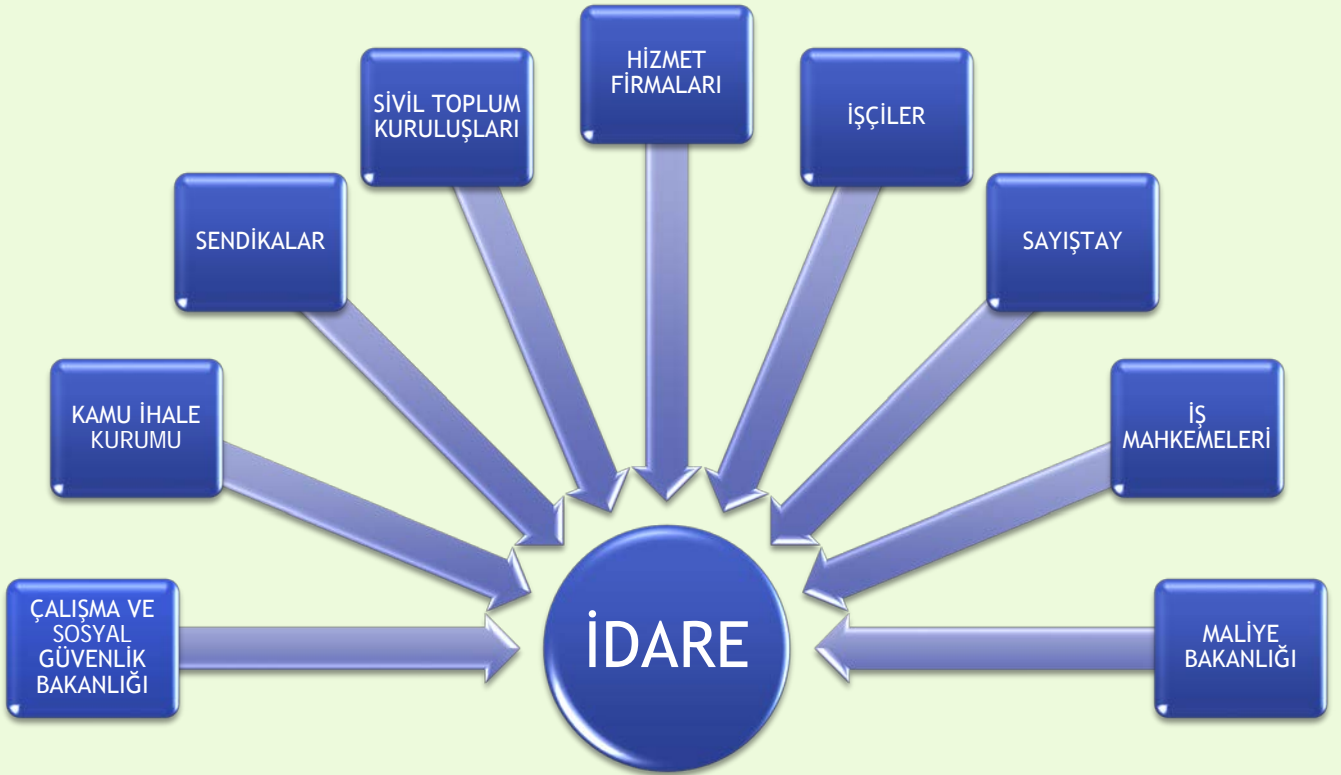




# 4734 sayılı Kamu İhale Kanunu'na Göre Yapılan Personel Çalıştırılmasına Dayalı Hizmet Alımlarında Kıdem Tazminatı Hesaplamaları



**MALİ HİZMETLER KURUM BAŞKAN YARDIMCILIĞI**  
**Tedarik Yöntemleri Düzenleme Daire Başkanlığı**  
**Nasuh Akar Mah. Ziya Bey Cad. 1407 Sok. No:4 Balgat/ANKARA**

## İÇİNDEKİLER

A) Genel Bilgiler.....	3
B) Dikkat Edilecek Hususlar.....	4 - 6
C) Sık Sorulan Sorular ve Cevapları.....	6 - 12
D) Görüş Yazıları .....	13 – 28
a) ÇSGB'nın 03.02.2017 tarihli ve 7308 sayılı yazısı .....	13
b) ÇSGB'nın 11.01.2017 tarihli ve 494 sayılı yazısı.....	14
c) ÇSGB'nın 27.12.2016 tarihli ve 27261 sayılı yazısı.....	16
d) MB 18.03.2015 tarihli ve 2890 sayılı yazısı.....	17
e) Kurum Hukuk Müşavirliği'nin 06.06.2016 tarihli ve 9794 sayılı yazısı.....	21

MALİ HİZMETLER KURUM BAŞKAN YARDIMCILIĞI

Tedarik Yöntemleri Düzenleme Daire Başkanlığı

Nasuh Akar Mah. Ziya Bey Cad. 1407 Sok. No:4 Balgat/ANKARA

# 4734 SAYILI KAMU İHALE KANUNU'NA GÖRE YAPILAN PERSONEL ÇALIŞTIRILMASINA DAYALI HİZMET ALIMLARINDA KIDEM TAZMİNATI HESAPLAMALARI

## A. GENEL BİLGİLER

**Kıdem Tazminatı**, iş sözleşmesinin sona ermesiyle ortaya çıkan işverenin en önemli yükümlülüğü, işçiye kıdem tazminatı ödeme yükümlülüğüdür.

İşçinin kıdem tazminatına hak kazanması için;

- ✓ İş sözleşmesinin kanunda sayılan nedenlerden biriyle sona ermesi ve
- ✓ İşyerinde en az bir yıl kıdeminin bulunması, koşulları aranır.

Kamuda alt işverenler tarafından çalıştırılan işçilerin kıdem tazminatları ile ilgili düzenleme, 4857 sayılı İş Kanununun 112.maddesine 6552 sayılı yasa ile eklenen fıkra ve bu maddeye göre çıkarılan yönetmelikte düzenlenmiştir.

Yapılan düzenleme ile alt işverenler tarafından çalıştırılan işçilerin hak ettiği kıdem tazminatlarının ilgili kamu kurum ve kuruluşu tarafından doğrudan işçinin banka hesabına aktarılması öngörülmüştür. (4857 Sayılı Kanun 112. maddesi)

**Kamu İhale Kanununa Göre İhale Edilen Personel Çalıştırılmasına Dayalı Hizmet Alımları Kapsamında İstihdam Edilen İşçilerin Kıdem Tazminatlarının Ödenmesi Hakkında Yönetmelik**, 08.02.2015 tarihli Resmi Gazete'de yayımlanarak 11/9/2014 tarihinden geçerli olmak üzere yürürlüğe girmiştir.

Anılan düzenleme tüm kamu alt işveren işçilerini değil, sadece 4734 sayılı Kamu İhale Kanununun 62 nci maddesinin birinci fıkrasının (e) bendi kapsamında alt işverenler tarafından çalıştırılan işçileri kapsamaktadır. 4734 sayılı sayılı Kamu İhale Kanununun 62 nci maddesinin birinci fıkrasının (e) bendi İdarelerin Personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alımlarını düzenlemektedir.

### **Kıdem tazminatına hak kazanabilmesi için işçinin iş sözleşmesinin;**

1475 sayılı İş Kanununun 14 üncü maddesinde sayılan hallerle sona ermesi gerekir. 1475 sayılı İş Kanununun 14 üncü maddesinde, aynı Kanunun 16 ve 17 nci maddelerine yapılan atıflar, 4857 sayılı İş Kanununun 24 ve 25 inci maddelerine yapılmış sayılmaktadır.

Buna göre işçinin kıdem tazminatı hak edebilmesi için iş sözleşmesinin;

- ✓ İşveren tarafından 4857/25. maddesinin I. ve III. IV. fıkraları uyarınca sona ermesi, (Yani Sağlık, Zorlayıcı Sebepler ve İşçinin tutuklanması ve gözaltına alınmasının bildirim sürelerini aşması sebepleri ile),
- ✓ İşçi tarafından 4857 sayılı İş Kanununun 24. Maddesi (haklı nedenle derhal fesih hakkı veren haller) uyarınca,
- ✓ Muvazzaf askerlik hizmeti dolayısıyla,
- ✓ Bağlı buldukları kanunla kurulu kurum veya sandıklardan yaşlılık, emeklilik veya malullük aylığı yahut toptan ödeme almak amacıyla,
- ✓ 506 Sayılı Kanunun 60 ıncı maddesinin birinci fıkrasının (A) bendinin (a) ve (b) alt bentlerinde öngörülen yaşlar dışında kalan diğer şartları veya aynı Kanunun Geçici 81 inci maddesine göre yaşlılık aylığı bağlanması için öngörülen sigortalılık süresini ve prim ödeme gün sayısını tamamlayarak kendi istekleri ile işten ayrılımları nedeniyle

- ✓ Kadın işçi tarafından, evlendiği tarihten itibaren bir yıl içerisinde kendi arzusu ile feshedilmesi veya,
- ✓ İş sözleşmesinin işçinin ölümü sebebiyle son bulması, gerekmektedir.

## **B. KIDEM TAZMİNATI ÖDEMELERİNDE DİKKAT EDİLECEK HUSUSLAR**

- ✓ Kamu kurum veya kuruluşları tarafından yapılacak olan kıdem tazminatı ödemeleri doğrudan işçinin banka hesabına yapılır.
- ✓ Yönetmelik kapsamında kıdem tazminatı ödenmesi talebinde bulunan işçilerin veya ölümü halinde kanuni mirasçılarının, ilgili kamu kurum veya kuruluşuna banka hesap/IBAN numarasıyla birlikte yazılı olarak başvuruda bulunması ve çalıştığı kamu kurum veya kuruluşlarının listesi ile iş sözleşmesinin hangi nedenle sona erdiğine ilişkin olarak alt işverenden alacağı belgeyi eklemesi zorunludur.
- ✓ İş sözleşmesinin hangi nedenle sona erdiğine ilişkin olarak alt işverenden alacağı belgenin alt işveren tarafından düzenlenmemesi halinde Sosyal Güvenlik Kurumu kayıtları esas alınır. Düzenlenen belgede yer alan bilgilere ilişkin uyuşmazlık durumunda mahkemece verilecek karara göre işlem yapılır.
- ✓ Kıdem tazminatına hak kazananlar için düzenlenen ödeme belgesine; işçinin yazılı talebi, harcama talimatı, hizmet cetveli ve kıdem tazminatının hesaplanmasını gösteren belge de eklenir.
- ✓ İşçinin iş sözleşmesinin hangi nedenle sona erdiğine ilişkin olarak alt işverenden alınmış olan belge, kıdem tazminatı ödemesini yapan kamu kurum veya kuruluşu tarafından muhafaza edilir.
- ✓ İşçinin kıdem tazminatına esas toplam süresi yapılan ihaleler kapsamında çalışmasının bulunduğu kamu kurum veya kuruluşlarınca düzenlenmiş olan hizmet cetvelleri esas alınarak tespit edilir.
- ✓ Ödemeyi yapacak olan ilgili kamu kurum veya kuruluşu, işçinin çalıştığını beyan ettiği kamu kurum veya kuruluşlarından düzenlenecek hizmet cetvelinin gönderilmesini ister. Hizmet cetvelinin kamu kurum veya kuruluşu tarafından herhangi bir nedenle düzenlenememesi halinde Sosyal Güvenlik Kurumu kayıtları esas alınır.
- ✓ Kamu kurum veya kuruluşları, 4734 sayılı Kanununun 62. maddesinin birinci fıkrasının (e) bendi uyarınca yapılan her bir ihale için, ihale dokümanı ve ihale sözleşmesi ile birlikte bu ihale 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 dosyası oluşturur.** Kıdem tazminatı talebinde bulunan işçinin hizmet cetveli, ihale dokümanı ve ihale sözleşmesi ile özlük dosyası esas alınarak düzenlenir.
- ✓ Kıdem tazminatının hesabında, daha önce kıdem tazminatı ödenmiş süreler dikkate alınmaz.
- ✓ Aynı kıdem süresi için bir defadan fazla kıdem tazminatı ödenmez.

- ✓ İşçinin almakta olduğu en son ücreti ile ücrete ilaveten işçiye sağlanmış olan para ve para ile ölçülmesi mümkün iş sözleşmesi ve kanundan doğan menfaatler de esas alınır.
- ✓ İşçinin son çalıştığı kamu kurum veya kuruluşundaki en son ücretinin asgari ücret artış oranları dikkate alınarak güncellenmiş miktarı esas alınır. 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.
- ✓ Süre ve iş sözleşmesinin sona erme koşullarını yerine getirip kıdem tazminatına hak kazanan işçiye, 1475 sayılı İş Kanununun 14. Maddesinin birinci fıkrasına göre, işe başladığı tarihten itibaren hizmet akdinin devamı süresince her geçen tam yıl için otuz günlük ücreti tutarında kıdem tazminatı ödenir. Bir yıldan artan süreler için de aynı oran üzerinden ödeme yapılır.

