

İnşaat Sektöründe İş Teftişi Uygulamaları Semineri

İNTES'in Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı iş birliği ile düzenlendiği etkinlik serileri bu kez Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı ile düzenlenen İş Teftişi Uygulamaları Semineri ile devam etti. Çalışma hayatını ilgilendiren konular iş teftiş uygulamaları bakış açısıyla değerlendirildi.

Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı ve İnşaat Sanayicileri İşveren Sendikası iş birliğinde düzenlenen İnşaat Sektöründe İş Teftişi Uygulamaları Semineri, 27 Mart 2019 tarihinde Ankara düzenlendi.

İnşaat sektöründe gerçekleştirilen teftiş uygulamalarını iş sağlığı ve güvenliği perspektifinde değerlendirme ve iş teftişi uygulamaları hakkında bilgilendirme amacını taşıyan seminere Yargıtay Hukuk Genel Kurulu Üyesi Bektaş Kar, Yargıtay 21. Hukuk Dairesi Üyesi Doğan Korkmaz, Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı bürokratları, iş müfettişleri, kamu ve özel sektörden iş sağlığı ve güvenliği uzmanları ve İNTES üyeleri katıldı.

Seminerde “İş Sağlığı ve Güvenliği Yönünden İş Teftişi Uygulamaları” ve “İnşaat Sektöründe İşin Yürütümü Yönünden Teftiş Uygulamaları” başlıklı iki ana oturum gerçekleştirildi. Oturumlarda Yapı İşlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Teftiş Uygulamaları, Yapı İşlerinde Sağlık ve Güvenlik Planı, İş Sağlığı ve Güvenliğinde En Fazla Karşılaşılan Sorunlar ve Çözümleri, Asıl İşveren-Alt İşveren Uygulamaları, Çalışma ve Dinlenme Süreleri ile Ücretin Ödenmesi, Kısa Çalışma Başvuruları ve Değerlendirilmesi ve İşin Yürütülmesinde En Fazla Karşılaşılan Sorunlar ve Çözümleri konunun uzmanları tarafından değerlendirildi.

Seminerin açış konuşmaları İNTES Başkan Vekili Deha Emral ve Rehberlik ve Teftiş Başkan Yardımcısı Arif Şimşek tarafından gerçekleştirildi.

Rehberlik anlayışının, özellikle kurumsal ve ciddi firmalar açısından çok kıymetli ve koruyucu bir nitelik taşıdığını vurgulayan İNTES Başkan Vekili Deha Emral, “Başkanlığımızın teftiş anlayışı hepimizin yakından bildiği gibi son derece yapıcıdır. Önce rehberlik ediyorlar. Olması gerekeni, çözümleri anlatıyorlar. Uyarıyorlar, süre veriyorlar, en son cezaya müracaat ediyorlar.” ifadelerini kullandı.

Güvenlik kültürünü toplumsal yaşamın her aşamasına yaymanın önemine değinen Emral, “En küçüğümüzden en büyüğümüze güvenli yaşamayı bir alışkanlık haline dönüştürmemiz gerekmektedir. Bugün burada denetleyenler, denetlenenler ve yüksek yargı mensupları hep birlikteyiz. Bu, çok kıymetli bir birlikteliği ifade ediyor.” dedi.

İNTE ile iş birliği içinde düzenlenen toplantının sosyal diyalog yolunda önemli bir adım olduğunu belirten ve kurumun teftiş politikasına değinen Rehberlik ve Teftiş Başkan Yardımcısı Arif Şimşek, “Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı olarak, iş teftiş sisteminde, önleme kültürünün öne çıkarılmasının hayata tam manasıyla geçirilebilmesinin, bu sürecin tüm taraflarının gönüllü bir uyum ile bir araya gelmesiyle gerçekleşebileceğine inanıyoruz.” dedi.

Açış konuşmalarının ardından oturum başkanlığını Yargıtay 21. Hukuk Dairesi Üyesi Doğan Korkmaz'ın yönettiği İş Sağlığı ve Güvenliği Yönünden Teftiş Uygulamaları konulu oturuma geçildi.

