



**Avrupa Birliđi tarafından
finanse edilmektedir**



İnşaat Sektöründe Temel Hakların Yeniden İnşası Projesi

TEMEL HAKLAR REHBERİ





TÜRKİYE YOL-İŞ SENDİKASI

Sümer 1 Sokak No:18
06420 Kızılay / ANKARA

Tel : (0312) 232 46 87 - 95

Faks : (0312) 232 48 10

Web : www.yol-is.org.tr

E-posta : yol-is@yol-is.org.tr

Grafik Tasarım : Orhan İĞMAR

Baskı Tarihi : Ağustos 2025

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ	5
İŞÇİLERİN SENDİKALAR HUKUKU KAPSAMINDAKİ TEMEL HAKLARI	7
İŞÇİLERİN İŞ HUKUKU KAPSAMINDAKİ TEMEL HAKLARI	13
İŞÇİLERİN SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU KAPSAMINDAKİ TEMEL HAKLARI	29
İŞÇİLERİN İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ HUKUKU KAPSAMINDAKİ TEMEL HAKLARI	34

KULLANILAN İKONLAR VE ANLAMLARI



BİLGİ



İSTİSNAİ DURUM



ÇOK ÖNEMLİ BİLGİLENDİRME



VİDEOLU ANLATIM

TEMEL HAKLAR REHBERİ

İnşaat Sektöründe Temel Hakların Yeniden İnşası projesi çerçevesinde inşaat sektöründeki işçilerin; sendikalar hukuku, iş hukuku, iş sağlığı ve güvenliği ile sosyal güvenlik mevzuatından doğan temel hakları konusunda bilinçlendirilmeleri amacıyla temel haklar rehberi hazırlanması planlanmıştır. Bu bağlamda proje çerçevesindeki bilinçlendirme faaliyetleri ile eğitimlerde kullanılmak ve işçilere dağıtılmak üzere 3.000 adet basılması için bu metin hazırlanmıştır.

Temel Haklar Rehberinde inşaat sektöründeki işçilere yönelik olarak dört ana başlık çerçevesinde temel haklar konusunda bilgiler yanında bu hakları nasıl kullanabileceklerine dair açıklama ve görsellere yer verilmiştir. Öncelikle temel hak tanımlanmış ve bu hakka dair hukuki çerçeveye yer verilmiştir. Daha sonra bu hakkın kullanımına dair pratik bilgilere yer verilerek hakka erişim konusunda bilgilendirmelerde bulunulmuştur. Son olarak ise hakkın kullanımından doğabilecek sorunlar ve bu sorunların çözümünde izlenmesi gereken yöntemlere yer verilerek hakka dair bilgiler yanında hakkın kullanımı konusunda doğabilecek uyuşmazlıklara dair başvurulabilecek yöntemler hakkında bilgi verilmesi hedeflenmiştir.



Rehber açık, anlaşılır ve sade bir dille yazılmaya çalışılmıştır. Temel haklara dair temel bilgilere yer verilerek bu hakların kullanımına dair yöntemlerin somut bir şekilde ortaya konulması amacıyla bu yöntem tercih edilmiştir. Ayrıca metin içerisinde bilgi, çok önemli ve istisna ikonları kullanılarak akılda kalıcılık ve anlaşılabilirliğin artırılması hedeflenmiştir. Temel hakların kullanımında ortaya çıkabilecek sorunlar başlığında da işçilerin iş ilişkisi devam ederken başvurabileceği yöntemler ile iş ilişkisinin sürdürülemez olduğu durumlarda başvurabileceği yöntemler ayrı ayrı belirtilmiştir. Çözüm yollarının kullanımı ve bu yollara başvurmadan önce yapılması gerekenler hakkında bilgiler verilmiştir.

Bu rehber çerçevesinde özel olarak inşaat sektöründeki işçilerin hem temel hakları konusunda farkındalıklarının artırılması hem de bu hakların kullanımı ve inşaat sektöründeki çalışma biçimi ve sektörde bu hakların kullanımı konusunda ortaya çıkan uyuşmazlıkların çözüm yolları konusunda bilgilendirilmeleri hedeflenmiştir. Ayrıca rehber içerisinde temel hakkın kullanımı konusunda daha açık bilgilere yer verilmek adına videolar oluşturularak metin içerisinde bu videolara erişim için karekodlara yer verilmiştir.

İnşaat Sektöründe Temel Hakların Yeniden İnşası Projesinin inşaat sektöründe çalışan işçilerin sendikalaşma ve toplu pazarlık haklarını etkin bir şekilde kullanmalarını sağlamak ve işyerinde sendikal ayrımcılıkla mücadele etmek hedefini destekler biçimde hazırlanan Temel Haklar Rehberi, işçilerin hakları konusunda farkındalıklarını artırmayı ve hakkın kullanımına dair süreçler hakkında bilgi sahibi olmasına yardımcı olmayı hedeflemektedir.

İşçilerin Sendikalar Hukuku Kapsamındaki Temel Hakları

1. Sendikalara Üye Olma Hakkı



İşçiler önceden izin almaksızın ve hiç kimseye bilgi vermeksizin çalıştıkları işkolundaki sendikalara üye olabilirler.



Sendikaya üye olmak Anayasal bir haktır ve engellenemez.

Temel Hakka Dair Hukuki Çerçeve

(Düzenlemelerin sadece temel hak ile ilgili bölümüne yer verilmiştir.)

Türkiye Cumhuriyeti Anayasası Madde 51: Sendika Kurma Hakkı

Hiç kimse bir sendikaya üye olmaya ya da üyelikten ayrılmaya zorlanamaz.

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Madde 17: Sendika üyeliği ve üyeliğin kazanılması

On beş yaşını dolduran ve bu Kanun hükümlerine göre işçi sayılanlar, işçi sendikalarına üye olabilir.

İşçi veya işverenler aynı işkolunda ve aynı zamanda birden çok sendikaya üye olamaz.

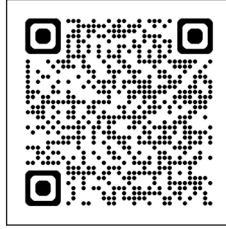


Sendikaya üyelik, Bakanlıkça sağlanacak elektronik başvuru sistemine e-Devlet kapısı üzerinden üyelik başvurusunda bulunulması ve sendika tüzüğünde belirlenen yetkili organın kabulü ile e-Devlet kapısı üzerinden kazanılır.

Temel Hakkın Kullanımı



İşçiler, E-Devlet uygulaması üzerinden sendikalara üye olabilirler. Sendika üyelik başvurusunun nasıl gerçekleştirileceğine dair hazırlanan videoya aşağıdaki karekodu okutarak erişebilirsiniz.



Temel Hakkın Kullanımında Doğabilecek Sorunlar ve Çözüm Yolları

Üyelik başvurusu yaptığım sendika başvuruya cevap vermez ya da başvuruyu reddederse ne yapabilirim?

