



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

Sayı : Z-81625851-610-561
Konu : Soru Önergesi (7/15100)

12.11.2024

TÜRKİYE BÜYÜK MİLLET MECLİSİ BAŞKANLIĞINA

7/15100
GK 12

İlgi : 20.08.2024 tarihli ve E-43452547-120.07.04-1479071 sayılı yazınız.

İlgi yazınız ile Edirne Milletvekili Sayın Ediz ÜN tarafından yöneltilen 7/15100 Esas Numaralı yazılı soru önergesine ilişkin cevap aşağıda sunulmuştur.

"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.

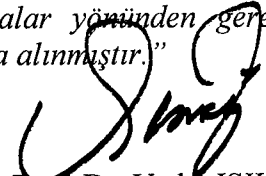
Diğer taraftan, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 'İşçinin haklı nedenle derhal fesih hakkı' başlıklı 24. maddesinde işçinin, süresi belirli olsun veya olmasın hangi hallerde iş sözleşmesini süresinin bitiminden önce veya bildirim süresini beklemeksizin feshedebileceği, 'İşverenin haklı nedenle derhal fesih hakkı' başlıklı 25. maddesinde ise işverenin, süresi belirli olsun veya olmasın hangi hallerde iş sözleşmesini süresinin bitiminden önce veya bildirim süresini beklemeksizin feshedebileceği hususlarına yer verilmiştir. Bunun yanında aynı kanunun 17. maddesinde işverenin bildirim süresine ait ücreti peşin vermek suretiyle iş sözleşmesini feshedebileceği belirtilmiştir.

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 'İşyeri sendika temsilciliğinin güvencesi' başlıklı 24 üncü maddesinde; 'İşveren, işyeri sendika temsilcilerinin iş sözleşmelerini haklı bir neden olmadıkça ve nedenini yazılı olarak açık ve kesin şekilde belirtmedikçe feshedemez. Fesih bildiriminin tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde, temsilci veya üyesi bulunduğu sendika dava açabilir. Kararın kesinleşmesinden itibaren altı iş günü içinde temsilcinin işe başvurması şartıyla, altı iş günü içinde işe başlatılmaması hâlinde, iş ilişkisinin devam ettiği kabul edilerek ücreti ve diğer hakları temsilcilik süresince ödenmeye devam edilir. Bu hüküm yeniden temsilcilğe atanma hâlinde de uygulanır. İşveren, yazılı rızası olmadıkça işyeri sendika temsilcisinin işyerini değiştiremez veya işinde esaslı tarzda değişiklik yapamaz. Aksi hâlde değişiklik geçersiz sayılır.' hükümleri yer almaktadır.

Bununla birlikte, Bakanlığımızca yıl içinde yürütülen iş teftişi faaliyetleri, geçmiş yıllara ait istatistikî veriler, ulusal politikalar ve ihtiyaçlar göz önünde bulundurularak, çalışma hayatının riskleri ve öncelikleri ile Bakanlığımızın kaynakları dikkate alınarak programlı teftişler ve program dışı teftişler şeklinde yürütülmektedir. Programlı teftişler, çalışma hayatındaki sorunların değerlendirilmesi ve önceliklendirilmesi sonucu belirlenen alanlarda veya sektörlerde yahut özel bir risk grubu hedeflenerek belirlenen işyerlerinde çalışma hayatı ile ilgili mevzuat hükümlerinin uygulanmasının denetlenmesi amacıyla gerçekleştirilen teftişlerdir. İncelemelerden oluşan program dışı teftişler ise programlı teftişler dışında kalan ihbar, şikâyet vb. talepler üzerine veya Bakanlığa intikal eden evraklardan teftiş hizmetiyle bağdaşır nitelikte olanların teftiş programına alınması sonucu gerçekleştirilmektedir.

Bu kapsamda, bahse konu soru önergesinde yer alan iddialar yönünden gerekli denetim faaliyetleri gerçekleştirilmek üzere adı geçen işverenlik teftiş programına alınmıştır."

Bilgilerinize arz ederim.


Prof. Dr. Vedat IŞIKHAN
Bakan