



T.C.  
KIRKLARELİ ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ  
Personel Daire Başkanlığı

Sayı : 13280874-915.03.04.01-E.3694

20/02/2019

Konu : Toplu Sözleşme ve Uygulama İşleri  
(Toplu İş Sözleşmesi Hükümlerinin  
Uygulanması İle İlgili Görüşler Hk)

DAĞITIM YERLERİNE

Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığında alınan Üniversitemiz sürekli işçi kadrosuna geçirilenlerin ücret zammı, askerlik yardımı, gece çalışması, yıllık ücretli izin vb. konularla ilgili ilgi yazı ilişikte gönderilmiştir.

Bilgilerinizi ve mezkur Toplu İş Sözleşmesi ile görüş yazısındaki hususlara riayet edilmesi hususunda gereğini önemle rica ederim

e-İmzalıdır

Prof.Dr. Bülent ŞENGÖRÜR  
Rektör

Ek:

- 1- Dağıtım Listesi (1 sayfa)
- 2- Görüş Yazısı (5 sayfa)



T.C.  
AİLE, ÇALIŞMA VE SOSYAL HİZMETLER BAKANLIĞI  
Çalışma Genel Müdürlüğü

Sayı : 58186755-010.99[010.99]-E.109797  
Konu : 375 sayılı KHK Hk. (Ücret zammı, askerlik  
yardımı, gece çalışması, yıllık ücretli izin)

KIRKLARELİ ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE  
(Personel Daire Başkanlığı)  
Kayalı Kampüsü  
KIRKLARELİ

İlgi : 22.10.2018 tarihli ve 13280874-915.03.04.01-E.1010955 sayılı yazınız.

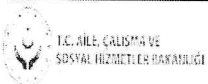
Sürekli işçi kadrolarına geçirilenlere uygulanan "375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin Geçici 24. Maddesi Uyarınca İşçi Statüsüne Geçirilen İşçilerin Ücret İle Diğer Mali ve Sosyal Haklarının Belirlenmesinde Esas Alınacak Toplu İş Sözleşmesi"nde belirlenen ücret zammı, askerlik yardımı, gece çalışması, yıllık ücretli izin uygulamasında görüş talebinizi konu alan ilgi yazınız incelenmiştir.

Bilindiği üzere, alt işveren işçilerinin kamuda istihdamına ilişkin çalışmalar tamamlanmış olup, 24/12/2017 tarihli ve 30280 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan 696 sayılı Olağanüstü Hal Kapsamında Bazı Düzenlemeler Yapılması Hakkında Kanun Hükmünde Kararname'nin 127. maddesiyle, 27/6/1989 tarihli ve 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye eklenen geçici 23 ve geçici 24 üncü maddelerinde belirtilen kamu kurum ve kuruluşlarında 4/1/2002 tarihli ve 4734 sayılı Kamu İhale Kanunu ve diğer mevzuat hükümleri uyarınca personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alım sözleşmeleri kapsamında yükleniciler tarafından çalıştırılanların sürekli işçi kadrolarına veya mahalli idare şirketlerinde işçi statüsüne geçirilmesine ilişkin hususlar düzenlenmiştir.

Anılan Kanun Hükmünde Kararname'nin 127. maddesiyle 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararname'ye eklenen geçici 25.maddesinde de, "Geçici 23 üncü ve geçici 24 üncü maddeler kapsamına giren hususlara ilişkin usul ve esaslar ile bu maddelerin uygulanmasında ortaya çıkacak tereddütleri giderecek idareler, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, İçişleri Bakanlığı ve Maliye Bakanlığınca müştereken belirlenir." hükmü öngörülmüştür.

Bu hükmeye dayanılarak hazırlanan "Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Personel Çalıştırılmasına Dayalı Hizmet Alımı Sözleşmeleri Kapsamında Çalıştırılmakta Olan İşçilerin Sürekli İşçi Kadrolarına veya Mahalli İdare Şirketlerinde İşçi Statüsüne Geçirilmesine İlişkin 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin Geçici 23 ve Geçici 24 üncü Maddelerinin Uygulanmasına Dair Usul ve Esaslar", 01.01.2018 tarihli ve 30288 sayılı Resmi Gazetede yayımlanmıştır.

