

İŞ MEVZUATI

Ömer KÜÇÜKEVCİLIOĞLU

Maliye Uzmanı

Tunç BENDERLİOĞLU

Maliye Uzmanı

Bütçe ve Mali Kontrol Genel Müdürlüğü

Sunum Kapsamı:

2

- 1- Yıllık Ücretli İzin
- 2- Fazla Çalışma
- 3- İlave Tediye (6772 sayılı Kanun)
- 4- Kıdem Tazminatı
- 5- İşçilerin Geçici Görevlendirilmesi
- 6- 6360 sayılı Kanun Kapsamında İşçilerin Nakledilmesi
- 7- Alt İşverenlik

1 - Yıllık Ücretli İzin

1.1-Yıllık Ücretli İzin Hakkı ve İzin Süreleri

4

- 4857 sayılı İş Kanununun 53 üncü maddesinde, işyerinde işe başladığı günden itibaren, deneme süresi de içinde olmak üzere, **en az bir yıl** çalışmış olan işçilere yıllık ücretli izin verileceği ve yıllık ücretli **izin hakkında vazgeçilemeyeceği** hüküm altına alınmıştır.
- İşçilere verilecek yıllık ücretli izin süresi, hizmet süresi;
 - a) 1 yıldan 5 yıla kadar (5 yıl dahil) olanlara **14 günden**,
 - b) 5 yıldan fazla 15 yıldan az olanlara **20 günden**,
 - c) 15 yıl (dahil) ve daha fazla olanlara **26 günden**,az olamaz.
- Yukarıda yer verilen yıllık ücretli izin süreleri asgari olup, iş sözleşmeleri veya toplu iş sözleşmeleri ile artırılabilir.

1.2-Yıllık Ücretli İzne Hak Kazanma ve İzni Kullanma Dönemi

5

- Yıllık ücretli izne hak kazanmak için gerekli sürenin hesabında işçilerin, **aynı işverenin bir veya çeşitli işyerlerinde çalıştıkları süreler birleştirilerek** göz önüne alınır. Ayrıca, 4857 sayılı Kanun dışındaki hizmet süreleri de bu hesaba katılacaktır.
- Yıllık ücretli izne hak kazanmak için gerekli hizmet süresinin hesabında; **aynı kamu kurum veya kuruluşu ait aynı veya farklı işyerlerinde çalışılan süreler** de birleştirilerek göz önüne alınır.

1.3-Yıllık İzin Bakımından Çalışılmış Gibi Sayılan Haller

6

- Yıllık ücretli izne hak kazanılması için gereken “hizmet süresi” ifadesi, **işçinin fiilen çalıştığı süreleri** ifade etmektedir.
- Ancak, 4857 sayılı Kanunun 55 inci maddesinde, yıllık ücretli izin hakkının hesabında “çalışılmış gibi sayılacak süreler” düzenlenmiştir.

1.3-Yıllık İzin Bakımından Çalışılmış Gibi Sayılan Haller

7

- Çalışılmış gibi sayılan haller şunlardır:
 - a) İşçinin uğradığı kaza veya tutulduğu hastalıktan ötürü işine gidemediği günler (İhbar süresinin bitiminden altı haftaya kadar olan süreyle sınırlı),
 - b) Kadın işçilerin, doğum sebebiyle toplam onaltı haftalık dönem açısından çalıştırılamadıkları süreler,
 - c) İşçinin muvazzaf askerlik hizmeti dışında manevra veya herhangi bir kanundan dolayı görevlendirilmesi sebebiyle işine gidemediği günler (90 günü geçemez),

1.3-Yıllık İzin Bakımından Çalışılmış Gibi Sayılan Haller

8

- d) İşçinin yeniden işe başlaması şartıyla, çalışmakta olduğu işyerinde zorlayıcı sebepler yüzünden işin aralıksız bir haftadan çok tatil edilmesi sonucu olarak, çalışmadan geçirdiği zamanın onbeş günü,
- e) 4857 sayılı Kanunun 66 ncı maddesinde yer verilen, günlük çalışma süresinden sayılan süreler,
- f) Hafta tatili, ulusal bayram, genel tatil günleri,
- g) Röntgen muayenehanelerinde çalışanlara Pazar gününden başka verilmesi gereken yarım günlük izinler,
- h) İşçiye verilmiş bulunan yıllık ücretli izin süreleri,

1.3-Yıllık İzin Bakımından Çalışılmış Gibi Sayılan Haller

9

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

1.4-Yıllık Ücretli İznin Uygulanması

10

- Yıllık ücretli izin işveren tarafından **bölünemez**.
- Yıllık ücretli izin sürelerinin **kesintisiz olarak** kullanılması gerekmektedir.
- Ancak, bu sürelerin tarafların anlaşması ile bir bölümü **on günden** aşağı olmamak üzere **en çok üçe** bölünebilmesine imkan tanınmıştır.
- İşveren tarafından yıl içinde verilmiş bulunan diğer ücretli ve ücretsiz izinler veya dinlenme ve hastalık izinleri yıllık izne mahsup edilemez.

1.4-Yıllık Ücretli İznin Uygulanması

11

- Yıllık ücretli izin günlerinin hesabında izin süresine rastlayan ulusal bayram, hafta tatili ve genel tatil günleri izin süresinden sayılmaz.
- İşverenlerin, işyerinde çalışan işçilerin yıllık ücretli izinlerini gösterir izin kayıt belgesi tutma yükümlülüğü bulunmaktadır.
- İşçinin hak edip de kullanmadığı izin sürelerini, takip eden yıllar açısından kullanılabılme hakkı bulunmaktadır.

