

# TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNDEN KAYNAKLANAN FİYAT FARKLARININ HESAPLANMASI VE ÖDENMESİ

Ali Hikmet UĞURLU  
Kamu İhale Mevzuatı Uzmanı



## 1. GİRİŞ

11/09/2014 tarihli 6552 sayılı Torba Yasa ile taşeron işçiler ile toplu iş sözleşmesi imzalanmasından kaynaklanan ücret farklarının, ilgili kurum bütçesinden “fiyat farkı” olarak ödenmesinin önü açılmıştır.

Yasanın hangi işleri kapsadığı, ne tür koşulları içerdiği ve toplu iş sözleşmesinin imzalanmasına kadar geçen aşamaları “[Kamu Kurumları Açısından Taşeron İşçilerin Toplu İş Sözleşmesi Hakları](#)” adlı makalemizde detaylıca ele aldık.

Bu makalemizde ise çoğunluğu Yüksek Hakem Kurulu tarafından karara bağlanan ve birbiri ile benzerlikler içeren toplu iş sözleşmesi hükümlerini inceleyeceğiz.

Toplu iş sözleşmesi hükümlerinin İdarelerce nasıl uygulanması gerektiği ve toplu iş sözleşmesinden kaynaklanan ücret farklarının nasıl hesaplanacağı ve hakedişlere fiyat farkı olarak nasıl yansıtılacağını, rakamsal örneklerle açıklıyoruz.

## 2. TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN ÜCRET ZAMMINI İLGİLENDİREN MADDELERİ

Makalemizde toplu iş sözleşmesi hükümleri içerisinde işçilere yönelik “ücret zammı” içeren maddelerini, başka bir ifadeyle “işçiliğe bağlı ücret artışlarını” ele alıyoruz.

### 2.1. Seyyane Ücret Zammı

İşçinin almakta olduğu günlük çıplak ücretine seyyanen (Örn: 4,00 TL) uygulanan zamdır. Zam tutarı, işçinin o ay çalıştığı gün sayısı (SGK prim günü) ile seyyanen verilen zam tutarının çarpılması suretiyle hesaplanır.

### 2.2. Yüzdellik Ücret Zammı

İşçinin almakta olduğu günlük çıplak ücretlerine yüzdellik (Örn: %1) uygulanan zamdır. Öncelikle işçinin bir günlük çıplak ücreti hesaplanır. Bu ücrete belirtilen yüzde oranında zam eklenir. Ardından işçinin o ay çalıştığı gün sayısı (SGK prim günü) ile zam eklenmiş günlük ücret çarpılır.

### 2.3. İkramiye

Genellikle yılda iki kez, işçilerin örneğin 5'er günlük ücretleri tutarında ikramiye ödenmesi hükmü yer alır. Burada dikkat edilecek husus 5 günlük ücretin zamlı ücret (seyyane veya yüzde olarak eklenmiş ücret) üzerinden hesaplanması gerektiğidir.

## 2.4. Fazla Mesai Saat Ücreti

Haftalık 45 saati aşan çalışmalarda İş Kanunu'na göre fazla çalışma ücreti bir saatlik ücretin yüzde 50'sinden az olamaz. Toplu iş sözleşmelerinde bu oran genellikle %60 olarak belirlenir. Burada dikkat edilecek husus ise saatlik ücretin, zamlı ücret (seyyanen veya yüzde olarak eklenmiş ücret) üzerinden hesaplanması gerektiğidir.

## 2.5. Ulusal Bayram ve Genel Tatil Ücreti

Ulusal bayram ve genel tatil günlerinde yapılan çalışmalar için İş Kanunu'na göre en az 1 günlük yevmiye daha ödenir ve işçiye toplamda 1+1=2 yevmiye ödenmiş olur. Toplu iş sözleşmelerinde ise ulusal bayram ve genel tatil günleri için genellikle 2 yevmiye yani toplamda 1+2=3 yevmiye ödeneceğine ilişkin düzenleme yapılır. Yine burada dikkat edilecek husus ise günlük ücretin, zamlı ücret (seyyanen veya yüzde olarak eklenmiş ücret) üzerinden hesaplanması gerektiğidir.

