

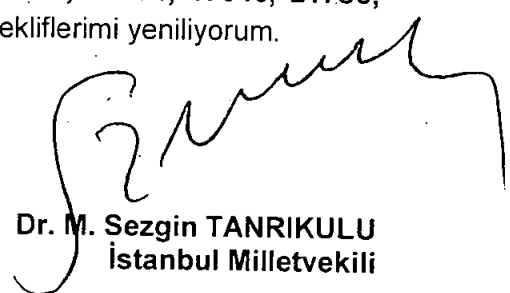


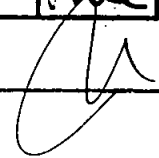
T.B.M.M.
CUMHURİYET HALK PARTİSİ
Grup Başkanlığı
Tarih: 24.11.2015
Sayı: 196-236

TÜRKİYE BÜYÜK MİLLET MECLİSİ BAŞKANLIĞINA

25. Döneme ait 4965, 5291, 5293, 5296, 5711, 5713, 5714, 5718, 5779, 5987, 6442, 6673, 6786, 6788, 7312, 8147, 8149, 8152, 9234, 9567, 9570, , 10107, 10111, 10114, 10887, 11122, , 13142, 13143, 13146, 15248 15523, 15524, 16535, 16694, 17646, 21780, 23657, 24261, 24489, 26619 ve 27305 evrak numaralı Kanun Tekliflerimi yeniliyorum.

Saygılarımla.


Dr. M. Sezgin TANRIKULU
İstanbul Milletvekili

TBMM BAŞKANLIĞI				
Tall Komisyon	-Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler			
Esas Komisyon	Plan ve Bütçe			
Tarih: 22 Aralık 2015		E. No: 2/260		
Ysm.Uzm.	Bşk.Yrd.	Başkan	Gn.Sek.Yrd.	Gn.Sek.
				
TBMM BAŞKANI				

TBMM KANUNLAR ve KARARLAR BŞK.LİĞİ
24 Kasım 2015
Numara:

TBMM GENEL EVRAK
24 Kasım 2015
No: 5337



T.B.M.M.
CUMHURİYET HALK PARTİSİ
Grup Başkanlığı
Tarih: 22.3.2015
Sayı: 189

TÜRKİYE BÜYÜK MİLLET MECLİSİ BAŞKANLIĞINA

5393-657/4B-4924 Sözleşmeli Personelin Kadroya Geçilmesi İçin Kanun Teklifim ve gerekçesi ekte sunulmuştur.

Gereğini saygılarımla arz ederim.

Özgür ÖZEL
Manisa Milletvekili
CHP Grup Başkanvekili

Dr. Sezgin TANRIKULU
İstanbul Milletvekili



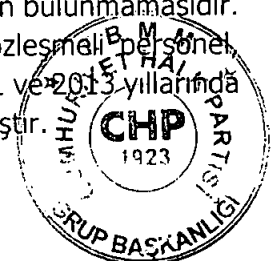
TBMM KANUNLAR ve KARARLAR BŞK.LİĞİ
22 Temmuz 2015
Numara:

