**KIDEM TAZMİNATI HESAPLAMALARI**

**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 12.05.2015 tarihli ve 8726 sayılı yazı)

**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 kuralarına 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 itibariyle 1 yıl içinde başvurması şartıyla,
-İşçinin ölümü nedeni ile, iş sözleşmesinin feshi halinde çalışma süresinin gerektirdiği kıdem tazminatı ödenmektedir.(ÇSGB 12.05.2015 tarihli ve 8726 sayılı yazı)

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

**Cevap:** 11.09.2014 tarihinden önce işçilerin feshe bağlı olan kıdem tazminatının yerleşik Yargıtay kararları dikkate alındığında işyeri devri kurallarına göre son alt işverence ödenmesi gerekir. Ancak asıl işveren tüm işçilik haklarından alt işveren ile birlikte sorumludur.(ÇSGB 12.05.2015 tarihli ve 8726 sayılı yazı)(ÇSGB 09.09.2015 tarihli ve 20031 sayılı yazı)

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

**Cevap:** Genel bütçe kapsamındaki idarelerde 03.5.1.11-Hizmet Alımı Suretiyle Çalıştırılan Personele Yapılacak Kıdem Tazminatı Ödemeleri ekonomik kodundan, döner sermayeli idarelerde ise döner sermaye kaynakları esas alınarak yapılan ihalelerde ihale onay belgesinde yer alan döner sermaye bütçesinin ilgili kaleminden ödeme yapılacaktır.(BUMKO 18.03.2015 tarihli ve 2890 sayılı yazı)

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

**Cevap:** Alt işveren işçilerinin kıdem tazminatı dışındaki diğer haklarının ödenmesinden yerleşik Yargıtay kararları dikkate alındığında alt işveren sorumludur. Ancak yargı kararları gereği idarelerin de müteselsil sorumlulukları bulunmaktadır.(ÇSGB 12.05.2015 tarihli ve 8726 sayılı yazı)

**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.(ÇSGB 03.02.2017 tarihli ve 7308 sayılı yazı. )

**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 03.02.2017 tarihli ve 7308 sayılı yazı. )

**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 bu tarihten önceki çalışmalarına ait kıdem tazminatı alt işveren tarafından ödenmelidir. Emekli olduktan sonra tekrar çalışmaya devam ettiği dönem ise idare tarafından ödenmelidir. İşçi 11.09.2014 tarihinden sonra emekli oldu ise yönetmelik kapsamında çalıştığı bütün sürenin kıdem tazminatı idare tarafından ödenmelidir.(ÇSGB 11.01.2017 tarihli ve 494 sayılı yazı)

**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:** 4857 sayılı İş Kanununda kıdem tazminatı alarak işten ayrılan işçinin yeniden aynı işyerinde çalışmasını engelleyen bir durum bulunmamaktadır. Dolayısıyla işçi aynı işyerinde yeniden çalışabilir. Yeniden çalıştığı süreler için ise 1475 sayılı Kanunun 14 üncü maddesinde sayılan emeklilik haricindeki hallerden biriyle ayrılması halinde kıdem tazminatı alabilir.(ÇSGB 02.09.2015 tarihli 19095 sayılı yazı)

**Soru: İşçi 4734 sayılı Kanununun yürürlükte olduğu 01.01.2003 tarihinden önce işe başlamış ve 11.09.2014 tarihinden sonra emekli olmuş ise kıdem tazminatı ilk işe başlayış tarihinden itibaren mi hesaplanmalıdır?**

**Cevap:** İşçi ancak 4734 sayılı Kanunun 62 nci maddesi birinci fıkrası e bendi kapsamında çalıştığı sürelere ait kıdem tazminatını idareden alabilir. Diğer çalıştığı sürelerin kıdem tazminatı alt işveren tarafından ödenmelidir. Dolayısıyla kıdem tazminatı 01.01.2003 tarihinden sonraki dönem için hesaplanmalıdır.(ÇSGB 27.12.2016 tarihli ve 27261 sayılı yazı)

**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 “Kamu İhale Kanununa Göre İhale Edilen Personel Çalıştırılmasına Dayalı Hizmet Alımları Kapsamında İstihdam Edilen İşçilerin Kıdem Tazminatlarının Ödenmesi Hakkında Yönetmelik kapsamında kıdem tazminatı ödenir mi?**