## 2.6. Hafta Tatili Ücreti

Öncelikle ifade etmek gerekir ki personele dayalı hizmet alımı ihalelerinde İdarelerce kullanılması zorunlu olan KİK İşçilik Hesaplama modülünde, hafta tatili günü çalışmaları için herhangi bir birim fiyat hesaplanmamaktadır. Dolayısıyla işçilerini hafta tatili günlerinde çalıştırmak isteyen bir İdarenin, bunu ihaleye çıkarken öngörmesi mümkün olmamaktadır.

Taşeron işçilerini hafta tatili günlerinde çalıştıran İdarelerin, ihalede ulusal bayram ve genel tatil günü için teklif edilen birim fiyatı kullanması, mevzuata aykırı ve hatalı olacağı için sözleşme imzalandıktan sonra hafta tatili çalışmaları için "yeni birim fiyat" oluşturması ve iş artışına gidilmesi bu sorunu çözecektir.

Hafta tatili gününde yapılan çalışmalar için İş Kanunu'na göre işçiye en az 1,5 günlük yevmiye ödenir ve işçiye toplamda 1+1,5=2,5 yevmiye ödenmiş olur.

Toplu iş sözleşmesi hükümlerinde ise genellikle hafta tatilinde çalışan işçiye 1 günlük yevmiye ve takip eden hafta içinde 1 günlük izin yani 2 yevmiye + 1 gün izin verilmesi öngörülmektedir.

İşin niteliği gereği, takip eden hafta içinde işçiye izin verilmesi mümkün olmayan işlerde -işçinin de onayı ile- 1 günlük izin ücrete çevrilip, toplamda 3 yevmiye olarak ödenebilir. Yine burada dikkat edilecek husus ise hesaplamalarda baz alınacak ücretin, zamlı ücret (seyyanen veya yüzde olarak eklenmiş ücret) üzerinden hesaplanması gerektiğidir.

## 2.7. Diğer Ücret Ekleri ve Sosyal Yardımlar

Toplu iş sözleşmelerinde işçinin asıl ücretine ek olarak sağlanan diğer ücretler ve herhangi bir iş karşılığı olmaksızın sağlanan sosyal yardımların ödenmesi öngörülmektedir. Bu ücret genellikle şöyledir;

- Bayram Yardımı
- Yakacak Yardımı
- Doğum Yardımı
- Çocuk Yardımı
- Öğrenim Yardımı

- f) Evlenme Yardımı
- g) Ölüm Yardımı
- h) Doğal Afet Yardımı
- i) ...

Söz konusu ücret ekleri ve sosyal yardımlar için toplu iş sözleşmelerinde genellikle yürürlük süresi boyunca uygulanmak üzere sabit tutarlar belirlenmiştir. İşçiler belirtilen koşulları sağladığı takdirde söz konusu tutarlar o ayki ücretlerine eklenecektir.

### 3. ÖRNEK FİYAT FARKI HESAPLAMASI

Fiyat farkı hesaplamasıyla ilgili olarak "[Personel Çalıştırılmasına Dayalı Hizmet Alımlarında Toplu İş Sözleşmesinden Kaynaklanan Fiyat Farkının Ödenmesine Dair Yönetmeliğin](#)" 5'nci maddesinde;

*"Alt işveren işçilerinin ücret ve sosyal haklarında, toplu iş sözleşmesine bağlı olarak meydana gelecek artış sebebiyle her bir işçiye **alt işveren tarafından yapılacak ilave ödeme neticesinde işçiliğe bağlı giderlerde oluşacak artışlar**, kamu kurum ve kuruluşlarınca fiyat farkı olarak alt işverene ödenir"* denilmektedir.



Görüldüğü üzere toplu iş sözleşmesinden kaynaklanan ilave ücretlere işveren maliyeti eklenmek suretiyle fiyat farkı olarak ödenecektir.

