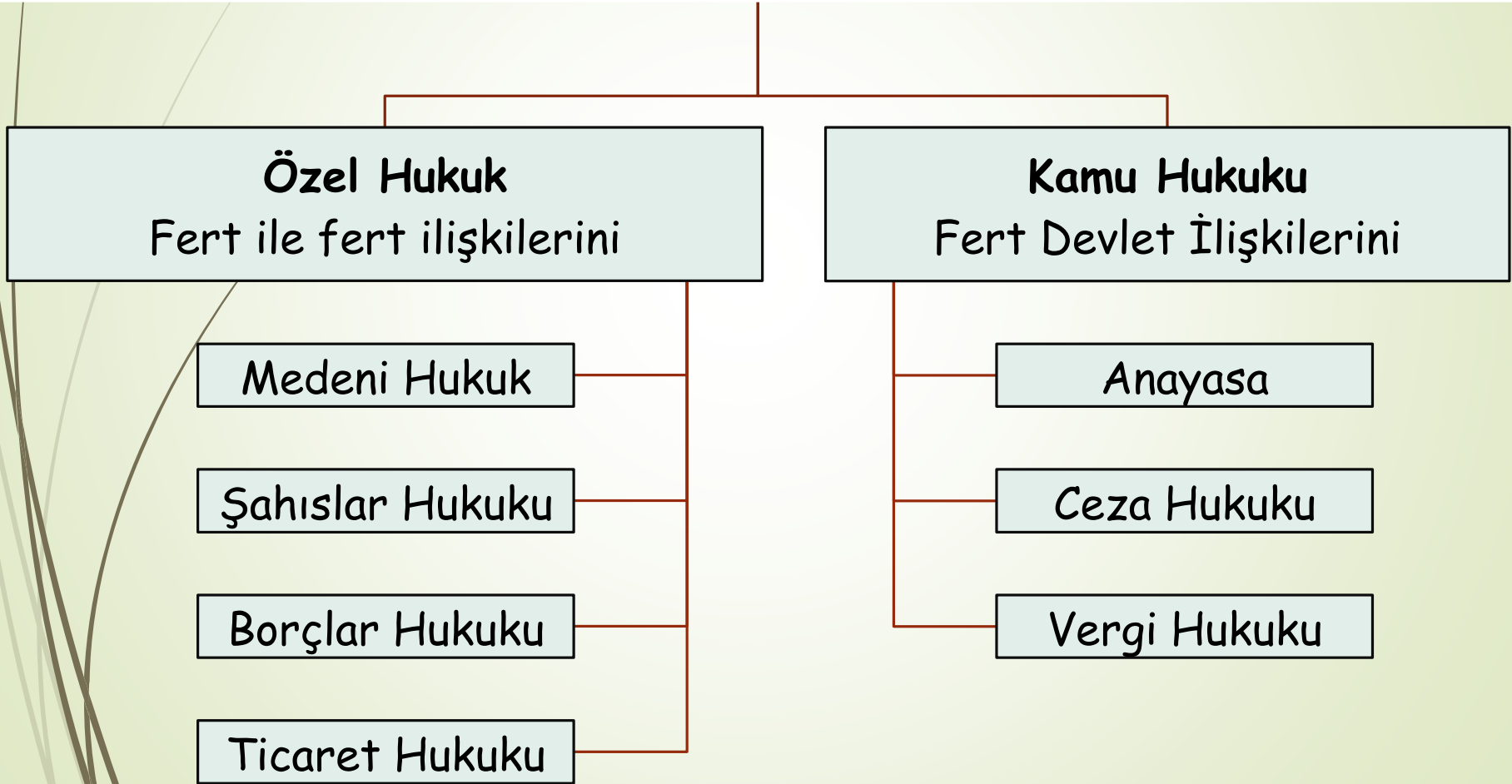


İŞ HUKUKU GENEL BİLGİLER

Hukuk

Toplumda **kişilerin birbirleriyle** ve **toplumla** olan ilişkilerini düzenleyen, uyulması zorunlu kuralların bütünüdür



HUKUK

3

Toplumda **kişilerin birbirleriyle** ve **toplumla** olan ilişkilerini düzenleyen, uyulması zorunlu kuralların bütünüdür

Fert ile fert ilişkilerini

ÖZEL HUKUKU

Medeni Hukuk
Şahıslar Hukuku
Eşya Hukuku
Borçlar Hukuku
Ticaret Hukuku



Fert ile devlet ilişkilerini

KAMU HUKUKU

Anayasa Hukuku
Ceza Hukuku
Vergi Hukuku

İŞ HUKUKU

İşçi - işveren arasında **iş sözleşmesine** ortaya çıkan iş ilişkilerini düzenleyen uyulması gereken inceleyen **kurallar bütünüdür**

İŞ HUKUKU

BİREYSEL İŞ HUKUKU

İşçi statüsü altında çalışanlar ile bunları çalıştıran işverenler arasındaki bireysel nitelikteki iş ilişkileri oluşturur

TOPLU İŞ HUKUKU

Sendikalar

İşçiler ile işverenlerin sendikaları, işçi ve işveren sendikalarının birbirleri ve devletle olan karşılıklı ilişkilerini düzenleyen toplu iş hukuku dalı.

Toplu İş Sözleşmesi Grev Lokavt

Toplu iş sözleşmesi, grev ve lokavt ile işçi sendikalarıyla işveren ya da işveren sendikaları arasındaki ilişkilerini düzenleyen toplu iş hukuku dalı.

SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU

Toplumda bireyler ile sosyal sigortalar, sosyal yardımlar ve hizmetler arasındaki ilişkileri düzenleyen hukuk dalı

İŞ HUKUKUNUN TEMEL İLKELERİ

İŞ HUKUKUNUN TEMEL İLKELERİ

6

➔ a) İşçinin **Korunması** İlkesi

- ➔ İşçinin çalışma hayatında **hukuki düzenlemelerle** korunması gereği
- ➔ Asgari Ücret, Yıllık İzin, Hafta Tatili...

➔ b) İşçi **Yararına Yorum** İlkesi

- ➔ **Yeterince açık olmayan** düzenleme
- ➔ Yargıtay "**Delillerin** hüküm vermeye **yeterli olmadığı** yada kesinlik göstermediği durumlarda işçinin korunması ve işçi lehine yorum ilkelerinden hareket edilmelidir (9.HD. 13.04.2000, 1676/5561).

İŞ HUKUKUNUN TEMEL KAVRAMLARI

KAVRAMLAR

8

- ➔ a) **İşçi** : iş sözleşmesi /gerçek kişi
- ➔ b) **İşveren**: işçi çalıştıran
gerçek /tüzel kişi /tüzel kişiliği olmayan
kurum ve kuruluşlar
- ➔ c) **İşveren vekili**
 - ➔ İşveren adına hareket eden
 - ➔ İşin, işyerinin ve işletmenin **yönetiminde**
görev alan

ALT İŞVEREN KAVRAMI

9

- Asıl işverenin **kendi işçileriyle** mal veya hizmet üretmesi **ASIL**,
- Alt işveren **aracılığıyla** mal veya hizmet üretmesi ise **istisna**
- ➔ Alt işveren, **başka bir işverenden iş alan** ve işçilerini söz konusu **işverene ait işyerinde** çalıştıran işverendir.
- ➔ Literatür ve uygulamada, **taşeron** ve **aracı**
- ➔ (4857/2 ve 5510/12)

İŞ SÖZLEŞMESİ

İş Sözleşmesinin Tanımı ve Unsurları

Tanım

Bir tarafın (işçi) **bağımlı** olarak **iş görmeyi**, diğer tarafın (işveren) da **ücret ödemeyi** üstlenmesinden oluşan sözleşmedir (8)

Unsurları

İş

Bedenen/fikren

Ücret

Gönüllü çalışma veya zorla çalıştırma iş sözleşmesi değil

Bağımlılık

Emir talimat / otoritesi altında

ŞEKİL ŞARTI

İş sözleşmesi, Kanunda aksi belirtilmedikçe, özel bir şekle tâbi değildir.

YAZILI ŞART

1. Belirli Süreli (8)
2. Çağrı üzerine çalışmaya
3. Çıraklık sözleşmesinin
4. Takım sözleşmesi
5. Toplu iş Sözleşmesi

İŞ SÖZLEŞMESİNİN TÜRLERİ

İş Sözleşmesi Türü

14

İŞ SÖZLEŞMESİ

Sürenin Belli Olmasına Göre

Belirli

Belirsiz

Çalışma Süresine Göre

Tam Süreli

Kısmı

Süreklilik

Sürekli

Sürekli

Diğer

Deneme (2/4 Ay)

Takım

İŞ SÖZLEŞMESİNDE TARAFLARIN BORÇLARI

İŞ SÖZLEŞMESİNDE TARAFLARIN BORÇLARI

16

Tarafların Borçları

İŞÇİ

Çalışma

Sadakat

Disiplin

Ücret Ödeme

İş Sağlığı /Güvenliği Tedbiri Almak

İşe uygun İşçi Çalıştırma

Eşit Davranma

İşçiye Ait Eşyanın Zararının Tazmin

İşçinin Buluşlarını Ödeme

İŞ SÖZLEŞMESİNDE İŞÇİNİN BORÇLARI

17



İŞ SÖZLEŞMESİNDE İŞVERENİN BORÇLARI

18

İŞVEREN

Ücret Ödeme

İş Sağlığı /Güvenliği Tedbiri Almak

İşe uygun İşçi Çalıştırma

Eşit Davranma (4 ay Tazminat)

İşçiye Ait Eşyanın Zararının Tazmin

İşçinin Buluşlarını Ödeme

İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Sağlama Borcu

İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemleri Almak

İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu

İşyeri Hekimi / Sağlık Birimi

İş Güvenliği ile görevli mühendis/Teknik Eleman

ÜCRET VE UNSURLARI

İŞ SÖZLEŞMESİNDE İŞVERENİN BORÇLARI (ÜCRET)

21

ÜCRET UNSURLARI

BİR İŞ KARŞILIĞI

İstisna; Hafta /
Genel Tatil/ Yıllık
izin

İŞVEREN/ÜÇÜNCÜ
KİŞİ TARAFINDAN
ÖDENMESİ

Yüzde Uygulaması

PARA OLARAK
ÖDENMESİ

Emre muharrer
senetle (bono ile),
kuponla ödenmez

Banka Vasıtasıyla

1 Ay - 1 hafta

Ücret Hesap Pusulası (37)

Ücret Kesme Cezası

Zamanaşım

İş Sözleşmesi /TİS

Ayda 2 gün

İşçiye bildirim

ÇSGB Hesabına 1 ay

5 Yıl, Kıdem tazminatı 10 yıl

Kamu Makamlarının ve Asıl İşverenlerin Hakedişlerinden Ücreti Kesme Yükümlülüğü

Kamu Makamlarının ve Asıl İşverenlerin Hakedişlerinden Ücreti Kesme Yükümlülüğü

24

- ➔ İşverenler, alt işverene iş vermeleri hâlinde, işçilerinin ücretlerinin ödenip ödenmediğini
- ➔ işçinin başvurusu üzerine veya
- ➔ Aylık olarak RE'SEN kontrol etmekle ve
- ➔ varsa ödenmeyen ücretleri hak edişlerinden keserek işçilerin banka hesabına yatırmakla yükümlüdür.
- ➔ (Değişik beşinci fıkra: 10/9/2014-6552/3 md.)

Kamu Makamlarının ve Asıl İşverenlerin Hakedişlerinden Ücreti Kesme Yükümlülüğü

25

- ➔ Asıl işverene, alt işveren işçilerinin ücretlerinin **ödenip ödenmediğini kontrol etme zorunluluğu getirilmiştir.**
- ➔ Ücretlerin **hak edilen ayda ödenmemesi** durumunda asıl işveren, alt işverenin hak ettiği tutarından ödenmeyen **işçi ücretlerini keserek,** işçilere **ödemekle zorunlu** kılınmıştır.
- ➔ Asıl İşverenlerin bu yükümlülüğünü yerine getirebilmesi için alt işveren işçilerinin ücret tahakkukunun yapılabilmesine esas tüm bilgilerini asıl işveren-alt işveren ilişkisinin **kurulduğu andan itibaren edinmesi** gerekmektedir.

