

**ihale konusu işin büyüklüğü
ve çalıştırılacak personelin
sayısının azlığı personelin
istirahat raporu alması
halinde ilk 2 gün için veya
diğer izinler için
katlanılması gereken ücret
maliyetinin ihaleye teklif
hazırlanmasına engel
büyüklükte olamayacağı hk**

4857 sayılı İş Kanunu'nun "Geçici iş göremezlik" başlıklı 48'inci maddesinde "İşçilere geçici iş göremezlik ödeneği verilmesi gerektiği zamanlarda geçici iş göremezlik süresine rastlayan ulusal bayram, genel tatil ve hafta tatilleri, ödeme yapılan kurum veya sandıklar tarafından geçici iş göremezlik ölçüsü üzerinden ödenir.

Hastalık nedeni ile çalışılmayan günlerde Sosyal Sigortalar Kurumu tarafından ödenen geçici iş göremezlik ödeneği aylık ücretli işçilerin ücretlerinden mahsup edilir." hükmü,

Anılan Kanun'un "Ücret şekillerine göre tatil ücreti" başlıklı 49'uncu maddesinde "İşçinin tatil günü ücreti çalıştığı günlere göre bir güne düşen ücretidir.

Parça başına, akort, götürü veya yüzde usulü ile çalışan

işçilerin tatil günü ücreti, ödeme döneminde kazandığı ücretin aynı süre içinde çalıştığı günlere bölünmesi suretiyle hesaplanır.

Saat ücreti ile çalışan işçilerin tatil günü ücreti saat ücretinin yedibuçuk katıdır.

Hasta, izinli veya sair sebeplerle mazeretli olduğu hallerde dahi aylığı tam olarak ödenen aylık ücretli işçilere 46, 47 ve 48 inci maddenin birinci fıkrası hükümleri uygulanmaz. Ancak bunlardan ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalışanlara ayrıca çalıştığı her gün için bir günlük ücreti ödenir.” hükmü,

5510 Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu’nun “İş kazası, meslek hastalığı, hastalık ve analık sigortasından sağlanan haklar” başlıklı 16’ncı maddesinde “İş kazası veya meslek hastalığı sigortasından sağlanan haklar şunlardır:

- a) Sigortalıya, geçici iş göremezlik süresince günlük geçici iş göremezlik ödeneği verilmesi.
- b) Sigortalıya sürekli iş göremezlik geliri bağlanması.
- c) İş kazası veya meslek hastalığı sonucu ölen sigortalının hak sahiplerine, gelir bağlanması.
- d) Gelir bağlanmış olan kız çocuklarına evlenme ödeneği verilmesi.
- e) İş kazası ve meslek hastalığı sonucu ölen sigortalı için cenaze ödeneği verilmesi.

Hastalık ve analık sigortasından sigortalıya hastalık veya analık hallerine bağlı olarak ortaya çıkan iş göremezlik süresince, günlük geçici iş göremezlik ödeneği verilir.” hükmü,

Anılan 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,

c) 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a) bendi ile (b) bendinde belirtilen muhtarlar ile aynı bendin (1), (2) ve (4) numaralı alt bentleri kapsamındaki sigortalı kadının analığı halinde, doğumdan önceki bir yıl içinde en az doksan gün kısa vadeli sigorta primi bildirilmiş olması şartıyla, doğumdan önceki ve sonraki sekizer haftalık sürede, çoğul gebelik halinde ise doğumdan önceki sekiz haftalık süreye iki haftalık süre ilâve edilerek çalışmadığı her gün için,

d) 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a) bendi ile (b) bendinde belirtilen muhtarlar ile aynı bendin (1), (2) ve (4) numaralı alt bentleri kapsamındaki sigortalı kadının, erken doğum yapması halinde doğumdan önce kullanamadığı çalıştırılmayacak süreler ile isteği ve hekimin onayıyla doğuma üç hafta kalıncaya kadar çalışması halinde, doğum sonrası istirahat süresine eklenen süreler için, geçici iş göremezlik ödeneği verilir..." hükmü yer almaktadır.

4857 sayılı İş Kanunu'nun "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) Ek 2 nci maddede sayılan izin süreleri,

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. süresi.” hükmüne,

Anılan Kanun’un Ek 2’nci maddesinde “İşçiye; evlenmesi veya evlat edinmesi ya da ana veya babasının, eşinin, kardeşinin, çocuğunun ölümü hâlinde üç gün, eşinin doğum yapması hâlinde ise beş gün ücretli izin verilir.

İşçilerin en az yüzde yetmiş oranında engelli veya süregelen hastalığı olan çocuğunun tedavisinde, hastalık raporuna dayalı olarak ve çalışan ebeveyninden sadece biri tarafından kullanılması kaydıyla, bir yıl içinde toptan veya bölümler hâlinde on güne kadar ücretli izin verilir.” hükmüne yer verilmiştir.

Kamu İhale Genel Tebliği’nin “Personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alımlarında teklif fiyata dahil olacak giderler” başlıklı 78’inci maddesinde “78.25. 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 yer almaktadır.

