

ÜCRETLİ ÇALIŞAN MİMARLAR
"ÇALIŞMA YAŞAMI"
KILAVUZU

TMMOB MİMARLAR ODASI
ANKARA ŞUBESİ



Ücretli Çalışan ve İşsiz Mimarlar Komisyonu

ÜCRETLİ ÇALIŞAN MİMARLAR
“ÇALIŞMA YAŞAMI”
KILAVUZU



TMMOB MİMARLAR ODASI
ANKARA ŞUBESİ

Ücretli Çalışan ve İşsiz Mimarlar Komisyonu

01. ÇAĞRI METNİ

02. 27 SORUDA HAKLARIMIZ

- DENEME SÜRESİ
- SÖZLEŞME
- ASGARİ ÜCRET
- SİGORTA
- MESAİ SAATLERİ / ÜCRETİ
- İZİN
- KİRALIK İŞÇİLİK
- KIDEM VE İHBAR TAZMİNATI
- MOBBİNG

03. İLETİŞİM BİLGİLERİ

BAŞKA BİR
MİMARLIK
MÜMKÜN !

çağrı metni

Bu yayın aynı zamanda bir örgütlenme çağrısı, bir davetiyedir.

Her sabah başka bir gündeme uyandığımız günler Türkiye’inde, siyaset artık tüm alanları belirlemektedir. Kentsel ranttan mimarlık üretim süreçlerine, çalışma koşullarına kadar meslek ortamımızı yakından ilgilendiren konular, yasal düzenlemeler mimarlık disiplinin meşruiyetini tartışılır hale getirmiştir.

Kentsel rantın azami düzeyde sermaye birikimi olarak kullanıldığı neoliberal politikalarda, inşaat sektörü ekonomiyi doğrudan etkilemektedir. Mimarlık hizmetlerinin üretim biçimlerinin yasal düzenlemelerle farklılaşması, meslek alanımızı sınıf eksenli bir üretim sürecine dönüştürmektedir. Küçük ölçekli ofislerin büyük şirketlerin taşeronluğunu yapan alt ofisler haline dönüşmesi, orta ölçekli ofislerin ayakta kalamaması, büyük ölçekli ofislerin, projeden denetime, taahhütten müşavirliğe kadar çok işlevli, sermaye ve iktidar kesimi ile yakından ilişkili ve gayri menkul yatırım ortaklıklarına hizmet veren konuma gelmesi, mimarlık alanında bir hizmet dönüşümünü ortaya çıkartmıştır. Bu süreçte hem ücretli çalışan mimarlar, hem de küçük ofislerinde taşeronluk yapan mimarlar güvencesizleştirilmektedir. Alanda yaşanan kriz, mimarın kendisini işçi olarak kabul edememesinden kaynaklanan bir statü krizine neden olmaktadır. Neoliberalizm mimarı köleleştirirken mimarlığı kentsel rantın üretim aracı haline getirerek, mesleğin toplumsallığını yok etmektedir.

Okullarından idealleriyle mezun olup böylesi bir mimarlık üretim sürecine giren genç meslektaşlarımız kendilerini, rant temelli projelerin üretildiği ofislerde, çalışma ve sözleşme koşulları, müelliflik durumları tanımsız bir kara düzen içerisinde bulmaktadırlar. İdealleriyle kalemleri arasında arafta bir durumda mimarlık yapmakta, örgütsüz bir şekilde emeklerini kiralamaktadırlar. TBMM’de kabul edilen kiralık işçilik yasası

ile birlikte, ücretli çalışan mimarların koşulları giderek ağırlaşmakta, kiralık mimarlar süreci ile k le düzenine geçilmektedir.

2009 yılında şubemizce hazırlanan çalışma yaşamı kılavuzu, kiralık işçilik yasası ele alınarak güncellenmiş ve elinizde bulunan bu yayın ortaya çıkmıştır.

Mimarlar Odası Ankara şubesi her hal ve durum altında, ücretli çalışan ve işsiz mimarların çoklu örgütlenmesinin bir parçası olmak, önderliğini yapmak konusunda kararlıdır. Farkındalığın arttırılması ve örgütlenmenin yaygınlaşması sürecinde yayınlanan bu broşürden sonra hukuk birimi tarafından sağlanacak hukuksal destek, etkinlikler, tip sözleşme, ücretli çalışanlar kurultayı çalışmalarında birlikte olmak hepimizin geleceği için önemli katkılar sağlayacaktır.

