

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından 1 Ocak 2018'de yayımlanan
"Usül ve Esaslar Tebliği"ne göre yeniden düzenlenmiştir.

40 SORU YANITTA

TAŞERON

DÜZENLEMESİ

- Ocak 2018 -

- *Merkezi idarelerde çalışan taşeron işçiler, broşürümüzdeki 1-20 numaralı soru ve yanıtlara;*
- *Yerel yönetimlerde çalışan taşeron işçiler, broşürümüzdeki 21-37 numaralı soru ve yanıtlara bakabilirler.*



SOSYAL-İŞ

Sosyal-İş, DİSK ve UNI Küresel Sendika ve
Dünya Sendikalar Federasyonu üyesidir



İÇİNDEKİLER

MERKEZİ İDARELER.....	4
1) 696 sayılı KHK ve kadro hakkı hangi merkezi idareleri kapsıyor?	4
2) 696 sayılı KHK ile hangi özel bütçeli kuruluşlar ve KIT'ler kapsama alınmadı?	4
3) Kapsamda olan merkezi idarelerde çalışan taşeron işçiler için hangi şartlar aranacak?	4
4) "Personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alımı" ve bütçe koşulu nedir?	4
5) Hangi ihaleler "personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alımı" sayılmayacak?	5
6) Aynı ihalede birden fazla hizmet türü varsa ne olacak? İhale türüne kim karar verecek?.....	5
7) Devlet Memurları Kanunu'ndaki hangi şartlar aranacak?.....	6
8) Emeklilik koşulu nedir? Bu koşul nasıl uygulanacak?	6
9) 4 Aralık 2017 koşulu nedir? Bu koşul nasıl uygulanacak?.....	6
10) İşe iade davası açan ya da kazanan işçiler ne olacak?	6
11) Dava ve alacaklardan feragat şartı nedir?	6
12) Geçmişe dönük hak talep etmeme koşulu nedir? Bu koşul kıdem tazminatını kapsar mı?.....	7
13) Başvuru, ne zaman, nereye, nasıl yapılacak?	7
14) Başvurular nasıl değerlendirilecek? Sınav ne zaman ve nasıl yapılacak? Sınav sonuçları neye göre belirlenecek?	10
15) Kadroya geçiş tarihine kadar işçilerin durumu ne olacak?	11
16) Kadroya geçiş ne zaman yapılacak? İşçiler hangi kadroya geçirilecek? İhaleleri 1 yıldan az olanlar ne olacak?	12
17) Kadroya geçirilen işçilerin hak ve ücretleri ne olacak? Eşitlik sağlanacak mı?	12
18) Kadroya geçirilenler işçilerin sendikal hakları ne olacak? Hangi TİS uygulanacak?.....	12
19) Kapsama girmeyen ya da kapsama girip kadroya geçirilmeyen işçiler ne olacak?.....	13
20) Kamuda taşeronlaştırma bitmiş olacak mı?	13



YEREL YÖNETİMLER 14

- 21) 696 sayılı KHK hangi yerel yönetimleri kapsıyor?14
- 22) Kapsamda olan yerel idarelerde çalışan taşeron işçiler için hangi şartlar aranacak?14
- 23) “Personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alımı” koşulu yerel yönetimler için nasıl uygulanacak? ..14
- 24) Devlet Memurları Kanunu’ndaki hangi şartlar aranacak?15
- 25) Emeklilik koşulu nedir? Bu koşul nasıl uygulanacak?15
- 26) 4 Aralık 2017 koşulu nedir? Bu koşul nasıl uygulanacak?15
- 27) Dava ve alacaklardan feragat şartı nedir?15
- 28) Geçmişe dönük hak talep etmeme koşulu nedir?16
- 29) Başvuru, ne zaman, nereye, nasıl yapılacak?16
- 30) Başvurular nasıl değerlendirilecek? Sınav ne zaman ve nasıl yapılacak? Sınav sonuçları neye göre belirlenecek?19
- 31) Şirketlere geçiş tarihine kadar işçilerin durumu ne olacak? 20
- 32) Şirketlere geçiş ne zaman yapılacak? İşçiler hangi statüde istihdam edilecek?21
- 33) Şirket yoksa ne yapılacak? Yerel yönetim-şirket ilişkisi nasıl kurulacak?21
- 34) Şirketlere geçirilen işçilerin hak ve ücretleri ne olacak? Eşitlik sağlanacak mı?21
- 35) Şirketlere geçirilenler işçilerin sendikal hakları ne olacak? Hangi TİS uygulanacak? 22
- 36) Kapsama girmeyen ya da kapsama girip şirketlere geçirilmeyen işçiler ne olacak? 22
- 37) Yerel yönetimlerde taşeronlaştırma bitmiş olacak mı? 22

4-C'LİLER 23

- 38) 4-C'lilere ilişkin nasıl bir düzenleme yer almaktadır? 23

MEVSİMLİK İŞÇİLER 23

- 39) Mevsimlik işçilere ilişkin düzenleme neler getirmektedir? 23
- 40) Yeni bir düzenleme yapılacak mı? 23

MERKEZİ İDARELER

1) 696 sayılı KHK ve kadro hakkı hangi merkezi idareleri kapsıyor?

KHK'nin 127. maddesi ile 5018 sayılı Kanuna ekli 1, 2, 3 ve 4 sayılı cetvellerde yer alan merkezi kamu idareleri ile bunlara bağlı döner sermayeli kuruluşlar kapsama alındı.

Ayrıca bu 4 cetvelde de yer almayan bazı özel bütçeli kuruluşlar KHK'ya eklenen (1) sayılı liste ile kapsama alındı. Böylece aralarında Atatürk Orman Çiftliği, Milli Piyango ve Kalkınma Ajanslarının da yer aldığı 11 farklı özel bütçeli kuruluşta çalışan taşeron işçiler de kapsama girmiş oldu.

KHK'nin 73. maddesi ile kapatılan Şeker Kurumu ile Tütün ve Alkol Piyasası Düzenleme Kurulu'nda çalışan taşeron işçiler de kapsama alındı. Bu işçiler, koşulları sağlamaları halinde Gıda, Tarım ve Hayvancılık Bakanlığı'na kadrolu işçi olarak alınacak.

KHK'nin 127. maddesine göre, kamu-özel ortaklığı çerçevesinde kurulan şehir hastaneleri kısmen kapsama alındı. Bazı hastaneler ile sağlık kurumları kapatılarak, şehir hastanelerine taşınmıştı. Kapatılan bu hastane ve kurumlarda, kapatılma tarihi itibarıyla çalıştırılan taşeron işçilerden 4 Aralık 2017 tarihi itibarıyla şehir hastanelerinde taşeronda çalışmaya devam edenler kapsama girdi. Ancak şehir hastanelerindeki diğer taşeron işçiler, kapsama alınmadı.

2) 696 sayılı KHK ile hangi özel bütçeli kuruluşlar ve KİT'ler kapsama alınmadı?

5018 sayılı Kanunun (2) sayılı cetvelinde yer alan özel bütçeli kuruluşlar kapsama alınırken, bu Kanun kapsamında olmayan ve 696 sayılı KHK'nin ek (1) listesinde yer almayan özel bütçeli kuruluşlar kapsama alınmadı. TRT, Anadolu Ajansı ve Ziraat Bankası'nın da yer aldığı 26 farklı özel bütçeli kuruluş ve dolayısıyla bu kuruluşlardaki taşeronlarda çalışan işçiler dışarıda kaldı. Öte yandan kamu iktisadi teşekküllerinin (KİT'lerin) hiçbiri kapsama alınmadı. Böylece 26 farklı KİT'te çalışan 50 binin üzerinde taşeron işçi kapsam dışı kaldı. Öte yandan Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından yayınlanan tebliğ ile idarelerin yurt dışı teşkilatlarında çalıştırılan taşeron işçiler de kapsam dışına çıkarıldı.

3) Kapsamda olan merkezi idarelerde çalışan taşeron işçiler için hangi şartlar aranacak?

696 sayılı KHK ile kapsama alınan merkezi idarelerde çalışan taşeron işçilerin kadroya geçebilmeleri için 127. maddeye göre şu şartlar aranacak: 1) İşçinin çalıştırıldığı ihalenin personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alımı ihalesi olması, 2) İşçinin Devlet Memurları Kanunu'ndaki bazı şartları taşıması (arşiv araştırması dâhil), 3) İşçinin emeklilik, yaşlılık veya malullük aylığına hak kazanmamış olması, 4) İşçinin 4 Aralık 2017 tarihi itibarıyla taşeronda çalışıyor ya da bu tarih itibarıyla analık veya hastalık izninde ya da askerde olması, 5) İşçinin taşeronda çalıştırıldığı döneme ilişkin açmış olduğu dava ve/veya icra takiplerinden feragat etmesi, 6) İşçinin kadroya alınması karşılığında geçmişe dönük bir hak ve alacak talebinde bulunmayacağını beyan etmesi, 7) İşçinin başvuru yapması, 8) İşçinin yapılacak sınav ya da sınavlarda başarılı olması.

4) "Personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alımı" ve bütçe koşulu nedir?

696 sayılı KHK'nin 83. maddesi ve 127. maddesine göre, -merkezi idareler için- şu koşulların olduğu hizmet alımları "personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alımı" sayılacak: **1)** İhale konusu işte çalıştırılacak personel sayısının ihale dokümanında belirlendiği, **2)** Bu personelin çalışma saatlerinin tamamının idare için kullanıldığı, **3)** Yaklaşık maliyetinin en az %70'lik kısmının asgari işçilik maliyeti



ile varsa aynı yemek ve yol giderleri dâhil işçilik giderinden oluştuğu, **4)** Yıl boyunca devam eden ve niteliği gereği süreklilik arz eden işlere ilişkin hizmet alımları.

Öte yandan personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alımlarının, hangi bütçeden karşılandığına da bakılacak. Hizmet alımına ilişkin ödemeler, **a)** merkezi yönetim bütçesi, **b)** sosyal güvenlik kurumu bütçesi, **c)** fon ve kefalet sandığı bütçesi, **d)** yatırım ve koordinasyon başkanlığı bütçesi, **e)** gençlik hizmetleri ve spor il müdürlüğü bütçesi, **f)** döner sermaye bütçesi, **g)** KHK'ya ekli (1) sayılı idarelerin kendi bütçesinden karşılanıyorsa, bu hizmet alımlarındaki işçiler kapsamda olacak.

