

Yeni Dönemde Kamuda Taşeron İşçi Çalıştırma Şartları ve Sınırlamalar

Alt işverenlik (taşeronluk) uygulamaları ve kamuda taşeron işçi çalıştırma konularında torba yasayla yapılan düzenlemeler ve getirilen sınırlamalar aşağıda belirtilmiştir. - 14.09.2014

• Torba Yasanın 10, 11 ve 12 inci maddeleriyle, hizmet alım ihaleleri kapsamında kamuda taşeron işçi çalıştırılması şartları, taşeron işçi çalıştırılabilecek alanlar ve durumlar, ihale sözleşmelerinin süresi ve ihalelerin yenilenmesi, dolayısıyla taşeron değişikliği gibi konular başta olmak üzere bazı konularda 4734 sayılı Kamu İhale Kanununda değişiklik ve düzenlemeler yapıldı.

Buna göre;

- Kamu idarelerce kanun, tüzük ve yönetmeliklere göre istihdam edilen personelin yeterli nitelik veya sayıda olmaması hâlinde personel çalıştırılmasına dayalı yardımcı işlere ilişkin hizmetler için taşeron işçi alımı ihalesine çıkılabilecek. Bu kapsamda ihaleye çıkılabilecek yardımcı işlere ilişkin hizmet türleri, yani hangi işlerde ve alanlarda taşeron işçi çalıştırılabileceğini Maliye Bakanlığının teklifi üzerine Bakanlar Kurulu belirleyecek. Bu konuda işçi, işveren ve kamu görevlileri konfederasyonları, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Hazine Müsteşarlığı ve Devlet Personel Başkanlığının görüşü alınacak.

- İdarelerin teşkilat, görev ve yetkilerine ilişkin mevzuatı ile hangi işlerin taşeronla verilebileceğini düzenleyen 4857 sayılı İş Kanununun 2 nci maddesinin yedinci fıkrası esas alınmak suretiyle, idareye ait bir işyerinde yürütülen asıl işin bir bölümünde idarenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde hizmet alımı ihalesine çıkılabilecek, yani taşeron işçi alımı yapılabilecek.

- Danışmanlık hizmet alım ihalelerinde ise eskiden olduğu gibi istihdam edilen personelin

yeterli nitelik veya sayıda olmaması şartı aranmayacak.

- Danışmanlık hizmet alımları hariç, ilgili kamu idaresi durumuna göre Maliye Bakanlığından veya Özelleştirme İdaresi Başkanlığından uygun görüş almadan taşeron işçi çalıştırmaya yönelik hizmet alım ihalesine çıkamayacak. Niteliği gereği sözleşme süresi altı ayı aşmayan yardımcı işlerde ise uygun görüş şartı aranmayacak.

- Personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alımı ihaleleri çerçevesinde alınan taşeron işçi, ihale ve sözleşme konusu iş dışında başka bir işte çalıştırılmayacak ve görevlendirilemeyecek.

- Yukarıda belirtildiği şekilde personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alımı ihalesine çıkılmaması gerektiği hâlde ihaleye çıkılması, uygun görüş alınması gereken hâllerde uygun görüş alınmadan ihaleye çıkılması, ihale kapsamında alınan personelin sözleşme konusu işler dışında çalıştırılması, hangi işlerin taşerona verilebileceğini düzenleyen 4857 sayılı Kanunun 2 nci maddesinin yedinci fıkrası hükmüne aykırılık teşkil edecek şekilde işlem ve eylemler yapılması nedeniyle idare aleyhine zarar ortaya çıkması hâlinde, oluşan bu zararlar, bu zarara neden olduğu tespit edilenlere rücu edilmek suretiyle tahsil edilecek. Yani kusuru bulunan ilgili kamu idaresinin yetkililerinden devletin uğradığı zarar tahsil edilecek. Ayrıca, bu kişiler hakkında uygulanacak ceza ve disiplin hükümleri saklı kalmak üzere, bunlara her türlü aylık, ödenek, zam, tazminat dâhil yapılan bir aylık net ödemelerin beş katı tutarında idari para cezası uygulanacak.

