

T.C.
ADALET BAKANLIĞI
Kanunlar Genel Müdürlüğü

7/8182

6.2.16

Sayı : B.03.0.KGM.0.00.00.05/2151/5139
Konu : Yazılı soru önergesi

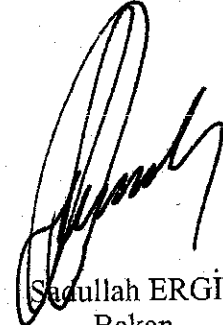
07/12/2009

TÜRKİYE BÜYÜK MİLLET MECLİSİ BAŞKANLIĞINA

- İlgi: a) Kanunlar ve Kararlar Dairesi Başkanlığı ifadeli, 04/06/2009 tarihli ve A.01.0.GNS.0.10.00.02-7/8182-13477/29198 sayılı yazı,
b) Başbakanlık Kanunlar ve Kararlar Genel Müdürlüğü ifadeli, 08/06/2009 tarihli ve B.02.0.KKG.0.12/106-148-137/2446 sayılı yazı,
c) 26/06/2009 tarihli ve 1461/3269 sayılı yazı.

İlgi (a) yazınız ekinde Başbakanlığa gönderilen ve ilgi (b) yazı ile Bakanlığımızca cevaplandırılması tensip olunan, Diyarbakır Milletvekili Akın Birdal tarafından Sayın Başbakan'a yöneltilip yazılı olarak cevaplandırılması istenilen 7/8182 Esas No.lu soru önergesine ilişkin cevaba esas teşkil edecek bilgilerin derlenebilmesi için ilgi (c) yazımızla ek süre istenilmiş olup, Türkiye Büyük Millet Meclisi İçtüzüğü'nün 99 uncu maddesi uyarınca hazırlanan cevap örneği iki nüsha halinde ilişikte sunulmuştur.

Bilgilerinize arz ederim.


Sadullah ERGİN
Bakan

EK:
Soru önergesi cevabı (2 adet)

DAĞITIM:
Gereği:
TBMM Başkanlığına

Bilgi:
Başbakanlığa

T.C.
ADALET BAKANLIĞI
Kanunlar Genel Müdürlüğü

Sayı : B.03.0.KGM.0.00.00.05/2150/5138
Konu : Yazılı soru önergesi

07/12/2009

Sayın Akın BİRDAL
Diyarbakır Milletvekili
T.B.M.M.

Sayın Başbakan'a yöneltilip Bakanlığımız koordinatörlüğünde cevaplandırılması tensip olunan 7/8182 Esas No.lu soru önergesinin cevabı aşağıda sunulmuştur.

I- A) Anayasanın, "Kanun önünde eşitlik" kenar başlıklı 10 uncu maddesinde,
"Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasî düşünce, felsefî inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir.

Kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir. Devlet, bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür.

Hiçbir kişiye, aileye, zümreye veya sınıfa imtiyaz tanınamaz.

Devlet organları ve idare makamları bütün işlemlerinde ve her türlü kamu hizmetlerinden yararlanılmasında kanun önünde eşitlik ilkesine uygun olarak hareket etmek zorundadırlar.";

B) 5237 sayılı Türk Ceza Kanununun;

1. "Adalet ve kanun önünde eşitlik ilkesi" kenar başlıklı 3 üncü maddesinde,

"(1) Suç işleyen kişi hakkında işlenen fiilin ağırlığıyla orantılı ceza ve güvenlik tedbirine hükmolunur.

(2) Ceza Kanununun uygulamasında kişiler arasında ırk, dil, din, mezhep, milliyet, renk, cinsiyet, siyasal veya diğer fikir yahut düşünceleri, felsefî inanç, millî veya sosyal köken, doğum, ekonomik ve diğer toplumsal konumları yönünden ayırım yapılamaz ve hiçbir kimseye ayrıcalık tanınamaz.";

2. "İnsanlığa karşı suçlar" kenar başlıklı 77 nci maddesinde,

"(1) Aşağıdaki fiillerin, siyasal, felsefî, ırkî veya dinî saiklerle toplumun bir kesimine karşı bir plan doğrultusunda sistemli olarak işlenmesi, insanlığa karşı suç oluşturur:

a) Kasten öldürme.

b) Kasten yaralama.

c) İşkence, eziyet veya köleleştirme.

d) Kişi hürriyetinden yoksun kılma.

e) Bilimsel deneylere tâbi kılma.

f) Cinsel saldırıda bulunma, çocukların cinsel istismarı.

g) Zorla hamile bırakma.

h) Zorla fuhşa sevk etme.

