

Not: Kısaca bu Muvazaa Raporu Taşarönde çalışan işçiler Üniversitesinin sürekli işçileri kabul edilmiş ve geriye dönük şua izni,yıllık izinler ve fazla yapılan mesailerle v.s gibi ilgili alacaklar hakkında bir rapordur. Aynı zamanda İstanbul 4. İş mahkemesi tarafından 04/ 02 / 2010 tarihinde onaylanmış durumdadır.

İstanbul Üniversitesi Tıp Fakülteleri Çapa ve Cerrahpaşa Hastaneleri Çalışma Bakanlığı İstanbul İş Müfettişleri Muvazaa Raporu

21 Nisan 2009

T.C.
ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI İstanbul Bölge Müdürlüğü

SAYI : B.13.0.ÇGM. 1.34/348426-
660.05 KONU :

DEV SAĞLIK-İŞ
DEVİRİMCİ SAĞLIK İŞÇİLERİ SENDİKASI
Muratpaşa Mh. Sadiçeşme Sk. 25/1
Aksaray/İSTANBUL

13 MART 2009

İLGİ: a) 25.07.2008 tarih ve 66986 sayılı
başvurunuz, b) 11.08.2008 tarih ve 71534
sayılı başvurunuz.

İlgi başvurunuz üzerine İstanbul Üniversitesi Beyazıt/İSTANBUL adresinde kurulu, İstanbul Üniversitesi Rektörlüğü unvanlı işyerinde Bakanlığımız İş Müfettişi tarafından yapılan inceleme sonucu düzenlenen raporda;

İstanbul Üniversitesi İstanbul Tıp Fakültesi, Cerrahpaşa Tıp Fakültesi, Diş Hekimliği Fakültesi, Kardiyoloji Enstitüsü, Onkoloji Enstitüsü, Deneysel Tıp Araştırma Enstitüsü ve Basım ve Yayınevi Müdürlüğü ve Diğer birimlerde uygulanan personel hizmet alımı projesi kapsamında çalışan işçiler ile, personel hizmeti ihalesini alan şirketler arasında işçi-işveren ilişkisinin mevcut olmadığı, yapılan uygulamanın muvazaalı bir işleme dayandığı, bu işçilerin başlangıçtan itibaren asıl işverenin (İstanbul Üniversitesi Rektörlüğü) işçileri sayılarak işlem görmeleri gerektiği, personel hizmet alım ihalesinde yapılacak işin alt işverenlere verilmesinin veya hizmet alımı

yoluyla karşılanmasının 4857 Sayılı İş Kanunu'nun ilgili maddelerine aykırı olduğu, sonucuna varıldığı belirtilmiştir. (4857 Sayılı İş Kanunu Madde 2)

Tespit edilen noksanlık ve mevzuata aykırılıklar yazı ekinde gönderilmiş olup; söz konusu noksanlıkların gönderilmesi hususunda İstanbul Üniversitesi Rektörlüğü ve alt işverenlere gerekli bildirimler yapılmıştır.

Bilgilerinize rica ederim.

EK : Noksanlık ve Mevzuata Aykırılıklar Listesi (4 Sayfa)

ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI İŞ TEFTİŞ KURULU BAŞKANLIĞI

II.BÖLÜM: DOSYA DURUMU

İşyerinin, işverenliğin başvurusu üzerine 27.02.1992 tarihinde Bakanlığımız İstanbul Bölge Müdürlüğü tarafından tescil edildiği, işyerinde son incelemenin 25.08.2003 tarihinde yapılarak 28.08.2003/ A.R.E. 96 sayılı raporun düzenlendiği belirlenmiştir.

///. BÖLÜM: KONULAR

Devrimci Sağlık-İş Sendikası Bakanlığımız İstanbul Bölge Müdürlüğüne verdiği 25.07.2008/66986 sayılı ve 11.08.2008/71534 sayılı dilekçelerinde özetle;

İstanbul Üniversitesi İstanbul Tıp Fakültesi, Cerrahpaşa Tıp Fakültesi, Diş Hekimliği Fakültesi, Kardiyoloji Enstitüsü, Onkoloji Enstitüsü, Deneysel Tıp Araştırma Enstitüsü ve Basım ve Yayınevi Müdürlüğü birimlerinde İstanbul Üniversitesi Döner Sermaye İşletme Müdürlüğü'nce hizmet satın alımı yöntemiyle ihale yapıp sağlık hizmetlerinin 10 yıldır taşeron firmalara verildiğini, bu işyerlerinde adı geçen işçilerin tamamına yakınının nitelikli sağlık personeli olduğunu, bu personellerin hemşire, radyoloji teknisyeni, kimya teknisyeni, laborant, eczacı, veri giriş elemanı, tıbbi sekreterlerden oluştuğunu, öğrenim durumlarının lise, meslek lisesi, meslek yüksekokulu, lisans ve yüksek lisans olduğunu, son 2 yıldır çalıştıkları taşeron Doğu Ltd. Şirketiyle yapılan ihale sözleşmesi incelendiğinde, yapılan işin anahtar teslimi olarak alt işverene verilmediğini, ihale makamının, vermiş olduğu işten tamamen elini çekmediğini, işçileri çalıştıkları servislerde sorumlu hemşireler ve diğer kadrolu memurların sevk ve idare ettiğini, bu durumun 4857 sayılı İş Kanununun 2. maddesince muvazaa teşkil ettiğini, taşeronda çalışan işçilerin ücretlerinin emsal işçilerin ücretlerinden düşük olduğunu, yıllık ücretli izinlerinin verilmediğini, radyo teknisyenlerinin şua izinlerinin kullanılmadığı iddia ederek alt işverenliklerde çalışan işçilerin 4857 Sayılı İş Kanununun 2./6 .vd. maddeleri gereğince asıl işverenin işçileri olduğunun tespit edilmesini, muvazaa nedeniyle yapılan ihalenin geçersiz olduğunun belirlenmesini talep etmiştir.(Ek-1)

IV. BÖLÜM: İNCELEME VE DEĞERLENDİRME

Başvuru konularının incelenmesine 26.11.2008 tarihinde başlanmış, teftişe konu olan alt işverenliklerin kayıt ve belgeleri incelenmiş, işveren vekillerinin beyanları alınmış, işçilerin gizli ifadeleri ile alt işverenlik işçilerine talimat veren, sevk ve idarelerinden sorumlu olan devlet memuru statüsündeki dekan, müdür, başhemşire ve baş tekniker vb. unvana sahip şahısların gizli ifadeleri alınarak teftiş tamamlanmıştır.

A) İNCELEME

1) İstanbul Üniversitesi Rektörlüğü/İşverenlik bünyesinde 5043 akademisyen, 657 Sayılı

Devlet Memurları Kanununa tabi 5990 memur ile 4857 sayılı İş Kanununa tabi 917 işçi çalıştığı, işyerinde Kamu-İş İşveren Sendikası ile Tez-Koop.İş Sendikası arasında imzalanmış 01.01.2007-31.12.2008 yürürlük tarihli toplu iş sözleşmesinin bulunduğu belirlenmiştir. Toplu İş Sözleşmesi rapor ektedir. (Ek-2)

Konu hakkında görüşülen Rektör yardımcısı Prof. Dr. Gülen Özalp ALAGÖZ, hizmet alım ihalelerin üniversiteye bağlı Döner Sermaye İşletme Müdürlüğü tarafından yapıldığını, işletme Müdürü'nün Prof. Dr. Betigül ONGEN olduğunu, denetime konu işyerlerinde çalışmakta olan personele ait istenilen belgelerin ilgili birimlerde ve dekanlık bünyelerinde bulundurulduğunu beyan etmiştir. (Ek-3).

Rektör yardımcısının beyanı doğrultusunda hizmet alım ihalelerinin yapıldığı İstanbul Üniversitesi Döner Sermaye İşletme Müdürlüğü'nde yapılan inceleme neticesinde aşağıdaki hususlar tespit edilmiştir;

2) İstanbul Üniversitesi Rektörlüğü Döner Sermaye İşletme Müdürlüğü'nün 2547 Sayılı

Yüksek Öğretim Kanunu'nun 58. maddesi uyarınca Yüksek Öğretim Kurulumun onayı ile kurulduğu, faaliyetine bu kanun maddesi ve Döner Sermaye İşletmelerinin Kurulmasında Uyulacak Esaslara İlişkin Yönetmelikte belirtilen hükümler çerçevesinde devam ettiği, adı geçen yönetmeliğin **kapsam**

başlıklı 1. maddesinde "Döner Sermaye İşletmelerinin üniversiteler ve bunlara bağlı fakülte, enstitü, yüksekokul, konservatuar ile üniversiteyi oluşturan ve kapsamına giren birimlerin çalışma alanından ile

ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI İŞ TEFTİŞ KURULU BAŞKANLIĞI

faaliyette bulunabilecekleri", **kuruluş** başlıklı 2. maddesinde "Üniversite rektörleri doğrudan üniversiteler bünyesindeki fakülte, enstitü, yüksekokul ve öteki birimlerin yöneticileri, ilgili yönetim kurulunun önerisi üzerine rektörün olumlu görüşünü aldıktan sonra, rektörlük aracılığı ile ve bu esaslara uygun şekilde düzenlenmiş bir yönetmelikle, Yükseköğretim Kurulu'nun onayı ve Maliye Bakanlığı'nın olumlu görüşü alındıktan sonra döner sermaye işletmesi kurulabileceği" **yönetim** başlıklı 10. maddesinde ise "Döner sermaye işletmelerinin oluşturulduğu üniversite,

fakülte, enstitü ve yüksekokullar ve konservatuar ile diğer birimlerin yönetim kurulları, ilgili döner sermaye işletmesinin yönetim kuruludur. Bu işletmelerin ita amiri, Rektördür. Rektör bu yetkisini uygun gördüğü ölçüde yardımcılara, dekanlara, enstitü, yüksekokul müdürleri ve diğer birim yöneticilerine devredebileceği" şeklinde hüküm bulunduğu tespit edilmiştir. (Ek- 4)

İstanbul Üniversitesine bağlı İstanbul Tıp Fakültesi, Cerrahpaşa Tıp Fakültesi, Diş Hekimliği Fakültesi, Kardiyoloji Enstitüsü, Onkoloji Enstitüsü, Deneysel Tıp Araştırma Enstitüsü ve Basım ve Yayınevi Müdürlüğü'nün, **temizlik** (genel temizlik, ilaçlama ve çamaşır yıkama), **yemek** (hasta ve nöbetçi personel yemek pişirme ve dağıtımı) ve **personel hizmeti** (Hasta kabul ve bakım-veri kayıt, program destek ve teknik servis, biyomedikal servis, bakım onarım ve destek hizmetleri, çizim, belgeleme kayıt ve demonte, yazılım güncelleme, donanım bakımı ve bilgisayar sistemlerinin bakım yazılımlarının güncellenmesi) ihtiyaçlarının 01.01.2006 tarihinden itibaren Döner Sermaye İşletme Müdürlüğü tarafından yapıldığı tespit edilmiştir.

Döner Sermaye İşletme Müdürü Prof Dr. Betigül ONGEN, 01.01.2006 tarihine kadar hizmet alım ihalelerinin hizmeti alacak olan birim ve fakültelerce yapıldığını, bu tarihten itibaren Döner Sermaye İşletme Müdürlüğü tarafından yapıldığını, bu nedenle söz konusu ihale öncesi ve somasını gösterir tüm kayıtların bu birim ve fakültelerde bulunduğunu beyan etmiştir.

**YILLARA GÖRE İHALEYİ ALAN FİRMALAR:
2006 YILINDA HİZMET ALIM KONUSUNA GÖRE
İHALEYİ ALAN FİRMALAR:**

I-TEMİZLİK

- a) Avrupa Grubu Tem.Güv.Sist.Dağ.San.veTic.Ltd.Şti.
- b) Seven İnş.Tem.Turizm ve Tic.A.Ş.
- c) Vurallar Tem. Teks.Gıda ve Day.Tük. San. Tic.Ltd.Şti.
- d)Beşel Tem.İnş.Turizm Bilg.Med
Sağlık Hizm. San. Tic. **II-YEMEK**

- a) Kadro Yemek Üretim Turz.Teks.Otom.Pazl.San.Tic.Ltd.Şti.
- b) Bekard Gıda Taş.İnş.Tem.San.ve Tic.Ltd.Şti.
- c) Ümyat Yatırım Taahhüt Hizmet San. Tic. A.Ş.
- d)Atasoy Tekstil Gıda İnş.Turizm San. ve Tic.Ltd.Şti.
- e) Ziyafet Gıda Yemek Üretim İnş.Trüzim Tem.San.Tic.Ltd.Şti.
- f)Türkmen Yemekçilik Gıda Maddeleri Temizlik ve
Konfeksiyon Tic. ve San Ltd. Şti. **III-PERSONEL**

HİZMET

- a) Doğu Sos. Hiz. İnş. Yat. Taş. Dağ.San.ve Tic.Ltd.Şti.
- b) Seven İnşaat Temizlik
Turizm ve Ticaret A.Ş. **IV-**

GÜVENLİK

- a)Ulusal Özel Güvenlik ve Koruma Hizmetleri Tic. Ltd.Şti.

**2007 YILINDA HİZMET ALIM KONUSUNA GÖRE
İHALEYİ ALAN FİRMALAR:**

I-TEMİZLİK

- a) Avrupa Grubu Tem.Güv.Sist.Dağ.San.veTic.Ltd.Şti.

b) Seven
İnş.Tem.Turizm ve
Tic.A.Ş.

II-YEMEK

- a) Bekard Gıda Taş.İnş.Tem.San.ve Tic.Ltd.Şti.
b) Türkmen Yemekçilik Gıda Maddeleri Temizlik ve Konfeksiyon Tic. ve San Ltd. Şti.
c) Ümyat Yatırım Taahhüt Hizmet San. Tic. A.Ş.
d) Savaş Endüstriyel Gıda ve Temizlik Ürünleri San. Tic. A.Ş.
e) Sistem İnş.Taah. Mak. Güv. Tem. Hizmetleri ve Ürün. Gıda Mad.Tabldot Organizasyon Tarım Hayvancılık. San. ve Tic.Ltd.Şti.

III-PERSONEL HİZMET

- a) Avrupa Grubu Tem.Güv.Sist.Dağ.San.veTic.Ltd.Şti.
b) Doğuş Sos. Hiz. İnş. Yat. Taş. Dağ.San.ve Tic.Ltd.Şti.
c) Seven İnş.Tem.Turizm ve Tic.A.Ş.
d) Marmara Temizlik İnşaat Gıda ve Kargo Dağıtım Hizmetleri San. Tic. Ltd.Şti.

e)

ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI İŞ TEFTİŞ KURULU BAŞKANLIĞI:

Bilgen İnş.Elek.Oto.Veri Top.Hiz.San.ve Tic.Ltd.Şti.

f) Sezen Yavuz LPG Elek. İnş. San. ve Tic. Ltd. Şti. **IV-GÜVENLİK**

a) Ulusal Özel Güvenlik ve Koruma Hizmetleri Tic. Ltd.Şti. b) Lider Güvenlik ve Koruma ve Eğitim Hizmetleri Tic. Ltd.Şti

2008 YILINDA HİZMET ALIMI KONULARINA GÖRE İHALEYİ ALAN FİRMALAR:

I-TEMİZLİK

- a) Avrupa Grubu Tem.Güv.Sist.Dağ.San.veTic.Ltd.Şti.
b) Seven İnş. Tem.Turizm ve Tic.A.Ş.
c) Çağ Müş. İnş. San. ve Tic. İd.Şti

II-YEMEK

- a) Kadro Yemek Üretim Turz.Teks.Otom.Pazl.San.Tic.Ltd.Şti.
b) Türkmen Yemekçilik Gıda Maddeleri Temizlik ve Konfeksiyon Tic. ve San Ltd. Şti.
c) Avrupa Grubu Tem.Güv.Sist.Dağ.San.veTic.Ltd.Şti.
d) Naturem Gıda Maddeleri San. Ve Tic. A.Ş.
e) Üstün Yemekçilik Gıda Temizlik Ticaret ve San. Ltd. Şti.

III-PERSONEL HİZMET

- a) Avrupa Grubu Tem.Güv.Sist.Dağ.San.veTic.Ltd.Şti.
b) Doğuş Sos. Hiz. İnş. Yat. Taş. Dağ.San.ve Tic.Ltd.Şti.
c) Marmara Temizlik İnşaat Gıda ve Kargo Dağıtım Hizmetleri San. tic. Ltd.Şti.
d) Andaç Grup İnş. Gıda Nak. Tem. İlaçlama Bilgisayar Yem. Üre. Hiz. Taah. Tic. Ltd. Şti.

IV-GÜVENLİK

- a) Lider Güvenlik ve Koruma ve Eğitim Hizmetleri Tic. Ltd.Şti.
b) Ulusal Özel Güvenlik ve Koruma Hizmetleri Tic. Ltd.Şti.

2009 YILINDA HİZMET ALIMI KONULARINA GÖRE İHALEYİ ALAN FİRMALAR:

I-TEMİZLİK

a) Çağ Müş. İnş. San. ve Tic. Ltd.ti

II-YEMEK

a) Avrupa Grubu
Tem.Güv.Sist.Dağ.Şan.veTic.Ltd.Şti.

III-PERSONEL HİZMET

a) Marmara Temizlik İnşaat Gıda ve Kargo Dağıtım Hizmetleri San. tic. Ltd.Şti.

IV-GÜVENLİK
a) Lider Güvenlik ve Koruma ve Eğitim Hizmetleri Tic. Ltd.Şti.
b) Ulusal Özel Güvenlik ve Koruma Hizmetleri Tic. Ltd.Şti.

Doğuş Sos. Hiz. İnş. Yat. Taş. Dağ. San.ve Tic. Ltd. Şti. ile idare arasındaki İstanbul Üniversitesine bağlı İstanbul Tıp Fakültesi, Cerrahpaşa Tıp Fakültesi, Diş Hekimliği Fakültesi, Kardiyoloji Enstitüsü, Onkoloji Enstitüsü, Deneysel Tıp Araştırma Enstitüsü ve Basım ve Yayınevi Müdürlüğü ve diğer tüm birimlerde çalıştırılacak personel hizmet alım sözleşmesinin 31.10.2008 tarihinde sona erdiği, personel hizmet alımına yönelik yapılan ihaleyi 01.11.2008-31.12.2008 tarihleri arasında Andaç Grup İnş. Gıda Nak. Tem. İlaçlama Bilgisayar Yem. Üre. Hiz. Taah. Tic. Ltd. Şti.'nin, 01.01.2009-31.03.2009 tarihleri arasında da Marmara Temizlik İnşaat Gıda ve Kargo Dağıtım Hiz. San. Tic. Ltd. Şti.'nin aldığı tespit edilmiştir. .

İstanbul Tıp Fakültesi, Cerrahpaşa Tıp Fakültesi, Diş Hekimliği Fakültesi, Kardiyoloji Enstitüsü, Onkoloji Enstitüsü, Deneysel Tıp Araştırma Enstitüsü ve Basım ve Yayınevi Müdürlüğünün genel temizlik, çamaşır yıkama ve ilaçlama hizmetlerinin 01.07.2008-31.12.2009 tarihleri arasında hizmet alım ihalesini kazanan Çağ Müşavirlik İnş. San. ve Tic. Ltd. Şti. tarafından yapıldığı belirlenmiştir.

2008 Yılında İstanbul Üniversitesi Rektörlüğünün özel güvenlik hizmeti, Lider Güvenlik

ve Koruma ve Eğitim Hizmetleri Tic. Ltd.Şti. tarafından yürütülürken, Cerrahpaşa ve İstanbul Tıp Fakültesi kampüsleri güvenliğinin ise Ulusal Özel Güvenlik ve Koruma Hizmetleri Tic. Ltd.Şti. tarafından yapıldığı, Rektörlük binasına ilişkin ihale ile 2008/Nisan ayının sonuna kadar Cerrahpaşa ve İstanbul Tıp Fakültelerine ilişkin ihale makamının İstanbul Üniversitesi Rektörlüğü olduğu, 2008/Mayıs ayından itibaren Cerrahpaşa ve İstanbul Tıp Fakültelerine ilişkin yapılan ihalelerde ihale makamının Döner Sermaye İşletme Müdürlüğü olduğu, 2006 ve 2007 yıllarında Rektörlük ve Tıp Fakülteleri kampüslerine ilişkin yapılan güvenlik ihalelerinde ihale makamının İstanbul Üniversitesi Rektörlüğü olduğu tespit edilmiştir. (Yıllara göre Yemek, Güvenlik, Temizlik, Personel ihale alım listesi rapor ekindedir. Ek-5)

İstanbul Üniversitesi Rektörlüğü Döner Sermaye İşletme Müdürlüğü tarafından hazırlanan ve ihale edilen hizmet alımlarında uygulanacak idari ve teknik şartnameler incelemiş aşağıdaki hususlar tespit edilmiştir.

A) PERSONEL HİZMET ALIMINI

-PERSONEL HİZMET ALIMINA İLİŞKİN İHALE ŞARTNAMESİNDE YAPILACAK İŞİN

KONUSU (1.madde):

Hasta kabul ve bakım, veri **kayıt**, program destek ve teknik servis, biyomedikal servis, bakım onarım ve destek hizmetleri, çizim, belgeleme, kayıt ve demonte, yazılım güncelleme hizmet alımı olarak belirtilmiştir.

-PERSONEL HİZMET ALEVUNA İLİŞKİN İHALE ŞARTNAMESİNDE YER ALAN GENEL HÜKÜMLER (3.Madde):

Yüklenici çalıştıracığı elemanlar aracılığıyla hastaların taşınması, yönlendirilmesi, muayeneye hazırlanması, birimlerde yatan hastaların kan v.b. materyallerin ilgili laboratuarlara götürülmesi, sonuçların alınması, hekim tarafından planlanan tedavinin uygulanması, takibi, röntgen ve görüntüleme cihazlarının kullanılarak doktor tarafından istenilen çekimlerin yapılması, hastaların muayeneye hazırlanması, kayıt, kabul ve dosya işlemleriyle tıbbi ve istatistiksel dokümanların hazırlanması, laboratuvarların tetkik ve tahlillerinin yapılması, idare genelinde: iletişim, elektrik tesisatı, sıhhi tesisatı, motor makine bakımı, ısıtma soğutma sistemleri v.b. alt yapı sistemlerinin kesintisiz çalışmasını sağlamak zorundadır.

Çalıştırılacak elemanların T.C. Vatandaşı olması, yaptığı işle ilgili okuldan mezun olması, herhangi bir siyasi ve yüz kızartıcı suçtan hüküm giymemiş olması, kamu haklarından yoksun olmaması, 18 yaşından küçük, 50 yaşından büyük olmaması gerekmektedir.

-PERSONEL HİZMET ALIMINA İLİŞKİN İHALE ŞARTNAMESİNDE YAPILACAK İŞİN NİTELİĞİ VE PERSONEL SAYISI (4.madde):

Yukarıda belirtilen hizmetlerin: servis elemanı (265 adet), radyoloji teknik elemanı (105), EMG-EEG teknik elemanı(4), ameliyathane teknik elemanı (5), laboratuvar teknik elemanı (28), çevirmen (1), beslenme elemanı (3), eczane elemanı (47), kayıt elemanı(323), tıbbi sekreter (47), gıda mühendisi (2), hasta hizmetlisi (328), matbaa işçisi(4), bakım-onarım elemanı (52), ısı merkezi sorumlusu(1), telefon santral operatörü(10), şoför (5), bilgi sistemleri yazılım ve Donanım geliştiricisi (1), analist Yazılım geliştirici(3) , yazılım geliştirici (5) , veri tabanı yöneticisi (2), teknik destek elemanı (4), program destek elemanı (18), Donanım destek elemanı (8) , iş analisti (1), biyomedikal servis elemanı (6), biyomedikal bakım onarım elemanı (5), biyomedikal teknikeri (8) ve biyomedikal teknik destek elemanları (4), tarafından yapılacağı belirtilmiştir.

