

şikâyete konu iş hafta tatiline denk gelen ulusal bayram ve genel tatil günlerine ilişkin olarak bu günlerde yapılacak olan çalışmaların iş programında yapılacak değişikliklerle ayarlanabileceği, söz konusu değişikliklerin işin yürütümü sırasında ve hakediş ödemelerinde herhangi bir soruna sebebiyet vermeyeceği hk

Toplantı No : 2019/049

Gündem No : 24

Karar Tarihi : 31.10.2019

Karar No : 2019/UH.II-1428

BAşVURU SAHİBİ:

DNZ Grup Temizlik Hizm. İnşaat Taah. Oto. Med. Hazır Yemek San. ve Tic. Ltd. şti.,

İHALEYİ YAPAN İDARE:

Erzincan İl Sağlık Müdürlüğü,

BAşVURUYA KONU İHALE:

2019/401900 İhale Kayıt Numaralı “Yemek Pişirme Dağıtım ve Sonrası Hizmetleri” İhalesi

KURUM TARAFINDAN YAPILAN İNCELEME:

Erzincan İl Sağlık Müdürlüğü tarafından 24.09.2019 tarihinde açık ihale usulü ile gerçekleştirilen “Yemek Pişirme Dağıtım ve Sonrası Hizmetleri” ihalesine ilişkin olarak DNZ Grup Temizlik Hizm. İnşaat Taah. Oto. Med. Hazır Yemek San. ve Tic. Ltd. Şti.nin 18.09.2019 tarihinde yaptığı şikâyet başvurusunun, idarenin 23.09.2019 tarihli yazısı ile reddi üzerine, başvuru sahibince 02.10.2019 tarih ve 41339 sayı ile Kurum kayıtlarına alınan 02.10.2019 tarihli dilekçe ile itirazın şikâyet başvurusunda bulunulmuştur.

Başvuruya ilişkin olarak 2019/1205 sayılı itirazın şikâyet dosyası kapsamında yapılan inceleme neticesinde esas inceleme raporu tanzim edilmiştir.

KARAR:

Esas inceleme raporu ve ekleri incelendi.

İtirazın şikâyet dilekçesinde özetle,

1) İhale dokümanında ihale konusu işte çalıştırılması öngörülen 44 personelin niteliklerine ilişkin düzenlemelerin bulunduğu, tüm yasal haklardan ve doğabilecek bütün hukuki, idari, mali, cezai mesuliyetlerden yüklenicinin sorumlu tutulduğunun belirtildiği,

6552 sayılı Kanun'un 8'inci maddesi ile 4857 sayılı İş Kanunu'nun 112'nci maddesine eklenen fıkralar ve Kamu İhale Kanununa Göre İhale Edilen Personel Çalıştırılmasına Dayalı Hizmet Alımları Kapsamında İstihdam Edilen İşçilerin Kıdem Tazminatlarının Ödenmesi Hakkında Yönetmelik uyarınca personellerin tam zamanlı olarak çalıştırılması nedeniyle kıdem tazminatı hakkının doğacağı, çalıştırılacak olan personelin Kıdem Tazminatı alacağıının idarelerce ödeneceğinin açık olduğu, ancak ihale dokümanında çalıştırılacak olan personellerin sosyal haklarının idare tarafından verileceğine

dair herhangi bir düzenlemenin yapılmadığı, personelin tam zamanlı olarak çalıştırılmasının kamu zararına sebep olacağı,

2) İhale dokümanında yer alan düzenlemelerden 24 aylık hizmet süresince 19 personelin kesintisiz olarak resmi ve dini bayram günlerinde hizmet vereceğinin anlaşıldığı, çalıştırılacak olan personellere 24 aylık sürede toplam 558 gün resmi ve dini bayram çalışma ücreti verileceğinin belirtildiği, oysaki görev yapılacak resmi ve dini bayram günlerinin bazılarının pazar günü ile çakıştığı ve bu günlerde çalışacak personelin resmi ve dini bayram mesaisi ücreti ile birlikte pazar mesaisi ücretini de birlikte almalarının kanunen zaruri olduğu,

