

ihale dokümanında yıllık
izinli personel yerine başka
personel getirilmesinin
istenmediği, hastalık,
ücretsiz izin ya da
mazeretsiz olarak işe
gelmeyen personel yerine
ikame personel
çalıştırılmasının
düzenlendiği, raporlu
personelin geçici iş
göremezliğinin üçüncü
gününden itibaren yüklenici
için herhangi bir maliyete
neden olmayacağı hk

ihale dokümanında yıllık
izinli personel yerine başka

**personel getirilmesinin
istenmediği, hastalık,
ücretsiz izin ya da
mazeretsiz olarak işe
gelmeyen personel yerine
ikame personel
çalıştırılmasının
düzenlendiği, raporlu
personelin geçici iş
göremezliğinin üçüncü
gününden itibaren yüklenici
için herhangi bir maliyete
neden olmayacağı**

4857 sayılı İş Kanunu'nun "Yıllık ücretli izin hakkı ve izin süreleri" başlıklı 53'üncü maddesinde "İşyerinde işe başladığı günden itibaren, deneme süresi de içinde olmak üzere, en az bir yıl çalışmış olan işçilere yıllık ücretli izin verilir.

Yıllık ücretli izin hakkından vazgeçilemez.

Niteliklerinden ötürü bir yıldan az süren mevsimlik veya kampanya işlerinde çalışanlara bu Kanunun yıllık ücretli izinlere ilişkin hükümleri uygulanmaz.

İşçilere verilecek yıllık ücretli izin süresi, hizmet süresi;

- a) Bir yıldan beş yıla kadar (beş yıl dahil) olanlara ondört günden,
 - b) Beş yıldan fazla onbeş yıldan az olanlara yirmi günden,
 - c) Onbeş yıl (dahil) ve daha fazla olanlara yirmialtı günden,
- az olamaz.

Ancak onsekiz ve daha küçük yaştaki işçilerle elli ve daha yukarı yaştaki işçilere verilecek yıllık ücretli izin süresi yirmi günden az olamaz.

Yıllık izin süreleri iş sözleşmeleri ve toplu iş sözleşmeleri ile artırılabilir.” hükmü,

Anılan Kanun’un “Yıllık ücretli izne hak kazanma ve izni kullanma dönemi” başlıklı 54’üncü maddesinde “Yıllık ücretli izine hak kazanmak için gerekli sürenin hesabında işçilerin, aynı işverenin bir veya çeşitli işyerlerinde çalıştıkları süreler birleştirilerek göz önüne alınır. Şu kadar ki, bir işverenin bu Kanun kapsamına giren işyerinde çalışmakta olan işçilerin aynı işverenin işyerlerinde bu Kanun kapsamına girmeksizin geçirmiş bulundukları süreler de hesaba katılır.

Bir yıllık süre içinde 55’inci maddede sayılan haller dışındaki sebeplerle işçinin devamının kesilmesi halinde bu boşlukları karşılayacak kadar hizmet süresi eklenir ve bu suretle işçinin izin hakkını elde etmesi için gereken bir yıllık hizmet süresinin bitiş tarihi gelecek hizmet yılına aktarılır.

İşçinin gelecek izin hakları için geçmesi gereken bir yıllık hizmet süresi, bir önceki izin hakkının doğduğu günden başlayarak gelecek hizmet yılına doğru ve yukarıdaki fıkra ve 55 inci madde hükümleri gereğince hesaplanır.

İşçi yukarıdaki fıkralar ve 55’inci madde hükümlerine göre

hesaplanacak her hizmet yılına karşılık, yıllık iznini gelecek hizmet yılı içinde kullanır.

Aynı bakanlığa bağlı işyerleri ile aynı bakanlığa bağlı tüzel kişilerin işyerlerinde geçen süreler ve kamu iktisadi teşebbüsleri yahut özel kanuna veya özel kanunla verilmiş yetkiye dayanılarak kurulan banka ve kuruluşlar veya bunlara bağlı işyerlerinde geçen süreler, işçinin yıllık ücretli izin hakkının hesaplanmasında göz önünde bulundurulur.” hükmü,

Aynı Kanun’un “Yıllık izin bakımından çalışılmış gibi sayılan haller” başlıklı 55’inci maddesinde “Aşağıdaki süreler yıllık ücretli izin hakkının hesabında çalışılmış gibi sayılır:

a) İşçinin uğradığı kaza veya tutulduğu hastalıktan ötürü işine gidemediği günler (Ancak, 25 inci maddenin (I) numaralı bendinin (b) alt bendinde öngörülen süreden fazlası sayılmaz.).

b) Kadın işçilerin 74 üncü madde gereğince doğumdan önce ve sonra çalıştırılmadıkları günler.

c) İşçinin muvazzaf askerlik hizmeti dışında manevra veya herhangi bir kanundan dolayı ödevlendirilmesi sırasında işine gidemediği günler (Bu sürenin yılda 90 günden fazlası sayılmaz.).