Ancak başka bütçe ya da gelir kaynaklarından karşılanan personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alımlarında çalıştırılan taşeron işçiler kapsamda olmayacak. Tebliğin 3. maddesinde de belirtildiği üzere, sosyal tesis gelirleri gibi yukarıda belirtilen bütçeler dışındaki kaynaklardan karşılanan hizmet alımları kapsam dışında tutulacak.

5) Hangi ihaleler “personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alımı” sayılmayacak?

1) İhale “hizmet alımı” ihalesi olsa bile ihaledeki personel gideri yüzde 70'in altında ise (ya da yukarıdaki koşulların biri ya da birkaçı karşılanmıyorsa) bu ihaleler, “personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alımı” sayılmayacak. Örneğin malzemeli yemekhane ihalelerinde ya da araçlı şoför çalıştırma ihalelerinde personel gideri yüzde 70'in altına düşebiliyor. Bu durumda olan işçiler kadro hakkından yararlanamayacak. **2)** Danışmanlık ihaleleri. **3)** Mal alım ihaleleri. **4)** Yapım işi (anahtar teslim iş) ihaleleri. Örneğin Karayolları, yol yapım, bakım, oranım işlerini yapım işi olarak ihale ediyor. **5)** KHK'nin 83. maddesi gereği, hastane bilgi yönetim sistemi hizmeti ihaleleri. **6)** KHK'nin 83. maddesi gereği, çağrı merkezi hizmetlerine ilişkin ihaleler. Örneğin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın Alo 170 hattında çalıştırılan işçiler, kapsamda olmayacak.

Tebliğin 4. maddesine göre hizmet alımı ihalesinin personel çalıştırılmasına dayalı olup olmadığının belirlenmesine ilişkin görev, yetki ve sorumluluk idarelere ait olacak. Her bir idarede oluşturulacak tespit komisyonları, her bir ihale için ayrı ayrı inceleme ve tespit yapacak. Komisyonlar, yüzde 70 oranının tutup tutmadığını yaklaşık maliyet üzerinden hesaplayacak. Sözleşmenin uygulanması aşamasındaki iş artışı, iş eksilişi ve fiyat farkı gibi uygulamalardan kaynaklanan artış ve eksilişler dikkate alınmayacak.

Sonuç olarak ihale hazırlık sürecinde belirlenen yaklaşık ihale maliyetinde, asgari işçilik maliyeti ile varsa aynı yemek ve yol giderleri dâhil toplam işçilik giderlerinin yüzde 70'i geçip geçmediğine bakılacak. İhale sonunda ihale için ödenen bedel ve işçilik giderleri değil, ihale hazırlık sürecindeki tahmini hesaplamalar esas alınacak. İhalenin yürürlüğe girmesinin ardından imzalanan toplu iş sözleşmelerinden kaynaklı artan işçilik maliyetleri (fiyat farkı) dikkate alınmayacak.

6) Aynı ihalede birden fazla hizmet türü varsa ne olacak? İhale türüne kim karar verecek?

KHK'nin 83. maddesine göre aynı hizmet alımı sözleşmesi kapsamında farklı hizmet türleri varsa, her bir hizmet türü ayrı ayrı değerlendirilecek ve sadece “personel çalıştırılmasına dayalı hizmetlerde” çalışan işçiler kapsam alınacak; diğer hizmetlerde çalışan işçiler kapsam dışı olacak.

Tebliğin 4. maddesinde KHK'nin ilgili düzenlemeleri tekrarlandıktan sonra, “Örneğin, bir hizmet alımında malzemeli yemek ve temizlik işinin birlikte ihale edilmesi durumunda, malzemeli yemek ve temizlik işleri birinci fıkradaki kriterler bakımından ayrı ayrı değerlendirilir” denildi. Bu durumda, ihaledeki toplam yaklaşık maliyetin yüzde 70'inden fazlasını işçilik giderleri oluştursa bile bu ihale

kapsamda sayılmayacak. Malzemeli yemek işi için ve temizlik işi için ayrı ayrı değerlendirmeye gidilecek. Örneğin malzemeli yemek işinde işçilik maliyeti yüzde 70'in altına düşüyor ancak temizlik işinde işçilik maliyeti yüzde 70'in üzerine çıkıyorsa, yemek işindeki taşeron işçiler kapsam dışında, temizlikteki taşeron işçiler kapsam içinde olacak.

7) Devlet Memurları Kanunu'ndaki hangi şartlar aranacak?

KHK'nin 127. maddesine göre kadro için, Devlet Memurları Kanunu'ndaki memuriyete atanma için aranan (eğitim ve yaş hariç) şu genel şartlar aranacak: (1) Türk vatandaşı olmak, (2) Kamu haklarından mahrum bulunmamak, (3) Bazı suçlardan mahkûm olmamış olmak, (4) Askerlikle ilgisi bulunmamak, (5) Görevi yapmasına engel akıl hastalığı bulunmamak, (6) Güvenlik soruşturması ve/veya arşiv araştırması yapılmış olmak.

Son şarta ilişkin olarak tebliğde sadece arşiv araştırması şartı yer aldı. Tebliğin 7. maddesine göre arşiv araştırması yapılması, Bakanlıklar ve merkezi Ankara'da bulunan idarelerin merkez teşkilatları için Emniyet Genel Müdürlüğünden, diğer idareler ile taşra teşkilatları için ise il valiliklerinden toplu olarak istenecek. Arşiv araştırması sonucunda elde edilen bilgilerin değerlendirilmesi tespit komisyonu tarafından yapılacak.

Arşiv araştırmasında sakıncalı bulunan taşeron işçiler, kadroya alınmayacak.

8) Emeklilik koşulu nedir? Bu koşul nasıl uygulanacak?

KHK'nin 127. maddesine göre, kadro kapsamında olabilmek için, "herhangi bir sosyal güvenlik kurumundan emeklilik, yaşlılık veya malullük aylığı almaya hak kazanmamış olmak" şartı aranacak. Malullük aylığı ya da yaşlılık aylığı alan işçilerin yanı sıra emekli olup çalışmaya devam edenler ile emekli aylığı almayı hak etmiş (emeklilik için gereken koşulları sağlamış) olan işçiler kadroya alınmayacak. Kadroya alınan işçiler ise emekli aylığı almaya hak kazanacakları tarihe kadar çalıştırılacak.

9) 4 Aralık 2017 koşulu nedir? Bu koşul nasıl uygulanacak?

KHK'nin 127. maddesine göre 4 Aralık 2017 tarihi itibarıyla fiilen çalışan taşeron işçiler kapsamda olacak. Bununla birlikte 4 Aralık 2017 tarihi itibarıyla, doğum izni ve hastalık izninde bulunan işçiler ile askerde olan erkek işçiler de kapsama dâhil edilecek. Bu durumda olan işçiler başvurularını işe dönünce yapacak.

10) İşe iade davası açan ya da kazanan işçiler ne olacak?

Daha önce işten çıkarılıp açtığı işe iade davası devam edenlerin durumu ile ilgili herhangi bir düzenlemeye KHK'de yer verilmedi. Dolayısıyla, bu kapsamdaki işçilerin kadroya alınması olanaklı gözüküyor. Bununla birlikte, daha önce işe iade davası açıp kazanmış ancak geri işe alınmamış işçilerin kapsamda olmadığı kesin.

11) Dava ve alacaklardan feragat şartı nedir?

KHK'nin 127. maddesine göre, kadroya alınacak işçilerden, taşeronda çalıştıkları döneme ilişkin olarak açtıkları davalardan ve/veya icra takiplerinden feragat edeceğine dair yazılı bildirimde bulunmaları istenecek. Bu koşulu yerine getirmeyenler alınmayacak. Örneğin muvazaa kararlarına dayanarak ilave tediye ve alacak davası açmış olan veya bu davaları kazanıp icra takibine başlamış olan işçiler, feragat etmezlerse kadroya alınmayacak.



12) Geçmişe dönük hak talep etmeme koşulu nedir? Bu koşul kıdem tazminatını kapsar mı?

KHK'nin 127. maddesi ile getirilen koşullardan biri de şu: "En son çalıştığı idare veya şirket ile daha önce kamu kurum ve kuruluşlarında alt işveren işçisi olarak çalıştığı iş sözleşmelerinden dolayı bu madde ile tanınan haklar karşılığında herhangi bir hak ve alacak talebinde bulunmayacağını ve bu haklarından feragat ettiğine dair yazılı bir sulh sözleşmesi yapmayı kabul ettiğini yazılı olarak beyan etmek".

Bu koşul ile kadroya alınacak işçilerin, kadroya alınma hakkı karşılığında, taşeronda çalıştıkları döneme ilişkin, geçmişe dönük olarak, kadrolu işçilerin yararlandığı hak ve alacaklarını talep etmemelerini sağlamak ve ayrıca taşeronda çalıştıkları döneme ilişkin olarak ücret, fazla mesai, sosyal hak gibi hak ve alacaklarını idareden istemelerin önüne geçmek amaçlanıyor.

Ancak işçiler, taşeronda çalıştıkları döneme ilişkin ödenmeyen hak ve ücretlerini taşeron şirketlerden talep edebilecek.

Öte yandan Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, hak ve alacaklara ilişkin feragatin işçilerin kıdem tazminatı ve yıllık izne esas kıdem sürelerini kapsamayacağını, işçilerin mevcut kıdem süreleri ile kadroya geçirileceklerini, kıdem tazminatı ve yıllık izin hesabında işçilerin taşeronda çalıştıkları sürenin de dâhil edileceğini açıkladı.

Ancak konu netliğe kavuşmuş değil. Kıdem tazminatı ve diğer süreye bağlı hakların korunup korunmayacağına ilişkin belirsizlik sürüyor.

13) Başvuru, ne zaman, nereye, nasıl yapılacak?

KHK'nin 127. maddesine göre işçiler çalıştıkları kurum ya da kuruluşta ihalesinin yapıldığı birime 2 Ocak 2018 tarihinden itibaren 10 gün içinde, yani 11 Ocak 2018 günü mesai saati sonuna kadar yazılı olarak başvuruda bulunacak.

KHK'nin yayınlanmasının ardından birçok idare ve yerel yönetim kendisi başvuru form ve evrakları hazırlamıştı.

Tebliğin 7. maddesi ile başvuru dilekçe ve evraklarına standart getirildi. Merkezi idarelerde çalışan işçiler kadro için başvuru yaparken: 1) Tebliğin Ek-1 sayılı başvuru formunu eksiksiz dolduracak. 2) Ek-1 sayılı başvuru formunun ekinde istenen diğer belgeleri (5 adet vesikalık fotoğraf, güvenlik soruşturması ve arşiv araştırması formu, sosyal güvenlik kurumundan emeklilik, yaşlılık veya malullük aylığı hak kazanmadığına dair belge) hazırlayacak. 3) İşçinin idareler aleyhine açtığı dava ve/veya devam eden icra takipleri varsa, işçi tebliğin ekindeki Örnek-1 sayılı beyanı dolduracak.

