

ihaleye ilişkin Teknik Şartname'de, yüklenicinin çalıştıracağı personelin tüm haklarını yürürlükteki İş Kanunu ve SGK Kanunu'na göre düzenleyeceği, söz konusu ihaleye ilişkin Sözleşme Tasarısı'nın 36'ncı maddesinde kıdem tazminatı ödemesinden yüklenicinin sorumlu olduğu düzenlense de, söz konusu Kanun hükmü karşısında sözleşmenin uygulanması aşamasında herhangi bir boşluk doğmayacağından bu hususla ilgili taraflarca sorun yaşanmayacağı, idarelerin de

yükleniciler gibi, ihale ve sözleşme sürecinin her aşamasında kanun hükümlerine uymak zorunda oldukları, öte yandan, ihale konusu iş süresince kaç personelin iş sözleşmesinin kıdem tazminatı ödenmesini gerektirecek şekilde sona ereceğinin belirlenemeyeceği, bu bağlamda hesaplama yapılmasının mümkün olmadığı hususları bir arada değerlendirildiğinde isteklilerin teklif fiyatlarına kıdem tazminatlarını dâhil etmelerinin gerekmediği

ihaleye ilişkin Teknik Şartname'de, yüklenicinin çalıştıracağı personelin tüm haklarını yürürlükteki İş Kanunu ve SGK Kanunu'na göre düzenleyeceği, söz konusu ihaleye ilişkin Sözleşme Tasarısı'nın 36'ncı maddesinde kıdem tazminatı ödemesinden yüklenicinin sorumlu olduğu düzenlense de, söz konusu Kanun hükmü karşısında sözleşmenin uygulanması aşamasında herhangi bir boşluk doğmayacağından bu hususla ilgili taraflarca sorun yaşanmayacağı, idarelerin de

yükleniciler gibi, ihale ve sözleşme sürecinin her aşamasında kanun hükümlerine uymak zorunda oldukları, öte yandan, ihale konusu iş süresince kaç personelin iş sözleşmesinin kıdem tazminatı ödenmesini gerektirecek şekilde sona ereceğinin belirlenemeyeceği, bu bağlamda hesaplama yapılmasının mümkün olmadığı hususları bir arada değerlendirildiğinde isteklilerin teklif fiyatlarına kıdem tazminatlarını dâhil etmelerinin gerekmediği

# İHALE İTİRAZEN ŞİKAYET KONUSU

Sözleşme Tasarısı'nın "Diğer hususlar" başlıklı 36'ncı maddesi gereğince, çalışanlara ait olan her türlü fazla çalışma, izin, kıdem tazminatı vb. giderlerin istekliler tarafından teklif fiyata dahil edilmesi gerektiği, ancak fazla mesai, izin, kıdem tazminatı hakkı kazanmanın belirli koşullara bağlı olduğu, bu nedenle kaç adet çalışanın bu haklardan yararlanabileceğinin önceden öngörülebilir olmadığı, bu nedenle tekliflerin sağlıklı bir şekilde hazırlanamayacağı ve bu durumun 4857 ve 4734 sayılı Kanun'lara aykırı olduğu,

## KİK KARARI

4857 sayılı İş Kanunu'nun "Tanımlar" başlıklı 2'nci maddesinin 6'ncı fıkrasında "...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.

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.

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.

İkinci fıkranın (b) bendi veya üçüncü fıkra uyarınca farklı kamu kurum veya kuruluşlarına ait işyerlerinde geçen hizmet sürelerinin toplamı üzerinden kıdem tazminatı ödenmesi hâlinde, kıdem tazminatı ödemesini gerçekleştiren son kamu kurum veya kuruluşu, ödenen kıdem tazminatı tutarının diğer kamu kurum veya kuruluşlarında geçen hizmet süresine ilişkin kısmını ilgili kamu kurum veya kuruluşundan tahsil eder. Ancak, merkezi yönetim kapsamındaki kamu idareleri arasında bu fıkra hükümlerine göre bir tahsil işlemi yapılmaz.

