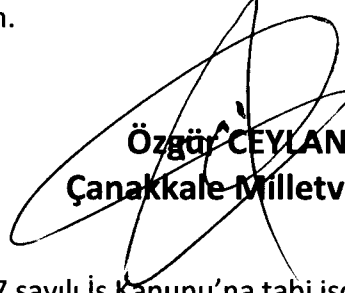


TÜRKİYE BÜYÜK MİLLET MECLİSİ BAŞKANLIĞINA

Aşağıdaki sorularımın Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Sayın Vedat BİLGİN tarafından yazılı olarak yanıtlanması için gereğini arz ederim.


Özgür CEYLAN
Çanakkale Milletvekili

Karayolları Genel Müdürlüğüne bağlı işyerlerinde 4857 sayılı İş Kanunu'na tabi işçi statüsünde çalışan 19 bin 767 kadrolu işçinin, mali ve sosyal haklar bakımından farklı düzenlemelere tabi tutulması ve üç farklı skala üzerinden ücretlendiriliyor oluşlarının Türk Ağır Sanayi ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası (TÜHİS) ile Türkiye Yol, Yapı İnşaat İşçileri Sendikası (YOL-İŞ) arasında imzalanan 18. Dönem Toplu İş sözleşmesine dayanılarak yapıldığı ifade edilmektedir.

Karayolları Genel Müdürlüğü 29/04/2015 tarihli Protokol kapsamında 19/10/2015 tarihinde kadrolu işçi olarak kurum bünyesinde çalışmaya başlayan T.E. hakkında aynı tarihte imzaladığı sulh sözleşmesini gerekçe göstererek kurum aleyhine açtığı davadan feragat etmemesi halinde 4857 sayılı İş Kanunu'nun "Ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri" başlıklı 25/2 maddesi gereğince iş akdinin feshedilmesini isteyebilmiştir.

Ancak Toplu İş Sözleşmeleri yapılan uygulamalara gerekçe olarak gösterilse de, Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun (E. 2018/7-179 K. 2018/683) kararıyla "...Toplu İş Sözleşmesi ile ancak İş Kanununda işçilere tanınmış haklar işçi lehine genişletilebileceği, aksine düzenlemelerin geçerlilik taşımayacağı unutulmamalıdır. Bu sebeple işçi aleyhine sonuç doğuran protokole geçerlilik tanınması mümkün değildir" içtihadı oluşmuştur.

Benzer bir kararı Yargıtay 9. Hukuk Dairesi de vermiş "...Keza hak arama özgürlüğü Anayasal teminat altında olup bu hakkı kullanma zamanı hak sahibi aleyhine değerlendirilemez" diyerek protokollerle işçi aleyhine düzenleme yapılamayacağını onaylamıştır.

Karayolları Genel Müdürlüğü ve bağlı işyerlerinde aynı işi yapan personele kademe ve kıdem farklılıklarına dayanmaksızın 3 farklı ücret skalası uygulanmakla beraber Devlet Demiryolları İşletmesi Genel Müdürlüğü'nde çalışan işçiler açısından 4. Bir skala daha başlatılmıştır. TÜHİS ile DEMİRYOL-İŞ arasında imzalanan 13.03.2020 tarihli protokol ile "01.03.2020 tarihinden sonra yeni alınacak makinist işçisi, tren teşkil işçisi, diğer sanat kollarından alınacak işçiler ve sanatsız işçiler için Toplu-İş sözleşmesinin 39 uncu maddesine ekteki 4 üncü ücret skalası oluşturulmuştur."

Kamu kurumlarında uygulanan farklı ücret skalaları aynı işi yapan fakat farklı ücret alan işçilerde haksızlığa uğradıkları endişesini yerleştirmekte ve işyerlerinde iş barışıyla huzurunun bozulmasına sebep olmaktadır.

