

PERSONEL HİZMET ALIMI HAKEDİŞLERİNİN ÖDENMESİNDE SGK TOPLAM PRİM GÜN SAYISI ESAS ALINABİLİR Mİ?

Rıza KARAMAN

Kamu İhale Mevzuatı Uzmanı

1. GİRİŞ

Personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alımlarında, aylık hakediş ödemelerine esas olmak üzere işin miktarının (hakediş döneminde çalışan işçi sayısının) İdare ve Yüklenici tarafından doğru bir şekilde tespit edilmesi en önemli konulardan biridir.

Bazı İdareler, hakediş ödemelerine esas miktarların tespitinde, puantaj cetvellerinden ziyade yüklenicinin Sosyal Güvenlik Kurumu'na bildirdiği toplam SGK prim gün sayısını esas almaktadırlar. Ancak söz konusu uygulamada, her gün fiilen çalışan (çalışması gereken) işçilerin hesabı kontrol edilmediği için Yükleniciye fazla ödeme yapma riski bulunmaktadır.

Bu çalışmamızda, yukarıda belirtilen uygulamanın detayları ve İdareler açısından ne gibi sonuçlar doğurabileceği üzerinde duruyoruz.

2. SÜREKLİLİK ARZ EDEN HİZMET ALIMLARINDA HAKEDİŞ MİKTARININ TESPİTİ

Yükleniciye hakediş ödemesi yapabilmek için ilgili hakediş döneminde Yüklenici tarafından (sözleşme hükümlerine göre) yapılan işin miktarının tespiti gerekmektedir.

Konumuz “Süreklilik Arz Eden ve Personel Çalıştırılmasına Dayalı Hizmet Alımı” olduğu için bu türdeki işlerde yer alan işçilik kalemlerini ele alacağız.

Öncelikle “Süreklilik Arz Eden” hizmet alımlarının diğerlerinden farkı hizmetin sürekli nitelikte olması ve her gün aynı şekilde tekrar etmesidir. Yani temizlik, güvenlik, büro, şoför... gibi personel hizmet alımlarında, hizmet her gün ve sözleşmede belirtilen sayıda işçi ile tekrar etmektedir.

Bu durum Hizmet İşleri Genel Şartnamesi (HİGŞ) 41. maddesinde “Süreklilik Arz Eden Hizmet Alımları” ile “Belli Bir Çalışma Sonrasında Tamamlanarak Ortaya Çıkarılan Hizmetler” şeklinde ayrı ayrı ele alınmıştır.

Buna göre belli bir çalışma sonrasında tamamlanarak ortaya çıkarılan hizmetlerde (Araştırma ve geliştirme, piyasa araştırması ve anket, basım ve yayım, organizasyon, meslekî eğitim, fotoğraf, film, fikrî ve güzel sanat, yazılım hizmetleri... gibi) işin miktarı, hizmetin ortaya çıkması amacıyla çalıştırılan personel sayısı üzerinden değil, ihale dokümanında belirtilen kriterlere göre ortaya çıkan hizmetin (eserin) neticesi üzerinden ödenir.

Buna karşın süreklilik arz eden ve personele dayalı hizmet alımlarında, ihalede birim fiyat “işçi sayısı” üzerinden alınmıştır. İdare, yüklenicinin çalıştırdığı işçi sayısı üzerinden hakediş ödemektedir. Başka bir ifadeyle İdare, çalışan işçinin kendisine para ödemektedir.

Bu makale, 03.08.2016 tarihinde E-Taseron.net sayfasında yayınlanmıştır. ©Tüm hakları Kamutech Yazılım A.Ş. 'ye aittir.

