

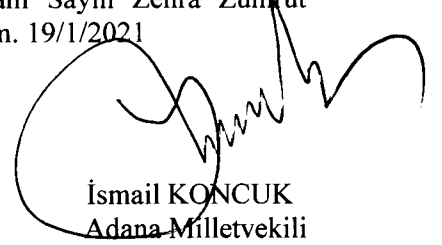


40296

İsmail KONCUK
Adana Milletvekili

TÜRKİYE BÜYÜK MİLLET MECLİSİ BAŞKANLIĞINA

Aşağıdaki sorularımın Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanı Sayın Zehra Zümrüt SELÇUK tarafından yazılı olarak cevaplandırılmasını saygılarımla arz ederim. 19/1/2021


İsmail KONCUK
Adana Milletvekili

01.04.2018 tarihinde 696 sayılı KHK ile sürekli işçi kadrosuna alınan işçilere uygulanan ve Yüksek Hakem Kurulu tarafından karara bağlanan toplu iş sözleşmesi 31.10.2020 tarihinde sona ermiştir. 01.11.2020 tarihinden itibaren iş kolları değişmiş, asıl iş kollarına geçişleri sağlanmıştır. Bununla birlikte yetkili sendikaya üyeliklerini yapıp ilk defa toplu iş sözleşmesine dâhil oldular.

696 sayılı KHK'nin 127 maddesi ile 375 sayılı KHK'ye eklenen geçici 23. Maddesinin birinci fıkrasının beşinci alt bendinde "...Sürekli işçi kadrolarına geçirilenler, birinci fıkrada öngörülen şartları taşıdıkları sürece ve çalıştırıldıkları teşkilat ve birimlerde geçiş işlemi yapılmadan önceki ihale sözleşmesi kapsamındaki hizmetleri yürütmek üzere istihdam edilebilir. Bunların istihdam süreleri hiçbir şekilde sosyal güvenlik kurumlarından emeklilik yaşlılık veya malullük aylığı almaya hak kazandıkları tarihi geçemez..." şeklindeki hükmüne göre, 01.04.2018 tarihinden sonra kadroya alınan işçiler; emekliliklerini hak ettikleri tarihte, zorunlu olarak emekli edilmektedir. 696 sayılı KHK ile sürekli işçi kadrosuna geçirilen işçiler dışındaki sürekli işçi kadrosunda bulunan işçilerin böyle bir sorunu bulunmamaktadır.

Anayasanın 10.maddesinde öngörülen eşitlik ilkesi, hukuksal durumları aynı olanlar için söz konusudur. Eşitlik ilkesinin amacı, aynı durumda bulunan kişilerin yasalarca aynı işleme bağlı tutulmalarını sağlamak ve kişilere yasa karşısında ayırım yapılmasını ve ayrıcalık tanınmasını önlemektir. Bu ilkeyle, aynı durumda bulunan kimi kişi ve topluluklara ayrı kurallar uygulanarak yasa karşısında eşitliğin ihlali yasaklanmıştır. Bu ilkesinin idare hukuku bakımından doğurduğu sonuçlardan biri Anayasa'da yer alan açık düzenleme uyarınca idari işlemlerin kanun önünde eşitlik ilkesine uygun olarak tesis edilmesi gerekliliğidir.

Bu bağlamda;

1. 375 sayılı KHK'nin geçici 23. Maddesinin beşinci bendi, 5510 sayılı kanunun 102. maddesi birinci fıkrası "n" alt bendi ve 4857 sayılı iş kanunun "Çalışma Koşullarında Değişiklik ve İş Sözleşmesinin Feshi" başlıklı 22. Maddesi ile de çalışmaktadır. İşçinin hakkını korumak ve ileride mağduriyet yaşamasını engellemek için ilgili kanunda bir değişiklik yapılması planlanmakta mıdır?
2. 696 sayılı KHK ile sürekli işçi kadrosuna geçirilen işçilere uygulanan 375 sayılı KHK'nin geçici 23. maddesinin beşinci bendinin iptal edilmesi konusunda bir çalışmanız olacak mıdır?
3. İktidar mensuplarının zaman zaman yaptıkları açıklamada "erken emeklilik" aleyhinde açıklamaları dikkate alındığında söz konusu işçilerin zorunlu emekli edilmesi açıklamalara tezat değil midir?