

TAŞERON İŞÇİLERİNİN HAKLARI NELERDİR?

Aydınlık Gazetesi, 27 Ağustos 2013

Yıldırım Koç

Yürürlükteki mevzuatımıza göre, taşeron işçilerinin haklarına ve güvencelerine iki başlık altında yaklaşılabilir.

(1) Gerçekten taşeron işçisi olanların hakları ve güvenceleri.

(2) Gerçekte asıl işverenin işçisi iken kanundışı bir biçimde "taşeron işçisi" olarak gösterilenlerin hakları ve güvenceleri.

Türkiye'de halen "taşeron işçisi" olarak gösterilenlerin çok büyük bölümü gerçekte asıl işverenin işçisidir ve asıl işverenin çalıştırdığı işçilerin sahip oldukları hak ve güvencelere sahiptir. Ancak bu işçiler haklarını kullanacak bilgiye, bilince, güce, cesarete ve kararlılığa sahip olmadıklarından, büyük sıkıntılar yaşamaktadır.

Kimler "Gerçek Taşeron İşçisi"dir?

Bir işyerinde yardımcı işler taşeronla (alt işverene) verilebilir. Yardımcı işlerde iş alan taşeron gerçekten yalnızca yardımcı işlerde işçi çalıştırıyorsa ve işin yönetimi gerçekten taşerondaysa, işçiler "taşeron işçileri"dir. Bunlara "gerçek taşeron işçileri" diyebiliriz.

Bir işyerinde asıl işin bir bölümü "teknolojik nedenlerle uzmanlık" gerektirebilir. Gerçekten "teknolojik nedenlerle uzmanlık" gerektiren bir işte çalıştırılanlar, işin yönetiminin de taşeronda olması koşuluyla, "gerçek taşeron işçileri"dir.

Bu işçilerin öncelikli hakkı, alacaklarının taşeron tarafından ödenmemesi durumunda asıl işverenin sorumluluğudur.

"Gerçek taşeron işçileri" 4857 sayılı İş Kanununda yazılı tüm haklara sahiptir. Kıdem tazminatı, fazla çalışma ücreti, genel tatillerde ve hafta tatillerinde ücretli izin, yıllık ücretli izin bu haklar arasındadır.

Gerçekten taşeron işçisi olanların öncelikli sorunu, taşeronların değişmesi durumunda bu haklarının nasıl uygulanacağıdır.

Kamu kesiminde asıl işverenle taşeron arasındaki alt işverenlik sözleşmesi genellikle bir yıllıktır. Alt işverenlik sözleşmesi her yıl yenilenir veya bir başka taşeronla yeni sözleşme yapılabilir. Eğer bu süreçte işçinin iş sözleşmesi (hizmet akdi) feshedilmiyor ve işçi aynı işi yapmayı sürdürüyorsa, işçinin kıdem tazminatı ve ücretli izin hakları devam eder. Yargıtay, taşeronun değişmesini İş Kanunundaki "işyeri devri" olarak yorumlamaktadır. İşyeri devrinde işçinin iş sözleşmesi aynen devam etmektedir.

Asıl işverenin işyerindeki işi sona eren taşeron eğer işçilerinin iş sözleşmelerini feshetmez, onlara kıdem tazminatlarını ve diğer haklarını vermezse, bu işçiler (tüm haklarıyla) yeni taşeronla devredilmiş sayılmaktadır. Bu şekilde taşeron değiştiğinde işçinin kıdemi ve diğer hakları yanmamakta veya sıfırlanmamaktadır.

Asıl İşverenin İşçisi Taşeron İşçileri

Türkiye'de taşeron işçilerinin büyük bölümü, gerçekte asıl işverenin işçisi iken kanundışı bir biçimde "taşeron işçisi" olarak gösterilenlerdir.

Asıl işverenle taşeron arasındaki alt işverenlik sözleşmesinin mevzuata aykırı olduğu durumlarda, muvazaalı bir ilişki söz konusudur. Taşeron işçilerinin en önemli hakkı, işlerin taşeronla verilmesi konusunda kanunların çiğnendiğinin tespit edilmesi (muvazaa) durumunda, taşeron işçisinin işin başından itibaren asıl işverenin işçisi sayılmasıdır.

Asıl işverenin işçisi sayılan taşeron işçisi, işin başından itibaren asıl işverenin işçilerinin yararlandığı haklardan yararlanır.

Gerçek taşeron işçilerinin gaspedilmiş haklarının korunması önemlidir. Ancak daha da önemli olan, gerçekte işin başından itibaren asıl işverenin işçisi iken, taşeron işçisi olarak gösterilip hakları daha ciddi biçimde gaspedilen kesimlerin haklarının öğrenilmesi, korunması, geliştirilmesi ve kullanılmasıdır.