

# Çalışma Yaşamında Haklarımız

## - KKTC vatandaşım. Patronum benimle sözleşme yapmak zorunda mıdır?

Vatandaş olsun veya olmasın, patron bütün çalışanları ile sözleşme yapmak zorundadır. Patron ve işçi arasında yapılacak olan sözleşmeler mutlaka patron tarafından Çalışma Dairesi'ne onaylatılmalıdır. Daireye onaylatılmamış sözleşmeler geçersiz sayılır. Üç aydan uzun sürecek her iş için sözleşme yapılması patronun yükümlülüğüdür ve yapılmadığı takdirde patrona ceza yazılır. Sözleşmenin bir kopyası işçide bir kopyası patronda bir kopyası da Çalışma Dairesi'nde kalır. Sözleşmelerimizin bize ait olan kopyasını alıp saklamamız, daha sonra sorun yaşamamız durumunda bize yardımcı olacaktır.

## - Patronum sözleşmeye "izin kullanmayacağımı" yazabilir mi?

Patron tüm çalışanlara izin kullandırmak zorundadır. Bir sözleşmede bulunması zorunlu en az haklar, İş Yasası ile belirlenmiştir. Hiçbir patron yasadaki yazandan daha az hakkı sözleşme ile işçiye imzalatarak bile olsa uygulayamaz. Yasadan daha geri bir uygulamaya atılmış imza geçersiz sayılır. İzin kullanmayacağını imzalayarak kabul etmiş bir işçi, daha sonra izin talebinde bulunabilir. Bazı patronlar yasadışı sözleşmelerle işçileri haklarından mahrum bırakmak isteseler de yasal haklarımız asla kaybolmaz. Her bir konu için merak ettiklerinizi posta veya e-mail yolu ile bize danışabilirsiniz.

## - Deneme Süresi nedir?

Yaygın ancak yanlış bir görüşe göre, sözleşmenin deneme süresinden sonra yapılması gerektiği düşünülmektedir. Deneme süresi sözleşmeye dahildir. Yani işe başladığımız gün patron bize sözleşme yapmak zorundadır. Sözleşme yapıldıktan (yani işe başladıktan)

sonra geçen ilk üç ay deneme süresidir. Bu süre içinde patron ve işçi sözleşmede birbirlerine söz verdikleri kurallara uyup uymayacaklarını denerler. Yani 1200 YTL maaş sözü veren, iş saatlerini 08:00-17:00 olarak anlatan, iş ortamının demokratik ve arkadaşça olduğunu iddia eden patronun doğru söyleyip söylemediğini görürüz. Eğer patron bizi zorunlu olarak mesaiye bırakmak istiyor, güvensiz iş aletlerini kullanmaya

**Patronum beni durdurmadan ne kadar zaman önce haber vermek zorundadır?**

3 aydır çalışan bir işçiyi durdurmadan 1 hafta önce patronun haber vermesi zorunludur. 6 aydan bir yıla kadar çalışmışsak 3 hafta önceden; 1 yıldan 2 yıla kadar çalışmışsak 4 hafta önceden; 2 yıldan 5 yıla kadar çalışmışsak 5 hafta önceden; 5 yılımız dolmuşsa 6 hafta önceden patron bizi durduracağını YAZILI olarak bildirmelidir.

zorluyorsa ihbarsız ve tazminatsız işi bırakabiliriz. Ancak biz işçiler ekmek parası için çalıştığımızdan aç kalmamak için kötü koşullarda dahi başka iş bulmadan işi bırakmak istemeyiz. Seçme şansımız olmadığından ufak tefek sebeplerle, işini deneme süresi içinde bırakan işçi pek bulunmaz.

Öte yandan patron bizi durdurmaya karar verir ve bunu 3 ayın (yani deneme süresinin) içinde yaparsa ihbar tazminatı hakkımız olmaz. Bu yüzden deneme süresinin uzun olması işçinin aleyhine, kısa olması ise işçinin lehinedir. Yapacağımız sözleşmelerde deneme süresini 2 aya veya 1 aya indirmek lehimize olacaktır. Patron deneme süresini 3 ayda tutmak isteyecektir ki, işine gelirse bizi 3 ay çalıştırıp durdurabilir. Ancak unutmamamız gerekir ki patron deneme süresini 3 aydan uzun tutamaz. Yasada deneme süresi 3 aydır ve sözleşmelerde işçi lehine değişiklik yapılabilir. İşçi aleyhine (patron lehine) değişiklik yapılamaz. Kısaca deneme süresi patronun bizi ihbar tazminatı ödemediği veya önceden haber vermeden işten durdurabileceği sürenin adıdır. Deneme süresi dolduktan sonra patron işçiye önceden haber vermeli, sonra işçiyi dur-

durmalıdır.