1. Üyelik başvurusu yapılan sendikanın başvuru 30 gün içerisinde reddetmemesi halinde üyelik talebi kabul edilmiş sayılır.
2. Haklı bir neden gösterilmeden üyelik başvurusu kabul edilmeyen işçi ret kararının kendisine tebliğinden itibaren 30 gün içerisinde dava açabilir.
3. Mahkeme işçiyi haklı bulursa ret karar tarihinden itibaren üyelik kazanılmış sayılır.

2. Sendika Özgürlüğü ve Güvencesi



İşçiler işe alınmaları için bir sendikaya üye olmaya zorlanamaz.



Aynı iş kolunda örgütlü farklı sendikalara üye işçilere farklı muamele ve ayrımcılık yapılamaz.



İşçiler sendikalara üye oldukları, sendikal faaliyetlerde bulundukları için işten çıkartılamaz.

Temel Hakka Dair Hukuki Çerçeve

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Madde 25: Sendika özgürlüğünün güvencesi

İşçilerin işe alınmaları; belli bir sendikaya girmeleri veya girmemeleri, belli bir sendikadaki üyeliği sürdürmeleri veya üyelikten çekilmeleri veya herhangi bir sendikaya üye olmaları veya olmamaları şartına bağlı tutulamaz.

İşçiler, sendikaya üye olmaları veya olmamaları, iş saatleri dışında veya işverenin izni ile iş saatleri içinde işçi kuruluşlarının faaliyetlerine katılmaları veya sendikal faaliyette bulunmalarından dolayı işten çıkarılamaz veya farklı işleme tabi tutulamaz.

Temel Hakkın Kullanımı

Sendikal fesih iddiasında ispat yükü işverende olsa da, işçi sendikaya üye olduktan sonra işverenin işçiye karşı tavrında bir değişiklik olur çalışma yerini değiştirir, görevlerine ekleme yapar



ya da psikolojik yıldırma uygulamaya başlarsa işçinin bu duruma dair delilleri toplaması gerekmektedir. Sendikal fesih iddiasının ispatında hâkimin kanaat oluşturmaya yarayan, değer yargısını etkileyecek her unsur mahkemeye delil olarak sunulmalıdır. İşçinin üyesi olduğu sendikayı değiştirmesi sonrası da ayrımcılığa maruz kalması da söz konusu olabilir. Her iki durumda da işçinin sendikaya üye olduğu ya da sendikal faaliyetlere katıldığı için işten çıkartıldığına dair delilleri toplaması ve mahkemeye sunması çok önemlidir.

Temel Hakkın Kullanımında Doğabilecek Sorunlar ve Çözüm Yolları

Sendikaya üye olduğum ya da sendikal faaliyetlere katıldığım için işten çıkartılırsam ne yapabilirim?

Sendika üyesi olduğu ya da sendikal faaliyetlere katıldığı için iş sözleşmesi feshedilen işçi, sendikal tazminat talebiyle dava açabilir. Sendikal tazminat talepli işe iade davası açılabilmesi için fesih tarihinden itibaren 30 günlük sürenin kaçırılmaması ve bu süre içerisinde arabulucuya başvurulması gerekmektedir.

Sendikaya üye olduğu ya da sendikal faaliyetlere katıldığı için işten çıkartılan işçinin açtığı davada işveren işten çıkartmanın nedenini mahkemede ispat etmek zorundadır.

İşveren sendikaya üye olan ya da sendikal faaliyetlere katılan işçiyi işten çıkartmamış ancak ayrımcılık yapmışsa bu durumda işçinin sendikal ayrımcılık yapıldığını ispatlaması gerekmektedir.

İşçi ayrımcılığa uğradığını, güçlü bir biçimde destekleyen durumu ortaya koyarsa işveren davranışının nedenini ispat etmekle yükümlüdür. İşçi ayrımcılıkla karşılaşmışsa ALO 170 Çalışma Hayatı İletişim Merkezine şikâyet bildiriminde bulunabilir.

3. Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanma



İşçiler işyerinde imzalanmış toplu iş sözleşmesinden yararlanabilirler.

Temel Hakka Dair Hukuki Çerçeve

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Madde 39: Toplu iş sözleşmesinden yararlanma

Toplu iş sözleşmesinden taraf işçi sendikasının üyeleri yararlanır.

Toplu iş sözleşmesinden, sözleşmenin imzalanması tarihinde taraf sendikaya üye olanlar yürürlük tarihinden, imza tarihinden sonra üye olanlar ise üyeliklerinin taraf işçi sendikasına işverene bildirildiği tarihten itibaren yararlanır.

Toplu iş sözleşmesinin imzası sırasında taraf işçi sendikasına üye olmayanlar, sonradan işyerine girip de üye olmayanlar veya imza tarihinde taraf işçi sendikasına üye olup da ayrılanlar veya çıkarılanların toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmeleri, toplu iş sözleşmesinin tarafı olan işçi sendikasına dayanışma aidatı ödemelerine bağlıdır. Bunun için işçi sendikasının onayı aranmaz. Dayanışma aidatı ödemek suretiyle toplu iş sözleşmesinden yararlanma, talep tarihinden geçerlidir.



Temel Hakkın Kullanımı

İşçiler üyesi oldukları sendikanın imzaladığı toplu iş sözleşmesinden yürürlük tarihinden itibaren yararlanırlar.

Toplu iş sözleşmesinin imzalandığı tarihten sonra taraf sendikaya üye olan işçiler, üyeliklerinin sendika tarafından işverene bildirildiği tarihten itibaren toplu iş sözleşmesinden yararlanabilirler.

Toplu iş sözleşmesi imzalamış sendikaya üye olmayan işçiler, dayanışma aidatı ödeyerek talep tarihlerinden itibaren toplu iş sözleşmesinden yararlanabilirler.

Temel Hakkın Kullanımında Doğabilecek Sorunlar ve Çözüm Yolları

İşyerinde toplu iş sözleşmesinin imzalanması gecikirse ücret kaybı olur mu?

Bir toplu iş sözleşmesinin sona ermesinden sonra yeni toplu iş sözleşmesinin imzalanması gecikirse işçilerin geriye dönük ücret farkı alacağı doğabilir.

Yeni imzalanmış toplu iş sözleşmesinde geriye dönük yürütmeye ilişkin hüküm varsa sona eren toplu iş sözleşmesinin bitiş tarihi itibarıyla bu hükümler yürürlüğe girer ve işçilerin sona eren sözleşme uyarınca ödenmiş ücretlerine yönelik fark alacaklarının işveren tarafından ödenmesi gerekir.

İşveren toplu iş sözleşmesindeki ücret ve diğer hakları ödemezse ne yapabilirim?

İşverenin toplu iş sözleşmesinden doğan alacak ve diğer hakları ödemesi halinde işçinin önce toplu iş sözleşmesi taraf sendika üzerinden işverene ihtar çekmesi yerinde olacaktır. Ayrıca işçi bu durumu ALO 170 Çalışma Hayatı İletişim Merkezine şikâyet olarak bildirebilir. Yine de ödeme yapılmazsa işçinin önce arabuluculuk daha sonra mahkeme yoluna gitmesi gerekecektir. Açılacak dava sonucunda işçiye bu alacaklar temerrüt tarihinden itibaren işletme kredilerine uygulanan en yüksek faiz oranı üzerinden faiz uygulanarak ödenir.