Kamu Makamlarının ve Asıl İşverenlerin Hakedişlerinden Ücreti Kesme Yükümlülüğü

- ➔ Yapılan yeni düzenleme ile; hem kamu sektörü hem de özel sektör işverenlerine, alt işveren işçilerinin ücret alacağını aylık olarak kontrol etme ve gerektiğinde kesinti yapma yükümlülüğü getirilmektedir.
- ➔ Böylece, kamu sektörü ve özel sektör arasındaki mevcut ayrım kaldırılırken getirilen aylık kontrol ve resen ödeme yapma imkânı ile ücretlerin tam ve düzenli ödenmesi amaçlanmaktadır.

Kamu Makamlarının ve Asıl İşverenlerin Hakedişlerinden Ücreti Kesme Yükümlülüğü

- ➔ Ayrıca verilen işlerin konu bakımından sınırlaması kaldırılmakta, **ALT İŞVERENCE VERİLEN HER TÜRLÜ İŞTE**, işçinin ücret alacağını kontrol etme ve varsa kesinti yapma yükümlülüğü getirilmektedir.
- ➔ Bu şekilde ücret alacağının korunması bakımından alt işveren yanında çalışan **işçilerin tamamı kapsama alınmaktadır.**

MEVCUT HALİ

~~Bu maddede kamu tüzel kişilerine ve bazı teşekküllere verilen yetkileri 2 inci maddenin altıncı fıkrası gereğince sorumluluk taşıyan bütün işverenler de kullanmaya yetkilidir.~~

28

YENİ HALİ (4857/36)

İşverenler, alt işverene iş vermeleri hâlinde, bunların işçilerinin ücretlerinin ödenip ödenmediğini işçinin başvurusu üzerine veya aylık olarak **resen kontrol etmekle** ve **varsa ödenmeyen ücretleri hak edişlerinden keserek** işçilerin banka hesabına yatırmakla yükümlüdür.

ÇALIŞMA SÜRELERİ



Çalışma Süresi Kavramı

Çalışma Süresi

İşçinin çalıştırıldığı işte geçirdiği süre

30

Fiili Çalışma

İşçinin fiilen çalışması

Farazi Çalışma

Kanunen çalışılmış sayılan süreler

İşe Hazır bulunma

Madene iniş/çıkış

Başka Yerde görevlendirilme

Süt izni (günde 1,5 Saat)

Servis / Sosyal Yardım iş süresinden
sayılmaz



Çalışma Sürelerine İlişkin Genel Bilgiler

Çalışma Süresinin Tespiti

38

- ➔ En çok 45 saat (Nispi Emredici Kural)
- ➔ Maksimum günlük süre 11 saat
- ➔ Aksi kararlaştırılmadıkça günler eşit bölünme
- ➔ Yer altı maden işlerinde günde en çok 7,5 / haftada 37,5 Saat

HAFTALIK ÇALIŞMA SÜRESİNİN GÜNLERE FARKLI DAĞITILMASI

Ptesi	Salı	Çrşmb	Prşmb	Cuma	Ctesi	Pazar	Toplam
39 7,5	7,5	7,5	7,5	7,5	7,5	-	45
9	9	9	9	9	-	-	45
8	8	8	8	8	5	-	45
11	11	11	8	4	-	-	45
9	8	7	9	5	7	-	45

Çalışma Süresinin Belgelenmesi

40

İşveren işçilerin çalışma sürelerini uygun araçlarla belgelemek zorundadır.

➔ YÖNTEMLER

➔ **İmza çizelgesi** (işçinin işe giriş ve çıkış saatlerinin yazılmasıyla)

➔ **Puantaj defteri/kaydı** (işçinin işe giriş/çıkış saatlerinin yazılmasıyla)

➔ **Kart basma makinaları**

➔ **İspat hukuk açısından çok önemi bir işlev**



DENKLEŞTİRME SİSTEMİ

Denkleştirme Sistemi

42

- ➔ Tarafların **Yazılı** Anlaşması
- ➔ **Günlük Azami** Çalışma Süresi (11 Saat)
- ➔ **İki Aylık** Denkleştirme Dönemi (TİS- 4 Ay)
 - ➔ **GÜNLÜK/HAFTALIK** çalışma süreleri ile
 - ➔ **BAŞLANGIÇ/BİTİŞ** tarihleri belirlenir
- ➔ *Yoğunlaştırılmış İş Haftası*

Denkleştirme Sistemi

43

1 Hafta	2 Hafta	3 Hafta	4 Hafta	5 Hafta	6 Hafta	7 Hafta	8 Hafta	Haftalık Ortalama
66	66	66	66	24	24	24	24	45
55	55	55	55	35	35	35	35	45
66	66	66	66	66	30			45
55	55	55	55	55	55	30		45
66	24	24	66	66	24	24	66	45

ARA DİNLENMELERİ

- Asgari/Aralıksız
- 4 saat/daha az → 15 dk
- 4-7,5 saat → 30 dk
- 7,5 fazla → 1 saat
- Fiili kullanım

KANUNİ MÜEYYİDE (104)

- *63 madde/ yönetmelikte*
- *Çalışma sürelerine aykırı olarak*
- *İşçileri çalıştıran*
- *İşveren/işveren vekiline*
- *2015 yılı için*
- *1478 TL lira para cezası uygulanacaktır.*



TELAFİ ÇALIŞMASI

Telafi Çalışması

- **Zorunlu nedenlerle işin durması**
- Genel **tatil** günlerinden **önce/sonra** işyerinin tatil edilmesi
- İşyerinde normal çalışma sürelerinin önemli ölçüde altında çalışılması/ tamamen tatil
- İşçinin **isteği**
- **İki ay** içinde / fazla çalışma sayılmaz
- **Günde üç** saatten fazla olamaz
- **Tatil günlerinde telafi** çalışması yaptırılamaz.
- *****Telafi çalışmalarına ilişkin sağlıklı bir kayıt düzeni bulunmamaktadır**



GECE DÖNEMİ

- 20.00- 06.00 Saatleri
- 7,5 saati geçemez.
- Postalar 2 haftada bir değiştirilmelidir.
- Postası değiştirilecek işçinin kesintisiz olarak en az on bir saat dinlendirilmeli
- Turizm, özel güvenlik ve sağlık hizmeti yürütülen işlerde
- İşçinin **yazılı onayının** alınması şartıyla
- 7,5 saatin üzerinde gece çalışması yaptırılabilir.
- *** 24 saatlik dönemde 3 posta çalışması gerekirken 2 posta halinde çalışma



FAZLA ÇALIŞMA

FAZLA ÇALIŞMA**Genel Sebeplerle
(41)**

- Üretim Artışı
- İşin Niteliği
- Ülkenin Genel Yararı

**Zorunlu Sebeplerle
Yapılan (42)**

- Arıza Giderme
 - Malzemeleri Korunması
- Normal Çalışmaya kadar

**Olağanüstü
Sebeplerle (43)**

- Savaş seferberlik
Hallerinde
Bakanlar Kurulu
- En çok Çalışma kabiliyeti

Kriter	Fazla Çalışma	Fazla Sürelerle Çalışma
Süre	Haftalık 45 aşan çalışma	45 saatten az → 45 saate kadar (40, 42, 44...)
Ücret (Zamlı)	%50	%25
Serbest Zaman	1 saat 30 dakika	1 saat 15 dakika
	6 Aylık Süre	
İşçinin Kabulü	<u>ONAY</u> Her yılbaşında yazılı onay/Özlük-ceza Zorunlu / Olağanüstü onay şartı yok.	
Yıllık Maksimum Saat	bir yılda 270 saatten fazla olamaz.	

Serbest Zaman Kullanımı

SERBEST ZAMAN

54

İŞÇİNİN İSTEMESİ

Ücret yerine serbest zaman

İşveren *tek taraflı* olarak serbest zaman kullandırmaz.

YAZILI TALEP

6 ay zarfında ve önceden **yazılı** işverenden talep

SINIRLI SÜRE

6 ay zarfında kullanmalı

KULLANIM

İşveren uygun gördüğü tarihten itibaren **ARALIKSIZ** kullanım

Tatil ve izin günlerinde kullandırılmaz

SÜRE

Fazla Çalışma: **1 saat 30 Dakika**

Fazla Sürelerle çalışma : **1 saat 15 dakika**

PROBLEMLER

Birebir uygulanması (6 saat fazla çalışma 6 saat serbest zaman)

Serbest zamana ilişkin belge tanzim edilmemesi

İşçinin **ONAYI** olmadan serbest zaman kullandırılması

Yasaklar

İşler

- 7,5 saat ve daha az çalışılması
- **Gece dönemi (20.00-06.00)**
- Maden, kanalizasyon, su altı işleri

Kişiler

- **18 yaş doldurmamış işçiler**
- Hekim Raporu ile sağlıklarının elvermediği belirtilenler
- **Gebe/emziren** (Gebe/Emz.Yönet.16.08.2013/28737)
- Kısmi çalışanlar

Fazla alışmanın Belgelenmesi

- ➔ *Yapılan fazla çalışmanın belgelendirilmesi gereklidir.*
- ➔ *Ücret hesap pusulalarında AÇIKÇA gösterilir (37).*
- ➔ ****Sağlıklı belge takibi yapılamamaktadır.*

CEZAI MÜEYYİDE (102/C)

Ücreti Ödemeyen

*Serbest Zamanı Altı
Ay Zarfında
Kullandırmayan*

*İşçinin Onayını
Almayan*

İşveren
/Vekiline

*HER
İŞÇİ
İÇİN*

2015
yılında

270 TL
para cezası

Ücretli Tatil ve İzin

Hafta Tatili

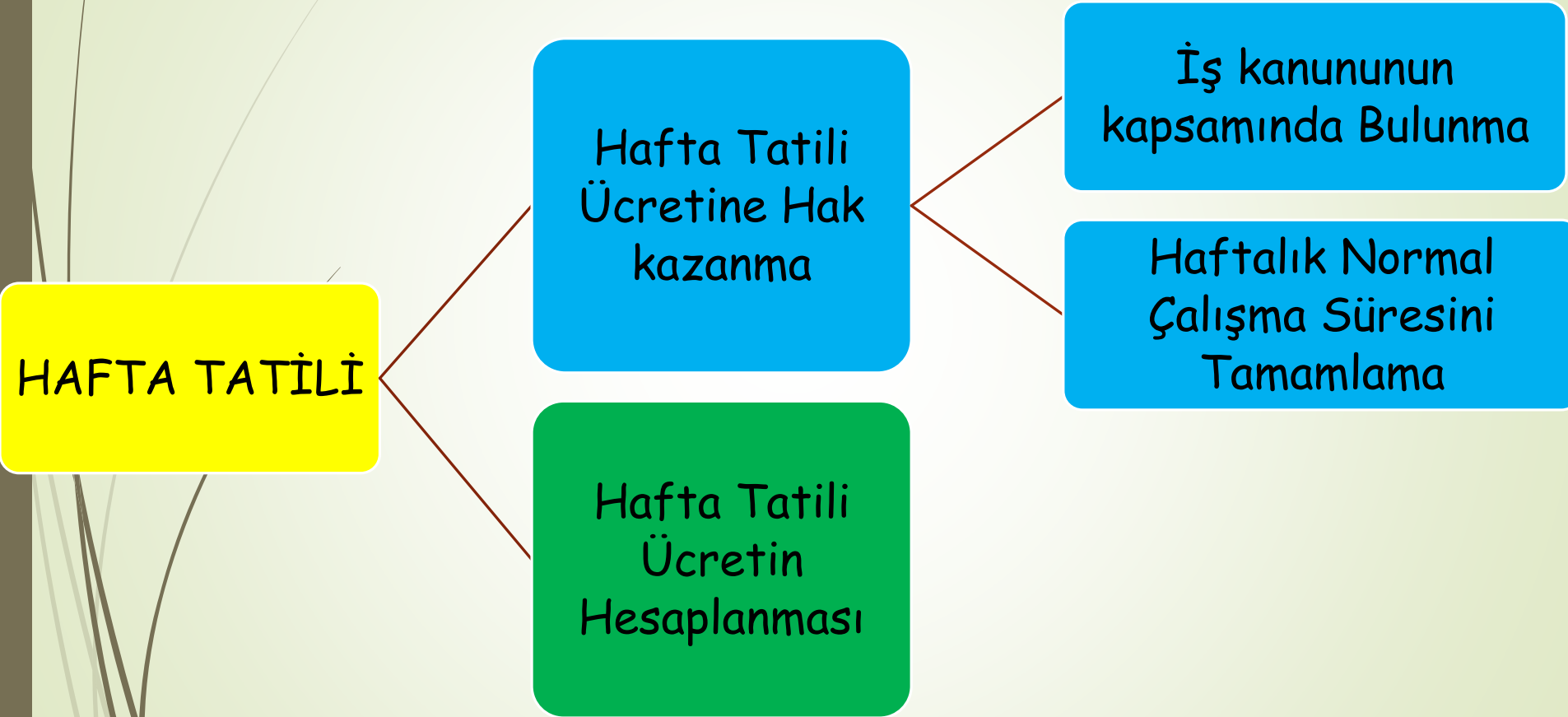
Genel Tatil

Yıllık İzin

HAFTA TATILI

HAFTA TATİLİ

60



HAFTA TATİLİ

- İş günlerinde çalışmış olmaları koşuluyla **yedi günlük bir zaman dilimi en az yirmi dört saat dinlenme → iş karşılığı olmaksızın**

- - Evlenmelerde 3 gün →
- ana /baba/ eş/ kardeş/ çocuk ölüm → üç gün

- - Bir haftalık süre içerisinde verilen diğer izinler,

MAZERET İZİNİ

- Evlenmesi/evlat edinmesi
- Ana/baba,
- Eş,
- Kardeş/çocuğunun ölümü **3 Gün**
- Eşinin doğum yapması **5 Gün**
- ücretli izin verilir.

