

İŞÇİLERİN KULLANMADIKLARI HAKLARI

Aydınlık Gazetesi, 10 Ekim 2020

Yıldırım Koç

Derinleşen ekonomik kriz ve kovid-19'un süren olumsuz ekonomik etkileri nedeniyle işçilerin sorunları giderek artıyor. Böylesi dönemlerde işçilerin yasalarda yer alan haklarını öğrenmeleri ve kullanmaları son derece önemlidir. Halbuki Türkiye'de sayıları 16 milyonu aşan işçilerin önemli bir bölümü, ya haklarını bilmiyor, ya da bilse bile kullanmaya kalktığında karşılaştıkları sorunlar nedeniyle, yasalarda yer alan haklarını değerlendiremiyor. Hakları kağıt üzerine geçirmek önemli mücadeleler gerektirebilir; ancak kağıt üzerindeki hakların hayata geçirilebilmesi de bilgiyi ve kararlılığı gerektirmektedir. İşçilerin kullanmadığı veya kullanamadığı bazı hakları hatırlatayım. Bunların dışında kullanılmayan veya kullanılmayan başka haklar da var. Bu nedenle, İş Yasasının öğrenilmesi günümüzde son derece önemlidir.

ÜCRET ÖDENMEMESİ

İşçinin ücreti veya kök ücreti tamamlayıcı fazla çalışma ücreti, ikramiyesi, primi, vb. diğer ödemeler zamanında ödenmezse, İş Kanununun 24/II/e fıkrasına göre, kıdem tazminatını alarak işten ayrılma hakkı vardır. Eğer ödeme 20 günü aşan bir süre gecikirse, işçi, İş Kanununun 34. maddesi uyarınca iş durdurabilir.

FAZLA ÇALIŞMA ÜCRETİ

İşçinin haftalık 45 saatlik çalışmasının üstündeki çalışma süreleri fazla çalışmadır. Ayrıca hafta tatili ve genel tatillerde de çalışma yapılabilir. İşçinin fazla çalışma ücretinin yüzde 50 zamlı ödenmesi gerekir. Birçok işyerinde işçiye fazla çalışma ücreti hiç ödenmemektedir. İşçi, son beş yıllık dönemde yaptığı fazla çalışma karşılığında önce arabulucuya başvurarak ve ardından gerektiğinde yargı yoluna giderek, yapılmış ve karşılığı ödenmemiş fazla çalışma için ücret ödenmesi girişiminde bulunabilir. Birçok işçi, fazla çalışma yaptığını kanıtlayabildiğinde, işten ayrıldıktan sonra bu yola başvurabilmektedir. Hafta tatilinde yapılan çalışmanın ücretinin de yüzde 50 zamlı ödenmesi gerekir.

SERBEST ZAMAN KULLANIMI

İş Kanununa göre, işçi isterse, yaptığı fazla çalışma karşılığında ücret almak yerine, fazla çalıştığı sürenin yüzde 50 fazlasıyla "serbest zaman" kullanabilir. Bu konudaki tercih, işçiye bırakılmıştır. İşçinin serbest zaman kullanmak istememesi durumunda, işverenin işçiyi böyle bir uygulamaya zorlaması yasaya aykırıdır.

TELAFİ ÇALIŞMASI

Salgın süresinde yaşanan bir sorun, sokağa çıkma yasağı nedeniyle işçilerin çalışmadıkları günlerin bazı işyerlerinde işçinin yıllık ücretli izninden kesilmesidir. Bu uygulama yanlıştır. Yapılması gereken, İş Yasasının 64. maddesi uyarınca telafi çalışmasına gidilmesidir. İlgili madde şöyledir: "Zorunlu nedenlerle işin durması, ulusal bayram ve genel tatillerden önce veya sonra işyerinin tatil edilmesi veya benzer nedenlerle işyerinde normal çalışma sürelerinin önemli ölçüde altında çalışılması veya tamamen tatil edilmesi ya da işçinin talebi ile kendisine izin verilmesi hallerinde, işveren dört ay içinde çalışılmayan süreler için telafi çalışması yaptırabilir. Cumhurbaşkanı bu süreyi iki katına kadar artırmaya yetkilidir. Bu çalışmalar fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma sayılmaz. Telafi çalışmaları, günlük en çok çalışma süresini aşmamak koşulu ile günde üç saatten fazla olamaz. Tatil günlerinde telafi çalışması yaptırılamaz."

FAZLA ÇALIŞMA TAAHHÜDÜNDEN VAZGEÇME

İşçiye işe girerken imzalatılan bireysel iş sözleşmesinde genellikle kendisinden fazla çalışma talep edildiğinde fazla çalışma yapmayı peşinen kabul ettiğine ilişkin bir taahhüt yer alır. Böyle bir belgeyi imzalayan işçi, kendisinden fazla çalışma istendiğinde bu talebi yerine getirmese, işveren tarafından tazminatsız olarak işten çıkarılabilir. Ancak, fazla çalışmaya ilişkin yönetmelik, işçinin bir ay önceden haber vermek koşuluyla, bu taahhüdünü tek taraflı olarak ortadan kaldıracabileceğini kabul etmektedir. İşsizlikten kurtulma umuduyla önüne konan belgeyi genellikle dikkatli bir biçimde okumadan atılan imzanın getireceği sıkıntı, bu şekilde ortadan kaldırılabilir.

“BÜTÜN HAKLARIMI ALDIM”

Birçok işyerinde işçiler işten ayrılırken işçiye bir “ibraname” imzalatılır. Bu ibranamede işçinin, “bütün haklarımı aldım, işverenden alacağım kalmamıştır” türü bir yazı yazması istenir. İşçinin alacağı tam olarak ödenmese bile, parasını alabilmek isteyen işçi bu talebi yerine getirir ve ödenmeyen alacaklarından vazgeçtiğini sanır. Eskiden, işçiye, bu belgeye, “kanuni haklarım saklıdır” gibi bir ekleme yapmasını önerirdik. Günümüzde buna gerek yok. Türk Borçlar Kanununun 420. maddesinde şu ifade yer almaktadır: “İşçinin işverenden alacağına ilişkin ibra sözleşmesinin yazılı olması, ibra tarihi itibarıyla sözleşmenin sona ermesinden başlayarak en az bir aylık sürenin geçmiş bulunması, ibra konusu alacağın türünün ve miktarının açıkça belirtilmesi, ödemenin hak tutarına nazaran noksansız ve banka aracılığıyla yapılması şarttır. Bu unsurları taşımayan ibra sözleşmeleri veya ibraname kesin olarak hükümsüzdür.” Buna göre, işçiye işten çıkarılırken imzalatılan bu tür belgeler hukuken geçersizdir. Dikkat edilecek nokta, işçinin işten çıkarılırken imzalayacağı belgeye o günün tarihini atmasıdır.