İşçilerin İş Hukuku Kapsamındaki Temel Hakları

1. Çalışma Sürelerine Dair Haklar



Genel olarak haftalık çalışma süresi en çok 45 saattir. Haftalık en çok 45 saatlik çalışma süresi, haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanır.



İşçi ile işveren anlaşırsa haftalık çalışma süresi haftanın çalışılan günlerine farklı şekilde dağıtılabilir.



İşçiler ne olursa olsun günde 11 saatin üzerinde çalıştırılmazlar.



İşçinin çalışma süresi, ara dinlenme süresi hariç olmak üzere hesaplanarak belirlenir.



İşçinin işveren tarafından başka bir yerde çalıştırılmak üzere gönderildiği durumda yolda geçen süreler de çalışma süresinden sayılır.



Örneğin; asfalt döküm işinde çalışan işçinin sabah mesaisine başladığı işyerinden asfalt dökümünün yapılacağı yere gideceği süre, bu işçinin o günkü çalışma süresinden sayılır. Yine beton döküm işinde çalışan işçinin şantiyede hazır beklediği ancak beton mikserinin gelmesini beklediği süre de çalışma süresinden sayılır.



İşçilere dört saat ve daha az süreli çalışmalarda en az 15 dakika, dört saatten fazla yedi buçuk saat ve daha az süreli çalışmalarda en az 30 dakika ve yedi buçuk saatten fazla çalışmalarda en az bir saat ara dinlenmesi gerekmektedir.



Kural olarak haftalık kırk beş saati aşan çalışmalar için fazla çalışma ücreti ödenmesi gerekir.



İşyerinde denkleştirme uygulanıyorsa fazla çalışma hesabında haftalık kırk beş saat değil denkleştirme dönemindeki ortalama çalışma süreleri dikkate alınır.



Çalışma süresinin yarısından fazlası saat 20:00 ila 06:00 arasına denk gelen işçiler en fazla yedi buçuk saat çalıştırılabilirler.

Temel Haklara Dair Hukuki Çerçeve

Türkiye Cumhuriyeti Anayasası Madde 50: Çalışma şartları ve dinlenme hakkı

Dinlenmek, çalışanların hakkıdır.

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

4857 sayılı İş Kanunu Madde 63: Çalışma Süresi

Genel bakımdan çalışma süresi haftada en çok kırk beş saattir. Aksi kararlaştırılmamışsa bu süre, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanır.

Tarafların anlaşması ile haftalık normal çalışma süresi, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine, günde on bir saati aşmamak koşulu ile farklı şekilde dağıtılabilir.

4857 sayılı İş Kanunu Madde 66: Çalışma Süresinden Sayılan Haller

İşçilerin işveren tarafından işyerlerinden başka bir yerde çalıştırılmak üzere gönderilmeleri halinde yolda geçen süreler.

4857 sayılı İş Kanunu Madde 68: Ara Dinlenmesi

Günlük çalışma süresinin ortalama bir zamanında o yerin gelenekleri ve işin gereğine göre ayarlanmak suretiyle işçilere;

- a) Dört saat veya daha kısa süreli işlerde on beş dakika,
- b) Dört saatten fazla ve yedi buçuk saate kadar (yedi buçuk saat dahil) süreli işlerde yarım saat,
- c) Yedi buçuk saatten fazla süreli işlerde bir saat, ara dinlenmesi verilir.

4857 sayılı İş Kanunu Madde 69: Gece Süresi ve Gece Çalışmaları



Çalışma hayatında “gece” en geç saat 20.00’de başlayarak en erken saat 06.00’ya kadar geçen ve her halde en fazla on bir saat süren dönemdir.

Temel Hakkın Kullanımı

İşverenin işçiye fazla çalışma yaptırabilmesi için işçinin yazılı onayını alması gerekmektedir. İşçi eğer fazla çalışmaya onay vermemişse fazla çalışma yapmak zorunda değildir. İşçi fazla çalışma yapmak için işverene verdiği yazılı onaydan vazgeçebilir. İşçi 30 gün önceden işverene yazılı bildirimde bulunarak fazla çalışma onayını geri alabilir.

Zorunlu nedenlerle veya olağanüstü durumlarda yapılacak fazla çalışmalarda işçinin onayı aranmaz.

İşçiler fazla çalışma yapmış ancak fazla çalışma ücreti almamışsa, konu mahkemeye taşındığında fazla çalışma yaptığını ispat etmek durumundadırlar.

Bu nedenle çalışma süresi konusundaki uyuşmazlıklarda sorun yaşamamak ve hak kaybına uğramamak adına işçilerin çalışma süresine ilişkin yazılı delilleri toplamaları ve saklamaları yararlı olacaktır. Telefon ve GPRS kayıtları, şantiye giriş – çıkış kayıtları fazla çalışmanın ispatında delil olarak kullanılabilir.

Çalışma süreleri ve fazla çalışma hesabı yapılırken 30 dakikadan az süreler 30 dakikaya, 30 dakikadan fazla süreler 60 dakikaya tamamlanarak hesap yapılır.

Fazla çalışma yapan işçi ancak kendisi talep ederse işveren fazla çalışma ücreti yerine serbest zaman kullandırabilir. İşçinin böyle bir talebi yoksa işveren fazla çalışma yerine serbest zaman kullandıramaz, fazla çalışma ücreti ödemesi gerekir.

Temel Hakkın Kullanımında Doğabilecek Sorunlar ve Çözüm Yolları

İşveren fazla mesai ücretimi ödemezse ne yapabilirim?

İşçilerin haftalık kırk beş saati aşan fazla çalışma niteliğindeki çalışmaları karşılığı fazla çalışma ücreti ödenmesi gerekir. İşverenin fazla çalışma ücretini hak eden işçiye fazla çalışma ödemesi yapmaması durumunda işçinin işverene ihtar çekmesi yerinde olacaktır. İhtar sonrasında da işveren ödeme yapmazsa işçinin iş sözleşmesini haklı nedenle feshedip kıdem tazminatı hak etmişse kıdem tazminatını ve diğer alacaklarını alarak işten ayrılması mümkündür.

Ayrıca işçi bu durumu ALO 170 Çalışma Hayatı İletişim Merkezine şikâyet olarak da bildirebilir. İşveren işçinin haklı nedenle feshine rağmen kıdem tazminatını ödemezse işçi önce arabulucuya başvurmalı daha sonra dava açmalıdır.

Ayrıca işçi fazla çalışma ücretinin 20 gün içinde ödenmemesi halinde işten kaçınma hakkını da kullanabilir. Yani işyerine gider ancak çalışmaz. Bu durum grev olarak değerlendirilemez. Uyuşmazlık devam ederse işçinin alacak davası açması gerekecektir.

İşveren günde 11 saatin üzerinde çalıştırırsa ne yapabilirim?