Ancak tebliğde açıkça belirtildiği üzere, "emeklilik, yaşlılık veya malullük aylığına hak kazanmadığına dair belge"yi vermesi gereken işçiler şunlar: 1) Sigortalılık başlangıç tarihi 23/5/1998 ve öncesi kadınlardan 44 yaşını doldurmuş olanlar, 2) Sigortalılık başlangıç tarihi 23/5/1998'den sonra olan kadınlardan 50 yaşını doldurmuş olanlar, 3) Sigortalılık başlangıç tarihi 23/5/1994 ve öncesi olan erkeklerden 48 yaşını doldurmuş olanlar, 4) Sigortalılık başlangıç tarihi 23/5/1994 sonrası olan erkeklerden 55 yaşını doldurmuş olanlar, 5) Engelliliği nedeniyle vergi indiriminden yararlananlardan sigortalılık başlangıç tarihi 6/8/2003 ve öncesi olanlar.

Bu kategorilerden birinde yer almayanların, bu belgeyi almasına ve başvuru formuna eklemesine gerek yok. Bu kategorilerde yer almayan işçiler, isterlerse, e-devletten indirecekleri hizmet dökümlerini

rini başvuru dilekçelerine ekleyebilir. Bu kategorilerden birinde yer alan işçilerin ise en yakın sosyal güvenlik merkezinden belge alması gerekiyor.

İşçi bu form ve belgeleri, 11 Ocak 2018 tarihine kadar ihalenin yapıldığı birime sunacak. İşçilerin kadroya geçirilmeleri karşılığında geçmişe yönelik hak ve alacak talebinde bulunmayacaklarına dair beyan Ek-1 sayılı başvuru formunun içinde yer alıyor. Dolayısıyla işçinin ayrıca bir beyanda bulunması gerekmeyecek. İdareye verilecek form ve belgeler tebliğde açıkça sayıldığı ve örnekleri verildiği için, işçilerin başka bir form, belge, taahhütname vb. vermesi gerekmiyor.

Tebliğin ek-1'inde yer alan ve tüm merkezi kamu idarelerinde kullanılması zorunlu olan başvuru formu şu şekilde:

EK 1
SÜREKLİ İŞÇİ KADROLARINA/GEÇİCİ İŞÇİ POZİSYONLARINA GEÇİŞTE
BAŞVURU FORMU

Başvuranın		FOTOĞRAF
Vatandaşlık Kimlik No		
Adı-Soyadı		
Doğum yeri ve tarihi		
Öğrenim Durumu	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦	
İkametgah Adresi		
İletişim Adresi		
Telefon No/E-Posta		
Sigortalılık başlangıç tarihi		
En Son Çalıştığı Firmanın Adı		
En Son Çalıştığı İşin Niteliği	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦ ⑧ :	
Çalıştığı İşyerinin sicil numarası		
Statüsü	<input type="radio"/> İşçi	<input type="radio"/> Geçici İşçi
Askerlikle ilişkisi olup olmadığı:	<input type="radio"/> Var	<input type="radio"/> Yok
Adli sicil kaydı olup olmadığı:	<input type="radio"/> Var	<input type="radio"/> Yok
Sağlıkta ilgili olarak görevini devamlı yapmaya engel bir durum olup olmadığı:	<input type="radio"/> Var	<input type="radio"/> Yok
Herhangi bir sosyal güvenlik kurumundan emeklilik, yaşlılık veya malullük aylığına hak kazanıp kazanmadığı veya emeklilik, yaşlılık veya malullük aylığı alıp almadığı:	<input type="radio"/> Evet	<input type="radio"/> Hayır
<p>20/11/2017 tarihli ve 696 sayılı Olağanüstü Hal Kapsamında Bazı Düzenlemeler Yapılması Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin 127 nci maddesiyle 27/6/1989 tarihli ve 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye eklenen geçici 23 üncü madde hükümleri kapsamında;</p> <p>- Bu kapsamda çalıştırılmama ilişkin olarak idarenize karşı açtığım davalardan ve/veya icra takiplerinden feragat edeceğimi (varsa örnek-1 eklenecektir),</p> <p>- İdareniz ile daha önce kamu kurum ve kuruluşlarında alt işveren işçisi olarak çalıştığım iş sözleşmelerinden dolayı 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin geçici 23 üncü maddesi ile tanınan haklar karşılığında idarenizden herhangi bir hak ve alacak talebinde bulunmayacağımı ve bu haklarımdan feragat ettiğime dair yazılı bir sözleşmesi yapmayı kabul ettiğimi,</p> <p>beyanla yukarıdaki tabloda yer alan beyanlarımın doğruluğunu taahhüt eder, bunlara aykırı bir durumun tespiti halinde sorumluluğumun kabulü ile sürekli işçi kadrolarına/geçici işçi pozisyonlarına geçirilmem hususunda gereğini arz ederim. ././2018</p>		
Başvuranın Kimlik Kontrolünü Yapanın Başvuruyu Kabul Edenin Adı ve Soyadı Mühür/İmza	Başvuranın Adı ve Soyadı İmza	
EKLER		
1- Beş adet vesikalik fotoğraf eklenecektir.		
2- Güvenlik Soruşturması ve Arşiv Araştırması Formu eklenecektir.		
3- Herhangi bir sosyal güvenlik kurumundan emeklilik, yaşlılık veya malullük aylığı almaya hak kazanmadıklarına dair belge eklenecektir. NOT: Bu belge, başvuru sahiplerinden sigortalılık başlangıç tarihi; kadınlara için 23/5/1998, erkekler için 23/5/1994 ve öncesi olanlardan doğum tarihi kadınlarda 14/1/1974, erkeklerde 14/1/1970 tarihinden önce olanlar ile sigortalılık başlangıç tarihi bu tarihlerden sonra ise doğum tarihi kadınlarda 14/1/1968, erkeklerde 14/1/1963 tarihinden önce olanlardan istenecektir. Sigortalılık başlangıç tarihi; www.turkiye.gov.tr adresi üzerinden alınacak SGK Tescil ve Hizmet Dökümü belgesi esas alınarak tespit edilebilecektir.		
4- Başvuru sahibince eklenmek istenen belgeler eklenebilecektir.		
5- Öğrenim durumu alanı kodlaması: 0 – okuryazar olmayan, 1- okuryazar, 2- ilkököl, 3- ortaokul ve ilköğretim, 4- lise, 5- 2YO, 6- 4YO 7- YL ve/veya doktora		
6- En Son Çalıştığı İşin Niteliği kodlaması: 1- temizlik, 2- güvenlik, 3- ulaşım, 4- büro işleri, 5- tamir ve bakım, 6- çöp, katı atık toplama, 7- park ve bahçe, 8- diğer		
Bu bölümde "8" kodunun seçilmesi halinde işin niteliği de yazılacaktır.		



İşçinin taşeronda çalıştırılmalarına ilişkin olarak idareler aleyhine açtığı dava ve/veya devam eden icra takipleri varsa, başvuru sırasında doldurup sunması gereken ve tüm merkezi kamu idarelerinde kullanılması zorunlu olan beyan dilekçesi örneği şu şekilde:



DİKKAT! Bu dilekçeyi sadece dava açmış ya da davası neticesinde icra takibi yapan işçiler vermekle yükümlü. İşçinin davası ya da icra takibi yoksa bu beyan dilekçesini vermesi gerekmiyor.

ÖRNEK - 1

İşçinin idareler aleyhine açmış olduğu davalardan ve/veya icra takiplerinden feragat edeceğine dair beyan dilekçesi örneği

(... Bakanlığına / ...Müsteşarlığına/ ... Genel Müdürlüğüne /
... Başkanlığına/ ... Rektörlüğüne gibi ilgili idarenin adı yazılacaktır.)

Davacısı bulunduğum Mahkemesi'nin esas sayısında kayıtlı bulunan davamdan feragat edeceğimi beyan ederim.

Alacaklısı bulunduğum İcra Dairesi'nin esas sayısında kayıtlı bulunan takibimden feragat edeceğimi beyan ederim.

Tarih :

Adı Soyadı :

T.C. kimlik no :

İmza :

Adres :
.....

Telefon :

Not: Birden fazla dava veya takip bulunması halinde, her birinin esas ve takip numarası ayrı ayrı belirtilerek tek bir beyan dilekçesi verilecektir.

14) Başvurular nasıl değerlendirilecek? Sınav ne zaman ve nasıl yapılacak? Sınav sonuçları neye göre belirlenecek?

Tebliğin 8. maddesine göre kadro için başvuruların şartları taşıyıp taşımadıklarının tespiti ve bu tespite ilişkin itirazları karara bağlanması için kapsamdaki idarelerin bünyesinde en az üç kişiden oluşan tespit komisyonları oluşturulacak. İki de yedek üye belirlenecek. Komisyonlara 1) merkez teşkilatlarında üst yönetici yardımcısı, 2) üniversitelerde genel sekreter, 3) taşra teşkilatlarında bölge veya il müdürü, başkanlık yapacak. Tespit komisyonları, üye tamsayısı ile toplanacak ve oy çokluğu ile karar alacak. Komisyonlar için yeterli sayıda personel görevlendirilecek.

Tebliğin 9. maddesine göre başvuruları alan birimler, başvuruları derhal tespit komisyonlarına iletcek. Tespit komisyonları ön inceleme ve esas inceleme yapacak. Ön incelemede başvuru formunun tam ve eksiksiz şekilde doldurulup doldurulmadığına, yapılan beyanların aranan şartlara uygun olup olmadığına ve usule ilişkin şekil şartlarına uyulup uyulmadığına bakılacak. Esas incelemede ise, işçinin istihdam edildiği sözleşmenin (ihalenin) personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alımı olup olmadığı ve işçinin 4 Aralık 2017 tarihi itibarıyla çalışıp çalışmadığı incelenecek.

Tebliğin 10. maddesine göre inceleme neticesinde şartları taşıdığı ve taşımadığı tespit edilenlerin isimleri, işçilerin başvurularını yaptıkları birimlerce/idarelerce ilan edilecek. İlan internet üzerinden ya da kurumun belirleyeceği başka bir biçimde yapılabilecek. Başvuru sahiplerine ayrıca tebligat yapılmayacak. İnceleme neticesinde gerçeğe aykırı beyanda bulunduğu tespit edilenlerin başvuruları geçersiz sayılacak, bu işçiler sınava alınmayacak ve kasıtlı olarak gerçeğe aykırı beyanda bulunduğu anlaşılan işçiler hakkında Cumhuriyet başsavcılığına suç duyurusunda bulunulacak.