Buna ilişkin olarak;

1. Önergeye cevap vereceğiniz tarih itibarıyla Türkiye'deki kamu kurum ve kuruluşları ile bağlı ve ilişkili kurumlarda yukarıda belirtilen 1., 2., 3. ve 4. skalar kapsamında toplam kaç personel

istihdam edilmektedir? Bu personellerin tabi oldukları ücret skalaları ile çalıştıkları kurumlardaki dağılımları nedir? İl Özel İdareleri bünyesinde bu şekilde çalıştırılan toplam kaç personel bulunmaktadır?

2. İşçiler arasında aynı işi yapmalarına rağmen kıdem ve kademelerine bağlı olmaksızın farklı ücret uygulanıyor olması yürürlükteki Türkiye Cumhuriyeti Anayasası ve İş Kanunu hükümlerine aykırılık oluşturduğu halde kamu kurum ve kuruluşları ile bağlı ve ilgili kuruluşlarda hukukun genel ilkelerine de aykırı bu uygulamaya neden devam edilmektedir?

3. Farklı skalalara tabi oldukları ve yaşadıkları mağduriyet nedeniyle adli makamlara başvuran kamu çalışanlarından kaçına, kurumları tarafından imzalatılan "sulh sözleşmesi" gerekçe göstererek kurum aleyhine açtıkları davalardan ve hak arama özgürlüklerinden feragat etmeleri istenmiştir? Bir kamu kurumunun Anayasal-yasal bir hakkını kullanan işçinin "ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırı davranış" gerekçesiyle işten atmakla tehdit etmesini nasıl değerlendiriyorsunuz? İşçiyi işten atmakla tehdit eden ilgililer hakkında herhangi bir işlem yapılmış mıdır?

4. Yargıtay 9. Daire ve Yargıtay Hukuk Genel Kurulu içtihatları orta yerde dururken bu talep hangi hukuki gerekçe ile yapılabilmektedir? 4857 sayılı İş Kanunu'nun "Ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri" başlıklı 25/2 maddesi gereğince iş akdi feshedilen kaç işçi bulunmaktadır?

5. İş barışı ve huzurunu bozan 4857 sayılı iş kanunu ve Türkiye Cumhuriyeti Anayasa'sını hiçe sayan, 6701 Sayılı yasa ile de çelişen yönleri ile aynı işi yapan fakat farklı skalalar üstünden ücretlendirilmelerine olanak sağlayan düzenlemelerin iptali için bakanlık olarak bir girişiminiz olacak mı? Bu adaletsizliği ortadan kaldırmak için yeni toplu sözleşme dönemini mi bekleyecek işçiler?

6. İşverenin işçilerine karşı eşit işlem borcunu ortadan kaldıran, Anayasa'mızın eşitlik ilkesini yok sayan, işçiler aleyhine sonuç doğurduğu gözlemlenen toplu iş sözleşmelerinin imza altına alınmış olması açık bir hak ihlali değil midir?

7. TÜHİS adı üstünde kamu işveren sendikasıdır ve yöneticileri de devlet memurları/bürokratlarıdır. TÜHİS ve İşçi Sendikası arasında imzalanan Protokolde, yargı kararıyla kazanılmış "kadro" hakkından yararlanabilmek için yargı kararıyla kazanılmış diğer bütün haklarından ve açılmış davalardan vazgeçilmesi şartına bağlanmıştır. Bu Protokolün bir tarafı İşçi Sendikasıdır diğer tarafı TÜHİS üzerinden kamudur, yani devlettir. Bakanlığınız tarafından TÜHİS ve ilgili sendikalara yeni bir protokolle en azından skala zulmünü ortadan kaldırma çağrısı yapılması düşünülmekte midir? Bu hak ihlalini ortadan kaldırmak için bakanlığınız yeni dönem toplu iş sözleşmesinde bu hususun düzeltilmesi için girişimde bulunmayı düşünmekte midir? Şayet bir çalışma yapılıyor ise bu çalışmanın içeriği nedir?