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



Emek Mahallesi, 17. Cadde No:13 Pk: 06520 Çankaya /  
ANKARA  
Telefon No: +90 (312) 296 60 00 İnternet Adresi:  
www.csgb.gov.tr/cgm  
Kep Adresi:ailevecalisma@hs01.kep.tr

Bilgi için:Mefaret ÜSTÜNDAL  
Şef  
Telefon No:(312) 296 62 75



Anılan Tebliğde, kurumlar ve hizmet alımı sözleşmesi itibarıyla, hak sahipliği açısından kapsam, sürekli işçi kadrosuna geçirilme süreci, tespit komisyonu, inceleme kriterleri, ilan, tespit komisyonu kararına itiraz ve süresi, sınava girmeye hak kazananların belirlenmesi, sınavlara ilişkin hususlar, işçi kadrosuna geçirilme ve benzeri hususlar düzenlenmiştir.

Tebliğin 21.maddesinde de sürekli işçi kadrolarına geçirilenlerin ücreti ile diğer mali ve sosyal haklarına ilişkin hususlar düzenlenmiştir.

Bu çerçevede, ilgili kamu kurum ve kuruluşlarınca işlemler yürütülmektedir.

İlgi yazınızda yer alan sorularınız yukarıda belirtilen hususlar çerçevesinde değerlendirilmiş olup, görüşümüz aşağıda belirtilmiştir.

1) "375 Sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin Geçici 23. Maddesi Uyarınca İdarelerce Sürekli İşçi Kadrolarına Geçirilen İşçilerin Ücret İle Diğer Mali Ve Sosyal Haklarının Belirlenmesinde Esas Alınacak Toplu İş Sözleşmesi'nin;

*"Gece çalışması" başlıklı maddesinde, "Saat 20.00-06.00 arasında yapılan çalışmalar gece çalışmalarıdır. Güvenlik görevlileri hariç bu saatlerde çalıştırılan işçilere ücretleri %10 zamlı ödenir."* hükmüne yer verilmiştir.

Dolayısıyla, 20.00-06.00 saatleri arasında yapılan çalışmalar gece çalışması güvenlik görevlileri hariç bu saatlerde çalıştırılan işçilere ücretlerinin %10 zamlı ödenmesi gerekmektedir.

2) İlgili kamu kurum ve kuruluşlarınca; işlemlerin "Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Personel Çalıştırılmasına Dayalı Hizmet Alımı Sözleşmeleri Kapsamında Çalıştırılmakta Olan İşçilerin Sürekli İşçi Kadrolarına veya Mahalli İdare Şirketlerinde İşçi Statüsüne Geçirilmesine İlişkin 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin Geçici 23 ve Geçici 24 üncü Maddelerinin Uygulanmasına Dair Usul ve Esaslara" ilişkin Tebliğ çerçevesinde yürütmesi gerekmektedir.

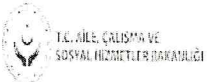
Diğer yandan, 4857 sayılı İş Kanununun "Çalışma koşullarında değişiklik ve iş sözleşmesinin feshi" başlıklı 22.maddesinde, "İşveren, iş sözleşmesiyle veya iş sözleşmesinin eki niteliğindeki personel yönetmeliği ve benzeri kaynaklar ya da işyeri uygulamasıyla oluşan çalışma koşullarında esaslı bir değişikliği ancak durumu işçiye yazılı olarak bildirmek suretiyle yapabilir. Bu şekle uygun olarak yapılmayan ve işçi tarafından altı işgünü içinde yazılı olarak kabul edilmeyen değişiklikler işçiye bağlamaz. İşçi değişiklik önerisini bu süre içinde kabul etmezse, işveren değişikliğin geçerli bir nedene dayandığını veya fesih için başka bir geçerli nedenin bulunduğunu yazılı olarak açıklamak ve bildirim süresine uymak suretiyle iş sözleşmesini feshedebilir. İşçi bu durumda 17 ila 21 inci madde hükümlerine göre dava açabilir.

Taraflar aralarında anlaşarak çalışma koşullarını her zaman değiştirebilir. Çalışma koşullarında değişiklik geçmişe etkili olarak yürürlüğe konulamaz." denilmektedir.