**Cevap:** Yalnız 4374 sayılı Kanunun 62 nci maddesi birinci fıkrası e bendi kapsamında personel çalıştırılmasına dayalı olan ihale kapsamında çalışan işçilere yönetmelik gereği idare tarafından kıdem tazminatı ödenebilir.(ÇSGB 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:** Yalnız 4734 sayılı Kanunun 62 nci maddesi birinci fıkrası e bendi kapsamında personel çalıştırılmasına dayalı olan ihale kapsamında çalışan işçilere yönetmelik gereği idare tarafından kıdem tazminatı ödenebilir. Bu sebeple anılan personelin kıdem tazminatı ödemesi alt işveren tarafından toplam çalışma süresi üzerinden ödenmelidir.(ÇSGB 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) 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 Kanunun 62 1/e maddesi kapsamında çalışması, iş sözleşmesinin evlilik tarihinden itibaren 1 yıl içinde yazılı olarak feshi, evliliği gösteren belgenin işverene sunulması, feshin gerekçesinin evlilik olduğunun açıkça belirtilmesi gerekmektedir. İşçinin işten ayrılış bildirgesinde 03(Kendi isteği ile işten ayrılma) yazmasında bir hata bulunmamaktadır. (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 çalışmış olanların anlaşılması gerektiği, ihale sözleşmeleri arasında alan boşluklar nedeniyle işçinin ara vermeden çalışmadığı anlamına gelmeyeceği, bu şekilde çalışmış oldukları sürelere ilişkin kıdem tazminatına esas hizmet sürelerinin aynı kamu kurum ve kuruluşuna ait işyerlerinde geçen toplam çalışma sürelerinin, aynı kamu kurum ve kuruluşuna ait işyerlerinde geçen toplam çalışma süreleri esas alınarak tespit edilmesi gerektiği anlaşılmalıdır. Ancak işçinin hizmet akdinin evvelce 1475 sayılı Kanunda sayılan hallerin dışında kıdem tazminatı ödenmeyecek şekilde feshedilmesi halinde bu şekilde geçen hizmet süreleri kıdem tazminatı hesabında dikkate alınmaz.(ÇSGB 12.05.2015 tarihli ve 8726 sayılı yazı) (ÇSGB 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 rücuan tahsili hususunda işçinin çalışmasından ve iş hukukundan doğan muhtelif alacaklarından evveliyetle sorumlu olan yüklenici şirketler aleyhine rücuan alacak davası ikame edilmesi gerekmektedir.(Kurum Hukuk 06.06.2016 tarihli ve 9794 sayılı yazı)

**Soru: Kıdem tazminatı hakkı nasıl 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 10.07.2015 tarihli ve 14901 sayılı yazı.)

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

**Cevap:** 4857 sayılı İş Kanununun işverenin haklı nedenlerle derhal fesih hakkı başlıklı 25 inci maddesinin 1 nolu bendinde *“…(a) alt bendinde sayılan sebepler dışında işçinin hastalık, kaza, doğum ve gebelik gibi hallerde işveren için iş sözleşmesini bildirimsiz fesih hakkı; belirtilen hallerin işçinin iş yerindeki çalışma süresine göre 17 nci maddedeki bildirim sürelerini altı hafta aşmasından sonra doğar.Doğum ve gebelik hallerinde bu süre 74 üncü maddedeki sürenin bitiminde başlar. Ancak işçinin iş sözleşmesinin askıda kalması nedeniyle işe gidemediği süreler için ücret işlemez.”* hükmü öngörülmüştür. Dolayısıyla ücretsiz izin 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 10.07.2015 tarihli ve 14901 sayılı yazı.)

**Soru: Sağlık tesisince ihale dokümanında çalışacak personelin yemek maliyetinin idarenin yemekhanesinden veya yol maliyetinin idare personel servisinden bedelsiz karşılanacağının ve bununla ilgili olarak yüklenicilerce teklife bir bedel yazılmayacağı 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 ise hizmet alımı yöntemiyle yemek alınıyorsa yükleniciye ödenen 1 öğün KDV hariç yemek bedeli alınmalı. Sağlık tesisinin kendi yemek pişirmesi halinde ise 1 öğün yemek maliyeti idarece hesaplanmalıdır.(Kurum Hukuk 07.12.2015 tarihli ve 17571 sayılı yazı)

**Soru: İşçilere ayni olarak ödenmesi öngörülen yemek ve yol yardımları kıdem tazminatına eklenirken KDV dâhil halleri mi hesaplanmalıdır?**