## - Patronum beni durdurmadan ne kadar zaman önce haber vermek zorundadır?

Bu, çalıştığımız süreye bağlı olarak değişir. Genel olarak patronlar bunu "15 günlük notis" olarak adlandırırlar. Ancak 5 ay çalışmış işçi ile 10 yıl çalışmış işçinin ihbar süresi aynı değildir. Bir işyerinde 3 aydır çalışan bir işçiyi durdurmadan 1 hafta önce patronun YAZILI olarak haber vermesi

zorunludur. 6 ayımız dolana kadar bu süre 1 haftadır. 6 aydan bir yıla kadar çalışmışsak 3 hafta önceden; 1 yıldan 2 yıla kadar çalışmışsak 4 hafta önceden; 2 yıldan 5 yıla kadar çalışmışsak 5 hafta önceden; 5 yılımız dolmuşsa 6 hafta önceden patron bizi durduracağını YAZILI olarak bildirmelidir.

## - Eğer patron yazılı bildirmemişse ne olur?

Yazılı olmayan bildirim, yapılmış sayılmaz. Patronun o an sinirinden mi, şaka olarak mı yoksa keyfi öyle istediği için mi durduracağını söylediğini, sonradan vazgeçip vazgeçmeyeceğini işçi bilemez. Ayrıca işçinin ihbar süresi içinde ek hakları vardır ve bildirim yazılı yapılmazsa bu haklar yenmiş olur. Bu yüzden eğer patron bildirim yazılı yapmazsa, bildirim yapılmamış sayılır ve patron bu süreler kadar maaşı çalışmaya da işçiye ödemek zorundadır.

## - Patrona bunu söyledim, bana ihbar tazminatı vermiyor, ne yapmam gerek?

Bu durumda bulunduğunuz bölgedeki Çalışma Dairesi'ne giderek, durumu anlatmalı ve şikayetçi olmalısınız. Oradaki

Uluslararası Kıbrıs Üniversitesi'nde iki personelin görevine "buzuru hozyorsunuz" denilerek son verildi

# 'Sendikalaşalım' dediler işsiz kaldılar!

Uluslararası Kıbrıs Üniversitesi'nde "Sendikalaşalım" için yola çıkan bir bölüme...

Mart ayı içerisinde özel sektör çalışanlarını yakından ilgilendiren bir gelişme yaşandı. Dev-İş'e bağlı Emek-İş sendikasının Uluslararası Kıbrıs Üniversitesi'nde örgütlenme girişiminde bulunması üzerine, patron buna baskılar ve işten atmalarla yanıt verdi. Yaygın medyada da gayet geniş yer bulan bu olay, kısaca şöyle gelişti: UKÜ'de aşçı, şoför, temizlikçi ve bahçıvan olarak görev yapan işçiler, kötü çalışma koşullarından bıkmış durumdaydı. Haftada 40 saat çalışması gereken işçiler 55-60 saatlere kadar zorla çalıştırılıyor ve fazla mesai de

ödenmiyordu. Yıllık ücretli izin hakları yasal süreler dahilinde kullanılmıyor, baskıcı ve zorba bir yönetim anlayışı uygulanıyordu. Bunun üzerine sendikalaşmaya karar veren işçiler, Emek-İş'te örgütlenmeye başladılar. Ancak durumdan haberdar olan patron, iki işçiyi uydurma gerekçelerle işten durdurdu. Emek-İş sendikası ve bağlı olduğu Dev-İş, durumu protesto ederek 23 Mart

tarihinde 15 dakikalık bir grev gerçekleştirdi. Bunun yanında çeşitli memur ve öğretmen sendikaları ile kamuda örgütlü işçi sendikaları durumu protesto eden basın bildirimleri yayınladılar. Durumu Çalışma Bakanlığı'na da şikayet eden örgütlerin bu talebi ile ilgili hiçbir somut adım atılmadı.

Yaşanan bu olay gayet öğretici olmuştur. Öncelikle patronların ne kadar çağdaş, demokratik, örgütlenmeye saygılı görünürse görünsünler, işçilerin örgütlenmesine asla tahammül göstermeyeceklerini bir kez daha gördük. Çünkü patronların esas kaynağı işçilerin ödenmemiş emeğidir ve hakkını arayan örgütlü işçi, patronların en büyük kabusudur. Öte yandan her fırsatta sendikalara çatarak, özel sektörde niye örgütlenmediklerini

görevli şikayet ifadenizi alıp yasal hakkınızı takip etmek zorundadır. Siz şikayette bulduktan sonra geriye kalan işlemler Çalışma Dairesi tarafından takip edilir. Bir daha patronu görmenizi gerektirecek bir durum ortaya çıkmaz. Patron hakkınızı ödememekte ısrar ederse, Daire patrona ceza yazar ve en sonunda da onu mahkemeye verir. Ancak sizin hatanızdan kaynaklı bir nedenle durdurulmamışsanız, patron en sonunda mahkeme kararı ile bu parayı ödemek zorunda kalır.

