

**ihale dökümanında işçilerin  
işten çıkması veya  
çıkarılması durumunda yerine  
çıkan işçi ile aynı  
niteliklere haiz yeni bir  
işçi 2. (ikinci) gün  
içerisinde işe başlatılır.  
İşçilerin 3 (üç) günden fazla  
sağlık raporu nedeniyle  
sağlık iznine ayrılması,  
doğum öncesi ve sonrası iznine  
ayrılması, her türlü işveren  
tarafından ücret ödenmeyen  
izin hallerinde söz konusu  
işçi/işçilerin yerine eksik  
işçi sayısını tamamlamak  
amacıyla işçi  
çalıştırılmasının istenmesi**

**hususunu mevzuat gereğince mümkün olmakla birlikte, yapılan düzenlemenin geçici olarak işçi tamamlanması yerine izinli durumdaki personelin işten çıkarılarak yerine yeni işçinin işe alınması anlamı çıkacak şekilde mevzuata uygun olmayan ve çelişki doğurucu nitelikte bir düzenleme olduğu**

4857 sayılı İş Kanunu'nun "Yıllık ücretli izin hakkı ve izin süreleri" başlıklı 53'üncü maddesinde "İşyerinde işe başladığı günden itibaren, deneme süresi de içinde olmak üzere, en az bir yıl çalışmış olan işçilere yıllık ücretli izin verilir.

Yıllık ücretli izin hakkından vazgeçilemez.

Niteliklerinden ötürü bir yıldan az süren mevsimlik veya kampanya işlerinde çalışanlara bu Kanunun yıllık ücretli izinlere ilişkin hükümleri uygulanmaz.

İşçilere verilecek yıllık ücretli izin süresi, hizmet süresi;

a) Bir yıldan beş yıla kadar (beş yıl dahil) olanlara ondört günden,

b) Beş yıldan fazla onbeş yıldan az olanlara yirmi günden,

c) Onbeş yıl (dahil) ve daha fazla olanlara yirmialtı günden,

Az olamaz.

Ancak onsekiz ve daha küçük yaştaki işçilerle elli ve daha yukarı yaştaki işçilere verilecek yıllık ücretli izin süresi yirmi günden az olamaz.

Yıllık izin süreleri iş sözleşmeleri ve toplu iş sözleşmeleri ile artırılabilir.” hükmü,

“Yıllık ücretli izne hak kazanma ve izni kullanma dönemi” başlıklı 54’üncü maddesinde “Yıllık ücretli izine hak kazanmak için gerekli sürenin hesabında işçilerin, aynı işverenin bir veya çeşitli işyerlerinde çalıştıkları süreler birleştirilerek göz önüne alınır. Şu kadar ki, bir işverenin bu Kanun kapsamına giren işyerinde çalışmakta olan işçilerin aynı işverenin işyerlerinde bu Kanun kapsamına girmeksizin geçirmiş buldukları süreler de hesaba katılır.

Bir yıllık süre içinde 55 inci maddede sayılan haller dışındaki sebeplerle işçinin devamının kesilmesi halinde bu boşlukları karşılayacak kadar hizmet süresi eklenir ve bu suretle işçinin izin hakkını elde etmesi için gereken bir yıllık hizmet süresinin bitiş tarihi gelecek hizmet yılına aktarılır.

İşçinin gelecek izin hakları için geçmesi gereken bir yıllık hizmet süresi, bir önceki izin hakkının doğduğu günden başlayarak gelecek hizmet yılına doğru ve yukarıdaki fıkra ve 55 inci madde hükümleri gereğince hesaplanır.

İşçi yukarıdaki fıkralar ve 55 inci madde hükümlerine göre hesaplanacak her hizmet yılına karşılık, yıllık iznini gelecek hizmet yılı içinde kullanır.

Aynı bakanlığa bağlı işyerleri ile aynı bakanlığa bağlı tüzel kişilerin işyerlerinde geçen süreler ve kamu iktisadi teşebbüsleri yahut özel kanuna veya özel kanunla verilmiş yetkiye dayanılarak kurulan banka ve kuruluşlar veya bunlara bağlı işyerlerinde geçen süreler, işçinin yıllık ücretli izin hakkının hesaplanmasında göz önünde bulundurulur.” hükmü,

“Yıllık izin bakımından çalışılmış gibi sayılan haller” başlıklı 55’inci maddesinde “Aşağıdaki süreler yıllık ücretli izin hakkının hesabında çalışılmış gibi sayılır:

a) İşçinin uğradığı kaza veya tutulduğu hastalıktan ötürü işine gidemediği günler (Ancak, 25 inci maddenin (I) numaralı bendinin (b) alt bendinde öngörülen süreden fazlası sayılmaz.).

b) Kadın işçilerin 74 üncü madde gereğince doğumdan önce ve sonra çalıştırılmadıkları günler.