Kıdem tazminatı tutarı, 4734 sayılı Kanunun 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.

Bu madde kapsamında alt işverenler yanında çalışan işçilerin bu işyerlerinde geçen hizmet süresinin hesabı, alt işverenden ve alt işveren işçisinden istenecek belgeler ve ödeme süreci ile ilgili diğer usul ve esaslar Maliye Bakanlığı ve Kamu İhale Kurumunun görüşleri alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca çıkarılan yönetmelikle belirlenir. ..." hükmü yer almakta olup, bu madde çerçevesinde kıdem tazminatlarının ne şekilde kazanılacağı ve ne şekilde hesaplanacağı, 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 belirlenmiştir.

22.02.2019 tarihinde Resmi Gazete'de yayımlanan 7166 sayılı Sosyal Hizmetler Kanunu İle Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun'un 11'inci maddesinde "22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanununun 112 nci maddesine beşinci fıkrasından sonra gelmek üzere aşağıdaki fıkra eklenmiştir."4734 sayılı Kanunun 62 nci maddesinin birinci fıkrasının (e) bendi uyarınca alt işverenler tarafından çalıştırılan işçilere, 11/9/2014 tarihinden sonra imzalanan ihale sözleşmeleri kapsamında, kamu kurum ve kuruluşlarına ait işyerlerinde 11/9/2014 tarihinden sonra geçen süreye ilişkin olarak kamu kurum ve kuruluşları tarafından yapılan kıdem tazminatı ödemeleri için sözleşmesinde kıdem tazminatı ödemesinden ötürü alt işverene rücu edileceğine dair açık bir hükme yer verilmemişse alt işverenlere rücu edilmez." hükmü,

12'nci maddesinde "4857 sayılı Kanuna aşağıdaki geçici madde eklenmiştir.

"GEÇİCİ MADDE 9- Bu maddenin yürürlük tarihi itibarıyla kamu kurum veya kuruluşları tarafından alt işverene rücu edilmek üzere yürütülen davalarda, 112 nci maddenin altıncı fıkrası kapsamında rücu edilmeyecek kısmı için ihtilafın esası hakkında karar verilmesine yer olmadığına hükmedilir, yargılama gideri ve vekâlet ücreti taraflar üzerinde bırakılır. İcra takiplerinde rücu edilmeyecek kısma ilişkin olarak harç alınmaksızın düşme kararı verilir, takip giderleri ile vekâlet ücreti taraflar üzerinde bırakılır. Ancak, bu kapsamda alt işverene rücu edilerek takip ve tahsil edilmiş olan tutarlar, alt işverenler lehine hiçbir şekilde alacak hakkı doğurmaz ve tahsil edilmiş tutarlar iade



edilmez.”” hükmü bulunmaktadır.

Anayasa Mahkemesi'nin 19.09.2019 tarih E.2019/42, K.2019/73 sayılı kararında “31. Bu itibarla kamuda 11/9/2014 tarihinden sonra imzalanan personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alım sözleşmesine taraf olan alt yüklenicilere karşı sözleşmede açık hüküm bulunması dışında rücu yolunun kapatılması ve bu kapsamdaki derdest davaların sonlandırılmasını öngören itiraz konusu kuralların bu kesimdeki alt işverenler yönünden farklı bir uygulama getirmesinin nesnel ve makul bir temele dayalı olduğu söylenemez. Bu nedenle itiraz konusu kurallarla getirilen farklı düzenleme eşitlik ilkesine aykırıdır.” şeklinde ifade edilerek aykırılığın gerekçelerine yer verilmiştir.

