

İŞÇİNİN HANGİ İMZALARI GEÇERSİZDİR?

Aydınlık Gazetesi, 12 Ekim 2020

Yıldırım Koç

İşçilerimiz, daha doğrusu genel olarak insanlarımız, kısa vadeli çıkarlarını çok iyi bilir. Ancak halkımızda genel olarak rastladığım diğer bir özellik, aşırı özgüvendir. Birçok kişi, kulaktan dolma bilgiyle yetinir, elindeki olanakları kullanarak sistemli bir öğrenme çabasına girmez. Halbuki günümüzde akıllı telefonların, tabletlerin ve bilgisayarların sunduğu geniş bilgilendirme olanakları var. Tabii bu kaynaklarda yaygın biçimde yanlış bilgilendirme ve yönlendirmeler de yer alıyor. Ancak yine de güvenilir bazı kaynaklardan yararlanmak mümkün. İnsanlarımızın çoğu bu olanakları göz ardı ediyor ve bu nedenle de hak kaybına uğruyor. Hak kaybına uğranan alanlardan biri de işçinin işe girerken bireysel iş sözleşmesine attığı imzalarla ilgili.

İşverenlerin bir bölümü, işe yeni aldığı bir işçiye imzalattığı bireysel iş sözleşmesine, hukuken geçerli olmayan taahhütler ve yükümlülükler ekleyebilir. Bazı bireysel iş sözleşmelerinde böyle hükümlere rastladım. Eğer işçi, bunların hangilerinin kendisi açısından bağlayıcı olmadığını bilmezse, sesini çıkaramaz. Halbuki birazcık çabayla bunları öğrenmek mümkün. Bunlardan bazı örnekler vereyim.

FAZLA ÇALIŞMA ÜCRETİ

İşçinin imzaladığı bir iş sözleşmesinde şu hüküm yer almaktadır: “İşçinin belirlenen ücretine; işçinin fazla sürelerle çalışma, fazla çalışma, çalışılan ve/veya çalışılmayan genel tatil ve hafta tatili günlerine ait ücretleri de dahil edilecek olup...” Böyle bir metne imza atan işçinin aldığı ücret örneğin asgari ücretse, bu hüküm geçersizdir. Ayrıca, Yargıtay kararlarına göre, hafta tatili ve genel tatil çalışmalarının ücretinin alınan ücrete dahil olduğuna ilişkin hükümler kanuna aykırıdır. Eğer işçinin ücreti, fazla çalışma yaptığında alacağı ek ücreti de kapsayacak biçimde yüksekse, bu sözleşme uygulanır. Ancak bu durumda bile işçinin yılda 270 saati aşan fazla çalışmaların ücretinin ödenmesi gerekir. Bu nedenle, böyle bir sözleşme mutlak anlamda bağlayıcı değildir. Ayrıca, işçinin yılda 270 saati aşan sürelerle fazla çalışma yapacağına ilişkin bir taahhüdü de hukuken geçersizdir.

SERBEST ZAMAN

İşçinin imzaladığı bir iş sözleşmesindeki hüküm de şöyledir: “İşveren gerekli gördüğü takdirde personele fazla çalışmalarını serbest zaman olarak” kullanabilir. Bu hüküm de yasaya aykırıdır ve geçersizdir. İş Yasası, fazla çalışma ücreti yerine serbest zaman kullanma konusunda tercihi işçiye bırakmaktadır.

ÖRGÜTLENME YASAĞI

Ankara'daki bir özel işyerinde işçiye imzalanan bireysel iş sözleşmesinde şu hüküm yer almaktadır: “Personel, kurum izni olmadan cemiyet, dernek, vs. kuruluşlara üye olamaz, toplantılara katılamaz, konuşmacı olamaz.” Bu yasaklamanın yer aldığı bireysel iş sözleşmesine işçinin attığı imzanın hiçbir hükmü yoktur. İşveren, işçinin Anayasadan kaynaklanan örgütlenme ve etkinlikte bulunma haklarını kısıtlayamaz. Çok az da olsa, bazı bireysel iş sözleşmelerinde görülen, “sendikaya üye olmayacağı” taahhüdü de hukuken geçersizdir.

TEK TARAFLI BİLDİRİLEN DİSİPLİN HÜKÜMLERİ

Mersin'de serbest bölgedeki bir işyerinde işçilere imzalanan bireysel iş sözleşmesinde şu hüküm bulunmaktadır: “İşçi, işbu sözleşmenin metni içinde yer alan ve zaman içinde işveren tarafından

geliştirilerek uygun vasıtalarla kendisine duyurulacak olan işyerinde uygulanması gereken davranışlara ilişkin (yasak faaliyetler) hükümlere uygun davranacağını kabul ve taahhüt eder.” İşverenlerin işyerinde uygulayacağı kurallara işçinin böylesine genel bir düzenlemeyle uymayı kabul etmesi mümkün değildir. İşveren işyerinde bazı kuralları uygulayacaksa, bunları belirler ve bunlar ancak işçinin imzalamasıyla o işçiyi bağlar. Yoksa hükümsüzdür.

EK İŞ YASAĞI

İstanbul’da bir belediyede işçilere imzalatılan bireysel iş sözleşmesinde şöyle bir hüküm vardır: “Personel, işyerinin yazılı izni olmadan başka herhangi bir kuruluş veya şirkette çalışamaz, ortak olamaz, herhangi bir sıfatla görev yapamaz. İşveren izin verip vermemekte serbesttir.” Devlet memurları için ek iş yapma yasağı vardır; ancak işçiler için böyle bir yasağın konulması; bireysel iş sözleşmesinde işçinin imzası olsa da, bu imza bağlayıcı değildir.

ASGARİ ÜCRET

İşçinin, asgari ücretin altında ücretle çalışmayı kabulüne ilişkin bir hüküm de kanunen geçersizdir.

Bunların yanı sıra işçinin bireysel iş sözleşmesine eklenen bazı başka taahhütler de hukuken geçersizdir. Ekonomik krizin derinleştiği ve kovid-19 virüsünün etkisinin sürdüğü koşullarda, bu hakları öğrenmek ve uygulatmak, oyuna gelmemek son derece önemlidir.