

4734 sayılı Kamu İhale Kanununun 62 nci maddesinin birinci fıkrasının (e) bendi kapsamında alt işverenler tarafından çalıştırılan işçilerin kıdem tazminatları;
a) Alt işverenlerinin değişip değişmediğine bakılmaksızın aralıksız olarak aynı kamu kurum veya kuruluşuna ait işyerlerinde çalışmış olanların bu şekilde çalışmış oldukları sürelerle ilişkin kıdem tazminatına esas hizmet süreleri, aynı kamu kurum veya kuruluşuna ait işyerlerinde geçen toplam çalışma süreleri esas

**alınarak tespit olunur.
Bunlardan son alt işverenleri
ile yapılmış olan iş
sözleşmeleri 1475 sayılı İş
Kanununun 14 üncü maddesine
göre kıdem tazminatı
ödenmesini gerektirecek
şekilde sona ermiş olanların
kıdem tazminatları ilgili**

4. Daire, /177, T. 15.3.2018

Yukarıda tarih ve numaraları yazılı ödeme emri ile eki belgelerin incelenmesinde;

... Bölge Müdürlüğünce (Kapatılan) İhalesi gerçekleştirilen kayıt numaralı özel güvenlik hizmet alımı işi için 09.12.2014 tarihinde ile sözleşme imzalandığı,

Hizmetin ifası esnasında Ankara 11 inci İdare Mahkemesi'nin kararına istinaden Kamu İhale Kurulunun kararıyla ihalenin iptal edildiği,

Bu durum karşısında İdarece sözleşmenin sona erdirilmesi akabinde yapılan yeni ihale ile 15.07.2015 tarihinde ile sözleşme imzalandığı,

23.07.2013 tarihinden itibaren Yurt Müdürlüğünde özel güvenlik personeli olarak çalışan ile arasında 21.07.2015 tarihinde yeni bir iş akdi yapılmadığı,

.....'un işten ayrılış sebebinin işverenin derhal fesih hakkı kapsamında yer alan hususlardan kaynaklanmadığı,

Sosyal Güvenlik Kurumuna sunulan "Sigortalı İşten Ayrılış Bildirgesinde" personelin işten ayrılış nedeni olarak "İşin Sona Ermesi" başlıklı 18 kodunun kullanıldığı,

Görölmüştür.

4857 sayılı İş Kanunu'nun "Bazı kamu kurum ve kuruluşlarında çalışanların kıdem tazminatı" başlıklı 112 nci maddesinde;

"4/1/2002 tarihli ve 4734 sayılı Kamu İhale Kanununun 62 nci maddesinin birinci fıkrasının (e) bendi kapsamında alt işverenler tarafından çalıştırılan işçilerin kıdem tazminatları; a) Alt işverenlerinin değişip değişmediğine bakılmaksızın aralıksız olarak aynı kamu kurum veya kuruluşuna ait işyerlerinde çalışmış olanların bu şekilde çalışmış oldukları sürelerle ilişkin kıdem tazminatına esas hizmet

süreleri, aynı kamu kurum veya kuruluşuna ait işyerlerinde geçen toplam çalışma süreleri esas alınarak tespit olunur. Bunlardan son alt işverenleri ile yapılmış olan iş sözleşmeleri 1475 sayılı İş Kanununun 14 üncü maddesine göre kıdem tazminatı ödenmesini gerektirecek şekilde sona ermiş olanların kıdem tazminatları ilgili kamu kurum veya kuruluşları tarafından,

....., işçinin banka hesabına yatırılmak suretiyle ödenir.”

8 Şubat 2015 tarihli ve 29261 sayılı Resmi Gazetede yayımlanmak suretiyle yürürlüğe giren Kamu İhale Kanununa Göre İhale Edilen Personel Çalıştırılmasına Dayalı Hizmet Alımları Kapsamında İstihdam Edilen İşçilerin Kıdem Tazminatlarınının Ödenmesi Hakkında Yönetmelik'in "Kıdem Tazminatına Hak Kazanma Koşulları ve Hizmet Süresinin Tespiti" başlıklı 2'nci bölümünde yer alan "Hak kazanma koşulları" başlıklı 4 üncü madde de:

"Kıdem tazminatına hak kazanılmasında, 4857 sayılı Kanunun 120 nci maddesi ile yürürlükte bırakılan mülga 25/8/1971 tarihli ve 1475 sayılı İş Kanununun yürürlükte olan 14 üncü maddesi hükmü uygulanır.”,

Aynı Yönetmeliğin 5 inci maddesi 2 nci fıkrasında ise;

"Son alt işverenleri ile yapılmış olan iş sözleşmeleri kıdem tazminatına hak kazanacak şekilde sona eren işçilerin birinci fıkraya göre tespit edilen sürelere ilişkin kıdem tazminatları, ilgili kamu kurum veya kuruluşu tarafından

ödenir.”