(2) Birinci fıkranın (a) bendindeki fiilin işlenmesi hâlinde, fail hakkında ağırlaştırılmış müebbet hapis cezasına; diğer bentlerde tanımlanan fiillerin işlenmesi hâlinde ise, sekiz yıldan az olmamak üzere hapis cezasına hükmolunur. Ancak, birinci fıkranın (a) ve (b) bentleri kapsamında işlenen kasten öldürme ve kasten yaralama suçları açısından, belirlenen mağdur sayısınınca gerçek içtima hükümleri uygulanır.

(3) Bu suçlardan dolayı tüzel kişiler hakkında da güvenlik tedbirine hükmolunur.

(4) Bu suçlardan dolayı zamanaşımı işlemez.";

3. "Ayrımcılık" kenar başlıklı 122 nci maddesinde,

T.C.
ADALET BAKANLIĞI
Kanunlar Genel Müdürlüğü

"(1) Kişiler arasında dil, ırk, renk, cinsiyet, özürlülük, siyasî düşünce, felsefî inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım yaparak;

a) Bir taşınır veya taşınmaz malın satılmasını, devrini veya bir hizmetin icrasını veya hizmetten yararlanılmasını engelleyen veya kişinin işe alınmasını veya alınmamasını yukarıda sayılan hâllerden birine bağlayan,

b) Besin maddelerini vermeyen veya kamuya arz edilmiş bir hizmeti yapmayı reddeden,

c) Kişinin olağan bir ekonomik etkinlikte bulunmasını engelleyen,

Kimse hakkında altı aydan bir yıla kadar hapis veya adli para cezası verilir.",

C) 4857 sayılı İş Kanununun;

1. "Eşit davranma ilkesi" kenar başlıklı 5 inci maddesinde,

"İş ilişkisinde dil, ırk, cinsiyet, siyasal düşünce, felsefî inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz.

İşveren, esaslı sebepler olmadıkça tam süreli çalışan işçi karşısında kısmî süreli çalışan işçiye, belirsiz süreli çalışan işçi karşısında belirli süreli çalışan işçiye farklı işlem yapamaz.

İşveren, biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça, bir işçiye, iş sözleşmesinin yapılmasında, şartlarının oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde, cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapamaz.

Aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılamaz.

İşçinin cinsiyeti nedeniyle özel koruyucu hükümlerin uygulanması, daha düşük bir ücretin uygulanmasını haklı kılmaz.

İş ilişkisinde veya sona ermesinde yukarıdaki fıkra hükümlerine aykırı davranıldığında işçi, dört aya kadar ücreti tutarındaki uygun bir tazminattan başka yoksun bırakıldığı haklarını da talep edebilir. 2821 sayılı Sendikalar Kanununun 31 inci maddesi hükümleri saklıdır.

20 nci madde hükümleri saklı kalmak üzere işverenin yukarıdaki fıkra hükümlerine aykırı davrandığını işçi ispat etmekle yükümlüdür. Ancak, işçi bir ihlalin varlığı ihtimalini güçlü bir biçimde gösteren bir durumu ortaya koyduğunda, işveren böyle bir ihlalin mevcut olmadığını ispat etmekle yükümlü olur.";

2. "Geçici iş ilişkisi" kenar başlıklı 7 nci maddesinde,

"İşveren, devir sırasında yazılı rızasını almak suretiyle bir işçiye; holding bünyesi içinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde veya yapmakta olduğu işe benzer işlerde çalıştırılması koşuluyla başka bir işverene iş görme edimini yerine getirmek üzere geçici olarak devrettiğinde geçici iş ilişkisi gerçekleşmiş olur. Bu halde iş sözleşmesi devam etmekle beraber, işçi bu sözleşmeye göre üstlendiği işin görülmesini, iş sözleşmesine geçici iş ilişkisi kurulan işverene karşı yerine getirmekle yükümlü olur. Geçici iş ilişkisi kurulan işveren işçiye talimat verme hakkına sahip olup, işçiye sağlık ve güvenlik risklerine karşı gerekli eğitimi vermekle yükümlüdür.

