



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

7/55629

62 58

Sayı : 89456481/610/102
Konu : Yazılı soru önergesi (7/55629)

03.11.2015

TÜRKİYE BÜYÜK MİLLET MECLİSİ BAŞKANLIĞINA

İlgi : 27.11.2014 tarih ve 204372 sayılı yazınız.

İlgi yazı ekinde yer alan Ardahan Milletvekili Sayın Ensar ÖĞÜT tarafından verilen 7/55629 esas numaralı yazılı soru önergesine verilen cevap ekte sunulmaktadır.
Gereğini arz ederim.


Faruk ÇELİK
Bakan

Ek: Cevap (2 sayfa)



ARDAHAN MİLLETVEKİLİ SAYIN ENSAR ÖĞÜT'ÜN 7/55629 ESAS NUMARALI
YAZILI SORU ÖNERGESİNE DAİR CEVAPLAR

Ülkemizde, işverenler ile bir iş sözleşmesine dayanarak çalıştırılan işçilerin çalışma şartları ve çalışma ortamına ilişkin hak ve sorumlulukları 4857 sayılı İş Kanunu'nda, ülkemizde yayınlanan gazete ve mevkutelerle haber ve fotoğraf ajanslarında her türlü fikir ve sanat işlerinde çalışan ve İş Kanunundaki "işçi" tarifi kapsamı dışında kalan gazeteciler ile bunların işverenlerine ilişkin hak ve sorumlulukları 5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun'da ve denizlerde, göllerde ve akarsularda Türk Bayrağını taşıyan ve yüz ve daha yukarı grostonilatoluk gemilerde bir hizmet akdi ile çalışan gemiadamları ve bunların işverenlerinin hak ve sorumlulukları da 854 sayılı Deniz İş Kanunu'nda düzenlenmiştir.

Söz konusu üç iş kanunu kapsamında yer almayan işçiler ise genel kanun niteliğindeki 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu hükümlerine tabi olarak çalışmaktadırlar.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 2'nci maddesine göre, bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişiye "işçi", işçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişiye yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlara "işveren", işçi ile işveren arasında kurulan ilişkiye "iş ilişkisi" denilmektedir.

Aynı Kanunun 1'nci maddesinde de, bu Kanunun, 4'ncü maddesindeki istisnalar dışında kalan bütün işyerlerine, bu işyerlerinin işverenleri ile işveren vekillerine ve işçilerine faaliyet korularına bakılmaksızın uygulanacağı belirtilmiştir.

Anılan Kanunda, işçilerin tahsil durumlarına göre çalıştırılabilecekleri iş pozisyonları ve ücret belirlenmesine yönelik bir hükme yer verilmemiştir.

Asgari ücretin üzerindeki ücret ve sosyal haklar ile, işçilerin tahsil durumlarına göre çalıştırılabilecekleri iş pozisyonları, işçi ile işveren arasında akdedilen iş sözleşmeleri ve taraflar arasında bağitlanan toplu iş sözleşmeleriyle serbestçe belirlenebilmektedir.

4857 sayılı İş Kanunu'nun "Sürelî Fesih" başlıklı 17 nci maddesine göre, belirsiz süreli iş sözleşmelerinin feshinden önce durumun diğer tarafa bildirilmesi gerektiği, çalışma sürelerine göre? iki ile sekiz hafta arasında değişen bildirim sürelerine uymayan tarafın bu sürelerle ilişkin ücret tutarında tazminat ödemek zorunda olduğu öngörülmüştür.

Bu süreler asgari olup sözleşmelerle artırılabilir.

Bildirim şartına uymayan taraf, bildirim süresine ilişkin ücret tutarında tazminat ödemek zorundadır.

İşveren bildirim süresine ait ücreti peşin vermek suretiyle iş sözleşmesini feshedebilir.

İşverenin bildirim şartına uymaması veya bildirim süresine ait ücreti peşin ödeyerek sözleşmeyi feshetmesi, bu Kanunun 18, 19, 20 ve 21'inci maddesi hükümlerinin uygulanmasına engel olmaz. 18'inci maddenin birinci fıkrası uyarınca bu 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 ödenir. Fesih için bildirim şartına da uyulmaması ayrıca anılan maddenin dördüncü fıkrası uyarınca tazminat ödenmesini gerektirir.

Diğer yandan, 4857 sayılı İş Kanunu'nun "Feshin geçerli sebebe dayandırılması" başlıklı 18. maddesinde, otuz veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde en az altı aylık kıdemi olan işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesini fesheden işverenin, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorunda olduğu, yer altı işlerinde çalışan işçilerde ise kıdem şartının aranmayacağı hükme bağlanmıştır.

Aynı Kanunun 19, 20 ve 21. maddelerinde de, iş sözleşmesinin feshindeki usul, fesih bildirimine itiraz ve usulü, geçersiz sebeple yapılan feshin sonuçları düzenlenmiştir.

Ayrıca, bu Kanunun iş güvencesine ilişkin hükümlerinden yararlanamayan işçiler için, taraflarca iş sözleşmeleri ya da toplu iş sözleşmeleri ile düzenleme yapılması mümkün bulunmaktadır.

Ayrıca ortaöğretim kurumlarında çalışan usta öğreticiler Millî Eğitim Bakanlığı Kurumlarında sözleşmeli veya ek ders görevi ile görevlendirilecek uzman ve usta öğreticiler hakkında yönetmelik hükümlerine göre ek ders görevi karşılığı görevlendirilmekte, Millî Eğitim Bakanlığı Yönetici ve Öğretmenlerinin ders ve ek ders saatlerine ilişkin karar hükümlerine göre de ek ders ücreti ödemesi yapılmaktadır.