KİMLER İŞÇİDİR?

4857 sayılı İş Kanunu’nun 2. Maddesinde işçi ve iş ilişkisi şöyle tanımlanmıştır:

“Bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişiye işçi, işçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişiye yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlara işveren, işçi ile işveren arasında kurulan ilişkiye iş ilişkisi denir.”

6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu ise hizmet sözleşmesini Madde 393’te “Hizmet sözleşmesi, işçinin işverene bağımlı olarak belirli veya belirli olmayan süreyle iş görmeyi ve işverenin de ona zamana veya yapılan işe göre ücret ödemeyi üstlendiği sözleşmedir.” şeklinde tanımlamaktadır.

EVRENSEL İŞÇİ HAKLARI

Birleşmiş Milletler işçi haklarını desteklemek için **İnsan Hakları Evrensel Beyannames**i'ne iki madde eklemiştir. Bu maddeler:

**Madde 23**

1.Her şahsın çalışmaya, işini serbestçe seçmeye, adil ve elverişli çalışma şartlarına ve işsizlikten korunmaya hakkı vardır.

2.Herkesin, hiçbir fark gözetilmeksizin, eşit iş karşılığında eşit ücrete hakkı vardır.

3.Çalışan her kimsenin kendisine ve ailesine insanlık haysiyetine uygun bir yaşayış sağlayan ve gerekirse her türlü sosyal koruma vasıtalarıyla da tamamlanan adil ve elverişli bir ücrete hakkı vardır.

4.Herkesin menfaatlerinin korunması için sendikalar kurmaya ve bunlara katılmaya hakkı vardır.

**Madde 24**

Her şahsın dinlenmeye, eğlenmeye, bilhassa çalışma müddetinin makul surette sınırlandırılmasına ve muayyen devrelerde ücretli tatillere hakkı vardır.

**İŞÇİLERİN TEMEL ANAYASAL HAKLARI NELERDİR ?**

Çalışanların temel haklarının başında, çalışma hakkı ve özgürlüğü gelmektedir.

Anayasa, bireylere çalışma hakkını sosyal bir hak olarak tanımıştır. Çalışanların temel hakları, kadın ve genç işçilerin korunmasına bağlı olarak gelişmiş, sosyal güvenlik hakkı, örgütlenme hakkı, toplu iş sözleşmesi ve grev hakkı, iş güvencesi hakkı, dinlenme hakkı, işçi sağlığı ve güvenliği hakkı temel sosyal haklar olarak kabul edilmiştir.

Anayasamızın 2.maddesine göre TC, sosyal bir hukuk devletidir. Sosyal devlet, güçlü karşısında zayıfı koruyucu bu kişilerin toplumsal eşitsizliklerden kaynaklanan mağduriyetini azaltıcı şekilde insan onuruna yaraşan asgari bir yaşam düzeyini sağlamalıdır.

Anayasa’nın 49. maddesine göre “Çalışma, herkesin hakkı ve ödevidir. Devlet, çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları korumak, çalışmayı desteklemek ve işsizliği önlemeye elverişli ekonomik bir ortam yaratmak için gerekli tedbirleri alır”.

Anayasa’nın 60. maddesinde düzenlenen Sosyal güvenlik hakkı “Herkes, sosyal güvenlik hakkına sahiptir.”

Örgütlenme hakkı, toplu iş sözleşmesi ve grev hakkı: Anayasa’da, çalışanların ve işverenlerin, üyelerinin çalışma ilişkilerinde ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için, önceden izin almaksızın, sendikalar ve üst kuruluşlar kurma hakkına sahip bulundukları hükme bağlanmıştır (AY/m.51/1).

Ücretsiz çalışma yasağı: Angarya yasaktır (AY/m.18).

Asgari ücretin sağlanması ve adil ücret hakkı: Anayasa’nın 55’inci maddesine göre; “Ücret emeğin karşılığıdır. Devlet, çalışanların yaptıkları ise uygun adaletli bir ücret elde etmeleri ve diğer sosyal yardımlardan yararlanmaları için gerekli tedbirleri alır. Asgarî ücretin tespitinde ülkenin ekonomik ve sosyal durumu göz önünde bulundurulur. ”

**Dinlenme hakkı:** Madde 50 – Kimse, yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılamaz.

Küçükler ve kadınlar ile bedeni ve ruhi yetersizliği olanlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunurlar.