### **ÖNEMLİ NOT**

**Aşağıda sık sorulan sorular ve bunların cevaplarına yönelik kısa bilgiler verilmiştir. Amaç bazı hususlarda sizleri daha hızlı bir şekilde bilgilendirmektir. Ancak takdir edilecektir her bir kıdem tazminatı ödeme işlemi kendine has bazı farklılıklar içerebilmektedir. Bu nedenle her bir ödeme işleminde mutlaka;**

**4857 sayılı İş Kanunu,  
1475 sayılı İş Kanunu'nun 14 üncü Maddesi,  
Kamu İhale Kanununa Göre İhale Edilen Personel Çalıştırılmasına Dayalı  
Hizmet Alımları Kapsamında İstihdam Edilen İşçilerin Kıdem Tazminatlarının  
Ödenmesi Hakkında Yönetmelik,**

**Hükümlerine göre hareket edilmesi gerektiği unutulmamalıdır.**

## C. SIK SORULAN SORULAR

### Soru: Kıdem Tazminatı Nasıl Hesaplanır?

**Cevap:** Kıdem Tazminatı = (Ç.Süresi (gün olarak) x Ücret (1 güne düşen son brüt ücret) x 30)/365

- ✓ Kıdem tazminatı son brüt ücret üzerinden hesaplanır. İşçinin eline geçen net ücret değil, sigorta primi, vergi vb. yasal kesintiler yapılmadan önceki brüt ücret esas alınır.
- ✓ Tazminat hesabında, ücrete ek olarak son 1 yıl içerisinde işçiye sağlanmış para ve para ile ölçülmesi mümkün sözleşme ve Kanundan doğan menfaatler göz önünde tutulacaktır.
- ✓ Ödemeden sadece Damga Vergisi kesintisi yapılır.

### Soru: Kıdem Tazminatı Hesabına Yol, Yemek vs. Sosyal Yardımlar Nasıl Eklenir?

**Cevap:** İşyerinde 01.06.2010 tarihinde işe başlayan ve en son 24.03.2015 tarihinde çalışan ve iş sözleşmesi kıdem tazminatı hak kazanacak şekilde sona eren işçiye ödenecek kıdem tazminatının hesaplaması örnek olarak aşağıda gösterilmiştir:

İşçinin kıdem süresi 01.06.2010-24.03.2015 tarihleri arasında toplam 4 yıl 9 ay 23 gün (1753 gün) dür. İşçinin çalıştığı tam yıl 365 gün olarak tam ay ise 30 gün olarak hesaplanır.  $(4*365)+(9*30)+23=1753$

İşçinin ücreti aylık brüt 2.100,00.-TL, toplu iş sözleşmesi gereği yılda 2 kere 10 günlük çıplak ücreti tutarında ikramiye, ayda 26 gün çalışılan işyerinde aynı olarak ve çalıştığı günlerde maliyeti 6,00.-TL olan yol (servis) yardımı ile çalıştığı günlerde maliyeti 6,00.-TL olan yemek yardımı, toplu iş sözleşmesi ile ayda bir kez 25,00.-TL yakacak parası ile dini bayramların her birinde 75,00.-TL bayram harçlığı ödenmekte olduğu kabul edildiğinde tazminata esas günlük ücreti şu şekildedir. Sağlık tesislerimizin bir çoğunda işçiler yemekten ücretsiz faydalansa da işçinin yediği günlük yemeğin maliyeti hesaplanarak kıdem tazminatına dâhil edilecektir.

Ücret	:2.100,00.-TL / 30	= 70,00 TL
İkramiye	:70,00-TL x 20 / 365	= 3,83 TL
Yol (servis) yardımı	:6,00.-TL x 26 / 30	= 5,20 TL
Yemek yardımı	:6,00.-TL x 26 / 30	= 5,20 TL
Yakacak parası	:25,00.-TL / 30	= 0,83 TL
Bayram harçlığı	:75,00.-TL x 2 / 365	= 0,41 TL
<b>Tazminata esas günlük ücret</b>		<b>= 85,47.-TL</b>

Günlük ücreti yukarıda hesapladık.

Buna göre;

**Brüt Kıdem Tazminatı:** 365 gün 30 günlük ücret

1753 gün x günlük ücret

$(1753 \text{ gün} \times 30 / 365) \times 85,47 \text{ TL} = 12.314,70.-\text{TL}$

Damga Vergisi: 12.314,70 TL x 0,00759 = 93,47.-TL

**Net Kıdem Tazminatı** = 12.221,23.- TL

**Soru: İdareler yönetmelik kapsamında kimlere kıdem tazminatı ödemelidir?**

**Cevap:** -Alt işverenlerinin değişip değişmediğine bakılmaksızın aralıksız olarak aynı kamu kurum veya kuruluşuna ait işyerlerinde çalışan işçiler.

- Aynı alt işveren tarafından ve aynı iş sözleşmesine tabi olarak farklı kamu kurum veya kuruluşlarında çalıştırılan işçiler

- Alt işveren ile yapmış olduğu iş sözleşmesi sona ermeyen ve alt işveren tarafından 4734 sayılı Kanun kapsamında bulunan idarelere ait işyerleri dışında bir işyerinde çalıştırılmaya devam olunanlardan iş sözleşmesi kıdem tazminatına hak kazanacak şekilde sona eren işçiler.(ÇSGB'nın 12.05.2015 tarihli ve 8726 sayılı yazısı)

**Soru: Kıdem tazminatının ödenmesi için gereken koşullar nelerdir?**

**Cevap:**1475/14 kapsamında çalışanlara belirli şartlarla kıdem tazminatı ödenmektedir. Buna göre:

-Aynı işverene bağlı çalışma süresinin en az 1 yıl olması,

-İş sözleşmesinin işveren tarafından iyi niyet ve ahlak kurallarına aykırılık nedenleri dışındaki nedenlerle,

-İşçi tarafından sağlık, iyi niyet ve ahlak kurallarına aykırılık veya işyerinde işin durması ve benzeri nedenlerle,

-Askerlik görevi nedeni ile,

-Emeklilik hakkının elde edilmesi veya bu kapsamda yaş dışında gereken sigortalılık süresi ve prim gününün doldurulması nedeni ile,

-Kadın işçinin evlenmesi nedeni ile evlenme tarihi itibarıyla 1 yıl içinde başvurması şartıyla,

-İşçinin ölümü nedeni ile, iş sözleşmesinin feshi halinde çalışma süresinin gerektirdiği kıdem tazminatı ödenmektedir.(ÇSGB'nın 12.05.2015 tarihli ve 8726 sayılı yazısı)

**Soru: 6552 sayılı Kanunun yürürlüğe girdiği 11.09.2014 tarihinden önce iş sözleşmesi fesh edilen işçiye yönetmelik kapsamında idarelerce kıdem tazminatı ödenebilir mi?**

**Cevap:** Yönetmeliğin Geçici 1 nci maddesinin 2 fıkrasında; *“Bu Yönetmelik kapsamında tespit edilen hizmet süresine ilişkin kıdem tazminatı, 10/9/2014 tarihli ve 6552 sayılı Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten önce iş sözleşmesi feshedilmiş olan işçilere ödenmez.”* şeklinde yer alan hüküm gereği 11.09.2014 tarihinden önce iş sözleşmesi fesh edilen işçiye yönetmelik kapsamında idarelerce kıdem tazminatı ödenemez.

**Soru: Kıdem Tazminatı hangi bütçeden ödenmelidir?**

**Cevap:** Genel bütçe kaynakları ile yapılan ihaleler kapsamında çalışan işçilere genel bütçeden, döner sermaye kaynakları esas alınarak yapılan ihalelerde ise döner sermaye bütçesinden ödeme yapılacaktır. (MB'nın 18.03.2015 tarihli ve 2890 sayılı yazısı)

**Soru: İdareler işçilerin kıdem tazminatı dışındaki diğer haklarını ödemekle yükümlü müdür?**

**Cevap:** Anılan kanun hükmü ve yönetmelik kapsamında sadece kıdem tazminatı ödenebilmesinin yolu açıldığından kıdem tazminatı dışındaki diğer haklarının ödenmesi yargı kararı olmaksızın ödenebilmesi mümkün değildir. (ÇSGB'nın 12.05.2015 tarihli ve 8726 sayılı yazısı)

**Soru: 11.09.2014 tarihinden sonra kadın personel evlendikten sonra 1 yıl içinde evlilik nedeniyle iş sözleşmesini fesheder ancak kıdem tazminatı almak üzere idareye başvurmaz ise daha sonra ne kadar süreyle başvuru yapabilir.**

**Cevap:** Kıdem tazminatının zaman aşımı 10(on) yıldır. 10 yıl içinde kıdem tazminatını isteyebilir. (Kurumumuz Hukuk Müşavirliği'nin 17.01.2017 tarihli ve 981 sayılı yazısı.)

**Soru: Kadın işçi evlendiği tarih üzerinden 1 yıl geçmeden başka bir sebeple (istifa etmesi) işten ayrılmıştır. Bu işçi 3 ay sonra evlendiği tarih 1 yılı geçmediği gerekçesi ile kıdem tazminatı almak üzere başvuruda bulunabilir mi?**

**Cevap:** İşçi 1 yıllık yasal süre içinde müracaat etmiş olsa dahi daha önce farklı sebeple kıdem tazminatını hak etmeyecek şekilde işten ayrıldığından kendisine kıdem tazminatı ödenmemesi ve meselenin ihtilafa terkinin uygun olacağı düşünülmektedir. (Kurum Hukuk Müşavirliği'nin 15.06.2016 tarihli ve 10397 sayılı yazısı)

**Soru: İşçiler 1475 sayılı Kanunda sayılan hallerden biri nedeniyle kıdem tazminatı hak edecek şekilde işten ayrılır ancak kıdem tazminatı talebinde bulunmaz ise ne kadar süre içinde kıdem tazminatı için başvurabilir?**

**Cevap:** Kıdem tazminatının zaman aşımı 10(on) yıldır. 10 yıl içinde kıdem tazminatını isteyebilir.(ÇSGB'nin 03.02.2017 tarihli ve 7308 sayılı yazısı. )

**Soru: İşçi idarede çalışmakta iken emekli olur ancak kıdem tazminatı istemez ve çalışmaya devam ederse kıdem tazminatını hangi dönem için alabilir?(Son çalıştığı dönem mi toplam üzerinden mi?)**

**Cevap:** İşçi emekli olmuş ve idarede çalışmaya devam etmişse ikinci kez işten ayrılırken kıdem tazminatı hak edecek şekilde ayrılmalıdır. 1475 sayılı Kanunda sayılan hallerden emeklilik dışındaki diğer hallerden biri ile fesih gerçekleşmiş ise kıdem tazminatı alabilir.

Ancak 11.09.2014 tarihinden önce emekli olmuş ise emekli olduğu tarihten önceki çalışmalarına ait kıdem tazminatı, ilgili kanun ve yönetmelik hükmü kapsamında ödenmemektedir. Emekli olduktan sonra tekrar çalışmaya devam ettiği ve 11.09.2014 tarihinden sonra kıdem tazminatı hak edecek şekilde ayrıldığı döneme ait kıdem tazminatı ise idare tarafından ödenmelidir.

11.09.2014 tarihinden sonra emekli olan işçi tekrar çalışmış ve kıdem tazminatı hak edecek şekilde ayrılmış ise yönetmelik kapsamında çalıştığı bütün süreye ilişkin kıdem tazminatı idare tarafından ödenmelidir.

11.09.2014 tarihinden sonra emekli olan işçi tekrar çalışmış ve kıdem tazminatı hak etmeyecek şekilde ayrılmış ise emekli olduğu tarihten önce ki yönetmelik kapsamında çalıştığı süreye ilişkin kıdem tazminatı idare tarafından ödenmelidir. (ÇSGB'nin 11.01.2017 tarihli ve 494 sayılı yazısı)

**Soru: İşçi idarede çalışmakta iken emeklilik sebebiyle kıdem tazminatı alarak iş sözleşmesini fesheder ve aynı işyerinde çalışmaya devam ederse devam ettiği süreler için tekrar kıdem tazminatı alabilir mi?**

**Cevap:** 1475 sayılı Kanununun 14 üncü maddesinde sayılan emeklilik haricindeki hallerden biriyle ayrılması halinde kıdem tazminatı alabilir.(ÇSGB 02.09.2015 tarihli 19095 sayılı yazı)

Ancak 4857 sayılı İş Kanununda kıdem tazminatı alarak işten ayrılan işçinin yeniden aynı işyerinde çalışmasını engelleyen herhangi bir düzenleme bulunmamakla beraber, emekli olmak üzere iradesini ortaya koyarak işten ayrılan ve kıdem tazminatını alan işçinin aynı işyerinde çalıştırılmamasının uygun olacağı düşünülmektedir.



