

SAYIŞTAY KARARLARI

- Temyiz Kurulu Kararları

TEMYİZ KURULU KARARI

Tarih : 19.02.2013

No : 36582

Toplu iş sözleşmesinde haftalık çalışma süresinin 45 saat olarak belirlenip, bu sürenin 6 iş gününe bölünerek hafta içinde 8 saat, Cumartesi günü ise 5 saat çalışarak doldurulacağı hüküm altına alınmasına rağmen Cumartesi günü yapılan çalışmalar karşılığı hafta sonu ücreti ödenmesinin mümkün olmadığı hk.

768 sayılı ilamın 8. maddesi ileBelediyesi'nin çeşitli birimlerinde çalışan işçilerle ilgili olarak toplu iş sözleşmesinde haftalık çalışma süresinin 45 saat olarak belirlenip, bu sürenin 6 iş gününe bölünerek hafta içinde 8 saat, Cumartesi günü ise 5 saat çalışarak doldurulacağı hüküm altına alınmasına rağmen Cumartesi günü yapılan çalışmalar karşılığı hafta sonu ücreti ödenmesi nedeniyleTL'ye tazmin hükmü verilmiştir.

Dilekçiler göndermiş oldukları ortak dilekçede özetle, Belediyede mesai saatlerinin 08.00-17.00 arasında olmasına rağmen işin yoğunluğu nedeniyle mesai saatlerine bağlı kalmaksızın saat 17.00 den sonra da işin bitirilmesine kadar devam edildiğini ve bu sebeple işçilerin 45 saatlik haftalık çalışma süresini hafta içinde tamamladıklarını ve Cumartesi günü çalışılması halinde 5 saatlik çalışma süresinin dahi haftalık çalışma süresi dışında kaldığını ve bu sebeple işçilere cumartesi günü tam yevmiye fazla mesai ücreti ödendiğini;

... yılı denetimi sırasında sözleşmeye aykırı hareket edildiğinin bildirilmesi üzerine ... yılı Temmuz ayında bu yanlışlığın düzeltildiğini belirterek tazmin hükmünün kaldırılmasını talep etmişlerdir.

Savcılık, Daire kararının onanması yönünde görüş bildirmiştir.

Rapor dosyası ve ekli belgelerin incelenmesi neticesinde; Belediyesi ile Sendikası arasında imzalanan toplu iş sözleşmesinde haftalık çalışma süresinin 45 saat olduğu ve bu sürenin haftada 6 iş gününe bölünerek tamamlanacağı, fazla çalışma ücretinin normal mesai ücretinin %50 fazlası olarak kabul edildiği, haftalık 45 saatlik çalışma süresini 6 günde tamamlayan işçinin 1 günlük hafta tatiline hak kazanacağı ve hafta tatilinin Pazar günü olduğu, Pazar günü çalışılması halinde işçilere yevmiyelerine ilaveten 2 yevmiye daha ödeneceğinin kararlaştırıldığı;

Fakat işçilerin hafta içi 8 saat ve Cumartesi günü de 5 saat çalışmak suretiyle haftalık 45 saatlik çalışma süresini tamamlamalarına rağmen, işçilere Cumartesi günü yapılan tam günlük (8 saatlik) mesai ücreti karşılığında 45 saatlik haftalık çalışma süresinin doldurulması dikkate alınarak geriye kalan çalışma süreleri için saat başına fazla çalışma ücreti ödenmesi gerekirken tüm gün için hafta tatili ücreti ödendiği görülmüştür.

..... Belediyesi ile Sendikası arasında imzalanan Toplu İş Sözleşmesinin “İş Süresi (Çalışma Saatleri)” başlıklı 33. maddesinde;

“Haftalık çalışma süresi 45 saattir. Bu süre aşılmamak ve gün ortasında bir saatten az olmamak kaydıyla ara dinlenmesi verilmek şartıyla çalışma saatleri işin icabına göre işverence tanzim edilir. Bu 45 saatlik süre haftada 6 iş gününe bölünerek çalıştırılır. Çalışma saatlerinde yapılacak değişiklikler temsilcilerle birlikte düzenlenir.” denilmektedir.