**Cevap:** Doktrin ve yüksek yargı içtihatları doğrultusunda kıdem tazminatının hesaplanmasına esas brüt ücretin tespitinde yemek ve yol ücreti vb menfaatlerin çıplak ücret olarak tabir edilen net ücrete eklenmesi gerektiği, bununla beraber yemek ve yol ücretinin mahiyeti itibariyle katma değer vergisine tabi bulunmaması sebebiyle ayni olarak verilecek yol ve yemek bedelinin KDV hariç hallerinin eklenmesi gerekmektedir.(Kurum Hukuk 25.01.2016 tarihli ve 1252 sayılı yazı)

**Soru: İşçinin işveren tarafından sebep belirtilmeden işten çıkarılması veya işveren tarafından bildirilen fesih sebebinin işçi tarafından kabul edilmemesi halinde bu durum ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzeri kapsamında sayılması mümkün müdür? Konu yargıya intikal ettirilirse yargı sonucu beklenmeli midir? Aynı durum işçi tarafından değerlendirilirse fesih sebebi geçerli sayılır mı? Yargıya gidilmesi halinde yargı sonucu beklenmeli mi?**

**Cevap:** 4734 sayılı Kamu İhale Kanununun 62 nci maddesinin1. Fıkrasının (e) bendi kapsamında alt işverenler tarafından çalıştırılan işçilerin iş sözleşmelerinin 1475 sayılı İş Kanununun 14 üncü maddesine göre kıdem tazminatı ödenmesini gerektirecek şekilde sona ermesi, işçilerin veya ölümü halinde kanuni mirasçılarının, çalıştığı kamu kurum ve kuruluşlarının listesi ile iş sözleşmesinin hangi nedenle sona erdiğine ilişkin alt işverenden alacağı belgeyi eklemek suretiyle banka hesap numarasını da belirterek yazılı olarak başvuruda bulunması halinde kıdem tazminatlarının ödeneceği açıktır.

Ancak, 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. Bu sebeple fesih sebebinin işçi veya işveren tarafından kabul edilmemesi ve yargıya başvurulması halinde yargılama süreci devam ederken işçi yazılı başvuruda bulunsa dahi başvurusu ekinde aly 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 06.06.2016 tarihli ve 9794 sayılı yazı)

**Soru: Kadın işçi evlendikten sonra 1 yıl içinde evlenme gerekçesi dışındaki bir sebeple işten ayrılarak daha sonraki bir dönemde evlilik sebebiyle 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 15.06.2016 tarihli ve 10397 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 artırılabileceği, 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 12.08.2016 tarihli ve 18859 sayılı yazı)

**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 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:** 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 Kanunun 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 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 Sık Sorulan Sorular)

**TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNDEN KAYNAKLI FİYAT FARKI ÖDEMELERİ**

**Soru: Hangi İhaleler için Toplu İş Sözleşmesinden Kaynaklı Fiyat Farkı ödenebilir?**

**Cevap:** Yalnız Personel Çalıştırılmasına Dayalı Olan Hizmet Alım İhalelerinin Kamu İşveren Sendikası tarafından yürütülen ve sonuçlandırılan toplu iş sözleşmeleri için toplu iş sözleşmesinden kaynaklanan fiyat farkı ödenebilir.(BÜMKO 26.04.2016 atrihli ve 3768 sayılı yazı)(BÜMKO 22.06.2016 tarihli ve 5748 sayılı yazı)

**Soru: Kamu işveren sendikası tarafından yürütülmeyen ve sonuçlandırılmayan toplu iş sözleşmeleri için fiyat farkı ödenebilir mi?**

**Cevap:** Personel çalıştırılmasına dayalı olan hizmet alım ihalelerinin yüklenicileri tarafından toplu iş sözleşmesi yapmak üzere Kamu İşveren Sendikasına yetki verilmez ve toplu iş sözleşmesi görüşmeleri yüklenici ve işçilerin yetkili sendikaları arasında gerçekleşir ise karar yüksek hakem kurulu tarafından sonuçlandırılsa dahi fiyat farkı ödenmeyecektir. (Kurum Hukuk 31.10.2016 tarihli ve 16050 sayılı yazı)

