



www.mevzuattakip.com.tr

Belediye Şirketi Üzerinden İstihdam Edilen İşçilerin 2019 Yılı Ücretlerinin Belirlenmesi

UYARI: Makale'nin tamamına, sitemize üye girişi yaptıktan sonra ulaşabilirsiniz. Siteye üye değilseniz, lütfen ÜYE OL butonuna tıklayarak üye olunuz. Üyelik esnasında, girilen bilgilerin şüpheli olması halinde, üyeliğiniz silinecektir.

BELEDİYE ŞİRKETİ ÜZERİNDEN İSTİHDAM EDİLEN İŞÇİLERİN 2019 YILI ÜCRETLERİNİN BELİRLENMESİ

Gazi SERT

Hukukçu

E. Başkontolör

24 Aralık 2017 tarih ve 30280 sayılı Resmî Gazetede yayımlanan 696 sayılı Olağanüstü Hal Kapsamında Bazı Düzenlemeler Yapılması Hakkında Kanun Hükmünde Kararname [\[1\]](#) ile mahalli idarelerde personel çalıştırılmasına yönelik hizmet alımı suretiyle istihdam edilen işçilerin, mahalli idarelere ait şirketlere geçirilmesi yönünde düzenleme yapılmış ve 2 Nisan 2018 tarihi itibarıyla mahalli idarelerde çalışan taşeron işçileri mahalli idarelere ait şirketlere işçi statüsünde geçirilmişlerdir.

Merkezi idareye bağlı tüm kamu kurum ve kuruluşlarında taşeron (alt işveren) işçisi olarak istihdam edilen işçiler işçi kadrolarına geçirilmesine rağmen, mahalli idarelerdeki taşeron işçileri mahalli idarelerdeki işçi kadrolarına geçirilmemişler, mahalli idare şirketlerine yine alt işveren (taşeron) işçisi olarak geçirilmişlerdir. Dolayısıyla, mahalli idarelerdeki işçiler için değişen fazla bir şey olmamış, bunlar ihale

yoluyla piyasadaki şirketler üzerinden çalıştırılırken, yeni uygulamada mahalli idarelere ait şirketler üzerinden çalıştırılmaları öngörülmüştür. Zaman ne gösterir bilemeyiz, temennimiz bu işçilerin de ileriki zamanlarda belediyelerin mali durumlarını düzeltici yönde düzenlemeler yapılarak sürekli işçi kadrolarına geçirilmeleridir.

Mahalli idarelere ait şirketlere geçirilen işçilere ödenecek ücretler ile diğer mali ve sosyal haklara ilişkin olarak yapılan düzenlemelere bakacak olursak;

7079 sayılı Kanun ile kanunlaşan 696 sayılı KHK'nin 127. maddesiyle 375 sayılı KHK'ye eklenen geçici 24. maddenin dördüncü fıkrasında düzenleme yapılmış olup, söz konusu maddede; "Şirketlerde işçi statüsüne geçirilenlerden, geçiş işlemi yapılırken mevcut işyerinin girdiği işkolunda kurulu işyerinden bildirilenlerin ücreti ile diğer mali ve sosyal hakları, bu madde kapsamındaki şirketlerde geçişten önce alt işveren işçilerini kapsayan, Yüksek Hakem Kurulu tarafından karara bağlanan ve süresi en son sona erecek toplu iş sözleşmesinin bitimine kadar bu toplu iş sözleşmesinin uygulanması suretiyle oluşan ücret ile diğer mali ve sosyal haklardan fazla olamaz. Şirketlerde işçi statüsüne geçirilenlerden; geçişten önce toplu iş sözleşmesi bulunmadığından işçi statüsüne geçirildiği tarihte yürürlükte olan bireysel iş sözleşmesi hükümlerinin geçerli olduğu işçiler ile geçiş işleminden önce yapılan ve geçişten sonra yararlanmaya devam ettiği toplu iş sözleşmesi bulunmakla birlikte bu madde kapsamındaki şirketlerde alt işveren işçilerini kapsayan, Yüksek Hakem Kurulu tarafından karara bağlanan ve süresi en son sona erecek toplu iş sözleşmesinin bitiminden önce toplu iş sözleşmesi sona eren işçilerin ücreti ile diğer mali ve sosyal hakları, 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. ..." hükümleri getirilmiştir.

