

T.C.
SAĞLIK BAKANLIĞI
TÜRKİYE KAMU HASTANELERİ KURUMU
Mali Hizmetler Kurum Başkan Yardımcılığı

Sayı : 36385208- 949 - 170
Konu : Emekli Olduktan Sonra Çalışmaya
Devam Edenleri Kıdem Tazminatı



..... KAMU HASTANELERİ BİRLİĞİNE
(Genel Sekreterlik)

Bilindiği üzere Kurumumuz, Kurumumuza bağlı Kamu Hastaneleri Birlikleri ve bağlı sağlık tesislerinde 4734 sayılı Kamu İhale Kanunu hükümleri çerçevesinde Personel Çalıştırılmasına Dayalı Hizmet Alımları kapsamında yükleniciler vasıtasıyla çeşitli sayı ve nitelikte işçiler çalıştırılmaktadır.

11.09.2014 tarih ve 29116 (Mükerrer) sayılı Resmi Gazete ile 6552 sayılı “İş Kanunu İle Bazı Kanun Ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması İle Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılmasına Dair Kanun” yayımlanmıştır.

Söz konusu Kanun değişikliğiyle 4857 sayılı Kanunun 112 nci maddesine eklenen fıkralarda özetle; 4734 sayılı Kamu İhale Kanununun 62 nci maddesinin birinci fıkrasının (e) bendi kapsamında alt işverenler tarafından çalıştırılan işçilerden, iş sözleşmeleri 1475 sayılı İş Kanununun 14 üncü maddesine göre kıdem tazminatı ödenmesini gerektirecek şekilde sona ermiş olanların kıdem tazminatlarının; ilgili kamu kurum veya kuruluşları tarafından, işçinin banka hesabına yatırılmak suretiyle ödeneceği hüküm altına alınmıştır.

1475 sayılı iş kanununun 14 üncü maddesinde “1. İşveren tarafından bu Kanunun 17 nci maddesinin II numaralı bendinde gösterilen sebepler dışında,

2. İşçi tarafından bu Kanunun 16 nci maddesi uyarınca,
3. Muvazzaf askerlik hizmeti dolayısıyla,

4. Bağlı buldukları kanunla kurulu kurum veya sandıklardan yaşlılık, emeklilik veya malullük aylığı yahut toptan ödeme almak amacıyla;

5. (Ek: 25/8/1999 - 4447/45 md.) 506 Sayılı Kanununun 60 ıncı maddesinin birinci fıkrasının (A) bendinin (a) ve (b) alt bentlerinde öngörülen yaşlar dışında kalan diğer şartları veya aynı Kanunun Geçici 81 inci maddesine göre yaşlılık aylığı bağlanması için öngörülen sigortalılık süresini ve prim ödeme gün sayısını tamamlayarak kendi istekleri ile işten ayrılmaları nedeniyle, feshedilmesi veya kadının evlendiği tarihten itibaren bir yıl içerisinde kendi arzusu ile sona erdirmesi veya işçinin ölümü sebebiyle son bulması hallerinde işçinin işe başladığı tarihten itibaren hizmet akdinin devamı süresince her geçen tam yıl için işverence işçiye 30 günlük ücreti tutarında kıdem tazminatı ödenir. Bir yıldan artan süreler için de aynı oran üzerinden ödeme yapılır.” hükmü yer almaktadır.

Bu doğrultuda Kurumumuza bağlı Kamu Hastaneleri Birliği Genel Sekreterlikleri ve bağlı sağlık tesislerinde 4734 sayılı Kamu İhale Kanununun 62 nci maddesi 1 inci fıkrası (e) bendi kapsamında çalışmakta iken kıdem tazminatını hak edecek şekilde işten ayrılan işçilerin kıdem tazminatları çalışmakta oldukları kurum tarafından ödenmektedir.

Zaman içinde, Kamu Hastaneleri Birlikleri ve bağlı sağlık tesislerinden, hizmet alımı kapsamında görev yapmakta iken emekli olan ve kıdem tazminatını almaksızın aynı sağlık tesisinde çalışmaya devam eden personelin daha sonra kıdem tazminatını hak edecek şekilde işten ayrılması halinde "Kamu İhale Kanununa Göre İhale Edilen Personel Çalıştırılmasına Dayalı Hizmet Alımları Kapsamında İstihdam Edilen İşçilerin Kıdem Tazminatlarının Ödenmesi Hakkında Yönetmelik" kapsamında kıdem tazminatı ödemesinin yapıp yapılmayacağı ile ilgili olarak tereddüt hâsıl olduğu hususunda geri bildirimler alınmıştır.