Tebliğin 11. maddesine göre komisyon kararına göre sınava girmeye hak elde edemeyenler, gerekçesiyle birlikte yazılı olarak itirazda bulunabilecek. Komisyon itirazı inceleyip, karar bağlayacak ve ilgisine yazılı olarak tebliğ edecek. Bu karar kesin olacak.

Tebliğin 12. maddesine göre itiraz edilmemesi ya da itiraz üzerine karar verilmesi durumlarında sınava girmeye hak kazananlara ait liste kesinleşecek.

Tebliğin 13. maddesine göre sınavın yapılması, sınav sonuçlarının değerlendirilmesi ve itirazların karara bağlanması için kapsamdaki idareler bünyesinde 3 üyeden oluşan sınav kurulları oluşturulacak. İki de yedek üye belirlenecek. Gerekmesi halinde ilgili bakanın onayı ile farklı düzey ve şekilde sınav kurulları oluşturulabilecek. Kurullara 1) merkez teşkilatlarında üst yönetici yardımcısı, 2) üniversitelerde genel sekreter, 3) taşra teşkilatlarında bölge veya il müdürü, başkanlık yapacak.

Tebliğin 14. maddesine göre sınav 1) yalnızca yazılı, 2) yalnızca sözlü, 3) yalnızca uygulamalı, 4) yazılı ve sözlü, 5) sözlü ve uygulamalı şekillerde yapılabilecek. Aslında KHK'nin ilgili maddesine göre sözlü ve uygulamalı sınavın birlikte yapılması olanaklı değil ancak tebliğ ile bu sınav biçimi de KHK'ye aykırı biçimde getirilmiş oldu. Uygulanacak sınav yöntemi bakanlıklarda bakan, diğer idarelerde ilgili idarenin üst yöneticisi tarafından belirlenecek. Sınava katılanların görev yaptıkları alanlar dikkate alınarak farklı işlerde çalışanlara farklı yöntemde sınav uygulanabilecek.

Sınavların yer, gün ve saati ilgili idarenin internet sayfasında ilan edilecek, ayrıca tebligat yapılmayacak. Sınav sorularını sınav kurulları hazırlayacak. Yani her bir sınav kurulu, farklı sınav sorusu hazırlayabilecek. Sınav soruları çalışanların iştiğal ettiği konulardan seçilecek, bu konularla ilgili işçilerin yürütmekle yükümlü oldukları vazifelerdeki yetkinliklerini ölçmeye yönelik ve eğitim düzeylerine uygun sınav soruları hazırlanacak. Yani işçiler, zaten yapmakta oldukları işle ilgili olarak sınavdan geçirilecek.



Ancak tebliğin en can alıcı noktası, sınavda başarılı olma kriterlerine ilişkin. Yazılı sınav, sınav kurulu tarafından 100 puan üzerinden değerlendirilecek ve başarılı sayılmak için yazılı sınavdan en az 50 puan almak gerekecek. Ancak sözlü ve uygulamalı sınavlara ilişkin bir başarı kriteri belirlenmedi. Sözlü ve uygulamalı sınavlara giren işçiler, sınav kurulu tarafından “başarılı” veya “başarısız” olarak tutanağa geçirilecek. Yani, işçinin başarılı ya da başarısız olduğunu sınav kurulu kendi inisiyatifine göre belirleyebilecek. Sözlü ve uygulamalı sınavlarda herkes için aynı, objektif bir kriter getirilmediği ve karar sınav kuruluna terk edildiği için, keyfi ve ayrımcı uygulamalar yaşanabilecek. İşçi, yazılı sınavda 50 veya üzerinde puan alsa bile sözlü ya da uygulamalı sınavda başarılı sayılmazsa, kadroya geçirilmeyecek.

Sınavda başarılı ve başarısız olanlar sınav kurulu tarafından ilgili kurumun resmi internet sayfasında ilan edilecek, ayrıca tebligat yapılmayacak. Tebliğin 15. maddesine göre başarısız olanlar, gerekçesiyle birlikte yazılı itirazda bulunabilecek. Sınav kurulları, itirazı karara bağlayıp ilgiliye yazılı şekilde tebliğ edecek. Yani işçinin itirazını yine işçiyi başarısız sayan sınav kurulunun kendisi karara bağlayacak. İtiraz üzerine verilen kararlar kesin olacak.

Tebliğde bu süreç ile ilgili bir takvim de yayınlandı. Ancak bu takvime göre, başvuruların 2 Ocak 2018-11 Ocak 2018 tarihleri arasında tamamlanması zorunlu tutulurken, geçiş sürecine ilişkin diğer işlemler için tavsiye niteliğinde tarihlere yer verildi. Yine bu takvime göre hak sahiplerinin topluca işçi kadrosuna geçirilmesi için son gün (1 Nisan 2018 günü pazara denk geldiği için) 2 Nisan 2018 olarak belirlendi. İdareler, başvuru tarihi ve son geçiş tarihine uymak zorunda olacak, ancak kendi çalışma periyodunu ister yayınlanan takvime göre ister kendi isteğine göre belirleyebilecek.

Tebliğde yer alan takvim şu şekilde:

SÜREKLİ İŞÇİ KADROSUNA GEÇİRİLME SÜRECİ			
İŞLEM	SÜRE	TARİH ARALIĞI	AÇIKLAMA
Başvuru	10 gün	2/1/2018 – 11/1/2018	Zorunlu
Tespit Komisyonu İncelemesi ve Hak Sahiplerinin İlanı	40 gün	12/1/2018- 20/2/2018	Tavsiye
İlana İtiraz	3 gün	21/2/2018 -23/2/2018	Tavsiye
İtirazın İncelenmesi, Kesin Listenin İlanı	7 gün	24/2/2018 - 2/3/2018	Tavsiye
Sınavın Gerçekleştirilmesi	20 gün	3/3/2018 - 22/3/2018	Tavsiye
Sınav Kuruluna İtiraz	4 gün	23/3/2018- 26/3/2018	Tavsiye
İtirazın İncelenmesi, Kesin Listenin İlanı	5 gün	27/3/2018 – 31/3/2018	Tavsiye
Hak Sahiplerinin Topluca İşçi Kadrosuna Geçirilmeleri İçin Son Gün		2/4/2018	

15) Kadroya geçiş tarihine kadar işçilerin durumu ne olacak?

KHK'nin 127. maddesine göre ihaleleri yapılmış ve başlamış olup 1 Nisan 2018 tarihine kadar devam eden işçiler, mevcut ihalelerinde mevcut taşeron şirketlerin işçileri olarak çalışmaya devam edecek. İhale süreci devam eden ihaleler ile tamamlanan ancak 24 Aralık 2017 tarihi itibarıyla henüz başlamamış olan ihaleler iptal edilecek. Bu durumda olan işçilerin mevcut ihaleleri sona erdiğinde, bu ihaleler en geç 1 Nisan 2018 tarihine kadar (geçiş tamamlanincaya kadar) uzatılmış sayılacak ve işçiler mevcut taşeronda çalışmayı sürdürecektir. Ancak mevcut taşeron şirket ile sözleşmeye devam edilememesi halinde doğrudan temin yöntemine başvurulacaktır.

16) Kadroya geçiş ne zaman yapılacak? İşçiler hangi kadroya geçirilecek? İhaleleri 1 yıldan az olanlar ne olacak?

KHK'nin 127. maddesine göre Tüm koşulları sağlayan ve yapılacak sınavda da başarılı olan işçiler için kadroya geçiş 2 Nisan 2018 tarihine kadar tamamlanacak. Her bir idare, sınav ve işlemlerini ne zaman tamamlarsa o zaman geçişleri yapacak. Yani tüm işçiler için ortak bir tarih olmayacak.

Tebliğin 16. maddesine göre sınavlarda başarılı olanlar, idarelere karşı açtıkları davalar varsa bu davalardan feragat ettiklerine ilişkin tebliğde örnek-2'de yer alan dilekçeyi ilgili mahkemeye ya da örnek-3'te yer alan dilekçeyi icra müdürlüğüne verecek ve mahkeme ya da icra müdürlüğünden aldığı karar örneğini idareye ibraz edecek. İşçiler ayrıca, daha önce taşeronda çalıştıkları döneme ilişkin hak ve alacak talebinde bulunmayacakları ve bu haklardan feragat ettiklerine dair örnek 4'te yer alan sulh sözleşmesini imzalayarak idareye ibraz edecek.

Hak kazanan işçiler, çalıştıkları taşeron şirketin hak edişlerinin ödendiği bütçe, teşkilat ve birim/yerleşim yeri adına vize edilmiş sayılan sürekli işçi kadrolarına toplu olarak geçirilecek. İşçiler 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 4. maddesinin (d) fıkrasında tanımlanan kadrolu kamu işçisi olmuş olacak.

İşçiler mevcut çalıştırıldıkları teşkilat ve birimde, geçiş işlemi yapılmadan önceki ihale sözleşmesi kapsamındaki hizmetleri yürütmek üzere istihdam edilecekler. Dolayısıyla işçilerin işyerleri ve birimleri aynı kalacak ancak işçiler son taşeron sözleşmesindeki hizmetlerde çalıştırılabilecek.

KHK'ye göre "Yıl boyunca devam etme şartı" hariç "personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alımı" koşullarını taşıyan işçiler ise mevsimlik işçiliğe geçirilecekler. Tebliğin 19. maddesine göre ihaleleri ve çalışma süreleri tam yıl sürmeyen (örneğin okullarda 9-10 aylık sürelerle çalıştırılan taşeron işçiler) işçiler aynı koşullarda başvuru yapacak ve aynı sürece tabi olacak. Hak kazananlar, en son hizmet alım sözleşmelerinde öngörülen dönem ve çalışma süresiyle sınırlı olmak üzere geçici işçi pozisyonlarında mevsimlik işçi olarak istihdam edilecek. Bu işçiler, mevsimlik işçi olarak son sözleşmelerine göre yılda kaç ay çalışıyorlarsa yine aynı süre ile çalıştırılacak.

17) Kadroya geçirilen işçilerin hak ve ücretleri ne olacak? Eşitlik sağlanacak mı?