#### 3.1. Ücret Zamlarının Hesaplanmasına İlişkin Rakamsal Örnekler

Örnek hizmet alımı işimizde toplu iş sözleşmesi 01.11.2015 – 31.12.2017 tarihleri arasında yürürlükte olacaktır. Örneklerimiz **asgari ücret (%0 fazlası) üzerinden** yapılacaktır. Toplu iş sözleşmesinin ücret farklarına ilişkin maddeler aşağıdaki tabloda belirtildiği gibidir.

Ücret Açıklaması	Tutarı/Oranı	Açıklaması	Uygulama Dönemi
Seyyane Zam	4 TL	İşçinin günlük ücretine 4 TL eklenmek suretiyle çalıştığı gün sayısı kadar ödenecektir	Kasım 2015 ile Aralık 2015 arasında
Yüzde Zam	%1	İşçinin günlük ücretine %1 eklenmek suretiyle çalıştığı gün sayısı kadar ödenecektir	Ocak 2016 ile Aralık 2016 arasında

Yüzde Zam	%4	İşçinin günlük ücretine %4 eklenmek suretiyle çalıştığı gün sayısı kadar ödenecektir	Ocak 2017 ile Aralık 2017 arasında
Fazla Mesai Ücreti	%60	45 saati aşan çalışmalarda %50 yerine %60 uygulanacaktır. Yani saatlik ücrete %10 zam eklenecektir	Yürürlük süresince
Tatil Günü Ücreti	3 Yevmiye	Ulusal bayram ve genel tatil günlerinde 2 yevmiye yerine 3 yevmiye uygulanacaktır. Yani 1 yevmiye ücret eklenecektir.	Yürürlük süresince
İkramiye	5 Günlük Ücret	Yılda 2 kez Ocak ve Haziran ayı ücretlerine 5'er günlük ücret ilave edilecektir	2016 ve 2017 yılı Ocak ve Haziran aylarında
Bayram Yardımı	75 TL	Ramazan ve Kurban bayramlarında ödenecektir	2016 Temmuz ve Eylül ayı + 2017 Haziran ve Eylül ayı
Yakacak Yardımı	30 TL	Her ay ödenecektir	Yürürlük süresince
Çocuk Yardımı	25 TL	Çocuk başına her ay ödenecektir. En fazla 3 çocukla sınırlıdır.	Yürürlük süresince
Öğrenim Yardımı	100, 110, 120, 140 TL	Her çocuğun eğitim durumuna göre İlkokul 100 TL, Ortaokul 110 TL, Lise 120 TL ve Yüksek Öğrenim 140 TL olarak yılda bir kez Eylül ayında ödenecektir.	2016 ve 2017 Eylül aylarında
Evlenme Yardımı	140 TL	İşçinin evlenmesi halinde 140 TL ödenecektir	Evlilik halinde
Ölüm Yardımı	1.200, 800, 300 TL	İşçinin iş kazası sonucu ölümünde 1.200 TL, normal ölümünde 800 TL yakınlarına. İşçinin anne baba eş çocuk ölümünde kendisine 300 TL ödenecektir	Ölüm halinde
Doğal Afet Yardımı	1.000 TL	Doğal afet halinde 1.000 TL'ye kadar ödenebilecektir	Doğal afet halinde

### 3.1. Seyyane ve Yüzelik Ücret Zamlarının Hesaplanması

Toplu iş sözleşmesinde seyyane ve yüzelik ücret zamlarının, işçinin **günlük çıplak ücreti** üzerinden hesaplanacağı ifade edilmiştir. Çıplak ücret işçinin yaptığı iş karşılığında aldığı esas ücretidir. Diğer ücretler ve sosyal yardımlar ise (fazla mesai, yol, yemek, ikramiye, sosyal yardımlar... gibi) çıplak ücrete dahil edilmez.