TBMM GENEL EVRAK
22 Temmuz 2015
No: 9567

GENEL GEREKÇE

5393 Sayılı Belediye Kanunu'nun 49. maddesine ve 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 4B maddesine göre; belediyelerde, bakanlıklarda ve bakanlıklara bağlı kuruluşlarda norm kadro karşılığı, istisnasız "tam zamanlı" olarak çalışan, mimar, mühendis, avukat, hemşire, programcı, çözümleyici, tekniker, teknisyen ve daha birçok üniversite bölümünden mezun olmuş meslek mensubundan oluşan, alanlarında uzman olan "Sözleşmeli Personel"ler kadro beklemektedir. "Sözleşmelerde 5393 sayılı Belediye Kanunu'nun 49.maddesine veya 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 4B maddesine göre Tip Sözleşme yazmaktadır. İşçi sayılmayan Kamu Görevlisi olarak geçmekte ve kadro karşılığı çalışmaktadırlar. Güvenceleri SSK olan belediyelerde çalışan sözleşmeli personeller, il meclisinin belirlediği ücreti ve 4B'li sözleşmeli personeller olarak ise, pozisyon unvanı, bu unvana ilişkin eğitim düzeyi, kurumunda aynı pozisyon unvanında geçen hizmet süresi dikkate alınıp tespit edilerek ücret almaktadır. Ek ödemeler, her iki sözleşmeli personelde de devlet memurları gibi aynı unvan, eğitim düzeyi ve hizmet süreleri kriterlerine göre belirlenmektedir. Aynı zamanda Devlet Personel Başkanlığının görüşü çerçevesinde; 5393 sayılı Belediye Kanununun 49 uncu maddesine göre istihdam edilen sözleşmeli personel hakkında mezkur Kanunla düzenlenmeyen hususlar bakımından vize şartı aranmaksızın 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 4'üncü maddesinin (B) fıkrasına göre istihdam edilenler hakkındaki hükümler uygulanacağı hüküm altına alındığından, söz konusu sözleşmeli personele ilişkin mezkur Kanun ile düzenlenmeyen hususlarda 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 4 üncü maddesinin (B) fıkrasına göre istihdam edilenler hakkındaki hükümlerin uygulanması gerekmektedir. Görevleri gereği araziye çıkan ve görevlendirmelere gitmektedirler. Ancak arazi veya görevlendirme yolluğu alamamaktadırlar. Görevleri gereği önemli projelere imza atmakta ve önemli sorumluluklar almaktadır ki kadrolu personel ile aynı sorumlulukları üstlenmelerine rağmen ne işçi, ne memur statüsünde olmayan kamu görevlileridir. 5393 sayılı Belediye Kanunu'nun 49.maddesine ve 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 4B maddesine göre çalışan sözleşmeli personel iş güvencesi konusunda sıkıntılar yaşamaktadır. İdareciler tarafından sözleşmeler yenilenmemekte, feshedilmekte ya da sözleşmelerinin feshedileceğine dair idareciler tarafından mobbinge uğrayabilmektedirler. Özellikle mahalli idare sözleşmelileri başta olmak üzere, iş güvencesi siyasi etkileşimlere karşı son derece korumasız durumda bulunmaktadır. Belediye sözleşmelileri, belediye meclisinin kararları ile işe başlayan, ücretleri belirlenen ve işlerine son verilen çalışanlardır. Bir sözleşmeli belediye personeli, zamanla başkanlık değişimlerinde, sürekli acaba korkusu ile yaşamakta ve hak etmediği davranışlara maruz kalabilmektedir. Hatta bazı belediyelerde yeni yönetim tarafından sözleşmeler yenilenmemektedir. Bu sebeple bazı sözleşmeli personel, sözleşmeleri yenilenmemeleri sebebiyle işe iade davaları açmış bulunmaktadır. Bu kişilerin, bakmakla yükümlü bir ailesi olduğu düşünüldüğünde yaşanan sosyal travmanın telafisi mümkün olmayan sonuçlar doğuracağı açıktır. Tüm sözleşmeli personel, statüsü gereği memur haklarına sahip olmasa bile memur olarak görüldüğü için, büyük sorumluluklar gerektiren milyonlarca liralık ihalelerin hazırlayıcısı, komisyon yetkilisi ve uygulayıcısı olduğu halde, hiçbir hukuki güvencesi yoktur. Önemli sorunlardan biri, 5393 sayılı Belediye Kanunu'nun 49.maddesine ve 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 4B maddesine göre çalışan sözleşmeli personelin, görevde yükselememesidir. Yıllarca aynı görevi yapsa bile kademe atlama, bulunduğu yerde yönetici konumuna gelme şansı hiç yoktur. Sözleşmeli personel, sorumluluk verilen ve fakat yetki verilmeyen çalışanlardır.

Diğer önemli sorunlardan biri ise, sözleşmeli personelin tayin hakkının bulunmamasıdır. Ailelerinden, eşlerinden ve çocuklarından ayrı yaşamak zorunda kalan sözleşmeli personel kadroya alınmayı istemektedir. Geçmiş dönemdeki sözleşmeli personel, 2011 ve 2013 yıllarında kadro hakkında yararlanmış olup aileleri ile birlikte büyük mutluluk yaşamıştır.



