

Av. Mustafa Nuri Yılmaz gözü ile radyasyonlu alanlarda çalışanların özlük hakları ile ilgili herşey

HUKUKÇU GÖZÜYLE:

Radyoloji çalışanları olarak toplum sağlığına, çok tehlikeli hastalıkların teşhisinden tutun, doğru tedavilerin uygulanmasını sağlayarak, hatta bizzat tedavi yöntemlerini uygulayarak son derece önemli bir katkı veriyorsunuz. Ancak bu önemli kamu hizmetini sunarken kendi sağlığınız açısından da tabir yerindeyse tehlikeli uçurumların kenarında yürüyorsunuz. Aynen büyük yolcu uçaklarınının kaptan pilotlarınının yüzlerce kişiyi gidecekleri yere ulaştırırken gökyüzünde yerden 10 Km yüksekte aslında çok tehlikeli bir yolculuğu güvenli bir şekilde yapmalarını sağladıkları gibi, sizler de her seferinde bir vatandaşımıza, radyasyon tehlikesinin eşiğinde sağlığıyla ilgili kısa bir yolculukta rehberlik ediyorsunuz. Örnek üzerinden devam edecek olursak, aynen pilotlarda olduğu gibi, sizlerin de sunduğunuz hizmet süresince yapılacak en ufak bir hata hem sizlerin hem de kamu hizmeti sunduğunuz vatandaşlarımızın hayatlarına mal olabilecek seviyede riskler taşımakta. Üstelik siz sadece kısa bir süreliğine değil meslek hayatınız boyunca bu riskle yaşamak zorundasınız. Ancak, birçok hastalığın teşhis ve tedavisindeki katkısı ve bu katkının verdiği mesleki tatmin ve gurur göz önüne alındığında bu riskten kaçınmak değil bu riski yönetmek zorunda olduğumuz da tartışmasız bir gerçek.

Pekâlâ, bu riskleri yönetebilmek adına siz bir çalışan olarak ne yapabilirsiniz?

Öncelikle yasal haklarınızı bilmekle başlayabilirsiniz. Verdiğiniz bu önemli kamu hizmeti esnasında yasa koyucu yüz yüze olduğunuz bu risklerin bilincinde olarak sizlere başka sektörlerde çalışanlardan farklı olarak birçok hak sunuyor. Bu haklarınızın bilincinde olup işvereninizden talep ederek kendi sağlığınızın söz konusu olduğu bu risk yönetimine doğrudan katkı sağlayabilirsiniz.

Nedir bu diğer çalışanlardan farklı olarak sadece radyoloji çalışanlarına sağlanan haklar?

Yasa koyucu, yaptığınız işin tehlike boyutunun bilincinde olarak, çalışma ortamınız, çalışma şartlarınız, çalışma süreleriniz, haftalık dinlenme süreleriniz, iş sağlığı ve güvenliği tedbirleri, yıllık ücretli ve sağlık (ŞUA) izin haklarınız gibi birçok konuda sizlere diğer iş kollarında olmayan ayrıcalıklar sağlamıştır. Bunlara daha detaylıca bakalım:

Çalışma Ortamı;

Çalışma ortamınız, gerekli tedbirler alınmadığı takdirde sağlık açısından büyük riskler içermektedir. Bu nedenle, gerek 3153 sayılı Kanun ve bu kanuna dayanarak çıkarılan Tüzük gerekse de konuya ilişkin yönetmeliklerde sizlerin çalışma alanlarınız yani nükleer enerji ve iyonlaştırıcı radyasyona ilişkin faaliyetlerin yürütülmesi sırasında kontrollü alanlarda, sizlerin iyonlaştırıcı radyasyondan kaynaklanabilecek risklere karşı korunmanızı sağlamak üzere çalışma koşulları detaylıca belirlenmiştir.