Bu düzenlemeye göre, 696 sayılı KHK gereğince mahalli idarelere ait şirketlere işçi statüsünde geçirilen işçilere ödenecek ücretler ile diğer mali ve sosyal haklar hususunda;

- a) Sendikalı olup da, geçişten önce Yüksek Hakem Kurulu tarafından karara bağlanan Toplu İş Sözleşmesi bulunan işçilere bu toplu iş sözleşmesi hükümleri uygulanacaktır.
- b) Geçişten önce toplu iş sözleşmesi bulunmadığından işçi statüsüne geçirildiği tarihte yürürlükte olan bireysel iş sözleşmesi hükümlerinin geçerli olduğu işçilere ödenecek ücretler ile diğer mali ve sosyal haklar, Yüksek Hakem Kurulu tarafından karara bağlanan ve alt işveren işçilerini kapsayan, süresi en son sona erecek Toplu İş Sözleşmesine göre belirlenecektir.
- c) Geçişten sonra yararlanmaya devam ettiği toplu iş sözleşmesi bulunmakla birlikte, toplu iş sözleşmesinin süresi Yüksek Hakem Kurulu tarafından karara bağlanan ve süresi en son sona erecek alt işveren işçilerini kapsayan toplu iş sözleşmesinin

bitiminden önce sona eren işçilere ödenecek ücretler ile diğer mali ve sosyal haklar Yüksek Hakem Kurulu tarafından karara bağlanan ve alt işveren işçilerini kapsayan, süresi en son sona erecek Toplu İş Sözleşmesine göre belirlenecektir.

Diğer taraftan, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca, Yüksek Hakem Kurulu tarafından karara bağlanan ve süresi en son sona erecek alt işveren işçilerini kapsayan Toplu İş Sözleşmesi internet sitesinde duyurulmuş olup, mahalli idarelere ait şirketlere geçirilen işçilere ödenecek ücretler ile diğer mali ve sosyal hakların belirlenmesinde bu Toplu İş Sözleşmesi hükümleri uygulanacaktır.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca duyurulan Yüksek Hakem Kurulu tarafından karara bağlanan Toplu İş Sözleşmesi hükümleri 01.01.2018 - 30.06.2020 tarihleri arasında uygulanacak olup, bu Toplu İş Sözleşmesi hükümlerinin uygulanmasında; işçilerin şirketlerde işçi statüsüne geçirilmelerine esas hizmet alımı sözleşmelerinde belirlenen ücretlerine (çıplak ücretlerine), Yüksek Hakem Kurulu tarafından karara bağlanan Toplu İş Sözleşmesinde dönemler itibariyle belirlenen ücret zamları uygulanacak, diğer mali ve sosyal haklar hususunda da söz konusu Toplu İş Sözleşmesinde belirlenen tutarlar esas alınacaktır.

Söz konusu Toplu İş Sözleşmesinde, 2019 yılı için işçilerin çıplak ücretlerine uygulanacak zam oranları;01.01.2019-30.06.2019 tarihleri arası için %4, 01.07.2019-31.12.2019 tarihleri arası için ise %4 olarak belirlenmiştir.

Diğer taraftan, Asgari Ücret Tespit Komisyonunca 25.12.2018 tarihinde 2019 yılı için uygulanacak asgari ücret belirlenmiş olup, 2018 yılına göre asgari ücrette %26 oranında artış yapılmıştır. Bu kapsamda, asgari ücretteki artışın işçi ücretlerine yansıtılıp yansıtılmayacağı, yansıtılacaksa ne oranda yansıtılacağı hususu gündeme gelmiştir?