Bu husus da, Sosyal Devlet; ferdin huzur ve refahını gerçekleştiren ve teminat altına alan, kişi ve toplum arasında denge kuran, emek ve sermaye ilişkilerini dengeli olarak düzenleyen, özel teşebbüsün güvenlik ve kararlılık içinde çalışmasını sağlayan, çalışanların insanca yaşaması ve çalışma hayatının kararlılık içinde gelişmesi için sosyal, iktisadî ve malî tedbirler alarak çalışanları koruyan, işsizliği önleyici ve millî gelirin adalete uygun biçimde dağılmasını sağlayıcı tedbirler alan adaletli bir hukuk düzeni kuran ve bunu devam ettirmeye kendini yükümlü sayan, hukuka bağlı kararlılık içinde ve gerçekçi bir özgürlük rejimini uygulayan devlet demektir. Sosyal hukuk devleti, güçsüzleri güçlüler karşısında koruyarak gerçek eşitliği yani sosyal adaleti ve toplumsal dengeyi sağlamakla yükümlü devlet demektir. Çağdaş devlet anlayışı, sosyal hukuk devletinin, tüm kurumlarıyla Anayasa'nın sözüne ve ruhuna uygun biçimde kurulmasını gerekli kılar. Hukuk devletinin amaç edindiği kişinin korunması, toplumda sosyal güvenliğin ve sosyal adaletin sağlanması yoluyla gerçekleştirilebilir.

Türkiye Cumhuriyeti Anayasa'sının " eşitlik ilkesi"ne dayanarak; 25 Haziran 2013' ten sonra işe başlayan ve bu haktan yararlanamayan, yaklaşık sayıları 40 bine yakın olan tüm sözleşmeli personel de kurum ayrımı yapılmadan, bu haktan yararlanmamaları hususunda,

Anayasa hükümleri ile İnsan Haklarına ve Çalışan Haklarına dair taraf olduğumuz uluslararası sözleşme hükümleri ve İş Hukuk hükümleri ele alındığında;

Anayasa'nın başlangıç bölümünde; "Her Türk vatandaşının bu Anayasadaki temel hak ve hürriyetlerden eşitlik ve sosyal adalet gereklerince yararlanarak milli kültür, medeniyet ve hukuk düzeni içinde onurlu bir hayat sürdürme ve maddi ve manevi varlığını bu yönde geliştirme hak ve yetkisine doğuştan sahip olduğu belirtilmiştir,

2. maddesinde; "Türkiye Cumhuriyeti, toplumun huzuru, milli dayanışma ve adalet anlayışı içinde, insan haklarına saygılı, Atatürk milliyetçiliğine bağlı, başlangıçta belirtilen temel ilkelere dayanan, demokratik, laik ve sosyal bir hukuk Devletidir" hükmüne,

5. maddesinde;" Devletin temel amaç ve görevleri, Türk milletinin bağımsızlığını ve bütünlüğünü, ülkenin bölünmezliğini, Cumhuriyeti ve demokrasiyi korumak, kişilerin ve toplumun refah, huzur ve mutluluğunu sağlamak, kişinin temel hak ve hürriyetlerini, sosyal hukuk devleti ve adalet ilkeleriyle bağdaşmayacak surette sınırlayan siyasal, ekonomik ve sosyal engelleri kaldırmaya, insanın maddi ve manevi varlığının gelişmesi için gerekli şartları hazırlamaya çalışmaktır" hükmüne,

10. maddesinin 1. Fıkrasında; "Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir" hükmüne

49. maddesinde; "Çalışma, herkesin hakkı ve ödevidir. Devlet, çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları ve işsizleri korumak, çalışmayı desteklemek, işsizliği önlemeye elverişli ekonomik bir ortam yaratmak ve çalışma barışını sağlamak için gerekli tedbirleri alır" hükmü,

55. maddesinde; "Ücret emeğin karşılığıdır. Devlet, çalışanların yaptıkları işe uygun adaletli bir ücret elde etmeleri ve diğer sosyal yardımlardan yararlanmaları için gerekli tedbirleri alır.

06.04.1949 gün ve 9119 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı uyarınca 27.05.1949 gün ve 7217 sayılı Resmi Gazete de yayınlanan Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi'nin;

7. maddesinde; "Herkes yasa önünde eşittir ve ayırım gözetilmeksizin yasanın korunmasından eşit olarak yararlanma hakkına sahiptir.