İşçinin günde 11 saatin üzerinde çalıştırılması durumunda da iş sözleşmesini feshetme hakkı vardır. Yani işyerinde nasıl bir çalışma düzeni belirlenirse belirlensin işçinin günde 11 saatin üzerinde çalışmaya zorlanması halinde iş sözleşmesini haklı nedenle feshedip kıdem tazminatı hak etmişse kıdem tazminatını ve diğer alacaklarını alarak işten ayrılması mümkündür. Ayrıca işçi bu durumu ALO 170 Çalışma Hayatı İletişim Merkezine şikayet olarak da bildirebilir. İşveren işçinin haklı nedenle feshine rağmen kıdem tazminatı ödemezse işçi önce arabulucuya başvurmalı daha sonra dava açmalıdır.

2. Dinlenme Hakkı



İşçiler haftanın belirlenen iş günlerinde çalışmış olmaları koşulu ile en az 24 saat kesintisiz dinlenme hakkına sahiptir.



İşyerinde işe başladığı günden itibaren deneme süresi de dahil en az bir yıl çalışmış işçinin yıllık izin hakkı vardır.



İşçilerin yıllık izin süresi çalışma süresine göre artmaktadır. İşçinin aynı işverene bağlı çalışma süresi; Bir yıldan fazla beş yıl ve daha az ise yıllık ücretli izin süresi 14 günden, Beş yıldan fazla on beş yıldan az ise yıllık ücretli izin süresi 20 günden, On beş yıl ve daha fazla ise yıllık ücretli izin süresi 26 günden az olamaz.



On sekiz ve daha küçük yaştaki işçiler ile elli ve daha yukarı yaştaki işçilerin yıllık izin hakkı yirmi günden az olamaz.



Yıllık ücretli izin süreleri iş sözleşmesi ve toplu iş sözleşmeleri ile artırılabilir.



İşçinin yıllık ücretli izne hak kazanmak için çalışmak zorunda olduğu süre ile yıllık izin gün sayısının hesabına esas sürenin hesabında aynı işverene bağlı farklı işyerlerindeki sürelerin tamamı dikkate alınır. Örneğin işçi işverenin (A) işyerinde 9 ay, (B) işyerinde 4 ay çalışmışsa yıllık izne hak kazanır.



İşçinin yıllık izni ne zaman kullanacağı işveren ile anlaşarak belirlenir. İşçinin yıllık izin süresi bir bölümü 10 günden az olmamak üzere bölünerek kullanılabilir. İşçi eğer yıllık iznini işyerinin bulunduğu ilden farklı bir ilde geçirecekse dört güne kadar ücretsiz izin talep edebilir.



İşveren işçinin yıllık izinde olacağı sürenin ücretini işçi yıllık izne çıkmadan peşin olarak ödemelidir.



İşçiler ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalışmaya mecbur tutulamazlar. İşçi kendisi onay vermişse ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalıştırılabilir. Ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalışan işçiye bir gün çalışması halinde çalışmasaydı da hak kazanaacağı ücretine ek olarak bir günlük daha yani toplamda iki günlük ücret ödenmesi gerekir.



Toplu iş sözleşmeleri veya iş sözleşmeleri ile işyerlerinde ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalışıp çalışılmayacağı kararlaştırılabilir.

Temel Haklara Dair Hukuki Çerçeve

Türkiye Cumhuriyeti Anayasası Madde 50: Çalışma şartları ve dinlenme hakkı

Dinlenmek, çalışanların hakkıdır.

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

4857 sayılı İş Kanunu Madde 44: Ulusal Bayram ve Genel Tatil Günlerinde Çalışma

Ulusal bayram ve genel tatil günlerinde işyerlerinde çalışılıp çalışılmayacağı toplu iş sözleşmesi veya iş sözleşmeleri ile kararlaştırılır. Sözleşmelerde hüküm bulunmaması halinde söz konusu günlerde çalışılması için işçinin onayı gereklidir.

4857 sayılı İş Kanunu Madde 46: Hafta Tatili Ücreti

Bu Kanun kapsamına giren işyerlerinde, işçilere tatil gününden önce 63üncü maddeye göre belirlenen iş günlerinde çalışmış olmaları koşulu ile yedi günlük bir zaman dilimi içinde kesintisiz en az yirmi dört saat dinlenme (hafta tatili) verilir.

4857 sayılı İş Kanunu Madde 53: Yıllık Ücretli İzin Hakkı ve Süreleri

İşyerinde işe başladığı günden itibaren, deneme süresi de içinde olmak üzere, en az bir yıl çalışmış olan işçilere yıllık ücretli izin verilir.

Ancak on sekiz ve daha küçük yaştaki işçilerle elli ve daha yukarı yaştaki işçilere verilecek yıllık ücretli izin süresi yirmi günden az olamaz.

4857 sayılı İş Kanunu Madde 54: Yıllık Ücretli İzne Hak Kazanma ve İzni Kullanma Dönemi

Yıllık ücretli izine hak kazanmak için gerekli sürenin hesabında işçilerin, aynı işverenin bir veya çeşitli işyerlerinde çalıştıkları süreler birleştirilerek göz önüne alınır.

4857 sayılı İş Kanunu Madde 56: Yıllık Ücretli İznin Uygulanması

Yıllık ücretli izin işveren tarafından bölünemez. Bu iznin 53'üncü maddede gösterilen süreler içinde işveren tarafından sürekli bir şekilde verilmesi zorunludur. Ancak, 53'üncü maddede öngörülen izin süreleri, tarafların anlaşması ile bir bölümü on günden aşağı olmamak üzere bölümler hâlinde kullanılabilir.

Temel Hakların Kullanımı

İşçiler yıllık izin hakkını elde etmek için belirli bir süre çalışmış olmalıdır. İşçi bir yıllık sürenin sonunda 14 günlük yıllık izin hakkına kavuşur. Ancak işverenin onayı ile bir yıllık sürenin dolmasından önce de işçinin yıllık izin kullanması mümkündür. Bu durumda avans yıllık izin kullanımı söz konusu olur ve kullanılan izin süresi hak edilecek izin süresinden düşülür.



İşçinin yıllık iznini kullanacağı tarihleri işveren ile birlikte belirlmesi gerekir. İşveren aynı birimdeki işçilere aynı dönemde izin kullandırmayabilir. 100’den fazla işçi bulunan işyerlerinde yıllık izin kurulu, 100 ve daha az olan işyerlerinde işveren veya işveren vekili ile işverenin görevlendirebileceği bir kişi ile işçilerin kendi aralarında seçecekleri bir temsilci tarafından yıllık izin kullanma dönemleri belirlenebilir.

İşçinin yıllık izinde bulunduğu sürede ücret karşılığı bir işte çalışması yasaktır. İşçi izin döneminde ücretli bir işte çalışırsa izin süresi içinde ödenen ücret geri alınabileceği gibi iş ilişkisinin devamını etkileyebilecek farklı sonuçlar da doğabilir.

İşçinin yıllık izin süresine rastlayan ulusal bayram, hafta tatili ve genel tatil günleri yıllık izin süresinden düşülmez.