İdari Şartname'nin "Teklif fiyata dahil olan giderler" başlıklı 25'inci maddesinde "25.1. Sözleşmenin uygulanması sırasında, ilgili mevzuat gereğince ödenecek ulaşım, sigorta, vergi, resim ve harç giderleri teklif fiyata dahildir.

25.2. 25.1. maddesinde yer alan gider kalemlerinde artış olması ya da benzeri yeni gider kalemlerinin oluşması hallerinde, teklif edilen fiyatın bu tür artış ya da farkları karşılayacak payı içerdiği kabul edilir. Yüklenici, bu artış ve farkları ileri sürerek herhangi bir hak talebinde bulunamaz.

25.3. Teklif fiyata dahil olan diğer giderler aşağıda belirtilmiştir:

25.3.1.

Teknik Şartname'de belirtilen yemek yapımında ve dağıtımında kullanılacak tüm malzemeler, araçlar ve personel giderleri ile ilaçlama giderleri yükleniciye aittir." düzenlemesi,

Teknik Şartname'nin "Servis ve Tüketime Sunum Sırasında Dikkat Edilecek Hususlar" başlıklı 5'inci maddesinde "5.1. Gıdalara çeşitli kaynaklardan gelecek bulaşmayı engellemek için, gıdalar ambalajlı veya kapalı olarak sergilenmeli ve bulaşma kaynaklarından korunmalıdır.

5.2. Gıdaların soğuk ortamda muhafaza edilmesi halinde öncelikli olarak o gıda için tavsiye edilen sıcaklık koşulları sağlanmalıdır.

5.3. Hava akımını sağlamak için gıdanın etrafında yeterince yer bırakılmalıdır..." düzenlemesi,

Anılan Şartname'nin "Yüklenicinin Şartları ve Yükümlülükleri

Yemeğin Pişirilmesi ve Dağıtımı” başlıklı 6.28’inci maddesinde “Evlenme, doğum, ölüm, yıllık izin, hastalık raporu ve özel izinler nedeniyle göreve gelemeyen personelin yerine yüklenici, yeni personel görevlendirecek ve çalıştırılan toplam sayı değişmeyecektir. İzinli personelin yerine görevlendirilecek personelin evraklarını 3 (üç) iş günü içinde İl/ilçe Milli Eğitim Müdürlüğüne teslim edecektir.” düzenlemesi yer almaktadır.

Yukarıda aktarılan Teknik Şartname’nin 6’.28’nci maddesinde evlenme, doğum, ölüm, yıllık izin, hastalık raporu ve özel izinler nedeniyle göreve gelemeyen personelin yerine yüklenici tarafından yeni personel görevlendireceği ve çalıştırılan toplam sayının değişmeyeceği, izinli personelin yerine görevlendirilecek personelin evraklarını 3 (üç) iş günü içinde İl/ilçe Milli Eğitim Müdürlüğüne teslim edileceği, aynı Şartname’nin 5’inci maddesinde ise “Servis ve tüketime sunum sırasında dikkat edilecek hususlar” başlıklı 20 maddenin yer aldığı anlaşılmıştır.

Bahse konu ihalenin personel çalıştırılmasına dayalı bir hizmet alımı olmadığı, Teknik Şartname’de yapılan düzenlemede, raporlu olunması halinde, işçinin yerine geçici olarak başka işçi getirilerek sayının tamamlanmasının istenildiği, ancak söz konusu tamamlamaya ilişkin aksi bir durumda karşılaşılabilecek cezai müeyyideye ilişkin bir belirleme yapılmadığı, ilgili mevzuat hükümleri çerçevesinde ilgili şartların karşılanması halinde hastalık veya analık halleri nedeniyle istirahat raporu alması durumunda, geçici iş göremezliğin üçüncü gününden başlamak üzere her gün için işçiye geçici iş göremezlik ödeneği verileceği ve bu tutarın aylık ücretli işçilerin ücretlerinden mahsup edileceği, sonuç olarak hastalık veya analık halleri nedeniyle istirahat raporu alan işçiler için geçici iş göremezliğin üçüncü gününden itibaren her hangi bir külfetin oluşmayacağı, ihale konusu işin

büyüklüğü ve çalıştırılacak personelin sayısının azlığı dikkate alındığında, personelin istirahat raporu alması, halinde ilk iki gün için veya diğer izinler için katlanması gereken ücret maliyetinin ihaleye teklif hazırlanmasına engel büyüklükte olamayacağı, bu durumun yedek personel çalıştırılması anlamına gelmeyeceği ve hizmetin ifasının eksiksiz bir şekilde yerine getirilmesini teminen idare tarafından konulan tedbir amaçlı bir düzenleme olduğu anlaşıldığından başvuru sahibinin iddiasının yerinde olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Teknik Şartname'nin 6.28'inci maddesinde yer alan düzenleme ile 5'inci maddesinde yer alan düzenlemenin birbiriyle ilgili olmadığı, bahse konu düzenlemede belirtildiği üzere hizmetin aksamaması için gereken tedbirleri almanın yüklenicinin sorumluluğunda olduğu, bu nedenle başvuru sahibinin bu husustaki iddiası uygun görülmemiştir.

Toplantı No	: 2021/046
Gündem No	: 93
Karar Tarihi	: 11.11.2021
Karar No	: 2021/UH.II-2070