

ücretli  
çalışanların  
özlük  
hakları



TMMOB PEYZAJ MİMARLARI ODASI  
UCTEA CHAMBER OF LANDSCAPE ARCHITECTS



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 bilirkişi raporlarına rağmen doğal alanların yapılaşmaya açılması kimilerinin evini sel basmasına sebep olurken, kimilerinin cebini doldurmaktadır. Maalesef 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 önermeleri, her geçen gün taşeronların artmasına 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 toplumuna dönüşüyor, dönüştürülüyor. Kamu veya özel sektör farketmeden 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 olacaksınız?" 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 düşünüyor 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 ve dertlerimizde birleşmek üzere tüm ücretli çalışan veya iş yeri sahibi meslektaşlarımızı hakları hakkında bilgilendirmek adına bu kitapçıyı 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, ancak çalışma şartları ve diğer konularda yazılı olması ispat açısından faydalıdır. İş sözleşmesinin varlığı için işçi, işverenin emir ve talimatlarına bağımlı olarak iş görmeli, işveren de bu bağımlılık ilişkisi nedeniyle işçisine ücret ödemelidir.

İş sözleşmesi belirli süreli veya belirsiz süreli olmak üzere yapılabilir. İşe başlarken yazılı hiçbir sözleşme imzalanmadığı takdirde işveren ve çalışan arasında belirsiz süreli 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, fazla mesai, ücret ve cezai şartta 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 ödemeden sözleşmeyi sona erdirebilir. Deneme süresi içinde işveren, ücret ve sigorta primini doğru biçimde yatırmak zorundadır. Deneme süresi, sigortasız çalışılan bir dönem değildir.

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

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

#### 4.Yasal çalışma süreleri nedir?

Haftalık çalışma süresi en fazla 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, sigara ve yemek araları çalışma süresinden sayılmaz, günlük çalışma süresinden indirilir

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?

Çalışma günü ister 5 ister 6 gün olsun haftalık 45 saati aşan çalışmalar mesaiye girer. İşçinin günlük çalışma süresi 11 saati aşamaz. Süre 11 saati aşıyorsa, haftalık toplam çalışma süresi 45 saati aşmasa dahi günlük 11 saatin üzerindeki her çalışma için fazla çalışma ücreti ödenmesi gerekir. Fazla mesai ücreti saatlik ücretin en az %50 zamlı halidir. Ancak işçi isterse 6 ay içinde işverene yazılı olarak başvurmak koşuluyla, bu çalışmalar karşılığı zamlı ücret yerine, fazla çalıştığı her saat karşılığında bir saat otuz dakikayı aralıksız ve ücretinde bir kesinti olmadan serbest zaman olarak kullanabilir.

Haftalık çalışma süresinin sözleşmelerle kırk beş saatin altında belirlendiği durumlarda uygulanan ortalama haftalık çalışma süresini aşan ve kırk beş saate kadar yapılan çalışmalar fazla sürelerle çalışmalardır. (Fazla mesai ile fazla sürelerle çalışma ayrı şeylerdir) Fazla sürelerle çalışmalarda, her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde yirmibeş (%25) yükseltilmesiyle ödenir. Fazla sürelerle çalışma yapan işçi, isterse 6 ay içinde işverene yazılı olarak başvurmak koşuluyla, bu çalışmalar karşılığı zamlı ücret yerine, fazla sürelerle çalıştığı her saat karşılığında bir saat onbeş dakikayı aralıksız ve ücretinde bir kesinti olmadan serbest zaman olarak kullanabilir.

#### 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 TL \* 1,5)

Zorunlu nedenler veya olağanüstü durumlar hariç işçi fazla mesai yapmak zorunda değildir. Fazla mesai yapmak isteğe bağlıdır ve işçinin yazılı onayının alınması gerekir. Bu onay iş sözleşmesinin yapılması esnasında ya da bu ihtiyaç ortaya çıktığında alınır. Fazla çalışma yapmak istemeyen işçi verdiği onayı otuz gün önceden işverene yazılı olarak bildirimde bulunmak kaydıyla geri alabilir.

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 ücretin asgari ücretin üzerinde belirlenmelidir.
- Asıl ücretin miktarı işçiye yaptırılacak fazla çalışma saatleri ile orantılı olmalıdır.

## 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.

<b>Kıdem Süresi</b>	6-15 Yıl	15+ Yıl
<b>Yıllık İzin Süresi</b>	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>	8+8 Hafta	
<b>Doğum İzni (E)</b>	5 Gün	
<b>Emzirme İzni (K)</b>	1,5 saat (1 yıl)	



# asgari ücret meselesi.

## 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.

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.