Anılan konuda Devlet Personel Başkanlığı'nın görüşünün de alınmasının uygun olacağı düşünülmektedir.

3) 4857 sayılı İş Kanununun 48. 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 ve 49. maddesinde, *"... Hasta, izinli veya sair sebeplerle mazeretli olduğu hallerde dahi aylığı tam olarak ödenen aylık ücretli işçilere 46, 47 ve 48. maddenin birinci fıkrası hükümleri uygulanmaz. Ancak bunlardan ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalışanlara ayrıca çalıştığı her gün için bir günlük ücreti ödenir."* hükmü öngörülmüştür.

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



Emek Mahallesi, 17. Cadde No:13 Pk: 06520 Çankaya /  
ANKARA  
Telefon No: +90 (312) 296 60 00 İnternet Adresi:  
www.csgb.gov.tr/cgm  
Kep Adresi:ailevecalisma@hs01.kep.tr

Bilgi için:Mefaret ÜSTÜNDAL  
Şef  
Telefon No:(312) 296 62 75



Yukarıda belirtilen maddelerden de anlaşılacağı üzere, aylık (maktu) ücret, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 49. maddesinin dördüncü fıkrasında bahsedilmekle birlikte açıkça tanımlanmamıştır.

Ancak, aylık ücretin en önemli özelliği, işçinin hasta ya da izinli olduğu veya diğer herhangi bir nedenle işine devam edemediği durumlarda bile işçinin ücretinden hiçbir kesinti yapılmaması, çalışana aylığının noksansız olarak ödenmesidir.

Nitekim Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 31.10.2001 tarih ve Esas No: 14349, K.No: 16854 sayılı Kararı'nda; "davacı işçinin 31 gün çeken aylarda kendisine 30 gün üzerinden ücret ödendiğini, buna göre bir günün eksik hesaplandığını, yani ödenmediğini ileri sürerek alacak talebinde bulunması üzerine, Yargıtay taraflar arasında düzenlenmiş yazılı bir hizmet akdinin mevcut olmadığı, ücret bordrolarından ücretin günlük ya da haftalık ödendiği sonucunun çıkarılmadığı, bordroların aylık düzenlendiği, bu durumda ücretlerin aylık ödendiği ve aylık miktarlarının maktu olduğu, bazı ayların 30 bazı ayların 31 ve bazı aylarında daha az günden oluşabileceği, bu bakımdan 31 gün çeken aylar için bir gün eksik ücret ödendiği sonucuna varılamayacağına karar verildiği" belirtilmiştir.

Sonuç olarak, öncelikle asgari ücretin günlük ücret olduğu, işçilerle yapılan iş sözleşmesinde ya da toplu iş sözleşmesinde ücretin maktu (aylık) ücret olduğunun açıkça belirtilmesi, işçinin hasta ya da izinli olduğu veya diğer herhangi bir nedenle işine devam edemediği durumlarda bile çalışanın ücretinden hiçbir kesinti yapılmaması, çalışana aylığının noksansız olarak ödenmesi söz konusuysa ücret sisteminin maktu (aylık) ücret olduğunun anlaşılması gerektiği, aksi takdirde, maktu (aylık) ücrete dair belirtilen kıstaslar söz konusu değilse; işçinin ücreti hesaplanırken, 31 gün çeken aylar için 31 gün üzerinden, 28 veya 29 gün çeken Şubat ayı için de bu günler dikkate alınarak ücretinin hesaplanması gerektiği görüşüne varılmıştır.

Bütün bunlara göre;

a) İşçinin günlük ve saatlik ücret ile çalışması halinde, ilgili takvim yılındaki işçinin çalıştığı fiili günlerin ve çalışılmış gibi sayılan hafta ve genel tatil günlerinin toplanarak hesaplama yapılması, 30 çeken aylarda, 30 günlük ücretin, 31 çeken aylarda 31 günlük ücretinin ödenmesi,

b) İşçilerle yapılan iş sözleşmesinde ya da toplu iş sözleşmesinde ücretin maktu (aylık) ücret olduğunun belirtilmesi halinde, işçinin hasta ya da izinli olduğu veya diğer herhangi bir nedenle işine devam edemediği durumlarda bile çalışanın ücretinden hiçbir kesinti yapılmaması, çalışana aylığının noksansız olarak ödenmesi, takvim ayının 28, 29, 30, 31 çekmesine bakılmaksızın, tespit edilmiş olan maktu aylık ücretin ödenmesi gerekmektedir.