23. maddesinde;

1. "Herkesin çalışma işini serbestçe seçme, adaletli ve elverişli koşullarda çalışma ve işsizliğe karşı korunma hakkı vardır.

2. Herkesin, herhangi bir ayırım gözetilmeksizin, eşit iş için eşit ücrete hakkı vardır.

3. Herkesin kendisi ve ailesi için insan onuruna yaraşır ve gerekirse her türlü sosyal koruma önlemleriyle desteklenmiş bir yaşam sağlayacak adil ve elverişli bir ücrete hakkı vardır.



27.09.2006 gün ve 5547 sayılı Yasa ile onaylanması uygun bulunan ve 09.04.2007 gün ve 26488 sayılı Resmi Gazete de yayımlanan ve Türkiye Cumhuriyeti'nin, 1. Madde, 2. Maddenin 1, 2, 4, 5, 6 ve 7. Fıkraları, 3. Madde, 4. Maddenin 2, 3, 4 ve 5. Fıkraları, 7 ile 31. Maddelerini kabul ettiğini beyan ettiği Avrupa Sosyal Şartı'nın;

1. bölümünün 2. Maddesinde; "Tüm çalışanların adil çalışma koşullarına sahip olma hakkı vardır" hükmüne

4. maddesinde; "Tüm çalışanların, kendileri ve ailelerine iyi bir yaşam düzeyi sağlamak için yeterli adil bir ücret alma hakkı vardır" hükmüne,

Yukarıda hükmüne yer verilen Anayasa hükümleri ile İnsan Haklarına ve Çalışan Haklarına dair taraf olduğumuz uluslararası sözleşme hükümleri "**hukuk devleti ilkesi**", "**eşitlik ilkesi**", "**eşit iş için eşit ücret hakkı**", "**adil ve yeterli elverişli bir ücret hakkı**", "**adil çalışma koşullarına sahip olma hakkı**", "**eşit muamele görme hakkı**" gibi Anayasa'nın 90. Maddesi uyarınca kanun hükmünde olan evrensel hukuk normları ile İş Hukukunun temel prensiplerinden biri olan "**eşit davranma ilkesi**" göz önüne alındığında, 25 Haziran 2013' ten sonra işe başlayan ve bu haktan yararlanamayan, yaklaşık sayıları 40 bine yakın olan tüm sözleşmeli personel de kurum ayrımı yapılmadan, bu haktan yararlanmamaları, anılan anayasal ve yasal düzenlemelerden kanunun ruhuna ve sosyal devlet ilkesine uygun düşecektir.



5393-657/4B-4924 SÖZLEŞMELİ PERSONELİN KADROYA GEÇİLMESİ İÇİN KANUN TEKLİFİ

MADDE 1- 657 sayılı Kanuna aşağıdaki geçici madde eklenmiştir.