Hükümleri yer almaktadır.

1475 sayılı İş Kanununun yürürlükte olan 14 üncü maddesinde ise;

“Bu Kanuna tabi işçilerin hizmet akitlerinin:

1. İşveren tarafından bu Kanunun 17 nci maddesinin II numaralı bendinde gösterilen sebepler dışında,
2. İşçi tarafından bu Kanunun 16 ncı maddesi uyarınca,
3. Muvazzaf askerlik hizmeti dolayısıyla,
4. Bağlı buldukları kanunla kurulu kurum veya sandıklardan yaşlılık, emeklilik veya malullük aylığı yahut toptan ödeme almak amacıyla;
5. 506 Sayılı Kanunun 60 ıncı maddesinin birinci fıkrasının (A) bendinin (a) ve (b) alt bentlerinde öngörülen yaşlar dışında kalan diğer şartları veya aynı Kanunun geçici 81 inci maddesine göre yaşlılık aylığı bağlanması için öngörülen sigortalılık süresini ve prim ödeme gün sayısını tamamlayarak kendi istekleri ile işten

ayrılmaları nedeniyle,

Feshedilmesi veya kadının evlendiği tarihten itibaren bir yıl içerisinde kendi arzusu ile sona erdirmesi veya işçinin ölümü sebebiyle son bulması hallerinde işçinin işe başladığı tarihten itibaren hizmet aktinin devamı süresince her geçen tam yıl için işverence işçiye 30 günlük ücreti tutarında kıdem tazminatı ödenir. Bir yıldan artan süreler için de aynı oran üzerinden ödeme yapılır.

...”

Denilmektedir.

Yukarıda yer verilen mevzuat hükümlerine göre; Kamuda çalışan alt işveren işçisinin kıdem tazminatı, iş akdinin 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14 üncü maddesi gereğince kıdem tazminatına hak kazanacak şekilde sonlanması halinde ilgili kamu kurum veya kuruluşları tarafından ödenecektir. Söz konusu hükme göre, iş aktinin işveren tarafından feshi halinde, kıdem tazminatına hak kazanılabilmesi için; “iyiniyet ve ahlak kurallarına aykırılık” dışında bir nedenle feshedilmiş olması gerekmektedir. Kıdem tazminatına hak kazanılması durumunda, 4857 sayılı Kanun 112 nci maddesine göre alt işverenlerinin değişip değişmediğine bakılmaksızın aralıksız olarak aynı kamu kurum veya kuruluşuna ait işyerlerinde çalışmış olanların kıdem tazminatına esas hizmet sürelerinin hesabında, aynı kamu kurum veya kuruluşuna ait işyerlerinde geçen toplam çalışma süreleri esas alınacaktır.

Yukarıda yer alan açıklamalara göre; Bölge Müdürlüğüne bağlı Yurt Müdürlüğü'nde 23.07.2013 – 20.07.2015 tarihleri arasında özel güvenlik personeli olarak çalışan iş akdinin, özel güvenlik hizmet ihalesini alan yeni alt işverenin adı geçen kişiye ait iş akdini yenilememesi neticesinde sonlandırıldığı; iş akdinin işverence feshinin "iyiniyet ve ahlak kurallarına aykırılık" sebebine dayanmadığı; Sosyal Güvenlik Kurumuna sunulan "Sigortalı İşten Ayrılış Bildirgesinde" personelin işten ayrılış nedeni olarak "İşin Sona Ermesi" başlıklı 18 kodunun kullanıldığı; dolayısıyla söz konusu işçinin sözleşmesinin kıdem tazminatı ödenmek suretiyle feshedilmesinin mevzuatına uygun olduğu anlaşıldığından, söz konusu işçiye kıdem tazminatı ödenmesi hususunda ilişik bulunmadığına,

Oybirliği ile karar verildi.