

BAŞLARKEN

Dergimizin yeni bir sayısı ile yine sizlerle beraberiz.

Gündemimizden hiç düşmeyen Suriye ile ilgili önemli gelişmeleri yaşamaktayız. Nihayet, Türk Silahlı Kuvvetlerinin (TSK) beklenen Afrin Harekati başladı ve Zeytin Dalı olarak duyurulan hareket ile terör örgütleri bölgeden temizlenmeye başladı. Cumhurbaşkanı Erdoğan, bundan sonra hedefin Münbiç olduğunu ifade etti.

Türkiye'nin hareketin terör örgütlerine yönelik olduğunu ve Suriye'nin toprak bütünlüğünün önemsendiğini açıklaması sonucunda, uluslar arası düzeyde, bu harekate olumsuz bir tepkinin gelmediği müşahade edildi. Nitekim, bu hareketin ardından Ankara'ya gelen NATO genel Sekreter Yardımcısı Rose Gotemoeller, Türkiye'nin müstaripliği terörizm tehdidini anladıklarını ifade etti. Bu vesileyle kahraman Ordumuzun bu hareketi başarı ile gerçekleştireceğine inancımız tam olup, bütün şehidlerimize Allah'tan (c.c) rahmet ve gazilerimize acil şifalar temenni ediyoruz.

Sevgili okuyucularımız, dış dünya ile ilgili öne çıkan diğer gelişmeleri şöyle özetleyebiliriz.

- Cumhurbaşkanı Erdoğan, Cumhurbaşkanlığı düzeyinde 59 yıl sonra bir ilk olan Vatikan ziyaretinde, Papa Françesko ile görüştü. Cumhurbaşkanı Erdoğan ve Papa Françesko Vatikan buluşmasında, ABD'ye Kudüs'ü İsrail'in başkenti olarak tanıyan kararın uygulanmaması için çağrı yaptı.
- Washington yönetimi, Filistin ile yaşanan Kudüs geriliminin ardından BM Filistinlilere Yardım Ajansı'na ayırdığı 125 milyon dolarlık bütçenin 65 milyon dolarlık bölümünü askıya aldı. Kararın binlerce Filistinli'nin hayatını olumsuz etkileyeceği ifade edildi.
- A.B.D Başkanı Donald Trump'ın İran ile nükleer anlaşmayı 4 ay daha uzatmasıyla birlikte bu süre sonunda talep ettiği değişiklikler olmazsa anlaşmadan çekileceğini açıklamasına, Tahran çok sert cevap verdi. İran Dışişleri Bakanı Cevad Zarif, "Anlaşma yeniden müzakere edilemez, hiçbir değişikliği kabul etmeyeceğiz" dedi.
- Amerikan araştırma şirketi Gallup'un her yıl yaptığı dünya çapındaki ankette, ABD'nin liderlik rolüne destek rekor oranda düştü. Obama döneminde ABD'nin politikalarına verilen %48'lik dünya kamuoyu desteği, Trump'ın bir yıllık döneminde %30'a düştü. ABD, dünya genelinde küresel liderliğine en çok destek verilen ülke koltuğunu da Almanya'ya kapırdı.
- Almanya'da yeni hükümeti kurmak için süren müzakerelerin sonunda uzlaşma sağlandı ve CDU lideri Angela Merkel dördüncü kez başbakanlık koltuğuna oturacak.
- Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti'nde (KKTC) geçen ay yapılan seçimlerde meclise giren 4 parti, sandıktan ikinci sırada çıkan Cumhuriyetçi Türk Parti (CTP) lideri Tufan Erhürman başkanlığında koalisyon hükümeti kurdu. 4 partili koalisyonun ülke tarihinde ilk defa denendiği belirtildi.

Sevgili okuyucularımız, ekonomiyle ilgili bazı gelişmeleri de sizlerle paylaşmak isteriz.

- Enflasyon giyimde kış sezonu indirimlerinin hızlanmasıyla Ocak'ta sürpriz yaptı ve %1.02 oranında arttı. Yıllık enflasyon ise %10,35'e geriledi.
- Sanayi 2017 yılını çok iyi geçirdi. Türkiye İstatistik Kurumu (TUİK) verilerine göre üretim 2016 yılına göre % 6,3 arttı. Son 5 yılda sanayide görülen bu en yüksek üretim artışının lokomotifini otomotiv sektörü oldu.
- Merkez Bankası Para Politikası Kurulu (PKK) politika faizini %8, piyasayı fonladığı geç likidite penceresi faizini %12,75'te bıraktı.
- Geçtiğimiz günlerde, Resmi Gazete'de yayımlanan kararla döviz geliri olmayan küçük ve orta ölçekli şirketlere dövizle borçlanmayı yasakladıklarını söyleyen Başbakan Yardımcısı Mehmet Şimşek, şimdi sıranın 15 milyon dolar ve üzeri borcu olan 2 bin 118 şirketin kur riskine karşı koruma adımlarına geldiğini açıkladı.

Gelecek sayıda, yine beraber olmak dileğiyle, mutlu ve sağlıklı günler dileriz.

İÇİNDEKİLER

MAKALE ADI / YAZARI

MAKALE ADI	YAZAR	UNVAN	SAYFA
İş Kanunu Yönünden İdari Para Cezaları	Cumhur Sinan ÖZDEMİR	ÇSGB, İş Başmüfettişi	3
Giderek Sıklaşan Bir İhale Yasaklanma Sebebi: Şirketler Arası Organik Bağ	Av. Necati TORUN	İhale ve İş Hukuku Uzmanı	13
Teklif Mektubu Eki Cetvelde Olmayan Yeni Birim Fiyatlara Revize Fiyat Uygulanır mı?	Gürkan GÜVEN	Mühendis-İhale Uzmanı	19
Mahkeme Kararıyla İptal Edilen Disiplin Cezasına İlişkin Belgeler, Memurun Özlük Dosyasından Çıkarılır mı?	Oktay ÇAMDELEN	DMO Genel Müdürlüğü Başmüfettiş	24
Belediye Şirketlerinin Alacaklarının Şüpheli veya Değersiz Hale Gelmesi Kamu Zararı mıdır?	Ayşe Çiğdem TAŞPINAR	Gelir Uzmanı	28
Binalarda ve Yerleşmelerde Yeşil Sertifika Uygulaması	Ahmet SANDAL	Çevre ve Şehircilik Bakanlığı İç Denetçi & Kamu Yönetimi Uzmanı & Etik Eğitici	31
6360 Sayılı Yasa Sonrasında Büyükşehir İlçe Belediyelerinin Mali Durumu: Manisa Şehzadeler İlçe Belediyesinde Nitel Bir Araştırma	Doç. Dr. Rasim Akpınar & Yrd. Doç. İsmail Başaran	Doç.Dr.,Manisa Celal Bayar Üniversitesi, İİBF, Kamu Yönetimi Bölümü & Yrd.Doç.Dr.,Manisa Celal Bayar Üniversitesi, İİBF, Kamu Yönetimi Bölümü	39
Başka Bir Yere Memur Kadrosuna Atanan Sözleşmeli Personelle Harcırah (Sürekli Görev Yoluğu) Ödenir mi?	Ahmet ARSLAN	E. Muhasebat Başkontrolörü, SM Mali Müşavir	47
Akıllı Şehir: Teori & Pratik	Şevki Sırma	İstanbul Büyükşehir Belediyesi Hizmet İyileştirme Müdürlüğü	54
Büyükşehirlerdeki Alışveriş Merkezlerinin Ruhsatlandırılması	Talha SAĞIRKAYA & Salih KAN	Sayıştay Denetçisi & Sayıştay Denetçisi	63
Mahalli İdarelerde Çalışan Kadın Sigortalıların Çalışma Ve Sosyal Güvenlik Mevzuatındaki Hak ve Yükümlülükleri-II	Mahmut ÇOLAK	SGK, Başmüfettiş	68
Kamu Yönetiminde Yetki Devri Üzerine Çalışma	Av. Mehmet Latif TOLTAR	Kocaeli Büyükşehir Belediyesi Yazı İşleri Müdürlüğü	75
Taşerondan Belediye Şirketlerine Geçişte Sabıka Kaydının Önemi	M. Lamih ÇELİK	Şanlıurfa Büyükşehir Belediyesi Teftiş Kurulu Başkanı	82
Son Değişiklikler Işığında Personel Çalıştırılmasına Dayalı Olmayan Hizmet Alımları ve Kıdem Tazminatı Sorunu	Kurtuluş KUTAY	Sayıştay Uzman Denetçisi	102
Taşeron İşinin Kadroya Geçiş Sonrası Özlük Dosyası Oluşturulması ve Aykırı İşlemlerin Yaptırımı	Akın ŞİMŞEK	Kamu Yönetimi Uzmanı Rekabet Kurumu, İdari Koordinatör	108
Belediyeler Dahil Kamu İdareleri Tarafından İşletilen Sosyal Tesislerden Yararlananlardan Alınacak 2018 Ücretleri	Salim DEMİRHAN	E. Devlet Bütçe Uzmanı	114
Mevzuat Fihristi			122
Yargı Kararları			131
Tebliğler, Genelge ve Görüşler			148
Soru - Cevap			151

PRATİK BİLGİLER

657 SAYILI DEVLET MEMURLARI KANUNU TABİ OLARAK ÇALIŞANLAR İÇİN MAAS KATSAYILARI	152	GÖREVDEN UZAKLAŞTIRMA HALİNDE ÖDENECEK ÜCRET	172
DEVLET MEMURLARINA İLİŞKİN SOSYAL YARDIMLAR	153	ÜCRETLİ YILLIK İZİNLER	172
BELEDİYE BAŞKAN ÖDENEĞİ	153	İŞ AKDİNİN FESHİNDE İHBAR TAZMİNATI TUTARLARI	172
BELEDİYE MECLİS ÜYELERİ HUZUR HAKKI	154	KİİK ESKİ DEĞERLER VE PARASAL LİMİTLER	173
BELEDİYE ENCÜMEN ÜYELERİ ÖDENEĞİ	154	3194 SAYILI İMAR KANUNUNA GÖRE VERİLECEK İDARI PARA CEZALARI (01/01/2018-31/12/2018 TARİHLERİ ARASI)	174
İL GENEL MECLİS ÜYELERİNİN HUZUR HAKLARI	155	SULAR HAKKINDA KANUN	176
İL ENCÜMEN BRÜT ÖDENEKLERİ	155	UMUMİ HİFZISSİHHA KANUNU	176
GELİR VERGİSİNE TABİ GELİRLERİN VERGİLENDİRİLMESİNDE ESAS ALINAN TARİFE	155	TAHŞİLDARLARIN ÜZERİNDE TUTULABİLECEKLERİ PARA LİMİTİ	176
ASSAGRI ÖCRETİN NET HESABI VE İSVEREN MALİYETİ	156	DAMGA VERGİSİNE TABİ KAĞITLAR	177
2018 YILI ASSAGRI GECİM İNDİRİMİ	156	YURTIÇI HARCIRAHLAR	180
5326 SAYILI KABAHATLER KANUNUNA GÖRE 2018 YILI BELEDİYE PARA CEZALARI	157	2886 SAYILI DEVLET İHALE KANUNUNDAKİ PARASAL LİMİTLER	182
1608 SAYILI KANUNUNA GÖRE BELEDİYE İDARI PARA CEZALARI	159	BÜTÇE KANUNDAKİ 5018 SAYILI KAMU MALİ YÖNETİMİ VE KONTROL KANUNU LİMİTLERİ	183
CEVRE TEMİZLİK VERGİSİ	160	4857 SAYILI İŞ KANUNU'NA GÖRE UYGULANACAK PARA CEZALARI	184
6331 SAYILI İSG KANUNUNA GÖRE 2018 YILINDA UYGULANACAK İDARI PARA CEZALARI İLGİLİ BİLGİLER	161	VERGİ USUL KANUNUNDA YER ALAN VE 1/1/2018 TARİHİNDEN GECERLİ OLMAK ÜZERE UYGULANACAK OLAN HAD VE TUTARLAR	186
2597 SAYILI POLİS VAZİFE VE SELAHİYET KANUNUNA GÖRE 2018 YILI BELEDİYE İDARI PARA CEZALARI	166	GAYRİMENKUL SERMAYE İRATLARINDA UYGULANAN KİRA İSTİSNA TUTARI	188
5846 SAYILI FİKİR VE SANAT ESERLERİ KANUNU	167	HİZMET ERBABINA İSVERİ YEVA İŞYERİNİN MÜŞTEMLATI DIŞINDA KALAN YERLERDE YEMEK VERİLMEK SURETİYLE SAĞLANAN MENFAATLERE İLİŞKİN İSTİSNA TUTARI	188
7126 SIVİL SAVUNMA KANUNU	167	BAŞIŞ USULE TABİ OLMAMIN GENEL ŞARTLARINDAN OLAN İŞYERİ KİRA BEDELİNE İLİŞKİN TUTAR	188
4817 SAYILI YABANCILARIN ÇALIŞMA İZİNLERİ HAKKINDA KANUNDA YER ALAN İDARI PARA CEZALARI	167	ENGELLİLER İÇİN VERGİ İNDİRİMİ	188
MEMUR ÖDEMELEERİNDEN YAPILAN KESİNTİLER	168	YENİDEN DEĞERLEME ORANLARI	188
DEVLET MEMURLARINA HASTALIK VE REFAKAT İZNI	169	DEĞERLİ KAĞITLAR (2018 YILI)	189
MEMURLARDA AÇIKTAN VEKALETTE ÖDENECEK ÜCRET	170	AMORTİSMANA TABİ TUTULMADAN DOĞRUDAN GİDER YAZILACAK TUTAR	189
DEVLET MEMURLARINDA KURUM DIŞINDAN VEKALETTE ÖCRET	170	PARASAL SINIRLAR	190
KURUM İÇİNDEN VEKALETTE ÖDENECEK ÜCRET	171		

Cumhur Sinan ÖZDEMİR

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
İş Başmüfettişi



İŞ KANUNU YÖNÜNDEN İDARİ PARA CEZALARI

1. GİRİŞ

İdarî para cezaları her takvim yılı başından geçerli olmak üzere o yıl için 213 sayılı Vergi Usul Kanununun, mükerrer 298 inci maddesi hükümleri uyarınca tespit ve ilân edilen yeniden değerlendirme oranında artırılarak uygulanır. Yeniden değerlendirme oranı 2017 yılı için % 14,47 olarak tespit edilmiştir. Kabahat fiiline karşılık uygulanacak yaptırımlar, 5326 sayılı Kabahatler Kanununda düzenlenmiştir. Yasal düzenleme gereği kabahat eylemi, failin icrai veya ihmali davranışı sonucunda gerçekleştirdiği zaman işlenmiş sayılmaktadır. Eylemin/davranışın gerçekleştirildiği zaman önemli olup, neticenin oluştuğu zaman esas itibarıyla dikkate alınmamaktadır. Kabahate iştirak için kasten ve hukuka aykırı işlenmiş bir fiilin varlığı yeterli olup, kabahatin işlenişine iştirak eden kişi hakkında, diğerlerinin sorumlu olup olmadığı göz önünde bulundurulmaksızın idari para cezası verilmektedir. Para cezası; Kanun kuralının ihlali sonucu bir miktar paranın devlete ödenmesi şeklinde tanımla-

nabilir. Adli makamlar tarafından verilen cezalara adli para cezaları, idari makamlar tarafından verilen cezalara da idari para cezası denilmektedir. İş Kanununda yer alan cezaların tamamı idari para cezası niteliğindedir.

2. KABAHATLER KAVRAMI VE İDARİ PARA CEZASI

5326 sayılı Kabahatler Kanununun 2 nci maddesi gereği; kabahat deyiminden Kanunun, karşılığında idarî yaptırım uygulanmasını öngördüğü haksızlık anlaşılır. Aynı Kanunun 1 inci maddesinde toplumun düzenini, genel ahlakını, genel sağlığını, çevre, siyasi ve ekonomik düzeni kurmak amacı ile kabahatlerle ilgili yasal düzenlemelerin yapıldığı belirtildikten sonra, kanun karşılığında idari yaptırımlar uygulamasını öngördüğü eylemlerin kabahat sayılacağı ifade edilmiştir. Diğer bir ifadeyle, kabahat kavramı düzene aykırılık kanunen belirlenmiş unsurları taşıyan ve kanun tarafından idari para cezası ile cezalandırılabilir olduğu belirlenen hukuka aykırı ve kınanabilir fiildir. 5236 sa-

yılı Kanun sadece kabahatler oluşturan hafif haksızlıkları düzenlememektedir. Kabahat oluşturan bütün haksızlıklar için genel esasları ve bu esaslar çerçevesinde uygulanacak yaptırımlar ile bu yaptırımların kimlerin uygulayabileceğini bu yaptırımlara karşı hangi kanuni yollara başvuru yapabileceğini de düzenlemektedir. Kabahatler karşılığında uygulanacak olan idari yaptırımların kapsamı ise yine Kabahatler Kanununun 16 ncı maddesinde idari yaptırımlar belirlenmiş ve idari yaptırımlar, idari para cezası ve idari tedbirler olarak belirtilmiştir. İdari para cezaları, idarenin hukuk düzeninin aykırı bazı davranışlara bir yargı kararına gerek olmaksızın yasaların açıkça verdiği yetkiye dayanarak, idare hukukuna özgü yöntemlerle doğrudan doğruya bir idari işlemi ile uyguladığı cezalardır. İdari para cezaları maktu veya nispi olabilir, kanunda alt ve üst sınırı gösterilmek suretiyle de belirlenebilir. Bu durumda, idari para cezaları, miktarı belirlenirken işlenen kabahatin haksızlık içeriği ile failin kusuru ve ekonomik durumu birlikte göz önünde bulundurulacaktır.

2.1. Soruşturma Zamanaşımı

5326 sayılı Kabahatler Kanununun 20 inci maddesinde soruşturma zamanaşımı düzenlenmiştir. Soruşturma zamanaşımının dolması halinde kabahatten dolayı kişi hakkında idari para cezasına karar verilemez. Soruşturma zamanaşımı süresi;

- 100.000 TL veya üstü idari para cezası gerektiren haller 5 yıl,
- 50.000 TL veya üstü idari para cezası gerektiren kabahat cezaları 4 yıl,
- 50.000 TL'den az olan idari para cezaları gerektiren kabahat cezaları için 3 yıl,
- Nispi idari para cezalarını gerektiren kabahatler için 8 yıldır.

Zamanaşımı süresi kabahate ilişkin tanımdaki fiilin işlenmesi ile veya neticenin gerçekleşmesi ile başlar. Kabahat oluşturan fiil aynı zamanda suç oluşturmaları halinde suça ilişkin dava zamanaşımı hükümleri uygulanır.

2.2. Yerine Getirme Zamanaşımı

5326 sayılı Kabahatler Kanununun 21 inci maddesinde yerine getirme zamanaşımı düzenlenmiştir. Yerine getirme zamanaşımının dolması halinde idari para cezasına ilişkin karar artık yerine getirilemez. Yerine getirme zamanaşımı süresi;

- 50.000 TL veya daha fazla idari para cezasına karar verilmesi halinde 7,
- 20.000 TL veya daha fazla idari para cezasına karar verilmesi halinde 5,
- 10.000 TL veya daha fazla idari para cezasına karar verilmesi halinde 4,
- 10.000 TL'den az idari para cezasına karar verilmesi halinde 3 yıldır.

Zamanaşımı süresi, kararın kesinleşmesinin rastladığı takvim yılını takip eden takvim yılı başından itibaren işlemeye başlar. Kanun hükmü gereği olarak idari yaptırımın yerine getirilmesine başlanamaması veya yerine getirilememesi halinde zamanaşımı **işlemez**.

3. İŞ KANUNU YÖNÜNDEN 2018 YILINDA UYGULANACAK CEZALAR

3.1. İşyerinin Muvazaalı Bildirimi

İş Kanununun 3 üncü maddesine göre; alt işveren, kendi işyerinin tescili için asıl işverenden aldığı yazılı alt işverenlik sözleşmesi ve gerekli belgelerle birlikte bildirim yapmakla yükümlüdür. İşyerini muvazaalı olarak bildiren asıl işveren ile alt işveren veya vekillerine ayrı ayrı aynı Kanununun 98 inci maddesi gereği 21.036 TL idari para cezası

uygulanacaktır. Bu para cezasının kesinleşmesinden sonra bildirim yükümlülüğüne aykırılığın sürmesi halinde takip eden her ay için aynı miktar ceza uygulanır.

3.2. İşyerini Bildirmeme

İş Kanununun 3 üncü maddesine göre; İş Kanunu kapsamına giren nitelikte bir işyerini kuran, her ne suretle olursa olsun devralan, çalışma konusunu kısmen veya tamamen değiştiren veya herhangi bir sebeple faaliyetine son veren ve işyerini kapatan işveren, işyerinin unvan ve adresini, çalıştırılan işçi sayısını, çalışma konusunu, işin başlama veya bitme gününü, kendi adını ve soyadını yahut unvanını, adresini, varsa işveren vekili veya vekillerinin adı, soyadı ve adreslerini bir ay içinde ilgili Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğüne bildirmek zorundadır. Bildirim yükümlülüğüne uymayan işveren veya vekiline aynı Kanunun 98 inci maddesi gereği her işçi için 204 TL idari para cezası uygulanacaktır. Bu para cezasının kesinleşmesinden sonra bildirim yükümlülüğüne aykırılığın sürmesi halinde takip eden her ay için aynı miktar ceza uygulanır.

3.3. Eşitlik İlkesine Aykırılık

İş Kanununun 5 inci maddesine göre; iş ilişkisinde dil, ırk, renk, cinsiyet, engellilik, siyasi 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. İşveren, biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça, bir işçiye, iş sözleşmesinin yapılmasında, şartlarının oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde, cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapamaz. Aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılmaz.

İşçinin cinsiyeti nedeniyle özel koruyucu hükümlerin uygulanması, daha düşük bir ücretin uygulanmasını haklı kılmaz. Aynı Kanunun 99 uncu maddesi gereği işçilere eşit davranma ilke ve yükümlülüklerine aykırı davranılan her işçi için 177 TL idari para cezası uygulanacaktır.

3.4. Geçici İş İlişkisine Aykırılık

İş Kanununun 7 nci maddesine göre; geçici iş ilişkisi, özel istihdam bürosu aracılığıyla ya da holding bünyesi içinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde görevlendirme yapılmak suretiyle kurulabilir. Aynı Kanunun 99 uncu maddesi gereği geçici iş ilişkisi hükümlerine aykırı çalıştırılan her işçi için 296 TL idari para cezası uygulanacaktır. Aynı Kanunun 99 uncu maddesi gereği işletmenin ortalama mal ve hizmet üretim kapasitesinin geçici iş ilişkisi kurulmasını gerektirecek ölçüde ve öngörülemeden şekilde artması hâline aykırı olarak geçici iş ilişkisi kurulan her işçi için 1.188 TL idari para cezası uygulanacaktır.

3.5. Yazılı Sözleşme Yapılmaması Halinde İşçiye Yazılı Belge Verilmemesi

İş Kanununun 8 inci maddesine göre; yazılı sözleşme yapılmayan hallerde işveren işçiye en geç iki ay içinde genel ve özel çalışma koşullarını, günlük ya da haftalık çalışma süresini, temel ücreti ve varsa ücret eklerini, ücret ödeme dönemini, süresi belirli ise sözleşmenin süresini, fesih halinde tarafların uymak zorunda oldukları hükümleri gösteren yazılı bir belge vermekle yükümlüdür. Süresi bir ayı geçmeyen belirli süreli iş sözleşmelerinde bu fıkra hükmü uygulanmaz. İş sözleşmesi iki aylık süre dolmadan sona ermiş ise, bu bilgilerin en geç sona erme tarihinde işçiye yazılı olarak verilmesi zorunludur. Aynı Kanunun 99 uncu maddesi gereği yazılı iş sözleşmesi yapılmayan hallerde, çalışma koşullarına, günlük ya da haftalık

çalışma süresine, temel ücreti ve varsa ücret eklerine, ücret ödeme dönemine ilişkin belge verilmeyen her işçi için 177 TL idari para cezası uygulanacaktır.

3.6. Çağrı Üzerine Çalışma ve Uzaktan Çalışma Hükümlerine Aykırılık

İş Kanununun 14 üncü maddesine göre; yazılı sözleşme ile işçinin yapmayı üstlendiği işle ilgili olarak kendisine ihtiyaç duyulması halinde iş görme ediminin yerine getirileceğinin kararlaştırıldığı iş ilişkisi, çağrı üzerine çalışmaya dayalı kısmi süreli bir iş sözleşmesidir. Uzaktan çalışma; işçinin, işveren tarafından oluşturulan iş organizasyonu kapsamında iş görme edimini evinde ya da teknolojik iletişim araçları ile işyeri dışında yerine getirmesi esasına dayalı ve yazılı olarak kurulan iş ilişkisidir. Aynı Kanunun 99 uncu maddesi gereği çağrı üzerine çalışma ve uzaktan çalışma usulüne ilişkin hükümlere uyulmayan her işçi için 177 TL idari para cezası uygulanacaktır.

3.7. Çalışma Belgesi Verilmemesi

İş Kanununun 28 inci maddesine göre; işten ayrılan işçiye, işveren tarafından işinin çeşidinin ne olduğunu ve süresini gösteren bir belge verilir. Aynı Kanunun 99 uncu maddesi gereği çalışma belgesi verilmeyen veya belgesine yanlış bilgi yazılan her işçi için 177 TL idari para cezası uygulanacaktır.

3.8. Toplu İşten Çıkarma Hükümlerine Aykırılık

İş Kanununun 29 uncu maddesine göre; işveren ekonomik, teknolojik, yapısal ve benzeri işletme, işyeri veya işin gerekleri sonucu toplu işçi çıkarmak istediğinde, bunu en az otuz gün önceden bir yazı ile işyeri sendika temsilcilerine, ilgili Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğüne bildirmek zorundadır. İşyerinde çalışan işçi sayısı: 20 ile 100 işçi arasında ise, en az 10 işçinin, 101 ile 300

işçi arasında ise, en az yüzde on oranında işçinin, 301 ve daha fazla ise, en az 30 işçinin, işine aynı Kanunun 17 nci maddesi uyarınca ve bir aylık süre içinde aynı tarihte veya farklı tarihlerde son verilmesi toplu işçi çıkarma sayılır. Aynı Kanunun 100 üncü maddesi gereği toplu işten çıkarma hükümlerine aykırı davranarak işten çıkarılan her işçi için 693 TL idari para cezası uygulanacaktır.

3.9. Engelli ve Eski Hükümlü Çalıştırma Zorunluluğuna Uymama

İş Kanununun 30 uncu maddesine göre; işverenler, elli veya daha fazla işçi çalıştırdıkları özel sektör işyerlerinde yüzde üç özürlü, kamu işyerlerinde ise yüzde dört özürlü ve yüzde iki eski hükümlü işçiyi meslek, beden ve ruhi durumlarına uygun işlerde çalıştırmakla yükümlüdürler. Aynı Kanunun 101 inci maddesi gereği çalıştırılmayan her engelli ve çalıştırılmayan her ay için 2.627 TL idari para cezası, çalıştırılmayan her eski hükümlü ve çalıştırılmayan her ay için 2.627 TL idari para cezası uygulanacaktır.

3.10. Ücretin Ödenmemesi

İş Kanununun 32 nci maddesine göre; genel anlamda ücret bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutardır. Ücret en geç ayda bir ödenir. İş sözleşmeleri veya toplu iş sözleşmeleri ile ödeme süresi bir haftaya kadar indirilebilir. Aynı Kanunun 102/a. maddesi gereği ücret ile kanundan ve toplu iş sözleşmesinden veya iş sözleşmesinden doğan ücretin kasten ödenmemesi veya eksik ödenmesi halinde her işçi ve her ay için 191 TL idari para cezası uygulanacaktır.

3.11. Ücretin Banka Hesabı Aracılığıyla Ödenmemesi

İş Kanununun 32 nci maddesine göre; çalıştırdığı işçilerin ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkakını özel ola-

arak açılan banka hesapları vasıtasıyla ödeme zorunluluğuna tabi tutulan işverenler veya üçüncü kişiler, işçilerinin ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkaklarını özel olarak açılan banka hesapları dışında ödeyemezler. 18.11.2008 tarih ve 27058 sayı ile Resmi Gazete'de yayınlanan ve 01.09.2009 tarihinde yürürlüğe giren Ücret, Prim, İkramiye ve Bu Nitelikteki Her Türlü İstihkakın Bankalar Aracılığıyla Ödenmesine Dair Yönetmeliğin 10 uncu maddesi gereği; işyerleri ve işletmelerinde İş Kanunu hükümlerinin uygulandığı işverenler ile üçüncü kişiler, Türkiye genelinde çalıştırdıkları işçi sayısının (21.05.2016 tarihli Yönetmelik ile değişen ibare. Yür: 01.06.2016) en az beş olması halinde çalıştırdıkları işçiye o ay içinde yapacakları her türlü ödemenin kanunî kesintiler düşüldükten sonra kalan net tutarını, bankalar aracılığıyla ödemekle yükümlüdürler. Aynı Kanunun 102/a. maddesi gereği ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkaklarını özel olarak açılan banka hesabına ödenmemesi halinde her işçi ve her ay için 191 TL idari para cezası uygulanacaktır.

3.12. Ücret Hesap Pusulası Verilmemesi

İş Kanununun 37 nci maddesine göre; işveren işyerinde veya bankaya yaptığı ödemelerde işçiye ücret hesabını gösterir imzalı veya işyerinin özel işaretini taşıyan bir pusula vermek zorundadır. 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. Aynı Kanunun 102/b. maddesi gereği ücret hesap pusulasının düzenlenip, bir suretinin işçiye verilmemesi halinde 693 TL idari para cezası uygulanacaktır.

3.13. Ücret Kesme Cezası Hükümlerine Aykırılık

İş Kanununun 38 inci maddesine göre; işveren toplu sözleşme veya iş sözleşmelerinde gösterilmiş olan sebepler dışında işçiye ücret kesme cezası veremez. İşçi ücretlerinden ceza olarak yapılacak kesintilerin işçiye derhal sebepleriyle beraber bildirilmesi gerekir. İşçi ücretlerinden bu yolda yapılacak kesintiler bir ayda iki gündelikten veya parça başına yahut yapılan iş miktarına göre verilen ücretlerde işçinin iki günlük kazancından fazla olamaz. Aynı Kanunun 102/b. maddesi gereği usulsüz ücret kesme cezası verilmesi halinde 693 TL idari para cezası uygulanacaktır.

3.14. Asgari Ücretin Ödenmemesi

İş Kanununun 39 uncu maddesine göre; iş sözleşmesi ile çalışan ve İş Kanunu kapsamında olan veya olmayan her türlü işçinin ekonomik ve sosyal durumlarının düzenlenmesi için Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca Asgari Ücret Tespit Komisyonu aracılığı ile ücretlerin asgari sınırları en geç iki yılda bir belirlenir. 01.01.2018 – 31.12.2018 dönemi için asgari ücret brüt 2.029,50 TL olarak belirlenmiştir. Aynı Kanunun 102/a. maddesi gereği asgari ücret ödenmeyen veya eksik ödenen her işçi ve her ay için 191 TL idari para cezası uygulanacaktır.

3.15. Fazla Çalışma Ücreti Ödenmemesi

İş Kanununun 41 inci maddesine göre; her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde elli yükseltilmesi suretiyle ödenir. Haftalık çalışma süresinin sözleşmelerle kırkbeş saatin altında belirlendiği durumlarda yukarıda belirtilen esaslar dahilinde uygulanan ortalama haftalık çalışma süresini aşan ve kırkbeş saate kadar yapılan çalışmalar fazla sürelerle çalışmalardır. Fazla

la sürelerle çalışmalarda, her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde yirmibeş yükseltilmesiyle ödenir. Aynı Kanunun 102/c. maddesi gereği fazla çalışma ücreti ödenmeyen her işçi için 337 TL idari para cezası uygulanacaktır.

3.16. Serbest Zaman Kullandırılmaması

İş Kanununun 41 inci maddesine göre; fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma yapan işçi isterse, bu çalışmalar karşılığı zamlı ücret yerine, fazla çalıştığı her saat karşılığında bir saat otuz dakikayı, fazla sürelerle çalıştığı her saat karşılığında bir saat onbeş dakikayı serbest zaman olarak kullanabilir. İşçi hak ettiği serbest zamanı altı ay zarfında, çalışma süreleri içinde ve ücretinde bir kesinti olmadan kullanır. Aynı Kanunun 102/c. maddesi gereği serbest zamanı altı ay içinde kullandırılmayan her işçi için 337 TL idari para cezası uygulanacaktır.

3.17. Fazla Çalışma İçin İşçinin Onayının Alınmaması

İş Kanununun, 41 inci maddesine göre; fazla saatlerle çalışmak için işçinin onayının alınması gerekir. Aynı Kanunun 102/c. maddesi gereği onayı alınmadan fazla çalıştırılan her işçi için 337 TL idari para cezası uygulanacaktır.

3.18. Yüzde Uygulanan İşyerlerinde Belge Verilmemesi

İş Kanununun 52 nci maddesine göre; yüzde usulünün uygulandığı işyerlerinde işveren, her hesap pusulasının genel toplamını gösteren bir belgeyi işçilerin kendi aralarından seçecekleri bir temsilciye vermekle yükümlüdür. Aynı Kanunun 102/b. maddesi gereği her hesap pusulasının genel toplamını gösteren belgenin işçilerin seçtiği temsilciye verilmemesi halinde 693 TL idari para cezası uygulanacaktır.

3.19. Yıllık Ücretli İzin Uygulanmasına Aykırılık

İş Kanununun 56 ncı maddesine göre; yıllık ücretli izin işveren tarafından bölünemez. Bu iznin 53 üncü maddede gösterilen süreler içinde işveren tarafından sürekli bir şekilde verilmesi zorunludur. Ancak, 53 üncü maddede öngörülen izin süreleri, tarafların anlaşması ile bir bölümü on günden aşağı olmamak üzere bölümler hâlinde kullanılabilir. Aynı Kanunun 103 üncü maddesi gereği yıllık ücretli izni Kanuna aykırı olarak bölünen her işçi için 337 TL idari para cezası uygulanacaktır.

3.20. Yıllık İzin Ücretinin Ödenmemesi

İş Kanununun 57 nci maddesine göre; işveren, yıllık ücretli iznini kullanan her işçiye, yıllık izin dönemine ilişkin ücretini ilgili işçinin izine başlamasından önce peşin olarak ödemek veya avans olarak vermek zorundadır. Aynı Kanunun 103 üncü maddesi gereği yıllık izin ücretini Kanuna aykırı şekilde veya eksik ödenen her işçi için 337 TL idari para cezası uygulanacaktır.

3.21. Sözleşmenin Sona Ermesinde İzin Ücretinin Ödenmemesi

İş Kanununun, 59 uncu maddesine göre; iş sözleşmesinin, herhangi bir nedenle sona ermesi halinde işçinin hak kazanıp da kullanmadığı yıllık izin sürelerine ait ücreti, sözleşmenin sona erdiği tarihteki ücreti üzerinden kendisine veya hak sahiplerine ödenir. Aynı Kanunun 103 üncü maddesi gereği iş sözleşmesinin sona ermesinde kullanılmadığı iznin ücreti ödenmeyen her işçi için 337 TL idari para cezası uygulanacaktır.

3.22. İzinlere İlişkin Düzenlemelere Aykırılık

İş Kanununun 60 ıncı maddesine göre; yıllık ücretli izinlerin, yürütülen işlerin ni-

teligine göre yıl boyunca hangi dönemlerde kullanılacağı, izinlerin ne suretle ve kimler tarafından verileceği veya sıraya bağlı tutulacağı, yıllık izninin faydalı olması için işveren tarafından alınması gereken tedbirler ve izinlerin kullanılması konusuna ilişkin usuller ve işverence tutulması zorunlu kayıtların şekli 03.03.2004 tarih ve 25391 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan “Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği” ile düzenlenmiştir. Aynı Kanunun 103 üncü maddesi gereği Yönetmeliğine aykırı olarak izin kullandırılmayan veya eksik kullandırılan her işçi için 337 TL idari para cezası uygulanacaktır.

3.23. Çalışma Süresine Aykırılık

İş Kanununun 63 üncü maddesine göre; genel bakımdan çalışma süresi haftada en çok kırkbeş saattir. Aksi kararlaştırılmamışsa bu süre, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanır. Yer altı maden işlerinde çalışan işçilerin çalışma süresi; günde en çok yedi buçuk, haftada en çok otuz yedi buçuk saattir. Tarafların anlaşması ile haftalık normal çalışma süresi, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine, günde onbir saati aşmamak koşulu ile farklı şekilde dağıtılabılır. Çalışma sürelerinin uygulanmasına ilişkin esaslar 06.04.2004 tarih ve 25425 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan “İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği” ile düzenlenmiştir. Aynı Kanunun 104 üncü maddesi gereği çalışma sürelerine ve buna ilişkin Yönetmelik hükümlerine uyulmaması halinde 1.853 TL idari para cezası uygulanacaktır.

3.24. Telif Çalışmasına Aykırılık

İş Kanununun 64 üncü maddesine göre; zorunlu nedenlerle işin durması, ulusal bayram ve genel tatillerden önce veya sonra işyerinin tatil edilmesi veya benzer nedenlerle işyerinde normal çalışma sürelerinin önemli ölçüde altında çalışılması veya tamamen tatil

edilmesi ya da işçinin talebi ile kendisine izin verilmesi hallerinde, işveren iki ay içinde çalışılmayan süreler için telif çalışması yaptırabilir. Bu çalışmalar fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma sayılmaz. Aynı Kanunun 104 üncü maddesi gereği telif çalışmasına ilişkin Kanun hükümlerine uyulmadan çalıştırılan her işçi için 337 TL idari para cezası uygulanacaktır.

3.25. Ara Dinlenmesi Verilmemesi

İş Kanununun 68 inci maddesine göre; günlük çalışma süresinin ortalama bir zamanında o yerin gelenekleri ve işin gereğine göre ayarlanmak suretiyle işçilere; dört saat veya daha kısa süreli işlerde on beş dakika, dört saatten fazla ve yedi buçuk saate kadar (yedi buçuk saat dâhil) süreli işlerde yarım saat, yedi buçuk saatten fazla süreli işlerde bir saat ara dinlenmesi verilir. Bu dinlenme süreleri en az olup aralıksız verilir. Aynı Kanunun 104 üncü maddesi gereği ara dinlenmelerinin Kanun hükmüne göre uygulanmaması halinde 1.853 TL idari para cezası uygulanacaktır.