Temel Hakkın Kullanımında Doğabilecek Sorunlar ve Çözüm Yolları

İşveren beni hafta tatilinde çalışmaya zorlayabilir mi?

İşçinin hak ettiği hafta tatilinde çalıştırılmaması esastır ve işçi hafta tatilinde çalıştırılmaya zorlanamaz. İşçinin hafta tatilinde çalıştırılmaya zorlanması halinde işçi işverene ihtar çekerek iş sözleşmesini feshedip kıdem tazminatına hak kazanmışsa kıdem tazminatını alabilir. İşçi ayrıca bu durumu ALO 170 Çalışma Hayatı İletişim Merkezine şikâyet olarak bildirebilir. İşveren işçinin haklı nedenle feshine rağmen kıdem tazminatı ödemezse işçi önce arabulucuya başvurmalı daha sonra dava açmalıdır.

Hafta tatilinde çalışırsam ne kadar ücret almam gerekir?

Eğer işçi hafta tatilinde çalıştırılmışsa, çalışmasa da hak kazanacağı 1 günlük ücrete ek olarak çalışması karşılığı hak edeceği 1,5 günlük ücretle birlikte, toplam 2,5 günlük ücrete hak kazanır. İşçiye hafta tatili ücretinin eksik ödenmesi halinde işçinin ücretin eksik ödenmesi nedeniyle işverene ihtar çekmesi yerinde olacaktır.

İşçi ayrıca bu durumu ALO 170 Çalışma Hayatı İletişim Merkezine şikâyet olarak bildirebilir. İşveren buna rağmen hafta tatili ücretini ödemezse, işçinin arabuluculuk ve mahkeme yoluna başvurarak alacağını tahsil etmesi ve iş sözleşmesini feshederek kıdem tazminatına hak kazanmışsa kıdem tazminatını alması mümkündür. İşveren işçinin haklı nedenle feshine rağmen kıdem tazminatı ödemezse işçi önce arabulucuya başvurmalı daha sonra dava açmalıdır.

İşveren yıllık iznimi kullandırmazsa ne yapabilirim?

İşverenin işçiye yıllık iznini kullandırmaması halinde işçinin işverene ihtar çekerek iş sözleşmesini haklı nedenle feshedip kıdem tazminatı hak etmişse kıdem tazminatını alması mümkündür. İşveren işçinin haklı nedenle feshine rağmen kıdem tazminatı ödemezse işçi önce arabulucuya başvurmalı daha sonra dava açmalıdır. Diğer yandan bu durumu ispatlamak için işverene yıllık izin kullanma talebini ilettiğini ve işverenin hiçbir tarihi kabul etmeyip kendisinin de bir tarih önermediğini ortaya koyması gerekmektedir.

İşten çıkarken kullanmadığım yıllık izinlerin ücretini alabilir miyim?

İşçi yıllık izin hakkını kullanmaktan vazgeçemez ve yıllık izin süresi karşılığı ücret talep edemez. Ancak iş sözleşmesinin son bulması halinde işçinin kullanılmamış yıllık izin hakkı varsa bu hakkın paraya çevrilmesi söz konusu olur. İş sözleşmesi sonlanan işçinin yıllık izin süresine dair ücreti fesih tarihindeki ücreti üzerinden hesaplanır.

3. Ücret ve Ücrete Dair Haklar



İşçilerin ücretlerinin en geç ayda bir ödenmesi gerekir.



Toplu iş sözleşmeleri ile ücretin ödenme süresi bir haftaya kadar indirilebilir.



İşçilerin ücretlerinin senet, kupon, coin gibi araçlarla ödenmesi mümkün değildir.



Üç ve daha fazla işçinin bulunduğu işyerlerinde ücretlerin bankadan yapılması gerekmektedir.



Ücret alacaklarında zaman aşımı süresi beş yıldır.



İşveren işçiye ücret hesabını gösterir ücret hesap pusulası veya bordro vermek zorundadır.



İşçilerin her bir saat fazla çalışması karşılığı olarak saatlik ücretinin yüzde 50 artırılarak ödenmesi gerekir.

Örneğin saatlik ücreti 200 TL olan işçinin bir saatlik fazla mesai ücreti 300 TL olarak ödenmelidir.

Temel Haklara Dair Hukuki Çerçeve

4857 sayılı İş Kanunu Madde 32: Ücret ve Ücretin Ödenmesi

Emre muharrer senetle (bono ile), kuponla veya yurtda geçerli parayı temsil ettiği iddia olunan bir senetle veya diğer herhangi bir şekilde ücret ödemesi yapılamaz.

Ücret en geç ayda bir ödenir. İş sözleşmeleri veya toplu iş sözleşmeleri ile ödeme süresi bir haftaya kadar indirilebilir.

Ücret alacaklarında zamanaşımı süresi beş yıldır.

Ücret, Prim, İkramiye ve Bu Nitelikteki Her Türlü İstihkakın Bankalar Aracılığıyla Ödenmesine Dair Yönetmelik Madde 10: İş Kanununa Tabi Olarak Çalışan İşçiye Yapılan Ödemeler

İşyerleri ve işletmelerinde İş Kanunu hükümlerinin uygulandığı işverenler ile üçüncü kişiler, Türkiye genelinde çalıştırdıkları işçi sayısının en az üç olması halinde, çalıştırdıkları işçiye o ay içinde yapacakları her türlü ödemenin kanunî kesintiler düşüldükten sonra kalan net tutarını, bankalar aracılığıyla ödemekle yükümlüdürler.

4857 sayılı İş Kanunu Madde 37: Ücret Hesap Pusulası

İşveren işyerinde veya bankaya yaptığı ödemelerde işçiye ücret hesabını gösterir imzalı veya işyerinin özel işaretini taşıyan bir pusula vermek zorundadır.



4857 sayılı İş Kanunu Madde 41: Fazla Çalışma Ücreti

Her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde elli yükseltilmesi suretiyle ödenir.

Temel Hakların Kullanımı

İşçinin ücretinin ödenme zamanında tam olarak ödenmesi gerekir. İşveren işçiye ücretini parçalar halinde ya da bölerek ödeyemez.

Diğer yandan işveren eğer ödenmesi gereken tarihte işçiye ücretini ödememiş ya da eksik ödenmişse işçi işverene ihtar çekebilir.

İşveren ücretin geç ödenmesi halinde ücretleri mevduata uygulanan en yüksek faiz oranı üzerinden faiz uygulayarak ödemelidir.

Bu nedenle işçi eğer ücretini zamanında alamıyor ya da eksik alıyorsa bu durumda ihtar çekerek bu durumu kayıt altına almalı ve geç ödenen ücret için Kanunda belirlenen faizi talep etmelidir.

İşçi ayrıca bu durumu ALO 170 Çalışma Hayatı İletişim Merkezine şikâyet olarak bildirebilir.

Diğer yandan işçi ücretin ödenme süresinin 21. gününden itibaren çalışmaktan kaçınma hakkını kullanabilir. Yani çalışmaz ve işveren de işçinin sözleşmesini feshedemez.

