

Torba Yasa İle Taşeron İşçileri Hangi Hak ve Güvencelere Kavuştu?

6552 Sayılı Torba Kanunla taşeron işçileri ve taşeron işçi çalıştırma konularında yapılan düzenlemeler, taşeron işçilerine getirilen güvence ve yeni haklar aşağıda belirtilmiştir. - 14.09.2014

4857 sayılı İş Kanununun “Kamu makamlarının ve asıl işverenlerin hakedişlerinden ücreti kesme yükümlülüğü” başlıklı 36 ncı maddesinde Torba Yasanın 3 üncü maddesiyle değişiklik yapıldı.

Yapılan değişiklikle; alt işverene yani taşerona iş veren işverenlere, bunların işçi ücretleri ödeyip ödemediğini işçinin başvurusu üzerine veya aylık olarak resen kontrol etme ve varsa ödenmeyen ücretler, taşeronun hak edişlerinden keserek işçilerin banka hesabına yatırma yükümlülüğü getirildi. Böylece taşerona bağlı olarak çalışan işçilerin ücretleri garanti altına alınmış oldu.

4857 sayılı İş Kanununun “Yıllık ücretli iznin uygulanması” başlıklı 56 ncı maddesine Torba Yasanın 6 ncı maddesiyle taşeron işçilerinin yıllık izin haklarını kullanmalarını kolaylaştıracak bir fıkra eklendi.

Eklenen bu fıkra uyarınca; taşeron işçilerinden, bağlı olduğu taşeron değiştiği hâlde aynı işyerinde çalışmaya devam edenlerin yıllık ücretli izin süresi, aynı işyerinde çalıştıkları süreler dikkate alınarak hesaplanacak. Böylece, özellikle hizmet alımı kapsamında kamuda çalışan taşeron işçilerle ilgili olarak, ihalenin yenilenmesi nedeniyle taşeronun değişmesi halinde yeni taşeron işçilerin önceki çalışma süresini de dikkate almak zorunda kalacak, yıllık izni hak etmede esas alınan bir yıllık sürenin hesabına kendisinden önceki taşeron veya taşeronlar dönemindeki çalışma süresini de dahil edecek.

Ayrıca, asıl işverene yani taşerona işveren kişiye, kamu kurum ve kuruluşlarında ise ilgili kamu idaresine, taşeron tarafından çalıştırılan işçilerin hak kazandıkları yıllık ücretli izin

sürelerinin kullanılıp kullanılmadığını kontrol etme ve ilgili yıl içinde kullanılmasını sağlama, taşeronla ise İş Kanunun 56 ncı maddesinin altıncı fıkrasına göre tutmak zorunda olduğu izin kayıt belgesinin bir örneğini asıl işverene verme, kamu kurum ve kuruluşlarında ilgili kamu idaresine verme yükümlülüğü getirildi.

4857 sayılı İş Kanunun “Bazı kamu kurum ve kuruluşlarında çalışanların kıdem tazminatı” başlıklı 112 nci maddesine Torba Yasanın 8 inci maddesiyle eklenen fıkralar ile kamuda çalışan taşeron işçilerinin kıdem tazminatı haklarıyla ilgili olarak bazı güvenceler getirildi.

Buna göre;

Alt işverenin yani taşeron işçisinin bağlı olduğu taşeronun değişip değişmediğine bakılmaksızın, aralıksız olarak aynı kamu kurum veya kuruluşuna ait işyerlerinde çalışmış olanların bu işyerlerinde oldukları sürelerle ilişkin kıdem tazminatına esas çalışma süreleri, aynı kamu kurum veya kuruluşuna ait işyerlerinde geçen toplam çalışma süreleri esas alınarak tespit edilecek. Yani, ihale sözleşmelerinin yenilenmesi veya başka nedenlerle işçinin bağlı olduğu taşeron kaç kez değişirse değişsin fark etmez, kıdem tazminatına esas çalışma süresinin tespitinde, işçinin o kamu kurum ve kuruluşuna ait işyerlerinde aralıksız olarak çalıştığı sürenin tamamı esas alınacak.

Bu şekilde bağlı olduğu taşeron değişmiş olan işçilerden, son taşeron ile yapılmış olan iş sözleşmeleri 1475 sayılı İş Kanununun 14 üncü maddesine göre kıdem tazminatı ödenmesini gerektirecek şekilde sona ermiş olanların, yani kaç taşeron değişmiş olursa olsun, kıdem tazminatı almayı hak edecek şekilde işten çıkarılan veya çıkan taşeron işçisinin kıdem tazminatı ilk işe girdiği tarihten itibaren geçirdiği toplam çalışma süresi esas alınarak ilgili kamu kurum veya kuruluşları tarafından işçinin banka hesabına yatırılmak suretiyle ödenecek.