Tepkisel denetimlerden ziyade, önleyici denetimlere ağırlık veriliyor

Oturumda ilk olarak Rehberlik ve Teftiş İş Başmüfettişi Onur Batuman tarafından iş teftiş uygulamaları konusunda genel değerlendirme yapıldı. Batuman konuşmasında Bakanlığın değişen yeni yapısı ile Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı'nın yapılanmasından söz ederek başkanlığın görev alanlarını şu şekilde sıraladı:

Bakanlığın görev alanına giren faaliyet ve işlemlerle ilgili teftiş, inceleme ve soruşturmaları yürütmek, gerekli önlemleri almak veya aldırarak, Bakanlığın görev alanına giren konularda ulusal ve uluslararası mevzuatın uygulanmasını izlemek, mevzuat çalışmaları yapmak, denetim sonuçlarına ilişkin istatistikleri tutmak, iş yerlerinde inceleme yapmak, iş ve işlemlerini teftiş etmek, kayıt dışı istihdamla mücadele etmek, bu amaçla sektörel analizlere dayalı denetimleri yürütmek ve bu konularda alınması gerekli tedbirleri önermektir.

Batuman, iş teftiş konusunda tepkisel ve önleyici olmak üzere iki temel yaklaşım olduğundan söz etti ve tepkisel denetimlerden ziyade, önleyici denetimlere ağırlık verildiği hususuna vurgu yaptı.

Programlı teftişlerin çözüm odaklı olduğundan söz eden Batuman bahse konu teftişleri ilgili tüm sosyal tarafları kapsayan, eğitim, iletişim ve bilgilendirmeye ağırlık veren teftişler olarak niteledi. Sosyal tarafların bilgilendirilmesi hususunun önemine değinen Batuman, işverenlere daha teftişlere başlamadan kendi inisiyatifleriyle işyerlerindeki riskleri gidermeye çalışıldığını aktardı.

Genel olarak teftişlere haber vermeden gidildiğinden söz eden Batuman, işveren vekili veya üst düzey yöneticilerle yapılan görüşmelerde müfettişlerce öncelikle geliş amaçlarının anlatıldığına, müfettiş, işyeri yetkililerinden, işyerinde teftişin yapılması için uygun bir yerin hazırlanmasının istendiğine, hazırlanacak çalışma ortamının, teftişin gizlilik ilkesine uygun olmasına dikkat edildiğine değinerek sözlerine şu hususları ekledi:

Müfettiş, teftişin konusuna göre işyerini gezer; işyeri, işveren ve işçileri/çalışanları tespit eder. İşyerindeki mal veya hizmet üretimini inceler, buna bağlı olarak çalışma ortamına ve çalışma koşullarına ilişkin tüm hususları mevzuata uygunluk açısından değerlendirir. Teftiş ve incelemelerde, konu ile ilgili görülen tüm defter, kayıt ve belgelerin incelenmesi gerekir. Müfettiş, teftiş ve incelemelerde, işveren, işveren vekili ve işçilerin/çalışanların yahut konu ile ilgili görülen diğer kişilerin ifadelerine başvurabilir. Yapılan teftiş esnasında mevzuata aykırılıklar tespit edilmesi ve bunların işverence giderileceği beyan edilmesi halinde, mevzuata aykırılıkların işverence uygun sürede giderilebileceğinin müfettişe takdir edilmesi durumunda bir bildirim düzenlenerek işverene süre verilir. Söz konusu bildirim işveren veya vekiline tebliğ edilerek teftişe ara verilir. Teftiş, ara verme uygulamasının ardından mevzuata aykırılıkların verilen süre sonunda giderilip giderilmediği açısından kontrol edilmesiyle tamamlanır.

Batuman açıklamalarının sonunda her teftişin bir rapora bağlandığından söz ederek Raporların mevzuata uygunluk açısından en kısa sürede incelendiğini, mevzuata uygun görülen veya mevzuata uygunluğu sağlanan raporların, gereği yapılmak üzere Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüklerine gönderildiği bilgisini paylaştı.