Tüm bu mevzuatta çalışma ortamınızda radyasyondan korunma ilkeleri ve doz sınırlamalarıyla ilgili hususların yerine getirilmesi amacıyla işverenimize siz çalışanların genel sağlık durumlarınızın yapacağınız göreve uygunluğunun tespiti ve çalışma sürecinde sağlık durumunuzla ilgili sürekli tıbbi gözetimler yapılması, radyasyondan korunma ile kontrollü alan ve uygulamalara ilişkin eğitimlerin verilmesi, gerekli kişisel koruyucu ekipmanın kullanılmasının sağlanması, maruz kalınan kişisel dozların izlenmesi ve dozimetrik izlemelerin yapılması, kontrollü alandaki faaliyetin tamamlanmasından sonra doz bilgilerinin doz takip karnesine işlenmesi ve merkezi doz kayıt sistemine aktarılması gibi bir çok sorumluluk yüklenmiştir. Bu yönetmeliğe uygunluk açısından da Türkiye Atom Enerjisi Kurumuna takip ve kontrol görevi vermiştir. Çalışma ortamının sizler açısından tehlike oluşturmayacak tedbirlerle donatılmasını, sizlerin de radyasyona karşı alınması muhtemel her türlü koruyucu güvenlik tedbiri alınarak korunmanızı sağlamak amaçlanmıştır.

Çalışma ortamınızın tavan ve duvar kalınlıkları, sızdırmazlık açısından kullanılması gereken kurşun tabaka kalınlıkları, hava sirkülasyonu, kullanılan cihazlarda olması gereken nitelikler gibi hususlar Türkiye Atom Enerjisi Kurumu tarafından denetlenmekte, uygunluk halinde lisans verilmekte, yapılacak periyodik denetimlerle de uygunluğun devamı kontrol edilmektedir.

Çalışma Şartları;

İş mevzuatından kaynaklanan ve tüm çalışanlara sunulan temel haklar yanında, sizlere yürüttüğünüz iş esnasında yaptığınız işe kendinizi tam verebilmenizi sağlamak, uykusuz yorgun olmaktan kaynaklanacak hataları bertaraf etme adına ilave haklar sağlanmıştır. Çünkü uykusuzluk, yorgunluk, moral bozukluğu vs. sebep ne olursa olsun hiçbir faktör tüm dikkatinizi ve konsantrasyonunuzu kesintisiz bir şekilde yaptığınız işe vermenizi engellememelidir. Zira tekrarlamak gerekirse hem kendinizin hem de kamu hizmeti sunduğunuz vatandaşın sağlığı açısından sıfır hata ile çalışmak zorundasınız.

Bu kapsamda örneğin, Röntgen ve radyom ile daimi olarak günde çalışılacak süre 7 saati aşamaz. Haftada, hafta tatiline ek olarak ilave bir yarım gün daha tatil yapmanız sağlanmalıdır. Sizlere yaptığınız iş dışında ilave görev verilmesi, gece uykularınızı ihlal edecek iş verilmesi yasaktır. Ayrıca sağlık durumunuz periyodik olarak kontrol edilmelidir. Ayrıca maruz kaldığınız radyasyonun sürekli olarak ölçülmesi ve kritik sınırı aşmamasının sağlanması için gerekiyorsa kişisel dozimetrelerle sürekli

ölçümler yapılıp periyodik olarak ölçüm raporlarının analiz edilmesi gereklidir.

Çalışma süreleri;

Güncel mevzuat uyarınca (3153 sayılı Kanun EK Madde 1) haftalık çalışma süreniz 35 saatten fazla olamaz. Ayrıca günlük çalışma süreniz de 7 saatten fazla olamaz (Sağlık Kuralları Bakımından Günde Azami Yedi Buçuk Saat Veya Daha Az Çalışılması Gereken İşler Hakkında Yönetmelik Madde 4. 1/ö fıkrası). Sağlık Bakanlığı Tedavi Hizmetleri Genel Müdürlüğü'nün 12.02.2010 tarih ve 6145 sayılı genel yazısı ile 35 saatlik haftalık çalışma süresinin kamu görevlileri yönünden günlük 7 saat olarak uygulanması gerektiği ifade edilmiştir. Aynı uygulamanın özel sektörde çalışanlar için de geçerli olduğunu söylemek yanlış olmaz.

Günlük maksimum çalışma süresi 30.01.2010 yılından önceki dönem için günlük 5 saat olarak uygulanmaktaydı. Anılan bu günlük çalışma sürelerinin üzerindeki çalışmalar fazla çalışma olarak değerlendirilecektir. Dolayısıyla 30.01.2010 tarihinde önceki dönemde haftalık 25 saat olan haftalık çalışma süresi bu tarihten sonraki dönem için haftalık 35 saati aşamayacaktır. Diğer işkollarında 45 saat olan haftalık çalışma süresi sizler için haftalık 35 saat olarak uygulanacaktır. Normal mesai dışında icap nöbeti şeklinde çağrıldığınızda icap nöbetinde bilfiil çalışılan süre de haftalık çalışma süresine eklenecektir. Kural olarak, ücreti ödense dahi sizlere günlük 7 saat ve haftalık 35 saatten fazla çalışma yaptırılması mevzuatımıza göre mümkün değildir. Ancak bir şekilde haftalık çalışma süreniz 35 saatin üzerine çıktığı takdirde fazla mesai ücretine hak kazanacaksınız.

