

HİZMET ALIMLARINDA FAZLA MESAI ÜCRETLERİNDE İŞÇİLERE EKSİK VEYA FAZLA ÖDEME YAPILIYOR MU?

Rıza KARAMAN
Kamu İhale Mevzuatı Uzmanı

1. GİRİŞ

İdareler, personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alımlarına çıkarken sözleşme süresince “Fazla Çalışma” ve/veya “Ulusal Bayram ve Genel Tatil Günlerinde” çalışma yapılmasını öngörebilmektedirler.

İhaleye çıkarken İdarelerce yapılması öngörülen bu çalışmaların, yorumlanmasında ve sözleşme süresince uygulanmasında bazı yanlışlıklar yapıldığını görmekteyiz.

Örneğin hafta tatili gününde çalışan bir işçiye, ihalede “ulusal bayram ve genel tatil günlerinde” yapılan çalışmalar için alınmış 1 (bir) günlük birim fiyat üzerinden ödeme yapılması bu yanlışlıklardan sadece biridir.

Bu çalışmamızda, hizmet alımı ihalesi kapsamında işçilerin fazla mesai ve/veya ulusal bayram ve genel tatil günlerine çalışma yapması durumunda İdarelerin, dikkat etmesi gereken konuları ve soru-cevap şeklinde yanıtlamaya çalıştık.

2. TATİL GÜNÜ ÇALIŞMASI, FAZLA ÇALIŞMA, FAZLA SÜRELERLE ÇALIŞMA NEDİR?

Günlük yaşantımızda “fazla mesai” olarak adlandırdığımız çalışmaların ne anlama geldiği ve nasıl uygulandığı konusu öncelikle 4857 sayılı İş Kanununda açıklanmıştır. Ayrıca çok sayıda Yargıtay kararı da bu konuda geniş bir içtihat oluşturmaktadır. Öncelikle fazla mesai olarak bilinen bu çalışmaların tam olarak ne anlama geldiğini ifade edelim:

2.1.Ulusal Bayram ve Genel Tatil Günlerinde Çalışma

Ulusal Bayram ve Genel Tatil Günlerinin hangi günler olduğu 2429 sayılı “Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanun” ile belirlenmiştir. Buna göre:

Adı-Açıklaması	Tarihleri	Süresi
Cumhuriyet Bayramı (Ulusal Bayram)	28 Ekim 13:00 - 29 Ekim	1,5 Gün
Yılbaşı Günü (Genel Tatil Günü)	01 Ocak	1 Gün
Ulusal Egemenlik ve Çocuk Bayramı (Resmi Bayram-Genel Tatil Günü)	23 Nisan	1 Gün

Emek ve Dayanışma Günü (Genel Tatil Günü)	01 Mayıs	1 Gün
Atatürk'ü Anma ve Gençlik ve Spor Bayramı (Resmi Bayram-Genel Tatil Günü)	19 Mayıs	1 Gün
Zafer Bayramı (Resmi Bayram-Genel Tatil Günü)	30 Ağustos	1 Gün
Ramazan Bayramı (Dini Bayram-Genel Tatil Günü)	Arife 13:00 - 3 gün	3,5 Gün
Kurban Bayramı (Dini Bayram-Genel Tatil Günü)	Arife 13:00 - 4 gün	4,5 Gün
	Toplam	14,5 Gün

Yılda toplam 14,5 gün olarak belirlenmiş ulusal bayram ve genel tatil günlerinde yapılan çalışmalarla ilgili olarak 4857 sayılı Kanunda;

“Bu Kanun kapsamına giren işyerlerinde çalışan işçilere, kanunlarda ulusal bayram ve genel tatil günü olarak kabul edilen günlerde çalışmazlarsa, bir iş karşılığı olmaksızın o günün ücretleri tam olarak, tatil yapmayarak çalışırlarsa ayrıca çalışılan her gün için bir günlük ücreti ödenir.” denmektedir.

2.2.Hafta Tatilinde Çalışma

Hafta tatili, işçilere haftada en az 24 saat olarak verilmesi gereken bir dinlenme süresidir. Konuyla ilgili 4857 sayılı İş Kanununda;

“Bu Kanun kapsamına giren işyerlerinde, işçilere tatil gününden önce 63 üncü maddeye göre belirlenen iş günlerinde çalışmış olmaları koşulu ile yedi günlük bir zaman dilimi içinde kesintisiz en az yirmidört saat dinlenme (hafta tatili) verilir.