**Soru: 11.09.2014 tarihinden sonra kıdem tazminatını hak edecek şekilde işten ayrılan işçinin kıdem tazminatı hesabında, 01.01.2003 tarihinden önceki çalışma süreleri esas alınacak mıdır?**

**Cevap:** Bilindiği üzere 4734 sayılı Kamu İhale Kanunu 01.01.2013 tarihinde yürürlüğe girmiştir. 6552 sayılı kanun hükmü ve yönetmelik hükümlerinde, 4734 sayılı Kanununun 62 nci maddesi birinci fıkrası e bendi kapsamında çalıştığı süreler için kıdem tazminatının ödenebileceğinden bahsedildiğinden kıdem tazminatı hesabında, 01.01.2003 tarihinden sonraki çalışma süreleri esas alınmalıdır. (ÇŞGB'nın 27.12.2016 tarihli ve 27261 sayılı yazısı)

**Soru: Personel sayısının dokümanda belirtildiği ve personelin mesaisinin tamamını kurumda geçirdiği, Malzemeli Yemek Hizmeti alımı ihalelerinin personel çalıştırılmasına dayalı olmaması sebebiyle bu kapsamda çalışan işçilere kıdem tazminatı ödenir mi?**

**Cevap:** 6552 sayılı kanun hükmü ve yönetmelik hükümlerinde, 4734 sayılı Kanununun 62 nci maddesinin birinci fıkrasının (e) bendi kapsamında çalıştığı süreler için kıdem tazminatının idarelerce ödenebileceğinden bahsedilmektedir. Ayrıca personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alımlarının neler olduğu Kamu İhale Genel Tebliği'nde tanımlanmaktadır. Bu nedenle 4374 sayılı Kanununun 62 nci maddesinin birinci fıkrasının (e) bendi kapsamında olmayan (personel çalıştırılmasına dayalı olmayan) ihaleler kapsamında çalışan işçilere, yönetmelik gereği idare tarafından kıdem tazminatı ödenmemektedir. (ÇŞGB 12.05.2015 tarihli ve 8726 sayılı yazı)

**Soru: Aynı sağlık tesisinde, personel çalıştırılmasına dayalı olan bir hizmet alımı kapsamında çalışmakta iken, idare tarafından hizmet alımı kapsamı değiştirildiği için personel çalıştırılmasına dayalı olmayan bir ihale kapsamında hizmete devam eden işçilerden kıdem tazminatı almayı hak edecek şekilde iş akdi sona erenlerin kıdem tazminatları anılan yönetmelik kapsamında ödenebilir mi?**

**Cevap:** 6552 sayılı kanun hükmü ve yönetmelik hükümlerinde, 4734 sayılı Kanununun 62 nci maddesinin birinci fıkrasının (e) bendi kapsamında çalıştığı süreler için kıdem tazminatının idarelerce ödenebileceğinden bahsedilmektedir. Bu sebeple anılan personelin kıdem tazminatı ödemesi alt işveren tarafından toplam çalışma süresi üzerinden ödenmelidir. (ÇŞGB 27.12.2016 tarihli ve 27509 sayılı yazı)

**Soru: İşten kendi isteğiyle ayrılan işçi ve evlilik nedeniyle ayrılan işçi kıdem tazminatı alabilir mi?**

**Cevap:** Kural olarak işten kendi isteğiyle (istifa eden) ayrılan işçi, kıdem tazminatı alamamaktadır. Ancak; iş sözleşmesinin askerlik görevi, emeklilik hakkının elde edilmesi, sağlık problemlerinin işin yapılmasına sürekli bir biçimde engel oluşturduğunun belgelenmesi, işverenin iyi niyet ve ahlak kurallarına aykırı davranışlarda bulunması nedenleri ile işçi tarafından feshi halinde (istifa), kıdem tazminatı hakkı alınabilmektedir.

Yasal düzenleme gereği; Kadın işçilerin evlilik nedeni ile işten ayrılması durumunda, çalışma süresinin gerektirdiği kıdem tazminatı ödenmektedir. Bu haktan yararlanılabilmesi için; 4734 sayılı Kanununun 62 nci maddesinin birinci fıkrasının (e) bendi kapsamında çalışması, iş sözleşmesinin evlilik tarihinden itibaren 1 yıl içinde yazılı olarak feshedilmesi, evliliği gösteren belgenin işverene sunulması, feshin gerekçesinin evlilik olduğunun açıkça belirtilmesi gerekmektedir. (Kurum Hukuk 19.01.2017 tarihli ve 981 sayılı yazı)

**Soru: Kıdem tazminatı ödemelerinde kullanılan SGK kayıtlarında, işçilerin prim günlerinde belli süre boşluklar olabilmektedir. Bu boşluklar, yönetmelikte yer alan “..aralıksız olarak aynı kamu kurum ve kuruluşuna ait işyerlerinde” ifadesine aykırılık teşkil eder mi?**

**Cevap:** Yönetmelik hükmünde geçen “..aralıksız olarak aynı kamu kurum ve kuruluşuna ait işyerlerinde” ifadesinden, alt işverenlerinin değişip değişmediğine bakılmaksızın her ihale döneminde kamu kurum veya kuruluşuna ait işyerlerinde ara vermeden çalışmış olanların anlaşılması gerektiği, ihale sözleşmeleri arasında olan boşlukların, işçinin aralıklı çalıştığı anlamına gelmeyeceği, bu şekilde çalışmış oldukları sürelerle ilişkin kıdem tazminatına esas hizmet sürelerinin, aynı kamu kurum ve kuruluşuna ait işyerlerinde geçen toplam çalışma sürelerinin esas alınarak tespit edilmesi gerektiği anlaşılmaktadır. (ÇSGB'nın 12.05.2015 tarihli ve 8726 sayılı yazısı)

Alt işverenlerinin değişip değişmediğine bakılmaksızın aralıksız olarak aynı kamu kurum ve kuruluşuna ait iş yerlerinde çalışmış olanların ihale süreçlerinde zorunluluktan yaşanan kısa aralıklı boşluklar gözetilmeden aralıksız olarak yani zincirleme sözleşme ile çalışmaya devam ettiği anlaşılmalı ve fiili olarak çalışılan ve kanunen çalışmış gibi sayılan sürelerin toplamının dikkate alınması gerekmektedir. (ÇSGB'nın 09.09.2015 tarihli ve 20031 sayılı yazı)

**Soru: Yönetmelik kapsamında ödenen kıdem tazminatı yüklenicilere rücu edilmeli midir?**

**Cevap:** Yönetmelik hükümleri uyarınca idare tarafından şartları ihtiva eden kişiye kıdem tazminatı ödenmesi ve bilahare ödenen tazminatların rücu tahsili hususunda işçinin çalışmasından ve iş hukukundan doğan muhtelif alacaklarından evveliyetle sorumlu olan yüklenici şirketler aleyhine rücu alacak davası ikame edilmesi gerekmektedir. (Kurum Hukuk Müşavirliği'nin 06.06.2016 tarihli ve 9794 sayılı yazısı)

**Soru: Kıdem tazminatı hesabında tam çalışılan yıllar 365 gün üzerinden mi yoksa 360 gün üzerinden mi hesaplanır?**

**Cevap:** Herhangi bir iş sözleşmesinin kıdem tazminatını gerektiren bir nedenle feshi durumunda, çalışılan her tam yıl için 30 günlük brüt ücret tutarında kıdem tazminatı ödenmektedir. Bir yıldan artan süreler de oranlanarak hesaplamaya dahil edilecektir. Kıdem tazminatı hesaplamaları sırasında işçiye ödenen ücretin yanı sıra, kendisine düzenli olarak sağlanan tüm para ve para ile ölçülebilen menfaatlerin (yol parası, yemek parası, düzenli olmak koşuluyla ikramiye ödemeleri, toplu iş sözleşmesi ile verilen süreklilik arz eden haklar vb.) brüt tutarları dikkate alınmaktadır. Her tam çalışma yılı için ödenen kıdem tazminatı tutarı, fesih tarihinde geçerli olan kıdem tazminatı tavanı ile sınırlandırılmıştır. 1475 sayılı Kanunda geçen her tam yıl ibaresi nedeniyle kıdem tazminatının hesabında bir yılın 365 gün alınması tam ayların 30 gün alınması gerekmektedir.(ÇSGB'nın 10.07.2015 tarihli ve 14901 sayılı yazı.)

**Soru: İşçinin geçici iş görmezlik raporu, analık izni, ücretsiz doğum izni vs. sebeplerle işe gitmediği ve ücret almadığı dönemler kıdem tazminatı hesabına dâhil edilir mi?**

**Cevap:** Kıdem tazminatı süresinin hesabında;

- Fiilen çalışılan ve kanunen çalışılmış gibi sayılan sürelerin toplamının dikkate alınması,
- Ücretsiz doğum izni sürelerinin kıdem tazminatı hesabında dikkate alınmaması,
- Hastalık sebebiyle uzun süre işe gelinmemesi durumunda 4857 sayılı Kanunun 17 nci maddesindeki bildirim önelleri ve buna eklenecek 6 haftalık sürenin kıdem tazminatı hesabında dikkate alınması, artan sürenin ise kıdem tazminatı hesabından düşülmesi gerekmektedir. (ÇSGB'nın 10.07.2015 tarihli ve 14901 sayılı yazı.)

**Soru: Sağlık tesisince ihale dokümanında çalışacak personelin yemek maliyetinin idarenin yemekhanesinden karşılanacağı ve bununla ilgili olarak yüklenicilerce bir bedel ödenmeyeceği öngörülmüş ise kıdem tazminatına yemek bedeli eklenmeli midir?**

**Cevap:** Yemeğin işçiye sağlanan bir menfaat olması ve her hâlükârda para ile ölçülebilir nitelikte olması ve sosyal yardım adı altında olan bu menfaatin süreklilik arz etmesi sebebiyle yemek ücretinin kıdem tazminatına eklenmesi gerekir. Yemek yardımı bedelinin tespitinde; hizmet alımı yöntemiyle yemek alınıyorsa yükleniciye (yemek firmasına) ödenen 1 öğün KDV hariç yemek bedeli alınmalı. Sağlık tesisinin kendi yemek pişirmesi halinde ise 1 öğün yemek maliyeti idarece hesaplanmalıdır. (Kurum Hukuk Müşavirliği'nin 07.12.2015 tarihli ve 17571 sayılı yazı)

**Soru: İşçinin işveren tarafından sebep belirtilmeden işten çıkarılması veya işveren tarafından bildirilen fesih sebebinin işçi tarafından kabul edilmemesi halinde kıdem tazminatı ödenir mi?**

**Cevap:** 1475 sayılı kanunun 14 üncü maddesi dışında bırakılan ve ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri kapsamında tahdidi olarak sayılan hallerde iş sözleşmesi feshedilen işçilere kıdem tazminatı ödemesi yapılamayacağı ve konunun ihtilafa terkinin uygun olacağı düşünülmektedir.

**Soru: İşçinin 4857 sayılı Kanununun 24 üncü maddesine göre sözleşmesini feshetmesi ve işveren tarafından veyahut idare tarafından bunun geçerli sebep olarak kabul edilmemesi ve konunun yargıya intikal ettirilmesi halinde yargı sonucu beklenmeli mi?**

**Cevap:** Fesih sebebinin işveren veya idare tarafından kabul edilmemesi ve yargıya başvurulması halinde yargılama süreci devam ederken işçi yazılı başvuruda bulursa dahi başvurusu ekinde alt işverenden alması gereken belgeyi ibraz edemeyeceğinden ve genellikle söz konusu davaların hem kurumumuz hem de yüklenici şirketler aleyhine açılması nedeniyle yargılama neticesi beklenilmeksizin ödeme yapılmaması, yargı sonucunun beklenmesi gerekmektedir. (Kurum Hukuk Müşavirliğinin 06.06.2016 tarihli ve 9794 sayılı yazı)

**Soru: Toplu iş sözleşmesi ile kıdem tazminatı ödeme süresi 30 günden daha fazla öngörülebilir mi? Öngörülmesi halinde kıdem tazminatı hesabı tüm çalışma süresi üzerinden mi toplu iş sözleşmesi hükümlerine göre hesaplanmalıdır? Yoksa sadece toplu iş sözleşmesinin geçerli olduğu süre için mi farklı hesap yapılmalıdır?**

**Cevap:** 1475 sayılı kanunun 14 üncü maddesinde kıdem tazminatının ödenmesini gerektirecek haller sıralanarak işçinin işe başladığı tarihten itibaren hizmet akdinin devamı süresince her geçen tam yıl için işverence işçiye 30 günlük ücreti tutarında kıdem tazminatı ödeneceği, 1 yıldan artan süreler içinde aynı oran üzerinden ödeme yapılacağı ve bu 30 günlük sürenin hizmet akitleri veya toplu iş sözleşmeleri ile işçi lehine artırılabilmesi, kıdem tazminatının yıllık miktarının en yüksek devlet memuruna 1 hizmet yılı için ödenecek azami emeklilik ikramiyesini geçemeyeceği öngörülmüştür.