GENEL TATIL

GENEL TATİLLER

Ulusal Bayram

28 Ekim 13.00, 29 Ekim (1,5 gün)

Resmi Bayramlar

23 Nisan Ulusal Egemenlik ve Çocuk Bayramı (1 gün)

19 Mayıs Atatürk'ü Anma ve Gençlik ve Spor Bayramı (1 gün)

30 Ağustos Zafer Bayramı (1 gün)

Dini Bayramlar

Ramazan Bayramı (3,5 gün)

Kurban Bayramı (4,5 gün)

Diğer

1 Ocak yılbaşı tatilidir.

1 Mayıs Emek ve Dayanışma Günü (1 Gün)

YILLIK İZİN

YILLIK ÜCRETLİ İZİN

Kazanılma Hakları

İş Kanunu Kapsamı

- İstisnalar (4857/4)

Belirli Çalışma Süresi

- 1 Yıl
- Aynı İşveren farklı İşyeri

Hakkının Kullanılması

Yıllık İzin Süresi

- Asgari / işgünü
- 1-5 yıl: 14 gün
- 5-15 yıl: 20 gün
- 15 yıl + 26 gün
<18 ve >50 ise 20 gün

Yıllık Bölünmesi

- Bölünmez (genel kural)
- 3 bölünür/1 bölümü 10 gün
- 4 gün ücretsiz izin

Hesaplanması ve Ödenmesi

- Peşin/Avans

- Kayıt/İmza

Zamanaşımı: 5 Yıl (fesih)

Aykırı Bölmek (4857/56)
Ücreti Ödememek/Eksik (4857/57)

Fesih Ücreti Ödememek (5857/59)

Kullandırmamak/ Eksik Kullandırmak (4857/60).

bu durumda olan **her işçi** için 270 TL para cezası verilir

YILLIK ÜCRETLİ İZİN

Çalışmış Gibi Sayılan Haller

- En az bir yıl çalışmış
- Kaza / hastalıktan → (bildirim+ 6 hafta),
- Doğumdan önce ve sonra 8+8, 10+8 hafta
- Muvazzaf askerlik hizmeti dışında manevra / kanuni görev → Maks. 90 gün
- Zorlayıcı sebepler 15 günü
- 66 madde günlük süreler
- Tatiller/ yıllık izin / diğer izinler
- İşçilerin uzlaştırma toplantılarına katılmaları, hakem kurallarında bulunmaları vb
- Evlenmelerde 3 gün → ana / baba/ eş/ kardeş/ çocuk ölüm → üç gün/ Çocuk Doğum: 5 gün

ASIL İŞVEREN YILLIK İZİN KONTROLÜ

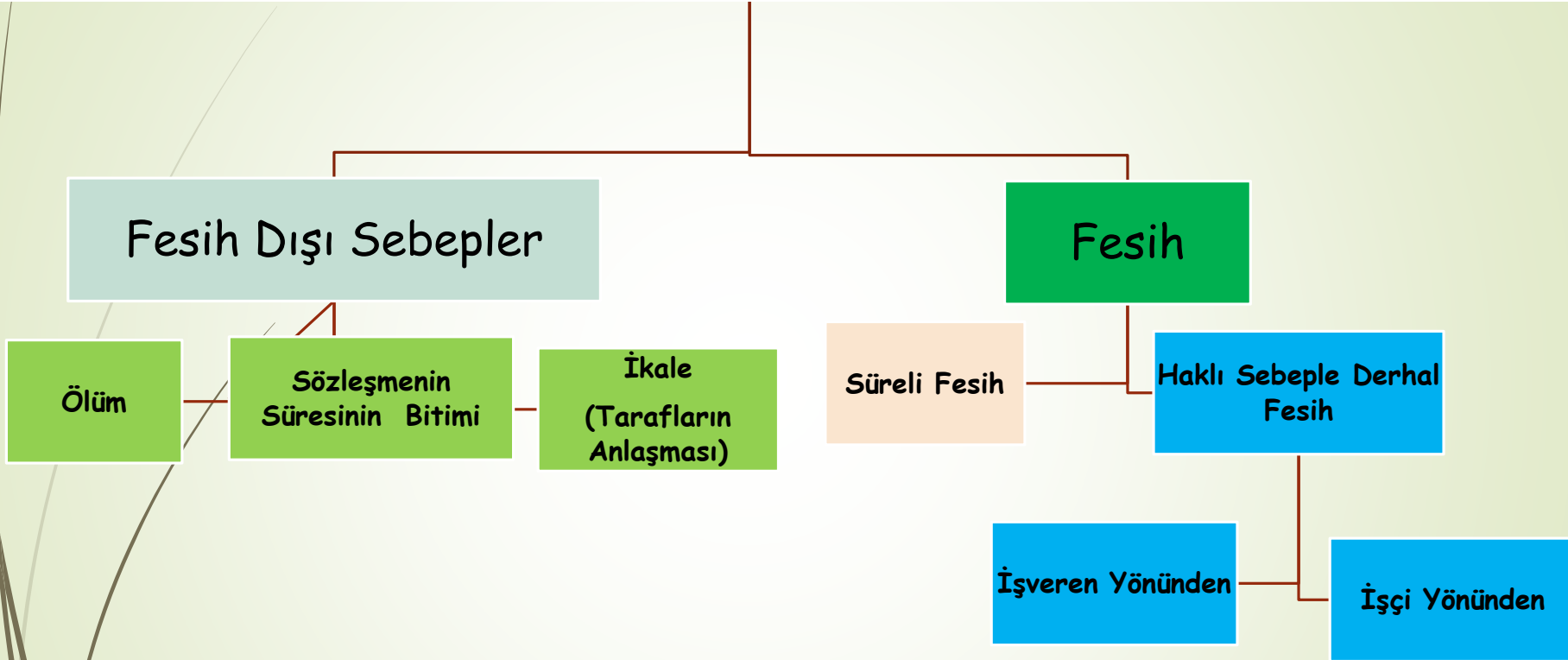
ASIL İŞVEREN YILLIK İZİN KONTROLÜ (56)

70

- Alt işveren işçilerinden, alt işvereni **değiştirdiği** hâlde aynı işyerinde çalışmaya devam edenlerin yıllık ücretli izin süresi, aynı işyerinde çalıştıkları süreler dikkate alınarak hesaplanır.
- Asıl işveren, alt işveren tarafından çalıştırılan işçilerin hak kazandıkları **yıllık ücretli izin sürelerinin kullanılıp kullanılmadığını kontrol etmek** ve ilgili yıl içinde kullanılmasını sağlamakla,
- alt işveren ise **izin kayıt belgesinin bir örneğini** asıl işverene vermekle yükümlüdür

İŞ SÖZLEŞMESİNİN SONA ERMESİNİN SONUÇLARI

İş Sözleşmesinin Sona Ermesi



Fesih Dışı Sebepler

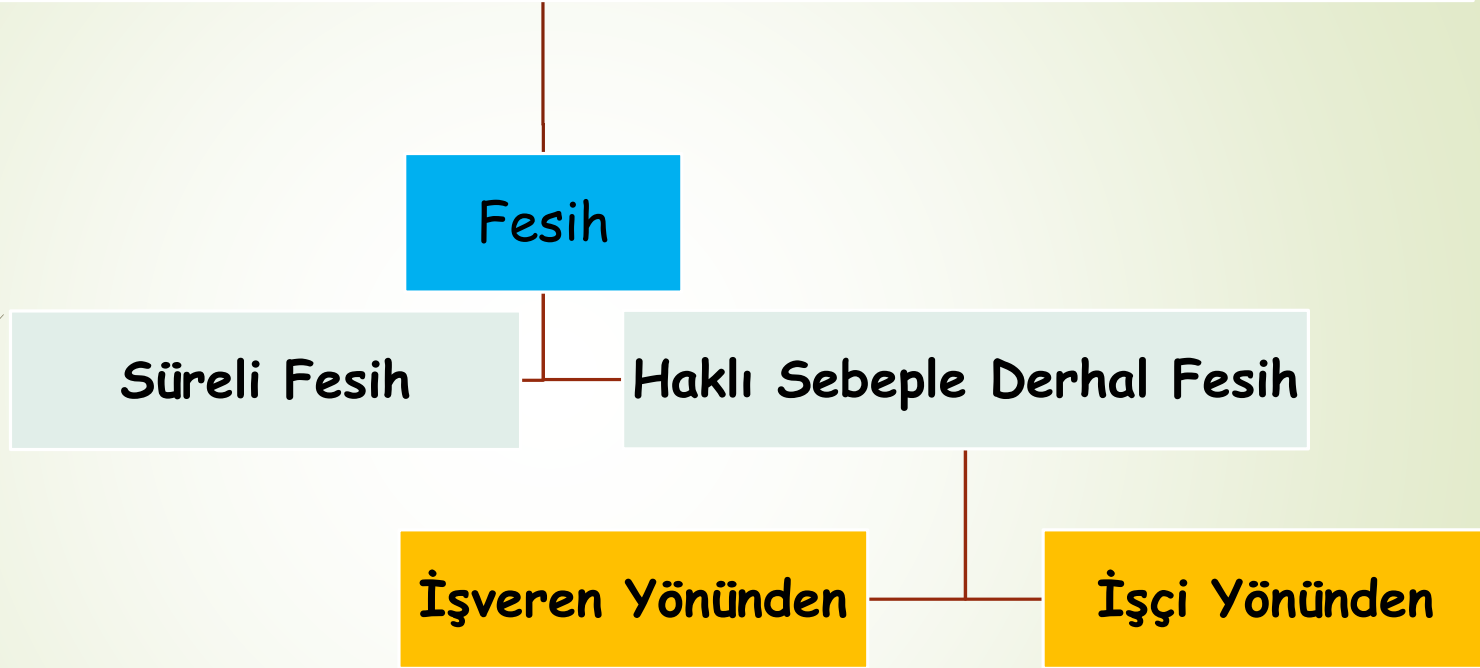
Ölüm

**Süresinin
Bitimi**

**İkale
(Tarafların
Anlaşması)**

İŞ SÖZLEŞMESİNİN FESHİ

İş Sözleşmesinin Sona Ermesi



Sürelî Fesih

- *İhbar önelli fesih,*
- *Tazminatlı fesih,*
- *Bildirimli fesih*

Sürelî Fesih

Belirsiz sözleşme

Süre	<6 ay	2 Hafta
	6 ay - 1,5 Yıl	4 Hafta
	1,5 yıl - 3 yıl	6 Hafta
	3 yıldan fazla	8 Hafta

Asgari

Bildirim şartına uymayan taraf, **İhbar** tazminat

İşveren **Peşin** feshedebilir.

