



T.B.M.M.
CUMHURİYET HALK PARTİSİ
Grup Başkanlığı
Tarih: 16 Ekim 2012
Sayı: 491

TÜRKİYE BÜYÜK MİLLET MECLİSİ BAŞKANLIĞINA

İş Kanununda değişiklik yapılmasına dair kanun teklifim gerekçesiyle ekte sunulmuştur. Gereğini arz ederim. 16.09.2012

Av. Mahmut TANAL
İstanbul Milletvekili

TBMM BAŞKANLIĞI				
Tali Komisyon	Adliye			
Esas Komisyon	Sağlık, Aile Çalışma ve Sosyal İşler			
Tarih:	01 Ekim 2012		E. No: 2/777	
Yan.Uzm.	Bşk.Yrd.	Başkan	Gn.Sek.Yrd.	Gn.Sek.
✓	16	✓	✓	✓
TBMM BAŞKANI				



TBMM KANUNLAR ve KARARLAR BŞK.LIĞI
17 Temmuz 2012
Numara:

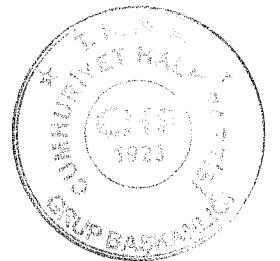
T B M M KÜTÜPHANE VE ARŞİV BİRL. BAŞKANLIĞI
17 Temmuz 2012
128341

GENEL GEREKÇE

İşçi, ailesinden daha çok gördüğü ve yıllarını verdiği işyerinden ufak bir uyuşmazlıkta işveren tarafından anında işten çıkarılabilmektedir. İşçi, kıdem, ihbar ve diğer alacaklarını almak için Mahkeme yollarına düşmektedir. Dava masrafları engeli aşan işçi, en büyük sorunla karşı karşıya kalarak işyerinden tanık bulmak için çaba göstermektedirler. Yıllardır dost bildiği, eşinden, çocuğundan daha çok gördüğü iş arkadaşları dava açan işçiye, anında sırtını dönmektedir. Hem işinden hem de sosyal çevreden soyutlanan işçi, dava masrafları sorunu, tanık bulma sorunu, avukat bulma sorunu derken devletin ve kanunlarımızın hiçbir şekilde işçinin yanında olmadığını görmektedir.

Manevi olarak ayakta durmak zorunda olan işçi, psikolojik dayanak olarak avukatını ve varsa sendikasını görmektedir. Bu sorunları bir bir aşan işçi, uzun yargılamalara ve işverenin işten çıkarma tehdidi ile psikolojisini dik tutmak zorundadır. İşçinin yaptığı büyük mücadele sonunda davayı kazanan işçi, alacağını hemen alamamaktadır. Dava sonucu haksız olan işveren, faaliyetini devam ediyorsa, işçinin yaptığı icra takibine teminat göstererek temyiz hakkını kullanabilir. Bu durumda işçi alacağı davası, Yargıtay'a gider ve dosya yaklaşık olarak 2 - 2,5 yıl incelenmek üzere bekler. İşverenlerin, işçilere karşı davaları kaybetmesi sonucu her dosyanın temyize gönderilmesinden dolayı, ilgili Yargıtay Dairesi maalesef işlemeyecek hale gelmiştir. Uzun süren bu dava süresince, işçinin bilinçli olmaması durumunda işçinin kuşkusu avukat ve adalet yönünden giderek artacaktır. Bilinçsiz olan ve haklarını bilmeyen işçilerin, art niyetli işverenler tarafından her zaman sömürüleceğini ve ezileceğini unutmaması gerekir.

En çok uyuşmazlık görülen iş davalarında yargı yükünü dava masrafı koyarak hafifletmek yerine hukuksuz davranan işverenlere ciddi idari yaptırımlar getirerek, uyuşmazlığın Mahkeme yoluna gitmeden sorunları, işçi lehine çözümler üreten kurallar getirilmelidir. İş müfettişi sayısının artırılarak, ücret uyuşmazlığı yaşanmayan, işverenin ispatlaması gerektiği konularda İş Müfettişi raporunun ilam hükmünde olması ve işçinin bu rapora dayalı olarak işverene ilamlı icra yoluna gitmesini, aksi durumda ise işverenin dava açmasını sağlayan bir yol, yaratılmaya çalışılmıştır. Halbuki, alın teri ile çalışmış namuslu işçilerin hakkı, kolaylıkla ve hızlı savunulduğu, sadece parası olanların adaletini sağlamak yerine zengin - fakir, din, dil, ırk ayrımı gözetmeksizin insanların haklarını gönül rahatlığı ile arayabilecek bir adalet mekanizması oluşturulması gerekmektedir.

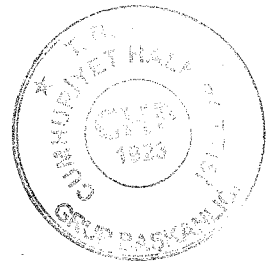


MADDE GEREKÇELERİ

MADDE 1- İş Kanunu'nun 92'inci maddesine eklenen ibare ile ücret uyuşmazlığı yaşanmayan, işverenin ispatlaması gerektiği konularda İş Müfettişi raporunun ilam hükmünde sayılması planlanmaktadır.

MADDE 2- Yürürlük maddesidir.

MADDE 3- Yürütme maddesidir.



İŞ KANUNUNDA DEĞİŞİKLİK YAPILMASINA DAİR KANUN TEKLİFİ

MADDE 1- 4857 Sayılı İş Kanunun 92'inci maddesine aşağıdaki ibare dördüncü fıkra olarak eklenmiştir.

“ Ücret uyuşmazlığı yaşanmayan, işverenin ispatlaması gerektiği konularda İş Müfettişi raporu ilam hükmündedir. ”

MADDE 2- Bu Kanun yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

MADDE 3- Bu Kanunun hükümlerini Bakanlar Kurulu yürütür.

