

İZMİR TABİP ODASI  
İŞÇİ SAĞLIĞI VE İŞYERİ HEKİMLİĞİ KOMİSYONU

# **“TAŞERATİF DEVLET”**

## **TORBA YASA TASARISI RAPORU**

**“İş Kanunu ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde  
Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Tasarısı” Taşeronluk ile ilgili  
Maddeleri Değerlendirme Raporu**

TASARININ TAŞERONLUK İLE İLGİLİ DÜZENLEMELERİNİN  
MADDE MADDE İNCELENMESİ

18 Haziran 2014

**İZMİR TABİP ODASI  
İŞÇİ SAĞLIĞI VE İŞYERİ HEKİMLİĞİ KOMİSYONU**

**“TAŞERATİF DEVLET”**

**TORBA YASA TASARISI RAPORU**

**“İş Kanunu ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnemelerde Değişiklik  
Yapılmasına Dair Kanun Tasarısı”  
Taşeronluk ile ilgili Maddeleri Değerlendirme Raporu**

Çalışma Bakanlığınca hazırlanan ve Bakanlar Kurulu Kararı ile Başbakan tarafından 30 Mayıs 2014 tarihinde TBMM’ye gönderilen “**İş Kanunu ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnemelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Tasarısı**” Plan ve Bütçe Komisyonu ve ilgili tali komisyonlarda görüşülürken İzmir Tabip Odası olarak bu torba yasa tasarısı ile ilgili görüşlerimizi kamuoyuna sunuyoruz.

İş kazaları ve taşeronluk ilişkilerini sürekli araştıran komisyonumuz bu tasarının ülkemiz açısından devleti etkileyecek kadar önemli olduğuna inanmakta ve ülkemizin taşeratif devlet (taşeron devleti) olmasının önlenmesi için kamuoyunun bu konuda geniş olarak bilgilendirilmesinin gerekliliğine inanmaktadır. Bugüne kadar bu konuda çok az ve de yanıtıcı bilgiler kamuoyuna ulaşmıştır.

Komisyonumuz tarafından tüm tasarı ayrıntılı olarak incelenmiş, sendikaların ve sivil toplum örgütlerinin görüşleri alınarak tasarının madde madde değerlendirildiği toplam 15 sayfalık bir rapor hazırlanmıştır. Ön bölümde, bu tasarı hakkında özet bilgiler ve görüşlerimiz yer almaktadır. Halen TBMM de bu tasarı görüşülürken kaygılarımızın dikkate alınacağını umuyoruz.

- 1. TÜRKİYE BU TASARI İLE “TAŞERATİF DEVLET” HALİNE GELECEK:** Tasarı hayata geçerse ülkemizde taşeron kullanımı giderek yaygınlaşacak ve özellikle kamuya ait işyerlerinde taşeronluk devamlı ve asıl istihdam şekli haline gelecektir. Türkiye adeta her alanda ve sektörde yer alan taşeronların birleşmesiyle oluşmuş devlet“**taşeratif devlet**”(taşeron devleti) haline gelecektir.
- 2. HÜKÜMET BU TASARI İLE SAĞ GÖSTERİP SOL VURDU:** AKP Hükümeti Soma’daki maden faciasının ardından taşeron sistemini iyileştirme gerekçesiyle bu yasa tasarısını meclise sunmuş idi. Kamuoyundaki beklenti de taşeron sisteminin sınırlandırılacağı yönünde idi. Ancak tasarı madde madde ayrıntılı incelendiğinde tasarının taşeron işçilik uygulamasını engellemediği, sınırlandırmadığı gibi aksine daha da yaygınlaştırdığı, devamlı ve asıl istihdam şekli haline getirdiği görülüyor.
- 3. MUVAZAALI (HİLELİ) TAŞERON UYGULAMALARI ARTIK MEŞRU OLUYOR:** Bu tasarı ile yasaya aykırı ve muvazaalı taşeron uygulamalarının “emsal ücret” ödeme koşuluyla sürdürülmesi sağlanıyor. Yani muvazaalı taşeronluk meşrulaştırılmakta, sürekli bir istihdam şekli haline getirilmektedir. Taşeron işçilere

asıl işverenin işçilerine ödediği “**emsal ücretin**” ödenmesi koşuluyla taşeron işçiliğinin önü açılmaktadır.