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

Odamız TMMOB üyesidir. TMMOB'un her yıl belirlediği bir asgari ücret bulunmaktadır. Odamıza e-posta, telefon veya web sitesinden ulaşarak belirlenen ücreti öğrenebilirsiniz. TMMOB (Türkiye Mühendis ve Mimar Odaları Birliği) ve SGK (Sosyal Güvenlik Kurumu) 31 Temmuz 2012 tarihinde kayıt dışı istihdamı önlemek için işbirliği protokolü imzalamıştır ancak protokol SGK tarafından 9 Haziran 2017'de tek taraflı feshedilmiştir. TMMOB'a bağlı farklı meslek disiplinlerine ait odaların piyasadaki koşulları doğrultusunda belirlenen "TMMOB Asgari ücreti" maalesef bir denetime tabi değildir.

## 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 sigorta fonu %1
- Gelir vergisi %15
- Damga vergisi % 0,759
- Diğer

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

AGİ, işçinin evli olup olmadığına, çocuk sahibi ve sayısına bağlı olarak değişir. Taraflar AGİ'nin ücrete dahil olup olmadığını, ayrıca mı ödeneceği konusunda anlaşabilirler. Ayrıca bir anlaşma olmazsa AGİ'nin ücrete dahil olduğu kabul edilir.

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 (bankadan ve elden aldığınız) ücretinizin tamamı üzerinden yatırılıyorsa hukuken elden almak işçi için sorun doğurmaz. Aksi takdirde soru 10'a bkz.

## 10. 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 Şikâyetle Bulunmak:

Eğer çalışanın kendisine ücreti tam olarak ödenmiş, ancak Sosyal Güvenlik Kurumu'na bildirimini düşük ücretten yapılmışsa, bu konudaki şikâyetin 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 şikâyetin ise işyerinin bağlı olduğu Çalışma ve İş Kurumu Müdürlüğüne (İŞKUR) yazılı olarak (dilekçeyle) yapılması gerekmektedir. Ayrıca dilekçe ile şikâyetle bulunma yerine Çalışma ve Sosyal Güvenlik İletişim Merkezi "ALO 170"e de şikâyetle 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. İş sözleşmenizin sona erdiği yılın sonundan başlamak üzere 5 yıl içerisinde açabileceğiniz bu davanın İş Mahkemesi bulunan yerlerde bu mahkemede, İş Mahkemesi bulunmayan yerlerde ise bunun yerine bakan mahkemede açılması, ayrıca açılacak davada işveren olarak gösterilerek açılması gerekir. Kanun değişiklikleri sonrasında Sosyal Güvenlik Kurumu'nun da davalı olarak gösterilmesi gerekmemektedir. (Kuruma davanın Mahkemece ihbar edilmesini istemek yeterlidir (ihbar edilmesini istemez iseniz Mahkemece bu ihbar kendiliğinden yapılır).

## 11. 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.

## 12. İş Mahkemeleri Kanunu kapsamında Arabuluculuk nedir?

Arabuluculuk; sistematik teknikler uygulayarak, görüşmek ve müzakerelerde bulunmak amacıyla tarafları bir araya getiren, onların birbirlerini anlamalarını ve bu suretle çözümlerini kendilerinin üretmesini sağlamak için aralarında iletişim sürecinin kurulmasını gerçekleştiren, tarafların çözüm üretmediklerinin ortaya çıkması hâlinde çözüm önerisi de getirebilen, uzmanlık eğitimi almış olan tarafsız ve bağımsız bir üçüncü kişinin katılımıyla yürütülen bir çözüm yöntemidir.

7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun dava şartı olarak arabuluculuğa ilişkin hükümleri, 01.01.2018 tarih itibarıyla ilk derece mahkemeleri ve bölge adliye mahkemeleri ile Yargıtay'da görülmekte olan davalar hakkında uygulanmayacak, bu tarihten sonra adli makamlara yapılacak başvurular için uygulanacaktır(Uyuşmazlık, alacak 01.01.2018 öncesinde doğmuş olsa bile bu tarihten önce adli makamlara bir başvuru yapılmamış ise, adli makamlara başvurmadan önce arabuluculuk devreye girecektir)

7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nu kapsamında işçi veya işveren alacağı ve tazminatı ile işe iade talebiyle açılan davalarda, arabulucuya başvurulmuş olması dava şartıdır. Bir diğer ifade ile arabulucuya başvurmadan dava açılmaz. Arabulucuya başvurulmadan dava açıldığının anlaşılması hâlinde herhangi bir işlem yapılmaksızın davanın, dava şartı yokluğu sebebiyle usulden reddine karar verilir.

