

T.C.
DEVLET BAKANLIĞI VE BAŞBAKAN YARDIMCILIĞI

SÜRELİDİR

Sayı : B.02.0.003/ **13- 3503**

6 /12/2010

Konu : 7/16412 sayılı
yazılı soru önergesi

7/16412
GK 37

TÜRKİYE BÜYÜK MİLLET MECLİSİ BAŞKANLIĞINA

- İlgi: a) TBMM Başkanlığının 25/10/2010 tarih ve KAN.KAR.MD. A.01.0.GNS.0.10.00.02-7/16412-26294/54624 sayılı yazısı.
b) Başbakanlığın 01/11/2010 tarih ve B.02.0.KKG.0.12/106-235-22/4580 sayılı yazısı.

İlgi yazı eki Zonguldak Milletvekili Ali İhsan KÖKTÜRK tarafından Türkiye Büyük Millet Meclisi Başkanlığına sunulan 7/16412 sayılı yazılı soru önergesinin cevabına ilişkin olarak, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın yazısı ekte sunulmaktadır.

Bilgilerine arz ederim.



Ali BABACAN
Devlet Bakanı ve Başbakan Yardımcısı

Ek : Çalışma ve Sosyal Güvenlik
Bakanlığı'nın 26/11/2010 tarih
ve 056250 sayılı yazısı ve eki
(5 sayfa)

DAĞITIM:

Gereği:
TBMM Başkanlığına

Bilgi:
Başbakanlığa



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



Sayı : B.13.SGB.0.13.00.00-610- 2458
Konu : Yazılı Soru Önergesi (7/16412)

26-11-2010
056250

DEVLET BAKANLIĞI VE BAŞBAKAN YARDIMCILIĞINA
(Sayın Ali BABACAN)

İlgi : 02/11/2010 tarih ve B.02.0.003/13-3169 sayılı yazınız.

Zonguldak Milletvekili Ali İhsan KÖKTÜRK'e ait 7/16412 Esas No'lu yazılı soru önergesi Bakanlığımızca incelenmiş olup konuya ilişkin bilgiler ekte sunulmaktadır. Bilgilerinize arz ederim.

Birol EKİCİ
Bakan a.
Müsteşar Yardımcısı

EK : 1 yazı



İnönü Bulvarı No:42 Emek 06520 Ankara
Tel : 0312 212 20 72 – Faks : 0312 215 18 00
www.csgb.gov.tr

İrtibat : G.KODAL Araştırmacı
Tel : 296 64 36
e-mail : gkodal@csgb.gov.tr

Devlet	ve
Başbakan	Yardımcısı
Tarih	29.11.2010
Sıra	3503

**ZONGULDAK MİLLETVEKİLİ ALİ İHSAN KÖKTÜRK'ÜN 7/16412 ESAS NO'LU
YAZILI SORU ÖNERGESİNE İLİŞKİN CEVAP**

Bilindiği üzere işverenler ile bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan işçilerin çalışma şartları ve çalışma ortamına ilişkin hak ve sorumlulukları 10/06/2003 tarihinde yürürlüğe giren 4857 sayılı İş Kanununda düzenlenmiştir.

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.

Nitekim, Yargıtay 9 uncu Hukuk Dairesinin 21/07/2008 tarihli ve E.No:2008/23429, K.No:2008/20721 sayılı Kararında, “4857 sayılı İş Kanununun 2 nci maddesinin altıncı fıkrasının son cümlesi uyarınca asıl işveren, alt işverenin işçilerine karşı o işyeri ile ilgili olarak bu kanundan, iş sözleşmesinden veya alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerden alt işveren ile birlikte sorumludur. Bu düzenleme, asıl işverenin sorumluluğunun genişletilmesi olarak değerlendirilmelidir. Bu durumda, ihbar, kıdem, kötü niyet ve işe iade sonucu işe başlatmama tazminatları ile ücret, fazla çalışma, hafta tatili, bayram ve genel tatili, yıllık izin, ikramiye, prim, yemek yardımı, yol yardımı gibi tüm işçilik haklarından birlikte sorumluluk esastır. Kanunun kullandığı, “birlikte sorumluluk” deyiminden tam teselsülün, dolayısıyla müşterek ve müteselsil sorumluluğun anlaşılması gerekir.” denilmektedir.