Kötüniyet Tazminatı **3 kat**

Yeni İş
Arama İzni

Günde 2 saat

İşçi birleştirebilir sonuna rastlamak
%100 zamlı

İŞ GÜVENCESİ

81

KAPSAM:

- 30 işçi (birden fazla işyerleri/işkolu)
- 6 ay kıdem
- belirsiz
- İşletmenin veya İşyerinin Bütününe Sevk ve İdare Eden - İşçiyi İşe Alma ve İşten Çıkarma Yetkisi Bulunan İşveren Vekilleri/Yardımcıları olmama

İŞ GÜVENCESİ /GEÇERLİ NEDEN

82

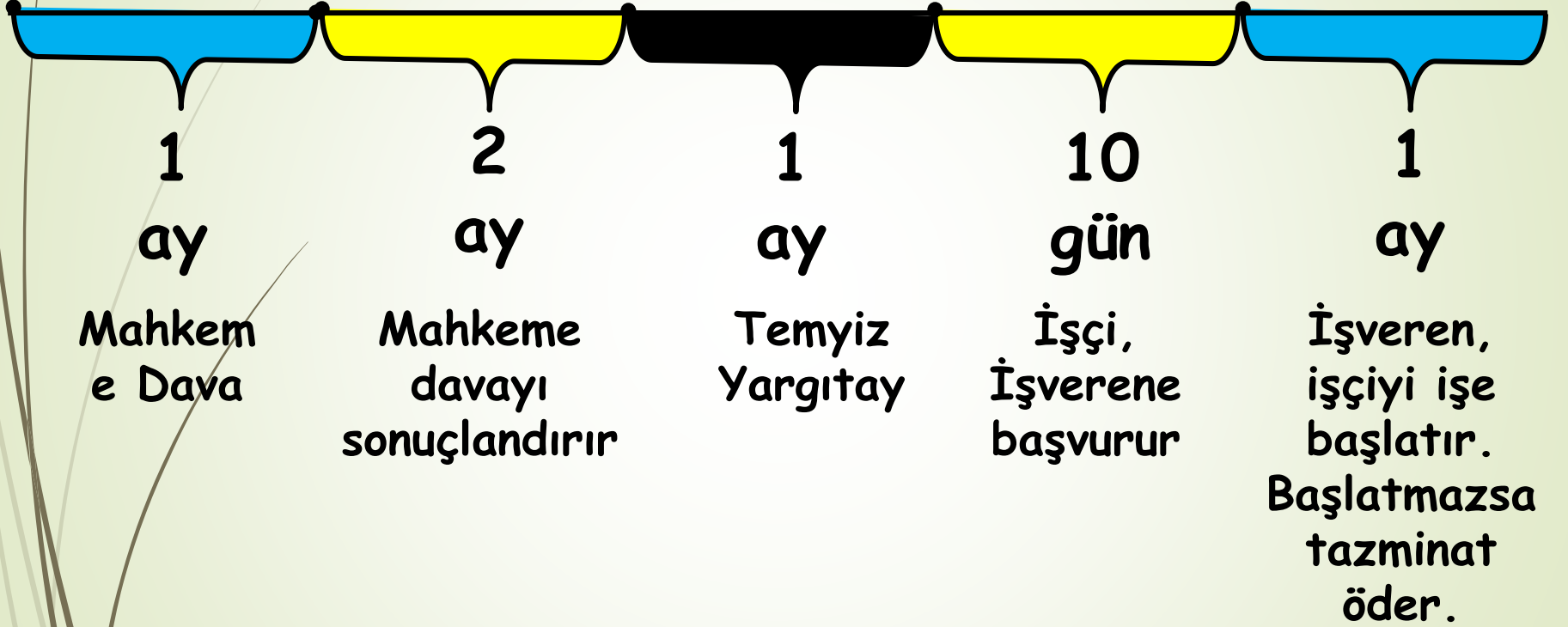
- İşçinin **Yeterliliği** (Savunma)
 - düşük performans,
- İşçinin **Davranışı** (Savunma)
 - işçileri kıskırtmak/ işi engelleyecek uzun telefon / sık sık işe geç gelme
- **İşletmeye** Bağlı Nedenler:
 - Siparişlerde Azalma, Enerji Sıkıntısı, Ekonomik Kriz, Departman Kapatılması
- **Geçerli olmayacak sebepler:**
 - Sendika üyeliği, Irk, renk, cinsiyet farklılığı
- **Fesih Son Çare Olmalıdır**

İŞ GÜVENCESİ / İTİRAZ

83

- işçi tebliğ tarihinden/**EYLEMLİ FESİH 1 AY**
- İş Mahkeme **2 AY**
- Temyiz Yargıtay kesin **1 AY**
- Geçersiz Sebep ile Yapılan **Feshin Sonuçları**
 - işçi **10** gün müracaat
 - İşveren **1 ay** başlatma
 - **4** ay ücret
 - **4-8** ay Tazminat

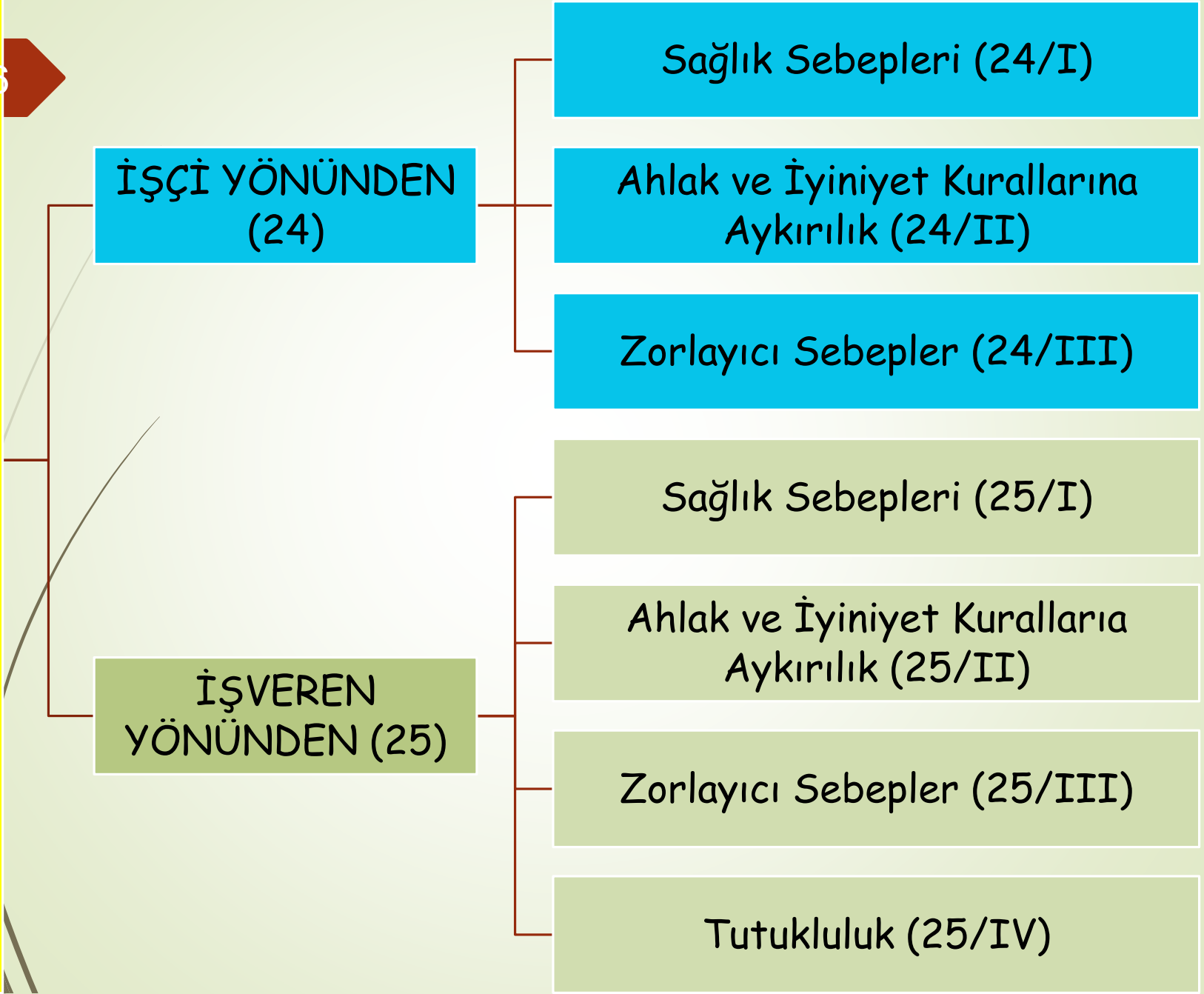
İŞ GÜVENCESİ SÜRECİ



İŞ SÖZLEŞMESİNİN DERHAL FESHİ

İŞ SÖZLEŞMESİNİN DERHAL FESHİ

86



İŞÇİ YÖNÜNDEN DERHAL FESİH

İşçi Yönünden Derhal Fesih Sebepleri (24)

87

Sağlık Sebepleri (I)

İşin , İşçinin Sağlığı /Hayatı tehlike olması
(Kömür Ocağı akciğer)

İşverenin/başka işçi bulaşıcı / işiyle bağdaşmayan hastalık

Esaslı noktalarda yanılma (servis, yemek ikramiye)

Şeref/Namus dokunacak davranış

Sataşma, suç işleme, ithamda bulunma

İşçi cinsel tacize uğraması rağmen işverenin önlem almaması

Ücretin ödenmemesi veya eksik ödenmesi

Çalışma şartlarına uyulmaması

Ahlak ve İyiniyet Kurallarına Uymayan Haller (II)

Zorlayıcı Sebepler (III)

İşyerinde bir haftadan fazla süre işin durması (Deprem)

İŞVEREN YÖNÜNDEN DERHAL FESİH

İşveren Yönünden Derhal Fesih Sebepleri (25)

Sağlık Sebepleri (I)

Kasden/ derli toplu olmayan yaşayışından/ içkiye düşkün hastalığa /sakatlığa dolayı devamsızlık üst üste 3 gün / ayda 5 gün

İşçinin tutulduğu hastalığın tedavi edilemeyecek nitelikte olduğu ve işyerinde çalışmasında sakınca bulunduğuunun Sağlık Kurulunca saptanırsa

Kusuru olmadan Hastalık/ Sakat sonucu Devamsızlık (**Bildirim + 6 hafta**) 3 yıldan fazla (8 +6 Hafta=98)

Ahlak ve İyiniyet Kurallarına Uymayan Haller (II)

Zorlayıcı Sebepler (III)

Tutukluluk (IV)

İşveren Yönünden Derhal Fesih Sebepleri (25)

Sağlık Sebepleri
(I)

Ahlak ve İyiniyet
Kurallarına
Uymayan Haller
(II)

Zorlayıcı Sebepler
(III)

Tutukluluk (IV)

a) İşçinin İşvereni **Yanıltması** (sahte bonservis/
Güvenlik görevlisi sabıkalı) Noktalarda yanıltması

b) İşçinin şeref/ namus dokunulacak davranışlar asılsız
ihbar (fabrikada pislik)

c) İşçinin **cinsel tacizde** bulunması

d) İşverene/ ailesi/ başka işçisine **sataşması** /
içki/uyuşturucu yasağına aykırılık (işyerinde içki/
işyerine sarhoş gelmek)

e) İşverenin **güvenini kötüye** kullanmak,
hırsızlık yapmak, işverenin meslek sırlarını ortaya atmak
gibi doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarda
bulunması. (işyeri arabası özel işlerinde / izini olduğu
günlerde rakip firmada çalışmak)

İşveren Yönünden Derhal Fesih Sebepleri (25)

90

Sağlık Sebepleri
(I)

Ahlak ve İyiniyet Kurallarına Uymayan Haller
(II)

Zorlayıcı Sebepler
(III)

Tutukluluk (IV)

f) İşçinin, işyerinde suç işlemesi (**7 gün** den fazla hapis / kesinleşir/ ertelenmezse)

g) İzinsiz ve mazeretsiz devamsızlık (ardı **ardına 2 iş günü / bir ay 2 tatil sonrası/ bir ayda üç iş günü** (İşçi İyiniyet devamsızlığı bildirmeli)

h) İşçinin yapmakla ödevli bulunduğu görevleri kendisine hatırlatıldığı halde **yapmamakta ısrar etmesi** (şoförden temizlik istenmez)

ı) İşçinin kendi isteği veya savsaması yüzünden işin güvenliğini tehlikeye düşürmesi, **30 ünlük ücretinin tutarıyla** ödeyemeyecek derecede hasara ve kayba uğratması

İşveren Yönünden Derhal Fesih Sebepleri (25)

Sağlık Sebepleri (I)

Ahlak ve İyiniyet Kurallarına Uymayan Haller (II)

Zorlayıcı Sebepler (III)

işçinin evinin deprem/sel yıkılması

Tutukluluk (IV)

bildirim süresi

DERHAL FESİH (İŞVEREN)

92

- **Derhal Fesih Hakkını Kullanma Süresi**
(**Hak düşürücü**)
- Öğrenme: **6 günlük**
- Gerçekleşme : **1 yıllık**

KIDEM TAZMİNATI

Kıdem Tazminatına Hak Kazanma Şartları

İşçi İş Kanunu Kapsamında

belli Nedenlerle fesih

Belli Süre çalışması

1 Yıl

Kıdem Tazminatına Hak Kazandıran Sebepler

İşverenin Feshi (17; 25/I,III,IV) (Haksız)