Ancak; yüklenici firmalara toplu iş sözleşmesi yapmak üzere çağrı yapılması neticesinde yüklenicilerce Bakanlığımızın üyesi bulunduğu kamu işveren sendikasına (TÜHİS) yetki verilen, ancak ihalenin bitimine 1 yıldan az süre kalması sebebiyle kamu işveren sendikasınca yürütülmeyen ve tüm maddeleri Yüksek Hakem Kurulu tarafından karara bağlanan toplu iş sözleşmeleri için de fiyat farkı ödenecektir.( *08.02.2017 tarihli ve 29973 sayılı Resmi Gazete, Personel Çalışmasına Dayalı Hizmet Alımlarında Toplu İş Sözleşmesinden Kaynaklanan Fiyat Farkının Ödenmesine Dair Yönetmelik'te Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik*)(Kurum Hukuk 31.10.2016 tarihli ve 16050 sayılı yazı)

**Soru: Kamu İşveren Sendikası Alt yüklenici tarafından 6356 sayılı Kanunda belirtilen süre içinde yetkilendirilmez ise toplu iş sözleşmesinden kaynaklı fiyat farkı ödenir mi?**

**Cevap:** Personel çalıştırılmasına dayalı olan hizmet alım ihalelerinin yüklenicileri tarafından toplu iş sözleşmesi yapmak üzere Kamu İşveren Sendikasına yetki verilmez ve toplu iş sözleşmesi görüşmeleri yüklenici ve işçilerin yetkili sendikaları arasında gerçekleşir ise karar yüksek hakem kurulu tarafından sonuçlandırılsa dahi fiyat farkı ödenmeyecektir. (Kurum Hukuk 31.10.2016 tarihli ve 16050 sayılı yazı)

Ancak; Personel Çalıştırılmasına Dayalı Hizmet Alımlarında Toplu İş Sözleşmesinden Kaynaklanan Fiyat Farkının Ödenmesine Dair Yönetmeliğin 4 üncü maddesinin üçüncü fıkrasında belirtilen süre içinde yetkilendirme yapılmamasından dolayı kamu işveren sendikaları tarafından 22/1/2015 tarihinden 13.10.2016 tarihine kadar reddedilen ve tüm maddeleri Yüksek Hakem Kurulu tarafından karara bağlanan veya bağlanacak toplu iş sözleşmeleri için de fiyat farkı ödenecektir**.** 13.10.2016 tarihinden sonra aynı hüküm nedeniyle kamu işveren sendikasınca yetkilendirmenin reddedildiği toplu iş sözleşmeleri için fiyat farkı ödenmeyecektir.( *13/10/2016 tarih ve 29856 sayılı Resmi Gazete,Personel Çalışmasına Dayalı Hizmet Alımlarında Toplu İş Sözleşmesinden Kaynaklanan Fiyat Farkının Ödenmesine Dair Yönetmelik'te Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik*)

**Soru: Personel Çalıştırılmasına Dayalı Hizmet Alımı Olmadığı halde yetkilendirilmiş olan Kamu İşveren Sendikası tarafından yürütülen ve sonuçlandırılan veyahut anlaşmazlıkla sonuçlandığı için Yüksek Hakem Kurulunca bağıtlanan Toplu İş Sözleşmeleri için yüklenicilere Personel Çalıştırılmasına Dayalı Hizmet alımlarında Toplu İş Sözleşmesinden Kaynaklanan Fiyat Farkının Ödenmesine Dair Yönetmelik hükümleri doğrultusunda fiyat farkı ödenecek midir?**

**Cevap:** Personel Çalıştırılmasına Dayalı Olmayan hizmet alımları idare tarafından sehven bildirilmiş olsa dahi toplu iş sözleşmesinden kaynaklı fiyat farkı ödenmez.(BÜMKO 22.06.2016 tarihli ve 5748 sayılı yazı)

**Soru: Hizmet alımı kapsamında çalışan işçilerden kimler toplu iş sözleşmesinden yararlanır?**

**Cevap:** Personel Çalıştırılmasına Dayalı Hizmet Alımlarında Toplu İş Sözleşmesinden Kaynaklanan Fiyat Farkının Ödenmesine Dair Yönetmelik ve 6356 sayılı Sendikalar ve toplu İş Sözleşmesi Kanunu 39 uncu maddesi gereği toplu iş sözleşmesinden ancak taraf işçi sendikasının üyeleri faydalanır. Toplu İş Sözleşmesinden, sözleşmenin imzalanması tarihinde taraf sendikaya üye olanlar yürürlük tarihinden, imza tarihinden sonra üye olanlar ise üyeliklerinin taraf işçi sendikasınca işverene bildirildiği tarihten itibaren yararlanır. Toplu iş sözleşmesinin imza tarihi ile yürürlük tarihi arasında iş sözleşmesi sona eren üyeler de iş sözleşmelerinin sona erdiği tarihe kadar toplu iş sözleşmesinden faydalanır. Toplu iş sözleşmesinin imzası sırasında taraf işçi sendikasına üye olmayanlar, sonradan işyerine girip de üye olmayanlar veya taraf işçi sendikasına üye olup da ayrılanlar veya çıkarılanların toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmeleri, toplu iş sözleşmesinin tarafı olan işçi sendikasına dayanışma aidatı ödemelerine bağlıdır. Bunun için işçi sendikasının onayı aranmaz. Dayanışma aidatı ödemek suretiyle toplu iş sözleşmesinden yararlanma talep tarihinden geçerlidir. İmza tarihinden önceki talepler imza tarihi itibariyle hüküm doğurur.(ÇSGB 04.02.2016 tarihli ve 2412 sayılı yazı)

