



TC Sağlık Bakanlığı

T.C.
SAĞLIK BAKANLIĞI
Strateji Geliştirme Başkanlığı

STRATEJİ GELİŞTİRME BAŞKANLIĞI - MALİ ANALİZ
DAİRESİ BAŞKANLIĞI

25/06/2018 15:10 / 93377465 / 045.99 / 99-741



00071633062

Sayı : 94036355-045.99
Konu : 696 Sayılı KHK Kapsamında
Kadroya Geçirilen Sürekli
İşçiler Hakkında

DAĞITIM YERLERİNE

Bakanlığımız merkez ve taşra teşkilatı birimlerince 4734 Sayılı Kamu İhale Kanunu ve diğer mevzuattaki hükümler uyarınca personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alım sözleşmesi kapsamında çalıştırılmakta olan taşeron işçilerin, 24 Aralık 2017 tarihli ve 696 Sayılı Olağanüstü Hal Kapsamında Bazı Düzenlemeler Yapılması Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin 127 nci maddesiyle 27 Haziran 1989 tarihli ve 375 Sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye eklenen geçici 23 üncü madde kapsamında sürekli işçi kadrosuna geçiş işlemleri 02 Nisan 2018 tarihi itibarıyla gerçekleştirilmiştir.

Bilindiği üzere, 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin Geçici 23 üncü maddesinin altıncı fıkrasında; "*Sürekli işçi kadrolarına geçirilenlerden, geçiş işlemi yapılırken mevcut işyerinin girdiği işkolunda kurulu işyerinden bildirilenlerin ücreti ile diğer mali ve sosyal hakları, bu madde kapsamındaki idarelerde geçişten önce alt işveren işçilerini kapsayan, Yüksek Hakem Kurulu tarafından karara bağlanan ve süresi en son sona erecek toplu iş sözleşmesinin bitimine kadar bu toplu iş sözleşmesinin uygulanması suretiyle oluşan ücret ile diğer mali ve sosyal haklardan fazla olamaz. Sürekli işçi kadrolarına geçirilenlerden; geçişten önce toplu iş sözleşmesi bulunmadığından kadroya geçirildiği tarihte yürürlükte olan bireysel iş sözleşmesi hükümlerinin geçerli olduğu işçiler ile geçiş işleminden önce yapılan ve geçişten sonra yararlanmaya devam ettiği toplu iş sözleşmesi bulunmakla birlikte bu madde kapsamındaki idarelerde alt işveren işçilerini kapsayan, Yüksek Hakem Kurulu tarafından karara bağlanan ve süresi en son sona erecek toplu iş sözleşmesinin bitiminden önce toplu iş sözleşmesi sona eren işçilerin ücreti ile diğer mali ve sosyal hakları, bu madde kapsamındaki idarelerde geçişten önce alt işveren işçilerini kapsayan, Yüksek Hakem Kurulu tarafından karara bağlanan ve süresi en son sona erecek toplu iş sözleşmesine göre belirlenir...*" hükmüne yer verilmiştir.

Yukarıda belirtilen Kanun maddesinde sözü edilen toplu iş sözleşmesi Yüksek Hakem Kurulu tarafından bağlatılmış olup, buna ilişkin hükümler de 12.04.2018 tarihinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının resmi internet sitesinde yayımlanmış olup, söz konusu toplu iş sözleşmesi hükümleri geçişten önce çalıştığı alt işveren işyerinde toplu iş sözleşmesi bulunmadığından bireysel iş sözleşmesi hükümleri ile sürekli işçi kadrosuna geçen işçileri ve yararlanmakta olduğu toplu iş sözleşmesi sona eren işçileri kapsamaktadır.

Bakanlığımız merkez ve taşra teşkilatı birimlerinde kadroya geçirilen sürekli işçilerin mali ve sosyal haklarına ilişkin tereddütler Başkanlığımıza iletilmiş olup söz konusu tereddütlere ilişkin olarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığından 11.05.2018 tarih ve E.552 sayılı yazımız ile görüş talep edilmiştir. İlgili Bakanlığın konuya ilişkin 13.06.2018 tarih ve 96441 sayılı cevabi yazısı Bakanlığımıza gönderilmiştir. Uygulama birliği açısından merkez ve taşra teşkilatı birimlerinde yaşanan tereddütlere ilişkin sorular ve ilgili Bakanlığın cevapları aşağıda belirtilmiştir.

