



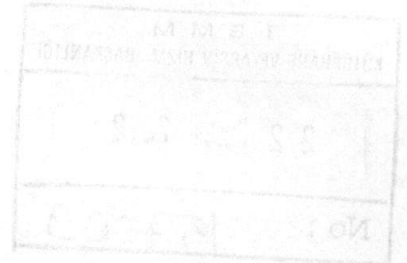
T.B.M.M.
CUMHURİYET HALK PARTİSİ
Grup Başkanlığı
Tarih: 22.11.2012
Sayı: 648

TÜRKİYE BÜYÜK MİLLET MECLİSİ BAŞKANLIĞINA

Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanunda değişiklik yapılmasına dair kanun teklifim gerekçesiyle ekte sunulmuştur. Gereğini saygılarımla arz ederim. 22.11.2012

Av. Mahmut TANAL
İstanbul Milletvekili

TBMM BAŞKANLIĞI				
Tali Komisyon				
Eski Komisyon	Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler			
Tarih:	29 Kasım 2012		E. No: 2/998	
Ysm.Uzm.	Bşk.Yrd.	Başkan	Gn.Sek.Yrd.	Gn.Sek.
15	16	16	16	KUM
TBMM BAŞKANI	MM			



TBMM KANUNLAR ve KARARLAR BŞK.LİĞİ
22 Kasım 2012
Numara:

T B M M KÜTÜPHANE VE ARSIV HİZM. BAŞKANLIĞI
22 Kasım 2012
No : 157009

TBMM BAŞKANLIĞI			
			Tarih Komisyon
			Yaz Komisyon
E. No	Yayın No	Yayın Yılı	Yayın Yeri
157009	157009	2012	ANKARA
			TBMM BAŞKAN

GENEL GEREKÇE

Kötü niyet tazminatı belirsiz süreli sözleşmeleriyle 4857 sayılı İş Kanunu ve Deniz İş Kanununa tabi çalışıp iş güvencesi hakkından yoksun işçilerin iş akdinin işverenlerince kötü niyetle feshinden doğan bir tazminat hakkı olmaktadır. Basın İş Kanunu gereği kötü niyet tazminatı hakkı söz konusu olmadığından iş güvencesi şartlarını sağlamayan gazetecilerin iş sözleşmelerinin feshi halinde kötü niyet tazminatı hakları da bulunmamaktadır.

İşyerinde otuz veya daha fazla işçi çalışan işyerlerinde belirsiz süreli iş sözleşmeleri ile en az altı ay kıdemle çalışan işyerlerinde belirsiz süreli iş sözleşmeleri ile en az altı ay kıdemle çalışan işçilerin iş güvencesi hakkı olup bu koşulları sağlamayan işyerlerinde çalışan için işe iade davası açma hakları bulunmakta olup bunlar için kötü niyet tazminatı söz konusu değildir. Nitekim İş Kanununda “Otuz veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde en az altı aylık kıdemi olan işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesini fesheden işveren, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır.” denmektedir.

4857 Sayılı İş Kanununun 18-21. Maddeleri kapsamında iş güvencesi hükümlerine dayanarak işe iade davası açan ve geçerli bir sebeple işten çıkarılmadığı iş mahkemesi kararı ile saptandığı için işe iade edilen işçilerin, işe başlatılmamaları durumunda dört ila sekiz aylık ücretleri tutarında mahkemelerin belirlediği “işe başlatmama” tazminatını almaktadırlar. Kötü niyet tazminatı işçinin o işyerindeki kıdemine göre belirlenen bildirim sürelerinin üç katı tutarında ödenmesi gerekir ve ihbar ve kıdem tazminatının aksine olarak yalnızca işverenin yaptığı fesihler için söz konusu olmaktadır. Belli bir iş karşılığı olmaksızın yapıldığı, ücret değil de tazminat niteliğinde olduğu için kötü niyet tazminatı ödemesinden gelir vergisi kesintisi yapılması gerekmemektedir.

5393 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanunda yapılması planlanan değişiklik ile; basın işçilerine de İş Kanunu ile paralel bir düzenleme ile kötü niyet tazminatı hakkı tanınması planlanmaktadır.



MADDE GEREKÇELERİ

MADDE 1- 5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanunda yapılması planlanan değişiklik ile; basın işçilerine de İş Kanunu ile paralel bir düzenleme ile kötü niyet tazminatı hakkı tanınması planlanmaktadır.

MADDE 2- Yürürlük maddesidir.

MADDE 3- Yürütme maddesidir.



**BASIN MESLEĞİNDE ÇALIŞANLARLA ÇALIŞTIRANLAR ARASINDAKİ
MÜNASEBETLERİN TANZİMİ HAKKINDA KANUNDA DEĞİŞİKLİK
YAPILMASINA DAİR KANUN TEKLİFİ**

MADDE 1- 5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanunun 11. Maddesinden sonra gelmek üzere aşağıdaki 12. Madde eklenmiş ve devam eden maddelere teselsül ettirilmiştir.

“Geçersiz sebeple yapılan feshin sonuçları

MADDE 12. - İşverence geçerli sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli olmadığı mahkemece veya özel hakem tarafından tespit edilerek feshin geçersizliğine karar verildiğinde, işveren, işçiyi bir ay içinde işe başlatmak zorundadır. İşçiyi başvurusu üzerine işveren bir ay içinde işe başlatmaz ise, işçiye en az dört aylık ve en çok sekiz aylık ücreti tutarında tazminat ödemekle yükümlü olur.

Mahkeme veya özel hakem feshin geçersizliğine karar verdiğinde, işçinin işe başlatılmaması halinde ödenecek tazminat miktarını da belirler.

Kararın kesinleşmesine kadar çalıştırılmadığı süre için işçiye en çok dört aya kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer hakları ödenir.

İşçi işe başlatılırsa, peşin olarak ödenen bildirim süresine ait ücret ile kıdem tazminatı, yukarıdaki fıkra hükümlerine göre yapılacak ödemeden mahsup edilir. İşe başlatılmayan işçiye bildirim süresi verilmemiş veya bildirim süresine ait ücret peşin ödenmemişse, bu sürelerle ait ücret tutarı ayrıca ödenir.

İşçi kesinleşen mahkeme veya özel hakem kararının tebliğinden itibaren on işgünü içinde işe başlamak için işverene başvuruda bulunmak zorundadır. İşçi bu süre içinde başvuruda bulunmaz ise, işverence yapılmış olan fesih geçerli bir fesih sayılır ve işveren sadece bunun hukuki sonuçları ile sorumlu olur.

Bu maddenin birinci, ikinci ve üçüncü fıkra hükümleri sözleşmeler ile hiçbir suretle değiştirilemez; aksi yönde sözleşme hükümleri geçersizdir.”

MADDE 2- Bu Kanun yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

MADDE 3- Bu Kanunun hükümlerini Bakanlar Kurulu yürütür.