3.26. Gece Süresi Ve Gece Çalışmalarına Aykırılık

İş Kanununun 69 uncu 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 on bir saat süren dönemdir. İşçilerin gece çalışmaları yedi buçuk saati geçemez. Ancak, turizm, özel güvenlik ve sağlık hizmeti yürütülen işlerde işçinin yazılı onayının alınması şartıyla yedi buçuk saatin üzerinde gece çalışması yaptırılabilir. Gece ve gündüz işletilen ve nöbetleşe işçi postaları kullanılan işlerde, bir çalışma haftası gece çalıştırılan işçilerin, ondan sonra gelen ikinci çalışma haftası gündüz çalıştırmaları suretiyle postalar sıraya konur. Aynı Kanunun 104 üncü maddesi gereği işçilerin geceleri 7,5 saatten fazla çalıştırılması, gece

ve gündüz postalarının değiştirilmemesi halinde 1.853 TL idari para cezası uygulanacaktır.

3.27. Çalıştırma Yaşı Ve Çocukları Çalıştırma Yasağı

İş Kanununun 71 inci maddesine göre; on beş yaşını doldurmamış çocukların çalıştırılması yasaktır. Ancak, on dört yaşını doldurmuş ve zorunlu ilköğretim çağını tamamlamış olan çocuklar; bedensel, zihinsel, sosyal ve ahlaki gelişmelerine ve eğitime devam edenlerin okullarına devamına engel olmayacak hafif işlerde çalıştırılabilirler. On dört yaşını doldurmamış çocuklar ise bedensel, zihinsel, sosyal ve ahlaki gelişmelerine ve eğitime devam edenlerin okullarına devamına engel olmayacak sanat, kültür ve reklam faaliyetlerinde yazılı sözleşme yapmak ve her bir faaliyet için ayrı izin almak şartıyla çalıştırılabilirler. Aynı Kanunun 104 üncü maddesi gereği çalıştırma yaşı ve çocukları çalıştırma yasağı hükümlerine aykırı davranılması halinde 1.853 TL idari para cezası uygulanacaktır.

3.28. Yer Ve Su Altında Çalıştırma Yasağı

İş Kanununun 72 nci maddesine göre; maden ocakları ile kablo döşemesi, kanalizasyon ve tünel inşaatı gibi yer altında veya su altında çalışılacak işlerde onsekiz yaşını doldurmamış erkek ve her yaştaki kadınların çalıştırılması yasaktır. Aynı Kanunun 104 üncü maddesi gereği onsekiz yaşını doldurmamış erkek ve her yaştaki kadınların yer ve su altında çalıştırılması halinde 1.853 TL idari para cezası uygulanacaktır.

3.29. Gece Çalıştırma Yasağı

İş Kanununun 73 üncü maddesine göre; sanayiye ait işlerde onsekiz yaşını doldurmuş çocuk ve genç işçilerin gece çalıştırılması yasaktır. Aynı Kanunun 104 üncü maddesi

gereği çocuk ve genç işçilerin gece çalıştırılması halinde 1.853 TL idari para cezası uygulanacaktır.

3.30. Analık Halinde Çalışma Ve Süt İzni Hükümlerine Aykırılık

İş Kanununun 74 üncü maddesine göre; kadın işçilerin doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam onaltı haftalık süre için çalıştırılmamaları esastır. Çoğul gebelik halinde doğumdan önce çalıştırılmayacak sekiz haftalık süreye iki hafta süre eklenir. Ancak, sağlık durumu uygun olduğu takdirde, doktorun onayı ile kadın işçi isterse doğumdan önceki üç haftaya kadar işyerinde çalışabilir. Bu durumda, kadın işçinin çalıştığı süreler doğum sonrası sürelerle eklenir. İsteği halinde kadın işçiye, onaltı haftalık sürenin tamamlanmasından veya çoğul gebelik halinde onsekiz haftalık süreden sonra altı aya kadar ücretsiz izin verilir. Bu izin, üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinme hâlinde eşlerden birine veya evlat edinene verilir. Bu süre, yıllık ücretli izin hakkının hesabında dikkate alınmaz. Kadın işçilere bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam birbuçuk saat süt izni verilir. Bu sürenin hangi saatler arasında ve kaç bölünerek kullanılacağını işçi kendisi belirler. Bu süre günlük çalışma süresinden sayılır. Aynı Kanunun 104 üncü maddesi gereği doğum öncesi ve sonrası sürelerde kadınların çalıştırılması veya ücretsiz izin verilmemesi halinde 1.853 TL idari para cezası uygulanacaktır.

3.31. İşçi Özlük Dosyasının Düzenlenmemesi

İş Kanununun 75 inci maddesine göre; işveren çalıştırdığı her işçi için bir özlük dosyası düzenler. İşveren bu dosyada, işçinin kimlik bilgilerinin yanında, bu Kanun ve diğer kanunlar uyarınca düzenlemek zorunda olduğu her türlü belge ve kayıtları saklamak

ve bunları istendiği zaman yetkili memur ve mercilere göstermek zorundadır. Aynı Kanununun 104 üncü maddesi gereği işçi özlük dosyalarının düzenlenmemesi halinde 1.853 TL idari para cezası uygulanacaktır.

3.32. Yönetmelik Hükümlerine Aykırılık

İş Kanununun 76 ncı maddesine göre; 06.04.2004 tarih ve 25425 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan “Haftalık İş Günlerine Bölünemeyen Çalışma Süreleri Yönetmeliği” ile 07.04.2004 tarih ve 25426 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan “Postalar Halinde İşçi Çalıştırılarak Yürütülen İşlerde Çalışmalara İlişkin Özel Usul Ve Esaslar Hakkında Yönetmelik” düzenlenmiştir. Aynı Kanunun 104 üncü maddesi gereği çalışma sürelerine ve postalar halinde işçi çalıştırılmasına yönelik Yönetmelik hükümlerine uyulmaması halinde 1.853 TL idari para cezası uygulanacaktır.

3.33. İş Ve İşçi Bulmaya Aracılık Hükümlerine Aykırılık

İş Kanununun 90 ncı maddesine göre; iş arayanların elverişli oldukları işlere yerleştirilmeleri ve çeşitli işler için uygun işçiler bulunmasına aracılık görevi, Türkiye İş Kurumu ve bu hususta izin verilen özel istihdam bürolarınca yerine getirilir. Aynı Kanunun 106 ncı maddesi gereği Türkiye İş Kurumundan izin almaksızın iş ve işçi bulma faaliyeti bulunulması halinde 21.036 TL idari para cezası uygulanacaktır.

3.34. İşyeri Denetiminde İş Müfettişlerine Zorluk Çıkarmak

İş Kanununun 92 ncı maddesine göre; teftiş, denetleme ve incelemeler sırasında işverenler, işçiler ve bu işle ilgili görülen başka kişiler izleme, denetleme ve teftişle görevli iş müfettişleri tarafından çağrıldıkları zaman gelmek, ifade ve bilgi vermek, gerekli olan belge ve delilleri getirip göstermek ve

vermek; iş müfettişlerinin görevlerini yapmaları için kendilerine her çeşit kolaylığı göstermek, bu yoldaki isteklerini geciktirmeksizin yerine getirmekle yükümlüdürler. Aynı Kanununun 107/1-a. maddesi gereği iş müfettişlerinin davetine gelmemek, ifade ve bilgi vermemek, gerekli belge ve delilleri göstermemek ve vermemek, kendilerine gerekli kolaylığı göstermemek halinde 16.829 TL idari para cezası uygulanacaktır.

3.35. İşyeri Denetiminde İşveren Sorumluluğu

İş Kanununun 96 ncı maddesine göre; iş denetimi ve teftişine yetkili iş müfettişleri tarafından ifade ve bilgilerine başvuru işçilere, işverenlerin gerek doğrudan doğruya ve gerek dolayısıyla telkinlerde bulunmaları, işçileri gerçeği saklamaya yahut değiştirmeye sevk veya herhangi bir suretle zorlamaları veyahut işçilerin ilgili makamlara başvurmaları, haber ve ifade vermeleri üzerine, bunlara karşı kötü davranışlarda bulunmaları yasaktır. Aynı Kanununun 107/1-b. maddesi gereği iş müfettişleri tarafından ifade ve bilgilerine başvuru işçilere telkinde bulunmak, işçileri gerçeği saklamaya ya da değiştirmeye sevk etmek veya zorlamak halinde 16.829 TL idari para cezası uygulanacaktır.

3.36. İşyeri Denetiminde İşçi Sorumluluğu

İş Kanununun 96 ncı maddesine göre; işçilerin çalıştıkları veya ayrıldıkları işyerleriyle işverenleri hakkında gerçeğe uygun olmayan haberler vererek gereksiz işlemlerle uğraştırılmaları veya işverenleri haksız yere kötü duruma düşürmeye kalkışmaları ve iş müfettişlerince kendilerinden sorulan hususlar için doğru olmayan cevaplar vererek denetim ve teftişin yapılmasını güçleştirmek veya yanlış bir sonuca vardırarak gibi kötü niyetli davranışlarda bulunmaları yasaktır. Aynı Kanununun 107/1-b. maddesi gereği iş-

çilerin gerçeğe aykırı haberler vererek işvereni gereksiz işlemlerle uğraştırmaları veya haksız yere kötü duruma düşürmeye kalkışmaları, denetim ve teftişin yapılmasını güçleştirmeleri, kötü niyetli davranışlarda bulunmaları halinde 16.829 TL idari para cezası uygulanacaktır.

3.37. İş Hayatının Denetim Ve Teftişi İle İlgili Hükümlere Aykırılık

İş Kanununun 107 nci maddesine göre; iş müfettişlerinin bu Kanundan veya diğer kanunlardan doğan her çeşit teftiş, denetleme yetki ve görevleri gereğince görevlerinin yerine getirilmesi sırasında, görevlerini yapma ve sonuçlandırmaya engel olan kimselere, fiil suç oluşturmadığı takdirde, 16.829 TL idari para cezası uygulanacaktır.

4. İDARİ YAPTIRIM KARARINA İTİRAZ

İdari yaptırım kararına ilişkin tutanakta; hakkında idarî yaptırım kararı verilen kişinin kimlik ve adresi, idarî yaptırım kararı verilmesini gerektiren kabahat fiili, bu fiilin işlendiğini ispata yarayacak bütün deliller, karar tarihi ve kararı veren kamu görevlilerinin kimliği açık bir şekilde yazılır. Tutanakta, ayrıca kabahati oluşturan fiil, işlendiği yer ve zaman gösterilerek açıklanır. İdarî yaptırım kararı, 7201 sayılı Tebligat Kanunu hükümlerine göre ilgili kişiye tebliğ edilir. Tebligat metninde bu karara karşı başvurulabilecek kanun yolu, mercii ve süresi açık bir şekilde

belirtilir. Karar tutanağının bir örneği kişiye verilir. İdarî para cezasına ilişkin idarî yaptırım kararına karşı, kararın tebliği veya tefhimi tarihinden itibaren en geç onbeş gün içinde, sulh ceza hakimliğine başvurulabilir. Bu süre içinde başvurunun yapılmamış olması halinde idarî yaptırım kararı kesinleşir.

5. SONUÇ

4857 sayılı İş Kanununda öngörülen idari para cezaları gerekçesi belirtilmek suretiyle Türkiye İş Kurumu il müdürü tarafından; birden fazla ilde işyerleri bulunan işverenlere uygulanacak idari para cezası ise işyerlerinin merkezinin bulunduğu yerdeki Türkiye İş Kurumu il müdürüne verilir. İş Kanununda idari para cezalarına karşı dava açma süresi ve usulü 5326 sayılı Kabahatler Kanununda düzenlenmiştir. Buna göre, idari para cezalarının tebliğ edildiği tarihten itibaren 15 gün içerisinde yetkili sulh ceza hakimliğine itiraz (dava) açılması gerekmektedir. 4857 sayılı İş Kanununda yer alan idari para cezaları 213 sayılı Vergi Usul Kanunu mükerrer 298 inci maddesi hükümleri uyarınca tespit ve ilân edilen yeniden değerlendirme oranında artırılarak uygulanmaktadır. 2018 yılı idari para cezaları % 14,47 oranında yeniden değerlendirme ile birlikte artmıştır.

KAYNAKÇA

ÖZDEMİR, Cumhur Sinan, İş Kanuna Göre İdari Para Cezaları ve Mahkeme Kararları, Ankara, Adalet Yayınevi, 2009



GİDEREK SIKLAŞAN BİR İHALE YASAKLANMA SEBEBİ: ŞİRKETLER ARASI ORGANİK BAĞ

1. GİRİŞ

Kamu ihaleleri idare ile istekli arasında kuralları 4734 sayılı Kamu İhale Kanununda yer alan ve ihalelerin sonuçlanmasını müteakip 4735 sayılı Kamu İhale Sözleşmeler Kanunundaki maddelerin öncelikli olarak uygulandığı ekonomik değeri 120 milyar TL'yi geçen bir alandır.¹

Bu alandan ekonomik olarak yararlanmak isteyen isteklilerle ihaleyi yapan idareler arasında; ayrıca ihaleyi kazanan yüklenici ile idare arasında zaman zaman oluşan uyuşmazlıklar sebebiyle davalar açılabilen ve ilgi alanına göre idari yargı veya adli yargıda bu davalar görülebilmektedir.

Bu uyuşmazlıklardan bir tanesi de şirketler arası organik bağ olması gerekçe gösterilerek ihaleye teklif veren istekliler hakkında yasaklılık işlemlerinin başlatılması olmaktadır. Son zamanlarda giderek artan şikayet başvuruları dikkatimizi çekmiş olup makalemizin konusunu teşkil edecektir.

1 www.kik.gov.tr/istatistikler/2016

2. KAMU İHALELERİNDEN YASAKLANMA

Kamu ihalelerinden yasaklanma istekli firmalar açısından ağır bir yaptırım olmakla beraber diğer şirketlerin hukuki haklarının korunması açısından da zaman zaman uygulanması gereken bir yaptırım kararıdır. 4734 sayılı Kamu İhale Kanununun “Yasak fiil ve davranışlar” başlıklı 17 nci maddesinde “İhalelerde aşağıda belirtilen fiil veya davranışlarda bulunmak yasaktır:

a) Hile, vaat, tehdit, nüfuz kullanma, çıkar sağlama, anlaşma, irtikap, rüşvet suretiyle veya başka yollarla ihaleye ilişkin işlemlere fesat karıştırmak veya buna teşebbüs etmek.

b) İsteklileri tereddüde düşürmek, katılımı engellemek, isteklilere anlaşma teklifinde bulunmak veya teşvik etmek, rekabeti veya ihale kararını etkileyecek davranışlarda bulunmak.

c) Sahte belge veya sahte teminat düzenlemek, kullanmak veya bunlara teşebbüs etmek.

d) Alternatif teklif verebilme halleri dışında, ihalelerde bir istekli tarafından kendisi veya başkaları adına doğrudan veya dolaylı olarak, asaleten ya da vekâleten birden fazla teklif vermek.

e) 11 inci maddeye göre ihaleye katılmayacağı belirtildiği halde ihaleye katılmak. Bu yasak fiil veya davranışlarda bulunanlar hakkında bu Kanunun Dördüncü Kısımında belirtilen hükümler uygulanır.”

Hükmü kamu ihalelerinde istekli firmaların temel olarak yasaklanmasını gerektiren hallerin sıralandığı ve düzenlendiği temel hukuki düzenlemedir.

Aynı Kanunun “İhalelere katılmaktan yasaklama” başlıklı 58 inci maddesinde de yasaklamayı gerektiren hallerin tespiti durumunda istekliler için uygulanacak yaptırımın süresi ve temel yasaklanmaya yönelik usul kuralları aşağıdaki şekilde düzenlenmektedir;

“17nci maddede belirtilen fiil veya davranışlarda buldukları tespit edilenler hakkında fiil veya davranışlarının özelliğine göre, bir yıldan az olmamak üzere iki yıla kadar, üzerine ihale yapıldığı halde mücbir sebep halleri dışında usulüne göre sözleşme yapmayanlar hakkında ise altı aydan az olmamak üzere bir yıla kadar, 2 nci ve 3 üncü maddeler ile istisna edilenler dahil bütün kamu kurum ve kuruluşlarının ihalelerine katılmaktan yasaklama kararı verilir.

Katılma yasakları, ihaleyi yapan bakanlık veya ilgili veya bağlı bulunan bakanlık, herhangi bir bakanlığın ilgili veya bağlı kuruluşu sayılmayan idarelerde bu idarelerin ihale yetkilileri, il özel idareleri ve belediyeler ile bunlara bağlı birlik, müessese ve işletmelerde ise İçişleri Bakanlığı tarafından verilir. Haklarında yasaklama kararı verilen tüzel kişilerin şahıs şirketi olması halinde şirket

ortaklarının tamamı hakkında, sermaye şirketi olması halinde ise sermayesinin yarısından fazlasına sahip olan gerçek veya tüzel kişi ortaklar hakkında birinci fıkraya hükmüne göre yasaklama kararı verilir.

Haklarında yasaklama kararı verilenlerin gerçek veya tüzel kişi olması durumuna göre; ayrıca bir şahıs şirketinde ortak olmaları halinde bu şahıs şirketi hakkında da, sermaye şirketinde ortak olmaları halinde ise sermayesinin yarısından fazlasına sahip olmaları kaydıyla bu sermaye şirketi hakkında da aynı şekilde yasaklama kararı verilir. İhale sırasında veya sonrasında bu fiil veya davranışlarda buldukları tespit edilenler, idarelerce o ihaleye iştirak ettirilmeyecekleri gibi yasaklama kararının yürürlüğe girdiği tarihe kadar aynı idare tarafından yapılacak sonraki ihalelere de iştirak ettirilmezler.

Yasaklama kararları, yasaklamayı gerektiren fiil veya davranışın tespit edildiği tarihi izleyen en geç kırkbeş gün içinde verilir. Verilen bu karar Resmi Gazetede yayımlanmak üzere en geç onbeş gün içinde gönderilir ve yayımı tarihinde yürürlüğe girer. Bu kararlar Kamu İhale Kurumunca izlenerek, kamu ihalelerine katılmaktan yasaklı olanlara ilişkin siciller tutulur. İhaleyi yapan idareler, ihalelere katılmaktan yasaklamayı gerektiren bir durumla karşılaştıkları takdirde, gereğinin yapılması için bu durumu ilgili veya bağlı bulunan bakanlığa bildirmekle yükümlüdür.”

3. ŞİRKETLER ARASI ORGANİK BAĞ HANGİ SEBEPLE YASAKLANMA SEBEBİDİR?

Kamu İhale Kuruluna neredeyse her hafta yapılan itirazın şikayet başvurularında Kamu İhale Kurulu şirketler arasında organik bağ ile ilgili olarak 4734 sayılı Kamu İhale Kanununun 17 nci maddesinde yer alan ve

aşağıda gösterilen düzenlemeler doğrultusunda değerlendirme yapmaktadır;

b) İsteklileri tereddüde düşürmek, katılımı engellemek, isteklilere anlaşma teklifinde bulunmak veya teşvik etmek, rekabeti veya ihale kararını etkileyecek davranışlarda bulunmak.

ve

d) Alternatif teklif verebilme halleri dışında, ihalelerde bir istekli tarafından kendisi veya başkaları adına doğrudan veya dolaylı olarak, asaleten ya da vekâleten birden fazla teklif vermek.

(b) bendine dayanılarak verilen yasaklılık kararının gerekçesi şu şekilde açıklanabilir: İki şirket arasında kurulan organik bağ ile isteklileri tereddüde düşürme ihtimali ve ihale kararını etkileyecek davranışlarda bulunma ihtimali bulunmaktadır. Örneğin, sınır değer hesabının etkilenmesi ile aşırı düşük teklif açıklamasına tabi kılınacak şirket değişebilecektir. Ayrıca, sınır değer üzerinde olan firmaya ihalenin verilmesine yönelik düzenlemenin bulunması durumunda ihale üzerinde kalma ihtimali bulunan firma da bu organik bağdan doğrudan etkilenecektir.

(d) bendine dayanılarak verilen yasaklılık kararının gerekçesi şu şekilde açıklanabilir: Burada yasaklanan istekli tarafından kendisi veya başkaları adına doğrudan veya dolaylı olarak, asaleten ya da vekâleten birden fazla teklif verilmesi halidir. Aralarında organik bağ bulunan firmalar kendi aralarında anlaşarak teklif verdiklerinden ötürü aslında sadece kendi firmaları adına değil; bir başka firma da kendi firmaları ile birlikte hareket ettiğinden ötürü birden fazla teklif verme hali olarak değerlendirilmektedir.

4. HANGİ DURUMLAR ORGANİK BAĞ OLARAK GÖRÜLMEKTEDİR?

Kamu İhale Kurulunun sıklıkla üzerinde durduğu bu konu hakkında geçtiğimiz

günlerde verilen bir karar ile konu açıklanmaya çalışılacaktır. **Kamu İhale Kurulunun 17.01.2018 tarihli ve 2018/UY.II-209 sayılı Kararında iki şirket arasındaki organik bağ aşağıdaki sebeplere dayandırılmıştır.**

İhale işlem dosyası üzerinde gerçekleştirilen incelemede;

- B... İnş. Haf. Taah. Akar. Mad. Gıd. San. Tic. A.Ş. - B... Grup İnş. San. Tic. A.Ş. İş Ortaklığının teklifi kapsamında sunduğu belgelerde;

Teklif mektubu üzerinde yer alan B... İnş. Haf. Taah. Akar. Mad. Gıd. San. Tic. A.Ş. ye ait adresin, M.. Mah. 286/7 Sok. No:19 Bayraklı, telefon numarasının 0232 489 89 .., faks numarasının ise 425 24 .. olarak belirtildiği,

Sicil kayıt sureti üzerinde yer alan adresin, M.. Mah. 286/7 Sok. No: 19 Bayraklı olarak belirtildiği,

Geçici teminat mektubunun, Ziraat Katılım Bankası A.Ş.nin İzmir Şubesinden alındığı, 11.09.2017 tarihli ve 24-B1-179 mektup numaralı olduğu,

İmza sirkülerinin yönetim kurulu başkanı M.. Kaya ve yönetim kurulu başkan yardımcısı A... Kaya'ya ait ve B... İnş. Haf. Taah. Akar. Mad. Gıd. San. Tic. A.Ş.yi 3 yıl süre ile münferinden şirketin her sahada temsil ve ilzama yetkili olduğu,

B... Grup İnş. San. Tic. A.Ş. tarafından EKAP üzerinden e-imza kullanılarak ihale dokümanı indirildiğine ilişkin formun sunulduğu,

- A...Danış. İnş. Gıd. Oto. Elek. Elekt. San. ve Tic. A.Ş. - A...Müh. İnş. Tur. San. Tic. Ltd. Şti. İş Ortaklığının teklifi kapsamında sunduğu belgelerde;

Teklif mektubu üzerinde yer alan A... Danış. İnş. Gıd. Oto. Elek. Elekt. San. ve Tic. A.Ş. ye ait adresin, K.. Mah. 1259 (Emre Ö...)

Sk. Deren İş Merkezi No:17 K:8 D:81 Konak-İzmir telefon numarasının 0232 347 97 , faks numarasının ise 0232 425 24 olarak belirtildiği,

Sicil kayıt sureti üzerinde yer alan adresin, , K.. Mah. 1259 (Emre Ö) Sok. Deren İş Merkezi No: 17 K: 8 D: 81 Konak-İzmir olarak belirtildiği,

Geçici teminat mektubunun, Albaraka'nın İzmir Şubesinden alındığı, 08.09.2017 tarihli ve 153-B4-57094 mektup numaralı olduğu,

İmza sirkülerinin yönetim kurulu başkanı B... ait ve A...Danış. İnş. Gıd. Oto. Elek. Elekt. San. ve Tic. A.Ş.yi 3 yıl süre ile münferinden şirketin her sahada temsil ve ilzama yetkili olduğu,

A...Müh. İnş. Tur. San. Tic. Ltd. Şti. tarafından EKAP üzerinden e-imza kullanılarak ihale dokümanı indirildiğine ilişkin formun sunulduğu görülmüştür.

"www.ticaretsicil.gov.tr" adresinden yapılan sorgulamada 08.11.2004 tarih ve 6173 sayılı Ticaret Sicil Gazetesinin 198 numaralı sayfasında M.. Kaya ve B... Kaya arasında baba-oğul ilişkisi olduğu, 16.01.2015 tarih ve 8738 sayılı Ticaret Sicil Gazetesinin 735 numaralı sayfasında B... İnş. Haf. Taah. Akar. Mad. Gıd. San. Tic. A.Ş.nin şirket hisse pay durumundan B... Kaya, A.. Kaya, R.. Kaya, E.. Kaya, Ş.. Fırat ve A... Kaya'nın şirkete hisse ortağı olduğu, 14.02.2017 tarihinde İzmir Ticaret Müdürlüğü tarafından düzenlenen yazıda B... İnş. Haf. Taah. Akar. Mad. Gıd. San. Tic. A.Ş.nin ortağı olarak Ş.. Fırat, M... Kaya ve A.. Kaya'nın belirtildiği görülmüştür

Her iki isteklinin sunmuş olduğu birim fiyat teklif cetvelleri incelendiğinde; birden fazla iş kalemini ihtiva eden 5 adet paçal iş kaleminden oluşan ihalede BF-3, BF-4, BF-5 no'lu iş kalemlerine aynı birim fiyat teklif

edildiği, BF-1 no'lu iş kalemi için B... İnş. Haf. Taah. Akar. Mad. Gıd. San. Tic. A.Ş. - B... Grup İnş. San. Tic. A.Ş. İş ortaklığı 255 TL birim fiyat öngörürken, A...Danış. İnş. Gıd. Oto. Elek. Elekt. San. ve Tic. A.Ş. - A... Müh. İnş. Tur. San. Tic. Ltd. Şti. İş ortaklığının 250 TL birim fiyat öngördüğü, BF-2 no'lu iş kalemi için B... İnş. Haf. Taah. Akar. Mad. Gıd. San. Tic. A.Ş. - B... Grup İnş. San. Tic. A.Ş. İş Ortaklığı 908 TL birim fiyat öngörürken A...Danış. İnş. Gıd. Oto. Elek. Elekt. San. ve Tic. A.Ş. - A...Müh. İnş. Tur. San. Tic. Ltd. Şti. İş ortaklığının 900 TL birim fiyat öngördüğü görülmüştür.

Bunun yanında iki iş ortaklığı hakkında, başvuruya konu ihaleye ait dokümanın aynı IP adresinden indirilip indirilmediği konusunda 03.01.2018 tarihinde Elektronik İhale Dairesi Başkanlığından bilgi talep edilmiş, konuya ilişkin olarak gelen cevabi yazıda e-imza ile doküman indiren isteklilerden 1410217108 Vergi Kimlik Numaralı B... İnş. Haf. Taah. Akar. Mad. Gıd. San. Tic. A.Ş.nin doküman indirme işlemini S... Kaya tarafından 78.189.202.59 IP adresi üzerinden, 0910546006 Vergi Kimlik Numaralı A... Danış. İnş. Gıd. Oto. Elek. Elekt. San. ve Tic. A.Ş.nin söz konusu işlemi S... Kaya tarafından 78.189.202.59 IP adresi üzerinden, özel ortaklardan 7620046968 Vergi Kimlik Numaralı A...Müh. İnş. Tur. San. Tic. Ltd. Şti. nin doküman indirme işlemi G... Saygı tarafından 213.254.130.128 IP adresi üzerinden ve 7630598534 Vergi Kimlik Numaralı B... Grup İnş. San. Tic. A.Ş.nin de söz konusu işlemi B.. Saygı tarafından 213.254.130.128 IP adresi üzerinden gerçekleştirdiği tespit edilmiştir.

Bu çerçevede,

Adı geçen her iki istekli tarafından sunulan teklif mektuplarının üzerinde yer

alan kaşedeki faks numarasının aynı olduğu,

Ayrıca şirketleri temsil ve ilzama yetkili olan kişilerin arasında baba-oğul ilişkisi olduğu,

İhale dokümanını aynı kişi ve aynı IP adresinden EKAP üzerinden indirildiği hususları bir arada değerlendirildiğinde,

anılan istekliler tarafından 4734 sayılı Kamu İhale Kanunu'nun 17'nci maddesinin (b) ve (d) bendi hükmüne aykırı şekilde ihaleye teklif verildiği, yukarıda bahsedilen veriler ışığında isteklilerin irade birliği çerçevesinde birlikte hareket ettiklerine dair güçlü kanıtların bulunduğu anlaşıldığından 4734 sayılı Kamu İhale Kanunu'nun 10'uncu maddesinin dördüncü fıkrasının (j) bendi uyarınca ihale dışı bırakılması işleminin yerinde olduğu sonucuna varılmıştır.

Kamu İhale Kurulu'nun 24.01.2018 tarihli ve 2018/UH.I-257 sayılı Kararında da aynı muhasebeciyi kullanmanın veya birim fiyat teklif mektupları ile birim fiyat teklif cetvellerinin aynı yazıcıdan çıktığı alınmasının şirketler arasında organik bağın ispatını sağlamayacağı aşağıdaki sebeplerle açıklanmaktadır:

"Bu değerlendirmelere ek olarak; her iki isteklinin de serbest muhasebeci mali müşavirlerinin de aynı olması hususlarına ilişkin olarak ihale üzerinde bırakılan istekli ile bahse konu İş Ortaklığının pilot ortağı olan Y...Bayram Gıda İnş. Hazır Yem. Pet. Ür. Turz. San. Tic. Ltd. Şti.nin bilanço bilgilerine ilişkin sunmuş oldukları belgelerinin aynı meslek mensubunca onaylanmış olduğu (SMMM M.Tatlı) tespit edilmiş olmakla birlikte söz konusu durumun anlaşmalı teklif verildiğine dair bir kanıt teşkil etmediği, buna ek olarak geçici teminat mektuplarının farklı bankalarca düzenlendiği göz önünde

bulundurulduğunda aynı banka tarafından belirlenen tek bir limit üzerinden grup firması olarak teminat kullanıldığı yönündeki iddianın da dayanağının olmadığı, bu gerekçelerle geçici teminat mektubunun aynı şahıs tarafından temin edildiği yönündeki iddianın da teminat mektuplarının farklı bankalar tarafından ilgili şahıs ya da şirketin adına düzenlenmiş olması nedeniyle yerinde olmadığı, birim fiyat teklif mektupları ile birim fiyat teklif cetvellerinin aynı yazıcıdan çıktı alınmış ya da alınmamış olması durumunun alternatif teklif verildiğine dair bir delil olma mahiyeti taşımadığı, zira yazıcıların belgeye herhangi bir hukuki nitelik yüklenmediği, sonucuna varıldığından başvuru sahibinin bu iddiaları da yerinde görülmemiştir.

5. SONUÇ

Kamu ihaleleri 150 milyar TL'yi bulan işlem hacmi ile bu alanda yer almak isteyen istekliler açısından önemli bir ilgi alanıdır. Kamu idarelerinin ihtiyacı olduğu mal, hizmet ve yapım işlerinin tedariklerini sağlamaya çalıştığı alanı düzenleyen usul kanunu 4734 sayılı Kamu İhale Kanunudur. Bu Kanunun kalbi diyebileceğimiz temel ilkelerinin düzenlendiği 5 inci maddesinde;

"İdareler, bu Kanuna göre yapılacak ihalelerde; saydamlığı, rekabeti, eşit muameleyi, güvenilirliği, gizliliği, kamuoyu denetimini, ihtiyaçların uygun şartlarla ve zamanında karşılanmasını ve kaynakların verimli kullanılmasını sağlamakla sorumludur." hükmü yer almaktadır.

Kanunun uygulanmasında idarelerin yukarıda belirtilen sorumluluklarına karşılık, aynı Kanunun 17 nci maddesinde istekli firmalar açısından da yasak fiil ve davranışlar sıralanmıştır. Bu yasaklara uymayan istekliler, kamu idarelerince aynı Kanunun 58 nci maddesindeki düzenlemeler doğrultusunda yasaklanmaktadır.

Kamu ihalelerinin temel ilkelerinden birisini oluşturan rekabet ilkesinin belki de en fazla örselenmesine sebebiyet verecek davranış firmaların anlaşarak teklif vermeleridir. Bu durumda gerek diğer isteklilerin teklifleri sınır değer hesabından dolayı etkilenecek gerekse de teklif fiyatı etkileneceğinden dolayı kamu zarara uğrayabilecektir.

Tüm bu nedenlerle, bir firmanın iki teklif vermesi kamu ihalelerinde yasaklandığı gibi aynı zamanda isteklilerin başka istekli firmalarla organik bağının tespiti durumunda da ihalelerden yasaklanması gerektiğine dair düzenlemelere yer verilmiş olup Kamu İhale Kurulu bir çok kararında bu hususa değinmektedir.

Makalemizde yer verdiğimiz tespitlerin ihaleleri gerçekleştiren idarelerde karşılaşı-

ması durumunda istekli firmalar hakkında yasaklılık işlemlerinin başlatılması kamu idarelerinin 4734 sayılı Kamu İhale Kanunu hükümleri çerçevesinde görevlerinden birisi olup aynı Kanununun 60 ncı maddesi doğrultusunda müeyyidelerle karşılaşmamak adına bu incelemeleri dikkatlice yapmaları gerekmektedir.

KAYNAKÇA

Kamu alımları istatistik raporu ,2016.
www.kik.gov.tr/istatistikler

4734 Sayılı Kamu İhale Kanunu, www.basbakanlik.gov.tr

Kamu İhale Kurulu Kararları, www.kik.gov.tr/kararlar

Gürkan GÜVEN

*Mühendis
İhale Uzmanı*



TEKLİF MEKTUBU EKİ CETVELDE OLMAYAN YENİ BİRİM FİYATLARA REVİZE FİYAT UYGULANIR MI?

1. GİRİŞ

Yapım işi ihaleleri ülkemizdeki yol, köprü, kamu kurumu inşaatları, şehir hastaneleri gibi devasa projeler çerçevesinde düşünüldüğünde kamu ihaleleri içersinde belkide en fazla ehemmiyet verilen bir alandır.

4734 sayılı Kamu İhale Kanununda yapım işi ihaleleri kapsamında sayılan hususlar aşağıdaki gibi uzun bir listedir:

“Bina, karayolu, demiryolu, otoyol, havayolu, rıhtım, liman, tersane, köprü, tünel, metro, viyadük, spor tesisi, alt yapı, boru iletim hattı, haberleşme ve enerji nakil hattı, baraj, enerji santrali, rafineri tesisi, sulama tesisi, toprak ıslahı, taşkın koruma ve dekapaj gibi her türlü inşaat işleri ve bu işlerle ilgili tesisat, imalat, ihzarat, nakliye, tamamlama, büyük onarım, restorasyon, çevre düzenlemesi, sondaj, yıkma, güçlendirme ve montaj işleri ile benzeri yapım işlerini,”

Söz konusu ihaleler gerek ihale sürecinde gerekse ihalenin kazanılması durumunda

sözleşme uygulaması sürecinde de sıklıkla hataların yapıldığı ve yine sıklıkla istekli ve idare ve sözleşme uygulaması aşamasında da yüklenici idare arasında çok büyük uyuşmazlıkların yaşandığı ve davaların açıldığı bir alandır. Makalemizin konusunu sıklıkla yüklenici firmalar ve idareler arasında yaşanan bir tartışma alanı olan revize birim fiyat uygulamasında teklif mektubunda olmayan imalatların durumu teşkil edecektir.

2. REVİZE BİRİM FİYAT UYGULAMASI

4735 sayılı KİSK’in 6 ncı maddesinin (c) fıkrasında;

“Yapım işlerinde; ön veya kesin projelere ve bunlara ilişkin mahal listeleri ile birim fiyat tariflerine, ... dayalı olarak; idarece hazırlanmış cetvelde yer alan her bir iş kaleminin miktarı ile bu iş kalemleri için istekli taraftan teklif edilen birim fiyatların çarpımı sonucu bulunan toplam bedel üzerinden birim fiyat sözleşme düzenlenir” (4735 sayılı KİSK, madde 6). hükmü bulunmaktadır.

Birim fiyat teklif almak suretiyle ihalesi yapılıp sözleşmeye bağlanan yapım işlerinde sözleşme birim fiyatlarını yüklenici olan isteklinin teklifi ekinde idareye sunmuş olduğu fiyatlar oluşturur. İmalatı gerçekleştirilen iş kalemlerinin karşılığı gerçekleştirilen imalat miktarı kadar bu fiyatlar üzerinden hesaplanarak ödenir. Birim fiyatlı olarak sözleşmeye bağlanan yapım işlerinde, birim fiyat teklif cetvelinde verilen iş kalemlerinin miktarları kesin ve bağlayıcı değildir. Bu iş kalemleri ve miktarları uygulama projesi esas alınarak tespit edilmediğinden işin yapımı esnasında yapılan uygulama projesiyle genellikle değişikliğe uğrayabilirler. Bu değişiklikler sonucunda teklif cetvelinde bulunmayan bir iş kaleminin eklenmesi gerekli olabileceği gibi birim fiyat teklif cetvelinde bulunmasına karşın uygulama projesi ile miktarında değişiklik olan iş kalemleri de ortaya çıkabilir.

Teklif Birim Fiyat Sözleşme kapsamında yapım işlerinde revize birim fiyat uygulaması her ne kadar 4734 sayılı Kamu İhale Kanunu ve 4735 sayılı Kamu İhale Sözleşmeleri Kanununda açık şekilde düzenlenmemiş olmakla birlikte Kanuni dayanağını 4734 sayılı Kanunun 53 üncü maddesinden almaktadır.

4734 sayılı Kanunun 53 üncü maddesi (b) bendi;

“Bu Kanuna göre yapılacak ihaleler ile ilgili olarak Kurumun görev ve yetkileri aşağıda sayılmıştır:

.....

2) *Bu Kanuna ve Kamu İhale Sözleşmeleri Kanununa ilişkin bütün mevzuatı, standart ihale dokümanlarını ve tip sözleşmeleri hazırlamak, geliştirmek ve uygulamayı yönlendirmek”*

hükmü gereği Kamu İhale Kurumu tarafından hazırlanan güncel “Tip Sözleşme” nin 28.2.1. maddesi;

“Sözleşme eki birim fiyat teklif cetvelinde yer alan her hangi bir iş kaleminin miktarında, işin devamı sırasında % 20’yi aşan artışın meydana gelmesi ve toplam artışın aynı zamanda sözleşme bedelinin yüzde 1’ini geçmesi halinde, artışın sözleşme bedeli içindeki payı nispetinde ilgili iş kalemine ait birim fiyat aşağıda gösterildiği şekilde revize edilir ve bu iş kaleminin yüzde yirmi artışı aşan kısmına revize birim fiyat üzerinden ödeme yapılır.

$$R = Fx [1 - (A x F) / S]$$

$$S = \text{Sözleşme bedeli (TL),}$$

$F = \text{İş kaleminin sözleşme birim fiyatı (TL / ...),}$

$A = \text{İş kaleminde meydana gelen artış miktarı (Adet, mt, m2 vb.),}$

$R = \text{Revize birim fiyat (TL / ...)}”$ hükmü revize birim fiyatın yasal dayanağını oluşturmaktadır.