“Teftişler sonucunda tespit edilen iyileştirme oranı yüzde 90”

Butuman’ın bilgilendirme sunumunun ardından İş Müfettişi Hayati Mehmet İnam’ın Sosyal Güvenlik Kurumu istatistikleri, yapı işyerlerinde gerçekleştirilen İSG programlı teftişlerine ilişkin istatistikler, yapı işyerlerinde İSG teftişlerinin işleyişi, yapı işlerinde yürütülmesi planlanan İSG programlı teftiş konularını kapsayan sunumuna geçildi.

Yapı işyerlerinde gerçekleştirilen İSG Programlı Teftişlerine İlişkin İstatistiklerden söz eden İnam, farkındalık çalışmaları kapsamında 21 ilde toplam 38 toplantı düzenlendiğini, 89 müfettişten oluşan 49 heyet ile 51 ilde 811 farklı yapı işyerinde programlı teftiş yürütülerek toplam 31.152 çalışana ulaşıldığını anlattı.

Bahse konu 811 iş yerinin %73’ünde teftişe ara verilmesi sonrasında, ilk teftişte tespit edilen mevzuata aykırılıkların tamamının giderilmiş olduğunu kalan %27’sinin ise teftişe ara verilmesi sonrasında, ilk teftişte tespit edilen mevzuata aykırılıklardan tamamının ya da bazılarının giderilmemiş olması nedeniyle idari para cezası uygulandığını bilgisini paylaşırken, inceleme yapılan iş yerlerinin 82’sinde hayati tehlike içeren mevzuata aykırı husus bulunması dolayısıyla durdurma uygulandığını belirtti.

İnam, Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı tarafından 2018 Yılı Yapı İşyerlerinde Gerçekleştirilen İSG Programlı Teftişleri sonucunda tespit edilen iyileştirme oranının % 90 olduğunu belirtti.

“İşyerlerine özgün sağlık ve güvenlik planlarının hazırlanmıyor olması, sektöre uygun risk değerlendirmesi metodolojilerinin kullanılmıyor olması, mesleki yeterlilik hakkında bilgi düzeyinin yetersiz olması sektörün öncelikli sorunları”

İş Müfettişi Kayhan Topaloğlu sözlerine tüm yapı işlerinde sağlık ve güvenlik planının hazırlanmasının zorunlu tutulmasının kanunun gereği olduğuna vurgu yaparak başladı.

Sağlık ve güvenlik planlarına ilişkin bilgi veren Topaloğlu, her yapı işi için bir sağlık ve güvenlik planı hazırlanması gerektiğinden söz ederek planların yapı işine başlamadan önce projenin hazırlık aşamasında hazırlandığını, yapılan işteki ilerlemeleri ve meydana gelen değişiklikleri dikkate alarak gerekli düzenlemelerin, güncellemelerin yapıldığını açıkladı.

Topaloğlu muhtemel sağlık ve güvenlik planlarını şu şekilde tanımladı: Risklerin değerlendirilip yapı işi süreci boyunca sağlık ve güvenlik ile ilgili alınacak tedbirlerin, organizasyon yapısının, çalışma yöntemlerinin ve bunlara ilişkin işlerin ne zaman ve kim tarafından yapılması gerektiğinin belirlendiği, aynı yapı sahasında faaliyet gösterecek farklı işverenler, alt işverenler, kendi nam ve hesabına çalışan kişiler ve farklı çalışma ekipleri arasında sağlık ve güvenliğe dair hususların koordinasyonunun sağlanması amacıyla yapı

alanının tamamından sorumlu işveren veya proje sorumlusu tarafından hazırlanan veya hazırlanması sağlanan plandır.

Topaloğlu risk değerlendirmesinin iş yerinde var olan ya da dışarıdan gelebilecek tehlikelerin belirlenmesi, bu tehlikelerin riske dönüşmesine yol açan faktörler ile tehlikelerden kaynaklanan risklerin analiz edilerek derecelendirilmesi ve kontrol tedbirlerinin kararlaştırılması amacıyla yapılması gerekli çalışmalar olarak ifade edildiğini anlattı ve risk değerlendirmesi yapabilmek için öncelikle pek çok unsurun önceden belirlenmesi, yani planlanması gerektiğini ifade etti. Topaloğlu konuya ilişkin şu değerlendirmeleri paylaştı, “ İş sağlığı ve güvenliğine yönelik planlı bir yaklaşımın belirlenmesi ile daha iyi proje yönetimi, daha yüksek kalite, daha az masraf ve daha çok verimlilik gibi faydalar da sağlanacaktır.”