4 TL/Gün Seyyane Zam Uygulanması (2015 Kasım-Aralık dönemi)			
	Normal Ücret	Zamlı Ücret	Ücret Farkı
Aylık Ücret	1273,50 TL	1393,50 TL	120 TL
Günlük Ücret	42,45 TL →	<b>46,45 TL</b>	<b>4 TL</b>
Saatlik Ücret	5,66 TL	6,19 TL	0,53 TL
%1 Zam Uygulanması (2016 Ocak-Aralık dönemi)			
	Normal Ücret	Zamlı Ücret	Ücret Farkı
Aylık Ücret	1.647,00 TL	1.663,50 TL	16,50 TL
Günlük Ücret	54,90 TL →	<b>55,45 TL</b>	<b>0,55 TL</b>
Saatlik Ücret	7,32 TL	7,39 TL	0,07 TL

Hesaplama dikkatinizi çekeceği üzere, zamlar önce **günlük ücretlere** uygulanmıştır. Bunun nedeni toplu iş sözleşmesinin ilgili maddesinde bu şekilde uygulanacağı ifade edildiği içindir. Zam eklenen günlük ücret; 30 ile çarpılarak aylık zamlı ücret ve 7,5'e bölünerek de saatlik zamlı ücret hesaplanmıştır.

### 3.2. Tatil Günü ve Fazla Çalışma Ücret Zamlarının Hesaplanması

Toplu iş sözleşmesinde ulusal bayram ve genel tatil günü çalışmaları için toplam 3 yevmiye ve fazla çalışma ücretleri için saatlik ücretin %60 fazlasının uygulanacağı ifade edilmiştir.

Tatil Günü Çalışması Ücreti (2015 Kasım-Aralık dönemi)			
	Normal Ücret	Zamlı Ücret	Ücret Farkı
<i>Günlük Ücret</i>	<i>42,45 TL</i>	<i>46,45 TL</i>	
Tatil Günü Ücreti	<b>42,45 TL</b> (Bir Yevmiye)	<b>92,90 TL</b> (İki Yevmiye)	<b>50,45 TL</b>
Tatil Günü Çalışması Ücreti (2016 Ocak-Aralık dönemi)			
	Normal Ücret	Zamlı Ücret	Ücret Farkı
<i>Günlük Ücret</i>	<i>54,90 TL</i>	<i>55,45 TL</i>	
Tatil Günü Ücreti	<b>54,90 TL</b> (1 Yevmiye)	<b>110,90 TL</b> (2 Yevmiye)	<b>56,00 TL</b>

<b>Fazla Çalışma Saatlik Ücreti (2015 Kasım-Aralık dönemi)</b>			
	<b>Normal Ücret</b>	<b>Zamlı Ücret</b>	<b>Ücret Farkı</b>
<i>Saatlik Ücret</i>	5,66 TL	6,19 TL	
Fazla Çalışma Ücreti	<b>8,49 TL</b> (%50 Fazlası)	<b>9,90 TL</b> (%60 Fazlası)	<b>1,41 TL</b>
<b>Fazla Çalışma Saatlik Ücreti (2016 Ocak-Aralık dönemi)</b>			
	<b>Normal Ücret</b>	<b>Zamlı Ücret</b>	<b>Ücret Farkı</b>
<i>Günlük Ücret</i>	7,32 TL	7,39 TL	
Fazla Çalışma Ücreti	<b>10,98 TL</b> (%50 Fazlası)	<b>11,82 TL</b> (%60 Fazlası)	<b>0,84 TL</b>

Hesaplama dikkatinizi çekeceği üzere tatil günü ücreti ve fazla çalışma birim fiyatları ve ücret farkları hesaplanırken, seyyanen veya yüzdellik zam uygulanmış günlük ve saatlik ücretler esas alınmıştır.

### 3.3. Ek Ücretler ve Sosyal Yardımların Hesaplanması

Toplu iş sözleşmesinde belirtilen hükümler doğrultusunda, işçiye ödenecek ek ücret ve sosyal yardımlar ay bazında hesaplanır.

