İŞÇİLERİN YASAL HAKLARI NELERDİR?

TEK EĞİTİM BÜRO — İŞ
YAYINLARI NO : 2

Birinci Baskı ; Nisan 1978
Ünal Matbaası — Ankara

Tek Eğitim Büro İş
Sümer Sok. No. 20/18
Yenişehir/Ankara

İÇİNDEKİLER

1. İş Yasası Nedir? 9
2. Kimler İş Kanunundan yararlanamaz? 9
3. Özel işletmelerde büroda çalışanlar İş Yasasından yararlanır mı? 10
4. Deneme süresi nedir? 10
5. Deneme süresi ne kadardır? Hangi durumlarda uzatılabilir? 10
6. Denme süresi içinde işine son verilen işçiye tazminat ödenir mi? 11
7. Kaçak işçi çalıştırmak ne demektir? 11
8. Patron sebepsiz olarak işçinin işine son verebilir mi? 12
9. Patron işçiyi sebepsiz olarak işten çıkaracaksa ne kadar önceden işçiye haber vermek zorundadır? 13
10. İşçi istediği zaman işten ayrılabilir mi? Ayrılmak istediğini ne kadar önceden patrona bildirmek zorundadır? 13
11. Onüçüncü maddeye göre işten çıkarılan bir işçinin yerine derhal başka bir işçi alınabilir mi? ... 14
12. İş arama izni nedir? Ne kadardır? 14
13. Yeni iş arama izni süresi toplu olarak kullanılabilirmi? 14
14. Patron işçiyi sebepsiz olarak işten çıkaracağında ihbar süresini işyerinde çalıştırmak istemezse ne yapmak zorundadır? 15
15. İhbar tazminatı nasıl hesaplanır? 15
16. Ihbar süresi sona ermesine rağmen patron işçiyi işten çıkartmazsa ne olur? 16
17. Kıdem tazminatı kimlere ödenir? 17
18. Kıdem tazminatına nasıl hak kazanılır? 17
19. Kendi isteğiyle (yasaya göre haklı bir sebebe dayanmaksızın) işten ayrılanlar kıdem tazminatlarını alabilirler m?i 18

20. Patron işyerini başka birine devrederse işçilerin kıdem tazminatı yanar mı? 18
21. Aynı patronun birden çok işyerinde çalışan işçinin kıdemi nasıl hesaplanır? 18
22. Patron işçiyi sağlık nedenleriyle işten çıkartırsa, iştirahat süresi kıdemden sayılır mı? 19
23. Kıdem tazminatının hesaplanmasında 6 ayı aşan süreler 1 yıla tamamlanır mı? 19
24. İhbar ve kıdem tazminatlarının hesaplanmasında hangi ödemeler tazminata dahil edilir? ... 19
25. Kıdem tazminatı nasıl hesaplanır? 20
26. Kıdem tazminatından ne gibi kesintiler yapılır? 21
27. İşyerinden hesap keserken neye dikkat etmek gerekir? 21
28. Patronlar işçilerin kıdemini düşük göstermek için ne tür oyunlar yapabilirler? 22
29. İhbar ve kıdem tazminatını almak hakkı kaç yıl devam eder? 22
30. İşçi bugünkü İş Yasasının tazminatsız işten çıkartmak için suç olarak kabul ettiği bir işi yaparsa, patron istediği zaman işçiyi işten çıkarabilir mi? 22
31. İşçi hangi durumlarda patrona önceden haber vermeden ve kıdem tazminatını patrondan alarak istifa edebilir? 23
32. Patron hangi durumlarda işçiye önceden haber vermeksizin ve tazminat ödemeksizin işçinin işine son verebilir? 24
33. Patron hangi durumlarda işçiye önceden haber vermeden fakat kıdem tazminatını ödeyerek çıkış verebilir? 26
34. İşçi çalışma ve kimlik karnesi nedir? 26
35. İşçi çalışma ve kimlik karnesi ne zaman verilmelidir? 27
36. İşçi çalışma ve kimlik karnesinin önemi nedir?.. 27
37. Tensikat nedir? 28

38. Askere giden işçinin asker dönüşü aynı işyerine girmeye (bugünkü yasalara göre) hakkı var mıdır 28
39. Asgari ücret nedir? 28
40. İşçinin ücreti ne zaman ve nasıl ödenir? 29
41. Kaç çeşit ücret vardır? 30
42. Ücret hesap pusulası nedir? Yararları nelerdir? 30
43. Normal askerlik hizmeti dışında silahaltına alınan isçive (ihtiyat askerliği) bu süre içinde ücret ödenir mi? 31
44. Zarar karşılığı kesinti nedir? 31
45. Patron zarar karşılığı olarak işçinin ücretinden kesinti yaparsa. işçi gerekli belgeleri isteyebilir mi? 32
46. Zarar karşılığı yapılan kesinti işçiye ne zaman geri verilir 32
47. Ücret kesintisi nedir? 32
48. Patronlar ücret kesintisini işçiye bildirmek zorundamıdır? 33
49. İşçinin ücretinin bordroda düşük gösterilmesinin işçi için ne gibi zararları vardır? 33
50. Asgari ücreti kimler tespit eder? 34
51. Fazla çalışma (mesai) nedir? 34
52. İşçiler fazla mesai yapmaya zorlanabilir mi?... 34
53. Zorunlu fazla mesai hangi durumlarda yaptırılır? 35
54. Günde kaç saat fazla mesai (çalışma) yapılabilir 35
55. Yılda kaç gün fazla çalışma (mesai) yapılabilir? 35
56. Fazla çalışma ücreti nasıl ödenir? 36
57. Hafta tatili ücreti nedir? 36
58. Hafta tatili ücreti hangi durumlarda ödenmez? Patronlar bunu nasıl kullanırlar? 36
59. Ücretli hafta tatili daima pazar günü müdür?... 37
60. 18 Yaşından küçük işçilerin yıllık ücretli izinleri ne kadardır? 37
62. Yıllık ücretli izin bölünebilir mi? 37

63. İşçi Yıllık ücretli iznini istediği zaman kullanabilir mi? 38
64. İşçi yıllık ücretli izindeyken hastalanırsa, izni uzatılabilir mi? 38
65. Bir patronun değişik işyerlerinde çalışan bir işçinin ücretli izni hesaplanırken hangi kıdem esas alınır? 38
66. İşyerinin bir patrondan bir diğer patrona devredilmesi halinde işçinin yıllık ücretli izin hakkı ortadan kalkar mı? 38
68. Yıllık ücretli izin süresinde çalışılabilir mi? ... 39
69. Yıllık ücretli izne hak kazanan işçi kendisi işten ayrılır veya patron tarafından işten çıkartılırsa, izin ücretini alabilir mi? 39
70. Yol izni nedir? Kaç gündür? 39
71. Kadın işçiler doğum öncesi ve sonra ne kadar izin kullanabilirler? 40
72. Haftalık çalışma süresi ne kadardır? 40
73. Kimler günde 8 saatten fazla çalıştırılamaz? ... 40
74. İlkokula giden çocukların çalışma süreleri nasıl düzenlenmelidir? 41
75. İşçiler çalışma süresinin günlere dağıtımına ve işe başlama ve paydos saatlerinin tespitine katılabilirler mi? 41
76. Ara dinlenmesi nedir? Ne kadardır? 41
77. Ara dinlenmeleri çalışma süresinden sayılır mı? 42
78. Ara dinlenmeleri bölünebilir mi? 42
79. Nöbetleşe (vardiya usulü) çalışılan işyerlerinde çalışma süreleri nasıl düzenlenir? 42
80. Hangi saatler gece çalışma süresinden sayılır?... 42
81. İşçiler geceleri en fazla kaç saat çalıştırılabilir? 43
82. Kimler gece çalıştırılamaz? 43
83. Çalışma saatlerinin tespit ve değişimi, vardiyaların ayarlanması işyerinde kim tarafından düzenlenir? 43
[redacted]. Patronlar İş Yasasını uygulamadıklarında ne kadar ceza vermek zorundadırlar? 43
[redacted]. İş Yasasına ek olarak çıkartılmış tüzük ve yönetmelikler nelerdir? 44

SUNUŞ :

İŞÇİLERİN YASAL HAKLARI NELERDİR? broşürü, işçi arkadaşlarımızın işyerinde karşılaştıkları çeşitli soruların cevaplarını içermektedir. Halen yürürlükte olan İş Yasası birçok işyerinde uygulanmamaktadır. Hakim sınıfların İş Yasası olmasına rağmen, birçok işyerinde İş Yasasının uygulatılabilmesi bile ekonomik-demokratik mücadelede bir adım olmaktadır. Birçok işçi arkadaş, İş Yasasındaki haklarını yeterince bilmemekte ve bu nedenle bunları istememektedir. Patronlar da kârlarını artırmak ve işçileri daha da köleleştirebilmek için bu bilgisizlikten alabildiğine yararlanmaktadırlar. İşyerlerinde en çok rastlanan sorular ve cevapları işyerlerinde ekonomik-demokratik mücadelenin daha bilinçli olarak verilmesine yardımcı olacaktır.

1. *İş Yasası Nedir?*

İş Yasası, işyerlerinde işçiler ile patronlar arasındaki ilişkileri düzenler. İşçilerin ve patronların birbirlerine karşı haklarının ve yükümlülüklerinin neler olduğu bu yasanın maddelerine göre belirlenir. Genel olarak patronların çıkarlarına hizmet ediyor olmasına rağmen, bir çok küçük işyerinde bu yasa bile uygulanmamaktadır. İş Yasası, Türkiye'de ilk defa 1936 yılında çıkarılmış ve 1937 yılından itibaren bazı illerde uygulanmaya başlanmıştır. Bu gün yürürlükte olan İş Yasası, 1971 yılında kabul edilen 1475 sayılı İş Yasasıdır. Bu yasada daha sonra yapılan tek değişiklik, 1975 yılında 1927 sayılı kanunla yapılmıştır. En önemli değişiklik, kıdem tazminatı süresinin işyerinde çalışılan her yıl için 15 günden 30 güne çıkarılması ve kıdem tazminatına hak kazanmak için çalışılması gereken sürenin üç yıldan bir yıla indirilmesidir.

2. *Kimler İş Kanunundan yararlanamaz?*

a) Evlerde hizmetçilik, ahçılık gibi işlerde çalışanlar,
b) Üç veya daha az işçi çalıştıran işyerlerinde çalışanlar,
c) 18 yaşını bitirmemiş çıraklar,
ç) Tarım, hayvan yetiştirme ve ormancılık işlerinde çalışanlar,
d) Hapishanelerde, ıslahhanelerde, endüstri meslek liselerinde üretimde bulunanlar,
e) Deniz ve hava taşıma işlerinde çalışanlar,
f) Sporcular ve Yardım Sevenler Derneği atelyelerinde çalışanlar.

İş Yasasından yararlanamazlar.