1.5-Yıllık İzin Ücreti

12

- Maliye Bakanlığı Genelge'sinde ise, herhangi bir nedenle iş sözleşmesi sona eren işçilere, **işten ayrıldıkları yıla** ilişkin kullanamadıkları yıllık izin sürelerine ait ücreti ile **iş sözleşmelerinin feshedildiği tarihten bir önceki yılda** müracaatına rağmen idarelerce kullandırılmayan yıllık izin süresine ilişkin izin ücretinin, son ücreti üzerinden ödenmesi gerektiği belirtilmiştir.

2- Fazla Çalışma

2.1-Genel Çalışma Süreleri

14

- Genel bakımdan çalışma süresi haftada **en çok 45 saattir**. Aksi kararlaştırılmamışsa bu süre, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanır.
- Tarafların anlaşması ile haftalık normal çalışma süresi, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine, **günde 11 saati** aşmamak koşulu ile farklı şekilde dağıtılabilir. Bu halde, **2 aylık** süre içinde işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık çalışma süresini aşmaz. Denkleştirme süresi toplu iş sözleşmeleri ile **4 aya** kadar artırılabilir.

2.1 -Genel Çalışma Süreleri

15

- Burada yer verilen “çalışma süresi” ifadesi, işçinin fiilen çalıştığı süreleri ifade etmektedir.
- Ancak, 4857 sayılı Kanunun 66 ıncı maddesinde, işçinin fiilen çalışmamakla birlikte “günlük çalışma süresinden sayılacak haller” aşağıdaki şekilde sıralanmıştır:

2.1-Genel Çalışma Süreleri

16

- a) Madenlerde, taşocaklarında işçilerin kuyulara, dehlizlere veya asıl çalışma yerlerine inmeleri veya girmeleri ve bu yerlerden çıkmaları için gereken süreler,
- b) İşçilerin başka bir yerde çalıştırılmak üzere gönderilmeleri halinde yolda geçen süreler,
- c) İşçinin iş görmeye hazır bir halde çalıştırılmaksızın boş geçirdiği süreler,

2.1-Genel Çalışma Süreleri

17

- d) İşçinin işveren evinde veya bürosunda yahut işverenle ilgili herhangi bir yerde meşgul edilmesi suretiyle asıl işini yapmaksızın geçirdiği süreler,
- e) Çocuk emziren kadın işçilerin çocuklarına süt vermeleri için belirtilecek süreler,
- f) Demiryolları, karayolları ve köprülerin yapılması, korunması ya da onarım ve tadili gibi, işçilerin yerleşim yerlerinden uzak bir mesafede bulunan işyerlerine hep birlikte getirilip götürölmeleri gereken her türlü işlerde bunların toplu ve düzenli bir şekilde götürölüp getirilmeleri esnasında geçen süreler.

2.2-Fazla Çalışma ve Fazla Süreli Çalışma

18

- Haftalık **45 saati aşan** çalışmaya fazla çalışma denir.
- Ancak, **denkleştirme usulüne** göre çalıştırılan işçinin, çalıştığı dönemin bir haftalık kısmına düşen çalışma süresi, 45 saatten fazla olsa dahi bu çalışma fazla çalışma olarak değerlendirilmez.

2.2-Fazla Çalışma ve Fazla Süreli Çalışma

19

- Her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret, normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının **%50 artırımlı** tutarındır.
- Fazla çalışma süresi yılda **270 saati** geçemez.

2.2-Fazla Sürelerle Çalışma

20

- Haftalık çalışma süresinin sözleşmelerle **45 saatin altında** belirlendiği durumlarda, 45 saate kadar yapılan çalışmalar **fazla sürelerle** çalışmalardır.
- Fazla sürelerle çalışmalarda, her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının **%25 yükseltilmesiyle** ödenir.

2.2-Fazla Çalışma ve Fazla Süreli Çalışma

21

- Ancak, işçinin talebi doğrultusunda **fazla çalıştığı** her saat karşılığında “**bir saat otuz dakikayı**”, **fazla sürelerle çalıştığı** her saat karşılığında ise “**bir saat onbeş dakikayı**” fazla çalışma ücreti ödenmeksizin serbest zaman olarak kullanabileceği düzenlenmiştir.

2.2-Fazla Çalışma ve Fazla Süreli Çalışma

22

- 4857 sayılı Kanunun 41 inci maddesinde yer alan yıllık **270 saat sınırına** ilave olarak; genellikle yılı bütçe kanunlarıyla, **5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanununa ekli (I) ve (II) sayılı Cetvellerde yer alan idareler** açısından ilave bir takım sınırlamalar getirilmektedir.

2.2-Fazla Çalışma ve Fazla Süreli Çalışma

23

- Sürekli veya geçici işçilere fazla çalışma karşılığı öngörülen **ödeneği aşacak şekilde fazla çalışma yaptıramazlar.**
- Deprem, yangın, su baskını, yer kayması, kaya düşmesi, çığ ve benzeri afetler nedeniyle yürürlüğe konulacak Bakanlar Kurulu kararları uyarınca yaptırılacak fazla çalışmalar ile fazla çalışma ücret ödemelerine ilişkin ilama bağlı borçlar için yapılacak aktarmalar hariç fazla süreli çalışma ve/veya fazla çalışma ücret ödemeleri için hiçbir şekilde **ödenek aktarması yapılamaz.**

2.2-Fazla Çalışma ve Fazla Süreli Çalışma – Örnek 1

24

- Toplu iş sözleşmeleri ile yıl içerisinde **4 aya kadar** artırımlı olarak denkleştirme esasına göre çalıştırılan bir işçinin;
 - Günde **11 saatten** fazla çalıştırılmayacağı,
 - **8 hafta** boyunca günlük **11 saat** süreyle (**toplam 528 saat**) çalıştırılması ve **geriye kalan 8 haftalık** süre içerisinde toplam **192 saatten** fazla olmayacak şekilde çalıştırılması durumunda, fiilen günlük 11 saat çalışılan haftalara denk düşen sürelerin **fazla çalışma olarak değerlendirilemeyeceği**,

2.2-Fazla Çalışma ve Fazla Süreli Çalışma – Örnek 1

25

- 16 haftalık süreçte ortalama haftalık 45 saati (toplam 720 saat) aşan çalışmalarının ise, yılda **270 saatten fazla olmamak kaydıyla, fazla çalışma olarak değerlendirileceği,** görülmektedir.