Çalışılmayan hafta tatili günü için işveren tarafından bir iş karşılığı olmaksızın o günün ücreti tam olarak ödenir.” denmektedir.

Hafta tatili Pazar günü olabileceği gibi, işin niteliğine göre (örneğin güvenlik hizmeti alımları, vardiyalı işler...) haftanın diğer günleri de hafta tatili günü olarak belirlenebilir.

2.3.Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma

Fazla çalışma, 4857 sayılı İş Kanununda yazılı koşullar çerçevesinde, haftalık kırkbeş saati aşan çalışmalardır.

4857 sayılı İş Kanununa göre, haftalık 45 saati geçen çalışmalara **“Fazla Çalışma”** denir. Haftalık çalışma süresinin sözleşmelerde 45 saatin altında belirlendiği durumlarda, 45 saate kadar yapılan çalışmalara ise **“Fazla Sürelerle Çalışma”** denir.

“Fazla Çalışma” normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının %50 yükseltilmesi suretiyle, “Fazla Sürelerle Çalışma” ise %25 yükseltilmesi suretiyle ödenir.

3. SORULAR VE CEVAPLAR

SORU-1: İhalemizde sadece Ulusal Bayram ve Genel Tatil Günleri için teklif birim fiyat alınmış durumda. Haftada 45 saat yerine bazen 50-60 saat izin kullanmadan çalışan işçilerimiz oluyor. Bu işçilerimize saatlik fazla mesai ücretini ödeyemiyoruz. Bunun yerine tatil günü mesai ücret ödüyoruz. Bu işlem doğru mudur?

CEVAP: Alınan birim fiyatlar sadece Ulusal Bayram ve Genel Tatil Günlerinde yapılan çalışmalar içindir. Bu günler haricinde işçilerin haftalık 45 saati aşan çalışmaları için “Fazla Çalışma” ücreti ödenmesi gerekir. Fazla Çalışma ücreti 1 saatlik ücretin %50 fazlasıdır (1,5 katıdır). Tatil günü çalışma ücreti ise 1 saatlik ücretin %0 fazlasıdır (yani 1 katıdır). Bu nedenle işçilerinize eksik ödeme yapılmaktadır.

Eğer ihaleye çıkılırken “Fazla Çalışma” için birim fiyat alınmamışsa, çözümü vardır. Hizmet İşleri Genel Şartnamesi 37. Maddesi uyarınca “Yeni Birim Fiyat” düzenlenebilir.

Belirlenecek asgari birim fiyat, söz konusu işçilik kalemi için KİK İşçilik modülünde hesaplanan ve ihale tarihi itibarıyla “Fazla Çalışma Hesabında Esas Alınacak Ücret” olarak gösterilen fiyat olacaktır.

SORU-2: Belediyede çalışan taşeron işçilerimizin bir bölümü, hafta tatili olan Pazar günlerinde de çalışıyor. Bunun karşılığında ise ihalemizde Ulusal Bayram ve Genel Tatil Günleri için aldığımız birim fiyat (1 günlük ücret) üzerinden ek ücret ödüyoruz. Yaptığımız işlem doğru mudur?

CEVAP: İşçiler Pazar günleri çalışmadıklarında, hafta tatili olduğu için o günün ücretini tam olarak alırlar. Eğer Pazar günü çalışırlarsa ilave 1 günlük ücret daha alırlar. Bu durumda işçilerinize toplam 2 günlük ücret ödemektesiniz.

Ancak Pazar günü yapılan çalışma aynı zamanda haftalık 45 saati aşan bir çalışmadır. Bu nedenle haftalık 45 saati aşan çalışmalar için %50 fazla ücret ödenmesi gerektiğinden işçiye 1 günlük çalışması için 1,5 günlük ücret ödenmesi gerekir. Zaten hafta tatili olan 1 günlük ücreti de eklendiğinde, işçiye toplam 2,5 günlük ücret ödenmesi gerekir.

Şunu da ifade etmek gerekir ki Pazar günü çalışması (hafta tatili çalışması) Ulusal Bayram ve Genel Tatil Günleri çalışması değildir. Hafta tatilinde yapılan çalışmalar “Fazla Çalışma” niteliğinde olup, normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının %50 yükseltilmesi suretiyle hesaplanmalıdır.

SORU-3: İdaremizde çalışan taşeron işçilerin mesai saatleri memurlar ile aynı olup, haftalık toplam çalışma süresi 40 saattir. Bazı işçilerimiz haftada 45-50 saat çalışmaktadırlar. Bu işçilerimize fazla mesai öderken ihalede teklif edilen “Fazla Çalışma” birim fiyatı üzerinden ödeme yapmamız doğru mudur?