Şöyle ki:

1- Sağlık tesisinde hizmet alımı kapsamında çalışmakta iken henüz 6552 sayılı Kanun yürürlükte değilken(11.09.2014 tarihinden önce) emeklilik sebebiyle işten ayrılıp, kıdem tazminatı almadan aynı sağlık tesisinde emeklilik tarihinden kısa bir süre sonra işe başlayan ve

T.C.
SAĞLIK BAKANLIĞI
TÜRKİYE KAMU HASTANELERİ KURUMU
Mali Hizmetler Kurum Başkan Yardımcılığı

Sayı : 36385208- 949-190
Konu : Emekli Olduktan Sonra Çalışmaya
Devam Edenleri Kıdem Tazminatı

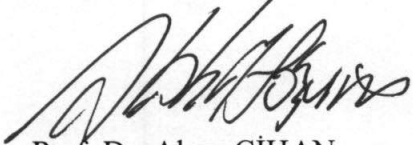
sonraki bir dönemde kıdem tazminatı hak edecek şekilde işten ayrılan personele toplam çalışma süreleri üzerinden kıdem tazminatı ödenebilir mi?

2- Sağlık tesisinde hizmet alımı kapsamında çalışmakta iken 6552 sayılı Kanun'un yürürlükte olduğu (11.09.2014 tarihinden sonra) bir dönemde emekli olan ancak kıdem tazminatı talep etmeksizin aynı sağlık tesisinde çalışmaya devam eden ve sonraki bir dönemde kıdem tazminatı hak edecek şekilde işten ayrılan personele toplam çalışma süreleri üzerinden kıdem tazminatı ödenebilir mi?

Hususlarına ilişkin olarak, yaşanan tereddütlerin giderilmesi ve uygulamada birliğin sağlanması amacıyla Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığından görüş sorulmuş olup, alınan 11.01.2017 tarihli ve 494 sayılı cevabi yazı ekte gönderilmektedir.

Konu ile ilgili olarak 4857 sayılı İş Kanunu, 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14 üncü maddesi ve Kamu İhale Kanununa Göre İhale Edilen Personel Çalıştırılmasına Dayalı Hizmet Alımları Kapsamında İstihdam Edilen İşçilerin Kıdem Tazminatlarının Ödenmesi Hakkında Yönetmelik ile birlikte ekte gönderilen görüş yazısı doğrultusunda işlem tesis edilmesi hususunda;

Bilgilerinizi ve geređini rica ederim.


Prof. Dr. Alper CİHAN
Kurum Başkanı

Ek: Görüş Yazısı (2 sayfa)

DAĞITIM

Gereği:
1- 89 Kamu Hastaneleri Birliği
Genel Sekreterliđi

Bilgi:
B-1 Dağıtım Planı

T.C.
ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI
Çalışma Genel Müdürlüğü

Sayı :58186755-010-E.494

11/01/2017

Konu :Kıdem tazminatı

TÜRKİYE KAMU HASTANELERİ KURUMUNA
Nasuh Akar Mah. Ziyabey Cad. 1407 Sok. No.4
Balgat/Çankaya/ANKARA

İlgi : 28.12.2016 tarihli ve 36385208-949-2820 sayılı yazınız.

Kurumunuz, Kamu Hastaneleri Birlikleri ve bağlı sağlık tesislerinde hizmet alımı kapsamında görev yapmakta iken emekli olan ve kıdem tazminatını almaksızın aynı sağlık tesisinde çalışmaya devam eden personelin daha sonra kıdem tazminatını hak edecek şekilde işten ayrılması halinde "Kamu İhale Kanununa Göre İhale Edilen Personel Çalıştırılmasına Dayalı Hizmet Alımları Kapsamında İstihdam Edilen İşçilerin Kıdem Tazminatlarının Ödenmesi Hakkında Yönetmelik" kapsamında kıdem tazminatı ödemesinin yapılıp yapılmayacağı konusundaki ilgi yazınız ve ekleri incelenmiştir.

Bilindiği gibi, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 2. maddesinin yedinci ve sekizinci fıkralarında, "Bir işverenden, işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerinde veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan ve bu iş için görevlendirdiği işçilerini sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştıran diğer işveren ile iş aldığı işveren arasında kurulan ilişkiye asıl işveren-alt işveren ilişkisi denir. Bu ilişkide asıl işveren, alt işverenin işçilerine karşı o işyeri ile ilgili olarak bu Kanundan, iş sözleşmesinden veya alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerinden alt işveren ile birlikte sorumludur.

