

## **Mühendis adayları iş hukuku hakkında bilgi aldı**

BUSİAD ve Uludağ Üniversitesi iş birliğiyle organize edilen "İş Hukuku" semineri, Uludağ Üniversitesi Otomotiv Mühendisliği Bölümü Konferans Salonu'nda gerçekleştirildi. Avukat ve Arabulucu Gonca Gülçin'in konuşmacı olduğu programa tekstil mühendisliği bölümü öğrencileri katıldı.

Konuşmasının başında iş hukuku kavramının devinimi son derece yüksek bir alan olduğunu ve stabil olmadığını belirten Gonca Gülçin, kişiye ve işe göre çeşitlilik arz ettiğini söyledi. İş hukukunun temelini borçlar kanununa dayandığının altını çizen Gülçin, bununla birlikte iş kanunu mevzuatının herkes için büyük önem taşıdığını kaydetti. Gülçin, şu an yürürlükte olan 4857 sayılı yasanın 10 Haziran 2003 tarihinden bu yana uygulandığına değinerek, yasada geçen işçi, işveren, işveren vekili, iş sözleşmesi, iş ilişkisi gibi kavramlar hakkında bilgi verdi. İş ilişkisinin taraflarının çalışan ve işveren olarak geçtiğini ve işçinin yasada bir iş sözleşmesine dayalı olarak çalışan gerçek kişi olarak tanımlandığını aktaran Gülçin, "İş sözleşmesinin belli şartlara göre tanımlanmış çeşitleri bulunmaktadır. Çalışanın işini gerektiği gibi ve özenle yerine getirme yükümlüğü vardır. İş barışı için bu ve buna benzer kurallara uymak gerekiyor" diye konuştu.

### **"En çok gündemde olan konulardan biri de işe iade davaları"**

Deneme süreci içinde iş aktinin son ermesi durumunda ihbar tazminatının söz konusu olmadığını belirten Gülçin, ücret ve giydirilmiş ücret gibi kavramlar hakkında da bilgi verdi. Gülçin, 2003 yılından bu yana en çok gündemde olan konulardan birinin işe iade davaları olduğuna dikkat çekerek, "En çok dayandığımız nokta geçerli nedenle fesihdir. Bu davaları açabilmek için mühendislerin de bilirkişi olarak görevlendirilmesi söz konusu. Temel olarak iş sözleşmesinde tarafların çalışma koşullarının belirlenmesidir. Bazı özel hallerde çalışma koşulları değişebiliyor. Çalışan bu koşulları kabul etmiyorsa, 6 iş günü içerisinde bunu belirtmek durumunda. İşveren de bu durumda çalışanın iş aktini sona erdirmeye hakkına sahip" şeklinde konuştu. Gülçin, şöyle devam etti: "Yasamızın 24. ve 25. maddelerinde geçerli ve haklı nedenle fesihler tanımlanmış durumda. Bizim çok sık rastladığımız durumlardan biri de ahlak ve iyi niyet kurallarının uygun olmayan davranışla iş aktinin feshidir. Çalışanın kendine verilen görevi yapmaması da iş aktinin feshine sebeptir. İş güvenliği kavramının da iş hayatında çok önemli bir yeri var. Bir kaza meydana geldiğinde işçinin kişisel koruyucu donanımlarını kullanmamasına bağlı olarak önemli sorunlar gündeme gelebiliyor. İşçinin bu konuda da yükümlüğü bulunmakta. Fazla süreli çalışma da çok rastlanan bir durum. Haftalık 45 saatlik çalışma süresi bazı durumlarda aşılabiliyor. Özellikle üretim yoğun çalışılan iş yerlerinde siparişlerin artması halinde ya da yaşanan üretim duruşları sonrası gündeme gelebiliyor. Yıllık fazladan çalışma saati sınırı yasada 270 saat olarak tanımlanmış durumda. Bu sürelerin üzerinde çalışma yapılması durumunda birim değer saat ücretinin yüzde 50 fazlasının verilmesi gerekiyor. En sık rastladığımız konulardan biri de yıllık izinle ilgili. Fiilen 1 yıllık çalışma süresinin doldurulmasını takip eden yıl içinde izin kullanılabilir. 5 yıla kadar çalışmada 14 gün, 5 - 15 yıl arasında 20 gün ve 15 yıldan fazla ise 26 gün yıllık izin kullanılabilir."

