



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

Sayı : Z-81625851-610- 520
Konu : Soru Önergesi (7/5545)

05.11 2024

7/5545 GK 32

TÜRKİYE BÜYÜK MİLLET MECLİSİ BAŞKANLIĞINA

İlgi : 27.10.2023 tarihli ve E-43452547-120.07.04-1310372 sayılı yazınız.

İlgi yazınız ile Bingöl Milletvekili Sayın Ömer Faruk HÜLAKÜ tarafından yöneltilen 7/5545 Esas Numaralı yazılı soru önermesine ilişkin cevap aşağıda sunulmuştur.

"4857 sayılı İş Kanununun "Eşit davranma ilkesi" başlıklı 5 inci maddesinde; iş ilişkisinde dil, ırk, renk, cinsiyet, engellilik, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamayacağı, işverenin esaslı sebepler olmadıkça tam süreli çalışan işçi karşısında kısmî süreli çalışan işçiye, belirsiz süreli çalışan işçi karşısında belirli süreli çalışan işçiye farklı işlem yapamayacağı, işverenin biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça, bir işçiye, iş sözleşmesinin yapılmasında, şartlarının oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde, cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapamayacağı, aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılamayacağı, işçinin cinsiyeti nedeniyle özel koruyucu hükümlerin uygulanmasının, daha düşük bir ücretin uygulanmasını haklı kılmayacağı, iş ilişkisinde veya sona ermesinde yukarıdaki fıkra hükümlerine aykırı davranıldığında işçinin, dört aya kadar ücreti tutarındaki uygun bir tazminattan başka yoksun bırakıldığı haklarını da talep edebileceği ve 2821 sayılı Sendikalar Kanununun 31 inci maddesi hükümlerinin saklı olduğu hüküm altına alınmıştır.

Anılan hükmün devamında ise Kanunun 20 nci madde hükümleri saklı kalmak üzere işverenin yukarıdaki fıkra hükümlerine aykırı davrandığının işçinin ispat etmekle yükümlü olduğu, ancak, işçinin bir ihlalinin varlığı ihtimalini güçlü bir biçimde gösteren bir durumu ortaya koyduğunda, işverenin böyle bir ihlalin mevcut olmadığını ispat etmekle yükümlü olduğu hükmüne de yer verilmiştir."

Bilgilerinize arz ederim.

Prof. Dr. Vedat IŞIKHAN
Bakan