



T.B.M.M.  
CUMHURİYET HALK PARTİSİ  
Grup Başkanlığı  
Tarih : 2 Ekim 2018  
Sayı : 245

## TÜRKİYE BÜYÜK MİLLET MECLİSİ BAŞKANLIĞINA

7079 Sayılı Olağanüstü Hal Kapsamında Bazı Düzenlemeler Yapılması Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin Değiştirilerek Kabul Edilmesine Dair Kanunda Değişiklik Yapılması Hakkında kanun teklifim gerekçeleri ile birlikte ekte sunulmuştur.

Gereğini saygılarımla arz ederim.

Kani BEKO  
İzmir Milletvekili

TBMM BAŞKANLIĞI		
Tali Komisyon	Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler	
Esas Komisyon	Plan ve Bütçe	
Tarih :	16 Ekim 2018	Esas No: 2/1092



T.C. BAŞBAKANLIK  
KURUMSAL İZLENİM VE  
DENEYİM BİRİMİ

TBMM KANUNLAR ve KARARLAR BŞK.LİĞİ
02 Ekim 2018
Numara:

TBMM GELEN EVRAK
02 Ekim 2018
No: 361162
EBYS'ye AKTARILMIŞTIR

## GENEL GEREKÇE

7079 sayılı Kanun ile kanunlaşan 696 sayılı KHK ile merkezi idarelerde kadroya, yerel yönetimlerde şirketlere geçirilen yaklaşık 700 bin işçinin ücret ve mali hakları, Yüksek Hakem Kurulu tarafından karara bağlanan, aynı içeriğe sahip iki ayrı toplu iş sözleşmesinin hükümlerine tabi kılınmıştır.

Kamuya geçirilen işçilere aynı işi yaptıkları kadrolu işçilerle eşit hak ve ücretler sağlanmamıştır. Bunun yanı sıra işçiler, Yüksek Hakem Kurulu tarafından zaten taşeronda çalışan işçiler için bağlanmış toplu iş sözleşmelerine mahkûm edilmiştir. Kamuya geçirilen işçilere taşeronda çalışmaya devam etseler ve taşeronda toplu iş sözleşmesi imzalarsa ödenecek ücret ve haklar verilmektedir. Taşeron düzeni özü itibariyle devam etmektedir.

Öte yandan kamuya geçirilen işçilerin toplu iş sözleşmesi hakları 2020 yılına kadar askıya alınmış olup, işçilerin eski kadrolu işçilerin toplu iş sözleşmelerinden yararlanmaları ve yeni toplu iş sözleşmesi yapmaları da 696 sayılı KHK (7079 sayılı Kanun) ile engellenmiştir.

7079 sayılı Kanun ile kanunlaşan 696 sayılı KHK'nın ilgili hükümleri Anayasa'nın eşitlik ilkesini düzenleyen 5. maddesinin yanı sıra, sendikal hak ve özgürlükleri güvence altına alan 51, 53 ve 54. maddelerine ve Türkiye'nin de tarafı olduğu başta ILO sözleşmeleri olmak üzere uluslararası sözleşmelere de aykırıdır.

Yeni Ekonomik Programa göre Türkiye'de 2018 yılı için enflasyon hedefi yüzde 20,8; 2019 yılı için enflasyon hedefi 15,9'dur. Ancak kamuya geçirilen işçilere, Yüksek Hakem Kurulu tarafından karara bağlanan toplu iş sözleşmesi hükümlerine göre 6 ayda bir yüzde 4 ücret artışı yapılması öngörülmektedir. Enflasyonun yüzde 20'lerin üzerine çıktığı koşullarda işçilerin yüzde 8,16'lık ücret artışlarına mahkûm edilmesi, işçilerin reel ücretlerinin ciddi oranda gerilemesine ve işçilerin yoksullaşmasına yol açmaktadır.

