

# ücretli çalışan mühendislerin hakları

İşe yeni başlamış olalım veya yıllardır çalışıyor olalım pek çoğumuz iş kanunları ile ilgili çok az bilgi sahibiyiz. İş hayatımızda işçi ve işveren olarak ne gibi haklara sahibiz ve ne gibi sorumluluklarımız var çok az şey biliyoruz. Bu durumda iş yaşantımızda herhangi bir problemle karşılaştığımızda ne yapacağımızı bilemez bir halde kalıyoruz. Bu nedenle aşağıda çalışma yaşamında karşılaşılabilecek sorunlara ve ücretli çalışanların haklarına ilişkin örnek olay verilmiştir.

## ÖRNEK OLAY

On yıldır düzenli faaliyet gösteren ve 50 işçinin çalıştığı klima işi yapan bir şirkette bir yıllık **belirli süreli iş sözleşmesi** ile işe başlayan bir makine mühendisi, yıl sonunda işveren ile anlaşarak tekrar bir yıl süre ile sözleşme yapıyor. Bir yılın bitiminde işveren makine mühendisince yapılan iş fiilen devam ettiği halde mühendisi, sözleşme süresi dolduğu gerekçesi ile hiçbir tazminat ödemedi işten çıkarıyor.

a) Makine mühendisi kıdem ve ihbar tazminatlarını dava yolu ile talep edebilir mi? Hak talebini hangi iş yasası hükmüne dayandırabilir? Dava yolu ile talep edilebileceği kıdem ve ihbar tazminatı miktarı ne olur? Davayı ne kadar sürede açabilir?

b) İşe iade talebinde bulunabilir mi? Bu taleple dava açma süresi ne kadardır? (Hak düşürücü süre) İşveren hangi gerekçeleri ileri sürerek işten çıkarmanın haklı olduğunu savunabilir? Bu gerekçeler mahkemece dikkate alınabilir mi?

## ÇÖZÜM

a) Makine mühendisi kıdem ve ihbar tazminatlarını dava yolu ile talep edebilir. Mühendis hak talebini, İş Yasası'nın Belirli Süreli İş Sözleşmesi ile ilgili 11. Madde hükümlerine dayandırabilir. Yasa maddesine göre "*Belirli süreli işlerde veya belli bir işin tamamlanması veya belli bir olgunun ortaya çıkması*

*gibi objektif koşullara bağlı olarak işveren ile işçi arasında yazılı şekilde yapılan iş sözleşmesi belirli süreli iş sözleşmesidir.*" Somut örneğimizde klima firmasınınca yapılan iş objektif olarak belirli süreli değildir. Tek bir binanın klima işi alınmış olsaydı, bu işe belirli bir süre biçilebilir ve mühendis ile belirli süreli iş sözleşmesi yapmanın da bir mantığı olurdu. Klima firması 10 yıldır faaliyet göstermekte, yani süreli değil süresi belli olmayan bir iş yapmaktadır. Makine mühendisinin bu firmada yapacağı iş de devam ettiğinden sözleşmeye belirli süre koymanın hiçbir mantığı yoktur.

Bazı işverenler işçiyi kıdem haklarından ve belli yasal güvencelerden mahrum etmek için sözleşmeyi belirli süreli yapmakta ve bunu işlerine geldiği sürece süre bitiminde yenilemektedirler. Bu hilenin önüne geçmek için yasa ile, belirli süreli sözleşmelerin yapılabilmesi için işin belirli süresi olma koşulu getirilmiş ve yine aynı yasa maddesinde "*Belirli süreli iş sözleşmesi esaslı bir neden olmadıkça, birden fazla üst üste zincirleme yapılamaz, Aksi halde iş sözleşmesi başlangıcından itibaren belirsiz süreli kabul edilir*" hükmü konularak işçinin haklarının korunması amaçlanmıştır. Yine somut olayımıza gelirse, mühendis ile yapılan belirli süreli iş sözleşmesi birden fazla yapılarak zincirleme bir nitelik aldığından hukuken belirsiz süreli kabul edilir ve işverene sözleşmenin süresi dolduğu gerekçesi ile işçiyi tazminatsız işten çıkarma hakkı vermez. Dava yolu ile kıdem ve ihbar tazminatlarını talep edebilir. Talep edilebileceği kıdem tazminatı iki yıllık çalışması olduğundan iki brüt ücreti tutarında olacaktır. İhbar tazminatı ise İş Yasası'nın 17. maddesine göre 6 haftalık net ücreti tutarındadır. (Bu tazminatlara yasal faizleri de eklenir.) Dava açma süresi 5 yıldır.

