

İŞÇİYE FAZLA ÇALIŞMA ZORUNLULUĞU

Aydınlık Gazetesi, 24 Kasım 2018

Yıldırım Koç

Türkiye’de birçok işçi işe girerken imzaladığı bireysel iş sözleşmesiyle kendi haklarını ciddi biçimde kısıtlamaktadır. İşçilerin bu konularda duyarlı hale getirilmesi, işçilerin güveninin ve desteğinin sağlanabilmesinin birinci önkoşuludur.

4857 sayılı İş Kanununun 41. maddesine göre, işçi fazla çalışmaya zorlanamaz; fazla çalışma işçinin rızasına veya onayına bağlıdır. Fazla çalışma yapılan süredeki saat ücreti yüzde 50 zamlıdır.

Ülkemizde birçok işçi, haftalık 45 saati aşan çalışmaları karşılığında fazla çalışma ücreti alamamaktadır. Bu işçiler, fazla çalışma yaptıklarını kanıtladıkları takdirde, geçmişe dönük beş yıllık süre için fazla çalışma ücreti talep edebilir ve alabilirler.

Bazı iş sözleşmelerinde fazla çalışma, hafta tatilinde çalışma ve genel tatilde çalışma konularında peşin onay vardır. Bu durumda, işçiden fazla çalışma veya hafta tatilinde veya genel tatilde çalışma istendiğinde işçi bu isteği yerine getirmese, tazminatsız olarak işten çıkarılabilmektedir.

Bu nedenlerle, işçilerin fazla çalışma konusundaki haklarını bilmeleri, onları ciddi sıkıntılardan kurtaracaktır.

ÜCRETSİZ FAZLA ÇALIŞMA

İncelenen bir bireysel iş sözleşmesinde ise ücretsiz fazla çalışma öngörülmektedir. İşçiye bir iş verilmekte ve bunu bitirmesi istenmektedir. İşçi, günlük normal çalışma süresi içinde bu işi bitiremezse, yapacağı ek çalışma süresi “çalışma” sayılmamaktadır: “Çalışanın yapmakla yükümlü bulunduğu işleri günlük ve haftalık çalışma süresi içerisinde tamamlaması asıldır. Çalışanın, herhangi bir talimat olmaksızın, çalışma süresinin bitiminden sonra işyerinde kaldığı süre iş süresinden sayılmaz.”

FAZLA ÇALIŞMAYA PEŞİN ONAY

Bir başka sözleşmedeki düzenleme şöyledir: “İşveren, ülkenin genel yararları, işin niteliği veya üretimin artırılması gibi nedenlerle işçiye, günlük toplam çalışma süresi 11 saati aşmamak koşulu ile, yılda 270 saate kadar fazla çalışma yaptırabilir. Haftalık 45 saati aşan çalışmalar fazla çalışma sayılır. Ancak, denkleştirme esası uygulandığı durumlarda, işçinin iki aylık süre içindeki haftalık ortalama çalışma süresi 45 saati aşmamak koşulu ile, bazı haftalarda 45 saatten fazla çalıştırma olsa dahi, bu haftalardaki 45 saati aşan çalışma süreleri fazla çalışma sayılmaz ve fazla çalışma ücreti ödenmez.

Bir başka örnek: “İşveren işçiye günlük çalışma süresi 11 saati aşmamak üzere yılda 270 saate kadar fazla mesai yaptırabilir.”

FAZLA ÇALIŞMA ÜCRETİ, ÜCRETİN İÇİNDE

Kötü bir örnek: “İşinin özelliği ve görülecek lüzum üzerine normal çalışma saatleri dışında fazla çalışma yapılabilir. Bir yıllık fazla çalışma süresi olan 270 saatlik fazla çalışma ücreti dahi, belirtilen ücrete dahildir.”

Bir başka örnek: “İşçi, işverenin istemesi halinde, hafta tatili ile ulusal bayram ve genel tatil günlerinde de çalışmayı ve işverenin istemesi halinde fazla çalışmayı, bu dönemlerde yapacağı çalışmaya ilişkin fazla mesai ücretinin aylık maktu ücretinin içinde olduğunu peşinen kabul eder ve hususa şimdiden muvafakat eder. Bu kabul ve muvafakati nedeni ile daha sonra ayrıca muvafakat alınmasına gerek olmaksızın fazla çalışma yapacağını, aksi davranışın iş akdine ve işverenin talimatlarına aykırılık teşkil edeceğini şimdiden açıkça kabul ve taahhüt eder.”

GENEL TATİL VE HAFTA TATİLİNDE ÇALIŞMA TAAHHÜDÜ

Bir iş sözleşmesindeki hüküm: “İşçi, işverenin istemesi halinde, hafta tatili ile ulusal bayram ve genel tatil günlerinde de çalışmayı peşinen kabul eder.”

Bir başka iş sözleşmesindeki hüküm: “Ulusal Bayram ve genel tatil günlerinde işverenin talebi üzerine işçi, çalışmayı kabul ettiğini işbu sözleşme ile onaylamıştır.”

Bu taahhüdünü yerine getirmeyen işçi tazminatsız olarak işten çıkarılabilir.