Bu düzenlemenin amacı ön veya kesin proje üzerinden ihale edilen yapım işlerinde iş kalemlerinin miktarlarında oluşabilecek ciddi farkların fiyata etkisi sebebiyle idareye olan riskini azaltmaktır. Başka bir ifadeyle, bu hüküm bir iş kaleminin miktarında işin yapımı esnasında belli bir orandan fazla artışın olmaması için caydırıcı bir faktör olarak tanzim edilmiştir. Revize fiyat hesabında kullanılan formül neticesinde ortaya çıkan revize fiyat, teklif birim fiyattan daima daha düşük çıkacaktır. Bu sebepten ötürü revize fiyat üzerinden iş yapmanın yükleniciler için çok cazip olduğu söylenemez. Öyle ki, yüklenicinin kusuru olmaksızın bir iş kaleminde maliyeti etkileyecek miktarda ciddi bir artış olması halinde yüklenici ve idare arasında anlaşmazlıklar

çıkabilecektir

3. ÖRNEK REVİZE BİRİM FİYAT UYGULAMASI

Tanımı ve hesap şekli Tip Sözleşmede

açıkça düzenlenen revize birim fiyatın anılan hususlarında çelişki olmadığı halde uygulamada hakediş belgelerine yansıtılması esnasında farklılıklar olduğu ve bu uygulama farklılıklarının kamu zararı oluşturduğu gerekçesi ile Sayıştay yargulamasına konu olduğu görülmektedir.

Örneğin;

İşin sözleşme bedeli 1.000.000 TL'dir. (S)

Sözleşme bedelinin %1'i 10.000 TL'dir.

17.071 poz nolu iş kaleminin sözleşme birim fiyatı 500 TL (F), sözleşmedeki miktarı 100 m3 ve bu iş kaleminin toplam hakediş miktarı 150 m3 olsun.

Bu iş kaleminin miktarının, sözleşme bedelinin %1'i olan 10.000 TL'yi aşabilmesi için $10.000/500 = 20$ m3'den fazla artış olması gerekir.

Sözleşmedeki miktar (100 m3) olduğuna göre revize birim fiyat hesaplamayı gerektirecek miktar $(100+20 =) 120$ m3'tür.

Bu pozun hakediş miktarı 120 m3'ü geçtiğinden (hakediş miktarı: 150 m3) revize birim fiyat hesabı yapmak gerekir.

17.071 poz nolu iş kaleminde meydana gelen artış miktarı (A) $(150-100=)$ 50 m3'tür.

Revize birim fiyat uygulanacak miktar, sözleşmedeki miktar olan 100'ün %20'si olan 120 ile 150 m3 arasındaki $(150-120=)$ 30 m3'tür.

Aşağıdaki formüle göre revize birim fiyat 487,50 TL/m3 olarak bulunur

$$R = F \times [1 - ((A \times F) / S)]$$

$$R = 500 \times [1 - ((50 \times 500) / 1000000)]$$

$$R = 487,50 \text{ TL/m}^3$$

Revize birim fiyat uygulanacak miktar

olan 30 m3 ile revize birim fiyatı (487,50 TL) çarpılarak bulunan 14.625 TL değeri revize birim fiyat ile tutardır.

Revize birim fiyat uygulanacak miktar olan 30 m3 ile sözleşme birim fiyatı olan 500 TL çarpılırdı bulunacak tutar 15.000 TL olacaktı.

Revize kesintisi olarak gösterileceks;

Sözleşme ve revize birim fiyatla hesaplanan bu iki tutar arasındaki fark $(15000 - 14625 =)$ 375 TL'dir.

Yapılan işler listesinde ve dolayısıyla icmalde hesaplama yapılırken tutarlar sözleşme birim fiyatlarıyla oluştuğu için yukarıda belirtilen farkı (375 TL'yi) hakediş tutarından kesmek gerekir. Bu kesinti icmalde yapılır.

4. TEKLİF BİRİM MEKTUBUNDA OLMAYAN İMALATLARDA REVİZE BİRİM FİYAT UYGULABİLİR Mİ?

Revize birim fiyata ilişkin temel hukuki düzenlemede aşağıdaki şekilde düzenlenmiştir;

“Sözleşme eki birim fiyat teklif cetvelinde yer alan her hangi bir iş kaleminin miktarında, işin devamı sırasında % 20'yi aşan artışın meydana gelmesi ve toplam artışın aynı zamanda sözleşme bedelinin yüzde 1'ini geçmesi halinde, artışın sözleşme bedeli içindeki payı nispetinde ilgili iş kalemine ait birim fiyat aşağıda gösterildiği şekilde revize edilir ve bu iş kaleminin yüzde yirmi artışı aşan kısmına revize birim fiyat üzerinden ödeme yapılır.”

Görüleceği üzere revize birim fiyatın uygulanmasına ilişkin temel düzenleme olan ihale sözleşmesinde sözleşme eki birim fiyat teklif cetvelinde yer alan bir iş kalem miktarında bir artış meydana gelmesi gerekmektedir. Bu nedenle makalemizin konusunu teşkil eden sorunun cevabı birim fiyat teklif

mektubunda yer almayan imalatlar için revize birim fiyat uygulaması yapılmaması gerekmektedir.

5. YÜKSEK FEN KURULUNUN KONUSUNA BAKIŞI

Yüksek Fen Kurulunun 31.05.2006 tarih ve 2006/021 nolu kararında bu konuya ilişkin bir açıklama yapılmıştır.

Yüksek Fen Kurulu kararına konu iş kapsamında ihale sonrasında ortaya çıkan ihtiyaç nedeniyle, “YFZ-01 Yonutaşı ve tuğla duvar yüzeylerinin Kompresör ile 0,8-1,2 Atm basınçlı micro dereceli ayarla bilimsel yöntemlerle Alüminyum Oksit püskürtülerek temizlenmesi”, “YFZ -02 Yonutaşı ve tuğla yüzeylerini kimyasal maddelerle bilimsel yöntemlerle temizliğinin yapılması”, “YFZ-03 Yonutaşı ve tuğla duvar yüzeylerinin spreyleme yöntemi ile itinalı temizliğinin yapılması”, “YFZ -04 Yonutaşı ve tuğla duvar yüzeylerinin kompresör ile 0,8-1,2 Atm basınçlı micro dereceli ayarla bilimsel yöntemlerle Cam boncuk püskürtülerek temizlenmesi” imalatlarına ait ... kalem yeni iş kalemleri bedellerinin, Yapım İşleri Genel Şartnamesinin 23. maddesi doğrultusunda tespit edildiği ifade edilmektedir.

İdare, bu yeni iş kalemlerin tutarlarının sözleşme bedelinin % ...'ini aştığı sebebiyle iş kaleminin tüm miktarına revize birim fiyatı uygulamak istemekte olup, yüklenici görüşü ise, bu yeni iş kalemlerinin revize birim fiyat kapsamına girmeyeceği yönündedir.

Sözleşme eki birim fiyat teklif cetvelinde, “Poz no: ...Duvar ve benzeri yerlerde mermer ve kufeki taş satırların kompresör ile sıcak su püskürtülerek temizlenmesi” imalatına yer verildiği görülmektedir.

Duvar ve satırların, ihale sonrasında ortaya çıkan ihtiyaç nedeniyle, teklif cetvelinde bulunan “...kompresör ile sıcak su püskürtü-

lerek temizlenme” işinde, kullanılan malzeme yönünden tamamen farklı olan, alüminyum oksit, amonyum bikarbonat veya cam boncuk püskürtülerek itina ile temizlenmesine ait olarak yapılan yeni birim fiyatların; sözleşme eki birim fiyat teklif cetvelinde yer alan ... no lu poz ile birebir aynı olmadığı anlaşılmaktadır.

Ancak, yapılan incelemede idaresince, “... birim fiyat cetvelinde fiyatı bulunmayan... imatlara ait yeni iş kalemlerinin bedelleri, Yapım İşleri Genel Şartnamesi 23. maddesi ve ihale şartları doğrultusunda yeni birim fiyatın tespitinde uygulanacak usullere göre rayiç fiyatlar ihale tarihine uyarlanarak tespit edilmiş ve Ek.1 Başkanlık Makamı onayı ile onaylanmıştır.” denilmesine rağmen, bu yeni birim fiyatlara ait analizlerdeki değerlerin, teklif cetvelinde yer alan benzer ... poz nolu iş kalemine ait teklif analiz değerleriyle kıyaslanmadan, 23. madde hükümlerine aykırı şekilde tespit edildiği görülmektedir.

Sözleşmede bulunmayan ilave işlerin bedellerinin birim fiyatının tespitinde izlenilecek yol YİGŞ'nin 23. maddesinde belirtilmiştir. Bu maddede, sözleşmede bulunmayan ilave işlerin bedellerinin yeni birim fiyatının tespitindeki önceliğin, işin ilan tarihinde geçerli olan sıralamaya göre, (a) bendinde olduğu ve bu bentte belirtilen; “Yüklenicinin birim fiyatların tespitinde kullanarak teklifinin ekinde idareye verdiği ve yeni iş kalemi ile benzerlik gösteren iş kalemlerine ait analizlerle kıyaslanarak bulunan analizler.” hükmü gereği, yüklenicinin teklifinin ekinde idareye verdiği analizlerin, yeni birim fiyatların tespitinde öncelikle dikkate alınması gerekmektedir.

Yüklenicinin teklifinin ekinde idareye verdiği herhangi bir teklif analizi olmasa veya analiz istenilmemiş olsa dahi, idarece poz numaraları yazılarak teklif istenilmiş ol-

duğu ve yüklenicinin de teklif cetveline aynı poz numaralarını yazarak bahse konu poz karşılığında teklif fiyatını belirlemiş olduğu sebebiyle, teklif cetvelinin 23. sırasında yer alan “Poz no: ... Duvar ve benzeri yerlerde mermer ve kufeki taş satırların kompresör ile sıcak su püskürtülerek temizlenmesi” imalatına ait analiz, teklif analizi olarak değerlendirilmesi mecburiyeti bulunmaktadır.

İdarece onaylanmış olan bahse konu yeni birim fiyatlara ait analizler incelendiğinde ise, teklif cetvelinde yer alan benzer ... poz nolu iş kalemine ait teklif analiz değerlerinin ve alt kalemlere verilen teklif rayiçlerinin dikkate alınmadığı ve yonutaşı-tuğla duvar yüzeylerinin, alüminyum oksit, amonyum bikarbonat veya cam boncuk püskürtülerek temizlenme işleminin, sıcak su püskürtülerek temizlenme işleminden tamamen farklı özellik ve teknik şartlarda ve daha fazla bir ekipman ve işçilik gerektirdiği varsayımından hareketle yeni analizlerin oluşturulduğu anlaşılmaktadır.

Yüksek Fen Kurulu sonuç olarak kararında, Bahse konu ... kalem yeni birim fiyatın sözleşme eki birim fiyat teklif cetvelinde yer almadığı, oysa, herhangi bir iş kalemine revize birim fiyat üzerinden ödeme yapılabilmesi için bu iş kaleminin, sözleşme eki birim fiyat teklif cetvelinde bulunmasının gerekmektedir olduğuna, İhale sonrasında ortaya çıkan ihtiyaç nedeniyle yeni birim fiyatı yapılan, YFZ-01 Yonutaşı ve tuğla duvar yüzeylerinin Kompresör ile 0,8-1,2 Atm basınçlı micro dereceli ayarla bilimsel yöntemlerle Alüminyum Oksit püskürtülerek temizlenmesi”, “YFZ -02 Yonutaşı ve tuğla yüzeylerini kimyasal maddelerle bilimsel yöntemlerle temizliğinin yapılması”, “YFZ-03 Yonutaşı ve tuğla duvar yüzeylerinin spreyleme yöntemi ile itinalı temizliğinin yapılması”, “YFZ -04 Yonutaşı ve tuğla duvar yüzeylerinin kom-

presör ile 0,8-1,2 Atm basınçlı micro dereceli ayarla bilimsel yöntemlerle Cam boncuk püskürtülerek temizlenmesi” imalatlarına ait fiyatların işe ait sözleşmenin 31 inci maddesi kapsamında değerlendirilemeyeceğine ve bu imalat fiyatlarının revize edilmeden uygulanmasına, karar vermiştir.

6. SONUÇ

Yapım işi ihaleleri, 4734 sayılı Kamu İhale Kanunu çerçevesinde mesleki uzmanlığın belkide en yoğun olarak kullanıldığı alım türüdür. Projelerin hazırlanması başlı başına bir uzmanlık alanı olup işin yürütümü esnasında gerek proje çizilmeden önce hesaplanamayan bazen de idarenin vazgeçmesi üzerine yeni imalatlar talep edilmekte bazen de tam tersine var olan imalatların daha fazla yapılmasına imkan sağlamaktadır.

İşte bu tarz durumlarda idarenin zarara girmemesini sağlamak amaçlı olarak yapım işi sözleşmelerinde yer alan hükümler doğrultusunda revize birim fiyat uygulaması yer almaktadır.

Makalemizin konusunu teşkil eden temel tartışma alanı olan revize birim fiyat hesaplamasının birim fiyat teklif cetvelinde yer almayan imalatlar için uygulanıp uygulanmayacağına cevabı makalemizde yer vermiş olduğumuz düzenlemeler uyarınca bu imalatlar için revize birim fiyatın uygulanmacağı doğrultusundadır.

KAYNAKÇA

4735 Sayılı Kamu İhale Sözleşmeleri Kanunu, www.basbakanlik.gov.tr

Yapım İşleri Genel Şartnamesi, www.kik.gov.tr/mevzuat

Yüksek Fen Kurulu Kararları, www.yfk.gov.tr

MAHALLİ İDARELER
M.İ.D

Oktay ÇAMDELEN

DMO Genel Müdürlüğü
Başmüfettiş



MAHKEME KARARIYLA İPTAL EDİLEN DİSİPLİN CEZASINA İLİŞKİN BELGELER, MEMURUN ÖZLÜK DOSYASINDAN ÇIKARILIR MI?

1. GİRİŞ

Bilindiği üzere, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun “Disiplin Cezalarının Bir Süre Sonra Özlük Dosyasından Silinmesi” başlıklı 133 üncü maddesinde, “Disiplin cezaları memurun özlük dosyasına işlenir. Devlet memurluğundan çıkarma cezasından başka bir disiplin cezasına çarptırılmış olan memur uyarma ve kınama cezalarının uygulanmasından 5 sene, diğer cezaların uygulanmasından 10 sene sonra atamaya yetkili amire başvurarak, verilmiş olan cezalarının özlük dosyasından silinmesini isteyebilir.

Memurun, yukarıda yazılan süreler içerisindeki davranışları, bu isteğini haklı kılacak nitelikte görülürse, isteğinin yerine getirilmesine karar verilerek bu karar özlük dosyasına işlenir.

Kademe ilerlemesinin durdurulması cezasının özlük dosyasından çıkarılmasına disiplin kurulunun mütalaası alındıktan sonra yukarıdaki fıkra hükmü uygulanır.” hükmü yer almakta olup, **disiplin cezalarından uyarma**

ve kınama cezasının beş sene, aylıktan kesme ve kademe ilerlemesinin durdurulması cezasının ise on sene geçtikten sonra memur tarafından söz konusu disiplin cezalarının özlük dosyasından çıkarılmasını talep etme hakkı bulunmaktadır.

Buna karşılık, memurun mahkeme kararı ile almış olduğu disiplin cezasının iptal edilmesi halinde, söz konusu disiplin cezasının özlük dosyasından bulunup bulunmayacağı ve belli sürelerden sonra özlük dosyasından çıkarılmasını talep edip edemeyeceği hususu önem arz etmektedir.

2. ÖZLÜK DOSYASINDA YER ALACAK BELGELER

657 sayılı Devlet Memurları Kanununun “Memur bilgi sistemi, özlük dosyası” başlıklı 109 uncu maddesinde, “Memurlar, Türkiye Cumhuriyeti kimlik numarası esas alınarak kurumlarınca tutulacak personel bilgi sistemine kaydolunurlar. Her memur için bir özlük dosyası tutulur. Özlük dosyasına, memurun mesleki bilgileri, mal bildirimleri; varsa ince-

leme, soruşturma, denetim raporları, disiplin cezaları ile ödül ve başarı belgesi verilmesine ilişkin bilgi ve belgeler konulur. Memurların başarı, yeterlik ve ehliyetlerinin tespitinde, kademe ilerlemelerinde, derece yükselmelerinde, emekliye ayrılmasında veya hizmetle ilişkilerinin kesilmesinde, hizmet gerekleri yanında özlük dosyaları göz önünde bulundurulur. **Özlük dosyalarının tutulma esasları ile özlük dosyalarında yer alacak belgelere ilişkin usul ve esaslar Devlet Personel Başkanlığınca belirlenir.**” denilmek suretiyle, özlük dosyalarının tutulmasına ilişkin usul ve esasların Devlet Personel Başkanlığınca belirleneceği hüküm altına alınmıştır.

Bu bağlamda, 2 Seri Nolu Kamu Personel Genel Tebliğinin¹ “Özlük Dosyası Tutulmasına İlişkin Usul ve Esaslar” başlıklı bölümünde, “... Mezkur hükme istinaden aşağıdaki usul ve esaslara göre işlem yapılması gerekli görülmüştür.

1- Memurlar, Türkiye Cumhuriyeti kimlik numarası esas alınarak kurumlarınca tutulacak personel bilgi sistemine kaydolunurlar. Burada memurun adı, soyadı, cinsiyeti, doğum tarihi ve yeri, öğrenimi, kadro unvanı ve derecesi, memuriyete başlama tarihi, memuriyetten ayrılma tarihi ve sebebi, sendika üyeliğine ilişkin bilgiler ile gerekli görülecek diğer mesleki bilgiler kaydedilir.

2- Kurumlarca her memura üzerinde memurun kurumu, adı, soyadı, unvanı, Türkiye Cumhuriyeti kimlik numarası, fotoğrafı ve gerekli görülen diğer bilgilerin yer aldığı bir kurum kimlik belgesi verilir.

657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 4/B ve 4/C maddelerine göre istihdam edilenler, personel bilgi sistemine kaydolunur ve bunlara kurum kimlik belgesi verilir. Söz konusu personel için personel bilgi dosyası tutulur.

1 15.04.2011 tarih ve 27906 sayılı Resmi Gazete

3- Her memur için bir özlük dosyası tutulur. Özlük dosyalarının itina ile doğru ve tarafsız bir şekilde tutulmasından personel birimleri sorumludur.

4- Özlük dosyaları memurların başarı, yeterlik ve ehliyetlerinin tespitinde, kademe ilerlemelerinde, derece yükselmelerinde, emekliye ayrılmasında veya hizmetle ilişkilerinin kesilmesinde göz önünde bulundurulur.

5- Özlük dosyası sekiz bölümden oluşur:

Birinci bölümde; ilk-yeniden-naklen atamaya ilişkin belgeler,

İkinci bölümde; öğrenim durumu, bildiği yabancı diller ve derecesi, yaptığı lisansüstü eğitim-staj ve incelemeleri ile ilgili belgeler, katıldığı her türlü eğitim faaliyetine ilişkin belgeler, kendisi tarafından verilen yayın ve eserlerine ilişkin bilgiler,

Üçüncü bölümde; memurun kullandığı izinlere ilişkin belgeler,

Dördüncü bölümde; memur hakkında yapılan disiplin soruşturmalarına ilişkin evraklar ile verilen disiplin cezaları, yargı organlarınca memur hakkında verilmiş karar örnekleri, görevden uzaklaştırmaya ilişkin belgeler ile varsa inceleme, soruşturma ve denetim raporları,

Beşinci bölümde; kurumlarca gerekli görülmesi halinde memurun maaş, ücret, harcırah ve sair parasal haklarına ilişkin belgeler, emeklilik durumuna ilişkin belgeler, bakmakla yükümlü olduğu kişilere ilişkin bildirimler, mal beyannameleri ile sendika üyeliğine ilişkin belgeler,

Altıncı bölümde; memurun adaylık ve asli memurluğa atanmasına ilişkin belgeler, derece ve kademe ilerlemeleri, sınıf, yer, unvan, görev değişiklikleri ile ilgili belgeler, geçici görevlendirilmesine ilişkin belgeler,

Yedinci bölümde; ödül, başarı ve üstün başarı belgesi verilmesine ilişkin bilgi ve belgeler,

Sekizinci bölümde; askerlik durumu, mecburi hizmet yükümlülüğü ve özrürlük durumuna ilişkin belgeler ile yukarıdaki bölümler kapsamına girmeyen memurun hizmet durumuna ilişkin diğer mesleki bilgi ve belgeler,

saklanır.

6- Belgeler özlük dosyasının ilgili bölümüne, eski tarihli olan altta olacak şekilde, kronolojik sıraya göre yerleştirilir.

7- Bakanlıklar ve diğer kamu kurum ve kuruluşları, özlük dosyasında yer alan bilgilerden istihdam politikalarının tespiti ve uygulanmasında gerekli gördüklerini merkezde elektronik ortamda tutarlar.

8- Görevi herhangi bir şekilde sona eren memurların özlük dosyaları kurumlarınca saklanır.

9- Özlük dosyalarının tutulması ve muhafazasında özel hayatın gizliliği ilkesine riayet edilir. Özlük dosyası içeriği hakkında soruşturma ve kovuşturmaya yetkili merciler dışındakilere açıklama yapılamaz, bilgi verilemez. Ayrıca kişinin rızası olmaksızın özlük dosyasındaki bilgiler ve kayıtlar esas alınarak kişi hakkında yayında bulunulamaz.

10- 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 4/B ve 4/C maddelerine göre istihdam edilen personelin personel bilgi dosyasında; kronolojik sıraya göre sözleşmeler, öğrenim durumuna ilişkin belgeler, kurum içi yer ve unvan değişikliklerine ilişkin belgeler, izinler, sendika üyeliğine ilişkin bilgiler, sözleşme feshi ve hizmete yönelik diğer belgeler tutulur." denilmiş ve böylelikle özlük dosyasında hangi belgelerin bulunması gerektiğine ilişkin usul ve esaslar belirlenmiştir.

Anılan Tebliğde, özlük dosyasının dördüncü bölümünde; **memur hakkında ya-**

pılan disiplin soruşturmalarına ilişkin evraklar ile verilen disiplin cezaları, yargı organlarınca memur hakkında verilmiş karar örnekleri, görevden uzaklaştırmaya ilişkin belgeler ile varsa inceleme, soruşturma ve denetim raporlarının bulunacağı belirtildiğinden, memura verilen disiplin cezasına ilişkin yargı kararı ve her ne kadar yargı kararıyla iptal edilmiş olsa da bu yargı kararı ile ilgili disiplin soruşturması evraklarının yanı sıra verilen disiplin cezasının (soruşturma evraklarının) da özlük dosyasında yer alacağı düşünülmektedir.

3. KONUYA İLİŞKİN DEVLET PERSONEL BAŞKANLIĞININ GÖRÜŞÜ

Konuya ilişkin olarak Devlet Personel Başkanlığının 31.10.2016 tarih ve 6351 sayılı mütalaasında, "... Mahkeme kararları ile iptal edilen disiplin cezalarının özlük dosyasından nasıl silineceği hususunda tereddüte düşüldüğünü belirterek Başkanlığımız görüşünü talep ettiğiniz ilgi yazı incelenmiştir.

...Diğer yandan, 15 Nisan 2011 tarihli ve 27906 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan 2 Seri No'lu Kamu Personeli Genel Tebliği'nin "Özlük Dosyası Tutulmasına İlişkin Usul ve Esaslar" başlıklı (D) bölümününün 5 numaralı bendinin dördüncü alt bendinde; "Dördüncü bölümde; memur hakkında yapılan disiplin soruşturmalarına ilişkin evraklar ile verilen disiplin cezaları, yargı organlarınca memur hakkında verilmiş karar örnekleri, görevden uzaklaştırmaya ilişkin belgeler ile varsa inceleme, soruşturma ve denetim raporları saklanır." hükmü yer almaktadır.

Yukarıda yer verilen hüküm ve açıklama çerçevesinde;

-Disiplin cezasına karşı iptal istemiyle açılan davada, verilen cezanın mahkeme tarafından iptal edilmiş olmasının söz konusu disiplin cezasını hükümsüz kılacağı açık ol-

makla birlikte, soruşturma sürecindeki işlemler ile verilen disiplin cezasının ve yargı organlarınca verilmiş karar örneklerinin özlük dosyasında bulundurulması gerektiği,

-Mahkeme kararı ile iptal edilen, dolayısıyla yok hükmünde bulunan disiplin cezasına memurun hizmet belgesinde yer verilmemesi gerektiği ...” belirtilerek, mahkeme kararıyla iptal edilen disiplin cezasının özlük dosyasında bulundurulması gerektiği ifade edilmiştir.

4. SONUÇ

Yukarıya aktarılan 2 Seri Nolu Kamu Personel Genel Tebliğ hükümleri ile Devlet Personel Başkanlığının görüşleri gereğince, yargı organlarınca memur hakkında verilmiş karar örnekleri ile bu karar ile ilgili olan ve yargı kararıyla iptal edilmiş bulunan disiplin cezasına ilişkin evrakları memurun özlük dosyasında bulundurulması gerektiği değerlendirilmektedir.

Diğer taraftan, Devlet Memurları Kanununun 133 üncü maddesine istinaden, devlet memurunun, devlet memurluğundan çıkarma cezası hariç olmak üzere, uyarma

ve kınama cezalarının uygulanmasından 5 sene, aylıktan kesme ve kademe ilerlemesinin durdurulması cezalarının uygulanmasından 10 sene geçmesinden sonra kendisi hakkında verilen disiplin cezasının özlük dosyasından çıkartılmasını atamaya yetkili amirden talep edebileceği ve atamaya yetkili amirin de takdir yetkisini, söz konusu süreler içerisinde memurun davranışlarını değerlendirerek özlük dosyasından çıkartılmasına karar verebileceği dikkate alındığında, mahkeme kararıyla iptal edilen ve memurun özlük dosyasında muhafaza edilen soruşturma evrakları ile disiplin cezalarının da, (ortada geçerli bir disiplin cezası olmasa da) söz konusu sürelerin geçmesinden sonra özlük dosyasından çıkartılmasının memur tarafından talep edilebileceği düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

- 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu
- 2 Seri Nolu Kamu Personel Genel Tebliği
- Devlet Personel Başkanlığının 31.10.2016 tarih ve 6351 sayılı Mütalaası

Ayşe Çiğdem TAŞPINAR
Gelir Uzmanı



BELEDİYE ŞİRKETLERİNİN ALACAKLARININ ŞÜPHELİ VEYA DEĞERSİZ HALE GELMESİ KAMU ZARARI MIDIR?

1. GİRİŞ

Belediyeler mahalli müşterek nitelikteki ihtiyaçları karşılamak üzere kurulan idari mali özerkliğe sahip belirli görev ve sorumluluklar yüklenmiş kamu tüzel kişilikleridir. Bu sorumluluklar arasında bulunan ekonominin ve ticaretin geliştirilmesi belediyelerin genellikle şirketleşme faaliyetleriyle yerine getirdiği hizmetler olarak günlük hayatımızda karşımıza çıkmaktadır. Belediyelerin ekonomi ve ticari alanda rol almasının en kolay yöntemi olarak seçilen iktisadi teşebbüsler ülkemizde her geçen gün sayısını arttırarak birçok alanda ticari faaliyet göstermeye başlamıştır. Son yapılan düzenlemeler çerçevesinde artık tüm belediyelerin şirketleşme zorunluluğu bu kurumların önemini daha da arttırmakla birlikte bu şirketlerin faaliyetlerinin de yakından izlenmesine neden olacaktır. Makalemizde bu şirketlerin alacaklarının şüpheli hale gelmesi ile değersiz hale gelmesinin kamu zararı hükümleri ile değerlendirilmesi konu edilecektir.

2. MEVZUAT VE AÇIKLAMALAR

2.1 Değersiz Alacaklar

213 sayılı Vergi Usul Kanununun 322 nci

maddesinde; “Kazai bir hükme veya kanaat verici bir vesikaya göre tahsiline artık imkan kalmıyan alacaklar, değersiz alacaktır. Değersiz alacaklar, bu mahiyete girdikleri tarihte tasarruf değerlerini kaybederler ve mukayyet kıymetleriyle zarara geçirilerek yok edilirler. İşletme hesabı esasına göre defter tutan mükelleflerin bu madde hükmüne giren değersiz alacakları, gider kaydedilmek suretiyle yok edilirler.” denilmektedir.

Maddede belirtildiği üzere, kazai bir hüküm yani kanun yollarına başvurulması sonucu mahkeme tarafından verilen bir karar, kanaat verici bir vesika ise borçlunun borcunu ödeyemeyeceğine dair ortaya çıkan belge anlamı çıkarılmalıdır. Bu belgelere örnek konkordato anlaşması, iflas belgesi veya borçlu hakkında verilen gaiplik kararı verilebilir. Alacaklar bu mahiyete girdikleri tarihte tasarruf değerlerini kaybederler ve mukayyet kıymetleriyle zarara geçirilerek yok edilirler.

2.2. Şüpheli Ticari Alacaklar

213 sayılı Vergi Usul Kanununun 323 üncü maddesinde; (Değişik : 30/12/1980 - 2365/55 md.) Ticari ve zirai kazancın elde edilmesi ve idame ettirilmesi ile ilgili olmak şartıyla;

1. (Değişik : 1/5/1981 - 2455/3 md.) Dava veya icra safhasında bulunan alacaklar;

2. Yapılan protestoya veya yazı ile bir defadan fazla istenilmesine rağmen borçlu tarafından ödenmemiş bulunan dava ve icra takibine değmeyecek derecede küçük alacaklar; Şüpheli alacak sayılır.

Yukarıda yazılı şüpheli alacaklar için değerlendirme gününün tasarruf değerine göre pasifte karşılık ayrılabilir. Bu karşılığın hangi alacaklara ait olduğu karşılık hesabında gösterilir. Teminatlı alacaklarda bu karşılık teminattan geri kalan miktara inhisar eder. Şüpheli alacakların sonradan tahsil edilen miktarları tahsil edildikleri dönemde kar-zarar hesabına intikal ettirilir.

Maddede belirtildiği üzere, ticari ve zirai kazancın elde edilmesi ve idame ettirilmesi ile ilgili olmak şartıyla; dava veya icra safhasında bulunan alacaklar ile yapılan protestoya veya yazı ile bir defadan fazla istenilmesine rağmen borçlu tarafından ödenmemiş bulunan dava ve icra takibine değmeyecek derecede küçük alacaklar şüpheli ticari alacak olarak tanımlanmıştır. Bu alacaklar şüpheli hale geldiğinde değerlendirme gününde tasarruf değerine göre karşılık ayrılabilir. Karşılık ayırmak içinse belirli şartların mevcut olması gerekir.

Şüpheli ticari alacak karşılık ayrılmasının şartlarını özetlersek;

1. Şüpheli alacak ticari ve zirai faaliyetten kaynaklanmalıdır.
2. Karşılık ayrılacak alacağın vadesi geçmiş olmalıdır.
3. Alacak, dava veya icra safhasında bulunmalı ya da yapılan protestoya veya yazı ile bir defadan fazla istenilmesine rağmen ödenmemiş bulunan dava ve icra takibine değmeyecek küçük alacaklar olmalıdır.
4. Alacak teminata bağlı olmamalıdır. Teminatlı alacaklar için karşılık ayrılan kısmın teminattan arta kalan tutarla sınırlı olmalıdır. Hatır senedi olarak bilinen ticari muameleye dayanmayan senetli alacaklar için karşılık ayrılma-

sı mümkün değildir. Aciz vesikasına bağlanan alacaklar için değerlendirme günündeki tasarruf değerleri üzerinden karşılık ayrılabilir. Karşılık ayrılan şüpheli alacakların sonradan tahsil edilen miktarları, tahsil edildikleri dönemde kar, zarar hesaplarına intikal ettirilir.

2.3 Kamu Zararı

5018 sayılı Kamu Mali Yönetim ve Kontrol Kanununun 71 inci maddesinde; "(Değişik birinci fıkrada: 25/4/2007-5628/4 md.) Kamu zararı; kamu görevlilerinin kasıt, kusur veya ihmallerinden kaynaklanan mevzuata aykırı karar, işlem veya eylemleri sonucunda kamu kaynağında artışa engel veya eksilmeye neden olunmasıdır.

Kamu zararının belirlenmesinde;

- a) İş, mal veya hizmet karşılığı olarak belirlenen tutardan fazla ödeme yapılması,
- b) Mal alınmadan, iş veya hizmet yaptırılmadan ödeme yapılması,
- c) Transfer niteliğindeki giderlerde, fazla veya yersiz ödemede bulunulması,
- d) İş, mal veya hizmetin rayiç bedelinden daha yüksek fiyatla alınması veya yaptırılması,
- e) İdare gelirlerinin tarh, tahakkuk veya tahsil işlemlerinin mevzuata uygun bir şekilde yapılmaması,
- f) (Mülga: 22/12/2005-5436/10 md.)
- g) Mevzuatında öngörülmediği halde ödeme yapılması, Esas alınır." denilmektedir.

5018 sayılı Kanunun kapsam maddesi irdelediğinde; merkezi yönetim kapsamındaki kamu idareleri, sosyal güvenlik kurumları ve mahallî idarelerden oluşan genel yönetim kapsamındaki kamu idarelerinin malî yönetim ve kontrolünü kapsadığı, Avrupa Birliği fonları ile yurt içi ve yurt dışından kamu idarelerine sağlanan kaynakların kullanımı ve kontrolü de uluslararası anlaşmaların hükümleri saklı kalmak kaydıyla, bu Kanun hükümlerine tâbi olduğu, düzenleyici ve denetleyici kurumların ise, Kanunda belirtilen bazı maddelere tabi olduğu görülecektir. Belediye şirketlerinin 5018

sayılı Kanun kapsam maddesinde belirtilmediği için kamu zararı hükümlerine tabi olmadığı açıktır.

3. DEĞERLENDİRME

Belediye şirketleri sermayesinin çoğunlukla tamamı veya tamamına yakınının belediyeye ait olan ticari mevzuat hükümlerine göre piyasa şartlarında faaliyet güden şirketlerdir. Bu şirketlerin belediyelerden ayrı bir kurumsal birimleri mevcut olup bu birimler tarafından yönetilmektedir. Belediyelerin ekonomik ve ticari hayatta kamu tüzel kişiliğiyle yapmadığı veya verimli etkili yerine getiremediği hizmetler etkili, verimli ve ekonomik olarak şirketleri aracılığıyla yerine getirilmektedir.

Ticari mevzuat hükümlerine göre faaliyet güden bir şirket olarak ticari hayatın içinde olan alacakların tahsilatında yaşanan güçlükler bu şirketler içinde yaşanabilecek durumdur. **Mevzuat hükümlerinde belirtildiği üzere şirketin bir alacağının değersiz hale gelmesi durumunda belediye tüzel kişiliği açısından kamu zararı hükümlerinin uygulanmasına gerek bulunmamaktadır.** Çünkü bu zarar kazai bir hüküm ve kanaat verici bir vesika olması halinde gider olarak şirketin kayıtlarına kanunen kabul edilen bir gider olarak yansıtılabilecektir. **Şayet böyle bir hüküm veya vesika olmadan şirketin, alacağını değersiz hale geldiğini ileri sürerek giderleştirmesi durumunda alacak mevzuata aykırı biçimde değersiz sayılmış olacaktır. Böylece bu gider kanunen kabul edilmeyen gider olarak matraha eklenerek vergi hesaplanmasında dahil olacak ancak kar dağıtımını yapılırken böyle bir gelir olmadığı için dağıtımını yapılamayacaktır.** 5216 sayılı Büyükşehir Belediye Kanununun "Gelirler" başlıklı 23 üncü maddesinde büyükşehir belediyesi iktisadî teşebbüslerinin safi hasılatından büyükşehir belediye meclisi tarafından belirlenecek oranda alınan hisselerin belediye geliri olduğu belirtilmiştir. **Şahsi fikrimiz böylece şirket sermayesinin ait olduğu belediyenin elde edeceği gelirden yani kamu kaynağında artışa engele neden olunacaktır.**

Belediye şirketi alacağının şüpheli ticari ala-

cak olarak düşünüldüğünde Vergi Usul Kanunu hükümlerine göre ayrılan karşılık tutarı gider olarak kabul edilecektir. Şayet şirketin mevzuata aykırı olarak şüpheli ticari alacak karşılığı ayırması durumunda ise ayırdığı karşılık kadar alacağından eksiltme yapmış olacağından dolaylı olarak şirket sermayesinin ait olduğu belediyenin elde edeceği gelirden yani kamu kaynağında artışa engel olunacaktır. Ancak, düşüncemiz rağmen günümüz yasal mevzuat içinde bu hususa ilişkin 5018 ve 6085 sayılı Kanunlar çerçevesinde sorumluluk hükümleriyle yargulamaya esas rapor düzenlenememektedir.

4. SONUÇ

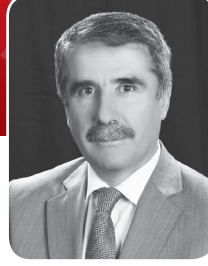
Yukarıda belirtilen mevzuat ve açıklamalar ışığında konuyu özetleyecek olursak, piyasa koşullarında faaliyet güden belediye şirketlerinin değersiz veya şüpheli ticari alacakları nedeniyle mevzuatta belirtilen kurallar çerçevesinde mali tablolarında gider kabul etmesi belediye açısından herhangi bir kamu zararını doğurmayacaktır. Çünkü gider kanunen kabul edilen gider olarak mali tablolara yansıtılacaktır. Ancak, şahsi fikrimiz mevzuatta belirtilen şartların oluşmadığı veya taşımadığı durumlarda belediye şirketlerinin bu şekildeki alacaklarını giderleştirmesi halinde gider kanunen kabul edilmeyen gider olarak vergi matrahına eklenecek ancak, kar dağıtımını yapılırken böyle bir gelir olmaması nedeniyle dağıtım matrahına ilave edilemeyecektir. Bu sebeple belediye gelirlerinden olan belediyesi iktisadî teşebbüslerinin safi hasılatından belirlenen oranda alınacak gelirlerin azalmasına neden olunarak kamu kaynağında azalma meydana getirecek olup kamu zararını doğuracaktır. Her ne kadar yürürlükteki yasal düzenlemeler bu konuda yargılama yapılmasına izin vermese de bu konuda yeni düzenlemelerin yapılması veya yeni kararların alınması gerekmektedir.