İşveren işçinin ücretinin bir bölümünü bankadan bir bölümünü ise elden ödüyorsa işçi haklı nedenle fesih hakkını kullanarak kıdem tazminatı hak etmişse kıdem tazminatını alarak iş sözleşmesini feshedebilir. Ücret alacaklarında zaman aşımı süresi 5 yıl olduğu için işçiler eğer ücret alacakları için mahkemeye başvuracaklarsa bu süreyi kaçırmamalıdır.

Ancak ücrete dair zaman aşımı süresi iş ilişkisi devam etse de ücretin muaccel olduğu tarihten itibaren hesaplanır.

Örneğin 1 Ocak 2025 tarihinde iş ilişkisi sonlanmış bir işçi iş ilişkisinin devam ettiği gerekçesiyle geriye dönük bütün ücret alacaklarını talep edemez.

Ücret ve ücrete dair alacaklar için işçi dava açılış tarihinden itibaren 5 yıllık süre kadar geriye gidilerek talepte bulunabilir. Bu nedenle işçilerin bu süreleri göz önünde bulundurarak iş sözleşmesi devam ederken de talepte bulunmaları önemlidir.

Temel Hakkın Kullanımında Doğabilecek Sorunlar ve Çözüm Yolları

İşveren ücretimi eksik ya da geç öderse ne yapabilirim?

İşçinin ücreti zamanında ödenmediğinde işverene ihtar çekmesi yerinde olacaktır.

İhtarda ücretin zamanında ödenmediğini belirtip geç ödenen her gün için Mevduata uygulanana en yüksek faiz oranı üzerinden hesaplanacak faizi talep ettiğini belirtmelidir.



İşçi ayrıca bu durumu ALO 170 Çalışma Hayatı İletişim Merkezine şikâyet olarak bildirebilir. Ücreti eksik ödenen işçi de aynı yollara başvurmalıdır.

İhtara rağmen işveren ücreti geç ödemeye devam eder ya da eksik öderse bu durumda işçi haklı nedenle fesih hakkını kullanarak iş sözleşmesini feshedip hak etmişse kıdem tazminatı ile ödenmemiş diğer alacaklarını talep edebilir.

İşveren işçinin haklı nedenle feshine rağmen kıdem tazminatı ödememezse işçi önce arabulucuya başvurmalı daha sonra dava açmalıdır.

Diğer yandan ücretin 20 günden fazla süre ödenmemesi halinde işçi iş görmekten kaçınabilir yani çalışmayabilir.

İşçi ayrıca bu durumu ALO 170 Çalışma Hayatı İletişim Merkezine şikâyet olarak bildirebilir.

İşverenin ücret yanında fazla çalışma ücretini eksik ya da geç ödemesi halinde de işçi aynı yollara başvurabilir.

İşveren talep etmeme rağmen bordro vermezse ne yapabiliriz?

İşverenin işçiye bordro vermesi zorunludur. İşveren işçiye bordro vermiyorsa işçi işverene ihtar çekmelidir.

İşçi ayrıca bu durumu ALO 170 Çalışma Hayatı İletişim Merkezine şikâyet olarak bildirerek işverene yaptırım uygulanmasını da sağlayabilir.

İşçilerin Sosyal Güvenlik Hukuku Kapsamındaki Temel Hakları

1. Sosyal Güvenlik Hakkı



İnşaat sektöründe çalışan işçinin sigorta girişinin en geç işe başladığı gün yapılması gerekmektedir.



İşçinin prime esas kazancının eksiksiz olarak hesaplanması ve Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK)'na bildirilmesi gerekmektedir.



İşçinin prim gün sayısının eksiksiz olarak hesaplanması ve SGK'na bildirilmesi gerekmektedir.



Yıpranmaya tabi çalışması olan işçinin SGK bildirimi buna uygun yapılmalıdır.

Temel Haklara Dair Hukuki Çerçeve

Türkiye Cumhuriyeti Anayasası Madde 60: Sosyal Güvenlik Hakkı

Herkes, sosyal güvenlik hakkına sahiptir. Devlet, bu güvenliği sağlayacak gerekli tedbirleri alır ve teşkilatı kurar.

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu Madde 8: Sigortalı Bildirimi ve Tescili

İşverenler, 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında sigortalı sayılan kişileri, 7 nci maddenin birinci fıkrasının (a) bendinde belirtilen sigortalılık başlangıç tarihinden önce, sigortalı işe giriş bildirgesi ile Kuruma bildirmekle yükümlüdür. Ancak işveren tarafından sigortalı işe giriş bildirgesi;



a) İnşaat, balıkçılık ve tarım işyerlerinde işe başlatılacak sigortalılar için, en geç çalışmaya başlatıldığı gün, Kuruma verilmesi halinde, sigortalılık başlangıcından önce bildirilmiş sayılır.

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu
Madde 80: Prime Esas Kazançlar

4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamındaki sigortalıların prime esas kazançları aşağıdaki şekilde belirlenir.

a) Prime esas kazançların hesabında;

- 1) Hak edilen ücretlerin,
- 2) Prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkaktan o ay içinde yapılan ödemelerin ve işverenler tarafından sigortalılar için özel sağlık sigortalarına ve bireysel emeklilik sistemine ödenen tutarların,
- 3) İdare veya yargı mercilerince verilen karar gereğince yukarıdaki (1) ve (2) numaralı alt bentlerde belirtilen kazançlar niteliğinde olmak üzere sigortalılara o ay içinde yapılan ödemelerin, brüt toplamı esas alınır.

Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği Madde 100: Prim Ödeme
Gün Sayısı ve Günlük Kazanç

Sigortalının aynı ay içinde birden fazla işyerinde çalışması hâlinde, o aydaki toplam prim ödeme gün sayısı 30 günü geçemez.

Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında olup bir ay içinde tam çalışan ve buna göre ücret alan sigortalının prim ödeme gün sayısı, ayın kaç gün olduğuna bakılmaksızın 30 gün üzerinden bildirilir.

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu Madde 40: Fiili Hizmet Süresi Zammı

Aşağıda belirtilen işyerlerinde ve işlerde 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a) ve (c) bentleri kapsamında çalışan sigortalıların prim ödeme gün sayılarına, bu işyerlerinde ve işlerde geçen çalışma sürelerinin her 360 günü için karşılarında gösterilen gün sayıları, fiilî hizmet süresi zammı olarak eklenir.

Temel Hakların Kullanımı

İnşaat sektöründe çalışan işçilerin sigorta girişleri aynı gün yapılabileceği için işçiler işe girişten önce sigorta girişlerinin yapıp yapılmadığını kontrol edemeyebilirler. Bu nedenle E-Devlet üzerinden Sosyal Güvenlik Kurumu’nun sunduğu SMS Bilgilendirme Hizmetine Cep Telefonu Beyanında bulunarak işe giriş bildirgesi verildiğinde SMS ile bilgi alma yöntemini kullanmaları yerinde olacaktır.



Sosyal Güvenlik Kurumu Bilgilendirme Cep Telefonu Beyanının nasıl verileceğine dair hazırlanan videoya aşağıdaki karekodu okutarak ulaşabilirsiniz.





