



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

7/16878
610:109

Sayı : 76791929 / 610-152
Konu : Yazılı Soru Önergesi (7/16878)

09-01-2013

TÜRKİYE BÜYÜK MİLLET MECLİSİ BAŞKANLIĞINA

İlgi : 11.02.2013 tarih ve 107277 sayılı yazınız.

İlgi yazı ekinde yer alan İstanbul Milletvekili Sayın A. Levent TÜZEL tarafından verilen 7/16878 esas numaralı yazılı soru önergesine verilen cevap ekte sunulmaktadır.
Gereğini arz ederim.


Faruk ÇELİK
Bakan

EK : 1 Cevap (2 sayfa)



İSTANBUL MİLLETVEKİLİ SAYIN A. LEVENT TÜZEL'İN 7/16878 ESAS
NUMARALI SORU ÖNERGESİNE DAİR CEVAPLAR

Bakanlığımız kayıtları incelendiğinde Arçelik'ten atılan işçilerle ilgili olarak Bakanlığımıza herhangi bir şikayet yapılmadığı; ancak TOFAŞ ile ilgili olarak ise 14.02.2013 tarihinde işten atılan bir işçinin başvuru yaptığı ve işlemlerinin halen sürdüğü anlaşılmaktadır.

Bilindiği üzere, 09.01.1985 tarih ve 3146 sayılı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun uyarınca Bakanlığımızın en temel görevi; çalışma hayatını düzenleyici, işçi - işveren ilişkilerinde çalışma barışının sağlanmasını kolaylaştırıcı ve koruyucu tedbirler almaktır. Bakanlığımız, bu görevi yerine getirmek amacıyla çeşitli kanunların uygulanmasından sorumludur.

18.10.2012 tarih ve 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun yedinci ila dokuzuncu bölümlerinde toplu iş sözleşmesinin genel esasları, toplu iş sözleşmesinin yapılması ve toplu iş uyuşmazlıklarının çözümü konuları düzenlenmiştir. 6356 sayılı Kanunun uygulanması sırasında Bakanlığımız, çalışma barışının korunması ve taraflar arasındaki anlaşmazlıkların çözümünde gerekli işlemleri yapmakta, gerekli görülen durumlarda hakem rolü üstlenerek çalışma ilişkilerini düzenlemektedir.

22.05.2003 tarih ve 4857 sayılı İş Kanununun 29'uncu maddesine göre işyerinde çalışan işçi sayısı 20 ile 100 işçi arasında ise en az 10 işçinin; 101 ile 300 işçi arasında ise en az yüzde on oranında işçinin; 301 ve daha fazla işçinin işine 17'nci madde uyarınca ve bir aylık süre içinde aynı tarihte veya farklı tarihlerde son verilmesi toplu işçi çıkarma sayılır.

Bu durumda işveren; ekonomik, teknolojik, yapısal ve benzeri işletme, işyeri veya işin gerekleri sonucu toplu işçi çıkarmak istediğinde, bunu en az otuz gün önceden bir yazı ile işyeri sendika temsilcilerine, Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğüne bildirmek zorundadır.

Yapılacak bildirimde işçi çıkarmanın sebepleri, bundan etkilenecek işçi sayısı ve grupları ile işe son verme işlemlerinin hangi zaman diliminde gerçekleşeceğine ilişkin bilgilerin bulunması zorunludur.

Bildirimden sonra işyeri sendika temsilcileri ile işveren arasında yapılacak görüşmelerde, toplu işçi çıkarmanın önlenmesi ya da çıkarılacak işçi sayısının azaltılması yahut çıkarmanın işçiler açısından olumsuz etkilerinin en aza indirilmesi konuları ele alınır. Görüşmelerin sonunda, toplantının yapıldığını gösteren bir belge düzenlenir.

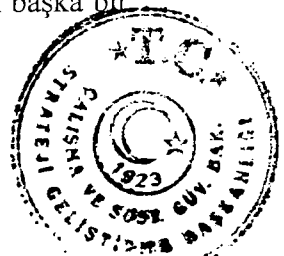
Fesih bildirimleri, işverenin toplu işçi çıkarma isteğini Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğüne bildirmesinden otuz gün sonra hüküm doğurur.

İşyerinin bütünüyle kapatılarak kesin ve devamlı suretle faaliyete son verilmesi halinde, işveren sadece durumu en az otuz gün önceden ilgili Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğüne bildirmek ve işyerinde ilan etmekle yükümlüdür. İşveren toplu işçi çıkarmanın kesinleşmesinden itibaren altı ay içinde aynı nitelikteki iş için yeniden işçi almak istediği takdirde nitelikleri uygun olanları tercihen işe çağırır.

İşveren toplu işçi çıkarılmasına ilişkin hükümleri İş Kanunun 18, 19, 20 ve 21'inci madde hükümlerinin uygulanmasını engellemek amacıyla kullanamaz; aksi halde işçi bu maddelere göre dava açabilir.

Hakkındaki iddialara karşı savunmasını almadan bir işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesi, o işçinin davranışı veya verimi ile ilgili nedenlerle feshedilemez.

Aynı kanunun 20'nci maddesine göre ise iş sözleşmesi feshedilen işçi, fesih bildiriminde sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli bir sebep olmadığı iddiası ile fesih bildiriminin tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde iş mahkemesinde dava açabilir. Feshin geçerli bir sebebe dayandığını ispat yükümlülüğü işverene aittir. İşçi, feshin başka bir sebebe dayandığını iddia ettiği takdirde, bu iddiasını ispatla yükümlüdür.



Buna göre sendika üyeliği veya çalışma saatleri dışında veya işverenin rızası ile çalışma saatleri içinde sendikal faaliyetlere katılmak, işyeri sendika temsilciliği yapmak veya mevzuattan veya sözleşmeden doğan haklarını takip veya yükümlülüklerini yerine getirmek için işveren aleyhine idari veya adli makamlara başvurmak veya bu hususta başlatılmış sürece katılmak iş sözleşmesinin feshi için geçerli bir sebep oluşturmaz.

Bununla birlikte fabrikanın zarar etmesi iddiasıyla işverenin ilk olarak işçi çıkarma yoluna başvurması kanunun arzu ettiği bir durum değildir. Nitekim kanunun gerekçesinde de belirtildiği üzere öncelikle, varsa işyerindeki fazla çalışmaların sona erdirilmesi, tam zamanlı istihdam biçimi yerine esnek istihdam biçimlerinin uygulanması gibi yollara başvurulmalı; işçi çıkarmaya ise en son çare olarak başvurulmalıdır.

Ayrıca, konuyla ilgili olarak Bakanlığımız İş Teftiş Kurulu Başkanlığınca incelemeler devam etmektedir.