Böylesi ortamlarda en çok ihtiyaç duyduğumuz örgütlenmenin, ana mekanı Mimarlar Odası Ankara şubesi’dir. Bu yayın aynı zamanda bir örgütlenme çağrısı, bir davetiyedir. Birlikte sorumluluk almaya ve çözümün ortak paydası olmaya var mısınız?

Biz Varız!

TMMOB MİMARLAR ODASI ANKARA şUBESİ
44.DÖNEM YÖNETİM K RULU

Merhabalar,

Özel sektörde ücretli çalışan mimarlar olarak, haklarımızın ne kadar farkındayız? Farkında olduğumuz haklarımıza ne kadar sahip çıkabiliyoruz? Bu haklara sahip çıkmadıkça, mesleğimizden, yaşamımızdan ve zamanımızdan, ne kadar ödün veriyoruz?

Sigortamızın yapılmaması, sigortamızın gerçek ücretimiz üzerinden olmaması, mimarlık dışı işler yapmamız, Mimarlar Odası’nın belirttiği asgari mimar ücretinden az almamız, sabahlara kadar çalışmamız; yaşımıza, mezuniyet yılımıza veya cinsiyetimize bağlı olmaksızın hakkımızın yenmesidir.

Belirsiz bir işveren, esnetilmiş çalışma koşulları, törpülenen işçi hakları... “Kıralık İşçilik Yasası” olarak da bilinen yasa ile iş yerlerinin Özel İstihdam Büroları (ÖİB) aracılığıyla kıralık çalışanlar edinmeleri nasıl mümkün hale geliyor? Mimarlık mesleği çalışanlarını da doğrudan etkileyecek olan bu yasa tasarısının içeriği ve iş hukukunda yaşanacak dönüşüm hakkında ne biliyoruz?

Mobbing hakkında ne biliyoruz? İş yerlerinde mobbinge maruz kaldığımızda ne yapabiliriz?

Tüm bunları önlemenin yolu, bilgilенmek ve yasal haklarımız için mücadele etmektir.

Aşağıda 27 madde ile haklarımızı özetlemeye çalıştık. Mesleğimizi insanca yapabilmek için okumak ve meslektaşlarımıza yaymak dileğiyle.

**TMMOB MİMARLAR ODASI ANKARA ŞUBESİ
ÜCRETLİ ÇALIŞAN VE İŞSİZ MİMARLAR KOMİSYONU**

Bu çalışma daha önce,
TMMOB Mimarlar Odası Ankara Şubesi
İşyeri Temsilcilikleri Ücretli Çalışan Mimarlar
Koordinasyon Komisyonu tarafından
“Özel Sektörde Çalışan Mimarlar Çalışma
Yaşamı Kılavuzu”
başlığıyla hazırlanmış olup
TMMOB Mimarlar Odası
Ankara Şubesi 44. Dönem
Ücretli Çalışan ve İşsiz Mimarlar Komisyonu
tarafından güncel yasa ve yönetmeliklere
göre yeniden düzenlenmiştir.

27
soruda
haklarımız

deneme süresi

1- Deneme süresi yasal olarak ne kadardır?

Deneme süresi en çok 2 ay olabilir, bu süre toplu iş sözleşmeleriyle 4 aya kadar uzatılabilir.

2- Deneme süresi sırasında sigortam yatmalı mı?

Deneme süresi esnasında sigorta yatmalıdır, bu süre içinde de sigortasız çalıştırılmaz.

3- Deneme süresi sonunda sözleşme yapma zorunluluğum var mı? Sözleşme yapmanın sağladığı olanaklar nelerdir?

Sözleşme yapma zorunluluğu bulunmamaktadır, sözleşme yapılması halinde İş Kanunu haricinde tanınacak haklar güvence altına alınmış olacaktır.

sözleşme

4- Bizim için hazırlanmış tip sözleşme var mı? Mimarlar Odası'nın bunu hazırlama ve taraf olma yetkisi var mı?

Ücretli alışan mimarlar için Mimarlar Odası tarafından hazırlanmış tip sözleşme bulunmakta. Bu tip sözleşmeyi imzalayan ücretli çalışan ile işveren arasında anlaşmazlık durumunda çözümü zlaşma yoluyla sağlanamadığı takdirde, zlaşmazlığın bütün taraflarının isteği zerine Mimarlar Odası'nın hakemliğine başvurulabilir.