Asıl işverenin işçilerinin alt işveren tarafından işe alınarak çalıştırılmaya devam ettirilmesi suretiyle hakları kısıtlanamaz veya daha önce o işyerinde çalıştırılan kimse ile alt işveren ilişkisi kurulamaz. Aksi halde ve genel olarak asıl işveren alt işveren ilişkisinin muvazaalı işleme dayandığı kabul edilerek alt işverenin işçileri başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçisi sayılarak işlem görürler. İşletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler dışında asıl iş bölünerek alt işverenlere verilemez." hükmü öngörülmüştür.

Nitekim Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 21/07/2008 tarihli ve E.No:2008/23429, K.No:2008/20721 sayılı kararında, "4857 sayılı İş Kanununun 2. maddesinin yedinci fıkrasının son cümlesi uyarınca asıl işveren, alt işverenin işçilerine karşı o işyeri ile ilgili olarak bu kanundan, iş sözleşmesinden veya alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerden alt işveren ile birlikte sorumludur. Bu düzenleme, asıl işverenin sorumluluğunun genişletilmesi olarak değerlendirilmelidir. Bu durumda, ihbar, kıdem, kötü niyet ve işe iade sonucu işe başlatmama tazminatları ile ücret, fazla çalışma, hafta tatili, bayram ve genel tatili, yıllık izin, ikramiye, prim, yemek yardımı, yol yardımı gibi tüm işçilik haklarından birlikte sorumluluk esastır. Kanunun kullandığı, "birlikte sorumluluk" deyiminden tam teselsülün, dolayısıyla müşterek ve müteselsil sorumluluğun anlaşılması gerekir." denilmektedir.

Diğer taraftan, 6552 sayılı İş Kanunu İle Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması İle Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılmasına Dair Kanun, 11.09.2014 tarihli ve 29116 (Mükerrer) sayılı Resmî Gazetede yayımlanmıştır.

6552 sayılı Kanunun 8. maddesi ile 4857 sayılı Kanunun 112. maddesine;

"4/1/2002 tarihli ve 4734 sayılı Kamu İhale Kanununun 62. maddesinin birinci fıkrasının (e) bendi kapsamında alt işverenler tarafından çalıştırılan işçilerin kıdem tazminatları;

a) Alt işverenlerinin değişip değişmediğine bakılmaksızın aralıksız olarak aynı kamu kurum veya kuruluşuna ait işyerlerinde çalışmış olanların bu şekilde çalışmış oldukları sürelerle ilişkin kıdem tazminatına esas hizmet süreleri, aynı kamu kurum veya kuruluşuna ait işyerlerinde geçen toplam çalışma süreleri esas alınarak tespit olunur. Bunlardan son alt işverenleri ile yapılmış olan iş sözleşmeleri 1475 sayılı İş Kanununun 14. maddesine göre kıdem tazminatı ödenmesini gerektirecek şekilde sona ermiş olanların kıdem tazminatları ilgili kamu kurum veya kuruluşları tarafından,

b) Aynı alt işveren tarafından ve aynı iş sözleşmesi çerçevesinde farklı kamu kurum veya kuruluşlarında çalıştırılmış olan işçilerden iş sözleşmeleri 1475 sayılı İş Kanununun 14. maddesine göre kıdem tazminatı ödenmesini gerektirecek şekilde sona ermiş olanlara, 4734 sayılı Kanunun 62. maddesinin birinci fıkrasının (e) bendi kapsamında farklı kamu kurum ve kuruluşuna ait işyerlerinde geçen hizmet sürelerinin toplamı esas alınarak çalıştırıldığı son kamu kurum veya kuruluşu tarafından,

işçinin banka hesabına yatırılmak suretiyle ödenir.

Tedarik

...
Bu madde kapsamında alt işverenler yanında çalışan işçilerin bu işyerlerinde geçen hizmet süresinin hesabı, alt işverenden ve alt işveren işçisinden istenecek belgeler ve ödeme süreci ile ilgili diğer usul ve esaslar Maliye Bakanlığı ve Kamu İhale Kurumunun görüşleri alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca çıkarılan yönetmelikle belirlenir." hükümleri eklenmiştir.

Anılan maddede çıkarılması öngörülen, "Kamu İhale Kanununa Göre İhale Edilen Personel Çalıştırılmasına Dayalı Hizmet Alımları Kapsamında İstihdam Edilen İşçilerin Kıdem Tazminatlarının Ödenmesi Hakkında Yönetmelik" 08/02/2015 tarihli ve 29261 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

Diğer taraftan, 4857 sayılı Kanunun 120. maddesi ile, mülga 1475 sayılı İş Kanunu'nun kıdem tazminatına ilişkin 14. maddesi yürürlükte bırakılmış, Geçici 1. maddesinde ise, diğer mevzuatta 1475 sayılı İş Kanununa yapılan atıfların bu Kanuna yapılmış sayılacağı, bu Kanunun 120. maddesi ile yürürlükte bırakılan 1475 sayılı İş Kanununun 14. maddesinin birinci fıkrasının 1. ve 2. bendi ile onbirinci fıkrasında, anılan Kanunun 16, 17 ve 26. maddelerine yapılan atıfların, bu Kanunun 24, 25 ve 32. maddelerine yapılmış sayılacağı hükme bağlanmıştır.