4. **ASIL İŞİN BÖLÜNEREK TAŞERONA VERİLMESİ MÜMKÜN OLACAK:** Tasarıda asıl işin bölünerek alt işverene verilmesini açıkça yasaklayan hüküm kaldırıldı.. Bu madde hayata geçince, keyfi taşeron kullanımının önüne geçilemeyecek, daha da yaygınlaşacaktır.
5. **TASARI TAŞERONLARLA İLGİLİ İŞÇİ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KONULARINDA HİÇBİR DEĞİŞİKLİK GETİRMEDİ:** Ülkemizde yaşanan Soma faciası ve yüzlerce ölümlü iş kazalarına rağmen ve iş kazalarının çoğunun taşeron şirketlerde meydana geldiği bilinmesine rağmen tasarıda işçi sağlığı ve iş güvenliği konularında hiçbir yenilik ve değişiklik yer almadı. Sadece üst işverenin bu konularda alt işvereni denetleme maddesi zaten alanda uygulanan ve göstermelik bir madde olarak yer alıyor.
6. **BUNCA İŞ KAZASINA RAĞMEN TASARIDA İŞÇİ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ ALANININ TAŞERONLAŞMASI İLE İLGİLİ HİÇBİR DÜZENLEME YAPILMADI:** Yeni İş Sağlığı ve Güvenliği yasının çalışma hayatına dayattığı taşeron iş sağlığı ve güvenliği şirketleri olan OSGB (Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimleri) sayıları kısa sürede bini aşmasına ve bu alanda rant yaratılmasına ve iş kazalarında hiçbir azalma olmamasına rağmen tasarıda bu taşeron şirketler hakkında hiçbir düzenlemeye yer verilmemesi şaşırtıcı olduğu kadar dramatiktir.

**Taşeronlaşmayı azaltacağım diye tasarı hazırlayan hükümet , işçi sağlığı ve güvenliği alanının taşeronlaşmasını engelleyecek düzenleme yapamamıştır.**

7. **AYNI TORBAYA HEM İYİYİ HEM KÖTÜYÜ KOYMA UYANIKLIĞI YAPILDI:** Torba tasarı içine maden işçilerinin çalışma şartlarını iyileştiren; yer altında çalışanların günlük çalışma süresini 6 saate indiren, kıdem şartı getiren, emeklilik yaşını aşağı çeken değişiklikler olumludur. Ancak bunun yanında taşeronluğu yaygınlaştıran düzenlemelerde aynı paket içine konulmuştur. Bu paketi olduğu gibi kabul etmek veya reddetmek bu nedenle zordur. Paketin maden işçileri ile ilgili olumlu değişikliklerine karşı çıkmıyoruz ancak taşeronlaştırma maddelerine itiraz ediyoruz.
8. **TASARI İLE KAMUDA MEMUR KALMAYACAK- TAŞERON İŞÇİLER MEMURLARIN YERİNİ ALACAK:** Bu tasarı ile kamu idaresine ait bir işyerinde “yeterli nitelikte veya sayıda personel olmaması durumunda” hizmet alımı ihalesine çıkma hakkı tanınıyor. Asıl işlerin de hizmet alım sözleşmesiyle ihaleye çıkarılmasının yolu açılıyor. Böylece kamuda taşeron işçilik uygulamasını engellemediği, sınırlandırmadığı gibi aksine daha da artıyor. Devlet bu düzenlemeye göre memur almak yerine taşeron çalıştırarak bu hizmetleri sağlamayı planlamaktadır.
9. **TÜM SEKTÖRLERDE MEVCUT İŞÇİLERİN YANINDA AYNI İŞİ YAPAN TAŞERON İŞÇİLER ÇALIŞABİLECEK:** Tasarıda İş kanunu’nun 2. Maddesinde yapılan değişikliklerle, işverenlerin asıl işlerini de taşeron işçilere yaptırabilecek olması,

inşaat, kimya, tekstil gibi tüm sektörlerde, mevcut işçilerin yanında aynı işi yapan taşeron işçilerin görülmesine yol açacaktır. Taşeronlaşma giderek yaygınlaşacaktır.

10. **TASARIDA TAŞERON İŞÇİLERE MÜJDE DİYE BİRŞEY YOK, KADRO BEKLENTİSİ BOŞA ÇIKTI:** Basında bu tasarının hazırlanışı taşeron işçilere müjde şeklinde günlerce yer aldı. Ancak kadro beklentisi boşa çıktı. Özellikle muvazaalı taşeron uygulamaları yoluyla çalıştırılan işçiler kamu kadrolarına geçme beklentisi içinde bu tasarımı boşuna beklediler.
11. **KAMUDA TAŞERON YOLUYLA DOKTOR, HEMŞİRE, MÜHENDİS ÇALIŞTIRILABİLECEK:** Tasarının 11. ve 12. maddeleriyle kamuda yeterli nitelik ve sayıda personel olmaması durumunda asli ve sürekli işlerin de taşerona verilmesinin önü açılmaktadır. Örneğin kamu hastaneleri kadrolu doktor ya da hemşire sayısının yetersiz kalması durumunda taşeron yoluyla doktor veya hemşire çalıştırabilecek hale gelecektir.
12. **TASARIDA TAŞERON İŞÇİYE KIDEM TAZMİNATI VE YILLIK ÜCRETLİ İZİN HAKKI MÜJDESİ ASLINDA ALDATMACA:** Tasarı ile zaten var olan haklar müjde diye sunulmaktadır. Taşeron işçiler de diğer işçiler gibi iş hukuku hükümlerine tabidir ve diğer işçiler gibi kıdem tazminatı ve yıllık izin hakları vardır. Sanki taşeron işçilerin yasal olarak izin hakkı yok ama nihayet verilecekmiş gibi bir aldatmaca yaratılmaktadır. Mevcut yasal düzenlemede de asıl işveren alt işverenle birlikte (müteselsil) sorumludur.
13. **MUVAZAA (HİLE) DAVALARI GEÇERSİZ HALE GELİYOR:** İş Mahkemelerinin asıl işveren ile taşeron işveren arasındaki sözleşme ilişkisini muvazaalı bulması durumunda işçilerin ilk işe girdikleri tarihten itibaren asıl işverenin işçisi olduklarına karar verebiliyordu. Bu kararlara göre işçiler kadroya geçirilebiliyordu. Ancak tasarıda, taşerona yaptırılacak işlerin alanının genişletilmesi ile mevcut yasaya dayanılarak açılan “muvazaa” davaları geçersiz kılınıyor. Nitekim Karayolları Genel Müdürlüğü’nde yaklaşık 7 bin taşeron işçisi, yaptıkları işin aslında “asıl iş” ve dolayısıyla taşeron işçi olarak değerlendirilmelerinin yanlış olduğu gerekçesiyle açtıkları davaları kazanmıştı. Karar Yargıtayca da onandı. Ancak bunun gibi davalar şimdi sonuçsuz kalacak.

