

NOT: 696 sayılı KHK kapsamında işçi statüsündeki personelin tutuklanması ve iş akdinin feshedilmesinden sonra yeniden işe başlatılması

T.C.
ÇEVRE, ŞEHİRCİLİK VE İKLİM DEĞİŞİKLİĞİ BAKANLIĞI
Yerel Yönetimler Genel Müdürlüğü

Sayı: E-53773008-622.02-3465672

19/04/2022

Konu: 696 Sayılı KHK Kapsamında İşçi
Statüsündeki Personelin Yeniden
İşe Başlatılması

..... BELEDİYE BAŞKANLIĞINA

İlgi: 04.02.2021 tarihli ve 37291811-176-496 sayılı yazınız.

Belediyenizde 696 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye istinaden işçi olarak görev yapan personelin 12/7/2019 tarihinde tutuklandığı ve 16/7/2019 tarihinde iş akdinin feshedildiği belirtilerek, 27/1/2021 tarihi itibarıyla cezaevinden çıkan ilgilinin yeniden 696 sayılı KHK kapsamında işe başlatılmasına ilişkin görüş talep eden ilgi yazınız incelenmiştir.

Bilindiği üzere, 21/4/2007 tarihli ve 26500 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren 4/4/2007 tarihli ve 5620 sayılı Kamuda Geçici İş Pozisyonlarında Çalışanların Sürekli İşçi Kadrolarına veya Sözleşmeli Personel Statüsüne Geçirilmeleri, Geçici İşçi Çalıştırılması ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanunun 1 inci maddesinde, "(1) Bu Kanun;

...
c) İl özel idareleri, belediyeler, bunların kurdukları veya üye oldukları mahalli idare birlikleri ile müessese ve işletmelerinde (Türk Ticaret Kanunu hükümlerine göre kurulmuş olan şirketler hariç) ve belediyelerin bağlı kuruluşlarında,

2006 yılı içerisinde usulüne uygun olarak vizesi yapılmış geçici iş pozisyonlarında toplam 6 ay veya daha fazla süreyle çalışmış olan geçici işçileri kapsar. 2005 veya 2006 yıllarında aynı şartlarda çalışıp da askerlik, doğum veya sağlık kurulu raporuyla belgelendirilen sağlık sorunları sebebiyle iş sözleşmeleri askıda kalanlar da bu kapsamda değerlendirilir. " hükmü uyarınca sadece askerlik, doğum veya sağlık kurulu raporuyla belgelendirilen sağlık sorunları sebebiyle iş sözleşmeleri askıda kalanlardan 2005 veya 2006 yıllarında çalışmış olanların işçi kadrolarına geçirilebileceği değerlendirilmektedir.

Bu hüküm çerçevesinde istihdamına devam edilenlerden iş akdi sonlandırılanların tekrar aynı haktan yararlandırılması mümkün bulunmamaktadır.

Diğer taraftan, 28/4/2018 tarihli ve 30405 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan 9/4/2018 tarihli ve 2018/11608 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı eki "İl Özel İdareleri, Belediyeler ve Bağlı Kuruluşları ile Bunların Üyesi Olduğu Mahalli İdare Birliklerinin Personel Çalıştırılmasına Dayalı Hizmetlerinin Gördürülmesine İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Karar"ın 1 inci maddesinde, "Bu Usul ve Esasların amacı; 27/6/1989 tarihli ve 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin ek 20 nci maddesi kapsamındaki şirketlerde işçilerin işe alımı, işçilere ilişkin personel giderlerinin toplam giderler içindeki payına ilişkin üst sınırları, ilk defa alınacak işçilere ilişkin belirlenecek ölçütleri esas alarak yıllık sınırlamaları ve bu kapsamdaki alımlar ile harcamaları izlemeye ilişkin usul ve esasları belirlemektir." hükmü ve 4 üncü maddesinde ise, "Şirketlerde işe alınacaklarda;

1) 5/9/1981 tarihli ve 2527 sayılı *Türk Soylu Yabancıların Türkiye’de Meslek ve Sanatlarını Serbestçe Yapabilmelerine, Kamu, Özel Kuruluş veya İşyerlerinde Çalıştırılabilmelerine İlişkin Kanun hükümleri saklı kalmak kaydıyla Türk vatandaşı olmak,*

2) 18 yaşını tamamlamış olmak,

3) ***Affa uğramış olsa bile devletin güvenliğine karşı suçlardan, Anayasal düzene ve bu düzenin işleyişine karşı suçlardan mahkûm olmamak,***

4) Askerlik durumu itibarıyla;

a) Askerlikle ilgisi bulunmamak,

b) Askerlik çağına gelmemiş bulunmak,

c) Askerlik çağına gelmiş ise muvazzaf askerlik hizmetini yapmış yahut ertelenmiş veya yedek sınıfa geçirilmiş olmak,

5) 22/5/2003 tarihi ve 4857 sayılı İş Kanununun 30 uncu maddesi hükümleri saklı kalmak kaydıyla görevini devamlı yapmasına engel olabilecek akıl hastalığı bulunmamak.