24.05.2020 / 02.08.2020 / 30.08.2020 pazar günleri ve resmi ve dini bayram tarihlerinde çalıştırılacak olan 19 personelin; resmi ve dini bayram ücreti ve pazar günü mesaisi çalışma ücretini birlikte hak edeceği, ayrıca 24 ay hizmet süresi boyunca bayram günleri haricinde 104 adet pazar günü de çalışma olacağı, teklifin esasını değiştirecek ve mali bir yük bindirecek olan pazar günü çalışma ücretinin yaklaşık maliyet hesap cetveline dâhil edilmesi gerektiği, eğer yaklaşık maliyet hesap cetvelinde belirtilmediyse bu durumun mevzuata aykırı olduğu iddialarına yer verilmiştir.

Başvuru sahibinin iddialarının değerlendirilmesi sonucunda aşağıdaki hususlar tespit edilmiştir.

1) Başvuru sahibinin 1'inci iddiasına ilişkin olarak:

4857 sayılı İş Kanunu'nun 2'nci maddesinde "...Bir işverenden, işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerinde veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan ve bu iş için görevlendirdiği işçilerini sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştıran diğer işveren ile iş aldığı işveren arasında kurulan ilişkiye asıl işveren-alt işveren ilişkisi denir. Bu ilişkide asıl işveren, alt işverenin işçilerine karşı o işyeri ile ilgili olarak bu Kanundan, iş

sözleşmesinden veya alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerinden alt işveren ile birlikte sorumludur...” hükmü,

Anılan Kanun’un “Bazı kamu kurum ve kuruluşlarında çalışanların kıdem tazminatı başlıklı 112’nci maddesinde “Kanuna veya kanunun verdiği yetkiye dayanılarak kurulan kurum ve kuruluşların haklarında bu Kanun ve 854, 5953, 5434 sayılı kanunların hükümleri uygulanmayan personeli ile kamu kuruluşlarında sözleşmeli olarak istihdam edilenlere mevzuat veya sözleşmelerine göre kıdem tazminatı niteliğinde yapılan ödemeler kıdem tazminatı sayılır.

(Ek fıkra: 10/9/2014-6552/8 md.) 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,

b) Aynı alt işveren tarafından ve aynı iş sözleşmesi çerçevesinde farklı kamu kurum veya kuruluşlarında çalıştırılmış olan işçilerden iş sözleşmeleri 1475 sayılı İş Kanununun 14 üncü maddesine göre kıdem tazminatı ödenmesini gerektirecek şekilde sona ermiş olanlara, 4734 sayılı Kanunun 62 nci maddesinin birinci fıkrasının (e) bendi kapsamında farklı kamu kurum ve kuruluşuna ait işyerlerinde geçen hizmet sürelerinin toplamı esas alınarak çalıştırıldığı son kamu kurum veya kuruluşu tarafından, işçinin banka hesabına yatırılmak suretiyle ödenir.

(Ek fıkra: 10/9/2014-6552/8 md.) Alt işveren ile yapmış olduğu

iş sözleşmesi sona ermediği gibi, alt işveren tarafından 4734 sayılı Kanun kapsamında bulunan idarelere ait işyerleri dışında bir işyerinde çalıştırılmaya devam olunan ve bu şekilde çalıştırıldığı sırada iş sözleşmesi kıdem tazminatı ödenmesini gerektirecek şekilde sona eren işçinin kıdem tazminatı, işçinin yazılı talebi hâlinde, kıdem tazminatının söz konusu kamu kurum veya kuruluşlarına ait işyerlerinde geçen süreye ilişkin kısmı, kamu kurum veya kuruluşuna ait çalıştığı son işyerindeki ücretinin yılları itibarıyla asgari ücret artış oranları dikkate alınarak güncellenmiş miktarı üzerinden hesaplanmak suretiyle son kamu kurum veya kuruluşu tarafından işçinin banka hesabına yatırılmak suretiyle ödenir. Bu şekilde hesaplanarak ödenen kıdem tazminatı tutarının, iş sözleşmesinin sona erdiği tarihteki ücreti üzerinden aynı süreler dikkate alınarak hesaplanacak kıdem tazminatı tutarından daha düşük olması hâlinde, işçinin aradaki farkı alt işverenden talep hakkı saklıdır.