Bu çerçevede kıdem tazminatının ödenmesinde 30 günlük sürenin toplu iş sözleşmesiyle artırılması halinde aradaki farkın tüm hizmet süresi için dikkate alınması gerekmektedir. (ÇSGB'nın 12.08.2016 tarihli ve 18859 sayılı yazısı)

**Soru: İşçiler için toplu iş sözleşmesi yapılması halinde toplu iş sözleşmesinde yer alan yakacak yardımı, çocuk yardımı, askerlik yardımı, bayram harçlığı vb. ödemelerin kıdem tazminatı hesabında dikkate alınması gerekmekte midir?**

**Cevap:** Kıdem tazminatı hesaplamasının son ücret üzerinden yapılacağı, kıdem tazminatına esas olacak ücretin hesabında çıplak ücrete ilaveten işçiye sağlanmış olan para ve para ile ölçülmesi mümkün (devamlılık arz eden ikramiyeler, yakacak, aile yardımı vb.) akdi ve kanundan doğan menfaatlerinde göz önünde tutulması gerekmektedir. Buna göre kıdem tazminatına esas olacak

ücretin hesabında toplu iş sözleşmesi ile verilen ve süreklilik arz eden para ve para ile ölçülmesi mümkün menfaatler de dikkate alınmalıdır. (ÇSGB'nın 07.10.2016 tarihli ve 21681 sayılı yazı)

**Soru: İşçinin kamu kurum ve kuruluşlarında aralıksız olarak 1 yıldan fazla çalışmış olmasına rağmen ihalenin yenilenmesi sebebiyle yüklenicinin değişmesi sonucu uhdesinde çalıştığı son yüklenici bünyesinde 1 yıllık süreyi tamamlamamış olması halinde kıdem tazminatı hak edebilir mi?**

**Cevap:** 4734 sayılı Kamu İhale Kanununa Göre İhale Edilen Personel Çalıştırılmasına Dayalı Hizmet Alımları Kapsamında İstihdam Edilen İşçilerin Kıdem Tazminatlarının Ödenmesi Hakkında Yönetmelik' in 5 inci maddesi (Alt işverenlerinin değişip değişmediğine bakılmaksızın aralıksız olarak aynı kamu kurum veya kuruluşuna ait işyerlerinde çalışan işçilerin kıdem tazminatına esas hizmet süreleri, bu işyerlerinde 4734 sayılı Kanununun 62 nci maddesinin birinci fıkrasının (e) bendi uyarınca yapılan ihaleler kapsamında geçen toplam çalışma süreleri esas alınarak tespit olunur.) gereği yüklenicilerin değişip değişmediğine bakılmaksızın iş sözleşmesinin belirsiz süreli iş sözleşmesi vasfında olduğunun kabul edilmesi ve işçinin kamu kurum ve kuruluşlarında aralıksız olarak çalışmış olduğu sürelerin dikkate alınması, son yüklenici bünyesinde 1 yıldan az çalışmış olmasının dikkate alınmaması gerekçesiyle kıdem tazminatının ödenmesi gerekir. (Kurum Hukuk Müşavirliği'nin 06.02.2017 tarihli ve 2344 sayılı yazı)

**Soru: Kıdem tazminatı hesaplanırken ücrete hangi ödemeler dâhil edilmez?**

**Cevap:** Yıllık izin ücreti, evlenme yardımı, hafta tatil ücreti, bayram harçlığı, hastalık yardımı, genel tatil ücreti, doğum yardımı, ölüm yardımı, izin harçlığı, jestiyon ödemeleri, teşvik ikramiyesi ve primleri, jübile ikramiyesi, seyahat primleri, devamlılık göstermeyen primler, fazla çalışma ücreti, iş arama yardımı, harcırah, bir defalık verilen ikramiyeler, iş elbisesi ve koruyucu malzeme bedelleri. (ÇSGB'nın Sık Sorulan Sorular bölümünden)

**Soru: Daha önce Türkiye Kamu Hastaneleri Kurumu'ndan Kıdem tazminatını alıp almadığımı nasıl kontrol edebilirim?**

**Cevap:** Yukarıda da açıklandığı üzere kıdem tazminatının hesabında, daha önce kıdem tazminatı ödenmiş süreler dikkate alınmaz ve aynı kıdem süresi için bir defadan fazla kıdem tazminatı ödenmez. Mükerrer ödemenin önüne geçilebilmesi amacıyla Kıdem Tazminatı Ödeme Cetveli düzenlenerek TDMS'de fiş girişi yapıldığı esnada ön muhasebe fişinin eki olarak PDF formatında sisteme yükleneceği duyurulmuştu.

Sisteme yüklenmiş olan Kıdem Tazminatı Ödeme Cetveline TDMS Muhasebe İşlemleri içerisinde yer alan Kıdem Tazminatı Sorgulama Alanı içerisinde sorgulanarak ulaşılabilecek ve Kurumumuz ve bağlı sağlık tesislerince aynı işçi için daha önce yapılan kıdem tazminatı ödeme bilgisine ulaşılabilecektir.



T.C.  
Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı  
Çalışma Genel Müdürlüğü

Sayı :58186755-104.04[104.04]-E.7308  
Konu :Kıdem Tazminatı zaman aşımı

03.02.2017


TÜRKİYE KAMU HASTANELERİ KURUMU BAŞKANLIĞINA  
(Mali Hizmetler Kurum Başkan Yardımcılığı)  
Nasuh Akar Mah. Ziyabey Cad. 1407 Sok. No:4  
Balgat/Çankaya/ANKARA

İlgi : 26.01.2017 tarihli ve 36385208-949-275 sayılı yazınız.

6552 sayılı Kanunun yürürlüğe girdiği 11/09/2014 tarihinden sonra 4734 sayılı Kamu İhale Kanununun 62. maddesinin birinci fıkrasının (e) bendi uyarınca yapılan ihaleler kapsamında çalıştırılan ve iş sözleşmeleri 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesine göre kıdem tazminatı ödenmesini gerektirecek şekilde sona ermiş olan işçilerin kıdem tazminatlarının ödendiği, iş sözleşmeleri 11/09/2014 tarihinden sonra kıdem tazminatı ödenecek şekilde sona ermiş olan ancak kıdem tazminatı talep etmeyen işçilerin, daha sonra kıdem tazminatı talep etme sürelerinde herhangi bir süre sınırı olup olmadığı, kıdem tazminatında zaman aşımı süresi konusunda görüşümüzün istenildiği ilgi yazınız incelenmiştir.

Kıdem tazminatı talep hakları, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 146. maddesine göre 10 yıllık zaman aşımına tabi bulunmaktadır.

Bilgilerinize arz ederim.

 e-imzalıdır

Deniz ERSÖZ

Genel Müdür

Genel Müdür Yardımcısı



Not: 5070 sayılı Elektronik İmza Kanunu çerçevesinde güvenli elektronik imzalı aslı ile aynıdır.

Evrak Doğrulama Kodu : UAKNPLZXLEAXBHJSMJH Evrak Takip Adresi: <https://www.turkiye.gov.tr>  
Emek Mahallesi, 17. Cadde No:13 Pk: 06520 Çankaya / ANKARA  
+90 (312) 296 60 00

Bilgi için: Neşat OLAĞAN  
Veri Haz.Kont.İşlet.



00037354287

Gelen Belge Kayıt

T.C.  
ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI  
Çalışma Genel Müdürlüğü

Sayı :58186755-010-E.494

11/01/2017

Konu :Kıdem tazminatı

TÜRKİYE KAMU HASTANELERİ KURUMUNA  
Nasuh Akar Mah. Ziyabey Cad. 1407 Sok. No.4  
Balgat/Çankaya/ANKARA

İlgi : 28.12.2016 tarihli ve 36385208-949-2820 sayılı yazınız.

Kurumunuz, Kamu Hastaneleri Birlikleri ve bağlı sağlık tesislerinde hizmet alımı kapsamında görev yapmakta iken emekli olan ve kıdem tazminatını almaksızın aynı sağlık tesisinde çalışmaya devam eden personelin daha sonra kıdem tazminatını hak edecek şekilde işten ayrılması halinde "Kamu İhale Kanununa Göre İhale Edilen Personel Çalıştırılmasına Dayalı Hizmet Alımları Kapsamında İstihdam Edilen İşçilerin Kıdem Tazminatlarının Ödenmesi Hakkında Yönetmelik" kapsamında kıdem tazminatı ödemesinin yapıp yapılmayacağı konusundaki ilgi yazınız ve ekleri incelenmiştir.

Bilindiği gibi, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 2. maddesinin yedinci ve sekizinci fıkralarında, "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.

Asıl işverenin işçilerinin alt işveren tarafından işe alınarak çalıştırılmaya devam ettirilmesi suretiyle hakları kısıtlanamaz veya daha önce o işyerinde çalıştırılan kimse ile alt işveren ilişkisi kurulamaz. 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. İşletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler dışında asıl iş bölünerek alt işverenlere verilemez." hükmü öngörülmüştür.

Nitekim Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 21/07/2008 tarihli ve E.No:2008/23429, K.No:2008/20721 sayılı kararında, "4857 sayılı İş Kanununun 2. maddesinin yedinci fıkrasının son cümlesi uyarınca asıl işveren, alt işverenin işçilerine karşı o işyeri ile ilgili olarak bu kanundan, iş sözleşmesinden veya alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerden alt işveren ile birlikte sorumludur. Bu düzenleme, asıl işverenin sorumluluğunun genişletilmesi olarak değerlendirilmelidir. Bu durumda, ihbar, kıdem, kötü niyet ve işe iade sonucu işe başlatmama tazminatları ile ücret, fazla çalışma, hafta tatili, bayram ve genel tatili, yıllık izin, ikramiye, prim, yemek yardımı, yol yardımı gibi tüm işçilik haklarından birlikte sorumluluk esastır. Kanunun kullandığı, "birlikte sorumluluk" deyiminden tam teselsülün, dolayısıyla müşterek ve müteselsil sorumluluğun anlaşılması gerekir." denilmektedir.

Diğer taraftan, 6552 sayılı İş Kanunu İle Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması İle Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılmasına Dair Kanun, 11.09.2014 tarihli ve 29116 (Mükerrer) sayılı Resmî Gazetede yayımlanmıştır.

6552 sayılı Kanunun 8. maddesi ile 4857 sayılı Kanunun 112. maddesine;

"4/1/2002 tarihli ve 4734 sayılı Kamu İhale Kanununun 62. 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. 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. maddesine göre kıdem tazminatı ödenmesini gerektirecek şekilde sona ermiş olanlara, 4734 sayılı Kanunun 62. 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.

...  
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." hükümleri eklenmiştir.

Anılan maddede çıkarılması öngörülen, "Kamu İhale Kanununa Göre İhale Edilen Personel Çalıştırılmasına Dayalı Hizmet Alımları Kapsamında İstihdam Edilen İşçilerin Kıdem Tazminatlarının Ödenmesi Hakkında Yönetmelik" 08/02/2015 tarihli ve 29261 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

Diğer taraftan, 4857 sayılı Kanununun 120. maddesi ile, mülga 1475 sayılı İş Kanunu'nun kıdem tazminatına ilişkin 14. maddesi yürürlükte bırakılmış, Geçici 1. maddesinde ise, diğer mevzuatta 1475 sayılı İş Kanununa yapılan atıfların bu Kanuna yapılmış sayılacağı, bu Kanununun 120. maddesi ile yürürlükte bırakılan 1475 sayılı İş Kanununun 14. maddesinin birinci fıkrasının 1. ve 2. bendi ile onbirinci fıkrasında, anılan Kanunun 16, 17 ve 26. maddelerine yapılan atıfların, bu Kanununun 24, 25 ve 32. maddelerine yapılmış sayılacağı hükme bağlanmıştır.

Kıdem tazminatının kimlere, hangi koşulların gerçekleşmesi halinde ve ne miktarda ödeneceği 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesinde düzenlenmiştir.

Anılan maddede, bu Kanuna tabi işçilerin hizmet akidlerinin;

1- İşveren tarafından bu Kanunun 25. maddesinin II numaralı bendinde gösterilen nedenler dışında,

2- İşçi tarafından bu Kanunun 24. maddesi uyarınca,

3- Muvazzaf askerlik hizmeti dolayısıyla,

4- Bağlı buldukları Kanunla kurulu kurum veya sandıklardan, yaşlılık, emeklilik veya malullük aylığı yada toptan ödeme almak amacıyla,

5- 5510 sayılı Kanununun Geçici 9. maddesinde öngörülen yaşlar dışında kalan diğer şartları veya 506 sayılı Kanununun Geçici 81. maddesine göre yaşlılık aylığı bağlanması için öngörülen sigortalılık süresini ve prim ödeme gün sayısını tamamlayarak kendi istekleriyle işten ayrılmaları nedeniyle,

feshedilmesi veya kadının evlendiği tarihten itibaren bir yıl içerisinde kendi arzusu ile sona erdirmesi veya işçinin ölümü sebebiyle son bulması hallerinde, işçinin işe başladığı tarihten itibaren hizmet akdinin devamı süresince her geçen tam yıl için işverence işçiye 30 günlük ücreti tutarında kıdem tazminatı ödeneceği hükme bağlanmıştır.

**Bu düzenlemelere göre;**

a) 6552 sayılı Kanunun yürürlüğe girdiği 11/09/2014 tarihinden önce, alt işveren işçilerinin feshe bağlı olan ihbar ve kıdem tazminatı ile yıllık izin ücretinin, yerleşik Yargıtay Kararları dikkate alındığında, işyeri devri kurallarına göre son alt işverence ödenmesi gerekmektedir.