Haftalık dinlenme Süreleri;

Diğer iş kollarında hafta tatili 1 gün olarak uygulanmaktadır. Radyoloji iş kolunda çalışanlar için ise mevcut olan bu 1 günlük hafta tatiline ek olarak Pazar günü haricinde bir başka gün yarım gün daha haftalık dinlenme süresi eklenmiştir. (3153 sayılı Kanun kapsamında çıkarılan Radyoloji, Radyom ve Elektrikle Tedavi Müesseseleri Hakkında Tüzüğü'nün 21. Maddesi) Yani haftalık dinlenme süresi olarak haftada bir tam gün ve bir yarım gün tatil olacak şekilde uygulanacaktır.

Günde 7 saat olarak uygulanan bir mesai çizelgesinde, haftada maksimum 35 saat olan çalışma süresi 5 günde dolacağından haftada 2 gün tatil hakkınız olacaktır. Haftalık maksimum 35 saat olan çalışma süresinin 7 güne yayıldığı durumlarda ise mevzuat gereği olarak hafta tatili gününden ayrı yarım gün daha yani haftada en az 1,5 gün hafta tatili yapma hakkınız olduğunu da unutmayın.

Fiili Hizmet Zammı

Fiili hizmet zammı, belirli işkollarında çalışanların fiilen çalıştıkları süreye ek olarak çalışma süreleriyle belirli oranlarda ilave sürelerin toplam hizmet sürelerine eklenmesi ve emeklilik haklarının buna göre belirlenmesi ve erken emekli olabilme hakkı elde edilebilmesi anlamına gelmektedir. Daha basit bir ifadeyle 90 gün fiili hizmet zammı hakkı olan bir çalışan fiilen çalıştığı her 4 yıla karşılık 1 yıl daha fiili hizmet zammıyla çalışmış gibi kabul edilip emeklilik hesabı yapılacaktır. Çalıştığınız işkolu itibariyle sizlerin de fiili hizmet zammı hakkınız bulunmaktadır. Burada 5510 sayılı Kanunla fiili hizmet zammı ile hizmet sürelerine maksimum 5 yıl eklenebileceği kısıtlamasının geçerli olmadığı yargı kararlarıyla açıklık kazanmıştır. Ancak kimlerin, hangi tarihten itibaren sahip oldukları fiili hizmetlerine göre ve ne kadar süreyle bu hakka sahip olduğu konusu tartışmalıdır. En baştaki "kamu ve özel sektör çalışanları arasındaki fark" konusunda oluşan kafa karışıklıkları yargı kararlarıyla giderilmiş ve hem kamu hem de özel sektörde 2008 yılı öncesinden itibaren çalışmaya başlayan radyoloji teknisyenleri için fiili hizmet zammınının 90 gün olarak hesaplanacağı konusuna açıklık getirilmiştir. Ancak bu kez de bu 90 günün hesaplanmasında hafta tatili, resmî tatiller ve izinde geçen sürelerin bu sürenin hesabında dikkate alınıp alınmaması konusunda tereddütler ve hatalı yorumlamalar yaşanmaktadır. Bu konuda da gerek derneğinizin girişimleri gerekse de yasa değişikliği teklifleriyle kafa karışıklığına, farklı ve hatalı yorumlara yol açmayacak netlikte bir yasal düzenleme yapılmasını sağlamaya çalışılmaktadır. Hedef, kamu ya da özel sektörde çalışıyor olsun tüm radyoloji teknisyenlerinin maksimum düzeyde ve izinde geçen süreler düşülmeden kesintisiz olarak fiili hizmet zammı hakkını almalarının sağlanmasıdır.

