



## KAMUDAKİ BÜTÜN TAŞERON İŞÇİLERİ SÜREKLİ İŞÇİ KADROLARINA ALINACAK MI?

*Düzenleme kamudaki bütün taşeron işçilerini kapsamıyor. Bazı kamu kuruluşları (KİT'ler) ile bazı taşeron sözleşmeleri kapsamında çalışanlarla, aranan koşulları taşımayan, emekli veya emekliliğe hak kazanmış, güvenlik soruşturması ve arşiv araştırmasından geçememiş, açtığı davalardan vaz geçmeyen v.b taşeron işçileri kamuda sürekli işçi kapsamına alınmayacak.*

- ✓ TBMM, Cumhurbaşkanlığı, Başbakanlık, Bakanlıklar, yüksek yargı organları, HSK ve MGK ile genel bütçe kapsamındaki diğer kamu kurum ve kuruluşları,
- ✓ Özel bütçe kapsamındaki tüm devlet üniversiteleri, özel bütçeli diğer idareler,
- ✓ Düzenleyici ve denetleyici kurumlar,
- ✓ Sosyal Güvenlik Kurumu ve Türkiye İş Kurumu
- ✓ 696 Sayılı OHAL KHK'sı ile 375 Sayılı KHK'ya eklenen 1 sayılı listedeki kamu kurum ve kuruluşlarında,
- ✓ "Personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alım sözleşmesi" kapsamında çalıştırılan işçiler diğer koşulları da sağlayabilirlerse sürekli işçi kadrolarına alınacaklar.
- ✓ KİT'lerde çalışan taşeron işçileri ile aranan koşulları sağlamayan işçiler sürekli işçi kadrosuna alınmayacak.

### *Yerel yönetimlerde çalışan taşeron işçilerin durumu?*

- ✓ İl özel idareleri, belediyeler ile bağlı kuruluşları, bunların sermayesinin yarısından fazlasına sahip olduğu şirketlerde ve mahalli idare birliklerinde;
- ✓ Park ve bahçe bakım ve onarımı işlerinde,
- ✓ Çöp toplama işlerinde ve cadde, sokak, meydan ve benzerlerinin temizlik işlerinde,

taşeron işçisi olarak çalışanlar ise bu kuruluşların şirketlerinde işçi statüsünde istihdam edilecekler.

### *Personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alım sözleşmesi nedir?*

Sürekli işçi kadrolarına geçirilme hakkından sadece "personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alım sözleşmesi" kapsamında çalıştırılan taşeron işçileri yararlanabilecek.

Bir sözleşmenin "personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alım sözleşmesi" sayılabilmesi için:

- ✓ Çalıştırılacak personel sayısının ihale dokümanında belirlenmiş olması,
- ✓ Personelin çalışma saatlerinin tamamının idare için kullanılması,
- ✓ Yaklaşık maliyetin en az %70'lik kısmının asgari işçilik giderlerinden oluşması,
- ✓ Yıl boyunca devam eden ve süreklilik gösteren işlere ilişkin hizmet alımı niteliğinde olması,

koşullarının tümünü sağlaması gerekiyor.



Hangi sözleşmenin “personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alım sözleşmesi” olduğuna da yine idare karar verecek.

### ***Kapsam dışı tutulanlar***

- ✓ Taşeronlardan alınan;
- ✓ Danışmanlık,
- ✓ Hastane bilgi yönetim sistemi,
- ✓ Çağrı merkezive benzeri hizmet alımları,

***“personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alımı olarak kabul edilmediği için,*** bu işler kapsamında taşeron işçisi olarak çalıştırılanlar sürekli işçi kadrosuna alınmıyor.

