



ÖZ SAĞLIK-İŞ SENDİKASI

SAĞLIK VE SOSYAL HİZMET İŞÇİLERİ SENDİKASI



Sayı : 06.2014/02-...

25.05.2018

Konu : Kadroya geçiş sonrası yaşanan problemler hk.

T.C. SAĞLIK BAKANLIĞI
Strateji Geliştirme Başkanlığı'na
Bilkent Yerleşkesi Üniversiteler Mahallesi 06800
ANKARA

696 sayılı Olağanüstü Hal Kapsamında Bazı Düzenlemeler Yapılması Hakkında Kanun Hükmünde Kararnameyle (KHK) 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye (KHK) eklenen geçici 23 üncü ve 24 üncü maddesi ile Sağlık Bakanlığına bağlı kurumlarda çalışmakta olan ve Sendikamıza üye personelin 02.04.2018 tarihi itibarıyla sürekli işçi kadrosuna geçişleri yapılmıştır.

Bilindiği gibi sürekli işçi kadrolarına geçiş işlemlerinden sonra kadroya geçen tüm personel için uygulanacak olan 375 Sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin Geçici 23. Maddesi Uyarınca İdarelerce Sürekli İşçi Kadrolarına Geçirilen İşçilerin Ücret İle Diğer Mali ve Sosyal Haklarının Belirlenmesinde Esas Alınacak Toplu İş Sözleşmesi Hükümleri Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından yayınlanmıştır. İş bu toplu iş sözleşmesinde kadroya geçen tüm işçilere idarelerce uygulanacak olan ücret, mali ve sosyal haklara ilişkin hükümler düzenlenmiştir.

Ancak kadroya geçen 900 binden fazla işçiyi ilgilendiren ve tabiri caizse her birinin bireysel iş sözleşmesi niteliğini taşıyan toplu iş sözleşmesi yayınlanmasının ardından birçok idarede uygulamada sorunlar yaşanmış, büyük mağduriyetleri doğmuş ve ne üzücü ki kadroya geçtiklerine sevinen işçilerin bu sevincine gölge düşmüştür.

Zira Sendikamız tarafından bu sorunların kanun, kanun hükmünde kararname ve yayınlanan toplu iş sözleşmesi doğrultusunda çözülmesi ve diyalog yollarıyla halledilmesi için ilgili Bakanlıklara, kurumlara birçok yazı yazılmış, telefon görüşmeleri yapılmış, bire bir yerinde gidilip durum değerlendirmesinde bulunulmuş ancak tüm görüşmelerimiz “YETKİLİ MERCİDEN YAZILI BİR TALİMAT GELMEDEN UYGULAYAMAM” şeklinde sorumluların tabiri caizse taşın altına elini atmaktan kaçınır ifadeleriyle sonuçlanmıştır.

Sayın Başkanlığınıza kadroya geçiş sonrası kurumlarda yaşanan sorunlar aşağıda maddeler halinde bildirilmiş olup, bu sıkıntıların giderilebilmesi ve çözüme kavuşturulması noktasında Sağlık Bakanlığına bağlı tüm kurum ve kuruluşlara uygulamaya ilişkin yazı yazılmasının aciliyet arz ettiğini bilgilerinize sunmak isteriz.

1- İLAVE TEDİYE ÜCRETİ SORUNU:

Sizlerin de bildiği gibi Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Sayın Jülide Sarıeroğlu kadroya geçiş sürecinde, **sürekli işçi kadrolarına geçen tüm işçilere 52 günlük ilave tediye ödeneceğini açıklamıştır.**

İş bu alacak 6772 Sayılı Kanun kapsamında işçilere tanındığı gibi 24 Ocak 2018 tarihli Resmî Gazetede yayınlanan Bakanlar Kurulu Kararı'yla işçilerin alacağı ilave tediye tarihleri de tespit edilmiştir. Buna göre ilave tediye ödemelerinin birinci yarısı 26 Ocak tarihinde, ikinci yarısı ise 8 Haziran'da işçilere ödenecektir.