□ Bu şekilde çalışılan süreler için normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının %50 yükseltilmesi suretiyle bulunan tutarda **fazla çalışma ücreti** ödenecektir.

2.2-Fazla Çalışma ve Fazla Süreli Çalışma – Örnek 2

26

- **Örnek 1'deki işçinin** haftalık çalışma saat süresinin **40 saat** olarak belirlenmesi durumunda; **16 haftalık** dönemde bu işçinin toplam çalışma süresinin **640 saat** olması gerekirken, bu işçi fiilen 720 saat çalıştırılmıştır. Böylelikle, bu işçinin fiilen çalıştığı 720 saatlik çalışma süresi ile 640 saatin arasındaki **80 saatlik** süreye denk düşen “**fazla süreli çalışmanın**”; normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının **%25** yükseltilmesiyle bulunacak tutarda bir ödeme yapılması suretiyle veyahut bu süreye karşılık olarak **120 saatlik süreyi serbest zaman** olarak karşılanması gerekmektedir.

2.3-Zorunlu Nedenlerle Fazla Çalışma

27

- Gerek bir **arıza** sırasında, gerek bir **arızanın mümkün görülmesi halinde** yahut makineler veya araç ve gereç için **hemen yapılması gerekli acele işlerde**, yahut **zorlayıcı sebeplerin ortaya çıkmasında**, işyerinin normal çalışmasını sağlayacak dereceyi aşmamak koşulu ile işçilerin hepsi veya bir kısmına fazla çalışma yaptırılabilir.

2.4-Olağanüstü Hallerde Fazla Çalışma

28

- **Seferberlik sırasında** ve bu süreyi aşmamak şartıyla yurt savunmasının gereklerini karşılayan işyerlerinde fazla çalışmaya lüzum görülürse işlerin çeşidine ve ihtiyacın derecesine göre **Bakanlar Kurulu** günlük çalışma süresini, işçinin en çok çalışma gücüne çıkarabilir.

3- İlave Tediye (6772 sayılı Kanun)

3.1-İlave

Kapsamı

Tediye

Verileceklerin

30

- İşçi statüsünde istihdam edilenlere 6772 sayılı Kanun kapsamında ilave tediye ödenebilmesi için çalışılan işyerinin;
 - a) Genel yönetim kapsamındaki bir kamu idaresi veya,
 - b) Döner sermayeli bir kuruluş veya,
 - c) Sermayesinin yarısından fazlası, ayrı bir tüzel kişiliği bulunmaksızın genel bütçe kapsamındaki kamu idarelerine ait olan bir şirket/kurum veya,
 - ç) Kamu iktisadi teşebbüsü veya,

3.1-İlave

Kapsamı

Tediye

Verileceklerin

31

d) Kamu bankaları ile sermayesinin yarısından fazlası kamu iktisadi teşebbüsü, banka veya genel yönetim kapsamındaki kamu idarelerine ait bir teşekkül, statüsünde bulunması gerekmektedir.

3.2-İlave Tediyeinin Miktarı ve Ödeme Zamanları

32

- 6772 sayılı Kanunun 1 inci maddesine göre, **her yıl için birer aylık istihkakları** tutarında ilave tediye verilir.
- 6772 sayılı Kanunun 2 nci maddesine göre, **maden işletmelerinde** çalışanlara, **her yıl için ayrıca bir aylık istihkakları** tutarında bir ilave tediye daha verilir.
- 6772 sayılı Kanunun 3 üncü maddesinde ise, yukarıda sayılan ilave tediyelelerden ayrı olarak her yıl için bir aylık istihkaklarını geçmemek üzere **Bakanlar Kurulu kararıyla** aynı nispette ilave tediye ödenebilir.

3.2-İlave Tediyeinin Miktarı ve Ödeme Zamanları

33

- 6772 sayılı Kanunun **1 ve 3 üncü maddeleri** uyarınca verilen ilave tediye hesabına esas olacak aylık **istihkakın hesabında**; işçilerin asıl ücretlerine girmeyen ödemeler dikkate alınmamaktadır.
- İlave tediyeinin hesabında; hafta ve genel tatil ücretlerinin dikkate alınmaması, ilave tediyeinin **26 günlük** esas ücretin esas alınmasını gerektirmektedir.

3.2-İlave Tediyeinin Miktarı ve Ödeme Zamanları

34

- 6772 sayılı Kanunun 1 inci ve 3 üncü maddelerine göre yapılacak ilave tediye ödemeleri; **bir yılda azami olarak $26+26=52$ gün** üzerinden hesaplanmaktadır.
- İlave tediyeye esas olacak çalışma süresinin hesaplanmasında, iş sözleşmesinin devamı sırasındaki **kanuni ve idari izinler, hafta tatil ve genel tatil günleri** çalışılmış gibi hesaba katılır.

3.2-İlave Tediyeinin Miktarı ve Ödeme Zamanları

35

- Ancak, ilave tediyeilerin ilişkili olduđu yıla ait hizmet süreleri toplamı **bir yıldan az olan işçiler için**, verilecek ilave tediyeilerin o yıl içindeki hizmet süreleriyle **orantılı olarak** hesaplanması gerekmektedir.