-PERSONEL HİZMETİNDE ÇALIŞTIRILACAK ELEMANLARIN TANIMI GÖREVLERİ VE EĞİTİM DURUMLARI (4.madde)

Servis Elemanı: Hastanın kabul edilmesi, muayeneye hazırlanması, hasta bakımının yapılması, hastalar hakkında hekime bilgi verilmesi, hastaların günlük ihtiyaçlarının karşılanması yardımcı olunması vb. işleri yapmaktır.

Radyoloji, EMG-EEG, EKG-EKO, Ameliyathane ve laboratuvar teknik elemanı: Hastaların tedavilerindeki bedensel veya ruhsal gelişimini sağlamak için gerekli olan araç, gereç makina ve ekipmanın teknik özelliklerinden ve fonksiyonlarından anlamak, kullanıma yardımcı olmak, ilgili aletlerin bakım onarımını temizliğini ve düzenini sağlamaktır. Ayrıca, hastanın

tedavisinde kullanılacak olan tıbbi malzeme ile ilgili teknik bilgisi olmak ve hastanın tedavisine yardımcı olabilecek beslenme programını takip etmelidir.

Çevirmen: Hastane çalışanları ve öğrencilerle ilgili tüm resmi belgeleri İngilizceden Türkçeye, Türkçeden İngilizceye çevirebilmelidir.

Beslenme Elemanı: hastanın kaliteli ve yeterli beslenmesini sağlamak için yeme düzenini planlamak, denetlemeli, değerlendirmeli, yiyecek-içecek servis yönetiminde çalışmalıdır.

ÇALIŞMAVE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI İŞ TEVTİŞ KURULU BAŞKANLIĞI

Bakım-Onarım Elemanı: İdarelerde bulunan alt yapıların (elektrik, su, telefon ısınma vb tesisatları) her türlü mobilya aksamının tamirini yapmak, bakım ve onarımları yapmak, ilgili birimlere

tesisat çekmek vb. işlerin yapılmasında veya bu işlemlere yardımcı olarak görevlendirilecektir

Eczacı Kalfası: Hastaların tedavisinde kullanılacak olan tıbbi malzemeler hakkında bilgisi olmak, bu malzemelerin bilgisayara girişi ve dağıtımında görev almaktır.

Isı Merkezi Sorumlusu: idarede mevcut ısı sistemlerinin bakım onarımlarını yapmak, ısı sisteminin ayarlarını yapmak, merkez hakkında idare görevlilerini bilgilendirmek vb. işlerin yapılmasında görevlendirilecektir.

Kayıt Elemanı: Hastaların kayıt-kabul ve dosyalama işlemleri ile tıbbi, idari ve istatistiksel doküman vb.ni hazırlanmasına ve bilgisayara girişine yardımcı olacaktır.

Tıbbi Sekreter: Tıbbi dokümantasyon ve hasta dosyaları ile ilgili yazışmalarda, birimdeki telefonların yönlendirilmesi, gelen giden evrakların tasnifi ve çeşitli yazışmaların yapılması gibi işlerde görevlendirilecektir.

Gıda Mühendisi: Gıda hammaddelerinin besin değerlerini kaybetmeden, standartlara uygun olarak verimli bir şekilde korunması ve depolanması planlanması, mevcut yemek listelerine göre yemeklerin hazırlanması öncesi hazırlık çalışmalarının kontrol edilmesi, yemeğin üretilmesinden hastalara ulaşıncaya kadar tüm aşamalarının denetlenmesi ve kalite kontrollerin yapılmasını sağlamaktır.

Telefon Santral Operatörü: Telefon araç-gereç ve ekipmanları etkin bir şekilde kullanarak iletişim hizmetlerinin sürekliliğini sağlamak üzere idarenin genel telefon santralında görevlendirileceklerdir. Telefon santral operatörü olarak görev alacakların en az lise veya iletişim alanında meslek eğitimi veren lise mezunu olması gereklidir.

Hasta Hizmetlisi: Kuruma gelen hastaların yönlendirilmesi, taşınması, birimlerde yatan hastalardan alınan kan vb. materyallerin ilgili laboratuarlara götürülmesi, sonuçların alınması, ilaç ve tıbbi malzemelerin merkez eczane den alıp servislere dağıtılması vb. işleri yapacaktır.

Matbaa İşçisi: idarenin matbaasında baskı, dizgi, ciltleme vb. işlerin yapılmasında görevlendirilecektir.

Şoför: idarede mevcut bulunan taşıtları kullanabilmeli ve basit bakımları yapabilmelidir.

Bilgi Sistemleri Yazılım ve Donanım isleri Danışmanı: Kurumsal projelerde, Sağlık ve finans uygulamaları için ihtiyaç duyulan Yazılıma dayalı tüm sistemlerin analizi ve tasarımı, yeni uygulama gereksinimlerin tespitine yönelik yürütülmesi gereken faaliyetlere danışmanlık yapmaktır. Bu uygulamaların fizibilite çalışmalarının planlaması ve sonuçlandırılması işlemlerinin yürütülmesinde kurum yönetimini bilgilendirmelidir, ihtiyaç duyulan geliştirme, test ve uygulama safhasına kadar olan tüm süreçlerde teknik danışmanlık yapmaktır. Zaman ve sonuç odaklı olarak proje bazlı çalışmalarda yer almaktır.

Analist Yazılım Geliştirici: Kurumsal projelerde, Sağlık ve finans uygulamaları için ihtiyaç duyulan Yazılıma dayalı tüm sistemlerin analizi ve tasarımı, kodlanması ve geliştirilmesini sağlamalı, yeni uygulamaları geliştirilmeli, test, uygulama ve denetim safhalarına kadar olan tüm süreçleri yönetmeli zaman ve sonuç odaklı olarak proje bazı çalışmalar yapmaktır.

Uzman Yazılım Geliştirici: Kurumsal projelerde, Sağlık ve finans uygulamaların için ihtiyaç duyulan Yazılıma dayalı alt sistemlerin analizi ve tasarımı, kodlanması ve geliştirilmesini sağlamalı. Yeni uygulamalar geliştirilmeli, test safhalarına katılmalıdır.

Yazılım Geliştirici: Kurumsal projelerde, Sağlık ve finans uygulamaları için ihtiyaç duyulan yazılıma dayalı alt sistemlerde analist yazılımcı tarafından planlanacak modüllerin kodlamalarının yapılması. Geliştirilen sistemlerin testlerine katılmak ve raporlama işlerinin yürütülmesi.

Yazılım Geliştirici Yardımcısı: Kurumsal projelerde, Sağlık ve finans uygulamaları için ihtiyaç duyulan yazılıma dayalı alt sistemlerde analist yazılımcı ya da uzman Yazılım geliştirici tarafından planlanacak modüllerin kodlamalarının yapılmak, ara yüz tasarımlarının sistemlerin testlerini, yazılımın son kontrollerini yapılması ve raporlama işlerini yürütmelidir.

Veri Tabanı Yöneticisi ve Yardımcısı: Veritabanı kurulumu, yönetimi, 'güvenliği, performans ayarlamaları, problem yönetimi, yama ve güncellemelerinin yüklenmesi, yedeklemeler"⁴ konularında çalışacaktır. Kritik Sistemler için 7/24 Veritabanı yönetim desteği vermeden, veri tabanı tasarımları yapmadan, uygulama için geliştirme grubuyla birlikte es zamanlı çalışmadan, Bilgi Sistemi uygulamalarını ayarlama ve sorun giderme işlemlerinden sorumlu olacak, yeni projelerin veritabanı ile ilgili kısımlarında aktif rol alacaktır.

Teknik Ekip Sorumlusu: Yürütülen teknik çalışmaların (bilgisayar kurulumu, bilgisayar bakım ve onarımı, network kablolarının çekimi ve denetlenmesi) yürütülmesi ve denetimini yapacaktır. İstanbul Üniversitesi'nin tüm birimleri ile teknik koordinasyonu sağlayacaktır.

Program Destek Elemanı: HBS (Hastane Bilişim Sistemi) programı kullanıcı kodu tanımlamak, ekran yetkilerini düzenlemeli ve kullanılacak ekranlar hakkında bilgi vermelidir. Tüm düzeltme yetkileri program destek ekibinde olduğu için veri kayıt elemanlarının ilk kayıt aşamasından itibaren yapmış oldukları hataları telefon ve f4 (sorun giriş) ekranlarından takip ederek çözmelidir. Ücretli fatura düzenlemek, ücretsiz hasta kayıtları, indirimli ve senetli çıkışlar, hastaneyi izinsiz terk eden hastaların tutanak çıkışları ve adli işlemleri için hasta geçmiş listelerini düzenlemeli ve takibini yapmaktır. Tedavi görüp eksik ödeme yapan problemlili kayıtları sorgulamak ve süzmelidir.

Donanım Destek ve Teknik Destek Elemanı ve Yardımcısı: Hastane içinde bulunan her türlü bilgisayar ve donanımlarının tamirini ve bakımını yapmalı, ihtiyaç duyulan malzemeleri önceden tespit ederek sarf malzeme stoklarının takibini gerçekleştirmektir.

İş Analisti: Programla ilgili birimlerden gelen isteklerin yapılıp yapılmadığını denetlemeli ve yapılmasını sağlamalıdır. Programda yapılan değişiklikler ile ilgili kullanıcılara eğitim vermelidir.

Biyomedikal Servis Şefi: Tıbbi Cihazlarla ilgili her türlü bakım, onarım, kalibrasyon gibi teknik hizmetler ve tedarik işlemleri konusunda ilgili personelin sevk ve idaresinden, ihtiyaçlara göre yönlendirilmesinden sorumlu olacaktır. Biyomedikal servis şefi, tıbbi cihazlar konusunda son teknoloji ürünlerinin teknik özelliklerine hakim olmalıdır. Tıbbi cihazlarının envanter takibi, periyodik bakım-onarım sözleşme işlemlerinin takibinde görev almaktadır.

Biyomedikal Servis Sorumlusu: Biyomedikal ve Klinik Mühendisliği Birimimizde bulunan alt cihaz gruplarında bölüm sorumlusu olarak görev yapacak, ilgili bölümün görev alanına giren Tıbbi Cihazlar ile ilgili her türlü teknik servis, bakım-onarım, kalibrasyon gibi hizmetlerin yürütülmesi, bölüm çalışanlarının arıza tespit, onarım ve kalibrasyon çalışmalarında etkin ve hızlı hizmet vermelerinden sağlanmasından sorumlu olacaktır.

Biyomedikal Servis Elemanı: Üniversitemizin ihtiyacını tam olarak karşılayabilecek ve günümüz teknolojisine uygun nitelikteki cihazlardan anlamaktır. Cihazların teslim alımı, montaj ve kurulum aşamalarında bizzat görev alarak herhangi bir aksaklık durumunda müdahale etmek, cihazların kesintisiz hizmet devamlılığını sağlamak ve cihazlarla ilgili gerek kullanım gerekse de teknik donanımları hakkında eğitimler verebilmelidir. Mevcut cihazların, envanter takibini, cihazların alım, bakım ve servislerinin kontrolünü, yedek parça ihtiyaçlarının belirlenmesini ve ilgili elemanlarının eğitimlerinin planlanması konusunda gerekli koordinasyonların yapılmasını sağlamalıdır. Biyomedikal servis Elemanı, Mühendislik Fakültelerinin Elektronik, Elektrik-Elektronik veya Biyomedikal Bölümlerinden mezun olmalıdır.

Biyomedikal Bakım Onarım Elemanı: Cihazların envanterinin oluşturulmasında görev almak ve bu envanterin güncellenmesini takip etmelidir. Teknik Servise bildirilen arızaların takibini yapmalı ve ilgili teknikerlere yönlendirmelidir. Tespit edilen arızalı ürün garanti kapsamında ise garantiyi veren firmalara bildirmeli ve takibini yapmalıdır. Garantisi biten arızalı ürünleri hastane yönetimine bildirmelidir. Arızalı ürünlerin yerine yeni ürünlerin alımı takip etmeli, cihazların periyodik olarak işlevsellik muayenelerini yapılıp yapılmadığının kontrolünü gerçekleştirmelidir.

Biyomedikal Teknikeri: Tıbbi Cihazların envanterinin oluşturulmasına ve takibine yardımcı olmak, bu envanterin güncellenmesini yapmalı, arıza tespitinde görev almak ve ilgili cihazın en uygun şekilde onarılmasını sağlamak, cihazların periyodik olarak işlevsellik muayenelerine destek olmak, kalibrasyon olcum çalışmalarında görev almaktadır.

Biyomedikal Teknik Destek Elemanı: Üniversitemizde bulunan Tıbbi Cihazların arıza tespit ve onarımlarının, kalibrasyon ölçüm ve kalite çalışmalarına destek olmaktadır.

İstanbul Üniversitesi Rektörlüğü ile Üniversiteye bağlı fakülteler ve müdürlüklerde istihdam edilen memur statüsündeki sağlık personelinin unvanlarını, görev tanımlarını ve aldıkları ücretleri gösterir liste rapor ekindedir. (Ek-6, Ek-7)

-PERSONEL HİZMETİNDE ÇALIŞAN PERSONELE YAPILACAK ÖDEMELER (5. Madde)

Çalıştırılacak elemanlara yapılacak ödemeler brüt ücret (ayrıntısı teknik şartnamededir), ulusal bayram ve genel tatil ücreti, yemek ve yol gideri kalemlerinden oluşmaktadır. Aylık periyotlarda 22 gün esas alınarak günlük yemek bedelinin 4, 47 YTL, günlük yol bedelinin 4, 68 YTL olarak personele nakit olarak ödenmesi ve bu ödemelerin bordrolarda gösterilmesi gerektiği hüküm altına alınmıştır.

- PERSONEL HİZMETİNDE ÇALIŞMA DÜZENİ (6. Madde)

İdarece belirlenen program çerçevesinde belirlenecek vardiya sistemiyle çalışılacaktır. Yüklenici ve çalışanları bu programa uymak zorundadır. Haftalık çalışma süresi en çok 45 saattir. Tarafların anlaşmasıyla haftalık normal çalışma süresi, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine günde 11 saati aşmamak koşuluyla farklı şekilde dağıtılabilir. Personele izin verme yetkisi sadece yükleniciye aittir. Yüklenici idari ve teknik şartnamede belirtilen sayıda eleman çalıştıracaktır. Raporlu, izinli, mazeretli ya da mazeretsiz işe gelmeyen personel yerine aynı nitelikte eleman çalıştırılacaktır. İdare gerek gördüğünde elemanların çalışma yerini değiştirebilir. 8. Kısımda (diğer tüm birimlerde) çalıştırılacak elemanlar idarenin ihtiyaç duyması halinde üniversitenin fakülte ve enstitülerin herhangi bir yerinde çalıştırılacaklardır.

Yüklenici bünyesinde çalışan tüm elemanlar yaka tanıtım kartı takacaklardır.

İşe alınacak her personel için idarenin onayı alınacaktır.

İdare yüklenici tarafından çalıştırılan ve idarenin kanaatine göre yanlış bir davranışta bulunmuş görevinde yetersiz veya ihmalkar olan her görevlinin hizmet yerlerinden yada herhangi bir iş alanından uzaklaştırılmasını ve çalıştırılmasının devamının gözden geçirilmesini isteyebilir. Hizmet yerlerinden uzaklaştırılan her kişi yerine 24 saati geçmemek kaydıyla aynı nitelikte başka bir kişi getirilecektir.

Yüklenici işe başlarken kendisi adına çalışanların sözleşme hükümleri uyarınca sevk ve idaresinden sorumlu bir yetkilisini idareye bildirmekle yükümlüdür.

Çalışanların ücretleri en geç ilgili ayın 15 günü içerisinde hesaplarına yüklenici tarafından yatırılacaktır. İşçi ücretlerinin yüklenici tarafından ödenmemesi halinde (kısmi ödeme yapılsa bile) yükleniciye bir somaki ay kesinlikle herhangi bir ödeme yapılmayacaktır.

Çalışanların mesai saatlerinin kontrolü idare tarafından yapılacaktır.

-PERSONEL HİZMETİNDE HİZMETİN YERİNE GETİRİLMESİNDE OLUŞABİLECEK ZARAR-ZİYANIN TELAFİSİ VE CEZA HÜKÜMLERİ (9. Madde)

Hizmetin yerine getirilmesinde oluşabilecek zarar-ziyanın telafisi ve ceza hükümleri aşağıdaki şekilde belirtilmiştir.

Yüklenici çalışanların ücretlerini ilgili ayın en geç 15 gün içerisinde ödemezse ücreti zamanında yatırılmayan her bir çalışan için ayrı ayrı brüt asgari ücretin % 25'i:

İdarenin belirlediği çalışma saatlerine geç gelen veya erken giden elemanlara tutulan her tutanak için kişi başı 100 YTL:

İşe gelmeyen elemanın günlük yevmiyesi brüt ücreti üzerinden hesaplanarak hak ediş tutarından kesilecektir. Ayrıca eksik eleman çalıştırılması nedeniyle kişi başı günlük 250 YTL:

Yüklenici çalıştırdığı elemanların SGK'ya gerçek çalışma süreleri ve gerçek çalışma ücretleri üzerinden bildirimde bulunmak zorundadır. Çalışma süre ve ücretlerinin gerçeğe aykırı bildirilmesi, asgari ücret üzerinde çalışan elemanların asgari ücretle bildirimde bulunulması halinde her bir kişi için 300 YTL tutarında ceza hakedişlerden kesilecektir.

-PERSONEL HİZMETİNDE DİĞER HUSUSLAR (10. Madde)

Yüklenici tarafından sözleşme kapsamında taahhüt edilen işleri ifa etmek üzere istihdam edilen hizmet personelinin her türlü kanuni alacak haklarının eksiksiz yerine getirilmesine ilişkin işlemler SGK ve Bölge Çalışma Müdürlükleri nezdinde tüm mükellefiyet yükleniciye ait olacaktır.

Yüklenici, ilgili idare yönetiminin haberi olmaksızın işçi çıkartamayacaktır. İşçinin idareden onay alınarak çıkartılması halinde İş Kanunu gereği ödenmesi gereken her türlü tazminat yükleniciye aittir.

Şartname hükümlerini denetleme yetkisi 1. Derece rektör, işletme müdürü, fakültelerde dekan, enstitülerde enstitü müdürü veya dekan/ müdürlerinin görevlendirdiği kişilere aittir. İdari ve Teknik şartnameler rapor ekindedir. (Ek-8, Ek-9)

B)TEMİZLİK HİZMET ALIMI

-TEMİZLİK HİZMETİ ALIMINA İLİŞKİN İHALE TEKNİK ŞARTNAMESİNDE YAPILACAK İŞİN KONUSU: (LMadde)

İstanbul Üniversitesi İstanbul Tıp Fakültesi, Cerrahpaşa Tıp Fakültesi, Diş Hekimliği Fakültesi, Onkoloji Enstitüsü, Kardiyoloji Enstitüsü, Deneysel Tıp ve Araştırma Enstitüsü ve bu birimlere bağlı olan, yerleşke içinde veya dışındaki tüm kapalı alan ve eklentilerinin, açık alanlarının temizlik, çamaşır yıkama ve ilaçlama hizmetlerinin amacına uygun, sağlıklı ve hijyenik özelliklere uyularak, süratli kullanımını sağlayacak nitelikte yaptırılması işidir.

-GENEL TEMİZLİK HİZMETİ (4.Madde)

Temizlenecek Yerler

Tüm hasta odaları, servis hizmet odaları, hasta bekleme odaları, tüm ofisler, üniversite personeli odaları, banyo ve tuvaletler, giyinme odaları, katlarda bulunan tüm koridorlar, derslikler, amfiler, toplantı salonları, kütüphaneler, yemekhane, asansör ve merdivenler, *ameliyathaneler, yoğun bakım ünitesi, eczane, laboratuvarlar*, hemşire yatakhaneleri, depolar, diğer tüm ortak alanlar, çöp odaları ve bahçe vb olmak üzere İdarenin belirlediği kapalı, açık tüm bölüm ve alanlar.

Günlük Temizlik Hizmetleri

Günlük temizlik hizmetlerinde süreklilik esastır. Hafta içi her gün devamlı olmak üzere gece gündüz, bayram ve resmi tatil günlerinde yapılacaktır. Ancak: birimin özelliğine veya çalışma düzenine göre ilgili birim yetkililerince işe başlama ve bitiş saatleri yeniden düzenlenebilir (İş Kanununda belirtilen çalışma saatleri dikkate alınır). Temizlik elemanları İdarece belirlenen saatte işe başlamak ve işyerini terk etmek zorundadır.

Temizlikte Uygulanacak Kurallar

4.Maddenin alt başlığında temizlik hizmeti alınan yerlerde uygulanacak kurallar, kullanılacak malzemeler, araç ve gereçler detaylı bir şekilde belirtilmiştir.Yine bu maddede dezenfeksiyon işlemi uygulanacak yer ve kısımları enfeksiyon ve risk bakımından belirtilmiştir.Buna göre

Birinci öncelikli ve yüksek düzeyde risk taşıyan alanlar : Yoğun Bakım Üniteleri, ameliyathaneler, acil poliklinikler, sterilizasyon üniteleri, steril destek alanları, ürodinami odaları, endoskopi-rektoskopi odaları, hemodinami laboratuvarı, laboratuvarlar (Patoloji, Biyokimya, Mikrobiyoloji, Hematoloji), cerrahi müdahale odaları, kan merkezi, girişimsel işlem yapılan radyoloji birimleri, enfeksiyon klinikleri, yanık üniteleri, bağışıklığı baskılanmış hastaların bulunduğu onkoloji, hematoloji, transplantasyon üniteleri, vb.

Orta düzeyde risk taşıyan alanlar : Klinikler, poliklinikler, fizik tedavi salonu, çamaşırhane (enfekte çamaşır alanı), vb.

ÇALIŞMAVE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI İŞ TEVTİŞ KURULU BAŞKANLIĞI

Düşük düzeyde risk taşıyan alanlar: Konferans salonu, derslik, amfi, kütüphane depo idari birimler, asansör ve bina içi geçiş alanları vb. şeklinde belirtilmiştir.

-YÜKLENİCİNİN YÜKÜMLÜLÜKLERİ (9. Madde)

Yüklenici tarafından: temizlik çalışma saatleri, çalışma yerleri ve çalışan işçilerin isimlerini belirleyen periyodik listeler hazırlanacak ve ilgili bölümlere asılarak duyuru yapılacaktır. Bu duyuruların ilgili bölüm sorumlularınca (Anabilim Dalı başkanı, B ilim Dalı Başkanı, Laboratuvar sorumlusu vb) onaylanmış olması gerekir.

Yüklenici personelin işe devamını kontrol edebilmek amacıyla günlük devam cetvelini form şeklinde düzenleyerek mesai başlangıcı ve bitiminde işçilere imzalatacağıdır. İmza listesi ve mesai kontrolünden eğitim denetim şefleriyle beraber proje müdürleri sorumludur. Her gün işçilere imzalatılan imza listeleri vardiya başlangıcından ve bitiminden en geç bir saat sonuna kadar İdarenin birim sorumlusuna kontrol ettirilip onaylatılacaktır. Mesai devam cetvelleri ve nöbet listeleri ay sonunda diğer ödeme evraklarıyla birlikte İdareye teslim edilecek ve İdarece oluşturulan komisyonca da kontrolü yapılacak ve İdarede arşivlenecektir. Yüklenici, İdarenin çalışma saatleri ile ilgili denetim amacıyla tesis edeceği araç ve gereçleri İdarenin talebi doğrultusunda kullanmakla yükümlüdür.