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,

İdari Şartname'nin "Teklif fiyata dahil olan giderler" başlıklı 25'inci maddesinde "25.1. Sözleşmenin uygulanması sırasında, ilgili mevzuat gereğince yapılacak her türlü ulaşım, sigorta, vergi, resim, harç, eğitim, portör muayenesi vb. giderler ile teknik şartnamede istenen sayıda ve nitelikte makine, araç, gereç, tesis, ekipman, demirbaşlar ile bakım-onarımları, sağlık tesislerince işin ifası için yükleniciye teslim edilecek olan her türlü malzemenin bakım-onarım gideri, yüklenicinin kullanacağı fiziki alanların düzenlenmesi ile ilgili giderler, elektrik, su ve doğalgaz giderleri teknik şartnamede belirtilen her türlü tüketim malzemesi (sarf malzemeler) gideri, , muayeneler, her türlü tahlil vb. giderler, İlaçlama Giderleri, Enerji Giderleri, Temizlik Giderleri, Normal Yemekler, Diyet Yemekler, Kahvaltılar, Ara Öğünler, R1 Kahvaltı/Yemek, R2 Kahvaltı/Yemek ile yemeklerin sıcak ve soğuk zincir kurallarına uygun olarak taşınması ile ilgili tüm giderler, hizmetin sunumuna ilişkin alınması veya bulundurulması gereken izin, ruhsat vb. belge giderleri, işin ifasında görev yapacak personele ait tüm giderler (Sigorta Giderleri, Giyim Giderleri, Personel Ücretleri, yemek giderleri, maaş, tazminatlar vb.) ile şekli ve içeriği Teknik Şartnamede belirtilen ve yüklenicinin sorumluluğunda olan tüm yükümlülükler teklif fiyata edilecektir.

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.

1. KISIM PERSONELE ÖDENECEK ÜCRETLER;

Diyetisyen (Brüt Asgari Ücretin % 100 Fazlası)- 1 Kişi  
Gıda Mühendisi (Brüt Asgari Ücretin % 100 Fazlası)- 2 Kişi  
Aşçıbaşı (Brüt Asgari Ücretin % 90 Fazlası)- 2 Kişi  
Gıda Teknikeri (Brüt Asgari Ücretin % 55 Fazlası)- 4 Kişi  
Diyet Aşçısı (Brüt Asgari Ücretin % 50 Fazlası)- 4 Kişi  
Kasap (Brüt Asgari Ücretin % 50 Fazlası)- 2 Kişi  
Aşçı (Brüt Asgari Ücretin % 50 Fazlası)- 14 Kişi  
Aşçı Yardımcısı (Brüt Asgari Ücretin % 35 Fazlası)- 18 Kişi  
Depocu (Brüt Asgari Ücretin % 20 Fazlası)- 2 Kişi  
Garson (Brüt Asgari Ücret + % 15 SGP) – 91 Kişi  
Bulaşıkçı (Brüt Asgari Ücret + % 15 SGP)- 29 Kişi  
Meydancı (Brüt Asgari Ücret + % 15 SGP)- 3 Kişi  
Garson (Engelli İşçi) (Brüt Asgari Ücret + % 15 SGP) – 3 Kişi  
Bulaşıkçı (Engelli İşçi) (Brüt Asgari Ücret + % 15 SGP)-  
1 Kişi  
Meydancı (Engelli İşçi) (Brüt Asgari Ücret + % 15 SGP)- 1 Kişi

#### 1. KISIM RESMİ TATİLDE ÇALIŞTIRILACAK PERSONELLER;

Ulusal Bayram ve Genel Tatil Günleri Diyetisyen ( Brüt Asgari Ücretin % 100 Fazlası) – 18 gün

Ulusal Bayram ve Genel Tatil Günleri Gıda Mühendisi ( Brüt Asgari Ücretin % 100 Fazlası) – 36 gün

Ulusal Bayram ve Genel Tatil Günleri Aşçı Başı ( Brüt Asgari Ücretin % 90 Fazlası) – 36 gün