Yukarıda belirtilen değişiklikler 11 Ocak 2015 tarihinde yürürlüğe girecek, yani uygulama 4 ay sonra başlayacak.

• ***Torba Yasanın 12 üncü maddesiyle, 4735 sayılı Kamu İhale Sözleşmeleri Kanununun 8 inci maddesine aşağıdaki fıkralar eklendi.***

Eklenen bu fıkralar uyarınca; 4857 sayılı İş Kanununun 2 nci maddesinde tanımlanan asıl işveren-alt işveren (taşeron) ilişkisi çerçevesinde taşeron tarafından münhasıran bu Kanun kapsamına giren kamu kurum ve kuruluşlarına ait işyerlerinde çalıştırılan işçileri kapsayacak olan toplu iş sözleşmeleri; taşeronun yetkilendirmesi şartıyla merkezi yönetim (genel bütçe) kapsamındaki kamu idarelerinin üyesi bulunduğu kamu işveren sendikalarından birisi tarafından, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu hükümlerine göre yürütülecek ve sonuçlandırılacak.

• **4857 sayılı İş Kanununun “İşyerini bildirme” başlıklı 3 üncü maddesi uyarınca; herhangi bir işverenden/işyerinden alt işveren (taşeron) olarak iş alan işverenin, taşeronluk sözleşmesi ve gerekli belgelerle birlikte Çalışma ve İş Kurumu Müdürlüklerine başvurarak dosya açtırması gerekmekte olup, asıl işverenle taşeron arasındaki bu işlemin muvazaalı (hileli) olup olmadığının tespiti için, İş Müfettişleri tarafından inceleme yapılabiliyor. İnceleme sonucunda müfettiş, muvazaalı işlem yapıldığını tespit etmesi halinde, taşeronun tescil talebi reddediliyor ve buna ilişkin müfettiş raporu işverene tebliğ ediliyor. Bu rapora karşı işveren tarihinden itibaren altı işgünü içinde etkili iş mahkemesine itiraz edilebiliyor. İtiraz üzerine verilen mahkemece verilen kararlar kesin olup temyize gidilemiyor. Rapora altı iş günü içinde itiraz edilmesi veya mahkemenin müfettiş raporunu onaylaması halinde taşeron adına yapılan tescil işlemi iptal ediliyor ve taşeronun işçileri başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçileri sayılıyor.**

Bu tür işlemlerde taşeronluk anlaşmasının hileli olup olmadığı büyük önem taşıyor. Çünkü uygulamada bazen asıl işverenler, ücret - izin - kıdem tazminatı gibi konularda işçilere karşı sorumluluklarını azaltmak, işçilerin haklarını kısıtlamak için kendisine bağlı işçileri taşeron işçisi gibi gösterebiliyor.

6552 sayılı Torba Yasanın 1 inci maddesiyle yapılan değişiklikle; altı iş günü olan müfettiş raporuna itiraz süresi otuz iş çıkarıldı. Ayrıca yeni düzenlemeye göre itiraz üzerine görülecek olan dava basit yargılama usulüne göre mahkeme tarafından dört ay içinde sonuçlandırılacak. Mahkeme kararına karşı da Yargıtay’a temyiz başvurusu yapılabilecek ve Yargıtay da altı ay içinde kesin olarak kararını verecek.

Öte yandan iş müfettişi raporu kamu idareleriyle ilgili ise yani taşeron kamu idaresinden iş almışsa, taşeronluk sözleşmesinin iptali yönündeki iş müfettişi raporuna karşı ilgili kamu idaresi mutlaka yetkili iş mahkemesine itiraz edecek ve mahkeme kararlarına karşı da diğer kanun yollarına başvuracak. Burada belirtildiği şekilde itiraz veya diğer kanun yollarına başvurmayan kamu idarelerinin yetkililerine her türlü aylık, ödenek, zam, tazminat dâhil yapılan bir aylık net ödemelerin iki katı tutarında idari para cezası uygulanacak.

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