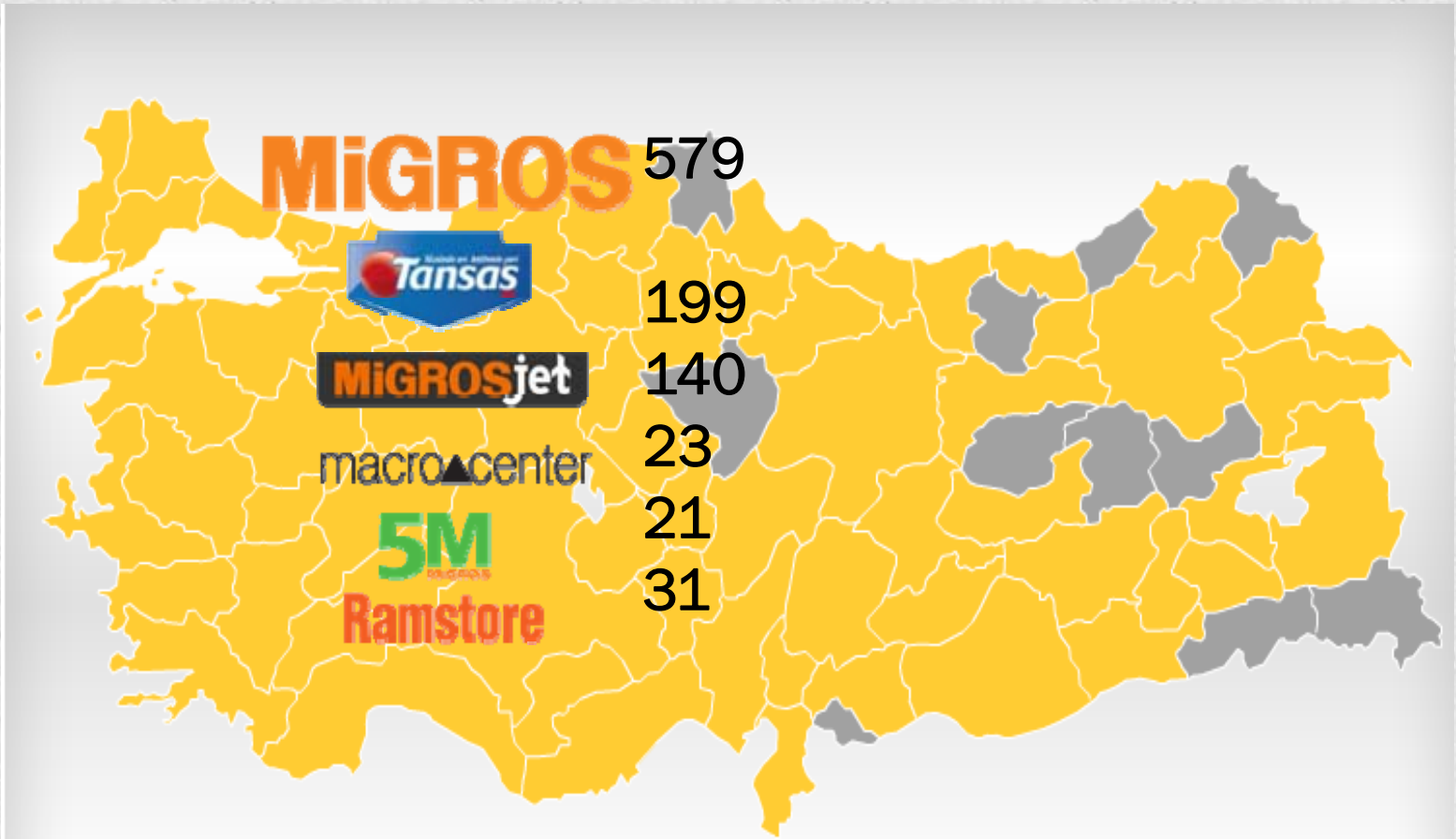
UYGULAMA BOYUTU İLE İŞ KANUNUNUN 10. YILI

