

7/25392
68-111



T.C.
AİLE, ÇALIŞMA VE SOSYAL HİZMETLER BAKANLIĞI
Strateji Geliştirme Başkanlığı

Sayı : 81625851-610-819
Konu : Soru Önergesi (7/25392)

27.07.2020

TÜRKİYE BÜYÜK MİLLET MECLİSİ BAŞKANLIĞINA

İlgi : 26.02.2020 tarihli ve 624067 sayılı yazınız.

İlgi yazı ekinde alınan Adana Milletvekili Sayın İsmail KONCUK tarafından Bakanlığımıza yöneltilen 7/25392 Esas Numaralı yazılı soru önergesine, Türkiye Büyük Millet Meclisi İçtüzüğü'nün 99 uncu maddesi uyarınca hazırlanan cevabi yazımız ekte sunulmuştur.

Bilgilerinize arz ederim.


Zehra Zümrüt SELÇUK
Bakan

Ek: Cevap Metni (1 sayfa)

Adana Milletvekili Sayın İsmail **KONCUK**'a Ait 7/25392 Esas Numaralı Yazılı Soru Önergesine
İlişkin Cevap Metni

4857 sayılı İş Kanununun “Çalışma koşullarında değişiklik ve iş sözleşmesinin feshi” başlıklı 22 nci maddesinde; “İşveren, iş sözleşmesiyle veya iş sözleşmesinin eki niteliğindeki personel yönetmeliği ve benzeri kaynaklar ya da işyeri uygulamasıyla oluşan çalışma koşullarında esaslı bir değişikliği ancak durumu işçiye yazılı olarak bildirmek suretiyle yapabilir. Bu şekle uygun olarak yapılmayan ve işçi tarafından altı işgünü içinde yazılı olarak kabul edilmeyen değişiklikler işçiye bağlamaz. İşçi değişiklik önerisini bu süre içinde kabul etmezse, işveren değişikliğin geçerli bir nedene dayandığını veya fesih için başka bir geçerli nedenin bulunduğunu yazılı olarak açıklamak ve bildirim süresine uymak suretiyle iş sözleşmesini feshedebilir. İşçi bu durumda 17 ila 21 inci madde hükümlerine göre dava açabilir. Taraflar aralarında anlaşarak çalışma koşullarını her zaman değiştirebilir. Çalışma koşullarında değişiklik geçmişe etkili olarak yürürlüğe konulamaz.” hükmü yer almaktadır.

Ancak, 4857 sayılı Kanunun “İşverenin Haklı Nedenle Derhal Feshi” başlıklı 25 inci maddesinin” “Ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri” başlıklı 2 nci fıkrasında ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırılık olarak görülen fiiller sayılmış, mezkûr fiillerin mütemadiyen işlenmesine bakılmaksızın vukuu bulunduğu takdirde işçinin sözleşmesinin işverence derhal haklı nedenle feshi edilmesi hüküm altına alınmıştır. Ayrıca işçilerle imzalanan ve halen yürürlükte olan Belirsiz Süreli İş Sözleşmesinin “Sözleşmenin Sona Ermesi” başlığı altında düzenlenen 12 inci maddesinin (b) fıkrasında da Kanunun amir hükmüne uygun düzenleme yapılmış, aynı maddenin (e) fıkrasında ise disiplin ceza cetvelinin işletileceği haller sayma yolu ile belirtilerek hüküm altına alınmıştır.

Yine Sağlık Bakanlığı ile işçileri temsilen yetkili sendika arasında işveren sendikası olan Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası (TÜHİS) kanalı ile yapılan ve karşılıklı anlaşma ile bağitlanan 2017 yılı Toplu İş Sözleşmesinin 53 üncü maddesinin sondan bir önceki fıkrasında Sağlık Bakanlığı’na bu alanda düzenleme yapma muhtariyeti tanınmıştır ve aynı maddenin son fıkrasında ise diğer fiiller için ceza cetvelinin işletileceği hüküm altına alınmıştır.

Soru önergesinde bahsi geçen konu hakkında; Sağlık Bakanlığı’nca 4857 sayılı Kanunu’nun 25/II inci maddesi, 25.07.2018 tarihli ve 1312 sayılı Olur ile yürürlüğe konulan ve tüm işçilerce imzalanan Belirsiz Süreli İş Sözleşmesinin 12 inci maddesinin b fıkrasına ve 2017 yılında bağitlanan Toplu İş Sözleşmesinin 53 üncü maddesinin hükümlerine uygun olarak işlem tesis edilmiştir.