Ulusal Bayram ve Genel Tatil Günleri Gıda Teknikeri (Brüt

Asgari Ücretin % 55 Fazlası) – 80 gün

Ulusal Bayram ve Genel Tatil Günleri Diyet Aşçısı (Brüt Asgari Ücretin % 50 Fazlası) – 62 gün

Ulusal Bayram ve Genel Tatil Günleri Kasap (Brüt Asgari Ücretin % 50 Fazlası)- gün 49

Ulusal Bayram ve Genel Tatil Günleri Aşçı (Brüt Asgari Ücretin % 50 Fazlası) 248 gün

Ulusal Bayram ve Genel Tatil Günleri Aşçı Yardımcısı (Brüt Asgari Ücretin % 35 Fazlası) – 279 gün

Ulusal Bayram ve Genel Tatil Günleri Depocu (Brüt Asgari Ücretin % 20 Fazlası) – 36 gün

Ulusal Bayram ve Genel Tatil Günleri Garson (Brüt Asgari Ücret + % 15 SGP) – 1736 gün

Ulusal Bayram ve Genel Tatil Günleri Bulaşıkçı (Brüt Asgari Ücret + % 15 SGP) – 620 gün

Ulusal Bayram ve Genel Tatil Günleri Meydancı (Brüt Asgari Ücret + % 15 SGP) – 67 gün

## 2. KISIM PERSONELE ÖDENECEK ÜCRETLER;

Diyetisyen (Brüt Asgari Ücretin % 100 Fazlası)- 4 Kişi

Aşçıbaşı (Brüt Asgari Ücretin % 90 Fazlası)- 4 Kişi

Gıda Teknikeri (Brüt Asgari Ücretin % 55 Fazlası)- 4 Kişi

Diyet Aşçısı (Brüt Asgari Ücretin % 50 Fazlası)- 4 Kişi

Kasap (Brüt Asgari Ücretin % 50 Fazlası)- 3 Kişi

Aşçı (Brüt Asgari Ücretin % 50 Fazlası)- 10 Kişi

Aşçı Yardımcısı (Brüt Asgari Ücretin % 35 Fazlası)- 6 Kişi

Depocu (Brüt Asgari Ücretin % 20 Fazlası)- 2 Kişi

Garson (Brüt Asgari Ücret + % 15 SGP) – 55 Kişi

Bulaşıkçı (Brüt Asgari Ücret + % 15 SGP)- 15 Kişi

Meydancı (Brüt Asgari Ücret + % 15 SGP)- 5 Kişi

Bulaşıkçı (Engelli İşçi) (Brüt Asgari Ücret + % 15 SGP)-  
3 Kişi

## 2. KISIM RESMİ TATİLDE ÇALIŞTIRILACAK PERSONELLER;

Ulusal Bayram ve Genel Tatil Günleri Diyetisyen ( Brüt Asgari Ücretin % 100 Fazlası) – 72 gün

Ulusal Bayram ve Genel Tatil Günleri Aşçı Başı ( Brüt Asgari Ücretin % 90 Fazlası) – 72 gün

Ulusal Bayram ve Genel Tatil Günleri Gıda Teknikeri (Brüt Asgari Ücretin % 55 Fazlası) – 72 gün

Ulusal Bayram ve Genel Tatil Günleri Diyet Aşçısı (Brüt Asgari Ücretin % 50 Fazlası) – 72 gün

Ulusal Bayram ve Genel Tatil Günleri Kasap (Brüt Asgari Ücretin % 50 Fazlası)- gün 54

Ulusal Bayram ve Genel Tatil Günleri Aşçı (Brüt Asgari Ücretin % 50 Fazlası) 186 gün

Ulusal Bayram ve Genel Tatil Günleri Aşçı Yardımcısı (Brüt Asgari Ücretin % 35 Fazlası) – 98 gün

Ulusal Bayram ve Genel Tatil Günleri Depocu (Brüt Asgari Ücretin % 20 Fazlası) – 36 gün

Ulusal Bayram ve Genel Tatil Günleri Garson (Brüt Asgari Ücret + % 15 SGP) – 1116 gün