İşçinin Feshi (24) (Haklı)

Askerlik

Kadın işçinin evlilik (1 Yıl içinde)

Emeklilik, Maluliyet, Toptan ödeme

Yaş Hariç (Sigortalılık Süresi+ Prim ödeme Gün sayısı doldurmak (15 yıl +3600 gün)

Ölüm

KIDEM TAZMİNATININ HESAPLANMASI

KIDEM TAZMİNATI

97

- Her geçen tam yıl / **30 günlük ücreti**
- **3** yıl çalışan: **3 x 30 (=90)** Günlük ücret
- Sözleşmeleri ile işçi **lehine** arttırılabilir
- Aynı kıdem süresi / **birden fazla kıdem olmaz.**
- **Son** ücret
- (**Giydirilmiş** Ücret) işçiye sağlanmış olan para ve para ile ölçülmesi mümkün (İkramiye, yemek, servis... dahil)
- 2015 Tavan **3.541,37** TL/Yıl (01.01.2015-30.06.2015)

KIDEM TAZMİNATININ HESAPLANMASI

98

ÜCRET

Sabit

saat, gün, hafta veya ay gibi zaman dilimleri esas

Değişken / Ortalama

Son bir yıllık süre içinde ödenen ücretin o süre içinde çalışılan günlere bölünmesi

Kıdem Tazminatı

99

Ücret (Son/Brüt)

Ücret Ekleri

Sağlanmış menfaat

para ve para ile ölçülebilir
nitelikte

akit/sözleşme doğması

Devamlı Nitelikte

KIDEM TAZMİNATININ HESAPLANMASI

100

1 günlük
Asıl Ücret

Saat ücreti
 $\times 7,5$

Haftalık ücret
 $\div 7$

Aylık ücret
 $\div 30$

KAVRAMLAR

101

ALT İŞVEREN KAVRAMININ UNSURLARI

ASIL İŞVERENE AİT ŞARTLAR

ALT İŞVERENE AİT ŞARTLAR

YAPILAN İŞLERE AİT ŞARTLAR

ALT İŞVERENİN İŞÇİLERİNE AİT ŞARTLAR

BİRLİKTE SORUMLULUK

MUVAZAA İNCELEMESİ

ASIL İŞVERENE AİT ŞARTLAR

102

Asıl İşveren - Alt İşveren Sözleşmesi

- ➔ Alt işveren; kendi işyerinin tescili için asıl işverenden aldığı yazılı alt işverenlik sözleşmesi ve gerekli belgelerle birlikte, bildirim yapmakla yükümlüdür.
- ➔ Suistimal engellemek için **YAZILI**
- ➔ Alt işverenlik sözleşmesi asıl işveren ile alt işveren arasında **YAZILI** şekilde yapılır (Yön/9).

ASIL İŞVERENE AİT ŞARTLAR

10

3

Asıl İşveren - Alt İşveren Sözleşmesi

Alt İşverenlik Sözleşmesinde Yer Alması Gereken Hususlar (Yön/10)

- Asıl işveren ile alt işverenin işyeri **unvanı ve adresi**,
- Asıl işveren ile alt işverenin tüzel kişiliği ya da tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluş olması hâlinde **işveren vekillerinin adı soyadı ve adresi**,
- İşyerinde yürütülen **ASIL** işin ne olduğu,
- Alt **işverene verilen işin** ne olduğu,
- Alt işverene **asıl işin** bir bölümü veriliyor ise; verilen işin işletmenin ve işin gereği ile teknolojik sebeplerle uzmanlık **gerektirme koşuluna ilişkin teknik açıklama**,
- Taraflarca öngörülmüş ise işin **başlama ve bitiş** tarihleri,
- Alt işverenin faaliyetlerini **işyerinin hangi bölümünde** gerçekleştireceği,

ALT İŞVERENE AİT ŞARTLAR

ALT İŞVERENE AİT ŞARTLAR

10

7

- **Asıl İşveren - Alt İşveren Sözleşmesi**
 - İki işveren. Borçlu, alacaklı ve edim.
- **İşveren Olmak (daha çok kaydi...)**
 - İş Sözleşmesine Dayanan Bir İlişki
 - Çalıştırılan işçi
 - İşverenin gerçek/tüzel kişi/tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluş olması
- **Daha Önce Asıl İşverenin İşçisi Olarak Çalışmamış Olmak**

ALT İŞVERENE AİT ŞARTLAR

10

8

İşveren Olmak

- Uygulamada **en sıkıntılı konu**
- alt işverenlerin **fiili** olmaktan çok; **kaydi** kimlikleri
- **Ücret** bordrolarında, **SGK bildirgelerinde**, muhtasar beyannamelerinde işçiler, alt işverenin adına işlem görmelerine rağmen,
- alt işverenlerin fiili olarak çalıştırılan işçilerin, işe alımlarında, çalıştırılmalarında, emir ve talimat verilmesinde, iş sözleşmelerinin **feshinde müdahil olamadıkları** görülmektedir.

ALT İŞVERENE AİT ŞARTLAR

10

9

İşveren Olmak

- ➔ işyerinde çalıştırılan işçiler **dolaylı veya direkt** asıl işverenden **talimat** almakta; onun **direktiflerine** göre hareket etmektedirler.
- ➔ Bazı durumlarda alt işverenin **işçileri**, **alt işvereni** **bilememektedirler**.
- ➔ Kamu işyerlerinde de karşılaşılan bu durum, alt işverenlik kurumunun **kaydi bir takım formalitelerin ötesine gidilmediği** imajını vermektedir.

ALT İŞVERENE AİT ŞARTLAR

11

0

İşveren Olmak

- Yapılacak bir muvazaa incelemesinde
- - İşçilerin **sevk ve idaresi** (emir ve talimat verme, işin ifasını isteme)
- - **Mazeret** iznini kimden aldığı,
- - **Yıllık izin** onayının kimin verdiği,
- - İşyerinde kendisiyle **aynı işi yapan asıl işverenin işçilerinin** olup olmadığı,
- - **İşe kimin aldığı**,
- - İş akdinin **feshinde kimin yetkili** olduğu, kimin işten çıkarttığı,
- - Çalışma **şartlarını** (çalışacakları bölümler, çalışma ve dinlenme saatleri vardiyaları vs) kimin belirlediği,
- ... gibi sorular sorulup bunun sonuçlarına göre karar verilmektedir.

ALT İŞVERENE AİT ŞARTLAR

111

Daha Önce Asıl İşverenin İşçisi Olarak Çalışmamış Olmak

- ➔ "...daha önce o işyerinde çalıştırılan kimse ile alt işveren ilişkisi **kurulamaz**".
- ➔ Zikredilen yasağın müeyyidesi de "... Aksi halde ve genel olarak asıl işveren alt işveren ilişkisinin muvazaalı işleme dayandığı kabul edilerek alt işverenin işçileri başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçisi sayılarak işlem görürler..." şeklinde belirtilmiştir.

ALT İŞVERENE AİT ŞARTLAR

Daha Önce Asıl İşverenin İşçisi Olarak Çalışmamış Olmak

112

- ➔ Alt işveren Yönetmeliğinin 4/d maddesi
- ➔ "alt işveren, daha önce o işyerinde çalıştırılan bir kimse olmamalıdır. Ancak daha önce o işyerinde çalıştırılan işçinin bilahare **tüzel kişi şirketin ya da adi ortaklığın hissedarı olması, alt işveren ilişkisi kurmasına engel teşkil etmez.**" demek suretiyle söz konusu yasağa esneklik getirmiştir.

➔ İşyeri Tescili

- ➔ Yönetmeliğin 7. maddesine göre,
- ➔ Çalışma ve İş Kurumu İl müdürlüğünce, bildirimde bulunan alt işverenin işyeri **tescil edilerek işyeri için bir sicil numarası** verilir.
- ➔ İşyeri bildirdesinde beyan edilen bilgilerin ve eklenmesi gereken belgelerin eksik veya gerçeğe aykırı olması hâlinde **işyerinin tescili yapılmaz**.

Alt İşverenin İşyeri Bildirimi

114

- ➔ 5510 (Ek: 18/2/2009-5838/5 md.)
- ➔ İşverenler tarafından 8 inci, 9 uncu ve 11 inci maddelere göre Kuruma yapılan sigortalı ve işyerlerine ilişkin **BİLDİRİMLER**;4857 sayılı İş Kanununun 3 üncü maddesi hükümleri uyarınca Bakanlık ile ilgili Çalışma ve İş Kurumu İl müdürlüklerine ve Türkiye İş Kurumuna yapılması gereken **bildirimlerin yerine geçer.**

YAPILAN İŞLERE AİT ŞARTLAR

115

- İşyerinde Yürütülen Mal veya Hizmet Üretimine İlişkin **Yardımcı İşler**
- **Asıl İşin** Bir Bölümünde İşletmenin ve İşin Gereği ile **Teknolojik** Nedenlerle Uzmanlık Gerektiren İşler

YAPILAN İŞLERE AİT ŞARTLAR

11

6

İşyerinde Yürütülen Mal veya Hizmet Üretimine İlişkin Yardımcı İşler

- ➔ Bir işyerinde yürütülen **asıl işe yardımcı işlerin de, asıl işin dahil olduğu işkolundan sayılacağı** hükme bağlanmıştır.
- ➔ **asıl iş-yardımcı iş kavramları, işin niteliğine göre farklılık arz eder.**
- ➔ Örneğin bir **boya** fabrikasında **yemek işleri yardımcı işleri** iken, bir **lokantada yemek işi asıl iş** tir.
- ➔ Aynı şekilde temizlik işi, temizlik firmasında **asıl iş** iken, **boya fabrikasında yardımcı iş** dir.

YAPILAN İŞLERE AİT ŞARTLAR

117

İşyerinde Yürütülen Mal veya Hizmet Üretimine İlişkin Yardımcı İşler

- ➔ 4857/2 " ...bir işverenden, işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerinde... " düzenlemesiyle alt işveren ilişkisinin doğabilecek alanlardan biri "yardımcı işler" olarak ortaya çıkmaktadır.
- ➔ Yardımcı işler, genel kabulle, doğrudan üretim organizasyonu içerisinde yer almayan yükleme, boşaltma, temizlik, yemek hizmetleri, odacılık ve çay hizmetleri, personel taşıma, güvenlik gibi işlerdir.
- ➔ Bu işlerin alt işverene verilmesinde yasa özel şart aramamıştır.

YAPILAN İŞLERE AİT ŞARTLAR

118

İşyerinde Yürütülen Mal veya Hizmet Üretimine İlişkin Yardımcı İşler

- Asıl-yardımcı iş ayırımında, alt işverene verilen işin, asıl işverenin doğrudan üretim organizasyonu içinde yer alıp almadığı en önemli kriterdir.
- Yardımcı iş: *İşyerinde yürütülen mal veya hizmet üretimine ilişkin olmakla beraber doğrudan üretim organizasyonu içerisinde yer almayan, üretimin zorunlu bir unsuru olmayan ancak asıl iş devam ettikçe devam eden ve asıl işe bağımlı olan iş*

YAPILAN İŞLERE AİT ŞARTLAR

119

Asıl İşin Bir Bölümünde İşletmenin ve İşin Gereği ile Teknolojik Nedenlerle Uzmanlık Gerektiren İş

- ➔ 4857 Sayılı İş Kanunu, alt işveren ilişkisinin doğumu için, "asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler" in varlığını aramıştır. Bu bağlamda asıl işin bir bölümünün alt işverene verilebilmesi için iki şartın tahakkuk etmesi gereklidir. Başka bir ifadeyle, asıl işin bir bölümünün alt işverene verilebilmesi ancak,

- ➔ İşletmenin ve işin gereği ile,
- ➔ teknolojik nedenlerle uzmanlık söz konusu ise mümkündür.

YAPILAN İŞLERE AİT ŞARTLAR

12

0

Asıl İşin Bir Bölümünde İşletmenin ve İşin Gereği ile **Teknolojik** Nedenlerle Uzmanlık Gerektiren İş

- ➔ Alt işverenlik ilişkisinin, işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde gerçekleştiğini, **ihtilaflı hallerde, asıl işveren kanıtlamalıdır.**

ALT İŞVERENİN İŞÇİLERİNE AİT ŞARTLAR

121

- İşçilerin Daha Önce Asıl İşverenin İşçileri Olarak Çalışmış Olmaları Halinde Haklarının Kısıtlanmaması
- İşçilerin SADECE Asıl İşverene Ait İşyerinde Çalıştırması

ALT İŞVERENİN İŞÇİLERİNE AİT ŞARTLAR

122

İşçilerin Daha Önce Asıl İşverenin İşçileri Olarak Çalışmış Olmaları Halinde Haklarının Kısıtlanmaması

- ➔ Kanunda "asıl işverenin işçilerinin alt işveren tarafından işe alınarak çalıştırılmaya devam ettirilmesi suretiyle hakları kısıtlanamaz" ifadesine yer verilmiştir.