5- Mimarlar için belirlenmiş bir asgari ücret var mı?

TMMOB tarafından belirlenen, Mimarlar Odası Genel Merkez Yönetim Kurulu tarafından karara bağlanan bir asgari ücret bulunmaktadır.

6- Ücretimin bir kısmının elden verilmesi yasal mı?

Ücretin verildiğinin belgelenmesi halinde ve işveren-
ce ücretin tamamı üzerinden sigorta priminin yatırıl-
ması halinde hukuken bir sorun yoktur.

7- Bir süredir ücretimi alamıyorum. Ne yapabilirim?

İşverene karşı maaş alacaklarının faiziyle tahsili için
dava açılabilir. Ayrıca çalışan tarafından iş sözleşmesi
feshedilebilir.

sigorta

8- Sigortamın yatıp yatmadığını bilmiyorum, bunu nereden öğrenebilirim? Sigortam yatmıyor, bu konuda ne yapabilirim? Sigortam asgari ücret üzerinden yatıyor, bu yasal mıdır? Bu yasal değilse bu konuda ne yapabilirim?

Sigortanın işverence yatırılıp yatırılmadığı Sosyal Güvenlik Kurumundan ve e-devlet şifresi ile <http://www.turkiye.gov.tr> adresinden öğrenilebilir. Sigortanın asgari ücret üzerinden yatırılması yasal değildir, ücretin tamamı üzerinden yatmalıdır. İşveren Sosyal Güvenlik Kurumuna şikâyet edilebilir ve ayrıca eksik ödenen primler için dava açılabilir.

mesai saatleri | ücretler

9- Haftalık/ Aylık çalışma süresi ne kadardır? Bu süre aşılmıca fazla mesai ücreti alabilir miyim? Fazla mesai ücreti nasıl hesaplanır? Patronum fazla mesai yapmamı istediğinde yapmak zorunda mıyım?

-Haftalık çalışma süresi kırk beş saat ile sınırlanmıştır.

-Fazla çalışma, Kanunda yazılı koşullar çerçevesinde, haftalık kırk beş saati aşan çalışmalardır.

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

-Haftalık çalışma süresinin sözleşmelerle kırk beş saatin altında belirlendiği durumlarda ortalama haftalık çalışma süresini aşan ve kırk beş saate kadar yapılan çalışmalar fazla sürelerle çalışmalardır.

- Fazla sürelerle çalışmalarda, her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde yirmi beş yükseltilmesiyle ödenir.

- Fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma yapan işçi isterse, bu çalışmalar karşılığı zamlı ücret yerine, fazla çalıştığı her saat karşılığında bir saat otuz dakikayı, fazla sürelerle çalıştığı her saat karşılığında bir saat on beş dakikayı serbest zaman olarak kullanabilir.

- İşçi hak ettiği serbest zamanı altı ay zarfında, çalışma süreleri içinde ve ücretinde bir kesinti olmadan kullanır.

- İş Kanunu, ülkenin genel yararları yahut işin niteliği veya üretimin artırılması gibi nedenlerle fazla çalışma yapılabileceğini öngörmüştür.

- İşçinin rızası olmaması durumunda işveren fazla mesaiye zorlayamaz. Yani işçi işverenin fazla mesai talebini reddedebilir ancak bu neden ile iş akdini feshetme hakkına sahip değildir. Aynı şekilde işveren de işçisini fazla mesai talebini olumsuz karşıladığı için işten çıkartamaz, böyle bir durumda işveren işçisinin kıdem ve ihbar tazminatını ödemekle yükümlüdür.

izinler

10- Yılda izin sürem ne kadardır? İstediğim zaman izinimi kullanabilir miyim?

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

-Yıllık ücretli izin hakkından vazgeçilemez.

-Ücretli çalışanlara verilecek yıllık ücretli izin süresi, hizmet süresi;

a) Bir yıldan beş yıla kadar (beş yıl dâhil) olanlara ondört günden,

b) Beş yıldan fazla onbeş yıldan az olanlara yirmi günden,

c) Onbeş yıl (dâhil) ve daha fazla olanlara yirmi-altı günden, az olamaz.

-Yıllık izin süreleri iş sözleşmeleri ve toplu iş sözleşmeleri ile artırılabilir.