## İş Kanunu ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Tasarısı

### TASARININ TAŞERONLUK İLE İLGİLİ DÜZENLEMELERİNİN MADDE MADDE İNCELENMESİ

#### 1) MADDE 1

**MADDE 1-** 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanununun 2 nci maddesinin sekizinci fıkrası aşağıdaki şekilde değiştirilmiş, dokuzuncu ve onuncu fıkraları yürürlükten kaldırılmıştır.

“Yedinci fıkra hükümlerine aykırı olarak alt işverene iş verilmesi veya asıl işveren işçilerinin hakları kısıtlanmak suretiyle alt işveren tarafından işe alınarak çalıştırıldığına mahkeme kararı ile belirlenmesi halinde alt işverenin işçilerine ödenecek ücret ve diğer sosyal haklar asıl işverenin emsal işçisine ödenen ücret ve sosyal haklardan daha az olamaz.”

#### A) İŞ KANUNUN 2. MADDESİNİNDEĞİŞTİRİLEN 8. FIKRASI

Asıl işverenin işçilerinin alt işveren tarafından işe alınarak çalıştırılmaya devam ettirilmesi suretiyle hakları kısıtlanamaz veya daha önce o işyerinde çalıştırılan kimse ile alt işveren ilişkisi kurulamaz. Aksi halde ve genel olarak asıl işveren alt işveren ilişkisinin muvazaalı işleme dayandığı kabul edilerek alt işverenin işçileri başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçisi sayılarak işlem görürler. İşletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler dışında asıl iş bölünerek alt işverenlere verilemez.



TORBA YASA TASARISI İLE  
DEĞİŞEN FIKRA;

“Yedinci fıkra hükümlerine aykırı olarak alt işverene iş verilmesi veya asıl işveren işçilerinin hakları kısıtlanmak suretiyle alt işveren tarafından işe alınarak çalıştırıldığına mahkeme kararı ile belirlenmesi halinde alt işverenin işçilerine ödenecek ücret ve diğer sosyal haklar asıl işverenin emsal işçisine ödenen ücret ve sosyal haklardan daha az olamaz.”

## SONUÇTA NE OLACAK ?

### a) “İşletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler dışında asıl iş bölünerek alt işverenlere verilemez.” KALDIRILYOR

➡ Asıl işin bölünerek alt işverene verilmesini açıkça yasaklayan hükmün kaldırılması kesinlikle kabul edilemez. En çok itiraz bu noktada toplanmaktadır. Bu madde hayata geçerse, taşeron kullanımı daha da yaygınlaşacaktır.

- İşverenlerin asıl işlerini de taşeron işçilere yaptırabilecek olması, inşaat, tekstil, çimento ve tüm sektörlerde, mevcut işçilerin yanında aynı işi yapan taşeron işçilere yol açacaktır. Hatta asıl işin tamamı da tek bir taşeron şirkete verilebilecektir.

### b) “Asıl işverenin işçilerinin alt işveren tarafından işe alınarak çalıştırılmaya devam ettirilmesi suretiyle hakları kısıtlanamaz veya daha önce o işyerinde çalıştırılan kimse ile alt işveren ilişkisi kurulamaz. Aksi halde ve genel olarak asıl işveren alt işveren ilişkisinin muvazaalı işleme dayandığı kabul edilerek alt işverenin işçileri başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçisi sayılarak işlem görürler.” KALDIRILYOR

➡ Muvazaanın (hilenin) tespiti halinde alt işveren işçilerinin başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçisi sayılacağını düzenleyen bu maddenin kaldırılması kabul edilemez. Muvazaa (hile) iddiası ve muvazaalı olarak çalıştırılan alt işveren işçilerinin başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçisi sayılması kuralı tamamen ortadan kaldırılıyor. (Bunun yerine, yasa dışı çalıştırıldığı mahkeme kararı ile tespitinden sonrası için asıl işveren işçilerinin aldığı ücret ve sosyal hakların ödenmesi kuralı getirilmektedir.)