“Fazla Çalışma ve Ücretleri” başlıklı 38. maddesinde;

“Bu sözleşmeyle tespit edilen günlük veya haftalık çalışma süresini aşan çalışmalar fazla çalışma sayılır.

1. İşçiye, rızası alınmak koşuluyla gündüzleri 3, geceleri 2 saat kadar fazla çalışma yaptırılabilir.

2. Fazla çalışmalar ücret yerine izinle karşılanamaz.

3. Gündüz yapılan fazla çalışmaların ücreti normal ücretin gece yapılan fazla çalışmaların ücreti ise gece ücretinin %50 fazlasıdır.

4. Fazla çalışmaların yarım saatten az kısımları yarım saat, yarım saatten fazla kısımları ise 1 saat olarak hesaplanır.

5. Hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil günlerinde işçinin onayı alınarak fazla çalışma yaptırılır.

....” denilmektedir.

“Günlük Ücret-Aylık Ücret” başlıklı 40. maddesinde;

“Günlük ücret, işçinin her türlü tazminat, prim, ikramiye, sosyal yardım v.b. yan ödemeler hariç olmak üzere, esas işi karşılığında bir gün için aldığı ücrettir. Aylık ücret ise, işçiye bir takvim ayı için ödenen ücrettir.” denilmektedir.

“Hafta Tatili-Çalışma Ücreti” başlıklı 55. maddesinde;

İşçilerin hafta tatili, Pazar günleridir. Haftalık 45 saatlik çalışma süresini diğer 6 günde tamamlayan işçi bu bir gün hafta tatiline hak kazanır. Hafta tatili günlerinde işçilerin onayı alınarak çalışma yaptırılabilir. Bu takdirde kendilerine yevmiyesine ilaveten 2 yevmiye daha ödenir.

Şu kadar ki, yıllık izin süresinin hesabında Pazar günleri hafta tatili olarak kabul edilir.

Ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalışan işçilere her gün için ilave 2 yevmiye ödenir.

Vardiyalı işçi kendi hafta tatilinde çalıştırıldığı takdirde 2 ilave yevmiye ödenir.

Bakanlar Kurulu Kararlarıyla idari tatil günü olan günlerde c ve d maddeleri de uygulanır.” Denilmektedir.

4857 sayılı İş Kanunu’nun “Fazla Çalışma Ücreti” başlıklı 41. maddesinde;

“Ülkenin genel yararları yahut işin niteliği veya üretimin artırılması gibi nedenlerle fazla çalışma yapılabilir. Fazla çalışma, Kanunda yazılı koşullar çerçevesinde, haftalık kırkbeş saati aşan çalışmalardır. 63. 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.

Her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde elli yükseltilmesi suretiyle ödenir.

Haftalık çalışma süresinin sözleşmelerle kırkbeş saatin altında belirlendiği durumlarda yukarıda belirtilen esaslar dahilinde uygulanan ortalama haftalık çalışma süresini aşan ve kırkbeş saate kadar yapılan çalışmalar fazla sürelerle çalışmalardır. Fazla sürelerle çalışmalarda, her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde yirmibeş yükseltilmesiyle ödenir.

Fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma yapan işçi isterse, bu çalışmalar karşılığı zamlı ücret yerine, fazla çalıştığı her saat karşılığında bir saat otuz dakikayı, fazla sürelerle çalıştığı her saat karşılığında bir saat onbeş dakikayı serbest zaman olarak kullanabilir.

İşçi hak ettiği serbest zamanı altı ay zarfında, çalışma süreleri içinde ve ücretinde bir kesinti olmadan kullanır.

63 üncü maddenin son fıkrasında yazılı sağlık nedenlerine dayanan kısa veya sınırlı süreli işlerde ve 69 uncu maddede belirtilen gece çalışmasında fazla çalışma yapılamaz.

Fazla saatlerle çalışmak için işçinin onayının alınması gerekir.

Fazla çalışma süresinin toplamı bir yılda ikiyüzyetmiş saatten fazla olamaz

Fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışmaların ne şekilde uygulanacağı çıkarılacak yönetmelikte gösterilir.” denilmektedir.

Aynı Kanun’un “Çalışma Süresi” başlıklı 63. maddesinde;

“Genel bakımdan çalışma süresi haftada en çok kırkbeş saattir. Aksi kararlaştırılmamışsa bu süre, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanır.