KHK'de bu konuya ilişkin bir düzenlemeye yer verilmedi. Hem düzenleme olmaması hem de Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı'nın yaptığı açıklamalar, taşeron işçilerin mevcut hak ve ücretleri ile kadroya geçirileceğine işaret ediyor. Kadroya geçirilen işçiler mevzuat gereği, yılda 52 günlük ücret tutarında ilave tediye (ikramiye) almaya başlayacak. Ancak kadroya geçirilen işçilerin, mevcut kadrolu işçilerle olan ücret ve hak farkları kapatılmayacak. Eşitlik sağlanmayacak.

18) Kadroya geçirilenler işçilerin sendikal hakları ne olacak? Hangi TİS uygulanacak?

Konuya ilişkin olarak KHK'nin 113 ve 127. maddelerinde iki ayrı hüküm yer alıyor. Ancak her ikisi de çok kötü ve anlaşılmaz bir biçimde düzenlenmiş durumda. Söz konusu düzenlemelerin ilerleyen günlerde değiştirilmesi kuvvetle muhtemel. Bununla birlikte, temel olarak iki farklı durum söz konusu olacak:

- 1) Taşeron şirketin işkolu ile işçinin kadrosuna geçirildiği idarenin işkolunun aynı olması halinde, işçiler idarenin işyeri üzerinden SGK'ya bildirilecek. Yani kadroya geçirilen işçi, mevcut kadrolu işçi ile aynı işyerinin işçisi olarak tescil edilecek. Böylece bu işçiler, kadrolu işçilerin toplu iş sözleşmesinden yararlanma olanağına sahip olacak. Ancak KHK'de getirilen sınır-



lama gereği, bu işçilerin ücret, mali ve sosyal hakları, “geçişten önce alt işveren işçilerini kapsayan, 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.

- 2) Taşeron şirketin işkolu ile işçinin kadrosuna geçirildiği idarenin işkolunun farklı olması halinde, kadroya geçirilen işçiler, taşeron işyerinin işkolunda yeni tescil edilecek işyerinden SGK’ya bildirilecek. Yani kadroya geçirilen işçiler, mevcut kadrolu işçilerin yer aldığı idarenin mevcut işyeri ve işkolu üzerinden bildirilmeyecek. Bu işçilerin 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 sözleşmesine göre belirlenecek.

Sonuç olarak her iki işçi grubu için de YHK tarafından merkezi yönetimlerde karara bağlanan ve süresi en son sona erecek alt işveren toplu iş sözleşmesi, bu toplu sözleşme bitene kadar, geçerli olacak. İşçilerin hak ve ücretleri buna göre belirlenecek. Bu toplu iş sözleşmesinin hangi toplu iş sözleşmesi olduğu ya da olacağı henüz belli değil. Ancak KHK kapsamında yer alan merkezi idarelerdeki taşeronlarda yapılmış ya da yapılacak olan toplu iş sözleşmeleri arasında, süresi en son bitecek toplu iş sözleşmesi, merkezi idarelerde kadroya alınan tüm işçiler için esas olacak. Bu toplu iş sözleşmesi 2020 yılına kadar işçilerin hak ve ücretlerini belirleyebilecek.

19) Kapsama girmeyen ya da kapsama girip kadroya geçirilmeyen işçiler ne olacak?

KHK’de konuyla ilgili doğrudan bir düzenlemeye yer verilmedi. Ancak iki farklı durum söz konusu olabilecek: 1) KHK ile kapsama alınmayan idare ya da ihale türlerinde çalıştırılan işçilerin ihaleleri devam edecek. İşçilerin bu ihalelerde çalıştırmaya devam etmesinin önünde bir engel yok. 2) Kapsamda olup koşulları taşımadığı için kadroya alınmayan işçilerin (ör. emekli işçiler, güvenlik soruşturmasını geçemeyenler, sınavda başarılı olamayanlar) çalıştırdıkları ihaleler, kadroya geçiş tarihi itibarıyla sona erecek. Bu işçiler için başka bir düzenleme yer almadığı için, geçiş tarihinde bu işçilerin iş sözleşmelerine (yasal hakları ödenerek) son verilmesi kuvvetle muhtemel.

20) Kamuda taşeronlaştırma bitmiş olacak mı?

KHK kapsamındaki merkezi kamu idarelerinde artık “personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alımı” yapılamayacak. KHK kapsamında olmayan merkezi kamu idarelerinde, personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alımı devam edecek. Ayrıca tüm merkezi kamu idarelerinde diğer ihale biçimleri (personel çalıştırılmasına dayalı olmayan hizmet alımı ihalesi, yapım işi ihalesi, mal ihalesi, danışmanlık ihalesi vb.) üzerinden taşeronlaştırma devam edecek.

YEREL YÖNETİMLER

21) 696 sayılı KHK hangi yerel yönetimleri kapsıyor?

- a) İl özel idareleri ve bağlı kuruluşları, (il özel idarelerinin yanı sıra bunlara bağlı kuruluşlar)
- b) Belediyeler ve bağlı kuruluşları, (belediyelerin yanı sıra ASKİ, EGO, İETT, ESHOT gibi belediyelere bağlı kuruluşlar),
- c) İl özel idareleri ve belediyelerin üyesi olduğu mahalli idare birlikleri, (Türkiye Belediyeler Birliği, Marmara Belediyeler Birliği vb.),
- d) Birlikte veya ayrı ayrı sermayesinin yarısından fazlası il özel idareleri, belediyeler ve bağlı kuruluşlarına ait şirketler (Çankaya Belde A.Ş., İzelman, İGDAŞ vb.)

Bu yerel yönetimlerde çalışan taşeron işçilerden, koşulları taşıyanlar, iktisadi teşekküllere (şirketlere) geçirilecek.

22) Kapsamda olan yerel idarelerde çalışan taşeron işçiler için hangi şartlar aranacak?

Yerel yönetimlerde çalışan taşeron işçiler de, merkezi idarelerde çalışan taşeron işçiler ile aynı şartlara tabi olacak. Şirketlere geçiş için KHK'nin 127. maddesine göre şu koşullar aranacak: 1) İşçinin çalıştırıldığı ihalenin personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alımı ihalesi olması, 2) İşçinin Devlet Memurları Kanunu'ndaki bazı şartları taşıması (arşiv araştırması dâhil), 3) İşçinin emeklilik, yaşlılık veya malullük aylığına hak kazanmamış olması, 4) İşçinin 4 Aralık 2017 tarihi itibarıyla taşeronda çalışıyor ya da bu tarih itibarıyla analık veya hastalık izninde ya da askerde olması, 5) İşçinin taşeronda çalıştırıldığı döneme ilişkin açmış olduğu dava ve/veya icra takiplerinden feragat etmesi, 6) İşçinin şirkete alınması karşılığında geçmişe dönük bir hak ve alacak talebinde bulunmayacağını beyan etmesi, 7) İşçinin başvuru yapması, 8) İşçinin yapılacak sınav ya da sınavlarda başarılı olması.

23 “Personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alımı” koşulu yerel yönetimler için nasıl uygulanacak?

696 sayılı KHK'nin 83. maddesi ve 127. maddesine göre, -yerel yönetimler için- şu koşulların olduğu hizmet alımları “personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alımı” sayılacak: 1) İhale konusu işte çalıştırılacak personel sayısının ihale dokümanında belirlendiği, 2) Bu personelin çalışma saatlerinin tamamının idare için kullanıldığı, 3) Yaklaşık maliyetinin en az %70'lik kısmının asgari işçilik maliyeti ile varsa aynı yemek ve yol giderleri dâhil işçilik giderinden oluştuğu, 4) Yıl boyunca devam eden ve niteliği gereği süreklilik arz eden işlere ilişkin hizmet alımları.

Bununla birlikte, KHK'nin 127. maddesi ile getirilen istisnaya göre: “Bu maddenin uygulanmasında, mahalli idare veya şirketlerinin bütçelerinden yapılan, yıl boyunca devam eden, niteliği gereği süreklilik arz eden ve haftalık çalışma saatlerinin tamamının idare için kullanıldığı park ve bahçe bakım ve onarımı ile çöp toplama, cadde, sokak, meydan ve benzerlerinin temizlik işlerine ilişkin alımlar da personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alımı olarak” kabul edilecek.

Bu istisna gereği, özellikle personel maliyetinin yüzde 70'in altına düşebildiği park-bahçe ihaleleri ile araçlı çöp toplama ve temizlik ihalelerinde çalıştırılan işçiler de kapsama alınmış görünmektedir.



Ancak yukarıdaki istisna kapsamına girmeyen:

- a) Hizmet alımı ihalesi ile çalıştırılrsa da, ihaledeki personel gideri yüzde 70'in altında olan işçiler,
- b) Danışmanlık ihalesi ile çalıştırılan işçiler,
- c) Mal alım ihalesi kapsamında çalıştırılan işçiler.

d) Yapım işi (anahtar teslim iş) ihalesinde çalıştırılan işçiler. Örneğin ASKİ, kanalizasyon ve su işlerini yapım işi olarak ihale ediyor. Bu ihalelerde çalıştırılan işçiler kapsamda olmayacak.

Öte yandan merkezi idarelerdeki çağrı merkezi ihalelerinin kapsamda olmadığını düzenleyen hüküm, yerel yönetimlere de kıyasen uygulanacağı için yerel yönetimlerin çağrı merkezlerinde çalışan taşeron işçiler de kapsam dışına düşmüş oldu.

Tebliğin 34. maddesine göre hizmet alımı ihalesinin personel çalıştırılmasına dayalı olup olmadığının belirlenmesine ilişkin görev, yetki ve sorumluluk idarelere (belediyeler, il özel idareleri vb.) ait olacak. Her bir idarede oluşturulacak tespit komisyonları, her bir ihale için ayrı ayrı inceleme ve tespit yapacak.

Son olarak, aynı hizmet alımı sözleşmesi kapsamında farklı hizmet türleri varsa, her bir hizmet türü ayrı ayrı değerlendirilecek ve sadece "personel çalıştırılmasına dayalı hizmetlerde" çalışan işçiler kapsama alınacak. Bu inceleme, Tespit Komisyonları tarafından yapılacak.

24) Devlet Memurları Kanunu'ndaki hangi şartlar aranacak?

KHK'nin 127. maddesine göre şirketlere geçiş için, Devlet Memurları Kanunu'ndaki memuriyete atanma için aranan koşullar (eğitim ve yaş hariç) aranacak. Yerel yönetimlerdeki işçiler de arşiv taramasından geçirilecek.

Tebliğin 32. maddesine göre arşiv araştırması yapılması, il valiliklerinden toplu olarak istenecek. Arşiv araştırması sonucunda elde edilen bilgilerin değerlendirilmesi tespit komisyonu tarafından yapılacak.