Yapı işyerlerinde sağlık ve güvenlik organizasyonu kapsamında iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi, proje sorumlusu, sağlık ve güvenlik koordinatörleri ve çalışan temsilcisine ait bilgiler ile görev ve sorumluluklarının belirtileceğine değinen Topaloğlu alt işverenlerin görev ve sorumlulukları, kendi nam ve hesabına çalışanların görev ve sorumluluklarını sıraladı.

Topaloğlu konuşmasının devamında işlerin yönetimi, risklerin ve kontrol tedbirlerinin belirlenmesi, işe ve şantiyeye özgü belirlenen kurallar ve sağlık ve güvenlik planlarında olması gereken inşaat öncesi bilgiler, vaziyet planları, iş ekipmanları listesi, kişisel koruyucu donanım listesi, sınırlı giriş sağlanacak yerlerin listesi, yıllık eğitim programı konularına ilişkin ayrıntılı bilgi verdi.

Topaloğlu son olarak sektörde yaşanan başlıca sorunları işyerlerine özgün sağlık ve güvenlik planlarının hazırlanmıyor olması, sektöre uygun risk değerlendirmesi metodolojilerinin kullanılmıyor olması, mesleki yeterlilik hakkında bilgi düzeyinin yetersiz olması olarak sıralayarak ilgili hususlara ilişkin açıklamalarda bulundu.

Sunumların ardından Yargıtay Hukuk Genel Kurul Üyesi Bektaş Kar'ın yönettiği “İnşaat Sektöründe İşin Yürütümü Yönünden Teftiş Uygulamaları” konulu oturuma geçildi.

“Asıl işveren; alt işverenin işçileri bakımından “işveren” veya “işveren vekili” olmadığından bu sıfatı nedeniyle idari para cezasının muhatabı olarak görülmemektedir”

Oturumda ilk olarak İş Başmüfettişi Davut Seyhan söz aldı. Seyhan'ın sunum içeriğini temel kavramlar, asıl işveren-alt işveren ilişkisinin kurulması, birlikte sorumluluk, asıl işverene 6552 sayılı Yasa ile getirilen yükümlülükler, konuya ilişkin iş teftişi uygulamaları, örnek yargı kararları oluşturdu. Sunumuna işveren, alt işveren, işyeri, asıl iş, yardımcı iş kavramlarını açıklayarak başlayan Seyhan, Alt işveren, Müteahhit ve Anahtar Teslim İş Kavramlarına ilişkin mevzuatta yer alan hükümlere değindi.

Seyhan asıl işveren- alt işveren ilişkisinin kurulma şartlarıyla ilgili olarak “Asıl işverenin işyerinde, mal veya hizmet üretimi işlerinde çalışan kendi işçileri de bulunmalıdır. Alt işverene verilen iş, işyerinde mal veya hizmet üretiminin yardımcı işlerinden olmalıdır. Asıl işin bölünerek alt işverene verilmesi durumunda ise verilen iş işletmenin ve işin gereği ile

teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren bir iş olmalıdır. Alt işveren, üstlendiği iş için görevlendirdiği işçilerini sadece o işyerinde aldığı işte çalıştırmalıdır.” ifadelerini kullandı.

Seyhan asıl-alt işveren ilişkisinde asıl işverenin, alt işverenin işçilerine karşı, kendi işyeri ile ilgili olarak; İş Kanunu’ndan, iş sözleşmesinden veya alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerinden alt işveren ile birlikte sorumlu olduğunu, asıl işverenin ihbar, kıdem, kötü niyet, işe başlatmama tazminatı ve boşta geçen süre ücret alacakları ile fazla çalışma, hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil, yıllık izin, ikramiye, pirim, yemek yardımı, yol yardımı gibi tüm işçilik alacaklarından birlikte sorumlu kıldığını anlatarak 6552 sayılı Kanun sonrası asıl işverene getirilen yükümlülükleri sıraladı.