Ev işlerinde çalışanların patronlarıyla ilişkilerini düzenleyen hiç bir yasa yoktur. Çıraklar ve kalfalarla ilgili olarak 1977 yılında bir yasa çıkarılmıştır. Bu yasa, dizimizin bir başka broşüründe ele alınacaktır. Tarım işkolundaki çalışanların çalışma koşullarını düzenleyen Tarım İş Kanunu henüz çıkarılmamıştır. Devlet üretme çiftliklerinde, yazın Çukurova'da, Ege'de, Marmara'da, Doğu Karadeniz'de çalışan yüzbinlerce sürekli ve geçici tarım işçisi patron-

ların sömürüsü karşısında hiç bir yasal dayanağa sahip değildir. Aynı şekilde, hapishanelerde, ıslahhanelerde ve endüstri meslek liselerinde işçi gibi çalışanlar hem sosyal sigortalardan yararlanamazlar, hem de İş Yasasından. Bu son gruptakiler dosdoğru ücret bile alamazlar.

3. *Özel işletmelerde büroda çalışanlar İş Yasasından yararlanır mı?*

Özel işletmelerde büroda çalışanlar da işçi sayılır ve İş Yasasından, Toplu Sözleşme, Grev ve Lokavt Yasasından aynen kol emekçileri gibi yararlanırlar. Patronlar, işçi sınıfının en geniş kesimlerinin sendikalaşmalarını önlemek için, büroda çalışanları sanki «memur»muşcasına sunmaya ve böylece onların sendikal mücadeleye girmelerine engel olmaya çalışırlar. Halbuki bürolarda çalışanlar da işçidirler ve işçi sınıfının mücadelesi içinde yer almalıdırlar.

4. *Deneme süresi nedir?*

Deneme süresi, patronların işe yeni aldıkları işçileri çeşitli konularda sınadıkları dönemdir. Deneme süresi içinde patronlar bir yandan işçilerin bilgi ve yeteneğini, öte yandan ise işçilerin niteliğini, yani olaylara patronların mı, yoksa işçi sınıfının mı gözlükleriyle baktığını anlamaya çalışırlar.

5. *Deneme süresi ne kadardır? Hangi durumlarda uzatılabilir?*

Deneme süresi, 1475 sayılı İş Yasasına göre bir aydır. Bu süre ancak toplu sözleşmelerle en çok üç aya kadar uzatılabilir. Bir çok sarı sendika, işyerlerinde imzaladıkları toplu sözleşmelerde deneme süresini uzatırlar. Özellikle vasıfsız işlerde patronlar 3 ayda bir işçi değiştirerek tazminat ödemekten kurtulurlar. Deneme süresinin uzun olması, yeni alınan işçilerin bu süre içinde kendilerini patrona ve patronun ustalarına sevdirmek ve kabul ettirmek için sürekli olarak yoğun bir şekilde çalışmasına, patronların hoşuna gitmeyecek davranışlardan kaçınmasına yol açar. Toplu sözleşmelerde bu sürenin yasada belirtilen 30 günün üstüne çıkarılmaması, mümkünse azaltılması gerekir.

6. *Deneme süresi içinde işine son verilen işçiye tazminat ödenir mi? ?*

Patron, deneme süresi içersinde işten çıkarttığı işçiye çalıştığı günlerin ücreti dışında hiç bir tazminat ödemek zorunda değildir. Bu nedenle, deneme sürelerinin toplu sözleşmelerle mümkün olduğunca kısaltılması gerekir. Bazı işkollarında geçici olarak çok sayıda işçiye ihtiyaç olur. Patronlar bu dönemde çok sayıda işçiyi deneme süresi çerçevesinde işe alıp, üç ay çalıştırıp, ihbar tazminatı ödemeksizin işten çıkarabilirler.

7. *Kaçak işçi çalıştırmak ne demektir?*

Özellikle orta burjuvazinin işletmelerinde kaçak işçi çalıştırtırmak çok yaygındır. Kaçak işçi, bordroda gösterilmeden, Sosyal Sigortalar Kurumu'na bildirilmeden çalıştırılan işçi, demektir. İşçinin bu şekilde çalıştırılması ilk bakışta işçi açısından iyi gibi gözükür. İşçi net (temiz) ücret üzerinden çalışır. Ücretinden vergi ve sigorta primi kesilmez. Ancak kaçak çalıştırılan işçi İş Kanunundan yararlanamaz. Daha doğrusu, o işyerinde çalıştığını kolay kolay ispat edemez. Patron ise işçiyi kaçak çalıştırarak kendisinin ödemek zorunda olduğu sigorta priminden kurtulduğu gibi, işçinin ücretinden kesilmesi gereken vergi ve sigorta priminin de bir kısmını cebine atar. Ayrıca İş Yasasında belirtilen hakları da işyerinde uygulamayacağından, işçileri çok daha fazla sömürme hakkını elde eder. Devrimci işçiler, kaçak işçi çalıştırmanın işçinin nasıl aleyhine olduğunu, hastalandığında Sosyal Sigortalar Kurumundan

yararlanamayacağını, sendikalaşamayacaklarını, işyerinden ayrıldığında tazminat alamayacağını, yıllık ücretli izin, hafta tatili gibi haklardan yararlanamayacağını kaçak çalışan işçilere anlatmalı, onlara arka çıkarak bu soruna çözüm bulmalıdırlar.

8. *Patron sebepsiz olarak işçinin işine son verebilir mi?*

Patron, hiçbir sebep göstermeksizin işçiyi işten çıkartabilir. Bu durumda patronun uyması gereken tek kural, işçinin o işyerinde çalışmış olduğu süreye göre işçiye ya önceden haber vermek, ya da ihbar tazminatı ödemektir. Birçok kişi, hakim sınıfların bugünkü yasalarının patronlara böyle bir hak verdiğinin farkında değildir. Bu hak sayesinde patronlar işçiyi aç bırakma tehdidini sürekli olarak ellerinde tutarlar. Ancak greve çıkmış işçinin işten çıkışı verilemez. İş akdi askıda kalır. Grev kararı işyerine asılıp, grev uygulamasına henüz geçilmediği günlerde bile çalışan işçilerin iş akidleri patron tarafından feshedilebilir.. Bugünkü kanunlar bu derece patronların kanunlarıdır. Yasaya göre, patronun işçiyi işten çıkartmasının nedeninin işçilerin sendikalaşması olduğu ispat edilebilirse, patronun ödemekle yükümlü olduğu ihbar tazminatı üç misli olarak ödenir. Ama bu pek kolay kolay ispat edilemez. Mahkeme kararıyla ispat edilebilse bile, ihbar tazminatının üç misli ödenmesi patronlara hiç bir yük getirmeyecektir. İşçiyi aç bırakma özgürlüğü, patronların elindeki en önemli silahlardan biridir. Ancak, işçilerin bilinçli bir birlik-beraberlikleri, patronun atmak istediği işçiye sahip çıkmaları, patronun bu hakkı istediği gibi kullanmasını engeller. İşçiler arasında çok yaygın bir söz vardır. «Ekmeğimle oynayanın hayatıyla oynarım» derler. Patronlar en çok bu laftan korkarlar ve yasal hakları olmasına rağmen işçilerin ekmeğiyle oynama, onları aç bırakma özgürlüklerini bazen kullanamazlar.

9. *Patron işçiyi sebepsiz olarak işten çıkaracaksa ne kadar önceden işçiye haber vermek zorundadır?*

İşçinin işyerindeki kıdemi,

6 aydan az ise 2 hafta,

6 aydan fazla, bir buçuk yıldan az ise 4 hafta,

birbuçuk yıldan fazla, üç yıldan az ise 6 hafta,

üç yıldan daha fazla ise 8 hafta

Önceden işçiye haber vermek zorundadır.

Deneme süresinde işten çıkartılanlara önceden haber vermek zorunluluğu yoktur.

10. *İşçi istediği zaman işten ayrılabilir mi? Ayrılmak istediğini ne kadar önceden patrona bildirmek zorundadır?*

İş Yasasına göre, işçiler de bir işyerinden sebep göstermeden ayrılacakları zaman patrona önceden haber vermek zorundadırlar. Ne kadar önceden haber verileceği, işçinin işyerindeki kıdemine göre yasada belirtilmiştir. Bu süreler, patronların işçiyi işten çıkartırken uymaları gereken ve bir önceki soruda belirtilmiş olan sürelerle aynıdır. İşçi bu sürelere uymadan istifa edip gittiğinde, patrona ihbar süresi içinde hak edeceği ücret ve sosyal yardımların o süreye düşen miktarı kadar tazminat (ihbar tazminatı) ödemek zorundadır. Ancak pratikte işçilerin patronlara tazminat ödediği çok az rastlanan bir durumdur. Yasada işten çıkma ve işten çıkarılma hakları eşitmiş gibi gösterilmektedir. Buna bağlı olarak da, hem sebepsiz işten çıkarana, hem de sebepsiz işten ayrılana ihbar tazminatı ödeme zorunluluğu getirmiştir. Ancak bu iş temelden hatalıdır, çarpıtmadır. İşçinin işten çıkarılması işçinin aç bırakılması iken, işçinin işten çıkması, patronun ertesi gün yeni bir işçi alması demektir. **Milyonlarca işsizin bulunduğu Türkiye'de işsiz kalmak ile işçisiz kalmak aynı kefeye konamaz.**

11. *Onüçüncü maddeye göre işten çıkarılan bir işçinin yerine derhal başka bir işçi alınabilir mi?*

İş Yasasına göre, işçinin yaptığı bir hataya dayanmaksızın patronun isteği üzerine işten çıkarılan bir işçinin yerine 6 ay süreyle başka bir işçi alınamaz. Patron çıkarılan işçinin yerine işçi almaya kalktığında, öncelikle işten çıkarttığı işçiye davet göndermek zorundadır. Ancak onun işe geri gelmek istememesi halinde başka bir işçi alabilir. Bu madde gerek birçok işçi arkadaşın bu haktan habersiz olması, gerek de patronların başka sahtekarlıklar bulması nedeniyle işletilememektedir. Patron belli bir işçiyi işten çıkartmayı kafasına koymuşsa, önce aynı işi yapan yeni bir işçiyi işe almakta, ondan sonra da o işçiyi işten çıkarmaktadır. Veya bir bölümden işçi çıkartmakta, başka bölümden bir işçiyi işçi çıkarılan bölüme aktarmakta ve diğer bölüme yeni bir işçi almaktadır. Patronlar bazan bu oyunlara bile başvurmak gereğini duymadan, işçi çıkartmakta ve hemen yerine yeni bir işçi almaktadırlar. İş Yasasını uygulamamanın cezası birkaç yüz lira civarındadır. Patronlar istemedikleri işçileri işten çıkartmak için, bu kadar parayı hiç düşünmeden gözden çıkarırlar.

12. *İş arama izni nedir? Ne kadardır?*

Patron hiç bir sebep göstermeksizin işçiyi işten çıkaracağında, ihbar süresi içersinde hergün çalışma saatinden sayılmak üzere (ücretli) 2 saat izin vermek zorundadır. Bu ikişer saatlik izinler bir süre sonra işten çıkarılacak olan işçilerin yeni bir iş bulmaları için verilmektedir. Ancak pratikte patronlar genellikle, bu yolu seçmemekte, işten çıkarmayı düşündükleri işçilere baştan bu sürenin ücretini tazminat olarak verip, işçiyi işyerinden uzaklaştırmayı tercih etmektedirler.