**- Benim sözleşmem 1 yıllık, 1 yılın sonunda işin biteceğini biliyorum. 1 yıl bitince patron bana gene de yazılı bildirimde bulunmalı mı?**

1 yıllık bir sözleşmede de patron, sözleşmenin bitme tarihinden 3 hafta önce sözleşmeyi yenilemeyeceğini işçiye bildirmek zorundadır. Bu süre 2 yıllık bir sözleşmede (veya aynı sözleşmenin ikinci yılında) 4 haftadır. Yani yukarıda saydığımız ihbar süreleri, süresi belirli sözleşmeler için de geçerlidir. Sözleşmenin bitiş süresi belli olsa bile, sözleşme bitmeden patron işçiye yazılı bildirim yapmak zorundadır.

**Süresi belli sözleşmemin süresi bitmeden durdurulursam, ayrıca haklarım var mı?**

Bitiş süresi belli bir sözleşme, patron tarafından erken feshedilirse ek tazminat ödenmelidir. Örneğin, 1 yıllık sözleşmem 10 uncu ayda feshedilirse çalışılan sürelerden kaynaklı olarak 3 hafta, 12 ayın dolmasına 2 ay kaldığı için de (her ay için 1 hafta) 2 hafta, toplam (3+2=5) 5 hafta tazminat ödenmelidir. Yani yukarıda saydığımız normal ihbar sürelerine ek olarak, sözleşme süresinin bitimine kadar kalan her ay için 1 haftalık tazminat ödenir. Ancak 3 yıldan uzun sürmüş bir iş söz konusu ise bu geçerli değildir. Yani 3 yıldan uzun süren işlerde sözleşmeler belirsiz süreli kabul edilir. O zaman sadece ihbar süreleri geçerlidir.

**Patron bana önceden yazılı ihbarda bulunursa ne gibi haklarım vardır?**

Yazılı ihbarı alan işçi, ihbar süresi kadar çalışır ve maaşını tam olarak alıp iş yerinden ayrılır. Ayrıca bu süre içinde işçinin

yeni bir iş aramak için yasal izinleri vardır. Bu izinler günde 2 saattir. Yani, 4 haftalık ihbar almış bir işçi bu 4 haftada her gün 2 saat iş aramak amacıyla işyerinden ayrılma hakkına sahiptir. Bu 2 saat sürenin karşılığı, patron tarafından işçiye, çalışılmış gibi tam maaş olarak ödenir. İşçi eğer isterse bu süreleri gün gün değil, toplu olarak da kullanabilir. Örneğin 4 haftada iş günü sayısı 20 gündür (her hafta 5 gün, Cumartesi Pazar iş günü değildir, bu konu ilerleyen sayılarımızda anlatılacaktır). 20 gün, günde 2 saatten (20x2=40) 40 saat eder. 40 saat 5 iş günü demektir (her iş günü 8 saattir: 40/8=5). 40 saati toplu olarak kullanacak olan işçi son 5 gün, yani son 1 hafta işe gitmeden tam maaş ödenir. Bu durumda 4 hafta önceden kendisine işten duracağı bildirilen işçi; bu 4 haftanın 3'ünde çalışır, 1'inde iş arar ama maaşını 4 hafta olarak tam ödenir. Böylece evinin, çocuklarının ihtiyacını karşılayabileceği başka bir iş bulabilir. Bu da onun hem yasal hem de doğal hakkıdır.

**Ama patron bu yazılanların hiçbirini beğenmez ve uygulamak istemez ki!...**

Doğrudur. Patronlar bunları duyduğunda cebindeki para çalınmış gibi sinir olur. Ancak unutmamamalıyız ki, patron parayı cebine bizim haklarımızı gasbederek atmıştır. Yani o para onun hakkı değil, işçilerin hakkıdır. Emegimizin karşılığı olan bu haklarımıza el koymak için çeşitli hilelere de başvuracaktır. Bu yüzden mutlaka örgütlü bir şekilde, bu mümkün olamıyorsa da Çalışma Dairesi'ne başvurarak haklarımızı aramalıyız. Çünkü bir işçiye yapılmış haksızlık, yarın öteki işçilere de yapılacak olan bir haksızlıktır. İşçilerin çıkarları ortaktır.