d) Çalışmakta olduğu işyerinde zorlayıcı sebepler yüzünden işin aralıksız bir haftadan çok tatil edilmesi sonucu olarak işçinin çalışmadan geçirdiği zamanın onbeş günü (işçinin yeniden işe başlaması şartıyla).

e) 66 ncı maddede sözü geçen zamanlar.

f) Hafta tatili, ulusal bayram, genel tatil günleri.

g) 3153 sayılı Kanuna dayanılarak çıkarılan tüzüğe göre röntgen muayenehanelerinde çalışanlara pazardan başka

verilmesi gereken yarım günlük izinler.

h) İşçilerin arabuluculuk toplantılarına katılmaları, hakem kurullarında bulunmaları, bu kurullarda işçi temsilciliği görevlerini yapmaları, çalışma hayatı ile ilgili mevzuata göre kurulan meclis, kurul, komisyon ve toplantılara yahut işçilik konuları ile ilgili uluslararası kuruluşların konferans, kongre veya kurullarına işçi veya sendika temsilcisi olarak katılması sebebiyle işlerine devam edemedikleri günler.

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

j) İşveren tarafından verilen diğer izinler ile 65 inci maddedeki kısa çalışma süreleri.

k) Bu Kanunun uygulanması sonucu olarak işçiye verilmiş bulunan yıllık ücretli izin süresi.” hükmü,

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu’nun “Sigortalı sayılanlar” başlıklı 4’üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendinde “Bu Kanun’un kısa ve uzun vadeli sigorta kolları uygulaması bakımından;

a) Hizmet akdi ile bir veya birden fazla işveren tarafından çalıştırılanlar,

... hakkında da uygulanır.” hükmü,

Aynı Kanun’un “Geçici iş göremezlik ödeneği” başlıklı 18’inci maddesinde “Kurumca yetkilendirilen hekim veya sağlık kurullarından istirahat raporu alınmış olması şartıyla;

a) İş kazası veya meslek hastalığı nedeniyle iş göremezliğe uğrayan sigortalıya her gün için,

b) 4'üncü maddenin birinci fıkrasının (a) bendi ile 5'inci madde kapsamındaki sigortalılardan hastalık sigortasına tabi olanların hastalık sebebiyle iş göremezliğe uğraması halinde, iş göremezliğin başladığı tarihten önceki bir yıl içinde en az doksan gün kısa vadeli sigorta primi bildirilmiş olması şartıyla geçici iş göremezliğin üçüncü gününden başlamak üzere her gün için,

...

İş kazası, meslek hastalığı, hastalık ve sigortalı kadının analığı halinde verilecek geçici iş göremezlik ödeneği, yatarak tedavilerde 17'nci maddeye göre hesaplanacak günlük kazancının yarısı, ayaktan tedavilerde ise üçte ikisidir.

Sigorta prim ve ödeneklerinin hesabına esas tutulacak günlük kazançların alt sınırında meydana gelecek değişikliklerde, yeniden tespit edilen alt sınırın altında bir günlük kazanç üzerinden ödenek almakta bulunanların veya almaya hak kazanmış veya kazanacak olanların bu ödenekleri, günlük kazançlarının alt sınırındaki değişikliklerin yürürlüğe girdiği tarihten başlayarak değiştirilmiş günlük kazançların alt sınırına göre ödenir.

Bir sigortalıda iş kazası, meslek hastalığı, hastalık ve analık hallerinden birkaçı birleşirse, geçici iş göremezlik ödeneklerinden en yükseği verilir.

Geçici iş göremezlik ödenekleri, toplu iş sözleşmesi yapılan işyerleri ile kamu idarelerinin işverenleri tarafından Kurumca belirlenen usûl ve esaslara göre Kurum adına sigortalılara ödenerek, daha sonra Kurum ile mahsuplaşmak suretiyle tahsil edilebilir.

Geçici iş göremezlik ödeneklerinin ödeme zamanı ile bu maddenin uygulanmasına ilişkin diğer usûl ve esaslar, Kurum tarafından çıkarılacak yönetmelikle düzenlenir." hükmü,

Kamu İhale Genel Tebliği'nin "Personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alımlarında teklif fiyata dâhil olacak giderler" başlıklı 78.25'inci maddesinde "İhale dokümanında günlük olarak belli sayıda personelin idarenin iş yerinde bulunması gerektiğine ilişkin düzenleme yapılan ihalelerde, 4857 sayılı Kanunun 55 inci maddesi uyarınca izne hak kazanan işçilerin izin hakları idarenin belirleyeceği takvim çerçevesinde kullandırılacak ve izin kullanan işçiler fiilen çalışan işçi sayısına dahil kabul edileceğinden, izin kullanan işçilerin yerine başka işçilerin getirilerek sayının tamamlanması talep edilmeyecektir. İdarelerin, ihale konusu işte çalıştırılması istenen personel sayısını bu hususu dikkate alarak belirlemeleri gerekmektedir. Ayrıca idareler ve yükleniciler, işçilerin yıllık ücretli izin haklarını kullanmasına ilişkin olarak 4857 sayılı Kanunun ilgili hükümlerinde öngörülen yükümlülöklere uymak zorundadır." açıklaması,