Öte yandan söz konusu toplu iş sözleşmesi hükümlerinde öngörülen sosyal hak ve yardımlar için 2018, 2019 ve 2020 yıllarında herhangi bir artış öngörülmemiştir. İşçilere sağlanan ve zaten oldukça düşük düzeyde ve yetersiz olan çocuk, yemek, taşıt, yakacak, öğrenim, evlenme, doğum, ölüm, askerlik, prim ve tazminat gibi sosyal hak ve yardımlar, enflasyon karşısında daha da erimektedir.

Bütün bu gerçekler ışığında, bu kanunla,

- a) Kamuya geçirilen işçilerin ücret ve haklarının enflasyon karşısında korunması ve geliştirilmesi,
- b) Eşitliğin sağlanması ve kamuya geçirilen işçilerin geçirildikleri kamu idaresi ya da belediye şirketindeki toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmesi,
- c) İşçilerin sendikal hak ve özgürlüklerinin üzerindeki sınırlamaların kaldırılması amaçlanmıştır.



## MADDE GEREKÇELERİ

### MADDE-1:

7079 sayılı Kanununun 106. maddesi ile 6356 sayılı Kanuna eklenen geçici 7. madde uyarınca kadroya ya da şirketlere geçirilen işçilerden,

a) geçişten önce işçinin çalıştığı alt işveren işyerinin girdiği işkolu mevcut işyerinin girdiği işkolu ile aynı olanlar o işkolundaki mevcut işyerinden,

b) farklı olanlar ise geçişten önce işçinin çalıştığı alt işveren işyerinin girdiği işkolunda yeni tescil edilecek işyerlerinden Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirilmiştir.

İşkolu farklı olan işçilerin yeni tescil edilen işyerlerinden SGK'ya bildirilmesi, aynı kamu idaresi ya da belediye şirketinde çalışan işçilerin bir kısmının farklı bir işkolunda yer almasına neden olmuştur. Örneğin "Genel İşler" işkolundaki bir belediye şirketine geçirilen, geçişten önce "Savunma ve Güvenlik" işkolunda olan güvenlik işçileri, şirketin kendi işkolundaki mevcut işyerinde değil savunma güvenlik işkolunda şirket bünyesinde kurulan yeni işyerinde gözükmektedir. Bu işçiler, genel işler işkolundaki sendikalara üye olamamakta, şirkette yetkili olan genel işler işkolundaki sendikanın toplu iş sözleşmesinden yararlanamamakta, 2020'ye kadar da yeni toplu iş sözleşmesi yapamamaktadır.

Söz konusu düzenleme aynı işyerinde çalışan, aynı işverenin işçisi olan işçilerin farklı işkollarında olmasına neden olduğu gibi işçilerin toplu iş sözleşmesi hakkını da engellemektedir.

Bu nedenlerle 1. madde ile 7079 sayılı Kanununun 106. maddesi ile 6356 sayılı Kanuna eklenen geçici 7. maddenin değiştirilerek, bu durumda olan işçilerin bünyesine geçirildikleri kamu idaresi ya da şirketin mevcut işyerlerine aktarılması, böylece işçisi oldukları kamu idaresi ya da şirketin bulunduğu işkolundaki sendikalara üye olabilmesi ve toplu iş sözleşmesi hakkından yararlanabilmesi amaçlanmıştır.

### MADDE-2

Bu madde ile merkezi kamu idarelerinde kadroya geçirilen işçilerin ücret, mali ve sosyal haklarının yeniden düzenlenmesi, işçilerin ücret ve sosyal haklarının enflasyon karşısında korunması ve işçilerin toplu iş sözleşmesi hakkından yararlanmasının önündeki engellerin kaldırılması amaçlanmıştır.

Bu madde uyarınca, 2019 yılı Kamu Toplu İş Sözleşmeleri Çerçeve Anlaşma Protokolü ve bu protokolü takiben ilgili kamu idaresindeki yetkili sendika tarafından toplu iş sözleşmesinin imzalanması ile birlikte, kadroya geçirilen işçiler kadrosuna geçtikleri kamu idaresinin toplu iş sözleşmesinden yararlanabilecek; böylece eski kadrolu işçilerle aynı toplu iş sözleşmesinin kapsamına girecek, aynı haklara sahip olabilecektir.