Geçici iş ilişkisi altı ayı geçmemek üzere yazılı olarak yapılır, gerektiğinde en fazla iki defa yenilenebilir.

İşverenin, ücreti ödeme yükümlülüğü devam eder. Geçici iş ilişkisi kurulan işveren, işçinin kendisinde çalıştığı sürede ödenmeyen ücretinden, işçiye gözetme borcundan ve sosyal sigorta primlerinden işveren ile birlikte sorumludur.

İşçi, işyerine ve işe ilişkin olup kusuru ile sebep olduğu zarardan geçici iş ilişkisi kurulan işverene karşı sorumludur. İşçinin geçici sözleşmesinden aksi anlaşılmıyorsa, işçinin diğer hak ve yükümlülüklerine ilişkin bu Kanundaki düzenlemeler geçici iş ilişkisi kurulan işverenle olan

T.C.
ADALET BAKANLIĞI
Kanunlar Genel Müdürlüğü

ilişkinde de uygulanır.

İşçiyi geçici olarak devralan işveren grev ve lokavt aşamasına gelen bir toplu iş uyuşmazlığının tarafı ise, işçi grev ve lokavtın uygulanması sırasında çalıştırılmaz. Ancak, 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanununun 39 uncu maddesi hükümleri saklıdır. İşveren, işçisini grev ve lokavt süresince kendi işyerinde çalıştırmak zorundadır.

Toplu işçi çıkarmaya gidilen işyerlerinde çıkarma tarihinden itibaren altı ay içinde toplu işçi çıkarmanın konusu olan işlerde geçici iş ilişkisi gerçekleşmez.";

3. "Genel hükümlere aykırılık" kenar başlıklı 99 uncu maddesinde,

"Bu Kanunun;

a) 5 inci ve 7 nci maddelerde öngörülen ilke ve yükümlülükler aykırı davranan,

b) 8 inci maddenin son fıkrasındaki belgeyi işçiye vermeyen, 14 üncü madde hükümlerine aykırı davranan,

c) 28 inci maddesine aykırı olarak çalışma belgesi düzenleme yükümlülüğüne aykırı davranan veya bu belgeye gerçeğe aykırı bilgi yazan,

İşveren veya işveren vekiline bu durumdaki her işçi için elli milyon lira para cezası verilir.",
Hükümlerinin yer aldığı malûmlardır.

Yukarıda yazılı hükümler çerçevesinde herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasî düşünce, felsefî inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir.

II- A) Devlet Bakanlığının (Sayın Faruk Nafiz Özak) 29/09/2009 tarihli ve B.02.0.005/620 sayılı yazısıyla;

1. Trabzon Bölgesi il hakemi olan ve soru önergesine konu edilen kişiyle ilgili konunun, Trabzon İl Hakem Kurulu Başkanlığının 24/04/2009 tarihli ve 2009-19 sayılı yazısıyla, Türkiye Futbol Federasyonuna intikal ettirildiği ve söz konusu kişinin askerlik şubesinden almış olduğu belge de gönderilmek suretiyle görüş istendiği; Trabzon İl Hakem Kurulu Başkanlığına, sağlık raporunun kararında geçen "askerliğe elverişli değildir" ibaresinin yer alması sebebiyle, Türkiye Futbol Federasyonu Merkez Hakem Kurulu Hakemliğe Giriş Unvan ve Klasmanlara Ayrılma ile Vize Yenileme Kural, Prensip ve Yöntemleri İç Talimatının 25 inci maddesinin hükmünün hatırlatıldığı;