İş sağlığı ve güvenliği tedbirleri;

Genel anlamda iş sağlığı ve güvenliği 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamında mevzuatımızda yer bulmuştur. Anılan kanun uyarınca işveren çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlüdür. Bu yükümlülük kapsamında mesleki risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesi dâhil her türlü tedbirin alınması, organizasyonun yapılması, gerekli araç ve gereçlerin sağlanması, sağlık ve güvenlik tedbirlerinin değişen şartlara uygun hale getirilmesi ve mevcut durumun iyileştirilmesi için çalışmalar yapmak, işyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyulup uyulmadığını izler, denetler ve uygunsuzlukların giderilmesini sağlamak, risk değerlendirmesi yapmak, çalışanlara görev verirken, sağlık ve güvenlik yönünden işe uygunluklarını göz önüne almak, teknik gelişmelere uyum sağlamak, tehlikeli olanı, tehlikesiz veya daha az tehlikeli olanla değiştirmek durumundadır. Ayrıca çalışanları iş sağlığı ve güvenliği konusunda bilgilendirmek, onlara eğitimler vermekle mükelleftir.

Radyasyon kaynaklarıyla çalışan personelin iş sağlığı ve güvenliği için ise Sağlık Hizmetlerinde İyonlaştırıcı Radyasyon Kaynakları İle Çalışan Personelin Radyasyon Doz Limitleri ve Çalışma Esasları Hakkında Yönetmelik ile idare ya da işveren için yükümlülükler tanımlanmıştır. Yönetmeliğin 8.maddesine göre "İdare (özel sektör için işveren), personelin sağlığını korumak, doz aşımına maruz kalmasını önlemek ve iş güvenliğini sağlamak için

işin niteliğine uygun koruyucu giysi ve teçhizatı eksiksiz bulundurmak ve bu Yönetmelik hükümlerini yerine getirmekle; personel de gerekli korunma tedbirlerine uymakla yükümlüdür.”

Yıllık ücretli İzin hakkı;

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 102nci maddesi gereği, hizmeti 1 yıldan 10 yıla kadar (on yıl dahil) olanlar için yirmi gün, hizmeti 10 yıldan fazla olanlar için otuz gün yıllık izin verilmekle birlikte, zorunlu hallerde bu süreler gidiş ve dönüş için en çok ikişer gün eklenebilir. Yıllık izinler amirin uygun bulacağı zamanlarda toptan veya ihtiyaca göre kısım, kısım kullanılabilir. Birbirini izleyen iki yılın izni bir arada verilebilir. Bu takdirde önceki yıllara ait kullanılmamış izin hakları düşer.

4857 sayılı İş Kanunu'na göre ise işyerinde işe başladığı günden itibaren, deneme süresi de içinde olmak üzere, en az bir yıl çalışmış olan işçilere yıllık ücretli izin verilir. Yıllık ücretli izin hakkından vazgeçilemez. Bu kapsamda hizmet süresi 1 yıldan 5 yıla kadar (5 yıl dahil) olanlara 14 günden, 5 yıldan fazla 15 yıldan az olanlara 20 günden, 15 yıl (dahil) ve daha fazla olanlara 26 günden az olmayacak şekilde yıllık ücretli izin verilir.

Sağlık (ŞUA) izin hakkı;

Radyoloji, Radyum ve Elektrikle Tedavi ve Diğer Fizyoterapi Müesseseleri Hakkında Tüzüğün 24. maddesi uyarınca 3153 sayılı Yasa ve Tüzüğe tabi sağlık kuruluşlarında radyoloji uzmanı veya röntgen ve radyom ile iştigal eden kişilerin yılda dört hafta muntazaman kesintisiz izin kullanması zorunludur.

657 sayılı Kanun 103. Maddesinde de “Hizmetleri sırasında radyoaktif ışınlarla çalışan personele, her yıl yıllık izinlerine ilaveten bir aylık sağlık izni verilir.” denilmek suretiyle şua (sağlık) iznine işaret edilmiştir.

Bu zorunlu sağlık izninin gerekçesi, yapılan iş nedeniyle maruz kalınan radyasyonun olumsuz etkilerini en aza indirmektir. Şu (sağlık) izni ile ilgili mutlaka bilinmesi gereken önemli detaylar var:

- Şua izin hakkının verilmesinin amacı çalışanları uzun süreli radyasyon etkilerinden korumak olduğu için radyasyona tabi kalınan bir iş yerinde (hastane) çalışıyor olmanız gerekiyor. Burada ille de hastane olmak ya da mutlaka kamuya ait bir hastane olmak zorunluluğu yok. Kamu ya da özel hastane ya da farklı bir sağlık kuruluşu olsun mutlaka kamu hizmeti şeklinde sağlık hizmetinin verildiği bir ortam olması gerekiyor.