3.2-İlave Tediyeinin Miktarı ve Ödeme Zamanları

36

- 2015 yılında 6772 sayılı Kanunun 1 inci maddesi uyarınca verilecek ilave tediyeinin;
 - Birinci yarısının **30/01/2015** tarihinde,
 - İkinci yarısının **30/06/2015** tarihinde,ödeneceği kararlaştırılmıştır.
- 6772 sayılı Kanunun 2 inci maddesi uyarınca maden işletmelerinin özellikle yer altı işlerinde çalışanlara yapılacak ilave tediyeinin tamamının **25/12/2015** tarihinde ödenmesi gerektiği belirtilmiştir.
- 6772 sayılı Kanunun 3 üncü maddesi uyarınca 2015 yılı için Bakanlar Kurulu Kararıyla ödenecek ilave tediyeinin zamanı ise henüz belirlenmemiştir.

3.2-İlave Tediyeinin Miktarı ve Ödeme Zamanları

37

- İlave tediyei ödemekle yükümlü kamu idaresi, işçinin ilave tediye ödemesinin yapılacağı tarihte **çalışmakta olduğu veya en son çalıştığı kamu idaresidir.**
- İlave tediye borç için **haczedilemez.**
- İlave tediye ödemelerinden **sigorta prim kesintisi** yapılması gerekmektedir.

3.3-İkramiye ile İlave Tediye İlişkisi

38

- 6772 sayılı Kanunun ek 1 inci maddesinde, ödenen ilave tediylerden ayrı olarak her yıl için her biri bir aylık istihkakları tutarını geçmemek üzere **toplu iş sözleşmeleri ile en çok 2 ikramiye** verilebilmektedir.
- 6772 sayılı Kanunun ek 2 nci maddesinde de, **6772 sayılı Kanun kapsamında olmayan** işyerlerinde çalışan işçilere, toplu iş sözleşmeleri ile **en çok 4 ikramiye** ödenebileceği düzenlenmiştir.
- 6772 sayılı Kanunun ek 1 inci ve ek 2 nci maddesi uyarınca verilecek ikramiyelerin hesabına esas aylık istihkakın tespitinde ise, **30 günlük** esas ücret dikkate alınacaktır.

4. Kıdem Tazminatı

4.1 -Kıdem Tazminatının Tanımı

40

- Kıdem tazminatı, kanunda sayılan hallerde iş sözleşmesi sona eren işçiye **en az 1 yıl** çalışmış olması kaydıyla, **hizmet süresine** ve **ücretine** göre değişen miktarda işveren tarafından ödenmesi gereken bir para olarak tanımlanmaktadır.

4.2-Kıdem Tazminatı Ödenecek Haller

41

- 1475 sayılı İş Kanununun 14 üncü maddesine göre, kıdem tazminatına hak kazanabilmek için, asgari 1 yıllık hizmet süresi ile aşağıda belirtilen haller sebebiyle iş sözleşmesinin sonlanması gerekmektedir:
 - a) 4857 sayılı İş Kanununun 25 inci maddesinin “Ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri” başlıklı (II) numaralı bendi haricinde iş sözleşmesinin işveren tarafından feshedilmesi,

4.2-Kıdem Tazminatı Ödenecek Haller

42

- b) 4857 sayılı Kanunun 24 üncü maddesinde sayılan haller uyarınca iş sözleşmesinin işçi tarafından feshedilmesi,
- c) Muvazzaf askerlik sebebiyle iş sözleşmesinin feshedilmesi,
- d) Bağlı bulundukları kanunla kurulu kurum veya sandıklardan yaşlılık, emeklilik veya malullük aylığı yahut toptan ödeme almak amacıyla iş sözleşmesinin işçi tarafından feshedilmesi,

4.2-Kıdem Tazminatı Ödenecek Haller

43

- e) Sosyal güvenlik mevzuatı uyarınca yaş şartı hariç olmak üzere yaşlılık aylığı bağlanması için gerekli diğer şartları iktisap edenlerce iş sözleşmesinin feshedilmesi,
- f) Evlendiği tarihi takip eden bir yıl içerisinde kendi arzusu ile iş sözleşmesinin kadın işçi tarafından feshedilmesi,
- g) İşçinin ölümü.

4.2-Kıdem Tazminatı Ödenecek Haller

44

- İşçinin emeklilik hali sebebiyle kıdem tazminatından yararlanabilmesi için **Sosyal Güvenlik Kurumundan kıdem tazminatına hak kazandığına ilişkin belgeyle birlikte sözleşmesini feshetmesi gerekmektedir.**
- Belirli süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılan işçilere, sözleşme süresinin bitimini müteakip iş sözleşmesinin **yenilenmemesi nedeniyle** kıdem tazminatı ödenemez.

4.3-Kıdem Tazminatına Esas Hizmet Süresinin Tespiti

45

- Kıdem tazminatı ödenmesine esas hizmet süresi, işçinin **fiilen çalıştığı** süre esas alınmak suretiyle belirlenmektedir.
- Bu sürenin tespitinde işçinin fiilen çalıştığı sürelerle ilave olarak, 4857 sayılı Kanunun 55 nci maddesi ile hüküm altına alınan **çalışılmış gibi sayılan sürelerin** de ayrıca eklenmesi gerekmektedir.
- Dolayısıyla, iş sözleşmesinin **askıda olduğu dönemler**, kıdem tazminatı ödenecek sürenin hesabında **değerlendirilmez**.

4.3-Kıdem Tazminatına Esas Hizmet Süresinin Tespiti

46

- İşçilerin kıdemleri, hizmet akdinin devam etmiş veya fasılalarla yeniden akdedilmiş olmasına bakılmaksızın **aynı işverenin bir veya değişik işyerlerinde** çalıştıkları süreler göz önüne alınarak hesaplanacaktır.
- Ancak, bu sürelerin birleştirilebilmesi için, söz konusu fasılalara sebebiyet veren fesih hallerinin kıdem tazminatına hak kazandıracak şekilde gerçekleşmesi gerekmektedir.

