



T.C.
ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI
Strateji Geliştirme Başkanlığı

7/13462
GK: 135



Sayı : B.13.SGB.0.11.00.00-610 1415
Konu : Yazılı Soru Önergesi

01 Haziran 2010

TÜRKİYE BÜYÜK MİLLET MECLİSİ BAŞKANLIĞINA

İlgi : 30/03/2010 tarih ve A.01.0.GNS.0.10.00.02-21449/44684 sayılı yazınız.

Balıkesir Milletvekili Ergün AYDOĞAN'a ait 7/13462 Esas No'lu yazılı soru önergesi Bakanlığımızca incelenmiş olup konuya ilişkin bilgiler ekte sunulmaktadır. Bilgilerinize arz ederim.

Ömer DİNÇER
Bakan

EK : 1 yazı



**BALIKESİR MİLLETVEKİLİ ERGÜN AYDOĞAN'IN 7/13462 ESAS NO'LU
YAZILI SORU ÖNERGESİNE İLİŞKİN CEVAP**

Bilindiği gibi, 4857 sayılı İş Kanunu 10/06/2003 tarihli ve 25134 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

Söz konusu Kanunun 2 nci maddesinin altıncı ve yedinci fıkralarında, *“Bir işverenden, işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerinde veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan ve bu iş için görevlendirdiği işçilerini sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştıran diğer işveren ile iş aldığı işveren arasında kurulan ilişkiye asıl işveren-alt işveren ilişkisi denir. Bu ilişkide asıl işveren, alt işverenin işçilerine karşı o işyeri ile ilgili olarak bu Kanundan, iş sözleşmesinden veya alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerinden alt işveren ile birlikte sorumludur.*

Asıl işverenin işçilerinin alt işveren tarafından işe alınarak çalıştırılmaya devam ettirilmesi suretiyle hakları kısıtlanamaz veya daha önce o işyerinde çalıştırılan kimse ile alt işveren ilişkisi kurulamaz. Aksi halde ve genel olarak asıl işveren alt işveren ilişkisinin muvazaalı işleme dayandığı kabul edilerek alt işverenin işçileri başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçisi sayılarak işlem görürler. İşletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler dışında asıl iş bölünerek alt işverenlere verilemez.” hükmü öngörülmüştür.

Diğer yandan, 4857 sayılı İş Kanununun 5763 sayılı Kanunla değişik 3 üncü maddesinin dördüncü fıkrasında; *“Asıl işveren-alt işveren ilişkisinin kurulması, bildirimi ve işyerinin tescili ile yapılacak sözleşmede bulunması gerekli diğer hususlara ilişkin usul ve esaslar, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından çıkarılacak yönetmelikle belirlenir.”* denilmektedir.

Anılan hükme dayanarak hazırlanan “Alt İşverenlik Yönetmeliği” 27/09/2008 tarihli ve 27010 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

Söz konusu yönetmeliğin bazı maddelerinin iptali için değişik kuruluşlar tarafından Bakanlığımız aleyhine Danıştay 10 uncu Dairesinde dava açılmıştır.

Bakanlığımız aleyhine Danıştay 10 uncu Dairesinin değişik esaslarında açılan davalarda verilen değişik tarihli kararlarda *“... yürütmenin durdurulması isteminin reddine...”* karar verilmiş olup davalar halen devam etmektedir.

Ayrıca, 4857 sayılı İş Kanununun 120 nci maddesi ile 1475 sayılı İş Kanununun 14 üncü maddesi yürürlükte bırakılmış, Geçici 1 inci maddesinde ise diğer mevzuatta 1475 sayılı İş Kanununa yapılan atıfların bu kanuna yapılmış sayılacağı, bu kanunun 120 nci maddesi ile yürürlükte bırakılan 1475 sayılı İş Kanununun 14 üncü maddesinin birinci fıkrasının 1 inci ve 2 nci bendi ile on birinci fıkrasında, anılan Kanunun 16, 17 ve 26 ncı maddelerine yapılan atıfların bu kanunun 24, 25 ve 32 inci maddelerine yapılmış sayılacağı hükme bağlanmıştır.

