

KAMU KESİMİNDE ÇALIŞAN TAŞERON İŞÇİLERİNİN KIDEM TAZMİNATI

I- GİRİŞ

Türk çalışma hayatının en büyük sorunlarından biri olmaya devam eden alt işverenlik konusunda kısmi iyileştirmeler yapılmaya devam edilmektedir. Ancak bu konuda esaslı çözüme gidilerek taşeron işçiliğine son verilmesi beklenmektedir. Zira, kimi yazarlar, alt işverenliği, 19. yüzyıldaki işçi sömürsünü 21. yüzyıla taşıyan yöntem olarak değerlendirmektedirler.

2014 Yılı verilerine göre, Türkiye’de yaklaşık 1.400.000 taşeron işçisi bulunmaktadır. Bunun yaklaşık 800.000’i kamuda, 600.000’i ise özel sektörde çalışmaktadır. İşte bu yaklaşık 800 bin işçiyi ilgilendiren iyileştirme makalemizin konusunu oluşturmaktadır.

Kamu İhale Kanununa Göre İhale Edilen Personel Çalıştırılmasına Dayalı Hizmet Alımları Kapsamında İstihdam Edilen İşçilerin Kıdem Tazminatlarının Ödenmesi Hakkında Yönetmelik (yazımızın devamında kısaca Yönetmelik ifadesiyle belirtilecektir) 08.02.2015 tarih ve 29261 sayılı Resmi Gazetede yayınlanarak 11.09.2014 tarihinden geçerli olmak üzere yayımı tarihinde yürürlüğe girmiştir.

Bu iyileştirmeden; sadece kamu kurum ve kuruluşlarında istihdam edilen taşeron işçileri faydalanacağından özel sektörde çalışan taşeron işçileri ile kamu sektöründe çalışan taşeron işçilerinden iş sözleşmeleri 10.09.2014 tarih ve 6552 sayılı Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten önce (11.09.2014) feshedilmiş işçiler, yararlanamayacaktır.

II- KIDEM TAZMİNATININ ÖDENME USULÜ

A- Kamu Taşeron İşçisinin Aralıklı veya Aralıksız Çalışması

Yönetmelik, kıdem tazminatına hak kazanılmasında, kıdem tazminatının hesaplanmasında mevcut düzenlemeleri değiştirmemiş, kıdem tazminatını düzenleyen 4857 sayılı yeni İş Kanununun 120 nci maddesi ile yürürlükte bırakılan mülga 25.08.1971 tarihli ve 1475 sayılı eski İş Kanununun yürürlükte olan 14 üncü maddesi hükmünün uygulanacağını, belirtmiştir.

Taşeron işçileri iki gruba ayrılarak aynı ya da farklı kamu kurum ve kuruluşunda çalışmalarına göre düzenleme yapılmıştır. Buna göre;

Alt işverenlerinin değişip değişmediğine bakılmaksızın aralıksız olarak aynı kamu kurum veya kuruluşuna ait işyerlerinde çalışan işçilerin kıdem tazminatına esas hizmet süreleri, bu işyerlerinde 4734 sayılı Kanunun 62 nci maddesinin birinci fıkrasının (e) bendi[1] uyarınca yapılan ihaleler kapsamında geçen toplam çalışma süreleri esas alınarak tespit olunur. Son alt işverenleri ile yapılmış olan iş sözleşmeleri kıdem tazminatına hak kazanacak şekilde sona eren işçilerin toplam çalışma süresine göre tespit edilen döneme ilişkin kıdem tazminatları, ilgili kamu kurum veya kuruluşu tarafından ödenir.

Aynı alt işveren tarafından ve aynı iş sözleşmesine tabi olarak farklı kamu kurum veya kuruluşlarında çalıştırılan işçilerin kıdem tazminatına esas hizmet süreleri,

4734 sayılı Kanununun 62 nci maddesinin birinci fıkrasının (e) bendi kapsamında farklı kamu kurum veya kuruluşuna ait işyerlerinde geçen hizmet sürelerinin toplamı esas alınarak tespit olunur. Farklı kamu kurum veya kuruluşlarda çalıştırılan işçilerden son alt işvereni ile yapılmış olan iş sözleşmeleri kıdem tazminatı ödenmesini gerektirecek şekilde sona erenlerin kamu kurum ve kuruluşlarındaki çalışma sürelerinin toplamıyla tespit edilecek döneme ilişkin kıdem tazminatları, çalıştırıldığı son kamu kurum veya kuruluşu tarafından ödenir.