İdari Şartname'nin "İhale konusu işe ilişkin bilgiler" başlıklı 2'nci maddesinde "2.1. İhale konusu hizmetin; a) Adı: Karaman Eğitim ve Araştırma Hastanesi ve Ermenek Devlet Hastanesine 36 Ay Süreli Malzemeli Yemek Pişirme, Dağıtım ve Sonrası Hizmet Alımı

b) Miktarı ve türü:

Normal Yemek : 1.988.000 Öğün

Diyet Yemek : 304.000 Öğün

Normal Kahvaltı : 584.000 Öğün

Diyet Kahvaltı : 157.000 Öğün

Ara Öğün : 167.200 Öğün

Ayrıntılı bilgi idari şartnamenin ekinde yer almaktadır.

c) Yapılacağı yer: Karaman Eğitim ve Araştırma Hastanesi ve

Ermenek Devlet Hastanesi" düzenlemesi,

Teknik Şartname'nin "Personel Çalışma Esasları" başlıklı 9'uncu maddesinde "...9.8.Yüklenici, maaş bordrolarında göstermediği personeli hizmet kapsamında çalıştırmayacak, aynı zamanda çalışma çizelgesinde görünen personeli işyerinde hazır bulunduracaktır. Personelin işyerinde bulunmaması halinde, söz konusu durum tutanak ile kayıt altına alınarak her personel için Yüklenicinin o ayki hak edişinden %1'i oranında günlük ceza kesintisi uygulanacaktır.

...

9.10.Yüklenici çalıştırmakla yükümlü olduğu işçi sayısını yıllık izinler hariç devamlı olarak korumak zorundadır. Hastalık, ücretsiz izin gibi nedenlerle ya da mazeretsiz olarak işçinin göreve gelmemesi halinde yerine yasalara uygun olarak işçi görevlendirilecektir..." düzenlemesi yer almaktadır.

Teknik Şartname'nin şikâyetle konu maddesinde personelin hastalık, ücretsiz izin ya da mazeretsiz olarak işe gelmemesi gibi nedenlerle eksilmeleri durumunda eksik personelin ek ücret talep edilmeden yüklenici tarafından karşılanacağını öngörüldüğü anlaşılmaktadır.

Teknik Şartname'nin 9.8 ve 9.10'uncu maddelerinin birlikte değerlendirilmesinin zorunlu olduğu, anılan Şartname'nin 9.8'inci maddesinde ceza kesilmesi halinin mazeretsiz iş yerinde bulunmama hali olarak yorumlanması gerektiği, dolayısıyla basiretli tacir olan yüklenicinin idarenin ihale konusu iş kapsamında çalıştırılmasını istediği personeli yukarıda yer verilen ilgili mevzuat hükümlerindeki haller saklı kalmak üzere iş yerinde bulundurması, hizmet işinin

aksamadan devamının sağlanması ve personelin mazeretsiz iş yerinde bulunmayarak işin aksamasına sebebiyet vermemesi gerektiği anlaşıldığından, idarece bu hususta yapılan düzenlemenin mevzuata aykırılık içermediği sonucuna varılmıştır.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 55'inci maddesinde ise yıllık ücretli iznin dışında yıllık izin gibi çalışılmış sayılacak hallerin neler olduğu belirtilmiş olup bu izinlerin kullanılması durumunda da Kamu İhale Genel Tebliği'nin 78.25'inci maddesine göre izin kullanan işçilerin yerine başka işçiler getirilerek sayının tamamlanmasının idarece talep edilmemesi gerekmektedir.

Yapılan incelemede ihale dokümanında yıllık izinli personel yerine başka personel getirilmesinin istenmediği, hastalık, ücretsiz izin ya da mazeretsiz olarak işe gelmeyen personel yerine ikame personel çalıştırılmasının düzenlendiği, raporlu personelin geçici iş göremezliğinin üçüncü gününden itibaren yüklenici için herhangi bir maliyete neden olmayacağı, ilgili personelin yerine yeni bir personel getirilmesine ilişkin idarece süre belirlemesi de yapılmadığı, ayrıca ihale konusu işin büyüklüğü dikkate alındığında anılan hususun teklif hazırlamaya engel nitelikte olmadığı göz önünde bulundurulduğunda, söz konusu düzenlemenin anılan Tebliđ hükümlerine aykırılık taşımadığı anlaşıldığından başvuru sahibinin iddiasının yerinde olmadığı sonucuna varılmıştır.

Toplantı No	: 2020/054
Gündem No	: 40
Karar Tarihi	: 02.12.2020
Karar No	: 2020/UH.I-1978