

# TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ İLE TAŞERON İŞÇİLERE SAĞLANAN ÜCRETLER VE SOSYAL YARDIMLAR

Hazırlayan : AMP Yazılım Mevzuat ve Arge Departmanı

24.05.2017

Bu maddede; Kamuda taşeron işçi çalıştırılan hizmet işlerinde, sendikalı işçilere toplu iş sözleşmesi ile ödenen ek ücretler ve yardımların neler olduğu, Bunların kimlere hangi koşullarda verilebileceği anlatılmaktadır.

Makalenin güncel haline [şu adresten](#) erişilebilir. Konu ile ilgili bu maddede anlatılan ek ödemeler ve sosyal yardımların hesabı ve bunlardan kaynaklanan fiyat farkı hesabı ile ilgili sayısal örneklerinde gösterildiği "[Toplu İş Sözleşmesinden Kaynaklanan Fiyat Farkı Nasıl Hesaplanır?](#)" makalemize de bakabilirsiniz.

## GİRİŞ

4735 Sayılı Kamu İhale Sözleşmeleri Kanununun 8. Maddesine eklenen fıkra ile 4734 Sayılı Kamu İhale Kanununun 62/e maddesi kapsamında ihale edilen işlerde alt işveren tarafından kamu kurum ve kuruluşlarına ait işyerlerinde çalıştırılan işçileri kapsayacak şekilde toplu iş sözleşmesi imzalanabilecektir.

Toplu iş sözleşmesinden kaynaklı fiyat farkı sadece personel çalıştırılmasına dayalı olan hizmet alım ihalelerinde ve kamu işveren sendikası tarafından yürütülen ve sonuçlanan toplu iş sözleşmeleri kapsamında ödenir.

Merkezi yönetim kapsamındaki kamu idarelerinin üyesi bulunduğu kamu işveren sendikası tarafından yürütülmeyen ve 6356 sayılı Kanun hükümlerine göre sonuçlandırılmayan toplu iş sözleşmeleri için fiyat farkı ödenemez.

Toplu iş sözleşmesi kapsamında getirilen ücret yardımları ve sosyal haklardan toplu iş sözleşmesini imzalayan sendikanın üyeleri faydalanabilir. İlgili sendikaya üye olmayan çalışanlar toplu iş sözleşmesinden gelen haklardan faydalanamazlar.

## TOPLU İŞ SÖZLEŞMELERİ VE UYGULAMA ESASLARI

Toplu iş sözleşmesi kapsamında çalışan sendika üyesi çalışanlara, işveren tarafından ek sosyal yardım ödemeleri gerçekleştirilmektedir. Bu yardımlar;

### 1. Çocuk Yardımı

Sendikalı olarak çalışan işçilere toplu iş sözleşmesi kapsamında belirtilen miktar ve tutara göre aylık çocuk yardımı yapılır. Çocuk yardımları adında anlaşılacağı üzere çalışanlara çocukları karşılığında ödenir. Sendikalı olarak çalışanlara yapılacak çocuk yardımına ilişkin miktar ve tutar toplu iş sözleşmesince belirlenir, belirtilen miktarın üstündeki çocuklar için çocuk yardımı hesaplanmaz. Çalışanlara yapılan çocuk yardımları kanunda belirtilen miktar/tutar kadar SGK Priminden ve Gelir Vergisi'nden istisna tutulur.