**Patron ihbar hakkından kaytarmak için ne gibi yollara başvurabilir?**

Bu sorunun ve çalışma yaşamındaki başka haklarımızla ilgili soruların cevabını da bir sonraki sayıda yanıtlayacağız. Sorularınız için posta adresimiz **Esen sokak No:12/2 Mine Mazlum Apartmanı Dumlupınar Lefkoşa**'dır. E-mail kullanan kişiler **argasdi@yahoo.com** adresine mail de gönderebilirler. Her sorunuza yanıt verilecektir.✉

## GÖZLÜĞÜ KİM ALACAK?



Fabrikalarda ve İşyerlerinde İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü'ne göre; işyerinde yaşanabilecek her türlü kaza ve tehlikeli olayın önlenmesi için gerekli tedbirleri almak patronun sorumluluğudur. Fotoğraftaki görüntüye Lefkoşa'da Organize Sanayi Bölgesi'nde dolaşırken rahatlıkla şahit olabilirsiniz. Elektrik kabloları ayağının altında, uzun süre çalışıldığında beline hasar verecek şekilde eğilmek zorunda kalmış ve **KORUYUCU GÖZLÜĞÜ** olmadan çalışan bir işçi...

Patronlar her türlü güvenlik tedbirini maliyet olarak görür. Çıkmış bir göz, ölmüş bir işçi, sigortaya havale edilecek ve sonsuz işçi pazarı Türkiye'den yeni bir köle, belki de daha ucuza, kolayca bulunacaktır. Patronlar işçilerin güvenliğini değil kendi karlarını düşünür. İşçiler de kendi sendikalarını yaratarak haklarını savunmalıdırlar.

soran hükümetin iki yüzlü ve demagog tavrını da yaşayarak gördük. Hükümet, yeni hazırladığı Sosyal Güvenlik Yasası (sözde tek tip sosyal güvenlik) ile maaşların gerçek değeri üzerinden sigorta yatırılmasını teşvik edeceğini iddia ediyor. Hükümetin hayali varsayımına göre, çalışanlar asgari ücret üzerinden yatırım yapılmaması için patrona baskı yapacak ve patron da geri adım atarak yatırımları gerçek maaş üzerinden yapacaktır. Bu yalana kendisi bile inanmayan hükümet temsilcileri, Emek-İş sendikasının UKÜ'de örgütlenme çabası karşısında süt dökmüş kedi suskunluğunu tercih etti. Patronun baskıları ve hükümetin suskunluğu sonucunda işçiler sendikadan istifa ettiler. Hatta olayı traji-komik bir boyuta vardırın patron; sendikaya üye olmayan işçilerden bile istifa yazısı aldı.

Bu olaydan çıkardığımız bir diğer ders ise, kamuda yürütülen örgütlenme stratejisinin özelden yürütülemeyeceğidir. Sendikalaşmaya karşı acımasız ve tahammülsüz patronlar karşısında, sendikal çalışmalar yeterli olgunluk, bilinç, mücadele azmi ve kenetlenme gerçekleşene kadar gizli tutulmalıdır. İşçilerle gizli toplantılar yapılmalı, bilinç verilmeli, patronun olası ajanlarına karşı öncelikle dar ve güvenilir bir gruptan başlayarak

yayılmak hedeflenmelidir. Ayrıca her alana yönelik farklı stratejiler geliştirilerek, örneğin UKÜ örneğinde öğrenciler ve öğretim görevlilerine yönelik de bir çalışma yürütülmelidir. Sendikaların varlığının ilanı ise grevle olmalı, sendika tanınana ve görüşmeler başlayana kadar da hiçbir şekilde grev kaldırılmamalıdır. Yaşanan örnekte gerçekleşen 15 dakikalık grev, kaybedilmiş maçın şeref golü niteliğinden öte bir anlam ifade etmemektedir.

Öte yandan, basın yolu ile Emek-İş'e destek veren 16 örgüt, desteğinde samimi ise; bugünden başlayarak özel sektörde yaşanacak örgütlülük girişimlerini finanse etmek üzere ortak bir dayanışma sandığı oluşturabilirler. Bu fon yardımıyla grevde geçecek günlerde işçiler ve aileleri basın bildirilerinin ötesinde somut bir yardım görmüş olurlar.

Özel sektörde sendikalaşmak ayrı bir çalışma alanıdır. Bu alanda başarılı olmak; uzlaşmacı ve uysal bir anlayışa değil mücadelecili, atak, dinamik ve kararlı bir yapıya bağlıdır. Bu uğurda ne patronlar ne de patronların kuklası hükümetten hiçbir destek beklenemez. Bu ancak işçilerin kendi öz gücüne ve sınıf kardeşlerinin dayanışmasına dayalı bir mücadele olarak başarılabilir.✉