CEVAP: Haftalık toplam çalışma süresi 40 saat olan işçilerin, fazla mesai yapması durumunda, fazla mesailerinin ilk 5 saatlik bölümü (40-45 saat arası) saatlik ücretinin %25 fazlası, 45 saati aşan kısmı ise saatlik ücretinin %50 fazlası olarak ödenmelidir.

İdare olarak teklif alınan birim fiyat sadece haftalık 45 saati aşan “Fazla Çalışmalar” için geçerli olduğundan 40-45 saat arasında yapılan çalışmalar için **fazla ödeme** yapılmıştır.

KİK İşçilik modülünde bu konuda bir eksilik mevcut olup, “Fazla Sürelerle Çalışma” için herhangi bir birim fiyat çıkmamaktadır. Çözüm olarak, haftalık 45 saatin altında çalışma yaptıran İdareler, Hizmet İşleri Genel Şartnamesi 37. Maddesi uyarınca “Fazla Sürelerle Çalışma Ücretini” kendileri tespit edip, sözleşmede uygulayabilirler.

Ayrıca konuyla ilgili Sayıştay Temyiz Kurulu’nun 22.02.2011 tarih ve 32874 tutanak no.lu kararı ve 17.02.2015 ve 40036 tutanak no.lu kararları söz konusu durumu kamu zararı nitelendirmiştir. Dikkat edilmesi gereken bir husustur.

SORU-4: Ulusal Bayram ve Genel Tatil Günü aynı zamanda Hafta Tatili (Pazar) gününe denk gelirse, bu tarihte yapılan çalışma normal günlük ücretin 2 katı mı olur? Yani işçiye toplam 3 günlük ücret mi ödenir?

CEVAP: Ulusal Bayram ve Genel Tatil günleri, bazen hafta tatili (Pazar günleri) ile çakışmaktadır. İşçinin hafta tatilinin Pazar günü olduğunu kabul edersek, bu tarihte yapılan çalışma hem Ulusal Bayram ve Genel Tatil günü çalışması hem de Hafta Tatili gününde yapılan çalışmadır. Burada esas olan konu yapılan bu çalışma ile işçinin haftalık 45 saatlik çalışma süresini aşıp aşmadığı konusudur.

4857 sayılı Kanuna göre 45 saati aşan çalışmalar (hangi günde yapılırsa yapılsın) Fazla Çalışma olarak değerlendirilmekte ve normal saatlik ücretin %50 fazlası olarak ödenmektedir. Bu durumda işçiye 1+1=2 gün (toplamda 3 gün) değil 1+1+0,5 (toplamda 2,5 gün) ücret ödenmelidir.

SORU-5: Haftada 5 gün üzerinden çalışılan işlerde Cumartesi günü de hafta tatili günü olarak sayılmalı mıdır?

CEVAP: 4857 sayılı İş Kanununda “...işçilere yedi günlük bir zaman dilimi içinde kesintisiz en az yirmidört saat dinlenme (hafta tatili) verilir” denmektedir. Hafta tatili günü haftada 1 gün olup, sözleşmesinde aksi belirlenmediyse o da Pazar günüdür.

İşçinin haftalık 45 saat çalışma süresini 6 gün (6*7,5 saat) yerine 5 gün (5*9 saat) şeklinde tamamlaması mümkündür. Bu durumda Cumartesi günü işçi doğal olarak izinli olacaktır. İzinli olunan günde işçi ücretini alacağı için, o gün çalışılmış gün kabul edilecek ve 6 günlük çalışması böylece dolmuş olacaktır. Pazar günü hafta tatiline de hak kazanacaktır.

Cumartesi günleri yasalarımıza göre iş günüdür. Bu nedenle Cumartesi günleri çalışmayan işçilerin de yıllık izinlerine denk gelen Cumartesi günleri, yıllık izinden sayılmaktadır.

Netice itibariyle, işçinin Cumartesi günü izinli olması, Cumartesi gününün hafta tatili olduğu anlamına gelmemektedir.

SORU-6: Personel ihalemizde yıllık fazla mesai süresi 270 saati aşan veya aşacak işçilerimiz bulunmaktadır. Bu 270 saatlik limitin aşılmasının hukuki yaptırımını var mıdır?