Bu madde ile söz konusu protokol ve toplu iş sözleşmeleri imzalanana kadar işçilerin mağduriyet yaşamaması için işçilere 2019 yılı başında yıllık yüzde 4 + 4 yerine bir önceki yılın TÜFE'si oranında ücret artışı yapılması ve işçilere ödenen sosyal yardım, prim ve tazminatların da aynı oranda artırılması öngörülmüştür.



Bu madde uyarınca, kadrosuna geçirildikleri kamu idaresinde yetkili bir sendika bulunmayan işçiler, ilgili kamu idaresinde toplu iş sözleşmesi yapıncaya kadar Kamu Toplu İş Sözleşmeleri Çerçeve Anlaşma Protokolünden yararlanabilecektir.

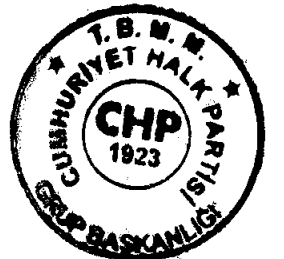
**MADDE-3:**

Bu madde ile belediye şirketlerine geçirilen işçilerden, geçirildikleri belediye şirketinde toplu iş sözleşmesi bulunan işçilerin söz konusu toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmesi, işçilerin ücret, mali ve sosyal haklarının bu toplu iş sözleşmesi ile belirlenebilmesi amaçlanmıştır. Böylece aynı belediye şirketinin işçisi olan eski işçiler ile şirketlere geçirilen yeni işçiler aynı toplu iş sözleşmesi kapsamında eşit haklardan yararlanabilecektir.

Geçirildikleri belediye şirketinde henüz toplu iş sözleşmesi bulunmayan işçilerin, bu şirkette yeni bir toplu iş sözleşmesi imzalanana kadar mağduriyet yaşamaması için işçilere yüzde 4+4 yerine 2019 yılı başında bir önceki yılın TÜFE'si oranında ücret artışı yapılması ve sosyal hak, prim ve tazminatların da aynı oranda artırılması öngörülmüştür.

**MADDE-4:**

Yürürlük ve yürütme maddesidir.



**7079 SAYILI OLAĞANÜSTÜ HAL KAPSAMINDA BAZI DÜZENLEMELER  
YAPILMASI HAKKINDA KANUN HÜKMÜNDE KARARNAMENİN  
DEĞİŞTİRİLEREK KABUL EDİLMESİNE DAİR KANUNDA DEĞİŞİKLİK  
YAPILMASI HAKKINDA KANUN TEKLİFİ**

**MADDE-1:**

7079 sayılı Kanununun 106. maddesi ile 6356 sayılı Kanuna eklenen geçici 7. madde aşağıdaki gibi değiştirilmiştir:

“GEÇİCİ MADDE 7- 5018 sayılı Kanuna ekli (I), (II), (III) ve (IV) sayılı cetvellerde yer alan kamu idareleri ile bunlara bağlı döner sermayeli kuruluşlar, 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye ekli (I) sayılı listede yer alan idareler ile birlikte veya ayrı ayrı sermayesinin yarısından fazlası il özel idareleri, belediyeler ve bağlı kuruluşlarına ait şirketler, anılan Kanun Hükmünde Kararnamenin geçici 23 üncü ve geçici 24 üncü maddeleri uyarınca sürekli işçi kadrolarına, geçici işçi pozisyonlarına veya işçi statüsüne geçirilen işçilerinden; geçişten önce işçinin çalıştığı alt işveren işyerinin girdiği işkolu mevcut işyerinin girdiği işkolu ile aynı olmadığı için yeni tescil edilen işyerlerinden Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirilen işçiler, bu maddenin yürürlük tarihini takip eden 7 işgünü içinde mevcut işyerinden Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirilir”.