...

Kıdem tazminatı tutarı, 4734 sayılı Kanununun ek 8 inci maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında belirtilen işyerlerinde kıdem tazminatı ile ilgili açılacak bütçe tertibinden, (b) bendi kapsamında belirtilen işyerlerinde ise hizmet alımı gider kaleminden, ödeneğin yetip yetmediğine bakılmaksızın ödenir..." hükmü yer almaktadır.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından çıkarılan ve 08.02.2015 tarihli ve 29261 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan Kamu İhale Kanununa Göre İhale Edilen Personel Çalıştırılmasına Dayalı Hizmet Alımları Kapsamında İstihdam Edilen İşçilerin Kıdem Tazminatlarının Ödenmesi Hakkında Yönetmelik ile kıdem tazminatlarının ödenmesine ilişkin usul ve esaslar belirlenmiştir.

4734 sayılı Kamu İhale Kanunu'nun "İdarelerce uyulması gereken diğer kurallar" başlıklı 62'nci maddesinde "Bu Kanun kapsamındaki idarelerce mal veya hizmet alımları ile yapım işleri için ihaleye çıkılmadan önce aşağıda belirtilen

hususlara uyulması zorunludur:

...

e)

1) 5018 sayılı Kanuna ekli (I), (II), (III) ve (IV) sayılı cetvellerde yer alan kamu idareleri (MİT Müsteşarlığı hariç) ile bunlara bağlı döner sermayeli kuruluşlar, 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye ekli (I) sayılı listede yer alan idarelerin merkez ve taşra teşkilatları, il özel idareleri, belediyeler ile bağlı kuruluşları ve bunların üyesi olduğu mahalli idare birlikleri, birlikte veya ayrı ayrı sermayesinin yarısından fazlası il özel idareleri, belediyeler ve bağlı kuruluşlarına ait şirketler; merkezi yönetim, sosyal güvenlik kurumu, fon, kefalet sandığı, yatırım izleme ve koordinasyon başkanlığı, gençlik hizmetleri ve spor il müdürlüğü, mahalli idare ve şirket bütçelerinden veya döner sermaye bütçelerinden, anılan liste kapsamındaki diğer idareler için ise kendi bütçelerinden personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alımı veya niteliği itibarıyla bu sonucu doğuracak şekilde alım yapamaz ve buna imkân sağlayan diğer mevzuat hükümleri uygulanmaz.

2) Bu bendin uygulanmasında personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alımı; bu Kanun ve diğer mevzuattaki hükümler uyarınca ihale konusu işte çalıştırılacak personel sayısının ihale dokümanında belirlendiği, bu personelin çalışma saatlerinin tamamının idare için kullanıldığı, yaklaşık maliyetinin en az %70'lik kısmının asgari işçilik maliyeti ile varsa aynı yemek ve yol giderleri dahil işçilik giderinden oluştuğu ve niteliği gereği süreklilik arz eden işlere ilişkin hizmet alımlarını ifade eder. Mahalli idare veya şirketlerinin bütçelerinden yapılan, yıl boyunca devam eden, niteliği gereği süreklilik arz eden ve haftalık çalışma saatlerinin tamamının idare için kullanıldığı park ve bahçe bakım ve onarımı ile çöp toplama, cadde, sokak, meydan ve benzerlerinin temizlik işlerine ilişkin alımlar personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alımı olarak kabul edilir. Hizmet alım sözleşmesi kapsamında niteliği birbirinden farklı hizmet türlerinin bulunması halinde personel çalıştırılmasına dayalı olup olmama yönünden

yapılacak değerlendirme her hizmet türü için ayrı ayrı yapılır. Danışmanlık hizmetleri, hastane bilgi yönetim sistemi hizmetleri ve çağrı merkezi hizmetlerine ilişkin alımlar personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alımı olarak kabul edilmez.