Sayı : 94036355-045.99
Konu : 696 Sayılı KHK Kapsamında
Kadroya Geçirilen Sürekli
İşçiler Hakkında

Soru 1: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından yapılan Toplu İş Sözleşmesine ilişkin duyuruda taşıt yardımında mevcut uygulamaya devam edileceği belirtilmiş ise de, Bakanlığımız merkez teşkilatında verilen servis hizmetinden sürekli işçilerin ücretsiz olarak faydalanıp faydalanamayacağı, faydalanmak istemeyenlerin münferit taleplerinin dikkate alınarak aylık ücretleriyle birlikte taşıt yardımının yapılıp yapılamayacağı,

Soru 2: Taşıt yardımı ile ilgili olarak toplu iş sözleşmesi devam edenlerde mevcut uygulamaya devam edileceğinden taşra teşkilatımızda aynı il ve ilçe sınırları içerisinde farklı yol ücreti ödendiğinden bu farklı ödemeye devam edilip edilemeyeceği ayrıca toplu iş sözleşmesi biten veya hiç toplu iş sözleşmesi olmayan bu kapsamdaki personele taşıt yardımı ile ilgili nasıl bir yol izleneceği,

Soru 3: Taşıt yardımına ilişkin, yol bedeli yüklenici tarafından aynı olarak karşılanmakla birlikte aylık gün sayısı il merkez birim çalışanları için 22 (yirmi iki) diğer sağlık tesisleri için ise 26 (yirmi altı) gün olarak hesaplanarak günde iki adet olmak üzere il kartları verilen ve ilk temin sırasındaki kart bedeli ve kart dolum ücretlerinin yüklenici tarafından karşılandığı uygulamaya idarelerimiz tarafından devam mı edileceği yoksa taşıt yardımının işçilere nakdi olarak mı uygulanacağı,

ÇSGB Cevabı 1-2-3: "Toplu iş sözleşmesi hükümlerinde taşıt yardımı ile ilgili olarak "Mevcut uygulamaya devam edilir." şeklinde düzenleme yapıldığından, geçiş işlemleri öncesinde İdareniz bünyesinde uygulanan taşıt yardımı ile ilgili esaslara devam edilmesinin gerektiği düşünülmektedir." şeklinde ifade edilmiştir.

Soru 4: Yemek yardımı ile ilgili olarak mezkûr duyuruda 5,00 TL olarak belirlenen ücretin bu kapsamdaki toplu iş sözleşmesi devam eden veya etmeyen, ihale dokümanında yemek ücretleri farklı belirlenen tüm personel için 5,00 TL olarak uygulanıp uygulanmayacağı,

ÇSGB Cevabı 4: "375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin Geçici 23 üncü maddesi gereğince, işçilerin geçiş öncesi çalıştıkları alt işveren işyeri için imzalanmış toplu iş sözleşmelerinin yürürlük süresinin bitimine kadar uygulanacak olması sebebiyle, yürürlük süresi devam eden toplu iş sözleşmelerinden yararlanan işçilere yapılacak yemek yardımında toplu iş sözleşmesinin ilgili hükümlerinin esas alınması gerektiği,