KAYNAKÇA

- 6085 sayılı Sayıştay Kanunu
- 5018 sayılı Kamu Mali Yönetim Kanunu
- 5393 sayılı Belediye Kanunu
- 5216 sayılı Büyükşehir Belediye Kanunu
- 213 sayılı Vergi Usul Kanunu

Ahmet SANDAL

Çevre ve Şehircilik Bakanlığı İç Denetçi
Kamu Yönetimi Uzmanı & Etik Eğitici



BİNALARDA VE YERLEŞMELERDE YEŞİL SERTİFİKA UYGULAMASI

1. GİRİŞ

Çevre ve Şehircilik Bakanlığınca binalar ve yerleşmelerin doğal kaynakları ve enerjiyi verimli kullanarak çevreye olan olumsuz etkilerini azaltmak için değerlendirme ve belgelendirme sistemlerinin oluşturulmasına, değerlendirme ve belgelendirme sürecinde rol alacakların görev, nitelik ve sorumluluklarının belirlenmesine ilişkin usul ve esasları düzenlemek üzere yeni bir yönetmelik çıkarılmıştır. Yönetmeliğin ismi Binalar ile Yerleşmeler İçin Yeşil Sertifika Yönetmeliği olup 23.12.2017 tarih ve 30279 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmıştır. Bu hususta bundan önce mevcut olan 08.12.2014 tarih ve 29199 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren Sürdürülebilir Yeşil Binalar ile Sürdürülebilir Yerleşmelerin Belgelendirilmesine Dair Yönetmelik yürürlükten kaldırılmıştır. Yürürlüğe yeni giren yönetmelikte de amaç kısmı çok az farklılık dışında hemen hemen aynı görünmektedir. Binalar için yeşil sertifika uygulamasında yeni yönetmeliğe

neden ihtiyaç duyuldu ve yeni yönetmelik ile hangi yeni düzenlemeler getirildi, bu yazıda anlatılacaktır.

2. YEŞİL SERTİFİKA UYGULAMASINDA KAVRAMLAR VE AÇIKLAMALARI

1-Bina: Kendi başına kullanılabilen, üstü örtülü olan, insanların içine girebilecekleri, insanların oturmasına, çalışmasına, eğlenmesine, dinlenmesine veya ibadet etmesine yarayan, hayvanların ve eşyaların korunmasına uygun yapıdır.

2-Yeşil Bina: Yer seçimi, tasarım, inşaat, işletme, bakım, tadilat, yıkım ve atıkların bertarafını kapsayan, yaşam döngüsü boyunca sürdürülebilir, enerji verimli, doğayla uyumlu ve çevreye olan olumsuz etkileri asgari düzeye indirilmiş binadır.

3-Yeşil Sertifika: Değerlendirme kuruluşu tarafından yapılan değerlendirme sonrası, kuruluşça binaya veya yerleşmeye verilen belgedir.

4- Yeşil Sertifika Uzmanı: Nitelikleri Bakanlık tarafından belirlenen ve Bakanlık veya Bakanlıkça yetkilendirilmiş kurum veya kuruluşlar tarafından verilen eğitimde başarılı olan kişilerdir.

5- Yeşil Sertifika Değerlendirme Uzmanı: Değerlendirme kuruluşu bünyesinde görev yapan ve binaların veya yerleşmelerin değerlendirme kılavuzuna göre değerlendirilmesinden ve puanlanmasından sorumlu olan yeşil sertifika uzmanlarını,

6-Değerlendirme Kılavuzu: Yeşil binalar ile yeşil yerleşmelerin kriterlerini, başvuruların alınması ve değerlendirilmesini, değerlendirme usul ve esasları ile yeşil sertifika ve değerlendirme uzmanlarının niteliklerini içeren, Bakanlıkça yayımlanan dokümandır.

7-Değerlendirme Kuruluşu: Binalar ile yerleşmelerin çevresel, sosyal ve ekonomik performanslarını değerlendirme kılavuzuna göre değerlendirerek, belgelendirilmesinden sorumlu, Bakanlık tarafından yetkilendirilen kuruluştur.

8-Ulusal Yeşil Bina Bilgi Sistemi (YeS-TR): Yeşil binalar ile yeşil yerleşmelerin değerlendirme sisteminin çevrimiçi olarak işletilmesi için Bakanlıkça oluşturulan yazılım programıdır.

9-Yeşil Yerleşme: Yer seçimi, tasarım, inşaat, işletme, bakım, tadilat, yıkım ve atıkların bertarafını kapsayan yaşam döngüsü boyunca sürdürülebilir, enerji verimli, doğayla uyumlu ve çevreye asgari düzeyde zarar veren içerisinde binalar ile yaşamın sürdürülebilmesi için gereken alt ve üst yapıyı içeren yerleşmedir.

10-Yeşil Sertifika Uygulamasında Genel Esaslar: Çevre ve Şehircilik Bakanlığınca hususta bir Komisyon teşkil edilir. Bakanlık tarafından yayımlanacak olan de-

ğerlendirme kılavuzuyla, binalar ile yerleşmelerin belgelendirilmesine ilişkin performans ölçütleri ve bunların ağırlık yüzdeleri tayin edilir. Bina veya yerleşme sahibi veya temsilcileri yeşil sertifika almak için yeşil sertifika uzmanı aracılığı ile Bakanlıkça yetkilendirilen değerlendirme kuruluşuna başvuru yapar. Değerlendirme kuruluşu, yeşil sertifika değerlendirme puanlamasına göre işlem tesis eder. Yeşil sertifika almak isteğe bağlıdır. Değerlendirme kuruluşları, bina ve yerleşmelerin değerlendirmesi ve sertifikalandırılması işlemlerini YeS-TR'de gerçekleştirir.

11-Yeşil Sertifika Komisyonunun Görev, Yetki ve Sorumlulukları: Binalar ile Yerleşmeler İçin Yeşil Sertifika Yönetmeliğinin 6. maddesinde bu Komisyonun görev, yetki ve sorumlulukları belirtilmiştir. Buna göre Çevre ve Şehircilik Bakanlığı personeli arasından, biri başkan olmak üzere Bakanlıkça görevlendirilecek toplam beş asil, beş yedek üyeden oluşur. Komisyonun sekretarya hizmetleri, Bakanlık Mesleki Hizmetler Genel Müdürlüğü tarafından yürütülür.

Komisyon üyelerinin görev süresi üç yıldır. Görev süresi biten üye yeniden görevlendirilebilir. Komisyon üyelerinin geçici olarak görevi başında bulunmadığı durumlarda, Komisyon iş ve işlemlerinde herhangi bir duraklamaya sebebiyet vermemek için sırası ile yedek üyeler geçici olarak görevlendirilir. Görevden ayrılan, iş biriminde değişiklik olan veya art arda üç toplantıya katılmayan asil üyenin yerine kalan süreyi tamamlamak için yedek üye görevlendirilir.

Komisyonun görevleri;

a) Üç yıldan fazla olmayan dönemlerde değerlendirme kılavuzunu gözden geçirerek gerektiğinde değişiklik çalışmalarını yapar veya yaptırır.

b) Değerlendirme kuruluşu olmak amacıyla Bakanlığa başvuran kuruluşların müra-caatlarını inceler.

c) Değerlendirme kuruluşlarına, değerlendirme sürecinde karşılaştıkları sorunların çözümü için önerilerde bulunur.

ç) Bakanlık veya Bakanlıkça yetkilendirilmiş kurum veya kuruluş tarafından verilecek eğitimlere ilişkin usul ve esasları belirler.

Komisyon, değerlendirme kuruluşunun başvurusu veya değerlendirme kuruluşlarının faaliyetleri ile ilgili şikâyetler üzerine Komisyon Başkanının çağrısı ile toplanır ve başvuru veya şikâyetle ilgili karar alır. Komisyon; üye tam sayısının salt çoğunluğu ile toplanır ve kararlar toplantıya katılanların oy çokluğu ile alınır. Toplantılarda oylamalar açık yapılır ve çekimser oy kullanılamaz. Oyların eşitliği halinde Komisyon Başkanının kullandığı oy yönünde karar alınmış sayılır. Alınan kararlara ilişkin itirazlar, kararın ilgilie tebliğinden ve/veya Bakanlığın internet sitesinde yayımından itibaren 10 iş günü içerisinde Bakanlığa yapılır.

Komisyon, gerekli hallerde diğer kamu kurum ve kuruluşları ile sivil toplum kuruluşları temsilcilerinin katılımı ile geçici alt çalışma grupları oluşturabilir veya kurum ve kuruluş temsilcilerini oy hakkı olmaksızın toplantıya davet ederek bilgi ve birikimlerine başvurabilir. Komisyon üyeleri, bu Yönetmelik kapsamında yürüttükleri iş ve işlemler ile alınan kararlardan sorumludur.

3. YEŞİL SERTİFİKA UYGULAMALARI

Yeşil sertifika uygulamalarında değerlendirme kuruluşları ile yeşil sertifika uzmanları ve yeşil sertifika değerlendirme uzmanları önemli yer tutar.

1-Değerlendirme Kuruluşu:

Binalar ile Yerleşmeler İçin Yeşil Sertifika Yönetmeliğinin 7 nci maddesinde belirtildiği üzere, değerlendirme kuruluşu olmak için Bakanlığa başvuru yapılır. Komisyon incelemesi sonucunda yetkinliğe haiz olduğu tespit edilen kuruluşlara Bakanlık tarafından yetki belgesi verilir. Bakanlıkça yetki belgesi verilmeyen kurum veya kuruluşlar bu Yönetmelik kapsamında faaliyet yürütemez.

Kamu kurum ve kuruluşları, üniversiteler, sürdürülebilir binalar ile sürdürülebilir yerleşmeler gibi konularda faaliyet gösteren sivil toplum kuruluşları, mimarlık ve mühendislik hizmetleri veren ve 27/1/1954 tarihli ve 6235 sayılı Türk Mühendis ve Mimar Odaları Kanunu uyarınca büro tescilini yaptırmış kurum ve kuruluşlar değerlendirme kuruluşu olmak için başvuru yapabilirler.

Değerlendirme kuruluşları, bu Yönetmelik kapsamındaki faaliyetlerinden dolayı Bakanlığa karşı hukuken sorumludur. Değerlendirme kuruluşları, YeS-TR'ye Bakanlıkça öngörülen verilerin girilmesinden ve doğruluğundan sorumludur. YeS-TR'de var olan verilerin yayınlanma yetkisi Bakanlıktadır. Değerlendirme kuruluşları, faaliyetleri ile ilgili her türlü belge ve kaydı, düzenledikleri tarihten itibaren on yıl süreyle muhafaza eder ve talep edilmesi hâlinde Bakanlığa ibraz eder.

2- Değerlendirme Kuruluşlarına, Yeşil Sertifika Uzmanlarına ve Yeşil Sertifika Değerlendirme Uzmanlarına Uygulanacak Yaptırımlar:

Söz konusu Yönetmeliğin 8 inci maddesine göre, değerlendirme kuruluşlarının faaliyetleri ile ilgili şikâyetler Bakanlığa yapılır. Değerlendirme kuruluşlarının yeşil sertifika düzenlenmesi ile ilgili faaliyetlerinin dene-

timi Bakanlık tarafından yapılır veya yaptırılır. Gerçeğe aykırı belge düzenlediklerinin tespit edilmesi halinde, Bakanlık tarafından yetkileri altı ay süre ile askıya alınır. Bakanlık tarafından yapılan bildirimler neticesinde, üçüncü defa aykırılık tespit edilmesi durumunda, yetkileri, bir daha verilmemek üzere Bakanlık tarafından iptal edilir.

Değerlendirme kuruluşlarının yetkilerinin kısıtlanması, askıya alınması veya belgelerinin iptal edilmesine ilişkin kararlar, Bakanlıkça YeS-TR'de duyurulur. Değerlendirme kuruluşunun yetki belgesinin iptal edilmesi durumunda, düzenlemiş olduğu Yeşil Sertifika ile ilgili ortaya çıkabilecek tüm hukuki ve mali sonuçlardan tamamen değerlendirme kuruluşu sorumludur.

Faaliyetine son verilen veya kendi isteği ile faaliyetine son veren değerlendirme kuruluşları, yapmış oldukları değerlendirme işlemleri ile ilgili belge ve kayıtları elektronik ortamda Bakanlığa teslim eder. Değerlendirme kuruluşlarının söz konusu kayıt ve belgelere ilişkin sorumlulukları, bu belge ve kayıtların düzenlendiği tarihten itibaren on yıl süreyle devam eder.

Yeşil sertifika düzenlenmesinden, değerlendirme kuruluşu bünyesinde çalışan ilgili yeşil sertifika değerlendirme uzmanları ve değerlendirme kuruluşu adına kuruluşun sahibi veya yöneticisi müteselsilen sorumludur. Yeşil sertifika uzmanlarının gerçeğe aykırı bilgi ve belge beyanlarının tespit edilmesi halinde, Bakanlık tarafından yetkileri altı ay süreli askıya alınır. Bakanlık tarafından yapılan bildirimler neticesinde, üçüncü defa aykırılık tespit edilmesi durumunda, yetkileri, bir daha verilmemek üzere Bakanlık tarafından iptal edilir. Yeşil sertifika değerlendirme uzmanlarının gerçeğe aykırı belge düzenlediklerinin tespit edilmesi halinde, Bakanlık

tarafından yetkileri altı ay süreli askıya alınır. Bakanlık tarafından yapılan bildirimler neticesinde, üçüncü defa aykırılık tespit edilmesi durumunda yetkileri, bir daha verilmemek üzere Bakanlık tarafından iptal edilir.

3- Yeşil sertifika Uzmanlarının Görev ve Sorumlulukları:

Binalar ile Yerleşmeler İçin Yeşil Sertifika Yönetmeliğinin 9. maddesinde belirtildiği üzere yeşil sertifika uzmanı adayları, Bakanlıkça veya Bakanlıkça yetkilendirilmiş kurum veya kuruluş tarafından verilecek eğitime katılır ve eğitim sonrası yapılacak sınavda başarılı olmaları durumunda yeşil sertifika uzmanı unvanını kazanırlar. Yeşil sertifika uzmanı unvanını kullanmaya hak kazananlar ayrıca YeS-TR'de duyurulur.

Yeşil sertifika uzmanı;

a) Binanın veya yerleşmenin değerlendirme kılavuzunda belirtilen kriterlere göre plan, proje ve inşaa süreçlerinde bina veya yerleşme sahibi veya temsilcisine danışmanlık yapar.

b) Bina veya yerleşme ile ilgili bilgi ve belgeleri değerlendirme kuruluşuna sunar.

c) Bina veya yerleşme sahibi veya temsilcisi adına başvuru ile ilgili iş ve işlemleri takip eder.

ç) Değerlendirme kuruluşuna sunacağı bilgi ve belgelerin doğruluğundan sorumludur.

4-Yeşil Sertifika Değerlendirme Uzmanlarının, Görev ve Sorumlulukları:

Yeşil Sertifika Değerlendirme Uzmanlarının, Görev ve Sorumlulukları adı geçen Yönetmeliğin 10 uncu maddesinde açıklanmıştır. Buna göre, yeşil sertifika uzmanları, değerlendirme kuruluşları bünyesinde görev yapmaları halinde, yeşil sertifika değerlendirme

dirme uzmanı unvanını alırlar ve değerlendirme kuruluşu tarafından YeS-TR'ye tanımlanırlar.

Yeşil sertifika değerlendirme uzmanı, değerlendirme kuruluşunda görev aldığı süreçte yeşil sertifika uzmanı hizmeti veremez. **Yeşil sertifika değerlendirme uzmanı, bina veya yerleşme sahibi veya temsilcisi adına başvuru yapan yeşil sertifika uzmanı tarafından verilen dokümanları, değerlendirerek binanın veya yerleşmenin yeşil bina veya yeşil yerleşme olma koşullarını yerine getirip getirmediğine dair analizi ve puanlamayı yapar.** Yeşil sertifika değerlendirme uzmanının değerlendirme yapacağı bina veya yerleşme ile ilgili herhangi bir bağı olamaz.

4. YEŞİL SERTİFİKA UYGULAMARI NE GETİRİYOR? MAKSADI NEDİR? ESKİ YÖNETMELİKTEN FARKI NEDİR?

Binalar ile Yerleşmeler İçin Yeşil Sertifika Yönetmeliği binaların çevreye olumsuz etkilerinin azaltılması ve bunların değerlendirilip belgelendirilmesine yönelik çalışmalara ilişkin usul ve esaslar getirmiştir. Bunun için bina veya yerleşme sahibi veya temsilcileri, yeşil sertifika almak için yeşil sertifika uzmanı aracılığı ile Bakanlıkça yetkilendirilen değerlendirme kuruluşuna müracaat edecektir. Değerlendirme kuruluşu, yeşil sertifika değerlendirme puanlamasına göre işlem yapacaktır. Ancak, yeşil sertifika almak isteye bağlıdır.

Anılan Yönetmelik, bina ve yerleşmelerin doğal kaynakları ve enerjiyi verimli kullanarak çevreye olumsuz etkilerini azaltmak için değerlendirme ve belgelendirme sistemlerinin oluşturulmasına, değerlendirme ve belgelendirme sürecinde rol alacakların görev, nitelik ve sorumluluklarının belirlenmesine ilişkin usul ve esasları düzenlemektedir. Söz konusu yönetmelik, mevcut ve yeni bina-

lar ile yerleşmelerin teknik özelliklerini ve gereksinimlerini dikkate alarak, çevresel, sosyal ve ekonomik performanslarının ve sürdürülebilirliğinin değerlendirilmesini ve belgelendirilmesini kapsamaktadır. Buna göre, Çevre ve Şehircilik Bakanlığı tarafından yayımlanacak değerlendirme kılavuzuyla binalar ile yerleşmelerin belgelendirilmesine ilişkin performans ölçütleri ve bunların ağırlık yüzdeleri tayin edilecektir.

Çevre ve Şehircilik Bakanlığı değerlendirme kuruluşu olmak için başvuranlardan Yeşil Sertifika Komisyonu incelemesi sonucunda yetkinliği haiz olduğunu tespit ettiği kuruluşlara yetki belgesi verecektir. Değerlendirme kuruluşları, bu yönetmelik kapsamındaki faaliyetlerinden dolayı Bakanlığa karşı hukuken sorumludur.

Yönetmelik kapsamındaki iş ve işlemler, YeS-TR'de yani yeşil binalar ile yeşil yerleşmelerin belgelendirme sisteminin çevrimiçi olarak işletilmesi için Bakanlıkça oluşturulan yazılım programıyla gerçekleştirilecektir.

Binalar ile Yerleşmeler İçin Yeşil Sertifika Yönetmeliğinin yayınlanmasıyla 08.12.2014 tarih ve 29199 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan Sürdürülebilir Yeşil Binalar ile Sürdürülebilir Yerleşmelerin Belgelendirilmesine Dair Yönetmelik yürürlükten kaldırılmıştır.

Yeşil sertifika uygulamasında eski yönetmelik ile yeni yönetmelik arasında şu farklar bulunmaktadır:

Eski yönetmelikte akreditasyon hükmü vardı. Yeni yönetmelikte akreditasyon mevcut değildir. Akreditasyon, belgelendirme kuruluşunun, sürdürülebilir yeşil binalar ile sürdürülebilir yerleşmelerin değerlendirme ve belgelendirme faaliyetinin yerine getirilmesine ilişkin gerekleri karşıladığının ulusal akreditasyon sistemi tarafından resmi kabu-

lünü içermektedir. Bunun yerine binalar ile yerleşmelerin çevresel, sosyal ve ekonomik performanslarını değerlendirme kılavuzuna göre değerlendirilerek, belgelendirilmesinden sorumlu olan ve Bakanlık tarafından yetkilendirilen kuruluş geçerlidir.

Eski yönetmelikte bina, insanların içinde oturmak veya herhangi bir amaçla kullanılmak üzere inşa ettiği kapalı ve içi gerekli şekilde bölmeli yapı şeklinde tanımlanmıştır. Yeni yönetmelikte bina, kendi başına kullanılabilen, üstü örtülü olan, insanların içine girebilecekleri, insanların oturmasına, çalışmasına, eğlenmesine, dinlenmesine veya ibadet etmesine yarayan, hayvanların ve eşyaların korunmasına uygun yapıdır, şeklinde tanımlanmıştır. Yeni tanım daha açıklayıcıdır.

Eski yönetmelikte mevcut olan daimi komite yeni yönetmelikte mevcut değildir. Daimi komite, sürdürülebilir yeşil bina ile sürdürülebilir yerleşmelere dair sistemin kurulması ve işletilmesine ilişkin usul ve esasları belirleyerek izlenmesinden sorumlu, muhtelif kamu kurum ve kuruluşları ile sektör temsilcilerinden oluşan Komiteydi. Uygulamadan kaldırıldı.

Eski yönetmelikte Ulusal Yeşil Bina Bilgi Sistemi (UYBBS), yani sürdürülebilir yeşil bina ile sürdürülebilir yerleşmelerin belgelendirme sisteminin on-line olarak işletilmesi için Çevre ve Şehircilik Bakanlığınca oluşturulan, belgelendirme kuruluşlarının veri girişine açık olan yazılım programıydı. Bu program yerine yeni yönetmelikte Ulusal Yeşil Bina Bilgi Sistemi (YeS-TR) mevcuttur. YeS-TR, yeşil binalar ile yeşil yerleşmelerin belgelendirme sisteminin çevrimiçi olarak işletilmesi için Bakanlıkça oluşturulan yazılım programıdır.

Eski yönetmelik sürdürülebilirlik uzmanlarına yer vermişti. Yeni yönetmelikte böyle bir görevliye yer verilmemiştir.

5. YEŞİL SERTİFİKALAR HAKKINDA GENEL DEĞERLENDİRME

Dünyada çevre sorunlarının artış göstermesi ve doğal kaynakların yerli yerince kullanılmasının daha fazla gereklilik olarak ortaya çıkmasıyla birlikte yaşadığımız yüzyılın başlarından itibaren binaların çevre dostu olması ve çevreyle uyumlu olması üzerinde çeşitli fikir ve projeler oluşturulmaya başlanmıştır. Bilindiği üzere, küresel ısınma, iklim değişiklikleri ve enerji kaynaklarının gittikçe tükeniyor olması mevcut kaynakları en rantabl ve akılcı kullanmayı gerektirmektedir. Bu kaynakların başında da doğal gaz, petrol, kömür gibi doğal kaynaklar gelmektedir.

İşte bu gereklilikten hareketle, yeşil sertifikalı binalar gündeme gelmiştir. Binalarda ve yerleşmelerde yeşil sertifika uygulamasından önce, bu hususta 18.04.2007 tarihli ve 5627 sayılı Enerji Verimliliği Kanunu yeni düzenlemeler getirmiştir. Bu Kanuna dayanılarak Binalarda Enerji Performansı Yönetmeliği 2008 yılında yayımlanmıştır. Bu yönetmelik ile binalarda enerji kaynaklarının etkin ve verimli kullanılması, enerji israfının önlenmesi ve çevrenin korunması hedeflenmiştir. Söz konusu yönetmelikte, dış iklim şartlarını, iç mekan gereksinimlerini, mahalli şartları ve maliyet etkinliğini de dikkate alarak, bir binanın bütün enerji kullanımlarının değerlendirilmesini sağlayacak hesaplama kurallarının belirlenmesi, birincil enerji ve karbondioksit (CO₂) emisyonu açısından sınıflandırılması, yeni ve önemli oranda tadilat yapılacak mevcut binalar için minimum enerji performans gereklerinin belirlenmesi, yenilenebilir enerji kaynaklarının uygulanabilirliğinin değerlendirilmesi,

ısıtma ve soğutma sistemlerinin kontrolü, sera gazı emisyonlarının sınırlandırılması, binalarda performans kriterlerinin ve uygulama esaslarının belirlenmesini ve çevrenin korunması amaçlanmıştır.

Bu hedef doğrultusunda;

a) Mevcut ve yeni yapılacak konut, ticari ve hizmet amaçlı kullanılan binalarda uygulanmak üzere; mimari tasarım, mekanik tesisat, aydınlatma, elektrik tesisatı ve elektrik tüketen binaların sabit ekipmanları konularındaki asgari performans kriterlerine, enerji performans hesaplama usûllerine, enerji kimlik belgesinin hazırlanmasına, binaların kontrolleri ve enerji kimlik belgesini hazırlayacak ve denetleyecek onaylanmış bağımsız yetkili kuruluşların yetkilendirilmesine ve yetkilerinin düzenlenmesine, ülke enerji politikasının oluşturulmasına yönelik gerekli araştırmalar, incelemeler yapılmasına ve bunun sonucunda elde edilen deneyimler ile ilgili bilgilerin toplanmasına,

b) 1000 m2'nin üzerinde kullanım alanına sahip binalarda; elektrik, ısı ve sıhhi sıcak su ihtiyacının kojenerasyon sistemi ve yenilenebilir enerji kaynaklarından üretim imkanlarının araştırılarak, ekonomik yapılabilirliği olan uygulamalara,

c) Bina sahipleri ve son kullanıcıların bilinçlendirilmesi, sektörde faaliyette bulunan kurum ve kuruluşların çalışanlarının eğitimleri ve eğitimlerin güncelleştirilmesi vasıtasıyla enerjinin daha verimli kullanımına,

d) Korunması gerekli kültür varlığı olarak tescil edilen binalarda, enerji verimliliğinin artırılmasına yönelik önlemler ve uygulamalar ile ilgili, Kültür ve Tabiat Varlıklarını Koruma Kurulunun görüşünün alınarak bu görüş doğrultusunda yapının özelliğini ve dış görüntüsünü etkilemeyecek biçimde

enerji verimliliğini arttırıcı uygulamaların yapılmasına,

çalışılmaktadır.

Enerjiyi tasarruflu kullanmak, binaları ve yerleşmeleri buna göre düzenlemek fikri etrafında bu hukuki düzenlemeler gerçekleştirilirken genel yönetim kuruluşları yanında yerel yönetimlere (Belediyelere) görev düşmektedir. Genel yönetim kuruluşları, başta Çevre ve Şehircilik Bakanlığı gerekli prensip ve politikaları belirlerken, Belediyeler de binalarda proje ve ruhsat aşamasında gerekli dikkat ve hassasiyeti göstermelidir.

Ülkemizde binalarda ısı yalıtım zorunluluğu Enerji Verimliliği Kanunu ve buna dayanılarak çıkarılan Binalarda Enerji Performansı Yönetmeliği gereğince zorunludur. Binalara enerji kimlik verilmesi de Binalarda Enerji Performansı Yönetmeliği kapsamında 02.05.2017 tarihi itibarıyla zorunlu olacaktı. Ancak, yayımlanan yeni yönetmelikle, "Binalar veya bağımsız bölümlere ilişkin alım, satım ve kiraya verme ile ilgili iş ve işlemlerde Enerji Kimlik Belgesi düzenlenmiş olması şartı aranır. Binanın veya bağımsız bölümün satılması veya kiraya verilmesi safhasında, mal sahibi Enerji Kimlik Belgesi'nin bir suretini alıcıya veya kiracıya verir" maddesine "1 Ocak 2020 tarihine kadar uygulanmaz" hükmü eklenerek, uygulama ertelenmiştir.

Buna göre, Ülkemizde halen uygulaması olmayan ve 2020 yılında uygulaması zorunlu hale getirilecek olan enerji kimlik belgesi binalar ve bağımsız bölümlerinin alım, satım ve kiraya verme işlemlerinde aranması gereken bir belge olarak yerini alacaktır. Enerji kimlik belgesi ile yeşil binalar birbirleriyle tam olarak ilgilidir. Nitekim, yeşil yerleşme dediğimizde zaten, yer seçimi, tasarım, inşaat, işletme, bakım, tadilat, yıkım ve atıkların bertarafını kapsayan yaşam döngüsü bo-

yunca sürdürülebilir, enerji verimli, doğayla uyumlu ve çevreye asgari düzeyde zarar veren, içerisinde binalar ile yaşamın sürdürülebilmesi için gereken alt ve üst yapıyı içeren yerleşme kastedilmektedir. Bir bina yeşil yerleşmeye dahilse zaten otomatik olarak çevreye uyumlu ve enerjiyi tasarrufla kullandığına dair enerji kimlik belgesine sahiptir.

Bu durumda, yeşil sertifikalar hakkında genel değerlendirme olarak şu hususların altını çizmek gerekmektedir. Çevreye uyumlu binalar, enerji kimlik belgesine sahip binalar, ısı yalıtımı sağlanmış binalar, tasarrufu özendirilen binalar ve benzeri kavramlar yeşil sertifika için mihenk taşı mesabesinde. Bu kavramlar yeşil sertifika uygulamasına büyük önem taşımaktadır.

6. SONUÇ

Çevre sorunlarının artması, küresel iklim değişiklikleri ve enerji kaynaklarının azalması gibi nedenlerle binalarda ve yerleşmelerde ısı yalıtımı, enerjinin doğru ve yerinde kul-

lanması ve tasarrufu her zamankinden daha fazla gündeme getirmiş ve üzerinde düşünce geliştirmeye yöneltmiştir. Bu düşünceden kaynaklanarak enerji kimlik belgesi, yeşil sertifika ve benzeri uygulamalar yürürlüğe konmuştur. Binalar ile Yerleşmeler İçin Yeşil Sertifika Yönetmeliği 23.12.2017 tarih ve 30279 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. Bu yönetmelikle birlikte, 08.12.2014 tarih ve 29199 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren Sürdürülebilir Yeşil Binalar ile Sürdürülebilir Yerleşmelerin Belgelendirilmesine Dair Yönetmelik yürürlükten kaldırılmıştır. **Yeni yönetmelik, mevcut ve yeni binalar ile yerleşmelerin teknik özelliklerini ve gereksinimlerini dikkate alarak, çevresel, sosyal ve ekonomik performanslarının ve sürdürülebilirliğinin değerlendirilmesini ve belgelendirilmesini kapsamaktadır. Yönetmeliğin uygulanmasıyla birlikte çevreye uyumlu binalar ve yerleşmeler ile enerji tasarrufunun sağlanması beklenmektedir.**

Doç. Dr. Rasim Akpınar

Doç. Dr. Manisa Celal Bayar Üniversitesi,
İİBF, Kamu Yönetimi Bölümü



Yrd. Doç. İsmail Başaran

Yrd. Doç. Dr. Manisa Celal Bayar
Üniversitesi, İİBF, Kamu Yönetimi Bölümü



6360 SAYILI YASA SONRASINDA BÜYÜKŞEHİR İLÇE BELEDİYELERİNİN MALİ DURUMU: MANİSA ŞEHZADELER İLÇE BELEDİYESİNDE NİTEL BİR ARAŞTIRMA

Öz

Kamuoyunda bütünşehir Kanunu olarak bilinen 6360 sayılı Kanun Türk kamu yönetiminde önemli yapısal değişikliklere yol açmıştır. Bu değişikliklerden biri de büyükşehir belediyesi kapsamında 25 yeni ilçenin kurulması olmuştur. Yeni kurulan belediyelerden biri de Manisa Şehzadeler Belediyesi'dir. Ülkemizde büyükşehirler içinde faaliyet gösteren ilçe belediyeleri ile diğer ilçe belediyeleri arasında yapısal özellikler ve işleyişleri bakımından önemli farklılıklar bulunmaktadır. Bu çalışmada 6360 sayılı Kanunun büyükşehir ilçe belediyelerine olan etkisini Şehzadeler Belediyesinde odak grup görüşmesi yapmak suretiyle ortaya koymak amaç edinildi.

Anahtar Kelimeler: 6360 sayılı Kanun, büyükşehir ilçe belediyeleri, nitel araştırma, mali durum.

1. GİRİŞ

Ülkemizde anayasal olarak kabul edilen yerel yönetim birimleri il özel idareleri, belediyeler ve köylerdir. Adrese dayalı nüfus kayıt sistemi 2014 yılı sonuçlarına göre, ülkemizdeki 81 ilde toplam 919 ilçe ve 51 il merkezi (merkez ilçe) bulunmaktadır. Bu ilçelerin 519'u büyükşehir sınırları içinde yer almaktadır. Büyükşehirlerde yaşayan toplam nüfus, 31 Aralık 2014 tarihi itibarıyla yakla-

şık 59 milyon kişidir. Toplam belediye nüfusu yaklaşık 72 milyon kişidir. Buna göre, toplam ülke nüfusunun (77.695.904 kişi) %93,3'ü belediyelerde ikamet etmektedir. Sanayileşme ve kentleşmenin etkisiyle birlikte Türkiye'de yaşanan bu sosyolojik dönüşümüne koşut olarak belediyecilik gelişmeye devam etmiştir. İstanbul, Ankara ve İzmir gibi büyük kentlerin yönetiminde karşılaşılan zorluklar ve büyük yerleşim yerlerine özgü yönetim oluşturma tartışmaları sonunda,

1982 Anayasası bu konuyla ilgili bir hükme yer vermiştir. Böylece, Türkiye’de büyükşehir belediye sistemi 1984 yılından itibaren uygulanmaya başlanmıştır. Ülkemizde 1984 yılında büyükşehirlerin yönetimi konusunda yürürlüğe konulan 3030 sayılı Kanun ve yine 2004 yılında kabul edilen 5216 sayılı Kanun ile büyükşehirlerde iki kademeli bir yönetim modeli oluşturulmuştur. Son olarak 2012 yılı Aralık ayında çıkarılan 6360 sayılı Kanun¹, yerel yönetim mevzuatında, ilçe belediye yönetimlerini de etkileyen önemli değişiklikler yapmıştır. Bu Kanun, büyükşehir belediye mücavir alanını il sınırına eşitlediği gibi, büyükşehir ilçe belediyelerinin mücavir alanını da ilçe belediye sınırına eşitlemektedir. Ayrıca, büyükşehir belediyesi ve ilçe belediyeleri arasında görev ve yetki bölüşümü yeniden düzenlenmiştir. Bu çalışmada, ülkemizde 6360 sayılı Kanun sonrasında büyükşehir sınırlarında bulunan ilçe belediyelerinin mali durumları üzerinde durulmaya çalışılmıştır. Bu amaca müteallik sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemi uygulanmıştır. Çalışmada Şehzadeler İlçe Belediyesinde odak grup çalışması yapılmıştır. Bu çalışma nihayetinde; odak grup çalışması neticesinde ortaya çıkan cevapları literatür ile birlikte analiz ederek, ülkemizde metropoliten sınırlar içinde faaliyet gösteren ilçe belediyelerinin mali sorunlarına ve çözüm önerilerine yer verilmiştir.

2. LİTERATÜR

Bir devletin ya da bölgesel yönetimin alt birimi olan yerel yönetimler, bazı kamu hizmetlerinin sunumunda ve sınırlı sayıdaki kamusal politikaların belirlenip uygulanmasında merkezi idareler tarafından görevlendirilmiş olan kuruluşlardır. Bu kuruluşlar, ülkelerin sahip olduğu siyasi ve idari yapılarına ve yönetim geleneklerine göre fark-

lılık arz etmektedir. Türkiye Cumhuriyeti tarihinde belediye yönetimi için hazırlanmış ilk yasal düzenleme 1930 tarihli 1580 sayılı Belediye Kanunudur. Günümüzde ise, il ve ilçe belediyeleri 2005 yılında kabul edilen 5393 sayılı Belediye Kanunu ve 5216 sayılı Büyükşehir Belediye Kanununa tabi olarak yönetilmektedir.

Türkiye tarihinde ilk kez, 1982 Anayasası, 127 nci maddesinde, “Büyük yerleşim yerleri için özel yönetim biçimleri getirebilir” hükmünü koymuştur. Bu hüküm, hiç kuşku yok ki, son 25 yıl içinde, anakentlere özel yönetimler oluşturulması yolunda duyulan gereksinmeye bir yanıttır. 23.3.1984’te çıkarılan 195 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile sınırları içinde birden çok ilçe bulunan anakentlerde “büyükşehir” ve “ilçe” belediyeleri kurulması öngörülmüş ve bu Kararname, 27.6.1984 günlü 3030 sayılı Kanun ile TBMM’ce benimsenerek kanunlaşmıştır. Daha sonra metropoliten alanda ikinci düzenleme 2004 tarihli 5216 Sayılı Büyükşehir Belediyesi Kanunu olmuştur. 5216 sayılı Kanuna göre büyükşehir belediyesi şöyle tanımlanmıştır: “Büyükşehir belediyesi en az üç ilçe veya ilk kademe belediyesini kapsayan, bu belediyeler arasında koordinasyonu sağlayan; kanunlarla verilen görev ve sorumlulukları yerine getiren, yetkileri kullanan; idari ve mali özerkliğe sahip ve karar organı seçmenler tarafından seçilerek oluşturulan kamu tüzel kişisidir.” 5216 sayılı Büyükşehir Belediyesi Kanununun ayırt edici özelliği, büyükşehir belediyesi olmak için ilk defa nüfus şartının getirilmesidir. Kanuna göre, belediye sınırları içinde nüfusu 750.000 olan il belediyeleri, büyükşehir belediyesi olabilecektir. Adı geçen Kanunun 4 üncü maddesinde; “Belediye sınırları içindeki ve bu sınırlara en fazla 10.000 metre uzaklıktaki yerleşim birimlerinin son nüfus sayımına göre toplam nüfusu 750.000’den fazla olan il be-

1 6360 sayılı On Dört İlde Büyükşehir Belediyesi ve Yirmi Yedi İlçe Kurulması İle Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun, Resmi Gazete Tarihi: 06.12.2012, Sayı: 28489.

diyeleri, fizikî yerleşim durumları ve ekonomik gelişmişlik düzeyleri de dikkate alınarak, kanunla büyükşehir belediyesine dönüştürülebilir” hükmü bulunmaktadır. Yürürlükte olan 5216 sayılı Kanuna daha sonra müdahalede bulunulmuştur. Bu müdahale 2012 yılının sonunda çıkarılan ve kamuoyunda ‘bütünşehir kanunu’ diye adlandırılan 6360 sayılı Kanunla olmuştur.

6360 sayılı Kanunun gerekçesine göre -5216 sayılı Kanunun gerekçesine benzer şekilde- küreselleşmiş bir dünyada, kamu yönetiminde etkililik ve verimliliği artırmak, vatandaşın artan beklentisini karşılamak ve yönetim sürecine daha fazla katılımını sağlamak, parçalı planlar yerine bütüncül bölgesel çapta planlar yapmak, yönetsel kapasitesi düşük yerel yönetim birimlerinin varlığı ve yerel yönetimler arası koordinasyon eksikliği sebebiyle ortaya çıkan kaynak israfını önlemek gerekmektedir. 30 Mart 2014 Yerel Yönetim Seçimleri sonrasında yürürlüğe giren 6360 sayılı Kanunun getirdiklerine bakılırsa;

- 14 il belediyesi, büyükşehir belediyesi yapılmış,
- Sayısı otuza çıkan büyükşehir belediyelerinin sınırları, il mülki sınırlarıyla örtüştürülmüş; büyükşehir ilçe belediyelerinin sınırları da ilçe mülki sınırlarla çakıştırılmış,
- Nüfusu 2.000’in altında olan 559 belediye, köye dönüştürülmüş,
- 5747 sayılı Kanundan itibaren iki kademeli (büyükşehir ve ilçe belediyesi) olarak kurulan ve işleyen mevcut büyükşehir belediyesi modelinde, 2.000 nüfus şartına bağlı kalmaksızın, bu ikili modelden dolayı yeni büyükşehir belediyesi sınırları içinde kalan 1.076 belde belediyesi ile 16.500 köy tüzel kişiliğini kaybetmiş ve mahalleye dönüşmüştür,

- Büyükşehir belediyesi olmak için gerekli olan koşul, belediye nüfusunun 750.000’i aşması yerine, il nüfusunun 750.000’in üzerinde olması biçiminde değiştirilmiş,
- Yeni büyükşehir belediyesi olan 14 ilde, büyükşehir belediyesi kapsamında 25 yeni ilçe kurulmuş ve bağlılık değişiklikleri yapılmış, toplam büyükşehir belediyesi ilçe belediyesi sayısı 143’ten 519’a çıkmıştır,
- Büyükşehir belediyesi ilçe belediyesi olma nüfus ölçütü 50.000’den 20.000’e çekilmiştir.
- Diğer tüm ‘katma’ süreçlerinde olduğu gibi kapatılarak mahalleye dönüştürülen belediye ve köylere ilişkin devir, tasfiye ve paylaşırma komisyonları öngörülmüş,
- Otuz büyükşehir belediyesinde il özel idareleri kaldırılmış,
- Kaldırılan il özel idarelerinin yerine bu illerde, valiliklere bağlı Yatırım İzleme ve Koordinasyon Başkanlıkları kurulmuştur.