-Bu iznin yazılı süreler içinde işveren tarafından sürekli bir şekilde verilmesi zorunludur. Yıllık ücretli izin işveren tarafından bölünemez. İzin süreleri, tarafların anlaşması ile bir bölümü on günden aşağı olmamak üzere en çok üçe bölünebilir.

-İşveren tarafından yıl içinde verilmiş bulunan diğer ücretli ve ücretsiz izinler veya dinlenme ve hastalık izinleri yıllık izne mahsup edilemez.

-Yıllık cretli izin günlerinin hesabında izin süresine rastlayan ulusal bayram, hafta tatili ve genel tatil günleri izin süresinden sayılmaz.

-Yıllık cretli izinleri işyerinin kurulu bulunduğu yerden başka bir yerde geçirecek olanlara istemde bulunmaları ve bu hususu belgelemeleri koşulu ile gidiş ve dönüşlerinde yolda geçecek süreleri karşılamak üzere işveren toplam dört güne kadar ücretsiz izin vermek zorundadır.

-İşveren, işyerinde çalışan işçilerin yıllık ücretli izinlerini gösterir izin kayıt belgesi tutmak zorundadır.

- İş sözleşmesinin herhangi bir nedenle sona ermesi halinde çalışanın hak kazanıp da kullanmadığı yıllık izin sürelerine ait creti, sözleşmenin sona erdiği tarihteki creti üzerinden kendisine veya hak sahiplerine ödenir.

11- Resmi tatillerde (dini bayramlar, milli bayramlar) ben de izinli olabilir miyim?

Resmi tatillerde çalışanlar izinlidir.

12- Doğum iznini kullanmak için bir işyerinde belirli bir süre çalışıyor olmam gerekli mi?

Yasal düzenlemeler gereği doğum iznine hak kazanabilmek için o işyerinde belli bir süre çalışma koşulu aranmamaktadır.

Çalışan anne adayları doğum izni alabilmek için önce hekimden hamile olduklarına dair bir rapor alıp, o raporu ibraz etmelidirler. Kadın, hamile olduğuna dair belgeyi aldıktan sonra bunu iş yerinin insan kaynakları veya muhasebe bölümüne vermelidir. Hamile olan işçinin bağlı bulunduğu sigorta kurumuna söz konusu belge iletilir ve bilgilendirme yapılır.

Kadın işçinin çalıştığı işyerine hamile olduğunu bildirmesi, hem izninin başlaması hem de diğer işlemlerin yapılabilmesi, hamilelikle ilgili haklarının işleme konulabilmesi için önemlidir.

13- Doğum izni ne kadardır?

Kadın işçiler doğumdan önce 8 hafta ve doğumdan sonra 8 hafta olmak üzere toplam 16 haftalık süre için çalıştırılmazlar; çoğul gebelik halinde ise doğumdan önce çalıştırılmayacak sekiz haftalık süreye iki hafta süre eklenir.

Ancak kadın işçi isterse, sağlık durumu elverdiği sürece, doktorun onayı ile doğumdan önceki 3 haftaya kadar işyerinde çalışabilir. Çalışarak geçirilen süreler doğum sonrası sürelerle eklenir.

Kadın sigortalının “16” haftalık doğum izninde çalışmaması nedeni ile, bu süre için SGK tarafından yasa ile belirlenen esaslar çerçevesinde geçici iş göremezlik ödeneği verilmektedir. Bu süreye ait geçici iş göremezlik ödeneği istirahatın tamamlanmasından sonra SGK ‘dan alınmaktadır. Bu ödeneğin verilebilmesi için doğumdan önceki bir yılda en az “90” gün

kısa vadeli sigorta kolları primi ödenmiş olması gerekmektedir.

14- Erkek işçilerin babalık izni ne kadardır?

Erkek işçilerin babalık izni 5 gündür.

15- Süt iznini kimler kullanabilir, ne kadardır?

Kadın işçilere bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam 1,5 saat süt izni verilir. Bu sürenin hangi saatler arasında ve kaç bölünerek kullanacağını işçi kendisi belirler. Bu süre günlük çalışma süresinden sayılır.

kiralık işçilik

16- Geçici İş İlişkisi diğer bir adıyla kiralık işçilik nedir?

