

34735
GK-57



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

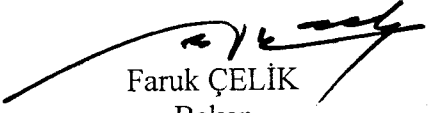
09-04-2014

Sayı : 76791929/610/ 177
Konu : Yazılı soru önergesi (7/34735)

TÜRKİYE BÜYÜK MİLLET MECLİSİ BAŞKANLIĞINA

İlgi: a) 05.12.2013 tarih ve 259644 sayılı yazınız.
b) 11.12.2013 tarih ve 6804 sayılı yazınız.

İlgi yazı ekinde yer alan Balıkesir Milletvekili Sayın Ahmet Duran BULUT tarafından verilen 7/34735 esas numaralı yazılı soru önergesine verilen cevap ekte sunulmaktadır.
Gereğini arz ederim.


Faruk ÇELİK
Bakan

Ek: Cevap (1 sayfa)

DAĞITIM:

Gereği:
Türkiye Büyük Millet Meclisi Başkanlığı

Bilgi:
Başbakanlık



**BALIKESİR MİLLETVEKİLİ SAYIN AHMET DURAN BULUT'UN 7/34735 ESAS
NUMARALI YAZILI SORU ÖNERGESİNE DAİR CEVAPLAR**

OECD'nin İyi Yaşam Endeksi üzerinden yaptığı araştırma da iş güvencesi, 'bir işyerinde 6 aydan daha kısa süreli sözleşme ile çalışanların toplam istihdam içindeki payını' ifade etmektedir. Oysa mevzuatımız kapsamında iş güvencesi, en az altı aylık kıdemi bulunan işçiler için geçerlidir.

İş güvencesi 4857 sayılı İş Kanununun 18-21'inci maddelerinde düzenlenmiştir. Bu maddelere göre;

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.

Hakkındaki iddialara karşı savunmasını almadan bir işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesi, o işçinin davranışı veya verimi ile ilgili nedenlerle feshedilemez. Ancak, işverenin 25'inci maddenin (II) numaralı bendi şartlarına uygun fesih hakkı saklıdır.

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 süreler için 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.