Dinlenmek çalışanların hakkıdır.

Ücretli hafta ve bayram tatili ile ücretli yıllık izin hakları ve şartları kanunla düzenlenir.

**HİZMET AKDİ VE İŞ SÖZLEŞMESİ:**

Aşağıda verilen kanun maddeleri üzerine hem çalışan hem de işveren bakımından muhakkak iş sözleşmesi ile çalışılması gerekmektedir. Aksi halde işveren için SGK idari para cezaları söz konusudur çalışan.Sözleşmeli çalışma, işçi için sigorta prim gün sayısının tespiti için yararlı olmakta; aynı zamanda işverenle anlaşmazlıklarda delil teşkil etmektedir.

4857 sayılı iş kanunu ikinci bölüm iş sözleşmesi türleri ve feshi bölümünde madde 8 de İş sözleşmesi, “bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın (işveren) da ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşmedir. İş sözleşmesi, Kanunda aksi belirtilmedikçe, özel bir şekle tabi değildir.

Süresi bir yıl ve daha fazla olan iş sözleşmelerinin yazılı şekilde yapılması zorunludur. Bu belgeler damga vergisi ve her çeşit resim ve harçtan muaftır.

Yazılı sözleşme yapılmayan hallerde işveren işçiye en geç iki ay içinde genel ve özel çalışma koşullarını, günlük ya da haftalık çalışma süresini, temel ücreti ve varsa ücret eklerini, ücret ödeme dönemini, süresi belirli ise sözleşmenin süresini, fesih halinde tarafların uymak zorunda oldukları hükümleri gösteren yazılı bir belge vermekle yükümlüdür. Süresi bir ayı geçmeyen belirli süreli iş sözleşmelerinde bu fıkra hükmü uygulanmaz. İş sözleşmesi iki aylık süre dolmadan sona ermiş ise, bu bilgilerin en geç sona erme tarihinde işçiye yazılı olarak verilmesi zorunludur.”

Bir işyerine girdiğinizde hizmet akdi veya iş sözleşmesi imzalamadığınız durumlarda çalışan için sigorta günlerinde eksik lik çıkar buda emekliliğe etki eder.

**DENEME SÜRESİ**

4857 kanun md/15 de deneme süresi en fazla 2 ay ,toplu iş sözleşmeleriyle 4 aya kadar uzatılabileceğini belirtmektedir.

Deneme süresi bir işçinin işyerine ve işine uyum sağlayıp sağlayamayacağının anlaşılması için geçen süredir. Ancak bunun SİGORTAYLA bir ilgisi yoktur. İşverenler işçileri sigortasız çalıştırmak için deneme süresini bahane ederler. İşverenlerin bu tutumu yasa dışı olup işçileri kandırmak ve oyalamak söylemektedirler. 1aylık bir iş için bile bir işyerine girseniz bile, işveren sizi işe girmeden 1 gün önce SSK’ya bildirmek ve sigortalı çalıştırmak zorundadır.

Peki sosyal güvenlikte DENEME SÜRESİ var mıdır ? sosyal güvenlik kanununda deneme süresi hiçbir şekilde yer almamakta ve uygulama alanı bulunmamaktadır. İşçi çalışmaya başladığı tarih itibariyle işverenler tarafından sigorta bildirimi yapılması zorunludur…

Deneme süreli iş sözleşmesi ile çalıştırdığı için işçisini sigortalı yapmayan bir işverenin işyerinde yapılacak incelemede işçinin sigortasız çalıştırıldığı tespit edilirse, işveren tespit tarihinden itibaren bir yıl boyunca beş puanlık indirimden yararlanamaz.

Burada dikkat edilecek nokta ise deneme süresinde işveren işçiyi işyerinden atarsa ihbar tazminatı ödemekle yükümlüdür.

**İŞÇİNİN ÇALIŞMASI GEREKEN SÜRELERİ VE NE KADAR FAZLA SÜREYLE ÇALIŞABİLİR:**

Yürürlükten kaldırılan 1475 sayılı iş kanunu md/61 de çalışma süresi günlük 7,5; haftada en fazla 45 saat olarak belirlenmiş; şu an yürürlükte olan 4857 sayılı iş kanununda md /41 de ise günlük çalışma süresi yerine haftalık çalışma süresinin esas alınması kabul edilmiştir. Yani haftalık çalışma 45 saat olarak belirlenmiş, aynı kanunda 45 saati aşan çalışmalarda ise İŞÇİNİN YAZILI ONAYI OLMASI gerektiği özellikle belirtilmiştir.