29717 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan İş Kanunu ile Türkiye İş Kurumu Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanunun 6.5.2016 tarihinde kabul edilmesiyle, Kiralık işçilik -yani özel istihdam büroları- 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Kanununda yasal olarak düzenlenmiştir. Kanun, Özel istihdam bürolarına işveren ile geçici iş sağlama sözleşmesi yaparak, işçisini geçici olarak işverene devri yetkisini vermekte, böylelikle işçi ile asıl işveren arasındaki hukuki bağı ortadan kaldırmakta ve taşeron sistemi sınırsız hale getirmektedir.

17- Hangi hallerde geçici iş ilişkisi kurulabilir?

Özel istihdam bürosu aracılığıyla geçici iş ilişkisi, Türkiye İş Kurumunca izin verilen özel istihdam bürosunun bir işverenle geçici işçi sağlama sözleşmesi yaparak bir işçisini geçici olarak bu işverene devri ile;

- a) 4857 sayılı Kanunun 13 üncü maddesinin beşinci fıkrası ile 74 üncü maddesinde belirtilen hâllerde, işçinin askerlik hizmeti hâlinde ve iş sözleşmesinin askıda kaldığı diğer hâllerde,
- b) Mevsimlik tarım işlerinde,
- c) Ev hizmetlerinde,
- ç) İşletmenin günlük işlerinden sayılmayan ve aralıklı olarak gördürülen işlerde,
- d) İş sağlığı ve güvenliği bakımından acil olan işlerde veya üretimi önemli ölçüde etkileyen zorlayıcı nedenlerin ortaya çıkması hâlinde,
- e) İşletmenin ortalama mal ve hizmet üretim kapasitesinin geçici iş ilişkisi kurulmasını gerektirecek ölçüde ve öngörülemeyen şekilde artması hâlinde,
- f) Mevsimlik işler hariç dönemsellik arz eden iş artışları hâlinde, kurulabilir.

18- Geçici işçi çalıştıran işverenin hak ve yükümlülükleri nelerdir?

Geçici işçi çalıştıran işveren:

- a) İşin gereği ve geçici işçi sağlama sözleşmesine uygun olarak geçici işçisine talimat verme yetkisine sahiptir.
- b) İşyerindeki açık iş pozisyonlarını geçici işçisine bildirmek ve Kurum tarafından istenecek belgeleri 25 inci maddenin dördüncü fıkrasında belirtilen sürelerle saklamakla yükümlüdür.
- c) Geçici işçinin iş kazası ve meslek hastalığı hâllerini özel istihdam bürosuna derhâl, 31/5/2006 tarihli ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 13 ve 14 üncü maddelerine göre ilgili mercilere bildirmekle yükümlüdür.
- ç) Geçici işçileri çalıştıkları dönemlerde, işyerindeki sosyal hizmetlerden eşit muamele ilkesince yararlandırır.
- d) İşyerindeki geçici işçilerin istihdam durumuna ilişkin bilgileri varsa işyeri sendika temsilcisine bildirmekle yükümlüdür.
- e) 20/6/2012 tarihli ve 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 17 nci maddesinin altıncı fıkrasında öngörülen eğitimleri vermekle ve iş sağlığı ve güvenliği açısından gereken tedbirleri almakla yükümlüdür.

19- Ödenmeyen ücretler için ne yapılması gerekir?

Ücreti ödenmeyen işçiler ve ödenmeyen ücret tutarları, geçici işçi çalıştıran işveren tarafından il müdürlüğüne veya hizmet merkezine ödeme gününden itibaren on beş gün içinde bildirilir.

20- Geçici işçinin yükümlülükleri nelerdir?

1- Geçici işçi, işverenin vermekle yükümlü olduğu 6331 sayılı Kanunun 17 nci maddesinin altıncı fıkrasında öngörülen eğitimlere katılmakla yükümlüdür.

2- Geçici işçi, işyerine ve işe ilişkin olmak kaydıyla kusuru ile neden olduğu zarardan, geçici işçi çalıştıran işverene karşı sorumludur.

3- Geçici işçi, geçici işçi çalıştıran işverenden özel istihdam bürosunun hizmet bedeline mahsup edilmek üzere avans veya borç alamaz.

21 - Özel istihdam bürosunun yükümlülükleri nelerdir?

1- Özel istihdam bürosu işçisine ilişkin 6331 sayılı Kanun, 5510 sayılı Kanun ile 25/8/1999 tarihli ve 4447 sayılı Kanundan doğan yükümlülükler, 4857 sayılı Kanunun 7 nci maddesi saklı kalmak kaydıyla, özel istihdam bürosu tarafından yerine getirilir.