6360 sayılı Kanun, mali konularda da değişiklikler öngörmektedir. Genel bütçe vergi gelirleri tahsilatı toplamından büyükşehir belediyelerine ayrılan pay ve büyükşehir belediye sınırları içinde yapılan genel bütçe vergi gelirleri tahsilatı toplamından her bir büyükşehir belediyesine kalan oran artırılmıştır. 5779 sayılı İl Özel İdarelerine ve Belediyelere Genel Bütçe Vergi Gelirlerinden Pay Verilmesi Hakkında Kanunda yapılan değişikliklerle genel bütçe vergi gelirleri tahsilatı toplamının % 2,85’i büyükşehir dışındaki belediyelere ayrılırken, bu oran 1,50’e çekilmiş; % 2,50’u büyükşehir ilçe belediyelerine ayrılırken, bu oran 4,50’a çıkarılmış (% 10 yüzölçümü, % 90 nüfus) ve il özel idarelerine ayrılan pay % 1,15’ten 0,5’e düşürülmüştür

(ilçe belediyelerinin paylarının % 40'ı bağlı olduğu büyükşehir belediyesine devredilmektedir).

3. MANİSA ŞEHZADELER İLÇE BELEDİYESİ

Araştırmalar temel aldıkları bakış açısına göre nicel ve nitel araştırma olarak ikiye ayrılırlar (Yıldırım ve Şimşek 2008, Kuş 2012, Kümbetoğlu 2005). Nitel araştırma, disiplinler arası bütüncül bir bakış açısını esas alarak, araştırma problemini yorumlayıcı bir yaklaşımla incelemeyi benimseyen bir yöntemdir. Üzerinde araştırma yapılan olgu ve olaylar kendi bağlamında ele alınarak, insanların onlara yükledikleri anlamlar açısından yorumlanır (Altunışık ve Diğerleri, 2010: 302). Sonuç olarak nitel araştırma, insanın kendi sırlarını çözmek ve kendi çabasıyla biçimlendirdiği toplumsal sistemlerin derinliklerini keşfetmek üzere geliştirdiği bilgi üretme yollarından birisidir (Özdemir 2010). Araştırmada nitel araştırma yönteminin tercih edilmesinin en önemli nedeni kuşkusuz

nitel araştırmanın temel karakteristiği olan ve tanımlarda da ön plana çıkan araştırma öznelerinin bakış açılarını ve anlam dünyalarını ortaya koyması (Kuş 2012) ve bununla birlikte nitel araştırmanın, disiplinler arası bütüncül bir bakış açısını esas alarak, araştırma problemini yorumlayıcı bir yaklaşımla incelemeyi benimseyen bir yöntem olması olmuştur. Genel olarak nitel araştırmada “amaçlı örneklem” türünün tercih edildiği Punch (2005) tarafından ifade edilmektedir. Amaçlı örneklem, çalışmanın amacına bağlı olarak araştırmacının araştırma problemlerine cevap bulacağına ve bilgi açısından zengin olduğuna inanılan kişilerin seçilerek derinlemesine araştırma yapılmasına olanak tanır (Kuş 2012, Altunışık ve ark 2010).

Araştırma verileri, 6360 Sayılı Kanun sonrasında büyükşehir belediyesi hükmü kazanmış Manisa’da yeni kurulan merkez ilçelerden biri olan Şehzadeler Belediyesini temsilen beş katılımcıdan elde edilmiştir. Tablo-1, katılımcılara ait çeşitli demografik ve mesleki değişkenleri sergilemektedir.

Tablo 1. Katılımcılara İlişkin Demografik Veriler

Katılımcı	Mesleki Deneyim	Belediyedeki Konumu
K1	20 yıl	müdür
K2	15 yıl	şef
K3	5 yıl	Mali hizmetler memuru
K4	10 yıl	İdari memur
K5	16 yıl	mühendis

K1 yapılan görüşmede 6360 sayılı Kanun sonrasında ilçe belediyeleri arasında ülkede ikili bir yapı ortaya çıktığını şu şekilde ifade etmiştir:

“Büyükşehir ilçe belediyesi olarak büyükşehir ilçe belediyesi olmayan bir ilçe ile kıyaslandığına büyükşehir belediyesi, büyükşehir sınırları içinde mahalli müşterek ihtiyaçların

karşlanması bakımından oldukça geniş yetkilerle donatılmış, ilçe belediyelerine ise büyükşehirin dışında kalan sınırlı sayıda görev verilmişken diğer ilçe belediyeleri ise 5393 sayılı Kanun uyarınca daha geniş görev ve yetkilere sahiptir. dolayısıyla ilçe belediyeleri daha özerk yapılara sahiptir.”

K2 yapılan görüşmede 6360 sayılı Ka-

**nun sonrasında büyükşehir ilçe belediyele-
rinin mali yönden zor durumda kaldığını
şu şekilde ifade etmiştir:**

“Gelirler yönünden de büyükşehir ilçe be-
lediyesi olmayan ilçe belediyeleri başta su ge-
lirleri olmak üzere otopark gelirleri gibi gelir
çeşitliliği daha fazladır, yasal paylarında bü-
yükşehir ve bağlı idare kesintisi olmadığından
mali yönden daha avantajlıdırlar. Şüphesiz
yukarıda bahsedildiği gibi 5393 sayılı Kanu-
nun gerektirdiği görev hizmetlerin yerine ge-
tirilmesi kaynak ihtiyacını artırmakla beraber
ilçe belediyelerinin konumu özerklik yönün-
den lafzına da uygundur. 6360 sayılı Kanuna
göre oluşturulan ilçe belediyeleri mevcut ha-
liyle büyükşehir belediyelerinin adeta şubeleri
durumundadır sınırlı sayıda görevler veril-
miştir.”

**K3 yapılan görüşmede 6360 sayılı Ka-
nun sonrasında büyükşehir ilçe belediye sa-
yısının çok ciddi bir şekilde artmasına kar-
şıklık mali yönden aynı artışın olmamasını
şu şekilde dile getirmiştir:**

“Yerel Vergilerle ilgili olarak 6360 sayılı
Kanunun 25 inci maddesinin 2 nci fıkrası ge-
reği Genel Bütçe Gelirleri tahsilâtı toplamının
payı önceki Kanuna göre % 2.50 olarak belir-
lenmişti, 6360 sayılı Kanunla bu oran % 4,50
ye çıkarılmıştır genel olarak artış % 90 civa-
rında olmuştur. Ancak, 2,50’lik pay 143 ilçeye
dağıtılırken yeni uygulamada % 4,50 olması-
na karşın ilçe sayısı 513’e çıkarılmış olup, yüz-
delik olarak yaklaşık % 375 bir artış olmuştur.
Artırılan yasal payla artırılan ilçe sayısı
karşılaştırıldığında oransal olarak önemli bir
fark vardır. Dolayısıyla, 5779 sayılı Kanuna
göre 6360 sayılı Kanun 25 inci maddesin 2 nci
fıkrasına göre Genel Bütçe gelirlerinden pay
verilmesi % 90 civarında bir artışa tekabül
ederken ilçe sayısındaki % 375 civarındadır.
Bu artış oranlarındaki önemli fark makul bir
seviyeye çekilmelidir.”

**K4 yapılan görüşmede 6360 sayılı Ka-
nun sonrasında büyükşehir ilçe belediye-
lerinin bağlı buldukları büyükşehir su
idarelerine önemli ölçüde pay aktarmak
durumunda kaldıklarını şu şekilde dile ge-
tirmiştir:**

“Yine aynı Kanununun 3 üncü bendinde
06.06.2012 tarihli ve 4760 sayılı Özel Tüketim
Vergisi Kanuna ekli (1) sayılı listede yer
alan mallardan tahsil edilen özel tüketim ver-
gisi hariç olmak üzere denmek suretiyle 5779
sayılı Kanunun geçici 2/3 fıkrasında yer alan
özel tüketim vergi gelirlerinin dağıtılacak gen-
el bütçe vergileri kapsamı dışında bırakılma-
sına ilişkin düzenleme 31.12.2012 tarihinde
sona erecekti. 6360 sayılı Kanundaki düzen-
leme uygulamayı kalıcı hale getirmiştir. Aynı
bentte büyük şehir belediyeleri ilçe belediyele-
rine ayrılan payların % 30’u büyük şehir payı
%10 nu da bağlı idare olarak kurulan MASKİ
(Su ve Kanalizasyon Genel Müdürlüğü payı
olmak üzere toplamda % 40 oranında pay
kesilmektedir. Bu oranlar oldukça yüksektir.
Paylarımızda önemli oranda azalışa sebep ol-
maktadır. Zaten 6360 sayılı Kanun ile büyük
şehir belediyeleri için büyük şehir belediyesi sı-
nırları içinde tahsil edilen paylar % 5’ ten % 6’
ya çıkarılmış büyük şehir gelirlerinde bir artış
getirmiştir”

**K5 yapılan görüşmede K4’ün fikirlerine
paralel olarak bütçelerinden kesilen payla-
rın yüksekliğini şu şekilde dile getirmiştir:**

“6360 sayılı Kanundan önce 5779 sayılı
Kanuna göre (3) 1/7/2008 ilâ 31/12/2012 ta-
rihleri arasında 2 nci maddenin 3 üncü fıkrasına
göre ayrılan büyükşehir belediye payla-
rının hesaplanmasında 06/06/2002 tarihli ve
4760 sayılı Özel Tüketim Vergisi Kanuna göre
ekli (1) sayılı listede yer alan mallardan tahsil
edilen Özel Tüketim Vergisi tutarları, bu dö-
nemle sınırlı olmak üzere büyükşehir beledi-
yesi pay hesabına dahil edilmez. Pay hesabına
dahil edilmeyecek tutarın miktarını ve süresi-

ni uzatmaya Bakanlar Kurulu Yetkilidir demektedir. Bu husus tekrar gözden geçirilerek Ülkemizin Genel Bütçe Dengesi Bozmayacak şekilde Büyükşehirlerin Genel Bütçe Gelirleri 6360 sayılı kanunla kalıcı hale getirilen husus tekrar değerlendirilmeli bu şekilde ilçe belediyelerinden, gerek büyükşehir belediyesi için ayrılan paylarla, gerekse bağlı idare olarak kurulan MASKİ (Su ve Kanalizasyon İşleri Genel Müdürlüğü) için ayrılan paylar daha makul bir orana çekilmelidir. Çünkü 6360 sayılı Kanun sonra Ülkemizde Büyükşehir Kanunu çok önemli ve köklü değişiklikler getirmiş, yaklaşık olarak hizmet edilen nüfus sayısı 57 milyonluk bir nüfusa ulaşmıştır. Dolayısıyla, yeni kurulan 14 büyükşehir belediyesi ile 27 ilçenin kurulması beraberinde bazı zorlukları da getirmektedir. Belediyelerimizin teşkilatlanması, hizmet kadrolarını oluşturması, hizmet binaları ile hizmetleri yerine getirecek her türlü araç, ekipman ve diğer donanımlar açısından diğer 16 büyükşehir ile mülki sınırlar içindeki ilçe belediyelerine göre daha dezavantajlı durumdadır. Ayrıca, yeni kurulan ilçe belediyelerine bağlanan belde ve köyler için 10 yıl süreyle altyapı yatırımları için ödenek ayrılması gerektiği kanun hükmü gereğidir. 6360 sayılı Kanunun geçici 1 inci maddesi gereği Vergi Gelirlerinden Pay Verilmesi Hakkındaki Kanun uyarınca, seçimleri müteakip ayda tahakkuk ettirilecek miktar üç kat artırımlı ödenir demektedir ve sadece bir defaya mahsus olarak ödenmiştir. Dolayısıyla, bu ilave kaynağın sadece 1 ayla sınırlı tutulması, bütçe dengeleri de gözetilerek daha uzun bir süreye yayılması ilçe sınırlarımız içinde yaşayan halkımızın beklediği ve layık olduğu hizmetleri yerine getirmede önemli bir destek olacaktır.”

K1 yapılan görüşmede Vergi Usul Kanununda değişiklik yapılmasını şu şekilde önermiştir:

“2464 sayılı Kanun ele alınırken son olarak üzerinde durulması gereken konu ise Beledi-

yelerin denetim yetkisinin olmamasıdır. Yani Elektrik tüketim Vergisi, Haberleşme Vergisi gibi Manisa Su Ve Kanalizasyon İdaresi Genel Müdürlüğü (MASKİ) tarafından aktarılan Çevre Temizlik Vergisi paylarının doğru olup olmadığını inceleme yetkisi bulunmamaktadır. Bu hususun 213 Sayılı Vergi Usul Kanuna göre vergi denetiminin belediyelere de verilmesi gerekmektedir. 2464 sayılı Kanununun 102 nci maddesinde, belediyelerin inceleme yetkisi hariç olmak üzere Vergi Usul Kanunundaki yetkilere sahip olduğu belirtilmektedir.”

K2 yapılan görüşmede vergiyle ilgili olarak çevre temizlik vergisi üzerinde şu şekilde durmuştur:

“Bu konudan, başka bir sorun ise vatandaşların Çevre Temizlik Vergisinin yanı sıra, atıksu ve evsel katı atık ücreti alınmasına tepki vermeleri ve konuyu yargıya taşımalarıdır. Atıklara ilişkin çevre temizlik vergisi, atıksu ücreti ve evsel katı atık ücreti adı altında üç ayrı düzenlemenin olması vatandaşların tepkisine neden olmaktadır. Atıksu ve evsel katı atık ücreti uygulaması kaldırılarak, Çevre Temizlik Vergisinde yeniden düzenleme yapılmalı, atık su ve katı atık maliyetini karşılayacak şekilde Çevre Temizlik Vergisi uygulaması değiştirilmelidir. Bu çerçevede, Çevre temizlik vergisinin büyükşehir belediyeleri ve ilçe belediyeleri arasındaki paylaşımı yeniden gözden geçirilmelidir.”

K3 yapılan görüşmede gelirlerle ilgili olarak otopark bedelleri üzerinde şu şekilde durmuştur:

“6360 sayılı Kanununun 11 inci maddesinin 3 üncü fıkrasında imar mevzuatı uyarınca Belediyelerin otoparkla ilgili olarak elde ettikleri gelirler tahsil tarihinden itibaren kırk beş gün içinde büyükşehir belediyesine aktarılır ifadesi yer almaktadır, bu tamamen ilçe belediyelerinin fiziki, coğrafi konumu ve mimari özellikleri gözönüne alındığında ada içi otoparklar yapması, ilçe belediyesinin bölgesi ile ilgili

acil ihtiyacı olan yerlerde otopark yapılması gerektiren durumlarda maddi açıdan önemli bir sorundur. İlçe belediyesince tahsil edilecek otopark bedellerinin tamamen büyükşehir belediyesine bırakılması görev, hizmet bölüşümü noktasında bu maddenin ilçe belediyelerinin bu konudaki hizmetleri yerine getirebilecek şekilde yeniden düzenlemesi yararlı olacaktır. 6360 sayılı Kanununun II nci maddesinin 3 üncü fıkrası gereğince büyükşehir belediyesine aktarılacak otopark gelirlerinin bölge ve genel otoparkların inşaatında kullanılması açısından özü itibarıyla doğru olmakla beraber tamamının aktarılması yerine bir kısmının bırakılması veya ilçe belediyesince ihtiyacı olan otopark yapımı söz konusu olduğu zaman bu otopark gelirinin ilgili ilçe belediyesince kullanılmasına imkân verecek bir düzenleme yapılması çok daha doğru olacaktır.”

4. SONUÇ

Büyükşehir belediyesi sistemi içinde önemli unsurlardan biri, büyükşehir ilçe belediyesi yapılanmasıdır. Büyükşehir ilçe belediyesi olmak, normal bir ilçe belediyesi olmaktan farklı bir niteliğe sahiptir. Büyükşehir belediyesi sınırları içinde olmayan bir ilçe belediyesinin, sıradan bir belediyeden farkı yoktur ve Belediye Kanununa tabi olarak belediye hizmetlerini herhangi bir idari yapılanmanın (büyükşehir belediyesi) altında olmadan baştan sona kendi başına yürütebilmektedir. Oysa, Büyükşehir ilçe belediyesi, belediye hizmetlerinin bir kısmını büyükşehir belediyesine devretmekte ve bir kısmını da paylaşmak zorundadır. Buna ek olarak bazı hizmetlerinin büyükşehir belediyesi tarafından onaylanması/ denetlenmesi, gelirinin bir kısmının büyükşehir belediyesine devredilmesi gibi durumlar da söz konusudur. Bu çalışmamızın bulguları ışığında aşağıdaki maddeleri önermek mümkündür:

- 5216 sayılı Kanun ve 6360 sayılı Kanun kırsal alanların yönetimi,

ilçe belediyelerinin etkinliği açısından tekrar gözden geçirilmeli; hukuki düzenlemeler öncesinde bilimsel katılımcı çalıştaylar düzenlenmelidir.

- İlçe ve büyükşehir belediyesi arasındaki görev dağılımı net ve kesin sınırlarla birbirinden ayrılmalıdır.
- Büyükşehir belediyeleri uhdesinde bulunan ilçe belediyelerinin gelirleri hizmet alanlarının büyümesi oranında artırılmalıdır.
- Belediyelerin öz gelirlerinin yasal dayanağı olan 2464 sayılı Belediye Gelirleri Kanunu, Maliye Bakanlığı, İçişleri Bakanlığı Mahalli idareler Genel Müdürlüğü, Türkiye Belediyeler Birliği ve STK'lar ile beraber oluşturulacak bir Komisyon tarafından çok iyi incelenerek ve konunun uzmanlarından yararlanılarak çağdaş, günümüz şartlarına uygun uzun süre ihtiyaçlara cevap verebilecek ve belediyelerin öz gelirlerini güçlendirecek bir kanunun bir an önce yasallaştırılarak uygulamaya alınması sağlanmalıdır.
- Yeni belediye gelirleri kanunu düzenlenirken mevcut belediye vergileri tek tek gözden geçirilerek güncel olmayan vergi ve harçlar güncellenmeli, tüm vergi ve harçların konuları, tarifeleri ve ödeme koşulları günümüz koşullarına uygun olarak revize edilmelidir.
- Ayrıca, belediyelere yeni öz gelir kaynakları sağlanmalı, büyükşehir belediyelerinde vergi tahsilatı konusunda kimin sorumlu olduğu açıkça Kanunda tanımlanarak, ilçe belediyeleri ile büyükşehir belediyeleri arasındaki arasında ki

yetki karmaşası engellenmelidir. Yapılacak yeni düzenlemede belediyelere merkezi yönetim tarafından yapılan transferler de yeniden düzenlenmelidir. Belediyelere genel bütçe vergi gelirlerinden ayrılacak payların miktarı ve dağıtımında belediyelerin görev, gelir dengesi dikkate alınmalı, dağıtım kriterleri belediyeler arasındaki yatay eşitliği (görev- gelir açısından) sağlayacak şekilde yeniden belirlenmelidir.

Kısaca sorunların parçacıl çözümü yerine, yukarıdaki önerileri de dikkate alarak, bütünsel bir yaklaşımla yerel yönetimlere ilişkin temel mevzuatın yeniden düzenlenmesine ihtiyaç vardır.

KAYNAKÇA

1580 sayılı Belediye Kanunu, Resmi Gazete Tarih: 03.04.1930, Sayı:1471.

3030 sayılı Büyük Şehir Belediyelerinin Yönetimi Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin Değiştirilerek Kabulü Hakkında Kanun, Resmi Gazete Tarih: 09.07.1984, Sayı: 18453.

5216 sayılı Büyükşehir Belediye Kanunu, Resmi Gazete Tarih: 23.07.2004, Sayı: 25531.

5393 sayılı Belediye Kanunu, Resmi Gazete Tarih: 13.07.2005, Sayı: 25874.

5747 sayılı Büyükşehir Belediyesi Sınırla-

rı İçerisinde İlçe Kurulması ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun, Resmi Gazete Tarih: 22.03.2008, Sayı: 26824.

6360 Sayılı On Dört İlde Büyükşehir Belediyesi ve Yirmi Yedi İlçe Kurulması İle Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun(06.12.2012 tarih, 28489 sayılı T.C. Resmi Gazete).

T.C. 1982 Anayasası

Altunışık, R., vd., 2010. Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri spss uygulamalı, 6. Baskı, Sakarya Yayıncılık, Sakarya.

Yıldırım A, Şimşek H, 2008. Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri. Ankara, Seçkin Yayınevi.

Özdemir, M., 2010. Nitel veri analizi: Sosyal bilimlerde yöntembilim sorunsalı üzerine bir çalışma. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 11(1).

Kuş E, 2012. Nicel-nitel araştırma teknikleri sosyal bilimlerde araştırma teknikleri nicel mi? Nitel mi? Ankara, Anı Yayıncılık.

Punch, KE, 2005. Sosyal araştırmalara giriş nicel ve nitel yaklaşımlar. Ankara, Siyasal Kitabevi.

Kümbetoğlu B, 2005. Sosyoloji ve antropolojide niteliksel yöntem ve araştırma, İstanbul, Bağlam Yayınevi.

Ahmet ARSLAN

*E. Muhasebat Başkontrolörü
SM Mali Müşavir*



BAŞKA BİR YERE MEMUR KADROSUNA ATANAN SÖZLEŞMELİ PERSONELE HARCIRAH (SÜREKLİ GÖREV YOLLUĞU) ÖDENİR Mİ?

1. GİRİŞ

Bilindiği üzere, sürekli görev yolluğu başka bir yere atanan memur ve hizmetlilere yol masrafı, aile masrafı ve yer değiştirme masraflarına karşılık olarak yapılan ödemedir.

Bu makalemizde sözleşmeli statüde çalışmakta iken KPSS sınavını kazanarak sözleşmeli olarak görev yaptığı yer (memuriyet mahalli) dışında bulunan bir kuruma memur olarak atanan sözleşmeli personele bu yer ile atandığı yer arasındaki sürekli görev yolluğunun ödenip ödenmeyeceği ilgili mevzuat ve emsal yargı kararı doğrultusunda irdelenecektir.

2. HARCIRAH VERİLECEK KİMSELER:

Harcirah verilecek kimseler 6245 sayılı HarciraH Kanununun 4 üncü maddesinde sayımlu yoluyla belirtilmiştir.

Söz konusu Kanun maddesinde bu Kanun kapsamına giren kurumlarda çalışan memur ve hizmetliler ile aile fertlerine harcı-

rah ödeneceği belirtilmiş ve söz konusu Kanun maddesinde sözleşmeli personele ilişkin herhangi bir hükme yer verilmemiştir.

Kanunun 3 üncü maddesinde;

Memur: Personel kanunları hükümlerine göre aylık alan kimseler (Yardımcı hizmetler sınıfına dahil personel hariç);

Hizmetli: Personel kanunlarına göre yardımcı hizmetler sınıfına dahil personeli, kurumlarda yalnız ödenek mukabili çalışanlarla kurumlarda çalıştırılan tarım ve orman işçilerini ve iş kanunlarına göre işçi sayılan kimseler”

şeklinde tanımlanmıştır.

Söz konusu kanunda belirtilen personel kanunlarının başta geleni 657 sayılı Devlet Memurları Kanunudur.

657 sayılı Kanunun “İstihdam şekilleri” başlıklı 4 üncü maddesinde “Memur”:

“Mevcut kuruluş biçimine bakılmaksızın, Devlet ve diğer kamu tüzel kişiliklerince genel

idare esaslarına göre yürütülen asli ve sürekli kamu hizmetlerini ifa ile görevlendirilenler, bu Kanunun uygulanmasında memur sayılır.

Yukarıdaki tanımlananlar dışındaki kurumlarda genel politika tespiti, araştırma, planlama, programlama, yönetim ve denetim gibi işlerde görevli ve yetkili olanlar da memur sayılır.”

şeklinde,

“Sözleşmeli personel: Kalkınma planı, yıllık program ve iş programlarında yer alan önemli projelerin hazırlanması, gerçekleştirilmesi, işletilmesi ve işlerliği için şart olan, zaruri ve istisnai hollere münhasır olmak üzere özel bir meslek bilgisine ve ihtisasına ihtiyaç gösteren geçici işlerde, Bakanlar Kurulunca belirlenen esas ve usuller çerçevesinde kurumun teklifi ve Devlet Personel Başkanlığının görüşü üzerine Maliye Bakanlığınca vizelenen pozisyonlarda, mali yılla sınırlı olarak sözleşme ile çalıştırılmasına karar verilen ve işçi sayılmayan kamu hizmeti görevlileridir.

şeklinde tanımlanmıştır.

Söz konusu tanıma göre sözleşmeli personelin kamu görevlisi olmasına karşın memur tanımında olmadığı aşikardır. Sözleşmeli personel 657 sayılı Kanunda yer alan yardımcı hizmetler sınıfına dahil personel veya iş kanunlarına göre işçi sayılan kimse statüsünde bulunmadığı için Harcırarah Kanununa göre “hizmetli” kapsamında da değildir.

Harcırarah Kanunu memuru personel kanunlarına göre aylık alan kimseler olarak tanımladığına göre “aylık” kavramının neyi ifade ettiğinin belirlenmesi gerekmektedir.

657 sayılı 147 nci maddesine göre, Bu Kanunda geçen; “Aylık”: “Bu Kanuna tabi kurumlarda görevlendirilen memurlara hizmetlerinin karşılığında, kadroya dayanılarak

ay itibariyle ödenen para” olarak tanımlanmış ve aynı kanun maddesinde “Sözleşmeli ücreti” “4 üncü maddenin (B) bendi gereğince çalıştırılan personele ödenen para” olarak ifade edilmiştir.

Dolayısıyla, sözleşmelilere ödenen ücret aylıktan farklı olduğu için sözleşmeli personelin 6245 sayılı Kanuna göre, aylık alan kimseler diğer bir deyişle memur olmadığı bir kez daha anlaşılmış olmaktadır.

3. SÜREKLİ GÖREV YOLLUĞUNUN VERİLECEĞİ HALLER

Konumuzla ilgili olarak sürekli görev yolluğu verilecek haller “Yol masrafı, yevmiye, aile masrafı ve yer değiştirme masrafının birlikte verilmesini icabettiren haller” başlıklı 10 uncu maddesinde sayma yoluyla belirtilmiştir.

Söz konusu kanun maddesinde aynen şöyle denilmektedir:

“Yol masrafı, yevmiye, aile masrafı ve yer değiştirme masrafı aşağıdaki hallerde verilir:

1. (Değişik: 1/7/2006-5538/2 md.) Yurt içinde veya yurt dışında görev yapmakta iken yurt içinde veya yurt dışındaki sürekli bir göreve naklen atanan ya da yabancı ülkelerdeki memuriyet merkezi değiştirilen memur ve hizmetlilere yeni görev yerlerine kadar;

2. (Mülga: 31/7/2003-4969/1 md.)

3. (Mülga: 31/7/2003-4969/1 md.)

4. (Mülga: 31/7/2003-4969/1 md.)

5. Kadro dolayısıyla açıkta kalan veya vekalet emrine alınan memurlara açık aylıklarını Türkiye dahilinde tesviye ettirecekleri yere kadar;

6. Asilin vüruduna kadar muvakkaten gönderilmiş olmayıp da vekalet namı altında asaleten gönderilen ve vekalet müddeti belli

olmayan kumandan ve memurlara vazife mahallerine kadar.”

Öte yandan, 6245 sayılı Harcırah Kanununun 9/a maddesinde daha önce yer alan, “İlk defa bir memuriyete tayin olunanlara tayinleri sırasında mütemekkin oldukları mahalden” ibaresi 12/08/2003 tarihli Resmi Gazete’de yayımlanan 4969 sayılı Kanunla yürürlükten kaldırılmıştır.

Söz konusu düzenleme ile Kanununun 10 uncu maddesinin (a) bendinde yer alan düzenlemeye göre sadece naklen atama yapılması halinde sürekli görev yolluğu ödenebilecektir.

Sözleşmeli personelin naklen atanmaması ve memur veya hizmetli statüsünde bulunmaması nedeniyle başka bir yerde bulunan bir kuruma KPSS sınavı ile memur statüsüyle atanması halinde bu atamanın “ilk defa memuriyete atanma” olarak nitelendirilmesi halinde 6245 sayılı Kanununun 9 uncu ve 10 uncu maddeleri hükümleri karşısında, kendisine sürekli görev yolluğu ödenmemesi gerekmektedir.

Bununla birlikte aşağıda verilen Danıştay kararı söz konusu durumdan farklıdır.

4. KONUYA İLİŞKİN EMSAL DANIŞTAY KARARI

Danıştay Onbirinci Dairesinin 03.04.2017 tarih ve 2016/5612 Esas, 2017/3261 Karar Nolu kararında;

“İstemin Özeti: Antalya Bölge İdare Mahkemesinin 13/06/2014 tarihli ve E:2014/980, K:2014/1770 sayılı kararının; Danıştay Başsavcılığı tarafından 2577 sayılı İdari Yargılama Usulü Kanunu’nun 51. maddesi uyarınca kanun yararına bozulması istenilmektedir.

...

TÜRK MİLLETİ ADINA

Hüküm veren Danıştay Onbirinci Dairesince, Antalya Bölge İdare Mahkemesinin 13.06.2014 gün ve E:2014/980, K:2014/1770 sayılı kararının Danıştay Başsavcılığı tarafından, kanun yararına temyizden incelenerek bozulmasının istenilmesi üzerine işin gereği görüldü:

Dosyanın incelenmesinden; Şanlıurfa ili Siverek İlçe Müftülüğünde 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’nun 4/B maddesi uyarınca sözleşmeli imam-hatip olarak görev yapmakta iken, 18.07.2012 tarihinde Antalya ili Gündoğmuş ilçesine kadrolu imam-hatip olarak atanan davacı tarafından, bu atama nedeniyle yolluk ödenmesi talebiyle yaptığı başvurunun reddine ilişkin işlemin iptali ile yoksun kalınan tutarın yasal faiziyle birlikte ödenmesine karar verilmesi istemiyle açılan davada; Antalya 2. İdare Mahkemesi Hakimliğince, davacının atamasının açıktan ilk atama niteliğinde olduğu, önceki görevinin devamı niteliğinde olmadığından bahisle tesis edilen işlemde hukuka aykırılık bulunmadığı gerekçesiyle davanın reddine karar verildiği; bu karara karşı yapılan itiraz isteminin reddedilerek kararın onandığı ve karar düzeltme aşamasından da geçerek anılan kararın kesinleştiği anlaşılmaktadır.

Danıştay Başsavcılığı, Antalya Bölge İdare Mahkemesi kararının; yürürlükteki hukuka aykırı bir sonucu ifade etmesi nedeniyle 2577 sayılı İdari Yargılama Usulü Kanunu’nun 51. maddesi uyarınca kanun yararına temyizden incelenerek, bozulmasını istemektedir.

2577 sayılı İdari Yargılama Usulü Kanunu’nun “Kanun yararına temyiz” başlıklı 51. maddesinde, bölge idare mahkemesi kararları ile idare ve vergi mahkemelerince ve Danıştayca ilk derece mahkemesi olarak verilir, temyiz incelemesinden geçmeden kesinleşmiş bulunan kararlardan niteliği bakımından yürürlükteki hukuka aykırı bir sonucu ifa-

de edenlerin, ilgili bakanlıkların göstereceği lüzum üzerine veya kendiliğinden Başsavcı tarafından kanun yararına temyiz olunabileceği, temyiz isteği yerinde görüldüğü takdirde kararın kanun yararına bozulacağı, bu bozma kararının daha önce kesinleşmiş olan mahkeme veya Danıştay kararının hukuki sonuçlarını ortadan kaldırmayacağı, bozma kararının bir örneğinin ilgili bakanlığa gönderileceği ve Resmî Gazete’de yayımlanacağı kuralına yer verilmiştir.

6245 sayılı Harcırâh Kanunu’nun “Tarifler” başlıklı 3. maddesinin birinci fıkrasının (c) bendinde, personel kanunları hükümlerine göre aylık alan kimselerin memur olduğu belirtilmiş; 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’nun “istihdam şekilleri” başlığı altında düzenlenen 4. maddesinde, kamu hizmetlerinin memurlar, sözleşmeli personel, geçici personel ve işçiler eliyle gördürüleceği belirtildikten sonra, (A) bendinde, kuruluş biçimine bakılmaksızın, Devlet ve diğer kamu tüzel kişiliklerince genel idare esaslarına göre yürütülen asli ve sürekli kamu hizmetlerini yerine getirmekle görevlendirilenlerin bu Kanunun uygulanmasında memur sayıldıkları belirtilmiş; (B) bendinde, sözleşmeli personel, kalkınma planı, yıllık program ve iş programlarında yer alan önemli projelerin hazırlanması, gerçekleştirilmesi, İşletilmesi ve işlerliği için şart olan, zaruri ve istisnai hallere münhasır olmak üzere özel bir meslek bilgisine ve ihtisasına ihtiyaç gösteren geçici işlerde, Bakanlar Kurulunca belirlenen esas ve usuller çerçevesinde kurumun teklifi ve Devlet Personel Başkanlığının görüşü üzerine Maliye Bakanlığınca vizelenen pozisyonlarda, mali yılla sınırlı olarak sözleşme ile çalıştırılmasına karar verilen ve işçi sayılmayan kamu hizmeti görevlileri olarak tanımlanmıştır.

657 sayılı Yasa’nın 4. maddesinin (B) bendi kapsamında istihdam edilen sözleşmeli personelin, genel idare esaslarına göre yürütülen,

asli ve sürekli bir hizmet görmemekle birlikte, zaruri ve istisnai hallere münhasır olmak üzere özel bir meslek bilgisine ve ihtisasına ihtiyaç gösteren “geçici” işlerde, mali yılla sınırlı olarak sözleşme ile çalıştırılması öngörülmüştür.

Belirtilen bu hükümler çerçevesinde, sözleşmeli personel istihdamı yoluna gidilmiş, bu personel hakkında uygulanacak hükümler, 06/06/1978 tarih ve 7/15754 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile yürürlüğe konulan Sözleşmeli Personel Çalıştırılmasına İlişkin Esaslar ile belirlenmiştir.

06/06/1978 günlü, 7/15754 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile yürürlüğe konulan Sözleşmeli Personel Çalıştırılmasına İlişkin Esaslar’ın 1. maddesinde, bu Esasların 14/07/1965 tarihli ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 4 üncü maddesinin (B) fıkrası hükmü uyarınca kamu idare, kurum ve kuruluşlarında mali yılla sınırlı olarak sözleşme ile çalıştırılan ve işçi sayılmayan kamu hizmeti görevlileri hakkında uygulanacağı; 4. maddesinde, personelin sözleşmelerinde belirtilen görev yeri dışında çalıştırılmayacağı, görev yeri dışında geçici olarak gönderilenlerin gündelik ve yol giderlerinin 6245 sayılı Harcırâh Kanunu hükümlerinde saptanan süreyi ve 1. derece Devlet memurlarına ödenen harcırâh miktarını aşmamak üzere sözleşmelerde belirtileceği kurala bağlanmıştır.

Sözleşmeli Personel Çalıştırılmasına İlişkin Esaslar’ın 24/04/2007 günlü, 2007/12061 sayılı Bakanlar Kurulu Kararıyla değişik 4. maddesinde yer alan, “Sözleşmeli personele geçici görev yolluğu dışında harcırâh ödenmez.” düzenlemesi, Danıştay İkinci Dairesi’nin 26/12/2013 günlü, E:2009/140, K:2013/12270 sayılı kararıyla; temel ve asli fonksiyonları kamu hizmetini yürütmek olan kamu görevlileri, kamu hizmetinin iyi işlemesi için, ya kendi isteklerine dayalı olarak ya da re’sen kanunlarda yer alan kurallar çerçevesinde,

yetkili idari makamlarca buldukları yerden başka bir yere atanabilmekte, bu atamaya bağlı olarak da yeni görev yerlerinde göreve başlayabilmek için bazı giderler yapmak zorunda kalmaktadırlar. Yolluk ödemesi, kamu hizmetinin gerektirdiği durumlarda bu hizmet için görevlendirilen kişilerin katlanacakları giderleri karşılamak üzere yapılan parasal ödemeyi içeren bir idari işlem olup, atama işlemi sonucunda görev yeri değişen kamu görevlisinin karşı karşıya kaldığı külfetin kamu hizmetinin yürütülmesinden kaynaklanması nedeniyle, Kanun koyucu tarafından bu külfetin kamuca karşılanması amacıyla yasal düzenlemeler yapıldığı, 29/03/2009 günlü, 27184 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan, Sözleşmeli Personel Çalıştırılmasına İlişkin Esaslarda Değişiklik Yapılmasına Dair Esaslar'ın 5. maddesi ile söz konusu Esaslar'a Ek 3. madde eklenerek, sözleşmeli personelin belirli şartları taşıması koşuluyla naklen atanmalarına yönelik düzenleme getirildiğine göre, görev yeri değişikliği nedeniyle kamu hizmetinin yürütülmesinden kaynaklanan külfetin kamuca karşılanması amacıyla sözleşmeli personele harcırah ödenmesi gerektiğinden, anılan ibarede hukuka uyarlık görülmediği gerekçesiyle iptal edilmiştir.

Buna göre; 657 sayılı Kanun'un 4/B maddesi uyarınca kamu personeli olarak istihdam edilen ve kamu hizmetlerinin yürütülmesi ile görevli olan sözleşmeli personelin, 6245 sayılı Harcırah Kanunu'nun 3. maddesi kapsamında memur sayıldıkları, belirli koşullarda naklen atamaya tabi oldukları ve naklen atanmaları halinde de sürekli görev yolluğu almaya hak kazanacakları sonucuna varılmıştır.

Öte yandan; 6245 sayılı Harcırah Kanunu'nun 9/a maddesinde, »İlk defa bir memuriyete tayin olunanlara tayinleri sırasında müttemekkin oldukları mahalden»; 10. maddesinin birinci bendinde de, »yurt içinde veya dışında daimi bir vazifeye yeniden veya nak-

len tayin olunanlarla yabancı memleketlerdeki memuriyet merkezi tebdil olunan veyahut bu yerlerden yurt içinde diğer bir daimi vazifeye tayin edilen memur ve hizmetlilere yeni vazife mahallerine kadar» harcırahın verileceği kuralları yer almakta iken, 12/08/2003 tarihli Resmi Gazete'de yayımlanan 4969 sayılı Kanun'un 1/c maddesi ile 6245 sayılı Kanun'un ilk defa bir memuriyete atanana daimi vazife harcırahı (sürekli görev yolluğu) ödeneceğine ilişkin 9/a maddesi yürürlükten kaldırılmıştır.