İş kazası veya meslek hastalığından kaynaklanan maddi ve manevi tazminat ile bunlarla ilgili tespit, itiraz ve rücu davaları hakkında arabulucuya başvurulma zorunluluğu yoktur. Bu uyuşmazlıklarda doğrudan dava açılabilir.

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

Taraflardan birinin geçerli bir mazeret göstermeksizin ilk toplantıya katılmaması sebebiyle arabuluculuk faaliyetinin sona ermesi durumunda toplantıya katılmayan taraf, davada kısmen veya tamamen haklı çıkarsa bile yargılama giderinin tamamından sorumlu tutulur.

Tarafların arabuluculuk faaliyeti sonunda anlaşmaları ya da anlaşmamaları hâlinde, arabuluculuk ücreti, aksi kararlaştırılmadıkça taraflarca eşit şekilde karşılanır.

Arabuluculuk bürosuna başvurulmasından son tutanağın düzenlendiği tarihe kadar geçen sürede zamanaşımı durur ve hak düşürücü süre işlemez.

Arabuluculuk görüşmelerine taraflar bizzat, kanuni temsilcileri veya avukatları aracılığıyla katılabilirler.

### 13. Dava açılmadan önce Sosyal Güvenlik Kurumuna başvuru zorunluluğu olan durumlar nelerdir?

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ile diğer sosyal güvenlik mevzuatından kaynaklanan uyuşmazlıklarda, hizmet akdine tabi çalışmaları nedeniyle zorunlu sigortalılık sürelerinin tespiti talepleri hariç olmak üzere, dava açılmadan önce Sosyal Güvenlik Kurumuna başvurulması zorunludur. Diğer kanunlarda öngörülen süreler saklı kalmak kaydıyla yapılan başvuruya altmış gün içinde Kurumca cevap verilmezse talep reddedilmiş sayılır. Kuruma karşı dava açılabilmesi için taleplerin reddedilmesi veya reddedilmiş sayılması şarttır. Kuruma başvuruda geçirilecek süre zamanaşımı ve hak düşürücü sürelerin hesaplanmasında dikkate alınmaz.

### 14. 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.

### 15. 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.

### 16. 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 sayıdaki nedenlerden birine dayanarak dilerse belirsiz süreli iş akdini bildirim sürelerini beklemezsizin, 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

# tazminat.

kullanıp kullanmamakta serbesttir. Çalışan iş güvencesi kapsamında ise işveren; fesih bildiri 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. İşverenin, işçinin iş sözleşmesini haklı olarak feshettiği hallerde işçi kıdem tazminatına hak kazanmayacaktır

## 17. 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. Buna göre iş güvencesinin kapsamına giren hukuki ilişkiler açısından süreli fesih hakkının doğumu yasada belirtilen geçerli nedenlerin varlığına bağlanmış, bu nedenleri ispat yükü işverene yüklenmiş, söz konusu nedenler gerçekleşmemişse işçinin işe iadesini veya iş güvencesi tazminatının ve boşta geçen sürelerle ilişkin olarak işçinin en çok dört aya kadarki ücretinin ödeneceği öngörülmüştür.

## 4857 SAYILI KANUN IŞIĞINDA 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,

## 18. 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 sayıda nedenlerden birine dayanarak dilerse belirsiz süreli iş akdini bildirim sürelerini beklemeksizin, belirli süreli iş akdini ise sürenin bitiminden önce derhal feshedebilir. Bu hallerde işçi kıdem tazminatına hak kazanır. Bu durumların varlığının ispatlanması için elde delillerin (yazılı delil, tanık vs) bulunması iddianızı ispat etmenizi kolaylaştıracaktır.

- 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

## 19. 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 mirasçısına 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.

### 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 maddullük 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

# ihbar / istifa.

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. (Bu halde tazminat işçinin kanuni mirasçısına 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.