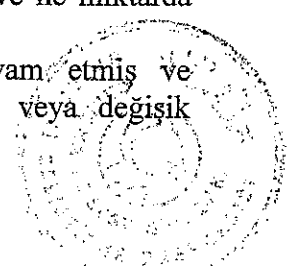
Ayrıca, 4857 sayılı İş Kanunun 3 üncü maddesi uyarınca hazırlanan Alt İşverenlik Yönetmeliği 27/09/2010 tarihli, 27010 sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

Söz konusu Yönetmelik ile 4857 sayılı İş Kanunu kapsamında asıl işveren-alt işveren ilişkisinin kurulma şartları, alt işverene ait işyerinin bildirimi, tescili, alt işverenlik sözleşmesinde bulunması gereken hususların düzenlenmesi amaçlanmıştır.

Diğer yandan, 4857 sayılı İş Kanununun 120 nci maddesiyle mülga 1475 sayılı İş Kanununun kıdem tazminatına ilişkin 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 onbirinci fıkrasında, anılan Kanunun 16, 17 ve 26 ncı maddelerine yapılan atıfların, bu Kanunun 24, 25 ve 32 ncı 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 ve fasılalarla yeniden akdedilmiş olmasına bakılmaksızın aynı işverenin bir veya değişik



işyerlerinde çalıştıkları sürelerinin dikkate alınarak hesaplanacağı belirtilmiştir.

Yargıtay 9 uncu Hukuk Dairesinin yerleşik kararlarına göre de, işyerinde birbirini izleyen belirli süreli hizmet akitleriyle, başka bir ifadeyle zincirleme sözleşmelerle çalıştırılan işçilerin başlangıçtan itibaren süresi belirli olmayan hizmet akdi ile çalıştığının kabulü gerektiği, Dairenin yerleşik uygulamalarının bu doğrultuda olduğu, ortada objektif haklı bir neden olmadıkça işçinin zincirleme sözleşmelerle çalıştırılmasının ve böylece belirsiz süreli hizmet akitlerine tanınan koruyucu hükümlerden kurtulmak amacının güdülmesinin, akit serbestisinin kötüye kullanılması halini oluşturacağı ve hukuk düzenince korunamayacağı, sözkonusu nedenlerle, bu durumdaki işçilere ihbar ve kıdem tazminatı ödenmesi gerektiği belirtilmektedir. (Yargıtay 9 uncu Hukuk Dairesinin 17/1/1984 tarihli, E:1983/9761, K:1984/91 sayılı ve 29/5/1985 tarihli Yargıtay 9 uncu Hukuk Dairesinin E:1985/3043, K:1985/5894 sayılı kararları)

Ayrıca, 4857 sayılı İş Kanununun "İşyerinin veya bir bölümünün devri" başlıklı 6 ncı maddesinde "İşyeri veya işyerinin bir bölümü hukukî bir işleme dayalı olarak başka birine devredildiğinde, devir tarihinde işyerinde veya bir bölümünde mevcut olan iş sözleşmeleri bütün hak ve borçları ile birlikte devralana geçer.

Devralan işveren, işçinin hizmet süresinin esas alındığı haklarda, işçinin devreden işveren yanında işe başladığı tarihe göre işlem yapmakla yükümlüdür.

Yukarıdaki hükümlere göre devir halinde, devirden önce doğmuş olan ve devir tarihinde ödenmesi gereken borçlardan devreden ve devralan işveren birlikte sorumludurlar. Ancak bu yükümlülüklerden devreden işverenin sorumluluğu devir tarihinden itibaren iki yıl ile sınırlıdır.

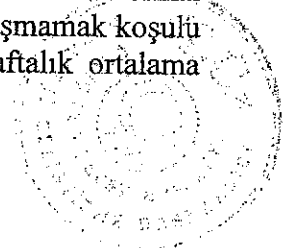
Tüzel kişiliğin birleşme veya katılma ya da türünün değişmesiyle sona erme halinde birlikte sorumluluk hükümleri uygulanmaz.