Ulusal Bayram ve Genel Tatil Günleri Bulaşıkçı (Brüt Asgari Ücret + % 15 SGP) – 310 gün

Ulusal Bayram ve Genel Tatil Günleri Meydancı (Brüt Asgari Ücret + % 15 SGP) – 98 gün

**YEMEK BEDELİ:** İşçilerin yemek ihtiyaçları yüklenici tarafından karşılanacaktır. Ancak, yükleniciye yemek ihtiyacının karşılanması noktasında bir bedel ödenmeyecek olup, bu bedelin karşılığı olarak, hizmet alımı kapsamında çalıştırdığı işçilerin yemek ihtiyaçlarını karşılaması için hastanede çıkan yemekten bedelsiz olarak faydalanması imkânı verilecektir. İstekliler de tekliflerinde işçilerin yemek ihtiyaçları için bir bedel öngörmeyeceklerdir.

**YOL BEDELİ:** İstihdam edilecek personeller için bir (-1-) günlük (gidiş-dönüş) 9,79-TL brüt yol bedeli öngörülmüştür. Yol bedeli 26 gün üzerinden nakdi olarak ödenecek ve maaş bordrosunda gösterilecektir.

**İŞ YERİNİN SİGORTALANMASI:** İş ve İş yerinin korunması için Teknik Şartnamede muhteviyatı belirtilen 1. Kısım (toplam 5.988,5 m2 kapalı alan) için 12.136.294,10-TL teminat limitli ve 2. Kısım (toplam 4.015 m2 kapalı alan) için 8.136.799,00-TL teminat limitli yangın, su basması, deprem, hırsızlık, mali mesuliyet ve besin zehirlenmeleri gibi durumlara karşı yapılacak sigorta bedeli teklif fiyata dâhildir.

Şekli ve içeriği Teknik Şartnamede belirtilen ve yüklenicin sorumluluğunda olan tüm yükümlülükler teklif fiyatına 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.

Kısa vadeli sigorta prim oranı %2 olarak belirlenmiştir.” düzenlemesi,

Teknik Şartname'nin "Personel çalışma esasları" başlıklı 15'inci maddesinde "15.1 İşe giren tüm personelin giriş ve çıkış saatleri yüklenici tarafından Hastane İdaresine bildirilecektir. Yürürlükte olan iş kanunu hükümlerine göre işçi alınıp işten çıkarma işlemi kanuni prosedüre uygun olarak yapılacak ve işe alım ve işten çıkartmalarda Hastane İdari Yetkilisinin bilgisi alınacaktır. Hastane idari yetkilisinin bilgisi olmaksızın işe alım ve çıkartma işlemi yapılmayacaktır. Her işçiye sabah akşam imza çizelgesi açılacak ve bu imza çizelgesi ay sonunda işçinin özlük dosyasına, Hastane idari Yetkilisinin onayından sonra konulacaktır. İdarenin bilgilendirilmesinden kasıt kamu hizmetinin devamlılık ilkesi, hizmetin devam etmesi ve kalite arttırıcı tedbirlerin aksatılmadan yürütülmesi olarak anlaşılmalıdır. Yürürlükteki mevzuat gereği yüklenici bir çalışanını işten çıkarması gerektiğinde İş Kanunu hükümleri gereğince gerekçe göstermek ve idareyi bilgilendirmek zorundadır. Güvenilirlik açısından personel hareketlerine dikkat edilecektir. ( Personel giriş-çıkışları) Yeni işe alınan elemanlar en az bir hafta hizmet içi eğitim (Temizlik, hijyen vs.) yaptırıldıktan sonra işe başlatılacaktır. Yüklenici Hastane İdaresine bildirmiş olduğu yerlerdeki işçi sayısını haber vermeden değiştiremez.

...

15.3 Hastalık, rapor, ölüm, doğum, evlilik, yıllık vb. kanuni izinler ve tüm haklar 4857 sayılı İş Kanunu kapsamında kullandırılmasından Yüklenici sorumludur.