c) İşçinin muvazzaf askerlik hizmeti dışında manevra veya herhangi bir kanundan dolayı ödevlendirilmesi sırasında işine gidemediği günler (Bu sürenin yılda 90 günden fazlası sayılmaz.).

d) Çalışmakta olduğu işyerinde zorlayıcı sebepler yüzünden

işin aralıksız bir haftadan çok tatil edilmesi sonucu olarak işçinin çalışmadan geçirdiği zamanın on beş günü (işçinin yeniden işe başlaması şartıyla).

e) 66 ncı maddede sözü geçen zamanlar.

f) Hafta tatili, ulusal bayram, genel tatil günleri.

g) 3153 sayılı Kanuna dayanılarak çıkarılan tüzüğe göre röntgen muayenehanelerinde çalışanlara pazardan başka verilmesi gereken yarım günlük izinler.

h) İşçilerin arabuluculuk toplantılarına katılmaları, hakem kurullarında bulunmaları, bu kurullarda işçi temsilciliği görevlerini yapmaları, çalışma hayatı ile ilgili mevzuata göre kurulan meclis, kurul, komisyon ve toplantılara yahut işçilik konuları ile ilgili uluslararası kuruluşların konferans, kongre veya kurullarına işçi veya sendika temsilcisi olarak katılması sebebiyle işlerine devam edemedikleri günler.

ı) İşçilerin evlenmelerinde üç güne kadar, ana veya babalarının, eşlerinin, kardeş veya çocuklarının ölümünde üç güne kadar verilecek izinler.

j) İşveren tarafından verilen diğer izinler ile 65 inci maddedeki kısa çalışma süreleri.

k) Bu Kanunun uygulanması sonucu olarak işçiye verilmiş bulunan yıllık ücretli izin süresi." hükmü,

Kamu İhale Genel Tebliğinin "Personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alımlarında teklif fiyata dahil olacak giderler" başlıklı 78'inci maddesinde "...78.25. İhale dokümanında günlük olarak belli sayıda personelin idarenin iş yerinde bulunması gerektiğine ilişkin düzenleme yapılan ihalelerde, 4857 sayılı Kanunun 55 inci maddesi uyarınca izne hak kazanan işçilerin izin hakları idarenin belirleyeceği takvim çerçevesinde kullanılacak ve izin kullanan işçiler fiilen çalışan işçi sayısına dahil kabul edileceğinden, izin kullanan işçilerin yerine başka işçilerin getirilerek sayının tamamlanması talep edilmeyecektir. İdarelerin, ihale konusu işte çalıştırılması istenen personel sayısını bu hususu dikkate alarak belirlemeleri gerekmektedir. İdareler, yıllık ücretli izin haklarının kullanılmasına ilişkin olarak sözleşmenin uygulanması aşamasında 4857 sayılı Kanunun 53, 54 ve 55 inci maddelerinde belirtilen hükümlere uyulup uyulmadığını kontrol edeceklerdir..." açıklaması,

İdari Şartname'nin "Teklif fiyata dahil olan giderler" başlıklı 25'inci maddesinde "25.3.1.

Hizmet sunumunda çalıştırılacak toplam 113 (yüz on üç) adet personel için işçilik giderleri aşağıdaki şekilde hesaplanacaktır :

5 Adet Uzman Personel / Aşçıbaşı için Brüt Asgari Ücretin %104 fazlası öngörülmüştür.

3 Adet Gıda Teknikeri için Brüt Asgari Ücretin %74 fazlası öngörülmüştür.

1 Adet Aşçıbaşı Yardımcısı için Brüt Asgari Ücretin %89 fazlası öngörülmüştür.

28 Adet Aşçı ve 1 Adet Engelli Aşçı için Brüt Asgari Ücretin %69 fazlası öngörülmüştür.

1 Adet Depo Sorumlu İçin Brüt Asgari Ücretin %24 fazlası

öngörölmüştür.

1 Adet Sorumlu Garson İçin Brüt Asgari Ücretin %24 fazlası öngörölmüştür.

22 Adet Garson ve 1 Adet Engelli Garson İçin Brüt Asgari Ücretin %4 fazlası öngörölmüştür.

5 Adet Bulaşıkçı ve 1 Adet Engelli Bulaşıkçı İçin Brüt Asgari Ücretin %4 fazlası öngörölmüştür.

9 Adet Temizlik Personeli İçin Brüt Asgari Ücretin %4 fazlası öngörölmüştür.

35 Adet Yardımcı Personel İçin Brüt Asgari Ücretin %4 fazlası öngörölmüştür.

Teklif e esas yukarıda belirtilen asgari ücret oranlarına; Teknik Şartname Tablo-3'te belirtilen SGP; %4 olarak ilave edilmiştir.

Ulusal Bayram ve Genel Tatil Günleri İçin aşağıdaki şekilde hesaplama yapılacak olup, Ulusal Bayram ve Genel Tatil Günlerinde Engelli Personeller çalıştırılmayacaktır.