Yönetmelik, kamu kurum ve kuruluşlarından sonra özel sektör işyerlerinde çalışmaya devam edenleri de dikkate alarak farklı bir düzenleme daha yapmıştır. Maddeye göre, alt işveren ile yapmış olduğu iş sözleşmesi sona ermeyen ve alt işveren tarafından 4734 sayılı Kanun kapsamında bulunan idarelere ait işyerleri dışında bir işyerinde çalıştırılmaya devam olunanlardan iş sözleşmesi kıdem tazminatına hak kazanacak şekilde sona eren işçilerin kıdem tazminatına esas hizmet süreleri, 4734 sayılı Kanununun 62 nci maddesinin birinci fıkrasının (e) bendi kapsamında aynı veya farklı kamu kurum veya kuruluşuna ait işyerlerinde geçen hizmet sürelerinin toplamı esas alınarak tespit olunur. Bu işçilerden son alt işverenleri ile yapılmış olan iş sözleşmeleri kıdem tazminatına hak kazanacak şekilde sona ermiş olanların kamuda çalıştıkları döneme ilişkin kıdem tazminatları, çalıştırıldıkları son kamu kurum veya kuruluşu tarafından bu işyerindeki en son ücretinin, yılları itibarıyla asgari ücret artış oranları dikkate alınarak güncellenmiş miktarı üzerinden hesaplanarak ödenecektir. Kısaca madde, işçinin alt işverenle iş sözleşmesi devam etse bile, kamu kurum ve kuruluşundaki çalışması sona erdiği için kendisine kıdem tazminatının ödenmesi gerektiğini belirtmiştir.

Sonuçta, bu Yönetmelik kapsamında kıdem tazminatı ödemelerinde, işçinin kıdem tazminatına esas hizmet süresi, 4734 sayılı Kanununun 62 nci maddesinin birinci fıkrasının (e) bendi uyarınca yapılan ihaleler kapsamında çalışmasının bulunduğu kamu kurum veya kuruluşlarınca düzenlenecek olan hizmet cetvellerinde gösterilecektir.

B- Kıdem Tazminatı Talebinde Bulunma

Kıdem tazminatı ödenmesi talebinde bulunan işçilerin veya ölümü halinde kanuni mirasçılarının, ilgili kamu kurum veya kuruluşuna banka hesap numarasıyla birlikte yazılı olarak başvuruda bulunması ve çalıştığı kamu kurum veya kuruluşlarının listesi ile iş sözleşmesinin hangi nedenle sona erdiğine ilişkin olarak alt işverenden alacağı belgeyi eklemesi, gerekmektedir.

İş sözleşmesinin hangi nedenle sona erdiğine ilişkin olarak alt işverenden alacağı belgenin alt işveren tarafından düzenlenmemesi halinde Sosyal Güvenlik Kurumu kayıtları esas alınır. Zira, alt işveren işten çıkış bildirgesi ile o işçinin işten çıkış tarihini ve işten çıkış nedenini Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirmektedir. Düzenlenen belgelerde yer alan bilgileri taşeron işçisi kabul etmiyorsa, açacağı dava ile durumu yargı mercilerinde düzeltirmesi gerekecektir. Sonuçta, mahkemece verilecek karara göre işlem yapılır.

Ödemeyi yapacak olan ilgili kamu kurum veya kuruluşu, işçinin çalıştığını beyan ettiği kamu kurum veya kuruluşlarından düzenlenecek hizmet cetvelinin gönderilmesini ister. Hizmet cetvelinin kamu kurum veya kuruluşu tarafından

herhangi bir nedenle düzenlenememesi halinde Sosyal Güvenlik Kurumu kayıtlarına göre işlem yapılacaktır.

Bundan sonraki iş ve işlemlerde de kolaylık sağlması için, Yönetmelikle, kamu kurum ve kuruluşlarına bir yükümlülük getirilmiştir. Buna göre, 4734 sayılı Kanununun 62 nci maddesinin birinci fıkrasının (e) bendi uyarınca yapılan her bir ihale için, ihale dokümanı ve ihale sözleşmesi ile birlikte bu ihale kapsamında çalışan her bir işçinin nüfus bilgilerini, işe başlama ve işten ayrılma tarihlerini ve nedenini, çalışma sürelerini, ücret ve diğer mali haklarını, yıllık izin kullanımına dair bilgilerini ve sigorta kayıtlarını içeren bir özlük dosyası oluşturulur ve kıdem tazminatı talebinde bulunan işçinin hizmet cetveli, ihale dokümanı ve ihale sözleşmesi ile özlük dosyası esas alınarak düzenlenir.

C- Kıdem Tazminatının Ödenmesi

Kıdem tazminatını ödeme yükümlülüğünü Yönetmelik taşeron işçisini çalıştıran ilgili kamu kurum ve kuruluşu üzerinde bırakmıştır.