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. Denkleştirme süresi toplu iş sözleşmeleri ile dört aya kadar artırılabilir.

Çalışma sürelerinin yukarıdaki esaslar çerçevesinde uygulama şekilleri, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından hazırlanacak bir yönetmelikle düzenlenir.

Sağlık kuralları bakımından günde ancak yedibuçuk saat ve daha az çalışması gereken işler, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ile Sağlık Bakanlığı tarafından müştereken hazırlanacak bir yönetmelikle düzenlenir.” denilmektedir.

..... Belediyesi ile Sendikası arasında imzalanan Toplu İş Sözleşmesi hükümleri, yukarıda anılan mevzuat hükümleri ve dilekçede yer alan hususlar ışığında, haftalık çalışma süresinin hafta içi 8’er saat; Cumartesi günü de 5 saat olmak üzere toplam 45 saat çalışmak suretiyle tamamlanacağı durumunda, Cumartesi günü yapılan 8 saatlik mesainin haftalık 45 saatlik çalışma süresini dolduran ilk 5 saati işçilerin aylık ücretleri dâhilindeki çalışma olduğundan hiçbir fazla çalışma ücretine tabi tutulamaz. Geriye kalan 3 saatlik kısmı ise fazla çalışma ücretine tabi olup işçinin normal yevmiyesinin saat başına düşen kısmının %50 fazlası olarak ödenir.

Dilekçede, hafta içi 8 saatten fazla çalışıldığından bahsedilmiş olsa da bu çalışmaları kanıtlayan herhangi bir belge sunulmamış olmakla birlikte toplu iş sözleşmesinde haftalık çalışma süresinin 6 iş gününe bölüneceği hükmü karşısında haftalık 45 saatlik çalışma süresinin hafta içinde doldurulduğunu iddia etmek yersizdir. Bununla birlikte, toplu iş sözleşmesinde 6 iş günü çalışılacağı ve Pazar gününün hafta tatili olacağı hükümleri karşısında Cumartesi günü yapılan çalışmaların hafta tatili ücreti şeklinde ücretlendirilmesi de mümkün değildir.

Bu itibarla, dilekçi iddialarının reddedilerek 768 sayılı ilamın 8. maddesi ile ... TL’ye verilen tazmin hükmünün TASDİKİNE,

TEMYİZ KURULU KARARI

Tarih : 19.02.2013

No : 36575

Belediyede çalışan memur çocukları için doğrudan temin yoluyla çocukevi ve kreş hizmetleri satın alınması ve bedelinin bütçeden ödenmesinin mümkün olmadığı hk.

Dosyada mevcut belgelerin okunup incelenmesinden sonra gereği görüldü;

703 sayılı ilamın 11. maddesiyle, Belediyede çalışan memur çocukları için doğrudan temin yoluyla Ltd. Şti'den mevzuata aykırı olarak çocukevi ve kreş hizmetleri satın alınması ve bedelinin bütçeden ödenmesi sonucu yersiz ödeme yapıldığı gerekçesiyleTL'ye tazmin kararı verilmiştir.

İlamın hükmüne karşı sorumlular gönderdikleri ortak dilekçede, 657 sayılı Kanunun 2 ve 146. maddelerinde hizmetle ilgili ödemelerin sayıldığını, alınan kreş hizmetinin aylık, ücret gibi menfaat sağlayıcı yönü bulunmadığını, söz konusu hizmetin memurun yaptığı görev ve hizmet karşılığı olmadığını, 5393 sayılı Kanun uyarınca ihtiyaç sahibi çocuklara yapılacak eğitim yardımları kapsamında olduğunu, velilerin dar gelirli vatandaşlar olduğunu, Kamu Kuruluşlarınca Açılacak Çocuk Bakım Evleri Hakkında Yönetmelik uyarıncada Belediyeye ait Çocuk Bakım Evinin açılabilmesi içinTL Bütçeye yük getireceğini buna karşın velilerden alınacakTL ücretle ancak ...TL toplanacağını bunun Belediye aleyhine olacağını, dolayısıyla hizmet alımı yoluyla işin yapılmasının daha uygun olduğunu ileri sürerek 703 sayılı ilamın 11. maddesiyle verilen tazmin hükmünün kaldırılmasını talep etmektedirler.