Ankara Üniversitesi Teknoloji Geliştirme Bölgesi D Blok Z-4 Gölbaşı/ANKARA

E-Posta: info@kamutech.com İnternet Adresi: www.e-taseron.net

Detaylı Bilgi ve Mevzuat Desteği için:

Telefon No: (0312) 484 31 00 • 484 31 18

Örneğin bina temizlik hizmetinde kaç tane odanın, kaç tuvaletin, kaç m2 koridorun temizlendiği değil, bu hizmetlerin kaç işçi ile gerçekleştiği üzerinden hakediş ödenmektedir. (Tabii ki HİGŞ Madde 44 uyarınca yapılan işin sözleşme ve eklerine uygun olarak yerine getirilip getirilmediği ayrıca kontrol teşkilatı tarafından denetlenir)

3. İŞÇİLERE YATIRILAN SGK PRİM GÜN SAYISINA GÖRE YÜKLENİCİYE HAKEDİŞ ÖDEMEK DOĞRU MU?

Yükleniciye hakediş ödenebilmesi için söz konusu hizmet işinin, ilgili hakediş döneminde, sözleşme ve eklerine ve ayrıca iş programına uygun bir şekilde gerçekleştirilmiş olması ve bu hususun kontrol teşkilatı ve yüklenici birlikte kayıt altına alınmış olması gerekir.

HİGŞ Madde 34’de “...Sözleşme konusu iş, belli bir hizmetin dönemler halinde (günlük, haftalık, vs) ifa edilmesi suretiyle yapılan **sürekli nitelikte bir iş ise, yukarıda sözü edilen kayıtlar bu dönemler itibariyle tutulur ve kayıtlara itiraz da kayıtların tutulduğu sırada yapılır. Bu kayıtlarda işin sözleşme ve eklerine uygun olarak yapıлып yapılmadığı, işlerdeki hata, kusur ve eksiklikler, kaç kişinin çalıştığı ve hangi makine ve ekipmanın kullanıldığı ve kontrol teşkilatı tarafından gerek görülen diğer hususlar belirtilir. Bu kayıt ve itirazlar hem hakediş ödemelerinde, hem de sözleşmenin sona erdiği tarihte kabul komisyonu tarafından gerçekleştirilecek kabul işlemlerinde esas alınır**” denmiştir. Ayrıca,

HİGŞ Madde 42’de “Sözleşme konusu hizmetin yüklenici tarafından belli bir süre boyunca devamlı olarak verilmesi (4 üncü maddede tanımlanan sürekli nitelikte bir iş olması) veya işin bölümlere ayrılabilir olması durumunda sözleşmede belirtilen aralıklarla, kesin ödeme mahiyetinde olmamak ve kazanılmış hak sayılmamak üzere geçici hakediş ödemeleri yapılır. Yüklenici tarafından yapılan işlerin bedelleri, **sözleşmedeki kayıtlara ve ilgili kanunlara göre yapılacak kesintiler de çıktıktan sonra, sözleşmenin ödemeye ilişkin hükümleri çerçevesinde kendisine ödenir**” denilerek hakediş ödemesi için gereken koşullar izah edilmiştir.

Buna göre Yüklenicinin işçi sigorta primlerini yatırmış olması, hakedişin ödenmesi ile ilgili olmayıp, yüklenicinin çalıştırmakta olduğu işçilere karşı özlük haklarını yerine getirmesi ile ilgili bir konudur.

Bu husus da HİGŞ Madde 38’de “... İdare tarafından gerek resen gerekse de başvuru üzerine bordroların ve/veya ücret ödemesini gösterir diğer bilgi ve belgelerin (yüklenici veya alt yüklenicinin kayıtları, puantaj, hesap pusulaları gibi) incelenmesi neticesinde ücret ve/veya yan ödemelerin eksik ödendiğinin veya ödenmediğinin tespit edilmesi halinde bu durumun yüklenici tarafından bordroya bağlanması sağlanır. Aynı zamanda, ücret ve/veya yan ödemelerin, ödenmeyen kısmı **yüklenicinin hakedişinden kesilir ve tabi olunan mali mevzuat hükümleri çerçevesinde idare tarafından doğrudan işçinin banka hesabına yatırılır**” şeklinde ifade edilmiştir.