## ***İşveren Uygulama Tebliği***

### **7.7. Kısmen Prime Tabi Tutulacak Kazançlar**

#### **7.7.2- Çocuk Zammı ( Yardımı)**

*Sigortalının hizmet akdinin devam etmesi şartıyla ve fiilen çalışmasının olup olmadığı üzerinde durulmaksızın; sigortalı veya isteğe bağlı sigortalı sayılmayan, kendi sigortalılığı nedeniyle gelir veya aylık bağlanmamış olan çocuklarından 18 yaşını, lise ve dengi öğrenim veya 5/6/1986 tarihli ve 3308 sayılı Meslekî Eğitimi Kanununda belirtilen aday çırak, çırak ya da işletmelerde meslekî eğitim görmesi halinde 20 yaşını, yüksek öğrenim görmesi halinde 25 yaşını doldurmamış ve evli olmayan çocukları ile yaşına bakılmaksızın Kanuna göre malûl olduğu tespit edilen evli olmayan çocuklarından **en fazla iki çocuk (iki çocuk dahil) için çocuk zammı adı altında yapılan ödemelerin, çocuk başına 16 yaşından büyükler için belirlenen aylık asgari ücretin %2'si oranındaki tutarı, aylık prime esas kazançların hesaplanmasında dikkate alınmayacaktır.***

2017 Yılı Çocuk Yardımı SGK Prim İstisna Tutarı

2017 Yılı Asgari Ücreti x %2 => 1.777,50 x %2 = 35,55 TL (1 Çocuk için)

Ayrıca çocuk yardımı altında yapılan ödemelerin belirli bir kısmı gelir vergisinden de istisna edilmiştir. **Gelir Vergisi Kanunu'nun 25/4. Maddesine göre;**

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

Gelir vergisinden müstesnadır.

2017 Yılı Gelir Vergisi İstisna Tutarı:

- 0-6 Yaş : 48,03 TL
- 6 Yaş Üstü : 24,01 TL

Gelir vergisi istisnası hesaplanırken çocuk sayısında bir sınırlama bulunmamaktadır.

## **2. Yemek Yardımı**

Yemek yardımı çalışanlara nakdi ve aynı olarak ödenebilmektedir. Toplu iş sözleşmesi kapsamında çalışanlara verilen yemek yardımları nakdi olarak karşımıza çıkmaktadır. Yemek yardımları ay içerisinde fiili çalışılan gün üzerinden ödenir, çalışılmayan ve çalışılan günden sayılan izinli günler için yemek yardımı ödemesi yapılmaz. Yemek yardımı ay içerisindeki fiili çalışılan gün sayısına göre hesaplanarak aylık ücretle birlikte ödenir.

Çalışanlara aynı olarak verilen yemek yardımlarının tamamı gelir vergisi ve SGK prim matrahının dışında tutulur. Nakdi olarak verilen yemek yardımının kanunda belirtilen tutar kadarı SGK priminde istisna tutulur. Fiyat farkı hesabında ve çalışanın SGK prim matrahının belirlenirken yemek istisna tutarının dikkate alınması gerekir.

## ***İşveren Uygulama Tebliği***

### **7.7. Kısmen Prime Tabi Tutulacak Kazançlar**

**7.7.1. Yemek Yardımı;** *Sigortalılara yemek parası adı altında yapılan ödemelerin, işyerinde veya müşterilerinde işveren tarafından yemek verilmemesi şartıyla, fiilen çalışılan gün sayısı dikkate alınarak 16 yaşından büyükler için belirlenen günlük asgari ücretin % 6 sınırı, yemek verilecek gün sayısı ile çarpılması sonucunda bulunacak miktarı, prime esas kazançların tespitinde dikkate alınmayacak, dolayısıyla bu tutardan prim kesilmeyecektir.*

*Bu durumda, yemek parası adı altında yapılan ödemelerden prime esas kazançta dahil edilecek tutar,*

*Brüt Günlük Asgari Ücret X % 6 X (Ay İçinde Fiilen Çalışılan Gün Sayısı) Yemek Parası Verilen Gün Sayısı = İstisna Tutarı,*

$$\begin{aligned} \text{2017 Yılı Yemek İstisna Tutarı} &= (1.777,50/30) \times \%6 \\ &= 3,56 \text{ TL (Günlük)} \end{aligned}$$

*"Prime Esas Kazanca Dahil Edilecek Yemek Parası = Ödenen Yemek Parası – İstisna Tutarı"* formülü vasıtasıyla hesaplanacaktır.