Ancak, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 2. maddesinin yedinci fıkrasının son cümlesi uyarınca asıl işverenin, alt işverenin işçilerine karşı o işyeri ile ilgili olarak bu kanundan, iş sözleşmesinden veya alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerden alt işveren ile birlikte sorumluluğu bulunmaktadır.

b) 6552 sayılı Kanunun yürürlüğe girdiği 11/09/2014 tarihinden sonra, 4734 sayılı Kamu İhale Kanunu'nun 62. maddesinin birinci fıkrasının (e) bendi uyarınca yapılan ihaleler kapsamında alt işverenler tarafından çalıştırılan ve 1475 sayılı İş Kanununun 14. maddesine göre iş sözleşmesi kıdem tazminatı ödenmesini gerektirecek şekilde sona ermiş olan işçilerin kıdem tazminatlarının ödenmesinde, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 112. maddesi hükümleri uygulanacak olup, bu durumdaki işçilerin kıdem tazminatları ilgili kamu kurum ve kuruluşlarınca ödenmesi gerekmektedir.

Alt işveren işçilerinin kıdem tazminatı dışındaki diğer işçilik haklarının ödenmesinde ise, yerleşik Yargıtay Kararları dikkate alındığında, son alt işveren sorumlu olup, asıl işverenin de müştereken ve müteselsilen sorumluluğu bulunmaktadır.

Ancak, 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanununa göre, işçilerle işverenler arasında hizmet akdinden, toplu iş sözleşmesinden veya İş Kanununa dayanan her türlü hak iddialarından doğan hukuk uyuşmazlıklarının kesin olarak çözüme bağlanması görev ve yetkisi iş mahkemelerine ait bulunmaktadır.

Bilgilerinizi rica ederim.

Güvenli Elektronik İmza  
ASLI İLE AYNI



Nurcan ÖNDER  
Bakan a.  
Genel Müdür

Not: Bu esasrak 5070 Sayılı Kanun gereğince E-İMZA ile imzalanmıştır.

12-01-2017

İncebaşı Bulvarı No: 2 Pk. 06520 Emek / Ankara  
Telefon No: (312)296 62 77 Faks No: (312)212 07 81  
e-Posta: ...@csgeb.gov.tr İnternet Adresi: www.csgeb.gov.tr

Bilgi için: Neşat OLAĞAN  
Şef G.  
Telefon No: 903122966277



00036459260

Gelen Belge Kayıt

T.C.  
ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI  
Çalışma Genel Müdürlüğü

Sayı :58186755-010-E.27261

27/12/2016

Konu :Kıdem tazminatı

TÜRKİYE KAMU HASTANELERİ KURUMUNA  
Nasuh Akar Mah. Ziyabey Cad. 1407 Sok. No.4  
Balgat/Çankaya/ANKARA

İlgi : 08/12/2016 tarihli, 36385208-949-2670 sayılı yazımız.

Kurumunuz ve Kurumunuza bağlı Kamu Hastaneleri birlikleri ve bağlı sağlık tesislerinde 4734 sayılı Kamu İhale Kanunu hükümleri çerçevesinde Personel Çalıştırılmasına Dayalı Hizmet Alımları kapsamında yükleniciler vasıtasıyla çeşitli sayı ve nitelikte işçiler çalıştığı, daha önce Bakanlığınız Hukuk Müşavirliğince Bakanlığımızdan alınan 12/05/2016 tarihli, 8726 sayılı görüş yazımızda;

"...III- ...Bir başka ifade ile; alt işveren tarafından çalıştırılan işçilerin kıdem tazminatlarının süresinin hesabında, 4734 sayılı Kamu İhale Kanunu'nun 62. maddesinin birinci fıkrasının (e) bendi kapsamında yapılmayan ihale sürelerinin dikkate alınamayacağı anlaşılmaktadır..."

V- 4734 sayılı Kamu İhale Kanunu'nun 62. maddesinin birinci fıkrasının (e) bendi uyarınca yapılan ihaleler kapsamında, alt işverenler tarafından çalıştırılan ve 1475 sayılı İş Kanununun 14 üncü maddesine göre iş sözleşmesi kıdem tazminatı ödenmesini gerektirecek şekilde sona ermiş olan işçilerin kıdem tazminatlarının ödenmesinde, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 112. maddesi hükümleri uygulanacak olup, bu durumdaki işçilerin kıdem tazminatları ilgili kamu kurum ve kuruluşlarınca ödenecek, 4734 sayılı Kamu İhale Kanunu'nun 62. maddesinin birinci fıkrasının (e) bendi uyarınca yapılan ihaleler kapsamında olmayan personel için ise böyle bir ödemenin kamu kurum ve kuruluşlarınca yapılması mümkün olamayacaktır." denildiği,

01/01/2003 tarihinden önce temizlik hizmeti alımı kapsamında sağlık tesisinde çalışmakta olan bir işçinin 4734 sayılı Kamu İhale Kanunu'nun yürürlüğe girmesi sonrasında aynı işyerinde ara vermeksizin 4734 sayılı Kamu İhale Kanunu'nun 62. maddesinin birinci fıkrasının (e) bendi uyarınca yapılan hizmet alımı kapsamında çalışmaya devam ettiği ve 01/10/2016 tarihinde emekli olmak üzere iş sözleşmesini sonlandırdığı, bu durumda kıdem tazminatı süresi hesaplanırken 01/01/2003 tarihinden önceki çalışma sürelerinin hesaba katılmayacağı konusundaki ilgi yazınız incelenmiştir.

Bakanlığınız Hukuk Müşavirliği'ne gönderilen 12.05.2015 tarihli, 8726 sayılı yazımızda da belirtildiği gibi; 4857 sayılı İş Kanunu'nun 6552 sayılı Kanunla değişik 112. maddesinde kamu kurum ve kuruluşlarınca ödenecek kıdem tazminatının, 4734 sayılı Kanununun 62. maddesinin birinci fıkrasının (e) bendi kapsamında alt işverenler tarafından çalıştırılan işçilerle sınırlı olduğu açık bir şekilde hükme bağlanmıştır.

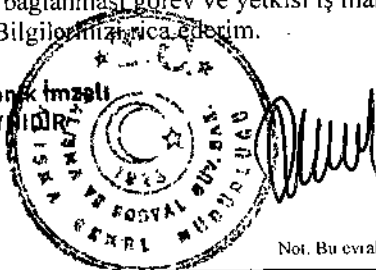
**Bu nedenle, 4734 sayılı Kanunun 62. maddesinin birinci fıkrasının (e) bendi kapsamı dışında yapılan ihaleler kapsamında alt işverenler tarafından çalıştırılan işçilerin kıdem tazminatlarının ilgili alt işverenlerce ödenmesi gerekmektedir.**

Ancak, 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanununa göre, işçilerle işverenler arasında hizmet akdinden, toplu iş sözleşmesinden veya İş Kanununa dayanan her türlü hak iddialarından doğan hukuk uyuşmazlıklarının kesin olarak çözüme bağlanması görev ve yetkisi iş mahkemelerine ait bulunmaktadır.

Bilgilerinize rica ederim.

Güvenli Elektronik İmza  
ASLI İLE AYNI

28-12-2016



Nurcan ÖNDER  
Bakan a.  
Genel Müdür

Not. Bu evrak 5070 Sayılı Kanun gereğince E-İMZA ile imzalanmıştır.

İnönü Bulvarı No:42 Pk.06520 Emek / Ankara  
Telefon No: (312)296 62 77 Faks No: (312)212 07 81  
e-Posta: ...@csgb.gov.tr İnternet Adresi: www.csgb.gov.tr

Bilgi için: Neşat OLAĞAN  
Şef G.  
Telefon No: 903122966277

Tedbirle



T.C.  
MALİYE BAKANLIĞI  
Bütçe ve Mali Kontrol Genel Müdürlüğü

Sayı : 35207172-045.01-2890  
Konu : Kıdem Tazminatı

18.02.2015

TÜRKİYE KAMU HASTANELERİ KURUMUNA

- İlgi : a) 23.09.2014 tarihli ve 5307944 sayılı yazınız  
b) Muhasebat Genel Müdürlüğünün 19.02.2015 tarihli ve 16510402-045.99/1840 sayılı yazısı

İlgide (a)'da kayıtlı yazı ile; 10/9/2014 tarih ve 6552 sayılı "İş Kanunu ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması ile Bazı alacakların Yeniden Yapılandırılmasına Dair Kanun" ile 22/5/2003 tarih ve 4857 sayılı İş Kanununun 112 nci maddesine eklenen "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." fıkrası kapsamında Kurumunuza bağlı birlikler ve sağlık tesislerinde personele dayalı hizmet alımları kapsamında çalıştırılan işçilerin kıdem tazminatlarının ödenebilmesi amacıyla Genel Bütçeye tertip açılması ve gerekli ödeneğin temin edilmesi talep edilmektedir. Ayrıca ilgi (b)'de kayıtlı yazı ekinde yer alan Elazığ Valiliği Defterdarlık Muhasebe Müdürlüğünün 22/01/2015 tarih ve 789 sayılı yazısı ile söz konusu kıdem tazminatı ödemelerinin döner sermaye kaynaklarından mı yoksa genel bütçeden mi karşılanacağı hususunda Bakanlığımız görüşü talep edilmektedir.

İlgide kayıtlı yazılar incelenmiş olup; 4857 sayılı Kanunun 112 nci maddesinin anılan fıkrası kapsamında ödenmesi öngörülen kıdem tazminatlarının, genel bütçe kapsamındaki idarelerde, 10/12/2003 tarih ve 5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanununun 13 üncü maddesinin (k) bendi doğrultusunda uygulanmakta bulunan Analitik Bütçe Sınıflandırma Sisteminin ekonomik sınıflandırması altında açılan "03.5.1.11-Hizmet Alımı Suretiyle Çalıştırılan Personele Yapılacak Kıdem Tazminatı Ödemeleri" ekonomik kodundan ödenmesi gerekmektedir.

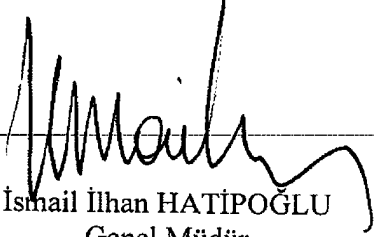
Bununla birlikte, 04/01/2002 tarih ve 4734 sayılı Kamu İhale Kanununun "İhale İşlem Dosyası" başlıklı 7 nci maddesinde "İhalesi yapılacak her iş için bir işlem dosyası düzenlenir. Bu dosyada ihale yetkilisinden alınan onay belgesi ve eki yaklaşık maliyete ilişkin hesap cetveli, ihale dokümanı, ilân metinleri, adaylar veya istekliler tarafından sunulan başvurular veya teklifler ve diğer belgeler, ihale komisyonu tutanak ve kararları gibi ihale süreci ile ilgili bütün belgeler bulunur." hükmü yer almakta olup; 4734 sayılı Kanunun 53 üncü maddesine dayanılarak hazırlanan ve 04/03/2009 tarih ve 27159 sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren "Hizmet Alımı İhaleleri Uygulama Yönetmeliği" ne göre, anılan Yönetmelik ekinde yer alan ihale onay belgesinde, yapılacak ihalelere ilişkin varsa bütçe tertibinin veya kullanılacak kaynağın belirtilmesi gerekmektedir. Bu doğrultuda, döner sermaye kaynakları kullanarak yapılacak ihalelerde kaynak döner sermaye bütçesi olarak ihale onay belgelerinde

Ayrıntılı bilgi için irtibat: H. TEZCAN  
Telefon: 415 14 95 Faks: 425 09 73  
e-posta: hilal@bumko.gov.tr Elektronik Ağ: [www.bumko.gov.tr](http://www.bumko.gov.tr)

belirtilmektedir. Ayrıca, 2015-2017 Dönemi Bütçe Hazırlama Rehberi A- Genel İlkeler Bölümünün 10 uncu maddesinde “Döner sermaye gelirleri ile bütçe kaynakları birlikte kullanılarak yürütülen hizmetlerde, döner sermayeler aracılığı ile karşılanabilecek ihtiyaçlar için bütçeden ödenek talebinde bulunulmayacaktır.” ifadesine yer verilmektedir.

Bu çerçevede; kıdem tazminatı ödemeleri hizmet alımı yoluyla çalıştırılan personele yapılacak ödemelerin devamı niteliğinde olup bu ödemelerin, genel bütçe ödenekleri kaynak gösterilerek yapılan ihalelerde genel bütçeden ve analitik bütçe sınıflandırma sisteminin “03.5.1.11” ekonomik kodundan, döner sermaye kaynakları esas alınarak yapılan ihalelerde ise ilgili döner sermaye bütçesinden yapılması gerektiği düşünülmektedir.

Bilgilerini ve gereğini rica ederim.



