

YILDIRIM KOÇ

**İŞÇİLERİN
TEMEL HAKLARI NELERDİR?
(4857 SAYILI İŞ KANUNU)**

Kaynak Yayınları No: 686
ISBN: 978-975-343-817-9

1. Basım: Kasım 2013

Genel Yayın Yönetmeni
Sadık Usta

Sayfa Tasarım
Güler Kızılelma

Kapak Tasarım
Nihal Sevim

Baskı ve Cilt
Analiz Basım Yayın

Litros Yolu 2. Matbaacılar Sitesi D Blok 3ND22 Kat:5 Topkapı
Tel: 0212 501 82 87
Sertifika No: 14071

© Bu kitabın yayın hakları Analiz Bas. Yay. Tas. Gıda Ticaret ve Sanayi Ltd. Şti.'nindir.
Eserin bütün hakları saklıdır. Yayınevinden yazılı izin alınmadan kısmen veya tamamen
alıntı yapılamaz, hiçbir şekilde kopya edilemez, çoğaltılamaz ve yayımlanamaz.



ANALİZ BASIM YAYIN TASARIM GIDA
TİCARET VE SANAYİ LTD. ŞTİ.

Galatasaray, Meşrutiyet Caddesi Kardeşler Han No: 6/3 Beyoğlu 34430 İstanbul
www.kaynakyayinlari.com • iletisim@kaynakyayinlari.com
Tel: 0212 252 21 56-99 Faks: 0212 249 28 92

İÇİNDEKİLER

SUNUŞ	13
Türkiye'de Ücretliler Hangi Kanunlara Tabidir?	17
İş Kanunu'na Göre "İşçi" Kimdir?	19
Hangi İşçiler 4857 Sayılı İş Kanunu'nun Kapsamı Dışındadır?	20
İşyerindeki Personel Yönetmeliği veya İşyeri İç Yönetmeliği İşçiler İçin Bağlayıcı mıdır?	20
Taşeronluk Nedir? Taşeron İşçilerinin Hakları Nelerdir?	21
Konut Kapıcılarının Özel Durumu Nedir?	21
Kimler Yer Altında ve Su Altında Çalıştırılmaz?	22
Kimler Gece Saatlerinde Çalıştırılmaz?	22
Belirli Süreli İş Sözleşmesi ve Belirsiz Süreli İş Sözleşmesi Nedir? Aradaki Fark Niçin Önemlidir?	22
İşverenler İstedikleri İşçileri Belirli Süreli İş Sözleşmesi ile Çalıştırabilir mi? Bu Konuda Kanunda İşçiyi Koruyucu Düzenlemeler Yok mudur?	24
Belirli Süreli İş Sözleşmesi Ne Kadar Süreli Olabilir?	26
İşçi Kiralamak Mümkün müdür?	27
İşçi İşyerinde Kendisine Verilen Her Türlü İş Yapmak Zorunda mıdır?	30
Kısmi Süreli Çalışma Nedir?	31
Çağrı Üzerine Çalışma ve Sakıncaları Nedir?	31
İşyerinin Devrinde İşçinin Hakları Nelerdir?	32
Kamu Kesiminde İş Alan Müteahhit veya Taşeron, İşçilere Ücretlerini Ödemezse Ne Olur?	33
Deneme Süresi Nedir?	34
Takım Sözleşmesi Nedir?	34
Kaç Yaşından Küçük Çocukların Çalıştırılması Yasaktır?	34
Çırak Kimdir? Stajyer Kimdir? Bu Kişiler İşçi midir?	35