Konuyla ilgili olarak, Bakanlığın iş müfettişlerince işçi, işveren ve asıl işverenin hak ve borçları bağlamında ve asıl işveren-alt işveren ilişkisinin muvazaalı olup olmadığı açısından teftişler gerçekleştirilmekte olduğunu anlatan Seyhan asıl işverenin; alt işverenin işçileri bakımından “işveren” veya “işveren vekili” olmadığından bu sıfatı nedeniyle idari para cezasının muhatabı olarak görülmemekte olduğunu, Kanun’da öngörülen “birlikte sorumluluk” ilkesi bulunmakla beraber, alt işverenin, işçilerine karşı olan yükümlülüklerini veya işveren olarak mevzuatta öngörülen diğer yükümlülüklerini yerine getirmemesi halinde asıl işveren hakkında idari para cezası uygulanmamakta olduğuna değindi.

“Zorlayıcı sebeplerle işyerinde kısa çalışma yapılması halinde, ödemeler bir haftalık süreden sonra başlar.”

İş Başmüfettişi Gülcan Eriş ise Kısa Çalışma Başvuruları ve Değerlendirilmesi konusunda sunum yapmak üzere söz aldı. Öncelikle kısa çalışmaya ilişkin genel esaslardan söz eden Eriş, genel ekonomik kriz, sektörel kriz, bölgesel kriz, zorlayıcı sebepler, dışsal etkilerden kaynaklanan dönemsel zorlayıcı sebepler, deprem, yangın gibi mücbir sebepleri kısa çalışmanın gerekçeleri olarak sıraladı. Bahse konu hususları işçi ve işveren sendikaları konfederasyonlarının iddia etmesi ya da bu yönde kuvvetli emarenin bulunması halinde, İŞKUR Yönetim Kurulunca karara bağladığını açıklayan Eriş, bu karara istinaden işyerinin başvurusuna ilişkin uygunluk tespitinin Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı İş Müfettişleri tarafından yapıldığını açıklayarak uygunluk tespiti sonucunda kısa çalışma ödeneği ödenebileceğini anlattı. Eriş, “Kısa çalışma ödeneği, işyerinde uygulanan haftalık çalışma süresini tamamlayacak şekilde çalışılmayan süreler için aylık olarak işçiye verilir.” dedi.

Eriş sunumunun devamında şu açıklamalarda bulundu: Kısa çalışma ödeneği; aylık asgari ücretin brüt tutarının %150’sini geçmemek üzere sigortalının son 12 aylık prime esas kazançları dikkate alınarak hesaplanan günlük ortalama brüt kazancının %60’ıdır. Ödenekten damga vergisi kesilmektedir. İşçinin kısa çalışma ödeneği aldığı süre için genel sağlık sigortası primleri ödenmektedir. Söz konusu dönemde kısa ve uzun vadeli sigorta primleri ödenmez.

Kısa çalışma ödeneğinin süresini altı aya kadar uzatmaya ve işsizlik ödeneğinden mahsup edilip edilmeyeceğini belirlemeye Cumhurbaşkanının yetkili olduğunu anlatan Eriş, zorlayıcı sebeplerle işyerinde kısa çalışma yapılması halinde, ödemelerin bir haftalık süreden sonra

başlayacağını, bu bir haftalık süre içerisinde ücret ve prim yükümlülüklerinin işverene ait olduğunu söyledi.

Başvuru ve ödeme sürecine ilişkin de bilgi veren Eriş, kısa çalışma taleplerinin İŞKUR birimlerince Rehberlik ve Teftiş Grup Başkanlığına uygunluk tespiti yapılması amacıyla ivedilikle gönderildiğini, uygunluk tespitinin Bakanlık iş müfettişleri tarafından yapılmakta olduğunu aktararak “Uygunluk tespiti tamamlandıktan sonra, kısa çalışma uygulanacak işçi listesinin değiştirilmesine ve/veya işyerinde uygulanan kısa çalışma süresinin arttırılmasına yönelik talepler, yeni başvuru olarak değerlendirilir.” ifadesini kullandı.