Bu değişiklikte, 6245 sayılı Kanun'un 9. ve 10. maddelerinin sadece naklen atamaya ilişkin hükümleri uygulamada kalmıştır.

6245 sayılı Harcırah Kanunu'nun 9/a maddesi uyarınca ilk defa Devlet memurluğuna atanana harcırah verilirken, bu düzenlemenin yürürlükten kaldırılması, 10/1. maddesinin yeniden düzenlenmesi ve bu maddede memurluğa ilk defa yapılacak atamalarda memurlara harcırah verileceğine ilişkin bir hükmün yer almaması nedeniyle idarelerce ilgililere harcırah ödemesi yapılmamıştır. Bununla ilgili bir davada Gaziantep 1. İdare Mahkemesince, naklen atanana Devlet memurları ile ilk defa Devlet memuru olarak atanana arasında Anayasanın 10. maddesinde ifade edilen eşitlik ilkesinin ve 2. maddesinde yer alan sosyal hukuk devleti ilkesinin zedelendiği, zira aynı koşullar altında bulunan kamu görevlileri arasında farklılık yaratılmasının eşitliğe ve sosyal hukuk devleti ilkesine aykırı olduğu kanaatine varılarak 6245 sayılı Harcırah Kanunu'nun 10/1. maddesinin Anayasa'nın 2. ve 10. maddelerine aykırılığı iddialarıyla iptali istemiyle Anayasa Mahkemesine itiraz edilmiş, Anayasa Mahkemesinin 20/03/2008 günlü, E:2006/44, K:2008/81 sayılı kararı ile; ilk defa Devlet memurluğuna atanana kişinin, görevine başlayınca kadar memur ya da kamu görevlisi sayılmadığı, görevine başladığı tarihten itibaren kamu

görevlisi sıfatını kazandığı, bu süreye ilişkin olarak kendisine aylık ödenmediği, tedavi yardımı hizmetleri ile memurlara ve diğer kamu görevlilerine sağlanan bir takım haklardan yararlandırılmadığı, oysa naklen atanan kamu görevlilerinin, naklen atama işleminin yapıldığı tarihten önce kamu görevlisi olduğu, belirli bir statü hukuku içerisinde kendilerine yüklenen kamu görevini yerine getirdikleri, bu durumda, ilk defa Devlet memurluğuna atananlar ile halen Devlet memuru olup da naklen ataması yapılanların aynı hukuksal konumda bulunmadıkları gerekçesiyle itirazın reddine karar verilmiştir.

Uyuşmazlığın çözümü bakımından, dava konusu olaydaki atama işleminin ilgili mevzuat çerçevesinde nitelendirilmesi önem taşımaktadır.

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'na tabi personelin atamasına ilişkin usul ve esaslar anılan Kanun'un 58. ilâ 63. maddelerinde düzenlenmiş olup; ilk defa veya yeniden veya hut yer değiştirme suretiyle atamalarda aynı yerde veya bir başka yerde göreve başlama süresi ile personele atama işlemlerinin tebliği halinde ödenecek yolluğa ilişkin düzenlemeler 62. maddede belirlenmiştir. İlk defa (açıktan) atama "yer değiştirme" kavramı içinde yer alan atama biçimleri dışında düzenlenmiş olup, bir koşul işlem niteliği taşımaktadır. Nesnel hukuktan doğan bir güç ve yetkinin kullanılması sonucu kişi, atama işlemiyle, hak ve yükümlülükleri, yetki ve sorumlulukları kural işlemlerle önceden belirlenmiş bir statüye sokulmaktadır. Yer değiştirme işlemlerinde ise, görev yerinin ya da kurumun değiştirilmesi söz konusu olmaktadır.

Bakılan olayda, davacının sözleşmeli imam hatip olarak göreve başlamasıyla kamu görevlisi statüsüne girmiş olduğu, aynı kurum içinde sözleşmeli personel statüsünde görev yeri değişmesi ve katıldığı **KPSS puanı-**

na göre kadrolu statüye geçmesiyle ilk defa devlet memurluğuna atanan kişi konumunda olmayıp; yer değiştirme suretiyle atanan kişi kapsamında olduğu, sözleşmeli personel statüsünde iken kurumuna verdiği görevden ayrılma dilekçesinin ise, yürüttüğü kamu görevini bırakma amacıyla değil, yeni görevine başlamak için verilmiş olduğu sonucuna varıldığından, yer değiştirmek suretiyle ataması yapılan davacıya 6245 sayılı Kanun uyarınca söz konusu atamadan doğan yolluğun ödenmesi gerekirken, dava konusu işlemde hukuka aykırılık bulunmadığı gerekçesiyle davanın reddi yönünden verilen Mahkeme kararında hukuka uygunluk bulunmamaktadır.

Açıklanan nedenlerle; Danıştay Başsavcılığının kanun yararına temyiz isteminin kabulüyle, Antalya Bölge İdare Mahkemesinin 13/06/2014 tarihli, E:2014/980, K:2014/1770 sayılı kararının, 2577 sayılı İdari Yargılama Usulü Kanunu'nun 51. maddesi uyarınca hükmün sonuçlarına etkili olmamak üzere kanun yararına bozulmasına, kararın birer suretinin Başbakanlık Diyanet İşleri Başkanlığı, Silivri Kaymakamlığı ile Danıştay Başsavcılığına gönderilmesine ve bu kararın Resmi Gazete'de yayımlanmasına, 03.04.2017 tarihinde oybirliği ile karar verildi."

denilmektedir.

Söz konusu Danıştay Dairesi kararına göre; bir kimsenin sözleşmeli personel olarak çalışmaya başlamasıyla birlikte kamu görevlisi statüsüne girmiş olduğunu ve bu nedenle sözleşmeli personelin KPSS puanına göre kadrolu statüye geçmesinin ilk defa devlet memurluğuna atama niteliğinde olmadığı ifade edilmiş olmaktadır.

Her ne kadar Danıştayın söz konusu kararı bir taraftan 657 sayılı Kanun ile 6245 sayılı Kanunda yer alan "memur" tanımının "kamu görevlisi" olarak genişletici şekilde yorumlanması sonucunda verilmişse de

söz konusu karar bir taraftan da; Sözleşmeli Personel Çalıştırılmasına İlişkin Esasların 24/04/2007 tarih 2007/12061 sayılı Bakanlar Kurulu Kararıyla değişik 4 üncü maddesinde yer alan, **“Sözleşmeli personele geçici görev yolluğu dışında harcırah ödenemez.”** düzenlemesi ile ek 3 üncü maddesinde sözleşmeli personel aleyhine yer alan düzenlemenin daha önce Danıştay tarafından iptal edilmiş olmasına da dayanmaktadır.

5. SONUÇ

Her ne kadar 657 sayılı Kanun ile 6245 sayılı Kanuna göre sözleşmeli personel memur ve hizmetli tanımının kapsamı dışında yer almakta ve 6245 sayılı Kanunda ilk defa devlet memurluğuna atananlara harcırah ödeneceğine ilişkin hüküm bulunmamakta ise de, Sözleşmeli Personel Çalıştırılmasına İlişkin Esasların daha önce Danıştay tarafından iptal edilen hükümlerine de dayanan Danıştayın yukarıda belirtilen kararına göre; sözleşmeli statüde iken KPSS puanı ile başka

bir yerde memur kadrosuna atanan kişinin *“ilk defa memurluğa atanan kişi”* değil, *“başka bir yere atanan memur (kamu görevlisi)”* statüsünde olduğu ve bu nedenle 6245 sayılı Kanunun 10 uncu maddesinin 1 inci bendine göre kendisine sürekli görev yolluğu ödenmesi gerekmektedir.

Danıştayın söz konusu kararı geçici personelin KPSS puanına göre başka bir yerdeki kurumda kadrolu (memur) statüsüne geçmesi haline de emsal oluşturabilecek niteliktedir.

KAYNAKÇA

Ahmet ARSLAN; Kamu Harcama Kılavuzu, 4. Baskı, Haziran 2016.

6245 sayılı Harcırah Kanunu

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu

www.resmigazete.gov.tr

Sözleşmeli Personel Çalıştırılmasına İlişkin Esaslar



AKILLI ŞEHİR: TEORİ & PRATİK*

ÖZET: Akıllı Şehir Kavramı şüphesiz ki son zamanlarda şehir planlamasında moda konu haline geldi. Bu yazının amacı akıllı şehir konusundaki tartışmalar, kavrayış ve eleştirilerin kısa bir ifadesini sunmak ve hali hazırda mevcut Viyana şehrinin akıllı şehir stratejilerini ve yeşil alan gelişmelerini ifade eden ‘Akıllı Şehir Wien Aspern’ projesini tanıtmaktır .

1. BAŞLANGIÇ

Son yıllarda, proje yığımları içerisinde boğuluyor bile olsanız, dünyanın birçok yerinde akıllı şehirlerin etrafında konuşlanan birçok aldatici reklamları görmemeniz mümkün değildir, Akıllı Şehir, şüphesiz şehir planlamada son zamanların en moda deyimini oldu. Ayrıca, büyük yatırımlara dönük ve iş piyasasının dikkatini çekerken , dünyada planlama konusundaki uzmanların ve şehirlilerin de fikir ayrılıklarına düşmesine sebep olmuştur.

Halihazırda oluşan kanaat karışıklığını ve yanlış yönlendirmeleri görmesek bile bu konudaki tartışmalar öyle görünüyor ki, bu kavrama yeteri kadar zarar vermektedir. Kavramla ilgili birçok yorum yazılar ve değişik

görüşler olmasının yanında, akıllı şehrin özde ne olduğu ve ne olmadığı hakkında büyük bir kafa karışıklığının hala mevcut olduğu da bir gerçek.

“Akıllı Şehir” ile ilgili konularda biraz derinlemesine inerek şunu açıkça görürüz: “Akıllı Şehir” farklı sorun ve konuları aynı potada eritebilme ve onları teknoloji ile kucaklaştırarak sunma potansiyeline sahiptir. Şehirlerimizin geleceği hakkında da oldukça iyimser bir tutum izlemektedir. Aynı zamanda şunu da kabul etmeliyiz ki geçmiş dönemlerde şehir planlamasında hiçbir yaklaşım; profesyonelleri, bilim adamlarını, şehirlileri ve iş adamlarını bu kadar bir araya getirerek planlama konusunda tartışmalarını sağlamıştır.

* GIPC Vol 2 | Issue 2| October 2016 Smart City: Theory & Practice
Andreas Putlitz: Araştırma Görevlisi & PhD öğrencisi, TU Dortmund Üniversitesi, Almanya.

Konseptin daha iyi anlaşılması için bu makale konu ile ilgili yapılan tartışmaları, değişik yorumların müzakeresini, genel anlamda eleştirileri okuyucuya aktarırken Viyana örneği: “Akıllı Şehir Yeşil Alan Geliştirme Wien Aspern” ile birlikte sunarak bir sonuca varmayı amaçlar. “Wien Aspern” Avrupa’nın en büyük projelerinden biridir.

2. AKILLI ŞEHİR TEORİSİ

2.1 Giriş

Konsepte bir düzen verilmesi ve bir standart getirilmesi (cf. ISO 2015, DIN 2016) için bazı gayretler sarf edilmişse de “Akıllı Şehir” anlayışı karşıt anlam ve tanım çeşitliliği ile bilinir. Mamafih bu kavramın gelişine atfedilen kalite geri dönüşleri olduğu da vaki. Ancak, şunu da ifade edelim ki, akıllı şehrin çok geniş bir açılımı mevcuttur ve buna birçok kavramı da dahil edebiliriz. Öte yandan bu kavramın öz ve anlamdan yoksun olduğunu söyleyen de bulunmaktadır.

Devam etmekte olan bu tartışmalar bir yana, konsepti netleştirici bir ipucu hala görülmemektedir. Hollands’ın bu konuda ifade ettiği “...tanımsal tutarsızlıklar, sayısız konuşulmayan varsayımlar ve kişilerin kendilerini övme meyli... (2008: 304) “görüşünden 7 yıl sonra Albino (et al.) şü gözlemi dile getirmiştir: ” Birkaç benzer terimin ortak kullanılmasından başka akıllı şehrin ne olduğu konusunda kafa karışıklığı hala devam ediyor.” (2015: 3)

2.2. Tanımlar, Temel Unsur ve Göstergeler

Muhtemelen en iyi bilinen akıllı şehir sınıflandırması Giffinger (et al.) (2007) tarafından yapılan ve orta büyüklükteki Avrupa şehirlerini sınıflandıran çalışmadır. Vanolo da bu çalışmanın akıllı şehiri tanımlamak için en güvenilir kaynak olduğunu savunmuştur” (2014: 887). Adı geçen çalışmada

akıllı şehrin 6 karakteristik özelliği sayılır. (Giffinger et al. 2007: 13ff) Daha ileriki bölümlerinde ise Avrupa’da orta büyüklükteki 70 şehrin akıllı şehir ölçülerine uyup uymadıkları konusunda yapılan çalışmalar anlatılıyor. Bu özellikler şunlardır: Akıllı (smart) ekonomi, akıllı (smart) çevre, akıllı (smart) hareketlilik, akıllı (smart) yönetim, akıllı (smart) yaşam ve akıllı (smart) toplum. Bütün bu kategoriler geniş açılı bir sayısal gösterge seti ile desteklenmişlerdir. Yaklaşık 74 olan bu göstergelerden birkaç örnek vermek gerekirse, mesela gayri safi yurtiçi hasıla, şehir meclisindeki kadın oranı veya güneşli geçen gün sayısı v.b.

Bir şehrin belirgin akıllılığı ile yukarıda söylenen göstergeler arasındaki ilişki hemen kendini göstermez. Giffinger bunu şöyle netleştirir: Akıllı Şehir; yukarıda ifade edilen altı karakteristik özellik bazında ve ileriye girecek şekilde, kendi kendine karar verebilen, bağımsız ve bilinçli şehir halkının özverili niyet ve faaliyetlerinin akıllı kombinasyonu üzerine oturmuş olarak performans gösteren şehirdir. (2007: 11) Vanolo da şunun altını çiziyor: Kavramı altı bölümde incelemek, muhtemelen geleneksel anlayıştan kaynaklanır ve politik tercihlerin naturalize (yerele uyma) ve depolitize (politik amacın dejeneresi) olma riskini taşır. Mamafih bu altı boyut bir sınıflandırmayı temsil eder ve bu konudaki birçok kaynak yazıda ortak olarak kullanılır” (2014: 887).

Akıllı Şehir (Smart City) ile ilgili çok değişik tanım ve makaleleri Albino bir araştırma dergisinde geniş olarak izah etmektedir (2015), bu yayın aynı zamanda 2008 sonrası yapılan çalışmaların geniş bir kompozisyonunu da sunar.

Değişik tanımlara baktığımızda Akıllı Şehir; teknoloji (özellikle ICT*), networka sahip bir altyapı, insanların ve bilginin ileti-

şim imkanları, mobil aletler veya büyük veriler (big data) konuları çevresinde yoğunlaşır. Ayrıca, daha iyi koordine olma amacı, daha fazla optimize edilmiş kaynak ve daha kaliteli bir yaşam temini, daha çok ekonomik büyümeye ve sürdürülebilirlik.

Çok kaba bir şekilde, tanımlamaların iki prototipini birbirinden ayırarak şu ifadeleri kullanabiliriz.

Dar anlamda (Akıllı Şehir) daha ziyade teknoloji, network sahibi altyapı veya büyük veri kavramları ile ilgilidir ve amaç kaynakların verimli kullanılması kaygısıdır.

Geniş anlamı ile de; akıllı şehir, yaşayanlarına daha iyi bir yaşam kalitesi sunmak, şehrin ekonomisini büyütmek, daha sürdürülebilir ve daha yeşil olabilmek amacı ile genel olarak şartlarını ilerde olabilecek sorunları çözmek için iyileştirmeye çalışan bir şehir demektir.

Akıllı Şehirin analizine gelince, bu konuda Albino et al.(2015: 10ff) “ana boyutları” ile bir dizi tarif yapmış ve bu tarifler başkaları tarafından yapılan çalışmalarda kullanılmıştır. Bazı araştırmalar ICT-tabanlı değişkenlere (IT altyapısı veya teknolojisi gibi) karşı önyargılı ise de, açık olan şu ki, akıllı şehrin ölçümü ve değerlendirilmesi büyük oranda bilinen geleneksel göstergeler demetine göre yapılır. Yaşam kalitesi, ekonomi, mobilite (hareketlilik), çevre, yönetim, halk, veya sosyal sermaye gibi.

Albino, kavramın ana bileşenlerini şöyle sıralar (2015: 13):

- *Bir şehrin sosyal ve kültürel gelişiminin sağlanmasında etkin bir network altyapısı;*
- *Kentsel büyümeye destek olmak için iş çevresinin liderliğindeki kentsel gelişim ve yenilikçi faaliyetlere vurgu;*

- *Değişik sosyal katmanları kapsama ve kentsel gelişim için sosyal sermaye;*
- *Geleceğin stratejik unsuru olarak doğal (doğal) bir çevre.*

Sonuç olarak öyle görünüyor ki zaman içinde üretilmiş geniş kavram, boyut ve gösterge yığından bilim adamlarımız; on yıllardır toplanan akıllı şehir tarif ve uygulamalarının hala cıvık ve anlaşmazlıklarla dolu olduğunu görerek kavramları ve operasyonel uygulamaların **uygununu** seçerek sunma yerine hazır, ısmarlama ve biçme olan kavramları kullanma ihtiyacı içindeler.

Albino (et al.) Akıllı şehir konusunda bu kadar geniş tartışmaların olmasını, bu kavramın somut ve soyut iki alanda uygulanabilirliğinden kaynaklandığını söyler. **Somut alanlar:** *Binalar, enerji şebekeleri, doğal kaynaklar, su yönetimi, atık yönetimi, mobilite ve lojistikler gibi.* **Soyut alanlar da:** *Eğitim, kültür, politika alanındaki yenilikler, sosyal katılım ve yönetim gibi.*

2.3. ‘Akıllı Şehir’ Kavramının Kökeni

Bu kavramın tanımı ile ilgili karışıklıkları anlamak için konseptin kökenine bakmak gerekir. Vanolo bunun iki entelektüel inkübatörü (inkışaf yeri) olduğunu ifade eder (2014: 887f): **Birincisi ‘Smart Growth’(akıllı büyümeye)** olarak bilinir, 1980 de ABD’de Yeni Urbanizm (şehircilik) hareketinden çıkmıştır ve şunu amaçlar : **Şehirleri daha fazla kompakt (yoğunlaştırmak) yapmak, aç gözlülüğü azaltmak ve arazi tüketimini asgariye indirmek.** **‘Intelligent City’(akıllı şehir) ise teknolojiyi şehirle bir araya getirmeyi amaçlar, mesela ICT altyapısı oluşturmak veya e- yönetim vasıtası ile yeni ve kendi kendini yöneten organizasyonlar kurmak.**

Söderström (et al.) (2014) Akıllı şehir konusunu gazetelerde bulunan yazı ve ma-

kalelerden izleyerek 1990'ların ortalarına kadar gider. O zamanlarda, ICT fonksiyonel altyapısı (e-yönetim ve ekonomik kapasiteyi büyütmek için) ve high-tech (ileri teknoloji) sahibi şehirlerin bu kavramı **marka** olarak kullandıklarını tespit etmiştir. (310)

1990'ların sonlarında Adelaide (Avustralya) ve Cyberjaya (Malezya) şehirlerinin önderliğinde terim, anlam bazında biraz daha genişlemiş, "ICT'yi, sürdürülebilirlik ve çevre unsurlarını da ilave ederek ticarete daha cazip şartlar yaratmak için ve şehir yönetiminde optimizasyonu sağlamak için kullanmak" şeklinde ifadeye dönüşmüştür. (311)

Büyük iş çevrelerinin "Akıllı Şehir" arenasına girişi ise IBM'in CEO'su Sam Palmisano'nun 2008 yılındaki konuşması ile başlar. Buradaki konuşmasında şehirlere, daha sürdürülebilir ve ekonomide daha yeterli olmaları için daha (akıllı) olmalarını önermiştir. IBM, akıllı şehir gelişimi üzerine yapılmakta olan ve başlangıçta istenen seviyede olmadığını belirttiği 39.5 milyon dolarlık piyasaya 100 milyon dolarlık katkı yaptıktan kısa bir süre sonra akıllı şehir adını tescil ettirdi. Bu konuda Söderström'ün (et al.) yorumu şöyledir: Palmisano'nun konuşması ve tescil işlemi ile beraber şehirlerin bir akıllı şehir problematizasyon'u oldu ki bu, bu alana zorunlu bir geçiş noktası oluşturmanın ilk adımındır. Şehirlerin sorunu daha akıllı olma ihtiyacı olarak tanımlandı artık". (311)

Başka bir deyişle IBM, Akıllı Şehir üzerinde kendini uzman ilan ederek ve daha akıllı (smart) olmayı daha iyi bir geleceğin ön koşulu olarak kabul ederek başarılı ve sürdürülebilir şehir gelişimi için anahtar pozisyonuna geçti.

2.4. Teoriden Alınan Çıkarımlar

Araştırmalarımız sonucunda elde etti-

ğimiz neticeyi özetlemek gerekirse; Akıllı Şehir kavramı şu ana kadar açık ve ayrıntılı bir şekilde tanımlanmaktan çok uzaktır. Bu sadece bu tanımın yapılmasındaki çok değişik ve zıt fikirlerden değil, ayrıca tanımın oldukça kaygan ve tekrarlara oldukça müsait bir konumda olmasıdır. Buna mukabil **Akıllı Şehir etkin olarak kentsel gelişim konularında çok yaygın bir şekilde teşvik edici olma gibi bir potansiyel taşımaktadır.** Sonuç olarak, konseptin özünde bir netleşmeye ve yerel şartlara uydurulması ihtiyacı var; Aynı zamanda karmaşık kentsel meseleleri yalnızca teknolojik mesele seviyesine indirgeyerek basitleştirme eğilimindedir. Gözlemlediğimiz diğer bir trend ise sosyo-politik alanda karar verici olan güçlerin yerini, multi-milyar dolarlık pazarın oluşmasında etkili global girişimcilere bırakma iştahıdır.

3. AKILLI ŞEHİR PRATIĞI: VIYANA ÖRNEĞİ

3.1. Viyana'nın Akıllı Şehir Stratejisi

Akıllı Şehir ile ilgili pratikleri daha iyi anlayabilmek için dikkatimizi bu konuda yapılmış olan uygulamalara çevirmemiz gerekir. Böylece net olmayan kavramların elle tutulur hale gelmiş örneklerini görerek değerlendirme imkanına sahip olmuş olacağız. Bu kısmın içeriği IGLUS (Büyük Kentsel Sistemler İnovatif Yönetimi) Avrupa Modülü'nün bir parçası olarak Almanya Dortmund Teknik Üniversitesinde Eylül 2016 da sunulmuştur. Çalışma doçentlik tezi araştırmamın bir kısmından ve Akıllı Şehir Viyana Projesi çerçevesinde yapılan sözleşme gereği "Aspern Smart City Research GmbH ve Siemens Austria ile çalışan Oliver Juli tarafından yapılan sunumdan da alıntılar taşır.

Viyana Akıllı Şehir Stratejisi başlangıcı 2010 yılına kadar geriye götürülebilir. Avrupa Birliğinin ilk üye devletlerinden biri olarak, Avrupa 2020 hedeflerinin ardından

ve Avrupa Akıllı Şehirler İnisyatifinin kuruluşunu müteakiben 2007 de kurulmuş bir kurum olan Avusturya İklim ve Enerji Fonu çalışmalarına başlamak üzere konuyu ele aldı. Şu husus kayda değer ki, Avrupa akıllı şehir girişimleri kendi başlarına ayakta kalamıyor ve o yüzden Avrupadaki fon kaynaklarına sıkı sıkıya bağlılar. Bu fonlardan bazılarını şöyle sıralayabiliriz: *AB Araştırma Fonu Yedinci Çerçeve Programı (FP7)*, *Horizon 2020*, *Avrupa Bölgesel Yapısal ve Yatırım Fonu*, *Birleşik Programlama İnisyatifi (JPI) Kent- sel Avrupa*, *Avrupa Araştırma Alanı (ERA-NET)* ve diğerleri.

Belediyecilikteki uygulamalar seviyesinde söylemek gerekirse; Avusturya İklim Fonu Akıllı Şehir İnisyatifine (Austrian Climate Fund) hemen Viyana Kentsel Gelişim Dairesi (MA18) ve Viyana Ulaşım İhtiyaç Temin Birimi (TINA) el attı. TINA özel sektör olduğu için belediye yönetiminden daha esnek davranarak başarı elde etti ve Akıllı Şehir Uygulama Projesinde önemli bir ortak olduğunu gösterdi. Uygulamanın ikinci bir ayağı da Akıllı Şehir Görev Gücü (Smart City Task Force) oldu ve bu görev de geleneksel belediye yönetimi çatısı altında çalışan birimlerden MA18'e verildi.

MA18 ve TINA önderliğinde mart 2011'de Viyanada küçük bir miktar özel sektör paydaşı ile mali destek sağlamak için bir konsorsiyum oluşturuldu. Adına da "Akıllı Şehir Wien" dedikleri proje uygulamada önceleri dikkatleri çekmediği için itibar görmedi. Ancak, daha sonraki gayretlerle başarı geldi ve Viyana "Transform Network"un (Düşük Karbon Şehirleri Transformasyon Gündemi) bir parçası oldu. Bunun kuruluşu 2012 yılıdır ve 6 Avrupa şehrinin ortaklığı ile oluşmuştur. Amacı CO2 emisyonunu azaltmak olan bu oluşum AB tarafından desteklenmektedir. Transformun uygulama programı, Akıllı Kentsel Laboratuvarlar va-

sıtası ile, kentsel teknolojilerin (örneğin, yerel network- enerji değişimi-yerel yenilenebilir enerji- atık ürünü ısı enerjisi v.b.) daha çok yayılmasında gerçek bir destekçi oldu. (TRANSFORM 2013).

Akıllı Şehir Laboratuvarları (Smart Urban Labs) oluşumu himayesinde proje bazlı akıllı şehir uygulamasının başlaması ile birlikte Viyana yönetimi, daha stratejik olması anlamında, üst-alt sistemli ve politika üretme esaslı süreçleri de destekledi. Akıllı şehrin mekansal uygulamalarının temel taşlarından biri de 2012 yılında onaylanan "City Development Plan 2025" diğer adı ile "STEP 2025" projesi ki, bu da orta vadeli mekansal kentsel gelişim amaçlı bir stratejik doküman çalışmasıdır.

Buna ilave olarak 2014 yılından itibaren akıllı şehir üzerinde olan yoğun odaklanmadan dolayı Viyana Akıllı Şehir Strateji Uygulaması bu defa "2050 Çerçeve Stratejisi-Akıllı Şehir Viyana(Viyana 2014b)" ismi altında 2050 yılını hedef olarak; **sosyal katılım, kaynakları koruyucu mobilite veya yürürlükteki yönetim sürecini geliştirme** gibi konulardaki stratejik amaçlarını ayrıntılı olarak açıklayarak yeni bir sıçrama yapmıştır.

3.2. Akıllı Şehir Laboratuvarı Aspern (The Smart Urban Lab Aspern)

Viyana projesinin önemli özelliği "Transform Network" üyesi diğer şehirler gibi bir yerine iki laboratuvar kurmasıdır. **Bir tanesi** Liesing bölgesinde güney sınırlarına yakın bir yerde yapı imaline uygun olup çalışma alanı, ticari alanlardaki lojistik önlem parametreleri tespit etmek ve tarımsal alanlarla geniş ölçekteki sosyal konut alanları arasındaki yerlerin planlaması ile ilgilenmek. **İkincisi de** Aspern sınırlarına bitişik kuzeydoğu yönünde, bir eski havaalanında yeni kurulan laboratuvar. Biz burada daha donanımlı ve dokümante edilmiş olan Aspern'deki proje üzerinde duracağız.

Aspern Akıllı Şehir alanı, belediyenin kuzey doğusunda, 'Marchfeld' olarak adlandırılan bölgede ve önü geniş düzlüğe açılan bir yerde. Tarihi şehir merkezi ve çevresi hiçbir yöne kentsel gelişime müsaade etmediği halde, Marchfeld ovası mobilize gelişmeye imkan veren alanıdır ve son 20 yılda şehir nüfusunda % 20 lik artış burada gerçekleşmiştir.

Burada planlanmış alanların kapasitelelerini aşan konut imali isteğinden dolayı arada kalan ve geleneksel uygulamalardan ince şeritler haline gelmiş tarımsal alanların cazip şartlarla yatırımcılara satılması neticesinde düzensiz ve bağlantısı olmayan yerleşim adacıkları oluştu. Aspern Projesinin hedefinin,

adı geçen yerdeki düzensiz uygulamayı rayına oturtturarak bir düzene sokma olduğunu söyleyebiliriz. Zira, gelecekte de mevcut tek kentsel gelişim alanı burasıdır.

Yeni alan; apartmanlar, ofis alanları, hizmet sağlayıcılar yanında ticari, bilim, araştırma ve eğitim alanlarını kapsayan çok fonksiyonlu bir muhit olarak tasarlandı. Toplam saha 240 hektar olacak ve Avrupa'nın halihazırda inşa edilmekte olan en büyük kentsel gelişim projesi unvanını alacaktır. Net kullanım alanı 100 hektar dolayında ve kaba zemin genişliği de 2.2 milyon metre karelik bölgede , 20.000 oturanına 10.500 apartman tahsisi düşünülürken 20.000 adet işyeri tahsisi yapılacaktır.

Zaman Aralığı	Brüt Taban Alanı	Gerçekleşen Net Uygulama Alanı
2009-2017	650.000 m2	400.000 m2
2017-2022	900.000 m2	400.000 m2
2022-2030	650.000 m2	200.000 m2

Uygulama süreci üç zaman aşamalı gerçekleşecek ve "Wien 3420 Aspern Development AG" tarafından yönetilecek. Bu kuruluşun % 73.4 ü Viyana Ticaret Odasına, % 26.6 sı da ARE'ye (Avusturya Gayrimenkul Gelişim GmbH) ait. "Wien 3420 AG" yeni ortaklar bulmak, yer satışları, geliştirilen yerlerin pazarlama ve markalaması, resmi planlama ve imar çalışmalarına katılma gibi proje gelişimi ile ilgili bir çok şeyden sorumludur.

3.3. (ASCR) Aspern Akıllı Şehir Araştırma

Transformun iletişim ağı sayesinde Aspern Laboratuvarı bütün çalışmalarının yönünü bölgedeki karbondioksit verimliliğini artırmak için teknik çözümler bulmaya çevirmiştir. Transforma göre buradaki test merkezinin nihai hedefi Enerji temini için ağa bağlı sistemlerin yerel yenilenebilir

enerji kaynakları temelinde geliştirilmesi, uygulamalarının gerçekleştirilmesidir. (TRANSFORM 2016). Bu enerji temini mesela ısı pompaları, güneş enerjili ısıtıcılar, fotovoltailer (güneşten elektrik üreten unsurlar), bölgesel ısıtıcılar veya biyomas (biyolojik kütleler) ile olabilir.

Viyana'nın bu işteki problemi, her iki yer için; Transform Fonunun yönetmeliğinde belirtilen şartlara uyararak ve sıfırdan başlamak üzere, enerji temini konusunda yeni bir tedarik konsepti meydana getirmek ve onları mevcut şehir gelişimi ve hareketliliği, mevcut bölünmüş yerleşim yapısı, gelecek neslin yaşam tarzı ve tüketim alışkanlıklarını gözetecek yerel şartlara adapte etmek.

Yukarda açıklanan perspektiften bakınca herhangi bir Akıllı Şehir Laboratuvarı uygulaması, sadece teknik donanımın bulunduğu sanal bir alan değil, aynı zamanda bu

donanım ile gerçek hayattaki kullanıcıların günlük yaşantılarındaki etkileşimlerini de keşfetme fırsatı sağladı. Enerji temini ile ilgili kullanıcı taraftan gelen açık sorulardan bazıları şöyledir: *Güneş enerjisini piyasa şartlarında satabilecek pozisyona gelebilmek için geleceğin enerji sistemi nasıl dizayn edilmeli? İnsanların enerjisi verimli kullanmaları için ne gibi tedbirler almalıyız? (AIT 2016)*

Viyana'da Akıllı Kent Laboratuvarları, hem teknolojik hem de kullanıcı odaklı uygulama sürecinin parçası bir test merkezi olarak verimli kullanılabilir için ; akıllı şehir laboratuvarlarının faaliyetlerini şemsiyesi altında toplayan ASCR Aspern Smart City Research GmbH'ye bağlandı. ASCR ortak bir girişim olarak faaliyet vermektedir. Adı geçen kurumun ortakları ve ortaklık oranları de şu şekildedir: Siemens Austria (44%), Wien Energie (30%), Wiener Netze (20%), the Vienna Business Agency (5%), ve Wien 3420 Aspern Delopment AG (1%).

3.4. Halihazır Akıllı Şehir Araştırma Konuları

ASCR'nin Smart Urban Lab Aspern'deki araştırması, enerji temini ve tüketiminin dört temel yönünü hedeflemektedir:

1. **Akıllı Şebeke** (Stratejik şebeke yönetimi, operatif şebeke yönetimi, bakımı ve onarımı, frekans / voltaj kararlılığı için yeni modeller)

2. **Akıllı BIT** (Veri yakalama ve hazırlama, izleme ve kıyaslama, güvenlik ve gizlilik, paydaşlar için uygulamalar ve portallar)

3. **Akıllı Bina** (Öz tüketimin optimizasyonu, enerji piyasalarına katılım; tarife modelleri, ev otomasyonu ve kullanıcı etkileşimi; tahmini bakım programı-PdM-)

4. **Akıllı Kullanıcı** (Sürdürülebilir kararlar için bütüncül bilgi; akıllı ve gizlilik cihaz-

ları; diğer şehir şebekeleri ile entegrasyon.)

ASCR'nin görevi yeni akıllı şehir uygulamalarını denemek, alınan dersleri izlemek ve raporlamak. Projenin şimdiki safhasında, ASCR enerji temini için sadece akıllı şebeke teknolojisi üzerinde odaklanmıştır. Akıllı Şehir Laboratuvarındaki akıllı şehir **test merkezi** çerçevesinde takip edilmesi gereken alt yapı için altı temel performans hedefi oluşturuldu:

Yenilenebilir Enerji: Karbon dioksit oranını azaltmak ve enerji verimliliğini artırmak için sistem entegrasyonu ve yenilenebilir enerjinin akıllı kontrolü.

1. **Tüketim kontrolü:** Enerji talep yönetimi ve fiyat dalgalanmalarına adapte için güç tüketiminin gerçek zamanlı ölçümü.

2. **Verimli enerji kullanımı:** Dağıtım şebekelerinin ve binalarının akıllı kontrolü ki, bunun enerji tasarrufuna yönlendirmesi beklenir.

3. **Enerji Depolama:** Rüzgar ve güneş enerjisi üretimi istikrarı güvenilir değildir, enerji depolama ve yönetimi arzı güvenilir hale getirmek için gereklidir.

4. **Düşük voltaj şebeke kontrolü:** Gelecekte birçok düşük kapasiteli enerji ana şebekeyi besleyecektir. Alçak gerilim şebekesi şebekede kararlılık sağlar ve üretim ile tüketim arasında dengeyi bulur.

6. **Verilen enerjinin güveni:** Enerji her zaman güvenilir ve ucuz olmalıdır.

Araştırma hedeflerini takip edebilmek için ASCR, bölgedeki kentleşme sürecinin bir parçası olan konut gelişmelerine ve kamu sosyal altyapısına akıllı şebeke test merkezi uygulaması yapmaktadır. Diğer varlıklara ilaveten bir adet öğrenci yurdu, bir adet çocuk yuvası ve bir ilkokul uygulamaya alındı. Buralara da enerji ulaştırılması ve tüketimi-

ne ait performansı ve etkileşimleri ölçmek için gerekli donanım yerleştirildi. Daha önce belirtildiği üzere, uygulamanın bir parçası olarak bölgesel ısıtma, ısı pompaları, güneş enerjili ısıtma, enerji depolama sistemi, veri ambarları, akıllı izleme ve ağ kontrolü, sistemin birer unsuru olarak devam etti(ASCR 2016).

Bütün bu işlemler yeni bitirildiği için araştırma sonuçlarını henüz alamadık. Bu arada IGLUS Europe Modules at the Technical University of Dortmund çalışmalarının sonuç ve değerlendirmelerini de sabırsızlıkla bekliyoruz.

4. SONUÇ

Şimdiye kadarki araştırma ve kaynaklardan aldığımız verilere bakılırsa, akıllı şehir, hala tam tanımlanmadığı, yüklenen manaların pratikteki sonuç ve etkilerini görmek için daha çok çalışma ve pratiklerin yapılması gereği görülecektir. Konsept ile ilgili eleştirilerin başında, sistemin çok karmaşık kentsel sorunların çözümünde yeterli teknolojiyi kapsamadığı ve uygulama için uygun basitliğe ulaşmadığı gelir. Bununla beraber global ölçekteki tekno-şirketler şehrin geleceği hakkında politik karar vericilerin işlerine karışıyor, kişi ve diğer ilgili kuruluşların "Akıllı Şehir" nimetlerinden faydalanması engelleniyor. Kısacası **dijital ayırıcılık** (digital divide) yapılıyor. Ancak şunu da söylemeliyiz ki; **planlama pratiği olarak, akıllı şehir geniş yayılımı olan bir realitedir ve dünya çapında kentsel meselelerde dikkatleri çekmek ve kaynakları mobilize etmek konusunda önemli bir güce sahip olduğu da inkar edilemez.**

Viyana örneğinden de öğrendiğimiz gibi; **akıllı şehir deyince sadece aklımıza teknoloji ve altyapı ile ilgili olduğu gelmemeli, aynı zamanda (belki de daha önemlisi) kendi gelişimine katkı sağlayan bir süreç olarak**

ta düşünülmelidir. Viyana'nın akıllı şehir konusundaki dinamizmi dört ana unsuru bir araya getiren verimli yönetim sistemi temelinde yatmaktadır. Viyana inisiyatifi:

1. Politik olarak hem Avrupa'dan (Europe 2020, European Initiative on Smart Cities) hem de ülkenin kendisinden (Austrian Climate and Energy Fund) önemli destek gördü.

2. Bu proje, idareden tutun (Belediye Başkanı, MA18) esnek politik kuruluşlara (TINA Viyana Akıllı Şehir Görev İdaresi); yerel hizmet veren işletmelerden (Wien Energie, Wiener Netze) akıllı şehir konusunda global ölçekte olan (Siemens Austria) kuruluşlara kadar birçok unsuru bir araya getirdi.

3. Mekansal gelişim sorumlusu bir stratejik kurumun yanı sıra, özel bir stratejik akıllı şehir dokümanı (Çerçeve Stratejisi - Akıllı Şehir Viyana) tarafından da desteklenmektedir (STEP2025),

4. (The Smart Urban Labs Aspern & Liesing) gibi iki büyük kentsel gelişim uzmanı girişimini barındırmaktadır.