3) Kurum, hizmet alımının personel çalıştırılmasına dayalı olup olmadığı ya da niteliği itibarıyla bu sonucu doğurup doğurmadığı hususunda (2) numaralı alt bentte sayılan kriterleri ayrı ayrı ya da birlikte dikkate almak suretiyle usul ve esaslar belirlemeye yetkilidir.” hükmü,

Kamu İhale Genel Tebliği'nin “Personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alımlarında teklif fiyata dahil olacak giderler” başlıklı 78'inci maddesinde “78.1. Bu Tebliğde personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alımları için öngörülen düzenlemeler, 4734 sayılı Kanununun 62 nci maddesinin birinci fıkrasının (e) bendi gereğince ihale edilebilecek personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alımı ihalelerine uygulanır.

78.1.1. Personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alımı; ihale konusu işte çalıştırılacak personel sayısının ihale dokümanında belirlendiği, bu personelin çalışma saatlerinin tamamının idare için kullanıldığı, yaklaşık maliyetinin en az %70'lik kısmının asgari işçilik maliyeti ile varsa aynı yemek ve yol giderleri dahil işçilik giderinden oluştuğu ve niteliği gereği süreklilik arz eden hizmet alımlarını ifade eder.

78.1.2. Danışmanlık hizmetleri, hastane bilgi yönetim sistemi hizmetleri ve çağrı merkezi hizmetleri, 78.1.1 inci maddede yer alan koşullara bakılmaksızın personel çalıştırılmasına dayalı hizmet olarak kabul edilmez.

78.1.3. Mahalli idare veya şirketlerinin bütçelerinden yapılan, yıl boyunca devam eden, niteliği gereği süreklilik arz eden ve haftalık çalışma saatlerinin tamamının idare için kullanıldığı park ve bahçe bakım ve onarımı ile çöp toplama, cadde, sokak, meydan ve benzerlerinin temizlik işleri, 78.1.1 inci maddede yer alan diğer koşullara bakılmaksızın personel çalıştırılmasına dayalı hizmet olarak kabul edilir

...

78.3. (Değişik:12/06/2015-29384 R.G./6. md.) Personel çalıştırılmasına dayalı olmayan bir hizmet alımına ilişkin ihale dokümanında haftalık çalışma saatlerinin tamamını idarede geçirecek personel sayısının belirtilmesi halinde teklif fiyata dahil giderler arasında işçilik giderine yer verilmesi gerekmektedir.

...

78.30. Personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alımı ihalelerinde isteklilerin teklif bedelleri varsa yüklenici karı ile aşağıdaki bileşenlerden oluşur:

...

ç) Sözleşme Giderleri ve Genel Giderler: 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, silahlı atış eğitim gideri, özel güvenlik mali sorumluluk sigortası gideri, yaka kartı, önemli bir bileşen olarak değerlendirilmeyen ilaçlama gideri, toplu ulaşım kartı bedeli ve bu nitelikteki genel giderleri karşılamak üzere, birim fiyat teklif cetvelinde yer alan her bir işçilik birim fiyatı üzerinden; işçi sayısı üzerinden teklif alınması idarece uygun görülmeyen iş kalemi/kalemleri için ise çalıştırılacak her bir personelin işçilik maliyeti üzerinden, % 4 oranında hesaplanan sözleşme giderleri ve genel giderler teklif bileşeni olarak kabul edilir..." açıklaması yer almaktadır.

İdari Şartname'nin "İhale konusu işe ilişkin bilgiler" başlıklı 2'nci maddesinde "2.1. İhale konusu hizmetin;

a) Adı: Yemek Pişirme Dağıtım ve Sonrası Hizmetleri

b) Miktarı ve türü:

24 Ay Süreli 2.473.000 Öğün Yemek Pişirme Dağıtım ve Sonrası Hizmetleri" düzenlemesi,

İdari Şartname'nin "Teklif fiyata dahil olan giderler" başlıklı 25'inci maddesinde "25.1. Sözleşmenin uygulanması sırasında, ilgili mevzuat gereğince yapılacak ulaşım, vergi, resim ve harç giderleri, isteklilerce teklif edilecek fiyata dahildir

25.2. 25.1. maddesinde yer alan gider kalemlerinde artış olması ya da benzeri yeni gider kalemlerinin oluşması hallerinde, teklif edilen fiyatın bu tür artış ya da farkları karşılayacak payı içerdiği kabul edilir. Yüklenici, bu artış ve farkları ileri sürerek herhangi bir hak talebinde bulunamaz.