4.3-Kıdem Tazminatına Esas Hizmet Süresinin Tespiti

47

- Aynı ya da değişik **kamu kurumlarında** geçen hizmet sürelerinin birleştirilmesi suretiyle, bu sürelerin toplamı üzerinden kıdem tazminatı ödenebilmesi için, ilgilinin iş sözleşmesinin **5510 sayılı Kanunun 4/1-(a) bendine göre yaşlılık veya malullük aylığına ya da toptan ödemeye hak kazanacak** şekilde sonlanması gerekmektedir.

4.3-Kıdem Tazminatına Esas Hizmet Süresinin Tespiti

48

- Kamu kurumlarındaki farklı statülerde geçen ve hizmet birleştirmesine konu edilen tüm hizmet süreleri açısından kıdem tazminatı ödenebilmesi için, ilgilinin daha önceki görevlerinden ayrılış şeklinin kıdem tazminatına hak kazanacak şekilde gerçekleşmesi gerekmektedir.

4.3-Kıdem Tazminatına Esas Hizmet Süresinin Tespiti

49

- 5434 sayılı Kanuna veyahut 5510 sayılı Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (c) bendi kapsamındaki hizmet süreleri için verilecek olan kıdem tazminatı, **ilgiliye yaşlılık veya malullük aylığı bağlandığı tarih itibarıyla verilebilecek emeklilik ikramiyesinden fazla olamaz.**

4.3-Kıdem Tazminatına Esas Hizmet Süresinin Tespiti

50

- Kamu kurumlarında çalışan işçilerden, 5510 sayılı Kanunun 41 inci maddesine göre **muazzaf askerlik** sürelerini borçlananlara, bu süreleri de kapsayacak şekilde kıdem tazminatı ödenebilmesi için, ilgilinin; iş sözleşmesinin **5510 sayılı Kanun 4/1-(a) bendine göre yaşlılık veya malullük aylığına ya da toptan ödemeye** hak kazanacak şekilde sonlanması ve muazzaf askerlik süresinin kamu kurumundaki ilk işe başlangıç tarihinden sonraki bir tarihe denk düşmesi şartı aranmaktadır.

4.4-Kıdem Tazminatının Miktarı

51

- Kıdem tazminatının hesaplanması, **son ücret** üzerinden yapılır.
- Ayrıca, kıdem tazminatının hesabında sözleşme ücretine ilaveten işçiye sağlanmış olan para ve para ile ölçülmesi mümkün akdi ve kanundan doğan menfaatler de göz önünde tutulur.

4.4-Kıdem Tazminatının Miktarı

52

- Kıdem tazminatına esas ücrete **dahil edilmeyecek** bazı ödemeler;
 - Fazla çalışma ücreti,
 - Evlenme yardımı, doğum yardımı, ölüm yardımı,
 - Yıllık izin ücreti, hafta tatil ücreti, genel tatil ücreti,
 - Sürekli olmayan primler,
- şeklinde sıralanabilir.

4.5-Kıdem Tazminatında Üst Sınır

53

- Kıdem tazminatına hak kazanan işçiye **30 günlük ücreti** tutarında kıdem tazminatı ödenir.
- Ayrıca, söz konusu 30 günlük süre, **bireysel iş sözleşmeleri** veyahut **toplu iş sözleşmeleri** ile **arttırılabilir**.
- Verilecek kıdem tazminatlarının yıllık miktarı, Devlet Memurları Kanununa tabi **en yüksek Devlet memuruna** 5434 sayılı Kanun hükümlerine göre bir hizmet yılı için ödenecek **azami emeklilik ikramiyesini** geçemez.
- 2015 yılının ilk altı aylık dönemi için, işçilere ödenecek kıdem tazminatının üst sınırı **3.541,37 TL'dir**.

5- İşçilerin Geçici Görevlendirilmesi

5-İşçilerin Geçici Görevlendirilmesi

55

- Geçici iş ilişkisi; işverenin, işçinin yazılı rızasını almak suretiyle **holding bünyesi** içinde veya **aynı şirketler topluluğuna** bağlı başka bir işyerinde veya **yapmakta olduğu işe benzer işlerde** çalıştırılması koşuluyla başka bir işverene geçici olarak devretmesidir.
- Geçici iş ilişkisi **6 ayı** geçmemek üzere yazılı olarak yapılır, **en fazla iki defa** yenilenebilir.

5-İşçilerin Geçici Görevlendirilmesi

56

- İşçiyi devreden işverenin, ücret ödeme yükümlülüğü devam etmektedir.
- Geçici iş ilişkisi kurulan işveren işçinin kendisine çalıştığı sürede ödenmeyen ücretinden, işçiyi gözetme borcundan ve sosyal sigorta primlerinden devreden işveren ile birlikte sorumludur.

5-İşçilerin Geçici Görevlendirilmesi

57

- Ancak, kamu kurumlarının personel harcamalarının usul ve esaslarını düzenleyen genel hükümler gereğince, bir kamu kurumunun kendi adına ihdas edilmiş sürekli **işçi kadrosuna** ya da yine kendi adına vize edilmiş **geçici iş pozisyonunda** çalıştırılma zorunluluğu bulunduğundan kamu kurumlarında kural olarak İş Kanunun geçici iş ilişkisine ilişkin hükümlerinin uygulanmasına imkan bulunmamaktadır.