İşin niteliğine göre erkek ve kadın eleman sayısı İdarece tespit edilip, yüklenici tarafından temin edilecektir.

Yüklenici, çalıştırılacak eleman seçiminde ve değişikliğinde İdarenin uygun görüşünü alacaktır. Eleman değişikliğinde, değiştirilen eleman bu şartnamede belirtilen şartları taşımak zorundadır. İdare ve kontrol teşkilatı, yükleniciden çalıştırılmasında veya işyerinde bulunmasında engel durumu olduğunu tespit ettiği, uygunsuz davrandığı veya görevlerini yerine getirmekte yetersiz olduğu kamısında olduğu veya işyerinde çalıştırılmasında sakınca gördüğü her kademe ve nitelikteki elemanların (teknik ve idareci personel, hizmetli, işçi ve diğerleri) iş başından veya işyerinden uzaklaştırılmasını talep etme hakkına sahiptir. Yüklenici, bu talebi idare veya kontrol teşkilatı tarafından yapılacak tebligat üzerine ve verilen süre içinde yerine getirmek zorundadır. Yüklenicinin bu yükümlülüğü verilen süre içinde yerine getirmemesi halinde, söz konusu kişiler idare veya kontrol teşkilatı tarafından uzaklaştırılır veya uzaklaştırılmaları sağlanır. Uzaklaştırılmaları istenilenler, idarenin veya kontrol teşkilatının izni ve onayı alınmaksızın bir daha işlerde görev alamaz. Yüklenici, uzaklaştırılan kişilerin yerine yirmi dört saati geçmemek kaydıyla şartname niteliklerine uygun başkalarını getirmek zorundadır. İlgili personelin uzaklaşması nedeniyle ödenecek her türlü tazminat yükleniciye aittir.

-YÜKLENİCİ TARAFINDAN ÇALIŞTIRILACAK ELEMANLARDA ARANACAK ŞARTLAR (II.Madde)

Yüklenici: bu şartnamede belirtilen araç-gereç ve malzeme ile insan gücünü belirlenen özellik ve şartlar çerçevesinde bulundurmak ve kullanmak zorundadır. Bu bağlamda İstanbul Üniversitesi İstanbul Tıp Fakültesi'nde 315, Cerrahpaşa Tıp Fakültesi'nde 315, Diş Hekimliği Fakültesi'nde 27, Kardiyoloji Enstitüsü'nde 27, Onkoloji Enstitüsü'nde 21 ve Deneysel Tıp Araştırma Enstitüsünde 2 olmak üzere, toplam 707 personel görev yapacaktır.

Resmi tatil, bayram günleri ve yılbaşında hizmetin devamlılığını sağlamak üzere, 12.3. maddesinde kişi sayıları ve toplam gün sayıları belirtilmiştir.

Temizlik hizmetinde çalışacak personelin T.C. vatandaşı olmak, en az ilkökul mezunu olmak, mecburi askerlik hizmetini yapmış olmak (Erkekler için), herhangi bir yüz kızartıcı veya siyasi suçtan hüküm giymiş olmamak, kamu haklarından yoksun olmamak, 18 yaşından küçük, 55 yaşından büyük olmamak şartlarına haiz olması gerekmektedir.

Çalıştırılacak personele, 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 ücreti ödenecektir. Ödemelerde idarece tutulan kayıtlar esas alınacaktır.

ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI İŞ TEFTİŞ KURULU BAŞKANLIĞI

-MESAI TAKİBİ VE İŞİN YÜRÜTÜLMESİ İÇİN GEREKLİ PERSONEL VE GÖREVLERİ

(13.madde)

Proje Müdürü:

Yüklenici, hizmetin şartname doğrultusunda yürütülmesi, süreç içinde değişen şartlara göre hizmetin geliştirilmesi ve bölümler arası koordinasyonun sağlanması için Çapa yerleşkesinde 1 (bir), Cerrahpaşa ve Kardiyoloji Enstitüsü yerleşkesinde 1 (bir), olmak üzere 2 (iki) kişiyi proje müdürü olarak görevlendirecektir. Proje müdürü, hastane temizlik işinde adı geçen birimlerde çalışacak işçileri İdare edebilecek kapasitede deneyimli olmalı, SSK ve muhasebe mevzuatlarına hakim olmalıdır.

Proje Müdürlerin görevleri aşağıda belirtilmiştir:

Organizasyon planı (merkez ofisteki kişiler dahil) personelin iş tanımları, personelin vardiya planı, uygulama prosedürleri (hasta odası temizliği, taburcu sonrası temizlik, işe alma ve işten çıkarma gibi) işle ilgili kuracağı sistem ISO dokümanlarındaki tanımlı standartlara (her hizmet alanı için ayrı ayrı hazırlanacak) uygun gerçekleştirilmesini sağlayacaktır. Tüm bu plan ve prosedürler uygulanmadan önce İdarenin onayı alınacaktır.

Proje Müdür Yardımcısı:

Proje müdürünün denetim sevk ve idaresi altında şartnamede yazılı hizmetlerin yürütülmesi için azami itina ve titizliği gösterecektir.

Eğitim-Denetim Şefi:

Yüklenici, İstanbul Tıp Fakültesi'nde 13 (onüç), Cerrahpaşa Tıp Fakültesi'nde 13 (onüç), Diş Hekimliği Fakültesi'nde 1 (bir), Kardiyoloji Enstitüsü'nde 1 (bir), Onkoloji Enstitüsü'nde 1 (bir), olmak üzere toplam 29 (yirmidokuz) Eğitim-Denetim şefi çalıştıracaktır.

Eğitim-denetim Őefleri birimlerde temizlik işlerinin 24 (yirmidört) saat esasına göre tam ve teknik Őartnameye uygun Şekilde yapılmasının kontrol ve takibinden, işçilerin sevk ve idaresinden sorumludur. İdarenin uygun görmediği eğitim-denetim Şefi Yüklencii tarafından deđiŐtirilecektir.

İŞçilerin günlük imza listesi ile devamlılıklarını kontrol edecektir. İŞçilerin imza çizelgelerini, proje müdürlerine teslim edecektir.

Günlük temizliğin kontrolünü, işçilerin görev mahallerinde kurallara uyup uymadıklarını kontrol edecek, hizmet ifa belgelerini günlük olarak proje müdürüne imzalatacaktır.

C-) YEMEK HİZMETİ ALIMI

- YEMEK HİZMETİ ALIMINA İLİŞKİN İHALE TEKNİK ŞARTNAMESİNDE YAPILACAK İŞİN KONUSU: (2. Madde)

Yatarak tedavi gören hastaların ve nöbetçi personelin tüm resmi ve idari tatiller dahil haftanın 7 günü beslenme gereksinimlerini idarenin öngördüğü ilkeler doğrultusunda kahvaltı, yemek (R1, R2, R3), diyet yemeği, ara öğün, gavaj ve bebek menülerini hazırlanmasını piŐirilmesi, dağıtması, bulaŐıklarının yıkanması hizmetlerini kapsamaktadır.

- YEMEK HİZMETİ İŞİNİN YÜRÜTÜLMESİ İÇİN GEREKLİ PERSONEL VE GÖREVLERİ

(6. Madde)

Hizmetin yürütülmesinde çalışacak personel en az ilkokul mezunu ve bonservisli (aŐçı ve garsonlar) olacaktır. Elemanlar 18 yaşından küçük, 55 yaşından büyük olmayacaktır.

-YEMEK HİZMETİ İŞİNİN YAPILMA ŐEKLİ (7. Madde)

Yemeklerin ve kahvaltılarının dağıtım saatleri idarenin belirleyeceği saatlerde yapılması zorunludur. Kahvaltı 06:30-07:30, öğle yemeği 12:00-13:00, akŐam yemeği 18:00-19:00 saatleri arasında dağıtılacaktır.

-YÜKLENİCİNİN YÜKÜMLÜLÜKLERİ (11. Madde)

Yüklencinin yeni personel alımı ve personelin çalışma saatlerinin ve yerlerinin deđiŐtirilmesi idarenin onayı ile olacaktır. Şartnamede belirtilen özelliklere uymayan veya idarenin istediği hizmeti veremeyen personelin işten çıkartılması idarece tutulmuş bir tutanağa dayanmak koşulu ile yüklencii tarafından derhal yerine getirilecektir.

D)ÖZEL GÜVENLİK HİZMET ALIMI

-İSTANBUL ÜNİVERSİTESİNE BAğLI HASTANELERİN ÖZEL GÜVENLİK HİZMETİ^ ALIMINA İLİŞKİN TEKNİK ŞARTNAMEDE İŞİN KONUSU (1.Madde)

İstanbul Üniversitesi İstanbul Tıp Fakültesi ve bağlı birimleri, Cerrahpaşa Tıp Fakültesi bağlı birimleri, Diş Hekimliği Fakültesi, Onkoloji Enstitüsü, Kardiyoloji Enstitüsü, Deneysel Tıp ve Araştırma Enstitüsü özel güvenlik hizmetlerinin özel güvenlik görevlilerince yerine getirilmesidir.

Döner Sermaye İŞletme Müdürü Prof. Dr. Betiğül ÖNGEN'in denetim konularına ilişkin beyanı; Döner Sermaye İŞletme Müdürü Prof. Dr. Betiğül ONGEN, İstanbul Üniversitesi Döner Sermaye İŞletmesi'ne bağlı İstanbul Tıp Fakültesi, Cerrahpaşa Tıp Fakültesi, Diş Hekimliği Fakültesi, Kardiyoloji Enstitüsü, Onkoloji Enstitüsü, Deneysel Tıp Araştırma Enstitüsü ve Basım ve Yayınevi Müdürlüğü ve diğer tüm birimlerin personel, temizlik, yemek ve güvenlik ihalelerinin 01.01.2006 tarihinden soma Döner Sermaye İŞletme Müdürlüğü tarafından yapıldığını, her bir hizmet alımına dair işin konusunun ve çalışma

şartlarının idare tarafından hazırlanan idari ve teknik şartnamelerde belirlendiğini, ihaleyi alan şirketlerle hizmet alım sözleşmelerinin imzalandığını, bu şirketlerde çalışan personelin çalışma düzeninin idari ve teknik şartnameler çerçevesinde yürütüldüğünü, yapılan işin şartnamelere uygun yapıp yapılmadığının kendilerince denetlendiği, bu bağlamda Döner Sermaye İşletme Müdürlüğü bünyesinde İstanbul Üniversitesi Rektörlüğünce görevlendirilen 6 kişilik bir kontrol teşkilatı kurulduğunu, (hizmet işleri genel şartnamesinde belirtildiği şekilde) ayrıca dekanlıklar ve enstitü müdürlüklerindeki idari mekanizmaların ve muayene kabul komisyonlarının da denetimlerini sürdürdüğünü, denetim için ayrı bir birim oluşturulduğunu, hizmet alımı yapılacak konuların Üniversiteye bağlı birimlerin ihtiyaçlarından kaynaklandığını, hizmet alım sözleşmelerinin sürelerinin kısa olmasının sebebinin firmalar tarafından Kamu İhale Kuruluna yapılan itirazlardan kaynaklandığını, hizmet ihalesini alan firma işçilerinin ücretlerinin düzenli ödenip ödenmediğinin kendileri tarafından incelendiğini, ancak yıllık izinler ve iş sözleşmesi sona eren işçilerin tazminat haklarıyla ilgili sorumluluğun belirli veya belirsiz süreli iş akdi yaparak işçi çalıştıran yükleniciye ait olduğunu idari sözleşmeler ve şartnamelerde bunun açıkça yazıldığını çalışanların iş sözleşmelerinin yüklenici firmalar tarafından yapıldığını, bu iş sözleşmelerinin içeriği hakkında bir bilgilerinin bulunmadığını ve taraf olmadıklarını, ihaleyi alan yüklenici firmalar tarafından işçilerle yeni sözleşme yapıldığını, bu nedenle her hizmet alım ihalesinin ayrı bir iş sözleşmesinin konusu olduğunu, bu bağlamda halen temizlik ihalesini alan Çağ Müş. İnş. San. ve Tic. Ltd. Şti tarafından işten çıkartıldığı iddia edilen 84 kişi hakkında kendilerinin bir bilgisi olmadığını, ancak bu işçilerle bir iş akdi sözleşmesi yapmamış olabileceğini beyan etmiştir. (Bu konu hakkında yapılan inceleme 23.01.2009/M.Ö.:06 C.A.07 Sayılı Raporda sonuca bağlanmıştır.) (Ek-10)

3) Andaç Grup İnş. Gıda Nak. Tem. İlaçlama Bil. Yemek Üretim Hiz. Taah. Tic. Ltd. Şti. unvanlı işverenlikle ilgili yapılan incelemede:

İstanbul Üniversitesi Döner Sermaye İşletme Müdürlüğü tarafından personel hizmet (servis elemanı, hasta kabul ve bakım, veri kayıt, program destek ve teknik servis, biyomedikal servis, bakım onarım, ve destek hizmetleri) alımına ilişkin 2008 yılında Kasım ve Aralık dönemlerinde Andaç Grup İnş. Gıda Nak. Tem. İlaçlama Bil. Yemek Üretim Hiz. Taah. Tic. Ltd. Şti. tarafından alındığı bu bağlamda İstanbul Üniversitesi Döner sermaye işletme Müdürlüğü ile hizmet alım sözleşmeleri imzalandığı tespit edilmiştir.

Denetim konuları hakkında görüşülen işveren vekili İbrahim Halil KAYA, Andaç Grup İnş. Gıda Nak. Tem. İlaçlama Bil. Yemek Üretim Hiz. Taah. Tic. Ltd. Şti.'nin 2007 yılının Ekim ayında kurulduğunu, Türkiye genelinde temizlik ve personel hizmetine ilişkin ihalelere girdiklerini, 2008 yılının Kasım ve Aralık aylarında İstanbul Üniversitesi Rektörlüğü Döner Sermaye İşletme Müdürlüğü'nün Üniversiteye bağlı İstanbul Tıp Fakültesi, Cerrahpaşa Tıp Fakültesi, Diş Hekimliği Fakültesi, Kardiyoloji Enstitüsü Onkoloji Enstitüsü, Basım Yayınevi Müdürlüğü, Deneysel Tıp Araştırma Enstitüsü birimler için yapılan personel hizmet alımına ilişkin ihaleleri aldıklarını ve İstanbul Üniversitesi Rektörlüğü Döner Sermaye İşletme Müdürlüğü ile hizmet alım sözleşmeleri imzaladıklarını, işçilerle belirli süreli iş sözleşmesi yaptıklarını, ihalenin kısa süreli olması sebebiyle **işçilerin yıllık ücretli izne hak kazanamadıklarını, işçilere yıllık ücretli izin kullandırmadıklarını izin defteri veya çizelgesi bulunmadığını, iş sözleşmesi sona eren işçilere izin ücreti ve herhangi bir tazminat ödemediklerini, personel hizmet alımında, işçilerin işe alınması ve iş sözleşmesinin sona erdirilmesi konusunda karar mercii'nin dekanlık ve ilgili birimler olduğunu,** ilgili birimlerin isteği ve onayı olmadan işçi alımı veya işten çıkarmanın söz konusu olmadığını, yukarıda adı geçen birimlerde görev yapan işçilerin niteliklerinin üniversitede çalışan memurlarla aynı olduğunu, örneğin servis elemanlarının hemşire, teknik destek elemanlarının laborant, biyolog, radyoloji teknikeri vs. olduğunu, işyerlerindeki

çalışma sürelerinin ilgili birimlerce belirlendiğini, her bölümdeki çalışma süresinin farklı olabileceğini, bu konudaki ayrıntının Üniversite'ye bağlı birimler tarafından bildirildiğini, işin sevk ve idaresinin ilgili birim sorumluları tarafından yapıldığını, emir ve talimatların birim hocaları, doktorlar ve sorumlu hemşireler tarafından verildiğini, proje müdürlerinin bu sürece müdahalelerinin olmadığını, proje müdürlerinin çalışanların sayılarında değişik sebeplerle eksilme olduğunda eksiklikleri tamamladıklarını, işçileri birimlere göre organize ettiklerini beyan etmiştir.

İşveren vekili ayrıca, işçilerin bölümlerine göre ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalıştıklarını bu çalışmaların ilgili birimler tarafından kendilerine bildirildiğini, bu günlerde çalışan işçilere ilave bir günlük ücret ödediklerini, bu günlerde özellikle servis elemanlarının çalışmalarının 24 saati bulunduğunu, ancak idarenin 7, 5 saat karşılığı ödeme yaptığını, işçiler fazla mesai yapsa dahi fazla mesai ücreti ödemelerinin mümkün olmadığını çünkü bu sürelerle ilişkin ihale makamından hak ediş alamadıklarını, puantajlarda çalışılan sürelerin gün olarak belirtildiğini saat belirtilmediğini, bu sebeple bu çalışmalar karşılığı ihale şartnamesinde yazılan ücretleri 1 gün olarak ödeyebildiklerini beyan etmiştir. (Ek-11)

4) Marmara Temizlik İnşaat Gıda ve Kargo Dağıtım Hiz. San. Tic. Ltd. Şti. unvanlı işverenlikle ilgili yapılan incelemede:

İstanbul Üniversitesi Döner Sermaye İşletme Müdürlüğü tarafından personel hizmet (servis elemanı, hasta kabul ve bakım, veri kayıt, program destek ve teknik servis, biyomedikal servis, bakım onarım, ve destek hizmetleri) alımına ilişkin yapılan ihaleyi 01.01.2009-31.03.2009 Tarihleri arasına münhasır olmak üzere Marmara Temizlik İnşaat Gıda ve Kargo Dağıtım Hiz. San. Tic. Ltd. Şti.'nin aldığı, bu bağlamda İstanbul Üniversitesi Döner sermaye işletme Müdürlüğü ile hizmet alım sözleşmeleri imzalandığı tespit edilmiştir.

İşverenliğin İstanbul Üniversitesine bağlı ünitelerde aşağıdaki sicil numaralarını aldığı tespit edilmiştir.

Bölge Müdürlüğü No:	Sigorta Sicil No:	Projede çalışan sayısı
İstanbul Tıp Fakültesi (649 kişi)	: 4.6311.975147.34	4.6311.0505.1080143.034
Cerrahpaşa Tıp Fakültesi (537 kişi)	: 4.8720.975151.34	4.8720.05051080144.034
Diş Hekimliği Fakültesi (68 kişi)	: 4.6311.975149.34	4.6311.05051080142.34
Kardiyoloji Enstitüsü (108 kişi)	: 4.6311.975152.34	4.6311.05051080145.034
Onkoloji Enstitüsü (75 kişi)	: 4.6311.975148.34	4.6311.05051080141.34
Basım Y.evi Müdürlüğü (2)	: 4.6311.975146.34	4.6311.1080139.34.08
D. Tıp Araştırma Enstitüsü (3 kişi)	: 4.6311.975150.34	4.6311.05051080140.34

Tüm Birimler : Bu birimlere ilişkin ihaleyi, Andaç Grup İnş. Gıda Nak. Tem. İlaçlama Bil. Yemek Üretim Hiz Taah. Tic.Ltd. Şti. almıştır.

Denetim konuları hakkında görüşülen işveren vekili, Marmara Temizlik İnşaat Gıda ve Kargo Dağıtım Hiz. San. Tic. Ltd. Şti.'nin 2003 yılında kurulduğunu, uzun süre gayri faal olduğunu, ancak 2008 yılında kısa bir süre ve 2009 yılının ilk 3 aylık dönemde yukarıda belirtilen işyerlerindeki personel hizmetine ilişkin ihaleleri aldıklarını, halen yukarıda belirtilen işyerlerinde projelerin devam ettiğini, yapılan ihalelerin Kamu İhale Kurumu tarafından denetlendiğini, işçilerle her ihale dönemi için belirli süreli iş sözleşmesi yaptıklarını, kısa süreli ihale sebebiyle işçilerin yıllık ücretli izne hak kazanamadıklarını, işçilerin işe alınması ve iş sözleşmesinin sona erdirilmesi konusunda karar merciinin dekanlık

ve ilgili birimler olduğunu, ilgili birimlerin isteği ve onayı olmadan işçi alımı veya işten çıkarmanın söz konusu olmadığını, yukarıda adı geçen birimlerde görev yapan işçilerin niteliklerinin üniversitede çalışan memurlarla aynı olduğunu, örneğin servis elemanlarının hemşire, hasta servis elemanlarının hasta bakıcı, teknik destek elemanlarının laborant, biyolog, radyoloji teknikeri vs. olduğunu, işyerlerindeki çalışma sürelerinin ilgili birimlerce belirlendiğini her bölümdeki çalışma süresinin farklı olabileceğini, bu konudaki ayrıntının Üniversite'ye bağlı birimler tarafından bilindiğini, işin sevk ve idaresinin ilgili birim sorumluları tarafından yapıldığı emir ve talimatların birim hocaları, doktorlar ve sorumlu hemşireler tarafından verildiğini, proje müdürlerinin bu sürece müdahalelerinin olmadığını, proje müdürlerinin çalışanların sayılarında değişik sebeplerle eksilme olduğunda eksiklikleri tamamladıklarını, işçileri birimlere göre organize ettiklerini beyan etmiştir. (Ek-12)

5) Avrupa Grubu Tem.Güv.Sist.Dağ.San.veTic.Ltd.ŞtiL- Seven İnş.Tem.Turizm ve TicA.Ş. unvanlı işverenlikle ilgili yapılan incelemede:

Denetim tarihi itibarıyla işverenliğe bağlı çalışan işçi bulunmadığı belirlenmiştir. İstanbul Üniversitesi Döner Sermaye İşletme Müdürlüğü tarafından yapılan temizlik hizmet (genel temizlik, ilaçlama ve çamaşır yıkama) ihalelerinin 01.01.2006-30.06.2008 tarihleri arasında dönem dönem Avrupa Grubu Tem.Güv.Sist.Dağ.San.ve Tic.Ltd.Şti.- Seven İnş. Tem. Turizm ve TicA.Ş. tarafından alındığı bu bağlamda İstanbul Üniversitesi Döner sermaye işletme Müdürlüğü ile adı geçen şirket arasında hizmet alım sözleşmesi imzalandığı tespit edilmiştir. Söz konusu temizlik hizmet alımı haricinde Seven İnş. İnş. Tem. Turizm ve TicA.Ş. unvanlı işverenliğin nevi değişikliği öncesinde Cemal SEVEN şahıs firması olarak 2001 yılından itibaren farklı sürelerle İstanbul Üniversitesinin ilgili birimlerinde personel hizmet ihalelerini de aldığı, 2005 yılında nevi değişikliği somasında A.Ş. olarak da 10.10.2005 somasında yine İstanbul Üniversitesinin ilgili birimlerinde personel hizmet ihalelerini aldığı belirlenmiştir.

Ücret bordrolarında, ilgili birimler tarafından düzenlenen puantaj kayıtları dikkate alınarak ulusal bayram genel tatillerde çalışılan işçilere çalıştıkları her gün için ilave 1 günlük ücret tahakkuku yapıldığı, yemek ve yol yardımlarının bordrolarda gösterildiği, fazla mesai ücreti tahakkuklarının bulunduğu, ücret ödemelerinin bankalardan yapıldığı ancak ayrıca bir ücret hesap pusulası düzenlenmediği tespit edilmiştir.

