



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

7/25321

26-08-2013

Sayı : 76791929/610/ 747
Konu : Yazılı soru önergesi (7/25321)

TÜRKİYE BÜYÜK MİLLET MECLİSİ BAŞKANLIĞINA

İlgi : 21.06.2013 tarih ve 129787 sayılı yazınız.

İlgi yazı ekinde yer alan Muğla Milletvekili Sayın Ömer Süha ALDAN tarafından verilen 7/25321 esas numaralı yazılı soru önergesine verilen cevap ekte sunulmaktadır.
Gereğini arz ederim.


Faruk ÇELİK
Bakan

Ek: Cevap (2 sayfa)

MUĞLA MİLLETVEKİLİ SAYIN ÖMER SÜHA ALDAN'IN 7/25321 ESAS NUMARALI
YAZILI SORU ÖNERGESİNE DAİR CEVAPLAR

İşkollarındaki işçi sayıları ve sendikaların üye sayılarına ilişkin 2013 Ocak ayı istatistiklerine göre dokuma, hazır giyim ve deri işkolunda 995.640 sigortalı işçi çalışmaktadır.

Tekstil işkolundaki sendikalı işçi sayısı 2013 yılı Ocak ayı itibariyle 182.536 olarak belirlenmiştir.

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun “Sendika üyeliği ve üyeliğin kazanılması” başlıklı 17’nci maddesinin üçüncü fıkrasında sendikaya üye olmanın serbest olduğu, hiç kimsenin sendikaya üye olma veya olmamaya zorlanamayacağı; “Sendika üyeliğinin sona ermesi ve askıya alınması” başlıklı 19’uncu maddesinde ise işçi veya işverenin sendikada üye kalmaya ve üyelikten ayrılmaya zorlanamayacağı düzenlenmiştir. “Ceza hükümleri” başlıklı 78’inci maddenin birinci fıkrasının (c) bendinde ise ilgili maddelere aykırı üye kaydedenler ile üye kalmaya veya üyelikten ayrılmaya zorlayanlara her bir üyelik için yediyüz Türk Lirası idari para cezası getirilmiştir. Mezkur kanunun “Güvenceler” başlıklı dördüncü bölümünde işçi kuruluşu yöneticiliğinin güvencesi, işyeri sendika temsilciliğinin güvencesi, sendika özgürlüğünün güvencesi garanti altına alınmıştır. Kanunun “İşçi kuruluşu yöneticiliğinin güvencesi” başlıklı 23’üncü maddesinde yöneticilerin sendikal özgürlükleri güvenceye alınmıştır. Bu maddeye göre, işçi kuruluşu yöneticisi seçildiği için işinden ayrılan işçinin, iş sözleşmesinin sona ermeyeceği, askıda kalacağı hüküm altına alınmıştır. Yine aynı maddeye göre, yönetici isterse kıdem tazminatını alarak iş sözleşmesini feshetme yolunu tercih edebilecektir.

“İşyeri sendika temsilciliğinin güvencesi” başlıklı 24’üncü maddesinde ise sendika temsilcilerin güvenceleri garanti altına alınmıştır. Madde hükmüne göre, sendika yöneticilerine mutlak işe iade getirilmiştir. Buna göre işverenin, işyeri sendika temsilcisinin iş sözleşmelerini haklı neden olmadıkça ve nedenini yazılı olarak açıkça belirtmedikçe feshedemeyeceği, fesih bildiriminin tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde, temsilci veya üyesi bulunduğu sendikanın dava açabileceği düzenlenmiştir. Aynı madde de ayrıca, temsilcinin işe iadesine karar verilirse feshin geçersiz sayılarak temsilcilik süresini aşmamak kaydıyla fesih tarihi ile kararın kesinleşme tarihi arasındaki ücret ve diğer hakların işveren tarafından ödeneceği hüküm altına alınmıştır.

“Sendika özgürlüğünün güvencesi” başlıklı 25’inci maddesinde ise sendikal özgürlükler güvence altına alınmıştır. Söz konusu madde, işe girişte, iş ilişkisinin devamı sırasında ve iş ilişkisinin sona ermesi aşamalarında sendika özgürlüğünü güvence altına almaktadır. Maddeye göre “İşveren, bir sendikaya üye olan işçilerle sendika üyesi olmayan işçiler veya ayrı sendikalara üye olan işçiler arasında, çalışma şartları veya çalıştırmaya son verilmesi bakımından herhangi bir ayırım yapamaz.” “İşçiler, sendikaya üye olmaları veya olmamaları, iş saatleri dışında veya işverenin izni ile iş saatleri içinde işçi kuruluşlarının faaliyetlerine katılmaları veya sendikal faaliyette bulunmalarından dolayı işten çıkarılamaz veya farklı işleme tabi tutulamaz.” “İşverenin fesih dışında yukarıdaki fıkralara aykırı hareket etmesi hâlinde işçinin bir yıllık ücret tutarından az olmamak üzere sendikal tazminata hükmedilir.”

4857 sayılı İş Kanununun “feshin geçerli sebebe dayandırılması” başlıklı 18’inci maddesi otuz veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde en az altı aylık kıdemi olan işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesini fesheden işverenin, feshi geçerli bir sebebe dayandırmak zorunda olduğunu düzenlemektedir. Maddeye göre sendika üyeliği veya sendikal faaliyete katılmak, işyeri sendika temsilciliği yapmak, mevzuattan veya sözleşmeden doğan haklarını takip için işveren aleyhine idari veya adli makamlara başvurmak veya bu hususta başlatılmış

sürece katılmak, ırk, renk, cinsiyet, medeni hal, aile yükümlülükleri, hamilelik, doğum, din, siyasi görüş ve benzeri nedenler, kadın işçilerin çalıştırılmasının yasak olduğu sürelerde işe gelmemek, hastalık veya kaza nedeniyle öngörülen bekleme süresinde işe geçici devamsızlık fesih için geçerli bir neden oluşturamayacaktır.

Aynı Kanunun 19'uncu maddesine göre "İşveren fesih bildirimini yazılı olarak yapmak ve fesih sebebini açık ve kesin bir şekilde belirtmek zorundadır. Hakkındaki iddialara karşı savunmasını almadan bir işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesi, o işçinin davranışı veya verimi ile ilgili nedenlerle feshedilemez."

4587 sayılı İş Kanununun 20 ve 21'inci maddelerinde ise feshe itiraz ve sonuçları ele alınmaktadır. İş 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. İşverence geçerli sebep gösterilmediği durumlarda veya gösterilen sebebin geçerli olmadığına 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. Kararın kesinleşmesine kadar çalıştırılmadığı süre için işçiye en çok dört aya kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer hakları ödenir.

İş kanununun süreli fesih başlıklı 17'nci maddesi ile kanunun 18, 19, 20 ve 21'inci maddelerinin uygulanma alanı dışında kalan işçilerin iş sözleşmesinin, fesih hakkının kötüye kullanılarak sona erdirildiği durumlarda işçiye bildirim süresinin üç katı tutarında tazminat ödeneceğini hükme bağlamaktadır.

Haksız fesih, sendikal ayrımcılık, kayıt dışı işçi çalıştırma da dâhil olmak üzere çalışma hayatına dair bütün hak ihlallerine ilişkin Bakanlığımıza yapılan müracaatlar üzerinde titizlikle durulmakta ve gerekli idari işlemler yerine getirilmektedir.