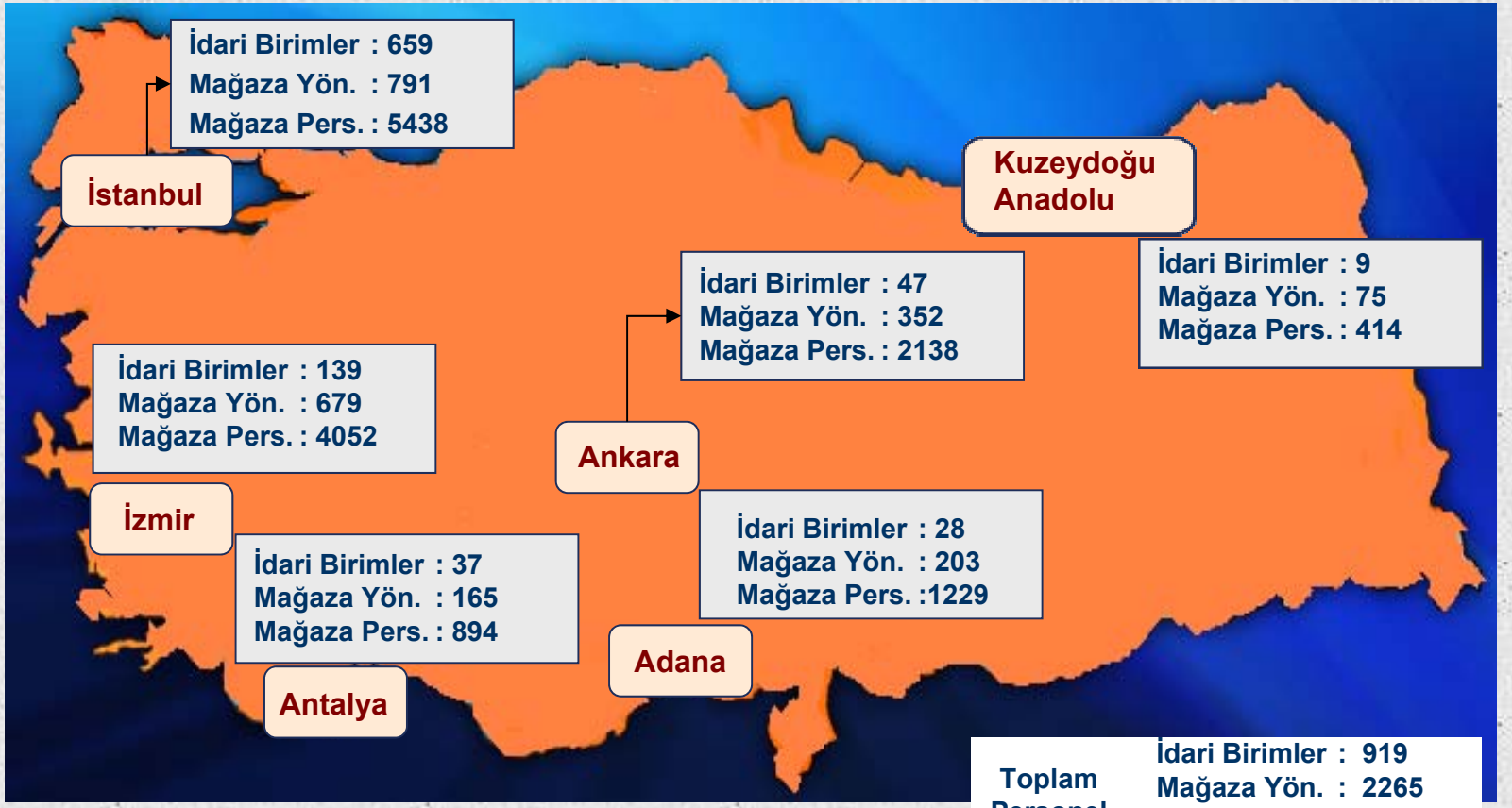
SERDAR KAŞIKCI

MİGROS TİCARET A.Ş.
ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ & DESTEK HİZMETLERİ
GRUP MÜDÜRÜ

Migros Genel Bakış



Migros Genel Bakış



Toplam Personel Sayısı	
İdari Birimler :	919
Mağaza Yön. :	2265
Mağaza Pers. :	14165
Toplam Pers. :	17349

