

İŞÇİLERE KÖLELİK SÖZLEŞMELERİ

Aydınlık Gazetesi, 19 Kasım 2018

Yıldırım Koç

Halkımızın, diğere bir deyişle, halkımızın çok büyük bölümünü oluşturan işçilerin güvenini ve desteğini kazanarak, ona öncülük yapma niyet, iddia ve çabasında olanlar, işçilerin günlük somut sorunlarıyla yakından ilgilenmek zorundadır.

İşçiler, kendi günlük sorunlarını onlardan daha iyi bilmeyen bir kişiye veya örgüte, haklı olarak, güvenmezler ve destek vermezler.

Bilinmesi gereken alanların başında, işçiler açısından çok ciddi sıkıntılar yaratan bireysel iş sözleşmeleri gelmektedir.

BİREYSEL İŞ SÖZLEŞMELERİ

İşçilerin işverenlerle ilişkilerini düzenleyen çeşitli araçlar vardır. Kanunlar ve yönetmelikler önemlidir. Bu metinlerde işçilerin ve işverenlerin hak ve yükümlülükleri belirlenir. Bazı konuların düzenlenmesi ise bireysel iş sözleşmelerine ve toplu iş sözleşmelerine bırakılmıştır.

4857 sayılı İş Kanununa göre, iş sözleşmeleri belirli süreli veya belirsiz sürelidir.

Belirsiz süreli iş sözleşmelerinin yazılı yapılma zorunluluğu yoktur. Ancak 4857 sayılı İş Kanununun 8. maddesine göre, "Yazılı sözleşme yapılmayan hallerde 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."

Birçok işyerinde işverenler bu yükümlülüğe uymamakta ve hatta işçileri kaçak olarak çalıştırmaktadır. Ancak birçok işyerinde de işe giren işçilerle bir iş sözleşmesi yapılmaktadır.

Bu iş sözleşmelerinin bir kopyasının işçiye verilmesi zorunludur.

OKUMADAN ATILAN İMZALAR

İşçilerin büyük çoğunluğu, özellikle belirli bir işsizlik döneminden sonra işe giriyorsa, önüne konan ve genellikle küçük harflerle yazılı iş sözleşmesini okumadan, imzalamaktadır. Bazı iş sözleşmelerinin ekinde işyeri iç yönetmelikleri de vardır. İşe giren işçiden bu metni de imzalaması istenmektedir. Böylece işyerinde işverence hazırlanan iç yönetmelik, işçinin imzaladığı iş sözleşmesinin parçası haline gelmekte ve işçiyi bağlamaktadır.

Bu iş sözleşmelerinin önemli bir bölümünde, işçi aleyhinde çok önemli hükümler vardır. Bu hükümlerin bir bölümü, İş Kanununun izin verdiği alanlardadır ve işçinin işyerinde çalıştığı yıllar boyunca önüne önemli sorunlar çıkarabilmektedir.

Sendikasız işçilerin çok büyük bölümünün yaşadığı sorunların kaynağı olan bireysel iş sözleşmelerine ilişkin bazı uygulamalardan verilecek örnekler, bu konunun önemini gösterecektir.

ÖZEL HAYATA MÜDAHALE

Bir işyerinde işçilere imzalatılan "taahhütname"de şunlar yazılıdır:

"Özel hayatıma dikkat edeceğim. Gerek işveren, gerek işverene ait işyeri, gerekse işverenin yüklenici sıfatıyla yüklendiği işin ifa edildiği kurum ve kuruluşların itibarına uygun şekilde yaşayacağım. Toplum ve hukuk nazarında kabul görmeyen tutum ve davranışlardan kaçınacağım. Özel hayatımı, özel hayatımda yaşadığım ilişkileri ve sorunlarımı, işyerime yansıtmayacağım. Ekonomik olarak harcamalarıma dikkat edeceğim. Gelirim kadar harcayacağım. Gelirim kadar borçlanacağım. Maaşıma ve sosyal haklarıma haciz getirmeyeceğim."

AÇIKLAMA YASAĞI

Bir işyerinde imzalatılan iş sözleşmesinde de şunlar yazılmaktadır:

"İşçi, işverenin onayı olmadan işverenle ilgili yayın yapamaz röportaj ve açıklamalarda bulunamaz, demeç ve söylev veremez, herhangi bir toplantı, panel, konferans vb. oturumlara katılamaz, her çeşit sosyal medya aracı, e-mail, internet vb. araçlarla yayın yapamaz. Aksi davranışın akdin haklı bir sebeple feshi sayılacağını kabul, beyan ve taahhüt eder."