2- Özel istihdam bürosu işçinin geçici iş ilişkisinden kaynaklanan ücretinden, işçiyi gözetme borcundan ve sosyal sigorta primlerinden sözleşme süresiyle sınırlı olmak üzere sorumludur. Sözleşmede belirtilen sürenin dolmasına rağmen geçici iş ilişkisinin devam etmesi hâlinde, geçici işçi çalıştıran işveren ile işçi arasında sözleşmenin sona erme tarihinden itibaren belirsiz süreli iş sözleşmesi kurulmuş sayılır.

2- Özel istihdam bürosu işçisine ilişkin 6331 sayılı Kanun, 5510 sayılı Kanun ile 25/8/1999 tarihli ve 4447 sayılı Kanundan doğan yükümlülükler, 4857 sayılı Kanunun 7 nci maddesi saklı kalmak kaydıyla, özel istihdam bürosu tarafından yerine getirilir.

3- Özel istihdam bürosu geçici işçilerin ücretinin ödendiğini gösteren belgeleri aylık olarak geçici işçi çalıştıran işverene ibraz etmekle yükümlüdür.

4- Geçici işçiler, çalışmadıkları dönemlerde özel istihdam bürosundaki eğitim ve çocuk bakım hizmetlerinden yararlandırılır.

22 - Özel istihdam bürolarının mimarlık mesleği açısından getireceği muhtemel sakıncaları nelerdir?

1- İşverenlerin işten çıkarma maliyetleri düşecek, mimarlar istenildiği gibi kullanılıp kapı önüne konulabilecektir.

2- Sigorta primleri çalışanların kiralandığı zaman zarfıyla sınırlandırıldığından; emeklilik, kıdem tazminatı ve ihbar tazminatı, yıllık izin ve sağlık ile ilgili bütün haklar tamamen ortadan kalkacaktır.

3- “Kiralık Mimarlar” aynı işi yapan diğer mimarlara göre daha düşük ücrete mahkum olacaktır.

4- Aynı iş yerinde farklı koşullarda çalışacak olan mimarların bir arada davranış sergilemeleri zorlaşacaktır.

5- Uzun çalışma saatleri açısından dünyada zirvede yer alan ülkemizde “Kiralık Mimarlar” yoğun çalışma temposuyla yoğun bir sömürü çarkı içinde olacaktır.

6- İşverene toplu işten çıkarma hakkı tanınacak, işveren 8 ay sonra aynı mimarı özel istihdam bürolarından daha ucuza kiralayabilecektir.

7- “Kiralık Mimarlar” ın işsizlik fonundan yararlanma olanakları olmayacaktır.

8- İş-Kur işlevsiz hale gelecek, kamu emek gücü piyasasındaki sorumluluklarını tamamen üstünden atmış olacaktır.

9- Kamudaki taşeron şirketler, özel istihdam bürolarından mimar kiralayabilecek, bu da kamuda taşeron köleliğini aratan çalışma düzenin kurulmasına hizmet edecektir.

10- Kesintili ya da kısa süreli çalışma şekli, işe alışma ve uzmanlaşmayı zorlaştıracığı için iş kazası olasılığı artacaktır.

11- Kesintili çalışma süreleri yüzünden, mimarlar mesleklerinin yaratıcı süreçlerinden uzak kalmış olacaklardır.

kıdem ve ihbar tazminatı

23- İşverenin işten çıkarmaya gerekçe olarak gösteremeyeceği durumlar nelerdir?

- Otuz veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde en az altı aylık kıdemi olan işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesini feshe- den işveren, çalışanın yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır.

- Özellikle aşağıdaki hususlar fesih için geçerli bir sebep oluşturmaz;

a) Sendika üyeliği veya çalışma saatleri dışında veya işve- renin rızası ile çalışma saatleri içinde sendikal faaliyetlere katılmak

b) İşyeri sendika temsilciliği yapmak

c) Mevzuattan veya sözleşmeden doğan haklarını takip için işveren aleyhine idari veya adli makamlara başvur- mak veya bu hususta başlatılmış sürece katılmak

d) Irk, renk, cinsiyet, medeni hal, aile yükümlülükleri, hamilelik, doğum, din, siyasi görüş ve benzeri nedenler

e) Kadın işçilerin çalıştırılmasının yasak olduğu analık ve süt izninde işe gelmemek

f) Hastalık veya kaza nedeniyle işe geçici devamsızlık

24- İşten çıkarıldım, ancak geçmiş aylara ait ücretim öden- medi. Bu konuda ne yapabilirim?