İş Kanununa Genel Bakış

- 4857 sayılı yeni İş Kanunu 10.06.2003 tarihli Resmi Gazetede yayımlanarak devreye girdi.
- 1475 sayılı Kanun'un 14. maddesi yürürlükte
- 122 maddelik kanun işçiyi koruyucu genel yaklaşımını koruyor

Genel Hükümler

- Genel Hükümler ilk 7 madde
- Temel kavramları açıklığa kavuşturuyor
- İşçi, İşveren, Alt İşveren (taşeron) , işveren vekili işyeri gibi kavramlarda bir takım değişiklikler yapılmıştır
- Eşit davranma
- İşyerinin Devri
- Geçici (ödünç) iş ilişkisi

İstihdam Türleri

- Madde 8 – 31
- İş Sözleşmesi, türleri ve feshi düzenlenmiş
- Belirli süreli iş sözleşmesi,

« ..Belirli süreli işlerde veya belirli bir işin tamamlanması veya belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşullara bağlı»

« ..esaslı neden olmadıkça birden fazla üst üste (zincirleme) yapılamaz»

İstihdam Türleri

- Kısmi Süreli Çalışma
- Haftalık 30 saatten az
- Ücret ve paraya ilişkin menfaatler orantılı olarak hesaplanır
- İhbar ve kıdem tazminatı, yıllık ücretli izin ve fazla çalışma hesaplamalarında düzenlemeler eksik

İstihdam Türleri

- Süreli (bildirimli) Fesih, kötüniyet Tazminatı ve İş Güvencesi
- 1475 sayılı Kanuna göre daha geniş bir kötüniyet anlayışı kabul edilmiştir
- « genel olarak kötüye kullanıldığı hallerde»
- İş Güvencesi, 30 kişi ve 6 ay çalışma

İstihdam Türleri

- Geçerli sebep, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin gereklerinden kaynaklanan bir sebep olmalıdır.
- İş şartlarının esaslı değiştirilmesi
- Haklı nedenle fesih, 1475 de bildirimsiz fesih (haklı nedenle derhal fesih)

Bir önceki işinizden neden ayrıldınız ?
Şirket taşındı ama nereye gittiklerini bana söylemediler.

Kılın beyin odasındaki prize sinek kovucu takmışlar.
Bu şekilde işten çıkartılmak çok korkunç.
Erdil Yaşaroğlu © www.komikaze.net

İŞE İADE DAVALARI

İşe iade davası açan ve geçerli bir sebeple işten çıkartılmadığı İş Mahkemesi kararı ile tespit edilip işe iade edilen işçiler, işe başlatılmazlarsa dört maaş ve dört ile sekiz aylık ücretleri tutarında tazminat ödemesi alacaklardır.

YAŞANAN SORUNLAR

- İşe iadesi kesinleşen davalarda, tebligatın yapıldığı tarih hesaplamalara baz olması sebebi ile işveren ve işçi tebligatlarının tarih farklılığı
- SGK Müdürlüklerinin birbirinden farklı uygulamalr içerisinde olması
- Bu nedenle teşviklerin iptali

Ücret

- III bölüm 32-62 . Maddeler
- İşverenin ücret ödeme borcu
- Çalışma süreleri
- Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma, işçinin onayı
- 45 saat ve %50
- Fazla çalışmanın izin olarak verilmesi
- Denkleştirme süresi

İzin

- Yıllık Ücretli izin
- 14-20-26 ; 16-22-28
- « ..işçinin hak kazanıp kullanmadığı yıllık izin süreleri, sözleşme bitiminde ödenir..»
- diğer sosyal izinler; evlilik, ölüm-doğum izni, taşınma, doğal afet vb gibi

ULAN BU HERİF İZİN ALMAYI NASIL BECERİYO?..
SELÇUK ERDEM © sinek.com

YAŞANAN SORUNLAR

- Toplu iş sözleşmesi uygulanan iş yerlerinde yıllık izin hakedişler çok yüksek olmakla beraber işçiler bu hakedişleri kendileri için maddi güvence olarak görmektedir.

- Bundan dolayı senede yıllık hakedişlerinin yarısını kullanıp, yarısını da işten ayrılırken parasal olarak almayı düşünmektedirler.

