



T.C.
AİLE, ÇALIŞMA VE SOSYAL HİZMETLER BAKANLIĞI
Strateji Geliştirme Başkanlığı

Sayı : 81625851-610- 970
Konu : Soru Önergesi (7/7232)

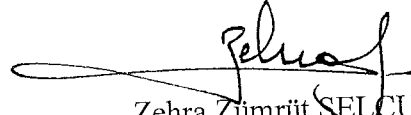
04.08.2020

TÜRKİYE BÜYÜK MİLLET MECLİSİ BAŞKANLIĞINA

İlgi :Cumhurbaşkanı Yardımcılığının 21.01.2019 tarihli ve 8271 sayılı yazısı.

İlgi yazı ekinde alınan Niğde Milletvekili Sayın Ömer Fethi GÜRER tarafından Cumhurbaşkanı Yardımcımız Sayın Fuat OKTAY'a yöneltilen ve Bakanlığımız koordinatörlüğünde yazılı olarak cevaplandırılması uygun görülen 7/7232 Esas Numaralı yazılı soru önergesine ilişkin hazırlanan cevap ekte sunulmuştur.

Bilgilerinize arz ederim.


 Zehra Zümrüt SELÇUK
 Bakan

Ek: Cevap Metni (1 sayfa)

Dağıtım:

Gereği :

Türkiye Büyük Millet Meclisi Başkanlığına

Bilgi:

Cumhurbaşkanı Yardımcısına

**Niğde Milletvekili Sayın Ömer Fethi GÜRER'e Ait 7/7232 Esas Numaralı Yazılı Soru
Önergesine İlişkin Cevap Metni**

Kamu kurum ve kuruluşlarında personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alım sözleşmeleri kapsamında çalıştırılan işçilerin sürekli işçi kadrolarına veya mahalli idare şirketlerinde işçi statüsüne geçirilmesi 696 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ve 01.01.2018 tarihli ve 30288 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan Tebliğ ile düzenlenmiştir. Söz konusu KHK, 7079 sayılı Kanun olarak 08.03.2018 tarihli ve 30354 sayılı Mükerrer Resmi Gazete'de yayımlanmıştır. Mevzuatla belirlenen usul ve esaslar çerçevesinde ilgili kurum ve kuruluşlar tarafından işçilerin geçiş işlemleri tamamlanmıştır.

696 sayılı KHK'nın 127 nci maddesi ile 375 sayılı KHK'ya eklenen Geçici 23 üncü maddeye göre sürekli işçi kadrosuna geçen işçilerin alt işveren bünyesinde iken bir toplu iş sözleşmesi var ise söz konusu işçilerin sendika üyeliği veya dayanışma aidatı ödeme durumlarına göre yürürlükteki toplu iş sözleşmesinden faydalanabileceği, eğer yürürlükte bir toplu iş sözleşmesi yoksa veya işçinin yararlandığı toplu iş sözleşmesi sona ermişse anılan KHK'nın Geçici 23 üncü maddesi kapsamındaki idarelerde toplu iş sözleşmesinin sona erme tarihinden 31.10.2020 tarihine kadar, Geçici 24 üncü maddesi kapsamındaki idarelerde ise toplu iş sözleşmesinin sona erme tarihinden 30.06.2020 tarihine kadar Bakanlığımızca ilan edilen ve Yüksek Hakem Kurulu tarafından karara bağlanmış ve süresi en son sona erecek toplu iş sözleşmesine göre belirlenmiş mali ve sosyal haklara ilişkin hükümlerin sendika üyeliği veya dayanışma aidatı ödeme şartına bakılmaksızın uygulanacağı hüküm altına alınmıştır.

Bakanlığımızca ilan edilen ve Yüksek Hakem Kurulu tarafından karara bağlanan ve süresi en son sona erecek toplu iş sözleşmesine göre belirlenmiş mali ve sosyal haklara ilişkin hükümlerde, yemek yardımıyla ilgili olarak işçilere fiilen çalışılan günler için bir öğün yemek verileceği yemek verilmediği takdirde fiilen çalışılan günler için 5,00 TL/Gün tutarında yemek bedeli ödeneceği hüküm altına alınmıştır. Ancak, işçilerin mevcut haklarıyla sürekli işçi kadrosuna geçirilmiş olmaları ve toplu iş sözleşmesinde iş sözleşmelerine aykırı hükümlerin bulunması halinde iş sözleşmesinin işçi yararına olan hükümleri geçerlidir.

Toplu iş sözleşmesine göre belirlenmiş mali ve sosyal haklara ilişkin hükümlerde, ücret zammına ilişkin de işçilerin 01.01.2020 tarihindeki ücretlerine %4 oranında zam yapılacağı belirtilmiştir. Buna göre; günlük çıplak brüt ücretleri 98,10 TL'nin altında kalan işçilerin ücretlerinin asgari ücret seviyesine yükseltilmesi ve bu miktarın üzerine Bakanlığımızca ilan edilen toplu iş sözleşmesi hükümleri gereğince %4 oranında zam yapılması gerekmektedir. Konuya ilişkin "Duyuru" metnimiz ise Bakanlığımız internet sitesinde "Duyurular" bölümünde de yayımlanmıştır.

7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanununa göre, işçilerle işverenler arasında hizmet akdinden, toplu iş sözleşmesinden veya İş Kanununa dayanan her türlü hak iddialarından doğan hukuk uyuşmazlıklarının kesin olarak çözüme bağlanması görev ve yetkisi iş mahkemelerine aittir. Dava şartı olarak arabuluculuk sistemine 1.1.2018 tarihinde başlanmıştır. Kanuna, bireysel veya toplu iş sözleşmesine dayanan işçi veya işveren alacağı ve tazminatı ile işe iade talebiyle açılan davalarda, arabulucuya başvurulmuş olması dava şartıdır. Dolayısıyla, belirtilen konularda işyerinin bulunduğu ildeki adliye arabuluculuk bürosuna, arabuluculuk bürosu kurulmayan yerlerde ise görevlendirilen sulh hukuk mahkemesine başvurulabilmektedir.