### c) Değiştirilen 8. Madde hükümleri

➡ **MUVAZAALI (HİLELİ) TAŞERON UYGULAMALARI ARTIK MEŞRU OLUYOR:** Bu madde ile yasaya aykırı ve muvazaalı taşeron uygulamalarının “emsal ücret” ödeme koşuluyla sürdürülmesi sağlanıyor. Yani muvazaalı taşeronluk meşrulaştırılmakta, sürekli bir istihdam şekli haline getirilmektedir. Taşeron işçilere asıl işverenin işçilerine ödediği “**emsal ücretin**” ödenmesi koşuluyla taşeron işçiliğinin önü açılmaktadır

➡ **MUVAZAA (HİLE) DAVALARI GEÇERSİZ HALE GELİYOR:** İş Mahkemelerinin asıl işveren ile taşeron işveren arasındaki sözleşme ilişkisini muvazaalı bulması durumunda, işçilerin ilk işe girdikleri tarihten itibaren asıl işverenin işçisi olduklarına karar verilebiliyordu. Bu kararlara göre işçiler kadroya geçirilebiliyordu. Ancak tasarıda taşeronu yaptırılacak işlerin alanının genişletilmesi ile mevcut yasaya dayanılarak açılan “**muvazaa**” davaları geçersiz kılınıyor. Nitekim Karayolları Genel Müdürlüğü’nde yaklaşık 7 bin taşeron işçisi, yaptıkları işin aslında “**asıl iş**” ve dolayısıyla taşeron işçi olarak değerlendirilmelerinin yanlış olduğu gerekçesiyle açtıkları davaları kazanmıştı. Karar Yargıtay’ca da onandı. Ancak bunun gibi davalar şimdi sonuçsuz kalacak.

## B) İŞ KANUNUNUN 2. MADDESİNİN YÜRÜRLÜKTEN KALDIRILAN 9. FIKRASI

Kanuna veya kanunun verdiği yetkiye dayanılarak kurulan kamu kurum ve kuruluşları ile bunların doğrudan veya dolaylı olarak sermayesinin en az yüzde ellisine sahip oldukları ortaklıklarda, 4734 sayılı Kamu İhale Kanunu veya diğer kanun hükümleri çerçevesinde, hizmet alımı amacıyla yapılan sözleşmeler gereğince, yüklenici aracılığıyla çalıştırılanlar, bu şekilde çalışmış olmalarına dayanarak;

a) Bu kurum, kuruluş ve ortaklıklara ait kadro veya pozisyonlara atanmaya,

b) Bu kurum, kuruluş ve ortaklıklara ait işyerlerinin kadro veya pozisyonlarında çalışanlar için toplu iş sözleşmesi, personel kanunları veya ilgili diğer mevzuat hükümlerine göre belirlenen her türlü malî haklar ile sosyal yardımlardan yararlanmaya, hak kazanamazlar.

### SONUÇTA NE OLACAK ?

a) **“Kamu kurum kuruluşlarında hizmet alımı amacıyla yapılan sözleşmeler gereğince yüklenici aracılığıyla çalıştırılanlar, bu şekilde çalışmış olmalarına dayanarak; bu kurum, kuruluş ve ortaklıklara ait kadro veya pozisyonlara atanmaya, hak kazanamazlar. “ KALDIRILİYOR**

➡ Taşeron çalışanlar taşeron olarak kamu kurumlarına ait kadro ve pozisyonlarına atanabilecekler.(Ancak yine taşeron olarak kalarak) Yüzbinlerce kişinin beklentisi olan kamuda kadroya geçirmekten söz edilmiyor.

b) **“Kamu kurum kuruluşlarında hizmet alımı amacıyla yapılan sözleşmeler gereğince yüklenici aracılığıyla çalıştırılanlar, bu şekilde çalışmış olmalarına dayanarak Bu kurum, kuruluş ve ortaklıklara ait işyerlerinin kadro veya pozisyonlarında çalışanlar için toplu iş sözleşmesi, personel kanunları veya ilgili diğer mevzuat hükümlerine göre belirlenen her türlü malî haklar ile sosyal yardımlardan yararlanmaya, hak kazanamazlar.” KALDIRILİYOR**

➡ Taşeron olarak çalışanlar kamu işyerlerindeki kadro veya pozisyonlarında çalışanlar için toplu iş sözleşmesi, personel kanunları veya ilgili diğer mevzuat hükümlerine göre belirlenen her türlü malî haklar ile sosyal yardımlardan yararlanmaya, hak kazanacaklar. (Ancak yine taşeron olarak kalarak) Yüzbinlerce kişinin beklentisi olan kamuda kadroya geçirmekten söz edilmiyor.