- Bu hakedişler kanunen kullanılmak zorundadır. Fakat personellerin insiyatifinde bulunması ve personellerin de kullanmamasından dolayı, yapılan teftişlerde iş yerlerine idari para cezası kesilmektedir.

DOĞUM İZNİ

- 4857 sayılı İş Kanununun, 74. maddesine göre, kadın işçilerin doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam onaltı haftalık süre için çalıştırılmaları yasaktır.
- İkiz, üçüz gibi çoğul gebelik halinde doğumdan önce çalıştırılmayacak sekiz haftalık süreye iki hafta süre eklenecektir. Ancak, sağlık durumu uygun olduğu takdirde, doktorun onayı ile kadın işçi isterse doğumdan önceki üç haftaya kadar işyerinde çalışabilecektir. Bu durumda, kadın işçinin çalıştığı süreler doğum sonrası sürelere eklenecektir.
- Doğum öncesi ve sonrası dönemde işyeri tarafından ücret ödenmez ve bu dönemde SGK tarafından geçici iş göremezlik ödeneği verilir.

Akşam beşte dönerim.
Bakıcı tutmuş.
Erdil Yaşaroğlu © www.komikaze.net

YAŞANAN SORUNLAR VE ÖNERİLER

- Doğum izni kullanan bayan çalışanlar doğumdan sonra da 6 ay ücretsiz izin hakkını kullabilmektedir.

- **Peki bu durumun işverenlere etkisi nedir?**

- Norm kadro çalışan bir bayan işçinin yaklaşık 1 yıl boyunca işten uzak kalması,
- Buna ek olarak işverenin doğum yapan kişinin yerine bir başka çalışanı getirememesi,
- Ve işçinin işe başladıktan sonrada işten ayrılmak istemesidir.

- Bunlardan dolayı doğum izni yeni yasa tasarısına göre 16 hafta olan izine 2-4 hafta daha eklenmesi düşünülmektedir.

- **Peki bu süreçlerden sonra kadın istihdamı ne durumda olacaktır?**

- Öncelikle doğum yapan çalışanlar için daha kolaylık getirecek, işten uzak kalmamalarını sağlayacak, kadın istihdamını arttırıcı yönde olacak ve kayıt dışı çalışmayıda engelleyecek tasarılar düşünülmelidir.

İş Sağlığı ve Güvenliği

- IV bölüm, 77-89 maddeler
- 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamında yer alan tüm iş yerleri iş güvenliği uzmanı görevlendirmek ile yükümlüdürler.
- İş güvenliği uzmanlarından; C sınıfı iş güvenliği uzmanlığı belgesine sahip olanlar az tehlikeli sınıfta, B sınıfı iş güvenliği uzmanlığı belgesine sahip olanlar az tehlikeli ve tehlikeli sınıflarda, A sınıfı iş güvenliği uzmanlığı belgesine sahip olanlar ise az tehlikeli, tehlikeli ve çok tehlikeli olmak üzere tüm tehlike sınıflarında yer alan iş yerlerinde çalışabilirler.

YAPILAN ÇALIŞMALAR

- İş Sağlığı ve Güvenliği belgesi; genel olarak mühendis, mimar veya teknik eleman kökenli personellere verilmektedir.
- **Neden Sosyal Bölüm mezunu bu belgeye haiz olamamaktadır?**
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı teknik kökenli olmayan sosyal bölüm mezunu iş müfettişlerininde bu belgeye haiz olması için değişiklik hazırlığı yapmaktadır.
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulu bünyesinde , teknik ve sosyal müfettişler bulunmaktadır. Herkes uzmanlık alanına göre teftişler yapmaktadır. Hatta teknik kökenliler de kendi içinde uzmanlık alanlarına göre görev yapmaktadır.
- Bundan sonra hazırlanan taslağa göre sosyal ve teknik müfettişler kavramı ortadan kaldırılarak, sosyal müfettişlerinde iş sağlığı ve güvenliği yönünden teftişe gönderilmesi istenmektedir.