İsmail İlhan HATİPOĞLU  
Genel Müdür

Ayrıntılı bilgi için irtibat: H. TEZCAN  
Telefon: 415 14 95 Faks: 425 09 73  
e-posta: hilal@bumko.gov.tr Elektronik Ağ: [www.bumko.gov.tr](http://www.bumko.gov.tr)

T.C.  
SAĞLIK BAKANLIĞI  
Türkiye Kamu Hastaneleri Kurumu

Sayı : 13421922-869/  
Konu : Kıdem tazminatı bütçe tertibi

T.C. SAĞLIK BAKANLIĞI - TÜRKİYE KAMU  
HASTANELERİ KURUMU - EKHK STRATEJİ  
GELİŞTİRME DAİRE BAŞKANLIĞI  
23.09.2014 10:00 - 2014 5639 869 - 869



00005A07944

MALİ HİZMETLER KURUM BAŞKAN YARDIMCILIĞINA  
(Hizmet Alımları ve Tedarik Yönetimi Daire Başkanlığı)

Kurumumuz Mali Hizmetler Kurum Başkan Yardımcılığı Hizmet Alımları ve Tedarik Yönetimi Daire Başkanlığının 18/09/2014 tarihli ve 36385208/949.5461.916 sayılı yazısında, 11.09.2014 tarihli ve 29116 (Mükerrer) sayılı Resmi Gazetede 6552 sayılı ile yayınlanan “İş Kanunu İle Bazı Kanun Ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması İle Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılmasına Dair Kanun” na göre alt işverenler tarafından çalıştırılan işçilerin hak ettiği kıdem tazminatlarının ilgili kamu kurum veya kuruluşları tarafından doğrudan işçinin banka hesabına aktarılmasının öngörüldüğü ve Kanununun 8’nci maddesinin 4’üncü fıkrasında ise “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.” hükmünün yer aldığından bahisle, Kurumumuza bağlı birlikler ve sağlık tesislerinde personele dayalı hizmet alımları kapsamında çalıştırılan işçilerin kıdem tazminatlarının ödenmesine ilişkin Genel Bütçeye tertip açılmasının sağlanması ile ilgili talepte bulunulmuştur.

Bu bağlamda, işçilerin kıdem tazminatlarının ödenmesi için Kurumumuz adına Genel Bütçeye tertip açılarak gerekli ödeneğin aktarılması hususunda; Bilgilerini ve gereğini rica ederim.

Uzm.Dr. Zafer ÇUKUROVA  
Kurum Başkanı

EKLER:

1-Yazı Örneği (1 sayfa)

DAĞITIM:

Gereği:  
Maliye Bakanlığı (Bütçe ve Mali Kont.Gn.Müd.)

Bilgi:  
Mali Hiz. Kur. Bşk. Yard.

03.09.14  
BA

T.C.  
SAĞLIK BAKANLIĞI  
TÜRKİYE KAMU HASTANELERİ KURUMU  
Mali Hizmetler Kurum Başkan Yardımcılığı

Sayı : 36385208/949 - 5461.916  
Konu : Kıdem tazminatı bütçe tertibi

T.C. SAĞLIK BAKANLIĞI - TÜRKİYE KAMU  
HASTANELERİ KURUMU - TKHK PERSONEL  
AĞIRLIKLI HİZMET ALIMLARI BİRİMİ  
18.09.2014 10:49 - 2014.5461.916 / 949



00005229087

00005229087


STRATEJİ GELİŞTİRME DAİRE BAŞKANLIĞINA

Bilindiği üzere, 11.09.2014 tarihli ve 29116 (Mükerrer) sayılı Resmi Gazete ile 6552 sayılı "İş Kanunu İle Bazı Kanun Ve Kanun Hükmünde Kararnelerde Değişiklik Yapılması İle Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılmasına Dair Kanun" yayımlanmış ve söz konusu Kanunun maddeleri ağırlıklı olarak yayımlandığı tarihte yürürlüğe girmiştir.

Söz konusu Kanun ile alt işverenler tarafından çalıştırılan işçilerin hak ettiği kıdem tazminatlarının ilgili kamu kurum ve kuruluşu tarafından doğrudan işçinin banka hesabına aktarılması öngörülmüştür. Kanunun 8.Maddesinin 4. fıkrasında; "Kıdem tazminat 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." hükmü yer almaktadır.

Kurumumuza bağlı birlikler ve bağlı sağlık tesislerinde personele dayalı hizmet alımları kapsamında çalıştırılan işçilerin kıdem tazminatlarının ödenmesine ilişkin olarak Bakanlık Strateji Geliştirme Başkanlığı ve Maliye Bakanlığı nezdinde gerekli girişimlerin yapılarak Genel Bütçeden konuya ilişkin bütçe tertibinin açılmasının sağlanması hususunda;

Bilgilerinizi ve gereğini arz ederim.

  
Dr. Fuat KANTARCI  
Kurum Başkan Yardımcısı

*Bütçe  
ivedilikle gereği  
18/9*

T.C.  
SAĞLIK BAKANLIĞI  
TÜRKİYE KAMU HASTANELERİ KURUMU  
Hukuk Müşavirliği

TÜRKİYE KAMU HASTANELERİ KURUMU - TKHK  
HUKUK MÜŞAVİRLİĞİ  
06/06/2016 09:51 - 89432283 - 045.02 - E.9794



00024838242

Sayı : 89432283/045.02/

Konu : Kıdem tazminatı

**MALİ HİZMETLER KURUM BAŞKAN YARDIMCILIĞINA**

- İLGİ:** a) 29/04/2016 tarihli ve 760 sayılı yazınız,  
b) 08/07/2015 tarihli ve 1401 sayılı yazınız.

Kurumumuz, Kurumumuza bağlı Kamu Hastaneleri Birlikleri ve bağlı sağlık tesislerinde 4734 sayılı Kamu İhale Kanunu hükümleri çerçevesinde personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alımları kapsamında yüklenici Şirketler vasıtasıyla çeşitli sayı ve nitelikte işçilerin çalıştırıldığı, 11/09/2014 tarihli ve 29116 (Mükerrer) sayılı Resmi Gazete ile 6552 sayılı İş Kanunu İle Bazı Kanun Ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması İle Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılmasına Dair Kanun'un 8 inci maddesi ile eklenen 4857 sayılı İş Kanunu'nun 112 nci maddesinin ikinci fıkrasında, -özetle- "4734 sayılı Kamu İhale Kanunu'nun 62 nci maddesinin birinci fıkrasının (e) bendi kapsamında alt işverenler tarafından çalıştırılan işçilerden, iş sözleşmeleri 1475 sayılı İş Kanununun 14 üncü maddesine göre kıdem tazminatı ödenmesini gerektirecek şekilde sona ermiş olanların kıdem tazminatlarının, ilgili kamu kurum veya kuruluşları tarafından, işçinin banka hesabına yatırılmak suretiyle ödeneceği" hususunun düzenlendiği; işbu Kanun değişikliği öncesinde sorumluluk yüklenici Şirkete ait olmakla birlikte, işçiler tarafından Kurumumuz aleyhine açılan davalarda 4857 sayılı Kanun'un 2 nci maddesinin altıncı fıkrası gereğince Kurumumuzun sorumlu olduğu gerekçesiyle Kurumumuz aleyhine tazminata, yasal faize, yargılama giderleri ve vekâlet ücretine hükmedildiği; ayrıca, Kamu İhale Genel Tebliği'nin "Sözleşme Giderleri ve Genel Giderler" başlıklı 78.30 uncu maddesinin (ç) bendinde yer alan "İhale ve sözleşmeye ilişkin damga vergileri, Kamu İhale Kurumu payı ve noter masrafları gibi sözleşme giderleri ile amortisman, kıdem ve ihbar tazminatları, ... ve bu nitelikteki genel giderleri karşılamak üzere, birim fiyat teklif cetvelinde yer alan her bir işçilik birim fiyatı üzerinden; işçi sayısı üzerinden teklif alınması idarece uygun görülmeyen iş kalemi/kalemleri için ise çalıştırılacak her bir personelin işçilik maliyeti üzerinden, % 4 oranında hesaplanan sözleşme giderleri ve genel giderler teklif bileşeni olarak kabul edilir." hükmüne istinaden, ilgili yüklenici Şirketten yargı kararı uyarınca yapılan ödemelerin rücuân tahsil edildiği; ancak, 25/10/2014 tarihli ve 29256 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan Kamu İhale Genel Tebliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Tebliğ'in 2 nci maddesi ile Kamu İhale Genel Tebliği'nin 78.30 uncu maddesinin (ç) bendinde geçen "kıdem ve ihbar tazminatları" ibaresinin yürürlükten kaldırıldığı; bu nedenle,

- 4857 sayılı İş Kanunu'nun 25 inci maddesi yer alan fesih sebeplerinin suistimale açık olduğu, işveren tarafından kötü niyetli olarak kullanılabilmesi ve işçinin kıdem tazminatının nasıl olsa devlet tarafından ödeneceği göz önünde bulundurularak, gerçek olmadığı halde bu sebeplere dayandırılarak işten çıkarılabileceği; böyle bir durumda, kıdem tazminatı geçerli bir sebebe dayandırıldığından işçiye ödenecek tazminatın işverene rücu edilip edilmeyeceği;

- Aynı maddenin "Ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri" başlıklı 2 nci bendinde yer alan haklı fesih sebepleri kıdem tazminatının ödenmesini gerektirecek haller arasında sayılmadığından, böyle bir durumun varlığı halinde konunun yargıya intikal ettirilmesinin gerekli olup olmadığı ve yargılama sonucu beklenilmeden sadece alt işverenin beyanı ile fesih sebebinin geçerli sayılıp sayılmayacağı;

**T.C.**  
**SAĞLIK BAKANLIĞI**  
**TÜRKİYE KAMU HASTANELERİ KURUMU**  
Hukuk Müşavirliği

**Sayı** : 89432283/045.02/

**Konu** : Kıdem tazminatı

- 4857 sayılı İş Kanunu'nun "İşçinin haklı nedenlerle derhal fesih hakkı" başlıklı 24 üncü maddesine istinaden kıdem tazminatı alacak şekilde iş sözleşmesinin sona ermesi halinde kıdem tazminatı ödeme yükümlülüğünün alt işveren işçisinin çalıştığı kamu kurum ve kuruluşuna verilmiş olduğu, ancak fesih sebebinin işveren tarafından kabul edilmemesi nedeniyle işçinin yargıya başvurması halinde yargılama sonucu beklenilip beklenilemeyeceği ve Kurum tarafından işçiye kıdem tazminatı ödenmesi halinde ödenen meblağın ilgili yüklenici Şirkete rücu edilip edilemeyeceği;

- 4857 sayılı İş Kanunu'nun 112 nci maddesi mucibince, iş sözleşmeleri 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14 üncü maddesinin 3,4 ve 5 inci bentlerine göre kıdem tazminatı ödenmesini gerektirecek şekilde sona eren işçilerin kıdem tazminatlarının Kurumumuzca ödenmesi halinde ödenen meblağın ilgili yüklenici Şirkete rücu edilip edilemeyeceği;

- Söz konusu mevzuat değişikliği sonrasında, kıdem tazminatı ödeme yükümlülüğünün ilgili yüklenici firmaya ait olduğu belirtilen ve üç yıl süreli akdedilen ihale sözleşmesi kapsamında görevini ifa eden işçilere kıdem tazminatı ödenmesi halinde ödenen meblağın ilgili yüklenici Şirkete rücu edilip edilemeyeceği; rücu edilmesi durumunda anılan Tebliğ'de yapılan değişiklik öncesi için kısmen rücu edilip edilemeyeceği;

- İşveren tarafından geçersiz sebeple yapılan iş sözleşmesinin feshi durumlarında; anılan Yönetmelik hükümleri çerçevesinde kıdem tazminatının doğrudan kamu kurum ve kuruluşlarınca ödenip ödenemeyeceği; ödeme yapılması halinde, bu meblağın ilgili yüklenici Şirkete rücu edilip edilemeyeceği;

- Anılan Yönetmelikte, personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alımlarında istihdam edilen işçilerin kıdem tazminatlarının ödenmesi hususu düzenlendiğinden, Malzemeli Yemek Pişirme ve Dağıtım Hizmet Alımı kapsamında çalışan işçilere, tazminat ödenmesi başvurusunda bulunmaları halinde İdare tarafından kıdem tazminatı ödemesi yapıp yapılamayacağı;

Hususlarında tereddüde düşüldüğünden -uygulama birliği oluşturulması açısından- ilgi yazı ile hukuki görüş talep edilmekle konu incelenmiştir.

1) 4857 sayılı İş Kanunu'nun 2 nci maddesinin altıncı 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.*" hükmüne yer verilmiş olup; işbu hükme istinaden, ödenmeyen işçi alacakları konusunda Kurumumuza husumet yöneltilecek davalar Kurumumuz ile yüklenici Şirketler arasında asıl işveren-alt işveren ilişkisi olduğu kanaati ile aleyhe sonuçlanmakta ve müteselsil sorumluluk çerçevesinde hem Kurumumuzun hem de yüklenici Şirketlerin işçi hakları konusunda tüm alacaklar ödenene kadar sorumlu olduğu kabul edilmektedir.

Ayrıca, aynı Kanun'un "İşyerinin veya bir bölümünün devri" başlıklı 6 ncı maddesinde; "*İşyeri veya işyerinin bir bölümü hukukî bir işleme dayalı olarak başka birine devredildiğinde, devir tarihinde işyerinde veya bir bölümünde mevcut olan iş sözleşmeleri bütün hak ve borçları ile birlikte devralana geçer. Devralan işveren, işçinin hizmet süresinin esas alındığı haklarda, işçinin*

T.C.  
SAĞLIK BAKANLIĞI  
TÜRKİYE KAMU HASTANELERİ KURUMU  
Hukuk Müşavirliği

**Sayı** : 89432283/045.02/

**Konu** : Kıdem tazminatı

*devreden işveren yanında işe başladığı tarihe göre işlem yapmakla yükümlüdür. Yukarıdaki hükümlere göre devir halinde, devirden önce doğmuş olan ve devir tarihinde ödenmesi gereken borçlardan devreden ve devralan işveren birlikte sorumludurlar. Ancak bu yükümlülüklerden devreden işverenin sorumluluğu devir tarihinden itibaren iki yıl ile sınırlıdır.”* hükmüne yer verilmiş olup; devir halinde, devirden önce doğmuş olan ve devir tarihinde ödenmesi gereken borçlardan devreden ve devralan işverenin birlikte sorumlu olduğu kabul edilmiştir.