Viyana'daki akıllı şehir yukarıda belirtilen uygulaması ile Avrupa ve Dünyadaki diğer akıllı şehir uygulamalarından belirgin bir şekilde ayrılmaktadır. Avrupadaki diğer şehirler mesela Amsterdam, akıllı şehir uygulamalarını, bu işi çoğunlukla ilk defa yapacaklara ve sadece ticari beklentiler içinde olan yerli girişimcilere bırakırken, Asya'dan (Songdo Uluslararası Ticaret Bölgesi, Hindistan Akıllı Şehir Uygulaması) veya Arap ülkelerinden (Masdar şehri-BAE) bazıları da akıllı şehir projelerini bir bütün olarak ve sıfırdan, geçmişten gelen dengelerle yeni ve ütopyik gelişmelerin getirdiği sınırlamalardan kaçınmaya çalışarak inşa etmeye özen gösterdiler.

Bize artık, hangi değişik akıllı şehir yaklaşımının başat olacağını gözlemek kalıyor. Bu noktada söylenebilecek tek doğru şey; **akıllı şehir artık bir iz bırakmadan geçecek hevesçi bir moda olmaktan çok öte bir seviyeye gelmiştir..**

Çevirenin notu: Bu makale İsviçre Lozan'da üç ayda bir yayınlanan GIPC (Governance, Innovation & Performance in Cities) dergisinin Ekim 2016 sayısında, "Smart City Theory& Practice" original adı ile yayınlanmıştır. Yazının tercümesindeki amaç; içeriğinden de anlaşılacağı gibi, bir moda olmaktan çok öte bir konuma gelen "Akıllı Şehir" hakkındaki son gelişmeleri teorik ve pratik örnekleri ile belediyelerimizi bilgilendirerek uygulamalarda hataya düşmemelerine yardımcı olmaktır. Global düşünüp yerel anlamda uygulamaların başarılı olabileceği kanaati ile özellikle İstanbul Büyükşehir Belediyesinin bu çerçevedeki çalışmalarının takip edilmesi yararlı olacaktır. İBB şirketlerinden birinin isminin değiştirilmesi (İstanbul Bilişim ve Akıllı Kent Teknolojileri A.Ş.) Kurumun kararlılığını belirten önemli bir göstergedir.

KAYNAKLAR

AIT Austrian Institute of Technology (2016), 'SCDA Smart Cities Demo Aspern', <<http://www.ait.ac.at/de-partments/energy/smart-grids/smart-grids-projects/smart-cities-demo-aspern>>, accessed 1 July 2016.

Albino, Vito; Berardi, Umberto; Dangelico, Rosa Maria (2015), 'Smart Cities. Definitions, Dimensions, Performance, and Initiatives' in Journal of Urban Technology 22 (1): 3-21.

ASCR Aspern Smart City Research (2016), 'Aspern Smart City Research (ASCR). Überblick des Vorhabens.' http://www.ascr.at/wp-content/uploads/2015/10/150519_ASCR_Praese_D.pdf, accessed 1 July 2016.

City of Vienna (2014a), 'STEP 2025. Urban Development Plan Vienna', <<https://www.wien.gv.at/stad-tentwicklung/studien/pdf/b008379b.pdf>>, accessed 1 July 2016.

City of Vienna (2014b), 'Smart City Wien. Framework Strategy', <<https://www.wien.gv.at/stadtentwicklung/studien/pdf/b008384a.pdf>>, accessed 1 July 2016.

DIN Deutsches Institut für Normung (2016), 'Smart Cities. Kontext: Urbanisierung. Warum Normung und Standardisierung?' <<http://www.din.de/de/forschung-und-innovation/smart-cities>>, accessed 1 July 2016.

Giffinger, Rudolph, et al. (2007), 'Smart cities. Rank-ing of European medium-sized cities' (Vienna: Centre of Regional Science, Vienna UT).

Hollands, Robert (2008), 'Will the real smart city please stand up?' in City 12 (3): 303-320.

ISO International Organization for Standardization (2015), 'How to measure the performance of smart cities', <<http://www.iso.org/iso/news.htm?re-fid=Ref2001>>, accessed 1 July 2016.

Söderström, Ola; Paasche, Till; Klausner, Francisco (2014), 'Smart cities as corporate storytelling' in City 18 (3): 307-320.

Vanolo, A. (2014), 'Smartmentality. The Smart City as Disciplinary Strategy.' in Urban Studies 51 (5): 883-898.

TRANSFORM (2013), 'Roadmap to make an Implementation Plan. Deliverable 4.1.' <<http://urbantransform.eu/wp-content/uploads/sites/2/2015/07/D4.1-Roadmap-to-Make-and-Implementation-Plan.pdf>>, accessed 1 July 2016.

TRANSFORM (2016), 'Stadtteilentwicklung in zwei "Smart Urban Labs". Umsetzungspläne für Liesing Groß-Erlaa und aspern Seestadt', http://www.transform-plus.at/index.php?id=16&tx_ttnews%5Btt_news%5D=3&cHash=bb8566fc19cc0298ab2d9ed-b1a1541f9, accessed 1 July 2016.

Talha SAĞIRKAYA

Sayıştay Denetçisi



Salih KAN

Sayıştay Denetçisi



BÜYÜKŞEHİRLERDEKİ ALIŞVERİŞ MERKEZLERİNİN RUHSATLANDIRILMASI

Özet: Tüm dünyayı etkisi altına alan küreselleşme ve bunun yansıması olarak yerelleşme kavramı literatürümüze yerleşmiş, yerel yönetim birimi olarak belediyelere atfedilen önem de böylelikle artmıştır. Günümüzde belediyeciliğin artan önemi, değişen ve gelişen belediyecilik anlayışı ile birlikte belediyelerin hizmet ve çalışma alanları genişlemekte buna bağlı olarak da fonksiyonlarını icra ederken kullandıkları kaynaklar çeşitlenmektedir. Gelişmiş ülkelerin aksine Türkiye’de yerelleşme girişimleri daha çok merkezi yönetimin sunduğu imkânlar ve yapacağı yasal düzenlemelerle ilerlemektedir. Bu bağlamda kalkınma planlarında ve programlarında hedeflenen yerinden yönetim kuruluşlarının mali olarak güçlendirilmesine, en hızlı ve katılımcı yöntemlerle, sunacağı mahalli müşterek nitelikteki ihtiyaçların karşılanmasında kendi kendini finanse edebilme potansiyellerine katkı sağlayacak düzenlemelerin yapılması gerekmektedir. Bu itibarla, 2015 yılında yayımlanan 6585 sayılı Perakende Ticaretin Düzenlenmesi Hakkında Kanun ile büyükşehir belediyelerindeki yerel ihtiyaçların karşılanması adına büyükşehir belediyelerine yeni sorumluluklar yüklenirken, bu ihtiyaçların karşılanmasının finanse edilebilmesi adına da yeni gelir imkânları yaratılmaktadır. İlgili Kanunun yürürlüğe girmesi ile birlikte alışveriş merkezlerinin yapımı, kullanımı ve işletilmesi süreçlerinde büyükşehir belediyelerine yeni görev, yetki ve sorumluluklar yüklenmek suretiyle gelir oluşturma kapasiteleri de arttırılarak öz finansman yetkinlikleri güçlendirilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Alışveriş Merkezi, Büyükşehir Belediyesi, Yapı, Ruhsat, İzin

1. GİRİŞ

Belediyeler, mahalli müşterek nitelikteki ihtiyaçları karşılanmak için yetkileri belirli bir coğrafi alan ve hizmetlerle sınırlı olarak kamusal faaliyet gösteren, kendi bütçelerini

oluşturabilen, gerek gelir toplama gerekse harcama yapabilme potansiyelleri olan, kentleşme ve küreselleşme ile birlikte görev ve sorumlulukları günden güne artan yerinden yönetim birimleridir. 5216 sayılı Büyükşehir

Belediyesi Kanununun 7 nci maddesinde de bu görev ve sorumluluklar belirtilmiş olup 7 nci maddenin (c) ve (d) bentlerinde kendi görev tanımları içerisinde, sorumluluğu altında bulunan alanlara ilişkin olarak işle-tilecek yerlere ruhsat vermek ve denetlemek, her türlü imar uygulamasını yapmak ve ruhsatlandırmak işlemlerinin büyükşehir belediyesinin uhdesinde olduğu hüküm altına alınmıştır. Ayrıca, büyükşehir belediyeleri tarafından sağlanan bu hizmetler karşılığında, kanunlarla veya kendi meclislerince belirlenecek tarifelere göre ilgili hizmetten yararlananlardan gelir toplanmakta ve toplanmış olan bu gelirleri mahalli müşterek nitelikteki ihtiyaçların karşılanması adına kullanılmaktadır.

Türkiye İstatistik Kurumu verilerine göre, perakende ticaret sektörü, 2011 yılı-sonu itibariyle 343 milyar Türk Lirası tutarında bir ciroya ulaşmıştır. Türk perakende sektörünün büyümesine hız katarak devam ettiği ve 2015 yılında 663 milyar TL düzeylerinde bir büyüklüğe sahip olduğu tahmin edilmektedir. 29/1/2015 tarihinde yayımlanarak yürürlüğe giren 6585 sayılı Kanun ile birlikte ülkemizde 2018 yılı itibariyle cirosu 880 milyar Türk Lirası düzeylerine ulaşması beklenen, büyüme trendini günden güne arttıran ve perakende sektöründe önemli bir yeri olan alışveriş merkezlerinin hukuki tanımı yapılmış aynı zamanda sektörle ilgili belli başlı düzenlemeler getirilmiştir. Bu düzenlemeler neticesinde, büyükşehir belediyelerine 5216 sayılı Kanundan doğan, yukarıda zikredilen yetkiler çerçevesinde ek görev ve sorumluluklar tevdi edilmiş olup bu doğrultuda verilecek hizmetler neticesinde de yine Kanundan doğan gelir toplama hakkı otomatik olarak gündeme gelmiştir. 2016 yılında ikincil mevzuatı da düzenlenen alışveriş merkezlerinin yapımında, kullanımında ve işletilmesinde büyükşehir belediyelerince sunulması zorunlu hizmetler ile bu hizmetler karşılığında büyükşehir belediyelerinin toplamaları gereken gelirlere ilişkin yasal dü-

zenlemeler ve açıklamalar makalemizin konusu oluşturacak olup konu detaylı bir şekilde açıklanacaktır.

2. YASAL DÜZENLEMELER VE AÇIKLAMALAR

2.1 Alışveriş Merkezinin Hukuki Tanımı

Alışveriş merkezlerinin hukuki tanımı, 6585 sayılı Kanun bünyesinde aşağıdaki şekilde yapılmıştır. Buna göre alışveriş merkezi; *Bir yapı veya alan bütünlüğü olan, içinde büyük mağaza ve/veya beslenme, giyinme, eğlenme, dinlenme, kültürel ve benzeri ihtiyaçların bir kısmının veya tamamının karşılandığı diğer işyerleri bulunan, merkezî bir yönetime ve ortak kullanım alanları ile yönetmelikle belirlenen diğer niteliklere sahip işletmeyi ifade etmektedir.*

Alışveriş Merkezleri Hakkında Yönetmelikte de tereddüde mahal vermeyecek şekilde alışveriş merkezi kavramından ne anlaşılması gerektiği ortaya konulmuş, alışveriş merkezlerinin nitelikleri aşağıdaki şekilde düzenlenmiştir. Buna göre;

Alışveriş merkezinin;

- Bir yapıya veya alan bütünlüğü içinde yapılar topluluğuna,*
- En az beş bin metrekare satış alanına,*
- İçinde en az biri büyük mağaza niteliğini taşımak şartıyla beslenme, giyinme, eğlenme, dinlenme, kültürel ve benzeri ihtiyaçların bir kısmının veya tamamının karşılandığı en az on işyerine ya da büyük mağaza niteliği taşıyan işyeri bulunmasa dahi beslenme, giyinme, eğlenme, dinlenme, kültürel ve benzeri ihtiyaçların bir kısmının veya tamamının karşılandığı en az otuz işyerine,*
- Bu Yönetmelikte belirtilen ortak kullanım alanlarına,*
- Merkezi bir yönetime, sahip olması gerekmektedir.*

2.2 Alışveriş Merkezleri İle İlgili Olarak Büyükşehir Belediyelerinin Yerine Getirmesi Gereken Görev ve Sorumluluklar

6585 sayılı Kanunun “İşyeri Açma ve Çalışma Ruhsatı Verilmesi” başlıklı 5 inci maddesinin yedinci fıkrasında “*Büyükşehirlerde, alışveriş merkezlerine yapı ruhsatı, yapı kullanma izin belgesi ve işyeri açma ve çalışma ruhsatı vermeye büyükşehir belediyeleri yetkilidir. Alışveriş merkezi projesi için yapı ruhsatı verilirken, üst meslek kuruluşlarının görüşü alınır. Bu kuruluşlar görüşlerini on beş iş günü içinde bildirir.*” hükmüne yer verilmiştir.

Yukarıdaki Kanun hükmüne istinaden büyükşehir belediyelerine alışveriş merkezleri ile ilgili olarak yüklenen görev ve sorumluluklar yapı ruhsatı verilmesi, yapı kullanma izin belgesi düzenlenmesi ve işyeri açma ve çalışma ruhsatı verilmesi şeklinde üç başlık olarak karşımıza çıkmakta ve bu hizmetler karşılığında büyükşehir belediyelerine ilgili kanunlardaki hükümler uyarınca belirlenecek gelirleri tahsil etme yetkisi doğmaktadır. Ancak, Geçiş Hükümleri başlıklı geçici 1 inci maddenin dördüncü fıkrasında “*Bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarih itibarıyla yapı ruhsatı almış olmakla birlikte işyeri açma ve çalışma ruhsatı almamış olan alışveriş merkezleri hakkında 5 inci maddenin yedinci fıkrası hükmü uygulanmaz.*” hükmü ile beşinci fıkrasında “*Bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten önce perakende işletmelerin almış olduğu işyeri açma ve çalışma ruhsatları geçerliliğini korur.*” denilmek suretiyle 6585 sayılı Kanunun yürürlüğe girmesinden önce alışveriş merkezlerine verilen yapı ruhsatı, yapı kullanma izin belgesi ve işyeri açma ve çalışma ruhsatı gibi belgelerin geçerliliğini koruduğu da ayrıca belirtilmiştir.

2.2.1. Yapı Ruhsatı

3194 sayılı İmar Kanununun tanımlar başlıklı 4 üncü maddesinde Yapı; karada ve suda, daimi veya muvakkat, resmi ve hususi yeraltı ve yerüstü inşaatı ile bunların ilave, değişiklik ve tamirlerini içine alan sabit ve

müteharrik tesisler olarak tanımlanmıştır. Alışveriş merkezleri de yukarıda belirtilen tanım kapsamında bir yapı olup İmar Kanunu kapsamına giren diğer bütün yapılar gibi yapı ruhsatına tabidir. Bu doğrultuda alışveriş merkezi inşaatına başlanmadan önce 6585 sayılı Kanun uyarınca, büyükşehirlerde yer alan alışveriş merkezlerinin yapı ruhsatlarının ilgili büyükşehir belediyesi tarafından verilmesi gerekmektedir.

5393 sayılı Belediye Kanununun meclisinin görev ve yetkileri başlıklı 18 inci maddesinin (f) bendi gereği Kanunlarda vergi, resim, harç ve katılma payı konusu yapılmayan ve ilgililerin isteğine bağlı hizmetler için uygulanacak ücret tarifesini belirlemek belediye meclisinin yetki alanında olup kişilerin isteğe bağlı hizmetleri içerisinde yer alan yapı ruhsatı verilmesinde tahsil edilmesi gereken bedeller, ilgili büyükşehir belediye meclisi tarafından alınacak kararlar belirlenen ücret tarifesine istinaden yapı ruhsatı alacak kişilerden tahsil edilmelidir.

2.2.2 Yapı Kullanma İzin Belgesi

3194 sayılı Kanunun 30 uncu maddesinde; *yapı tamamen bittiği takdirde tamamının, kısmen kullanılması mümkün kısımları tamamlandığı takdirde bu kısımlarının kullanılabilmesi için inşaat ruhsatını veren belediye, valilik bürolarından; 27 nci maddeye göre ruhsata tabi olmayan yapıların tamamen veya kısmen kullanılabilmesi için ise ilgili belediye ve valilikten izin alınması mecburidir* denilmek suretiyle yapı ruhsatı verilen yapının komple bitmesi halinde, tamamının veya kısmen kullanılması mümkün bölümlerin bitmesi halinde, ilgili bölümlerin kullanımının sağlanabilmesi için yapı kullanma izin belgesi düzenleneceği açıklanmıştır. 6585 sayılı Kanunda büyükşehirlerde yer alan alışveriş merkezlerinin yapı kullanım izninin büyükşehir belediyesince verileceği belirtildiğinden, yukarıda belirtilen mevzuat hükümleri çerçevesinde müracaatların ilgili büyükşehir belediyesine yapılması gerekmektedir. İlgili büyükşehir belediyesi almış

olduğu müracaatlar ile ilgili işlemleri mevzuat hükümlerine göre yapma sorumluluğu üstlenmekle birlikte yapılan her müracaat için 2464 sayılı Belediye Gelirleri Kanununun 80 inci maddesinde imar mevzuatı gereğince tahsil edilmesi gereken harçlardan olan yapı kullanma izni harcını da tahsil etmeye yetkili olacaktır.

2.2.3 Yapı Denetim Hizmet Bedelleri

Yapı denetimi; ülkemiz açısından olmazsa olmaz bir önemi haiz, binanın temelini atılmasından başlayan ve son aşamaya kadar inşa edilme süreçlerinin tamamını kapsayan bir denetimdir. Ülkemizde inşa edilen her türlü yapı 4708 sayılı Yapı Denetimi Hakkında Kanun çerçevesinde yapı denetimine tabidir. Yapı denetim hizmetleri, Çevre ve Şehircilik Bakanlığında aldığı izin belgesi ile münhasıran yapı denetimi görevini yapan, ortaklarının tamamı mimar ve mühendislerden oluşan tüzel kişiyi ifade eden yapı denetim kuruluşlarınca sağlanmaktadır.

Yapı denetim kuruluşlarından alınan yapı denetim hizmeti için ilgili kuruluşlara belli bir hizmet bedeli ödenecek olup bu bedel yapı denetim kuruluşu ile yapı sahibi veya vekili arasında ilgili mevzuatında öngörülen kriterlere göre akdedilen hizmet sözleşmesi ile belirlenmektedir.

4708 sayılı Kanunun 5 inci maddesinin altıncı fıkrasında ise *“Yapı denetim hizmet bedeli, yapı denetim kuruluşlarının hizmet bedellerinin ödenmesinde kullanılmak üzere yapı sahibince il muhasebe birimlerinde açılacak emanet nitelikli hesaba yatırılır. Yatırılan tutarların %3’ü ruhsatı veren idarenin, %3’ü Bakanlık bünyesinde bulunan döner sermaye işletmesinin hesabına aktarılır.”* hükmü yer almaktadır. Mezkûr Kanunda yer alan bu hüküm gereği 6585 sayılı Kanunun yürürlüğe girmesiyle birlikte alışveriş merkezlerine ruhsatı veren idare büyükşehirde, büyükşehir belediyesi olduğu için il muhasebe müdürlüklerine yatırılan tutarın %3’ü ilgili büyükşehir belediyesinin geliri olacaktır. Yapı

Denetimi Uygulama Yönetmeliğinin 25 inci maddesinin birinci fıkrasında da *“Kanun ile öngörülen hizmet bedellerini karşılamak üzere, Bakanlıkça Defterdarlık Muhasebe Müdürlüğü ve Mal Müdürlüklerinde emanet hesapları açılır. Yapı denetim kuruluşunun hizmet bedelleri, yapı sahibince bu hesaplara yatırılır. Yapı denetim hizmetine ait her hakediş bedelinin % 3’ü ruhsatı veren ilgili idarenin ve % 3’ü ise Bakanlık bünyesindeki döner sermaye işletmesinin hesabına aktarılır.”* düzenlemesi yer almış ve böylece ruhsatı veren idare olan büyükşehir belediyesine aktarımın hakediş bedeli üzerinden nasıl yapılacağı ortaya konulmuştur.

2.2.4 İşyeri Açma ve Çalışma Ruhsatı

3572 İşyeri Açma ve Çalışma Ruhsatlarına Dair Kanun Hükmünde Kararnamenin Değiştirilerek Kabulüne Dair Kanunun 3 üncü maddesinde İşyeri Açma ve Çalışma Ruhsatını vermeye yetkili merciler belirtilmiş, (c) bendinde büyükşehirlerde 2 nci ve 3 üncü sınıf gayrisihhi müesseselere büyükşehir belediyesinin, sıhhi ve sair işletmelere ise büyükşehir ilçe belediyelerince işyeri açma ve çalışma ruhsatı verileceği düzenlenmiştir. Ancak, 6585 sayılı Kanunda büyükşehirlerde yer alan alışveriş merkezlerinin işyeri açma ve çalışma ruhsatının büyükşehir belediyesi tarafından verileceği özel hüküm olarak yer almıştır. Bu nedenle, alışveriş merkezlerinin işyeri açma ve çalışma ruhsatlarının büyükşehir belediyesinden ilgili kanun ve yönetmelik esasları çerçevesinde alınması gerekecektir. Gerekli olan ruhsatın alınmaması halinde ise işyerlerinin faaliyete giremeyeceği, faaliyete giren işyerlerinin ise yetkili idare olan ilgili büyükşehir belediyesi tarafından kapatılacağı mezkûr Yönetmelik kapsamında düzenlenerek yasal bir çerçeveye kazanmıştır.

Bu görev ve yetkisinin bir sonucu olarak 2464 sayılı Kanunun 81 inci maddesinde *“Belediye sınırları veya mücavir alanlar içinde bir işyerinin açılması “İşyeri Açma İzni Harcına” tabidir.”* denilmek suretiyle düzenlenen geli-

rin de alışveriş merkezlerinin iş yeri açma ve çalışma ruhsatını veren büyükşehir belediyesi tarafından tahsil edilmesi gereken bir gelir kalemi olduğunu açıklar.

3. DEĞERLENDİRME ve SONUÇ

5216 sayılı Büyükşehir Belediyesi Kanunu gereği büyükşehir belediyesinin sınırları il mülki sınırlarıdır. 2017 yılı itibarıyla sayıları otuz olan büyükşehir belediyelerinde il mülki sınırları içerisinde yer alan alışveriş merkezlerinin 6585 sayılı Perakende Ticaretin Düzenlenmesi Hakkında Kanun gereği yapı ruhsatları, yapı kullanma izin belgeleri ve işyeri açma ve çalışma ruhsatlarının verilmesinde büyükşehir belediyesinin sorumluluğu söz konusudur. Bu sorumluluklar aynı zamanda büyükşehir belediyeleri tarafından tahsil edilmesi gereken bir dizi geliri de gündeme getirmektedir.

Önceki bölümlerde yasal düzenlemeleri açıklandığı üzere büyükşehir belediyeleri yeni Kanuna istinaden alışveriş merkezlerine ilişkin yapı ruhsatı bedellerini, 4708 sayılı Yapı Denetimi Hakkında Kanun gereği yapı ruhsatını veren idare statüsünde olması nedeniyle yapı sahibince il muhasebe birimlerinde açılacak emanet nitelikli hesaba yatırılan tutarların %3'ünü, 2464 sayılı Belediye Gelirleri Kanununun 80 inci maddesinde imar mevzuatı gereğince tahsil edilmesi gereken harçlardan olan yapı kullanma izni harcını ve 2464 sayılı Belediye Gelirleri Kanunu esasları gereği işyeri açma ve çalışma ruhsatı harcının tahsilatını yapması gerekmektedir.

Günden güne mahalli müşterek nitelikteki ihtiyaçları karşılamak adına görev ve sorumlulukları artan büyükşehir belediyeleri yeni gelir kaynaklarına ihtiyaç duymakta ve yeni gelir imkânları yaratmak durumundadır. Gelişmiş ülkelerin aksine Türkiye'de yerleşme girişimlerinin merkezi yönetimin sunduğu imkânlar ve yapacağı yasal düzenlemelerle ilerlediği düşünüldüğünde, yapılan son düzenlemelerle merkezi yönetimin,

yerinden yönetim birimlerinin mali yapısını güçlendirme adına yeni yasal imkânlar yaratması beklenilecek gelişmelerdir. **Sonuç olarak 6585 sayılı Perakende Ticaretin Düzenlenmesi Hakkında Kanunun yürürlüğe girmesi ile birlikte hukuki tanımı yapılan, tüketim harcamaları boyutuyla ekonomik olarak büyük bir pazar olan alışveriş merkezlerinin; yapımında, kullanımında ve işletilmesinde tek otorite olarak büyükşehir belediyelerince sunulması zorunlu hizmetler ile bu hizmetler karşılığında yeni gelir imkânları yaratılması kalkınma planları ve makro ekonomik planlarda önemli bir yeri olan yerel yönetimlerin görev, yetki ve sorumluluklarının arttırılması sağlanmış, büyükşehir belediyelerinin kendi kendini finanse edebilme kapasiteleri güçlendirilmiştir.**

KAYNAKÇA

- 5216 sayılı Büyükşehir Belediyesi Kanunu
- 6585 sayılı Perakende Ticaretin Düzenlenmesi Hakkında Kanun
- 6585 sayılı Perakende Ticaretin Düzenlenmesi Hakkında Kanun Gereğince
- 3194 sayılı İmar Kanunu
- 5393 sayılı Belediye Kanunu
- 2464 sayılı Belediye Gelirleri Kanunu
- 4708 sayılı Yapı Denetimi Hakkında Kanun
- 3572 İşyeri Açma Ve Çalışma Ruhsatlarına Dair Kanun Hükmünde Kararnamenin Değiştirilerek Kabulüne Dair Kanun
- Yapı Denetimi Uygulama Yönetmeliği
- Alışveriş Merkezleri Hakkında Yönetmelik
- İşyeri Açma ve Çalışma Ruhsatlarına İlişkin Yönetmelik
- <http://www.pwc.com.tr/tr/publications/industrial/retail-consumer/pdf/donusurken-buyuyen-turkiye-perakende-sektoru-raporu.pdf> 16.03.2017



MAHALLİ İDARELERDE ÇALIŞAN KADIN SİGORTALILARIN ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK MEVZUATINDAKİ HAK VE YÜKÜMLÜLÜKLERİ-II-

Çalışmamızın ilk bölümü 2017 yılı Kasım ayı Dergisinde yayımlanmış idi. Bu çalışmamızın ikinci ve son bölümünde, çalışma ve sosyal güvenlik mevzuatında mahalli idarelerde 4/1-a kapsamında (SSK) çalışmakta olan işçi ve sözleşmeli personel statüsündeki kadın çalışanların hakları ve işveren konumunda olan mahalli idarelerin (belediye, il özel idaresi, bunlara bağlı idareler ile mahalli idare birlikleri) dikkat etmeleri gereken hususlar 10 başlık altında değerlendirilecektir.

13. YURT DIŞI BORÇLANMA

3201 sayılı Yurt Dışında Bulunan Türk Vatandaşlarının Yurt Dışında Geçen Sürelerinin Sosyal Güvenlikleri Bakımından Değerlendirilmesi Hakkında Kanunun "amaç ve kapsam" başlıklı 1 inci maddesine göre; Türk vatandaşları ile doğumla Türk vatandaşı olup da çıkma izni almak suretiyle Türk vatandaşlığını kaybedenlerin 18 yaşını doldurduktan sonra Türk vatandaşı olarak yurt dışında geçen ve belgelendirilen sigortalılık

süreleri ve busüreleri arasında veya sonunda her birinde 1 yıla kadar olan işsizlik süreleri ile yurt dışında ev kadını olarak geçen süreleri, 3201 sayılı Kanunda belirtilen sosyal güvenlik kuruluşlarına prim ödenmemiş olması ve istekleri hâlinde, 3201 sayılı Kanun hükümlerine göre sosyal güvenlikleri bakımından değerlendirilir.

Bu düzenlemeye göre, kadınlar yurt dışında ev kadını olarak geçirdikleri süreleri borçlanmak yapmak suretiyle emekliliklerinde değerlendirilebilir.

14. KADIN İSTİHDAMINDA PRİM TEŞVİKİ

4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununun geçici 10 uncu maddesine göre;

31.12.2020 tarihine kadar işe alınan her bir sigortalı için geçerli olmak üzere, özel sektör işverenlerince işe alınan ve fiilen çalıştırılanların; işe alındıkları tarihten önceki 6 aya ilişkin Sosyal Güvenlik Kurumuna verilen prim ve hizmet belgelerinde kayıtlı sigor-

talılar dışında olmaları, aynı döneme ilişkin işe alındıkları işyerinden bildirilen prim ve hizmet belgelerindeki sigortalı sayısının ortalamasına ilave olmaları ve bu maddede belirtilen diğer koşulları da sağlamak kaydıyla, 5510 sayılı Kanununun 81 inci maddesinde sayılan ve 82 nci maddesi uyarınca belirlenen prime esas kazançları üzerinden hesaplanan sigorta primlerinin işveren hisselerine ait tutarı, işe alındıkları tarihten itibaren İşsizlik Sigortası Fonundan karşılanır.

Bu maddede belirtilen destek unsuru;

a) 18 yaşından büyük ve 29 yaşından küçük erkekler ile **18 yaşından büyük kadınlardan;**

1) Mesleki yeterlik belgesi sahipleri için 48 ay süreyle,

2) Mesleki ve teknik eğitim veren orta veya yükseköğretimi veya Türkiye İş Kurumunca düzenlenen işgücü yetiştirme kurslarını bitirenler için 36 ay süreyle,

3) (1) ve (2) numaralı alt bentlerde sayılan belge ve niteliklere sahip olmayanlar için 24 ay süreyle,

b) 29 yaşından büyük erkeklerden (a) bendinin (1) ve (2) numaralı alt bentlerinde sayılan belge ve niteliklere sahip olanlar için 24 ay süreyle,

c) (a) ve (b) bentleri kapsamına girenlerin Türkiye İş Kurumuna kayıtlı işsizler arasından işe alınmaları halinde ilave olarak 6 ay süreyle,

ç) 5510 sayılı Kanununun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında çalışmakta iken, bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihten sonra mesleki yeterlik belgesi alanlar veya mesleki ve teknik eğitim veren orta veya yükseköğretimi bitirenler için 12 ay süreyle,

d) 18 yaşından büyüklerden bu fıkranın (a), (b) ve (ç) bentlerine girmeyenlerin Türkiye İş Kurumuna kayıtlı işsizler arasından işe alınmaları halinde 6 ay süreyle,

uygulanır.

Bu maddede sayılan belge ve nitelikler nedeniyle destek unsurundan yararlanabilmek için sigortalıların sahip oldukları mesleki yeterlik, mesleki ve teknik eğitim veren orta veya yükseköğretim kurumları veya Türkiye İş Kurumunca düzenlenen işgücü yetiştirme kurslarına ilişkin belgelerde belirtilen meslek ya da alanlarda işe alınmaları ve/veya çalışıyor olmaları gerekir.

Bu maddeyle sağlanan destek unsurundan aynı sigortalı için bir kez yararlanılabılır. Sigortalı, destek süresini tamamlamadan işsiz kalması halinde, kalan süreden yeniden yararlanamaz. Ancak, ikinci fıkranın (a) bendi kapsamına girenlerin, aynı bent kapsamında yeniden işe alınmaları ve (1) veya (2) numaralı alt bentlerde sayılan belge ve nitelikleri bu dönemde temin etmeleri halinde destekten yeniden yararlanabilirler. Bu durumda ilk yararlanma süresi, ikincisinden düşülür ve toplam yararlanma süresi en son yararlanılan destek için maddede öngörülen süreyi aşamaz.

İşveren hissesine ait primlerin Fondan karşılanabilmesi için işverenlerin çalıştırdıkları sigortalılarla ilgili olarak; 5510 sayılı Kanun uyarınca aylık prim ve hizmet belgelerini yasal süresi içerisinde Sosyal Güvenlik Kurumuna vermesi, sigortalıların tamamına ait sigorta primlerinin sigortalı hissesine isabet eden tutarını yasal süresi içinde ödemesi ve kapsama giren sigortalının işe alındığı işyerinden dolayı Sosyal Güvenlik Kurumuna prim, idari para cezası ve bunlara ilişkin gecikme cezası ve gecikme zammı borcu bulunmaması şarttır.

Sosyal Güvenlik Kurumuna olan prim, idari para cezası ve bunlara ilişkin gecikme cezası ve gecikme zammı borçlarının 6183 sayılı Kanunun 48 inci maddesine göre tecil ve taksitlendirilmiş veya ilgili diğer kanunlar uyarınca prim borçlarının yeniden yapılandırılmış ve taksitlendirilmiş olması, bu tecil, taksitlendirme ve yeniden yapılandırma devam ettiği sürece işverenlerin bu fıkra hükümünden yararlanmasına engel teşkil etmez.

Bu madde hükümleri; 21.04.2005 tarihli ve 5335 sayılı Kanunun 30 uncu maddesinin ikinci fıkrası kapsamına giren kurum ve kuruluşlara ait işyerleri ile 08.09.1983 tarihli ve 2886 sayılı Devlet İhale Kanununa, 04.01.2002 tarihli ve 4734 sayılı Kamu İhale Kanununa ve uluslararası anlaşma hükümlerine istinaden yapılan alım ve yapım işleri ile 4734 sayılı Kanundan istisna olan alım ve yapım işlerine ilişkin işyerleri, sosyal güvenlik destek primine tabi çalışanlar ve yurt dışında çalışan sigortalılar hakkında uygulanmaz.

5510 sayılı Kanun gereğince yapılan kontrol ve denetimlerde, çalıştırdığı kişileri sigortalı olarak bildirmede tespit edilen işverenler 1 yıl süreyle bu maddeyle sağlanan destek unsurlarından yararlanamaz.

Bu maddeyle sağlanan destek unsuru, 5510 sayılı Kanunun 81inci maddesinin birinci fıkrasının (1) bendi uygulandıktan sonra kalan sigorta primlerinin işveren hisselerine ait oranı üzerinden, bu maddede belirtilen esaslar dikkate alınarak uygulanır.

Bu maddede düzenlenen teşvik, 5510 sayılı Kanun kapsamında bulunanlarla aynı şartlarda olmak üzere 506 sayılı Kanunun geçici 20 nci maddesi kapsamındaki sandıkların statülerine tabi personeli için de uygulanır.

Fondan karşılanan prim tutarları, gelir

ve kurumlar vergisi uygulamalarında gider veya maliyet unsuru olarak dikkate alınmaz.

Bu düzenlemeye göre, 18 yaşından büyük kadınları 31.12.2020 tarihine kadar işe alan **özel sektör işverenleri** açısından her bir sigortalı için geçerli olmak üzere, şartların sağlanması halinde prime esas kazançları üzerinden hesaplanan sigorta primlerinin işveren hisselerine ait tutarı, işe alındıkları tarihten itibaren İşsizlik Sigortası Fonundan karşılanacaktır. Bu teşvik uygulamasından mahalli idareler yararlanamazlar.

15. ÇOCUĞUNA SÜT VERMEK İÇİN AYRILAN ZAMANLARDA İŞ KAZASI

5510 sayılı Kanunun "iş kazasının tanımı, bildirilmesi ve soruşturulması" başlıklı 13 üncü maddesinin birinci fıkrasının (d) bendi hükmüne göre; 4/1-a kapsamındaki emziren kadın sigortalının, iş mevzuatı gereğince çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedenen ya da ruhen engelli hâle getiren olay, İŞ KAZASI sayılmıştır.

Bu düzenlemeye göre, emziren kadınların bir yaşına kadar olan çocuklarına günde bir buçuk saatlik süt verme zamanlarında meydana gelen tüm olaylar İŞ KAZASI olarak kabul edilmektedir.

16. EMZİRME ÖDENEĞİ

5510 sayılı Kanunun "iş kazası, meslek hastalığı, hastalık ve analık sigortasından sağlanan haklar" başlıklı 16 ncı maddesinin üçüncü, dördüncü ve beşinci fıkrası hükümlerine göre; analık sigortasından sigortalı kadına çocuk için yaşaması şartıyla doğum tarihinde geçerli olan ve SGK Yönetim Kurulunca belirlenip Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı tarafından onaylanan tarife üzerinden emzirme ödeneği verilir (2018 yılı için 149 TL). Sigortalı kadına emzirme ödeneği

verilebilmesi için, 4/1-a kapsamında sigortalı olanlar için doğumdan önceki 1 yıl içinde en az 120 gün kısa vadeli sigorta kolları primi bildirilmiş olması şarttır. Emzirme ödeneğine hak kazanan sigortalılardan sigortalılığı sona erenlerin, bu tarihten başlamak üzere 300 gün içinde çocukları doğarsa, sigortalı kadın, doğum tarihinden önceki 15 ay içinde en az 120 gün prim ödenmiş olması şartıyla emzirme ödeneğinden yararlandırılır.

Bu düzenlemeye göre, SGK sigortalı kadına çocuğunun yaşaması koşuluyla (2018 yılı için 149 TL) emzirme ödeneği vermektedir.

17. GEÇİCİ İŞ GÖREMEZLİK ÖDENEĞİ

5510 sayılı Kanunun "geçici iş göremezlik ödeneği" başlıklı 18 inci maddesinin birinci fıkrasının (c) ve (d) bentleri ve üçüncü fıkrası hükümlerine göre;

Sigortalı kadının analığı halinde, doğumdan önceki 1 yıl içinde en az 90 gün kısa vadeli sigorta primi bildirilmiş olması şartıyla, doğumdan önceki ve sonraki 8'er haftalık sürede, çoğul gebelik halinde ise doğumdan önceki 8 haftalık süreye 2 haftalık süre ilâve edilerek çalışmadığı her gün için,

Sigortalı kadının, erken doğum yapması halinde doğumdan önce kullanamadığı çalıştırılmayacak süreler ile isteği ve hekimin onayıyla doğuma 3 hafta kalıncaya kadar çalışması halinde, doğum sonrası istirahat süresine eklenen süreler için,

Geçici iş göremezlik ödeneği verilir.

Sigortalı kadının analığı halinde verilecek geçici iş göremezlik ödeneği, yatarak tedavilerde günlük kazancının 1/2 'si, ayaktan tedavilerde ise 2/3 'tür.

Bu düzenlemeye göre, sigortalı kadının

analığı halinde SGK'ya bildirilen kazancın yarısı veya üçte ikisi oranında geçici iş göremezlik ödeneği ödenmektedir.