Rehberlik ve Teftiş Grup Başkanlıklarının uygunluk tespiti sonucunu, talebi gönderen İŞKUR birimlerine gönderdiğini anlatan Eriş, ödeme sürecine ilişkin şu hususları aktardı: Zorlayıcı sebeplerle işyerinde kısa çalışma yapılması halinde, ödemeler bir haftalık süreden sonra başlar. Bu bir haftalık süre içerisinde ücret ve prim yükümlülükleri işverene aittir. Kısa çalışma ödeneği ödenen dönemde sadece genel sağlık sigortası primleri ödenir. Ödeme kısa çalışma süresince ve çalışılmayacak dönemler için yapılır. Uygunluk tespiti sonucu belirlenen kısa çalışma oranı üzerinde kısa çalışma ödemesi talep edilemez.

İkinci oturumda da sunum gerçekleştiren İş Başmüfettişi Onur Batuman İşin Yürütümünde En Fazla Karşılaşılan Sorunlar ve Çözümleri konusunda değerlendirmelerde bulundu. Sektöre ilişkin istihdam verilerine değinen ve yaşanan iş kazalarına ilişkin açıklamalarda bulunan Batuman, inşaat sektöründe teftiş faaliyetlerine yönelik yapılan çalışmalar sonucundaki tespitlerini aktardı. Batuman tespitlerini şu şekilde sıraladı: Teftiş edilen işyerlerinin neredeyse tamamında Topu İş Sözleşmesi bulunmamaktadır. Sendikalaşma oranı çok düşüktür. İnşaat sektöründe çalışanların kıdemi 1,5 yıldan azdır. İşçiler ağırlıklı olarak aylık ücret ile çalışmaktadır.”

Batuman teftişlerin konusunu muvazaalı asıl işveren alt işveren ilişkisi, kayıt dışılık, hafta tatili izninin kullandırılmaması, eksik ücret ödemesi, haftalık normal çalışma süresinin aşımı, gece çalışma süresinin aşımı, yıllık ücretli izinleri kullandırılmaması veya eksik kullandırılması gibi hususların oluşturmakta olduğunu belirtti.

Teftişlerde tespit edilen mevzuata aykırı başlıca hususların iş sözleşmesini yazılı yapmamak, ücreti süresi içinde kasten ödememek veya eksik ödemek, ücretleri banka kanalı ile ödememek, ücret hesap pusulası düzenlememek, asgari ücreti ödememek veya eksik ödemek, fazla çalışmalara ilişkin ücreti ödememek veya eksik ödemek, fazla saatlerle çalışmalar için işçinin onayını almamak, çalışılan genel tatil ücretlerini ödememek, çalışılmayan hafta tatili günü ücretini ödememek, yıllık ücretli izni yasaya aykırı şekilde bölmek, yıllık izin yönetmeliğinin esas usullerine aykırı olarak izni kullandırmamak veya eksik kullandırmak, çalışma sürelerine ilişkin yönetmeliklere muhalefet etmek, ara dinlenmesini uygulamamak, işçileri gece 7,5 saatten fazla çalıştırmak, gece ve gündüz postalarını değiştirmemek, en az 11 saat dinlendirilmeden diğer postada işçi çalıştırmak, işçi özlük dosyasını düzenlememek ve kayıt dışılık olduğunu aktardı.

“Hafta tatilinin yirmi dört saatten az olarak kullandırılması hâlinde hafta tatili hiç kullandırılmamış sayılır.”

Seminerde İş Başmüfettişi Cüneyt Özen ise Çalışma ve Dinlenme Süreleri ile Ücretin Ödenmesi konusuna yönelik bir sunum gerçekleştirdi. Özen sunumuna çalışma süresi, günlük ve haftalık çalışma süresi konularına değinerek başladı.