b) İşe iade talebinde bulunabilir. İş Yasası'nın 18. maddesine göre 30 veya daha fazla işçi çalıştıran

işyerlerinde en az altı aylık kıdemi bulunan ve belirsiz süreli hizmet akdi ile çalışan işçiler işten haklı bir neden olmaksızın çıkarıldıklarında işe iade davası açabilirler. Bu taleple dava açma süresi işten çıkarılma tarihinden itibaren bir aydır. (Hak düşürücü süre) İşveren haklılığını kanıtlayabilmek için işçinin yeterliliğinden, işçinin davranışından ve iş

gereklerinden doğan bir sebebi ispatlamak zorundadır. Bu gerekçeler somut olayda mahkemece dikkate alınmaz, zira işveren mühendisi sözleşmesi dolduğu gerekçesi ile işten çıkarmıştır. Savunmanın genişletilmesi ve değiştirilmesi hukuken kabul görmez.

### **İŞ SÖZLEŞMESİ ÖRNEĞİ**

**1)** Bu iş sözleşmesi İşveren (işverenin adı yazılacak) ile işçi (işçinin adı yazılacak) arasında aşağıdaki şartlarla düzenlenmiştir.

**2)** Sözleşmenin bundan sonraki maddelerinde (işverenin adı yazılacak) İŞVEREN, (işçinin adı yazılacak) İŞÇİ olarak anılacaktır.

**3)** İŞVERENİN adresi (işverenin adresi yazılacak) , İŞÇİNİN adresi (işçinin adresi yazılacak)dir. Bu adreslere yapılacak tebligatlar taraflara yapılmış sayılır.

**4)** İŞÇİ ..(Ne iş yapacağı yazılacak)... işleri yapmakla yükümlüdür. İŞVEREN işin yapılabilmesi için tüm olanakları, araç ve gereçleri İŞÇİ'ye sağlamak, İŞÇİ işini özenle yapmak zorundadır. Kasıt veya ihmâl nedeniyle işverene zarar verirse verdiği zarardan sorumludur.

**5)** İŞÇİ işe alındıktan sonra 1 aylık (2 ay da yazılabilir) deneme süresine tabi tutulur. Deneme süresi içinde karşılıklı uyum sağlanamaması durumunda iş sözleşmesi bildirim süresine gerek olmaksızın sona erdirilir.

**6)** Sözleşmenin süresi ..... yıldır. Sözleşme süresinin bitiminden bir ay önce taraflardan biri sözleşmenin yenilenmeyeceğini diğer tarafa yazı ile bildirmedeği takdirde, sözleşme aynı koşullarda bir yıl daha uzatılmış sayılır. (Sözleşme belirsiz süreli yapılırsa sözleşme süresini belirten maddeye gerek yoktur)

**7)** İŞÇİYE hizmeti karşılığında her ayın..... da İŞVEREN tarafından ..... TL ücret ödenir. (Prim, ikramiye, yol parası, yemek parası vb. başka ek ödemeler varsa onların da sözleşmede yer alması gerekir.)

**8)** Ücretteki yıllık artış ..... olacaktır. (Buraya bir oran yazılabileceği gibi, DİE'ce belirlenecek enflasyon oranı, DİE'ce belirlenen enflasyon oranından %... fazla, vb. gibi ifadeler de kullanılabilir)

**9)** Sözleşmeyi, İş Kanunu'ndaki haklı nedenler olmaksızın, süresinden önce sona erdiren taraf..... TL tazminat ödemekle yükümlüdür. (Buraya parasal net bir bedel yazılabileceği gibi üç brüt ücret tutarında, dört brüt ücret tutarında gibi bir bedel de yazılabilir.) (Bu madde belirli süreli iş akitlerinde konulabilecek bir hükümdür; belirsiz süreli iş akitlerinde sözleşmeyi sona erdirmenin hükümleri 4857 sayılı İş Yasasında mevcuttur.)

**10)** Bu sözleşmenin uygulanmasından doğan uyuşmazlıklarda ..... Mahkemeleri ve İcra Daireleri yetkilidir. (Hangi mahkeme ve icra dairelerinin yetkili olduğu sözleşmeye mutlaka konulması gereken bir hüküm değildir, yetkili yer mahkeme ve icra daireleri belirlenmezse genel hukuk kuralları çerçevesindeki yetki kuralları geçerli olur. Bu hükmün konulmasındaki amaç, şirket genel merkezi başka bir ilde ise hukuki problem çıktığında işçiyi davayı başka bir ilde açmanın zorluklarından kurtarmaktır.)

**11)** İki nüsha olarak hazırlanan ve 11 maddeden oluşan bu sözleşme taraflarca okunup kabul edilmiş ve imzalanmıştır. ....../...../.....

**İŞVEREN**

**İŞÇİ**