### ***Sürekli işçi kadrolarına alınacak işçilerle hangi koşullar aranıyor?***

- ✓ 4 Aralık 2017 tarihi itibarıyla taşeron işçisi olarak çalışıyor olmak,
- ✓ Türk Vatandaşı olmak,
- ✓ Kamu haklarından mahrum bulunmamak,
- ✓ Kasten işlenen bir suçtan dolayı bir yıl veya daha fazla süreyle hapis cezasına ya da affa uğramış olsa bile devletin güvenliğine karşı suçlar,
- ✓ Anayasal düzene ve bu düzenin işleyişine karşı suçlar,
- ✓ Zimmet, irtikâp, rüşvet, hırsızlık, dolandırıcılık, sahtecilik, güveni kötüye kullanma, hileli iflas, ihaleye fesat karıştırma, edimin ifasına fesat karıştırma, suçtan kaynaklanan malvarlığı değerlerini aklama veya kaçakçılık suçlarından mahkûm olmamak,
- ✓ Askerlikle ilgisi bulunmamak, askerlik çağına gelmemiş bulunmak, askerlik hizmetini yapmış yahut ertelenmiş veya yedek sınıfa geçirilmiş olmak,
- ✓ Engelli personel çalıştırma yükümlülüğü hariç olmak üzere görevini devamlı yapmasına engel olabilecek akıl hastalığı bulunmamak,
- ✓ Güvenlik soruşturması ve/veya arşiv araştırması yapılmış olmak,
- ✓ Emeklilik, yaşlılık veya malullük aylığı almaya hak kazanmamış olmak,

### ***Dava ve icra takiplerinden vazgeçmeyen kadroya alınmıyor.***

Sürekli işçi kadrosuna alınacak taşeron işçilerinden, taşeron işçisi olarak çalıştırılmalarına ilişkin olarak idarelere karşı açtıkları davalardan ve icra takiplerinden feragat edeceğine dair idareye yazılı beyanda bulunmaları isteniyor. Bu beyanda bulunmayan taşeron işçisi sürekli kadroya alınmayacak.

### ***Hak ve alacaklarından vazgeçmeyene de kadro yok.***

Taşeron işçilerinden, en son çalıştığı idare ile daha önce kamu kurum ve kuruluşlarında taşeron işçisi olarak çalıştığı iş sözleşmelerinden dolayı, idarelerden herhangi bir hak ve alacak talebinde bulunmayacağını ve bu haklarından feragat ettiğine dair yazılı bir sulh sözleşmesi yapmayı kabul ettiğini de idareye yazılı olarak beyan etmesi isteniyor. Bu yazılı beyanda bulunmayan işçi de sürekli işçi kadrosuna alınmıyor.

Her ne kadar doğmamış haktan feragat edilemez ve Borçlar Yasasının 420’nci maddesine göre alacağın tamamı ödenmedikçe ibra veya feragat mümkün olamaz ise de gerek KHK’nın düzenlenişinde gerekse **KHK’daki ifadeleri bire bir tekrarlayarak hazırlanan**



**Başvuru Formları'ndaki ifadeler sorundur.** İleride uzun yargı süreçlerinin yaşanmaması bakımından, muğlak ve her anlama gelecek ifadelerden kaçınılması gerekir.

6098 sayılı Borçlar Yasasının 429'uncu maddesinde; “**işçinin hizmet süresine bağlı hakları bakımından, devreden işveren yanında işe başladığı tarih esas alınır**” denilmekte ise de; başvuru formlarında ısrarla feragat ve sulh sözleşmelerine yer verilmesi, geçmişteki iş sözleşmelerinden dolayı asıl işveren sorumluluğunun ortadan kaldırılması gibi bir tehlikeyi de barındırmaktadır. Kaldı ki, bu tür düzenlemelerle 4857 sayılı iş yasasının 2'nci maddesi de hükümsüz bırakılmaktadır.

Bu nedenle işçilerin kendilerine imzalatılmak istenilen formlara ya da sulh sözleşmelerine “**geçmiş çalışmalarından kaynaklanan Kıdem tazminatı hakkım saklı kalmak kaydıyla**” şeklinde veya benzer bir ifadeyi yazarak imza atmalarında bir sakınca bulunmamaktadır. Bu ve benzer ifadelerin yazılmasına izin verilmemesinin iyiniyetli olmadığını belirtmeliyiz. Zira hükümet yetkilileri, düzenlemenin geçmiş haklarda bir kayba zarar vermeyeceğini sözel olarak açıklamışlardır. Bu halde, işçinin geçmiş çalışmasının karşılığı olan Kıdem süresi ve tazminatını garanti altına almak üzere bu ifadeyi şerh düşmesine karşı çıkılmaması gerekir.