Kıdem tazminatının kimlere, hangi koşulların gerçekleşmesi halinde ve ne miktarda ödeneceği 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesinde düzenlenmiştir.

Anılan maddede, bu Kanuna tabi işçilerin hizmet akidlerinin;

1- İşveren tarafından bu Kanunun 25. maddesinin II numaralı bendinde gösterilen nedenler dışında,

2- İşçi tarafından bu Kanunun 24. maddesi uyarınca,

3- Muvazzaf askerlik hizmeti dolayısıyla,

4- Bağlı bulundukları Kanunla kurulu kurum veya sandıklardan, yaşlılık, emeklilik veya malullük aylığı yada toptan ödeme almak amacıyla,

5- 5510 sayılı Kanunun Geçici 9. maddesinde öngörülen yaşlar dışında kalan diğer şartları veya 506 sayılı Kanunun Geçici 81. maddesine göre yaşlılık aylığı bağlanması için öngörülen sigortalılık süresini ve prim ödeme gün sayısını tamamlayarak kendi istekleriyle işten ayrılmaları nedeniyle,

feshedilmesi veya kadının evlendiği tarihten itibaren bir yıl içerisinde kendi arzusu ile sona erdirmesi veya işçinin ölümü sebebiyle son bulması hallerinde, işçinin işe başladığı tarihten itibaren hizmet akdinin devamı süresince her geçen tam yıl için işverence işçiye 30 günlük ücreti tutarında kıdem tazminatı ödeneceği hükme bağlanmıştır.

Bu düzenlemelere göre;

a) **6552 sayılı Kanunun yürürlüğe girdiği 11/09/2014 tarihinden önce, alt işveren işçilerinin feshe bağlı olan ihbar ve kıdem tazminatı ile yıllık izin ücretinin, yerleşik Yargıtay Kararları dikkate alındığında, işyeri devri kurallarına göre son alt işverence ödemesi gerekmektedir.**

Ancak, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 2. maddesinin yedinci fıkrasının son cümlesi uyarınca asıl işverenin, alt işverenin işçilerine karşı o işyeri ile ilgili olarak bu kanundan, iş sözleşmesinden veya alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerden alt işveren ile birlikte sorumluluğu bulunmaktadır.

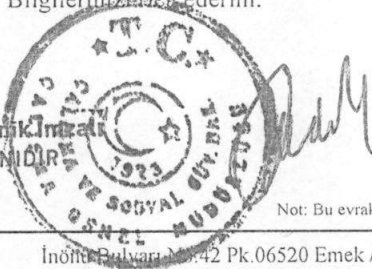
b) **6552 sayılı Kanunun yürürlüğe girdiği 11/09/2014 tarihinden sonra, 4734 sayılı Kamu İhale Kanunu'nun 62. maddesinin birinci fıkrasının (e) bendi uyarınca yapılan ihaleler kapsamında alt işverenler tarafından çalıştırılan ve 1475 sayılı İş Kanununun 14. maddesine göre iş sözleşmesi kıdem tazminatı ödenmesini gerektirecek şekilde sona ermiş olan işçilerin kıdem tazminatlarının ödenmesinde, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 112. maddesi hükümleri uygulanacak olup, bu durumdaki işçilerin kıdem tazminatları **ilgili kamu kurum ve kuruluşlarınca ödenmesi gerekmektedir.****

Alt işveren işçilerinin kıdem tazminatı dışındaki diğer işçilik haklarının ödenmesinde ise, yerleşik Yargıtay Kararları dikkate alındığında, son alt işveren sorumlu olup, asıl işverenin de müştereken ve müteselsilen sorumluluğu bulunmaktadır.

Ancak, 5521 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.

Güvenli Elektronik İmza
ASLI İLE AYNI DİR



Nurcan ÖNDER
Bakan a.
Genel Müdür

Not: Bu evrak 5070 Sayılı Kanun gereğince E-İMZA ile imzalanmıştır.

12 -01- 2017

İnönü Bulvarı No:42 Pk.06520 Emek / Ankara
Telefon No: (312)296 62 77 Faks No: (312)212 07 81
e-Posta: ...@csgb.gov.tr İnternet Adresi: www.csgb.gov.tr

Bilgi için: Neşat OLAĞAN
Şef G.
Telefon No: 903122966277