Arşiv araştırmasında sakıncalı bulunan taşeron işçiler, kadroya alınmayacak.

25) Emeklilik koşulu nedir? Bu koşul nasıl uygulanacak?

KHK'nin 127. maddesine göre, şirketlere geçiş kapsamında olabilmek için, "herhangi bir sosyal güvenlik kurumundan emeklilik, yaşlılık veya malullük aylığı almaya hak kazanmamış olmak" şartı aranacak. Şirketlere alınan işçiler, emekli aylığı almaya hak kazanacakları tarihe kadar çalıştırılacak.

26) 4 Aralık 2017 koşulu nedir? Bu koşul nasıl uygulanacak?

KHK'nin 127. maddesine göre 4 Aralık 2017 tarihi itibarıyla fiilen çalışan taşeron işçiler kapsamda olacak. Bununla birlikte 4 Aralık 2017 tarihi itibarıyla, doğum izni ve hastalık izninde bulunan işçiler ile askerde olan erkek işçiler de kapsama dâhil edilecek. Bu durumda olan işçiler başvurularını işe dönünce yapacak.

27) Dava ve alacaklardan feragat şartı nedir?

KHK'nin 127. maddesine göre, şirketlere alınacak işçilerden, taşeronda çalıştıkları döneme ilişkin olarak açtıkları davalardan ve/veya icra takiplerinden feragat edeceğine dair yazılı bildirimde bulunmaları istenecek. Bu koşulu yerine getirmeyenler alınmayacak. Örneğin muvazaa kararlarına dayanarak

belediyelere ilave tediye ve alacak davası açmış olan veya bu davaları kazanıp icra takibine başlamış olan işçiler, feragat etmezlerse şirketlere alınmayacak.

28) Geçmişe dönük hak talep etmeme koşulu nedir?

KHK'nin 127. maddesi ile getirilen koşullardan biri de şu: "En son çalıştığı idare veya şirket ile daha önce kamu kurum ve kuruluşlarında alt işveren işçisi olarak çalıştığı iş sözleşmelerinden dolayı bu madde ile tanınan haklar karşılığında herhangi bir hak ve alacak talebinde bulunmayacağını ve bu haklarından feragat ettiğine dair yazılı bir sulh sözleşmesi yapmayı kabul ettiğini yazılı olarak beyan etmek".

Bu koşul ile işçilerin, şirketlere alınma hakkı karşılığında, taşeronda çalıştıkları döneme ilişkin, geçmişe dönük olarak, kadrolu işçilerin yararlandığı hak ve alacaklarını talep etmemelerini sağlamak ve ayrıca taşeronda çalıştıkları döneme ilişkin olarak ücret, fazla mesai, sosyal hak gibi hak ve alacaklarını idareden istemelerin önüne geçmek amaçlanıyor.

Ancak işçiler, taşeronda çalıştıkları döneme ilişkin ödenmeyen hak ve ücretlerini taşeron şirketlerden talep edebilecek.

Öte yandan Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, hak ve alacaklara ilişkin feragatin işçilerin kıdem tazminatı ve yıllık izne esas kıdem sürelerini kapsamayacağını, işçilerin mevcut kıdem süreleri ile kadroya geçirileceklerini, kıdem tazminatı ve yıllık izin hesabında işçilerin taşeronda çalıştıkları sürenin de dâhil edileceğini açıkladı.

Ancak konu netliğe kavuşmuş değil. Kıdem tazminatı ve diğer süreye bağlı hakların korunup korunmayacağına ilişkin belirsizlik sürüyor.

29) Başvuru, ne zaman, nereye, nasıl yapılacaktır?

KHK'nin yürürlük maddesi açık bir biçimde düzenlenmediği için başvuru tarihinin, yerel yönetimlerde çalışan işçiler için 24 Aralık 2017'de başladığı yönünde yorumlar ortaya çıktı. Ancak tebliğin 31. maddesine göre başvurular, 2 Ocak 2018'de başlayacak. Başvurular 11 Ocak 2018 günü mesai saati sonuna kadar tarihine kadar tamamlanacak. Belediye ve il özel idarelerinin taşeronlarında çalışan işçiler, belediye ya da il özel idarelerinin kendisine, belediye ve il özel idarelerinin şirketlerinin taşeronlarında çalışan işçiler, şirketlere başvuru yapacak.

KHK'nin yayınlanmasının ardından birçok belediye kendi başvuru form ve evraklarını hazırlamıştı.

Tebliğin 32. maddesi ile başvuru dilekçe ve evraklarına standart getirildi. Yerel yönetimlerde çalışan işçiler kadro için başvuru yaparken: 1) Tebliğin Ek-2 sayılı başvuru formunu eksiksiz dolduracak. 2) Ek-2 sayılı başvuru formunun ekinde istenen diğer belgeleri (5 adet vesikalık fotoğraf, güvenlik soruşturması ve arşiv araştırması formu, sosyal güvenlik kurumundan emeklilik, yaşlılık veya malullük aylığı hak kazanmadığına dair belge) hazırlayacak. 3) İşçinin idareler aleyhine açtığı dava ve/veya devam eden icra takipleri varsa, işçi tebliğin ekindeki Örnek-1 sayılı dilekçeyi dolduracak.

Ancak tebliğde açıkça belirtildiği üzere, "emeklilik, yaşlılık veya malullük aylığına hak kazanmadığına dair belge"yi vermesi gereken işçiler şunlar: 1) Sigortalılık başlangıç tarihi 23/5/1998 ve öncesi kadınlardan 44 yaşını doldurmuş olanlar, 2) Sigortalılık başlangıç tarihi 23/5/1998'den sonra olan kadınlardan 50 yaşını doldurmuş olanlar, 3) Sigortalılık başlangıç tarihi 23/5/1994 ve öncesi olan erkeklerden 48 yaşını doldurmuş olanlar, 4) Sigortalılık başlangıç tarihi 23/5/1994 sonrası olan erkeklerden 55 yaşını doldurmuş olanlar, 5) Engelliliği nedeniyle vergi indiriminden yararlananlardan sigortalılık başlangıç tarihi 6/8/2003 ve öncesi olanlar.



Bu kategorilerden birinde yer almayanların, bu belgeyi almasına ve başvuru formuna eklemesine gerek yok. Bu kategorilerde yer almayan işçiler, isterlerse, e-devletten indirecekleri hizmet dökümlerini başvuru dilekçelerine ekleyebilir. Bu kategorilerden birinde yer alan işçilerin ise en yakın sosyal güvenlik merkezinden belge alması gerekiyor.

İşçi bu form ve belgeleri, 11 Ocak 2018 tarihine sunacak. İşçilerin kadroya geçirilmeleri karşılığında geçmişe yönelik hak ve alacak talebinde bulunmayacaklarına dair beyan Ek-2 sayılı başvuru formunun içinde yer alıyor. Dolayısıyla işçinin ayrıca bir beyanda bulunması gerekmeyecek. İdareye verilecek form ve belgeler tebliğde açıkça sayıldığı ve örnekleri verildiği için, işçilerin başka bir form, belge, taahhütname vb. vermesi gerekmiyor.

Tebliğin ek-2'inde yer alan ve tüm yerel yönetimlerde kullanılması zorunlu olan başvuru formu şu şekilde:

EK 2

**İŞÇİ STATÜSÜNE GEÇİŞTE
BAŞVURU FORMU**

Başvuranın		FOTOĞRAF
Vatandaşlık Kimlik No		
Adı-Soyadı		
Doğum yeri ve tarihi		
Öğrenim Durumu	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦	
İkametgâh adresi		
İletişim adresi		
Telefon No/E-Posta		
Sigortalılık başlangıç tarihi		
En Son Çalıştığı Firmasının Adı		
En Son Çalıştığı İşin Niteliği	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦ ⑧ :	
Çalıştığı İşyerinin sicil numarası		
Statüsü	<input type="radio"/> İşçi	<input type="radio"/> Geçici İşçi
Askerlikle ilişkisi olup olmadığı:	<input type="radio"/> Var	<input type="radio"/> Yok
Adli sicil kaydı olup olmadığı:	<input type="radio"/> Var	<input type="radio"/> Yok
Sağlıkla ilgili olarak görevini devamlı yapmaya engel bir durum olup olmadığı:	<input type="radio"/> Var	<input type="radio"/> Yok
Herhangi bir sosyal güvenlik kurumundan emeklilik, yaşlılık veya malullük aylığına hak kazanıp kazanmadığı veya emeklilik, yaşlılık veya malullük aylığı alıp almadığı:	<input type="radio"/> Evet	<input type="radio"/> Hayır
<p>20/11/2017 tarihli ve 696 sayılı Olağanüstü Hal Kapsamında Bazı Düzenlemeler Yapılması Hakkında Kanun Hükmünde Kararname'nin 127 nci maddesiyle 27/6/1989 tarihli ve 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye eklenen geçici 24 üncü madde hükümleri kapsamında;</p> <p>- Bu kapsamda çalıştırılmama ilişkin olarak idarenize/şirketinize karşı açtığım davalardan ve/veya icra takiplerinden feragat etmediğimi (varsa örnek-1 eklenecektir),</p> <p>- İdareniz/şirketiniz ile daha önce kamu kurum ve kuruluşlarında alt işveren işçisi olarak çalıştığım iş sözleşmelerinden dolayı 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararname'nin geçici 24 üncü madde ile tanımlanan haklar karşılığında idarenizden/şirketinizden herhangi bir hak ve alacak talebinde bulunmayacağımı ve bu haklarımdan feragat ettiğime dair yazılı bir sülh sözleşmesi yapmayı kabul ettiğimi,</p> <p>beyanla yukarıdaki tabloda yer alan beyanlarımın doğruluğunu taahhüt eder, bunlara aykırı bir durumun tespiti halinde sorumluluğumun kabulü ile işçi statüsüne geçirilmem hususunda gereğini arz ederim. ././2018</p>		
Başvuranın Kimlik Kontrolünü Yaparak Başvuruyu Kabul Edenin Adı ve Soyadı Mühür/İmza		Başvuranın Adı ve Soyadı İmza
<p>EKLER</p> <p>1- Beş adet vesikalık fotoğraf eklenecektir.</p> <p>2- Güvenlik Soruşturması ve Arşiv Araştırması Formu eklenecektir.</p> <p>3- Herhangi bir sosyal güvenlik kurumundan emeklilik, yaşlılık veya malullük aylığı almaya hak kazanmadıklarına dair belge eklenecektir. NOT: Bu belge, başvuru sahiplerinden sigortalılık başlangıç tarihi; kadınlara için 23/5/1998, erkekler için 23/5/1994 ve öncesi olanlardan doğum tarihi kadınlarda 1/4/1974, erkeklerde 1/4/1970 tarihinden önce olanlar ile sigortalılık başlangıç tarihi bu tarihlerden sonra ise doğum tarihi kadınlarda 1/4/1968, erkeklerde 1/4/1963 tarihinden önce olanlardan istenecektir. Sigortalılık başlangıç tarihi; www.turkiye.gov.tr adresi üzerinden alınacak SGK Tescil ve Hizmet Dökümü belgesi esas alınarak tespit edilebilecektir.</p> <p>4- Başvuru sahibince eklenmek istenen belgeler eklenebilecektir.</p> <p>5- Öğrenim durumu alanı kodlaması: 0 - okuryazar olmayan, 1- okuryazar, 2- ilköğretim, 3- ortaokul ve ilköğretim, 4- lise, 5- 2YO, 6- 4YO 7- YL ve/veya doktora</p> <p>6- En Son Çalıştığı İşin Niteliği kodlaması: 1- temizlik, 2- güvenlik, 3- ulaşım, 4- büro işleri, 5- tamir ve bakım, 6- çöp, katı atık toplama, 7- park ve bahçe, 8- diğer</p> <p>Bu bölümde "8" kodunun seçilmesi halinde işin niteliği de yazılacaktır.</p>		

