



T. B. M. M.
İYİ PARTİ
GRUP BAŞKANLIĞI

Tarih: 12.02.2020

Sayı: 2151



Hüseyin ÖRS
Trabzon Milletvekili
Millî Savunma Komisyon Üyesi

25390

TÜRKİYE BÜYÜK MİLLET MECLİSİ BAŞKANLIĞINA

Aşağıdaki sorularımın Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanı Sayın Zehra Zümrüt SELÇUK tarafından yazılı olarak cevaplandırılmasını saygılarımla arz ederim.(07.02.2020)

Hüseyin ÖRS
Trabzon Milletvekili

696 sayılı KHK sonrası kamuda çalışan taşeron işçiler kadroya geçme hakkı elde etmişti. Ancak Sağlık Bakanlığı tarafından temizlik işçilerinin sözleşmesinde geçerliliği devam ederken ve işçilerin oluru alınmadan, işçilerin işlerini aksattığı iddiasıyla "Belirsiz Süreli İş Sözleşmesinin 4'üncü maddesi değiştirilerek yürürlüğe konulmuştur" ifadesiyle sürgün ve işten çıkarmanın yolunu açarak işçilere dayatma yapıldığı, haklarının gasp edildiği basında yer almış ve ilgili sendikalar tarafından tarafıma iletilmiştir. Sözleşme kurallarının değiştirilmesi için öncelikle işçinin rızasının olmasının gerektiği ve işçi zararına olacak biçimde, üstelik bir genelge çıkarılarak değişiklik yapılmasının kabul edilebilir olmadığı; ayrıca değiştirilen 4'ncü maddede, işçilerin il sınırları içindeki başka birimlerde 6 ay geçici görevlendirilebileceği ve bu sürenin 6 ay daha uzatılabileceği öngörülmüş. Bu düzenlemeye göre işçi 1 yıl süreyle başka ilçelerdeki işyerlerinde çalışmak zorunda bırakılacaktır. Bu, iş koşullarında esaslı bir değişikliktir ve 4857 sayılı İş Yasasına göre işçinin rızası aranmalıdır. 4. maddenin yeni biçiminde; temizlik personeli görevini iki kez aksatırsa İş Yasasının 25'nci maddesi uyarınca iş akdinin derhal feshedilmesi öngörülmüştür. Atıfta bulunulan madde, ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırı davranılması durumunda feshedilmesini düzenlemektedir. Görevin iki kez aksatılmasının ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırılık olarak değerlendirmenin doğru olmadığı hukukçular ve uzmanlar tarafından dile getirilmektedir.

Bu çerçevede;

- 1- İşçilerin kadroya geçerken imzaladığı belirsiz süreli iş sözleşmesindeki ceza skalasında işten çıkartma cezası yok iken Bakanlığın 2 Nisan 2018 tarihindeki sözleşmeyi bu gün işçiyle mutabakata varmadan tek taraflı olarak değiştirdiği doğru mudur? Bu değişikliğin nedeni nedir?
- 2- İş sözleşmesinin geçerliliği devam ederken sözleşmenin tarafı olan işçilerin görüş ve olurları alınmadan bir genelge ile değiştirilmesi yasalara uygun mudur?

Tel. : 0312 420 65 70 – 71

Faks : 0312 420 22 54

e-posta: huseyin.ors@tbmm.gov.tr

Adres: Halkla İlişkiler Binası 3. Kat, Oda No: F328 TBMM/ANKARA

6



Hüseyin ÖRS
Trabzon Milletvekili
Milli Savunma Komisyon Üyesi

25390

- 3- Bu değişiklik çeşitli sebeplerle art niyetli idarecilerin işçilere karşı sürgün, işten çıkarma ve mobing uygulamalarına neden olmayacak mıdır? Bu olumsuzlukların önüne geçecek herhangi bir çalışmanız var mıdır?
- 4- Kurumlarda temizliğin eksik olmasının nedenleri arasında kadroya geçerken personellerden emekliliğe sevk edilenler olması, yerine işçi alınamaması; işçilerin, sağlık raporu almak zorunda kalan ya da yıllık izne çıkan diğer işçilerin eksikliğini tamamlamak zorunda kalması ve kurumlarda zaten personel sayısının eksik olması olabilir mi?
- 5- Emeklilik, ölüm, istifa ve işten atılma gibi nedenlerle personel sayısında azalma olması halinde, kamu hizmetlerin aksamaması için eksik personelin tamamlanması yönünde sağlıklı işleyen bir düzenlemeniz var mıdır? Yoksa bu yönde bir çalışmanız var mıdır?