CEVAP: 4857 sayılı İş Kanununda “*Fazla çalışma süresinin toplamı bir yılda ikiyüzyetmiş saatten fazla olamaz*” denilmiştir. Eğer işçinin bu konuda bir rızası yoksa işçiye yıllık 270 saatin üzerinden fazla çalışma yaptırılamaz. Aksi halde işçi, sözleşmesini haklı nedenlerle fesh edebilir ayrıca kıdem ve ihbar tazminatını İşvereninden talep edebilir.

Eğer işçi yıllık 270 saatin üzerinde fazla çalışma yapmayı kabul ediyorsa, o yıla ilişkin olarak İşverenine bir “muvafakat” yazısı vermişse, yıllık 270 saatin üzerinde fazla çalışma yapmasına bir engel yoktur. Nitekim Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 16.01.2012 tarih 2009/35292 E 2012/189 K no.lu kararında, böyle bir durumda ücretin ödenmesi kaydıyla yıllık 270 saatlik mesainin aşılabileceği ifade edilmektedir.

SORU-7: Güvenlik hizmeti ihalesi kapsamında çalışan personelimiz 12/24 düzeninde çalışıyor. Vardiyası resmi tatile denk gelen personelimiz resmi tatilde 12 saat çalışmış oluyor. Bu durumda tatil mesaisi ücreti nasıl hesaplanmalıdır?

CEVAP: Güvenlik hizmeti kesintisiz 24 saat hizmet verilmesi gereken ve vardiya usulü ile gündüz ve gece çalışılan işlerdendir. Bu tip işler, iş hukukumuzda “Postalar Halinde İşçi Çalıştırılarak Yürütülen İşler” olarak nitelendirilir. 4857 sayılı İş Kanununda “*İşçilerin gece çalışmaları yedibuçuk saati geçemez. (Ek cümle: 4/4/2015-6645/37 md.) Ancak, turizm, özel güvenlik ve sağlık hizmeti yürütülen işlerde işçinin yazılı onayının alınması şartıyla yedi buçuk saatin üzerinde gece çalışması yaptırılabilir*” denmiştir. Buna göre güvenlik hizmetlerinde işçiler hem gündüz hem de gece vardiyasında 11 (onbir) saat mesai yapabilir.

Sorunuza dönecek olursak, güvenlik görevlilerinizin 12/24 vardiya sisteminde çalıştığını ifade etmektesiniz. Güvenlik hizmetlerinde 12/24, 12/36, 24/48 gibi vardiya sistemleri uygulanmaktadır. Bu sistemlerde esas olan haftalık ortalama 45 saatlik çalışmanın aşılmaması gerektiğidir. İdarenizde uygulanan 12/24 vardiya sisteminde haftalık ortalama 45 saatlik süreyi ve günlük 11 saatlik çalışmayı (dinlenme süresi dahil 12 saat) aşmadığımızı kabul edersek,

Ulusal bayram ve genel tatil gününde çalışan güvenlik görevlileriniz haftalık 45 saatlik ortalama çalışma sürelerini aşmadıkları için bu tarihlerde yaptıkları çalışma “Fazla Çalışma” olarak kabul edilmeyecektir.

4857 sayılı Kanunda; “*...Fazla çalışma, Kanunda yazılı koşullar çerçevesinde, haftalık kırkbeş saati aşan çalışmalardır. 63 üncü madde hükmüne göre denkleştirme esasının uygulandığı hallerde, işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık iş süresini aşmamak koşulu ile, bazı haftalarda toplam kırkbeş saati aşıya dahi bu çalışmalar fazla çalışma sayılmaz.*”

“*...Tarafların anlaşması ile haftalık normal çalışma süresi, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine, günde onbir saati aşmamak koşulu ile farklı şekilde dağıtılabilir. Bu halde, iki aylık süre içinde işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık çalışma süresini aşamaz.*” denmektedir.

Yapılan çalışma ulusal bayram ve genel tatil günü çalışması olup,

“Bu Kanun kapsamına giren işyerlerinde çalışan işçilere, kanunlarda ulusal bayram ve genel tatil günü olarak kabul edilen günlerde çalışmazlarsa, bir iş karşılığı olmaksızın o günün ücretleri tam olarak, tatil yapmayarak çalışırlarsa ayrıca çalışılan her gün için bir günlük ücreti ödenir.” denmektedir.

Öyleyse ulusal bayram ve genel tatil gününde çalışmayan tüm güvenlik görevlileri o gün çalışmış gibi kabul edilecek ve o günün ücretlerini tam olarak alacaklar, bu tarihlerde çalışan güvenlik görevlileri ise ilave 1 (bir) günlük ücret daha (toplam 2 günlük ücret) alacaklardır.

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, 26.05.2016 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