Eğer işçi, aynı taşeronla bağlı olarak ve aynı iş sözleşmesi çerçevesinde ancak farklı kamu kurum veya kuruluşlarında çalıştırılmış ve kıdem tazminatı almayı hak edecek şekilde işten çıkmış ya da çıkarılmışsa, bu işçinin kıdem tazminatı da farklı kamu kurum ve kuruluşuna ait işyerlerinde geçen hizmet sürelerinin toplamı esas alınarak çalıştırıldığı son kamu kurum veya kuruluşu tarafından, işçinin banka hesabına yatırılmak suretiyle ödenecek.

Taşeron ile yapmış olduğu iş sözleşmesi sona ermediği gibi, taşeron tarafından 4734 sayılı Kamu İhale Kanunu kapsamında bulunan idarelere ait işyerleri dışında bir işyerinde çalıştırılmaya devam edilen ve bu şekilde çalıştırıldığı sırada iş sözleşmesi kıdem tazminatı ödenmesini gerektirecek şekilde sona eren, yani kıdem tazminatı almayı hak

edecek şekilde işten çıkan veya çıkarılan işçinin kıdem tazminatı, işçinin yazılı talebi hâlinde, kıdem tazminatının söz konusu kamu kurum veya kuruluşlarına ait işyerlerinde geçen süreye ilişkin kısmı, kamu kurum veya kuruluşuna ait çalıştığı son işyerindeki ücretinin yılları itibarıyla asgari ücret artış oranları dikkate alınarak güncellenmiş miktarı üzerinden hesaplanmak suretiyle son kamu kurum veya kuruluşu tarafından işçinin banka hesabına yatırılmak suretiyle ödenecek. Bu şekilde hesaplanarak ödenen kıdem tazminatı tutarının, iş sözleşmesinin sona erdiği tarihteki ücreti üzerinden aynı süreler dikkate alınarak hesaplanacak kıdem tazminatı tutarından daha düşük olması hâlinde ise işçinin aradaki farkı taşerondan talep edebilecektir.

Yukarıda belirtildiği şekilde farklı kamu kurum veya kuruluşlarına ait işyerlerinde çalışması geçen işçiye kıdem tazminatı ödemesi yapmış olan en son kamu kuruluşu, ödediği kıdem tazminatının diğer kamu kurum veya kuruluşlarında geçen hizmet süresine ilişkin kısmını ilgili kamu kurum veya kuruluşundan tahsil edecek. Ancak bu kamu kuruluşlarının hepsi merkezi yönetim kapsamında ise yani genel bütçeye tabiyse bu durumda ödemeyi yapan son kamu idaresi öncekilerden herhangi bir tahsilat yapmayacaktır.

Ayrıca kıdem tazminatı ödemesini yapacak kamu idaresi, ödeneğin yetip yetmediğine bakmaksızın ödemeyi yapacak, yani ödenek olmadığı bahanesi ileri sürülemeyecektir.

Taşeron işçilerinin kıdem tazminatıyla ilgili olarak yapılan bu düzenlemenin uygulamaya yönelik ayrıntıları, yani taşeronlar yanında çalışan işçilerin bu işyerlerinde geçen çalışma sürelerinin hesabı, taşerondan ve taşeronun işçisinden istenecek belgeler ve ödeme süreci ile ilgili diğer usul ve esaslar Maliye Bakanlığı ve Kamu İhale Kurumunun görüşleri alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca çıkarılan yönetmelikle belirlenecektir.

5018 sayılı Kamu Malî Yönetimi ve Kontrol Kanununun “Gelecek yıllara yaygın yüklenmeler” başlıklı 28 inci maddesine, taşeron işçi çalıştırılmasına yönelik ihalelerin süresiyle ilgili bir fıkra eklendi.

Buna göre; genel yönetim kapsamındaki kamu idareleri, hizmet alım ihalesi kapsamında olan işlerden sürekli nitelikte olanlara ilişkin hizmet alımlarında, yüklenme süresi üç yıl olacak, işin niteliğinden veya süresinden kaynaklanan zorunlu hâllerde bu süre gerekçesi gösterilmek şartıyla üst yöneticinin onayıyla kısaltılabilecektir. Yani taşeron işçi alımına ve çalıştırılmasına yönelik ihale sözleşmeleri zorunlu haller dışında 3 yıllık olarak yapılacaktır. Dolayısıyla her yıl ihale sözleşmesinin yenilenmesi ve taşeron değişikliği sorunu böylece ortadan kalkmış olduğundan, bu durum taşeron işçileri rahatlatacaktır.

Torba Yasanın 11 inci maddesiyle 4734 sayılı Kamu İhale Kanununa eklenen madde uyarınca, hizmet alımı ihaleleri çerçevesinde alınan taşeron işçi, ihale ve sözleşme konusu iş dışında başka bir işte çalıştırılmayacak ve görevlendirilemeyecek.

www.isvesosyalguvenlik.com

Telefon: +90 (312) 473 84 23

E-Posta: mts@mevzuattakip.com.tr

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