İşçinin taşeronda çalıştırılmalarına ilişkin olarak idareler aleyhine açtığı dava ve/veya devam eden icra takipleri varsa, başvuru sırasında doldurup sunması gereken ve tüm merkezi kamu idarelerinde kullanılması zorunlu olan beyan dilekçesi örneği şu şekilde:



DİKKAT! Bu dilekçeyi sadece dava açmış ya da davası neticesinde icra takibi yapan işçiler vermekle yükümlü. İşçinin davası ya da icra takibi yoksa bu beyan dilekçesini vermesi gerekmiyor.

ÖRNEK - 1

İşçinin idareler aleyhine açmış olduğu davalardan ve/veya icra takiplerinden feragat edeceğine dair beyan dilekçesi örneği

(... Bakanlığına / ...Müsteşarlığına/ ... Genel Müdürlüğüne /
... Başkanlığına/ ... Rektörlüğüne gibi ilgili idarenin adı yazılacaktır.)

Davacısı bulunduğum Mahkemesi'nin esas sayısında kayıtlı bulunan davamdan feragat edeceğimi beyan ederim.

Alacaklısı bulunduğum İcra Dairesi'nin esas sayısında kayıtlı bulunan takibimden feragat edeceğimi beyan ederim.

Tarih :

Adı Soyadı :

T.C. kimlik no :

İmza :

Adres :
.....

Telefon :

Not: Birden fazla dava veya takip bulunması halinde, her birinin esas ve takip numarası ayrı ayrı belirtilerek tek bir beyan dilekçesi verilecektir.



30) Başvurular nasıl değerlendirilecek? Sınav ne zaman ve nasıl yapılacak? Sınav sonuçları neye göre belirlenecek?

Tebliğın 33. maddesine göre başvuranların şartları taşıyıp taşımadıklarının tespiti ve bu tespite ilişkin itirazları karara bağlanması için idarelerin (her bir belediye, il özel idaresi ya da şirket) bünyesinde en az üç kişiden oluşan tespit komisyonları oluşturulacak. İki de yedek üye belirlenecek. Bu komisyonların bir üyesini vali belirleyecek. Diğer iki üyeyi yerel yönetim (belediye ya da il özel idaresi) belirleyecek. Tespit komisyonları, üye tamsayısı ile toplanacak ve oy çokluğu ile karar alacak. Komisyonlar için yeterli sayıda personel görevlendirilecek.

Tebliğın 34. maddesine göre başvuruları alan birimler, başvuruları derhal tespit komisyonlarına iletcek. Tespit komisyonları ön inceleme ve esas inceleme yapacak. Ön incelemede başvuru formunun tam ve eksiksiz şekilde doldurulup doldurulmadığına, yapılan beyanların aranan şartlara uygun olup olmadığına ve usule ilişkin şekil şartlarına uyulup uyulmadığına bakılacak. Esas incelemede ise, işçinin istihdam edildiği sözleşmenin (ihalenin) personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alımı olup olmadığı ve işçinin 4 Aralık 2017 tarihi itibarıyla çalışıp çalışmadığı incelenecek.

Tebliğın 35. maddesine göre inceleme neticesinde şartları taşıdığı ve taşımadığı tespit edilenlerin isimleri, işçilerin başvurularını yaptıkları birimlerce/idarelerce ilan edilecek. İlan internet üzerinden ya da kurumun belirleyeceği başka bir biçimde yapılabilecek. Başvuru sahiplerine ayrıca tebligat yapılmayacak. İnceleme neticesinde gerçeğe aykırı beyanda bulunduğu tespit edilenlerin başvuruları geçersiz sayılacak, bu işçiler sınava alınmayacak ve kasıtlı olarak gerçeğe aykırı beyanda bulunduğu anlaşılan işçiler hakkında Cumhuriyet başsavcılığına suç duyurusunda bulunulacak.

Tebliğın 36. maddesine göre komisyon kararına göre sınava girmeye hak elde edemeyenler, gerekçeyle birlikte yazılı olarak itirazda bulunabilecek. Yerel yönetimlerde ayrıca 3 üyeli itiraz komisyonları oluşturulacak. Üç üyeden biri vali yardımcısı olacak. Diğer bir üye valinin uygun göreceği yerel yönetim temsilcisi olacak. Son üye ise yine valinin uygun göreceği diğer kamu idarelerinin temsilcilerinden biri olacak. Yani itiraz komisyonlarında çoğunluk valilikte olacak.

Komisyon itirazı inceleyip, karar bağlayacak ve ilgisine yazılı olarak tebliğ edecek. Bu karar kesin olacak.

Tebliğın 37. maddesine göre itiraz edilmemesi ya da itiraz üzerine karar verilmesi durumlarında sınava girmeye hak kazananlara ait liste kesinleşecek.

Tebliğın 38. maddesine göre sınavın yapılması, sınav sonuçlarının değerlendirilmesi ve itirazların karara bağlanması için kapsamındaki idareler bünyesinde 4 üyeden oluşan sınav kurulları oluşturulacak. İki de yedek üye belirlenecek. Bir üyeyi valilik, üç üyeyi ise yerel yönetim belirleyecek.

Tebliğın 39. maddesine göre sınav 1) yalnızca yazılı, 2) yalnızca sözlü, 3) yalnızca uygulamalı, 4) yazılı ve sözlü, 5) sözlü ve uygulamalı şekillerde yapılabilecek. Aslında KHK'nin ilgili maddesine göre sözlü ve uygulamalı sınavın birlikte yapılması olanaklı değil ancak tebliğ ile bu sınav biçimi de KHK'ye aykırı biçimde getirilmiş oldu. Sınava girmeye hak kazanan işçiler yine 5 farklı sınav biçiminden birine göre sınava alınacak. Beden gücüne dayanan işlerde çalışanlara uygulamalı sınav yapılması esas olacak.

Uygulanacak sınav yöntemini idarenin atamaya yetkili amiri veya idarenin şirketinin en üst yöneticisi belirleyecek. Yani sınav yöntemine her bir yerel yönetimin (örneğin belediyenin) kendisi karar verecek. Sınava katılanların görev yaptıkları alanlar dikkate alınarak farklı işlerde çalışanlara farklı yöntemde sınav uygulanabilecek.

Ancak yerel yönetimlerde sınav sorularını valilikler belirleyecek. Valilikler tarafından çalışanların işti-gal ettikleri görevlerle ilgili konularda, işçilerin yürütmekle yükümlü oldukları vazifelerdeki yetkinlik-lerini ölçmeye yönelik ve eğitim düzeylerine uygun olarak hazırlanan sorular sınav kurulları gönderi-lecek. Sınav kurulları, işçilere yöneltecekleri soruları, bu sorulardan içinden seçecek.

Yazılı sınavda 100 üzerinden en az 50 almak yeterli olacak. Ancak uygulamalı ve/veya sözlü sınavlar-da işçiler sınav kurulu tarafından başarılı ya da başarısız sayılacak. Yani objektif bir kriter olmayacak. Takdir kurulun olacak.

Sınavda başarılı ve başarısız olanlar sınav kurulu tarafından ilgili kurumun resmi internet sayfasında ilan edilecek, ayrıca tebligat yapılmayacak. Tebliğin 40. maddesine göre başarısız olanlar, gerekçe-siyle birlikte yazılı itirazda bulunabilecek. Sınav kurulları, itirazı karara bağlayıp ilgiliye yazılı şekilde tebliğ edecek.

Ancak sınav sonuçlarına itiraz sınav kurullarına değil, 5 üyeden oluşacak sınav itiraz komisyonlarına yazılı olarak yapılacak. Bu komisyonun başkanı vali yardımcısı olacak. Diğer 4 üye valinin uygun gö-receği kişiler olacak. Bunlardan biri yerel yönetimlerden diğer üçü ise diğer kamu idarelerinin tem-silcilerinden seçilecek. Yani sınav itiraz komisyonlarında da valiliklerin hâkimiyeti söz konusu olacak.

Tebliğde bu süreç ile ilgili bir takvim de yayınlandı. Ancak bu takvime göre, başvuruların 2 Ocak 2018-11 Ocak 2018 tarihleri arasında tamamlanması zorunlu tutulurken, geçiş sürecine ilişkin diğer işlemler için tavsiye niteliğinde tarihlere yer verildi. Yine bu takvime göre hak sahiplerinin topluca işçi kadrosuna geçirilmesi için son gün (1 Nisan 2018 günü pazara denk geldiği için) 2 Nisan 2018 olarak belirlendi. İdareler, başvuru tarihi ve son geçiş tarihine uymak zorunda olacak, ancak kendi çalışma periyodunu ister yayınlanan takvime göre ister kendi isteğine göre belirleyebilecek.