### **3. Yol Yardımı**

Yol yardımı çalışanlara nakdi ve aynı (servis) olarak yapılabilmektedir. Toplu iş sözleşmesi kapsamında çalışanlara verilen yol yardımları nakdi olarak karşımıza çıkmaktadır. Yol yardımları ay içerisinde fiili çalışılan gün üzerinden ödenir, çalışılmayan ve çalışılan günden sayılan izinli günler için yol yardımı ödemesi yapılmaz. Yol yardımı ay içerisindeki fiili çalışılan gün sayısına göre hesaplanarak aylık ücretle birlikte ödenir.

Yol yardımı kanunen verilmesi zorunlu bir yardım değildir. Bu yardım ancak toplu iş sözleşmesi ile zorunlu olabilir. Nakdi olarak ödenen yol yardımı SGK matrahına dahil edilir, SGK primi düşüldükten sonra kalan tutar üzerinden de gelir vergisi ve damga vergisi hesaplanır. Ulaşım kartları gibi aynı olarak verilen yardımlar SGK matrahına dahil edilmeyeceği için aynı yapılan yardımın tutarı üzerinden SGK primi hesaplanmaz fakat gelir vergisi ve damga vergisi kesintisi uygulanır.

### **4. Öğrenim yardımı**

Toplu iş sözleşmesi kapsamında sendikalı olarak çalışan personellerin eğitime devam eden çocukları için öğrenim durumlarına göre toplu iş sözleşmesi kapsamında belirtilen tutar kadar nakdi öğrenim yardımı yapılmaktadır. Öğrenim yardımı sendikalı çalışanın eğitime devam eden tüm çocukları için ödenir, öğrenim yardımı uygulanırken çocuk sayısı ve yaş sınırlaması uygulanmamaktadır.

Öğrenim yardımı kanunen verilmesi zorunlu bir yardım değildir. Bu yardım ancak toplu iş sözleşmesi ile zorunlu olabilir. Nakdi olarak ödenen öğrenim yardımı SGK matrahına dahil edilir, SGK primi düşüldükten sonra kalan tutar üzerinden de gelir vergisi ve damga vergisi hesaplanır.

Öğrenim yardımı nakdi ödemenin yanı sıra eğitim kolisi biçiminde aynı olarak da gerçekleştirilebilmektedir. Aynı verilen yardımlar SGK matrahına dahil edilmeyeceği için aynı yapılan yardımın tutarı üzerinden SGK primi hesaplanmaz fakat gelir vergisi ve damga vergisi kesintisi uygulanır.

### **5. Silah Tazminatı**

Toplu iş sözleşmesi kapsamında çalışan silahlı özel güvenlik görevlileri için fiili çalışılan günler için silah tazminatı ödemesi gerçekleştirilebilir. Toplu iş sözleşmesi kapsamındaki silah tazminatı günlük olarak fiili çalışılan gün esas alınarak ödenmektedir. Silah tazminatı kanunen verilmesi zorunlu bir yardım değildir, bu yardım ancak toplu iş sözleşmesi ile zorunlu olabilir. Nakdi olarak ödenen silah tazminatı SGK matrahına dahil edilir, SGK primi düşüldükten sonra kalan tutar üzerinden de gelir vergisi ve damga vergisi hesaplanır. Silah tazminatı ay içerisindeki fiili çalışılan gün sayısına göre hesaplanarak aylık ücretle birlikte ödenir.