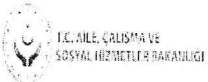
c) Diğer yandan, "375 Sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin Geçici 23. Maddesi Uyarınca İdarelerce Sürekli İşçi Kadrolarına Geçirilen İşçilerin Ücret İle Diğer Mali Ve Sosyal Haklarının Belirlenmesinde Esas Alınacak Toplu İş Sözleşmesi'nin "C-HASTALIK YARDIMI" başlıklı maddesinde,

*"1.Hastalık nedeni ile iş göremezliğe uğrayan işçilerin 3 (üç) gün ve daha fazla istirahatli olmaları hâlinde Sosyal Güvenlik Kurumunca ödeme yapılmayan günlere ait ücretlerin tamamı ve eksik ödeme yapılan günlere ait ücretlerin bakiyesi işverence ödenir.*

İşçinin hastalık nedeniyle işe devam edemediği veya raporlu olduğu sürelerle ait yılda 5 defayı geçmemek üzere SGK tarafından ödenmeyen ilk 2 günün ücreti işveren tarafından ödenir.

2.İşçinin, işyerinin bulunduğu mahal veya başka bir mahale sevk suretiyle viziteye çıkması hâlinde, işyerinden ayrı kalacağı zamanlarda; işçiye istirahat verilmeksizin ayakta tedavisine lüzum görüldüğü takdirde geçirdiği süreler için işçi ücretli izinli sayılır." hükmü öngörülmüştür.

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



Emek Mahallesi, 17. Cadde No:13 Pk: 06520 Çankaya /  
ANKARA  
Telefon No: +90 (312) 296 60 00 İnternet Adresi:  
www.csgb.gov.tr/cgm  
Kep Adresi:ailevecalisma@hs01.kep.tr

Bilgi için:Mefaret ÜSTÜNDAL  
Şef  
Telefon No:(312) 296 62 75



Diğer taraftan, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 32. maddesinde, genel anlamda ücretin bir kimseye bir iş karşılığında işveren ve üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutar olduğu belirtilmiştir.

Dolayısıyla, ücret çalışmanın karşılığı olup, çalışılmayan günler için işçiye ücret ödenmeyecektir.

Çalışılmayan günler için ücret ödenmesi mümkün bulunmamaktadır. Ancak bu günler için ücret ödenip ödenmeyeceği hususunda iş sözleşmesinde veya toplu iş sözleşmelerinde bir düzenleme bulunması halinde buna uyulması gerekmektedir.

Bütün bunlara göre; Yüksek Hakem Kurulu'nun bağıtladığı toplu iş sözleşmesi hükmü gereği, hastalık nedeni ile iş göremezliğe uğrayan işçilerin 3 (üç) gün ve daha fazla istirahatli olmaları hâlinde Sosyal Güvenlik Kurumunca ödeme yapılmayan günlere ait ücretlerin tamamı ve eksik ödeme yapılan günlere ait ücretlerin bakiyesinin işverenlikçe ödenmesi öngörülmüştür.

4) İstirahat raporu alan işçinin ücretlinden kesinti yapılması halinde SGK e-bildirge tahakkuk fişinin maaş evrakıyla birlikte her ayın onuncu günü sonunda yani ödeme gününden 3 iş günü önce Strateji Geliştirme Daire Başkanlığına (Muhasebe Birimi) gönderildiğinden; ayın 10'u ile 14'ü arasında alınan istirahat raporlarında nasıl işlem yapılacağı hususunda ilgili birim ile irtibata geçerek sonuçlandırmanızın uygun olacağı düşünülmektedir.

5) Tebliğin 21.maddesinde de sürekli işçi kadrolarına geçirilenlerin ücreti ile diğer mali ve sosyal haklarına ilişkin hususlar düzenlenmiştir.

