

ÖZET: Memura fazla çalışma karşılığı verilen izinlerin kullanımı, ertesi yıla devredilmesi, tek seferde en fazla kaç gün kullanılacağı ile fazla çalışma ücreti hk. (01/02/2017-679)

Genel Müdürlüğünüzde teknik hizmetler sınıfı ile yardımcı hizmetler sınıfında görev yapan memurların Güneydoğu Anadolu illerinde geçici görevlendirildiği ve söz konusu personele günlük çalışma saatleri dışında fazla çalışma yaptırıldığını, bahsi geçen personelin 51 gün veya 77 gün fazla çalışma karşılığı izin haklarının oluştuğunu belirterek;

- Fazla çalışma karşılığı hak kazanılan izinlerin ertesi yıla devredilip devredilmeyeceği,
- Fazla çalışma karşılığı hak kazanılan izinlerin tek seferde en fazla kaç gün verilebileceği,
- Fazla çalışma karşılığı hak kazanılan izinlerin yıl içinde verilememesi durumunda ilgiliye fazla çalışma ücretinin ödenip ödenmeyeceği,
- Fazla çalışma ücreti verilebilecekse hangi mevzuat çerçevesinde verilebileceği, hususlarında görüş talep eden ilgi yazı incelenmiştir.

Bilindiği üzere, 1982 tarihli Türkiye Cumhuriyeti Anayasasının "Çalışma şartları ve dinlenme hakkı" başlıklı 50 inci maddesinin üçüncü fıkrasında, "*Dinlenmek, çalışanların hakkıdır.*" hükmüne yer verilmiş, 128 inci maddesinde; "*Devletin, kamu iktisadi teşebbüsleri ve diğer kamu tüzelkişilerinin genel idare esaslarına göre yürütmekle yükümlü oldukları kamu hizmetlerinin gerektirdiği asli ve sürekli görevler, memurlar ve diğer kamu görevlileri eliyle görülür.*"

Memurların ve diğer kamu görevlilerinin nitelikleri, atanmaları, görev ve yetkileri, hakları ve yükümlülükleri, aylık ve ödenekleri ve diğer özlük işleri kanunla düzenlenir. Ancak, mali ve sosyal haklara ilişkin toplu sözleşme hükümleri saklıdır..." hükmüyle, memurların aylık ve ödenekleri ile diğer özlük işlerinin kanunla düzenlenmesi gerektiği vurgulanmıştır.

Devlet memurlarının belirlenmiş olan çalışma saatleri dışındaki fazla çalışmalarının telafi edilmesi konusunda mevzuatımızda iki sistem benimsenmiş durumdadır. Buna göre fazla çalışma, ücretle ya da izin suretiyle karşılanmaktadır.

Memurların fazla çalışmalarının ücretle karşılanması hususu; teşkilat kanunlarındaki hükümlere, 657 sayılı Kanunun 178 inci maddesine, 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin ek 13 üncü maddesine, bütçe kanunlarına, toplu sözleşme hükümlerine dayanmaktadır.

14/7/1965 tarihli ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun "Çalışma saatleri" başlıklı 99 uncu maddesinde, "*Memurların haftalık çalışma süresi genel olarak 40 saattir. Bu süre Cumartesi ve Pazar günleri tatil olmak üzere düzenlenir. Ancak özel kanunlarla yahut bu kanuna veya özel kanunlara dayanılarak çıkarılacak tüzük ve yönetmeliklerle, kurumların ve hizmetlerin özellikleri dikkate alınmak suretiyle farklı çalışma süreleri tespit olunabilir. ...*" hükmü; "Günlük çalışma saatlerinin tesbiti" başlıklı 100 üncü maddesinin birinci fıkrasında; "*Günlük çalışmanın başlama ve bitme saatleri ile öğle dinlenme süresi, bölgelerin ve hizmetin özelliklerine göre merkezde Başbakanlık Devlet Personel Başkanlığının teklifi üzerine Bakanlar Kurulunca, illerde valiler tarafından tesbit olunur.*" hükmü yer almaktadır.

Aynı Kanunun 147 nci maddesinde "fazla çalışma ücreti"; "*Kurumların, bu Kanunun 178 inci maddesinde yazılı esaslar çerçevesinde normal çalışma saatleri dışında çalıştırdıkları memurlara, fazla çalışma saati itibariyle ödenen para*" şeklinde tanımlanmış, 178 nci maddesinde; "*A) 99 ve 100 üncü maddeler hükümleri uyarınca tespit olunan günlük çalışma saatleri dışında;*

a) *Salgın hastalık ve tabii afetler gibi olağanüstü hallerin olması (Bu hallerin devamı süresince),*

b) *Fabrika, atelye, şantiye, işletme gibi yerlerde İş Kanununa tabi olarak işçi çalıştıran kurumlarca hizmetin gereği olarak işçi ile birlikte çalışma saatleri ve günü dışında çalışmanın zorunlu bulunması,*

hallerine münhasır olmak üzere, yapılan fazla çalışmalar ücretle karşılanır.

Yukarıda sayılan hallerde yaptırılacak fazla çalışmanın süresi ve saat başına ödenecek ücret Bakanlar Kurulu kararı ile belirlenir." hükmüyle fazla çalışmanın ücretle karşılanacağı haller tahdidi olarak sayılmış, devamında; "B) Kurumlar gerektiği taktirde personelini günlük çalışma saatleri dışında fazla çalışma ücreti vermeksizin çalıştırabilirler. Bu durumda personele yaptırılacak fazla çalışmanın her sekiz saati için bir gün hesabı ile izin verilir. Ancak, bu suretle verilecek iznin en çok on günlük kısmı yıllık izinle birleştirilerek yılı içinde kullanılabilir. Fazla çalışmanın uygulama esas ve usulleri Devlet Personel Başkanlığı ile Maliye Bakanlığınca müştereken belirlenir..." hükmüne yer verilmiştir.