**Soru: Toplu İş Sözleşmesinin konusu olan ihale sözleşmesi sona erdikten sonra imzalanmış ve idareye tebliğ edilmiş olan toplu iş sözleşmelerinde, işçi yeni ihale sözleşmesi devam ederken sendikaya üye olmuş ve üyelik tarihi toplu iş sözleşmesinin(eski ihaleye ait toplu iş sözleşmesi) karar tarihinden önce ise yürürlük tarihinden itibaren mi faydalanmalıdır?**

**Cevap:** Örneğin 01.01.2015 tarihinden bu yana hastanede temizlik hizmet alımı kapsamında A firmasında çalışan bir işçi için;

İhale sözleşmesi devam ederken 01.06.2015 tarihinde toplu sözleşme görüşmeleri başlamış ancak işçi sendika üyesi olmamıştır. İhalenin sözleşme süresi 31.12.2015 tarihinde sona ermiş, toplu iş sözleşmesi ise henüz sonuçlanmamıştır. 01.01.2016 tarihinde ihaleyi B temizlik firması almış ve işçi B firması ile işe devam etmiştir. İşçi B firması ile işe devam etmekte iken 01.03.2016 tarihinde sendikaya üye olmuş, eski ihalenin konusu olduğu toplu iş sözleşmesi de 15.03.2016 tarihinde karara bağlanmıştır. Karara bağlanan toplu iş sözleşmesinin yürütmesi 01.06.2015 tarihinden başlatılmıştır. İşçi A firmasında çalıştığı dönem için bu toplu iş sözleşmesinden faydalanamaz. Çünkü işçi, sendikaya üye olduğu tarihte toplu sözleşmeye konu ihalede değil başka bir ihalede görev yapmaktadır. İşçinin sendikaya üye olduğu tarih ile eski ihale dönemi çakışıyor olsa idi çakışan dönem kadar faydalanabilirdi. Oysa bu örnekte sendika üyeliği boyunca toplu iş sözleşmesine konu ihalede çalışması bulunmadığından toplu iş sözleşmesinden faydalanması mümkün bulunmamaktadır.

**Soru: Şayet rapor veya ücretsiz izin nedeniyle işe devam etmeyen işçinin yerine geçici olarak çalıştırılan personel de sendikaya üye olursa ve üyeliği Toplu İş Sözleşmesinin imza tarihinde veya öncesinde ise, yürürlük tarihi ve imza tarihi arasında verilmiş olan haklardan (ikramiye, öğrenim yardımı vs.) faydalanabilir mi? Faydalanır ise çalışmış olduğu süre için kıst olarak mı hesap yapılmalıdır?**

**Cevap:** İşçilerin sendikaya üye olmaları için herhangi bir süre kısıtı bulunmamaktadır. Dolayısıyla yararlanma koşulları diğer işçilerle aynı olmalıdır. Ancak sosyal haklardan çalıştığı süre kadar kıst olarak faydalanmalıdır.

**Soru: Sona erecek olan ihaleler yenilenirken işçi ücretleri ve verilecek sosyal haklar yeniden belirlenerek ihale dokümanlarında belirtilecektir. Yeni ihale dönemi için belirlenecek olan işçi ücretleri ve sosyal hakların ihale sözleşmesinin bitimi ile hükmü kalmamış olan toplu iş sözleşmesiyle verilen ücret artışı ve sosyal hak farklarının eklenerek mi yoksa her yıl olduğu gibi sadece asgari ücret ve % fazlası olarak mı belirlenecek?**