ÖZ SAĞLIK-İŞ SENDİKASI

SAĞLIK VE SOSYAL HİZMET İŞÇİLERİ SENDİKASI



Buna göre taşeron işçilerin kadroya geçirilmesi Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın işçilerin kadroya geçiş usul ve esaslarını belirleyen 1 Ocak tarihli Tebliğine göre 2 Nisan 2018 tarihinde gerçekleşmiş olup, dolayısıyla işçilerin ilave tediye hakları bu tarih itibariyle doğacağından 52 gün olan ilave tediye hakkı, taşeron işçiler için bu yıla mahsus 39 gün olarak uygulanacaktır. 6772 Sayılı Kanun'un 1. Maddesine göre toplamda işçiler 2 aylık karşılığı olarak 52 günlük (bu yıl için 39 gün) ilave tediye alıyor ve bu ödemeler toplamda 4 taksitte yapılıyor.

Mevzuat hükümleri, Bakan tarafından yapılan açıklamalara rağmen idareler tarafından işçilere ilave tediye ücretine hak kazanmadıkları, kendilerine bu ücretin ödenmeyeceği ve ödenmesi hususunda da kendilerine herhangi bir talimatın gelmediği ısrarla diretilmektedir.

2- İKRAMIYE ALACAĞI SORUNU:

12.04.2018 tarihinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından yayınlanan toplu iş sözleşmesinde düzenleme altına alınan hususlardan bir tanesi de ikramiye alacağıdır. Zira ikramiye alacağına ilişkin; *“İşçilere Ocak ve Temmuz aylarında 5'er günlük olmak üzere yılda toplam 10 günlük (5x2=10) ücretleri tutarında ikramiye ödenir.”* şeklinde açıkça hüküm vardır.

Bu açık hükme rağmen kurumlar tarafından işçilerin Ocak ayına ait 5'er günlük ikramiye alacakları ödenmemiştir.

3- AYNI KURUMDA ÇALIŞAN VE KADROYA GEÇEN EŞLER İLE FARKLI KURUMLARDA ÇALIŞAN EŞLERE ÇOCUK YARDIMI ALACAĞININ ÖDENMESİ SORUNU:

Toplu iş sözleşmesinde sosyal yardım başlığı altında çocuk yardımı alacağı; *“işçilere, üç çocukla sınırlı olmak üzere her bir çocuk için her ay 25,00(yirmibeş)TL/Ay çocuk yardımı yapılır.”* şeklinde düzenlenmiştir.

Yukarıda da bahsettiğimiz gibi kadroya geçen her bir işçinin bireysel iş sözleşmesi niteliğindeki toplu iş sözleşmesine göre çocuk yardımının her bir işçiye ayrı ayrı ödenmesi gerekmektedir. Zira Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlüğü konuya ilişkin sunduğu görüşte *“toplular sözleşmesinde, işçilere ödenmesi gereken çocuk yardımı ve öğrenim yardımı gibi sosyal hakların, her iki eşinde aynı işyerinde çalışması ve taraf sendikaya üye olması halinde bu yardımların eşlerden yalnızca birisine ödeneceğine ilişkin herhangi bir düzenlemenin bulunmaması nedeniyle, söz konusu yardımların her iki eşe de ödenmesinin gerektiği”* değerlendirmesinde bulunulmuştur. İş bu yazılar ekte Sayın Başkanlığınıza sunulmuştur.

Buna rağmen aynı kurumda çalışan eşlerden birine çocuk yardımı alacağı ödenirken diğerine ödenmemekte ya da eşi kamu personeli olduğu için işçiye çocuk yardımı alamayacağı söylenmektedir. Bu da işçilerin bireysel anlamda toplu iş sözleşmesinden faydalanamadıklarını göstermektedir.