Günlük çalışma saatleri dışında yapılacak fazla çalışmanın uygulanmasına ilişkin esaslar ise 19/02/1975 tarihli ve 7/9493 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ekinde yürürlüğe konulan Fazla Çalışmanın Uygulama Esaslarını Gösterir Yönetmelikte düzenlenmiştir. Mezkur Yönetmeliğin "Fazla Çalışmanın Ücretle Karşılanması" başlıklı V. Bölümünün 8 inci maddesinde; "Devlet Memurları Kanununun 99. ve 100. maddeleri hükümleri uyarınca tespit olunan günlük çalışma saatleri dışında ve aşağıdaki şartların gerçekleşmesi hallerinde fazla çalışma ücretle karşılanır:

- a) Görevin kanun ile belirli bir süre içinde bitirilmesinin zorunlu bulunması,
- b) İnsan, hayvan ve bitkilerle ilgili hastalıklar, arızalar ile tabii afetler gibi olağanüstü hallerin oluşu (Bu hallerin devam süresince)
- c) İş Kanununa tabi olarak işçi çalıştıran kurumlarca hizmetin gereği olarak işçi ile birlikte çalışma saatleri ve günü dışında çalışmanın zorunlu bulunması,
- d) Görevin gereği olarak çalışma saatlerini aşması zorunlu işlerde çalışılması.

Ancak, 1, 2 ve 3. derece yönetici kadrolarında bulunanlara fazla çalışma ücreti ödenmez." hükmü, 9 uncu maddesinde; "Bakanlıklar ve müstakil bütçeli kuruluşlar 8. maddenin (a), (c) ve (d) fıkraları gereğince yapılacak fazla çalışma için gerekçeli teklif hazırlarlar." hükmü, 10 uncu maddesinde; "Genel ve Katma Bütçeli Kurumlar, Maliye Bakanlığı ile bütçe mutabakatını sağladıktan; Belediye ve İl Özel İdareleri, bütçelerini vesayet makamlarına tasdik ettirdikten sonra dokuzuncu maddenin (a), (c) ve (d) fıkraları kapsamına giren fazla çalışma taleplerini Devlet Personel Dairesine (Bu Dairenin bağlı bulunduğu Devlet Bakanlığı kanalı ile) gönderirler." hükmü bulunmaktadır.

Ayrıca kamu kurum ve kuruluşlarının fazla çalışma uygulamalarına dair Başbakanlık Genelgesi 16/4/2014 tarihli ve 28974 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmıştır.

11/10/2011 tarihli ve 666 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile, memurların farklı mevzuata dayanan kurumsal fazla çalışma ödemeleri kaldırılmış, bunların yerine 27/06/1989 tarihli ve 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin ek 13 üncü maddesinde; "Belirli bir sürede bitirilmesi gereken zorunlu ve istisnai işlerden, her defasında ayrıca Bakanlar Kurulu kararı alınması kaydıyla, Bakanlar Kurulunca uygun görülenlerde çalışan 657 sayılı Kanuna tabi personele, ayda elli saati ve bir yılda altı ayı geçmemek üzere yılı merkezi yönetim bütçe kanununda belirlenen fazla çalışma saat ücretinin beş katını aşmamak kaydıyla ilgili kurumun önerisi ve Maliye Bakanlığının teklifi üzerine Bakanlar Kurulunca belirlenen çalışma süresi, miktar, usul ve esaslar dahilinde fazla çalışma ücreti ödenebilir. Bu ödeme damga vergisi hariç herhangi bir vergiye tabi tutulmaz. Diğer mevzuat hükümleri çerçevesinde yaptıkları fazla çalışma karşılığında herhangi bir ad altında ödeme yapılan personele bu madde uyarınca ayrıca fazla çalışma ücreti ödenmez." hükmü düzenlenmiştir. Ancak bu hükme göre ödeme yapılabilmesi, bu hususta Bakanlar Kurulu Kararı alınmasına bağlanmıştır.

Görüleceği üzere, fazla çalışmanın ücretle karşılanması konusu mevzuatımızda özel olarak düzenlenmiş, şartları tahdidi olarak sayılmış, usulü belirlenmiştir. Bu durumlar dışında memurlara fazla çalışma ücreti ödenmesi mümkün bulunmamaktadır.

Yukarıda yer verilen hüküm ve açıklamalar çerçevesinde;

- Fazla çalışma karşılığında hak kazanılan izinlerin tek seferde ne kadar süreyle verilebileceğine dair bir sınırın bulunmadığı, ancak bu iznin en çok on günlük kısmının yıllık izinle birleştirilerek tek seferde kullanılabilmesi,

- Fazla çalışma karşılığında verilmesi gereken izinlerin, her sekiz saate karşılık bir gün hesabıyla fazla çalışmanın yaptırıldığı yıl içinde kullanılması gerektiği, ancak yılın sonuna doğru yaptırılan fazla çalışma neticesinde hak kazanılan izin kullanımı için yıl içinde yeterli sürenin kalmaması veya hizmet ihtiyacının bulunması sebebiyle iznin kullanılamaması halinde kullanılmayan söz konusu izin ertesi yıl içinde en kısa sürede kullanılması gerektiği,

- Fazla çalışma karşılığında hak edilen izinlerin kullanılmaması durumunda söz konusu memurlara fazla çalışma ücreti ödenmesinin mümkün bulunmadığı, mütalaa edilmektedir.

