



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



Sayı : B.13.SGB.0-12.00-00-7/610- 350
Konu : Yazılı Soru Önergesi (7/6084)

29-05-2012

TÜRKİYE BÜYÜK MİLLET MECLİSİ BAŞKANLIĞINA

İlgi : 16.04.2012 tarih ve 60927 sayılı yazınız.

Mersin Milletvekili Sayın Mehmet ŞANDIR'a ait 7/6084 Esas No'lu yazılı soru önergesi Bakanlığımızca incelenmiş olup konuya ilişkin bilgiler ekte sunulmaktadır. Bilgilerinize arz ederim.


Faruk ÇELİK
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 36
e-mail : eyardimciel@csgb.gov.tr

MERSİN MİLLETVEKİLİ SAYIN MEHMET ŞANDIR'A AİT 7/6084 ESAS NO'LU
YAZILI SORU ÖNERGESİNE İLİŞKİN CEVAP

4857 sayılı İş Kanununun 8'inci maddesinin birinci fıkrasında, iş sözleşmesi; bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın (işveren) da ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşme olarak tanımlanmış ve aynı maddenin üçüncü fıkrasında da; *"Yazılı sözleşme yapılmayan hallerde işveren işçiye en geç iki ay içinde genel ve özel çalışma koşullarını, günlük ya da haftalık çalışma süresini, temel ücreti ve varsa ücret eklerini, ücret ödeme dönemini, süresi belirli ise sözleşmenin süresini, fesih halinde tarafların uymak zorunda oldukları hükümleri gösteren yazılı bir belge vermekle yükümlüdür. Süresi bir ayı geçmeyen belirli süreli iş sözleşmelerinde bu fıkra hükmü uygulanmaz. İş sözleşmesi iki aylık süre dolmadan sona ermiş ise, bu bilgilerin en geç sona erme tarihinde işçiye yazılı olarak verilmesi zorunludur."* şeklinde bir düzenleme yapılmıştır.

Buna göre, kamu kurumlarında çalışan işçilerin ücretleri ile diğer mali ve sosyal haklarının da sözleşme ile belirlenmesi gerekmekte olup, kamu kurumlarında çalışan işçilere yönelik sözleşmeler ise genellikle toplu iş sözleşmesi şeklinde düzenlenmektedir. Ancak, 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu gereğince kamu kurumlarının tamamını kapsayacak şekilde tek bir toplu iş sözleşmesi yapılamadığından (işçilerin farklı sendikalara üye olmaları, işkollarının farklı olması, sendikaların farklı taleplerde bulunması ve her bir kamu kurumunun ayrı bir işveren olarak kabul edilmesi gibi sebeplerle), her bir kamu kurumu için ayrı ayrı toplu iş sözleşmesi düzenlenmesi zorunluluğu ortaya çıkmaktadır. Dolayısıyla, bir kamu kurumunda çalışmakta iken hak kazanılmış olan ücret ile diğer mali ve sosyal hakların, başka kamu kurumuna geçiş yapılması durumunda aynı şekilde sürdürülebilmesine imkan bulunmamaktadır. Bu durumun aksine bir düzenleme yapılması halinde ise, çalışmakta oldukları kamu kurumu için geçerli olan ücret ile diğer mali ve sosyal hakları saklı kalmak suretiyle başka bir kamu kurumuna geçecek işçiler neticesinde aynı işyerinde aynı işte çalışan ancak farklı ücret alan işçiler şeklinde sürdürülebilirliği olmayan bir yapı ortaya çıkacağı düşünüldüğünden, kamu kurumlarında çalışan işçilerin başka bir kamu kurumuna naklen geçişine ilişkin bir düzenleme yapılmasının uygun olmayacağı değerlendirilmektedir.