13. *Yeni iş arama izni süresi toplu olarak kullanılabilir mi?*

İhbar süresi içinde günde ikişer saat olarak verilmesi gereken yeni iş arama izni, işçi istediği takdirde ihbar süresinin sonunda

toplu olarak kullanılabilir. Örneğin, günde 8 saatten haftada 6 gün çalışılan bir işyerinde, 1 yıl kıdemi olan bir işçinin işten atılacağını düşünelim. Bu işçinin ihbar süresi 4 haftadır. Günde ikişer saat olarak verilen yeni iş arama izinlerinin 4 haftalık toplamı 48 saat olmaktadır. 48 saat, günde 8 saatten 6 işgünü demektir. Bu örneğe göre, işçi, eğer isterse, 4 haftalık ihbar süresinin ilk üç haftasını hiç izin kullanmadan işyerinde çalışarak, dördüncü haftasını ise ücretini alarak işyerinde çalışmadan geçirebilir.

14. *Patron işçiyi sebepsiz olarak işten çıkaracağında, ihbar süresini işyerinde çalıştırmak istemezse ne yapmak zorundadır?*

Patron, işçiyi ihbar süresi içersinde çalıştırmazsa, ihbar süresine göre bir ihbar tazminatı ödemek zorundadır. Yani patron işçiyi hiçbir suç işlememişken işten çıkaracağında iki şey yapabilir. İşçiye, onu işten çıkaracağını daha önceden bildirir. İşçi bu süre içinde (iş arama iznini kullanarak) işe gelir gider ve ücretini alır. Ancak patronlar bunu pek istemezler. Çünkü işçi nasıl olsa işten çıkarılacağını bildiğinden patrondan hıncını almak isteyebilir, işçiler arasında patron aleyhinde propaganda yapabilir, işyerindeki bazı sırları öğrenip bunları daha sonra kullanmak isteyebilir, iş kazası yaparak işyerindeki makinalara zarar ziyan verebilir. Patronlar bu gibi şeylerden ürktüklerinden, işçiyi ihbar süresinde çalıştırmak yerine, işçinin ihbar süresindeki ücretini peşin olarak ödeyerek (ihbar tazminatı vererek) işçinin işyeriyle ilişkisini derhal kesmeyi tercih etmektedirler.

15. *İhbar tazminatı nasıl hesaplanır?*

Birçok işyerinde ihbar tazminatı olarak sadece işçinin çıplak ücreti ödenmektedir. Bir yıllık bir işçiye 4 haftalık çıplak ücreti ödenmekte, yan ödemeler hesaba katılmamaktadır. Halbuki ihbar tazminatının hesaplanmasında çıplak ücretin yanı sıra, işyerinde

sürekli olarak verilen (bir devamlılık arzeden) her türlü sosyal yardım ve yan ödemenin ihbar süresine düşen miktarı da gözönüne alınır. Bu sosyal yardım ve yan ödemeler, ikramiyeden iş elbisesine ve yemeğe kadar uzanır. Diğer bir değişle, ihbar tazminatına esas olan ücret, kıdem tazminatına esas olan ücrettir. Bir örnek bu durumu açıklayacaktır: Brüt aylığı 4000 lira olan, yılda 3 maaş tutarında ikramiye, çalışılan günlerde 10 lira yemek, 10 lira yol parası alan bir işçi düşünün. Bu işçi bunların dışında işyerinden hiç bir şey almıyor olsun. Kıdeminin de 2 yıl 6 ay iken iş Yasasının 13. maddesine göre (hiçbir sebebe dayanmaksızın) işten çıkarılacağını düşünün. Patron da işçiyi işyerinden derhal uzaklaştırmak istesin. Yani ihbar süresini işyerinde çalıştırmak yerine, ihbar tazminatını ödemeyi tercih etsin. Bu durumda bu işçi ne kadar ihbar tazminatı alacaktır?

İşçinin aylığı 4000 liradır (brüt). Yılda üç maaş ikramiye 12 bin lira eder. Yılda 12 bin lira, bir ayda 1000 lira demektir. İşçi çalıştığı günlerde 10 lira yemek parası almaktadır. Bir ayda 25 gün çalışıldığını kabul edersek, bir ayda 250 lira yemek parası, 250 lira da yol parası eder. Bunların hepsini topladığımızda, işçinin bir aylık ücreti olarak 5500 lira (brüt) buluruz.

Bir buçuk ila üç yıl arasında kıdemi olan bir işçinin ihbar süresi 6 haftadır (42 gündür). 30 günlük ücreti brüt 5500 lira olursa, 42 günlük ücreti 7700 lira olacaktır. İşçinin ihbar tazminatı brüt 7700 liradır. Bu paradan gelir vergisi, % 3 oranında mali denge vergisi ve binde 4 oranında damga pulu kesintisi yapılır. Sosyal Sigortalar Kurumu primi kesilmez. Kalan para net ihbar tazminatıdır.

16. İhbar süresi sona ermesine rağmen patron işçiyi işten çıkartmazsa ne olur?

İhbar süresi sona ermesine rağmen, patron işçiyi işten çıkartmazsa, hiç bir işten çıkartma işlemi yapılmadığından dolayı, işçi normal olarak işe devam eder. Patron yeniden işçiyi işten çıkartmak istediğinde tekrardan ihbar süresine uyarak işçiye önceden haber vermek, önceden haber vermezse bu sürenin tazminatını ödemek zorundadır.

17. Kıdem tazminatı kimlere ödenir?

Aynı işyerinde en az bir yıl çalışmış olan ve

a) İş yasasının 13. maddesine göre, yani patron tarafından hiç bir neden gösterilmeden işten atılan işçilere,

b) Askere giden işçilere,

c) Emekli olanlara,

ç) Ölen işçinin ailesine,

d) İş Yasasının. 16. maddesine göre, yani haklı bir nedene dayanarak istifa eden işçilere,

e) İş Yasasının 17. maddesinin I. ve III. bentlerine göre, yani sağlık nedenleriyle veya bir haftadan fazla bir süre için işe gelemeyeceği nedeniyle işten çıkartılan işçilere,

kıdem tazminatı ödenmesi zorunludur. Bu tazminat, işçinin o işyerinde, çalışmış olduğu her yıl için 30 günlük ücreti tutarındadır. İş Yasasının 13. maddesine göre (patronlarca hiç bir sebep gösterilmeksizin) işten çıkarılan işçilere, kıdem tazminatına ek olarak ihbar tazminatı ödenir (ihbar süresini çalışarak geçirmeleri istenmezse). Diğer durumlarda ihbar tazminatı ödenmez.

18. Kıdem tazminatına nasıl hak kazanılır?

Kıdem tazminatına hak kazanma aynı işyerinde veya aynı patronun değişik işyerlerinde en az bir yıl çalışmayla olur. Bu bir yılın hesaplanmasında işçinin ihbar süresi de dikkate alınır. Bir işyerinde 11 ay 1 hafta çalışmış olan bir işçi, suçu olmadan işten atıldığında normal olarak bir yılını doldurmadığından kıdem tazminatı alamaz gibi görünür. Ancak bu işçi o işyerinde 6 aydan fazla ve bir buçuk yıldan az çalışmış olduğundan, 4 haftalık ihbar süresi de işçinin kıdemine eklenir. Bu durumda, 11 ay 1 hafta kıdemli işçi, 4 haftalık ihbar süresi de eklendiğinde 12 ay 1 hafta kıdemli olacağından, 1 yılı tamamlayarak kıdem tazminatına hak kazanır. İhbar süresi, işçi bu süreyi işyerinde çalışsa da, çalışmadan ihbar tazminatı olarak parasını alsa da, kıdeme mutlaka eklenir.

Bazı patronlar, işçinin kıdem tazminatı kazanmasına fırsat vermemek için uyanıklık edip, işçi bir yılını doldurmadan birkaç gün önce işçiyi çıkartmaktadır. İşçiyi çıkartırken de ihbar tazminatı ödeyerek, işçiyi ihbar süresi içinde çalıştırmaktan ve böylece (işçi görünüşte 1 yılı doldurmamış olduğundan) kıdem tazminatı ödemekten kurtulacaklarını sanmaktadırlar.

19. Kendi isteğiyle (yasaya göre haklı bir sebebe dayanmaksızın) işten ayrılanlar kıdem tazminatlarını alabilirler mi?

Alamazlar. Hakim sınıfların bugünkü yasaları, işçileri köleleştirmenin bir aracı olarak işçinin kıdem tazminatını kullanmaktadırlar. İşyerinde uzun bir süre çalışmış olan işçi, işinden memnun olmasa, patron kendisine bağırsa, ağır işe sürse, işçi başka işyerinde daha iyi şartlarla yeni bir iş bulsa işinden ayrılamaz. Kıdem tazminatını kendi isteğiyle ayrıldığında alamayacağından, kıdem tazminatının yanmaması için o işyerinde çalışmaya devam eder. Devrimci işçiler, işçileri köleleştirmeyi amaçlayan bu tür uygulamalara karşı çıkmalı ve demokratik talepleri arasına kendi isteğiyle ayrılanların kıdem tazminatlarını alabilmelerini de eklemelidir.

20. Patron işyerini başka birine devrederse işçilerin kıdem tazminatı yanar mı?

Yanmaz. Patron işyerini başka birine devrederse, yeni patron işyerinin bütün yükümlülüklerini devralmış sayılır. Bu yükümlülüklerden biri de kıdem tazminatıdır. Yeni patron döneminde işten çıkan bir işçi, eski patron dönemindeki çalışmaları için de kıdem tazminatı alır.

21. Aynı patronun birden çok işyerinde çalışan işçinin kıdemi nasıl hesaplanır?

Aynı patronun birden çok işyerinde çalışan işçinin kıdem tazminatı, bütün çalışma süreleri birleştirilerek hesaplanır. Örneğin

bir işçi, Sümerbank'ın önce bir ildeki dokuma fabrikasında, daha sonra başka bir ildeki iplik fabrikasında çalışmış ve bu fabrikadan emekli olmuşsa, kıdem tazminatı hesaplanırken, iki fabrikadaki toplam çalışması gözönüne alınır.

22. Patron işçiyi sağlık nedenleriyle işten çıkartırsa, istirahat süresi kıdemden sayılır mı?

İş Yasasında, çalışılmadığı halde çalışılmış gibi kabul edilen süreler içinde raporlu olarak geçen istirahat süreleri de sayılmaktadır. Bu nedenle, istirahat süresi çalışılmış gibi kabul edildiğinden kıdemden sayılması gerekir.