25.3. Teklif fiyata dahil olan diğer giderler aşağıda belirtilmiştir:

25.3.1.

Aşağıda ücret tanımlaması yapılan personel sayıları teknik şartnamede belirtilmiştir ve kısmısal bazda bu personeller için birim fiyat teklif cetvelinde ayrı ayrı satırlar açılmıştır

Diyetisyen / Gıda Mühendisi (Brüt asgari ücretin %100 Fazlası)

Aşçı Başı (Brüt asgari ücretin %80 Fazlası)

Aşçı (Brüt asgari ücretin %40 Fazlası)

Aşçı Yardımcısı (Brüt asgari ücretin %20 Fazlası)

Garson (Brüt asgari ücret)

Şoför (Brüt asgari ücret)

Bulaşıkçı (Brüt asgari ücret)

Kasap (Brüt asgari ücret)

Meydancı (Brüt asgari ücret)

Resmi tatil günlerinde çalışılacak personele yukarıda belirtilen fark oranları dikkate alınarak, ihale dokümanı ve birim fiyat teklif cetvelinde belirtilen sayı ve miktarlarda çalıştırılacak olup, 4857 sayılı İş Kanununun 47 nci maddesi uyarınca ücret hesaplanacaktır. Bu günler için birim fiyat teklif cetvelinde ayrı ayrı satırlar açılmıştır.

Personelin yemek ve yol giderleri teklif fiyata dahil olup, ayrıca bir ücret ödenmeyecektir." düzenlemesi,

Teknik Şartname'nin "Yüklenicinin Çalışacak Personel İle

İlgili Sorumlulukları” başlıklı 7.1’inci maddesinde “...2. Yüklenici; işin devamı süresince İş kanunu, SGK ve İşçi Sağlığı ve Güvenliğine ilişkin yürürlükteki mevzuatın gereğini yerine getirmekle yükümlüdür. Bununla ilgili doğabilecek her türlü hukuki yaptırım ve müeyyidelere karşı yüklenici sorumludur.” düzenlemesi yer almaktadır.

Bu doğrultuda 4734 sayılı Kanun’un “İdarelerce uyulması gereken diğer kurallar” başlıklı 62’nci maddesinin birinci fıkrasının (e) bendinde 696 sayılı KHK ile yapılan değişiklikle, anılan maddede sayılan idarelerin ilgili bütçelerden personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alımı veya niteliği itibarıyla bu sonucu doğuracak şekilde alım yapılamayacağı hüküm altına alınmış olup, söz konusu bendin uygulanmasında personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alımının “bu Kanun ve diğer mevzuattaki hükümler uyarınca ihale konusu işte çalıştırılacak personel sayısının ihale dokümanında belirlendiği, bu personelin çalışma saatlerinin tamamının idare için kullanıldığı, yaklaşık maliyetinin en az %70’lik kısmının asgari işçilik maliyeti ile varsa aynı yemek ve yol giderleri dahil işçilik giderinden oluştuğu ve niteliği gereği süreklilik arz eden işlere ilişkin hizmet alımları” olarak tanımlandığı ve “danışmanlık hizmetleri, hastane bilgi yönetim sistemi hizmetleri ve çağrı merkezi hizmetlerine ilişkin alımlar”ın personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alımı olarak kabul edilmeyeceği hükme bağlanmıştır.

Bu çerçevede, Kamu İhale Genel Tebliği’nin “Personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alımlarında teklif fiyata dahil olacak giderler” başlıklı 78’inci maddesinde de değişiklik yapıldığı ve bahsi geçen maddede, söz konusu Tebliğ’de personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alımları için öngörülen düzenlemelerin, 4734 sayılı Kanun’un 62’nci maddesinin birinci fıkrasının (e) bendi gereğince ihale edilebilecek personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alımı ihalelerine uygulanacağı ve danışmanlık hizmetleri, hastane bilgi yönetim sistemi hizmetleri ve çağrı merkezi

hizmetlerinin personel alıştırılmasına dayalı hizmet olarak kabul edilmeyeceğinin açıklandığı görülmüştür.