<b>2015 Kasım – Aralık Dönemi Toplamı</b>		
<b>Ücret Tanımı</b>	<b>Açıklaması</b>	<b>Toplam Tutarı</b>
Yakacak Yardımı	Aylık 30 TL (2 ay)	60 TL
Çocuk Yardımı	İki çocuk (25*2) aylık 50 TL (2 ay)	100 TL

<b>2016 Ocak – Eylül Dönemi Toplamı</b>		
<b>Ücret Tanımı</b>	<b>Açıklaması</b>	<b>Toplam Tutarı</b>
Yakacak Yardımı	Aylık 30 TL (9 ay)	270 TL
Çocuk Yardımı	İki çocuk için aylık 50 TL (9 ay)	450 TL
İkramiye	Beş günlük ücret (55,45*5) 277,25 TL, Ocak ve Haziran ayında	554,50 TL
Bayram Yardımı	75 TL, Temmuz ve Eylül ayında	150 TL
Öğrenim Yardımı	İlkokul ve Lise talebesi iki çocuk için (100+120) 220 TL, Eylül ayında	220 TL

Görüldüğü üzere 2015 Kasım-Aralık dönemine isabet eden sadece aylık ödenen sosyal yardımlardır. 2016 yılı Ocak-Eylül dönemine ise ikramiye, bayram yardımı ve öğrenim yardımı ödemeleri eklenmiştir.

### 3.4. Yükleniciye Fiyat Farkının Ödenmesi

Yukarıda hesaplanan ücret zamları ve ek ücretlere ilişkin işveren SGK primleri eklenerek bulunan tutar yükleniciye fiyat farkı olarak ödenecek tutardır.

SGK primleri işveren oranları şöyledir:

SGK İşveren Prim Oranları	
Malüllük, Yaşlılık ve Ölüm	% 11
Kısa Vadeli Sigorta Kolları	% 2
Genel Sağlık Sigortası	% 7,5
İşsizlik Sigortası	% 2
<b>TOPLAM</b>	<b>%22,50</b>

Buna göre hesaplanan ücretlere %22,5 işveren SGK primi eklenerek fiyat farkı tutarı bulunacaktır.



### SGK Prim İstisnalarına Dikkat!

Ölüm, doğum, evlenme yardımlarının tamamı ile aile ve çocuk yardımlarının bir kısmı SGK primlerinden istisna edilmiştir. Bu husus 5510 Sayılı Sosyal Güvenlik Kurumu Kanunu'nun 80'nci maddesinin 3-b bendinde;

*“Aynı yardımlar ve ölüm, doğum ve evlenme yardımları, görev yollukları, seyyar görev tazminatı, kıdem tazminatı, iş sonu tazminatı veya kıdem tazminatı mahiyetindeki toplu ödeme, keşif ücreti, ihbar ve kasa tazminatları ile Kurumca tutarları yıllar itibarıyla belirlenecek yemek, çocuk ve aile zamları, işverenler tarafından sigortalılar için özel sağlık sigortalarına ve bireysel emeklilik sistemine ödenen ve aylık toplamı asgari ücretin % 30'unu geçmeyen özel sağlık sigortası primi ve bireysel emeklilik katkı payları tutarları, prime esas kazanca tabi tutulmaz”* şeklinde ifade edilmiştir.

Buna göre Yükleniciye yapılacak fiyat farkı ödemelerinde **SGK prim istisnalarının dikkate alınması** gerekir. Yani aşağıda belirtilen istisnalar düşüldükten işveren primlerinin hesaplanması gerekir.

Çocuk Yardımı SGK İstisna Tutarları	
01.01.2016-31.12.2016	32,94 TL (Bir çocuk)
01.07.2015-31.12.2015	25,47 TL (Bir çocuk)

*Not: Çocuk yardımı SGK prim istisnası en fazla 2 çocuk ile sınırlıdır.*



## Gelir Vergisi İstisnalarına Dikkat!

İşçilere ödenen çocuk yardımı, evlenme ve doğum yardımlarının bir kısmı gelir vergisinden istisna edilmiştir. Söz konusu gelir vergisi istisnası 193 sayılı Gelir Vergisi Kanunu'nun 25'nci maddesinin 4 ve 5 no.lu bendinde;

...