ALT İŞVERENİN İŞÇİLERİNE AİT ŞARTLAR

123

- İşçilerin **SADECE** Asıl İşverene Ait İşyerinde Çalıştırması
- 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.

MUVAZAANIN İNCELENMESİ

12

4

Muvazaalı Durum ve İş Mahkemesine İtiraz

➔ Hukuki Müeyyide

- ➔ Rapora otuz iş günü içinde **itiraz edilmemiş** veya
- ➔ mahkeme muvazaalı **işlemin tespitini onamış** ise **tescil işlemi iptal edilir** ve
- ➔ **ALT İŞVERENİN İŞÇİLERİ BAŞLANGIÇTAN İTİBAREN ASIL İŞVERENİN İŞÇİLERİ SAYILIR.**

MUVAZAANIN İNCELENMESİ

125

Muvazaalı Durum ve İş Mahkemesine İtiraz

➔ Cezai Müeyyide

- ➔ Asıl işveren ile alt işveren ilişkisinin muvazaaya dayandığı tespiti halinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı **İş Müfettişleri** tarafından
- ➔ 2015 yılı için
- ➔ hem asıl işverene hem de alt işverene **AYRI AYRI 16.765 TL** idari para cezası uygulanacaktır.
- ➔ Bu para cezası kesinleştikten sonra bu ilişkinin devam etmesi halinde **her ay için aynı miktarda cezai müeyyide** uygulanacaktır.

BAZI KAMU KURUM VE KURULUŞLARINDA ÇALIŐANLARIN KIDEM TAZMİNATI

BAZI KAMU KURUM VE KURULUŞLARINDA ÇALIŐANLARIN KIDEM TAZMİNATI (4857/112)

- ❖ 4734 Kamu İhale Kanununun 62/1 (e) kapsamında
- ❖ Alt işverenlerinin değişip değişmediğine bakılmaksızın
- ❖ **ARALIKSIZ**
- ❖ **AYNI** kamu kurum/ kuruluşuna
- ❖ Geçen toplam çalışma süreleri esas
- ❖ **Son alt işverenleri**
- ❖ Kıdem tazminatı gerektirecek hal
- ❖ Kamu kurum veya kuruluşları,
- ❖ İşçinin banka hesabına yatırılmak.

BAZI KAMU KURUM VE KURULUŞLARINDA ÇALIŐANLARIN KIDEM TAZMİNATI (4857/112)

130

- ❖ AYNİ alt işveren tarafından ve
- ❖ AYNİ İŞ SÖZLEŞMESİ çerçevesinde
- ❖ FARKLI KAMU kurum veya kuruluşlarında çalıştırılmış
- ❖ kıdem tazminatı GEREKTİRECEK Hal,
- ❖ geçen HİZMET SÜRELERİNİN TOPLAMI ESAS
- ❖ son kamu kurum/kuruluşu,
- ❖ banka hesabına yatırılmak suretiyle ödenir.

BAZI KAMU KURUM VE KURULUŞLARINDA ÇALIŐANLARIN KIDEM TAZMİNATI

- ❖ İş sözleşmesi sona ermediği,
- ❖ Alt işveren tarafından 4734 idarelere DIŞINDA Çalıştırılmaya DEVAM
- ❖ Kıdem tazminatı gerektirecek hal
- ❖ İşçinin **YAZILI TALEBI** halinde,
- ❖ Kamu kurum **GEÇEN SÜREYE İLİŞKİN KISMI**,
- ❖ Son işyerindeki ücretinin yılları itibarıyla
- ❖ **ASGARI ÜCRET ARTIŞ ORANLARI** dikkate alınarak
- ❖ **GÜNCELLENMİŞ** miktarı üzerinden hesaplanmak suretiyle
- ❖ Son kamu kurum
- ❖ İşçinin banka hesabına

BAZI KAMU KURUM VE KURULUŞLARINDA ÇALIŐANLARIN KIDEM TAZMİNATI

132

- ❑ farklı kamu kurum
- ❑ geçen hizmet sürelerinin toplamı üzerinden kt ödenmesi,
- ❑ kıdem tazminatı ödemesini gerçekleştiren son kamu kurum,
- ❑ ödenen kıdem tazminatı tutarının
- ❑ diğer kamu kurum geçen hizmet süresine ilişkin KISMİNİ
- ❑ ilgili kamu kurum veya kuruluşundan tahsil eder.
- ❑ Ancak, MERKEZİ YÖNETİM kapsamındaki kamu idareleri arasında bu fıkra hükümlerine göre bir tahsil işlemi yapılmaz.

BAZI KAMU KURUM VE KURULUŞLARINDA ÇALIŐANLARIN KIDEM TAZMİNATI

133

- ➔ Kıdem tazminatı tutarı,
- ➔ 4734/ ek 8
- ➔ (a) kıdem tazminatı **bütçe tertibinden,**
- ➔ (b) bendi işyerlerinde ise **hizmet alımı gider kaleminden,**
- ➔ ödeneğın yetip yetmediğine bakılmaksızın ödenir.

BAZI KAMU KURUM VE KURULUŞLARINDA ÇALIŐANLARIN KIDEM TAZMİNATI

134

- ❖ Bu işyerlerinde geçen hizmet **süresinin hesabı**,
- ❖ Alt işverenden ve işçisinden **istenecek belgeler**
- ❖ **Ödeme** süreci ile ilgili diğer usul ve esaslar
- ❖ **Maliye** bakanlığı ve kamu ihale kurumunun görüşleri alınarak
- ❖ Çalışma ve sosyal güvenlik bakanlığınca çıkarılan **yönetmelikle** belirlenir.

BAZI KAMU KURUM VE KURULUŞLARINDA ÇALIŐANLARIN KIDEM TAZMİNATI (Gerekçe)

137

- ➔ Özellikle kamu sektöründe iş alan alt işverenlerin ihale konusu işin maliyetini hesaplarken **kıdem tazminatını bu hesaplamaya dahil edemediği,**
- ➔ "sözleşme gideri veya genel giderler" için ayrılan tutarın ise ihale bedelinin **yüzde üçü ile sınırlandığı,**

BAZI KAMU KURUM VE KURULUŞLARINDA ÇALIŐANLARIN KIDEM TAZMİNATI (Gerekçe)

138

- ➔ dolayısıyla kıdem tazminatını ödemek isteyen alt işverenlerin dahi **bu ödemeyi yapamadığı**,
- ➔ işçilerin dava yoluna başvurmaları halinde ise işçilerin kıdem tazminatlarının faizi ile birlikte **asıl işveren kabul edilen kamu tarafından ödenmesine karar verildiği görülmektedir.**
- ➔ Bu durum **kamu kurum ve kuruluşları için CİDDİ MALİ KÜLFET DOĞURMAKTADIR.**

BAZI KAMU KURUM VE KURULUŞLARINDA ÇALIŐANLARIN KIDEM TAZMİNATI (Gerekçe)

139

- ➔ Alt işveren işçilerinin hak ettiği kıdem tazminatları ilgili kamu kurum ve kuruluşu tarafından doğrudan işçinin banka hesabına aktarılacaktır.
- ➔ Kıdem tazminatının ödenebilmesi için işçiden ve alt işverenden hangi evrakların isteneceği yönetmelikle belirlenecektir.

**KAMU İHALE KANUNUNA GÖRE
İHALE EDİLEN PERSONEL
ÇALIŞTIRILMASINA DAYALI
HİZMET ALIMLARI KAPSAMINDA
İSTİHDAM EDİLEN İŞÇİLERİN
KIDEM TAZMİNATLARININ
ÖDENMESİ HAKKINDA
YÖNETMELİK**

(8 ŞUBAT 2015/29261)

AMAÇ VE KAPSAM (1)

- 4734/Kamu İhale Kanununun 62/1-e
- alt işverenler
- kıdem tazminatlarının
- kamu kurum veya kuruluşlarında geçen hizmet sürelerinin hesaplanması,
- alt işveren ile alt işveren işçisinden istenecek belgeler, merkezi yönetim kapsamı dışındaki kamu kurum veya kuruluşları arasındaki hizmet sürelerine tekabül eden tutarların tahsil ve ödeme işlemleri ile diğer hususlara ilişkin usul ve esasları düzenlemektir.

DAYANAK (2)

- ➔ Yönetmelik,
- ➔ 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanununun 112 nci maddesine dayanılarak hazırlanmıştır.

TANIMLAR (3)

- a) Alt işveren:
- Bir işverenden, işyerinde yürütülen 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 yükleniciyi,

TANIMLAR (3)

➡ b) Hizmet cetveli:

- ➡ Kıdem tazminatı talebinde bulunan işçilerin çalıştığı
- ➡ kamu kurum veya kuruluşlarında geçen hizmet sürelerini gösterir
- ➡ bu Yönetmelik ekinde yer alan EK-1 belgeyi,

TANIMLAR (3)

- ➔ c) **Kamu kurum veya kuruluşu:**
- ➔ 4/1/2002 tarihli ve **4734 sayılı** Kamu İhale Kanununda tanımlanan idareyi,

HAK KAZANMA KOŞULLARI (4)

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

AYNI KAMU KURUM VEYA KURULUŞUNDA ÇALIŞANLAR (5)

- Alt işverenlerinin değişip değişmediğine **bakılmaksızın**
- **aralıksız** olarak
- **aynı kamu** kurum veya kuruluşuna ait işyerlerinde çalışan işçilerin kıdem tazminatına esas hizmet süreleri,
- **bu işyerlerinde 4734/62-1 (e)**
- **ihaleler** kapsamında geçen
- **toplam çalışma süreleri esas** alınarak tespit olunur.

AYNI KAMU KURUM VEYA KURULUŞUNDA ÇALIŞANLAR (5)

- ➔ **Son alt işverenleri** ile yapılmış olan
- ➔ iş sözleşmeleri **kıdem tazminatına hak kazanacak şekilde sona eren işçilerin**
- ➔ tespit edilen sürelerle **ilişkin kıdem tazminatları,**
- ➔ **ilgili kamu** kurum veya kuruluşu tarafından ödenir.

FARKLI KAMU KURUM VEYA KURULUŞUNDA ÇALIŞANLAR (6)

- ➔ Aynı alt işveren tarafından ve
- ➔ aynı iş sözleşmesine tabi olarak
- ➔ farklı kamu kurum veya kuruluşlarında çalıştırılan işçilerin **kıdem tazminatına esas** hizmet süreleri,
- ➔ 4734/62-1 (e)
- ➔ farklı kamu kurum veya kuruluşuna ait işyerlerinde geçen **HİZMET SÜRELERİNİN TOPLAMI ESAS** alınarak tespit olunur.

FARKLI KAMU KURUM VEYA KURULUŞUNDA ÇALIŞANLAR (6)

- ➔ **FARKLI** kamu kurum veya kuruluşlarda çalıştırılan işçilerden
- ➔ **son alt işvereni** ile yapılmış olan iş sözleşmeleri
- ➔ **kıdem tazminatı ödenmesini gerektirecek** şekilde sona erenlerin
- ➔ **tespit edilen sürelerle** ilişkin kıdem tazminatları,
- ➔ çalıştırıldığı **son kamu kurum veya kuruluşu** tarafından ödenir.

KAMU KURUM VEYA KURULUŞLARINDAN SONRA ÖZEL SEKTÖR İŞYERİNDE ÇALIŞMAYA DEVAM EDENLER (7)

- Alt işveren ile yapmış olduğu iş sözleşmesi **SONA ERMEYEN** ve
- alt işveren tarafından 4734/Kanun kapsamında bulunan idarelere **ait işyerleri dışında** bir işyerinde
- çalıştırılmaya devam olunanlardan
- iş sözleşmesi **kıdem tazminatına hak kazanacak** kıdem tazminatına esas hizmet süreleri,
- 4734/62-1 (e) bendi kapsamında **AYNI** veya **FARKLI** kamu kurum/kuruluşuna ait işyerlerinde geçen hizmet sürelerinin **TOPLAMI** esas alınarak tespit olunur.