5-İşçilerin Geçici Görevlendirilmesi

58

- **3056** sayılı Başbakanlık Teşkilatı Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin Değiştirilerek Kabulü Hakkında Kanunun 36 ncı maddesi ile **6253** sayılı Türkiye Büyük Millet Meclisi Başkanlığı İdari Teşkilatı Kanununun 30 uncu maddesinin beşinci fıkrasında yer verilen hükümler ise; kamu kurum veya kuruluşlarında çalışan işçilerin Başbakanlıkta veya Cumhurbaşkanlığı Genel Sekreterliğinde görevlendirilebilmesine imkan tanıyan **özel** düzenlemelerdir.

6- 6360 sayılı Kanun Kapsamında İşçilerin Nakledilmesi

6.1 -Nakledileceklerin Kapsamı

60

- 6360 sayılı Kanunla büyükşehir belediyesine dönüştürülmüş illere bağlı ilçelerin mülki sınırları içerisinde yer alan **köy ve belde belediyelerinin** tüzel kişiliği kaldırılmış, köyler mahalle olarak, belediyeler ise belde ismiyle tek mahalle olarak bağlı bulundukları ilçenin belediyesine katılmıştır.
- Ayrıca, tüzel kişiliği sonlandırılan mahalli idarelerdeki personelin, diğer idarelere **devredileceği** hüküm altına alınmıştır.

6.1 -Nakledileceklerin Kapsamı

61

- Belediye ve bağlı kuruluşlara devredilen personelden **geçici işçi statüsünde bulunanlar hariç** norm kadro ve ihtiyaç fazlası olanların Devlet Personel Başkanlığı tarafından diğer kamu kurum veya kuruluşlarına **nakledileceği** düzenlenmiştir.

6.2-Nakledileceklerin Mali ve Sosyal Hakları

62

- 6360 sayılı Kanunun geçici 1 inci maddesinin onuncu fıkrasında; «Devredilen veya nakledilen işçilerin ücret ile diğer malî ve sosyal hakları; **toplu iş sözleşmesi bulunan** işçiler bakımından yenileri düzenleninceye kadar devir veya nakil işleminden önce tabi oldukları toplu iş sözleşmesi hükümlerine göre, **toplu iş sözleşmesi olmayan** işçiler bakımından 2012 yılı Eylül ayında geçerli olan bireysel iş sözleşmesi hükümlerine göre belirlenir.» hükmü yer almaktadır.

6.2-Nakledileceklerin Mali ve Sosyal Hakları

63

- Böylelikle, tüzel kişiliği sonlandırılan mahalli idareden belediye veya bağlı kuruluşuna **devredildikleri veyahut** devredildikleri bu belediye veya bağlı kuruluştan diğer kamu kurum veya kuruluşlarına **nakledildikleri** tarihten önce tabi oldukları **toplu iş sözleşmelerinin**, yürürlük tarihleri dikkate alınmaksızın, nakil tarihinden sonra atandıkları kamu kurum ve kuruluşlarına ait işyerlerini kapsayacak şekilde **yeni bir toplu iş sözleşmesi akdedilinceye kadar** uygulanmaya devam olunması zorunlu hale getirilmiştir.

6.2-Nakledileceklerin Mali ve Sosyal Hakları

64

□ Bu çerçevede;

a) **Yeni toplu iş sözleşmesinde, 6360 sayılı Kanun kapsamında nakledilen işçilerin ücretleri ile diğer mali ve sosyal haklarının hangi tarihten itibaren yeni sözleşmeye göre belirleneceği hususunda özel bir düzenlemeye yer verilmemiş olması halinde,** bu işçilerin ücretleri ile diğer mali ve sosyal haklarının, yeni toplu iş sözleşmesinin **imza tarihine kadar** devirden **önce tabi oldukları** toplu iş sözleşmeleri esas alınarak tespit olunması,

6.2-Nakledileceklerin Mali ve Sosyal Hakları

65

b) **Yeni toplu iş sözleşmesinde, 6360 sayılı Kanun kapsamında nakledilen işçilerin ücretleri ile diğer mali ve sosyal haklarına ilişkin olarak özel bir düzenleme bulunması halinde;**

b.1) **İmza tarihi itibarıyla yeni toplu iş sözleşmesine taraf işçi sendikasına üye durumunda bulunan işçilerin ücretleri ile diğer mali ve sosyal haklarının, yeni toplu iş sözleşmesiyle belirlenen yararlanma tarihlerine kadar, devir veya nakil tarihinden önce tabi oldukları toplu iş sözleşmeleri, yararlanma tarihinden sonra yeni toplu iş sözleşmesi esas alınarak tespit olunması,**

6.2-Nakledileceklerin Mali ve Sosyal Hakları

66

b.2) İmza tarihinde üye durumunda olmayan işçilerin ücretleri ile diğer mali ve sosyal haklarının ise, yeni toplu iş sözleşmesinin imza tarihine kadar, devir veya nakil tarihinden önce tabi oldukları toplu iş sözleşmeleri, imza tarihinden sonra ise bireysel iş sözleşmesi (sendikaya üye oluncaya veya dayanışma aidatı ödeyinceye kadar) esas alınarak tespit olunması, gerekmektedir.

6.2-Nakledileceklerin Mali ve Sosyal Hakları

67

- Bireysel iş sözleşmelerinde, yeni toplu iş sözleşmesi kapsamında bulunan **emsali işçinin** yararlanmakta olduğu ücret ile diğer mali ve sosyal hakların toplam tutarının aşilmaması kaydıyla, ilgilinin yararlanmakta olduğu **son ücret ile diğer mali ve sosyal haklarının tutarı** esas alınarak, mali ve sosyal hak tespiti yapılması gereklidir.

6.2-Nakledileceklerin Mali ve Sosyal Hakları

68

- Bu işçilerin bireysel iş sözleşmeleri ile belirlenen ücret ve diğer mali haklarının; asgari ücretten az olmamak kaydıyla, bireysel iş sözleşmesi imza tarihinden sonraki dönemler için **hükümet ile işçi sendikaları konfederasyonları** arasında mevcut bulunan **protokollerle** tespit edilmiş olan ücret zammına ilişkin oran ve/veya miktarı aşmayacak şekilde **arttırılması mümkündür**.