Yargıtay kararlarında maddi ve maddi olmayan unsurların devri söz konusu olmaksızın iş gücünün önem taşıdığı sektörlerde ekonomik birliğin önemli unsuru olan işçilerin devri de, iş yeri devri olarak kabul edilmektedir. Zira, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 19/10/2000 tarihli ve E.2000/9377-K.2000/14065 sayılı kararında “1475 sayılı İş Kanunu'nun 14/2. maddesi gereğince işyerinin devri sebebiyle başka bir işverene geçmesi halinde işçinin kıdemini değişik işverenlerde geçen hizmet sürelerinin toplamı üzerinden hesaplanacağı, her ne kadar daha önceki işveren işçiyi çalıştırdığı süre ve devir sırasında işçinin aldığı ücretle sorumlu ise de, son işveren olarak davalının tüm süreden sorumlu olduğu, ancak önceki işverenlere sorumlulukları oranında rücu edebileceği” şeklinde hüküm kurulmuş olup; devralan işverenin işçiyeye kıdem tazminatından sorumluluğu konusunda herhangi bir sınırlama söz konusu olmadığı, son işverenin, işçinin devreden işveren ile kendi dönemindeki hizmet sürelerinin toplamı üzerinden ve son ücretine göre hesaplanacak kıdem tazminatının tamamından sorumlu olduğu cihetle, kıdem tazminatı nedeniyle işçiyeye yapılan ödemenin işçiyi çalıştıran son işverenden ve sorumlulukları oranında devreden işverenlerden rücu tahsili yoluna gidilebileceği hususunda tereddüt bulunmamaktadır.

Keza, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 162 inci maddesinde, birden çok borçludan her birinin alacaklıya karşı borcun tamamından sorumlu olmayı kabul ettiğini bildirdiği veyahut böyle bir bildirim yok ise, ancak kanunda öngörülen hallerde müteselsil borçluluk doğacağı belirtilmiş olup; “Borçluların sorumluluğu” başlıklı 163 üncü maddesinde, “Alacaklı, borcun tamamının veya bir kısmının ifasını, dilerse borçluların hepsinden, dilerse yalnız birinden isteyebilir. Borçluların sorumluluğu, borcun tamamı ödeninceye kadar devam eder.” hükmü, “Alacaklıya halef olma” başlıklı 168 inci maddesinin birinci fıkrasında, “Diğerlerine rücu hakkına sahip olan borçlulardan her biri, ifa ettiği miktar oranında alacaklının haklarına halef olur.” hükmü öngörülmüştür. Dolayısı ile, Kurumumuzun sorumluluğunun sadece 4857 sayılı İş Kanununun 2 nci maddesinin 6 ncı fıkrası nedeniyle, “kanun”dan doğduğu ve kanundan dolayı sorumlu olanın da sözleşmeden dolayı sorumlu olan yüklenici Şirketlere Türk Borçlar Kanunu'nun Genel Hükümleri gereğince zamanaşımı süresi içerisinde rücu edeceği pek tabiidir.

2) Öte yandan; 4857 sayılı İş Kanunu'nun 112 nci maddesinin ikinci fıkrasında; 4734 sayılı Kamu İhale Kanununun 62 nci maddesinin birinci fıkrasının (e) bendi kapsamında alt işverenler tarafından çalıştırılan işçilerden 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 tazminatlarının ilgili kamu kurum veya kuruluşları tarafından ödeneceği hüküm altına alınmıştır.

Bu çerçevede, anılan madde hükmüne dayanılarak hazırlanan ve 08/02/2015 tarihli 29261 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan Kamu İhale Kanununa Göre İhale Edilen Personel Çalıştırılmasına Dayalı Hizmet Alımları Kapsamında İstihdam Edilen İşçilerin Kıdem Tazminatlarının Ödenmesi Hakkında Yönetmeliğin 8 inci maddesinin birinci fıkrasında, “4734

T.C.  
SAĞLIK BAKANLIĞI  
TÜRKİYE KAMU HASTANELERİ KURUMU  
Hukuk Müşavirliği

**Sayı** : 89432283/045.02/

**Konu** : Kıdem tazminatı

sayılı Kanunun 62 nci maddesinin birinci fıkrasının (e) bendi kapsamında alt işveren tarafından çalıştırılan işçilerin bu Yönetmelik hükümlerine göre tespit edilen sürelerle ilişkin kıdem tazminatları, ilgili kamu kurum veya kuruluşunca mülga 1475 sayılı Kanunun yürürlükte olan 14 üncü maddesi kapsamında ödenir.” hükmü; “İşçinin başvurusu” başlıklı 9 uncu maddesinin birinci fıkrasında; “Bu Yönetmelik kapsamında kıdem tazminatı ödenmesi talebinde bulunan işçilerin veya ölümü halinde kanuni mirasçılarının, ilgili kamu kurum veya kuruluşuna banka hesap/IBAN numarasıyla birlikte yazılı olarak başvuruda bulunması ve çalıştığı kamu kurum veya kuruluşlarının listesi ile iş sözleşmesinin hangi nedenle sona erdiğine ilişkin olarak alt işverenden alacağı belgeyi eklemesi zorunludur.” hükmü öngörülmüş olup; yukarıda ayrıntılı olarak belirtilen açık mevzuat hükümleri gereğince, -esasen- personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alımları kapsamında istihdam edilen işçilere gerekli şartları taşıdığı takdirde ilgili kamu kurum ve kuruluşlarınca kıdem tazminatı ödemesi yapılabileceği kabul edilmiştir.

Öte yandan; halen yürürlükte bulunan 1475 sayılı İş Kanunu’nun 14 üncü maddesinin birinci fıkrasında; “Bu Kanuna tabi işçilerin hizmet akitlerinin;

1) İşveren tarafından bu Kanunun 17 nci maddesinin II numaralı bendinde gösterilen sebepler dışında,

2) İşçi tarafından bu Kanunun 16 ncı maddesi uyarınca,

3) Muvazzaf askerlik hizmeti dolayısıyla,

4) Bağlı buldukları kanunla kurulu kurum veya sandıklardan yaşlılık, emeklilik veya malullük aylığı yahut toptan ödeme almak amacıyla;

5) 506 Sayılı Kanunun 60 ncı maddesinin birinci fıkrasının (A) bendinin (a) ve (b) alt bentlerinde öngörülen yaşlar dışında kalan diğer şartları veya aynı Kanunun Geçici 81 inci maddesine göre yaşlılık aylığı bağlanması için öngörülen sigortalılık süresini ve prim ödeme gün sayısını tamamlayarak kendi istekleri ile işten ayrılmaları nedeniyle;

Feshedilmesi veya kadının evlendiği tarihten itibaren bir yıl içerisinde kendi arzusu ile sona erdirmesi veya işçinin ölümü sebebiyle son bulması hallerinde işçinin işe başladığı tarihten itibaren hizmet aktinin devamı süresince her geçen tam yıl için işverence işçiye 30 günlük ücreti tutarında kıdem tazminatı ödenir. Bir yıldan artan süreler için de aynı oran üzerinden ödeme yapılır.” hükmüne yer verilmiş ve evlilik, askerlik, emeklilik vb. hallerde işçiye, işçinin ölümü halinde mirasçılara hizmet yılı esas alınarak 30 (otuz) günlük ücreti tutarında kıdem tazminatı ödemesi yapılacağı kabul edilmiştir.

Bunun yanında; 4857 sayılı İş Kanunu’nun Geçici 1 inci maddesinde; “Diğer mevzuatta 1475 sayılı İş Kanununa yapılan atıflar bu Kanuna yapılmış sayılır. Bu Kanunun 120 nci maddesi ile yürürlükte bırakılan 1475 sayılı İş Kanununun 14 üncü maddesinin birinci fıkrasının 1 inci ve 2 nci bendi ile onbirinci fıkrasında, anılan Kanunun 16, 17 ve 26 ncı maddelerine yapılan atıflar, bu Kanunun 24, 25 ve 32 nci maddelerine yapılmış sayılır.” hükmü öngörülmüştür.

Bu bağlamda; -sadece- 4734 sayılı Kamu İhale Kanunu’nun 62 nci maddesinin birinci fıkrasının (e) bendi kapsamında (personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alımları) alt işverenler tarafından çalıştırılan işçilerin iş sözleşmelerinin 1475 sayılı İş Kanunu’nun 14 üncü maddesine göre kıdem tazminatı ödenmesini gerektirecek şekilde sona ermiş olması; işçilerin veya ölümü halinde kanuni mirasçılarının, çalıştığı kamu kurum veya kuruluşlarının listesi ile iş sözleşmesinin hangi nedenle sona erdiğine ilişkin alt işverenden alacağı belgeyi eklemek suretiyle banka



T.C.  
SAĞLIK BAKANLIĞI  
TÜRKİYE KAMU HASTANELERİ KURUMU  
Hukuk Müşavirliği

Sayı : 89432283/045.02/

Konu : Kıdem tazminatı

hesap/IBAN numarasını da belirterek yazılı olarak başvuruda bulunması halinde kıdem tazminatlarının ödeneceği açıktır.

3) Ayrıca; sözleşmeler hukuku gereğince; Kanunun emredici hükümlerine aykırı olmamak koşulu ile, taraflarca kararlaştırılması halinde, taraflar arasında çıkan uyuşmazlıklarda sözleşme hükümlerinin uygulanması esastır. Yüklenici Şirketler hizmet alımı ihalelerine iştirak ederek ve neticeten hür iradesi ile hizmet alım sözleşmesini akdederek, sözleşme ve eki ihale dökümanında yer alan hükümlere uymayı kabul etmektedir. Bu bağlamda; -işçilerin alacakları bakımından- ihale sözleşmelerinin eki niteliğindeki Hizmet İşleri Genel Şartnamesi'nin "Çalışanların Özlük Hakları" başlıklı 38 inci maddesinin birinci ve ikinci fıkrasında; "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. Kontrol teşkilatı işyerinde çalışanlar arasında yüklenici veya alt yüklenicilerce ücretleri ödenmeyenlerin bulunup bulunmadığını kontrol ederek veya bu konuda kendisine gelen talep ve ihbarları değerlendirerek, yükleniciden ve alt yüklenicilerden istenecek bordrolara göre bu ücretlerin yüklenicinin hakedişinden ödenmesini sağlar." şeklindeki ifadelerle yer verilerek, 4734 sayılı Kanun kapsamında ihale yoluyla gördürülen hizmet sözleşmelerinin yürütülmesinde, kamu idarelerine, yüklenici ile işçi arasında akdedilen iş sözleşmesi gereğince ödenmesi gereken işçi ücretlerinin ödenmesini takip etme ve ödenmeyen işçi ücretlerinin hakediş tutarından kesilerek işçilere ödeme yapılması yetki ve görevi atfedilmiştir. Keza, Kurumumuz Finans Hizmetleri Başkan Yardımcılığı'nın 24/12/2013 tarihli ve 2013.5454.4915/949 sayılı "Hizmet alımları kapsamında çalıştırılan işçilerin hakları" konulu Genel Yazısı'nda bu hususa ayrıntılı olarak değinilmiştir.

Nitekim, yüklenici Şirketlerin işçilerin alacaklarından ve çalışmasından evveliyetle sorumlu olduğuna dair birçok yargı kararı bulunmakta olup; -benzer mahiyette- Yargıtay 23. Hukuk Dairesi'nin 24/02/2016 tarihli E.2015/2219-K.2016/1046 sayılı kararında, "Davacı şirket, davalıdan aldığı ihale sonucu hizmet işinde çalıştırdığı dava dışı işçilerin iş akitlerine son vermiş ve dava dışı işçilerin açtığı kıdem, ihbar tazminatı ile diğer hakların tahsili davaları sonucu Bakırköy 10. İş Mahkemesi'nce verilen kararlarda hem davacı şirketi, hem de davalı İstanbul Su ve Kanalizasyon İdaresi Genel Müdürlüğü'nü müteselsilen sorumlu tutarak hükmedilen bedellerin her iki taraftan tahsiline karar verilmiş, bu kararlar Yargıtay denetiminden geçerek kesinleşmiştir. Davacı şirket ilama bağlı bu borçları ödeyerek, dava dışı işçiler ile 07/09/2011 tarihli sulh ve ibra sözleşmesi imzalamıştır. Taraflar arasında birbirini takip eden dönemlere ilişkin olarak imzalanan "Hizmet Alımları Tip Sözleşmesinin" "Yüklenicinin Sözleşme Konusu İş ile İlgili Çalıştıracağı Personele İlişkin Sorumlulukları" başlıklı 24. maddesi ve Genel Şartnamenin Altıncı Bölümünün 38. maddesi uyarınca işçilerle ilgili hukuki sorumluluğun davacı yüklenicide olduğu kararlaştırılmıştır. Bu durumda açıklanan maddi olaylar ve hukuki durum karşısında davacının kendi bünyesinde çalıştırdığı işçileri için ödediği tazminatı davalıdan rücu talep etmesine olanak yoktur." şeklinde hüküm kurulmuştur.