23. Kıdem tazminatının hesaplanmasında 6 ayı aşan süreler 1 yıla tamamlanır mı?

Hayır. İş Yasasının 14. maddesi 1975 yılında değiştirilmiştir. Bu değişiklikten önce, 3 yıl 4 ay çalışan işçiye 3 aylık maaş, 3 yıl 7 ay çalışan işçiye ise 4 aylık maaş tutarında kıdem tazminatı veriliyordu. 6 aya kadar ki süreler hiç sayılmıyor, 6 ayı aşan süreler ise 1 yıl gibi kabul ediliyordu. Bu uygulama değiştirildi. Yeni uygulamaya göre, işçinin kıdem tazminatı çalıştığı güne orantılı olarak hesaplanmaktadır.

24. İhbar ve kıdem tazminatlarının hesaplanmasında hangi ödemeler tazminata dahil edilir?

Tazminatların hesaplanmasında işçinin almakta olduğu ücretin yanı sıra hesaplamaya dahil edilen ödemeler, devamlı olarak işçiye ödenen sosyal yardımlardır. Bunlar yemek, yakacak, yol paraları, çocuk zammı, izin parası, giyim parası, tahsil yardımı, havlu, sabun, süt, yoğurt, konut bedelleri, ikramiye,bayram parası, yıpranma tazminatı, kasa tazminatı, işyerinde verilen elbise ve ayakkabı

gibi ödemelerdir. Yol parası yerine servis, yemek parası yerine işyerinde yemek veriliyorsa, yemeğin maliyeti ve servisle gidilen yerin belediye otobüs fiyatı üzerinden para değeri tazminatların hesaplanmasında esas alınır. Fazla mesai ücretleri, işçilere dönem dönem ödenen primler sürekli ödeme sayılmadığından tazminat hesaplamalarına dahil edilmez.

25. Kıdem tazminatı nasıl hesaplanır?

Kıdem tazminatı, işçinin bir yıl içinde aldığı ücret ve sosyal yardımların (bu yardımlar ayni olarak veriliyorsa para karşılıklarının) bir aya düşen miktarının bulunması, bu bir aylık ücretin işyerindeki kıdem tazminatı süresine ve kıdeme göre artırılmasıyla bulunur. Aşağıdaki örnekte, bir işçinin ücreti, sosyal yardımları ve bunların bir aya düşen miktarları verilmiştir

	Ödeme	**bir aya düşen miktar**
Aylık ücreti	4 000 TL	4 000 TL
İkramiye	3 Maaş (yılda 12 000 TL)	1 000 TL
Yakacak yardımı	2 000 TL	167 TL
İzin harçlığı	2 000 TL	167 TL
Yol parası	çalışılan günlerde 10 TL	250 TL
Yemek parası	çalışılan günlerde 15 TL	375 TL
İş elbisesi	iki kat, beheri 500 TL	83 TL
İş ayakkabısı	İki çift, beheri 300 TL	50 TL
Çocuk yardımı	iki çocuk, 50'şer TL	100 TL
Tahsil yardımı	ilkokul 500 TL. lise 1000 TL	125 TL
Yoğurt	çalışılan günlerde yarım kilo (5 TL)	125 TL
Havlu	yılda iki havlu, beheri 30 TL	5 TL
	TOPLAM	6 447 TL

İşçinin kıdeminin ihbar süresi de eklendiğinde 3 yıl 4 ay 16 gün olduğunu ve işyerinde çalışılan her yıl için ödenecek kıdem tazminatı miktarının 30 günden 40 güne çıkartıldığını düşünelim. Bu durumda bu işçinin kıdem tazminatı ne kadar olacaktır?

İşçinin ihbar ve kıdem tazminatının hesaplanmasına esas olacak bir aylık ücret 6 447 liradır. Bu ücret 30 günün karşılığıdır. 40 günün karşılığı ise 8596 lira olmalıdır. İşçinin işyerindeki kıdemi 1 yıl olsa, işçi kıdem tazminatı olarak 8596 lira alacaktı. Halbuki işçinin kıdemi 3 yıl, 4 ay, 16 gündür.

3 yıllık kıdem karşılığı	25 788 TL
4 Aylık kıdem karşılığı	2 865 TL
16 günlük kıdem karşılığı	377 TL
Toplam tazminat	29 030 TL

İşçinin toplam 29 030 liralık kıdem tazminatından yüzde 3 mali denge vergisi ve binde 4 damga pulu kesilir. Gelir vergisi ve sigorta primi kesilmez.

26. Kıdem tazminatından ne gibi kesintiler yapılır?

Genel olarak ücretlerden ve sosyal yardımlardan 4 tür kesinti yapılmaktadır. Bunlar, Sosyal Sigortalar primi, gelir vergisi, mali denge vergisi ve damga puludur. Kıdem tazminatından bunlardan sadece mali denge vergisi ve damga pulu kesintisi yapılır.

27. İşyerinden hesap keserken neye dikkat etmek gerekir?

İşyerinden hesap keserken, patronlar «işyerindeki bütün haklarımı aldım» yazılı bir kâğıt imzalatmaya çalışırlar. Birçok işçi arkadaş, parasını bir an önce alıp işyerinden ayrılabilmek için, böyle bir kâğıdı imzalar ve patronun hesapladığı parayı alır. Patronlar genellikle tazminatları düşük hesaplarlar. Üç-beş kuruş da ordan kâr etmeye kalkarlar. Patronların verdikleri para hesaplarına inanmamak, güvenilir kişilere bunları kontrol ettirmek gerekir. Onun için, işyerinden hesap keserken, patronun imzalatmaya çalıştığı bu tür kağıtları imzalamamak, onun yerine «şu kadar para aldım, kanuni haklarım saklıdır» şeklinde yazıp altını imzalamak gereklidir. Özellikle ihbar ve kıdem tazminatlarını güvenilir birine hesaplatarak kontrol ettirmek, düşük bulunduğu taktirde eksik bölümü almak için gerekli yerlere başvurmak gereklidir.

28. *Patronlar işçilerin kıdemini düşük göstermek için ne tür oyunlar yapabilirler?*

Patronlar fazla kıdem ve ihbar tazminatı ödememek için, işçilerin kıdemini düşük göstermek için çeşitli sahtekarlıklara başvurabilirler. Bunlardan biri işçinin işe giriş tarihini mümkün olduğu kadar geç göstermektir. İşçi ise girişinin yapılıp yapılmadığını genellikle Sosyal Sigortalar Kurumuna priminin yatırılıp yatırılmadığından anlar. Vizite kağıdı istediğinde durum anlaşılır. Viziteye çıkmayan işçinin kaçak olarak mı çalıştırıldığını, ya da işe girişinin resmen yapıldığını anlaması çok zordur. Bu nedenle, işe giren işçi işe girişinden kısa bir süre sonra vizite kağıdı isteyerek, bu durumu kontrol edebilir. Bazı patronların 2. sahtekarlığı ise işçilere sürekli olarak giriş çıkış yaptırmalarıdır. Özellikle orta burjuvazinin işletmelerinde bu oyuna çok rastlanır. İşçi ay sonunda aylığını alırken niçin olduğunu bilmeden bir kağıda imza attırılır. Daha sonra bu kağıdın üstü patron tarafından doldurulur. İşçi sahtekarlıkla istifa ettirilmiş olur. İşçinin o güne kadarki kıdemi bu şekilde silinir. Daha sonraki ay da işçi işe yeni girmiş gibi muamele görür. Bu bir sahtekarlıkları önlemenin tek yolu ise, işçi arkadaşların imza attıkları şeyin ne olduğunu iyice araştırmalarıdır.

29. *İhbar ve kıdem tazminatını alma, hakkı kaç yıl devam eder?*

İhbar ve kıdem tazminatına hak kazanan, ancak çeşitli nedenlerle bu tazminatlarını almadan işten ayrılan bir işçi, işten ayrılma tarihinden itibaren 10 yıl içinde tazminatını alma hakkına sahiptir. Daha sonra bu hakkı yanar.

30. *İşçi, bugünkü İş Yasasının tazminatsız işten çıkartmak için suç olarak kabul ettiği bir işi yaparsa, patron istediği zaman işçiyi işten çıkarabilir mi?*

Hayır. Patron hata sayılan işi öğrendikten sonraki 6 işgünü içersinde işçiyi işten çıkarmazsa, işçiyi o hatadan dolayı tazminatsız olarak işten çıkaramaz. Hata yapıldıktan sonraki bir yıl içersinde patron hatadan haberdar olmaz, hatayı, hatanın yapılmasından bir yıl geçtikten sonra öğrenirse, işçiyi tazminatsız olarak işten çıkartma hakkı ortadan kalkar. Örneğin bir işyerinde bir direniş olsun, işçiler patronun verdiği işi yapmasınlar, direnişe geçsinler. Patron bu direnişten haberdar olduktan sonraki 6 işgünü içinde (hakim sınıfların bugünkü yasalarına göre) işçilerin iş akitlerini önceden haber vermeksizin ve tazminat ödemeksizin feshedebilir. Ancak çeşitli nedenlerle bundan çekinirse, 6 işgünü geçtikten sonra bu hakkı ortadan kalkar. Diyelim bir işyerinde bir kavga oldu. Patron kavgayı bir yıl öğrenmedi. Daha sonra haberdar olduğunda, işten çıkartmak istediği bir işçi için bir bahane bulduğunu düşünüp işçinin çıkışını vermek isteyebilir. Hakim sınıfların bugünkü kanunlara göre, hatanın işlenmesinin üstünden bir yıl geçtiği için, bu kavgaya dayanarak işçiyi önceden haber vermeksizin ve tazminat ödemeksizin işten çıkaramaz.

31. *İşçi hangi durumlarda patrona önceden haber vermeden ve kıdem tazminatını patrondan alarak istifa edebilir?*

Hiçbir gerekçe göstermeden istifa eden işçiler normal olarak patrona ihbar süresi kadar önceden haber vermek zorundadır. Bu işçilerin kıdem tazminatı hakkı da yoktur. Ancak İş Yasasında bazı durumlarda işçilerin istifa ettiklerinde de kıdem tazminatı alabilecekleri kabul edilmiştir. Bu durumlar özetle şunlardır :

a) İşçinin iş anlaşmasında (akdinde) belirtilen iş işçinin sağlığı için tehlikeli olursa (örneğin işçi meslek hastalığına yakalanırsa),

b) İşçinin birarada bulunduğu patron veya başka bir işçi bulaşıcı bir hastalığa tutulursa,

c) İşçi işe girerken patron kendisine işin niteliği konusunda yalan söylerse,

ç) Patron işçiye küfrederse, hakaret ederse, bu nitelikte hareketle bulunursa,

d) Patron işçiye veya işçinin ailesinden birisine sataşırsa, gözdağı verirse (tehdit ederse), suça teşvik ederse, bu kişilerden birine karşı hapsi gerektiren bir suç işlerse, yalan isnatta bulunursa,

e) Patron işçinin ücretini üzerinde anlaşılan şekilde hesaplamaz ve zamanında ödemezse,

f) İş şartları değişirse veya üzerinde anlaşıldığı şekilde uygulanmazsa,

g) İşyeri, bir haftadan uzun bir süre çalışmaz ve işçiye ücret ödemezse.