Söz konusu hakemin, talimatlar gereği yapılan, il hakemlerine yönelik atletik testlere ve kural sınavına katılmaması dolayısıyla faal hakemliğini 2009-2010 sezonunda yapamayacağı sonucundan hareketle, Merkez Hakem Kurulunun aldığı karar gereği, 05/06/2009 tarihinde il hakem kurulu başkanlıklarına ve ilgili şahsa yapılan tebliğle de bir kez daha atletik testlere ve sınavlara katılma hakkının tanındığı, düzenlenecek bu atletik test ve sınavlarda başarılı olması durumunda 2009-2010 sezonunda faal olarak hakemlik yapabileceğinin kendisine bildirildiği, dolayısıyla anılan kişinin herhangi bir mağduriyetinin söz konusu olmadığı;

2. Konuyla ilgili olarak, Türkiye Futbol Federasyonu tarafından 15/05/2009 tarihinde bir açıklama yapılarak, sağlık sorunları dışında askerlikten muaf olanların hakemlik yapmasında bir engel olmadığı belirtilmiştir ve ilgili hakemin hakemlik yapmasında herhangi bir sakınca olmadığı kanaatine varıldığı kamuoyuna duyurulduğu;

Anılan iç talimatların karışıklığa sebebiyet vermediği; talimat hükmünün genel hukuk ilkeleri çerçevesinde lafzî ve ruhuyla birlikte değerlendirildiği, soru önergesine konu edilen hakemin söz konusu maddede yazılan nedenlere bağlı olmadığına karar verildiği; dolayısıyla bu aşamada İç Talimatta herhangi bir değişikliğe gidilmesinin düşünülmediği;

B) Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının 15/07/2009 tarihli ve B.13.SGB.0.11.00.00-610-1512/035123 sayılı yazısıyla;

T.C.
ADALET BAKANLIĞI
Kanunlar Genel Müdürlüğü

1. 10/06/2003 tarihli ve 25134 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren 4857 sayılı İş Kanununun yukarıda yazılı 5 inci maddesinin gerekçesinde,

“İşverenin işe almadan başlayarak tüm çalışma koşulları yönünden işçilerine karşı eşit davranma, bu arada cinsiyet ayırımına gitmeme yükümlülüğü, çalışma hayatının önemli sorunlarından biri olarak tüm ülkelerin, uluslararası ve uluslararası hukukun gündemine girmiş ve çok sayıda ulusal ve uluslararası kaynaklarda yer almıştır.

İşverenin iş sözleşmesinden doğan eşit davranma borcu en önemli dayanağını Anayasanın 10 uncu maddesinde bulmaktadır. Ülkemizde çalışma şartları yönünden cinsiyet ayırımına gidilmemesi çok eskiye giden geleneklerimizden biridir. Bununla beraber, hukuki çerçevenin belirlenmesi de gereklidir. Türkiye Uluslararası Çalışma Örgütünün 'Eşit Değerde İş İçin Erkek ve Kadın İşçiler Arasında Ücret Eşitliği Hakkında 100 Sayılı Sözleşmesi'ni onaylamış ve bu hususta 1475 sayılı İş Kanununa düzenleme getirmiş olduğu halde, daha sonra onayladığı Birleşmiş Milletlerin 'Kadınlara Karşı Her Türü Ayırmacılığın Önlenmesi Sözleşmesi'ne uyum Kanununu henüz çıkarmamıştır. Yeni düzenleme sözleşmeye uyum sağlamaktadır. Diğer yandan Avrupa Birliği ülkelerinde görülen kadın ve erkek arasında doğrudan ve dolaylı ayırım için iç hukuklarına yansıyan Birlik Adalet Divanının çok sayıda kararları yanında, birincil kaynaklardaki düzenlemelerin gereği olarak tüzük ve yönergeler (75/117, 76/207, 79/7, 86/613, 86/378 sayılı Yönergeler gibi) de yürürlüğe konulmuştur. Türkiye Avrupa Birliği adaylık süreci aşamalarını tamamlamak üzere hazırladığı Ulusal Programda kadın ve erkek eşitliğine kısa vadeli önlemler arasında yer verdiği için, bu hususta gerekli hükümlerin İş Kanununa alınması gerekli olmuştur. Diğer yandan ülkemizde esnek istihdam türleri için belirli iş sözleşmesi türlerine ilişkin düzenlemeler getirilirken Avrupa Birliği çalışma müktesebatı da dikkate alınmış, bunlardan biri olarak maddede belirli ve belirsiz süreli iş sözleşmeleri ile tam ve kısmi süreli iş sözleşmelerine göre çalışmada ayırımı haklı kılan nedenler olmadıkça eşit davranılması kuralına da yer verilmiştir.