İşçinin prime esas kazancının tam olarak hesaplanması ve SGK'ya bildirilmesi işçinin SGK tarafından ödenen gelir ve aylıklarının eksik olmamasını sağlamaktadır. Bu nedenle işçiler bordrolarında ücret ve ücret eklerinin tamamının yer aldığını ve prime esas kazançlarının eksiksiz hesaplandığını kontrol etmelidirler. Aksi takdirde hastalık halinde ödenen geçici iş göremezlik ödeneği, emeklilik halinde ödenecek yaşlılık aylığının miktarı olması gerekenden az olabilecektir ve işçinin geleceği çalınmış olacaktır.

İnşaat sektöründe fiili hizmet süresi zammına tabi yani yıpranmalı işlerde çalışan işçilerin SGK bildirimleri buna uygun olarak yapılmalıdır. Ay içerisinde yıpranmaya tabi işlerde geçirdiği gün süresinin buna uygun olarak bildirilmemesi halinde işçinin sosyal güvenlik sisteminden elde edebileceği gelir ve aylıklara erişimi güçleşebilmekte ya da mümkün olamayabilmektedir. Bu nedenle işçilerin E-Devlet üzerinden hizmet dökümlerini düzenli olarak takip etmeleri yerinde olacaktır.

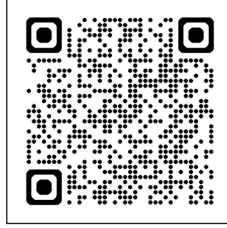
Temel Hakkın Kullanımında Doğabilecek Sorunlar ve Çözüm Yolları

İşveren Sigorta Girişimi Yapmazsa Ne Yapabilirim?

İşveren işçinin sigorta girişini yapmazsa işçi SGK'ya kendi sigorta girişini E-Devlet üzerinden yapabilir. Bu durumda hem işçinin sigorta girişi geç de olsa yapılmış olur hem de işverene sigorta girişinin yapılmamış olması nedeniyle yaptırım uygulanması sağlanır. İşçi bu durumla ilgili ALO 170 Çalışma Hayatı İletişim Merkezine şikâyet bildiriminde bulunarak işverene yaptırım uygulamasını sağlayabileceği gibi haklı nedenle fesih hakkını kullanarak iş sözleşmesini de feshedebilir.



İşçilerin kendi sigorta girişlerini SGK'ya nasıl bildirceğine dair hazırlanan videoya aşağıdaki karekodu okutarak ulaşabilirsiniz.



İşveren Prime Esas Kazancımı ve Günümü Eksik Bildirirse Ne Yapabilirim?

İşveren eğer işçinin prime esas kazancını ya da gün sayısını eksik bildirirse işçi işverene ihtar çekmelidir. Ayrıca işçi bu durumu ALO 170'e de bildirebilir. İşverenin ihtara rağmen bir düzeltme yapmaması ya da eksikliğe dair bir açıklama getirmemesi halinde işçi haklı nedenle iş sözleşmesini feshederek kıdem tazminatına hak kazanmışsa kıdem tazminatı ve diğer alacaklarını talep edebilir. İşveren işçinin haklı nedenle feshine rağmen kıdem tazminatı ödemezse işçi önce arabulucuya başvurmalı daha sonra dava açmalıdır.

İşveren Yıpranmamı SGK'ya Bildirmezse Ne Yapabilirim?

İşveren işçinin yıpranmaya tabi çalışmalarını SGK'ya bildirmezse işçi önce bu konuda işverene ihtar çekmelidir. İşçi ayrıca bu durumu ALO 170 Çalışma Hayatı İletişim Merkezine şikâyet olarak bildirebilir. İşverenin ihtara rağmen yıpranmaya tabi çalışmaları SGK'ya bildirmemesi halinde işçi haklı nedenle iş sözleşmesini feshederek kıdem tazminatına hak kazanmışsa kıdem tazminatı

ve diğer alacaklarını talep edebilir. İşveren işçinin haklı nedenle feshine rağmen kıdem tazminatı ödemezse işçi önce arabulucuya başvurmalı daha sonra dava açmalıdır. Çalışmasının, prime esas kazancının, prim gün sayısının ve yıpranmasının eksik bildirildiği iddiası ile dava açacak işçinin iddiasını ispatlayacak delilleri toplaması ve hak düşürücü süre olan 5 yılı kaçırmaması çok önemlidir.

İşçilerin İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku Kapsamındaki Temel Hakları

1. İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkı



İş sağlığı ve güvenliği hakkı yaşam hakkının bir uzantısıdır. Bu çerçevede işverenler işçilerin sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlüdürler ve işyerlerinde “gerekli her türlü önlem” almaları şarttır.



İşçiye sağlık ve güvenliğine uygun olmayan işler verilmemelidir.



Ciddi ve yakın bir tehlike ile karşı karşıya kalan işçi iş sağlığı ve güvenliği kuruluna, kurul yoksa işverene başvurarak durum tespiti ve tedbirlerin alınmasını isteyebilir. İşçi gerekli tedbirler alınıncaya kadar çalışmaktan kaçınma hakkına sahiptir. Ciddi ve yakın tehlikenin önlenemez olduğu durumlarda işçi işyerini ve bölgeyi terk edebilir. Ayrıca işçi eğer talep etmesine rağmen gerekli tedbirler alınmıyorsa iş sözleşmesini haklı nedenle feshedip hak kazanmışsa kıdem tazminatını talep edebilir.



İşveren işe giriş esnasında yapılan sağlık muayenesi ve ek maliyetleri karşılamak zorundadır. İşçi işe giriş sağlık muayenesinin maliyetine katlanmak durumunda değildir.



İşçi, işyerinde karşılaşılabilecek sağlık ve güvenlik riskleri, koruyucu ve önleyici tedbirler, yasal hak ve sorumlulukları ile ilk yardım, olağan dışı durumlar, afetler ve yangınla mücadele ve tahliye konusunda görevlendirilen kişiler hakkında bilgilendirilmelidir.



İşçiye yaptığı işe uygun ve mevzuatın öngördüğü kişisel koruyucu donanımlar verilmelidir.

Temel Hakka Dair Hukuki Çerçeve

Türkiye Cumhuriyeti Anayasası Madde 50:

Kimse, yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştıramaz.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Madde 4: İşverenin Genel Yükümlülüğü

İşveren, çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlü olup bu çerçevede;

- a) Mesleki risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesi dâhil her türlü tedbirin alınması, organizasyonun yapılması, gerekli araç ve gereçlerin sağlanması, sağlık ve güvenlik tedbirlerinin değişen şartlara uygun hale getirilmesi ve mevcut durumun iyileştirilmesi için çalışmalar yapar.



b) İşyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyulup uyulmadığını izler, denetler ve uygunsuzlukların giderilmesini sağlar.

c) Risk değerlendirmesi yapar veya yaptırır.