## C) İŞ KANUNUN 2. MADDESİNİN YÜRÜRLÜKTEN KALDIRILAN 10. FIKRASI

Sekizinci fıkrada belirtilen işyerlerinde yükleniciler dışında kalan işverenler tarafından çalıştırılanlar ile bu işyerlerinin tâbi oldukları ihale mevzuatı çerçevesinde kendi nam ve hesabına sözleşme yaparak üstlendiği ihale konusu işte doğrudan kendileri çalışanlar da aynı hükümlere tâbidir. Sekizinci fıkrada belirtilen kurum, kuruluş veya ortaklıkların sermayesine katıldıkları ortaklıkların kadro veya pozisyonlarında çalışan işçilerin, ortak durumundaki kamu kurum, kuruluş veya ortaklıkların kadro veya pozisyonlarına atanma ya da bu kurum, kuruluş veya ortaklıklarda geçerli olan malî haklar ile sosyal yardımlardan yararlanma talepleri hakkında da sekizinci fıkra hükümleri uygulanır. Hizmet alımına dayanak teşkil edecek sözleşme ve şartnamelere;

a) İşe alınacak kişilerin belirlenmesi ve işten çıkarma yetkisinin kamu kurum, kuruluşları ve ortaklıklarına bırakılması,

b) Hizmet alım sözleşmeleri çerçevesinde ya da geçici işçi olarak aynı iş yerinde daha önce çalışmış olanların çalıştırılmasına devam olunması, yönünde hükümler konulamaz.

### SONUÇTA NE OLACAK ?

**a) “Kamu kurum kuruluşlarında hizmet alımına dayanak teşkil edecek sözleşme ve şartnamelere; İşe alınacak kişilerin belirlenmesi ve işten çıkarma yetkisinin kamu kurum, kuruluşları ve ortaklıklarına bırakılması, yönünde hükümler konulamaz.” KALDIRILYOR**

➡ Kamu kurum ve kuruluşlarında hizmet alımına dayanak teşkil edecek sözleşme ve şartnamelere; İşe alınacak kişilerin belirlenmesi ve işten çıkarma yetkisi kamu kurum, kuruluşları ve ortaklıklarına bırakılacak. Kamu artık taşeronlarına alınacak veya işten çıkarılacak kişileri belirleyebilecek. (Ancak gene de kamunun kendi kadrosuna almaktan söz edilmiyor. Sadece taşeronu artık kendi kadrosu gibi kullanabileceğini gösteriyor.)

**b) “Kamu kurum ve kuruluşlarında hizmet alımına dayanak teşkil edecek sözleşme ve şartnamelere; Hizmet alım sözleşmeleri çerçevesinde ya da geçici işçi olarak aynı iş yerinde daha önce çalışmış olanların çalıştırılmasına devam olunması, yönünde hükümler konulamaz.” KALDIRILYOR**

➡ Taşeron olarak çalışanların kamu işyerlerindeki aynı iş yerinde daha önce çalışmış olanların çalıştırılmasına devam olunması mümkün olacak. (Ancak yine de kamunun kendi kadrosuna almaktan söz edilmiyor. Sadece taşeron çalışmaya devam edecek yani taşeron taşeron olarak kalmaya devam edecek.)



## **2) MADDE 10**

**MADDE 10-** 4857 sayılı Kanunun 3 üncü maddesinin ikinci, üçüncü ve dördüncü fıkraları yürürlükten kaldırılmıştır.

### **A) İŞ KANUNUNUN 3. MADDESİNİN YÜRÜRLÜKTEN KALDIRILAN 2. FIKRASI**

Bu Kanunun 2 nci maddesinin altıncı fıkrasına göre iş alan alt işveren; kendi işyerinin tescili için asıl işverenden aldığı yazılı alt işverenlik sözleşmesi ve gerekli belgelerle birlikte, birinci fıkra hükmüne göre bildirim yapmakla yükümlüdür. Bölge müdürlüğünce tescili yapılan bu işyerine ait belgeler gerektiğinde iş müfettişlerince incelenir. İnceleme sonucunda muvazaalı işlemin tespiti halinde, bu tespite ilişkin gerekçeli müfettiş raporu işverenlere tebliğ edilir. Bu rapora karşı tebliğ tarihinden itibaren altı iş günü içinde işverenlerce yetkili iş mahkemesine itiraz edilebilir. İtiraz üzerine verilen kararlar kesindir. Rapora altı iş günü içinde itiraz edilmemiş veya mahkeme muvazaalı işlemin tespitini onamış ise tescil işlemi iptal edilir ve alt işverenin işçileri başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçileri sayılır.

### **SONUÇTA NE OLACAK ?**

**a) “iş alan alt işveren; kendi işyerinin tescili için asıl işverenden aldığı yazılı alt işverenlik sözleşmesi ve gerekli belgelerle birlikte, birinci fıkra hükmüne göre bildirim yapmakla yükümlüdür” KALDIRILYOR**

➡ Alt işverenin, asıl işverenle yaptığı sözleşme ve belgelerle Çalışma Bakanlığı'na bildirimde bulunma yükümlülüğü sona erecektir. Bakanlığın haberi olmayacağı için de bu alt işveren işyerine ait belgeler, iş müfettişlerince incelenmeyecek; inceleme yapılmadığı için muvazaalı işlem de tespit edilmeyecektir.