### ***Sürekli işçi kadrosuna alınanlar ne kadar süreyle çalıştırılacaklar?***

Sürekli işçi kadrolarına alınanların bu işlerde çalıştırılma süreleri yaşlılık veya malullük aylığı almaya hak kazandıkları süreyle sınırlı bulunuyor. Bu işçiler emekliliğe veya malullük aylığı almaya hak kazandıkları gün işlerinden de çıkarılacaklar.

Çalışma süreci içinde, yasaların iş akdini feshetmeye imkan veren maddelerinin uygulanmasına bir engel yok.

### ***Emekliler ve emekliliğe hak kazanmış olanlar işsiz kalacak.***

Taşeron işçisi olarak çalıştıkları halde, emeklilik, yaşlılık veya malullük aylığı alanlar veya almaya hak kazanmış olanlar sürekli işçi kadrolarına alınmayacak, dolayısıyla işsiz kalacaklar.

### ***Sürekli işçi kadrolarına alınmada yaş sınırı var mı?***

696 Sayılı OHAL KHK'sında sürekli işçi kadrolarına alınmak için bir yaş sınırı bulunmuyor.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından çıkarılan ve uygulamaya ilişkin esasların belirlendiği yönetmelikte de yaş sınırı bulunmamakla birlikte belli bir yaşın üzerindeki işçilerden herhangi bir sosyal güvenlik kurumundan emeklilik, yaşlılık veya malullük aylığı almaya hak kazanmadıklarına dair belge ibraz etmeleri isteniyor.

### ***Başvuruları kim inceleyecek?***

- ✓ Sürekli işçi kadrolarına alınmak için başvuran taşeron işçilerinin başvurularını duyulacak ihtiyaca göre az üç kişiden oluşan tespit komisyonları inceleyecek. Tespit komisyonu başvuruları ön inceleme ve esas inceleme olmak üzere iki aşamada ele alacak.
- ✓ İnceleme sonucunda şartları taşıdığı tespit edilenler sınava alınacak.



- ✓ Gerekli koşulları taşımadığı gerekçesiyle sınava alınmayanlar bu karara karşı yine aynı tespit komisyonuna itirazda bulunacaklar.

### ***Sınav ve itiraz***

#### ***Taşeron işçilerin sürekli işçi kadrosuna geçirilmesine ilişkin sınav;***

- ✓ yalnızca yazılı,
- ✓ yalnızca sözlü,
- ✓ yalnızca uygulamalı
- ✓ yazılı ve sözlü,
- ✓ sözlü ve uygulamalı

yöntemlerinden biriyle yapılabilecek.

Sınav yöntemi bakanlıklarda bakan, diğer idarelerde ilgili idarenin üst yöneticisi tarafından belirlenecek.

Sınavlarda başarılı olamayanlar, bu sonuca yazılı olarak itirazda bulunabilecekler. Ancak itiraz sınavı yapan ve sonucu açıklayan aynı sınav kuruluna yapılabilecek.

Sınav ve sınavın ölçme-değerlendirme süreci oldukça muğlak ve belirsiz. Objektif bir sınav ölçütü ve sınavın denetlenmesi ölçütleri yok.

#### ***Kadroya alınan taşeron işçisinin ücreti azalabilir mi?***

Sürekli işçi kadrolarına alınanların ücreti ile diğer mali ve sosyal hakları, Yüksek Hakem Kurulu tarafından karara bağlanan ve süresi en son sona erecek toplu iş sözleşmesinin bitimine kadar bu toplu iş sözleşmesinin uygulanması suretiyle oluşan ücret ile diğer mali ve sosyal haklardan fazla olamayacak.

Bu kural nedeniyle sürekli işçi kadrolarına alınacak taşeron işçilerinin ücretlerinde azalma olma olasılığı bulunmaktadır.

**BİRLEŞİK KAMU-İŞ  
MERKEZ YÖNETİM KURULU**