...

15.7 Yüklenici çalıştırdığı tüm personelinin haklarını yürürlükteki İş Kanunu ve SGK mevzuatına göre düzenleyecektir. Personelin çalışma süresi iş kanununda belirtilen haftalık 45 saatlik süreyi aşmamalıdır. Yüklenici işe yeni personel aldığı takdirde değişikliği idareye bildirecektir. Çalıştırdığı personelin çalışma saatlerini ve yerlerinin değiştirilmesi



durumunu idareye bildirecektir. Şartnamede belirtilen özelliklere uymaya veya idarenin istediği hizmeti veremeyen personelin değiştirilmesi idarece tutulmuş olan bir tutanağa dayanmak koşulu ile Yüklenici tarafından derhal yerine getirilecektir. Yeni alınacak personelin asgari şartnamede belirtilen koşullara uyması zorunludur. Bu gibi durumlarda yüklenici iş kanununun hükümlerini uygulamakta yükümlüdür.

...

15.11 Bayram ve resmi tatil günlerinde çalıştırılan personel için İş Kanunu hükümleri geçerlidir..." düzenlemesi,

Sözleşme Tasarısı'nın "Diğer hususlar" başlıklı 36'ncı maddesinde "...Yüklenici çalıştırmayı taahhüt ettiği personel için 4857 sayılı İş Kanununda belirtilen esaslar doğrultusunda doğabilecek maddi ve manevi tüm yükümlülükleri üstlenecektir. İdaremiz bundan sorumlu tutulmayacaktır. Bu konudaki tüm sorumluluk yüklenici firmaya aittir

Yüklenici işçi alımlarında ve işten çıkarmalarda 4857 sayılı İş Kanunu hükümlerine riayet edecektir. Ayrıca kontrol teşkilatının bilgisi dışında işçi alımı ve çıkarması yapmayacaktır.

Yüklenicinin çalıştırdığı işçilerine ücretlerini, fazla mesailerini ödememesi nedeniyle açılacak davalarda Kurumumuz taraf gösterilmeyecektir.

Alıma konu hizmetin, kanunun ilgili maddesi gereği personel çalışmaya dayalı bir iş olmaması dolayısıyla firma bünyesinde görev yapan personellere ait kıdem tazminatı ödemelerinde sorumluluk yüklenici firmaya ait olacaktır.

Yüklenici teknik şartnamede belirtilen ve sözleşme süresince çalıştırılması istenen personel sayısını devamlı olarak korumak zorunda olup, yıllık izin, mazeret izni, hastalık izni

vb. durumlarda mevzuat hükümlerine göre hareket edilecektir...” düzenlemesi,

Hizmet İşleri Genel Şartnamesi'nin “Çalışanların özlük hakları” başlıklı 38'inci maddesinde “Yüklenici çalıştırdığı işçilerin, işin yapılmakta olduğu bir işkolu veya meslekte aynı tipteki bu iş için mevzuatla kabul edilenlerden daha az elverişli olmayan şartlarda çalışmalarını ve ücret almalarını sağlayacaktır. Ücret, yan ödeme ve çalışma şartlarının toplu sözleşme veya mevzuatla tespit edilmemiş olması halinde yüklenici, en yakın ve uygun bir bölgedeki işkolu veya meslekteki aynı tip bir iş için mevzuatla tespit edilenlerden daha az elverişli olmayan ücret, yan ödeme ve çalışma şartlarını sağlayacaktır. Yüklenici, varsa alt yüklenicilerinin bu çalışma şartlarına uymalarını sağlamak için gerekli tedbirleri alacaktır.

(Değişik fıkra: 25/10/2014-29156 R.G./1. md., Geçerlilik: 11/9/2014) Kontrol teşkilatı, yüklenici veya alt yüklenici tarafından istihdam edilen işçilerin ücretlerinin tam ve zamanında ödenip ödenmediğini her ay resen kontrol etmekle ayrıca bu konuda kendisine ulaşan başvuruları (talep ve ihbarları) ivedilikle değerlendirmekle yükümlüdür.