4. Hizmet erbabına ödenen çocuk zamları (Bu zamlar Devletçe verilen miktarları aştığı takdirde, fazlası vergiye tabi tutulur.);

5. Evlenme ve doğum münasebetiyle hizmet erbabına yapılan yardımlar (Bu istisna hizmet erbabının iki aylığına veya buna tekabül eden gündeliklerinin tutarına kadar olan yardım kısmına uygulanır.);

... şeklinde ifade edilmiştir.

Çocuk Yardımı Gelir Vergisi İstisna Tutarları	
01.07.2016-31.12.2016	46,63 TL (0-6 yaş) - 23,31 TL (Diğer)
01.01.2016-30.06.2016	44,41 TL (0-6 yaş) - 22,20 TL (Diğer)
01.07.2015-31.12.2015	41,54 TL (Bir çocuk) - 20,77 TL (Diğer)

Gelir vergisi istisnaları işçiye ödenecek net ücretle ilgili olup, yükleniciye ödenecek fiyat farkı tutarına direkt bir etkisi yoktur.

Yüklenici söz konusu vergi istisnalarını yasal mevzuata uygun olarak hesaplamak ve işçi ücretlerini bu doğrultuda yatırmak zorundadır. İdare, Hizmet İşleri Genel Şartnamesinin 38'nci maddesi gereğince, Yüklenici tarafından hazırlanan işçi bordrolarını doğru hazırlayıp hazırlamadığını kontrol etmekle ve hata yapıldığı ettiği takdirde ilgili maddeye göre bunu Yükleniciye düzeltirmekle sorumludur.

### 3.5. Toplu İş Sözleşmesinden Kaynaklı Fiyat Farkı Tutarına %18 Oranında KDV Eklenecek midir?

11/09/2014 tarihli 6552 sayılı torba yasa ile 4735 sayılı Kamu İhale Sözleşmeleri Kanunu'nun 8'nci maddesine eklenen fıkrada; toplu iş sözleşmesinden kaynaklanan ödemelerin "fiyat farkı" ödemesi olduğu ifade edilmektedir. Bu nedenle toplu iş sözleşmesinden kaynaklı olarak Yükleniciye yapılan ödemeler fiyat farkı mahiyetindedir.

Fiyat farkı ödemeleri, (diğer fiyat farkı ödemelerinde olduğu gibi) hakediş raporu içinde fiyat farkı hesap tablosunda gösterilir ve %18 KDV eklenerek Yükleniciye ödenir.



### 3.6. İdare Toplu İş Sözleşmesinden Kaynaklanan Ücret Artışlarını Doğrudan İşçilere Yatırabilir mi?


Konuyla ilgili merak edilen hususlardan birisi de toplu iş sözleşmesi neticesinde ortaya çıkan ücret zamlarının İdarelerce doğrudan (alt işvereni devre dışı bırakıp) işçi hesaplarına yatırılmasının mümkün olup olmadığı sorusudur.

Bu sorunun amacı, toplu iş sözleşmesi sonucunda İdare bütçesinden ayrıca alt işveren maliyeti ve KDV ödenmesinin önüne geçilmesi ve ortaya çıkacak ödemelerin bütçeye daha az yük getirmesi düşüncesidir.

Tabi ki böyle bir uygulama mevzuata aykırı olacaktır. Gerek toplu iş sözleşmesinden kaynaklı fiyat farkı ödenmesine ilişkin Kanun ve Yönetmelik düzenlemeleri, gerekse 4734 sayılı Kanun ve ilgili mevzuat gereğince sözleşme kapsamında gerçekleştirilen işlerin bedellerinin alt işverene ödenecek şekilde hesap edilmesi 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