**b) “Bölge müdürlüğünce tescili yapılan bu işyerine ait belgeler gerektiğinde iş müfettişlerince incelenir. İnceleme sonucunda muvazaalı işlemin tespiti halinde, bu tespite ilişkin gerekçeli müfettiş raporu işverenlere tebliğ edilir” KALDIRILYOR**

➡ Bakanlığa bildirim olmadığı için bu alt işveren işyerine ait belgeler, iş müfettişlerince incelenmeyecek; inceleme yapılmadığı için muvazaalı işlem de tespit edilmeyecektir. Bu durum işçi açısından hak kaybı yaratacaktır. İş müfettişlerinin muvazaalı işlem tespiti yaptıkları bu maddeler çok önemlidir.

## **B) İŞ KANUNUN 3. MADDESİNİN YÜRÜRLÜKTEN KALDIRILAN 3. FIKRASI**

Ancak, şirketlerin tescil kayıtları ise ticaret sicili memurluklarının gönderdiği belgeler üzerinden yapılır ve bu belgeler ilgili ticaret sicili memurluğunca bir ay içinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ilgili bölge müdürlüklerine gönderilir.

### **SONUÇTA NE OLACAK ?**

**“şirketlerin tescil kayıtları ise ticaret sicili memurluklarının gönderdiği belgeler üzerinden yapılır ve bu belgeler ilgili ticaret sicili memurluğunca bir ay içinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ilgili bölge müdürlüklerine gönderilir” KALDIRILYOR**

➡ Alt işverenin, asıl işverenle tescil kayıtlarının Çalışma Bakanlığı’na bildirimde bulunma yükümlülüğü sona erecektir. Bakanlığın haberi olmayacağı için de bu alt işveren işyerine ait belgeler, iş müfettişlerince incelenmeyecek; inceleme yapılmadığı için muvazaalı işlem de tespit edilmeyecektir

## **B) İŞ KANUNUN 3. MADDESİNİN YÜRÜRLÜKTEN KALDIRILAN 4. FIKRASI**

Asıl işveren-alt işveren ilişkisinin kurulması, bildirimi ve işyerinin tescili ile yapılacak sözleşmede bulunması gerekli diğer hususlara ilişkin usul ve esaslar, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından çıkarılacak yönetmelikle belirlenir.

### **SONUÇTA NE OLACAK ?**

**“Asıl işveren-alt işveren ilişkisinin kurulması, bildirimi ve işyerinin tescili ile yapılacak sözleşmede bulunması gerekli diğer hususlara ilişkin usul ve esaslar, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından çıkarılacak yönetmelikle belirlenir” KALDIRILYOR**

➡ Bu maddeyle alt işveren uygulaması yönetmeliği kendiliğinden ortadan kalkacaktır. Böylece alt işverenin, asıl işverenle yaptığı sözleşme ve belgelerle Çalışma Bakanlığı’na bildirimde bulunma yükümlülüğü sona erecek ve bununla ilgili usul ve esaslara artık gerek kalmayacaktır.

### **3) MADDE 11**

**MADDE 11-** 4/1/2002 tarihli ve 4734 sayılı Kamu İhale Kanununun 62 nci maddesinin birinci fıkrasının (e) bendi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

“e) İdarelerin bu Kanunda tanımlanan hizmetlerden personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alımlarında aşağıda belirtilen hususlara uyması zorunludur.

1) İdarelerce kanun, tüzük ve yönetmeliklere göre istihdam edilen personelin yeterli nitelik veya sayıda olmaması halinde personel çalıştırılmasına dayalı yardımcı işlere ilişkin hizmetler için ihaleye çıkılabilir. Bu kapsamda ihaleye çıkılabilecek yardımcı işlere ilişkin hizmet türlerini; idarelerin teşkilat, görev ve yetkilerine ilişkin mevzuatı ile 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanununun 2 nci maddesinin yedinci fıkrası esas alınmak suretiyle idareler itibarıyla ayrı ayrı veya birlikte belirlemeye, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Hazine Müsteşarlığı ve Devlet Personel Başkanlığının görüşü ve Maliye Bakanlığının teklifi üzerine Bakanlar Kurulu yetkilidir.

2) İdarelerin teşkilat, görev ve yetkilerine ilişkin mevzuatı ile 4857 sayılı Kanunun 2 nci maddesinin yedinci fıkrası esas alınmak suretiyle, idareye ait bir işyerinde yürütülen asıl işin bir bölümünde idarenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde, yeterli nitelik veya sayıda personel olmaması durumunda hizmet alımı ihalesine çıkılabilir.

3) Danışmanlık hizmet alım ihalelerinde istihdam edilen personelin yeterli nitelik veya sayıda olmaması şartı aranmaz.”