ç) Çalışana görev verirken, çalışanın sağlık ve güvenlik yönünden işe uygunluğunu göz önüne alır.

d) Yeterli bilgi ve talimat verilenler dışındaki çalışanların hayatı ve özel tehlike bulunan yerlere girmemesi için gerekli tedbirleri alır.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Madde 13: Çalışmaktan Kaçınma Hakkı

Ciddi ve yakın tehlike ile karşı karşıya kalan çalışanlar kurula, kurulun bulunmadığı işyerlerinde ise işverene başvurarak durumun tespit edilmesini ve gerekli tedbirlerin alınmasına karar verilmesini talep edebilir. Kurul acilen toplanarak, işveren ise derhâl kararını verir ve durumu tutanakla tespit eder. Karar, çalışana ve çalışan temsilcisine yazılı olarak bildirilir.

Kurul veya işverenin çalışanın talebi yönünde karar vermesi hâlinde çalışan, gerekli tedbirler alınıncaya kadar çalışmaktan kaçınabilir. Çalışanların çalışmaktan kaçındığı dönemdeki ücreti ile kanunlardan ve iş sözleşmesinden doğan diğer hakları saklıdır.

Çalışanlar ciddi ve yakın tehlikenin önlenemez olduğu durumlarda birinci fıkradaki usule uymak zorunda olmaksızın işyerini veya tehlikeli bölgeyi terk ederek belirlenen güvenli yere gider. Çalışanların bu hareketlerinden dolayı hakları kısıtlanamaz.

İş sözleşmesiyle çalışanlar, talep etmelerine rağmen gerekli tedbirlerin alınmadığı durumlarda, tabi oldukları kanun hükümlerine göre iş sözleşmelerini feshedebilir. Toplu sözleşme veya toplu iş sözleşmesi ile çalışan kamu personeli, bu maddeye göre çalışmadığı dönemde fiilen çalışmış sayılır.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Madde 15: Sağlık Gözetimi

Sağlık gözetiminden doğan maliyet ve bu gözetimden kaynaklı her türlü ek maliyet işverence karşılanır, çalışana yansıtılamaz.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Madde 16: Çalışanların Bilgilendirilmesi

İşyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ve sürdürülebilmesi amacıyla işveren, çalışanları ve çalışan temsilcilerini işyerinin özelliklerini de dikkate alarak aşağıdaki konularda bilgilendirir:

- a) İşyerinde karşılaşılabilecek sağlık ve güvenlik riskleri, koruyucu ve önleyici tedbirler.
- b) Kendileri ile ilgili yasal hak ve sorumluluklar.
- c) İlk yardım, olağan dışı durumlar, afetler ve yangınla mücadele ve tahliye işleri konusunda görevlendirilen kişiler.

Temel Hakların Kullanımı

İşçi işyerinde yürütülen faaliyetler ile ilgili olarak iş sağlığı ve güvenliği açısından gerekli her türlü tedbirin alınmadığını tespit ederse öncelikle çalışan temsilcisi ve işyerinde görevli iş güvenliği uz-



manına tehlike ve riskler hakkında bilgi vererek alınması gereken önlemler ile eksiklikler hakkında değerlendirmelerde bulunmalıdır. İşyerinde iş sağlığı ve güvenliği kurulu mevcutsa çalışan temsilcisi ve iş güvenliği uzmanının konuyu kurula taşıması ve gerekli tedbirlerin alınmasını sağlaması gerekmektedir. İşçinin ciddi ve yakın bir tehlike ile karşılaşması söz konusu olmuşsa, gerekli tedbirlerin bir an önce alınmasını istemesi ve tedbirler alınıncaya kadar çalışmaktan kaçınması mümkündür. İşçinin talep ettiği tedbirler alınmazsa iş sözleşmesini haklı nedenle feshederek hak etmişse kıdem tazminatı ve diğer alacaklarını talep etmesi mümkündür.

İşçinin işe giriş sağlık muayenesi ve periyodik sağlık kontrollerinde sağlık durumu ile ilgili olarak yapılan tespitler çerçevesinde sağlığına uygun işlerde çalıştırılması esastır. İşçinin sağlığına uygun olmayan bir işte çalıştırılması söz konusu ise işverene durumu bildirmesi ve işyeri hekimi vasıtasıyla sağlık durumuna dair bilgilendirmede bulunması gerekmektedir.

İşveren işçinin işe giriş esnasında gireceği sağlık kontrolü ve istenen tahlillerin bedelini karşılamak zorundadır. İşçi bu maliyetlere katlanmak durumunda değildir. İşçiler, işyerinin risk değerlendirmesi ve acil durum eylem planı hakkında bilgilendirilmelidirler. Her bir birimde çalışan işçilerin katılımıyla gerçekleştirilen risk değerlendirmesi sürecinde işçiler tehlikelerle yüz yüze kalan kişiler oldukları için tehlike ve riskler ile alınması gereken tedbirler hakkında en kapsamlı değerlendirmeyi yapabileceklerdir.

İşçilere maruz kaldığı risklere yönelik olarak kişisel koruyucu donanımlar verilmelidir. İşçiler kendilerine verilen kişisel koruyucu donanımların teslim tutanaklarına imza atarken kullanım

koşullarına dikkat etmeli ve teslim aldıkları kişisel koruyucu donanımları belirtilen çalışma ortamlarının tümünde kullanmalıdır. Ayrıca kişisel koruyucu donanımların kullanımı ile ilgili bir sorun varsa bu soruna dair işvereni bilgilendirmeli ve kişisel koruyucu donanım kullanamama ya da uygun olmama gerekçesini de açıkça ifade etmelidirler.

Temel Hakkın Kullanımında Doğabilecek Sorunlar ve Çözüm Yolları

İşyerinde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili önlemler alınmıyor ya da eksik alıyorsa ne yapabilirim?

İşyerinde iş sağlığı ve güvenliği açısından gerekli tedbirlerin alınmaması halinde öncelikle çalışan temsilcisi ve iş güvenliği uzmanına bilgi verilmesi gerekmektedir. Bu bilgilendirme sonrasında işverenin herhangi bir tedbir almaması söz konusu olursa tehlike ve riskin boyutuna göre işçinin çalışmaktan kaçınma ve iş sözleşmesini haklı nedenle feshetme hakkı doğabilecektir. İşçi bu gibi durumlarda ALO 170 Çalışma Hayatı İletişim Merkezine şikâyet bildiriminde bulunabilir.

İşverenin verdiği bareti takmazsam ne olur?

İşçiler işveren tarafından verilen kişisel koruyucu donanımları kullanmak zorundadır. Kişisel koruyucu donanım kullanmayan işçinin iş sözleşmesini işveren haklı nedenle feshedebilir.

İşveren işe giriş sağlık muayenesinin parasını ödemiyor, ne yapabilirim?



İşveren işe giriş sağlık muayenesinin bedelini karşılamıyorsa işçi işverene ihtar çekerek bu maliyetin karşılanmasını talep edebilir. İşçi ayrıca bu durumu ALO 170 Çalışma Hayatı İletişim Merkezine şikâyet olarak bildirebilir.



**Avrupa Birliđi tarafından
finanse edilmektedir**



**Temel
Çalışma Hakları**
Bil, Konuř, Güçlen