Başvuruya konu ihale konusu işin yemek pişirme dağıtım ve sonrası hizmetleri alımı işi olduğu, yaklaşık maliyetinin en az %70'lik kısmının asgari işçilik maliyetinden oluşmadığı, yukarıda yer verilen mevzuat ile doküman düzenlemeleri birlikte değerlendirildiğinde ihale konusu işin personel alıştırılmasına dayalı bir hizmet alımı ihalesi olmadığı anlaşılmıştır.

Bu nedenle personel alıştırılmasına dayalı hizmet alımı ihalelerinde kıdem tazminatının idarelerin yükümlülüğünde bulunduğu ancak başvuruya konu ihalenin personel alıştırılmasına dayalı bir hizmet alımı ihalesi olmadığı, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 112'nci maddesinde yer alan ve kıdem tazminatının idarelerce ödenmesi hususuna ilişkin hükümlerin 4734 sayılı Kanun'un 62'nci maddesinin birinci fıkrasının (e) bendi ile birlikte değerlendirilmesi durumunda söz konusu ihalede uygulanamayacağı, bu çerçevede başvuru sahibinin iddiasında belirttiği üzere, salt ihale konusu iş kapsamında çalıştırılacak olan personelin mesailerinin tamamının idare için kullanılacak olması sebebiyle, söz konusu personelin kıdem tazminatlarının idarece ödenmesi yükümlülüğünün bulunmadığı, söz konusu düzenlemenin mevzuata aykırılık oluşturmadığı ve isteklilerin tekliflerini hazırlamalarına ve sunmalarına engel teşkil etmeyeceği görüldüğünden başvuru sahibinin iddiasının yerinde olmadığı sonucuna varılmıştır.

2) Başvuru sahibinin 2'nci iddiasına ilişkin olarak:

4857 sayılı İş Kanunu'nun "Fazla alışma ücreti" başlıklı 41'inci maddesinde "Ülkenin genel yararları yahut işin niteliği veya üretimin artırılması gibi nedenlerle fazla çalışma yapılabilir. Fazla alışma, Kanunda yazılı koşullar çerçevesinde, haftalık kırkbeş saati aşan çalışmalardır.

...

Her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret normal çalışma

ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde elli yükseltilmesi suretiyle ödenir.

...

Fazla çalışma süresinin toplamı bir yılda ikiyüzyetmiş saatten fazla olamaz.

...

Fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışmaların ne şekilde uygulanacağı çıkarılacak yönetmelikte gösterilir." hükmü,

"Ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalışma" başlıklı 44'üncü maddesinde "Ulusal bayram ve genel tatil günlerinde işyerlerinde çalışılıp çalışılmayacağı toplu iş sözleşmesi veya iş sözleşmeleri ile kararlaştırılır. Sözleşmelerde hüküm bulunmaması halinde söz konusu günlerde çalışılması için işçinin onayı gereklidir.

Bu günlere ait ücretler 47 nci maddeye göre ödenir." hükmü,

"Hafta tatili ücreti" başlıklı 46'ncı maddesinde "Bu Kanun kapsamına giren işyerlerinde, işçilere tatil gününden önce 63 üncü maddeye göre belirlenen iş günlerinde çalışmış olmaları koşulu ile yedi günlük bir zaman dilimi içinde kesintisiz en az yirmidört saat dinlenme (hafta tatili) verilir. ..."hükmü,

"Genel tatil ücreti" başlıklı 47'nci maddesinde "Bu Kanun kapsamına giren işyerlerinde çalışan işçilere, kanunlarda ulusal bayram ve genel tatil günü olarak kabul edilen günlerde çalışmazlarsa, bir iş karşılığı olmaksızın o günün ücretleri tam olarak, tatil yapmayarak çalışırlarsa ayrıca çalışılan her gün için bir günlük ücreti ödenir.

Yüzde usulünün uygulandığı işyerlerinde işçilerin ulusal bayram ve genel tatil ücretleri işverence işçiye ödenir." hükmü,

"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.

...

İşçilere verilecek yıllık ücretli izin süresi, hizmet süresi;
a) Bir yıldan beş yıla kadar (beş yıl dahil) olanlara ondört 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.