Geçiş öncesi çalıştığı alt işveren işyerinde toplu iş sözleşmesi bulunmadığından bireysel iş sözleşmesi hükümleri ile sürekli işçi kadrolarına geçen ve geçişten öncesi çalıştığı alt işveren işyeri için imzalanmış toplu iş sözleşmesinin yürürlük süresi sona erdiği için ücret ile diğer mali ve sosyal hakları Bakanlığımızca yayımlanan söz konusu toplu iş sözleşmesi hükümlerine göre belirlenen işçilerin ise yukarıda da belirtildiği gibi mevcut hakları ile sürekli işçi kadrolarına geçirilmiş olmaları ve toplu iş sözleşmesinde iş sözleşmesine aykırı hükümlerin bulunması halinde iş sözleşmesinin işçi yararına hükümlerinin geçerli olması nedeniyle, her ne kadar Bakanlığımızca yayımlanan toplu iş sözleşmesinde "Yemek Yardımı" ile ilgili olarak "İşçilere fiilen çalışılan günler için bir öğün yemek verilir. Yemek verilmediği takdirde karar tarihinden itibaren fiilen çalışılan günler için 5 (Beş) TL / Gün tutarında yemek bedeli ödenir." şeklinde düzenleme yapılmış olsa da ihale sözleşmelerinde daha yüksek yemek bedeli öngörülen işçilere



TC Sağlık Bakanlığı

T.C.
SAĞLIK BAKANLIĞI
Strateji Geliştirme Başkanlığı

Sayı : 94036355-045.99
Konu : 696 Sayılı KHK Kapsamında
Kadroya Geçirilen Sürekli
İşçiler Hakkında

yüksek olan yemek bedelinin ödenmesine devam edilmesinin gerektiği değerlendirilmektedir.” denilmiştir.

Soru 5: Sendika aidatı olarak kesilen tutarların kadroya geçen işçilerden kesilip kesilmeyeceği ve sendika üyeliklerinin devam edip etmeyeceği,

ÇSGB Cevabı 5: “375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin Geçici 23 üncü maddesinin altıncı fıkrası hükmünden anlaşıldığı üzere sürekli işçi kadrolarına geçen işçilerin geçiş öncesinde çalıştıkları alt işveren işyerleri için imzalanmış olan toplu iş sözleşmeleri yürürlük süresinin sona erdiği tarihe kadar uygulanacaktır.

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 39' uncu maddesinde; toplu iş sözleşmesinden taraf işçi sendikasının üyelerinin yararlanacağı, sözleşmenin imzalandığı tarihte üye olanların yürürlük tarihinden, imza tarihinden sonra üye olanların ise üyeliklerinin taraf sendika tarafından işverene bildirildiği tarihten itibaren yararlanacakları, toplu iş sözleşmesinin imzası sırasında taraf işçi sendikasına üye olmayanlar, sonradan işyerine girip de üye olmayanlar veya imza tarihinde taraf işçi sendikasına üye olup da ayrılanlar veya çıkarılanların toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmelerinin, toplu iş sözleşmesinin tarafı olan işçi sendikasına dayanışma aidatı ödemelerine bağlı olduğu, bunun için işçi sendikasının onayının aranmayacağı, dayanışma aidatı ödemek suretiyle toplu iş sözleşmesinden yararlanmanın, talep tarihinden geçerli olduğu, imza tarihinden önceki taleplerin imza tarihi itibarıyla hüküm doğuracağı öngörülmüştür.

Söz konusu maddeye göre de; toplu iş sözleşmesinden yararlanma taraf sendikaya üye olma veya dayanışma aidatı ödeme şartına bağlı olduğundan, geçiş öncesi alt işveren işyeri için imzalanmış toplu iş sözleşmesinden üye olarak ya da dayanışma aidatı ödeyerek yararlanan işçilerden üyelik veya dayanışma aidatı kesilebileceği; diğer taraftan toplu iş sözleşmesi bulunmadığından veya sona erdiğinden ücret ile diğer maliye sosyal hakları Bakanlığımızca yayımlanan söz konusu toplu iş sözleşmesi hükümlerine göre belirlenen işçilerden üyelik veya dayanışma aidatı kesilemeyeceği değerlendirilmektedir. ” denilmiştir.

Soru 6: Geçiş öncesinde ihale dokümanlarında resmi tatilde çalışan personelin ücretlerinin yüzdeler dilim ve bu dilimlerde kişi sayısı kısıtlaması mevcuttu. Geçiş sonrası bu kısıtlamaların devam edip etmeyeceği,

ÇSGB Cevabı 6: “Sürekli işçi kadrolarına geçirilen işçilerin ücret ile diğer mali ve sosyal haklarına ilişkin hususlar 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin Geçici 23 üncü maddesinin altıncı fıkrasında ve 01/01/2018 tarihli ve 30288 sayılı Resmi Gazete' de yayımlanan "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 Tebliğin 21 nci maddesinde düzenlenmiş ve bu düzenlemeler uyarınca işçiler mevcut hakları ile sürekli işçi kadrolarına geçirilmişlerdir.