696 sayılı KHK'den önce belediyelerdeki taşeron işçilerin ücretleri; ihale şartname ve sözleşmelerine dayanılarak asgari ücret veya asgari ücretin belli bir yüzde fazlası olarak belirleniyordu. Örneğin, asgari ücretin %20 fazlası gibi. Dolayısıyla, işçiler hem asgari ücret artışından, hem de toplu iş sözleşmesiyle belirlenen dönemsel artışlardan yararlanıyorlardı. Ancak, 696 sayılı KHK ile taşeron şirket işçilerinin belediye şirketlerine geçirilmesinden sonra işçi ücretlerinin belirlenmesindeki tereddütler dolayısıyla iki farklı uygulama/anlayış ortaya çıkmıştır. Ortaya çıkan söz konusu uygulamalara/anlayışlara değinecek olursak;

Birinci uygulamada, belediyelerin çoğunluğunda eski sistem uygulanmaya devam edilmiş, belediye şirketi ile işçiler arasındaki bireysel iş sözleşmelerinde ücretler asgari ücret üzerinden (asgari ücret veya asgari ücretin belli bir yüzde fazlası olarak) belirlenmiştir. Bu şekilde, çıplak ücretin asgari ücret üzerinden belirlendiği durumlarda, işçilerin çıplak ücretlerinin yeni asgari ücrete göre belirlenmesi ve ayrıca toplu iş

sözleşmesindeki artışlarında uygulanması gerekmektedir. Bu uygulamaya örnek verecek olursak;

Örnek 1- (A) Belediyesinde 2 Nisan 2018 tarihinden önce çıplak ücret olarak asgari ücretin %20 fazlasını alan temizlik işçisinin Belediye Şirketine geçirildikten sonra yapılan bireysel iş sözleşmesinde çıplak ücretinin asgari ücretin %20 fazlası olarak belirlendiğini varsayalım. Bu işçinin 2019 yılı günlük çıplak ücreti;

(Günlük asgari ücret) X (%20) = (85,28) X (%20)=102,34.-TL, bu ücrete Yüksek Hakem Kurulunca karara bağlanan TİS'deki %4 zammı uyguladığımızda 1 Ocak 2019 tarihli işçinin Günlük Çıplak Ücreti= (102,34) X (%4) = 106,43 TL olacaktır.

İkinci uygulamada ise, belediye şirketi ile işçiler arasındaki bireysel iş sözleşmelerinde işçilerin çıplak ücretleri 2018 yılı asgari ücreti üzerinden sabit tutara çevrilmiştir. Bu şekilde işçi ücretinin sabit tutara çevrildiği durumlarda, işçilerin günlük çıplak ücretlerine asgari ücretteki artışların uygulanması söz konusu olmayıp, sadece Yüksek Hakem Kurulunca karara bağlanan TİS'deki 2019 yılı zamları uygulanacaktır. Bu uygulamaya örnek verecek olursak;

Örnek 2- Örnek-1'de yer alan temizlik işçisinin Belediye Şirketine geçirildikten sonra yapılan bireysel iş sözleşmesinde günlük çıplak ücretinin 2018 yılı asgari ücret üzerinden sabitlenerek günlük çıplak ücretinin 81,18 TL [2018 yılı günlük asgari ücret (67,65) X %20] olarak belirlendiğini varsayalım. İşçinin günlük çıplak ücretine Yüksek Hakem Kurulunca karara bağlanan TİS'deki 01.01.2018-30.06.2018 tarihleri arası için %4, 01.07.2018-31.12.2018 tarihleri arası için %4 zam uygulandığında 31.12.2018 tarihi itibarıyla günlük çıplak ücreti 88,47 TL olacak ve TİS'deki 1 Ocak zammını da (%4) uyguladığımızda 1 Ocak 2019 tarihi itibarıyla günlük çıplak ücreti 92,01 TL olacaktır.

Buna göre, işçilere ödenecek çıplak ücretin belirlenmesinde esas olan; varsa toplu iş sözleşmesi, yoksa bireysel iş sözleşmesidir. Taşeron işçilerinin Belediye Şirketlerine geçirilmesinde işçilerle yapılan iş sözleşmelerinde, işçilerin çıplak ücretleri asgari ücret üzerinden (asgari ücret veya asgari ücretin belli bir yüzde fazlası olarak) belirlenmişse, yukarıda (Örnek 1)'de açıklandığı gibi işçilerin 2019 yılı çıplak ücretleri, yeni asgari ücrete göre belirlenecek ve belirlenen ücrete de Yüksek Hakem Kurulunca karara bağlanan TİS'deki zam oranı (%4) uygulanacaktır.

