



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

7/57100
sk. 87

Sayı : 72079556-610-129
Konu : Soru Önergesi (7/57100)

16.02...2022

TÜRKİYE BÜYÜK MİLLET MECLİSİ BAŞKANLIĞINA

İlgi : 21.01.2022 tarihli ve 949639 sayılı yazınız.

İlgi yazı ekinde alınan Niğde Milletvekili Sayın Ömer Fethi GÜRER tarafından Bakanlığımıza yöneltilen 7/57100 Esas Numaralı yazılı soru önergesine, Türkiye Büyük Millet Meclisi İçtüzüğü'nün 99 uncu maddesi uyarınca hazırlanan cevabi yazımız ekte sunulmuştur.

Bilgilerinize arz ederim.


Derya YANIK
Bakan

Ek: Cevap Metni (1 sayfa)

Niğde Milletvekili Sayın **Ömer Fethi GÜRER**'e Ait 7/57100 Esas Numaralı Yazılı Soru
Önergesine İlişkin Cevap Metni

Bilindiği üzere, 696 sayılı Kanun Hükmünde Kararname'nin 127 nci maddesiyle 27.6.1989 tarihli ve 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye eklenen ve 01.02.2018 tarihli ve 7079 sayılı Kanunla aynen kabul edilen geçici 23 üncü maddede yer alan "*Sürekli işçi kadrolarına geçirilenler, birinci fıkrada öngörülen şartları taşıdıkları sürece ve çalıştırıldıkları teşkilat ve birimde geçiş işlemi yapılmadan önceki ihale sözleşmesi kapsamındaki hizmetleri yürütmek üzere istihdam edilebilir.*" şeklindeki kısıtlayıcı hüküm nedeniyle personel çalıştırılmasına dayalı hizmet sözleşmesi ile alt işveren bünyesinde çalıştırılmakta iken sürekli işçi kadrosuna geçirilen personelin başka bir teşkilat ve birimde istihdamı mümkün bulunmamaktadır.

Anılan kısıtlayıcı KHK hükmünün ortadan kaldırılması ya da değiştirilmesi yeni bir yasal düzenleme yapılması ile mümkün olabilecektir.

Yukarıda bahsedildiği üzere sürekli işçi (696 sayılı KHK) kadrosunda görev yapan personelin tayin durumunun yasal düzenleme ile değiştirilebileceği değerlendirilmektedir.

Nitekim, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ile TÜRK-İŞ ve HAK-İŞ Konfederasyonlarına üye sendikaların örgütlü bulunduğu ve yetki aldığı işyerlerine ilişkin olarak 11.8.2021 tarihinde imza altına alınan 2021 Yılı Kamu Toplu İş Sözleşmeleri Çerçeve Anlaşma Protokolü'nde "*İşçilerin iş ve işyeri değişikliği ile özlük hakları (hastalık, engellilik, sağlık, eş durumu vb. zorunlu nedenler) konularında gerekli yasal düzenleme çalışmaları başlatılacaktır.*" denilmektedir.

Anılan hüküm kapsamındaki çalışmalar, protokolün taraflarının uhdesindedir.