Kıdem tazminatını alt işveren aracı kılınmaksızın, doğrudan taşeron işçisinin banka hesabına ödenecektir. Ödemelerde, ilgili kamu kurum ve kuruluşunun ödeneğinin olup olmadığına, ödeneğin yeterli olup olmadığına bakılmayacağı, özellikle belirtilmiştir.

Kıdem tazminatını ödeyen kamu kurum ve kuruluşu, ödenen kıdem tazminatı tutarının diğer kamu kurum veya kuruluşlarında geçen hizmet süresine ilişkin kısmını ilgili kamu kurum veya kuruluşundan tahsil edecektir.

Kıdem tazminatı ödenirken, genel esaslara göre hareket edilip, daha önce kıdem tazminatı ödenmiş süreleri dikkate almayacak, aynı kıdem süresi için bir defadan fazla kıdem tazminatı ödenmeyecek, ödemelerde işçinin en son aldığı ücreti ve ücrete ilaveten işçiye sağlanmış olan para ve para ile ölçülmesi mümkün iş sözleşmesi ve kanundan doğan diğer menfaatler esas alınacaktır.

D- Alt İşverenin Sorumluluğu

Yönetmelik alt işverene iki yükümlülük getirmiştir.

Alt işveren, kamu kurum ve kuruluşunda istihdam ettiği işçisi ile arasındaki iş sözleşmesinin hangi nedenle sona erdiğini bildiren belgeyi, işçinin talebi üzerine kendisine verecektir.

Kamu kurum ve kuruluşlarınca ödenen kıdem tazminatı tutarı, iş sözleşmesinin sona erdiği tarihteki ücreti üzerinden aynı süreler dikkate alınarak hesaplanacak kıdem tazminatı tutarından daha düşük olması halinde, işçi aradaki farkı alt işverenden talep edecektir.

III- SONUÇ

Kamu kesiminde halen çalışmaya devam eden yaklaşık 800.000 taşeron işçisinin kıdem tazminatlarının ödenmesi konusunda 2014 Yılı Eylül ayında çıkarılan 6552 sayılı Kanunla ilgili Yönetmelik, 08.02.2015 tarih ve 29261 sayılı Resmî Gazetede

yayınlanarak 11.09.2014 tarihinden geçerli olmak üzere yayımı tarihinde yürürlüğe girmiştir.

Söz konusu Yönetmeliğe göre, kamuda çalışan taşeron işçilerinin iş sözleşmeleri kıdem tazminatı alacak şekilde 11.09.2014 tarihi ve sonrasında sona ermişse/erecek olursa Yönetmelik hükümlerinden yararlanacaklardır. Yeni düzenlemeye göre, kamu taşeron işçisini son olarak istihdam eden kamu kurum ve kuruluşu, işçinin son aldığı ücreti ve diğer menfaatlerini dikkate alarak, tüm kamu kurum ve kuruluşlarında geçen çalışma süresi için hesaplayacağı kıdem tazminatını, işçinin banka hesabına doğrudan yatıracaktır.

[1] 4734 sayılı Kanununun 62 nci maddesinin birinci fıkrasının (e) bendi: (Değişik: 10/9/2014-6552/10 md.) İdarelerin bu Kanunda tanımlanan hizmetlerden personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alımlarında aşağıda belirtilen hususlara uyması zorunludur:

1) İdarelerce kanun, tüzük ve yönetmeliklere göre istihdam edilen personelin yeterli nitelik veya sayıda olmaması hâlinde personel çalıştırılmasına dayalı yardımcı işlere ilişkin hizmetler için ihaleye çıkılabilir. Bu kapsamda ihaleye çıkılabilecek yardımcı işlere ilişkin hizmet türlerini; idarelerin teşkilat, görev ve yetkilerine ilişkin mevzuatı, yerleşik yargı içtihatları ile 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanununun 2 nci maddesinin yedinci fıkrası dikkate alınmak suretiyle idareler itibarıyla ayrı ayrı veya birlikte belirlemeye işçi, işveren ve kamu görevlileri konfederasyonları, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Hazine Müsteşarlığı ve Devlet Personel Başkanlığının görüşü ve Maliye Bakanlığının teklifi üzerine Bakanlar Kurulu yetkilidir. 3/7/2005 tarihli ve 5393 sayılı Belediye Kanununun 67 nci maddesi ile diğer kanunların hizmet alımına ilişkin özel hükümleri saklıdır.

2) İdarelerin teşkilat, görev ve yetkilerine ilişkin mevzuatı ile 4857 sayılı Kanunun 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 çıkılabilir.

3) Danışmanlık hizmet alım ihalelerinde istihdam edilen personelin yeterli nitelik veya sayıda olmaması şartı aranmaz.