Şayet, taşeron işçilerinin Belediye Şirketlerine geçirilmesinde işçilerle yapılan iş sözleşmelerinde, işçilerin çıplak ücretleri 2018 yılı asgari ücreti üzerinden sabit tutara çevrilerek belirlenmişse (Örnek 2'de belirtildiği üzere günlük 81,18 TL gibi), asgari ücretteki artışın bu ücretlere yansıtılması mümkün olmayıp, bu işçilerin 2019 yılı çıplak ücretleri, (Örnek 2)'de açıklandığı üzere 31.12.2018 tarihinde almış oldukları çıplak ücretlerine Yüksek Hakem Kurulunca karara bağlanan TİS'deki zam oranı (%4)

uygulanarak belirlenecektir.

Ancak, bu uygulamada şöyle bir sorun ortaya çıkmaktadır. Taşeron işçilerden Belediye Şirketine geçmeden önce artırım olmadan düz asgari ücret üzerinden çalışmış çilerin 2019 yılı çıplak ücretleri yeni asgari ücretin altında kalmaktadır.

Örnek 3- (A) Belediyesinde 2 Nisan 2018 tarihinden önce çıplak ücret olarak artırım olmaksızın düz asgari ücret alan temizlik işçisinin Belediye Şirketine geçirildikten sonra yapılan bireysel iş sözleşmesinde, günlük çıplak ücretinin 2018 yılı asgari ücret üzerinden sabitlenerek günlük çıplak ücretinin 67,65 TL olarak belirlendiğini varsayalım. İşçinin günlük çıplak ücretine Yüksek Hakem Kurulunca karara bağlanan TİS'deki 01.01.2018-30.06.2018 tarihleri arası için %4, 01.07.2018-31.12.2018 tarihleri arası için %4 zam uygulandığında 31.12.2018 tarihi itibarıyla günlük çıplak ücreti 73,17 TL olacaktır. Oysa, Asgari Ücret Tespit Komisyonunca 2019 yılı için günlük asgari ücret 85,28 TL olarak belirlenmiş olup, örneğimizdeki işçinin çıplak ücreti asgari ücretin altında kalacaktır.

Bu tür durumlarda, 4857 sayılı İş Kanununun 39 ve 102/a maddeleri gereğince işçiye günlük çıplak ücret olarak yeni asgari ücret üzerinden (85,28 TL) ödeme yapılacak, ayrıca Yüksek Hakem Kurulunca karara bağlanan TİS'deki 2019 yılı zamları da uygulanacaktır.

Bunların dışında, İş Hukukumuzdaki sözleşme serbestisi ilkesi doğrultusunda, mahalli idareler, kurdukları personel şirketleri ile doğrudan hizmet alımı yaparken, asgari işçilik ücretlerini, asgari ücrete endeksli olarak veya asgari ücretten bağımsız olarak belirleyebilir, bu yıl yapacakları sözleşmeler ile eğer asgari ücret endeksli bir ücret belirleme politikası öngörmüş iseler, yüzdelerinde değişikliklere gidebilirler.

Bu nedenle, sonuç olarak şunu ifade edebiliriz ki, işçi ücretleri belirlenirken, ücretlerin asgari ücretin altında kalmaması ve Yüksek Hakem Kurulunca bağlanan en son sona erecek Toplu İş Sözleşmesindeki miktar ve oranları aşmamak kaydıyla belirleme yapabilirler.

Bu çerçevede, ekonomik anlamda sıkıntıya girecek ve iş gücü kaybı yaşama ihtimali olacak olan mahalli idareler, eğer asgari ücrete uygulanacak yüzdeler oranlar dikkate alınarak ücret belirleme yolunu seçmiş iseler, geçen yılki oranlarda oynama yapabilirler. Burada dikkat edilecek hususların başında gelen ise, yeni oluşacak ücretin önceki ücretten düşük olmaması hususudur.

[1] 696 sayılı KHK, 8 Mart 2018 tarih ve 30354 (mükerrer) sayılı Resmi Gazetede yayımlanan 01.02.2018 tarih ve 7079 sayılı Kanun ile yasalaşmıştır.

Telefon: +90 (312) 473 84 23

E-Posta: mts@mevzuattakip.com.tr

Adres: Çetin Emeç Bulvarı Hürriyet Cad. No: 2/12 Çankaya ANKARA