#### **SONUÇTA NE OLACAK ?**

- **Taşeron verilecek yardımcı işleri bakanlar kurulu belirleyecek.**

➡ Kamuda taşeron verilebilecek yardımcı işlerin Bakanlar Kurulu tarafından belirlenmesi hükmü yanlış. Teknik bir konunun siyasi karar mercii olan Bakanlar Kuruluna bırakılması uygun değildir.

- **Kamuda “yeterli nitelikte veya sayıda personel olmaması durumunda” hizmet alımı ihalesine çıkma hakkı tanınıyor**

➡ Kamu idaresine ait bir işyerinde “yeterli nitelikte veya sayıda personel olmaması durumunda” hizmet alımı ihalesine çıkma hakkı tanınıyor. Kamuda yeterli personel olmadığı takdirde taşeron işçiliği yoluyla hizmet açığının kapatılabileceğine dair bir uygulama, bugün için bütün hizmet alanlarında devletin asli ve sürekli görevlerinin taşeron işçileri eliyle gördürülmesinin önünü açacaktır.

➡ Kamuda sağlık, eğitim gibi bütün sektörlerde, hemşire ve doktor, öğretim üyesi, öğretmen gibi personel açıkları bulunmaktadır. Buna göre devlet, bu alanlara memur almak yerine taşeron çalıştırarak bu hizmetleri sağlamayı planlamaktadır.”

- **Kamuda bir işyerinde yürütülen asıl işin bir bölümünde , teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde ihaleye çıkılabiliyor**

➔ Asıl işlerin de hizmet alım sözleşmesiyle ihaleye çıkarılmasının yolu açılmaktadır. Bu yolla, İş Yasası'nın 2. maddesinin hükümleri işlemez hale getirilmektedir. Yani bu düzenleme taşeron işçilik uygulamasını engellemediği, sınırlandırmadığı gibi aksine daha da yaygınlaştırıyor, uygulama devamlı ve asıl istihdam şekli haline getiriyor.

#### **4) MADDE 12**

**MADDE 12-** 4734 sayılı Kanuna aşağıdaki ek madde eklenmiştir.

“Uygun görüş alınması ve görevlilerin sorumlulukları

EK MADDE 8- 62 nci maddenin birinci fıkrasının (e) bendi kapsamında personel çalıştırılmasına dayalı hizmetler (danışmanlık hizmet alımları hariç) için ihaleye çıkılmadan önce;

a) 10/12/2003 tarihli ve 5018 sayılı Kamu Malî Yönetimi ve Kontrol Kanununa ekli (I), (II) ve (IV) sayılı cetvellerde yer alan idareler ile bunlara bağlı döner sermayeli kuruluşların, Maliye Bakanlığından,

b) Kamu iktisadî teşebbüsleri, müesseseleri ve işletmeleri ile bağlı ortaklıklarının (iştirakler hariç), 24/11/1994 tarihli ve 4046 sayılı Özelleştirme Uygulamaları Hakkında Kanun çerçevesinde özelleştirme kapsamında veya programında bulunanlardan sermayesinin %50'sinden fazlası kamuya ait kuruluşların, Hazine Müsteşarlığından (özelleştirme programına alınanlar için Özelleştirme İdaresi Başkanlığından),

uygun görüş alması zorunludur.

Uygun görüş alınmadan bu hizmetler için ihaleye çıkılamaz. 62 nci maddenin birinci fıkrasının (e) bendinin (1) numaralı alt bendinde yer alan hizmet alımlarında niteliği gereği sözleşme süresi altı ayı aşmayan işlerde uygun görüş şartı aranmaz.

62 nci maddenin birinci fıkrasının (e) bendi uyarınca yapılan personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alımı ihaleleri çerçevesinde çalıştırılan personel, ihale ve sözleşme konusu iş dışında başka bir işte çalıştırılmaz ve görevlendirilemez. Bu kapsamda, personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alımı ihalesine çıkılmaması gerektiği halde ihaleye çıkılması, uygun görüş alınması gereken hallerde alınmadan ihaleye çıkılması, ihale kapsamında çalıştırılan personelin sözleşme konusu işler dışında çalıştırılması, 4857 sayılı Kanunun 2 nci maddesinin yedinci fıkrası hükmüne aykırılık teşkil edecek şekilde işlem ve eylemler yapılması nedeniyle idare aleyhine zarar ortaya çıkması halinde, oluşan bu zararlar, bu zarara neden olduğu tespit edilenlere rücu edilmek suretiyle tahsil edilir. Ayrıca, bu kişiler hakkında uygulanacak ceza ve disiplin hükümleri saklı kalmak üzere, bu kişilere her türlü aylık, ödenek, zam, tazminat dahil yapılan bir aylık net ödemelerin beş katı tutarında idari para cezası uygulanır.