Devreden veya devralan işveren iş sözleşmesini sırf işyerinin veya işyerinin bir bölümünün devrinden dolayı feshedemez ve devir işçi yönünden fesih için haklı sebep oluşturamaz. Devreden veya devralan işverenin ekonomik ve teknolojik sebeplerin yahut iş organizasyonu değişikliğinin gerekli kaldığı fesih hakları veya işçi ve işverenlerin haklı sebeplerden derhal fesih hakları saklıdır." hükmüne yer verilmiştir.

Yargıtay 9 uncu Hukuk Dairesinin 05/05/2008 tarihli, E.No:2008/13627, K.No.2008/11315 sayılı ve 07/05/2009 tarihli, Esas No:2007/41208, Karar No:2009/12875 sayılı kararlarında da "İşçinin asıl işverenden alınan iş kapsamında ve değişen alt işverenlere ait işyerinde ara vermeden çalışması halinde işyeri devri kurallarına göre çözüme gidilmesi yerinde olur. Bu durumda değişen alt işverenler, işçinin iş sözleşmesini ve doğmuş bulunan işçilik haklarını devralmış sayılır. İş sözleşmesinin tarafı olan işçi ya da işveren tarafından bir fesih bildirimi yapılmadığı sürece iş sözleşmeleri değişen alt işverenle devam edeceğinden, işyerinde çalışması devam eden işçinin feshe bağlı haklar olan ihbar ve kıdem tazminatı ile izin ücreti talep koşulları gerçekleşmiş sayılmaz. Buna karşın iş sözleşmesinin feshi yönünde bir irade açıklamasının kanıtlanması durumunda iş sözleşmesi bildirimin karşı tarafa ulaşması ile sona ereceğinden, işçinin daha sonraki çalışmaları yeni bir iş sözleşmesi niteliğindedir. Bu ihtimalde feshe bağlı hakların talep koşulları gerçekleşeceğinden, feshin niteliğine göre hak kazanma durumunun incelenmesi gerekir. Daire uygulaması bu yöndedir" denilmektedir.

Diğer taraftan, 4857 sayılı İş Kanununun 63 üncü maddesinin birinci fıkrasında, genel bakımdan çalışma süresinin haftada en çok 45 saat olduğu, aksi kararlaştırılmamışsa bu sürenin, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanacağı belirtilmiştir.

Söz konusu maddenin ikinci fıkrasında da, tarafların anlaşması ile haftalık normal çalışma süresinin, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine, günde onbir saati aşmamak koşulu ile farklı şekilde dağıtılabileceği, bu halde, iki aylık süre içinde işçinin haftalık ortalama



çalışma süresi, normal haftalık çalışma süresini aşamayacağı, denkleştirme süresinin toplu iş sözleşmeleri ile dört aya kadar artırılabilceği hüküm altına alınmıştır.

Ayrıca yukarıda da bahsedildiği üzere 4857 sayılı Kanunun 63 üncü maddesinin son fıkrası gereğince sağlık kuralları bakımından günde ancak yedibuçuk saat ve daha az çalışması gereken işler, Bakanlığımız ile Sağlık Bakanlığı tarafından müşterek olarak çıkartılan "Sağlık Kuralları Bakımından Günde Ancak Yedibuçuk Saat veya Daha Az Çalışması Gereken İşler Hakkında Yönetmelik"de düzenlenmiştir. Yönetmeliğin ilgili hükümlerinde belirtildiği üzere günde ancak yedibuçuk saat veya yedibuçuk saatten daha az çalışması gereken işler *her bir iş için ayrıntılı bir şekilde düzenlenmiştir*.