4- YEMEK YARDIMI ALACAĞI SORUNU:

Yayınlanan Toplu İş Sözleşmesinde; *“İşçilere fiilen çalışılan günler için bir öğün yemek verilir. Yemek verilmediği takdirde karar tarihinden itibaren fiilen çalışılan günler için 5,00(beş)TL/Gün tutarında yemek bedeli ödenir.”* şeklinde düzenlemeye gidilmiş ancak belirlenen yemek yardımı tutarının 5,00-TL olması, öncesinde daha yüksek tutarlarda yemek yardımı alan işçilere ödenecek yemek yardımı tutarlarının da 5,00-TL ye indirilmesi sebebiyle



ÖZ SAĞLIK-İŞ SENDİKASI

SAĞLIK VE SOSYAL HİZMET İŞÇİLERİ SENDİKASI



sıkıntılara sebep olmuş ve Çalışma Sosyal Güvenlik Bakanlığı'ndan bu konuda görüş istenmiştir.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlüğü görüş yazısında:

“...Yukarıda belirtilen Kanun hükümleri birlikte değerlendirildiğinde; İşçilerin mevcut haklarıyla sürekli işçi kadrosuna geçirilmiş olmaları ve toplu iş sözleşmesinde iş sözleşmelerine aykırı hükümlerin bulunması halinde iş sözleşmesinin işçi yararına olan hükümlerinin geçerli olması nedeniyle, her ne kadar Bakanlığımızca 12/04/2018 tarihinde yayımlanan, 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin geçici 23'ncü maddesi uyarınca idarelerce sürekli işçi kadrolarına geçirilen işçilerin ücret ile diğer mali ve sosyal haklarının belirlenmesinde esas alınan toplu iş sözleşmesinde ‘Yemek Yardımı’ ile ilgili olarak ‘İşçilere fiilen çalışılan günler için bir öğün yemek verilir. Yemek verilmediği takdirde karar tarihinden itibaren fiilen çalışılan günler için 5,00 (Beş) TL/Gün tutarında yemek bedeli ödenir.’” şeklinde düzenleme yapılmış olsa da 5,00 TL (Beş) TL, üzerinde yemek yardımı alan işçilere yüksek olan yemek yardımının ödenmesine devam edilmesinin gerektiği düşünülmektedir.” değerlendirmesinde bulunulmuştur. İş bu yazı ekte tarafınıza sunulmuştur.

Görüş yazısı doğrultusunda idarelerden işçilere yüksek olan yemek bedelini ödemeleri istenmiş ise de; sürekli işçi kadrosuna geçişten önce fiilen çalışılan günler için daha fazla yemek parası alan işçilere kadroya geçişten sonra süresi en son sona erecek toplu iş sözleşmesinde yapılan düzenlemeye göre 5,00-TL olarak yemek parası ödenmiş ve bu fark işçilerin maaşlarında görülür bir düşüşe neden olmuştur.

5- YOL YARDIMI ALACAĞI SORUNU:

Toplu iş sözleşmesinde taşıt yardımı adıyla mevzubahis edilen yol yardımı alacağı; *“Mevcut uygulamaya devam edilir.”* şeklinde düzenlenmiştir.

Sürekli işçi kadrosuna geçiş öncesi yol yardımı alacağının ödenmesinde mevcut uygulama ise illere göre Türkiye Kamu Hastaneleri Kurumu ile kadroya geçiş öncesi ihaleyi alan şirket arasında imzalanan hizmet alımı ihalesi ve teknik şartname hükümlerine göre belirlenerek ödenmekte ve bu şartnamelere göre ya *“Ayda 26 (yirmialtı) gün üzerinden işçi başına ve işçinin hastanede bulunma durumuna göre hesaplanacak 1 günlük gidiş-dönüş brüt yol parası, tüm çalışan personellere nakdi olarak ödenecek ve ücret bordrosunda gösterilecektir.”* şeklinde düzenlenmiş ve buna göre ödenmiştir yada *“aylık 52(ELLİİKİ) tam bilet olarak hesaplanıp” genellikle bilet olarak değil personele NAKİT olarak ödenmiştir.*

Bu durumda kadroya geçen işçilere yeni dönemde de önceki mevcut uygulamaya göre ya ayda 26 (yirmialtı) gün üzerinden hesaplama yapılmak suretiyle yol yardımı alacağı ödenmeli ya da ayda 52 (ELLİİKİ) tam bilet olarak hesaplama yapılmak suretiyle yol yardımı alacağı **NAKİT** olarak ödenmelidir.