Uzman Personel / Aşçıbaşı için Brüt Asgari Ücretin %104 fazlası alan: 172,5 gün

Gıda Teknikeri için Brüt Asgari Ücretin %74 fazlası alan: 34,5 gün

Aşçıbaşı Yardımcısı için Brüt Asgari Ücretin %89 fazlası alan: 34,5 gün

Aşçı Brüt Asgari Ücretin %69 fazlası alan: 690 gün

Depo Sorumlu İçin Brüt Asgari Ücretin %24 fazlası alan: 34,5 gün

Sorumlu Garson İçin Brüt Asgari Ücretin %24 fazlası alan: 34,5 gün

Garson İçin Brüt Asgari Ücretin %4 fazlası alan: 448,5 gün

Bulaşıkçı İçin Brüt Asgari Ücretin %4 fazlası alan: 138 gün

Temizlik Personeli İçin Brüt Asgari Ücretin %4 fazlası alan: 172,5 gün

Yardımcı Personel İçin Brüt Asgari Ücretin %4 fazlası alan:

862,5 gün

Hizmet sunumunda çalıştırılacak İşçilerin yemek ihtiyaçları Yüklenici tarafından karşılanacaktır. Ancak Yükleniciye işçilerin yemek ihtiyacının karşılanması noktasında İdare tarafından bir bedel ödenmeyecektir. İşçilere ait yemek gideri İstekliler tarafından teklif fiyata dahil edilecektir.

Hizmet sunumunda çalıştırılacak işçilere yol ücreti Yüklenici tarafından aylık 26 (yirmi altı) gün ve brüt 19,55 TL üzerinden hesap edilerek nakdi ödenecek olup, ücret bordrolarında gösterilecek ve teklif fiyata dahil edilecektir. Birim fiyat teklif cetvelinde işçilik için ayrıca satır açılmış olup, istekliler işçilik için tekliflerini belirtilen esaslara uygun olarak hesaplayacaklardır. İşçilik maliyet kalemini hesaplarken Ekap İşçilik Maliyet Unsurları Modülü kullanılmış olup modülde yer alan sözleşme ve genel giderler hariç asgari işçilik maliyeti esas alınmıştır.

İhale ve sözleşmeye ilişkin damga vergileri, Kamu İhale Kurumu payı ve noter masrafları gibi sözleşme giderleri ile amortisman, ihale konusu işte kullanılacak giyim gideri, oryantasyon (ihale konusu işe uyum) eğitimi gideri, 20/6/2012 tarihli ve 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu uyarınca işyeri hekimliği ve iş güvenliği uzmanı ücreti ile çalışanlara verilecek eğitim gideri, yaka kartı ve bu nitelikteki genel giderler teklif fiyata dahildir.

25.4. Sözleşme konusu işin bedelinin ödenmesi aşamasında doğacak Katma Değer Vergisi (KDV), ilgili mevzuatı çerçevesinde İdare tarafından yükleniciye ayrıca ödenir.

25.5. Kısa vadeli sigorta prim oranları belirtilecektir.

%2" düzenlemesi,



Teknik Şartname'nin 35'inci maddesinde "İşçilerin işten çıkması veya çıkarılması durumunda yerine çıkan işçi ile aynı niteliklere haiz yeni bir işçi 2.(ikinci) gün içerisinde işe başlatılır. İşçilerin 3 (üç) günden fazla sağlık raporu nedeniyle sağlık iznine ayrılması, doğum öncesi ve sonrası iznine ayrılması, her türlü işveren tarafından ücret ödenmeyen izin hallerinde izine ayrılan işçi yerine aynı niteliklere haiz yeni bir işçi derhal işe başlatılır" düzenlemesi yer almaktadır.

İşçilerin işten çıkması veya çıkarılması durumunda yerine çıkan işçi ile aynı niteliklere haiz yeni bir işçi 2. (ikinci) gün içerisinde işe başlatılır. İşçilerin 3 (üç) günden fazla sağlık raporu nedeniyle sağlık iznine ayrılması, doğum öncesi ve sonrası iznine ayrılması, her türlü işveren tarafından ücret ödenmeyen izin hallerinde söz konusu işçi/işçilerin yerine eksik işçi sayısını tamamlamak amacıyla işçi çalıştırılmasının istenmesi hususu mevzuat gereğince mümkün olmakla birlikte, yapılan düzenlemenin geçici olarak işçi tamamlanması yerine izinli durumdaki personelin işten çıkarılarak yerine yeni işçinin işe alınması anlamı çıkacak şekilde mevzuata uygun olmayan ve çelişki doğurucu nitelikte bir düzenleme olduğu sonucuna ulaşılmış olup, başvuru sahibinin bu yöndeki iddiası yerinde bulunmuştur.

<b>Toplantı No</b>	: 2022/035
<b>Gündem No</b>	: 18
<b>Karar Tarihi</b>	: 07.07.2022
<b>Karar No</b>	: 2022/UH.I-803