

7/40198

6k.122



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

10-10-2011

Sayı : 89456481/610/ 499
Konu : Yazılı soru önergesi (7/40198)

TÜRKİYE BÜYÜK MİLLET MECLİSİ BAŞKANLIĞINA

İlgi : 11.03.2014 tarih ve 168490 sayılı yazınız.

İlgi yazı ekinde yer alan İstanbul Milletvekili Sayın Ali ÖZGÜNDÜZ tarafından verilen 7/40198 esas numaralı yazılı soru önergesine verilen cevap ekte sunulmaktadır.
Gereğini arz ederim.


Faruk ÇELİK
Bakan

Ek: Cevap (2 sayfa)



İSTANBUL MİLLETVEKİLİ SAYIN ALİ ÖZGÜNDÜZ'ÜN 7/40198 ESAS NUMARALI
YAZILI SORU ÖNERGESİNE DAİR CEVAPLAR

Bakanlığımız iş müfettişlerince Aras Edaş (Ağrı-Iğdır illeri 4. Bölge Arıza Onarım ve Bakım İşleri) unvanlı işyerinde hizmet alım sözleşmesi suretiyle faaliyet yürüten Ak-Gün İnş. Elek. Gıda Taah. San. ve Tic. Ltd. Şti. unvanlı işverenlikte 03-04.04.2014 tarihlerinde teftiş gerçekleştirilmiştir.

Yapılan teftişte; Ak-Gün İnş. Elek. Gıda Taah. San. ve Tic. Ltd. Şti. unvanlı işverenliğin, işçilerle akdettiği iş sözleşmesi hükümlerinin incelenmesi neticesinde;

Sözleşmenin, “belirli süreli iş sözleşmesi” olduğu belirtilmesine rağmen, sözleşmede herhangi bir süreye yer verilmemesi nedeniyle sözleşmenin “belirsiz süreli iş sözleşmesi” olarak değerlendirilmesi gerektiği,

Sözleşmede deneme süresinin üç ay olarak belirlendiği ancak, söz konusu düzenlemenin 4857 sayılı İş Kanununun 15’inci maddesine aykırı olması nedeniyle geçersiz olduğu,

Sözleşmede yer alan “Personel ihale bitim süresinde yapılacak yeni ihaleden dolayı ihaleye girecek olan işverenlere çalışma sözü veremez.” hükmünün Anayasa ve 4857 sayılı İş Kanunu ile teminat altına alınan çalışma ve sözleşme hürriyetine aykırı olduğundan geçersiz olduğu,

Ücret ödeme zamanının sözleşmede “İşveren personel ücretini çalıştığı aya ait ücretini, işverenin o aya ait istihkak ihale makamından aldıktan sonra 7 gün içerisinde ödemek zorundadır.” şeklinde düzenlendiği, söz konusu düzenlemenin 4857 sayılı İş Kanununun 32 ve 34’üncü maddelerine aykırı olduğu, ilgili Kanun hükümleri uyarınca işverenin işçinin ücretini en geç ayda bir ödemesi gerektiği, işverenin işçiye ödemekle mükellef olduğu ücret ödeme yükümlülüğünü hiçbir şekilde işverenin istihkak ve diğer alacaklarına bağlayamayacağı,

Sözleşmede, aylık ücret asgari ücret olarak belirlenmiş, bu ücrete İş Kanununun 41 ve diğer maddelerinde belirtilen oranda fazla mesai ücreti, hafta tatili ücreti, Ulusal Bayram ve genel tatil günleri ücretleri, öğle paydosu çalışmaları ile ücreti eki niteliğinde olan tüm ödemelerin dahil olduğu belirtilmiştir. Bu hususun, 4857 sayılı İş Kanunu hükümlerine tamamen aykırı olduğu, işçilere yaptıkları fazla çalışma, hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil günü çalışmaları için iş kanunu hükümleri uyarınca ilave ücret ödenmesi gerektiği, ara dinlemelerde ise işçilerin hiçbir suretle, ücretleri ödense dahi, çalıştırılmayacağı,

Sözleşmede “Personel işi bıraktığında veya 4857 sayılı İş Kanununa aykırı hareketinde, sözleşme işveren tarafından fesh edildiğinde güvence teminatı iade edilmeyecektir. Personel verdiği teminattan hak iddia etmeyecektir.” şeklinde bir düzenleme ile işverenin, işçiden güvence teminatı veya başka bir ad altında maddi gelir sağlayacak teminat talep edemeyeceği, şayet böyle bir teminat alındıysa derhal işçilere iade edilmesi gerektiği,

İş sözleşmesine ek olarak ayrıca “Süreli Hizmet Akid Taahhütnamedir” başlıklı ek bir sözleşme düzenlendiği, getirilen bu düzenlemelerden;

“İşçi, işverenin kendisinden talep etmesi halinde işverenin Türkiye’nin herhangi bir işyerinde açacağı herhangi bir konu ile ilgili işletmelerinde çalışmayı kabul ve taahhüt eder.” hükmünün kanunun işyeri tanımına uygun olmadığı, belli bir ilin şehir merkezi ve mücavir alanı yerleşmiş bir uygulama olmakla meşruiyet kazanmış bir örfi hukuk ilkesi olduğundan işyerinin bir şehir olması gerektiği, maddenin buna uygun olarak yeniden düzenlenmesi gerektiği,

İşçinin fazla çalışma yapması halinde fazla çalışma ücreti talep edemeyeceği şeklinde ki düzenlemenin hükümsüz olduğu, işçilere bilgisizliklerinin istismarına imkân verebilecek bu tür düzenlemelerin sözleşmeden çıkarılması gerektiği,

“İşçi, iş akdinin işverence feshedilmesi durumunda işverenden ihbar tazminatı, kıdem tazminatı vs. hiçbir hak talep edemeyeceğini peşinen kabul eder.” düzenlemesinin kanuna aykırı olduğundan hükümsüz ve geçersiz olduğu,

sonuç ve kanaatine varılmış olup, tespit edilen mevzuata aykırı hususlarla ilgili olarak işveren kuruluşa ve işçilere gerekli bildirimler yapılmıştır.