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

Hukukumuzda belirsiz süreli iş akdini usulsüz fesheden 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 giydirilmiş brüt ücret kadardır. İşçi veya işveren tarafından derhal fesih imkanı dışındaki şartlarda iş sözleşmesini feshetmek isteyen taraf bu durumu karşı tarafa önceden bildirmekle ve yasada öngörülen sürenin dolması ile iş sözleşmesi ilişkisini sona erdirebilir. Yasa gereği bu süreler hizmet sürelerine göre ayrı ayrı belirlenmiş olup bu süreler ancak işçi lehine olmak koşulu İLE TİS VEYA SÖZLEŞMELERLE de artırılabilir. Buna göre :

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

## 21. 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. Mad-

desinde işçiye bu dönemde ve çalışma saatleri içinde yeni iş arama olanağı tanımıştır. İşçinin yeni iş arama izninden faydalanması için "talepte bulunması" şart değildir. İşveren yeni iş arama iznini, "iş saatleri içinde" yani işçinin çalıştırıldığı günlerde vermekle yükümlüdür. Bildirim süreleri içinde işveren işçiye yeni bir iş bulması için gerekli olan iş arama iznini ücret kesintisi yapmadan vermelidir. İşçinin iş arama izninin süresi günde en az 2 saattir. Sözleşme ile bu süre daha uzun olarak saptanabilir ancak kısıtlanamaz. İşçi isterse iş arama izin saatlerini birleştirerek toplu olarak kullanabilir. İşveren, işçiye yeni iş arama iznini vermez veya eksik kullanırsa o süreye ilişkin ücret işçiye ödenir, işveren, iş arama izni esnasında işçiyi çalıştırır ise işçinin izin kullanarak bir çalışma karşılığı olmaksızın alacağı ücrete ilaveten, çalıştırdığı sürenin ücretini yüzde yüz zamlı öder.

Yeni iş arama iznine hak kazanılması açısından iş sözleşmesini işçinin ya da işverenin feshetmesinin bir önemi bulunmamaktadır. İşçi tarafından yapılan süreli fesihlerde de bu iznin verilmesi gerekir.

İş akdinin, Kanunun 24. ve 25. maddeleri çerçevesinde işçi ya da işveren tarafından haklı nedenlerle ve derhal feshi durumunda yeni iş arama izninin uygulanması mümkün değildir. Yeni iş arama izni bildirim süresi tanınarak yapılan fesihlerde söz konusu olur. Bildirim sürelerine ait ücretin veya ihbar tazminatının peşin ödendiği hallerde yeni iş arama izni verilmesi gerekmez.

İş bulunduğu için iş sözleşmesini fesheden işçi bu haktan yararlanamaz. İşçinin iş bulması durumunda iş arama izni kullanılmayı bırakan işverenler, izin kullanılmadığı saatlerin ücretini işçiye zamlı olarak ödemek zorundadırlar. İşçi de iş bulunduğu halde bunu gizleyerek yeni iş arama izni kullanmaya devam ederse izin alan işçi sadakat borcuna aykırı davranmış olur ve bu durumda işveren, iş sözleşmesini İş Kanunu md. 25/II uyarınca haklı nedenlerle derhal feshedebilir.

## 22. 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 başvurusu,
- İşçinin feshi gerektiren bir kusur işlememiş olması,
- İşçinin kendi isteğiyle işten ayrılmamış olması gerekir.

Kurum işçiye işsizlik ödeneceği ödeyebilmesi için işverence Kuruma bildirilen işten çıkış bildirgesinde işçinin işten çıkış kodunun işsizlik ödeneği almasına uygun bir kod olarak bildirilmiş olması gerekir. Eğer kodda bir hata var ise bunun düzeltilmesi için elinizdeki belgelerle SGK'ya başvurmanız ve kodunuzu düzelttirmeniz gerekir.



### 23. İşsizlik ödeneğinin süresi ne kadardır?

Hizmet akdinin feshinden önceki son üç yıl içinde;

- 600 gün sigortalı olarak çalışıp işsizlik sigortası primi ödemiş olan sigortalı işsizler 180 gün,
- 900 gün sigortalı olarak çalışıp işsizlik sigortası primi ödemiş olan sigortalı işsizler 240 gün,
- 1080 gün sigortalı olarak çalışıp işsizlik sigortası primi ödemiş olan sigortalı işsizler 300 gün, süre ile işsizlik ödeneği alabilirler.

### 24. İşsizlik ödeneği miktarı ne kadardır, nasıl hesaplanır?

	Son 4 Aylık Prime Esas Kazançların Aylık Ortalaması	Hesaplanan İşsizlik Ödeneği Miktarı	Damga vergisi	Ödenecek İşsizlik Ödeneği Miktarı
Son 12 Ay Asgari Ücretle Çalışan	1.647	658,80	5,00	653,80
Son 12 Ay 3.000 TL ile Çalışan	3.000	1.200	9,11	1.190,89
Son 12 Ay 5.000 TL ile Çalışan	5.000	1.317,60*	10,00	1.307,60

Günlük işsizlik ödeneği, sigortalının son dört aylık prime esas kazanç dikkate alınarak hesaplanan günlük ortalama brüt kazancın yüzde kırkı olarak hesaplanmaktadır. Bu şekilde hesaplanan işsizlik ödeneği miktarı, aylık asgari ücretin brüt tutarının yüzde seksenini geçemez.

