İL GENEL MECLİSİ BAŞKANLIĞINA

(Plan ve Bütçe Komisyon Raporu)

 İl Genel Meclisi Üyeleri tarafından verilen önerge ile İlimiz İl Özel İdaresinde işçi statüsünde görev yapan personele uygulanan ücret cetvelinin uygulamasında, kanunda kaynaklanan değerlendirmeler nedeniyle, değişik uygulamaların yapıldığı, uygulama birliği olabilmesi amacıyla, bazı illerde çalışmaların yapıldığı, bu kapsamda olmak üzere İl Özel İdaresinde görev yapan 01.03.2005 tarihinden sonra göreve başlayan personele yapılan ödemelerde EK/1-A skala ücret cetveline göre intibak yapılması amacıyla çalışması yapılması talep edilmiştir. Talep incelenip değerlendirilmek üzere Komisyonumuza havale edilmiş, Komisyonumuz 03-06-07 Şubat 2017 tarihlerinde 5302 Sayılı İl Özel İdaresi Kanunu ve İl Genel Meclisi Çalışma Yönetmeliğinin ilgili maddeleri kapsamında toplanarak çalışmasını tamamlamıştır.

 Yapılan çalışmalarda;

 Türkiye Yol İş Sendikası ile İl Özel İdareleri adına TÜHİS (Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası) arasında imzalanan 5.Dönem Toplu İş Sözleşmesinin 17.maddesinde “01.03.2005 tarihinden sonra ilk defa işe alınacak işçilere uygulanacak ücret skalasının Ek1/b’de” belirlendiği, İlimiz İl Özel İdaresinde 4857 sayılı Kanuna tabi olarak 173 (yüzyetmişüç) adet daimi işçi statüsünde personelin çalıştığı ve bunlardan 161 (yüzaltmışbir) kişinin ücretlerinin, yürürlükteki Toplu İş Sözleşmesinin ilgili maddesine göre Ek-1/a skala cetvelinden ödendiği, 01.03.2005 tarihinden sonra işe başlayan 12 (oniki) adet daimi işçi statüsündeki personele ise yürürlükteki Toplu İş Sözleşmesinin 17.maddesine göre Ek-1/b ücret skalasından ödeme yapıldığı görülmüştür.

Yukarıda bahsi geçen, aynı iş yerinde, aynı işi yapan ve aralarında sadece işe giriş tarihi farkı olan işçiler arasındaki ücret dengesizliğinin giderilmesi amacıyla Komisyonumuzca yapılan inceleme araştırmalar neticesinde; diğer illerde İl Genel Meclislerince “eşit işe eşit ücret uygulaması ve iş barışının sağlanması” kapsamında alındığı tespit edilmiştir.

Ayrıca konuyla ilgili kanun ve mevzuatların incelendiğinde de; 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun “Toplu İş Sözleşmesinin şekli ve süresi” başlıklı 35.maddesinin 2.fıkrasında “Toplu İş Sözleşmesinin süresinin, sözleşmenin imzalanmasından sonra taraflarca uzatılamayacağı, kısaltılamayacağı ve sözleşme süresinden önce sona erdirilemeyeceği” düzenlenmiş, ancak **sonradan değişiklik yapılmasına ilişkin herhangi bir yasak getirilmemiştir.** Kanun koyucu sonradan değişikliğe ilişkin olarak **süre dışında bir kısıtlamaya yer vermediği,**

Aynı Kanunun 33.maddesi 5.fıkrasında ise Toplu İş Sözleşmeleri ve çerçeve sözleşmelerin, **Anayasa ve kanunların emredici hükümlerine** aykırı düzenlemeler içeremeyeceğinin ifade edildiği,

2709 Sayılı Türkiye Cumhuriyeti Anayasası’nın “Kanun Önünde Eşitlik” başlıklı 10.madesinde de **“Herkes, dil, din, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir.”** Denilmiş ve buradan hareketle Devlet organları ve idare makamları bütün işlemlerinde kanun önünde eşitlik ilkesine uygun olarak hareket etmek zorundadırlar ve 4857 sayılı İş Kanununun “Eşit Davranma İlkesi” başlıklı 5.maddesinde **“İş ilişkisinde dil, ırk, renk, cinsiyet, engellilik, siyasal düşünce, felsefî inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayrım yapılamaz. İşveren, esaslı sebepler olmadıkça tam süreli çalışan işçi karşısında kısmî süreli çalışan işçiye, belirsiz süreli çalışan işçi karşısında belirli süreli çalışan işçiye farklı işlem yapamaz.**”denildiği,

Yargıtay 9.Hukuk Dairesinin 18.03.2008 tarih ve 2007/26230 esas ve 2008/5312 karar sayılı kararında **“işveren diğer işçilerin lehine fakat bir veya birkaç işçinin aleyhine sonuç doğuracak, eşitsizlik yaratacak talimatlar veremeyeceği gibi, işçiye ceza ve cefa vermek amacıyla da talimatlar veremez. Buna göre işveren talimat verirken, eşit işlem borcuna riayet etmekle yükümlüdür”** denilmektedir. Bu itibarla Yargıtayın işverenin aynı işyeri ve işletmede çalışan işçilere (sübjektif ve haksız sebeplere dayanarak) farklı işlemde bulunamayacağı ve bunun işverenin eşit davranma borcunun bir gereği olarak kabul ettiği anlaşılmaktadır.

Ayrıca İdaremizin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığından konuyla ilgili olarak istemiş olduğu görüşte de cevaben, 01.03.2005 tarihinden sonra işe başlayan işçi personele anılan tarihten önce işe giren işçiye uygulanan skalanın uygulanarak mağduriyetin giderilebileceği hususunda hiçbir yasal engelin bulunmadığı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlüğünün 06.01.2014 tarih ve 252 sayılı görüşlerinde de ifade edilmiştir.

Sonuç olarak; Konuyla ilgili yukarıda açıklaması yapılan tüm bilgi ve belgeler ışığında İlimiz İl Özel İdaresinde 4857 sayılı Kanun kapsamında görev yapan ve 01.03.2005 tarihinden sonra işe başlayan 12 adet işçinin **“eşit işe eşit ücret uygulaması ve iş barışının sağlanması”** kapsamında **“geriye dönük hak iddialarında bulunmamaları kaydıyla”** Ek-1/a ücret sakala cetveline göre intibaklarının yapılarak ödeme yapılmasının uygunluğuna Komisyonumuzca oybirliğiyle karar verildi.

İl Genel Meclisinin takdirlerine arz olunur.07.02.2017

Habib ALTINTOP H. Ömer ÖRSDEMİR Ferit OLUK Ahmet ZEYBEKOĞLU

Komisyon Başkanı Başkan Yardımcısı Sözcü Üye

Mustafa GÜNDÜZ Ahmet DEMİRBİLEK Dağıstan BİLGİÇ

Üye Üye Üye

TASDİK OLUNUR

07.02.2017

Murat ÇAYKARA

İl Genel Meclisi Başkanı