

Taşeronluktan İşçiliğe Geçiş İçin Başvuranlar Dikkat: Tazminat Haklarınızı Kaybedebilirsiniz

İşçiliğe geçiş için başvuran ve geçiş işlemi gerçekleştirenler; bunu, geçiş için öngörülen şartlarda gerçeğe aykırı bildirimde bulunarak veya belge sunarak elde ederlerse sonuç üzücü olabilir. - 04.01.2018

İşçiliğe geçiş için başvuran ve geçiş işlemi gerçekleştirenler; bunu, geçiş için öngörülen şartlarda gerçeğe aykırı bildirimde bulunarak veya belge sunarak elde ederlerse sonuç üzücü olabilir.

696 sayılı KHK ile 375 sayılı KHK'ye eklenen geçici 24 üncü madde ile mahalli idarelerdeki taşeron işçilerin, mahalli idarelerin şirketlerinde işçi statüsüne geçirilme süreci devam ediyor.

Süreç devam ederken, tarafımıza bir çok soru geliyor. Gerek KHK'de anlaşılamayan, gerek Usul ve Esaslarla düzenleneceği belirtilen bazı hususlarda hala tereddütler yaşanabiliyor.

Öncelikle, işçi statüsüne geçecekler için aranan birçok şartın bulunduğu, bunun için başvurularda bazı belgelerin istendiğini biliyoruz. Bazen, şartları taşımadığı halde veya şartları taşıyıp taşımadığı konusunda tereddütler olduğu durumlarda, herhangi bir hak kaybı yaşamamak için kişilerin başvurmayı tercih ettikleri bir vakıa olarak karşımıza çıkmaktadır. Hatta bazen, bunun önerildiğine dahi şahit olmaktadır.

Bu konuda hem KHK'da, hem de Usul ve Esaslarda düzenlenen hüküm, bu hususta çok daha dikkatli olunması gerektiğinin işaretlerini veriyor.

Söz konusu düzenlemeye göre; başvuruları alınıp, tespit komisyonu incelemesi ve diğer

süreçlerde şartları taşımadığı anlaşılamayan ve işçi statüsüne geçirilenlerden şartları taşımadığı sonradan tespit edilenlerin herhangi bir tazminat ödenmeksizin istihdamına son verilir. İşçi statüsüne geçenlerin, önceki işlerinden (taşeron firmadan gelen) hak kazandıkları tazminat haklarını da kaybetme durumunda kalabileceklerdir. Zira, hükümde herhangi bir açıklık yoktur. Herhangi bir tazminat ödenmeksizin ibaresi, 4857 sayılı İş Kanunu çerçevesinde değerlendirildiğinde; ihbar ve kıdem tazminatını kapsamaktadır.

Bunun yanında; yanıltıcı bilgi ve belge sunmak suretiyle işçi statüsüne geçtiği tespit edilenlere istihdam süresince yapılan ödemeler genel hükümlere göre tahsil edilir.

Bunun yanında, şartları taşımayanları geçici 24 üncü madde hükmünden yararlandırarak işçi statüsüne geçirenlerin de sorumlulukları saklıdır. Bunun anlamı şudur: Komisyonlarda yer alanlar ile kontrol görevi yürütenlerin ve nihayet geçişi onaylayanlar, hukuki ve cezai sorumluluğa ve idari yaptırımlara maruz kalabileceklerdir.

Bunun yanında; Tespit Komisyonunun başvurular üzerine yapacağı inceleme neticesinde gerçeğe aykırı beyanda bulunduğu tespit edilenlerin başvuruları geçersiz sayılır ve sınava alınmazlar. Bunlar hiçbir hak talep edemez ve kasıtlı olarak gerçeğe aykırı beyanda bulunduğu anlaşılanlar hakkında Cumhuriyet Başsavcılığına suç duyurusunda bulunulur.

Burada, gerçeğe aykırı beyanda bulunmakla, şartları tutmadığı halde başvurmayı birbirinden ayırmak gerekmektedir.

Örneğin, Arşiv Araştırması formunu doldurarak başvuru yapan bir işçi, Arşiv Araştırması sonucunun olumsuz gelmesi neticesinde işçi statüsüne geçirilmez ise burada gerçeğe aykırı beyanda bulunmaktan söz edilemez.

Yine başvuru yapıp, aranan şartları taşımadığı inceleme esnasında anlaşılanlar da gerçeğe aykırı beyanda bulunmuş sayılmazlar.

Başvuru esnasında; hizmet alımı personel olarak çalıştırılmalarına ilişkin olarak açtıkları davalardan ve/veya icra takiplerinden feragat edeceğine dair yazılı beyanda bulunan bir kişi, sürecin sonunda feragat ettiğine dair İcra Müdürlüğüne veya Mahkemeye başvurmaz ve bu başvuruyu yaptığına dair belgeyi sunmaz ise bu gerçeğe aykırı beyanda bulunmak olarak kabul edilmemelidir.

Nihayetinde, ilgili işçinin hayat şartları veya iradesi değişmiş olabilir.

Aynı husus; sulh sözleşmesi yapmayı kabul ettiğini yazılı olarak beyan ettiği halde, sürecin sonunda bu belgeyi vermekten imtina etmesi durumunda da geçerlidir.(Not: Bazı kurumların sulh anlaşmasını başvuru esnasında istediği anlaşılmaktadır. Başvuru

Formunda veya tebliğde bu belgenin Başvuru esnasında alınacağına dair bir düzenleme yoktur. Orada istenen, sulh sözleşmesi yapmayı kabul ettiğini taahhüt etmekten ibarettir([1]).

YORUM: Halil Memiş (MİARGEM Başkanı)

Konu İle İlgili Diğer Yazılar

[Taşeronluktan İşçiliğe Geçiş Başvurularında İstenecek Belgeler](#)

[Taşeronluktan İşçiliğe Geçiş İçin Başvuranlar Dikkat: Tazminat Haklarınızı Kaybedebilirsiniz](#)

[Taşeron İşçilerinin İşçi Statüsüne Geçiş Sürecinde Hizmet Alım Sözleşmelerinin Durumu](#)

[Mahalli İdarelerde İşçi Statüsüne Geçiş Sürecinde Başvuruların Alınması ve Diğer Öncelikli İşlemler](#)

[Mahalli İdarelerde İşçi Statüsüne Geçiş Sürecinde Kapsam](#)

[Belediye Şirketlerine Gececek Taşeron İşçilerin İlave Tediyeleyeri](#)

[696 sayılı KHK, Mahalli İdarelerin Geçici İşçilerini Etkiliyor Mu?](#)

[Taşeronların Mahalli İdare Şirketlerine Geçişlerinde Aranılan Şartlar Konusunda İdarelerin Takdir Yetkisi Var mı?](#)

[Mahalli İdarelerdeki Taşeronlarının Başvuru Sürelerine İlişkin Değerlendirme](#)

[1] "İdareniz/şirketiniz ile daha önce kamu kurum ve kuruluşlarında alt işveren işçisi olarak çalıştığım iş sözleşmelerinden dolayı 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin geçici 24 üncü madde ile tanınan haklar karşılığında idarenizden/şirketinizden herhangi bir hak ve alacak talebinde bulunmayacağımı ve bu haklarımdan feragat ettiğime dair yazılı bir sulh sözleşmesi yapmayı kabul ettiğimi,

beyanla...."

Telefon: +90 (312) 473 84 23

E-Posta: mts@mevzuattakip.com.tr

Adres: Çetin Emeç Bulvari Hürriyet Cad. No: 2/12 Çankaya ANKARA