Dikkat edileceği gibi, bu madde birçok işçi arkadaş tarafından bilinmemekte ve patrona kızan işçi kıdem tazminatını yakarak işyerinden ayrılmaktadır. İş Yasasının 16. maddesi, hakkımız olduğu halde gerek bilgisizliğimizden, gerek de patronu mahkemeye verecek yardımcılar bulamadığımızdan kullanamadığımız önemli noktaları içermektedir. Devrimci işçiler, bu konuları bilmeyen işçi arkadaşların haklarının yenmesine izin vermemelidirler.

32. Patron hangi durumlarda işçiye önceden haber vermeksizin ve tazminat ödemeksizin işçinin işine son verebilir?

İş Yasasının 17. maddesinin II. bendi, patronun işçiyi hangi durumlarda ihbarsız ve kıdem tazminatsız çıkarabileceğini belirtmektedir. Bu durumlar yasaya göre suç sayılmaktadır :

a) İşçi kendi nitelikleri konusunda patrona yanlış bilgi vermişse. Örneğin on parmak daktilo yazmasını bilmezken, bildiğini söylemişse. Sahte ilkokul diploması ile işe girmişse.

b) İşçi, patron veya patronun ailesinden birinin şeref ve namusuna dokunacak söz eder veya davranışta bulunursa, yahut patronla ilgili asılsız ihbarda bulunursa. Veya diğer bir deyişle patrona veya ailesine küfrederse, bu nitelikte hareket yaparsa.

c) İşçi, patrona, patronun ailesine veya işyerindeki bir başka işçiye sataşırsa,

ç) İşçi hırsızlık yaparsa, patronun meslek sırlarını başkalarına açarsa,

d) İşçi, işyerinde yedi günden fazla hapisle cezalandırılan ve cezası tecil edilmeyen bir suç işlerse,

e) İşçi, patrondan izin almaksızın veya haklı bir nedene dayanmaksızın ardı ardına iki gün veya bir ay içinde iki defa herhangi bir tatil gününden sonraki iş günü, veya bir ayda üç işgünü işine gelmezse,

f) İşçi, yapmakla görevli olduğu görevleri, kendisine hatırlatıldığı halde yapmazsa,

g) İşçi, kendi isteği veya hatası yüzünden patronun malına 10 günlük yevmiyesiyle ödeyemeyeceği bir zarar verirse.

Görüleceği gibi, İş Yasasının 17. maddesinin II. bendi patronlar için bulunmaz bir nimettir. İşçiler arasında bilinçli ve örgütlü bir birlik yoksa, patron istediği işçiyi bir kulp takarak önceden haber vermeksizin ve tazminat ödemeksizin işten atabilir. Bunun için bazan iki şahit bulması, bazen ufak bir oyun oynaması yeterlidir. Örneğin patronla işçi patronun iki arkadaşının yanında tartışmaya girerlerse ve patron işçinin kendisine küfrettiğini iddia ederek onu işten atarsa, işçi kolay kolay hakkını alamaz. Veya patron kiralık bir adamı işyerine alır. Atmayı planladığı işçiyi tahrik ettirtir. Olay çıkınca da tazminatsız çıkış verebilir. Patron işçiyi hırsızlıkla çok kolay suçlayabilir. İşçiler günlük elbiselerini çıkarıp soyunma dolaplarında bırakırlar, iş elbiselerini giyerler. Atılması planlanan işçinin elbisesinin cebine işyerindeki küçük bir şeyin konması ve kapıda yapılan aramada bunun bulunması, işçinin derhal ve tazminatsız işten atılması için yeterli sebeptir. Bütün bunların dışında, işçiye sürekli olarak ağır iş verilebilir ve işçi bunaltılabilir. Canına tak diyen işçi bir işi de yapmasa, derhal atılması için yeterli sebep var demektir. Dikkat edileceği gibi, İş Yasasının 17. maddesinin II. bendi işçileri köleleştirmeyi amaçlamaktadır. Ancak işçilerin bilinçli ve örgütlü olmaları, patronların çeşitli sahtekarlıklarına ve işçileri köleleştirme çabalarına engel olabilir.

33. *Patron hangi durumlarda işçiye önceden haber vermeden fakat kıdem tazminatını ödeyerek çıkış verebilir?*

İş Yasasının işten çıkartmayla ilgili iki maddesi vardır : 13. madde ve 17. madde. 13. madde işçinin hiçbir sebep gösterilmeksizin, önceden haber verilerek ve tazminat ödenerek işten çıkarılmasına ilişkindir. 17. madde ise genellikle tazminatsız çıkış olarak bilinir. Bu yanlıştır. 17. madde, önceden haber verilmeksizin yapılan çıkışları ele alır. Önceden haber verilmeden (ihbar önelsiz) çıkışlar da bazı durumlarda tazminatlıdır, bazı durumlarda tazminatsız. Patronun işçiye önceden haber vermeksizin ve tazminat ödemeksizin hangi durumlarda çıkış verebileceği 17. maddenin II. bendinde ele alınmıştır ve başka bir sorunun konusudur. Bu soruda, patronun hangi durumlarda işçiye önceden haber vermeksizin ama kıdem tazminatı ödeyerek çıkış verebileceğini (17. madde, I. ve III bentler) ele alacağız.

a) İşçinin kendi hatası nedeniyle hastalanması ve sakatlanması ve bu nedenle ardarda üç işgünü veya bir ayda beş işgününden fazla bir devamsızlık göstermesi,

b) İşçinin bulaşıcı veya işiyle bağdaşmayacak bir hastalığa yakalanması,

c) İşçinin aralıksız olarak ihbar süresini altı hafta aşan bir süre istirahat alması (örneğin işyerinde 5 yıl kıdemli bir işçinin ihbar süresi 8 haftadır. Bu işçi arada hiç işbaşı yapmadan 14 haftayı aşan istirahati gerektirecek bir hastalığa yakalanırsa, patron ihbar tazminatı ödemeksizin ama kıdem tazminatı ödeyerek bu işçinin işine son verebilir).

d) İşyerinde işçiyi bir haftadan fazla süreyle çalışmaktan alıkoyan bir zorlayıcı sebebin ortaya çıkması.

34. *İşçi çalışma ve kimlik karnesi nedir?*

İşçi çalışma ve kimlik karnesi, her patronun çalıştırdığı bütün işçilere vermek zorunda olduğu bir belgedir. İş ve İşçi Bulma Kurumu tarafından bastırılıp parası karşılığında bütün patronlara verilen bu karneye nelerin yazılacağı İşçi Çalışma ve Kimlik Karnesi Tüzüğünde belirtilmiştir. Karne'de bulunması gereken bazı bilgiler şunlardır : İşçinin adı, soyadı, sigorta numarası, işçinin işe başladığı tarih, işçinin işyerinin hangi kısmında çalışacağı ve ne iş yapacağı, işçinin mesleği, verilen ücret.

35. *İşçi çalışma ve kimlik karnesi ne zaman verilmelidir?*

İşçi Çalışma ve Kimlik karnesi, işyerine yeni giren bir işçinin deneme süresinin sona ermesinden sonraki 15 gün içinde işçiye verilmek zorundadır. İşyerinde toplu sözleşmeyle uzatılmadığı taktirde, deneme süresi 30 gündür.

36. *İşçi çalışma ve kimlik karnesinin önemi nedir?*

İşçi Çalışma ve Kimlik Karnesinin önemi özellikle işçinin işyerindeki işini belirtmesindedir. Birçok işyerinde işçiye bu nitelikte bir kimlik verilmez. İşçi işyerine vasıfsız işçi olarak alınır. İşçi bu işyerinde üç dört yıl çalışıp bir sanat öğrense bile onun işe giriş formlarında vasıfsız işçi diye yazmaya devam eder. Bu durumda patron bu işçiyi ezmek istediğinde istediği işe sürebilir. Diyelim işçi kaynakçılık öğrendi. Daha sonra da sendikalaşma çalışmaları nedeniyle patron bu işçiye kızgın. İşçinin ise giriş formlarında da daha vasıfsız işçi yazıyor. Patron bu işçiyi kaynakçılıktan alıp meydancılığa, etrafı temizlemeye, hamallığa verebilir. İşçi bu iş değişikliğine karşı (yasal olarak) direnemez. Verilen işi yapmadığı takdirde, İş Yasasının 17. maddesinin II. bendine göre önceden haber verilmeksizin ve tazminat ödenmeksizin işten çıkartılabilir. Halbuki işçinin İşçi Çalışma ve Kimlik Karnesi olsaydı ve vasıfsız işçi olarak işe girdikten sonra bir sanat öğrendiğinde bu karneye işlenseydi, patron bu işçiyi meydancılığa göndermek istediğinde direnebilirdi. Patron ısrar ederse de, tazminatını alarak kendi isteğiyle işten ayrılabilirdi. Bugün İşçi Çalışma ve Kimlik Karnesi çok az işyerinde verilmektedir. Verilmesi zorunlu olmasına rağmen,

birçok işçi arkadaş böyle bir haklarının olduğunu bilmediklerinden, bu haklarını uygulatamamaktadırlar. İşçinin patronun kölesi haline dönüştürülmemesinin yollarından biri, iş değişikliklerini denetleyebilmek için bu karnenin kullanılmasıdır.

37. Tensikat nedir?

İş yasasında (şimdi yürürlükten kaldırılmış olan) toplu işten çıkartmaya «tensikat» denir. 1475 sayılı İş Yasasının 24. maddesinin eski şekline göre, bir işyerinde çalışan işçilerin onda birinden fazlasını (bu sayı 10'dan da fazla olmalıdır) bir arada veya kısa bir zaman süresi içinde birbiri ardı sıra işten çıkartmak isteyen patron, bunu bir ay önceden bölge çalışma müdürlüğüne bildirmek zorundaydı. 1975 yılında 1927 sayılı kanunla yapılan değişiklikle bu zorunluluk ortadan kaldırıldı. Patronlar bugün istedikleri sayıda işçiyi istedikleri zaman işten çıkarabilirler.

38. Askere giden işçinin asker dönüşü aynı işyerine girmeye (bugünkü yasalara göre) hakkı var mıdır?

Askere giden işçinin işyeriyle bağlantısı kesilir. Askerden döndüğünde patron onu işe alıp almamakta serbesttir. Hakim sınıfların yasalarında, patronların bu konudaki haklarını kısıtlayıcı bir hüküm yoktur. Bazı işçiler askere giderken kıdem tazminatı almayarak, askerden döndüklerinde işyerine geri girmeyi garantilemeye çalışmaktadırlar. Bu da bir çözüm değildir. Patron, istediği taktirde, işçinin kıdem tazminatını işçi askerden döndüğünde kendisine verir ve işe almaz. Patronlar işçilerin askerden döndükten sonra işsiz kalacakları korkusunu yayarak, onların askere gitmeden önce sınıf mücadelesine aktif bir şekilde katılmasına engel olmaya çalışmaktadırlar.