4857 kanunun md/41-8 bendine göre fazla çalışma için üst sınır olarak yılda 270 saat öngörülmüşse de bu sınırın aşılması halinde Yargıtay, bu tür çalışmaları fazla çalışma ücretine hak kazandıran çalışmalar olarak değerlendirmektedir.

İşçinin fazla çalışma ücretine hak kazanabilmesi için temel kural, işçiden fazla çalışma yapmasının işverence istenmiş olmasıdır.

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu’nun bir kararına göre, işveren işçiye fazla çalışma yapılmamasını yazılı olarak bildirmiş, ancak işçiden fazla çalışma yapmak suretiyle yerine getirilebilecek bir işin yapılmasını istemişse, fazla çalışmanın söz konusu olabileceği ifade edilmiştir .

**İSPAT**

Fazla çalışmanın ispatı konusunda işyeri kayıtları, özellikle işyerine giriş çıkışı gösteren belgeler, işyeri iç yazışmaları, delil niteliğindedir. Ancak, fazla çalışmanın bu tür yazılı belgelerle kanıtlanamaması durumunda tarafların dinletmiş oldukları TANIK BEYANLARI ile sonuca gidilmesi gerekir. İşyerindeçalışma düzenini bilmeyen ve bilmesi mümkün olmayan tanıkların anlatımlarına itibar edilmez.

**İHBAR TAZMİNATI**

İş Sözleşmesine uygun olarak hizmet sözleşmesinin ihbar süreleri tanınmadan feshedilmesi durumunda fesheden tarafa, fesheden tarafından ödeneni tazminata ihbar tazminatı denir.

Süresi belirli olmayan sürekli hizmet akitlerinin 4857 İş Kanununun 17. maddesinde belirtilen esaslara uyulmadan sona erdirilmesi halinde işi terk eden İŞÇİ ya da işçinin işine son veren İŞVEREN aynı maddede belirtilen bildirim önellerine ilişkin ücret tutarında tazminat ödemekle yükümlüdür..

İhbar tazminatı, ihbar öneli verilmemiş işçilere verilmektedir. Eğer, işçiye işyerindeki kıdem süresine göre önceden iş akdinin feshedileceği belirtilmiş ve günlük iki saat iş arama izni kullandırılmış ise, ihbar tazminatı verilmez. Bunun haricinde, işçinin ölümü, emekli olması, eski kanun1475/17-2. ve yeni kanun olan 4857 md/25-2 bendinde sayılan nedenlerden dolayı iş akdinin bildirimsiz feshedilmesi halindeihbar tazminatı ödenmesine gerek bulunmamaktadır.

4857sayılı iş kanunu md/17 de:

1- İşi altı aydan az sürmüş olan işçi için, bildirimin diğer tarafa yapılmasından başlayarak iki hafta.

2- İşi altı aydan bir buçuk yıla kadar sürmüş olan işçi için, bildirimin diğer tarafa yapılmasından başlayarak dört hafta.

3- İşi bir buçuk yıldan üç yıla kadar sürmüş olan işçi için, bildirimin diğer tarafa yapılmasından başlayarak altı hafta.

4- İşi üç yıldan fazla sürmüş olan işçi için, bildirimin diğer tarafa yapılmasından başlayarak sekiz hafta.

Çalışana ihbar süresince iş arama izni ise :

2-4-6-8 haftalık ihbar süreleri içerisinde işveren, çalışana yeni bir iş bulması için gerekli olan iş arama iznini iş saatleri içinde ve ücret kesintisi yapmadan vermeye mecburdur. Bu iznin süresi günde iki saatten az olamaz ve işçi isterse iş arama izin saatlerini birleştirerek toplu kullanabilir. İşveren yeni iş arama iznini vermez veya eksik kullandırırsa o süreye ilişkin ücret işçiye ödenir. İşveren, iş arama izni esnasında işçiyi çalıştırırsa, çalıştırdığı sürenin ücretini yüzde yüz zamlı öder.

