

35512  
61-67



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

Sayı : 76791929/610/ 288  
Konu : Yazılı soru önergesi (7/35512)

TÜRKİYE BÜYÜK MİLLET MECLİSİ BAŞKANLIĞINA

İlgi : 18.12.2013 tarih ve 155601 sayılı yazınız.

İlgi yazı ekinde yer alan İstanbul Milletvekili Sayın Şafak PAVEY tarafından verilen 7/35512 esas numaralı yazılı soru önergesine verilen cevap ekte sunulmaktadır.  
Gereğini arz ederim.

Faruk ÇELİK  
Bakan

Ek: Cevap (1 sayfa)

**İSTANBUL MİLLETVEKİLİ SAYIN ŞAFAK PAVEY'İN 7/35512 ESAS NUMARALI  
YAZILI SORU ÖNERGESİNE DAİR CEVAPLAR**

İşkollarındaki İşçi Sayıları ve Sendikaların Üye Sayılarına İlişkin 2013 Temmuz Ayı İstatistikleri Hakkındaki Tebliğe göre toplam işçi sayısı 11.628.806, sendikalı işçi sayısı ise 1.032.166'dır.

2013 Ekim ayı itibarıyla, asıl işyerine bağlı alt işveren işyerlerinde çalışan kişi sayısı 635.781 'dir.

4857 sayılı İş Kanununun 41'inci maddesine ve Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliğine göre işçinin onayı alınmak şartıyla fazla çalışma yapılabilir. Fazla çalışma, iş kanununda yazılı koşullar çerçevesinde, haftalık kırkbeş saati aşan çalışmalardır.

İş kanununun 102'nci maddesinin birinci fıkrasının (c) bendinde fazla çalışmalara ilişkin ücreti ödemeyen, işçiye hak ettiği serbest zamanı altı ay zarfında kullandırmayan, fazla saatlerde yapılacak çalışmalar için işçinin onayını almayan işveren veya işveren vekiline, bu durumda olan her işçi için 237 TL idari para cezası verileceği belirtilmiştir.

İş kanununun 53'üncü maddesinde yıllık ücretli izin hakkı ve izin süreleri hakkında "İşyerinde işe başladığı günden itibaren, deneme süresi de içinde olmak üzere, en az bir yıl çalışmış olan işçilere yıllık ücretli izin verilir" hükmü yer almaktadır.

Yıllık ücretli izin hakkının işveren tarafından sınırlandırılması veya kullandırılmaması yaptırımlara bağlanmış olup bu hak, Uluslararası Çalışma Örgütü ve ilgili AB düzenlemelerine paralel olarak işçi tarafından bile vazgeçilemeyecek, feragat edilemeyecek bir hak olarak düzenlenmiştir.

Öte yandan, 4857 sayılı Kanunun, fazla çalışma veya yıllık ücretli izin uygulamasına ilişkin hükümleri, kamu kurum ve kuruluşlarında veya özel sektörde ya da asıl işverenler tarafından veya alt işverenler tarafından çalıştırılmakta olanlar şeklinde bir ayırım yapılmaksızın işçi statüsünde çalışmakta olanların tamamını kapsamaktadır.

Niteliklerinden ötürü bir yıldan az süren mevsimlik veya kampanya işlerinde çalışanlara İş kanununun yıllık ücretli izinlere ilişkin hükümleri uygulanmamaktadır.

İş kanununun 18'inci maddesi iş güvencesinin kapsamını belirlemektedir. İş güvencesinden yararlanmak için işçinin çalıştığı işyerine, işçinin hizmet süresine, iş sözleşmesinin çeşidine, işçinin statüsüne ve iş sözleşmesinin fesih türüne bağlı şartlar bulunmaktadır.

Anayasanın "Sendika kurma hakkı" başlıklı 51'inci maddesine göre, çalışanlar ve işverenler, üyelerinin çalışma ilişkilerinde, ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için önceden izin almaksızın sendikalar ve üst kuruluşlar kurma, bunlara serbestçe üye olma ve üyelikten serbestçe çekilme hakkına sahiptir. Anayasanın ilgili maddesine uygun olarak, Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun "Sendika üyeliği ve sendika üyeliğinin kazanılması" başlıklı 17'inci maddesinin üçüncü fıkrasında ise sendikaya üye olmanın serbest olduğu, hiç kimsenin sendikaya üye olmaya veya olmamaya zorlanamayacağı düzenlenmiştir. Mevzuatımızda alt işveren işçilerinin sendikal haklarını kısıtlayan bir düzenleme söz konusu değildir.

İş kanununa tabi olarak çalışan tüm işçiler gibi alt işveren işçileri de kanununun sağladığı tüm haklardan yararlanma hakkına sahiptir.

Bakanlığımız iş müfettişlerince yapılan genel denetimlerle iş yerleri düzenli olarak incelenerek gerekli yaptırımlar uygulanmaktadır. Genel denetimlerin yanı sıra iş kanunu kapsamına giren bütün işletmeler bahsi geçen konularla ilgili yapılan şikayetler üzerine incelemeye alınmaktadır.