39. Asgari ücret nedir?

Asgari ücret, İş Yasasına göre, bir işçinin yaşayabilmesi için alması gereken en az ücret olarak tanımlanmaktadır. Asgari Ücret,

en fazla iki yılda bir toplanan Asgari Ücret Tespit Komisyonu tarafından saptanır. Halen yürürlükte olan asgari ücret, 16 yaşından büyük işçiler için günde brüt 110, 16 yaşından küçük işçiler için günde brüt 70 TL'sıdır. Dikkat edileceği gibi, asgari ücret brüt olarak belirtilmekte, bundan % 12 oranında Sosyal Sigortalar Kurumu primi ve ayrıca başta gelir vergisi olmak üzere üç çeşit vergi kesilmektedir. Böylece brüt aylığı 3300 TL. olan bir işçinin eline net (temiz) 2100 TL civarında bir para geçmektedir. Bu miktar işçinin ve ailesinin geçinebilmesi için kesinlikle yeterli değildir.

Asgari ücret, bir işçinin ihtiyaçları gözönüne alınarak hesaplanmaktadır. Halbuki işçi, ailesinin geçindirilmesinden sorumludur. Asgari ücret, 4 kişiye bakmak zorunda olan bir işçinin ihtiyaçları gözönüne alınarak hesaplanmalıdır.

Asgari ücret genellikle iki yılda bir hesaplanmaktadır. Hayat pahalılığının dörtnala kalktığı, birbiri ardı sıra Türk Lirasının değerinin düşürüldüğü bir dönemde asgari ücret 6 ayda bir hesaplanmalı ve uygulanmalıdır.

Dünyada asgari ücretten gelir vergisi kesilen birkaç ülkeden biri Türkiye'dir. Asgari ücret vergi dışı bırakılmalıdır. Devlet, patronlara milyonlarca lira vergi iadesi verirken, vergilerini affederken, asgari ücret alan işçinin ücretinin bir kısmına gözünü dikmektedir.

Bu kadar düşük olmasına rağmen, asgari ücret birçok işyerinde uygulanmamakta, asgari ücretin uygulanmasını isteyen işçiler işyerinden atılmaktadır.

40. İşçinin ücreti ne zaman ve nasıl ödenir?

İş Yasasına göre işçi ücretlerinin en geç haftada bir ödenmesi zorunludur. Bu süre ancak toplu sözleşmeyle veya işçi ve patronun karşılıklı varacağı bir anlaşmayla en çok bir aya kadar uzatılabilir. Eğer patron işçilerin ücretini üzerinde anlaşma yapılan zamanda ödemezse, işçiler kıdem tazminatlarını alarak kendi istekleriyle işten ayrılabilirler.

41. Kaç çeşit ücret vardır?

a) Zamana göre ücret, çalışma süresi esasına göre hesaplanır. Saat ücreti, yevmiye, haftalık ücret veya aylık ücret olarak belirlenir. Haftalık çalışma süresi 48 saat olarak hesaplanır ve bu 48 saati dolduranlara 8 saatlik ücretli izin hakkı tanınır (56 saatlik ödeme yapılır). Zamana göre ücretin en az ne kadar olabileceği Asgari Ücret Komisyonu tarafından belirlenir.

b) Yapılan işe göre ücret : Bu tür ödeme, patronla işçinin önceden yaptıkları anlaşmaya bağlı olarak, bir presçinin bastığı mal sayısı, bir madencinin çıkardığı cevher, bir boyacının boyadığı alan işçinin ne kadar ücret alacağını belirler. Çeşitli işkollarında ve çeşitli yörelerde (küçük ayrılıklarla) kabala, kesene, akort, götürü ve parça başı çalışma denilen bu biçimde işçi fazla iş yapıp fazla ücret alabilmek için kendisini alabildiğine yorar. Vücudunun yıpranmasını, fazla yorularak iş kazası yapma olasılığının artmasını hiç hesaba katmadan çalışır durur. Patron ise gerek makine-teçhizatından azami şekilde yararlanabilmek, gerek işçilerden en fazla artık-değer elde edebilmek için bu tür ücret ödemelerini tercih eder. Devrimci işçiler, işçiyi toplumsal hayattan, sınıf mücadelesinden uzaklaştıran, iş kazalarını artıran, kısa bir süre içinde sıkılmış limon gibi bırakan bu tür ücret ödemelerine karşı çıkmalıdırlar, karşı çıkışlarının nedenlerini en geniş işçi kitlesine anlatmalıdırlar.

42. Ücret hesap pusulası nedir? Yararları nelerdir?

Patron işçiye ücretle birlikte bir ücret hesap pusulası vermek zorundadır. Bu pusulada ödemenin günü ve ilişkin olduğu dönem, fazla çalışma, hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil günleri gibi asıl ücrete yapılan her türlü ekleme ile vergi, sigorta primi ve diğer kesintiler açıkça belirtilmelidir. Bu pusula işçinin işyerinde çalıştığının kanıtıdır. İşçi ücretini, fazla mesaisini, çeşitli kesintileri bu pusuladan kontrol edebilir. Eline verilen bir miktar paraylа yetinmez. Patronun vergi ve sigorta primi kaçırıp kaçırmadığını öğrenebilir. Birçok işyerinde işçiye ücret hesap pusulası verilmemektedir. Bu pusula işçilerin yasal bir hakkıdır. Patron böyle bir pusulayı vermek zorundadır. İşyerinde işçilerin ücretlerinin Sosyal Sigortalar Kurumuna ve vergi dairesine gerçekte olduğundan düşük gösterilmesine engel olmanın tek yolu bütün işçilere hesap pusulası verilmesini sağlamak ve yapılan kesintilerin doğru olup olmadığını kontrol etmektir.

43. Normal askerlik hizmeti dışında silahaltına alınan işçiye (ihtiyat askerliği) bu süre içinde ücret ödenir mi?

Normal askerlik hizmeti dışında ihtiyat askerliği için silahaltına alınan işçiye ücret ödenmez. Ancak işçiyle patron arasında yapılar özel anlaşmada veya toplu sözleşmede böyle bir madde kabul ettirilmişse, patron işçinin ailesine bu ödemeyi yapar. İhtiyat askerliğine çağrılan işçiye askerlikte de bir para ödenmediğinden, işçinin ailesi açlığa mahkum edilmiş demektir. Fabrikaları, bankaları, toprakları korumak için cepheye giden işçi, arkasında geçimi sağlanmamış bir aile bırakır.

44. Zarar karşılığı kesinti nedir?

Zarar karşılığı kesinti, işçilerin işyerinde herhangi bir hasara neden olduklarında bu hasarın karşılığını ödemeden işyerinden ayrılmalarını önlemek için yasal olarak patronların ücretten kestikleri paradır. İş Yasası'na göre, işçiler 10 günlük ücretleriyle ödeyemeyecekleri bir zarar yaptıklarında tazminatsız olarak ve kendilerine önceden haber verilmeden işten atılabilirler. Zarar karşılığı kesinti de bu 10 günlük ücretin işçiden zarar yapmadan önce kesilmesidir. İşçi işe girerken imzalayacağı hizmet aktiyle bu kesintiyi kabul ederse, 10 günlük yevmiyesi 10 haftalık eşit taksitlerle kesilerek patron tarafından alıkonur.

45. *Patron zarar karşılığı olarak işçinin ücretinden kesinti yaparsa, işçi gerekli belgeleri isteyebilir mi?*

Patron bir işçiden zarar karşılığı ücret kesintisi yaparsa, işçi patrondan cezanın nedenlerini, yapılan kesinti karşılığı alınan faturayı ya da masraf belgesini göstermesini isteyebilir. İstemelidir de. Bazı patronlar, işçiyi sömürdükleri yetmiyormuşçasına, bu tür olaylardan da sinekten yağ çıkarırcasına yararlanmak istemektedirler.

46. *Zarar karşılığı yapılan kesinti işçiye ne zaman geri verilir?*

İşçi işe girdiğinde peşin olarak kesilebilen zarar karşılığı kesinti (10 yevmiye tutarı) işçi işten ayrılırken işçiye verilmelidir. İşçi çalıştığı süre içinde işyerinde bir aleti kendi kusuru nedeniyle kırmışsa, zarar vermişse, bunun bedeli depo edilmiş bulunan bu paradan kesilir, geri kalanı işçiye çıkışı yapılırken verilir. İşçiler kendilerinden böyle bir kesintinin işe girişte yapılıp yapılmadığını incelemeli ve işten ayrılırken bu haklarını patronda bırakmamalıdırlar. Bazı patronlar, istenmediği zaman, bu parayı vermemektedirler.

47. *Ücret kesintisi nedir?*

Ücret kesintisi, patronların bazı durumlarda işçilerin yevmiyelerini ceza olarak kesmesidir. Ceza olarak ücret kesintisinin nasıl olacağı İş Yasasında yoktur. Yasada, ücret kesintilerinin ancak toplu sözleşmelerde veya işçi ile patron arasında imzalanmış olan anlaşmalarda yer aldığı şekliyle yapılabileceği yazılıdır. Yani patronlar (bu konuda hiçbir anlaşma yoksa) işçi işe geç geldiğinde, verilen işi patronun istediği zaman teslim etmediğinde veya buna benzer durumlarda işçilerin ücretlerinden ceza olarak kesinti yapamazlar. Ücret kesinti cezaları, toplu sözleşmeyle veya özel anlaşmayla kabul edilse bile, bir ay içinde işçinin 3 günlük kazancını geçemez.

48. *Patronlar ücret kesintisini işçiye bildirmek zorunda mıdır?*

İşçi ücretlerinden ceza olarak yapılan herhangi bir kesintinin patron tarafından gerekçeleriyle birlikte işçiye yazılı olarak bildirilmesi şarttır.

49. *İşçinin ücretinin bordroda düşük gösterilmesinin işçi için ne gibi zararları vardır?*

Birçok işyerinde işçi ücretleriyle ilgili olarak sahtekarlıklar yapılmaktadır. Kârını artırma peşinde olan bazı sahtekar patronlar, daha az sigorta primi ödemek ve vergi vermek için, işçilerin ücretlerini olduğundan düşük göstermektedirler. Bu işi bilmeyen, bu işten kendisine ne zarar geldiğinin farkında olmayan işçileri de aldatmaktadırlar. Örneğin net aylığı 3300 lira olan bir işçinin aylığını bordroda brüt 3300 lira olarak göstermektedirler. Böylece işçinin tüm kesintileri brüt 3300 lira üzerinden yapılmaktadır. İşçinin bundan zararı en azından dört şekilde olmaktadır :

a) İşçi istirahat alsa, istirahat parası esas ücreti üzerinden değil, bordroda gösterilen düşük ücret üzerinden verilmektetdir.

b) İşçi fazla mesai yapsa, fazla mesai ücreti bordrodaki düşük ücret üzerinden hesaplanmaktadır.

c)) İşçi emekli olduğunda, emekli maaşı bordrodaki düşük ücret üzerinden hesaplanmaktadır.

ç) İşçi işten ayrıldığında kıdem ve ihbar tazminatlarını alacağında, bütün bu tazminatlar bordroda gözüken düşük ücretlere dayandırılmaktadır.