**İŞYERİNDE DİNLENME SÜRELERİ**

Ara dinlenmesi sürelerini Yasa günlük çalışma sürelerine bağlamıştır. 4857 kanunun md/ 68 'göre işçilere;

1) 4 saat ve daha kısa süreli işlerde 15 dakika,

2) 4 saatten fazla ve 7,5 saate kadar (7,5 saat dahil) süreli işlerde yarım saat,

3)7,5 saatten fazla süreli işlerinde bir saat

ara dinlenmesi verilir.Bu dinlenme süreleri en az olup aralıksız verilir. Ancak bu süreler, iklim, mevsim, o yerdeki gelenekler ve işin niteliği göz önünde tutularak sözleşmeler ile aralı olarak kullandırılabilir (68/2 ve 3. md.).Ara dinlenmesi, bir işyerinde işçilere aynı veya değişik saatlerde kullandırılabilir (68/4. md.).Ara dinlenmeleri çalışma süresinden sayılmaz (68/Son md.)

Bunun sonucu olarak ara dinlenmeleri için işveren işçiye ücret ödemek zorunda değildir. İşverenler hakkında; ara dinlenmesi ile ilgili hükümlere muhalefetleri halinde 4857 sayılı İş Yasası’nın 104. maddesi gereğince, idari para cezası uygulanmaktadır.

**KIDEM TAZMİNATI:**

Halen yürürlükte olan 1475 md/14 de düzenlenmiştir. Bir işyerinde belirli bir süre çalışarak hizmet sözleşmesi sona eren işçiye veya ölümü durumunda yasal mirasçılarına, yasada sayılan durumlarda ve hizmet süresi ile ücretine göre değişen tutarda işverence ödenmesi gereken paradır.

Kıdem tazminatını hak etme koşulları:

a) 4857 Sayılı İş Yasası Kapsamında "İşçi" Olma Koşulu

b) Çalışmış olduğu işyernde Bir Yıl Çalışmış Olma Koşulu

c) Hizmet Akdinin 4857 (1475 md/14) Sayılı Yasada Belirtilen Sebeplerle Sona Ermesi Koşulu… Bu sona erme koşulları ise:

a)işveren tarafından işten çıkarılma:4857md/25-2 bendi hariç “Sağlık sebepleri, zorlayıcı sebepler, işçinin gözaltına alınması veya tutuklanması halinde devamsızlığın 17. maddedeki bildirim süresini aşması” sonucu işinden çıkarılan işçi kıdem tazminatını alabilecek hakkı kazanır.

b) İşçi tarafından haklı sebeplerle işten çıkma: İşçinin 4857/24. maddesi uyarınca “Sağlık sebepleri, Ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri, Zorlayıcı sebepler” ile işinden ayrılan işçi kıdem tazminatını alabilecek hakkı kazanır. Ancak işçi bu durumda sadece kıdem tazminatını isteyebilirken, ihbar tazminatı isteyemez.

c) Askere gitme: askerlik hizmeti dolayısıyla iş sözleşmesinin sona ermesi sonucu hak eder. Ancak işten ayrıldığının belli edilmesi için askerlik şubesinden alınmış Belge’nin işverene verilmesi gerekir.

d) Emekli olması durumunda: Bağlı bulundukları kanunla kurulu kurum veya sandıklardan yaşlılık, emeklilik veya malullük aylığı yahut toptan ödeme almak amacıyla iş sözleşmesinin sona ermesi ile işçi kıdem tazminatını alabilecek hakkı kazanır

e) Emekli olmadan işten çıkma: 506 Sayılı Kanun'ca öngörülen (Geçici madde/ 81-c) sigortalılık süresini ve prim ödeme gün sayısını tamamlayarak (15 yıl 3600 gün şartı da dahil) kendi isteği ile işinden ayrılan işçi kıdem tazminatı hakkı kazanır. Ancak sosyal güvenlik kurumundan yazı alması zorunludur.

f) Kadın işçinin evlenmesi: Kadının evlendiği tarihten itibaren bir yıl içerisinde kendi arzusu ile iş sözleşmesini sona erdirmesi durumunda kıdem tazminatını alabilecek hakkı kazanır. Çok önemli evlenen kadın evlilik cüzdanını işverene göstererek tazminata hak eder

g) Ölüm (çalışanın vefatı): İşçinin vefatı halinde hak edilmiş tazminat tutarı, kanuni mirasçılarına ödenir. vefat sonrası ölen işçinin mirasçılarına yetkili mahkemeden alacakları ölüm ilamı (veraset ilamı) ile işverene başvurdukları anda işçinin hak ettiği kıdem tazminatı miktarı ödenir.