Çalışma Süresi Ne Kadardır? Denkleştirme Nedir ve Niçin Zararlıdır?	35	Yarım Ücret Ne Zaman Ödenir?	53
Hangi Durumlar İşçinin Günlük Çalışma Süresinden Sayılır?	37	Geçici İş Göremezlik Ödeneği Nasıl Ödenir?	53
Günlük Çalışmanın Başlama ve Bitiş Saatlerini Kim Belirler?	38	Tatil Ücreti Nasıl Belirlenir?	54
Telafi Çalışması Nedir? Nasıl Yapılır?	38	Tatil Ücretine Hangi Ödemeler Katılmaz?	54
İşyerinde Ara Dinlenmeleri Nasıl Düzenlenir?	38	Ücrette Hangi Durumlarda İndirim Yapılamaz?	54
Çalışma Yaşamında Gece Süresi Nedir?	39	Asgari Ücret Nedir? Nasıl Belirlenir?	54
Gece Çalışmaları Nasıl Düzenlenir?	39	Hafta Tatili Ücreti Nedir? Hafta Tatili Ücretinin Belirlenmesinde Hangi Durumlar Çalışılmış Gibi Sayılır?	55
Fazla Çalışma Nedir? Nasıl Düzenlenir?	39	Genel Tatil Günleri Ücret Ödenir mi?	56
Hangi İşlerde Fazla Çalışma Yapılması Yasaktır?	40	Eşit Davranma İlkesi Nedir?	56
Kimlerin Fazla Çalışma Yapması Yasaktır?	41	Ücretin Gününde Ödenmemesi Durumunda İş Durdurma Hakkı Var mıdır?	57
Fazla Çalışma Ücreti Ne Kadardır?	41	İşçinin İşten Ayrılması Durumunda Kullanılmamış İzinler Ne Olur?	58
Fazla Çalışma Karşılığında Ücret Ödemek Yerine Ücretli İzin Verilebilir mi?	42	Krizde Kısa Çalışma Ödeneği Ödenir mi?	58
Hangi Durumlarda "Zorunlu Nedenlerle Fazla Çalışma" Yapılabilir?	42	Belirsiz Süreli İş Sözleşmelerinin Sona Erdirilmesinde Karşı Tarafa Önceden Haber Vermek Gerekli midir?	59
Hangi Durumlarda "Olağanüstü Hallerde Fazla Çalışma" Yapılabilir?	43	İşten Çıkarma (İş Sözleşmesini Fesih) Yetkisinin Kötüye Kullanılması Nedir?	
Ulusal Bayram ve Genel Tatil Günlerinde Çalışma Yapılabilir mi?	44	Bu Durumda Ne Kadar Ek Tazminat Ödenir?	61
Yıllık Ücretli İzne Nasıl Hak Kazanılır?	46	İşçinin Sendikali Faaliyeti Nedeniyle İşten Çıkarılmasının Tespitinde Ne Kadar Tazminat Ödenir?	61
Yıllık Ücretli İzin Belirlenmesinde Hangi Durumlar Çalışılmış Gibi Kabul Edilir?	47	İşveren İşçiyi İstedığı Zaman İşten Çıkarabilir mi?	62
Yıllık Ücretli İzin Hakkı Nasıl Kullanılır?	48	Geçerli Bir Nedene Dayanılmadan İşten Çıkarılan İşçi Bu Duruma Nasıl İtiraz Edebilir?	63
Yıllık İzin Ücreti Nasıl Hesaplanır ve Ne Zaman Ödenir?	49	İşveren Hangi Durumlarda İşçiyi Önceden Bildirmeden İşten Çıkarabilir?	65
Yıllık Ücretli İzin Süresinde Başka İşte Çalışılabilir mi?	49	İşverenin İşçiyi Tazminatsız Olarak İşten Çıkarma Yetkisi Ne Kadar Süre İçinde Kullanılabilir?	67
Doğum Öncesinde ve Sonrasında Ne Kadar Süre İzin Verilir? Süt İzni Ne Kadardır?	49	Yeni İş Arama İzni Nasıl Verilir?	68
Ücret Nedir? Ücret Nasıl Ödenir?	51	İşçileri Toplu Olarak İşten Çıkarmak Mümkün müdür?	69
Ücret Hesap Pusulası Nedir?	52	İşten Çıkan/Çıkarılan İşçiye Çalışma Belgesi Verilmesi Zorunlu mudur?	70
Ücret Kesme Cezası Nasıl Verilebilir?	52		
Ücretin Saklı Kısmı Ne Kadardır?	53		

İşten Ayrılan İşçi, Alacaklarını Aldığına Dair Belge İmzalamalı mıdır? Kanuna Göre İbra Nedir?	70
Askere Giden veya Kanundan Doğan Başka Çalışma Görevleri İçin İşten Ayrılan İşçilerin Durumu Ne Olur?	71
Türkiye'de Uygulanan İş Güvencesi, Türkiye'nin Onayladığı ILO Sözleşmelerine Uygun mudur?	72
İşçinin Çalışma Koşullarında Önemli Bir Değişiklik Yapılabilir mi?	73
İşçi Hangi Durumlarda Kendi İsteğiyle İşten Ayrıldığında Kıdem Tazminatını Alabilir?	74
Kıdem Tazminatı İşçi İçin Neden Önemlidir?	75
Türkiye'de Kıdem Tazminatı Ne Zamandan Beri Var? Zaman İçinde Nasıl Değişti?	77
İşçinin Kıdem Tazminatı Hangi Mevzuatımızda Düzenleniyor?	79
Günümüzde Kıdem Tazminatından Kimler, Hangi Şartlarda Yararlanabilir?	80
Türkiye'deki Kıdem Tazminatı Uygulaması, Başka Ülkelerdeki Uygulamadan Çok Daha İyi midir?	82
Kıdem Tazminatı Nasıl Hesaplanır?	83
Kıdem Tazminatı Fonu Tartışmaları Ne Zaman Ortaya Çıktı?	84
2012 Yılında Gündeme Gelen Kıdem Tazminatı Fonu Taslağı Neler Öngörüyor?	86
Kıdem Tazminatı Fonu Taslağına Göre, İşçiler Fonda Biriken Parayı Hangi Koşullarda Alabilecektir?	90
Kıdem Tazminatına İlişkin 14. Madde Yürürlükten Kalkıyor mu?	91
Kıdem Tazminatı Fonu Taslağında İşçi Lehine Düzenleme Yok mu?	94

SUNUŞ

Olanı olup da öğrenmeyenin, bilim de susarın şükâyete hakkı yoktur.