Bir çok işçi, bütün bu zararlarını düşünmeden, üç-beş kuruş fazla alayim telaşıyla uzun dönemli zararlara girmektedir. Devrimci işçiler, bazı saf işçilerin sahtekar patronların bu tür oyunlarına gelmelerine engel olmalıdırlar.

50. Asgari ücreti kimler tespit eder?

Asgari ücret, en geç 2 yılda bir toplanan Asgari Ücret Tespit Komisyonu tarafından kararlaştırılır. Bu komisyon, Çalışma Bakanlığı Çalışma genel müdürü veya yardımcısı, İşçi Sağlığı Genel Müdürü veya yardımcısı, DİE Ekonomik İstatistikler Dairesi Başkanı veya yardımcısı, Sanayi ve Ticaret Bakanlığı Konjoktör ve Yayın Dairesi müdürü veya yardımcı, Devlet Planlama Teşkilatından konu ile ilgili daire başkanı veya görevlendireceği bir kimse, en büyük işçi ve işveren kuruluşlarının değişik işkolları için seçecekleri beşer üyeden oluşur. Komisyona Çalışma Bakanlığının tespit ettiği üyeden oluşur. Komisyona Çalışma Bakanlığının testespit ettiği üyelerden biri başkanlık eder. Kararlar oy çokluğuyla alınır.

51. Fazla çalışma (mesai) nedir?

İşçinin belirlenmiş günlük çalışma süresini tamamlamasından sonra çalışmaya devam etmesi, fazla çalışma olarak kabul edilir. Fazla çalışma, patronların sömürülerini artırmalarının yollarından biridir. Çalışma süreleri yasayla kısıtlandığından, patronlar fazla çalışma adı altında çalışma süresini uzatmaya çalışırlar. Fazla çalışmanın amacı, mevcut makina-teçhizatı daha yoğun bir şekilde kullanarak, fazla çalışma süresinde ek artık-değer elde ederek toplam kârı ve üretimi artırmaktır. Fazla çalışma işçinin daha fazla yorulmasına, yıpranmasına, daha fazla iş kazası yapmasına, evine son derece yorgun argın gidip serilip yatmasına yol açmaktadır. Bazı işçiler, ek gelir olarak fazla çalışmayı isteseler bile, uzun dönemdeki vücudu yıpratışı ve daha da önemlisi, işçiyi toplumsal hayattan uzaklaştırışını önlemek için fazla mesairelere karşı çıkmak gereklidir.

52. İşçiler fazla mesai yapmaya zorlanabilirler mi?

İş Yasasına göre, işçiler fazla mesai yapmaya zorlanamazlar. Ancak yasadaki bu hüküm hiçbir zaman uygulanmaz. Patronların

elinde işçiyi istedikleri zaman ve sebepsiz olarak işten çıkartabilme hakkı olduğu sürece, yasadaki bu hüküm bir süs olmaktan öteye gidemeyecektir. Çünkü işçilerden fazla mesaiye kalmaları istendiğinde ve bazı işçiler bunu kabul etmediğinde, bu işçilere ertesi gün hesabını kesmesi söylenmekte, işten atmakla tehdit edilebilmektedir. Ayrıca, işçinin fazla mesaiye toptan muvafakat vermesi, gibi bir oyun da oynanmaktadır. Sarı sendikalar, imzaladıkları toplu sözleşmelerde, işyerinde patronun istediği zaman işçinin fazla mesai yapmak zorunda olduğu şeklinde maddeler kabul etmektedirler. Eğer toplu sözleşmede böyle bir madde varsa, işçi fazla mesai yapmaya zorlanabilir ve fazla mesaiye kalmadığı takdirde, önceden haber vermeksizin ve tazminat ödenmeksizin işten çıkartıldığında yasal olarak fazla yapabileceği bir şey yoktur.

53. Zorunlu fazla mesai hangi durumlarda yaptırılır?

Zorunlu fazla mesai ancak işyerinde bir arızanın olduğu veya bir arıza ihtimalinin bulunduğu ve buna benzer durumlarda işçilerin bir kısmına veya tümüne yaptırılabilir. Normal zamanda yapılan üretimin artırılması amacıyla yaptırılan çalışmalar zorunlu fazla çalışma değildir.

54. Günde kaç saat fazla mesai (çalışma) yapılabilir?

Yasaya göre fazla mesai bir günde en çok üç saat olabilir. Ancak bu maddenin de uygulatılabilmesi, işçilerin bu haklarının farkında olmaları ve biraz daha fazla para kazanabilmek için kısa sürede yıpranmaya karşı çıkmalarına bağlıdır.

55. Yılda kaç gün fazla çalışma (mesai) yapılabilir?

İş Yasasına göre, fazla mesai yapılan günlerin toplamı yılda 90 günü geçemez. Ancak gerek bazı işçilerin fazla mesai yaparak biraz daha fazla gelir sağlamak istemeleri, gerek bu konularda yete-

rince bilgili olmamaları nedeniyle, fazla mesai yapılan günlerin toplamı bir çok işyerinde yılda 90 günü çok aşmaktadır. Bölge çalışma müdürlüklerindeki iş müfettişlerinin sayısı ise bu gibi işleri isteseler de denetlemelerine olanak vermemektedir.

56. Fazla çalışma ücreti nasıl ödenir?

Fazla çalışma ücreti, normal saat ücretlerine % 50 zam yapılarak ödenir. Saat ücreti brüt 30 lira olan bir işçi üç saat fazla çalışma yaptığında, normal ücretine ilave olarak 135 lira alır. Ancak hafta tatilinde yapılan fazla çalışma zamsızdır. Haftalık normal 48 saatini tamamlayan işçi, 8 saat de ücretli hafta tatili izninden yararlanır. Saat ücreti 30 lira olsa, 1680 lira haftalık alır. Hafta tatilinde 8 saat fazla mesai yapması halinde, ücretine sadece 240 lira eklenir. Genel tatil günlerinde yapılan çalışmalarda da zamsız ücret ödenir.

57. Hafta tatili ücreti nedir?

İş Yasasına göre, haftalık çalışma süresini tamamlayan işçiye 8 saatlik bir ücretli izin verilir. Yasaya göre haftalık çalışma süresi 48 saattir. Buna göre, saat ücreti 30 lira olan bir işçi, bir hafta aksatmadan işine gittiğinde 48 saatin karşılığı olarak 1440 lira alır. Ayrıca 240 lira da hafta tatili ücreti olarak kendisine ödenir. İşçinin haftalık çalışma süresi toplu sözleşmeyle kısaltılmışsa, toplu sözleşmede belirtilen süreyi tamamladığında hafta tatili ücretini alabilir.

58. Hafta tatili ücreti hangi durumlarda ödenmez? Patronlar bunu nasıl kullanırlar?

İşçinin patrondan izinsiz olarak işe gelmemesi veya işe geç kalması halinde bu ücret ödenmez. İzinsiz işe gelmeyen veya geç

kalan bu şekilde cezalandırılmış olur. Çünkü sadece işe gelmediği günün veya geç kaldığı sürenin değil, aynı zamanda hafta tatili ücretini de kaybeder. Sadece çalıştığı sürenin ücretini alır. Patronlar hafta tatili ücretini, işçileri düzenli olarak işe getirmenin, zamanında işbaşı yapmalarının bir aracı olarak kullanmaya çalışırlar.

59. Ücretli hafta tatili daima pazar günü müdür?

Hayır. Yasada bu konuda hiçbir hüküm yoktur. Patron istediği gün ücretli hafta tatilini kullandırabilir.

60. Yıllık ücretli izin nedir? Ne kadardır?

Bir işyerinde bir yılını dolduran işçi, belli bir süre ücretli izin kullanma hakkına sahip olur. Yıllık ücretli iznin süresi, işçinin işyerindeki kıdemi ile bağlantılıdır. İşyerindeki çalışması bir yıldan 5 yıla kadar olan işçiler 12 işgünü, 5 yıldan 15 yıla kadar olanlar 18 işgünü, 15 yıl ve daha fazla olanlar ise 24 işgünü ücretli izin kullanabilirler. Bir yılını doldurmadan işten ayrılan işçilerin yıllık ücretli izin hakları yoktur.

61. 18 Yaşından küçük işçilerin yıllık ücretli izinleri ne kadardır?

En az 1 yılı doldurmuş olmak şartıyla, işyerindeki kıdemleri ne olursa olsun 18 yaşından küçük işçilere yılda en az 18 işgünü ücretli izin verilmesi zorunludur.

62. Yıllık ücretli izin bölünebilir mi?

İşçinin yıllık ücretli izin süresi 12 işgününden fazlaysa, işçinin ve patronun anlaşması halinde ücretli izin ikiye bölünerek kullanılabilir. Ancak parçalardan biri en az 12 işgünü olmalıdır.

63. İşçi yıllık ücretli iznini istediği zaman kullanabilir mi?

İşyerinde 1 yılını tamamlayarak yıllık ücretli izne hak kazanan bir işçi bu iznini kendi istediği zaman kullanma hakkına sahip değildir. İzne hak kazanan işçinin hangi ay içinde ve hangi günler arasında izin kullanacağına patron karar verir.

64. İşçi yıllık ücretli izindeyken hastalanırsa, izni uzatılabilir mi?

İşçi yıllık ücretli izindeyken hastalanır ve Sosyal Sigortalar Kurumu sağlık tesislerinden istirahat alarak bu durumunu belgelerse yıllık ücretli izni bu istirahat süresince uzatılır. İşçinin hastalık nedeniyle kaybı olmaz.

65. Bir patronun değişik işyerlerinde çalışan bir işçinin ücretli izni hesaplanırken hangi kıdem esas alınır?

Bir işçi aynı patronun veya aynı şirketin değişik işletmelerinde çalışmışsa, o işçinin yıllık ücretli iznini hesaplarken, bu değişik işletmelerin hepsindeki toplam süresi gözönüne alınır. Örneğin bir işletmede 3 yıl, diğer işletmede 4 yıl çalışmışsa, 7 yıl kıdemli olarak 18 işgünü yıllık ücretli izin kullanır.

66. İşyerinin bir patrondan bir diğer patrona devredilmesi halinde işçinin yıllık ücretli izin hakkı ortadan kalkar mı?

Hayır. İşçinin işyerindeki kıdemi patronun kim olduğuna bağlı değildir. İşten çıkış ve yeniden giriş yapılmadığı sürece, işçinin yıllık ücretli izninin hesaplanmasında eski ve yeni patron dönemindeki toplam süresi esas alınır.

67. Yıllık ücretli izne çıkan işçi, bu süreye ait ücretini ne zaman alır?

İşyerinde ücret çalışıldıktan sonra alınır. Ancak yıllık ücretli izne çıkacak işçiye bu süredeki ücreti, izne çıkmadan önce ödenir. Ancak bir çok işçi bu haklarından habersiz olduğundan, patronlar yıllık ücretli izin paralarını izinden dönüşte vermektedir.