Maddede işverenin borçlarından biri olan eşit davranma ilkesi genel olarak belirlendikten sonra, değinilen bazı iş sözleşmelerinde eşit davranılmasına, arkadan cinsiyet ayırımını engelleyen sınırlamanın temel kurallarına ilişkin düzenlemeler getirilmiştir. Eşit davranma ilkesi ve cinsiyet ayırımı yasağına aykırı davranmanın hukuki yaptırımının da yer aldığı maddeye, Avrupa Birliği'nin konuya ilişkin ispat yükümlülüğü hakkındaki 97/80 sayılı Yönerge hükümlerine uyum sağlayan bir hüküm eklenmiştir.

Maddenin altıncı fıkrasında hukuki yaptırım olarak öngörülen işçinin 'dört aya kadar ücreti tutarındaki' tazminat için esas olacak ücret 'asıl ücret' olup, ücretin ekleri olan ikramiye, prim ve paraya ilişkin sosyal yardımlar buna dahil değildir.”

İfadelerine yer verildiği;

Diğer yandan, 4857 Kanunun 99 uncu maddesinde, söz konusu Kanunun 5 inci ve 7 nci maddelerinde öngörülen ilke ve yükümlülüklere aykırı davranan işveren veya işveren vekiline, her işçi için elli milyon lira idarî para cezası verileceğinin öngörüldüğü;

2. Avrupa Birliğine tam üyeliği hedefleyen ve bu alanda uyum çalışmaları yapan Ülkemizin, çalışma yaşamına ilişkin olarak da bazı sözleşmelere imza attığı ve yükümlülük altına girdiği; Avrupa Sosyal Şartı, Avrupa Sosyal Güvenlik Sözleşmesi ve Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesinin Türkiye ile Avrupa Birliği arasında çalışma yaşamına ilişkin onaylanmış belgeler olduğu; bu çerçevede, Türkiye'nin yükümlülükleri arasında her türlü ayrımcılıkla mücadele etmenin de yer aldığı; 9 uncu Kalkınma Planı kapsamında buna vurgu yapılarak, kadınlar, gençler, uzun süreli işsizler, özürliüler ve eski hükümlüler için fırsat eşitliği sağlanmasının hedeflendiği;

İŞKUR'un işgücü piyasasında zorluklarla karşılaşan kadınlara, gençlere, uzun süreli işsizlere, özürliülere ve eski hükümlülere yönelik projelere ağırlık verdiği;

Öte yandan, transseksüel, travesti ve eşcinsellerin, İŞKUR'un sunduğu hizmetlerden

T.C.
ADALET BAKANLIğI
Kanunlar Genel M¼d¼rl¼đ¼

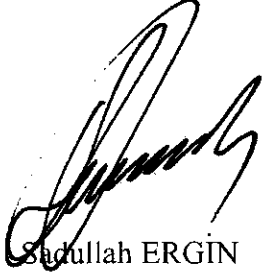
yararlanmalarının ön¼nde herhangi bir kanunî engelin bulunmadığı,

Bildirilmiřtir.

III- Bir suçla ilgili olarak yapılan adli işlemler esnasında, müşteki veya mağdurlara, önergede yer alan hususların istatistik veri tabanını oluşturacak nitelikte bir soru sorulmadığından, bu hususa ilişkin olarak herhangi bir istatistik tutulmamaktadır.

IV- Soru önergesinde yer alan hususlarla ilgili olarak, Türk Ceza Kanununda, bugün itibarıyla herhangi bir değişiklik çalışması yapılmamakla birlikte, ileride, ihtiyaç hasıl olması durumunda bu yönde çalışma yapılması her zaman imkân dahilindedir.

Bilgilerinize arz ederim.



Sadullah ERGİN
Bakan