



T.C.
ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI
Strateji Geliştirme Başkanlığı

7/15344



11 Ağustos 2010

Sayı : B.13.SGB.0.13.00.00-610- 2033
Konu : Yazılı Soru Önergesi (7/15344)

040793

TÜRKİYE BÜYÜK MİLLET MECLİSİ BAŞKANLIĞINA

İlgi : 12/07/2010 tarih ve A.01.0.GNS.0.10.00.02-24516 sayılı yazınız.

İstanbul Milletvekili Sebahat TUNCEL'e ait 7/15344 Esas No'lu yazılı soru önergesi Bakanlığımızca incelenmiş olup konuya ilişkin bilgiler ekte sunulmaktadır. Bilgilerinize arz ederim.


Ömer DİNÇER
Bakan

EK : 1 yazı



İnönü Bulvarı No:42 Emek 06520 Ankara
Tel : 0312 212 20 72 – Faks : 0312 215 18 00
www.csgb.gov.tr

İrtibat : E. YARDIMCIEL Memur
Tel : 296 64 39
e-mail : eyardimciel@csgb.gov.tr

İSTANBUL MİLLETVEKİLİ SEBAHAT TUNCEL'İN 7/15344 ESAS NO'LU YAZILI
SORU ÖNERGESİNE İLİŞKİN CEVAP

Anayasanın "Kanun önünde eşitlik" başlıklı 10 uncu maddesinde, "Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi 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 tanınmaz.

Devlet organları ve idare makamları bütün işlemlerinde kanun önünde eşitlik ilkesine uygun olarak hareket etmek zorundadırlar." denilmektedir.

Diğer yandan, 4857 sayılı İş Kanununun "Eşit davranma ilkesi" başlıklı 5 inci maddesinde, "İş ilişkisinde dil, ırk, cinsiyet, siyasal düşünce, felsefi 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 kararlaştırılmaz.

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." hükümlerine yer verilmiştir.

İşverenin bu yükümlülöklere aykırı davranması halinde uygulanacak idari para cezası, söz konusu Kanunun 99 uncu maddesinde belirtilmiştir.

Maddede öngörölen idari para cezası 5326 sayılı Kabahatler Kanununun 17 nci maddesinin yedinci fıkrası gereğince her yıl yeniden değerlendirme oranında artırılmakta olup bu miktar 2010 yılı için 100 TL olarak uygulanmaktadır.

Konu hakkında gerekli incelemenin yapılması için İş Teftiş İstanbul Grup Başkanlığı görevlendirilmiş olup inceleme tamamlandığında ayrıca bilgi verilecektir.