Ancak kurumlar yol yardımını ya mevcut uygulamaya göre ödememekte ya da hiç ödememektedirler.

6- ÜCRET ZAMMI ALACAĞI SORUNU:

Toplu İş Sözleşmesinde uygulanacak olan ücret zamları belirlenmiş olup, **“01.01.2018-30.06.2018 tarihleri arası”** için işçilerin 01.01.2018 tarihinde almakta oldukları günlük çıplak ücretlerine aynı tarihten itibaren %4(yüzde dört) oranında zam yapılmış ancak bu dönemde verilmiş bir ücret zammı varsa %4(yüzde dört)'ten mahsup edilerek ödeneceği belirtilmiştir.



ÖZ SAĞLIK-İŞ SENDİKASI

SAĞLIK VE SOSYAL HİZMET İŞÇİLERİ SENDİKASI



01.01.2018-30.06.2018 tarihleri arası için %4 oranında zam takdir edilmesine rağmen idareler işçilerin ücretlerine bu zammı da uygulamamışlardır.

7- BULAŞICI HASTALIK VE RİSK PRİMİ ALACAĞI SORUNU:

Sözleşmede “*Hastanelerin bulaşıcı hastalık riski taşıyan yerlerinde fiilen çalışan temizlik işçilerine fiilen çalışılan günler için 2,00(iki)TL/Gün bulaşıcı hastalık ve risk primi verilir.*” Denilmektedir.

Sözleşmenin bu açık hükmüne rağmen, Hastanede aynı bölümde aynı şartlarda altında çalışan personeller arasında ayırım yapılarak “sağlık ve sosyal hizmetler” işkolunda olan işçiye bu alacak ödenmemektedir.

8- KIDEM VE YILLIK İZİN SORUNU:

696 Sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin emredici hükmüne göre sürekli işçi kadrosuna geçen işçiler, kadroya geçmeden önce hangi mali ve sosyal haklara sahiplerse bu haklarına hanel gelmeksizin kadroya geçtikleri gibi çalıştıkları kurum bünyesinde de aynı şartlarda ve bu hakları korunarak çalıştırılmaları gerekmektedir.

Bununla birlikte daimî işçi kadrosunda çalışmaya devam edecek olan personelin 696 Sayılı Kanun Hükmünde Kararname gereğince, kadroya geçiş öncesinde çalışmakta oldukları hizmet ihalesi kapsamında **baki olan hakları, görev tanımlamaları, mevcut ücret ve sosyal hakları ile kadroya geçirildiğini, yine kıdeminin ve yıllık izin hakkının korunduğunu** bizzat Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Sayın Jülide Sarıeroğlu kamuoyu önünde birçok defa açıklamıştır.

Buna rağmen işçilere kıdemlerinin ve kullanmadıkları yıllık izin haklarının kadro ile birlikte devrolmadığı ve yandığı, 02.04.2018 tarihi itibarıyla kadroya geçtikleri için ancak bir sonraki yıl yıllık izne hak kazanacakları gibi gerekçelerle geriye dönük yıllık izin hakları kullandırılmamaktadır.

Yukarıda maddeler halinde sıralamış olduğumuz sorunların çözüme kavuşması için Sayın Başkanlığınız tarafından gerekli işlemlerin ivedilikle yapılmasını,

Bilgilerinize arz ve rica ederiz. Saygılarımızla,

Ek:

- 1- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlüğü 22.06.2016 tarih ve 103.02-15791 sayılı yazısı
- 2- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlüğü 07.09.2016 tarih ve 103.02-20033 sayılı yazısı
- 3- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlüğü 30.01.2017 tarih ve 103.99-E.6134 sayılı yazısı
- 4- Yemek yardımı alacağına ilişkin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlüğü'nün görüş yazısı