Diğer yandan, 4857 sayılı İş Kanunu'nun "Ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalışma" başlıklı 44 üncü maddesinde, "Ulusal bayram ve genel tatil günlerinde işyerlerinde

Sayı : 94036355-045.99
Konu : 696 Sayılı KHK Kapsamında
Kadroya Geçirilen Sürekli
İşçiler Hakkında

çalışılıp çalışılmayacağı toplu iş sözleşmesi veya iş sözleşmeleri ile kararlaştırılır. Sözleşmelerde hüküm bulunmaması halinde söz konusu günlerde çalışılması için işçinin onayı gereklidir. Bu günlere ait ücretler 47 nci maddeye göre ödenir." denilmektedir.

Anılan Kanunun "Genel tatil ücreti" başlıklı 47 nci maddesinde de, 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 ücretinin ödeneceği, öngörülmüştür.

Bu miktar asgari olup, iş sözleşmeleri ve toplu iş sözleşmeleri ile işçi lehine artırılabilir.

Buna göre Ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalışılması halinde ücret konusunda ihale sözleşmesinde, 4857 sayılı İş Kanununun 44 üncü maddesinde yer alan hükmün üstünde bir ücret öngörülmüş ise mevcut uygulamaya devam edilmesinin gerektiği değerlendirilmektedir." şeklinde cevap verilmiştir.

Soru 7: Toplu iş sözleşmelerinde ikramiyeler için Ocak-Temmuz, Mart-Eylül, Nisan-Ekim, Mayıs-Kasım dönemleri belirtilmiş olup 31 Mart 2018 tarihinde işten ayrılan işçilere ikramiyenin 3 ay için ödenip ödenemeyeceği,

ÇSGB Cevabı 7: "375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin Geçici 23 üncü maddesi gereğince işçilerin geçişten önce alt işveren işyeri için imzalanmış toplu iş sözleşmeleri yürürlük tarihinin sonuna kadar uygulanacağından, işçinin yararlanmakta olduğu toplu iş sözleşmesinde ikramiyenin altı aylık periyodlar şeklinde ödeneceğine ilişkin düzenleme yapılmış olması ve bu toplu iş sözleşmelerinin yürürlük süresi içinde işten ayrılan işçilere ödemenin çalıştığı süreye orantılı olarak yapılmasının gerektiği düşünülmektedir." denilmiştir.

Soru 8: Kıst maaşlarda AY/TL olan çocuk parası ve yakacak yardımı ödemelerinin günlük mü yoksa aylık mı ödeneceği ve ödemenin brüt tutar mı yoksa net tutar üzerinden mi yapılacağı,

ÇSGB Cevabı 8: "Bakanlığımızca yayımlanan toplu iş sözleşmesi hükümlerinde çocuk yardımı "İşçilere, üç çocukla sınırlı olmak üzere her bir çocuk için her ay 25 (yirmibeş) TL / Ay çocuk yardımı yapılır.", yakacak yardımı ise "İşçilere her ay 30 (otuz) TL / Ay yakacak yardımı yapılır." şeklinde düzenlenmiş olup; söz konusu yardımların net ödeneceğine ilişkin bir ifadeye yer verilmediğinden bu ödemelerin brüt bedel üzerinden ödenmesinin gerektiği düşünülmektedir." denilmiştir.

Soru 9: Toplu iş sözleşmesi olmayan işçilerin Bakanlığımızın yayımladığı esaslar doğrultusunda mali ve sosyal haklardan yararlanıp yararlanamayacağı,

ÇSGB Cevabı 9: "Bakanlığımızca yayımlanmış olan söz konusu toplu iş sözleşmesi hükümleri geçiş öncesinde çalıştığı alt işveren işyerinde toplu iş sözleşmesi bulunmadığından bireysel iş sözleşmesi hükümleri ile sürekli işçi kadrolarına geçen işçiler ile geçiş öncesi çalıştığı alt işveren işyeri için imzalanan toplu iş sözleşmesi sona eren işçileri kapsadığı, dolayısıyla toplu iş sözleşmesi olmayan işçilerin yararlanacakları değerlendirilmektedir." şeklinde ifade edilmiştir.