**Cevap:** Toplu iş sözleşmesinde yer alan ücret artışlarının her birinin kendi içinde değerlendirilmesi, artışın kapsadığı süre içinde yürürlükte olan asgari ücret ve ihale sözleşmesi gereği verilmesi öngörülen % farkın toplanması ile bulunacak olan tutara toplu iş sözleşmesi ile verilen zammın uygulanması gerekir. Yani her artış döneminde yürürlükteki asgari ücret üzerinden hesaplama yapılmalı, önceki dönem toplu iş sözleşmesi zammı artık sonlandırılmalıdır. Çünkü asgari ücret zaten devlet tarafından artırılacağı için önceki dönem toplu sözleşme ile verilen artış artık yeni asgari ücret içinde erimiş olacaktır. (ÇSGB 28.12.2016 tarihli ve 27350 sayılı yazı)

**Soru: İşçilerin toplu iş sözleşmesinden kaynaklı ücret ve sosyal haklarında meydana gelen artış direk işçi hesabına yatırılabilir mi?**

**Cevap:** Toplu iş sözleşmesinden kaynaklanan ücret ve sosyal haklarda meydana gelen artış ihale sözleşmesinin tarafı olan yükleniciye ödenmesinden sonra yüklenici marifetiyle çalışanlara ödenmelidir.(BÜMKO 10.05.2016 tarihli ve 4272 sayılı yazı)

**Soru: İşçiler doğum izninde veya raporlu olduğu dönemler için (maaşlarının SGK tarafından ödendiği ve yerlerine geçici personel çalıştığı da dikkate alınarak ) toplu iş sözleşmesinden kaynaklı çocuk yardımı, yakacak yardımı veya ikramiye ödemesi gibi mali haklardan faydalanabilecek midir?**

Cevap: Toplu iş sözleşmelerinde hastalık yardımına ilişkin olarak; hastalık nedeni ile iş görmezliğe uğrayan işçinin 3(üç) gün veya daha fazla(bu ibare iki gün de olabilir) istirahatli olmaları halinde Sosyal Güvenlik Kurumunca ödeme yapılmayan günlere ait ücretlerin tamamının ve eksik ödeme yapılan günlere ait bakiyenin işverence işçiye ödeneceğine dair bir ibare var ise; işçilerin ücretlerinin aylık olarak belirlenmiş olması şartıyla Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından ödenen ödeneğin toplu iş sözleşmesinde verilen mali haklardan düşük olması halinde aradaki fark fiyat farkı olarak ödenmelidir.(ÇSGB 07.09.2016 tarihli ve 20033 sayılı yazı)

**Soru: Toplu İş Sözleşmesinden işçinin eşi de faydalanıyor ise(yani aynı işyerinde çalışmaları halinde) toplu iş sözleşmesinde yer alan öğrenim yardımı veya çocuk yardımı gibi ödemeler eşlerden hangisine yapılmalıdır?**

**Cevap: T**oplu iş sözleşmesinde yer alan öğrenim yardımı veya çocuk yardımı ile ilgili olarak bu yardımların eşlerden yalnızca birine yapılacağına dair bir düzenleme yok ise her ikisine de yapılmalıdır.(ÇSGB 07.09.2016 tarihli ve 20033 sayılı yazı)

**Soru: Toplu iş sözleşmelerinde aylık olarak belirlenmiş olan yardımlar çalışılan gün üzerinden kıst hesap yapılarak mı hesaplanmalıdır?**

**Cevap:** Toplu iş sözleşmelerinde yapılan yardımların (yakacak yardım, çocuk yardımı vs.) işçilere çalıştıkları günlerin dikkate alınarak değil aylık olarak ödeneceği hükme bağlandığından söz konusu yardımların tamamının yapılması gerekmektedir. (ÇSGB 07.09.2016 tarihli ve 20033 sayılı yazı)

**Soru: Toplu iş sözleşmelerinde yer alan Ulusal Bayram ve Genel Tatil günlerinde çalışılan günler için üç yevmiye ödenir (veya iki yevmiye ödenir) şeklinde hüküm yer almaktadır. İşçiye zaten ihale dokümanında tatil günlerinde çalışılan gün hesaplanarak bu günler için artı yevmiye ödemesi yapılmaktadır. Toplu iş sözleşmesinde yer alan hükmün uygulanması gerekir mi?**