KIDEM TAZMİNATI

- Yeni sistem bireysel kıdem hesabını vaat ediyor. Bu sistem çıksa bile eski çalışanlar eski haklarını devam ettirecek, kazanılmış haklarına bir şey olmayacak. Bu sistem kanun çıktıktan sonra işe girenler için geçerli olacak, çalışanlar için eski sistem devam edecek. İşten ayrılıp yeni işe girene kadar ya da işverenle işçi ayrılıp, kıdem tazminatı fona aktarılabilir. Sizin banka hesabınız varsa bir de bireysel kıdem hesabınız olacak. Onu alabilmek için yeni sistemde 15 yılı doldurmanız, ikinci çekmek için 5 yılı geçmesi lazım, ya da ev aldığınız zaman size kıdem tazminatınız ödenecek, emeklilik, ölüm durumunda kıdem tazminatı ödenecek. Askere gidene ve evlenen kadın işçiye kıdem tazminatı verilmeyecek yeni sistemde. Mevcut sistemde kıdem tazminatı belli koşullar yerine geldiğinde ileriki tarihte ödeniyor, yeni sistemde bir gün bile çalışsanız hesabınıza kıdem priminiz yatacak.

ENTELLEKTÜEL AYI "bar muhabbetleri"/gülgeç
YAV, KOYUN İŞÇİ, EN ÖNEMLİ HAKKINIZ OLAN KIDEM TAZMİTANIZ GÜME GİDİYOR HABERİN VAR MI?
VAR ...
BU SİZ İŞÇİ KOYUNLARIN SONU OLUR, SENDİKALAR BU KONUDA DERHAL BİR ŞEYLER YAPMALI!
YAPIYOR-LAR ...
BİR KASAPLA ANLAŞTILAR ...
BU KOYUN İŞÇİ YÜZÜNDEN VEJETERYAN OLMAKTAN VAZGEÇECEĞİM ...

YAŞANAN SORUNLAR

65 Milyarlık kıdem yükü her gün büyümekte.

Kıdem tazminatı kalkıyor diye 15 yılını dolduran kıdem tazminatını alarak, askere gitmeyi düşünmese bile kıdem tazminatını alabilmek için askere gitmeyi kabul eden ve sırf kıdem tazminatı alabilmek için evlenip ertesi günü istifa eden personeller işyerinden ayrılmaktadır.

Mevcut kıdem tazminatı sistemi hem yargı üzerinde oluşturduğu yük hem çalışanlar arasında adaletsiz yapı açısından sorunlu. 400- 500 bin civarında işçi ve işveren arasında anlaşmazlık konusu olup yargıya intikal eden, mahkemede görüşmeleri devam eden sonuçlanmamış davalar mevcut. Bunların büyük bölümü kıdem tazminatı ve fazla mesai alacakları ile ilgili. Kıdem tazminatı iş mahkemeleri üzerinde de büyük baskı. Süreç uzun sürdüğü için adalet geç tecelli ediyor ve işçi ile işveren karşı karşıya geliyor.

ONLAR RAKİP DÜŞMAN DEĞİL, ORTAK PAYDANIN ORTAĞI ASLINDA.

İŞE GİT EVE GEL, İŞE GİT EVE GEL HEP AYNI NE BİÇİM HAYAT LAN BU?' NAAPIP EDİP BU SIKICILIĞA BİR SON VERMEM LAZIM...
YARIN İŞE GİTMİYORUM LAN...
HADİ BAKALIM...

TEŞEKKÜRLER

DEMEK İŞ TOPLANTISINDAYDIN?!
AKBERDEM©www.sinek.com

ÖNERİ

- Mahkeme veya Özel Hakemin işe iade kararının işçiye tebliğ edildiği tarih yerine; işçinin işverene işe iade talebinde bulunduğu tarihi izleyen 30. günü takip eden ayın 23'üne kadar verilmesi ve muhteviyatı prim tutarlarının da aynı süre içinde ödenmesi uygulaması getirilebilir.

- Ayrıca işe tekrar başlatılması ile sonuçlanan mahkeme veya özel hakem kararlarının ardından; zaten iş ilişkisi sonlandırılmış olan bir işçiyi işverenler tekrar işe başlatmak istemediği için tazminatı ödemeyi kabul etmektedir.

- Kanun öncelik olarak bu konuya uygulanabilir kesin bir hüküm getirmelidir ki; süre gelmiş olan işverenin, işe iade davalarının işçi açısından olumlu sonuçlanması sonucunda tazminat ödemeyi kabul etme konusu çözülebilsin.