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nda memuriyet statüsü kadroya dayandırılmış ve memurun mali haklarıyla ilgili hususlar da bu çerçevede düzenlenmiştir.

Bu Kanun'un 2. maddesinde, devlet memurlarının hizmet şartları, nitelikleri atanma ve yetiştirilmeleri, ilerleme ve yükselmeleri ödev, hak, yükümlülük ve sorumlulukları, aylıkları ve ödenekleri ve diğer özlük işlerinin bu Kanun'la düzenleneceği ifade edildiğinden, belediyelerde çalışan memurların her türlü mali ve sosyal haklarının da diğer Devlet memurlarında olduğu gibi, bu Kanun kapsamında mütalaa edilmesi gerekmektedir.

Nitekim, aynı Kanun'un mali hükümlerin kapsamını belirleyen 146. maddesinde de 1. maddenin birinci fıkrası kapsamına giren memurların aylık, ücret, ödenek, hizmetle ilgili her çeşit ödeme ve bunların şekil ve şartları bakımından bu Kanundaki hükümlere tabi oldukları ve bunlara bu kanunla sağlanan haklar dışında ücret ödenemeyeceği, hiçbir yarar sağlanamayacağı hükmü yer almıştır.

Buna göre, memurlarla ilgili temel düzenlemeler 657 sayılı Kanun'da yer aldığından ve belediyelerde çalışan memurlar da bu Kanun kapsamında bulunduğundan söz konusu memurlarla ilgili olarak, anılan Kanun'la öngörülen düzenlemelerin dışına çıkılması ve mevzuatta öngörülme-yen yollarla herhangi bir hak ve menfaat sağlanması mümkün bulunmamaktadır.

5393 sayılı Kanun'un 14. maddesinin a bendiyle mahalli ortak nitelikteki sosyal hizmet ve yardımların Belediyelerinin asli görev ve sorumluluğunda olduğu hüküm altına alınmış olup bu çerçevede sosyal hizmet ve yardımlar yapmak belediyesinin görev, yetki ve sorumlulukları arasında sayılmaktadır.

Aynı Kanun'un 60. maddesinin (i) bendinde; "Dar gelirli, yoksul, muhtaç ve kimsesizler ile özür-lülere yapılacak sosyal hizmet ve yardımlar." belediyesinin giderleri olarak kabul edilmiştir.

Buna göre, belediyelerin sınırları içerisinde yaşayan fakir, muhtaç ve dar gelirli kişi ve ailelere sosyal hizmet ve yardım yapması Belediyenin asli ve süreklilik arz eden görevlerindendir. Ancak Kanunda Belediye memur personeli çocuklarının çocuk bakım ve kreş hizmetlerinin piyasadan alınmak suretiyle bedelinin belediye bütçesinden ödenmesi yönünde hüküm bulunmamaktadır. Kaldı ki, personel çocuklarını belediye sınırları içinde yaşayan fakir, muhtaç ve dar gelirli kişi ve aileler kapsamında değerlendirmek mümkün değildir. Bahse konu hizmet bütün belde halkına yönelik değil sadece Belediye memur personeli çocukları için düzenlenmiştir. Dolayısıyla mahalli ve müşterek özellikte bir sosyal hizmet olarak kabulü mümkün olamamaktadır.

Yoksul ve muhtaç kimseler için ayrılan belediye kaynaklarının belediye personelini bu kapsamda değerlendirerek harcanması da mevzuata aykırıdır. ZiraBelediyesi Muhtaçlara Yardım Sandığı Yönetmeliğinde muhtaçların nasıl tespit edileceği açık hüküm altına alınmıştır. Bu yönde bir tespit de yapılmamıştır.

Öte yandan, Belediye personeli çocukları için doğrudan temin yoluyla alınan çocuk bakım ve kreş hizmetleri 4734 sayılı Kamu İhale Kanunu'nun 22. maddesinde kapsamında Belediye "ihtiyacı" olarak tanımlamak da olanaklı değildir.

Açıklanan nedenlerle, dilekçi iddialarının reddi ile 703 sayılı ilamın 11. maddesiyle verilen tazmin hükmünün TASDİKİNE;

Karar verildi.