6.3-Kıdeme Bağlı Haklar

69

- Nakledilen işçilerin, yıllık ücretli izin hakkı ile **kıdem tazminatına esas hizmet sürelerinin tespitinde**, devir veya nakil tarihinden önceki hizmet sürelerinin de dikkate alınması gerekmektedir.
- Ayrıca, nakledilen personel bakımından nakil tarihinden önce doğmuş ve nakil tarihinde ödenmesi gereken borçlardan **nakledilen kurum sorumlu tutulamaz.**

7- Alt İşverenlik

7.1 -Alt İşverenliğin Tanımı

71

- 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.

7.2-Alt İşverenliğin Unsurları

72

□ Alt işverenlik ilişkisinin unsurları aşağıda sıralanmıştır:

a) Alt işverene verilen işin, işyerinde mal veya hizmet üretiminin **yardımcı işlerinden** olması veyahut **asıl işin** bölünerek alt işverene verilmesi durumunda, verilen işin işletmenin ve işin gereği ile **teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren** bir iş olması gerektiği,

7.2-Alt İşverenliğin Unsurları

73

- b) Alt işverenin asıl işverenden aldığı işi **asıl işverenin işyerinde** yapması gerektiği,
- c) **Asıl işverenin** işyerinde mal veya hizmet üretimi işlerinde çalışan **kendi işçilerinin de bulunması gerektiği,**
- d) **Alt işverenin,** üstlendiği iş için **görevlendirdiği işçilerini** sadece o işyerinde aldığı işte çalıştırması gerektiği,
- e) **Alt işverenin,** daha önce o işyerinde **çalıştırılan bir kimse olmaması** gerektiği.

7.2-Alt İşverenliğin Unsurları

74

- Kamu idareleri, hizmet alımına dayanak teşkil edecek sözleşme ve şartnamelerde;
 - a) İşe alınacak kişilerin belirlenmesi ve işten çıkarma yetkisinin kamu kurum, kuruluşları ve ortaklıklarına bırakılmasına,
 - b) Hizmet alım sözleşmeleri çerçevesinde ya da geçici işçi olarak aynı iş yerinde daha önce çalışmış olanların çalıştırılmasına devam olunmasına, yönelik hükümlere yer veremezler.

7.2-Alt İşverenliğin Unsurları

75

- 4734 sayılı Kanunda, 6552 sayılı Kanun ile yapılan değişiklikler neticesinde de;
 - a) Kamu idarelerinin sadece kanun, tüzük ve yönetmeliklere göre istihdam edilen personelin yeterli nitelik veya sayıda olmaması durumlarına özgü olarak **yardımcı işler** kapsamında veya idareye ait bir işyerinde yürütülen **asıl işin** bir bölümünde idarenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde hizmet alımı ihalesine çıkabileceği,

7.2-Alt İşverenliğin Unsurları

76

b) Kamu idarelerinin, danışmanlık hizmet alımları hariç 4734 sayılı Kanunun 62 nci maddesinin birinci fıkrasının (e) bendi kapsamında personel çalıştırılmasına dayalı hizmetler için ihaleye çıkılmadan önce ilgisine göre Maliye Bakanlığından veya Hazine Müsteşarlığından veyahut Özelleştirme İdaresi Başkanlığından **uygun görüş** alması gerektiği,

7.2-Alt İşverenliğin Unsurları

77

c) Kamu idarelerince, personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alımı ihaleleri çerçevesinde çalıştırılan personelin **ihale ve sözleşme konusu iş dışında başka bir işte çalıştırılmaması** gerektiği, hüküm altına alınmıştır.

7.2-Alt İşverenliğin Unsurları

78

- Ayrıca, 6552 sayılı Kanunla yapılan değişiklikle, ihaleye çıkılabilecek **yardımcı işlere ilişkin hizmet türlerini**; idarelerin teşkilat, görev ve yetkilerine ilişkin mevzuatı, yerleşik yargı içtihatları ile 4857 sayılı Kanunun 2 nci maddesinin yedinci fıkrası dikkate alınmak suretiyle idareler itibarıyla ayrı ayrı veya birlikte belirlemeye **Bakanlar Kurulu** yetkili kılınmıştır.

7.3-Müteselsil Sorumluluk

79

- **Asıl işveren, alt işverenin işçilerine karşı o işyeri ile ilgili olarak 4857 sayılı Kanundan, iş sözleşmesinden veya alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerinden alt işveren ile birlikte sorumludur.**
- **Müteselsil sorumluluk, hukuka uygun yani muvazaalı olmayan alt işverenlik ilişkisinden kaynaklanmaktadır.**

7.3-Müteselsil Sorumluluk

80

- **Asıl işverenin sorumluluğu; alt işverenin sadece asıl işverenin üstlendiği iş için görevlendirdiği işçiler ve alt işverenin bu işçilere karşı iş sözleşmesinden veya taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülükleri ile sınırlıdır.**
- **Asıl işverenin sorumluluğu, bu işçilerin alt işverenin üstlendiği işte çalıştıkları süre ile sınırlıdır.**

7.3.1-Kıdem Tazminatı

81

- 4857 sayılı İş Kanununun 112 nci maddesine, 6552 sayılı Kanun ile eklenen ikinci fıkra uyarınca;
 - a) **Aynı kamu kurum veya kuruluşuna** ait işyerlerinde aralıksız olarak çalışmış olanların kıdem tazminatına esas hizmet sürelerinin, aynı kamu kurum veya kuruluşuna ait işyerlerinde geçen toplam çalışma süreleri esas alınarak tespit edileceği ve bu işçilerden iş sözleşmeleri kıdem tazminatı ödenmesini gerektirecek şekilde sona ermiş olanlara, ilgili kamu kurum veya kuruluşları tarafından kıdem tazminatı ödeneceği,

