

7/18036

GK 101

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

Sayı :B.13.0.SGB.0.00.00.00/610/841
Konu :Yazılı Soru Önergesi (7/18036)

İVEDİ
31/03/2011

TÜRKİYE BÜYÜK MİLLET MECLİSİ BAŞKANLIĞINA

İlgi: 03.02.2011 tarihli ve 28792 sayılı yazısı.

Balıkesir Milletvekili Ergün AYDOĞAN'a ait 7/18036 Esas No'lu yazılı soru önergesi Bakanlığımız ilgili birimlerince incelenmiş olup konuya ilişkin bilgiler ekte sunulmaktadır. Bilgilerinize arz ederim.

EK :
1 Yazı

Ömer DİNÇER
Bakan



Güvenli Elektronik İmza
Aşılıdır.

31-03-2011

Hidayet KARANFİL
Daire Başkanı

Not: Bu belge, 5070 sayılı Elektronik İmza Kanununun 5. Maddesi gereğince elektronik imza ile imzalanmıştır.

**BALIKESİR MİLLETVEKİLİ ERGÜN AYDOĞAN'IN 7/18036 ESAS NO'LU
YAZILI SORU ÖNERGESİNE İLİŞKİN CEVAP**

Bilindiği üzere, 4857 sayılı İş Kanunu 10.06.2003 tarihli ve 25134 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

Söz konusu Kanunun 2 nci maddesinin 6 ncı ve 7 nci 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 işverene 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 müsterek ve müteselsil sorumluluğun anlaşılması gerekir.” denilmektedir.

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 dayanılarak hazırlanan “Alt İşverenlik Yönetmeliği” 27.09.2008 tarihli, 27010 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

Söz konusu Yönetmelikle, 4857 sayılı İş Kanunu kapsamında asıl işveren-alt işveren ilişkisinin kurulma şartları, alt işverene ait işyerinin bildirimi, tescili ve alt işverenlik sözleşmesinde bulunması gereken hususlar düzenlenmiştir.

Diğer taraftan, Devrimci Sağlık İş Sendikasının İş Teftiş İstanbul Grup Başkanlığına intikal eden 31.07.2009 tarihli başvurusunda özetle; İstanbul Valiliği İl Sosyal Hizmetler Müdürlüğüne bağlı olarak faaliyet gösteren birimlerde meslek elemanı ve yardımcı personel işlerinin hizmet alımı yoluyla taşeron firmalara verildiği, taşeron firmaların süreç içerisinde değiştiği, hizmet alım ihaleleri kapsamında çalışanların, sosyal çalışmacı, psikolog, çocuk gelişimci, sosyolog, öğretmen, hemşire vb. pozisyonlarda çalıştığı, çalışanların sevk ve idaresini kurumların yaptığı, aynı işleri yapan kadrolu personeller de bulunduğu, yapılan işin asıl işin kendisi olduğu, durumun 4857 sayılı Kanunun üç maddesine aykırılık teşkil ettiği belirtilerek inceleme yapılması talep edilmiştir.



Başvuru üzerine, İstanbul Valiliği İl Sosyal Hizmetler Müdürlüğünde, Bakanlığımız Müfettişleri tarafından 02-11.06.2010 tarihlerinde inceleme yapılmıştır. İnceleme sonucu düzenlenen 18.06.2010 tarihli ve 2010.B.D.(53)-O.K.(48) sayılı rapor sonucunda özetle; İstanbul Valiliği İl Sosyal Hizmetler Müdürlüğüne bağlı işyerlerinde hizmet alımı yoluyla yürütülen mamul yemek alımı, güvenlik ile danışma ve yönlendirme işinin yardımcı işler olabileceği ve alt işverene verilebileceği, temizlik ve bakım işlerinin ise Kurumun asıl işlerinden olduğu, bu işlerin işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler olmadığı, bu nedenle 4857 sayılı yasanın 2 nci maddesinin 7 nci fıkrasındaki; *“asıl işveren alt işveren sözleşmesinin muvazaalı işlemle dayandığı kabul edilerek alt işveren işçilerinin başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçileri sayılarak işlem görürler”* hükmü gereği bu işlerde çalışan işçilerin asıl işverenin işçileri sayılması gerektiği yolunda kanaat belirtilmiştir.

Rapor sonucu İl Sosyal Hizmetler Müdürlüğü ile temizlik ve bakım işini yapan alt işveren şirketlere bildirilmiştir.

Yapılan tespit ve rapor sonucuna karşı “muvazaa tespitinin iptali” talebiyle Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu Genel Müdürlüğü ve alt işveren firmalar tarafından dava açılmış olup konu yargıya intikal etmiştir.

