

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

Sayı :89456481-610-E.86306
Konu :Yazılı Soru Önergesi (7/14379)

GÜNLÜDÜR
26.10.2017

TÜRKİYE BÜYÜK MİLLET MECLİSİ BAŞKANLIĞINA

İlgi : 19.06.2017 tarihli ve 104666 sayılı yazınız.

İlgi yazı ekinde yer alan İstanbul Milletvekili Sayın Filiz KERESTECİOĞLU tarafından verilen 7/14379 esas numaralı yazılı soru önergesi cevabı ekte sunulmaktadır.
Gereğini arz ederim.

 e-imzalıdır

Jülide SARİEROĞLU
Bakan

Ek : Cevap (1 sayfa)

Not: 5070 sayılı Elektronik İmza Kanunu çerçevesinde güvenli elektronik imzalı aslı ile aynıdır.

Evrak Doğrulama Kodu : KHJWLBM LAXTJAMBZZRHD Evrak Takip Adresi: <https://www.turkiye.gov.tr>
Emek Mahallesi 17. Cadde No:13 Pk: 06520 Çankaya / ANKARA
Telefon: (312) 296 64 22
Faks: (312) 213 89 44

Bilgi için: Sinan ARSLAN
Şef
Telefon No: (312) 296 64 31

İSTANBUL MİLLETVEKİLİ SAYIN FİLİZ KERESTECİOĞLU'NUN 7/14379 ESAS
NUMARALI YAZILI SORU ÖNERGESİNE DAİR CEVAPLAR

Sendika özgürlüğü, Anayasamızda ve mevzuatımızda güvence altına alınmıştır. Anayasanın 51'inci maddesine göre; hiç kimse bir sendikaya üye olmaya ya da üyelikten ayrılmaya zorlanamaz.

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 25'inci maddesinde işverenin sendikal nedenlerle ayrımcılık yapması halinde, işçinin bir yıllık ücret tutarından az olmamak üzere sendikal tazminata hükmedileceği düzenlenmiştir. Ayrıca, sendikal bir nedenle iş sözleşmesinin feshi halinde işçiye, 4857 sayılı İş Kanununun 20 ve 21'inci madde hükümlerine göre dava açma hakkı verilmiştir.

4857 sayılı İş Kanununun 18'inci maddesinde düzenlenen belirli şartlarda işverenin feshi geçerli bir sebebe dayandırma yükümlülüğüne, 21'inci maddesinde düzenlenen geçersiz sebeple yapılan feshin sonuçlarına, 29'uncu maddesinde düzenlenen toplu işçi çıkarmaya ve 6'ncı maddesinde düzenlenen işyerinin devri halinde birlikte sorumluluğun devamı yanında iş sözleşmesinin korunmasına ilişkin hükümler ile iş sözleşmesinin sürekliliği korunmaya çalışılmaktadır.

Bakanlığımızca yapılan denetimlerde, çalışanlarının işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlü olan işverenlerin, bu sorumluluktan kaynaklanan sağlık ve güvenlik önlemlerini yerine getirip getirmediğinin denetimi yapılmaktadır. Çalışma hayatı ile ilgili mevzuatta belirtilen yükümlülüklerini yerine getirmeyen ve yapılan denetimlerdeki uyarılara rağmen gerekli düzenlemeleri yapmayan işveren veya işveren vekillerine mevzuatımızla belirlenen idari para cezası ve/veya işin durdurulması müeyyideleri uygulanmaktadır.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kamu ve özel sektöre ait bütün işlere ve işyerlerine, bu işyerlerinin işverenleri ile işveren vekillerine, çırak ve stajyerler de dâhil olmak üzere tüm çalışanlarına faaliyet konularına bakılmaksızın uygulanır.

Kanunun 4'üncü maddesi gereğince işveren, çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlü olup ciddi ve yakın tehlike ile karşı karşıya kalan çalışanların Kanunun 13'üncü maddesinde yer alan hükümler gereğince çalışmaktan kaçınma hakları bulunmaktadır. Aynı Kanunun 22'nci maddesinde iş sağlığı ve güvenliği kurulu ile ilgili düzenlemeler yer almaktadır.