- Ayrıca çalıştığınız ortam ya da yaptığınız iş itibarıyla fiilen radyasyona maruz kalıyor olmanız gerekiyor. Yani, hastanede, röntgen, radyum ve benzeri bir birimde çalışıp iş saatleri süresince aktif olarak bu ışınlarla maruz kalınıyor olması gerekiyor. Radyoloji biriminin korumalı alanı dışında zararlı ışınların etki edemeyeceği bir ortamda çalışıyorsanız şua izin hakkına sahip olamayacaksınız.
- Mevzuatın hatalı yorumlanması sonucu olarak şua izin hakkına sahip olabilmek için yukarıda bahsedilen türde bir işte en az 1 yıl süreyle çalışıyor olmanız koşulu aranmakta ve mağduriyetlere yol açılmaktaydı. Bu şekilde idare tarafından yapılan hatalı yorumlamalar nedeniyle meslektaşlarınızın maruz kaldıkları mağduriyetleri gidermek amacıyla açılan davalarda sizler lehine kararlara hükmedildi ve şua iznine hak kazanabilmek için 1 yıl çalışmak zorunluluğu olmadığı ortaya konuldu. Her ne kadar şimdilik bağlayıcı bir içtihat değilse de, emsal karar olarak kullanılacak şekilde K İdare Mahkemesi 2013/274 Esas ve 2014/294 Karar sayılı ve 19.03.2014 tarihli kararıyla Şua İzni için 1 yıl beklemeye gerek olmadığına karar verdi. Kamuda çalışanlar için emsal karar olan bu idare mahkemesi kararı kanımızca özel sektör çalışanları içinde kıyasen uygulanabilecek şekilde geçerli olmalıdır.
- Şua izni normal yıllık ücretli izin hakkınızın dışında kullanacağınız bir izin ve bu hakkınızı kesintisiz olarak kullanacaksınız. Parça parça kullanılması yasaya aykırılık teşkil edecektir. Kamuda çalışıyorsanız şua izin süresi 30 gün, özel sektörde ise 4 hafta (28 gün) olarak uygulanacaktır.
- Özel sektörde çalışıyorsanız, her ne kadar işvereninize size şua izninizi kullandırmak zorunluluğu varsa da herhangi bir sebeple kullanmadığınız takdirde aynen diğer hak ve alacaklarınız gibi şua izin süresine karşılık gelen ücretini almaya hak kazanırsunuz.

Uygulamada genellikle işin, iş yerinin durumuna göre sağlık hizmetlerinin sunulmasında aksama olmaması açısından işverene şua iznine çıkmak istenilen tarih en az 1 ay öncesinden bildiriliyor olsa da yapılan plana yukarıda sayılan faktörlerde değişiklik olması halinde uyulamamakta, aksama ve gecikmeler olmaktadır. Burada bilinmesi gereken husus, her yıl mutlaka kesintisiz olarak 1 ay süreyle izin yapma hakkınız olduğudur.

Sağlanan koşullarda eksiklik ya da almanız gereken hakkınızın verilmediğini fark ederseniz ne yapmalısınız?

Halk arasında yaygın bir deyiş vardır;” Ekmeğini vereni eleştirmeyeceksin”. Maalesef bu deyiş hak arama önüne engel olarak sunulmakta, hakkını arayan çalışan ise “Asi”, “Disiplinsiz” ve hatta bazen “Nankör” olmakla nitelendirilmekte. Çalışan işvereni kişisel bir özelliği konusunda tabii ki eleştirmemeli. Ancak işçiye sunduğu çalışma ortamı, iş sağlığı ve güvenliği anlamında alması gereken tedbirler, işçinin hak ve hukukuna riayet anlamında bir eksikliği varsa bunu dile getirmek her çalışanın en doğal hakkıdır. Üstelik bu tarz eksikliklerin zamanında dile getirilmesi aslında sadece işçinin hakkını aramasından ibaret olmayıp işvereni de olması muhtemel birçok kötü sonuçtan da koruyacaktır. İş sağlığı ve güvenliği anlamında alınması gereken bir tedbir alınmadıysa ve sonrasında bir iş kazası meydana geldiyse bunun getireceği maddi külfetlerin yanında manevi yükü de çok ağır olacaktır. Basit birkaç hamleyle alınacak tedbirler uzun vadede birçok kötü sonucu engelleyecektir. Bu nedenle, özellikle çalışma ortamında iş sağlığı ve güvenliği anlamında düzeltilmesi gereken durumları gecikmeksizin işverene ya da işveren vekiline usulünce iletme ilk adım olmalıdır.