TC Sağlık Bakanlığı

T.C.
SAĞLIK BAKANLIĞI
Strateji Geliştirme Başkanlığı

Sayı : 94036355-045.99
Konu : 696 Sayılı KHK Kapsamında
Kadroya Geçirilen Sürekli
İşçiler Hakkında

Soru 10: "İşçilere her ay 30,00 (otuz) TL./Ay yakacak yardımı yapılır" denilmektedir. Eşlerden her ikisi de, 5510 sayılı sosyal sigortalar ve genel sağlık sigortası kanununun 4/a kapsamında çalışıyorsa, bu yardımdan, eşlerden yalnızca birisinin mi yoksa her ikisi de mi yararlanacağı yapılacak olan yardımın brüt mü yoksa net mi ödeneceği,

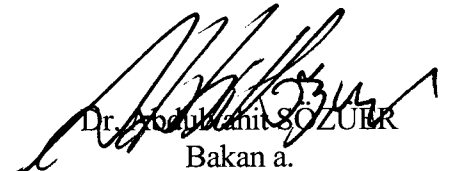
ÇSGB Cevabı 10: "Bakanlığımızca yayımlanan toplu iş sözleşmesi hükümlerinde yakacak yardımı ile ilgili olarak "İşçilere her ay 30 (otuz) TL / Ay yakacak yardımı yapılır" hükmüne yer verilmiş olup, her iki eşinde 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu nun 4/a kapsamında çalışması durumunda bu yardımın eşlerden yalnızca birisine ödeneceğine ilişkin bir ayırım yapılmamıştır. Ayrıca söz konusu yardımın net ödeneceğine ilişkin bir ifadeye de yer verilmediğinden, bu miktarın brüt olduğu değerlendirilmektedir." şeklinde cevap verilmiştir.

Soru 11: 696 Sayılı KHK öncesi yapılan ihalelerde işin niteliğine göre çıplak ücret olarak asgari ücretin (ihale dokümanında işin veya işçinin niteliğine göre göre asgari ücretin %10, %20 fazlası vb.) üzerinde ödemeler yapılabilmekteyken söz konusu işçilere sözleşme gereği yapılan bu fazla ödemelere devam edilip edilmeyeceği,

ÇSGB Cevabı 11: "375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin Geçici 23 üncü maddesi uyarınca Kurumunuz bünyesinde sürekli işçi kadrolarına geçirilen personellerin mevcut hakları ile geçiş işlemlerinin gerçekleştirilmesi gerektiğinden, ihale sözleşmesinde işçilere verilecek ücretler hususunda asgari ücretin belirli bir yüzde fazlası şeklinde bir hesaplama yapılacağıının öngörülmüş olması halinde işçilerin geçiş işlemleri gerçekleştirilirken de mevcut hesaplama yönteminin uygulanmasının gerektiği, ancak bundan sonraki yıllarda mevcut uygulamanın devam ettirilip ettirilmeyeceği hususunun söz konusu işçiler ile yapılacak hizmet sözleşmesi ile belirlenmesinin idarenizin takdirinde olduğu düşünülmektedir." şeklinde cevap verilmiştir.

Mevcut durumda alınan görüşler yukarıda belirtilmiş olup ilgili bakanlıklara sorulan diğer tereddütlere ilişkin verilecek cevaplar geldiğinde Bakanlığımızca ayrıca duyurulacaktır.

Bilgilerini ve konunun Müdürlüğünüze bağlı Sağlık Tesislerine duyurulması hususunda gereğini rica ederim.


Dr. Abdulkamil SOZUER
Bakan a.
Başkan

Gereği:

Yönetim Hizmetleri Genel Müdürlüğüne
81 İl Valiliğine
(İl Sağlık Müdürlüğü)