"GEÇİCİ MADDE - Kamu kurum ve kuruluşlarının merkez ve taşra teşkilatı ile bunlara bağlı döner sermayeli kuruluşlarda, ayın veya haftanın bazı günleri ya da günün belirli saatleri gibi kısmi zamanlı çalışanlar ile yükseköğretim kurumlarının araştırma-geliştirme projelerinde proje süreleriyle sınırlı olarak çalışanlar hariç olmak üzere; a) Bu Kanunun 4 üncü maddesinin (B) fıkrası ve 10/7/2003 tarihli ve 4924 sayılı Eleman Temininde Güçlük Çekilen Yerlerde Sözleşmeli Sağlık Personeli Çalıştırılması ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun uyarınca vizelenmiş veya ihdas edilmiş sözleşmeli personel pozisyonlarında 25/6/2013 tarihi itibarıyla çalışmakta olan ve 48 inci maddede belirtilen genel şartları taşıyanlardan, bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihten itibaren otuz gün içinde yazılı olarak başvuranlar, pozisyonlarının vizeli olduğu teşkilat ve birimde, bulunduğu pozisyon unvanıyla aynı unvanlı 190 sayılı Genel Kadro ve Usulü Hakkında Kanun Hükmünde Kararnameye ekli cetvellerde yer alan memur kadrolarına, bulunduğu pozisyon unvanıyla aynı unvanlı memur kadrosu olmaması hâlinde, 190 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye ekli cetvellerde yer alan kadro unvanlarıyla sınırlı olmak ve sözleşmeli personel pozisyonlarına ilişkin vize cetvellerindeki nitelikler dikkate alınmak suretiyle Maliye Bakanlığı ve Devlet Personel Başkanlığınca müştereken belirlenen memur kadrolarına, b) İl özel idaresi, belediye ve bağlı kuruluşları ile mahalli idare birliklerinde 3/7/2005 tarihli ve 5393 sayılı Belediye Kanununun 49 üncü maddesinin üçüncü fıkrası çerçevesinde 25/6/2013 tarihi itibarıyla çalışmakta olan ve 48 inci maddede belirtilen genel şartları taşıyanlardan, bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihten itibaren otuz gün içinde yazılı olarak başvuranlar, sözleşmeli personel olarak çalıştırılmalarına esas alınan memur kadrolarına, bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihten itibaren altmış gün içinde kurumlarınca atanırlar. Birinci fıkrada belirtilen mevzuat hükümlerine göre çalışmakta iken 25/Haziran/2013 tarihinde askerlik, doğum veya ücretsiz izin nedenleriyle görevlerinde bulunmayanlardan ilgili mevzuatına göre yeniden hizmete alınma şartlarını kaybetmemiş olanlar hakkında da bu madde hükümleri uygulanır. Bunlar için birinci fıkrada belirtilen süreler yeniden hizmete alındıkları tarihten itibaren başlar. 25/6/2013 tarihinden önce 4 üncü maddenin (B) fıkrası ve 4924 sayılı Kanun uyarınca çalışmakta iken 24/11/2004 tarihli ve 5258 sayılı Aile Hekimliği Pilot Uygulaması Hakkında Kanun hükümlerine göre aile hekimliği uygulamasında görev alanlar hakkında görevlerinden ayrılmalarına gerek kalmaksızın bu madde hükümleri uygulanır. Bu madde hükümlerine göre memur kadrolarına atananların, söz konusu mevzuat hükümlerine göre sözleşmeli personel olarak geçirdikleri hizmet süreleri, öğrenim durumlarına göre yükselebilecekleri dereceleri aşmamak kaydıyla kazanılmış hak aylık derece ve kademelerinin tespitinde değerlendirilir. Bunlar, atandıkları kadronun mali ve sosyal haklarına göreve başladığı tarihi takip eden aybaşından itibaren hak kazanır ve önceki pozisyonlarında aldıkları mali ve sosyal haklar hakkında herhangi bir mahsuplaşma yapılmaz. Bu madde kapsamında memur kadrolarına atananlara iş sonu tazminatı ödenmez. Bu personelin önceden iş sonu tazminatı ödenmiş süreleri hariç, iş sonu tazminatına esas olan toplam hizmet süreleri, 8/6/1949 tarihli ve 5434 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığı Kanunu uyarınca ödenecek emekli ikramiyesine esas toplam hizmet süresinin hesabında dikkate alınır. Bu maddenin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında sözleşmeli personelin atanacağı memur kadroları, 190 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye ekli cetvellerde yer alan sınıf, unvan ve derecelerine uygun olmak şartıyla, başka bir işleme gerek kalmaksızın atama işleminin yapıldığı tarihi



itibarıyla ihdas edilerek kurumların 190 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye ekli cetvellerinin ilgili bölümlerine eklenmiş ve memur kadrolarına atananların pozisyonları başka bir işleme gerek kalmaksızın iptal edilmiş sayılır. İhdas edilen kadrolar ile iptal edilen pozisyonlar; unvanı, sınıfı, adedi, derecesi, teşkilatı ve birimi belirtilmek suretiyle birinci fıkrada belirtilen altmış günlük sürenin bitiminden itibaren iki ay içinde Maliye Bakanlığı ve Devlet Personel Başkanlığına bildirilir. Bu maddenin uygulamasında ortaya çıkabilecek tereddütleri gidermeye birinci fıkranın (a) bendi kapsamına girenler yönünden Maliye Bakanlığı ve Devlet Personel Başkanlığı, birinci fıkranın (b) bendi kapsamına girenler yönünden ise İçişleri Bakanlığı ve Maliye Bakanlığı yetkilidir.

MADDE 2- Bu Kanun yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

MADDE 3- Bu Kanun hükümlerini Bakanlar Kurulu yürütür.