## 6. Direksiyon Tazminatı

Toplu iş sözleşmesi kapsamında çalışan şoförler için fiili çalışılan günler için direksiyon tazminatı ödemesi gerçekleştirilebilir. Toplu iş sözleşmesi kapsamındaki direksiyon tazminatı günlük olarak fiili çalışılan gün esas alınarak ödenmektedir. Direksiyon tazminatı kanunen verilmesi zorunlu bir yardım değildir, bu yardım ancak toplu iş sözleşmesi ile zorunlu olabilir. Nakdi olarak ödenen direksiyon tazminatı SGK matrahına dahil edilir, SGK primi düştükten sonra kalan tutar üzerinden de gelir vergisi ve damga vergisi hesaplanır. Direksiyon tazminatı ay içersisindeki fiili çalışılan gün sayısına göre hesaplanarak aylık ücretle birlikte ödenir.

## 7. Yıpranma Yardımı

Çalışma koşulları ağır olan personeller için toplu iş sözleşmesi kapsamında ek ücret ödemesi öngörülebilmektedir. Toplu iş sözleşmesi kapsamında ödenen yıpranma yardımı hesaplanırken fiili çalışılan günler esas alınır. Yıpranma yardımı kanunen verilmesi zorunlu bir yardım değildir, bu yardım ancak toplu iş sözleşmesi ile zorunlu olabilir. Nakdi olarak ödenen yıpranma yardımı SGK matrahına dahil edilir, SGK primi düştükten sonra kalan tutar üzerinden de gelir vergisi ve damga vergisi hesaplanır. Yıpranma yardımı ay içersisindeki fiili çalışılan gün sayısına göre hesaplanarak aylık ücretle birlikte ödenir.

## 8. Sorumluluk Yardımı

Yapmış olduğu iş itibari ile ek sorumluluklar yüklenen personeller için toplu iş sözleşmesi kapsamında ek ücret ödemesi öngörülebilmektedir. Toplu iş sözleşmesi kapsamında ödenen sorumluluk yardımı hesaplanırken fiili çalışılan günler esas alınır. Sorumluluk yardımı kanunen verilmesi zorunlu bir yardım değildir, bu yardım ancak toplu iş sözleşmesi ile zorunlu olabilir. Nakdi olarak ödenen sorumluluk yardımı SGK matrahına dahil edilir, SGK primi düştükten sonra kalan tutar üzerinden de gelir vergisi ve damga vergisi hesaplanır. Sorumluluk yardımı ay içersisindeki fiili çalışılan gün sayısına göre hesaplanarak aylık ücretle birlikte ödenir.

## 9. Bayram Yardımı

Bayram yardımı iş sözleşmesi ve toplu iş sözleşmelerinden gelen bir haktır, kanunen verilmesi zorunlu bir yardım değildir. Bayram yardımı, toplu iş sözleşmesi kapsamında çalışan sendikali personele Ramazan ve Kurban Bayramları öncesinde nakdi olarak ödenir. Nakdi olarak ödenen bayram yardımı SGK matrahına dahil edilir, SGK primi düştükten sonra kalan tutar üzerinden de gelir vergisi ve damga vergisi hesaplanır.

## 10. Evlenme Yardımı

Evlenme yardımı olaya bağlı sosyal yardım grubundadır ve resmi nikahla birlikte çalışan tarafından hak edilir. Evlenme yardımının verilmesi için evlilik cüzdanının fotokopisinin işverene iletilmesi gerekir. Evlenme yardımı iş sözleşmesi ve toplu iş sözleşmelerinden gelen bir haktır, kanunen verilmesi zorunlu bir yardım değildir.

4857 Sayılı İş Kanununda evlenene çalışanlar için 3 günlük ücretli izin hakkı tanınmıştır.

### **Mazeret izni**

#### **Ek Madde 2 – (Ek: 4/4/2015-6645/35 md.)**

*İşçiye; evlenmesi veya evlat edinmesi ya da ana veya babasının, eşinin, kardeşinin, çocuğunun ölümü hâlinde üç gün, eşinin doğum yapması hâlinde ise beş gün ücretli izin verilir.*

Nakdi olarak ödenen evlenme yardımı prime esas kazançlara dahil edilmez yani SGK prim kesintisi, uygulanmaz ve gelir vergisi açısından da kısmi vergiye tabidir. Evlenme yardımının tamamı üzerinden damga vergisi hesaplanır.