**Cevap:** 4857 sayılı Kanunun 47 inci maddesinde Ulusal Bayram ve Genel Tatil günlerinde çalışılması halinde çalışılan her gün için ayrıca bir yevmiye ödenmesi gerektiği hüküm altına alınmıştır. Bu sebeple ihale dokümanlarında anılan günlerde çalıştırılacak işçilere ödenmek üzere artı yevmiyeleri için hesaplama yapılmaktadır. Böylece işçi bu günlerde tatil yapmayarak çalışmış ise asıl yevmiyesine ek olarak bir yevmiye daha almakta ve bu güne ait toplam yevmiyesi iki olmaktadır. Şayet toplu iş sözleşmesinde çalışılan günler için üç yevmiye ödenir diyor ise bir yevmiye daha fiyat farkı ödenmeli, toplu iş sözleşmesinde çalışılan günler için iki yevmiye ödenir diyor ise de fiyat farkı ödenmemelidir.(ÇSGB 07.09.2016 tarihli ve 20033 sayılı yazı)

**Soru: Toplu İş Sözleşmesinden Kaynaklı Fiyat Farkı ödenmesi esnasında Ek Kesin Teminat alınması gerekir mi?**

Cevap: Ödenecek bedelin % 6 sı oranında ek kesin teminat alınmalıdır. Alınacak olan teminat hak edişten kesilmesi yoluyla da karşılanabilir.(BÜMKO 24.05.2016 tarihli ve 4775 sayılı yazı)

**Soru: Yüksek Hakem Kurulu kararları ihale sözleşme süresinin sonrasını da kapsarsa ihale bitiminden sonra da yeni firmaya fiyat farkı ödenir mi?**

**Cevap:** Yönetmelik kapsamında toplu iş sözleşmesinin süresi ihale süresini geçemez. Bu sebeple ihale süresinin bitiminden sonra yeni firmaya fiyat farkı ödenmez. 6356 sayılı Kanunun 36/2 inci maddesinin uygulanabilmesi için 4857 sayılı Kanunun 6 ncı maddesi gereği işyerinin tüm aktif ve pasifleri ile birlikte diğer firmaya devredilmiş olması gerekir. Oysaki ihale bitiminde işte bitmekte ve hukuken bir işyeri devri yapılmamaktadır. (BÜMKO 22.06.2016 tarihli ve 5748 sayılı yazı)(ÇSGB 22.02.2017 tarihli ve 11421 sayılı yazı)

**Soru: Toplu İş Sözleşmesinde ödenmiş olan kıdem tazminatı ile ilgili fark oluştu ise bu fark yükleniciye mi ödenmelidir?**

**Cevap:** Kıdem tazminatı direkt işçinin banka hesabına yatırıldığından oluşan farkta direkt işçi hesabına yatırılmalıdır.

**Soru: Toplu iş sözleşmelerinde yer alan “Bulaşıcı hatalık risk primi.” maddeleri gereği sağlık tesisinin tümünün riskli birim olarak kabul edilmesi gerekir mi?**

**Cevap:** İşçilerin rotasyon yapmak suretiyle sağlık tesisinin her noktasında çalışabileceği göz önünde bulundurulsa dahi, söz konusu toplu iş sözleşmesinde bulaşıcı hastalık riski taşıyan yerlerde fiilen çalışma ve fiilen çalışılan günler esas alındığından sağlık tesisinin tümünün riskli sayılması mümkün değildir. Ancak hangi birimlerin riskli sayılacağı Sağlık Bakanlığınca belirlenmelidir. Sağlık tesisinden bağımsız bir binada faaliyet gösteren Genel Sekreterlik Merkezinin bulaşıcı hastalık riski taşıyan birim sayılması halinde orada çalışan işçiler bu farktan faydalanabilir.(ÇSGB 22.12.2016 tarihli ve 27398 sayılı yazı).

**Soru: Toplu İş Sözleşmesinden Kaynaklı Fiyat Farkı ödemelerinde yükleniciler işçilerin ücret ve sosyal haklarında meydana gelecek artışın dışında herhangi bir ad altında (genel gider, damga vergisi, arabulucu ücreti vs.) ödeme talep edebilir mi?**

**Cevap:** Personel Çalıştırılmasına Dayalı Hizmet Alımlarında Toplu İş Sözleşmesinden Kaynaklanan Fiyat Farkının Ödenmesine Dair Yönetmelik yalnız işçinin ücret ve sosyal haklarında meydana gelen artış ve buna bağlı olarak işveren SGK payı için ödeme yapılmaktadır. Toplu iş sözleşmesinin yapılması esnasında işveren payına düşen diğer giderler alt işveren tarafından karşılanacaktır.(17.03.2015 tarihli ve 29298 sayılı Resmî Gazete, Personel Çalıştırılmasına Dayalı Hizmet Alımlarında Toplu İş Sözleşmesinden Kaynaklanan Fiyat Farkının Ödenmesine Dair Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik)