..." hükmü,

"Çalışma süresi" başlıklı 63'üncü maddesinde "Genel bakımdan çalışma süresi haftada en çok kırkbeş saattir. Aksi kararlaştırılmamışsa bu süre, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanır. ...

Çalışma sürelerinin yukarıdaki esaslar çerçevesinde uygulama şekilleri, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından hazırlanacak bir yönetmelikle düzenlenir." hükmü,

"Ara dinlenmesi" başlıklı 68'inci maddesinde "Günlük çalışma süresinin ortalama bir zamanında o yerin gelenekleri ve işin gereğine göre ayarlanmak suretiyle işçilere;

a) Dört saat veya daha kısa süreli işlerde onbeş dakika,

b) Dört saatten fazla ve yedibuçuk saate kadar (yedibuçuk saat dahil) süreli işlerde yarım saat,

c) Yedibuçuk saatten fazla süreli işlerde bir saat,

Ara dinlenmesi verilir.

...

Ara dinlenmeleri çalışma süresinden sayılmaz." hükmü,

Anılan Kanun'un 63'üncü maddesine dayanılarak hazırlanan İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği'nin "Çalışma Süresi" başlıklı 3'üncü maddesinde "Çalışma süresi, işçinin çalıştırıldığı işte geçirdiği süredir. İş Kanununun 66 ncı maddesinin birinci fıkrasında yazılı süreler de çalışma süresinden sayılır. Aynı Kanunun 68 inci maddesi uyarınca verilen ara dinlenmeleri ise, çalışma süresinden sayılmaz. ..." hükmü,

Aynı Yönetmelik'in "Haftalık Normal Çalışma Süresi" başlıklı

4'üncü maddesinde "Genel bakımdan çalışma süresi haftada en çok kırkbeş saattir. ..." hükmü,

Söz konusu Kanun'un 41'inci maddesine dayanılarak hazırlanan İş Kanununa İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği'nin "Tanımlar" başlıklı 3'üncü maddesinde "Bu Yönetmelikte geçen:

a) Fazla çalışma: İş Kanununda yazılı koşullar çerçevesinde haftalık 45 saati aşan çalışmaları, ... ifade eder." hükmü,

Aynı Yönetmelik'in "Fazla Çalışmada Sınır" başlıklı 5'inci maddesinde "Fazla çalışma süresinin toplamı bir yılda ikiyüzyetmiş saatten fazla olamaz. Bu süre sınırı, işyerlerine veya yürütülen işlere değil, işçilerin şahıslarına ilişkindir. ..." hükmü yer almaktadır.

Ayrıca 2429 sayılı Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanun'un 3'üncü maddesinin (A) fıkrasında hafta tatilinin Pazar günü olduğu belirtilmiş, aynı maddenin (B) fıkrasında ise "B) 394 sayılı Hafta Tatili Kanunu, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu, 926 sayılı Türk Silahlı Kuvvetleri Personel Kanunu, 1475 sayılı İş Kanunu ve diğer kanunlardaki hafta tatili ile ilgili hükümler saklıdır." hükmüne yer verilmiş, 394 sayılı Hafta Tatili Kanunu'nda, yapılan işin türüne göre değişik düzenlemelere yer verilerek, Pazar günü veya Pazar günü çalışmak zorunluluğu olan işyeri çalışanlarına haftanın diğer günlerinde bir gün hafta tatili kullandırılması zorunlu kılınmıştır.

Yukarıda yer verilen mevzuat hükümleri bir arada değerlendirildiğinde, şikâyete konu husus olan hafta tatiline denk gelen ulusal bayram ve genel tatil günlerine ilişkin olarak, bu günlerde yapılacak olan çalışmaların iş programında yapılacak değişikliklerle ayarlanabileceği, söz konusu değişikliklerin işin yürütümü sırasında ve hakediş ödemelerinde herhangi bir soruna sebebiyet vermeyeceği, kaldı ki çalışma programı ve personele kullandırılacak izin günlerinin idare ile yüklenici firmanın birlikte mutabakata

varmasıyla şekillendirileceği göz önüne alındığında, başvuru sahibinin iddiasının yerinde olmadığı sonucuna varılmıştır.