Bu amaçla yüklenicinin hakediş istemesi üzerine, bu istek ve hakedişin ödeneceği tarih (yaklaşık olarak), şantiye şefliği, işyeri ilan tahtası veya işçilerin toplu bulunduğu yerler gibi işçilerin görebileceği yerlere yazılı ilan asılmak suretiyle duyurulur. İlanın yapıldığı, kontrol teşkilatının ve yüklenici veya vekili ile işçi temsilcisinin imzaladıkları bir tutanakla tespit edilerek bu tutanağın bir kopyası hakedişin ödeme yerine gönderilir.

Personel alacakları, hakediş raporunun düzenlendiği tarihten önceki (işçi ücretleri ödeme günü öncesindeki) günler için belirlenmiş sayılır. Bu tür alacakların üç (3) aylık

tutarından fazlası hakkında idareye herhangi bir sorumluluk düşmez.

(Mülga fıkra: 25/10/2014-29156 R.G./1. md., Geçerlilik: 11/9/2014)

(Değişik fıkra: 25/10/2014-29156 R.G./1. md., Geçerlilik: 11/9/2014) İdare tarafından gerek resen gerekse de başvuru üzerine bordroların ve/veya ücret ödemesini gösterir diğer bilgi ve belgelerin (yüklenici veya alt yüklenicinin kayıtları, puantaj, hesap pusulaları gibi) incelenmesi neticesinde ücret ve/veya yan ödemelerin eksik ödendiğinin veya ödenmediğinin tespit edilmesi halinde bu durumun yüklenici tarafından bordroya bağlanması sağlanır ve bu bordrolar hakediş raporu ile birlikte ödeme yerine gönderilir. Aynı zamanda, ücret ve/veya yan ödemelerin, ödenmeyen kısmı yüklenicinin hakedişinden kesilir ve tabi olunan mali mevzuat hükümleri çerçevesinde idare tarafından doğrudan işçinin banka hesabına yatırılır. Bu husus ayrıca bir tutanağa da bağlanır.

Yüklenicinin iş verdiği alt yüklenicilerin gündelikçi, haftalıkçı veya aylıkçı olarak işyerinde çalıştırdığı işçi, personel ve teknik elemanların tamamı da yüklenicinin elemanları hükmünde olup, bunların ücretlerinin ödenmesinden de doğrudan doğruya yüklenici sorumludur. Yüklenici, bunların ücretleri hakkında da aynen kendi elemanları gibi ve yukarıda belirtildiği şekilde işlem yapmak zorundadır.

Personel alacaklarının kontrol edilebilmesi için yüklenici, teknik ve yönetici personeli ile işçilerine yaptığı ödemelerin bordrolarından birer kopyasını, bordroların düzenlenmesi tarihinden başlayarak en çok bir ay içinde, kontrol teşkilatına verecek ve bu bordrolarda teknik ve yönetici personel ile işçilerin sanatları ve çalıştıkları yerler, ad ve soyadları ile doğum yerleri ve tarihleri belirtilecektir.

Bordrolarda yüklenicinin veya vekilinin imzası bulunacaktır.

(Ek fıkra: 25/10/2014-29156 R.G./1. md., Geçerlilik: 11/9/2014) Kontrol teşkilatı, ihale konusu iş kapsamında istihdam edilen işçilerin hak ettikleri yıllık ücretli izinlerini 4857 sayılı İş Kanununa uygun bir şekilde kullanıp kullanmadıklarını kontrol etmekle yükümlüdür. Bunun için yüklenici tarafından en fazla üç ayda bir izin kayıt belgesinin bir örneğinin kontrol teşkilatına verilmesi gerekmektedir. Kontrol teşkilatınca yapılan inceleme neticesinde, yıllık ücretli izni kullandırılmayan veya eksik kullandırılan bir işçinin tespiti halinde, bu iznin 4857 sayılı Kanuna uygun bir şekilde ilgili yıl içerisinde kullandırılması sağlanır.” düzenlemesi yer almaktadır.