68. Yıllık ücretli izin süresinde çalışılabilir mi?

Yıllık ücretli izinde başka bir işyerinde ücretli olarak çalışmak yasaktır. Bu süre içinde böyle bir iş yaptığı kanıtlanan işçiden yıllık ücretli izin ücreti kesilebilir. Ancak, yasada böyle bir madde olmasına rağmen, bunun pratikte uygulandığı pek görülmemiştir.

69. Yıllık ücretli izne hak kazanan işçi kendisi işten ayrılır veya patron tarafından işten çıkartılırsa, izin ücretini alabilir mi?

Yıllık ücretli izne hak kazanmasına rağmen iznini henüz kullanmamış veya bu süreye ait ücretini henüz almamış olan bir işçi istifasını vererek işten ayrıldığında veya patron tarafından işine son verildiğinde, izin parasını alabilir. Patron tarafından suçlu bulunarak ihbarsız ve tazminatsız olarak işine son verilen işçinin hak etmiş olduğu son yılın yıllık ücretli izin süresi ise yanar. Ancak işçinin aynı işyerindeki çalışması karşılığında hak etmiş fakat kullanmamış olduğu izinler varsa patron bu sürelerin karşılığını işçiye çıkışta ödemek zorundadır.

70. Yol izni nedir? Kaç gündür?

Yıllık ücretli iznini alan işçi, bu iznini işyerinin bulunduğu yerden başka bir yerde geçirecekse, ücretsiz yol izni alabilir. Yol izni

yasaya göre 7 gündür. Patron, işçinin istemesi halinde bu yol iznini vermek zorundadır. Bu süre toplu sözleşmeyle uzatılabilir.

71. *Kadın işçiler doğum öncesi ve sonrası ne kadar izin kullanabilirler?*

Kadın işçiler doğumdan önce 6 hafta, doğumdan sonra da 6 hafta olmak üzere toplam 12 hafta süreyle çalıştırılamazlar. Bu izin ancak Sosyal Sigortalar raporuyla alınabilir. Ancak birçok kadın doğuma 6 hafta kaldığına doktorları inandıramamakta ve bu istirahatten yararlanamamaktadır. Doğum öncesine ait istirahat 6 haftadan az kullanıldığında, az kullanılan süre doğum sonrasına eklenmemekte, yanmaktadır. Doğumdan sonraki 6 haftanın uzatılabilmesi ancak Sosyal Sigortalar Kurumu doktorunun raporuyla mümkündür.

72. *Haftalık çalışma süresi ne kadardır?*

Haftalık çalışma süresi yasal olarak 48 saattir. Ancak toplu sözleşmelerle bu süreyi azaltmak mümkündür. Çalışma süresi indirildiğinde işçinin ücretinde bir indirim yapılamaz. İşçi yine 48 saat çalışıyormuşcasına ücretini alır. Örneğin, saat ücreti 30 lira olan bir işçinin haftalık çalışma süresi toplu sözleşmeyle 48 saatten 40 saate indirilirse, o işçi 1680 lira haftalık almaya devam eder (48 saatlik çalışmasına ek olarak 8 saatlik ücretli izni vardır. 56 saat üzerinden ücret alır.)

73. *Kimler günde 8 saatten fazla çalıştırılamaz?*

16 yaşını doldurmamış çocukların hangi işte olursa olsun sekiz saatten fazla çalıştırılmaları yasaktır. Ancak bu yasak da pratikte uygulanmamaktadır. Binlerce genç işçi çırak adı altında günde 12 saatten fazla çalıştırılmaktadır. Devrimci işçiler, diğer işçi arkadaşlarına sadece kendi işyerlerindeki sorunlarla ilgilenmeyi değil, aynı zamanda başka işyerlerindeki genç işçilerin mücadelelerine destek olmayı da öğretmelidirler. Küçük yaşta işçilerin çalıştırıldığı işyerlerindeki mücadele, bu tür bir destek olmaksızın kolay kolay başarıya ulaşamaz.

74. *İlkokula giden çocukların çalışma süreleri nasıl düzenlenmelidir?*

Bir yandan çalışıp bir yandan ilkokula gitmesi gereken çocuk işçilerin çalışma saatlerinin okul saatlerine göre ayarlanması gerekir. Bu işçilere okul saatlerinde ücretli izin verilmesi, yasaya göre, zorunluluktur. Ancak bu madde de bazı patronlarca uygulanmamakta, ilkokul çağındaki çocuğun bile sömürülmesinden vazgeçilememektedir.

75. *İşçiler çalışma süresinin günlere dağıtımına ve işe başlama ve paydos saatlerinin tespitine katılabilirler mi?*

İş Yasasına göre işçilere böyle bir hak verilmemiştir. Ancak toplu sözleşmelerle çalışma süresinin günlere dağıtımı konusunda bazı haklar alınmış, bazı işyerlerinde cumartesi günleri tatil olarak kabul ettirilmiştir. İşbaşı ve paydos saatlerinin tesbitinde toplu sözleşmelerde çok az mesafe kaydedilmiştir. Ancak işçilerin birlik ve beraberlik içindeki mücadeleleri, çeşitli direniş biçimleri, patronların bu haklarını istedikleri gibi kullanmalarına imkan vermeyebilir.

76. *Ara dinlenmesi nedir? Ne kadardır?*

Ara dinlenmesi, günlük çalışma süresi içinde verilen istirahat süresidir. Günlük çalışma süresinin 4 saat veya daha az olduğu işlerde 15 dakika, 4 saatten çok ve 8 saatten az olduğu işlerde yarım

saat, 8 saat veya daha fazla olduğu işlerde ise 1 saat ara dinlenmesi verilmesi zorunludur.

77. Ara dinlenmeleri çalışma süresinden sayılır mı?

Çalışma süresinden sayılmayan, yani ücreti patron tarafından ödenmeyen ara dinlenmelerinin toplu sözleşmelerle ücretli hale getirilmeleri mümkündür. Toplu sözleşmeyle bir işyerinde çalışma sürelerini kısaltacaksak, bunu ara dinlenmelerini ücretli şekle sokmakla da yapabiliriz. Çalışma süresini kısalttığımızda işçilerin akşam erken paydos etmeleri yerine, öğleden önce ve öğleden sonra ücretli olarak konacak 15'er dakikalık dinlenme süreleri işçilerin hem yoğun işten biraz kurtulabilmelerini sağlar, hem de genel olarak bir çok sorunlarını tartışabilecekleri bir fırsat olabilir.

78. Ara dinlenmeleri bölünebilir mi?

Genel kural olarak ara dinlenmeleri bölünemez. Ancak toplu sözleşmelerle veya işçilerle patronlar arasındaki yazılı anlaşmalarla bu sürelerin aralıklı olarak kullanılabilmeleri mümkündür.

79. Nöbetleşe (vardiya usulü) çalışılan işyerlerinde çalışma süreleri nasıl düzenlenir?

İki veya üç vardiya çalışılan işyerlerinde bir hafta gece çalıştırılan işçilerin ondan sonraki hafta mutlaka gündüz çalıştırılmaları gerekir. Bu süre Çalışma Bakanlığının iznine bağlı olarak en çok 15 gün olabilir.

80. Hangi saatler gece çalışma süresinden sayılır?

En geç saat 20.00'de başlayıp sabah en erken saat 6.00'ya kadar süren çalışma gece çalışması sayılır. Bu süre en fazla 11 saat olabilir. Yani gece 19.00'da başlayıp sabah 6.00'ya kadar veya gece 20.00'de başlayıp sabah 7.00'ye kadarki dönem gece süresidir.

81. İşçiler geceleri en fazla kaç saat çalıştırılabilir?

Gece vardiyasındaki işçiler en çok 8 saat çalıştırılabilir. Günlük çalışma süresinin yarısından fazlası gece dönemine rastladığında o vardiya gece vardiyası sayılır ve bu vardiyada çalıştırılan işçilere fazla mesai yaptırılamaz.

82. Kimler gece çalıştırılamaz?

18 yaşını doldurmamış erkeklerle yaşı ne olursa olsun kadın işçilerin sanayiye ait işlerde gece çalıştırılmaları yasaktır. Ancak işin özelliği gereği bazı işlerde 18 yaşını doldurmuş kadın işçiler gece çalıştırılabilmektedir. Bu, ilgili bakanlıkların iznine bağlıdır.

83. Çalışma saatlerinin tespit ve değişimi, vardiyaların ayarlanması işyerinde kim tarafından düzenlenir?

Çalışma saatlerinin, başlangıç ve bitiş zamanlarının ayarlanması, vardiyaların konması gibi konular tamamiyle patronlara bırakılmıştır. İş Yasasına göre, işçi bunlara uymakla yükümlüdür. Patron, işçileri en fazla sömürebileceği bir düzenlemeyi kimseye danışmaya gerek kalmaksızın uygulayabilir.

84. Patronlar İş Yasasını uygulamadıklarında ne kadar ceza vermek zorundadırlar?

Patronlar birçok yerde İş Yasasını bile uygulamamaktadırlar. Bunun bir nedeni birçok işçi arkadaşın kendi haklarından habersiz olması olduğu kadar, diğer nedeni de bu hakların verilmemesi halin-

de patronların ödemek zorunda oldukları para cezalarının komikliğidir. Örneğin patronların bazı suçları ve karşılığında verilen cezalar şöyledir :

Kaçak işçi çalıştırmak	250 TL
İşçinin ücretini ödememek	50 TL
Hesap pusulası vermemek	250 TL
Asgari ücretin altında ücret vermek	250 TL
İşçiyi yasal sürenin üstünde çalıştırmak	250 TL
Hafta tatili ücretini vermemek	250 TL
Yıllık ücretli izin ücretini ödememek	250 TL
Yıllık ücretli izin vermemek	100 TL

Bunlar sıradan örnekler. Ama bu örnekler bile bugünkü İş Yasasının hangi sınıfların yasası olduğunu, kimin hizmetinde olduğunu göstermeye yeter. Eğer İş Yasasının bile uygulanabilmesi için işimiz sadece mahkemeye kaldıysa, bizleri kölelikten kimse kurtaramaz. Ancak işçilerin birlik beraberlik içindeki örgütlü ve bilinçli bir mücadelesi İş Yasasını işyerinde uygulatabilir ve İş Yasasında yazılanların çok ötesinde haklar alabilir.

85. İş Yasasına ek olarak çıkartılmış tüzük ve yönetmelikler nelerdir?

Asgari ücret yönetmeliği,
Yıllık ücretli izin yönetmeliği,
İş süreleri tüzüğü,
Fazla çalışma tüzüğü,
Hazırlama, tamamlama, temizleme işleri tüzüğü,
Ağır ve tehlikeli işler tüzüğü,
Postalar halinde işçiler çalıştırılarak yürütülen işlerde çalışmalara ilişkin bazı özel usul ve kurallar hakkında tüzük,
Sağlık kuralları bakımından günde ancak 8 saat veya daha az çalışılması gereken işler hakkında tüzük,
İşçi sağlığı ve iş güvenliği tüzüğü.
İşçi çalışma ve kimlik karnesi tüzüğü