Bu düzenlemelerden de anlaşılacağı üzere mevzuatımızda günlük ve haftalık çalışma saatleri hem genel olarak hem de sağlık kuralları bakımından ayrıntılı bir şekilde düzenlenmiştir. 4857 sayılı İş Kanununun "Devletin Yetkisi" başlıklı 91 inci maddesine göre, Devlet, çalışma hayatı ile ilgili mevzuatın uygulanmasını izler, denetler ve teftiş eder. Denetim görevi 4857 sayılı İş Kanununun 91-97 maddeleri gereği, Bakanlığımız iş müfettişlerince, her yıl hazırlanarak Bakan Onayı ile uygulamaya konulan aylık teftiş programları gereğince yerine getirilmektedir. Gerek programlı gerek program dışı yapılan denetimlerde, işyerlerinde İş Kanunu ve sair mevzuatta belirtilen hususların yerine getirip getirilmediğinin tespiti yapılmakta, mevzuata aykırılık halinde mevzuatta öngörülen yaptırımlar uygulanmaktadır.

İşsizlik Sigortası Fonu; işsizlik sigortası primleri ile bu primlerin değerlendirilmesinden elde edilen kazanç ve iratların, Devlet tarafından yapılacak katkı ve yardımların, ayrıca İşsizlik Sigortası Kanunu gereğince işçi ve işverenlerden alınacak ceza, gecikme zammı ve faizler ile diğer her türlü gelir ve kazançların toplandığı Devlet güvencesinde olan bir fondur.

İşsizlik sigortası kapsamında sigortalı işsizlere, işsizlik ödeneği ve genel sağlık sigortası primleri ödemeleri ile yeni bir iş bulma ve meslek geliştirme, edindirme ve yetiştirme eğitimi hizmetleri sağlanmaktadır. Ayrıca, genel ekonomik kriz veya zorlayıcı nedenlerle iş hacminin daraldığı dönemlerde işletmelerin varlığını sürdürebilmeleri ve istihdamın devamlılığının sağlanması amacıyla çalışılmayan dönemler için kısa çalışma ödeneği ve işverenin ödeme güçlüğüne düştüğü durumlarda ödenmeyen üç aylık işçi ücretinin ödendiği ücret garanti fonu ödemeleri de fondan gerçekleştirilmektedir.

Yukarıda belirtilen hizmetler ve ödemeler dışında, istihdamı korumak ve teşvik etmek amacıyla kamuoyunda "İstihdam Paketleri" olarak da bilinen 5763, 5838 ve 5921 sayılı kanunlar ile istihdamın artırılması yönünde önemli iyileştirme ve getiriler sağlanmış; işsizlikle mücadelenin iktisadi, hukuki ve idari zemini sağlamlaştırılmıştır. Bu kapsamda;

İşsizlik sigortasının kapsamı genişletilerek, işsizlik ödeneği miktarı artırılmıştır.

Kısa çalışma için öngörülen azami süre ile kısa çalışma ödeneği miktarı artırılmıştır.

İşsizlik Sigortası Fonundan mesleki eğitime yönelik olarak kullanılacak kaynak miktarı artırılmış ve işsizlik sigortasından yararlananların yanısıra, Türkiye İş Kurumuna kayıtlı diğer işsizlere verilecek olan iş bulma, danışmanlık hizmetleri, mesleki eğitim, işgücü uyum ve toplum yararına çalışma hizmetleri giderleri ile işgücü piyasası araştırma ve planlama çalışmaları giderlerinin de İşsizlik Sigortası Fonundan karşılanması mümkün hale gelmiştir. Bu amaçla bir önceki yıl içinde Fona aktarılan Devlet payının yüzde elliye kadarlık kısmının bu hizmetler için kullanılması sağlanmıştır.

-İstihdamın korunması ve artırılması amacıyla, genç ve kadın istihdamına, işsizlik ödeneği alanların istihdamı ile ilave istihdama yönelik kaynağı İşsizlik Sigortası Fonundan karşılanmak üzere çeşitli teşvikler getirilmiştir.

-Güneydoğu Anadolu Projesi kapsamındaki yatırımlara öncelikli olmak üzere ekonomik kalkınma ve sosyal gelişmeye yönelik altyapı yatırımlarının finansmanı için İşsizlik Sigortası Fonu kaynaklarının kullanılması sağlanmıştır.