7.3.1-Kıdem Tazminatı

82

b) Aynı alt işveren tarafından ve aynı iş sözleşmesi çerçevesinde **farklı kamu kurum veya kuruluşlarında** çalıştırılmış olan işçilerden iş sözleşmeleri kıdem tazminatı ödenmesini gerektirecek şekilde sona ermiş olanlara, farklı kamu kurum ve kuruluşuna ait işyerlerinde geçen hizmet sürelerinin toplamı esas alınarak çalıştırıldığı **son kamu kurum veya kuruluşu tarafından** kıdem tazminatı ödeneceği, hüküm altına alınmıştır.

7.3.1-Kıdem Tazminatı

83

- Ayrıca, 4734 sayılı Kanun kapsamındaki idarelerde çalıştırılan alt işveren işçilerinden, **söz konusu idare ile alt işverenin arasındaki alt işverenlik ilişkisi sonlandıktan sonra**, aynı alt işverenle istihdam ilişkisi 4734 sayılı Kanun dışındaki işyerlerinde devam edip sözleşmesi bu süreç içerisinde kıdem tazminatı ödenecek şekilde feshedilenlere; 4734 sayılı Kanun kapsamındaki idarelerde geçen hizmet süresinin toplamı üzerinden **kamu kurum veya kuruluşuna ait çalıştığı son işyerindeki ücretinin yıllar itibarıyla asgari ücret artış oranları dikkate alınarak güncellenmiş miktarı** üzerinden hesaplanmak suretiyle **son kamu kurum veya kuruluşu** tarafından kıdem tazminatı ödenecektir.

7.3.1-Kıdem Tazminatı

84

- 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 ise, **işçi aradaki farkı alt işverenden talep edecektir.**
- Dolayısıyla, **kıdem tazminatı farkından dolayı kamu idaresinin sorumluluğu bulunmamaktadır.**

7.3.1-Kıdem Tazminatı

85

- İhale kapsamında çalışan her bir işçinin nüfus bilgilerini, işe başlama ve işten ayrılma tarihlerini ve nedenini, çalışma sürelerini, ücret ve diğer mali haklarını, yıllık izin kullanımına dair bilgilerini ve sigorta kayıtlarını içeren bir özlük dosyasının kamu idarelerince kayıt altına alınması gerekmektedir.
- **11/9/2014 tarihinden önce** alt işveren tarafından iş sözleşmesi feshedilmiş olan işçiler hakkında yukarıda sayılan hükümlerin uygulanmasına imkan bulunmamaktadır.

7.3.2- Toplu İş Sözleşmesi

86

- **Personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alımlarında;** alt işverenin yetkilendirmesi ve merkezi yönetim kapsamındaki kamu idarelerinin üyesi bulunduğu **kamu işveren sendikalarından** birisi tarafından sonuçlandırılması halinde, alt işveren tarafından kamu kurum ve kuruluşlarına ait işyerlerinde çalıştırılan işçileri kapsayacak olan toplu iş sözleşmelerinde belirlenen ücret ve sosyal haklardan kaynaklanan **bedel artışının,** asıl işveren konumundaki kamu idaresi tarafından **fiyat farkı** ödenmek suretiyle karşılanacaktır.

7.3.3-Yıllık Ücretli İzin

87

- Alt işvereni deđiřtiđi hâlde aynı işyerinde çalışmaya devam eden işçilerin yıllık ücretli izin süresi, **aynı işyerinde çalıştıkları süreler** dikkate alınarak hesaplanacaktır.
- Ayrıca, **asıl işverenlere**, alt işveren tarafından çalıştırılan işçilerin hak kazandıkları yıllık ücretli izin sürelerinin kullanılıp kullanılmadığını kontrol etme ve ilgili yıl içinde kullanılmasını sağlamakla; **alt işverenler** ise tutmak zorunda olduđu izin kayıt belgesinin bir örneğini asıl işverene vermekle yükümlüdür.

7.4- 6552 sayılı Kanunda Öngörülen Yaptırımlar

88

- 4734 sayılı Kanuna, 6552 sayılı Kanun ile eklenen ek 8 inci maddede;
 - a) Personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alımı ihalesine çıkılmaması gerektiği hâlde ihaleye çıkılması,
 - b) Uygun görüş alınması gereken hâllerde alınmadan ihaleye çıkılması,
 - c) İhale kapsamında çalıştırılan personelin sözleşme konusu işler dışında çalıştırılması,

7.4- 6552 sayılı Kanunda Öngörülen Yaptırımlar

89

d) Muvazaalı işlem ve eylemler yapılması nedeniyle idare aleyhine zarar ortaya çıkması, hallerinde, oluşan bu zararlar, bu **zarara neden olduğu tespit edilenlere rücu edilmek suretiyle tahsil edilir.**

- Bu kişiler hakkında uygulanacak ceza ve disiplin hükümleri saklı kalmak üzere, bu kişilere her türlü aylık, ödenek, zam, tazminat dâhil yapılan **bir aylık net ödemelerin beş katı tutarında** idari para cezası uygulanır.

7.4- 6552 sayılı Kanunda Öngörülen Yaptırımlar

90

- Ayrıca, iş müfettişleri tarafından yapılan muvazaa tespitlerine ilişkin takibi zorunlu hale gelen **kanun yollarına başvurmayan kişilere** de her türlü aylık, ödenek, zam, tazminat dâhil yapılan bir **aylık net ödemelerin iki katı** tutarında idari para cezası uygulanır.

Teşekkürler