**MADDE-2:**

7079 sayılı Kanununun 118. maddesi ile 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye eklenen geçici 23. maddenin 6. fıkrası aşağıdaki gibi değiştirilmiştir:

“Sürekli işçi kadrolarına geçirilen işçilerin ücreti ile diğer mali ve sosyal hakları, 2019 yılı Kamu Toplu İş Sözleşmeleri Çerçeve Anlaşma Protokolü ve bu protokolü takiben ilgili kamu idaresindeki yetkili sendika tarafından işveren veya işveren sendikası ile toplu iş sözleşmesi imzalanana kadar, bu madde kapsamındaki idarelerde geçişten önce alt işveren işçilerini kapsayan, Yüksek Hakem Kurulu tarafından karara bağlanan ve süresi en son sona erecek toplu iş sözleşmesine göre belirlenir. Ancak söz konusu toplu iş sözleşmesi hükümlerinde 2019 yılı için öngörülen ücret artışı yerine, 01.01.2019 tarihi itibarıyla 2018 yılı TÜFE oranında ücret artışı uygulanır. İlgili toplu iş sözleşmesi hükümlerinde öngörülen tüm sosyal yardım, prim ve tazminatlar 01.01.2019 tarihi itibarıyla aynı oranda artırılır. Kadrosuna geçirildikleri kamu idaresinde toplu iş sözleşmesi imzalama yetkisine sahip bir işçi sendikası bulunan işçiler, 2019 yılı Kamu Toplu İş Sözleşmeleri Çerçeve Anlaşma Protokolünün imzalanması ve protokolü takiben yetkili sendika ile kamu işvereni ya da işveren sendikası arasında toplu iş sözleşmesinin imzalanması ile birlikte, bu toplu iş sözleşmesinden 6356 sayılı Kanun hükümleri uyarınca yararlanma hakkına sahiptir. Kadrosuna geçirildikleri kamu idaresinde toplu iş sözleşmesi imzalama yetkisine sahip bir işçi sendikası bulunmayan işçilerin ücret, mali ve sosyal hakları, ilgili kamu idaresinde toplu iş sözleşmesi imzalanana kadar 2019 yılı Kamu Toplu İş Sözleşmeleri Çerçeve Anlaşma Protokolüne göre belirlenir. İlgili kamu idaresinde toplu iş sözleşmesinin imzalanması ile birlikte, söz konusu işçiler, bu toplu iş sözleşmesinden 6356 sayılı Kanun hükümleri uyarınca yararlanma hakkına sahiptir”.

**MADDE-3:**

7079 sayılı Kanununun 118. maddesi ile 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye eklenen geçici 24. maddenin 4. fıkrası aşağıdaki gibi değiştirilmiştir:



“Şirketlerde işçi statüsüne geçirilenlerden, geçirildikleri şirkette yürürlükte bulunan bir toplu iş sözleşmesi olan işçiler, bu toplu iş sözleşmesinden, bu maddenin yürürlüğe girdiği tarih itibariyle 6356 sayılı Kanun hükümleri uyarınca yararlanma hakkına sahiptir. Şirketlerde işçi statüsüne geçirilenlerden, geçirildikleri şirkette yürürlükte bulunan bir toplu iş sözleşmesi olmayan işçilerin ücret, mali ve sosyal hakları, ilgili şirkette bir toplu iş sözleşmesi imzalanana kadar bu madde kapsamındaki şirketlerde geçişten önce alt işveren işçilerini kapsayan, Yüksek Hakem Kurulu tarafından karara bağlanan ve süresi en son sona erecek toplu iş sözleşmesine göre belirlenir. Ancak söz konusu toplu iş sözleşmesi hükümlerinde 2019 yılı için öngörülen ücret artışı yerine, 01.01.2019 tarihi itibariyle 2018 yılı TÜFE oranında ücret artışı uygulanır. İlgili toplu iş sözleşmesi hükümlerinde öngörülen tüm sosyal yardım, prim ve tazminatlar 01.01.2019 tarihi itibariyle aynı oranda artırılır.”

#### **MADDE 4: YÜRÜRLÜK ve YÜRÜTME**

- 1) Bu Kanun yayımı tarihinde yürürlüğe girer.
- 2) Bu Kanun hükümlerini Cumhurbaşkanı yürütür.