Bu düzenlemelerle, İşsizlik Sigortası Fonu sadece işsizliğin yarattığı olumsuz etkiyi gelir desteği sağlayarak geçici bir süre gidermenin yanında, işsizliği önleyici veya istihdamı koruyucu politikalara da destek vermek suretiyle aktif bir fonksiyon üstlenmiştir. İstihdamı gözetken bu yaklaşım, işsizlikle mücadele edilmesine katkı sağlayacaktır. Dinamik bir yapıya sahip işgücü piyasası Kurumca yakından izlenmekte, değişen koşullara yönelik uygun politikalar geliştirilmeye de devam edilecektir.

Öte yandan 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununun 53 üncü maddesine göre İşsizlik Sigortası Fonunun giderleri;

- a) İşsizlik ödeneği ödemeleri,
 - b) Sağlık primlerinin ödenmesi,
 - c) İş bulma, danışmanlık hizmetleri, mesleki eğitim, işgücü uyum ve toplum yararına çalışma hizmetleri ile işgücü piyasası araştırma ve planlama çalışmalarına ait giderler,
 - d) İşsizlik sigortası hizmetlerinin yerine getirilebilmesi için İŞKUR tarafından yapılan giderler,
 - e) Kısa Çalışma Ödeneği Giderleri,
 - f) Ücret Garanti Fonuna ayrılan pay,
 - g) Güneydoğu Anadolu Projesi kapsamındaki yatırımlara ayrılan miktar,
 - h) 18 yaşından büyük ve 29 yaşından küçük olanlar ile yaş şartı aranmaksızın 18 yaşından büyük kadınların ek istihdamı ile ilgili olarak yapılan giderler,
 - i) 2009 yılı Nisan ve Ekim ayı çalışan sayısına ilave olarak işe alınanların sigorta primi işveren hissesinin ödenmesi,
 - j) İşsizlik ödeneği alanlardan işe girenlerin kalan işsizlik ödeneği süresince sigorta primlerinin ödenmesi,
 - k) Kısa çalışma başvurularında talebin uygunluğunun tespiti için Bakanlık tarafından yapılan giderlerden,
- oluşmaktadır.

Bu çerçevede, İşsizlik Sigortası Fonundan yapılan harcamalar yukarıda bahsi geçen Kanun maddesi kapsamında yapılmakta olup, bunun dışında herhangi bir kamu kurum ya da kuruluşa yönelik harcama yapılmamaktadır.

01/01/2010-31/10/2010 tarihleri arasında Türkiye genelinde işsizlik ödeneğinden 274.060 kişi yararlanmış olup bu kişilere toplam 683.067.567,01 TL ödeme yapılmıştır.

15/05/2008 tarih ve 5763 sayılı Kanun ile 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununda yapılan değişiklikle, 2008 yılına münhasıran 1.300.000.000.-TL.'nin, 2009-2012 yıllarında ise İşsizlik Sigortası Fonu aylık nema gelirlerinin dörtte biri Güneydoğu Anadolu Projesi kapsamındaki yatırımlara öncelik vermek kaydıyla münhasıran ekonomik kalkınma ve sosyal gelişmeye yönelik yatırımlarda kullanılmak üzere Hazineye aktarılması sağlanmıştır.

11/08/2009 tarih ve 5921 sayılı Kanun ile İşsizlik Sigortası Kanununda yapılan değişiklikle ise, 2009-2010 yıllarında İşsizlik Sigortası Fonu aylık nema gelirlerinin dörtte üçünün, 2011-2012 yıllarında ise dörtte birinin GAP yatırımlarında kullanılmak üzere Hazineye aktarılması sağlanmıştır.

Bu kapsamda, 01/01/2010-31/10/2010 tarihleri arasında İşsizlik Sigortası Fonundan 3.172.996.781,48.-TL GAP yatırımlarında kullanılmak üzere Hazine Müsteşarlığı İç Ödemeler Muhasebe Birimi hesaplarına aktarılmıştır.