Dava açarak geçmiş aylara ilişkin ücretlerin faiziyle iadesi ta- lep edilebilir.

25- İşten çıkarıldım. Kıdem ve ihbar tazminatı almamın koşulları nelerdir?

Çalışan kıdem tazminatını, işveren tarafından, ahlak veya iyi niyet kurallarına aykırı bir durumu tespit edilmediği halde işten çıkarılırsa, sağlık sebepleri ya da işverenin ahlak veya iyi niyet kurallarına aykırı hareketini gerekçe göstererek veya hut da zorlayıcı sebeplerle işi bırakırsa, askerlik görevi dolaşısıyla işten ayrılırsa, emekliliğe hak kazanır ya da emeklilik için gerekli prim gün sayısı ile sigortalılık süresini doldurursa, evlendikten sonra 1 yıl içerisinde işi bırakırsa alabilir.

Çalışanların işten ayrılırken alabilecekleri bir diğer hak da ihbar tazminatıdır. İhbar tazminatı sadece işveren tarafından çalışana ödenen bir yükümlülük değildir, aynı zamanda çalışanların da bazı durumlarda işverene ödemeleri gereken bir tazminattır. İhbar tazminatında amaç, çalışanın ya da işverenin işi bırakma ya da işten çıkarma niyetlerini makul bir sürede karşı tarafa bildirmelerini sağlamaktır.

Belirsiz süreli işlerde işçi veya işveren; 6 aydan az süren iş ilişkisinde en az 2 hafta önce, 6 ay – 1,5 yıl arası süren iş ilişkisinde 4 hafta önce, 1,5 yıl – 3 yıl arası süren iş ilişkisinde 6 hafta önce ve 3 yıldan fazla süren iş ilişkisinde 8 hafta önce işçi işi bırakacağı, işverense işten çıkaracağı bilgisini karşı tarafa iletmesi gerekir. Aksi halde bu sürelere uymayan taraf (ister işçi olsun ister işveren) karşı tarafa bildirim süresi tutarındaki ücreti ödemek zorundadır. Bu süreler iş sözleşmesi ile arttırılabilir.

mobbing

26- Mobbing nedir?

Türk Dil Kurumu tarafından “mobbing” kelimesi karşılığı olarak “bezdiri” kelimesi belirtilmiş ve bezdiri kelimesini de “iş yerlerinde, okullarda vb. topluluklar içinde belirli bir kişiyi hedef alıp, çalışmalarını istemli bir biçimde engelleyip huzursuz olmasına yol açarak yıldırma, dışlama, gözden düşürme” olarak tanımlanmıştır. Mobbing toplumda genel anlatımıyla “işyerinde psikolojik taciz” olarak ifade edilmektedir.

Özel gücün ya da pozisyonun kötüye kullanılmasıyla; sistematik olarak psikolojik şiddet, baskı, kuşatma, taciz, aşağılama, tehdit vb. şekillerde tecelli eden duygusal baskı olan mobbing aynı zamanda Anayasa ile güvence altına alınmış temel hak ve özgürlüklerin ihlalidir.

-Anayasanın 10. maddesinde “Kanun önünde eşitlik ilkesine” yer verilmiş,

-Anayasanın 12. maddesinde “Herkesin kişiliğine bağlı, dokunulmaz, devredilmez, vazgeçilmez temel hak ve hürriyetlere sahip olduğu” ifade edilmiş,

-Anayasanın 17. Maddesinde ise, “herkesin yaşama, maddi ve manevi varlığı koruma ve geliştirme hakkına sahip olduğu” belirtilmiştir.

27- İşyerimde mobbing var, ne yapabilirim?

Mobbing, İş Kanununda doğrudan düzenlenmemiş olmakla birlikte,

İş Kanununda düzenlenmiş;

-Eşit davranma ilkesi,

-Çalışma koşullarında değişiklik ve iş sözleşmesinin feshi,

-İşverenlerin ve işçilerin yükümlülükleri kapsamında değerlendirilmesi mümkündür.

Kendisine mobbing uygulandığını düşünen çalışan, uygulayanın psikolojik tacizini mutlaka kanıtlamaya çalışmalıdır.