62 nci maddenin birinci fıkrasının (e) bendi uyarınca yapılan personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alımı ihaleleri çerçevesinde çalıştırılan personelin, ihale ve sözleşme konusu iş dışında başka bir işte çalıştırılması veya görevlendirilmesi veya 4857 sayılı Kanunun 2 nci maddesinin yedinci fıkrası hükmüne aykırılık teşkil edecek şekilde işlem ve eylemler yapılması gibi sebeplerle mahkeme tarafından işçi lehine ücret farkına hükmedilmesi veya personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alımı ihalesine çıkılmaması gerektiği halde ihaleye çıkılması hallerinde sözleşme iptal edilerek alt işveren-asıl işveren ilişkisi sonlandırılır.

Bu maddenin uygulanmasına ilişkin usul ve esaslar Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ve Hazine Müsteşarlığının görüşü ve Maliye Bakanlığının teklifi üzerine Bakanlar Kurulu tarafından yürürlüğe konulan yönetmelikle düzenlenir.”

## SONUÇTA NE OLACAK ?

- 4857 sayılı İş Kanunu'nun 2. maddesinin 7. fıkrasına aykırı işlemlerde asıl işveren ile alt işveren arasında yapılan sözleşme iptal edilmektedir. Mahkeme tarafından işçi lehine ücret farkına hükmedilmesi durumunda sözleşme iptal edilerek alt işveren- asıl işveren ilişkisi sonlandırılacak.
- Tasarının 11. ve 12. maddeleriyle kamuda yeterli nitelik ve sayıda personel olmaması durumunda asli ve sürekli işlerin de taşeron verilmesinin önü açılmaktadır
- Kanundaki taşeron işçilik tanımı kökünden değişmiştir.
- Taşeron işçiliği Anayasanın 128. Maddesine aykırı bir biçimde devletin asli ve sürekli işlerine de taşınmıştır.
- Kamu hastaneleri, kadrolu doktor ya da hemşire sayısının yetersiz kalması durumunda taşeron yoluyla doktor ya da hemşire çalıştırabilecek hale gelecektir. Bu durum kamunun her alanına yansiyacaktır. Kamu taşeron cenneti haline gelecektir.

## **5) MADDE 13**

**MADDE 13-** 5/1/2002 tarihli ve 4735 sayılı Kamu İhale Sözleşmeleri Kanununun 8 inci maddesine aşağıdaki fıkra eklenmiştir.

“Bu Kanun kapsamında bulunan işyerlerinde kurulan 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanununun 2 nci maddesinde tanımlanan asıl işveren-alt işveren ilişkisinde, alt işveren ile işçilerini kapsayan toplu pazarlık süreci; asıl işverenin üye olması ve alt işverenin yetkilendirmesi kaydıyla, ilgili kamu işveren sendikası tarafından 18/10/2012 tarihli ve 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu hükümlerine göre yürütülür ve sonuçlandırılır. Bu fıkraya göre imzalanan toplu iş sözleşmelerine göre belirlenen ücret ve sosyal haklardan kaynaklanan bedel artışı kadar idarece fiyat farkı ödenir. Kamu işveren sendikaları tarafından yürütülmeyen ve sonuçlandırılmayan toplu iş sözleşmeleri için fiyat farkı ödenmez ve 4857 sayılı Kanunun 2 nci maddesinin yedinci fıkrasının son cümlesinde yer alan asıl işverenin toplu iş sözleşmesinden doğan sorumluluğu bu fıkra hükümleri ile getirilen yükümlülükten fazla olamaz.”

### **SONUÇTA NE OLACAK ?**

- Kamudaki taşeron işçileri sendikalı olmaları durumunda yapılacak toplu sözleşme farkları idare tarafından ödenecek. (ancak kamu işveren sendikaları tarafından yürütülmeyen ve sonuçlandırılmayan toplu iş sözleşmeleri için fiyat farkı ödenmez)
- 4857 sayılı İş Kanunu'nun 2. maddesinde tanımlanan asıl işveren ilişkisinde alt işveren işçilerini kapsayacak toplu pazarlık süreci yetki alan işçi sendikasının çağrısı üzerine asıl işveren ile yetkili sendika arasında 6356 sayılı Kanun hükümlerine göre yürütülür ve sonuçlandırılır” hükmü getirilmelidir.

## **6) MADDE 15**

**MADDE 15-** 20/6/2012 tarihli ve 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 4 üncü maddesine aşağıdaki fıkra eklenmiştir.

“(5) 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanununun 2 nci maddesinde tanımlanan asıl işveren-alt işveren ilişkisinde asıl işveren, işyerindeki alt işverenlerin gerekli iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerini alıp almadığını gözetmek ve denetlemekle yükümlüdür.”

### **SONUÇTA NE OLACAK ?**

- Bu madde yeni bir şey getirmemektedir. Zaten pratikte asıl işverenler işyerindeki alt işverenlerin iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini çalıştırdıkları işyeri hekimleri ve iş güvenliği uzmanları rehberliğinde denetlemektedirler. Bu yükümlülük bu madde ile gelmesede dahi İş Kanunu ve İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun ilgili maddeleri bu yükümlülüğü doğurmaktadır.