Kıdem tazminatının kimlere, hangi koşulların gerçekleşmesi halinde ve ne miktarda ödeneceği, 1475 sayılı İş Kanununun 14 üncü maddesinde düzenlenmiştir.

Söz konusu maddede, işçilerin kıdemlerinin, hizmet akdinin devam etmiş veya fasılalarla yeniden akdedilmiş olmasına bakılmaksızın aynı işverenin bir veya değişik işyerlerinde çalıştıkları sürelerinin dikkate alınarak hesaplanacağı belirtilmiştir.

Ayrıca, 5510 sayılı Kanunun 90 ıncı maddesinin ikinci fıkrasında; işverenlerin hakedişlerinin, Kuruma idari para cezası, prim ve prime ilişkin borçlarının olmaması kaydıyla ödeneceği, kesin teminatlarının ise ihale konusu işle ilgili olarak Kuruma borçlarının bulunmadığının tespit edilmesinden sonra iade edileceği hükme bağlanmıştır.

Söz konusu hükme istinaden yayımlanmış olan Sosyal Güvenlik Kurumu Prim ve İdari Para Cezası Borçlarının Hakedişlerden Mahsubu, Ödenmesi ve İlişiksizlik Belgesinin Aranması Hakkında Yönetmeliğin, “Hakedişten Kesinti ve Mahsup” başlıklı 6 ncı maddesinin

birinci fıkrasında; “İdarece işverenlerin hakedişlerinin, Kuruma idari para cezası, prim ve prime ilişkin borçlarının olmaması kaydıyla ödeneceği”,

İkinci fıkrasında; “İdare, işverene yapacağı her hakediş ödemesinden önce, işverenin ve varsa alt işverenlerinin Kuruma idari para cezası, prim ve prime ilişkin gecikme cezası, gecikme zammı ve diğer ferilerinden oluşan borçlarının olup olmadığını, üniteden yazı ile soracağı, ünitece, işverenin ve varsa alt işverenlerinin muaccel borcunun bulunmadığı hususu idareye bir aylık süre içinde yazı ile bildirileceği, yazı ile bildirilmediği sürece, idare tarafından işverene hakediş ödenmeyeceği”,

“Kesin Teminatın İadesi” başlıklı 7 nci maddesinin birinci fıkrasında; “işveren tarafından, idareye ihale konusu işle ilgili olarak Kuruma borcunun bulunmadığına dair ilişiksizlik belgesi ibraz edilmedikçe işverene ait kesin teminatın iade edilmeyeceği”,

İkinci fıkrasında; “İdareye ihale konusu işle ilgili olarak işveren tarafından, borcunun bulunmadığına dair ilişiksizlik belgesinin ibraz edilmemesi halinde, idare, kesin teminatın mevzuatına göre kısmen veya tamamen iadesi imkanının başladığı tarihten itibaren onbeş gün içinde durumu ilgili üniteye yazı ile bildirerek, işverenin Sosyal Güvenlik Kurumuna ihale konusu işin yapıldığı süreye ilişkin borcunun olup olmadığını soracağı”

açıklanmış bulunmaktadır.

Bu bakımdan, ihale makamlarınca ihaleyi alan işverenlerin hakediş ödemesi ve teminat iadesine ilişkin ilişiksizlik belgesi verilmesi sırasında ihale konusu iş ile ilgili olarak Kuruma borçlarının olup olmadığının yukarıda açıklanan Kanun maddesi ve Yönetmelik hükümleri çerçevesinde sorulması veya sorgulanması, borcun olmaması halinde hak edişinin ödenmesi veya teminatının iade edilmesi, işverenlerin sosyal Güvenlik Kurumuna borcunun olduğunun tespit edilmesi halinde ise sözkonusu borcun hakedişinden veya teminatından kesilerek Sosyal Güvenlik Kurumuna ödenmesi gerekmektedir.