Kapitalizm, sermayedar sınıfın işçi sınıfını sömürdüğü bir üretim biçimidir.

Türkiye'de ise olağan kapitalist sömürüye ek olarak, bir de emperyalist sömürü, mafyalaşmış sermayenin yağması ve tarikat-cemaat ilişkileriyle sürdürülen sömürü söz konusudur.

Ülkemizde işçilerin sayısı ve nüfus içindeki oranı giderek yükselmektedir.

Kapitalizmin yaşadığı yeni küresel krize, emperyalizmin az gelişmiş ülkelere dayattığı uygulamalara ve AKP iktidarının izlediği sermaye yanlısı ekonomik politikalara bağlı olarak, işçilerin sorunları artmaktadır. Önümüzdeki dönemde kıdem tazminatı hakkının gasp edilmesi, özel istihdam bürolarına işçi kiralama yetkisi-

nin verilmesi, taşeron işçilerinin henüz yeterince kullanamadıkları haklarının ortadan kaldırılması, esneklik adı altında işçinin işyerinde köleleştirilmesi gibi tehdit ve tehlikeler söz konusudur.

Bu saldırılara rağmen, geçmişten kalan bazı haklar hâlâ önemlidir. 2003 yılına kadar geçerli olan bazı haklarsa, AKP iktidarları döneminde 2003 yılında kabul edilen 4857 sayılı İş Kanunu ile kaldırılmıştır.

Bu kitapçığın amacı, AKP'nin gasp ettiği hakları bilerek AKP'ye karşı tavır almak ve mevcut haklarımızı bilerek bunların korunmasını ve uygulanmasını sağlamaktır.

Hakların kâğıt üzerine geçirilmesi ile kâğıt üzerindeki hakların hayata geçirilmesi iki ayrı süreçtir. Türkiye'de günümüzde bile bazı haklar kâğıt üzerinde kalmaktadır. Bunların öğrenilmesi, bu haklara yönelik saldırılar karşısında duyarlılık yaratacak ve mevzileri korumak için hazırlıklı olunmasını sağlayacaktır.

Yasa metninde birçok yerde "işçinin rızası alınarak" veya " tarafların anlaşmasıyla" gibi ifadeler yer almaktadır. Özellikle işsizliğin arttığı koşullarda, bu koşullar uygulanmamaktadır.

"İşçi sınıfı" geçimini sağlayabilmek için işgücünü satmaktan başka çaresi olmayan kişilerden oluşur. Bazı işçilerin ufak tefek yan gelirleri olsa da geçimlerini sağlamanın ana kaynağı aldıkları ücret veya aylıksa, bu kişiler "mülksüzleşmiş ücretliler"dir. Buna karşılık, özellikle tarla ve bahçe sahibi olarak veya hayvancılık yaparak da gelir elde eden kişiler, belirli dönemlerde ücret karşılığı çalışsalar bile, yarı-mülksüzleşmiş üretici olarak ele alınır. Bu kişilerin davranışları, tek geçim kaynağı aldığı ücret olan kişilerden farklıdır.

Bir kişinin toplumsal sınıfı, çalışırken bağlı olduğu kanuna göre değil, üretim araçları mülkiyetiyle ilişkisine göre belirlenir. Bu nedenle, ana geçim kaynağı işgücü satışı olanlar, hukuki statüleri, meslekleri, işyerleri, siyasi görüşleri, inançları ne olursa olsun, işçi sınıfını oluşturur.

İşgücü satışı, işçi ile işvereni karşı karşıya getirir.

İşgücü satışında, (1) ücret ve yan ödemeler, (2) çalışma süresi, (3) iş güvencesi, (4) işçilerin söz hakkı ve (5) işçi sağlığı ve güvenliği konularında sorunlar ortaya çıkar. Sosyal güvenlik konusunda ise devlet de devreye girer.

Bu konular, Anayasa, kanunlar, tüzükler, yönetmelikler, Bakanlar Kurulu kararları, kanun hükmünde kararname, yargı kararları, doğrudan uygulanırlık kazandırılmış uluslararası sözleşmeler, bireysel iş sözleşmeleri, takım sözleşmeleri, toplu iş sözleşmeleri gibi araçlarla düzenlenir.

Bu kitapçıkta, Türkiye işçi sınıfının en büyük kesimini oluşturan işçilerin çok büyük bölümünün 4857 sayılı İş Kanunu ile belirlenmiş olan hakları özetlenmektedir. Aşağıda ele alınan konuların birçoğu, hakkında ayrı bir kitap yazılacak kadar kapsamlıdır. Bu kitapçığın bir başlangıç kaynağı olması nedeniyle bunlara özet olarak değinilecektir. Ayrıca ilgili yönetmelikler de tanıtılacaktır.

Kitapçık okunurken, işyerindeki işçilerin sendikada örgütlü olduğu durumlarda imzalanan toplu iş sözleşmeleri ve onun eki olan disiplin yönetmelikleriyle hakların geliştirilebileceği (ve bazen geriye götürülebileceği) de dikkate alınmalıdır.