İşlemlerin anılan Tebliğ hükmü çerçevesinde yürütülmesi gerekmektedir.

6) "375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin Geçici 23. Maddesi Uyarınca İdarelerce Sürekli İşçi Kadrolarına Geçirilen İşçilerin Üret İle Diğer Mali Ve Sosyal Haklarının Belirlenmesinde Esas Alınacak Toplu İş Sözleşmesi"nin, "Askerlik Yardımı" başlıklı maddesinde;

"Muvazzaf askerlik hizmeti nedeni ile ayrılan işçiye 300,00 (üçyüz)TL askerlik yardımı yapılır." denilmektedir.

Dolayısıyla, muvazzaf askerlik hizmeti nedeniyle ayrılan işçiye askerlik yardımının ödenmesi gerekmektedir.

7) Bilindiği gibi, Anayasanın 50. maddesinde, dinlenmenin çalışanların hakkı olduğu ve yıllık ücretli izin hakları ve koşullarının kanunla düzenleneceği hükme bağlanmıştır.

4857 sayılı İş Kanunu'nun "Yıllık ücretli izin hakkı ve izin süreleri" başlıklı 53. maddesinde, İşyerinde işe başladığı günden itibaren, deneme süresi de içinde olmak üzere, en az bir yıl çalışmış olan işçilere yıllık ücretli izin verileceği, yıllık ücretli izin hakkından vazgeçilemeyeceği, yıllık izin sürelerinin iş sözleşmeleri ve toplu iş sözleşmeleri ile artırılabilirliği öngörülmüştür.

Yıllık ücretli izin uygulaması ile ilgili usul ve esaslar ise 4857 sayılı İş Kanununun 53, 54, 55, 56, 57, 58 ve 59. maddeleri ile 60. maddesine dayanılarak hazırlanan ve 03/03/2004 tarihli, 25391 sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe girmiş olan Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliğinde düzenlenmiştir.

Bütün bunlara göre; 4857 sayılı İş Kanunu'nun 54. maddesinin "*İşçi yukarıdaki fıkralar ve 55 inci madde hükümlerine göre hesaplanacak her hizmet yılına karşılık, yıllık iznini gelecek hizmet yılı içinde kullanır.*" hükmüne göre, işçi, yıllık ücretli iznini bir sonraki çalışma yılı içerisinde kullanılabilecektir.

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



Emek Mahallesi, 17. Cadde No:13 Pk: 06520 Çankaya /  
ANKARA  
Telefon No: +90 (312) 296 60 00 İnternet Adresi:  
www.csgeb.gov.tr/cgm  
Kep Adresi:ailevecalisma@hs01.kep.tr

Bilgi için:Mefaret ÜSTÜNDAL  
Şef  
Telefon No:(312) 296 62 75

4857 sayılı İş Kanunu kapsamına giren tüm işçiler, yıllık ücretli izin hakkından yararlanırlar. Bu hak, bir yıl süren yorucu çalışmadan sonra işçilerin dinlenmelerini sağlamak amacıyla tanınmış olup, vazgeçilmesi kanun tarafından yasaklanmıştır. Bu nedenle, taraflar anlaşsalar bile bu hakkı ortadan kaldıramazlar.

Buna göre, yıllık ücretli izin hakkının; işveren tarafından eksik kullandırılması, Anayasanın ve kanunun emredici hükümlerine aykırı olduğu gibi, hayatın olağan akışına da uygun düşmez.

Sonuç olarak, yıllık ücretli iznin işçilere mutlaka kullandırılması gerekmektedir.

Diğer yandan, 7036 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.

Nurcan ÖNDER  
Bakan a.  
Genel Müdür

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



T.C. AİLE, ÇALIŞMA VE  
SOSYAL HİZMETLER BAKANLIĞI

Emek Mahallesi, 17. Cadde No:13 Pk: 06520 Çankaya /  
ANKARA  
Telefon No: +90 (312) 296 60 00 İnternet Adresi:  
[www.csgb.gov.tr/cgm](http://www.csgb.gov.tr/cgm)  
Kep Adresi:ailevecalisma@hs01.kep.tr

Bilgi için:Mefaret ÜSTÜNDAL  
Şef  
Telefon No:(312) 296 62 75