Bu çerçevede, Merkezi Çerkezköy/TEKİRDAĞ’da kurulu bulunan, “Türkiye Elektrik İletişim A.Ş. Genel Müdürlüğü 1. İletim Tesis ve İşletme Grup Müdürlüğü” işyerlerindeki Trafo İşletmelerinde alt işveren olarak hizmet veren Çetin Özel Güvenlik Hizmetleri Ltd. Şti. unvanlı işyerinde, Bakanlığımız iş müfettişleri tarafından işin yürütümü yönünden 12/04/2010 tarihinde yapılan denetim sonucunda aşağıdaki hususlar tespit edilmiştir.

Denetim günü anılan şirkete ait işyerlerinde toplam 1.242 işçinin çalıştığı, herhangi bir sendika ile imzalanmış toplu iş sözleşmesinin bulunmadığı, Türkiye Elektrik İletim A.Ş. ile işverenlik arasında ilk defa 01/01/2009-28/02/2010 tarihlerini kapsayan hizmet alımı sözleşmesi yapıldığı, bu sözleşmenin bitimini takiben ikinci hizmet alım sözleşmesinin 01/03/2010-31/12/2010 tarihleri arsını kapsayacak şekilde yenilendiği, asıl işverene ait işyerlerinde şirketin 116 güvenlik görevlisinin çalıştığı, sözleşme hükümlerine göre, işçilere ücret olarak, yürürlükteki asgari ücretin %50 fazlasının ödeneceği, ayrıca işçilere asgari ücretin %20’si oranında yol bedeli ve yine asgari ücretin %20’si oranında yemek bedeli ödeneceğinin belirlendiği, sözleşmede belirtilen ücret ve sosyal hakların işçilere takip eden ayın en geç 10 uncu gününe kadar ödendiği, ödemelerin Yapı Kredi Bankası aracılığı ile yapıldığı, bugüne kadar işçilere tahakkuk ettirilen ücretlerinin ödendiği, işçilerin ücret alacaklarının bulunmadığı ve işçilerin asgari geçim indiriminden yararlandıkları,

İşyerinde çalışan işçilerin sigorta primi kayıplarının söz konusu olmadığı, ilk dönem sözleşmesinin bitiminden itibaren, herhangi bir prim günü kaybına mahal verilmeden takip eden gün işçilerin sigorta girişlerinin tekrar yapıldığı, böylece prim günü kaybının önlendiği,

Hak kazanan işçilere yasal sürelerle uygun olarak yıllık ücretli izinlerinin verildiği, izin defterinin düzenlendiği ve işçilerin kullandıkları izinlerin, iznin başlama ve bitiş tarihleri ve süresi belirtilerek izin defterine muntazam olarak işlendiği, işçilerin yıllık ücretli izin kayıplarının söz konusu olmadığı, ayrıca işyerinde hafta tatili ve genel tatil günleri çalışan işçilere bu günlere ait ücretlerinin, ücret bordrolarına yansıtılarak ödendiği,

İşverenle yapılan ilk sözleşmenin bitimi olan 28/02/2010 tarihinde, işçilerden çalıştıkları döneme ait ücretlerinin ödendiğine, ücret alacaklarının bulunmadığına dair

ibranameler alındığı, bu ibranamelerde işçilere ihbar ve kıdem tazminatlarının ödendiğine dair herhangi bir kaydın bulunmadığı, bu nedenle işçilerin verdikleri ibranamelerle ihbar ve kıdem tazminatları yönünden hak kaybına uğramalarının söz konusu olmadığı, nitekim şirket yetkilisi de işçilerden alınan ibranamelerin ödenen ücretlerle ilgili olarak alındığı, işçilerin ihbar ve kıdem tazminatları yönünden herhangi bir kayıplarının söz konusu olmadığını beyan ettiği,

tespit edilmiştir.

Gerek yukarıda unvan ve adresi yazılı firmada, gerekse diğer kamu kurum ve kuruluşları ile özel sektör işyerlerinde alt işveren olarak hizmet veren taşeron şirketlerde çalışan elemanların hak kayıpları nedeni ile Bakanlığımıza başvuruları halinde denetimler yapılmakta, yapılan denetimler sonucu iş mevzuatı yönünden herhangi bir noksanlık ve usulsüzlük tespit edildiğinde gerekli yasal işlemler yapılmakta ve inceleme sonucundan ayrıca ilgililere bilgi verilmektedir.