Mobbing mağdurunun başvuracağı hukuki yollar aşağıdaki gibidir;

-İş sözleşmesini haklı nedene dayanarak feshedebilme hakkı vardır.

-Belli şartlarda ayrımcılık tazminatı isteyebilme hakkı vardır.

-Borçlar Kanunu ve Türk Medeni Kanunu'na göre tazminat isteme hakkı bulunmaktadır.

-Mobbing yapan yöneticiyi dava edebilir ve manevi tazminat talebinde bulunabilir.

-Koşulları söz konusu ise işçi, kötü niyet tazminatı hükümlerine de başvurabilir.

bunları
biliyor
musunuz 

1) Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği Mimarlar Odası Serbest Mimarlık Hizmetlerini Uygulama, Tescil ve Mesleki Denetim Yönetmeliği'nin 10.maddesi; "d) (Değişik - R.G.: 06.02.2010 - 27485 / m.6) "Şirketin ücretli olarak çalıştıracağı mimarlarla imzalayacağı iş düzeni, telif hakları, özlük hakları ve çalışma koşullarını düzenleyen sözleşmeyi vermiş olması; Mimarlar Odasınca belirlenen öneri bedelden az olmaması," şeklindedir.

2) Mimarların, mesleki etkinliklerinde topluma, işverene, meslektaşlarına ve Mimarlar Odası'na karşı sorumlulukları ile ilgili bilgi edinmek için "TMMOB Mimarlar Odası Mesleki Davranış Kuralları Yönetmeliği"ne

www.mimarlarodasiankara.org adresinden ulaşabilirsiniz.

3) TMMOB 41.Olağan Genel Kurulu'nda kabul edilen TMMOB Ana Yönetmeliği'nin 90. maddesine göre;

Odalara bağlı meslek mensuplarından 6235 sayılı TMMOB Kanununa ve bu Ana Yönetmeliğe aykırı hareketi görülenlerle, üyelerden ve tüm meslek mensuplarından, meslekle ilgili işlerde, gerek kasten ve gerekse ihmal göstermek suretiyle zarara yol açan ya da kabullendiği anlaşmalara uymayan ya da meslek onurunu bozan durumları saptananlara, üye ve çalışanlara karşı mobbing uygulayanlara, kadın üye ve kadın çalışanlara karşı cinsiyet ayrımcılığı yapanlara, cinsel tacizde bulunanlara kayıtlı ya da ilgili bulundukları Oda Onur Kurulunca aşağıda yazılı disiplin cezaları verilir.

- a) Yazılı uyarma,
- b) Kanunda belirtilen hafif para cezası,
- c) Kanunda belirlenen ağır para cezası,
- d) On beş günden, altı aya kadar serbest meslek uygulamasından uzaklaştırma
- e) Odadan çıkarma ya da üye olma zorunluluğu bulunmayanlar için meslekten men.

Bu cezaların verilmesinde sıra gözetilmez. Ancak nedeni oluşturan olayın içeriği ve sonuçlarına göre bu cezalardan biri uygulanır.

TMMOB Mimarlar Odası Ankara Şubesi

ALO HUKUK BÜROSU

Meslek, iş yaşamı, çalışma koşulları vb.

konularda hukuksal yardım

almak için;

TMMOB Mimarlar Odası Ankara Şubesi

ALO HUKUK BÜROSU'nu

arayabilirsiniz...

İletişim Bilgileri: (0 312) 417 86 65 - 122/124

**TMMOB MİMARLAR ODASI ANKARA ŞUBESİ
ÜCRETLİ ÇALIŞAN VE İŞSİZ MİMARLAR KOMİSYONU**

Ofislerde, şantiyelerde, kamuda
ve
akademide;
düşük ücretlerle uzun saatler,
mobbinge maruz kalarak,
güvencesizlikle
ve
iktidar baskısıyla karşı karşıya
çalışan mimarlar olarak,
emeği savunmak için
bir arada mücadele veriyoruz
ve
sizi de aramızda görmek istiyoruz.

NOTLAR

[illegible]

NOTLAR

[illegible]

[illegible]



TMMOB MİMARLAR ODASI ANKARA ŞUBESİ

info@mimarlarodasiankara.org

www.mimarlarodasiankara.org

Konur Sokak 4/3 Yenışehir Ankara

T.0312 417 86 65 | F:0312 417 18 04



facebook.com/Tmmob-Mimarlar-Odasi-Ankara-Subesi



twitter.com/mimodank