Tebliğde yer alan takvim şu şekilde:

İŞÇİ STATÜSÜNE GEÇİRİLME SÜRECİ			
İŞLEM	SÜRE	TARİH ARALIĞI	AÇIKLAMA
Başvuru	10 gün	2/1/2018 – 11/1/2018	Zorunlu
Tespit Komisyonu İncelemesi ve Hak Sahiplerinin İlanı	40 gün	12/1/2018- 20/2/2018	Tavsiye
İlana İtiraz	3 gün	21/2/2018 -23/2/2018	Tavsiye
İtirazın İncelenmesi, Kesin Listenin İlanı	7 gün	24/2/2018 - 2/3/2018	Tavsiye
Sınavın Gerçekleştirilmesi	20 gün	3/3/2018 - 22/3/2018	Tavsiye
Sınav İtiraz Komisyonuna İtiraz	4 gün	23/3/2018- 26/3/2018	Tavsiye
İtirazın İncelenmesi, Kesin Listenin İlanı	5 gün	27/3/2018 – 31/3/2018	Tavsiye
Hak Sahiplerinin Topluca İşçi Statüsüne Geçirilmeleri İçin Son Gün		2/4/2018	

31) Şirketlere geçiş tarihine kadar işçilerin durumu ne olacak?

KHK'nin 127. maddesine göre ihaleleri yapılmış ve başlamış olup 1 Nisan 2018 tarihine kadar devam eden işçiler, mevcut ihalelerinde mevcut taşeron şirketlerin işçileri olarak çalışmaya devam edecek. İhale süreci devam eden ihaleler ile tamamlanan ancak 24 Aralık 2017 tarihi itibarıyla henüz baş-lamamış olan ihaleler iptal edilecek. Bu durumda olan işçilerin mevcut ihaleleri sona erdiğinde, bu ihaleler en geç 1 Nisan 2018 tarihine kadar (geçiş tamamlanıncaya kadar) uzatılmış sayılacak ve iş-



çiler mevcut taşeronda çalışmayı sürdürecektir. Ancak mevcut taşeron şirket ile sözleşmeye devam edilememesi halinde doğrudan temin yöntemine başvurulacaktır.

32) Şirketlere geçiş ne zaman yapılacak? İşçiler hangi statüde istihdam edilecek?

KHK'nin 127. maddesine göre tüm koşulları sağlayan ve yapılacak sınavda da başarılı olan işçiler için şirketlere geçiş 2 Nisan 2018 tarihine kadar tamamlanacaktır.

Tebliğ'in 41. maddesine göre sınavlarda başarılı olanlar, idarelere karşı açtıkları davalar varsa bu davalardan feragat ettiklerine ilişkin tebliğde örnek-2'de yer alan dilekçeyi ilgili mahkemeye ya da örnek-3'te yer alan dilekçeyi icra müdürlüğüne verecek ve mahkeme ya da icra müdürlüğünden aldığı karar örneğini idareye ibraz edecek. İşçiler ayrıca, daha önce taşeronda çalıştıkları döneme ilişkin hak ve alacak talebinde bulunmayacakları ve bu haklardan feragat ettiklerine dair örnek 4'te yer alan sulh sözleşmesini imzalayarak idareye ibraz edecek.

Her bir yerel yönetim, sınav ve işlemlerini ne zaman tamamlarsa o zaman geçişleri yapacaktır. Yani tüm işçiler için ortak bir tarih olmayacaktır. Şirketlere geçiş, her bir yerel yönetim tarafından ayrı ayrı yapılacaktır. Ancak her bir yerel yönetim, kendi işçilerini, toplu olarak şirketlere alacaktır.

Yerel yönetimlerde çalışan taşeron işçiler, belediye ya da il özel idarelere ait iktisadi teşekküllerin (şirketlerin) işçisi olacaktır. Yani bu taşeron işçiler, belediyenin ya da il özel idaresinin kendi kadrolu işçisi olmayacaktır. Bu işçiler 657 4/D'de tanımlanan kadrolu işçi sayılmayacaktır. Bu işçiler, İş Yasası'na tabi işçi olarak, şirket işçisi olarak çalışmaya devam edecek. Ancak bu işçilerin işvereni artık taşeron şirket değil, iktisadi teşekkül (şirket) olacaktır.

33) Şirket yoksa ne yapılacak? Yerel yönetim-şirket ilişkisi nasıl kurulacaktır?

Kendi şirketi olmayan yerel yönetimler kendi şirketlerini kuracaklardır. Yerel yönetimler, doğrudan hizmet alımı yöntemiyle, personel çalıştırılmasına dayalı hizmetleri bu şirketlere gördürebilecekler. Yani artık belediye ya da il özel idaresi şirketine iş gördürülmesi için ihaleye çıkılması şart olmayacaktır.

Ancak KHK ile yerel yönetimlere ilişkin bazı sınırlamalar da getirildi. KHK ile yapılan yeni düzenlemeye göre, yerel yönetimler tarafından kurulan ya da kurulacak şirketlere ilişkin personel giderleri, bu şirketlere ilk defa alınacak işçilere ilişkin yıllık sınırlamaları ve bu kapsamda yapılacak alımları izlemeye Bakanlar Kurulu yetkili kılındı.

34) Şirketlere geçirilen işçilerin hak ve ücretleri ne olacak? Eşitlik sağlanacak mı?

KHK'de bu konuya ilişkin bir düzenlemeye yer verilmedi. Hem düzenleme olmaması hem de Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı'nın yaptığı açıklamalar, işçilerin mevcut hak ve ücretleri ile şirketlere geçirileceğine işaret ediyor.

Şirketlere geçirilen işçilerin, mevcut kadrolu işçiler ya da şirketlerin mevcut işçileri ile olan ücret ve hak farkları kapatılmayacaktır. Eşitlik sağlanmayacaktır. Yeni bir düzenlemeye gidilmediği sürece şirketlere geçirilen işçilere ilave tediye ödenmeyecektir.

35) Şirketlere geçirilenler işçilerin sendikal hakları ne olacak? Hangi TİS uygulanacak?

Temel olarak iki farklı durum söz konusu olacak:

- 1) Taşeron şirketin işkolu ile işçinin geçirildiği şirketin işkolunun aynı olması halinde, işçiler şirketin işyeri üzerinden SGK'ya bildirilecek. Yani şirkete geçirilen işçi, mevcut şirket işçileri ile aynı işyerinin işçisi olarak tescil edilecek. Böylece bu işçiler, şirket işçilerinin toplu iş sözleşmesinden yararlanma olanağına sahip olacak. Ancak KHK'de getirilen sınırlama gereği, bu işçilerin ücret, mali ve sosyal hakları, "geçişten önce alt işveren işçilerini kapsayan, 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. Eğer işçiler, yeni kurulacak bir şirkete geçirilirse, bu şirket için toplu iş sözleşmesi yapılabilecek. Ancak bu toplu iş sözleşmesi de yukarıdaki tavana tabi olacak.
- 2) Taşeron şirketin işkolu ile işçinin geçirileceği şirketin işkolunun farklı olması halinde, şirkete geçirilen işçiler, taşeron işyerinin işkolunda yeni tescil edilecek işyerinden SGK'ya bildirilecek. Yani şirkete geçirilen işçiler, mevcut şirket işçilerinin yer aldığı şirketin mevcut işyeri ve işkolu üzerinden bildirilmeyecek. Bu işçilerin 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 sözleşmesine göre belirlenecek.

Sonuç olarak her iki işçi grubu için de YHK tarafından yerel yönetimler için karara bağlanan ve süresi en son sona erecek alt işveren toplu iş sözleşmesi, bu toplu sözleşme bitene kadar, geçerli olacak. İşçilerin hak ve ücretleri buna göre belirlenecek. Bu toplu iş sözleşmesinin hangi toplu iş sözleşmesi olduğu ya da olacağı henüz belli değil. Ancak bu toplu iş sözleşmesi 2020 yılına kadar işçilerin hak ve ücretlerini belirleyebilecek.

36) Kapsama girmeyen ya da kapsama girip şirketlere geçirilmeyen işçiler ne olacak?

KHK'de konuyla ilgili doğrudan bir düzenlemeye yer verilmedi. Ancak iki farklı durum söz konusu olabilecek: 1) KHK ile kapsama alınmayan idare ya da ihale türlerinde çalıştırılan işçilerin ihaleleri devam edecek. İşçilerin bu ihalelerde çalıştırmaya devam etmesinin önünde bir engel yok. 2) Kapsamda olup koşulları taşımadığı için şirketlere alınmayan işçilerin (ör. emekli işçiler, sınavda başarılı olamayanlar vb.) çalıştırdıkları ihaleler, şirkete geçiş tarihi itibarıyla sona erecek. Bu işçiler için başka bir düzenleme yer almadığı için, geçiş tarihinde bu işçilerin iş sözleşmelerine (yasal hakları ödenerek) son verilmesi kuvvetle muhtemel.

37) Yerel yönetimlerde taşeronlaştırma bitmiş olacak mı?

KHK kapsamındaki yerel yönetimlerde artık "personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alımı" yapılamayacak. Ancak yerel yönetimlerde, diğer ihale biçimleri (personel çalıştırılmasına dayalı olmayan hizmet alımı ihalesi, yapım işi ihalesi, mal ihalesi, danışmanlık ihalesi vb.) üzerinden taşeronlaştırma devam edecek.



4-C'LİLER

38) 4-C'lilere ilişkin nasıl bir düzenleme yer almaktadır?

KHK ile 4-c kaldırılırken, 4-c'nin madde metni, küçük birkaç değişiklikle, Devlet Memurları Kanunu'nun 4. maddesinin sözleşmeli personeli düzenleyen (b) fıkrasına aktarılmıştır. KHK, 4-c'lilerin, mevcut teşkilat ve birimlerinde halen yürütmekte oldukları hizmetleri yerine getirmek üzere 90 gün içinde kurumlarınca 4-b'ye (sözleşmeli personel statüsüne) geçirilmelerini öngörmektedir.

MEVSİMLİK İŞÇİLER

39) Mevsimlik işçilere ilişkin düzenleme neler getirmektedir?

KHK'nin 106. maddesi, yılda en fazla 5 ay 29 gün çalıştırılabilen "mevsimlik işçilerin" bir yılda çalıştırılabilecekleri azami süreyi, ilgili kurum veya kuruluşların talebi üzerine kurum, kuruluş, birim veya pozisyon itibarıyla 4 aya kadar uzatmaya Maliye Bakanlığını yetkili kılınmaktadır. Yani bu madde, mevsimlik işçilere 9 ay 29 güne kadar çalışma güvencesi sağlamamaktadır.

40) Yeni bir düzenleme yapılacak mı?

Merkezi yönetimlerde kadroya, yerel yönetimlerde şirketlere geçiş ile ilgili birçok belirsizlik söz konusu. Önümüzdeki günlerde hem ihalelerin hem işçilerin durumu ile ilgili yönetmelik ya da tebliğler çıkması kuvvetle muhtemel.