**Soru: Sendika aidatları hangi tarihten itibaren ödenmeye başlanmalıdır? İdare sendika aidatlarının ödenmesinden sorumlu mudur?**

**Cevap:** Sendika aidatı üyelik tarihi itibariyle firma tarafından işçi ücretlerinden kesilerek sendika hesabına yatırılmalıdır. İdare sendika aidatlarının yatırılmasından sorumlu değildir. Ancak toplu iş sözleşmesinin imzalanmasından sonra, sendika tarafından, geçmişe yönelik üyelik aidatlarının yatırılmadığına dair bir başvuru yapılırsa, hak edişten kesilerek idare tarafından sendika hesabına yatırılabilir. (ÇSGB 07.09.2016 tarihli ve 20033 sayılı yazı)

**Soru: Yeni hizmet alım ihaleleri yapılırken geçen dönem toplu iş sözleşmesi ile birlikte verilen sosyal hak ve ücret artışları eklenerek mi ücretler belirlenmeli ya da eskiden olduğu gibi Bakanlığımız Genelgeleri ve 4734 sayılı kanun doğrultusunda mı yeni ücret belirlemesi yapılmalıdır?**

**Cevap:** Personel Çalıştırılmasına Dayalı Hizmet Alımlarında Toplu İş Sözleşmesinden Kaynaklanan Fiyat Farkının Ödenmesine Dair Yönetmeliğin 4 üncü maddesinin yedinci fıkrasında “ 6356 sayılı Kanun hükümlerine uygun olmak kaydıyla toplu iş sözleşmesinin süresi ihale sözleşmesinin süresini geçemez.” hükmüne yer verilmiştir. Yeni işçi ücretleri anılan yönetmelik kapsamında ve 4734 sayılı Kanun hükümleri ile birlikte Kurumumuz Genelgeleri doğrultusunda belirlenmelidir. (Kurum Hukuk 23.11.2016 tarihli ve 16973 sayılı yazı.)

**Soru: Toplu İş Sözleşmelerinde yer alan Disiplin Kurulu üyelerinden işveren tarafına düşen iki kişi idarenin elemanı mı yüklenicinin elemanı mı olmalıdır?**

**Cevap:** Toplu İş Sözleşmeleri Kamu İşveren Sendikalarınca Yükleniciler adına yürütülüp sonuçlandırıldığından disiplin kurulu üyelerinden işverenin görevlendireceği iki kişinin toplu iş sözleşmesinin tarafı olan yüklenici tarafından görevlendirilmesi gerekir.(ÇSGB 24.10.2016 tarihli ve 23355 sayılı yazı)

**Soru: Toplu iş sözleşmelerinde yer alan gece çalışmalarının % 10 oranında zamlı ödeneceğine ilişkin düzenlemelerde, işçi haftalık 45 saatlik çalışma süresini aşmadan postalar halinde çalıştırılsa da gece süresine ilişkin fark ödenecek midir?**

**Cevap:** Gece çalışması saat 20:00 ile 06:00 arasında geçen zamandır. İşçilerin vardiyalı sistemde çalışıp çalışmadığına bakılmaksızın gece çalışmasına denk gelen süreye toplu iş sözleşmesinde yer alan zamlı ücret ödenmelidir.(26.10.2016 tarihli ve 50462 sayılı yazı)

**Soru: İş Kanununda kıdem tazminatı ödeme süresi olarak hüküm altına alınan 30(otuz) günlük sürenin toplu iş sözleşmesi ile 35(otuzbeş) güne çıkarılması halinde bu süre toplu iş sözleşmesi için mi veya kıdem tazminatına hak edilen tüm süre için mi uygulanmalıdır?**

**Cevap:** Toplu İş Sözleşmesi kapsamında olan bir işçinin kıdem tazminatını hak edecek şekilde işten ayrılması halinde kıdem tazminatının işçinin asıl ücreti ile birlikte toplu iş sözleşmesi ile işçiye sağlanmış olan para ve para ile ölçülmesi mümkün olan menfaatle de dikkate alınarak tavan miktarını geçmemek üzere hesaplanmalıdır. Hesaplamanın ise tüm hizmet süresi için yapılması gerekir.(ÇSGB 12.08.2016 tarihli ve 18859 sayılı yazı)(23.08.2016 tarihli ve 1932 sayılı Genel Yazı)