KAMU KURUM VEYA KURULUŞLARINDAN SONRA ÖZEL SEKTÖR İŞYERİNDE ÇALIŞMAYA DEVAM EDENLER (7)

- ➔ **SON ALT** işverenleri ile yapılmış olan iş sözleşmeleri **kıdem tazminatına hak kazanacak** şekilde sona ermiş olanların
- ➔ tespit edilen sürelerle ilişkin kıdem tazminatları,
- ➔ çalıştırıldıkları **SON KAMU KURUM** veya kuruluşu tarafından
- ➔ **kendi işyerindeki en son ücretinin**, yılları itibarıyla **asgari ücret artış oranları** dikkate alınarak **GÜNCELLENMİŞ** miktarı üzerinden hesaplanarak ödenir.

ÖDEME USULÜ (8)

➔ 4734/1-62 (e)

➔ alt işveren tarafından

ÇALIŞTIRILAN İŞÇİLERİN bu

Yönetmelik hükümlerine göre tespit edilen sürelerle ilişkin **kıdem tazminatları,**

➔ **ilgili kamu kurum** veya kuruluşunca mülga 1475/14 maddesi kapsamında ödenir.

ÖDEME USULÜ (8)

- ➔ Kamu kurum veya kuruluşları tarafından yapılacak olan **kıdem tazminatı ödemeleri,**
- ➔ 10 uncu maddede belirtilen belgeler esas alınarak **doğrudan işçinin banka hesabına yapılır.**

ÖDEME USULÜ (8)

- ➔ hesaplanan kıdem tazminatı tutarı,
- ➔ 4734/ Ek 8/ (a) bendinde belirtilen işyerlerinde kıdem tazminatı ile ilgili olarak açılacak bütçe tertibinden,
- ➔ (b) bendinde belirtilen işyerlerinde ise hizmet alımı gider kaleminden, ödeneğin yetip yetmediğine bakılmaksızın doğrudan işçinin banka hesabına ödenir.

ÖDEME USULÜ (8)

- ➔ Farklı kamu kurum/kuruluşlarına ait işyerlerinde geçen
- ➔ hizmet sürelerinin toplamı üzerinden kıdem tazminatı ödenmesi halinde,
- ➔ kıdem tazminatı ödemesini **GERÇEKLEŞTİREN 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.**

ÖDEME USULÜ (8)

- 5018/Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu
- (I), Genel Bütçe Kapsamındaki Kamu İdareleri
(Cumhurbaşkanlığı, TBMM, Başbakanlık...)
- (II) Özel Bütçeli İdareler
 - A) YÖK, üniversiteler...,
 - B) özel bütçeli diğer idareler
(yurtkur/karayoları...)
- (III) Düzenleyici Ve Denetleyici Kurumlar
(RTÜK/BDDK...)
- sayılı cetvellerinde yer alan kamu kurum veya kuruluşları arasında bu fıkra hükümlerine göre bir tahsil işlemi yapılmaz.

İŞÇİNİN BAŞVURUSU (9)

- Kıdem tazminatı ödenmesi talebinde bulunan **işçilerin** veya
- **Ölümü** halinde **kanuni mirasçılarının**,
- **İlgili kamu** kurum veya kuruluşuna
- Banka **hesap/IBAN numarasıyla** birlikte
- **YAZILI** olarak başvuruda bulunması ve
- **ÇALIŞTIĞI** kamu kurum veya kuruluşlarının **LİSTESİ** ile iş sözleşmesinin hangi nedenle sona erdiğine ilişkin olarak
- **Alt işverenden alacağı belgeyi** eklemesi zorunludur.

İŞÇİNİN BAŞVURUSU (9)

- ➔ (2) İş sözleşmesinin **HANGİ NEDENLE** sona erdiğine ilişkin olarak alt işverenden alacağı belgenin **alt işveren tarafından düzenlenmemesi** halinde **SOSYAL GÜVENLİK KURUMU KAYITLARI** esas alınır.
- ➔ **Düzenlenen** belgede yer alan bilgilere ilişkin **UYUŞMAZLIK** durumunda **MAHKEMECE** verilecek karara göre işlem yapılır.

ÖDEMEYE ESAS BELGELER 10)

- ➔ (1) Kıdem tazminatına hak kazananlar için
- ➔ **ÖDEME** belgesine;
- ➔ işçinin **YAZILI** talebi,
- ➔ **HARCAMA TALİMATI**,
- ➔ **HİZMET CETVELİ** ve
- ➔ kıdem tazminatının **hesaplanmasını gösteren belge** eklenir.

ÖDEMEYE ESAS BELGELER 10)

- ➔ (2) İşçinin iş sözleşmesinin **HANGİ** nedenle sona erdiğine ilişkin olarak **alt işverenden** alınmış olan belge, kıdem tazminatı ödemesini **yapan kamu kurum veya kuruluşu** tarafından **muhafaza** edilir.

HİZMET CETVELİNİN DÜZENLENMESİ (11)

- kıdem tazminatı **talebinde** bulunan ve
- iş sözleşmesi kıdem tazminatını hak edecek şekilde **sona ermiş olan** işçinin
- kıdem tazminatına **ESAS TOPLAM SÜRESİ**,
- 4734/62-1 (e) ihaleler kapsamında **çalışmasının bulunduğu**
- kamu kurum/kuruluşlarınca düzenlenmiş olan
- **HİZMET CETVELLERİ** esas alınarak tespit edilir.

HİZMET CETVELİNİN DÜZENLENMESİ (11)

- ➔ (2) **ÖDEMEYİ** yapacak olan ilgili kamu kurum veya kuruluşu,
- ➔ işçinin **çalıştığını beyan ettiği** kamu kurum veya kuruluşlarından düzenlenecek **hizmet cetvelinin** gönderilmesini ister.
- ➔ Hizmet cetvelinin kamu kurum/kuruluşu tarafından **herhangi bir nedenle düzenlenememesi** halinde Sosyal Güvenlik Kurumu kayıtları esas alınır.

İHALE DOKÜMANI VE ÖZLÜK DOSYALARI (12)

- Kamu kurum veya kuruluşları,
- 4734/62-1 (e) YAPILAN HER BİR İHALE İÇİN,
- İhale dokümanı ve
- İhale sözleşmesi ile
- bu ihale kapsamında çalışan HER BİR İŞÇİNİN
- Nüfus bilgilerini,
- İşe başlama ve işten ayrılma tarihlerini ve
- Nedenini, çalışma sürelerini,
- Ücret ve diğer mali haklarını,
- Yıllık izin kullanımına dair bilgilerini ve sigorta kayıtlarını içeren BİR ÖZLÜK DOSYASI oluşturur.

İHALE DOKÜMANI VE ÖZLÜK DOSYALARI (12)

- ➔ Kıdem tazminatı talebinde bulunan işçinin
- ➔ **hizmet cetveli,**
- ➔ **ihale dokümanı ve**
- ➔ **ihale sözleşmesi ile**
- ➔ **ÖZLÜK** dosyası
- ➔ **esas** alınarak düzenlenir.

KIDEM TAZMİNATINA İLİŞKİN DİĞER HUSUSLAR (13)

- ➔ (1) Kıdem tazminatının hesabında, **DAHA ÖNCE KIDEM TAZMİNATI ÖDENMİŞ SÜRELER DİKKATE ALINMAZ.**

KIDEM TAZMİNATINA İLİŞKİN DİĞER HUSUSLAR (13)

➔ (2) Aynı kıdem süresi için bir defadan fazla kıdem tazminatı ödenmez.

KIDEM TAZMİNATINA İLİŞKİN DİĞER HUSUSLAR (13)

- ➔ (3) Bu Yönetmeliğin 5 ve 6 maddelerine göre yapılacak kıdem tazminatı ödemesinde,
- ➔ işçinin **ALMAKTA OLDUĞU EN SON ÜCRETİ** ile
- ➔ ücrete ilaveten işçiye sağlanmış olan
- ➔ para ve para ile ölçülmesi mümkün iş sözleşmesi ve kanundan doğan **menfaatler** de esas alınır.

KIDEM TAZMİNATINA İLİŞKİN DİĞER HUSUSLAR (13)

- ➔ (4) Bu Yönetmeliğin 7 nci maddesine göre yapılacak **kıdem tazminatı** ödemesinde,
- ➔ işçinin **SON ÇALIŞTIĞI KAMU** kurum veya kuruluşundaki
- ➔ **EN SON ÜCRETİNİN ASGARI ÜCRET ARTIŞ ORANLARI** dikkate alınarak **GÜNCELLENMİŞ** miktarı esas alınır

KIDEM TAZMİNATINA İLİŞKİN DİĞER HUSUSLAR (13)

- ➔ Ödenen kıdem tazminatı tutarının,
- ➔ iş sözleşmesinin sona erdiği tarihteki ücreti üzerinden
- ➔ aynı süreler dikkate alınarak hesaplanacak kıdem tazminatı tutarından daha düşük olması halinde,
- ➔ işçinin aradaki farkı işvereninden talep hakkı saklıdır.

KIDEM TAZMİNATINA İLİŞKİN DİĞER HUSUSLAR (13)

- ➔ (5) Bu Yönetmelikte hüküm bulunmayan hallerde
- ➔ 4857 sayılı Kanununun 120 maddesi ile
- ➔ yürürlükte bırakılan mülga 1475 sayılı Kanunun yürürlükte olan 14 üncü maddesi hükümleri uygulanır.

GEÇİŞ HÜKMÜ (GEÇİCİ MADDE 1)

- ➔ (1) Bu Yönetmeliğin
- ➔ yürürlüğe girdiği tarihten (11.09.2014) önce personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alımı kapsamında istihdam edilen ve
- ➔ iş sözleşmesi devam eden işçilerin kıdem tazminatlarının hesabında kamu kurum veya kuruluşlarında
- ➔ **İLK İŞE BAŞLADIKLARI** tarih esas alınır.

GEÇİŞ HÜKMÜ (GEÇİCİ MADDE 1)

- ➔ (2) Bu Yönetmelik kapsamında tespit edilen hizmet süresine ilişkin kıdem tazminatı,
- ➔ 10/9/2014 tarihli ve 6552 sayılı Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten (11.09.2014) ÖNCE İŞ SÖZLEŞMESİ FESHEDİLMİŞ OLAN İŞÇİLERE ÖDENMEZ.

YÜRÜRLÜK (14)

→ Bu Yönetmelik
11/9/2014 tarihinden
geçerli olmak üzere yayımı
tarihinde yürürlüğe girer.

Kıdem Tazminatı Talebinde Bulunan İşçilerin Çalıştığı Kamu Kurum Veya Kuruluşlarında Geçen Hizmet Sürelerini Gösterir Belge

HİZMET CETVELİ

KİŞİ BİLGİLERİ

Adı Soyadı:	
T.C. Kimlik No:	
Doğum Tarihi ve Yeri:	
Nüfusa Kayıtlı Olduğu Yer:	
Baba Adı:	
İşçinin Sigorta Sicil No:	

İŞYERİ BİLGİLERİ

İşyeri Unvanı:	
İşyeri Adresi	
İhale Konusu İş	
İhale Kayıt No:	
İhale Konusu İşin İşyeri Tescil No:	
İşçinin işe Başladığı Tarih:	
İşçinin İşten Ayrıldığı Tarih:	
İşçinin İşten Ayrılış Nedeni:	
Kıdem Tazminatı Ödenip Ödenmediği:	
Kıdem Tazminatı Ödenmişse Tarih Aralığı:	
Kıdem Tazminatı Ödenmişse Miktarı:	
İşçinin Son Aylık Brüt Giydirilmiş Ücreti:	

...../ /201..

Onaylayanın

Adı Soyadı

Unvanı

***FIYAT FARKI
VERİLEBİLMESİ (4735/8)***

FIYAT FARKI VERİLEBİLMESİ (4735/8)

177

- 4735 Kamu İhale Sözleşmeleri Kanunu/8 aşağıdaki fıkra
- "4734 sayılı **Kamu İhale Kanununun** 62/1 (e) ihale edilen işlerde,
- 4857 2 nci **asıl işveren-alt işveren ilişkisi çerçevesinde**
- **alt işveren tarafından münhasıran bu Kanun kapsamına giren**
- kamu kurum ve kuruluşlarına ait işyerlerinde çalıştırılan işçileri kapsayacak olan toplu iş sözleşmeleri;
- alt işverenin **YETKİLENDİRMESİ** kaydıyla
- **merkezi yönetim kapsamındaki kamu idarelerinin üyesi** bulunduğu kamu işveren sendikalarından **birisi tarafından**
- 6356 sayılı **hükümlerine göre yürütülür** ve sonuçlandırılır.