### ***İşveren Uygulama Tebliği***

#### **7.8- Prime Tabi Tutulmayacak Kazançlar**

**7.8.2. Ölüm, Doğum ve Evlenme Yardımları:** Ölüm, doğum ve evlenme hallerinde yapılan yardımlar, miktarı ne olursa olsun, prime esas kazançların hesabında dikkate alınmayacaktır.

#### **Gelir Vergisi Kanununun 25.Maddesine göre;**

1. Ölüm, engellilik, hastalık ve işsizlik sebepleriyle (işe başlatmama tazminatı dahil) verilen tazminat ve yapılan yardımlar;
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.)

Gelir vergisinden müstesnadır.

#### **11. Doğal Afet Yardımı**

Doğal Afet Yardımı, çalışanın başına gelebilecek “Yangın, Sel, Deprem” vb. afetler durumunda toplu iş sözleşmesinden gelen bir hak olarak işveren tarafından çalışan ödenen olaya bağlı sosyal yardımdır. Doğal afet yardımı iş sözleşmesi ve toplu iş sözleşmelerinden gelen bir haktır, kanunen verilmesi zorunlu bir yardım değildir. Nakdi olarak ödenen doğal afet yardımı SGK matrahına dahil edilir, SGK primi düştükten sonra kalan tutar üzerinden de gelir vergisi ve damga vergisi hesaplanır.

#### **12. Sünnet Yardımı**

Sendika üyesi işçilerin bakmakla yükümlü olduğu çocukların sünnet merasimlerinde nakdi olarak ödenmek üzere her bir çocuk için toplu iş sözleşmesi kapsamında ödenen sosyal yardımdır. Sünnet yardımı iş sözleşmesi ve toplu iş sözleşmelerinden gelen bir haktır, kanunen verilmesi zorunlu bir yardım değildir. Nakdi olarak ödenen sünnet yardımı SGK matrahına dahil edilir, SGK primi düştükten sonra kalan tutar üzerinden de gelir vergisi ve damga vergisi hesaplanır.

#### **13. Doğum Yardımı**

Toplu iş sözleşmesi kapsamında çalışan işçinin eşinin doğum yapması veya işçi kadın ise kendisinin doğum yapması durumunda ödenen sosyal yardımdır. Çoğul gebeliklerde doğum yardımı her bir çocuk için ayrı ayrı ödenir. Doğum yardımının ödenmesi için doğum belgesinin ibraz edilmesi gerekir. Doğum yardımı iş sözleşmesi ve toplu iş sözleşmelerinden gelen bir haktır, kanunen verilmesi zorunlu bir yardım değildir. Anne ve babanın ikisinin de çalıştığı durumlarda doğum yardımını anne ve baba ayrı ayrı alır.

Nakdi olarak ödenen doğum yardımı prime esas kazançta dahil edilmez yani SGK prim kesintisi, uygulanmaz ve gelir vergisi açısından da kısmi vergiye tabidir. Doğum yardımının tamamı üzerinden damga vergisi hesaplanır.

### ***İşveren Uygulama Tebliği***

#### **7.8- Prime Tabi Tutulmayacak Kazançlar**

**7.8.2. Ölüm, Doğum ve Evlenme Yardımları:** Ölüm, doğum ve evlenme hallerinde yapılan yardımlar, miktarı ne olursa olsun, prime esas kazançların hesabında dikkate alınmayacaktır.

#### **Gelir Vergisi Kanununun 25.Maddesine göre;**

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.)

Gelir vergisinden müstesnadır.