Bu çerçevede hakediş ödemelerine esas miktarların tespitinde SGK prim gün sayıları değil Puantaj Cetvelleri ve ilgili kayıtlar esas alınmalıdır.

4. YÜKLENİCİ EKSİK YAPILAN ÇALIŞMALARI, SONRADAN FAZLA İŞÇİ ÇALIŞTIRARAK TELAFİ EDEBİLİR Mİ?

Süreklilik arz eden ve personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alımları, yukarıda da ifade ettiğimiz gibi her gün ve aynı sayıda işçi ile tekrar etmektedir.

Hakediş ödemeleri, sözleşme ve eklerinde belirtilen işçi sayısı üzerinden her ay tutulan puantaj ve ilgili kayıtlar esas alınarak gerçekleştirilmektedir.

Buna göre yüklenici belirtilen sayıda işçiyi, her gün işyerinde çalıştırmak zorundadır. Ancak bu şekilde yapılan iş eksiksiz olarak yerine getirilmiş kabul edilir.

Çeşitli nedenlerle işe gelemeyen işçiler olduğunda (sağlık raporu, mazeret izni vs.) ise eksik çalışma yapılan günler hakediş ödemelerinden düşülür. Şayet Yüklenici o gün çalışmayan işçi yerine aynı gün başka bir işçiyi çalıştırmışsa (İdarenin onayıyla) bu şekilde eksik çalışmayı telafi etmiş olur.

Ancak Yüklenicinin o gün eksik yapılan çalışmayı bir başka gün fazladan işçi çalıştırmak suretiyle telafi etmesi mümkün değildir. Yüklenici bu şekilde hareket ettiğinde, İdarenin talebi olmadan tek taraflı olarak o tarihte sözleşmede belirtilenden daha fazla sayıda işçi çalıştırmış olacaktır. Diğer bir ifade ile kontrol teşkilatı ve idarenin onayı olmaksızın iş artışına gidilmiş olacaktır.

Buradan yola çıkılırsa, iş artış onayı alınmadığından, bu kapsamda yapılan ödemelerin bir dayanağı olmayacak ve kamu zararı riski oluşacaktır.

5. SONUÇ

Süreklilik arz eden personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alımlarında Yüklenici, sözleşme ve eklerinde belirtilen sayıda işçiyi her gün çalıştırmak zorundadır.

İşe gelmeyen işçinin yerine aynı gün başka bir işçi çalıştırılması İdare onayıyla mümkün olup, yerine yapılacak çalışmanın başka bir tarihte fazla işçi çalıştırmak suretiyle gerçekleştirilmesi mümkün değildir.

Bundan dolayı Yüklenicinin, ilgili hakediş döneminde çalışan işçilere ait aylık toplam SGK prim gün sayılarını TAM olarak yatırmış olması, hakedişin tam olarak ödenmesi anlamına gelmeyecektir.

Bu sebeple İdarelerin hakediş ödemelerinde puantaj cetvelleri ve ilgili kayıtları esas almaları ve her gün fiilen çalışan işçi sayısını kontrol etmeleri gerekmektedir.

Kamu **E-Taşeron.net** Kullanıyor!

Kamu Kurumları için Web Tabanlı
Hakediş, Fiyat Farkı, Taşeron İşçi Özlük ve
Toplu İş Sözleşmesi Uygulama Yazılımı



Detaylı Bilgi: (312) 484 31 18

Bu makale, 03.08.2016 tarihinde E-Taseron.net sayfasında yayınlanmıştır. ©Tüm hakları Kamutech Yazılım A.Ş. 'ye aittir.

Ankara Üniversitesi Teknoloji Geliştirme Bölgesi D Blok Z-4 Gölbaşı/ANKARA

E-Posta: info@kamutech.com İnternet Adresi: www.e-taseron.net

Detaylı Bilgi ve Mevzuat Desteği için:

Telefon No: (0312) 484 31 00 • 484 31 18