T.C.  
SAĞLIK BAKANLIĞI  
TÜRKİYE KAMU HASTANELERİ KURUMU  
Hukuk Müşavirliği

**Sayı** : 89432283/045.02/

**Konu** : Kıdem tazminatı

Bununla birlikte; 22/08/2009 tarihli ve 27327 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan Kamu İhale Genel Tebliği’nin 78.30 uncu maddesinin (ç) bendinde; *“İhale ve sözleşmeye ilişkin damga vergileri, Kamu İhale Kurumu payı ve noter masrafları gibi sözleşme giderleri ile amortisman, kıdem ve ihbar tazminatları, ... ve bu nitelikteki genel giderleri karşılamak üzere, birim fiyat teklif cetvelinde yer alan her bir işçilik birim fiyatı üzerinden; işçi sayısı üzerinden teklif alınması idarece uygun görülmeyen iş kalemi/kalemleri için ise çalıştırılacak her bir personelin işçilik maliyeti üzerinden, % 4 oranında hesaplanan sözleşme giderleri ve genel giderler teklif bileşeni olarak kabul edilir.”* hükmünde yer alan “kıdem ve ihbar tazminatları” ibaresi 25/10/2014 tarihli ve 29256 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan Kamu İhale Genel Tebliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Tebliğ’in 2 nci maddesi ile yürürlükten kaldırılması sebebiyle, kıdem tazminatının artık genel giderler kalemi içinde yer almadığından yüklenici Şirketlere rücu edilemeyeceği düşünülse dahi, Kurumumuz tarafından ödenen kıdem tazminatlarının yukarıda izah edildiği gibi yüklenici Şirketlere Türk Borçlar Kanunu Genel hükümleri ve ihale dökümanı çerçevesinde rücu edildiği dikkate alındığında, işçilerin çalıştırılmasında ve alacaklarının ödenmesinde esasen yüklenici Şirketlerin sorumlu olduğundan anılan Tebliğ maddesinde değişiklik yapılmasının alt işverenin sorumluluğunu ortadan kaldırmayacağı ve yüklenici Şirketler aleyhine rücuân tahsil yoluna müracaat edilmesinde hukuken sakınca bulunmadığı açıktır. Keza, uygulamada rücuân alacak davasının temelini, hizmet alım ihaleleri kapsamında akdedilen sözleşmeler gereğince yüklenici Şirketlere aylık hak ediş ödemeleri yapılması ve yüklenici Şirketler bünyesinde çalışan işçilerin açtığı davalarda Kurumumuzun sorumluluğuna kanaat getirilmesi ile neticeten ikinci kez ödeme yapılması halinde kamu zararı ortaya çıkması nedeniyle sözkonusu zararlar işçinin çalıştığı Şirketlere rücu edilmek suretiyle tahsil edilmesi oluşturmaktadır.

Bir an için, anılan Yönetmelik hükümleri ile alt işverenin sorumluluğun ötelendiği ve işçilerin kıdem tazminatının ödenmesi yükümlülüğünün ilgili kamu kurum ve kuruluşlarına verildiği düşünülse dahi, anılan Yönetmeliğin esas gerekçesinin işverene göre zayıf ve güçsüz konumunda olan işçinin alacağına çabuk kavuşmasını sağlamak ve yargıdaki iş yükünü hafifletmek olduğu aşikardır. Zira, yargı süreci oldukça meşakâtlı geçmekte olup; gerek işçi gerekse Kurumumuz açısından sorun teşkil etmektedir. İşçiler, ihaleyi alan Şirketlerin ödeme yapmaması sebebiyle mağdur olmakta, bilahare yargılama süreci başlamaktadır. Kaldı ki, açılan davalarda verilen kararın –derecaattan geçerek- kesinleşmesini müteakip, işçiye ödeme yapılmaktadır. Dolayısı ile; ülkemizdeki yargı sisteminin de işleyişi de göz önüne alındığında rücu safhasıyla birlikte bir işçinin tazminatı ile ilgili yargı süreci yaklaşık 4-5 seneyi bulmaktadır. Tabii ki; bu süreçte işleyen faiz, ödenen yargılama giderleri, harçlar ve vekâlet ücretleri de dikkate alındığında mali yönden de bu durumun büyük bir külfetten ibaret olduğu aşikardır. Keza; 6552 sayılı Kanun’un madde gerekçesinde, “Bu durumun kamu kurum ve kuruluşları için ciddi mali külfet doğurmaktadır.” ifadesine yer verilmiştir. İşçi ve Kurumumuz bakımından süreci kısaltmak ve iş yükünü azaltmak, yani tarafları bu külfetten kurtarmak adına yargı yoluna müracaat edilmeksizin anılan Yönetmelik hükümleri mucibince Kurumumuz tarafından hizmet alım ihalesi kapsamında yüklenici Şirketler nezdinde çalışan işçilere kıdem tazminatı ödemesi yapılmasının yüklenici Şirketleri kıdem tazminatı sorumluluğundan kurtarmayacağı ortadadır.

4) Diğer taraftan; 4734 sayılı Kamu İhale Kanunu’nun “İdarelerce uyulması gereken diğer kurallar” başlıklı 62 nci maddesinin 6552 sayılı Kanun’un 10 uncu maddesi ile değişik (e)

**T.C.**  
**SAĞLIK BAKANLIĞI**  
**TÜRKİYE KAMU HASTANELERİ KURUMU**  
Hukuk Müşavirliği

**Sayı** : 89432283/045.02/

**Konu** : Kıdem tazminatı

bindinde; İdarelerin bu Kanunda tanımlanan hizmetlerden personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alımlarında uyması gereken hususlar ayrıntılı olarak belirtilmiş ve İdarelerce kanun, tüzük ve yönetmeliklere göre istihdam edilen personelin yeterli nitelik veya sayıda olmaması halinde personel çalıştırılmasına dayalı yardımcı işlere ilişkin hizmetler ve idareye ait bir işyerinde yürütülen asıl işin bir bölümünde idarenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler için ihaleye çıkılabileceği düzenlenmiştir.

4734 sayılı Kanun'un 53 üncü maddesine dayanılarak hazırlanan ve 04/03/2009 tarihli ve 27159 sayılı Resmi Gazete'de yayınlanan Hizmet Alımı İhaleleri Uygulama Yönetmeliği'nin 10 uncu maddesinde personel çalıştırılmasına dayalı ihalelerde yaklaşık maliyetin nasıl hesaplanacağına ilişkin hususlar ayrıntılı olarak açıklanmıştır.

Ayrıca, Kamu İhale Genel Tebliği'nin 78.1 inci maddesinde; personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alımları, "ihale konusu işte çalıştırılacak personel sayısının ihale dokümanında belirlendiği, bu personelin çalışma saatlerinin tamamının idare için kullanıldığı ve yaklaşık maliyetinin en az %70'lik kısmının asgari işçilik maliyeti ile varsa aynı yemek ve yol giderleri dahil işçilik giderinden oluştuğu hizmetler" olarak tanımlanmış olup; 78.3 üncü maddesinde; "(Değişik:RG-12/6/2015-29384) Personel çalıştırılmasına dayalı olmayan bir hizmet alımına ilişkin ihale dokümanında haftalık çalışma saatlerinin tamamını idarede geçirecek personel sayısının belirtilmesi halinde teklif fiyata dahil giderler arasında işçilik giderine yer verilmesi gerektiği" hüküm altına alınmış olup; malzemeli yemek pişirme, dağıtım ve sonrası hizmetinin, yaklaşık maliyetinin en az % 70'lik kısmı asgari işçilik maliyeti ile aynı yemek ve yol giderleri dahil işçilik giderinden oluşan hizmetler kapsamında bulunmaması nedeniyle personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alımı olarak değerlendirilmesi mümkün değildir.

Yukarıda zikrolunan mevzuat hükümleri ve açıklamalar ışığında;

- 4857 sayılı İş Kanunu'nun hükümlerinin mahiyeti ve gerekçesi itibarıyla, -işçi lehine yorum ilkesi çerçevesinde- Kurumumuz ile yüklenici Şirketler arasında 4734 sayılı Kamu İhale Kanunu hükümleri mucibince akdedilen personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alım sözleşmelerinde asıl işveren-alt işveren ilişkisinin var olduğu gerekçesiyle işçilerin iş hukukundan doğan muhtelif alacaklarının ödenmesinde kamu idarelerine denetim, gözetim yükümlülüğünün yanında kıdem tazminatlarının bizzat ilgili kamu kurum ve kuruluşlarınca ödenmesi hususunda sorumluluk atfedildiği; işçinin personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alımı ihale sözleşmesi kapsamında görevini ifa etmesi, iş sözleşmesinin 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14 üncü maddesinde yer alan sebeplerden birinin mevcudiyeti nedeniyle sona ermesi ve işçinin veyahut ölümü halinde kanuni mirasçılarının banka hesap numarası bildirmek suretiyle yazılı başvuruda bulunması halinde ilgili kamu kurum ve kuruluşlarınca kıdem tazminatı ödemesi yapılabileceği;

- 4857 sayılı İş Kanunu'nun 25 inci maddesi yer alan fesih sebeplerinin suistimale açık olduğu ve işveren tarafından iş sözleşmesinin geçersiz sebeple feshedilebileceği ifade edilmiş ise de; bu maddeye dayanılarak iş aktinin feshi durumunda İdare tarafından her durumun/talebin kendi içinde değerlendirilmesi ve gerekli şartların birarada var olduğunun tespit edilmesi halinde kıdem tazminatı ödenmesinde bulunulması gerektiği; ancak, 1475 sayılı Kanun'un 14 üncü maddesi kapsamı dışında bırakılan ve "Ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri" kapsamında tahdidi olarak sayılan hallerde iş sözleşmesi feshedilen işçilere kıdem tazminatı ödemesi yapılamayacağı ve konunun ihtilafa terkinin uygun olacağı;

T.C.  
SAĞLIK BAKANLIĞI  
TÜRKİYE KAMU HASTANELERİ KURUMU  
Hukuk Müşavirliği

**Sayı** : 89432283/045.02/

**Konu** : Kıdem tazminatı

- 4857 sayılı İş Kanunu'nun "İşçinin haklı nedenlerle derhal fesih hakkı" başlıklı 24 üncü maddesine istinaden kıdem tazminatı alacak şekilde iş sözleşmesinin sona ermesi halinde fesih sebebinin işveren tarafından kabul edilmemesi nedeniyle işçinin yargıya başvurması halinde yargılama süreci devam ederken işçi yazılı başvuruda bulursa dahi başvurusu ekinde alt işverenden alması gereken belgeyi ibraz edemeyeceğinden ve genellikle sözkonusu davaların hem Kurumumuz hem de yüklenici Şirketler aleyhine açılması nedeniyle yargılama neticesi beklenilmeksizin haricen ödeme yapılması durumunda ilerde telafisi güç zararlara yol açılabileceğinden yargılama sonucunun beklenilmesinin hukuken isabetli olacağı;

- 4857 sayılı İş Kanunu'nun 112 nci maddesi mucibince, iş sözleşmeleri askerlik, emeklilik, evlilik sebebiyle kıdem tazminatı ödenmesini gerektirecek şekilde sona eren işçilere ve sözkonusu mevzuat değişikliği sonrasında, kıdem tazminatı ödeme yükümlülüğünün ilgili yüklenici firmaya ait olduğu belirtilen ve üç yıl süreli akdedilen ihale sözleşmesi kapsamında görevini ifa eden işçilere gerekli şartların mevcudiyeti halinde kıdem tazminatı ödemesi yapılabileceği;

- Malzemeli yemek pişirme, dağıtım ve sonrası hizmetinin, yaklaşık maliyetinin en az %70'lik kısmı asgari işçilik maliyeti ile aynı yemek ve yol giderleri dahil işçilik giderinden oluşan hizmetler kapsamında bulunmaması nedeniyle personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alımı olarak değerlendirilmeyeceğinden, personel çalıştırılmasına dayalı olmayan hizmet alımı ihalesi kapsamında görevini ifa eden işçilere 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14 üncü maddesinde belirtilen şartları taşısa dahi kıdem tazminatı ödemesi yapılamayacağı;

Kanaatine varılmış olup; -son tahlilde- anılan Yönetmelik hükümleri uyarınca, İdare tarafından, gerekli şartların ihtiva eden işçiye kıdem tazminatı ödenmesi; bilahare ödenen tazminatların rücuân tahsili hususunda, işçinin çalışmasından ve iş hukukundan doğan muhtelif alacaklarından evveliyetle sorumlu olan yüklenici Şirketler aleyhine rücuân alacak davası ikame edilmek suretiyle hukuki yollara müracaat edilmesi gerektiği düşünülmektedir.

Hukukî mütalâa olarak bilgilerimi arz ederim.

  
Av. Erol DEMİRCİ  
Birinci Hukuk Müşaviri