Denetim konuları hakkında görüşülen işveren vekili Rahmiye EMİRZEOGLU, Seven İnş. Tem. Turizm ve TicA.Ş unvanlı işverenliğin daha önce Cemal SEVEN adıyla şahıs firması olarak 1984 yılında kurulduğunu, 2001 yılından itibaren İstanbul Üniversitesi ilgili birimlerinde bazen personel hizmetlerini, bazen temizlik hizmetlerini aldığını, 10.10.2005 yılında ise Cemal SEVEN şahıs firması A.Ş.'e dönüştürüldüğünü ve yine hem personel hem de temizlik hizmet ihalelerini aldığını, İstanbul Üniversitesinde 01.01.2006 tarihine kadar ihaleler ilgili fakülte, enstitü ya da müdürlüklerce yapıldığını, bu tarihe kadar Seven A.Ş. ile Avrupa Grubu Tem.Güv.Sist.Dağ. San.veTic.Ltd.Şti. nin farklı fakülte ve müdürlüklerde ihaleye girdiklerini, ancak 01.01.2006 tarihinden itibaren İstanbul Üniversitesindeki ihalelerin Döner Sermaye İşletme Müdürlüğü tarafından ve tek bir ihale olarak yapılmaya başlaması üzerine bu iki şirketin ortak bir girişimde bulunarak Avrupa Grubu Tem.Güv.Sist.Dağ. San.veTic.Ltd.Şti.- Seven İnş. Tem. Turizm ve Tic. A.Ş. unvanlı grup şirketi olarak 01.01.2006 tarihinde kurulduğunu, sadece İstanbul Üniversitesindeki temizlik hizmetine ilişkin ihalelere girdiklerini, başka bir il yada kurumda ihaleye girmediklerini, 01.01.2006-30.06.2008 tarihleri arasında İstanbul Üniversitesi Rektörlüğü Döner Sermaye İşletme Müdürlüğü'nün Üniversiteye bağlı İstanbul Tıp Fakültesi, Cerrahpaşa Tıp Fakültesi, Diş Hekimliği Fakültesi, Kardiyoloji Enstitüsü Onkoloji Enstitüsü, Deneysel Tıp Araştırma Enstitüsü birimler için yapılan temizlik hizmet alımına ilişkin ihaleyi aldıklarını ve İstanbul

Üniversitesi Rektörlüğü Döner Sermaye İşletme Müdürlüğü ile hizmet alım sözleşmeleri imzaladıklarını, bu işçilerle belirli süreli iş sözleşmesi yaptıklarını, işçilerin çalışma sürelerinin 1 yılı doldurmadığı için yıllık ücretli izne hak kazanamadıklarını, bu bağlamda hiçbir işçiye yıllık ücretli izin kullandırmadıklarını, önceki çalışmalarıyla birlikte değerlendirildiğinde izne hak kazanan işçileri yıllık izne çıkarmak istediklerinde idarenin izne çıkan işçinin yerine aynı nitelikte personel istediğini, ancak bu durumda ihalede belirtilen sayının üstünde işçi çalıştırmanın söz konusu olacağını, bu bağlamda ilave personelin ücretlerini ihale makamından almalarının mümkün olmadığını, işçilerin yıllık ücretli izin kullanmadığını ihale makamının bildiğini, işçilerin bölümlerine göre ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalıştıklarını bu çalışmaların ilgili birimler tarafından kendilerine bildirildiğini, bu günlerde çalışan işçilere ilave bir günlük ücret ödediklerini, işçilerin işe alınmalarında temizlikle ilgili eğitimleri olup olmadığına ilişkin herhangi bir sertifika aramadıklarını, ancak temizlik yapılan yerlerin niteliğine göre (Birinci öncelikli ve yüksek düzeyde risk taşıyan alanlar, orta düzeyde risk taşıyan alanlar, düşük düzeyde risk taşıyan alanlar) temizlik işçilerine çalıştıkları bölümlerin sorumluları ve kendileri tarafından periyodik eğitimler verildiğini, ancak herhangi bir sertifika verilmediğini, bu bağlamda daha önceki alt işverenlerde çalışan personelin büyük çoğunluğunun kendilerine bağlı olarak çalışmalarına devam ettiğini, mümkün olduğu kadar az sayıda yeni işçi aldıklarını, ihale başlangıcında ve yeni işçi alımında işçilerle belirli süreli yazılı iş sözleşmesi imzaladıklarını, Avrupa Grubu -Cemal Seven A.Ş. ortak girişiminin 30.09.2008 günü resmi olarak kapanışının yapıldığını beyan etmişlerdir. (Ek-13)

6) Doğu Sosyal Hiz. İnş. Yat. San. Ltd. Şti. unvanlı işverenlikle ilgili yapılan incelemede:

Denetim tarihi itibarıyla işverenliğe bağlı olarak İstanbul genelinde 60 Kadın 19 erkek olmak üzere toplam 79 işçi çalıştığı işyerinde Toplu İş Sözleşmesi bulunmadığı tespit edilmiştir.

İstanbul Üniversitesi Döner Sermaye İşletme Müdürlüğü tarafından personel hizmet (servis elemanı, hasta kabul ve bakım, veri kayıt, program destek ve teknik servis, biyomedikal servis, bakım onarım, ve destek hizmetleri) alımına ilişkin yapılan ihaleleri 2004 yılından itibaren dönem dönem Doğu Sosyal Hizmetler San. İnş. Yat. San. Ltd. Şti.'nin aldığı, bu bağlamda İstanbul Üniversitesi Döner sermaye işletme Müdürlüğü ile hizmet alım sözleşmeleri imzalandığı tespit edilmiştir.

2006, 2007 ve 2008 yıllarına ilişkin düzenlenen ücret bordrolarında, ulusal bayram genel tatil ücretlerine ilişkin herhangi bir sütun bulunmadığı, fazla mesai sütununun bulunduğu, 2007 ve 2008 yılı ücret bordrolarında, içinde ulusal bayram genel tatil günü bulunan aylarda (yılbaşı hariç) fazla mesai başlığı adı altında ücret tahakkukları bulunduğu, diğer aylarda herhangi bir tahakkuk bulunmadığı, bu tahakkukların günlük ücretler dikkate alınarak yapıldığı, 2006 yılı ücret bordrolarında fazla mesai ve ulusal bayram genel tatil ücreti tahakkuku bulunmadığı, yemek ve yol yardımlarının bordrolarda gösterildiği ücret bordrolarının imzasız olduğu, ücret hesap pusulası düzenlenmediği, tespit edilmiştir.

Denetim konuları hakkında görüşülen işveren vekili;

Doğu Sosyal Hiz. İnş. Yat. San. Ltd. Şti.'nin 2000 yılının Mayıs ayında kurulduğunu, Türkiye genelinde temizlik ve personel hizmetine ilişkin ihalelere girdiklerini, 2004 yılından itibaren İstanbul Üniversitesi Rektörlüğü Döner Sermaye İşletme Müdürlüğü'nün Üniversiteye bağlı İstanbul Tıp Fakültesi, Cerrahpaşa Tıp Fakültesi, Diş Hekimliği Fakültesi, Kardiyoloji Enstitüsü Onkoloji Enstitüsü, Deneysel Tıp Araştırma Enstitüsü birimleri için yapılan personel hizmet alımına ilişkin ihaleleri aldıklarını ve İstanbul Üniversitesi Rektörlüğü Döner Sermaye İşletme Müdürlüğü ile hizmet alım sözleşmeleri

imzaladıklarını, yapılan ihalelerin Kamu İhale Kurumu tarafından denetlendiğini, ihaleye yapılan itirazlar üzerine Kamu İhale Kurumu tarafından iptallerin olduğunu bu sebeple ihalelerin 1 yılı doldurmadığını, işçilerle her ihale dönemi için belirli süreli iş sözleşmesi yaptıklarını,

İşçilerin ulusal bayram ve genel tatillerde çalışmaları halinde bu çalışmaların ilgili birimler tarafından kendilerine bildirildiğini, 2007 yılının başından itibaren işçilere ulusal bayram genel tatil ücretlerini ödediklerini, daha önceki yıllarda işçilere çalıştıkları her ulusal bayram genel tatil günü için izin verdiklerini, şartnamelerde bu şekilde hüküm bulunduğunu, ihale şartnamelerinde olmadığı için işçilere ulusal bayram genel tatil ücreti ödeyemediklerini, işçilerin fazla mesai yapmadıklarını, fazla mesai yapsalar dahi fazla mesai ücreti ödemelerinin mümkün olmadığını çünkü bu sürelerle ilişkin ihale makamından hak ediş alamadıklarını, 1 ocak (yılbaşı) günlerinde kendilerine Hastane Müdürlüğü tarafından herhangi bir çalışma bildirilmediğini, bu günlere karşılık hak ediş almadıklarını bu bağlamda işçilere ödeme yapmadıklarını işçilerin çalıştığına ilişkin puantajlarda çalışılan sürelerin gün olarak belirtildiğini (yarım gün, bir gün, iki gün gibi), saat belirtilmediğini, bu sebeple bu çalışmalar karşılığı ihale şartnamesinde yazılan ulusal bayram ve genel tatil ücretlerini 1 günlük (7, 5 saat karşılığı) olarak ödeyebildiklerini, bordrolarda bulunan fazla mesai sütununda ulusal bayram genel tatil ücretlerini gösterdiklerini, ücretlerin banka aracılığı ile ödenmesi sebebiyle ücret hesap pusulası düzenlemediklerini ve ücret bordrolarını imzalatmadıklarını,

Kısa süreli ihaleler sebebiyle işçilerin yıllık ücretli izne hak kazanamadıklarını, işçilere yıllık ücretli izin kullandırmadıklarını, izin defteri veya çizelgesi bulunmadığını, iş sözleşmesi sona eren işçilere izin ücreti ve herhangi bir tazminat ödemediklerini, personel hizmet alımında, işçilerin işe alınması ve iş sözleşmesinin sona erdirilmesi konusunda karar merciinin dekanlık ve ilgili birimler olduğunu, ilgili birimlerin isteği ve onayı olmadan işçi alımı veya işten çıkarmanın sözkonusu olmadığını, yukarıda adı geçen birimlerde görev yapan işçilerin niteliklerinin üniversitede çalışan memurlarla aynı olduğunu, örneğin servis elemanlarının hemşire, teknik destek elemanlarının laborant, biyolog, radyoloji teknikeri vs. olduğunu, işyerlerindeki çalışma sürelerinin ilgili birimlerce belirlendiğini, her bölümdeki çalışma süresinin farklı olabileceğini, bu konudaki ayrıntının Üniversite'ye bağlı birimler tarafından bilindiğini, işin sevk ve idaresinin ilgili birim sorumluları tarafından yapıldığını, emir ve talimatların birim hocaları, doktorlar ve sorumlu hemşireler tarafından verildiğini, proje müdürlerinin bu sürece müdahalelerinin olmadığını, proje müdürlerinin çalışanların sayılarında değişik sebeplerle eksilme olduğunda eksiklikleri tamamladıklarını, işçileri birimlere göre organize ettiklerini beyan etmiştir. (Ek-14).

7) Çağ Müşavirlik İnş. San. ve Tic. Ltd. Şti. unvanlı işverenlikle ilgili yapılan incelemede:

Denetim tarihi itibarıyla işverenliğe bağlı olarak İstanbul Tıp Fakültesinde 315, Cerrahpaşa Tıp Fakültesinde 315, Onkoloji Enst.'de 21, Kardiyoloji Enstitüsünde 27, Diş Hekimliği Fakültesinde 27, Deneysel Tıp Araştırma Enstitüsü'nde 2, olmak üzere toplam 707 işçi çalıştığı, Toplu İş Sözleşmesi bulunmadığı tespit edilmiştir.

İstanbul Üniversitesi Döner Sermaye İşletme Müdürlüğü tarafından yapılan temizlik hizmeti (genel temizlik, ilaçlama ve çamaşır yıkama) ihalesinin 01.07.2008-31.12.2009 tarihleri arasında Çağ Müş. İnş. San. ve Tic. Ltd. Şti. tarafından alındığı bu bağlamda İstanbul Üniversitesi Döner sermaye işletme Müdürlüğü ile adı geçen şirket arasında hizmet alım sözleşmesi imzalandığı tespit edilmiştir.

Ücret bordrolarında, ilgili birimler tarafından düzenlenen puantaj kayıtları dikkate alınarak ulusal bayram genel tatillerde çalışılan işçilere çalıştıkları her gün için

ilave 1 günlük ücret tahakkuku yapıldığı, yemek ve yol yardımlarının bordrolarda gösterildiği, fazla mesai ücreti tahakkuku bulunmadığı tespit edilmiştir.

Denetim konuları hakkında görüşülen işveren vekili Şevki HATİPER, Çağ Müş. İnş. San. ve Tic. Ltd. Şti. 1986 yılında ayında kurulduğunu, Türkiye genelinde temizlik ve personel hizmetine ilişkin ihalelere girdiklerini, 01.07.2008-31.12.2009 tarihleri arasında İstanbul Üniversitesi Rektörlüğü Döner Sermaye İşletme Müdürlüğü'nün Üniversiteye bağlı İstanbul Tıp Fakültesi, Cerrahpaşa Tıp Fakültesi, Diş Hekimliği Fakültesi, Kardiyoloji Enstitüsü Onkoloji Enstitüsü, Deneysel Tıp Araştırma Enstitüsü birimler için yapılan temizlik hizmet alımına ilişkin ihaleyi aldıklarını ve İstanbul Üniversitesi Rektörlüğü Döner Sermaye İşletme Müdürlüğü ile hizmet alım sözleşmeleri imzaladıklarını, işçilerle belirli süreli iş sözleşmesi yaptıklarını, işçilerin çalışma sürelerinin 1 yılı doldurmadığı için yıllık ücretli izne hak kazanamadıklarını, bu bağlamda hiçbir işçiye yıllık ücretli izin kullandırmadıklarını, önceki çalışmalarıyla birlikte değerlendirildiğinde izne hak kazanan işçileri yıllık izne çıkarmak istediklerinde idarenin izne çıkan işçinin yerine aynı nitelikte personel istediğini, ancak bu durumda ihalede belirtilen sayının üstünde işçi çalıştırmanın söz konusu olacağını, bu bağlamda ilave personelin ücretlerini ihale makamından almalarının mümkün olmadığını, işçilerin yıllık ücretli izin kullanmadığını ihale makamının bildiğini, işçilerin bölümlerine göre ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalıştıklarını bu çalışmaların ilgili birimler tarafından kendilerine bildirildiğini, bu günlerde çalışan işçilere ilave bir günlük ücret ödediklerini, İşçilerin işe alınmalarında temizlikle ilgili eğitimleri olup olmadığına ilişkin herhangi bir sertifika aramadıklarını, ancak temizlik yapılan yerlerin niteliğine göre (Birinci öncelikli ve yüksek düzeyde risk taşıyan alanlar, orta düzeyde risk taşıyan alanlar, düşük düzeyde risk taşıyan alanlar) temizlik işçilerine çalıştıkları bölümlerin sorumluları ve kendileri tarafından periyodik eğitimler verildiğini, bu bağlamda daha önceki alt işverenlerde çalışan personelin büyük çoğunluğunun kendilerine bağlı olarak çalışmalarına devam ettiğini, mümkün olduğu kadar az sayıda yeni işçi aldıklarını beyan etmiştir.(Ek-15).

8) İstanbul Üniversitesi İstanbul Tıp Fakültesi (Çapa) Dekan Vekili Prof. Dr. Kemal Tanju HEPGÜL ile İstanbul Üniversitesi Cerrahpaşa Tıp Fakültesi Dekanı Prof. Dr. Halil YANARDAĞ'ın fakültelerdeki alt işverenliklerin çalışma düzeni, işçilik haklarının takibi, görevlendirmeler gibi işleyişle ilgili beyanları özetle aşağıdaki belirtilmiştir:

Çapa ve Cerrahpaşa Tıp Fakültelerinin eğitim ve araştırma hastanesi olduğunu kuruluş amacının ilgililere kesintisiz ve etkin bir şekilde sağlık hizmeti vermek olduğunu, bu amacı gerçekleştirmek için devlet memuru kadrosunun yeterli olmadığını, bu nedenle hastanenin ihtiyaçları dikkate alınarak ihale yoluyla personel hizmet alımı yapıldığını, bu ihalelerle hemşire, hasta hizmetlisi, laborant, biyolog, radyoloji teknikeri gibi personel eksikliğinin giderilmeye çalışıldığını, ihalelerin 2006 yılından itibaren Üniversiteye bağlı Döner Sermaye İşletme Müdürlüğü tarafından yapıldığını, daha önceki döneme ait ihalelerin ihtiyacı olan müdürlüklerce ve dekanlık tarafından yapıldığını, ihale öncesi Fakülte bünyesindeki Ana Bilim Dalı Başkanlıklarının ihtiyacı olan personel nitelik ve adetlerini Dekanlığa bildirdiklerini, bu taleplerin Dekanlık tarafından bir liste halinde Döner Sermaye İşletme Müdürlüğüne iletilindiğini, ihale neticesinde alınan personelin ihtiyaç duyulan birimlerde işe başlatıldığını, aynı şekilde temizlik, yemek ve güvenlik ihalelerinin de yapıldığını, ilgili birimlerde ihale neticesinde alınan personelin nitelik ve eğitim düzeyi olarak üniversitede çalışan memurlarla aynı olduğunu, işçi ve memur görevlendirmelerinin ilgili Ana Bilim Dalı Başkanlıklarınca ya da müdürlüklerce işçi-memur ayrımı olmaksızın belirlendiğini, her bölümün çalışma düzeninin kendi içerisinde farklılık gösterdiğini, bazı bölümlerin 7

gün 24 saat çalışma esasına göre hizmet verdiğini, bazı bölümlerin ise sadece mesai saatleri içerisinde ve hafta içinde hizmet verdiğini, bu nedenle işçi ve memur statüsünde çalışan personelin çalışma saatlerine ilişkin düzenlemelerin ilgili birimlerce yapıldığını, hizmet alım ihalesi somasında işçi statüsünde çalışan personel ile memurların görevlendirmelerinin, görevlerini yapıp yapmadıklarının, mesai düzenlerinin, bu kişilerin sevk ve idarelerinin Dekanlık tarafından değil ilgili birim sorumluları tarafından yapıldığını, emir ve talimatların birim hocaları, doktorlar ve sorumlu başhemşireler/ başteknisyenler tarafından verildiğini, personel hizmet alım sürecinde ihaleyi alan firmalar değişmesine rağmen genel olarak çalışan kişilerin değişmediğini, çünkü bu kişilerin yaptıkları işte tecrübe kazandıklarını, sağlık hizmetinin sürekliliği açısından personel değişiminin aksaklıklara neden olabileceğinin dikkate alındığını, çalışmasından memnun olunmayan personelin ilgili birimlerce ihaleyi alan firmaya bildirilerek gerekli işlemlerin yapıldığını, işçilerin ödemelerle ilgili özlük haklarının Döner Sermaye İşletme Müdürlüğü tarafından yapıldığını, işçilerin çalışma saatleri ve çalışılacak günlerin düzenlenmesiyle ilgili olarak Rektörlük ve Döner Sermaye İşletme Müdürlüğünden herhangi bir talimat yahut uyarı yapılmadığını, alt işverenliklerde çalışan işçilerin yıllık ücretli izinlerini kullanamadıklarını, bunun nedeninin ihalelerin kısa süreleri olmasından kaynaklandığını, bu durumdan İstanbul Üniversitesi Rektörlüğünün haberdar olduğunu, ancak bu soruna ilişkin yasal bir çözüm bulunmadığını, Rektörlüğün ve Döner Sermaye İşletme Müdürlüğünün işçilerin yıllık ücretli izinlerini nasıl kullanacaklarına ilişkin herhangi bir talimatlarının bulunmadığını, ihale şartnamelerine uygun çalışılıp çalışılmadığını Döner Sermaye İşletme Müdürlüğüne bağlı kontrol teşkilatı ile Rektörlük tarafından yapıldığını beyan etmişlerdir.(Ek-16, Ek-17).

9) İnceleme konusuyla ilgili olarak teftişe konu bölümlerde alt işverenliklerde istihdam edilen işçilerle, buldukları bölümlerde işçileri sevk ve idare eden memur statüsündeki hemşirelik müdür vekili, baş tekniker, bilgi işlem sorumlusu ve başhemşirelerin gizli ifadeleri alındı.Takip eden maddelerde önce sorumlu sıfatındaki kişilerin ifadeleri alınmış, devamında bu kişilere bağlı olarak çalışan işçilerin ifadeleri alınmıştır.Bu kişilerden:

Hemşirelik Hizmetleri Müdür Vekili Nuray CUDRİ ifadesinde, İstanbul Üniversitesi Çapa Tıp Fakültesinde 1999 yılından itibaren memur/hemşire olarak çalıştığını, halen Hemşirelik Hizmetleri müdür vekili olarak görev yaptığını, görev tanımı içerisinde, hastanede çalışan hemşirelerin çalışma düzenlerinin ve istihdamlarının ve eğitimlerinin sağlanması, işe devam durumları, görevlerini yapıp yapmadıkları, mesai saatlerine uyup uymadıkları, birimler bünyelerinde bulunan hemşirelerin aylık çalışma düzenlerini ayarlayıp hemşirelik hizmetlerine bildirim somasında programlara uyulup uyulmadığı gibi sorumluluklar bulunduğunu, hastanede hemşirelerin memur ve işçi olarak 2 farklı şekilde çalıştıklarını, görev tanımının hem memurları hem de taşeronlarda çalışan hemşireleri kapsadığını, görevlendirme yapılırken, mesai saatleri ayarlanırken devlet memuru olan hemşirelerle firmalardan gelen hemşireler arasında bir farklılık gözetilmediğini, aynı görevlerin birlikte yürütüldüğünü; Hastanede 23 Ana Bilim Dalı (A.B.D) bulunduğunu, bu Ana Bilim Dallarında hemşirelerden sorumlu olarak başlarında başhemşirelerin bulunduğunu, başhemşirelerin buldukları bölümlerde çalışan memur ve işçi hemşirelerin kaç saat çalıştıklarını, hangi gün çalıştıklarını hemşirelik hizmetleri müdürlüğüne bildirdiğini, müdürlüğün bu puantaj a göre ücret tahakkukları

yaptı yaptığını, işçi statüsünde olan hemşireler için Ulusal Bayram ve Genel Tatil günlerinde çalışılmışsa onlar için ayrıca bir tahakkuk yapıldığını, hizmet alım sözleşmesinde fazla mesai ücreti öngörülmediği için işçi statüsünde çalışan işçilere fazla

çalışma tahakkuku yapılmadığını, sadece denkleştirme yapıldığını, haftalık çalışmanın 45 saati aşmamasına dikkat edildiğini;

Hastanede personel/hemşire hizmeti veren firmalar değişse bile işçi statüsünde çalışan hemşirelerin değişmediğini, hemşirelerin çok nadiren değiştiğini, ancak kendi istifa ederse veya hastalardan bir şikayet gelirse hemşirelerin değiştiğini, bu koşullar çerçevesinde kendilerinin hemşireleri çıkartmadıklarını, mevcut personel sayısını arttırılması söz konusu olduğu hallerde işe başvuran adayların mülakatını yaptıklarını, çalışmasını uygun gördükleri adayları işe girişleri yapılmak üzere taşeron firmalara bildirdiklerini, aynı şekilde iş sözleşmesi sona eren bir hemşirenin yerine yeni bir hemşire alırken de aynı yolu kullandıklarını;