#### **14. Askerlik yardımı**

Askerlik yardımı, askerlik hizmeti için işyerinden ayrılan işçiye işten ayrıldığı tarihte yapılan, iş sözleşmesi yada toplu iş sözleşmesi kapsamında ödenen sosyal yardımdır. Askere giden çalışanlara askerlik yardımı yapılması kanunen zorunlu değildir. Nakdi olarak ödenen askerlik yardımı SGK matrahına dahil edilir, SGK primi düştükten sonra kalan tutar üzerinden de gelir vergisi ve damga vergisi hesaplanır.

1475 Sayılı İş Kanununun 14. Maddesine göre bir yıldan beri hizmet akdi ile çalışan işçinin muvazzaf askerlik hizmeti nedeniyle iş akitlerinin fesh edilmesi durumunda çalışana kıdem tazminatı ödenir.

#### **15. Ölüm Yardımı**

Ölüm yardımı, çalışanın sendika üyesi işçinin işverenin işini yaparken iş kazası ve meslek hastalığı sonucunda yada normal ölümü ile anne, baba, eş ve çocuklarının ölümleri durumunda yapılan sosyal yardımdır.

### ***İşveren Uygulama Tebliği***

#### **7.8- Prime Tabi Tutulmayacak Kazançlar**

**7.8.2. Ölüm, Doğum ve Evlenme Yardımları:** Ölüm, doğum ve evlenme hallerinde yapılan yardımlar, miktarı ne olursa olsun, prime esas kazançların hesabında dikkate alınmayacaktır.

#### **Gelir Vergisi Kanununun 25.Maddesine göre;**

1. Ölüm, engellilik, hastalık ve işsizlik sebepleriyle (işe başlatmama tazminatı dahil) verilen tazminat ve yapılan yardımlar;

Gelir vergisinden müstesnadır.

#### **16. Fazla Çalışma Zammı**

İş kanununa göre haftalık 45 saati aşan çalışmalar fazla çalışma olarak kabul edilir ve birim fiyatı saatlik ücretin %50 arttırılması ile bulunur. Toplu iş sözleşmelerinde fazla çalışma zammı %10 daha arttırılarak genellikle %60 olarak belirlenir. Fazla çalışma zammına ilişkin birim fiyat belirlenirken varsa ücret zamları (seyyanen – yüzde) dikkate alınmalı ve zamlı ücret üzerinden hesaplama yapılmalıdır.

Nakdi olarak ödenen fazla çalışma zammı SGK matrahına dahil edilir, SGK primi düştükten sonra kalan tutar üzerinden de gelir vergisi ve damga vergisi hesaplanır.

### **17. Ulusal Bayram ve Genel Tatil Ücreti**

4857 Sayılı İş Kanununa göre ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalışmayan personellere bir iş karşılığı olmaksızın o günün ücretini tam olarak alırlar (1 Yevmiye) . Ulusal bayram ve gelen tatil günlerinde çalışan personeller çalıştıkları her gün için bir günlük ücret alırlar (1+1 Yevmiye) . Toplu iş sözleşmesi uygulamalarında ulusal bayram ve genel tatillerde çalışan personellere toplu iş sözleşmesinden ek olarak bir günlük ücret daha ödenir (1+1+1 Yevmiye). Ulusal bayram ve genel tatil gününe ilişkin birim fiyat belirlenirken ücrette gelen seyyanen ve yüzdesel zamlarda dikkate alınmalıdır.

Nakdi olarak ödenen ulusal bayram ve genel tatil ücreti SGK matrahına dahil edilir, SGK primi düştükten sonra kalan tutar üzerinden de gelir vergisi ve damga vergisi hesaplanır.

### **18. Gece Çalışma Zammı**

İş kanunda gece çalışması 20:00 – 06:00 arasındaki çalışılan süreyi ifade eder. Toplu iş sözleşmesi ile gece çalışmalarının birim fiyatı arttırılabilir. Genel olarak baktığımızda gece çalışmaları için ek olarak %10'luk bir ücret artış öngörülmektedir. Gece çalışmasına ilişkin ücret zammı tutarı belirlenirken ücrete gelen seyyanen ve yüzdesel zamlarında dikkate alınması gerekir.