6) ***Güvenlik soruşturması ve/veya arşiv araştırması yapılmış olmak,***

7) İlgili idarelerce ihtiyaç duyulması halinde belirlenecek işin niteliğine uygun özel şartları taşımak,

şartlar aranır...” hükmü yer almaktadır.

Diğer taraftan, 4857 sayılı İş Kanununun 30 uncu maddesinde, “İşverenler, elli veya daha fazla işçi çalıştırdıkları özel sektör işyerlerinde yüzde üç engelli, kamu işyerlerinde ise yüzde dört engelli ve yüzde iki eski hükümlü işçiyi ...çalıştırmakla yükümlüdürler...” hükmü yer almaktadır.

19/9/2009 tarihli ve 27354 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan Kamu Kurum ve Kuruluşlarına Eski Hükümlü veya Terörle Mücadelede Malul Sayılmayacak Şekilde Yaralananların İşçi Olarak Alınmasında Uygulanacak Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmeliğin 2 nci maddesinde, “(2) Bu Yönetmelik hükümleri iş kanunlarındaki yükümlülükleri saklı kalmak kaydıyla;

a) Birinci fıkranın (b) bendi hariç olmak üzere kamu kurum ve kuruluşlarının, ***il özel idarelerinin, belediyelerin ve bunların kurdukları veya üye oldukları mahallî idare birlikleri ile bağlı kuruluşlarının Türk Ticaret Kanunu hükümlerine göre kurdukları şirketler ile kooperatifler,***

...

için uygulanmaz. Ancak, bu kapsamdaki işçi alım ilanlarının Kuruma bildirilmesi zorunludur. Bu ilanlar Kurum internet sitesinde ve ilgili kamu kurum ve kuruluşunca uygun görülen iletişim araçları ile kamuoyuna duyurulur. Kamu kurum ve kuruluşları işçi alımının adil ve şeffaf bir şekilde yapılmasını sağlayacak diğer tedbirleri de alır.” hükmü ile 4 üncü maddesinde, “a) Eski hükümlü: Affa uğramış olsa bile Devletin güvenliğine karşı suçlar, anayasal düzene ve bu düzenin işleyişine karşı suçlar, millî savunmaya karşı suçlar, Devlet sırlarına karşı suçlar ve casusluk, cinsel saldırı veya çocuğun cinsel istismarı suçlarından mahkûm olmamak şartıyla; kasten işlenen bir suçtan dolayı bir yıl veya daha fazla süreyle hapis cezası alan ya da ceza süresine bakılmaksızın zimmet, irtikâp, rüşvet, hırsızlık, dolandırıcılık, sahtecilik, güveni kötüye kullanma, hileli iflas, ihaleye fesat karıştırma, edimin ifasına fesat karıştırma, suçtan kaynaklanan malvarlığı değerlerini aklama veya kaçakçılık suçlarından hüküm giyenlerden cezasını tamamlayanlar, cezası ertelenenler, koşullu salıverilenler, denetimli serbestlikten yararlananlardan eski hükümlü belgesi ile durumlarını belgelendirenleri...” hükmü yer almaktadır.

Görüleceği üzere, 4857 sayılı Kanunun 30 uncu maddesi hükmü gereğince, belediyelerin personel çalıştırılmasına dayalı hizmetler için kurdukları şirketlerde eski hükümlü istihdamı zorunlu olduğu ancak **bunların istihdam sürecinin** mezkûr Yönetmelik kapsamında olmamakla birlikte, alımların Türkiye İş Kurumuna bildirileceği, kamuoyuna duyurulacağı, bu

alımların adil ve şeffaf bir şekilde yapılmasını sağlayacak diğler tedbirlerin alınacağı hüküm altına alınmıştır.

Yukarıda yer verilen hüküm ve açıklamaların birlikte değerlendirilmesi neticesinde; Belediyenizde 375 sayılı KHK'nın ek 20 nci maddesi kapsamında istihdam edilecek personelin suç ve mahkûmiyetlerine ilişkin olarak mezkûr Bakanlar Kurulu Kararı ve mezkûr Yönetmeliğin birlikte değerlendirilmesi ve arşiv araştırması sonucu "eski hükümlü olduğu" tespit edilenlerin ancak eski hükümlü çalıştırma yükümlülüğü kapsamında işe alınabileceği değerlendirilmektedir.

Bu itibarla, 5620 sayılı Kanun kapsamında işçi statüsüne geçirilen ve akabinde iş akdinin feshedildiği belirtilen ilgilinin yukarıdaki mevzuat hükümlerinde belirtilen şartları sağlaması kaydıyla mezkûr Bakanlar Kurulu Kararı hükümleri çerçevesinde istihdam edilebileceği değerlendirilmektedir.

Bilgilerini rica ederim

.....
Bakan a.
Genel Müdür