Konuyu sadece iş kazası ya da meslek hastalığı açısından değerlendirmenin ötesinde meselenin bir de işçiye hakkının verilmesi anlamında adalet yönü de vardır. Çalışanın hakkını zamanında ve eksiksiz vermemeyi haklı kılabilen hiçbir gerekçe olamaz. Adalet, bir hadiste Hazreti Muhammed’in ifade ettiği “İşçinin hakkını alın teri kurumadan veriniz” prensibine uygun davranıldığı takdirde sağlanabilir. Bu itibarla, haklarınızın tamamını bilmeli, uygun lisanla işvereninize talep etmelisiniz.

Fakat maalesef iş hayatında talep edilse bile hakların tamamının zamanında alınabilmesi bazen mümkün olamamaktadır. Böyle bir durumda ise boynunuzu büküp hakkınıza razı olmak değil, yasa koyucunun sizlere sunduğu hakları kullanmak ve bu amaçla da bir avukattan profesyonel yardım almak en doğru hareket tarzı olacaktır. 01 Ocak 2018 tarihinde yürürlüğe giren İş Mahkemeleri Kanunu ile işçi işveren uyuşmazlıklarından kaynaklanan konularda dava açmadan önce mutlaka adliyelerdeki Arabuluculuk Bürolarına başvurup önce uyuşmazlığı arabuluculuk yoluyla çözüme kavuşturmayı denemek zorunlu hale getirilmiştir. Bu başvuruyu da avukatınız sizin adınıza yapacaktır. Aynı yasa ile ihbar tazminatı, kıdem tazminatı, kötü niyet tazminatı, ayrımcılık tazminatı vb. gibi tazminat alacaklarını talep etmek için eskiden 10 yıl olan zamanaşımı süresi 5 yıla indirilmiştir. Burada tabii ki yasa değişikliğinden sonra doğan alacaklar için 5 yıllık zamanaşımı uygulanacaktır. Maaş, fazla mesai ücreti, ulusal bayram ve genel tatillerde çalışma, izin ve şua izin ücreti gibi ücret alacakları için bu süre eskiden de şu anda da 5 yıldır. Yani yasa koyucu sizlere hakkınızı talep ederseniz 5 yıldan fazla beklemeyin demektedir.

İş sözleşmenizi tek taraflı olarak feshetmeyi düşünüyorsanız, fesih hakkınızın kullanılması, haklı nedenle fesih, haklı feshin sonuçları, talep edebileceğiniz alacaklar gibi konularda hak kaybı yaşamamak adına mutlaka bir avukattan profesyonel yardım almalısınız.

İş sözleşmelerinin sonlanmasında en sık karşılaşılan durum, çalışanların gerek çalışma ortamındaki eksiklik ve olumsuzluklar nedeniyle gerekse de hak ve alacaklarını alamamalarından dolayı noter kanalıyla işveren ihtarname göndererek iş sözleşmesini haklı nedene dayanarak tek taraflı olarak

feshettiklerini bildirmeleri şeklindedir. Bu aşamada da internetten arama yapılarak ne yapılacağı öğrenilmeye çalışılmaktadır. İnternette öğrenip kendi avukatlığını kendiniz yapmak ilk bakışta kolay, bedava ve iyi bir fikir gibi görünse de maalesef yapılan işlemlerde sonradan sizleri üzebilecek hatalar ve hak kayıpları olmaktadır. Nasıl ki bir avukat bir röntgen ya da MR çekimini internetten alacağı tariflerle yapamazsa sizler de internet arama motorlarını kullanarak avukatlık yapmaya çalışmamalısınız.

İş sözleşmeniz sona erdiğinde talep edebileceğiniz alacak kalemleri nelerdir?

Öncelikle, henüz size ödemesi yapılmamış ücret alacağınız varsa bunu talep etmelisiniz. Buna ek olarak, kullanmadığınız yıllık ve şua izinlerinin ücretleri, fazla mesai yaptıysanız fazla mesai alacakları, ulusal bayram veya genel tatil günlerinde çalıştıysanız bunlara ait ücret alacaklarını talep etmelisiniz. Ayrıca şartları oluştuysa ihbar tazminatı, kıdem tazminatı, ayrımcılık tazminatı ve manevi tazminat talep edebilirsiniz. Bu taleplerinizin somutlaştırılmasında da yine bir avukattan profesyonel yardım almanız en doğru hareket tarzı olacaktır.

Avukat-Arabolucu Mustafa Nuri YILMAZ

<http://www.mnyhukuk.com/>