Nakdi olarak ödenen gece çalışma zammı ücreti SGK matrahına dahil edilir, SGK primi düştükten sonra kalan tutar üzerinden de gelir vergisi ve damga vergisi hesaplanır.

### **19. İkramiye Yardımı**

İkramiye yardımı, toplu iş sözleşmesi kapsamında, sendikalı olarak çalışanlara dönemsel olarak belirli zaman dilimlerinde ücret eki niteliğinde yapılan ödemelerdir. İkramiye yardımı kanunen verilmesi zorunlu bir yardım değildir, bu yardım ancak toplu iş sözleşmesi ile zorunlu olabilir. Nakdi olarak ödenen ikramiye yardımı SGK matrahına dahil edilir, SGK primi düştükten sonra kalan tutar üzerinden de gelir vergisi ve damga vergisi hesaplanır. İkramiyeler para (Örnek: 3 ayda bir 250 TL) yada gün ( 3 ayda bir 5 günlük ücret) biçiminde belirlenebilir. Günlük ücret biçiminde belirtilen ikramiye ödemelerinde günlük ücret tutarı belirlenirken varsa ücret zamlarının da dikkate alınması gerekir.

### **20. Ek Yıllık İzin**

Çalışanların, yıllık ücretli izin hakkı ve izin sürelerine ilişkin düzenleme 4857 sayılı İş Kanununun 53. Maddesinde belirtilmiştir.

#### ***Yıllık ücretli izin hakkı ve izin süreleri***

**Madde 53** - *İşyerinde işe başladığı günden itibaren, deneme süresi de içinde olmak üzere, en az bir yıl çalışmış olan işçilere yıllık ücretli izin verilir.*

*Yıllık ücretli izin hakkından vazgeçilemez.*

*Niteliklerinden ötürü bir yıldan az süren mevsimlik veya kampanya işlerinde çalışanlara bu Kanununun yıllık ücretli izinlere ilişkin hükümleri uygulanmaz.*

*İşçilere verilecek yıllık ücretli izin süresi, hizmet süresi;*

- a) Bir yıldan beş yıla kadar (beş yıl dahil) olanlara **ondört günden,***
- b) Beş yıldan fazla onbeş yıldan az olanlara **yirmi günden,***
- c) Onbeş yıl (dahil) ve daha fazla olanlara **yirmialtı günden,***

*Az olamaz. (Ek cümle: 10/9/2014-6552/5 md.) Yer altı işlerinde çalışan işçilerin yıllık ücretli izin süreleri dörder gün arttırılarak uygulanır.*

*Ancak onsekiz ve daha küçük yaştaki işçilerle elli ve daha yukarı yaştaki işçilere verilecek yıllık ücretli izin süresi yirmi günden az olamaz.*

*Yıllık izin süreleri iş sözleşmeleri ve toplu iş sözleşmeleri ile arttırılabilir.*

Toplu iş sözleşmeleri ile çalışanların yıllık izinlerine ek izin süreleri belirlenebilmektedir. Sendikal hak olarak tanımlanan bu izin süreleri yasal olarak tanımlanmış yıllık izin gibi sayılır. Personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alımlarında, asıl işveren (kamu kurum, kuruluşu), alt işveren (taşeron) tarafından çalıştırılan işçilerin yıllık ücretli izinlerini kullanıp kullanmadığını kontrol etmek ve hak kanılan yıl içinde kullandırmakla yükümlüdür.

## **21. Ek Kıdem Tazminatı**

Kıdem tazminatı, çalışanın çeşitli sebeplerden dolayı işten ayrılması durumunda işveren tarafından iş kanunu gereğince ödemek zorunda olduğu tazminattır. İşçilerin iş sözleşmelerinin iş kanunundaki kıdem tazminatının ödenmesini gerektiren hallerden birisi ile sona ermesi halinde işçiye toplu iş sözleşmesi ile yasal olarak ödenmesi gereken kıdem tazminatına ek kıdem tazminatı ödenebilir.