Dahili branşların çalışma düzenlerinin 08:00-16:00, 16:00-08:00, cerrahi branşların çalışma düzenlerinin 07:00-19:00 ve 19:00-07:00 saatleri arasında olmak üzere 2 vardiya halinde uygulandığını, ara dinlenme saatinin bulunmadığını, hemşirelerin kendi aralarında anlaşarak yemek molası verdiklerini, taşeronlarda çalışan hemşirelerin haftalık çalışma süresinin 45 saati aşmamasına dikkat edildiğini, puantaj kayıtlarında bu saatlerin belirtildiğini, değerlendirme yaparken çalışma saatlerini tam çalışmış olarak kabul ettiklerini, çalışma saatinden ara dinlenmesini (olmadığı için) düşmediklerini, bu şekilde aylık periyotlarda haftalık çalışmayı 45 saate denk gelecek şekilde ayarladıklarını, çalışma düzeninin aylık çizelgelerle belirlendiğini, bu çizelgeler ay başlamadan ilgili birimlere gönderilip asılarak personele duyurulduğunu, devlet memurlarının normal yıllık izinlerini kullanırken taşeronlarda çalışan hemşirelerin ihaleyi alan firmaların sık değişmesi nedeniyle yıllık ücretli izin kullanamadıklarını beyan etmiştir. (Ek-18)

Hizmet alım sözleşmesinde servis elemanı olarak belirtilen işçiler gizli ifadelerinde özetle, işe giriş tarihlerinden itibaren İstanbul Üniversitesi Çapa Tıp Fakültesinde çalıştıklarını, yoğun bakım, dahiliye, genel cerrahi, acil, çocuk, hematoloji gibi hastanenin tüm birimlerinde çalıştıklarını, bu süreçte başka bir işyerinde çalışmadıklarını, kesintisiz olarak İstanbul Üniversitesi Çapa Tıp Fakültesinde hizmet verdiklerini, iş başvurularını sigorta girişlerini yapan firmaya yaptıklarını, firmanın ise kendilerini hastanenin Hemşirelik Hizmetleri Müdürlüğüne yönlendirdiklerini, müdürlük tarafından mülakat yapıldığını, mülakat neticesinde işe başladıklarını ve firmayla sözleşme imzaladıklarını, kıdemlerine ve işe giriş tarihlerine göre değişmekle beraber Doğuş Temizlik Grup, Seven Temizlik, Marmara Temizlik, Avrupa Grup ve Andaç Grup firmalarında çalıştıklarını, ihale sonrası firmalara geçişlerde kendilerinden belge ve imza istendiğini, geçişler sırasında hastaneye liste asılarak istenilen belgelerin belirtildiği, çalıştıkları servislere imzalanması gereken sözleşmelerin bırakıldığını, bu değişikliklerin çalışmalar devam ederken ve önceden haber verilmeksizin firmaların değiştiğini, bu geçişler sırasında hiç boşluk oluşmadığını, iş sözleşmelerinin yenilenmesi esnasında herhangi bir tazminat ödenmediğini;

İşyerinde memur hemşirelerle aynı işi yaptıklarını, işin sevk ve idaresinin üniversiteye bağlı doktorlar, sorumlu hemşireler ve kadrolu memurlar tarafından yapıldığını, emir ve talimatların bu kişiler tarafından verildiğini, işyerinde çalışma sürelerinin bölümlere göre değiştiğini, ama genel olarak 07:00-19:00 ve 08:00-20:00 saatleri arasında 2 gün üst üste çalışıp 1 gün tatil yapıp tekrar mesailerine devam ettiklerini, bu çalışma düzeni içerisinde kesintisiz çalıştıklarını, ara dinlenmesi vermediklerini;

Çalışma saatlerinin 1 ay önceden belirlenip ilan edildiğini, hangi bölümün hangi saatler arasında çalışması gerektiğini ilgili bölümlerdeki başhemşirelerin belirlediğini, taşeron firma tarafından kendilerini baş hemşireler gibi takip eden ve çalışma programlarını belirleyen bir sorumlunun bulunmadığını, ancak çalıştıkları servislerde çalıştıkları firmaya ait devam takip çizelgelerinin ve föylerin bulunduğunu, bu çizelgeleri

imzaladıklarını, çizelgelerin ay sonunda firmaya intikal ettiğini, buna göre ücretlerinin ödendiğini, ücret ödemelerinde ücret pusulası verilmediğini,

Yıllık ücretli izin kullanmadıklarını, ancak zorunlu nedenle izne çıktıklarında yada birkaç gün izin yapmak gerektiğinde dönüşte telafi çalışması yaptıklarını, örneğin haftada 4 gün yerine 5, 6 veya 7 gün çalışmak zorunda kaldıklarını, Ulusal bayram ve genel tatillerde mutlaka çalıştığı günler olduğunu, bu günler karşılığında ilave ücret aldıklarını beyan etmişlerdir. (Ek- 19- Ebru AKYÜZ, Ayfer KABA, Seda KESKİN, Aysel DÜNDAR, Vesile GÖK isimli işçilerin ifadeleri)

Personel hizmet alım sözleşmesinde hasta hizmetlisi olarak belirtilen işçilerin gizi ifadelerinde özetle, İstanbul Üniversitesi Çapa Tıp Fakültesinde kıdemlerine ve işe giriş tarihlerine göre değişmekle beraber üniversiteye bağlı dernek, Doğuş Temizlik Grup, Seven Temizlik, Marmara Temizlik, Avrupa Grup ve Andaç Grup firmalarında çalıştıklarını, ihale sonrası firmalara geçişlerde kendilerinden belge ve imza istendiğini, geçişler sırasında hastaneye liste asılarak istenilen belgelerin belirtildiği, çalıştıkları servislere imzalanması gereken sözleşmelerin bırakıldığını, bu değişikliklerin çalışmalar devam ederken ve önceden haber verilmeksizin firmaların değiştiğini, bu geçişler sırasında hiç boşluk oluşmadığını, iş sözleşmelerinin yenilenmesi esnasında herhangi bir tazminat ödenmediğini;

İşyerinde memur hasta bakıcılarla aynı işi yaptıklarını, işin sevk ve idaresinin üniversiteye bağlı sorumlu hemşireler tarafından yapıldığını, emir ve talimatların bu kişiler tarafından verildiğini, işyerinde haftada 45 saat çalıştıklarını, çalışma saatlerinin her ay önceden belirlenip ilan edildiğini, bu çalışma düzenini başhemşirenin belirlediğini, taşeron firma tarafından kendilerini takip eden kimsenin bulunmadığını, başhemşirelerin işe gelip gelmediklerini takip ettiğini, iş başı yaptıklarında imzaladıkları föylerin firmaya gittiğini;

Yıllık ücretli izin kullanmadıklarını, Ulusal bayram ve genel tatillerde mutlaka çalıştığı günler olduğunu, bu günler karşılığında ilave ücret aldıklarını beyan etmişlerdir.

Hemşirelik Hizmetleri Müdürlüğü'nden alınan çizelgede hemşirelerin ve servis elemanlarının çalışma düzenleri hizmet verdikleri ana bilim başkanlıkları ve bölümlere göre değişmekle beraber genel itibariyle a) 07:00-16:00/16:00-07:00 b) 08:00-17:00/17:00-08:00 c) 07:00-16:00 d) 08:00-17:00 şeklinde 4 ana başlık altında belirlenmiştir. Bu çalışma düzeni içerisinde devlet memuru olarak hizmet veren hemşirelerin haftalık 40 saat çalıştıkları, ancak işçi olarak hizmet veren hemşirelerin nöbet sistemi içerisinde kimi hafta 3 gün 19:00-07:00 vardiyasında çalışıp 4 gün ara verdikleri, bazı dönemlerde 2 gece 1 gündüz vardiyasında çalıştıkları, bazı dönemlerde ise 3 gündüz bir gece çalıştıkları, bu şekildeki çalışmalarda bir aylık süre dikkate alındığında haftalık çalışmanın 45 saati geçmediği tespit edilmiştir (Ek-21). Söz konusu çizelge dışında Ana Bilim Dalı başkanlıklarında çalışan personelin isim bazlı imza föyleri ayrıca alınmıştır (Ek-

22)

Sağlık Teknikeri/Başteknisyen Mahmut SAY ifadesinde, İstanbul Üniversitesi Çapa Tıp Fakültesinde 1996 yılından itibaren memur olarak hizmet verdiğini, Radyodiagnostik Ana Bilim Dalında başteknisyeni olarak görev yaptığını, görev tanımı içerisinde hastalara x ışını verip hastalardan istenilen radyolojik tetkiklerin görüntülenmesinin bulunduğunu, Radyodiagnostik bölümünde memur ve işçi olarak çalışan teknisyen ve teknikerlerden kendisinin sorumlu olduğunu, memur - işçi teknisyen ve teknikerlerin işe devam durumlarının, görevlerini yapıp

yapmadıklarının, mesai saatlerine uyup uymadıklarının, birimlere göre aylık çalışma düzenlerinin ayarlanması, bu kişilerin aylık çalışma saatlerinin belirlenmesi görevlerinin kendisi tarafından yapıldığını;
Radyodiagnostik Ana bilim Dalında (A.B.D) Bilgisayarlı Tomografi, Magnetik Rezonans, Anjiyo, Mammografi, Direk Grafi Odaları bölümlerinin bulunduğu, Bilgisayarlı Tomografi bölümünün 24 saat Ulusal Bayram, Genel Tatil, dini bayramlar gibi tüm tatiller dahil açık olduğunu, bu bölümde çalışan personelin dönüşümlü olarak haftanın 7 günü 08:00-18:00 ve 18:00-08:00 saatleri arasında 2 vardiya şeklinde çalıştığını, gündüz vardiyasındaki personelin kendi imkanlarına göre yemeklerini yediklerini, ara dinlenmesi şeklinde belirli bir saatin bulunmadığını, gece vardiyasında yemek verilmediğini, 1 gün çalışan personelin diğer gün izin kullandığını, bu şekilde çalışan personelin aylık periyot dikkate alınarak günlük çalışma saatinin 5 saate denk getirilecek şekilde düzenlediğini ve bölüm başkanının onayına sunup liste halinde astığını,

Magnetik Rezonans bölümünün haftanın 2 günü (Salı ve Perşembe) 24 saat çalıştığını, hafta içi diğer günler 08:00-13:00 ve 13:00-22:00 saatleri arasında çalıştığını, Cumartesi ve Pazar günleri ise 09:00-19:00 saatleri arasında çalıştığını, Magnetik Rezonans bölümünün radyasyonlu ortam olmadığını, dolayısıyla günlük 5 saatlik sınıırın bu bölümde uygulanmadığını, memur olarak çalışan teknik personelin normal mesailerini bitirip çalışmalarını sona erdirirken taşeron firmalarda çalışanların 5 saatlik çalışma somasında farklı birimlerde ilave çalıştıklarını, ancak kendisinin taşeron firmalardan gelen işçileri radyasyonlu ortamda 5 saatten fazla çalıştırmadığını, program yaparken bu süreye dikkat ettiğini, ama yüklenici firma yetkililerinin onları bu 5 saat somasında geri hizmetlerde çalıştırabildiğini;

Anjiyo Bölümünün 08:00-13:00/ 11:00-16:00 saatlerinde 2 vardiya çalıştığını, bu şekilde haftanın 5 günü çalışma yapıldığını, Cumartesi ve Pazar günleri Anjiyo Bölümünün kapalı olduğunu,

normal mesai bitince memurların gittiğini ancak işçilerin filmlerin toplanıp zarflanması hastaların

hazırlanması gibi geri hizmetlerde x ışını olmayan ortamda gerektiğinde 1-2 saat çalıştıklarını resmi tatillerde Anjiyo Bölümünün kapalı olduğunu;

Mammografi ve Direk Grafi Bölümlerinin haftanın 5 günü 09:00-15:00 saatleri arasında' çalıştıklarını, 12:00-13:00 saatleri arasında ara dinlenmesi verildiğini, Cumartesi ve Pazar günleri sadece yatan hastaları çekmek için 2 saat çalışıldığını, bu çalışma düzeninde hem memurların hem işçilerin görev aldığını, resmi tatillerde sadece yatan hasta için yine 2 saat çalışıldığını;

Taşeronda çalışan işçilerin kendi bürolarında bulunan imza föylerini imzaladıklarını, kendi gibi görev yapan ve firmalara bağlı olarak çalışan baştekniker unvanında ya da benzer statüde birisinin bulunmadığını, yaptığı tüm işlemleri, uygulamaları Radyoloji A.B.D. Başkanının bilgisi ve talimatları dahilinde yaptığını, göreviyle ilgili belgelerin başkanın imzasına ve onayına sunulduğunu,

Memur personelin normal izin harici 1 aylık şua izinlerini kullandıklarını, yüklenici firmada çalışan işçiler hiçbir zaman 1 yılını doldurmadıkları için yıllık izin ve şua iznine hak kazanamadığını beyan etmiştir. (Ek-23)

Hizmet alım sözleşmesinde laboratuvar teknik elemanı olarak belirtilen işçiler, gizli ifadelerinde özetle, İstanbul Üniversitesi Çapa Tıp Fakültesinde kıdemlerine ve işe giriş tarihlerine göre değişmekle beraber Doğuş Temizlik Grup, Seven Temizlik, Marmara Temizlik, Avrupa Grup ve Andaç Grup firmalarında çalıştıklarını, ihale soması firmalara geçişlerde kendilerinden belge ve imza istendiğini, geçişler sırasında hastaneye liste asılarak istenilen belgelerin belirtildiği, çalıştıkları

servislere imzalanması gereken sözleşmelerin bırakıldığını, bu değişikliklerin çalışmalar devam ederken ve önceden haber verilmeksizin firmaların değiştiğini, bu geçişler sırasında hiç boşluk oluşmadığını, iş sözleşmelerinin yenilenmesi esnasında herhangi bir tazminat ödenmediğini;

Biyolog olarak çalışan işçiler, memur biyologlarla aynı işi yaptıklarını, işin sevk ve idaresinin üniversiteye bağlı idare amirleri tarafından yapıldığını, emir ve talimatların genelde hocalar ve doktorlar tarafından verildiğini, işyerinde haftanın 5 günü 08.00-17:00- saatleri arasında 1 saat ara dinlenmesi vermek suretiyle çalıştıklarını, Ulusal Bayram ve Genel Tatil günlerinde çalışmadıklarını, imza föylerinin taşeron firma tarafından takip edildiğini, yıllık ücretli izin haklarını kullanamadıklarını; Laborant olarak çalışan işçiler yukarıdaki ifadelere paralel şekilde çalıştıklarını, ancak çalışma saatlerinin 07:30-16:30 saatleri arasında 30 dakika ara dinlenmesi vermek suretiyle düzenlendiğini beyan etmişlerdir.

Hizmet alım sözleşmesinde radyoloji teknikeri olarak belirtilen işçiler gizli ifadelerinde özetle, İstanbul Üniversitesi Çapa Tıp Fakültesinde kıdemlerine ve işe giriş tarihlerine göre değişmekle beraber Doğu Temizlik Grup, Seven Temizlik, Marmara Temizlik, Avrupa Grup ve Andaç Grup firmalarında çalıştıklarını, ihale sonrası firmalara geçişlerde kendilerinden belge ve imza istendiğini, geçişler sırasında hastaneye liste asılarak istenilen belgelerin belirtildiği, çalıştıkları servislere imzalanması gereken sözleşmelerin bırakıldığını, bu değişikliklerin çalışmalar devam ederken ve önceden haber verilmeksizin firmaların değiştiğini, bu geçişler sırasında hiç boşluk oluşmadığını, iş sözleşmelerinin yenilenmesi esnasında herhangi bir tazminat ödenmediğini; İşyerinde memur **röntgen teknisyenler** ile aynı işi yaptıklarını, işin sevk ve idaresinin üniversiteye bağlı doktorlar ve memur olan başteknisyen tarafından yapıldığını, emir ve talimatların bu kişiler tarafından verildiğini, hizmet verdikleri bölümlere göre çalışma saatlerinin değiştiği, genel olarak haftanın 5 günü 08:00-13:00 / 09.00-14:00/11:00-16:00 saatlerinde 3 vardiya çalışıldığını, 5 saatlik bu çalışmanın ardından aynı gün veya başka gün 3 saat ilave çalışıldığını, ilave çalışma yerlerinin bölüm içinde film dağıtım gibi evrakla ilgili işler olduğunu, bu ilave 3 saatlik çalışma için ayrıca ücret almadıklarını, bazı bölümlerde yukarıda belirtilen çalışma düzeni dışında nöbet sisteminin uygulandığı, nöbetlerin genelde hafta sonlarında, resmi tatil günlerinde, 24 saat şeklinde ve de radyoloji bölümünde olduğunu, ancak nöbet bitiminde çalıştıkları sürelerin diğer günlerde çalışılmış gibi fazla saat sayılarak gelecekte çalışılacak saatlerden düşüldüğünü, radyoloji bölümünde normal mesai ara dinlenmesi verilmediğini, sadece nöbetlerde işin durumuna göre yemek molası verdiklerini;

Ulusal Bayram ve Genel Tatillerde nöbet sistemi uygulandığını, nöbete gelen personelin ücretini ayrıca aldığını, taşeron firma tarafından kendilerini takip eden kimsenin bulunmadığını, imza föylerinin taşeron firma tarafından takip edildiğini, aldıkları ücrete yemek ve yol parasının dahil olduğunu beyan etmişlerdir.

Bilgi işlem sorumlusu Kamil TAŞKIN ifadesinde İstanbul Üniversitesi Çapa Tıp Fakültesinde 1988 yılından itibaren memur olarak çalıştığını, Bilgi İşlem Sorumlusu olarak »görev" yaptığını, görev tanımı içerisinde hastanede, kliniklerde ve ilgili bölümlerde çalışan hasta kayıt kabul elemanlarının çalışma düzenlerinin takibi, işe devam durumları, görevlerini yapıp yapmadıkları, mesai saatlerine uyup uymadıklarının bulunduğunu,

Hastanede hasta kayıt kabul elemanlarının, memur ve işçi olarak 2 farklı statüde çalıştıklarını, görev tanımının hem memurları hem de firmalarda çalışan hasta kayıt kabul elemanları ile faturalandırma elemanlarını kapsadığını, görevlendirme yapılırken, mesai saatleri ayarlanırken devlet memuru olan hasta kayıt kabul görevlileri ile firmalardan gelen hasta kayıt kabul elemanları arasında bir farklılık gözetilmediğini, aynı görevlerin birlikte yürütüldüğünü,

Hastanede poliklinik kaydı olan her bölümde hasta kayıt kabul elemanı istihdam edildiğini, polikliniklerde çalışan hasta kayıt kabul elemanlarının haftanın 5 günü 07:30-16:30 saatleri arasında 1 saat ara dinlenmesi vermek suretiyle çalıştıklarını, acil bölümlerde ise 7 gün 24 saat hasta kayıt kabul elemanı bulunduğunu, bu kişilerin vardiyalı sistemde dönüşümlü olarak çalıştıklarını, aynı şekilde Ulusal Bayram ve Genel Tatil günlerinde çalışanlara firma tarafından ayrıca ücret verildiğini, hizmet alım sözleşmesinde fazla mesai ücreti öngörülmediği için işçi statüsünde çalışan işçilere fazla çalışma tahakkuku yapılmadığını, sadece denkleştirme yapıldığını (fazla çalışılan günlerin diğer günlerde daha az çalıştırıldığını), haftalık çalışmanın 45 saati aşmamasına dikkat edildiğini,

Hastanede personel hizmeti veren firmalar değişse bile işçi statüsünde çalışan hasta kayıt kabul elemanlarının değişmediğini, firma değiştiğinde çalışmasından memnun oldukları eski firmadaki hasta kayıt kabul elemanını ihtiyacına göre Hemşirelik Hizmetleri Müdürlüğüne bildirdiğini,

Devlet memurlarının normal yıllık izinlerini kullanırken taşeronlarda çalışan hasta kayıt kabul elemanlarının ihaleyi alan firmaların sık değişmesi nedeniyle yıllık ücretli izin kullanamadıklarını beyan etmiştir. (Ek-26).

Personel hizmet alım sözleşmesinde kayıt kabul ve faturalandırma elemanı olarak belirtilen işçiler, gizli ifadelerinde özetle, İstanbul Üniversitesi Çapa Tıp Fakültesinde kıdemlerine ve işe giriş tarihlerine göre değişmekle beraber üniversiteye bağlı dernek, Doğuş Temizlik Grup, Seven Temizlik, Marmara Temizlik, Avrupa Grup ve Andaç Grup firmalarında çalıştıklarını, ihale sonrası firmalara geçişlerde kendilerinden belge ve imza istendiğini, geçişler sırasında hastaneye liste asılarak istenilen belgelerin belirtildiği, çalıştıkları servislere imzalanması gereken sözleşmelerin bırakıldığını, bu değişikliklerin çalışmalar devam ederken ve önceden haber verilmeksizin firmaların değiştiğini, bu geçişler sırasında hiç boşluk oluşmadığını, iş sözleşmelerinin yenilenmesi esnasında herhangi bir tazminat ödenmediğini,

İşyerinde emekli sandığı, SSK ve BağkurTu hastaların faturalandırması işlerini yaptıklarını, işin sevk ve idaresinin üniversiteye bağlı memurlar tarafından yapıldığını, işyerinde haftanın 5 günü 07:30-16:30 saatleri arasında 30 dakika ara dinlenmesi vermek suretiyle çalıştıklarını, Ulusal Bayram ve genel tatillerde çalışmadıklarını, taşeron firma tarafından kendilerini takip eden kimsenin bulunmadığını, devam durumlarının bilgi işlem müdürlüğü tarafından takip edildiğini, işbaşı yaptıklarında imzaladıkları föylerin firmaya gönderildiğini, yıllık ücretli izin kullanamadıklarını beyan etmişlerdir.

10) Devlet memuru statüsünde istihdam edilen ve haftalık 40 saat üzerinden çalışan hemşirelerle, personel hizmet alım ihalesi ile istihdam edilen ve haftalık en az 45 saat çalıştırılan hemşirelerin ücret olarak birbirlerine yakın olduğu, ancak haftalık 5 saatlik farkın dikkate alındığında aylık ücretlerde dikkate değer farklılıklar olduğu, memur statüsündeki hemşirelerin daha az çalışmasına rağmen işçi statüsündeki hemşirelerden daha fazla ücret aldıkları görülmüştür. Laborant, biyolog, radyoloji teknikeri ve teknisyenlerinin de devlet memuru olarak çalışan personelden daha az ücret aldıkları belirlenmiştir. (Ek-28) Sonuçta aynı işi yapmalarına rağmen statü farklılığından memur olan kişilerin işçi olan kişilerden daha az çalışıp daha fazla ücret aldıkları anlaşılmaktadır. Söz konusu ücret karşılaştırmaları çıplak ücret üzerinden yapılmıştır.

11) İstanbul Üniversitesi İstanbul Tıp Fakültesi Ana Bilim Dalı Başkanlıklarının personel hizmet alım ihalesi ile alınan işçilerden çalışmasından memnun oldukları kişileri dekanlığa yazıyla bildirip, yazıdan belirtilen kişilerin sözleşmelerinin devam ettirilmesini talep ettikleriyaynı şekilde çalışmasından memnun olmadıkları, ya da hakkında şikayet bulunan işçilerin "iş sözleşmelerinin fesih edilmesini talep ettikleri, bu yazıların dekanlık tarafından

Döner Sermaye İşletme Müdürlüğüne intikal ettirildiği, İşletme Müdürlüğü'nün de bu talebe istinaden işçinin bağlı olduğu alt işverenliğe yazıyla sözleşme sürelerine bakılmaksızın 3 gün içerisinde fesih edilmesinin istendiği, alt işverenliklerin de bu talep doğrultusunda işçilerin iş sözleşmelerinin fesih edildiği görülmüştür. (Ek-29) Yine Ana Bilim Dalı idare amirlerinin çalışmasından memnun olmadıkları işçilerinin yerlerini değiştirerek, söz konusu değişikliği yazıyla alt işverenliklere bildirildiği belirlenmiştir. (Ek-30).