Günlük 11 saati, gece döneminde 7,5 saati aşan çalışmaların tespiti halinde idari yaptırım uygulanacağını belirten Özen, yapılan çalışmalar için fazla çalışma ücretinin ödenmesi istenilmekte olup ödenmemesi halinde işverenlik hakkında idari para cezası uygulanacağını açıkladı.

Denkleştirme uygulamaları konusuna da ayrıntılı değinen Özen, yazılı delil bulunmadığı, delillerin hesaplamaya elverişli olmadığı hâllerde fazla çalışmanın tanıkla ispatının mümkün olacağına değinerek tanıkların işyerindeki çalışma düzenini bilebilecek durumda olmaları, davacı işçi ile aynı dönemde çalışmış olmaları, işveren ile husumet içinde olmamalarının gerektiğini aktardı.

Özen fazla çalışmanın ispatı ve fazla çalışma ücretlerinin hesabı konusunda bilgi verdi ve fazla çalışmanın ücrete dahil edilmesi için gerekli şartları açıkladı.

Özen dinlenme haklarına ilişkin ise şu açıklamalarda bulundu: “Dinlenmek, çalışanların hakkıdır. Ücretli hafta ve bayram tatili ile ücretli yıllık izin hakları ve şartları kanunla düzenlenir. Hafta tatili izni kesintisiz en az yirmi dört saattir. Buna göre hafta tatilinin yirmi dört saatten az olarak kullandırılması hâlinde hafta tatili hiç kullandırılmamış sayılır. İşçinin hangi gün hafta tatilini kullanacağı işverenin yönetim hakkı kapsamında olup işveren tarafından belirlenir.

Özen hafta tatilinin topluca kullandırılma ve kaydırılarak kullanma yasaklarına da değindi. Hafta tatilinde çalışılması durumunda bir yevmiye çalışma olmadan ödenmesi gereken ücret, bir yevmiye çalışılan ücret, bir de %50 yanında fazla çalışma ücreti olmak üzere toplam 2,5 yevmiye olarak ödenmelidir açıklamasında bulundu. Yıllık izin ücreti hakkı kazanmaya ilişkin koşulları ve izin sürelerine ilişkin koşulları anlattı.

İzin süresince işçinin ücret karşılığı bir işte çalışmasının yasak olduğu bilgisini hatırlatan Özen bu izin süresi içinde kendisine ödenen ücretin işveren tarafından geri alınabileceğini belirtti. İş sözleşmesinin sona ermesi halinde feshin nedeni ne olursa olsun yıllık ücretli izin hakkının “ücret” olarak karşılanması gerektiğini, sözleşmenin sona erdiği tarihteki ücreti üzerinden izin ücretinin ödeneceği açıkça hükme bağlandığını anlattı. “Ücrete ilişkin zaman aşımı süresine ilişkin ise yıllık izinlere ilişkin ücret alacakları hukuki anlamda “ücret” olduğundan beş yıllık zamanaşımı süresine tabidir. Bu ücrete ilişkin zamanaşımı iş sözleşmesinin sona erdiği tarihten itibaren başlar.” açıklamasında bulundu.

Ücrete ilişkin teknik bilgiler veren Özen, ücretin gününde ödenmemesine ilişkin “Ücreti ödeme gününden itibaren yirmi gün içinde mücbir bir neden dışında ödenmeyen işçi, iş görme borcunu yerine getirmekten kaçınabilir. Bu nedenle kişisel kararlarına dayanarak iş

görme borcunu yerine getirmemeleri sayısal olarak toplu bir nitelik kazansa dahi grev olarak nitelendirilemez. Gününde ödenmeyen ücretler için mevduata uygulanan en yüksek faiz oranı uygulanır. Bu işçilerin bu nedenle iş akitleri çalışmadıkları için feshedilemez ve yerine yeni işçi alınamaz, bu işler başkalarına yaptırılmaz.” açıklamasında bulundu.

İnşaat Sektöründe İş Teftişi Uygulamaları Semineri, soru cevap bölümünün ardından konuşmacılar adına İNTEŞ Hatıra Ormanında dikilen fidanların sertifikalarının takdimiyle sona erdi.