İdari Şartname’de, ihale konusu işte çalışacak olan işçilerin fazla çalışma yapacağına ilişkin olarak bir husus düzenlenmediği görülmüş, Teknik Şartname’de, yüklenicinin çalıştırdığı tüm personelin haklarını yürürlükteki İş Kanunu ve SGK mevzuatına göre düzenleyeceği, personelin çalışma süresinin İş Kanunu’nda belirtilen haftalık 45 saatlik süreyi aşmayacağı düzenlenmiştir. Bu itibarla işçilerin kanuni izin ve tüm haklarını nasıl kullanacağı konusunda uygulanacak olan mevzuatın belirlenmiş olduğu görülmüştür.

4857 sayılı İş Kanunu’nun 112’nci maddesinde, 4734 sayılı Kamu İhale Kanunu’nun 62’nci maddesinin birinci fıkrasının (e) bendine atıfta bulunularak kıdem tazminatının ödenmesine ilişkin öncelikli muhatabın ilgili kamu kurum ve kuruluşlarına ait olduğunun hüküm altına alındığı, 4734 sayılı Kanun’un 62’nci maddesinin birinci fıkrasının (e) bendinin personel çalıştırmasına dayalı ihalelere ilişkin olduğu, bu çerçevede, 4734 sayılı Kanun’a göre ihale edilen personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alımı ihalelerinde, kıdem tazminatının ödenmesine ilişkin öncelikli muhatabın ilgili kamu kurum ve kuruluşlarına ait olduğunun açık olduğu,

Diğer taraftan, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 2'nci maddesi gereğince, asıl işveren-alt işveren ilişkisinde, asıl işverenin, 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 sorumlu olduğu,

Bu itibarla, personel çalıştırmasına dayalı olmayan hizmet alımı ihalelerinde, kıdem tazminatının ödenmesinde öncelikli muhatabın ilgili kamu kurum ve kuruluşları olmadığı anlaşılacakla birlikte, söz konusu hususta asıl işveren olan ilgili kamu kurum ve kuruluşlarının alt işveren olan yükleniciler ile birlikte sorumlu olduğunun açık olduğu, başvuru konusu ihaleye ilişkin Teknik Şartname'de, yüklenicinin çalıştıracığı personelin tüm haklarını yürürlükteki İş Kanunu ve SGK Kanunu'na göre düzenleyeceği, söz konusu ihaleye ilişkin Sözleşme Tasarısı'nın 36'ncı maddesinde kıdem tazminatı ödemesinden yüklenicinin sorumlu olduğu düzenlense de, söz konusu Kanun hükmü karşısında sözleşmenin uygulanması aşamasında herhangi bir boşluk doğmayacağından bu hususla ilgili taraflarca sorun yaşanmayacağı, idarelerin de yükleniciler gibi, ihale ve sözleşme sürecinin her aşamasında kanun hükümlerine uymak zorunda oldukları, öte yandan, ihale konusu iş süresince kaç personelin iş sözleşmesinin kıdem tazminatı ödenmesini gerektirecek şekilde sona ereceğinin belirlenemeyeceği, bu bağlamda hesaplama yapılmasının mümkün olmadığı hususları bir arada değerlendirildiğinde isteklilerin teklif fiyatlarına kıdem tazminatlarını dâhil etmelerinin gerekmediği anlaşıldığından başvuru sahibinin anılan iddiasının yerinde olmadığı sonucuna varılmıştır.

<b>Toplantı No</b>	: 2020/051
<b>Gündem No</b>	: 64
<b>Karar Tarihi</b>	: 11.11.2020

**Karar No**

: 2020/UH.I-1858