B) DEĞERLENDİRME

I-)ASIL İŞVEREN-ALT İŞVEREN İLİŞKİSİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ:

Asıl işveren alt işveren ilişkisini düzenleyen 4857 sayılı İş Yasasının 2. maddesindeki asıl işveren-alt işveren düzenlemesine değinmeden önce, y ürürlükten kalkan 1475 Sayılı İş Kanunu'ndaki asıl işveren-alt işveren kavramlarının nasıl düzenlendiğine bakacak olursak, 1475 Sayılı İş Kanunu'nda, alt işverenin, asıl işverenin işyerinde, yardımcı iş-asıl iş ayırımı yapılmaksızın her türlü işin üstlenmesine engel herhangi bir kural içermemekteydi. Bunun sonucu olarak, alt işverene iş verme uygulaması işyerlerinde yaygınlık kazanmış ve alt işveren uygulaması ucuz işçi çalıştırmanın ve sendikasızlaştırmanın etkili bir aracına dönüşmüştü. Bu duruma 4857 sayılı İş Kanunu'nun 2. Maddesinin gerekçesinde değinilerek *"..İşyerinde alt işverene iş verilmesi çalışma hayatının gereksinimlerinden biri ve hukuki dayanakları bulunan bir ilişki olduğu bilinen bir gerçektir. Ancak, 1980'li yıllardan sonra ekonomik şartların etkisiyle de olsa alt işverenlere işlerin verilmesinde sayısal artışlar olmuş ve bunun sonucu işçilerin bireysel ve kollektif haklarının sınırlandırılması, kullanılamaz hale getirilmesinin yaygın örneklerinin bulunduğu yargıya intikal eden uyuşmazlıklarla da doğrulanmıştır. Yargıtay'ın tespitlerinde muvazaalı işlemlerin belirli ölçütlerle açıkça ortaya konulması ve hukuki sonuçları, önemli bir fren oluşturmuşsa da; yüksek mahkemenin görüşleri de dikkate alınarak asıl işveren-alt işveren ilişkisinin kötüye kullanılmasına fırsat yaratmamak üzere konunun madde hükümleri arasına alınarak düzenlenmesi uygun görülmüştür "*. İfadesi yer almıştır. Bu bağlamda 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 2. maddesinde asıl işveren-alt işveren uygulamasına sınırlar getirterek *"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. "* Şeklinde düzenlemeye gidilmiştir. Kanun bu düzenleme ile, işletmelere işyerlerindeki asıl işe **yardımcı işleri** alt işverene verme konusunda, sınırsız olarak tanırken, asıl işin bir bölümünün alt işverene verilmesini önemli ölçüde sınırlamakta ve bazı hallerde de bu ilişkiyi kesin bir biçimde yasaklamaktadır. Kanun hükmü, terminoloji birliğini sağlamak amacıyla öteden beri uygulamada kullanılan "müteahhit", "taşeron", "aracı", "alt yüklenici" deyimleri yerine, "alt işveren" deyimini esas almıştır. Söz konusu bu tanım esas alındığında alt işveren kavramından ve alt işveren-asıl işveren ilişkisinden söz edebilmek için aşağıdaki koşulların varlığı aranacaktır.

A-) Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisinin Koşulları ve Aykırılığın Hukuki Yaptırımları

a) Asıl işveren ve buna ait bir işyerinin varlığı;

Asıl işveren-alt işveren ilişkisinin doğumu açısından aranacak ilk temel koşul, asıl işverene ait bir işyerinin bulunması ve burada işçi çalıştırılmasıdır. İş Yasası bu koşulu, *"Bir işverenden işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerinde veya asıl işin bir bölümünde..."* iş alma biçiminde belirlemiştir. Alt işveren de, asıl işveren olarak adlandırılan başka bir işverenin işyerinde iş alan kimsedir. İş Yasasına göre, işçi çalıştıran

gerçek veya tüzel yahut tüzel kişiye yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlara işveren denir (m.2/1). İşçi çalıştırma, kaçınılmaz olarak, işyerinin varlığını gerekli kılar. İş Yasası da işyerini, "işveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddi olan ve olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birim" biçiminde tanımlamış ve işyerinin, işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütün olduğunu hükme bağlamıştır. Bu itibarla, asıl işveren-alt işveren ilişkisinin birinci şartı belirtilen esaslar çerçevesinde, asıl işverenin kendisine ait bir işyerinin bulunması ve bu işyerinde işçi çalıştırmasıdır. İşyeri bir bütün olarak veya bir bölümünün İş Yasasının 6. maddesi anlamında ve kapsamında bir başka işverene devredilmiş olması halinde de asıl işveren-alt işveren ilişkisi söz konusu olamayacaktır. Diğer bir hususta asıl işverene yönelik olarak açıklanan şartların alt işveren için de aynen geçerli olmasıdır. Alt işverenin de, İş Yasası anlamında bir işveren olması nedeniyle, işyerinin bulunması ve burada kendi işçilerini çalıştırması aranacaktır. Nitekim, İş Yasasının 3. maddesinin ikinci fıkrası, alt işverenin asıl işverene ait işi yaptığı yeri, o işveren yönünden de bağımsız bir işyeri olarak kabul etmiştir. Bu bağlamda söz konusu fıkra " *Alt işveren, bu sıfatla mal veya hizmet üretimi için meydana getirdiği kendi işyeri için birinci fıkra hükmüne göre bildirim yapmakla yükümlüdür*". Alt işverenin böyle bir organizasyona sahip olmaması halinde, işçilerini asıl işverene ait işyerinde çalıştırması, asıl işveren-alt işveren ilişkisinden çok, "iş aracılığı" ya da "geçici iş ilişkisi" kapsamında değerlendirilebilecek veya muvazaa biçiminde nitelendirilebilecektir. Ayrıca, bir işveren, başka bir işverenden aldığı iş için belirli bir organizasyona, uzmanlığa ve hukuki bağımsızlığa sahip değilse, üretim ya da hizmet sunumuna ilişkin ekonomik bir faaliyetin bağımsız yönetimini üstlenmemişse, asıl işveren-alt işveren ilişkisinden çok, asıl işverene işçi temini söz konusu olacaktır, **b)** Alt işverenin asıl işverene ait bir işi üstlenmesi;

Asıl işveren - alt işveren ilişkisinin ikinci koşulu, asıl işverene ait bir işin alt işveren tarafından üstlenilmesi ve kendi işçileri ile yürütülmesidir. İş Yasası, 2. maddesinin altıncı fıkrasında bu koşulu, asıl işverene ait işyerindeki yardımcı işlerde veya asıl işin bir bölümünde iş alma biçiminde belirlemiştir. İş Hukukunda asıl olan, işverenin kendi organizasyonu ve işçisi ile üretim yapması ya da hizmet sunmasıdır. Bu işleri başka işverenlere vermesi ancak istisnai durumlarda ve yasanın belirlediği sınırlar çerçevesinde mümkündür. Kanun alt işverene verilecek işler açısından "*yardımcı iş*" ve "*asıl iş*" ayırımını esas almış, asıl işin bir bölümünün alt işverene verilmesini belirli koşullara bağlamıştır.

aa) Asıl işverenin işyerinde yürütülen mal ve hizmet üretimine ilişkin bir işin bir bölümünün alt işverene verilmesi;

4857 sayılı İş Kanunu, alt işverenin, asıl işin bir bölümünde ancak "*işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde*" iş alabileceğini bu işler dışında asıl iş bölünerek alt işverenlere verilemeyeceğini hüküm altına almıştır. Her ne kadar teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler arasında "ile" bağlacı olsa da yasa yürürlüğe girdiğinden bu yana doktrinde ve uygulamada her iki şartın birlikte aranması gerektiğinde hemen hemen görüş birliği vardır. Bizim kanaatimizde kanun maddesinin bu doğrultuda yorumlanması gerektiği şeklindedir. Aksi bir yorum 1475 Sayılı İş Kanunu'ndaki uygulanmasındaki problemlerin yeniden ortaya çıkmasına sebep olacaktır. Bu itibarla da, 4857 Sayılı İş Yasasında asıl işveren-alt işveren kavramlarının yeniden tanımlanmasının herhangi bir anlamı olmayacaktır.

Ayrıca, 4857 sayılı Yasanın 2. maddesinin altıncı fıkrasına göre, alt işverene asıl işe dahil olan bir iş verilmek istenirse, bu iş ancak **bölüm** olarak verilebilecek; aynı bölümde hem asıl işveren, hem de alt işveren işçileri birlikte çalıştırılmayacaktır. 2. maddenin gerekçesine göre, asıl işveren - alt işveren ilişkisinin doğumu için, asıl işin bir bölümünde iş alınması, aynı bölümde asıl işverenin artık işçi çalıştırmayacağı biçiminde anlaşılacaktır ve işlerin bölünme suretiyle bir kısmının asıl işverence, diğer kısmının alt işverence yürütülmesine madde düzenlemeleri imkan vermemektedir.

bb) Asıl işverenin işyerinde yürütülen mal veya hizmet üretimine ilişkin "yardımcı işlerin" alt işverene verilmesi;
2. Maddeye ilişkin değişiklik önergesinin gerekçesinde yardımcı iş kavramına da açıklık getirilmiştir. Buna göre, "...Yapılan düzenlemeyle, doğrudan üretim organizasyonu içerisinde yer almayan yükleme, boşaltma, temizlik, yemek hizmetleri, odacılık ve çay hizmetleri, personel taşıma, güvenlik, teknik bakım gibi işyerinde yürütülen mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerde, asıl işveren-alt işveren ilişkisinin herhangi bir sınırlamaya tabi olmaksızın kurulabileceği hüküm altına alınmıştır. Ayrıca 4857 sayılı İş Kanununun 3 üncü maddesi uyarınca çıkarılan alt işverenlik yönetmeliğinin tanımlar başlıklı 3. maddesinde de; yardımcı işin; İşyerinde yürütülen mal veya hizmet üretimine ilişkin olmakla beraber doğrudan üretim organizasyonu içerisinde yer almayan,

üretimin zorunlu bir unsuru olmayan ancak asıl iş devam ettikçe devam eden ve asıl işe işi bağımlı işi ifade edeceği belirtilmiştir.

c) Alt işverenin işçilerini "sadece" asıl işverene ait işte çalıştırması
İş Kanunu'nun 2. maddesinin altıncı fıkrasında, "*Bir işverenden.....iş alan ve bu iş için görevlendirdiği işçilerini sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştıran diğer işveren...*" denilerek, asıl işveren-alt işveren ilişkisinin doğumu için alt işverenin işçilerini sadece asıl işverene ait işte çalıştırması gerektiğini, aksi halde alt işverenin işçilerini başka işverenlere ait birden çok işyerinde çalıştırması halinde, asıl işveren alt işveren ilişkisi söz konusu olmayacağı hüküm altına alınmıştır.

d) Sınırlamalara aykırılığın hukuki yaptırımı

4857 Sayılı İş Kanunu'nun 2. maddesinin yedinci fıkrasında, 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. Öte yandan, maddenin 7. fıkrasının üçüncü cümlesinde, işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler dışında asıl işin bölünerek alt işverenlere verilemeyeceği belirtilmiştir. Buna aykırılığın yaptırımını da ikinci cümle hükmü oluşturmaktadır. Asıl işin yasaya aykırı biçimde bölünerek alt işverene verilmesi halinde, alt işverenin işçileri başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçisi sayılacaklardır. Bu maddede öngörülen hukuki yaptırımın doğal sonucu olarak, alt işveren işçileri, çalışmaya başladıkları tarihten itibaren asıl işyerinin işçisi kabul edilecek, bu işyerinde çalışan işçi sayısına dahil edilecekler; asıl işverenin yasal yükümlülükleri de, söz konusu bu işçiler de hesaba katılarak belirlenecektir. Ayrıca, bu işçiler asıl işverenin daha önce kendi işçilerine yaptığı, ancak alt işverence kendilerine verilmeyen tüm işçilik haklarını da asıl işverenden talep edebileceklerdir.

B-) Hizmet alımı amacıyla yapılan hizmet alım sözleşmeleri ve İstanbul Üniversitesi'ne bağlı birimlerdeki uygulama:

4857 Sayılı İş Kanunu'nun 2. maddesinin 6. ve 7. fıkralarında asıl işveren-alt işveren ilişkileri düzenlenirken, 01.07.2006 tarihinde 5538 Sayılı KanunTa 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 2. maddesine eklenen 8. ve 9. fıkralarda kamu kurum ve kuruluşları ile bunların doğaldan veya dolaylı olarak sermayesinin en az yüzde ellisine sahip oldukları ortaklıkların 4734 Sayılı Kamu İhale Kanunu veya diğer kanun hükümleri çerçevesinde hizmet alımı yoluyla yüklenici aracılığı ile işçi çalıştırabilmelerine ilişkin esaslar düzenlenmiştir. Bu

bağlamda 8. fıkra "Kanuna veya Kanunun verdiği yetkiye dayanılarak kurulan kamu kurum ve kuruluşları ile bunların doğrudan veya dolaylı olarak sermayesinin en az yüzde ellisine sahip oldukları ortaklıklarda, 4734 sayılı Kamu İhale Kanuna veya diğer kanun hükümleri çerçevesinde, hizmet alımı amacıyla yapılan sözleşmeler gereğince, yüklenici aracılığıyla çalıştırılanlar, bu şekilde çalışmış olmalarına dayanarak;

1- Bu kurum, kuruluş ve ortaklıklara ait kadro veya pozisyonlara atanmaya,

2- Bu kurum, kuruluş ve ortaklıklara ait işyerlerinin kadro veya pozisyonlarında çalışanlar

için toplu iş sözleşmesi, personel kanunları veya ilgili diğer mevzuat hükümlerine göre belirlenen hertürlü malî haklar ile sosyal yardımlardan yararlanmaya hak kazanamazlar."

Hükmünü içerirken 9.fıkroda;

"Sekizinci fıkroda belirtilen işyerlerinde yükleniciler dışında kalan işverenler tarafından çalıştırılanlar ile bu işyerlerinin tâbi oldukları ihale mevzuatı çerçevesinde kendi nam ve hesabına sözleşme yaparak üstlendiği ihale konusu işte doğrudan kendileri çalışanlar da aynı hükümlere tâbidir. Sekizinci fıkroda belirtilen kurum, kuruluş veya ortaklıkların sermayesine katıldıkları ortaklıkların kadro veya pozisyonlarında çalışan işçilerin, ortak durumundaki kamu kurum, kuruluş veya ortaklıkların kadro veya pozisyonlarına atanma ya da bu kurum, kuruluş veya ortaklıklarda geçerli olan malî haklar ile sosyal yardımlardan yararlanma talepleri hakkında da sekizinci fıkra hükümleri uygulanır. Hizmet alımına dayanarak teşkil edecek sözleşme ve şartnamelere;

1- İşe alınacak kişilerin belirlenmesi ve işten çıkarma yetkisinin kamu kurum, kuruluşları ve ortaklıklarına bırakılması,

2- Hizmet alım sözleşmeleri çerçevesinde ya da geçici işçi olarak aynı iş yerinde daha önce çalışmış olanların çalıştırılmasına devam olunması yönünde hükümler konulamaz." Hükmü yer almış; 2.maddenin diğer hükümleri herhangi bir değişikliğe tabi tutulmamıştır. Bu itibarla, asıl işveren-alt işveren ilişkisinin unsurları ve muvazaa kriterleri değişmemiştir. Bu bağlamda alt işverene verilmesi mümkün olmayan bir işin alt işverene verilmesi yada muvazaalı bir ilişki içine girilmesi halinde işçilerin baştan itibaren asıl işverenin işçileri olarak işlem görecekları açıktır.

Yapılan bu değişiklik, yüklenici firmalarda çalışan işçilerin bu kurum ve kuruluşlara ait kadro ve pozisyonlara atanmaya ve bu kurum, kuruluş ve ortaklıklara ait işyerlerinin kadro.-veya' pozisyonlarında çalışanlar için toplu iş sözleşmesi, personel kanunları veya ilgili mevzuat hükümlerine göre belirlenen her türlü mali haklar ile sosyal yardımlardan yararlanamaya hak kazanamayacağına ilişkin bir düzenleme olmasına rağmen, işçilerin İş Kanunu'ndan kaynaklanan bütün haklarını nasıl kullanacaklarına ilişkin herhangi bir düzenleme yapmamıştır. Bu itibarla, yüklenici firmalar ile ihale makamları arasındaki ilişkinin alt işveren-asıl işveren ilişkilerini düzenleyen 6. ve 7. fıkradaki hükümler uyarınca değerlendirme zorunluluğu bulunmaktadır. Aksi bir değerlendirme yapılarak yüklenici firmalarda çalışan işçilerin bütün hakları ile ilgili sorumluluğun yüklenici firmada olduğunu kabul etmek, aynı işyerinde uzun süre çalışan işçilerin -kıdeme bağlı olarak değişen- yıllık ücretli izin, ihbar tazminatı, kıdem tazminatı ve iş güvencesi gibi haklarının ortadan kaldırılması anlamına gelecektir. Ayrıca böyle bir kabul Anayasa ile güvence altına alınan işyerinde sendikal örgütlenme ve toplu iş sözleşmesi uygulanması açısından engel oluşturacaktır. 4857 Sayılı İş Kanunu'nda söz konusu olan bu boşluğu Yüksek Mahkeme de içtihatları ile doldurarak ihale makamı ile yüklenici firma arasındaki ilişkiyi asıl işveren alt-ışveren ilişkisi şeklinde değerlendirmiş; bu yönde kararlar vermiştir.¹

Yapılan bu tespit ve değerlendirmelerle birlikte, 4857 sayılı İş Kanununun 2. ve 3 üncü maddeleri ve 3. madde uyarınca çıkarılan alt işverenlik yönetmeliği ışığında İstanbul Üniversitesi'ndeki uygulamaya baktığımızda;

Hizmet alım ihalelerini düzenleyen İstanbul Üniversitesi Döner Sermaye İşletme Müdürlüğü'nün Üniversite bünyesinde kurulmuş bir müdürlük olduğu, ita amirinin rektör olduğu, Üniversite'ye Sağlık hizmeti veren birimlerin (İstanbul Tıp Fakültesi, Cerrahpaşa Tıp Fakültesi, Diş Hekimliği Fakültesi, Kardiyoloji Enstitüsü, Onkoloji Enstitüsü, Deneysel Tıp Araştırma Enstitüsü) vermiş oldukları sağlık hizmeti sonucunda elde edilen gelirlerle yasalar çerçevesinde Üniversitenin ihtiyacı olan konularda hizmet alım ihaleleri yaptığı, bu bağlamda Üniversite'deki devlet memuru kadrosunun yeterli olmaması sebebiyle üniversitenin ihtiyaçlarını dikkate alarak ihale yoluyla personel hizmeti, yemek hizmeti, temizlik hizmeti alımı yaptığı, bünyesinde işçi çalıştırmadığı, bu sebeplerle işveren sıfatı bulunmadığı; **asıl işverenin İstanbul Üniversitesi Rektörlüğü olduğu kanaatine varılmıştır.** İstanbul Üniversitesindeki asıl işveren-alt işveren uygulamalarını ayrı ayrı incelediğimizde;

1- Personel hizmet alımı;

Kadro ve personel sıkıntısı yaşıyan bir çok kamu kurumu gibi İstanbul Üniversitesi Rektörlüğü'nün de Üniversiteye bağlı araştırma hastanelerinde ve ilgili birimlerde personeli ihtiyacı için ihale yoluyla (personel hizmet alımı başlığı altında), servis elemanı, radyoloji teknik elemanı, EMG-EEG teknik elemanı, ameliyathane teknik elemanı, laboratuvar teknik elemanı, çevirmen, beslenme elemanı, eczane elemanı, kayıt elemanı, tıbbi sekreter, gıda mühendisi, hasta hizmetlisi, matbaa işçisi, bakım-onarım elemanı, ısı merkezi sorumlusu, telefon santral operatörü, şoför, bilgi sistemleri yazılım ve donanım geliştiricisi, analist yazılım geliştirici, yazılım geliştirici, veri tabanı yöneticisi, teknik destek elemanı, program destek elemanı, donanım destek elemanı, iş analisti, biyomedikal servis elemanı, biyomedikal bakım onarım elemanı, biyomedikal teknikeri ve biyomedikal teknik destek elemanları temin ettiği,

Hizmet alımı yoluyla işyerinde çalıştırılan; servis elemanları, **radyoloji teknik elemanları**, EMG-EEG teknik elemanları, ameliyathane teknik elemanları, laboratuvar teknik elemanları, beslenme elemanları, eczane elemanları, kayıt elemanları, tıbbi sekreterler ile hasta hizmetlilerinin, üniversiteye bağlı birimlerde memur olarak çalışanlarla aynı işi yaptıkları bu işçilerin alman personelin nitelik ve eğitim düzeyi olarak üniversitede çalışan memurlarla aynı olduğu örneğın servis elemanlarının hemşire, hasta hizmetlilerinin hasta bakıcı, laboratuvar teknik elemanlarının laborant, beslenme elemanlarının diyetisyen olduğu, bu bağlamda üniversitenin, geçerli bir sebep (teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren iş veya yardımcı iş) olmadan asıl işinin bir bölümünü yüklenici firmalar aracılığı ile temin ettiği tespit edilmiştir.

İşyerinde işçi ve memur görevlendirmelerinin Ana Bilim Dalı Başkanlıklarınca ya da ilgili müdürlüklerce işçi-memur ayrımı olmaksızın belirlendiği, hizmet alım ihalesi somasında işçi statüsünde

çalışan personel ile memurların görevlendirmelerinin, görevlerini yapıp yapmadıklarının ,mesai düzenlerinin, bu kişilerin sevk ve idarelerinin yüklenici firmalar tarafından değil **Üniversitenin ilgili birim sorumluları tarafından yapıldığı, emir ve talimatların birim hocaları, doktorlar ve 'sorumlu**

başhemşireler/başteknisyenler tarafından verildiği, 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 2. Maddesinin 9. fıkrasının (a) bendindeki yasağa rağmen işe alınacak, işten çıkarılacak her personel için idarenin onayı ile yapıldığı (Ek-29, 30.), aksi durumda şartnamelerde cezai yaptırımlar öngörüldüğü ve uygulandığı, işyerinde personel hizmet alım ihalesini kazanan firmalar sürekli değişmesine rağmen, işçilerin sürekli aynı işleri yaptıkları ve ihaleyi kazanan firmaların isimleri dahi tam olarak hatırlayamadıkları, işçilerin gözetim ve denetiminin üniversiteye bağlı birimler tarafından yapıldığı bu itibarla da ihaleyi alan firmaların işin sevk ve idaresinde hiçbir yetkisinin bulunmadığı, yüklenici firmaların asıl işverenden bağımsız bir şekilde hizmet sunmadığı, sadece resmi kurumlara karşı gerekli işlemleri yapmakla mükellef tutulduğu ve resmi kurumlara karşı kendi işçileri olarak gösterildikleri; bu bağlamda, işçilerle yüklenici firmalar arasında işçi-işveren ilişkisinin mevcut olmadığı yüklenici firmaların işveren sıfatı bulunmadığı anlaşılmıştır. Kaldı ki alt işveren, asıl işveren karşısında "işçi" veya "işveren vekili" değil asıl işverenden işi bağımsız hizmet sunan bir işveren konumundadır. Alt işveren, işçi ve işveren vekilinden farklı olarak asıl işverenin emir ve talimatlarına göre değil, alt işverenlik sözleşmesinde dile getirilen projeye ve teknik şartlara göre işi yürütür. Yüksek Mahkeme de kararlarında "Asıl işverenin alt işveren işçilerine karşı yönetim veya işin ifasını isteme hakkı olamayacağını, ancak işçi sağlığı ve güvenliği ile ilgili olarak asıl işverenin genel nitelikli talimatlar verebileceğini" hüküm altına almıştır. ²

Bununla birlikte, personel hizmet alımı ihalesini alan yüklenici firmaların küçük sermayeli şirketler olduğu, sağlık hizmeti verebilecek donanım ve alt yapıya sahip olmadıkları, sağlık hizmetlerinin yürütülmesi sırasında Üniversite'ye bağlı birimlerdeki ekipmanların kullanıldığı, işyerinde resmi işlemlerin yürütülmesi amacıyla yüklenici firmada istihdam edilen proje müdürlerinin dahi sağlıkla ilgili herhangi bir eğitim almadıkları tespit edilmiştir.

