gece postalarında çalıştırılmazlar. Emziren kadın işçilerde bu süre, ana ve çocuğun sağlığı açısından gerekli olduğunun işyeri hekimi, işyeri ortak sağlık birimi, işçi sağlığı dispanserleri, bunların bulunmadığı yerlerde sırasıyla en yakın Sosyal Sigortalar Kurumu, sağlık ocağı, hükümet veya belediye doktoru raporuyla belgelenmesi halinde, bir yıla kadar uzatılır.

## 35. ENGELLİ MÜHENDİS-MİMAR- ŞEHİR PLANCILARI

Engelli personel çalıştırmak, 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 30. maddesi ile yalnızca kamu işyerleri için değil özel sektör için de bir zorunluluk haline gelmiştir. Bu yükümlülüğünü yerine getirmeyen işyerleri için cezai bir yaptırımın söz konusu olduğu da ayrıca belirtilmiştir. Bu durumda işverenlerin işyerlerinde belirlenen işçi sayısı sınırını aşıtlarsa Engelli Personel Çalıştırma Zorunluluğu vardır.

Aynı il sınırları içerisinde 50 ve daha üzeri işçi çalıştıran işverenler mevcut çalışanlarının %3'ü kadar engelli personel çalıştırmakla yükümlüdürler. Bu oran özel sektör için uygulanan orandır, kamu işyerleri için mevcut çalışan sayısının %4'ü kadardır. Örneğin özel sektör için, 70 işçinin çalıştığı bir işyerinde  $70 * \%3 = 2,1$  hesabıyla en az 2 engelli işçinin istihdam edilme zorunluluğu bulunmaktadır. Küsuratlı rakamlarda virgülden sonraki yarım ve yukarısı olan rakamlar yukarıya, yarımın altındaki küsuratlar ise aşağıya yuvarlanır. Engelli çalışanlar, toplam işçi sayısına dahil edilmez.

Aynı işverenin aynı il sınırlarındaki farklı işyerlerinde çalışan işçilerinin toplam rakamı üzerinden hesaplama yapılarak, çalıştırılması zorunlu engelli sayısına ulaşılır. Farklı illerde bulunan işyerleri için hesaplama o il içerisinde çalışan işçi sayısı üzerinden yapılacaktır. Engelli personel oranını hesaplamak için temel aldığımız toplam işçi sayısına o il sınırlarında, o işverene bağlı olarak çalışan kısmi süreli, belirli ya da belirsiz süreli olması fark etmeksizin tüm çalışanlar dahil olmalıdır.

İşverenin mevcut işçileri arasında sonradan engelli durumuna geçen bir personel var ise işverenin engelli personel sayısına dahil edilebilmektedir.

## SON DEĞERLENDİRME

Günden güne artan sorunlarımızın çözümü için mühendis, mimar ve şehir plancılarının ortak tutumu ve mücadelesinden başka yol olmadığı ortadadır. Meslektaşlarımızı odalarımıza üye olmaya, eylem ve etkinliklerimize güç vermeye, haksızlıklara ve haksuzluklara sessiz kalmamaya çağırıyoruz. TMMOB'nin üyelerine sağlayacağı en önemli olanak ortak çıkarlarımız için birlikte mücadele olanağıdır.

Gücümüz birliğimizdir.



t m m o b  
m a k i n a  
m ü h e n d i s l e r i  
o d a s ı