Aşağıda hesaplamaya örnek olacak şekilde 2016 yılı 2. Dönem için aylık işsizlik ödeneği hesabı verilmiştir.

(\*): Hesaplanan İşsizlik Ödeneği Miktarı, aylık asgari ücretin brüt tutarının yüzde seksenini geçemeyeceği için İşsizlik Ödenecek Aylık İşsizlik Ödeneği bu şekilde hesaplanmıştır. Asgari ücret 1.647,00 TL olarak alınmıştır.

İlk ödemesi, ödeneğe hak kazanılan tarihi izleyen ayın sonuna kadar yapılmaktadır. Sigortalı işsizler, Nüfus Cüzdanı ile birlikte her hangi bir PTT şubesinden işsizlik ödeneklerini alabilirler.

# bebek. anne. baba.

## 25. Sağlık hizmetinden faydalanma durumu ve kapsamı nasıldır?

İşsizlik ödeneği alanlar genel sağlık sigortası kapsamında olup bakmakla yükümlü olduğu kişiler de genel sağlık sigortalısı kapsamında sağlık hizmetlerinden yararlanabilmektedir. İşsizlik ödeneği ödenirken, ilgililer adına sadece genel sağlık sigortası primleri yatırıldığı için, bu primler emeklilik yönünden dikkate alınmamaktadır.

## 26. İşten çıkış kodunun gerçek durumu yansıtmayacak şekilde işsizlik maaşı alınmasına engel olması halinde ne yapabilirim?

SGK kayıtlarında fesih nedeninin İşsizlik Sigortası Kanunu kapsamında olmadığı durumlarda (Örneğin İşçinin kendi isteğiyle işten ayrılmış olması hali gibi) ilgililerden feshin Kanun kapsamında yapıldığını kanıtlayan somut bir belge ibraz etmesi talep edilir. Sigortalı işsizin;

İhbar ve/veya kıdem tazminatının ödendiğini fesih tarihinden sonraki tarihte tanzim edilmiş banka dekontu veya bordro ile ispatlaması halinde (ibranameye veya işçi/işverenin söz konusu tazminatları aldım/ödedim türündeki beyan veya yazılı bildirimlerine itibar edilmez.) ilgili işsizlik sigortası işlemlerinden yararlandırılır.

## 27. 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.

## 28. 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 ilerde 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.

## 29. 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.

### 30. Mobbing nedir?

Türk Dil Kurumu "iş 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 oluşturmunu 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 izimli raporlu olduğu günlerde, işyerindeki aksamlar 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.

### 31. 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 bulsun. 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 ile 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 yansıtmayın 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 gözetenek 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.

### 32. 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.

### 33. 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 kullandırmak işverenin takdirinde değildir, kanunla kullandırılması zorunlu tutulmuştur. Bu sebeple Yargıtay doğum iznini kullandırmayan 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 istirahatın 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

kullanmadığı 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,

### 34. Erkek işçilerin babalık izni ne kadardır?

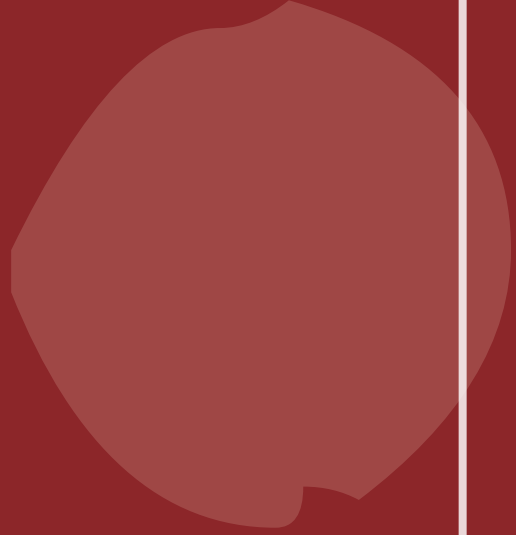
Erkek işçilerin babalık izni 5 gündür. Cumartesi ve pazar günleri ile resmi tatiller ise, 5 günlük izne dahil değildir.

### 35. Süt iznini kimler kullanabilir, ne kadardır?

Kadın işçiler doğum izninin bitiminin ardından süt izni kullanmaya hak kazanırlar. Kadının 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 kullanacağını 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.





**TMMOB PEYZAJ MİMARLARI ODASI**  
UCTEA CHAMBER OF LANDSCAPE ARCHITECTS