Bu itibarla, İstanbul Üniversitesine bağlı birimlerde uygulanan personel hizmet alımı projesinde çalışan işçilerin tamamen üniversiteye bağlı olduğu, yapılan uygulamanın muvazaalı bir işleme dayandığı yüklenici firmalarda çalışan işçilerin başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçileri sayılarak işlem görmeleri gerektiği kanaatine varılmıştır.

2- Temizlik hizmet alımı;

İstanbul Üniversitesi İstanbul Tıp Fakültesi, Cerrahpaşa Tıp Fakültesi, Diş Hekimliği Fakültesi, Kardiyoloji Enstitüsü, Onkoloji Enstitüsü, Deneysel Tıp Araştırma Enstitüsü ve Basım ve Yayınevi Müdürlüğü birimlerindeki; hasta odaları, servis hizmet odaları, hasta bekleme odaları, tüm ofisler, üniversite personeli odaları, banyo ve tuvaletler, giyinme odaları, katlarda bulunan tüm koridorlar, derslikler, amfiler, toplantı salonları, kütüphaneler, yemekhane, asansör ve merdivenler, ameliyathaneler, yoğun bakım ünitesi, eczane, laboratuvarlar, hemşire yatakhaneleri, depolar, diğer tüm ortak alanlar, çöp odaları ve bahçe vb olmak üzere idarenin belirlediği kapalı, açık tüm bölüm ve alanların temizliğinin yapılması için temizlik işinin alt işverenlere verildiği, temizlenecek yerlerin;

Birinci öncelikli ve yüksek düzeyde risk taşıyan alanlar : Yoğun Bakım Üniteleri, ameliyathaneler, acil poliklinikler, sterilizasyon üniteleri, steril destek alanları, ürodinami odaları, endoskopi-rektoskopi odaları, hemodinami laboratuvarı, laboratuvarlar (Patoloji, Biyokimya, Mikrobiyoloji, Hematoloji), cerrahi müdahale odaları, kan merkezi, girişimsel işlem yapılan radyoloji birimleri, enfeksiyon klinikleri, yanık üniteleri, bağışıklığı baskılanmış hastaların bulunduğu onkoloji, hematoloji, transplantasyon üniteleri, vb.

Orta düzeyde risk taşıyan alanlar : Klinikler, poliklinikler, fizik tedavi salonu, çamaşırhane (infekte çamaşır alanı), vb.

Düşük düzeyde risk taşıyan alanlar: Konferans salonu, derslik, amfi, kütüphane, depo, idari birimler, asansör ve bina içi geçiş alanları şeklinde sınırlandırıldığı tespit edilmiştir.

4857 sayılı İş Kanununun 3 üncü maddesi uyarınca çıkarılan alt işverenlik yönetmenliğinin tanımlar başlıklı 3. maddesinde yardımcı iş; işyerinde yürütülen mal veya hizmet üretimine ilişkin olmakla beraber doğrudan üretim organizasyonu içerisinde yer almayan, üretimin zorunlu bir unsuru olmayan ancak asıl iş devam ettikçe devam eden ve asıl işe bağımlı olan iş olarak tanımlanmıştır.

Bu sınıflandırma dikkate alınarak Üniversitesine bağlı birimlerdeki uygulamaya bakıldığında, düşük düzeyde risk taşıyan alanların temizlenmesinin diğer işyerlerinin temizlenmesinden herhangi bir farklılık arz etmediği bu itibarla, bu vb. temizlik işlerinin yardımcı iş niteliğinde olduğu; ancak birinci öncelikli ve yüksek düzeyde risk taşıyan alanlar ile orta düzeyde risk taşıyan alanların temizliğinin daha doğru bir ifade ile hijyeninin (sağlığa zarar verecek ortamlardan korunmak için yapılacak uygulama ve alınan temizlik önlemlerinin tümü) sağlanmasının sağlık hizmeti veren işyerleri için önem arz ettiği her türlü tartışmadan uzaktır. Bu bağlamda, bu alanların hijyenin sağlanmasının sağlık hizmeti veren işverenlerin asıl işi olduğu kanaatine varılmıştır. Bununla birlikte, bu alanların hijyenin sağlanmasının ancak uzmanlar tarafından ve teknolojinin imkanlarından faydalanılarak sağlanabileceği değerlendirilmiştir. İşyerinde yalpan incelemede, temizlik hizmet alımına ilişkin hazırlanan teknik şartnamede bu alanların temizliğinin nasıl yapılacağına ve hangi temizlik ürünlerinin makinelerin kullanılacağına ilişkin ayrıntılı bilgi olduğu, ve yapılan temizliğin uygun ekipmanlarla yapılıp yapılmadığının kontrol edildiği (Ek-31), temizlik yapan işçilere uzmanlar tarafından periyodik eğitimler verildiği tespit edilmiştir. Bu itibarla, Üniversiteye bağlı sağlık hizmeti veren birimlerdeki temizlik işinin alt işverene verilmesi uygulamasının **4857 Sayılı İş Kanunu 2. maddesi ve bu madde uyarınca çıkarılan alt işveren yönetmeliği kapsamında muvazaa oluşturmadığı kanaatine varılmıştır.**

3- Yemek ve Güvenlik Hizmeti alımı;

İşyerindeki yemek ve güvenlik hizmetlerinin, işyerinde yürütülen mal veya hizmet üretimine ilişkin olmakla beraber doğrudan üretim organizasyonu içerisinde yer almadıkları, üretimin zorunlu bir unsuru olmadığı ancak asıl iş devam ettikçe devam eden ve asıl işe bağımlı olan işler olduğu, bu itibarla, **4857 Sayılı İş Kanunu 2. maddesi ve bu madde uyarınca çıkarılan alt işveren yönetmeliği kapsamında muvazaa oluşturmadığı kanaatine varılmıştır.**

4- Asıl İşverenin, alt işverenin işçilerinin haklarından sorumluluğunun kapsamı;

4857 Sayılı İş Kanunu'nun 2. Maddesinin 6. fıkrasının son cümlesi "asıl işverenin, alt işverenin işçilerine karşı o işyeri ile ilgili olarak İş Kanunu'ndan, iş sözleşmesinden veya alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerinden alt işveren ile birlikte sorumlu olacağını" hüküm altına almıştır. Bu düzenleme ile asıl işverenin ihbar, kıdem, kötü niyet ve işe iade sonucu işe başlatmama tazminatları ile ücret, fazla çalışma, hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil ücretleri, yıllık izin, ikramiye, prim,

yemek ve yol yardımı gibi bütün işçilik haklarından ve iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin bütün mükellefiyetlerden de birlikte sorumlu olduğu anlaşılmaktadır. Yüksek Mahkeme'de vermiş olduğu kararlarında işçilerin asıl işverenenden alınan iş kapsamında ve değişen alt işverenlere ait işyerinde ara vermeden çalışmalarını halinde, 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 6. maddesinde düzenlenen işyeri devri kurallarına göre çözüme gidilmesi gerektiğini, bu durumda değişen alt işverenlerin işçilerinin iş sözleşmelerini ve doğmuş bulunan bütün işçilik haklarını devralmış sayılacağına hükmetmiştir.³

İstanbul Üniversitesi'ndeki söz konusu uygulamalar incelendiğinde; Kamu İhale Kanunu'ndaki sınırlamalar ve Kamu İhale Kurumu'nun hizmet alım ihalelerini sık sık iptal etmesi sebebiyle işçilerin bağlı olduğu alt işverenlerin sürekli olarak değiştiği, buna karşılık işçilerin çalıştığı işyerinin ve yaptıkları işlerin değişmediği anlaşılmıştır. Bu bağlamda işçilerin SSK sigortalı hizmet dökümleri incelendiğinde işçilerin aynı işyerinde çalışmalarına rağmen birden fazla alt işverene bağlı olarak çalıştığı, hatta bazı işçilerin 15'in üzerinde alt işverenin kayıtlarında gösterildiği, alt işveren değişimlerinde herhangi bir boşluk olmadığı, bu itibarla, işçilerin çalıştığı son alt işverenlerin işçilerin kendi yanlarında çalıştığı süredeki ve işyerini devraldığı diğer alt işverenlerin yanında çalıştığı sürelerdeki haklarından da sorumlu olduğu kanaatine varılmıştır. (4857 Sayılı kanunu Madde6)

Ayrıca, İstanbul Üniversitesi asıl işveren olduğundan işçinin bütün alacaklarından alt işverenle birlikte müteselsilen sorumludur. (4857 Say. İş K. Mad. 2/6).

II) İŞ KANUNU VE İLGİLİ MEVZUATA GÖRE TESPİT EDİLEN AYKIRILIKLAR VE EKSİKLİKLER

a-Eşit Davranma İlkesi

4857 Sayılı İş Kanununun 5. maddesine göre iş ilişkisinde dil, ırk, cinsiyet, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz. İşveren, esaslı sebepler olmadıkça tam süreli çalışan işçi karşısında kısmi süreli çalışan işçiye, belirsiz süreli çalışan işçi karşısında belirli süreli çalışan işçiye farklı işlem yapamaz.

Yukarıda belirtilen eşitlik esas itibariyle işçiler arasında aranmaktadır.

Ancak yapılan inceleme işçi ve memur statüsündeki kişiler arasında olsa bile Yargıtay benzer durumlarda memur-işçi ayrımı yerine her iki statüyü hizmet veren yahut istihdam edilen kimseler olarak değerlendirip taraflar arasında eşit davranma ilkesini gözeterek uygulamalar oluşturmuştur. İncelemeye esas işyerinde devlet memuru statüsünde istihdam edilen ve haftalık 40 saat üzerinden çalışan hemşirelerle, personel hizmet alım ihalesi ile istihdam edilen ve haftalık en az 45 saat çalıştırılan hemşirelerin ücret olarak birbirlerine yakın olduğu, ancak haftalık 5 saatlik farkın dikkate alındığında aylık ücretlerde dikkate değer farklılıklar olduğu, memur statüsündeki hemşirelerin daha az çalışmasına rağmen işçi statüsündeki hemşirelerden daha fazla ücret aldıkları görülmüştür. Laborant, biyolog, **radyoloji teknikeri ve teknisyenlerinin** de devlet memuru olarak çalışan personelden daha az ücret aldıkları belirlenmiştir (Ek-28). Söz konusu ücret karşılaştırmaları çıplak ücret üzerinden yapılmıştır. Sonuçta aynı işi yapmalarına **rağmen statü farklılığından memur olan kişilerin işçi olan kişilerden daha az çalışıp daha fazla ücret aldıkları anlaşılmaktadır.**

b-Yıllık ücretli izin hakkı ve izin süreleri

İşyerinde yapılan incelemede yüklenici firmalarda çalışan işçilerin yıllık ücretli izne hak kazanmalarına rağmen bu haklarını kullanamadıkları, işçi ifadeleri dikkatle incelendiğinde bazı işçilerin 5 yıldan daha uzun süredir aynı işyerinde kesintisiz olarak çalışmalarına rağmen hiç yıllık ücretli izne çıkamadıkları belirlenmiştir. İhale ile iş alan yüklenici firma yetkilileri inceleme esnasında konuyla ilgili olarak, ihale sürelerinin 1 yıldan az olması gerekçesiyle işçilerin yıllık ücretli izin haklarının bulunmadığını, ayrıca ihalelerde alınacak işin kaç kişiyle yapılacağını şartnamelerde belirtildiğini, üniversite yönetimine işçilere idari yahut ücretli izin vermek istediklerini belirttiklerinde yönetimin izne çıkacak işçilerin yerine personel bulunması halinde izin kullanabileceklerini, ancak yeni personel için ücret ödenmeyeceğinin ifade edildiğini, yeni personel için ücret verilmemesi nedeniyle de çalışan işçilere yıllık ücretli ya da talep halinde idari izin verilemediğini beyan etmişlerdir.

Üniversite yönetimi tarafından hazırlanan ihale şartnamelerinde mevcut personel haricinde yıllık izne çıkacak işçilerin yerine dönüşümlü olarak çalışacak ilave işçi belirtilmediğinden, ihaleyi alan yüklenici firmalar ek maliyet gerekçesiyle yıllık ücretli izin ve idari izin gibi durumlar için ayrıca işçi istihdam etmemektedirler. İhale şartnamelerine bu tür durumlar için ilave işçi çalıştırılması gerektiğine yönelik bir hüküm konulması halinde sorun çözülecektir.

Bu itibarla,

- Yıllık ücretli izin alacağı olanlara bu izinlerinin İş Yasası'nın 53 ve 56. maddeleri gereği en kısa sürede kullandırılması, İşyerinde çalışmakta olan işçilerin işe giriş tarihleri ile 4857 sayılı İş Yasası'nın yürürlüğe girdiği 10.06.2005 tarihi ve hizmet süresi 1 ila 5 yıl (dahil) arası olanların 14, 5 yıldan 15 yıla kadar hizmeti bulunanların 20 ve 15 yıldan fazla hizmet süresi bulunanların 26 işgünü yıllık ücretli izin hakları bulunduğu da dikkate alınarak yıllık ücretli izin alacağı olanların hesaplanarak **yıllık ücretli izinlerini en kısa sürede kullandırılması,**

- 4857 sayılı İş Yasası'nın 60. maddesine istinaden çıkarılan Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği'nin 20. maddesi gereği, çalıştırılan işçilerin izin durumlarını gösterir (örneği yönetmelik ekinde olan) yıllık izin kayıt belgesinin veya aynı esaslara göre düzenlenen yıllık izin defteri veya kartoteksinin tutulması,

-4857 sayılı İş Yasası'nın 60. Maddesine istinaden çıkarılan Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği'nin 15. Maddesi gereği, biri işveren veya vekili, ikisi işçileri temsilen üç kişiden oluşacak

yıllık izin kurulunun kurulması, kullandırılacak ücretli izinlerin bu yönetmelik hükümlerine göre kullandırılması gerekmektedir.

c-Çalışma süreleri

4857 Sayılı İş Kanununun 63. maddesine göre genel bakımdan çalışma süresi haftada-ân çok kırkbeş saattir. Aksi kararlaştırılmamışsa bu süre, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanır hükmünü bulunmaktadır. Aynı maddede çalışma sürelerinin yukarıdaki esaslar çerçevesinde uygulama şekillerinin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından hazırlanacak bir yönetmelikle düzenleneceği belirtilmiştir. Söz konusu yönetmelik 06.04.2004 tarih ve 25425 sayılı Resmi Gazetede yayınlanmıştır.

Yönetmeliğin 4. maddesinde günlük çalışma süresinin her ne şekilde olursa olsun 11 saati aşamayacağı hüküm altına alınmıştır. Yapılan incelemede işyerinde genel olarak işçilerin 07:30-16:00, 07:00-19:00, 08:00-16:00, 19:00-07:00, 16:00-07:00, 16:00-08:00, 19:00-07:00 ve 07:00-07:00 saatleri arasında çalışacak şekilde bir çalışma sisteminin

kurulduğu, yukarıda belirtilen saatler haricinde kadın doğum, genel cerrahinin bir kısmı gibi hastanenin bazı bölümlerinde ise personelin 15:00-07:00, 07:00-15:00 saatleri arasında çalıştığı, bu çalışma düzeni içerisinde gece çalışan işçilerin bazen 1 bazen 2 gün ara vererek tekrar çalışmalarına devam ettiği, bu çalışma düzeninde bazı bölümlerde işçilerin 24 saat, bazı bölümlerde 15, 16 saate varacak şekilde çalışma yapıldığı belirlenmiştir. Bu itibarla işverenin 4857 Sayılı yasanın 63. maddesi ile bu yasaya istinaden çıkartılan çalışma süreleri yönetmeliğine aykırı şekilde işçileri çalıştırdığı belirlenmiştir.

d-Radyoloji, Radyom Ve Elektrikle Tedavi Müesseselerinde Çalışma Süreleri

Radyoloji, radyom ve elektrikle tedavi müesseselerinin kurulum ve işletme şartları 3153 sayılı Radyoloji, Radyom Ve Elektrikle Tedavi Müesseseleri Hakkında Kanun ile düzenlenmiştir. Aynı kanuna istinaden 06.05.1939 tarih ve 4201 sayılı Resmi Gazetede Radyoloji, Radyom Ve Elektrikle Tedavi Müesseseleri Hakkında Nizamname yayınlanmıştır. Söz konusu nizamnamenin 21. maddesinde röntgen ve radyom ile daimi olarak günde beş saatten fazla çalışamayacağı, röntgen muayenehanelerinde Pazar günü haricinde ayrıca bir gün daha öğleden sonra tatil yapılması gerektiği, hastanelerde, röntgen ve radyom ile tam müddetle (günde 5 saat) çalışan kimselerin hastanenin başka işlerinde kullanılmayacağı hüküm altına alınmıştır. Aynı yönetmeliğin 22. maddesinde röntgen ve radyom ile tam müddetle (günde 5 saat) çalışan kimselere gece uykularını ihlal edecek iş verilmemesi gerektiği de belirtilmiştir.

Yapılan incelemede röntgen ve radyom ile ilgili işlerin ve bu işte çalışan kimselerin Radyodiagnostik Ana Bilim Dalı Başkanlığına bağlı olarak çalıştıkları Radyodiagnostik bölümünün 24 saat açık olduğu, işçilerin dönmümlü olarak 2 vardiya şeklinde 7 günü 08:00-18:00 ve 18:00-08:00 saatleri arasında çalıştıkları, işçilerin x ışını verilen ortamlarda 5 saat çalıştıktan sonra çekimi yapılan filmlerin zarflara konulması, arşivlenmesi gibi kırtasiye işlerinde 2 saat daha çalıştıkları tespit edilmiştir. Aynı uygulamanın gündüz çalışan bölümler için de 5 saatlik normal çalışma haricinde ilave 2 saat daha işçilerin çalıştırıldığı, 24 saat açık bölümlerde nöbet sisteminin de uygulandığı, buna göre işçinin x ışınli ortamda 24 saat çalıştıktan sonra 4 gün ara verdiği, bu şekilde aylık periyotta işçinin x ışınli ortamda günlük 5 saat çalışacak şekilde idare tarafından bir planlama yapıldığı belirlenmiştir.

İşverenin röntgen ve radyom ile çalışan işçilere ücret ödemelerini 42 saatlik çalışma üzerinden yaptığı, işçinin kanunen çalışması gereken 30 saatlik çalışmasının üzerindeki çalışmaları için fazla mesai ücreti ödemediği tespit edilmiştir. Ancak Yargıtayın yerleşik kararlarında belirtildiği üzere radyoloji, radyan ve elektrikle tedavi ve diğer fizyoterapi müesseselerinde çalışan işçilere 30 saati aşan çalışmalar fazla çalışma olarak değerlendirilip ücretinin buna göre ödenmesi gerekmektedir.⁴

Röntgen ve radyom ile tam müddetle (günde 5 saat) çalışan işçilere hiçbir zaman 1 yılını doldurmadıkları gerekçesiyle hem ücretli yıllık izinleri hem de şua izinlerinin kullandırılmadığı, oysa söz konusu işçilerin hastanede yıllardır çalıştıkları belirlenmiştir.

e-Gece süresi ve gece çalışmaları

4857 Sayılı İş Kanununun 68. maddesine göre çalışma hayatında "gece" en geç saat 20.00'de başlayarak en erken saat 06.00'ya kadar geçen ve her halde en fazla onbir saat süren dönemdir. İşçilerin gece çalışmaları yedibuçuk saati geçemez.

Gece çalıştırılacak işçilerin sağlık durumlarının gece çalışmasına uygun' başlamadan önce alınacak sağlık raporu ile belgelenir. Gece çalıştırılan işçiler en geç iki

– işveren tarafından periyodik sağlık kontrolünden geçirilirler.

İşveren gece postalarında çalıştırılacak işçilerin listelerini ve bu işçiler için işe başlamadan önce alınan ve periyodik sağlık raporlarının bir nüshasını ilgili bölge müdürlüğüne vermekle yükümlüdür.

Gece ve gündüz işletilen ve nöbetleşe işçi postaları kullanılan işlerde, bir çalışma haftası gece çalıştırılan işçilerin, ondan sonra gelen ikinci çalışma haftası gündüz çalıştırılmaları suretiyle postalar sıraya konur. Gece ve gündüz postalarında iki haftalık nöbetleşme esası da uygulanabileceği hüküm altına alınmıştır. Ancak yapılan incelemede bazı bölümlerde 24 saat kesintisiz bir şekilde çalışıldığı, 7.5 saatlik gece çalışma sınırına uyulmadığı, işçilerin periyodik sağlık raporlarının ilgili bölge müdürlüğüne verilmediği belirlenmiştir.

f-Ara dinlenmesi

4857 Sayılı İş Kanununun 68. maddesine göre günlük çalışma süresinin ortalama bir zamanında o yerin gelenekleri ve işin gereğine göre ayarlanmak suretiyle işçilere;

- a) Dört saat veya daha kısa süreli işlerde onbeş dakika,
- b) Dört saatten fazla ve yedibuçuk saate kadar (yedibuçuk saat dahil) süreli işlerde yarım saat,
- c) Yedibuçuk saatten fazla süreli işlerde bir saat,

Ara dinlenmesi verilmesi ve bu dinlenme sürelerinin en az olup aralıksız verilmesi gerekmektedir. Ancak işyerinde acil bölümlerde yapılan 24 saatlik çalışma sürelerinde bile ara dinlenmesi için belirli bir zaman ayrılmadığı, işçilerin çalışmalarını kesintisiz şekilde sürdüreceği şekilde planlama yapıldığı görülmüştür. İnceleme sırasında ifadesi alınan bazı hemşireler 12 saatten fazla çalışmalarına rağmen görev yaptıkları bölümlerdeki yoğunluk nedeniyle 15 dakika bile ara dinlenmesi kullanmadıklarını beyan etmişlerdir.

g-Kadın İşçilerin Gece Postalarında Çalıştırılması

08.09.2004 tarih ve 25548 sayılı Resmi Gazete'de yayınlanan kadın işçilerin gece postalarında çalıştırılma koşulları hakkında yönetmeliğin 5. maddesinde kadın işçiler her ne şekilde olursa olsun gece postasında yedibuçuk saatten fazla çalıştırılmayacakları hüküm altına alınmıştır. Aynı yönetmeliğin 7. maddesinde kadın işçilerin, gece postalarında çalıştırılabilmeleri için, işe başlamadan önce işyeri hekimi, işyeri ortak sağlık birimi, işçi sağlığı dispanserleri, bunların bulunmadığı yerlerde sırasıyla en yakın Sosyal Sigortalar Kurumu, sağlık ocağı, Hükümet veya belediye doktorlarına muayene ettirilerek, çalışmalarına engel bir durumun olmadığına dair sağlık raporlarının alınması; bu işçilerin muayeneleri her altı ayda bir tekrarlanması gerektiği belirtilmiştir.