Yasal olarak çalışılan her tam yıl için 30 günlük brüt ücret kadar kıdem tazminatı ödenir, toplu iş sözleşmesi ile bu süre arttırılabilmektedir.

4734 sayılı Kamu İhale Kanununun 62 nci 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 üncü 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 üncü maddesine göre kıdem tazminatı ödenmesini gerektirecek şekilde sona ermiş olanlara, 4734 sayılı Kanunun 62 nci 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,

İşçinin banka hesabına yatırılmak suretiyle ödenir.

1475 sayılı İş Kanunu'nun 14'üncü maddesine göre, çalışanlara aşağıdaki durumlarda kıdem tazminatını hak kazanabilirler. Bunlar;



- İşverenin haklı bir sebep olmadan işten çıkartması,
- İşçinin haklı bir sebeple işi bırakması,
- Erkek çalışanların askerlik için işten ayrılması,
- Emeklilik hali,
- Kadın çalışanları evlendikten sonraki bir yıl içinde işi bırakması,
- İşçinin ölümü

Kıdem tazminatı giydirilmiş brüt ücret üzerinden hesaplanır. Kıdem tazminatı hesaplamalarında çalışana ödenen ücretle birlikte düzenli olarak sağlanan tüm para ve para ile ölçülebilen menfaatlerin (yemek parası, yol parası, ikramiye –düzenli olmak şartıyla- , toplu iş sözleşmesi ile verilen ve devamlılık arz eden haklar vb.) brüt tutarı dikkate alınır.

## SONUÇ

Toplu iş sözleşmesinden kaynaklı fiyat farkı; işçiye verilen ücret ve sosyal haklar ile sosyal güvenlik mevzuatı uyarınca işveren tarafından karşılanması gereken primler toplamıdır. Toplu iş sözleşmesi, her bir ihale sözleşmesi dikkate alınarak işyeri düzeyinde imzalanır. Toplu iş sözleşmesinin süresi ihale sözleşmesinin süresini geçemez.

Toplu iş sözleşmesi kapsamında çalışanlara yapılan yardımlardan aylık olarak belirlenenler “Yakacak Yardımı, Çocuk Yardımı vb.” çalışanların ay içerisindeki çalıştıkları günler dikkate alınarak değil tam olarak ödenir.

Toplu iş sözleşmesinden kaynaklı ücret artışları fiyat farkı olarak ödeneceği için bu tutara karşılık ek kesin teminat alınmalı yada hakediş arka kapağında nakit fiyat farkı teminat kesintisi uygulanmalıdır.

Personel çalıştırılmasında dayalı hizmet alımlarında toplu iş sözleşmesinden kaynaklanan fiyat farkının ödenmesine dair yönetmelik Maliye Bakanlığı tarafından 22.01.2015 tarihinden yayınlanmıştır.

**Bu makale AMP Yazılım Arge Departmanı tarafından 2017 yılında hazırlanmıştır. Yayın ve kopyalama hakları saklıdır. AMP Yazılım kaynak gösterilerek kopyalanabilir ve yayınlanabilir.**

Makalede belirtilen tüm hesaplar ve detayları [AMP Hizmet Hakediş programında](#) mevzuata uygun olarak kolayca yapılmaktadır.

**Kurumunuzda personel çalıştırılmasına dayalı hizmet işleri için sözleşme yönetimi ve hakedişleri** konusunda seminer talep edebilirsiniz. Konu ile ilgili seminer talebinizi <https://www.ampyazilim.com.tr> ana sayfasındaki Tanıtım Talebi bölümünden veya diğer iletişim kanallarından AMP Yazılım'a iletebilirsiniz.