FİYAT FARKI VERİLEBİLMESİ (4735/8)

178

- ➔ TİS kamu işveren sendikası sonuçlandırılması hâlinde,
- ➔ **BELİRLENEN ÜCRET VE SOSYAL HAKLARDAN KAYNAKLANAN BEDEL ARTIŞI KADAR İDARECE FİYAT FARKI ÖDENİR.**

FIYAT FARKI VERİLEBİLMESİ (4735/8)

179

- Kamu işveren sendikası tarafından yürütülmeyen ve sonuçlandırılmayan toplu iş sözleşmeleri için fiyat farkı ödenemez, 4857/ 2 - 7 asıl işveren sıfatından dolayı
- ÜCRET FARKINA HÜKMEDİLEMEZ ve
- asıl işveren sıfatıyla sorumluluk yüklenemez.
- Bu fıkranın uygulanmasına ilişkin esas ve usuller, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının görüşü alınmak suretiyle Maliye Bakanlığınca belirlenir.

FIYAT FARKI VERİLEBİLMESİ (4735/8)

180

→ PERSONEL ÇALIŞTIRILMASINA DAYALI HİZMET ALIMLARINDA TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNDEN KAYNAKLANAN FİYAT FARKININ ÖDENMESİNE DAİR YÖNETMELİK (22 Ocak 2015/29244)

FIYAT FARKI VERİLEBİLMESİ (4735/8)

181

- 4734/Kamu İhale Kanununun 62 (1)/(e)
- ihale edilen işlere ait sözleşmelere ilişkin olarak
- 4735/Kamu İhale Sözleşmeleri/8
- toplu iş sözleşmeleri sonucunda,
- alt işverenler tarafından çalıştırılan işçilerin işçiliğe bağlı giderlerinde oluşan artışın fiyat farkı olarak ödenmesini düzenlemektir.

FIYAT FARKI VERİLEBİLMESİ (4735/8)

182

- a) İşçiliğe bağlı gider:
- İşçiye verilen ücret ve sosyal haklar ile sosyal güvenlik mevzuatı uyarınca işveren tarafından karşılanması gereken primler toplamını,
- b) İşyeri:
- 4734 sayılı Kanununun 62 nci maddesinin birinci fıkrasının (e) bendi uyarınca ihale edilen işlere ait sözleşme kapsamında işin yürütüldüğü yerleri,
- c) Kamu işveren sendikası:
- Merkezi yönetim kapsamındaki kamu idarelerinin üyesi bulunduğu kamu işveren sendikalarından birini,

FIYAT FARKI VERİLEBİLMESİ (4735/8)

183

ç) Kamu kurum ve kuruluşu:

4734 sayılı Kanununun 62 nci maddesinin birinci fıkrasının (e) bendi uyarınca ihale edilen işlere ait sözleşmeleri imzalayan idareleri,

d) Personel çalıştırılmasına dayalı hizmet:

4734 sayılı Kanununun 62 nci maddesinin birinci fıkrasının (e) bendi uyarınca ihale edilen işleri,

e) Sosyal hak:

Asıl ücretin dışında kalan ve işçilik ile bağlantılı olarak ödenmesi gereken her türlü ayni veya nakdi hakları,

FIYAT FARKI VERİLEBİLMESİ (4735/8)

184

- ➔ f) Toplu iş sözleşmesi:
 - ➔ 4735 / 8 kapsamında / 6356 sayılı
 - ➔ merkezi yönetim kapsamındaki kamu idarelerinin üyesi bulunduğu kamu işveren sendikası ile yetkili işçi sendikası arasında yürütülen ve sonuçlandırılan toplu iş sözleşmesini,
- ➔ g) Yetkili işçi sendikası:
 - ➔ 6356 sayılı Kanununun 44 üncü maddesi ile
 - ➔ 4735 sayılı Kanununun 8 inci maddesinin üçüncü fıkrasına göre Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca yetki belgesi verilen işçi sendikasını,

FIYAT FARKI VERİLEBİLMESİ (4735/8)

185

- ➔ Toplu iş sözleşmesinin kapsamı ve yürütülmesi (4)
- ➔ (4734 62/1(e) bendi uyarınca ihale edilen işlerde,
- ➔ 4857/2 asıl işveren-alt işveren ilişkisi çerçevesinde
- ➔ alt işveren tarafından
- ➔ münhasıran 4734 sayılı Kanun kapsamına giren
- ➔ kamu kurum ve kuruluşlarına ait işyerlerinde çalıştırılan
- ➔ işçileri kapsayacak olan toplu iş sözleşmeleri;

FIYAT FARKI VERİLEBİLMESİ (4735/8)

186

- toplu iş sözleşmeleri;
- alt işverenin yetkilendirmesi kaydıyla
- merkezi yönetim kapsamındaki kamu idarelerinin üyesi bulunduğu kamu işveren sendikalarından birisi tarafından 6356 sayılı Kanun hükümlerine göre yürütülür ve sonuçlandırılır.
- Kamu işveren sendikalarınca yürütülen toplu iş sözleşmeleri için bir uyuşmazlık söz konusu olduğunda bu uyuşmazlığın 6356 sayılı Kanun hükümlerine göre sonuçlandırılması halinde de fiyat farkı ödenir.

FIYAT FARKI VERİLEBİLMESİ (4735/8)

187

- ➔ (2) Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından yapılacak yetki tespit işlemlerinde,
- ➔ 4734 sayılı Kanununun 62 nci maddesinin birinci fıkrasının (e) bendi uyarınca ihale alan alt işverenlere ait her bir ihale sözleşmesi ayrı bir işyeri olarak değerlendirilir.
- ➔ Aynı alt işveren tarafından aynı işkolunda yapılan her bir ihale sözleşmesi için işyeri düzeyinde yetki tespiti verilir.

FIYAT FARKI VERİLEBİLMESİ (4735/8)

188

- ➔ (3) Alt işveren,
- ➔ 4735/8
- ➔ merkezi yönetim kapsamındaki kamu kuruluşlarının üyesi bulunduğu kamu işveren sendikalarından birisini yetkilendirebilir.
- ➔ Bu yetkilendirmenin 6356/44 üncü maddesine göre verilen yetki belgesinin alt işverene tebliği tarihinden itibaren altı iş günü içerisinde yapılması zorunludur.

FIYAT FARKI VERİLEBİLMESİ (4735/8)

189

- Bu süre içinde yetkilendirme yapılmadığı takdirde toplu iş sözleşmesi kamu işveren sendikasıyla yürütülmez ve sonuçlandırılmaz.
- Kamu işveren sendikasının yetkilendirildiğine dair belgenin bir sureti aynı süre içerisinde alt işveren tarafından yetkili işçi sendikasına gönderilir.

FIYAT FARKI VERİLEBİLMESİ (4735/8)

190

- ➔ (4) Merkezi yönetim kapsamındaki kamu idarelerinin üyesi bulunduğu kamu işveren sendikası tarafından yürütülmeyen ve
- ➔ 6356 sayılı Kanun hükümlerine göre sonuçlandırılmayan
- ➔ toplu iş sözleşmeleri için fiyat farkı ödenemez,
- ➔ 4857 sayılı Kanununun 2 nci maddesinin yedinci fıkrası esas alınarak
- ➔ asıl işveren sıfatından dolayı ücret farkına hükmedilemez ve
- ➔ asıl işveren sıfatıyla sorumluluk yüklenemez.

FIYAT FARKI VERİLEBİLMESİ (4735/8)

191

- (5) Toplu iş sözleşmesi görüşmeleri yetkili işçi sendikası ile alt işveren adına yetkilendirilen kamu işveren sendikası arasında yürütülür.

FIYAT FARKI VERİLEBİLMESİ (4735/8)

192

- ➔ (6) Yetkilendirilen kamu işveren sendikası;
- ➔ toplu iş sözleşmesi görüşmeleri gereği her türlü yazışmayı yapmaya, cevaplandırmaya, tutanakları düzenlemeye ve toplu iş sözleşmesini **imzalamaya yetkilidir.**
- ➔ (7) Toplu iş sözleşmesi, her bir ihale sözleşmesi dikkate alınarak işyeri düzeyinde imzalanır.
- ➔ Toplu iş sözleşmesinin süresi ihale sözleşmesinin süresini geçemez.

FIYAT FARKI VERİLEBİLMESİ (4735/8)

193

- (8) Toplu iş sözleşmesinin imzalanmasından itibaren altı iş günü içinde toplu iş sözleşmesinin yeteri kadar onaylı sureti kamu işveren sendikası tarafından ilgili kamu kurum ve kuruluşu ile alt işverene gönderilir.
- (9) Toplu iş sözleşmesinin imzalanmasından sonra yürürlük süresi içinde alt işveren ile yetkili işçi sendikası arasında ücret ve sosyal haklarda artış öngören herhangi bir anlaşma yapılması halinde, bu artışlardan kaynaklanan fiyat farkı kamu kurum ve kuruluşlarınca ödenmez.

FIYAT FARKI VERİLEBİLMESİ (4735/8)

194

- ➔ (10) Asıl işveren durumundaki kamu kurum ve kuruluşunun başka bir kamu kurum ve kuruluşuna **devredilmesi**,
- ➔ başka bir kamu kurum ve kuruluşuyla birleşmesi veya
- ➔ 4735 sayılı Kanun hükümlerine göre sözleşmenin devredilmesi hallerinde yürürlükte bulunan toplu iş sözleşmesi kesintiye uğramaksızın **aynen devam eder.**

FIYAT FARKI VERİLEBİLMESİ (4735/8)

195

- ➔ Fiyat farkının hesabı ve ödenmesi (5)
- ➔ Alt işveren işçilerinin ücret ve sosyal haklarında, toplu iş sözleşmesine bağlı olarak meydana gelecek artış sebebiyle her bir işçiye alt işveren tarafından yapılacak ilave ödeme neticesinde işçiliğe bağlı giderlerde oluşacak artışlar, kamu kurum ve kuruluşlarınca fiyat farkı olarak alt işverene ödenir.

FIYAT FARKI VERİLEBİLMESİ (4735/8)

196

- ➔ (2) Toplu iş sözleşmesinde fiyat farkı olarak ödeme yapılmasını gerektiren aynı nitelikteki sosyal hakların bulunması halinde bu hakların bedellerinin tespitinde 4/3/2009 tarihli ve 27159 mükerrer sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan **Hizmet Alımı İhaleleri Uygulama Yönetmeliği** hükümleri dikkate alınır.
- ➔ (3) Bu Yönetmelik hükümleri çerçevesinde fiyat farkının ödenmesi ile ilgili ödeme evrakına bağlanacak belgeler, **kamu kurum ve kuruluşlarının tabi olduğu mevzuata göre** belirlenir.

FIYAT FARKI VERİLEBİLMESİ (4735/8)

197

- Fiyat farkının hesabı ve ödenmesi
- (4) Fiyat farkı ile ilgili ödemeler, ilgili kamu kurum ve kuruluşunun **bütçesinden yapılır.**
- (5) Bu Yönetmelik hükümleri kapsamında fiyat farkı ödenmesi, 27/6/2013 tarihli ve 2013/5215 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile yürürlüğe konulan 4734 sayılı Kamu İhale Kanununa Göre İhale Edilen Hizmet Alımlarında Uygulanacak **Fiyat Farkına İlişkin Esaslar** kapsamında fiyat farkı ödenmesine engel teşkil etmez.

FIYAT FARKI VERİLEBİLMESİ (4735/8)

198

- ➔ (1) Alt işveren, toplu iş sözleşmesiyle ilgili olarak kamu işveren sendikası tarafından istenilen her türlü bilgi ve belgeyi zamanında kamu işveren sendikasına vermek **zorundadır.**
- ➔ (2) Kamu işveren sendikası, gerek duyulması halinde kamu kurum ve kuruluşundan **ihale sözleşmesi ile ilgili bilgi ve belge isteyebilir.**

FIYAT FARKI VERİLEBİLMESİ (4735/8)

199

- ➔ 11/9/2014 tarihinden önce imzalanmış ihale sözleşmeleri
- ➔ GEÇİCİ MADDE 1 - (1)
- ➔ **11/9/2014 tarihinden önce imzalanmış** ve bu tarih itibariyle devam eden ihale sözleşmeleriyle ilgili bu Yönetmelik hükümlerine göre yapılacak olan toplu iş sözleşmelerinden kaynaklanan **fiyat farkı** ödemelerinin başlangıç tarihi 11/9/2014 öncesine götürülemez.