Ancak yapılan incelemede kadın işçilerin nöbet sistemi içerisinde 16:00-07:00, 17:00-08:00 ve 24 saatlik vardiyalar şeklinde çalıştıkları, gece çalışan kadın işçiler için 6 ayda bir sağlık raporlarının yenilenmediği belirlenmiştir.

h-Ulusal bayram ve genel tatil günleri ücretleri

4857 Sayılı İş Kanununun 47. maddesine göre işverenlik 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 ücreti ödemesi gerekmektedir. Yapılan incelemede işyerinde işçilerin bazı ulusal bayram günlerinde dönüşümlü olarak çalıştıkları bu günler karşılığında (yılbaşı hariç) işçilere ilave 1 günlük ücret ödendiği, ancak, bu günlerdeki çalışmalara ilişkin yapılan ödemelerin ücret bordrolarında fazla mesai başlığında tahakkuk ettirildiği, ayrıca, 2006, 2007 ve 2008 yıllarına ait 1 Ocak (yılbaşı) günlerinde çalışan işçilere ilave ücret ödenmediği ayrıca belirlenmiştir.

1-Emzirme Odaları Ve Çocuk Bakım Yurtları (Kreş) Uygulaması

4857 sayılı İş Kanununun 88. maddesinde gebe ve çocuk emziren kadınların hangi dönemlerde ne gibi işlerde çalıştırılmaları ve ne suretle emzirme odaları veya çocuk bakım yurdu (kreş) kurulması gerektiği ve ilgili koşulların yönetmelikle düzenleneceği belirtilmiştir. Bu madde uyarınca çıkarılan "Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik" in 15. maddesinde, işverenin, yaşları ve medeni halleri ne olursa olsun, 100-150 kadın işçi çalıştırılan işyerlerinde, bir yaşından küçük çocukların bırakılması ve bakılması ve emziren işçilerin çocuklarını emzirmeleri için işveren tarafından, çalışma yerlerinden ayrı ve iş yerine en çok 250 metre uzaklıkta bir emzirme odasının kurulması zorunluluğu getirmiştir. Aynı maddenin 2 bendine göre yaşları ve medeni halleri ne olursa olsun, 150 den çok kadın işçi çalıştırılan işyerlerinde. 0-6 yaşındaki çocukların bırakılması ve bakılması, emziren işçilerin çocuklarını emzirmeleri için işveren tarafından, çalışma yerlerinden ayrı ve işyerine yakın bir yurdun kurulması zorunludur. Yurt açma yükümlülüğünde olan işverenler yurt içinde anaokulu da açmak zorundadırlar. Yurt, işyerine 250 metreden daha uzaksa işveren taşıt sağlamakla yükümlüdür.

İşverenler, ortaklaşa oda ve yurt kurabilecekleri gibi, oda ve yurt açma yükümlülüğünü, bu Yönetmelikte öngörülen nitelikleri taşıyan yurtlarla yapacakları anlaşmalarla da yerine getirebilirler.

Oda ve yurt açma yükümlülüğünün belirlenmesinde, işverenin belediye ve mücavir alan sınırları içinde bulunan tüm işyerlerindeki kadın işçilerin toplam sayısı dikkate alınmalıdır.

Ancak yapılan incelemede işyerinde 150'den fazla kadın işçi istihdam edilmesine rağmen çocuk bakım yurdu bulunmadığı, ayrıca yüklenici firmada çalışan işçilerin işyerindeki kreşten faydalanmadığı, sadece memur kadrosunda çalışanların kreş imkanından yararlandırıldığı, bu bağlamda 4857 Sayılı İş Kanunu'nun eşitlik ilkesini düzenleyen 5. ve 88. maddesine ve bu madde uyarınca çıkarılan "Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik" ine aykırılık oluşturduğu belirlenmiştir. **Ücret hesap pusulası** 4857 Sayılı İş Kanununun 37. maddesine göre, işverenler, işyerinde veya banka aracılığı ile yaptığı ücret ödemelerinde işçilere ücret hesabını gösterir imzalı veya işyerinin özel işaretini taşıyan bir pusula vermek zorundadırlar.

Bu pusulada ödemenin günü ve ilişkin olduğu dönem ile fazla çalışma, hafta tatili, bayram ve genel tatil ücretleri gibi asıl ücrete yapılan her çeşit eklemeler tutarının ve vergi, sigorta primi, avans mahsubu, nafaka ve icra gibi her çeşit kesintilerin ayrı ayrı gösterilmesi gerekir. Ancak yapılan incelemede işçilere ücret ödemelerinde ücret hesap pusulası verilmediği belirlenmiştir.

V.BÖLÜM: SONUÇ VE KANAAT

1-) a- İstanbul Üniversitesi Rektörlüğü'ne,

b- Personel hizmet alım ihalesini alan;

V Fatih Mh. Osman Gazi Cd. No:2/B Esenler-İstanbul adresinde kurulu Marmara Temizlik İnşaat Gıda ve Kargo Dağıtım Hizmetleri San. Tic. Ltd. Şti. ile

^ Lise Cd. Arma Sitesi E Blok 2/4 Y.Şehir Diyarbakır adresinde kurulu Andaç Grup İnş. GıdaNak. Tem. İlaçlama Bil. Yemek Üretim Hiz. Taah. Tic. Ltd. Şti.'ne ve

^> c-Muratpaşa mh. Sadi Çeşme sk. No:25/1 adresindeki Devrimci Sağlık İş Sendikasına bildirim yapılarak;

İstanbul Üniversitesi İstanbul Tıp Fakültesi, Cerrahpaşa Tıp Fakültesi, Diş Hekimliği *yt-f* Fakültesi, Kardiyoloji Enstitüsü, Onkoloji Enstitüsü, Deneysel Tıp Araştırma Enstitüsü ve Basım ve Yayınevi Müdürlüğü ve Diğer birimlerde uygulanan personel hizmet alımı projesi kapsamında çalışan işçiler ile, personel hizmeti ihalesini alan şirketler arasında işçi-işveren ilişkisinin mevcut olmadığı, yapılan uygulamanın muvazaalı bir işleme dayandığı, bu işçilerin başlangıçtan itibaren asıl işverenin (İstanbul Üniversitesi Rektörlüğü) işçileri sayılarak işlem görmeleri gerektiği, personel hizmet alım ihalesinde yapılacak işin alt işverenlere verilmesinin veya hizmet alımı yoluyla karşılanmasının 4857 Sayılı İş Kanunu'na ilgili maddelerine aykırı olduğu, sonucuna varıldığı belirtilmelidir. (4857 Sayılı İş Kanunu Madde 2).

- İstanbul Üniversitesi Rektörlüğü'ne, Marmara Temizlik İnşaat Gıda ve Kargo Dağıtım Hizmetleri San. Tic. Ltd. Şti.'ne Andaç Grup İnş. Gıda Nak. Tem. İlaçlama Bil. Yemek Üretim Hiz. Taah. Tic. Ltd. Şti.'ne yapılacak bildirimlere raporun bir sureti eklenmelidir. (4857 Sayılı İş Kanunu Madde 3/2, Alt İşverenlik Yönetmeliği Madde 13).

2-) 4857 Sayılı İş Yasasının 2. maddesinin 6. fıkrası gereğince İş Kanunundan ve iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerden alt işverenle birlikte sorumlu olması nedeniyle işverenliğe (İstanbul Üniversitesi Rektörlüğü'ne), temizlik ihalesiyle ilgili olarak Çağ Müş. İnş San. Ve Tic. Ltd. Şti., yemek ihalesiyle ilgili olarak Avrupa Grubu Tem. Güv. Sist. Dağ. San. Ve Tic- Ltd. Şti. 'ne, güvenlik hizmetiyle ilgili olarak a) Lider Güvenlik ve Koruma ve Eğitim Hizmetleri Tic. Ltd. Şti. ile b) Ulusal Özel Güvenlik ve Koruma Hizmetleri Tic. Ltd. Şti. ne ve başvuru dilekçesini veren Doğu Sos. Hiz. İnş. Yat. Taş. Dağ. San. ve Tic. Ltd. Şti. yapılacak bildirimle:

a- İstanbul Üniversitesine bağlı İstanbul Tıp Fakültesi, Cerrahpaşa Tıp Fakültesi, Diş Hekimliği Fakültesi, Kardiyoloji Enstitüsü, Onkoloji Enstitüsü, Deneysel Tıp Araştırma Enstitüsü ve Basım ve Yayınevi Müdürlüğü ve diğer tüm birimlerde çalışan işçilere **Üniversite ve bağlı birimlerdeki ilk işe başlangıç tarihlerinden itibaren çalışma süreleri hesaplanarak ve geriye dönük şekilde 4857 Sayılı İş Kanununun 53. maddesine göre :**

- Bir yıldan beş yıla kadar (beş yıl dahil) olanlara ondört günden,
- Beş yıldan fazla onbeş yıldan az olanlara yirmi günden,
- Onbeş yıl (dahil) ve daha fazla olanlara yirmialtı günden az olmamak kaydıyla yıllık ücretli izin haklarının yıllık ücretli izin alacağı olanların hesaplanarak yıllık ücretli izinlerini en kısa sürede kullandırılması,
- 4857 sayılı İş Yasası'nın 60. maddesine istinaden çıkarılan Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği'nin 20. maddesi gereği, çalıştırılan işçilerin izin durumlarını gösterir

(örneği yönetmelik ekinde olan) yıllık izin kayıt belgesinin veya aynı esaslara göre düzenlenen yıllık izin defteri veya kartoteksinin tutulması,

- 4857 sayılı İş Yasası'nın 60. Maddesine istinaden çıkarılan Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği'nin 15. Maddesi gereği, biri işveren veya vekili, ikisi işçileri temsilen üç kişiden oluşacak yıllık izin kurulunun kurulması, kullanılacak ücretli izinlerin bu yönetmelik hükümlerine göre kullanılması gerektiği, **röntgen ve radyom ile x ışını verilen ortamlarda çalışan işçilere 3153 sayılı Yasa gereği söz konusu yıllık izin haricinde 1 aylık şua izninin verilmesi gerektiği;**

b- İstanbul Üniversitesine bağlı İstanbul Tıp Fakültesi, Cerrahpaşa Tıp Fakültesi, Diş Hekimliği Fakültesi, Kardiyoloji Enstitüsü, Onkoloji Enstitüsü, Deneysel Tıp Araştırma Enstitüsü ve Basım ve Yayınevi Müdürlüğü ve diğer tüm birimlerde 2006, 2007 ve 2008 yıllarına ait 1 Ocak günlerinde çalışan işçiler bulunmasına rağmen işçilere bu günlerdeki çalışmalarına ilişkin ilave ücret ödenmediği, bu nedenle söz konusu günlerde çalışan işçilere ek bir bordro ile 4857 sayılı İş Kanununun 47. maddesi uyarınca ilave 1 günlük ücretlerin ödenmesi gerektiği;

c- 4857 Sayılı İş Kanununun 63. maddesine göre genel bakımdan çalışma süresinin haftada en çok kırkbeş saat olduğu, aksi kararlaştırılmamışsa bu sürenin, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanması gerektiği, ancak çalışma süresinin her ne şekilde olursa olsun 11 saati aşamayacağı, bu nedenle İstanbul Üniversitesine bağlı İstanbul Tıp Fakültesi, Cerrahpaşa Tıp Fakültesi, Diş Hekimliği Fakültesi, Kardiyoloji Enstitüsü, Onkoloji Enstitüsü, Deneysel Tıp Araştırma Enstitüsü ve Basım ve Yayınevi Müdürlüğü ve diğer tüm birimlerde çalışma düzeninin Yasanın bu amir hükmüne uygun olarak yeniden düzenlenmesi gerektiği;

d- 3153 sayılı Radyoloji, Radyom Ve Elektrikle Tedavi Müesseseleri Hakkında Kanun ile aynı kanuna istinaden 06.05.1939 tarih ve 4201 sayılı Resmi Gazetede yayınlanan Radyoloji, Radyom Ve Elektrikle Tedavi Müesseseleri Hakkında Nizamname ile röntgen ve radyom ile daimi olarak günde beş saatten fazla çalışamayacağı, röntgen muayenehanelerinde Pazar günü haricinde ayrıca bir gün daha öğleden sonra tatil yapılması gerektiği, hastanelerde, röntgen ve radyom ile tam müddetle (günde 5 saat) çalışan kimselerin hastanenin başka işlerinde kullanılmayacağı, röntgen ve radyom ile tam müddetle (günde 5 saat) çalışan kimselere gece uykularını ihlal edecek iş verilmemesi gerektiği;

e- Yapılan incelemede röntgen ve radyom ile x ışını verilen ortamlarda hizmet veren işçilerin 5 saat çalıştıktan sonra çekimi yapılan filmlerin zarflanması, arşivlenmesi gibi kırtasiye işlerinde günde 2 saat daha çalışmak suretiyle haftalık çalışma sürelerinin 42 saati bulduğu, ücret ödemelerinin de 42 saat üzerinden yapıldığı, ancak söz konusu işçilerin mecburi çalışma süresi azami 30 saat olduğundan İstanbul Üniversitesine bağlı İstanbul Tıp Fakültesi, Cerrahpaşa Tıp Fakültesi, Diş Hekimliği Fakültesi, Kardiyoloji Enstitüsü, Onkoloji Enstitüsü, Deneysel Tıp Araştırma Enstitüsü ve Basım ve Yayınevi Müdürlüğü ve diğer tüm birimlerde röntgen ve radyom ile x ışını veriler ortamlarda çalışan işçilere haftalık 12 saatlik fazla çalışma ücretlerinin Üniversite ve bağlı birimlerdeki ilk işe başlangıç tarihlerinden itibaren ve geriye dönük olarak ek bir bordro düzenlenerek|saat başına en az % 50 zamlı olarak ödenmesi gerektiği;

f- 4857 Sayılı İş Kanununun 68. maddesine göre günlük çalışma süresinin ortkkrn^îbif-" zamanında o yerin gelenekleri ve işin gereğine göre ayarlanmak suretiyle işçilere;

- Dört saat veya daha kısa süreli işlerde onbeş dakika,
- Dört saatten fazla ve yedibuçuk saate kadar (yedibuçuk saat dahil) süreli işlerde yarım saat,
- Yedibuçuk saatten fazla süreli işlerde bir saat, ara dinlenmesi verilmesi ve bu dinlenme sürelerinin en az olup aralıksız verilmesi gerektiği, ancak İstanbul Üniversitesine bağlı İstanbul Tıp Fakültesi, Cerrahpaşa Tıp Fakültesi, Diş Hekimliği Fakültesi, Kardiyoloji Enstitüsü, Onkoloji Enstitüsü, Deneysel Tıp Araştırma Enstitüsü ve diğer bazı birimlerde söz konusu bu ara dinlenme hükümlerine uyulmadığı, işverenliğe bağlı tüm ünitelerde çalışma düzeninin Yasanın bu amir hükmüne uygun olarak yeniden düzenlenmesi gerektiği;

g- 4857 Sayılı İş Kanununun 69. maddesine göre çalışma hayatında "gece"nin en geç saat 20.00'de başlayarak en erken saat 06.00'ya kadar geçen ve her halde en fazla onbir saat süren bir dönem olduğu, işçilerin gece çalışmaları yedibuçuk saati geçemeyeceği, gece çalıştırılacak işçilerin sağlık durumlarının gece çalışmasına uygun olduğunun, işe başlamadan önce alınacak sağlık raporu ile belgelenmesi gerektiği, gece çalıştırılan işçilerin en geç iki yılda bir defa işveren tarafından periyodik sağlık kontrolünden geçirilmesi gerektiği, gece postalarında çalıştırılacak işçilerin listelerini ve bu işçiler için işe başlamadan önce alınan ve periyodik sağlık raporlarının bir nüshasını ilgili bölge müdürlüğüne verilmesi gerektiği, bu nedenle İstanbul Üniversitesine bağlı İstanbul Tıp Fakültesi, Cerrahpaşa Tıp Fakültesi, Diş Hekimliği Fakültesi, Kardiyoloji Enstitüsü, Onkoloji Enstitüsü, Deneysel Tıp Araştırma Enstitüsü ve diğer tüm birimlerde gece çalıştırmalarının yedibuçuk saati geçmeyecek şekilde yeniden düzenlenmesi gerektiği;

h- 08.09.2004 tarih ve 25548 sayılı Resmi Gazete'de yayınlanan kadın işçilerin gece postalarında çalıştırılma koşulları hakkında yönetmeliğin 5. maddesine göre kadın işçiler her ne şekilde olursa olsun gece postasında yedibuçuk saatten fazla çalıştırılmayacakları, kadın işçilerin, gece postalarında çalıştırılabilmeleri için, işe başlamadan önce işyeri hekimi, işyeri ortak sağlık birimi, işçi sağlığı dispanserleri, bunların bulunmadığı yerlerde sırasıyla en yakın Sosyal Sigortalar Kurumu, sağlık ocağı, hükümet veya belediye doktorlarına muayene ettirilerek çalışmalarına engel bir durumun olmadığına dair sağlık raporlarının alınması; bu işçilerin muayeneleri her altı ayda bir tekrarlanması gerektiği, İstanbul Üniversitesine bağlı İstanbul Tıp Fakültesi, Cerrahpaşa Tıp Fakültesi, Diş Hekimliği Fakültesi, Kardiyoloji Enstitüsü, Onkoloji Enstitüsü, Deneysel Tıp Araştırma Enstitüsü ve diğer tüm birimlerde Yasanın söz konusu amir hükümlerine uygun şekilde gece çalışan kadın işçiler için çalışma düzeninin yeniden ayarlanması gerektiği;

i-14.07.2004 tarih ve 25522 sayılı Resmi Gazete yayınlanan "Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik"e göre yaşları ve medeni halleri ne olursa olsun, 100-150 kadın işçi çalıştırılan işyerlerinde, bir yaşından küçük çocukların bırakılması ve bakılması ve emziren işçilerin çocuklarını emzirmeleri için işveren tarafından, çalışma yerlerinden ayrı ve işyerine en çok 250 metre uzaklıkta bir emzirme odasının kurulması zorunluluğu bulunduğu, yine yaşları ve medeni halleri ne olursa olsun, 150 den çok kadın işçi çalıştırılan işyerlerinde, 0-6 yaşındaki çocukların bırakılması ve bakılması, emziren işçilerin çocuklarını emzirmeleri için işveren tarafından, çalışma yerlerinden ayrı ve işyerine yakın bir yurdun kurulması gerektiği, yurt açma yükümlülüğünde olan işverenlerin yurt içinde anaokulu da açmak zorunda olduğu, yurt işyerine 250 metreden daha uzaksa işverenin taşıt sağlamakla yükümlü olduğu, işverenlerin ortaklaşa oda ve yurt kurabilecekleri gibi, oda ve yurt açma yükümlülüğünü, bu yönetmelikte

öngörülen nitelikleri taşıyan yurtlarla yapacakları anlaşmalarla da yerine getirebilecekleri, 2008 yılı içerisinde işverenliğe bağlı 301 kadın işçi istihdam edilmesine rağmen bu yükümlülüğe uyulmadığı, ayrıca, yüklenici firmalarda çalışan işçilerin işyerindeki kreşten faydalanmadığı, sadece memur kadrosunda çalışanların kreş imkanından yararlandırıldığı, bu bağlamda 4857 Sayılı İş Kanunu'nun eşitlik ilkesini düzenleyen 5. ve 88. maddesine ve bu madde uyarınca çıkarılan "Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik"ine aykırılık oluşturduğu bu itibarla, İstanbul Üniversitesine bağlı İstanbul Tıp Fakültesi, Cerrahpaşa Tıp Fakültesi, Diş Hekimliği Fakültesi, Kardiyoloji Enstitüsü,

Onkoloji Enstitüsü, Deneysel Tıp Araştırma Enstitüsü ve diğer tüm birimlerde yukarıda belirtilen yönetmelik şartlarına uygun emzirme odaları, çocuk bakım yurdu ve anaokulu açılması gerektiği,

i- 4857 Sayılı İş Kanununun 37. maddesine göre, işçilere işyerinde veya bankaya yapılan ödemelerde ücret hesabını gösterir imzalı veya işyerinin özel işaretini taşıyan bir pusula verilmesi gerektiği, ayrıca, ulusal bayram günleri için ödenen ilave ücretlerin ücret bordrolarında fazla mesai başlığında değil ulusal bayram genel tatil sütunu başlığı altında gösterilmesi gerektiği, Bildirilmelidir.

3) 4857 Sayılı İş Yasasının 2. maddesinin 6. fıkrası gereğince İş Kanunundan ve iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerden alt işverenle birlikte sorumlu olması nedeniyle asıl işverenliğe (İstanbul Üniversitesi Rektörlüğü'ne) yukarıda belirtilen bildirimlere ilaveten 4857 Sayılı İş Kanununun 5. maddesine göre iş ilişkisinde dil, ırk, cinsiyet, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamayacağı, işverenin, esaslı sebepler olmadıkça tam süreli çalışan işçi karşısında kısmî süreli çalışan işçiye, belirsiz süreli çalışan işçi karşısında belirli süreli çalışan işçiye farklı işlem yapamayacağı, ancak incelemeye esas işyerinde devlet memuru statüsünde istihdam edilen ve haftalık 40 saat üzerinden çalışan hemşirelerle, personel hizmet alım ihalesi ile istihdam edilen ve haftalık en az 45 saat çalıştırılan hemşirelerin ücretlerin söz konusu haftalık 5 saatlik farkın dikkate alındığında aylık ücretlerde dikkate değer farklılıklar olduğu, memur statüsündeki hemşirelerin daha az çalışmasına rağmen işçi statüsündeki hemşirelerden daha fazla ücret aldıkları, aynı şekilde laborant, biyolog, radyoloji teknikeri ve teknisyenlerinin de devlet memuru olarak çalışan personelden daha az ücret aldıkları, sonuçta aynı işi yapmalarına rağmen statü farklılığından memur olan kişilerin işçi olan kişilerden daha az çalışıp daha fazla ücret aldıklarının belirlendiği, bu nedenle işverenliğin söz konusu eşitsizliği ortadan kaldırması gerektiği bildirilmelidir.

4) İncelemenin II-) İş Kanunu Ve İlgili Mevzuata Göre Tespit Edilen Aykırılıklar Ve Eksiklikler bölümü f) maddesinde belirtilen **Radyoloji, Radyom Ve Elektrikle Tedavi Müesseselerinde Çalışma** Sürelerine aykırılıklarla ilgili olarak işlem yapılabilmesi, söz konusu hizmet alım ihalesi sonrasında işçi statüsündeki hemşireler ile biyolog, laborant ve **radyoloji teknisyenlerinin** muhtemel yanlış tedavi ve müdahaleleri sonrasında meydana gelebilecek zararlar açısından görev ihmali, görevi kötüye kullanma gibi memur suçları

açısından hukuki durumları ile Sağlık Bakanlığına bağılı hemşirelerle işçi statüsündeki hemşirelerin istihdam durumunun kendi mevzuatları açısından değerlendirilmesi için raporun ekler hariç bir suretinin **Sağlık Bakanlığına gönderilmesi yerinde olacaktır.**

5) **İşyeri kontrol denetimine alınmalıdır.**

Durumu belirtir rapordur.