18. EMEKLİLİK

5510 sayılı Kanunun "yaşlılık sigortasından sağlanan haklar ve yararlanma şartları" başlıklı 28 inci maddesinin ikinci fıkrası hükmüne göre;

İlk defa 5510 sayılı Kanuna göre sigortalı sayılanlara;

a) Kadın ise 58, erkek ise 60 yaşını doldurmuş olmaları ve en az 9000 gün malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi bildirilmiş olması şartıyla yaşlılık aylığı bağlanır. Ancak, 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında sigortalı sayılanlar için prim gün sayısı şartı 7200 gün olarak uygulanır.

b) (a) bendinde belirtilen yaş şartı;

1) 1.1.2036 ilâ 31.12.2037 tarihleri arasında kadın için 59, erkek için 61,

2) 1.1.2038 ilâ 31.12.2039 tarihleri arasında kadın için 60, erkek için 62,

3) 1.1.2040 ilâ 31.12.2041 tarihleri arasında kadın için 61, erkek için 63,

4) 1.1.2042 ilâ 31.12.2043 tarihleri arasında kadın için 62, erkek için 64,

5) 1.1.2044 ilâ 31.12.2045 tarihleri arasında kadın için 63, erkek için 65,

6) 1.1.2046 ilâ 31.12.2047 tarihleri arasında kadın için 64, erkek için 65,

7) 1.1.2048 tarihinden itibaren ise kadın ve erkek için 65,

Olarak uygulanır. Ancak, yaş hadlerinin uygulanmasında (a) bendinde belirtilen prim gün sayısı şartının doldurulduğu tarihte geçerli olan yaş hadleri esas alınır.

Bu hükme göre, 01.05.2008 ve sonrasında ilk defa sigortalı olan kadınlara 58 yaş ve 7200 gün doldurmaları halinde emekli aylığı bağlanacaktır. 58 yaş şartı, prim gününün doldurulduğu tarihte geçerli olan yaş (yani 01.01.2036 tarihinden itibaren 59, 60, 61, 62, 63, 64 ve nihayetinde 65 yaş) olacaktır.

19. AĞIR ENGELLİ ÇOCUĞU BULUNAN KADIN SİGORTALILARA ERKEN EMEKLİLİK

5510 sayılı Kanunun “yaşlılık sigortasından sağlanan haklar ve yararlanma şartları” başlıklı 28 inci maddesinin yedinci fıkrası hükmüne göre; emeklilik veya yaşlılık aylığı bağlanması talebinde bulunan kadın sigortalılardan başka birinin sürekli bakımına muhtaç derecede ağır engelli çocuğu bulunanların, 01.10.2008 tarihinden sonra geçen prim ödeme gün sayılarının 1/4’ü, prim ödeme gün sayıları toplamına eklenir ve eklenen bu süreler emeklilik yaş hadlerinden de indirilir.

Bu düzenlemeye göre, kadın sigortalıların başka birinin sürekli bakımına muhtaç derecede ağır engelli çocuğunun bulunması durumunda 01.10.2008 tarihinden sonraki hizmetleri için bildirilen prim gün sayılarının dörtte biri prim gün sayısına ekstra ilave edilir ve bu süre aynı zamanda yaştan da düşülür. Bu uygulama bir nevi bu şartları haiz kadınların erken emekliliği şeklinde değerlendirilebilir.

20. ANALIK VE DOĞUM BORÇLANMASI

5510 sayılı Kanunun “sigortalıların borçlanabileceği süreler” başlıklı 41inci maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi hükmüne göre; kanunları gereği verilen ücretsiz doğum ya da analık izni süreleri ile sigortalı kadının, 3 defaya mahsus olmak üzere doğum tarihinden sonra 2 yıllık süreyi geçmemek

kaydıyla borçlanılacak sürelerde uzun vadeli sigorta kolları açısından sigortalı sayılmaması ve çocuğunun yaşaması şartlarıyla talepte bulunulan süreleri kendilerinin veya hak sahiplerinin yazılı talepte bulunmaları ve talep tarihinde prime esas günlük kazanç alt ve üst sınırları arasında olmak üzere, kendilerince belirlenecek günlük kazancın % 32’si üzerinden hesaplanacak primlerini borcun tebliği tarihinden itibaren 1 ay içinde ödemeleri şartı ile borçlandırılarak, borçlandırılan süreleri sigortalılıklarına sayılır.

Bu düzenlemeye göre, kadın sigortalılar ücretsiz doğum ve doğum tarihinden sonraki 2 yıllık süreyi talepleri halinde borçlanma yapabilecektir.

21. YARDIMCI ÜREME

5510 sayılı Kanunun “finansmanı sağlanan sağlık hizmetleri ve süresi” başlıklı 63 üncü maddesinin birinci fıkrasının (e) bendi hükmüne göre;genel sağlık sigortalısının ve bakmakla yükümlü olduğu kişilerin sağlıklı kalmalarını; hastalanmaları halinde sağlıklarını kazanmalarını; iş kazası ile meslek hastalığı, hastalık ve analık sonucu tıbben gerekli görülen sağlık hizmetlerinin karşılanmasını, iş göremezlik hallerinin ortadan kaldırılmasını veya azaltılmasını temin etmek amacıyla SGK tarafından finansmanı sağlanacak sağlık hizmetlerinden birisi de şudur:

Evli olmakla birlikte çocuk sahibi olmayan genel sağlık sigortalısı kadın ise kendisinin, erkek ise karısının;

1) Yapılan tıbbî tedavileri sonrasında normal tıbbî yöntemlerle çocuk sahibi olmadığının ve ancak yardımcı üreme yöntemi ile çocuk sahibi olabileceğinin SGK tarafından yetkilendirilen sağlık hizmet sunucuları sağlık kurulları tarafından tıbben mümkün görülmesi,

2) 23 yaşından büyük, 39 yaşından küçük olması,

3) Son 3 yıl içinde diğer tedavi yöntemlerinden sonuç alınamamış olduğunun SGK tarafından yetkilendirilen sağlık hizmet sunucuları sağlık kurulları tarafından belgelenmesi,

4) Uygulamanın yapıldığı tıbbi merkezin SGK ile sözleşme yapmış olması,

5) En az 5 yıldır genel sağlık sigortalısı veya bakmakla yükümlü olunan kişi olup, 900 gün genel sağlık sigortası prim gün sayısının olması,

Şartlarının birlikte gerçekleşmesi halinde en fazla 3 deneme ile sınırlı olmak üzere yardımcı üreme yöntemi tedavileri ile bir hastalığın tedavisinin başka tıbbi bir yöntemle mümkün olmaması ve SGK tarafından yetkilendirilen sağlık hizmet sunucuları sağlık kurulları tarafından tıbben zorunlu görülmesi halinde yardımcı üreme yöntemi tedavileri.

Bu düzenlemeye göre, 23 yaşından büyük 39 yaşından küçük ve normal yollarla çocuk sahibi olamayan sigortalı kadınlar şartların sağlanması durumunda 3 deneme ile sınırlı olmak üzere SGK tarafından finansmanının sağlanması suretiyle yardımcı üreme yöntemi ile çocuk sahibi olabilecektir.

22. ESNAF MUAFLIĞINA BAĞLI SİGORTALILIK

5510 sayılı Kanunun "kendi adına ve hesabına tarımsal faaliyette bulunan sigortalılar ile esnaf muaflığından yararlanan kadın sigortalılara ilişkin geçiş hükümleri" başlıklı geçici 16 ncı maddesinin üçüncü fıkrası hükmüne göre;

193 sayılı Gelir Vergisi Kanununun 9 uncu maddesinin birinci fıkrasının (6) nu-

maralı bendinde belirtilen işleri, hizmet akdiyle herhangi bir işverene tabi olmaksızın sürekli ve kazanç getirici nitelikte yaptıkları Maliye Bakanlığının görüşü alınarak SGK tarafından belirlenen usul ve esaslara göre tespit edilen kadın isteğe bağlı sigortalılar; 01.10.2008 tarihi için prime esas günlük kazanç alt sınırının 15 katı üzerinden başlanılarak, takip eden her yıl için 1 puan artırılmak suretiyle 30 katını geçmemek üzere malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları ile genel sağlık sigortası primi öderler.

Bu düzenlemeye göre; oturdukları evlerde imal ettikleri havlu, örtü, çarşaf, çorap, halı, kilim, dokuma mamülleri, kırpıntı deriden üretilen mamüller, örgü, dantel, her nevi nakış işleri ve turistik eşya, hasır, sepet, süpürge, paspas, fırça, yapma çiçek, pul, payet, boncuk işleme, tığ örgü işleri, ip ve organları, tarhana, erişte, mantı gibi ürünleri işyeri açmaksızın satan kadınlar, taleplerine bağlı olarak 01.10.2008 tarihinden itibaren uzun vadeli sigorta kolları ve genel sağlık sigortası primi ödeyebileceklerdir.

23. SONUÇ

Makalemizin bir ve ikinci bölümlerinde yer verilen çalışma ve sosyal güvenlik mevzuatında mahalli idarelerde özellikle 4/1-a (SSK) kapsamında olan kadın çalışanların hak ve yükümlülükleri, işveren statüsünde olan mahalli idarelerin yükümlülükleri ve bu yükümlülüklerle uyulmaması halinde, idari para cezaları açıklanmıştır. Özetle, kadın sigortalılar için aşağıdaki hususlara değinilmiştir:

- İş Sözleşmesinin Feshi İçin Geçerli Sebep Oluşturmayan Durum,
- Yıllık İzin Bakımından Çalışılmış Gibi Sayılan Hal,
- Çalışma Süresinden Sayılan Hal,

- Yer ve Su Altında Çalıştırma Yasağı,
- Gece Çalıştırılma Esası,
- Analık Halinde Çalıştırılmaması Gereken Süre,
- Analık Hali Sonrası Ücretsiz İzin,
- Hamilelikte Ücretli İzin,
- Hamilelikte Hafif İşlerde Çalıştırılması
- Süt İznı,
- Yurt Dışı Borçlanma,
- Kadın İstihdamında Prim Teşviki,
- Çocuğuna Süt Vermek İçin Ayrılan Zamanlarda İş Kazası,
- Emzirme Ödeneğı,
- Geçici İş Göremezlik Ödeneğı,
- Emeklilik,
- Ağır Engelli Çocuğı Bulunan Kadın Sigortalılara Erken Emeklilik,
- Analık ve Doğum Borçlanması,

- Yardımcı Üreme,
- Esnaf Muafığına Bağlı Sigortalılık.

KAYNAKÇA

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu

4857 sayılı İş Kanunu

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliğı Kanunu

3201 sayılı Yurt Dışında Bulunan Türk Vatandaşlarının Yurt Dışında Geçen Sürelerinin Sosyal Güvenlikleri Bakımından Değerlendirilmesi Hakkında Kanun

4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu

193 sayılı Gelir Vergisi Kanunu

Kadın Çalışanların Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik

Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik

Biyolojik Etkenlere Maruziyet Risklerinin Önlenmesi Hakkında Yönetmelik

MAHALLİ İDARELER
M.İ.D

Av. Mehmet Latif TOLTAR

Kocaeli Büyükşehir Belediyesi
Yazı İşleri Müdürlüğü



KAMU YÖNETİMİNDE YETKİ DEVRİ ÜZERİNE ÇALIŞMA

1. GİRİŞ

Kamu yönetiminde özellikle son yıllarda merkezi idarenin görevlerindeki orantısız artışla birlikte merkezi idare ile yerel idareler arasındaki görev ve yetki karmaşası idareyi birçok noktada yeni yöntem arayışlarına sevk etmektedir. Türkiye’de kamu kurumlarının ağır bürokratik yapı ile bezenmiş hantal yapıları ile yetki ve sorumluluk çizgisinin yeterince belirlenmemiş olması idarenin yeni gelişmelere açık olması bir yana mevcut kanuni düzenlemeler içinde dahi daha etkili ve verimli olmasını engellemektedir. Bu yönüyle idarecilerin yetki, görev ve sorumlulukları ile birlikte sürekli artan iş hacimleri yetki devrinin yöneticiler açısından uygulanmasını kaçınılmaz kılmaktadır.

Bu çalışma ile *kamu yönetiminin temel amaçlarından olan etkili, verimli ve kaliteli kamu hizmeti sunulmasının sağlanmasında önemli bir araç olan yetki devrinin tanımı, önemi, ilkeleri ve yararlarının ortaya konulması hedeflenmektedir.* Bununla birlik-

te yetki devrinin tam anlamıyla anlaşılması halinde yöneticilerin verimliliğini arttırıcı, iş yüklerini hafifletici, zamanlarını daha iyi kullanımlarını sağlayıcı, astlarını yetiştirici olduğu anlatılmaya çalışılacaktır. Son olarak da yetki devrinin imza devrinden farkına değinilerek belediyeler yönü ile de değerlendirilmesine çalışılacaktır.

2. YETKİ VE YETKİ DEVRİNİN TANIMI

İdare Hukukunda yetki, idareye Anayasa ve kanunlarla tanınmış olan karar alma gücünü ifade eder ve idari işlemlerin en temel ögesini oluşturur. Bir kamu düzeni sorunu olan yetki, kanun koyucu tarafından hangi makam veya merciiye verilmiş ise, ancak o makam veya merci tarafından kullanılabilir. Bu bakımdan, kanunun açık izni olmadıkça yetkili makam veya merciiyet yetkisini devretmesi olanaklı değildir.¹ Buna göre idarede yetkili olmak istisnai bir durum iken yetkisizlik kural halini almaktadır.

¹ AYM, 8.11.2012, E. 2012/27, K. 2012/73

Yönetim biliminde “delegation of authority” şeklinde tanımlanan yetki göçerimi ya da yetki devri ise, kanunla bir makama verilen karar alma yetkisinin, diğer bir makama aktarılması olup; doktrin ve yargısal içtihatlarla geliştirilen bir takım koşul ve kurallardır. Eş söylemle yetki devri, kanunen öngörülmüş ya da açıkça yasaklanmamış durumlarda yöneticinin yetkilerinin bir kısmını geçici olarak açıkça ilgilere duyurarak ve yazılı olarak hiyerarşik ast makama devretmesidir.

Hemen belirtmek gerekir ki; yetki devrinde devredilen yetkinin geri alınması için ayrı bir kanun hükmüne gerek yoktur. Zira, idare hukukunda “yetkide paralellik” ilkesi, işlemi yapmaya yetkili olan yerin kanunlarda açık bir başka hüküm bulunmayan durumlarda işlemi değiştirmeye ya da kaldırmaya da yetkili olması anlamına gelir.

Bu nedenle, yetki devrinde devredilen yetki, açıkça geri alınmadıkça devreden tarafından geri kullanılamaz. Ayrıca, devredilen yetki, mahiyeti ve doğurduğu hukuksal sonuçlar bakımından devreden üst makamın değil, yetkiyi kullanan makamın kullandığı yetki etkisi gösterir.²

3. YETKİ DEVRİNİN UNSURLARI

Yetki devrinin yetki, sorumluluk, hesap verme, karar alma, planlama ve temsil etme gibi çeşitli unsurları bulunmaktadır. Bu unsurları inceleyecek olursak;

3.1 Yetki

Yetki devrinin ilk ve en önemli unsuru yetkidir. Yetki olmadan yetki devri yapılması söz konusu değildir. Az yukarıda belirtildiği üzere yetki devri, üstün herhangi bir alanda kendisine verilmiş olan karar verme yetkisinin belli bir kısmını kendi isteği ile belirli şartlar altında astına devretmesidir.

2 Uysal, Yusuf “Türk Kamu Yönetiminde Yetki Devri”, UÜ Fen Edebiyat Fakültesi S.B.D., 2014/2, 258

3.2. Sorumluluk

Sorumluluk ile kastedilen, devredilen yetkiler ile yürütülen faaliyetlerden doğan hesap verme zorunluluğudur. Sorumluluk yetkinin doğal bir sonucu ve temel tamamlayıcısıdır. Yetki yukarıdan aşağıya bir yol izlerken, sorumluluk aşağıdan yukarıya doğru olmaktadır.

3.3. Hesap Verme

Kamu yönetiminde en çok üzerinde durulan kavramlardan biri de hesap verilebilirliktir. Hesap verme idarenin faaliyetleri ile ilgili neticelerin tüm yönleri ile ortaya konulmasıdır.

3.4. Karar alma

Yetki devrinin bir diğer unsuru karar almadır. Günümüz idari yapısında yürütülen işlerin karmaşıklığı idarecilerin görev, yetki ve sorumluluklarını devretmeden tüm işleri tek başlarına yapmalarına olanak tanımamaktadır. Bu yönüyle karar alma ile kastedilen hiyerarşik kademelerce tercih kullanma olanağı ya da seçim yapabilme özelliğidir. Karar alma tek bir asta bırakılabileceği gibi kurul, komisyon gibi ast gruba da bırakılmış olabilir.

3.5. Planlama

İdarecilerin belirledikleri hedeflere ulaşmasında planlama son derece önemlidir. Hedeflerin gerçekleştirilmesinde ve en doğru kararların alınıp uygulanması ancak başarılı bir planlama sonucu mümkündür. Kamu yönetiminde de yetki devri idarenin hedeflerine ulaşmasında önemli bir etkidir.

3.6. Temsil Etme

Yetki devrinin son unsuru temsil etmedir. Yetki devri yapılarak üstü temsil eden be-

lirlenmiş olur. Ast, üstün temsil yeteneğidir.³ Bu açıdan bakıldığında temsil edilen konumunda olan üst, yetkisini devrettiği ölçüde temsil eden konumundaki astını sorumlu tutabilir.

4. DEVREDİLMELERİNE GÖRE YETKİLER

Yetki devri konusunda çözümlenmesi gerekli olan önemli sorunlardan birisi de, hangi yetkilerin asta devredilmesi, hangilerinin de bizzat amir tarafından kullanılması gerektiğinin tayin edilmesidir. **Devredilebilecek ve devredilemeyecek bütün yetkileri tek tek belirlemek her durumda mümkün değildir ve bu konuda kesin ilkeler ortaya koymak zordur.** Çünkü devredilmesi ve devredilmemesi gereken yetkileri, örgütün ve yetkiyi kullanacak personelin durumuna göre ayarlamak gerekir. Bununla beraber hemen her yerde uygulanabilecek bazı ana ilkeler vardır.⁴

Yetki devrinin rasyonel bir şekilde yapılabilmesi ve uygulanabilmesi için öncelikle idari örgüt yapısında iyi bir iş bölümünün yapılmış olması ast – üst ilişkilerinin ve birimlerinin faaliyetlerinin açık bir şekilde belirlenmiş olması gerekir.

4.1. Astlara Devredilebilen Yetkiler

Astlarına devredilebilen veya devredilemeyecek yetkilerin hangi tip yetkiler olduğu konusunda yönetim bilimciler arasında tam anlamıyla ittifak olmasa da bazı ortak noktalar bulunmaktadır. Bu yönüyle astlarına devredilebilen yetkiler;

4.1.1. Rutin ve Tekrarlanan İşlere İlişkin Yetkiler

Üzerinde çok fazla düşünölmeye gerek

3 Gödek Salih, "Bürokratik Örgütlerde Yetki Devri", Yüksek Lisans Tezi, 2006. s.51

4 Ak Akın, "Türk Kamu Yönetiminde Yetki Devri ve Karşılıklı Sorunlar", Uzmanlık Tezi, 2010. s.14

duyulmayan daha çok icraya yönelik, rutin ve her gün tekrarlanan mutad işlere yönelik yetkililerdir. Çünkü bu tip kararlar basit kararlar olup belli bir standartlaşmaya elverişlidir.

4.1.2. Teknik Nitelikte Olan İşler

İlgili alanda söz sahibi olmayan idarecilerin teknik bilgi gerektiren işleri astlarına devretmeleri yönetim alanında daha faydalı olacaktır. Bu hususta yetki devri kaçınılmazdır.

4.1.3. Astların Gelişmesine İmkan Sağlayan İşler

Kamu idaresinde yönetici adaylarını yetiştirmek amacıyla astların, idari yapı içinde gelişmesini sağlayacak, kapasitelerini ve yeteneklerini ortaya kayacak nitelikte işler devredilebilir. Yönetim başkaları aracılığı ile iş yapma sanatı; yönetici de başkalarına iş yaptıran kişi olduğuna göre her yöneticinin kamu idaresinin gelecekte daha nitelikli idarecilerin yetişmesi adına yetki devrinden kaçınmamalıdır.

4.2. Astlara Devredilemeyen Yetkiler

Yetki devri yönetimde etkinlik ve verimlilik için önemli bir araç olsa da her şartta ve her durumda yapılamaz. **Yetki devri kuruma bir fayda sağlayacaksa yapılmalı aksi takdirde yapılmamalıdır.** Bu yönüyle **kanunen bizzat yöneticiye verilen yetkiler ile önemli stratejik ve politik konular ile prensip kararları, maliyeti yüksek harcama gerektiren konular devredilmemesi mümkün olmayan yetkiler olarak tanımlanabilir.**

4.2.1. Maliyeti Yüksek Olan İşlere İlişkin Yetkiler

Kurum için kritik bir kararın alınmasının geri dönüşte yaratacağı maliyet kurum için gerçekten yüksek olacağına o kararın astlara devredilmemesi esastır.

4.2.2 Münhasıran Yöneticilerde Kalması Gereken İşlere İlişkin Yetkiler⁵

Bazı yetkilerin sadece yönetici de ya da ona direkt bağlı yardımcılarında kalması gerekir. Kurum da belli sorumlulukların yalnızca yönetici tarafından yerine getirilmesini isteyebilir. Bu yetkiler;

4.2.2.1 Planlama Yetkisi

Kurumun görev alanlarına dair politika oluşturma, kurumun önceliklerini tespit etme, yorumlama, karar alma gibi planlamaya ilişkin yetkiler kurumun başında bulunan yönetici tarafından bizzat yapılması gereken görevlerdir ve devredilmemesi gereken yetkilere aittir. Yine, ücret artışları, terfiler, emekliye ayırma, geçici görevlendirme gibi işler planlama yetkisi içinde sayılabilir ve devredilmemesi gerekir. Ancak, özellikle büyük kurumlarda söz konusu görevler bir kişinin tek başına harcayacağı mesainin çok daha fazlasını gerektirir. Bu nedenle, üstler nihai kararın alınması noktasında değil ama karar alım sürecinde veya politika yapımı aşamasına kadar astların mesailerinden yararlanabilir. Astlar gerekli verilerin toplanması, yorumlanması, alternatiflerin ortaya konması gibi konularda üstlere yardımcı olabilirler. Ancak üstler ana politikaları oluşturma ve ona ilişkin programları onama yetkisini mutlaka elinde bulundurmalıdır.

4.2.2.2 Örgütlendirme ve Koordinasyon Yetkisi

Örgütlendirme ve koordinasyon yetkisi de niteliği gereği bizzat üst yönetici tarafından kullanılması gereken bir yetkidir. Bu yetki ile kastedilen kurumun gerçekleştirmekle görevli olduğu işlerin birim bazında dağıtımını, ilgili işin doğru personel ile eşleştirilmesinin sağlanmasıdır.

5 Ak Akın, "Türk Kamu Yönetiminde Yetki Devri ve Karşılaşılan Sorunlar", Uzmanlık Tezi, 2010, s.16

4.2.2.3 Denetim Yetkisi

Çalışanların performanslarını değerlendirme ve onlara geri besleme verme, disipline ilişkin kararlar alma gibi yetkiler de nitelikleri gereği devredilmeyip bizzat üstler tarafından kullanılması gereken yetkilere aittir. Özellikle çalışanlar kendilerinin bizzat üstleri tarafından değerlendirilmelerini istemektedir ve bu konuda yapılacak bir devire sıcak bakmamaktadır. Dolayısıyla, üst yöneticinin personeli ve kurumsal faaliyetleri denetim yetkisini devretmeyip bizzat kullanması gerekir

5. YETKİ DEVRİNİN FAYDALARI

Yetki devri bir bütün olarak yapılmalıdır. Yapılacak işler gereğinden fazla alt bölümlere ayrılır ve bu bölümler birden çok devir ile farklı insanların kontrolüne bırakılırsa devir ile öngörülen başarıya ulaşılamaz. Bu yönüyle belli bir sistem dâhilinde yapılan yetki devri, karar almanın ve uygulamanın hızlanmasını sağlar. Ayrıca, çalışanların eğitilmesine, yeteneklerinin geliştirilmesine ve onların daha yüksek görevler için hazırlanmalarına imkân verir. Yetki devri ile çalışanların işleri sahiplenmeleri sağlanır, kişisel memnuniyet ve başarı hissi sağlanmış olur.

Yetki devrinin faydaları üstler, astlar ve kurum açısından ayrıma tâbi tutulmaktadır. ***Bu açıdan başarılı bir yetki devri ile işler, yönetici açısından daha kolay hale gelir; yöneticinin yapmış olduğu işlerin iyileşmesi ve amaca daha fazla uygunluğu sağlanmış olur.***

5.1. Üstler Açısından Yetki Devrinin Faydaları

Planlı ve rasyonel yapılmış bir yetki devri ile zaten yoğun olan yöneticinin işleri azaltılarak onların verimliliği artırılır. İdarecilerin rutin ve mutad işlerden sıyrılması halinde kurumun genel politikası ile ilgilenip daha

çok planlama koordinasyon denetleme ve temsil etme gibi fonksiyonlarına daha çok vakit ayırabilecektir.

5.2. Astlar Açısından Yetki Devrinin Faydaları

Yetki devri ile üstler tarafından çeşitli sorumluluklar yüklenen astlar kendilerini geliştirme, kanıtlama fırsatı bulurlar. Genel anlamda yetki devri ileriki dönemlerde astların yönetici olma yolundaki önemli adımlardan biridir.

5.3. Kurumlar Açısından Yetki Devri Faydaları

Yetki devri sonucu işlemlerin daha alt kademelerde gerçekleştirilmesinin üstler ve astların dışında kurum açısından da birçok faydası bulunmaktadır. Her şeyden önce yetki devri sorunların imza silsilesi ile üst makamlara intikal etmeden alt kademelerde hızlı bir şekilde çözülmesini sağlar. Hizmet alanlar daha az kişiyle muhatap olarak daha çabuk hizmet alırlar ve herhangi bir gecikmeye maruz kalmazlar. Ayrıca, kademelerin azalması, gereksiz yazışmaların da azalmasını sağlayarak yazışmalardan kaynaklanan maliyetleri azaltır.⁶

Üst yöneticiler yetki devri sonucu rutin işlerden sıyrılacağı için kurumun esas amaçlarının gerçekleştirilmesine daha fazla zaman ayırabilir. Ayrıca, işin belirli alt kademelerde tamamlanmasına, değerlendirilmesine ve denetlenmesine imkân verir ve kurumda denetimi kolaylaştırarak verimliliği artırır.

6. YETKİ DEVRİNDE SORUNLAR

Yetki devrinin açık bir şekilde yapılması durumunda astlar, belirsizlik içine düşebilirler veya karar alırken ne kadar yetkileri olduğunu ve yetkilerini kullanırken

6 Ak Akın, "Türk Kamu Yönetiminde Yetki Devri ve Karşılaşılan Sorunlar", Uzmanlık Tezi, 2010. s.44

üstleriyle ters düşüp düşmeyeceklerini kestiremezler.

Yetki devri yapmak isteyen yöneticilerin yetkilerini, kendi makamlarına göre sıralı ilk ast makama devretmek zorunda olduklarına ilişkin herhangi bir yasal kaide yoktur. ***Bu durumda hiyerarşik olarak ilk sıralı ast makamın es geçilerek daha alt makamlara yetki devri yapılması idarenin genel işleyişini bozacağı gibi idarenin bütünlüğü ilkesine de aykırı olacaktır.***

Belirmek gerekir ki, ***yetki ve sorumluluk dengeli olmalıdır.*** Asta devredilen yetki ile ilgili olarak astın sorumsuz olması yönetimin yozlaşmasına sebep olacaktır. Ayrıca yetki karmaşasına sebep olmamak ve iyi işleyen bir örgüt oluşturmak için astların hesap vereceği üst sayısı birden fazla olmamalıdır.

Öte yandan idarecilerin bir kısım sebeplerle yetki devri konusunda isteksiz davrandıkları bir gerçektir. Yöneticilerin yönetimde yetkilerinin başkalarınca bilinmesini istememeleri veya yetki devriyle idarenin kendilerine sağlamış olduğu kamu gücünün azalacağından endişe etmeleri, ya da astların kendilerine verilecek yetkileri istismar edecekleri düşüncesi astlarının kendilerine devredilen konuları öğrenmelerinin zaman alacağı inancı yetki devrini engelleyen başlıca faktörlerdir.

7. YETKİ GENİŞLİĞİ - YETKİ DEVRİ- VE İMZA DEVRİ FARKLARI

Yetki genişliği, yetki devri gibi yetkiyi genişletme yollarından biridir. 1982 Anayasasının 126.maddesinde bahsedilen yetki genişliği merkezi yönetimin birçok konuda kırtasiyeciliği azaltmak ve hizmetlerin daha hızlı sunulmasını sağlamak için taşradaki temsilciliklerine yetkilerini devrederek onlara geniş yetki ve çalışma alanı sağlamasıdır. Yetki genişliğinde ast makamların yetkileri,

idarecilerin olur vermesi ile genişletilmiş değildir. Yetki genişliği bir anayasal kavram olarak illerde valilerce, kanunlarla tanınan yetkilerin kullanımı şeklinde tezahür ederken; anayasal bir kurum sayılamayacak olan yetki devri, bir yetkinin kanunlara dayanılarak üstler tarafından ast makamlara aktarılması olarak tanımlanabilir.

Yetki devrinin ancak yasanın açıkça izin vermesi halinde ve yine açıkça izin verdiği konular hakkında yapılabileceği ilgili kanunlarda ve yargı içtihatlarında kabul edilmektedir. İmza yetkisinin devrinde ise yetkili makam yetkili olduğu işlemlerden bir kısmının imzalanması yetkisini, astlarına devretmekte, imza yetkisini devralan

kişi ise, vekâleten görevlendirmeden farklı olarak, imza yetkisini devreden amirin görevi başında olduğu zamanlarda da bu yetkiyi kullanmaktadır. Ancak, imza devrinde yetki devrinden farklı olarak karar alma yetkisi imza yetkisini devreden makamda kalmaktadır⁷.

Öte yandan, kanunda bir işlemin belli bir kişi tarafından yapılması öngörülmüş ise, kişinin başka bir kişiye imza yetkisi veremeyeceği kuşkusuzdur. Ayrıca, imza devrinin yöntemine göre yapılmamış olması halinde işlem yetki yönünden hukuka aykırı olacaktır. **Bu açıdan imza devri ve yetki devri arasındaki farklara bakıldığında;**

İMZA DEVRİ İLE YETKİ DEVRİ ARASINDAKİ FARKLAR

YETKİ DEVRİ	İMZA DEVRİ
Kanunun açıkça verdiği yetkiye dayanılarak yazılı olarak yapılır.	Kanunun açıkça verdiği yetkiye dayanılarak yazılı olarak yapılır.
Kismidir, bütün yetkiler devredilemez	Kismidir, bütün imza yetkileri devredilemez
Makama yapılır	Kişiye yapılır
Devreden ya da devralan değişse de yetki devri kaldırılmadıkça geçerliliğini korur	Devreden ya da devralan kişi değiştiğinde sona erer
Sorumluluk yetkiyi devralana geçer	Sorumluluk imzayı devredendedir.
İşlem yetkiyi devralanın işlemi sayılır ve devralanın sahip olduğu hiyerarşik güçtedir.	İşlem imzayı devreden işlem sayılır ve devreden hiyerarşik gücüne sahiptir.
Yetkiyi devreden makam yetkisini geri almadıkça yetkiyi kullanamaz, kullanırsa yetki tecavüzü olur	İmzayı devreden makam her zaman imza yetkisini kullanabilir.
Yetkiyi devralan makam, yetkiyi bir başka makama devredemez. (alt devir yasağı)	İmzayı devralan imza yetkisini kanunen yasaklanmamışsa başkasına devredebilir.
Hiyerarşik asta devredilebilir	Hiyerarşik asta devredilebilir
Geçicidir, sürekli yapılamaz	Geçicidir, sürekli yapılamaz

7. MAHALLİ İDARELERDE (BELEDİ-YELERDE) YETKİ DEVRİ

5393 sayılı Belediye Kanununun 42 nci maddesi “*Belediye başkanı, görev ve yetkilerinden bir kısmını uygun gördüğü takdirde*

yöneticilik sıfatı bulunan belediye görevlilerine devredebilir.” şeklindedir.

Ancak, büyükşehir belediyelerin tabi olduğu 5216 sayılı Büyükşehir Belediye Kanununda açıkça yetki devrine ilişkin herhangi

7 D. İDDK, 12.06.2008, E.2005/3183, K. 2008/1621,

bir düzenleme bulunmamaktadır. Bu durumda büyükşehir belediye başkanının genel sekreter ve genel sekreter yardımcıları ile diğer ilgililere nasıl yetki devri yapacağı sorusu akıllara gelmektedir. Bu durumda 5216 sayılı Kanununun 28 inci maddesi “*Belediye Kanunu ve diğer ilgili Kanunların bu kanuna aykırı olmayan hükümleri ilgisine göre büyükşehir ve ilçe belediyeleri hakkında da uygulanır.*” hükmü yetki devrine zımni bir şekilde atıf yapmaktadır. Bu kapsamda büyükşehir belediye başkanının görev ve yetkilerini düzenleyen 5216 sayılı Kanununun 18 inci maddesindeki yetkiler devredilebilecektir.

8. SONUÇ

Yetki devri hem idareye, hem idareciye, hem çalışana hem de hizmet alan vatandaşa çok önemli faydalar sağlamaktadır. Planlı ve belirli bir sistem dahilinde yapılan bir yetki devri yöneticilerin rutin, mutad ve icraya yönelik olmayan iş yüklerini azaltır böylece, yöneticilerin daha etkili ve verimli olmasını sağlar.

Yetki devrinin birçok faydasına karşın çeşitli engeller de yetki devrine başvurulmasını kısıtlayabilmektedir. Bunlar idarecilerin tutumundan kaynaklanabileceği gibi işin niteliğinden de kaynaklanabilmektedir.

Modern kamu yönetiminin temel işlevlerinden biri olan yetki devri tekniğine Türk kamu yönetiminde daha fazla yer verilmesi için hem yetki devredecek üstler açısından hem de yetki devralacak astlar açısından gerekli yasal düzenlemelerin ayrıntılı, sınırlarının daha net biçimde belirlendiği ve hangi alt makama kadar yetkinin devredilebileceği belirtilmelidir.

KAYNAKÇA

Ak Akın, “Türk Kamu Yönetiminde Yetki Devri ve Karşılaşılan Sorunlar”, Uzmanlık Tezi

Gödek Salih, “Bürokratik Örgütlerde Yetki Devri”, Yüksek Lisans Tezi

Uysal Yusuf “Türk Kamu Yönetiminde Yetki Devri”, UÜ Fen Edebiyat Fakültesi S. B.D., 2014/2, 258

AYM, 8.11.2012, E. 2012/27, K. 2012/73

D. İDDK, 12.06.2008, E.2005/3183, K. 2008/1621,

2709 sayılı Kanun

5216 Sayılı Büyükşehir Belediye Kanunu

5393 Sayılı Belediye Kanunu



TAŞERONDAN BELEDİYE ŞİRKETLERİNE GEÇİŞTE SABİKA KAYDININ ÖNEMİ

1. GİRİŞ

Kamuda 4734 sayılı Kamu İhale Kanununa göre personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alımları çerçevesinde istihdam edilen işçilere kadro verilmesine ilişkin 696 sayılı KHK ile yapılan düzenleme, 24/12/2017 tarihli ve 30280 sayılı Resmi Gazete’de yayımlandı.

696 sayılı Kanun Hükmünde Kararnenin 127 nci maddesiyle 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnemeye eklenen geçici 25 inci maddeye dayanılarak hazırlanan usul ve esaslar 1/1/2018 tarihi ve 30288 sayılı Resmi Gazete’de yayınlanmıştır.

Yaklaşık iki yıldır gündemde olan ve kamuoyunda taşeron işçi olarak bilinen personelin kadroya alınmasını öngören bu düzenleme ile merkezi idare kapsamındaki kurumlarda çalışanların bu kurumların sürekli işçi kadrolarına, mahalli idarelerde çalışanların ise bu idarelerin şirketlerinin işçi kadrolarına geçirilmesi öngörülmektedir.

Mahalli idareler açısından söz konusu düzenlemeden; belediye ve bağlı idareleri, il özel idareleri, mahalli idare birlikleri, birlikte veya ayrı ayrı sermayesinin yarısından fazlası il özel idareleri, belediyeler ve bağlı kuruluşlarına ait şirketlerde çalışmakta olanlar yararlanacaktır.

Belediye Şirketlerinde İşçi olmak için gerekli Şartlar;

696 sayılı KHK’nın 127 nci maddesi ile 375 sayılı KHK’ya eklenen geçici madde 24’e göre; 04.12.2017 tarihi itibarıyla personel çalıştırılmasına dayalı ihale kapsamında çalışıyor ve aşağıdaki şartları taşıyor olması gerekmektedir:

1. 657 sayılı Kanunun 48 inci maddesinin (A) bendinin (1), (4), (5), (6), (7) ve (8) numaralı alt bentlerinde belirtilen şartları taşıyor olmak,

a. Türk Vatandaşı olmak, (1. fıkrada) (Vatandaşlığın kazanılma biçimi önemli değildir.)

b. Kamu haklarından mahrum bulunmak, ¹(4. fıkra)

c. **Türk Ceza Kanununun 53 üncü maddesinde belirtilen süreler geçmiş olsa bile; kasten işlenen bir suçtan dolayı bir yıl veya daha fazla süreyle hapis cezasına ya da affa uğramış olsa bile devletin güvenliğine karşı suçlar, Anayasal düzene ve bu düzene ilişkin işleyişine karşı suçlar, zimmet, irtikâp, rüşvet, hırsızlık, dolandırıcılık, sahtecilik, güveni kötüye kullanma, hileli iflas, ihaleye fesat karıştırma, edimin ifasına fesat karıştırma, suçtan kaynaklanan malvarlığı değerlerini aklama veya kaçakçılık suçlarından mahkûm olmamak.** (5. fıkra)

d. Askerlik durumu itibariyle; (6. fıkra)

i. Askerlikle ilgisi bulunmamak,

ii. Askerlik çağına gelmemiş bulunmak,

iii. Askerlik çağına gelmiş ise muvazzaf askerlik hizmetini yapmış yahut ertelenmiş veya yedek sınıfa geçirilmiş olmak,

e. 53 üncü madde hükümleri saklı kalmak kaydı ile görevini devamlı yapmasına engel olabilecek akıl hastalığı bulunmamak, (7. fıkra)

f. Güvenlik soruşturması ve/veya arşiv araştırması yapılmış olmak,² (8. fıkra)

1 5237 sayılı Türk Ceza Kanununun 53 üncü maddesine göre, "Kişi, kasten işlemiş olduğu suçtan dolayı hapis cezasına mahkûmiyetin kanuni sonucu olarak; sürekli, süreli veya geçici bir kamu görevinin üstlenilmesinden; bu kapsamda, Türkiye Büyük Millet Meclisi üyeliğinden veya Devlet, il, belediye, köy veya bunların denetim ve gözetimi altında bulunan kurum ve kuruluşlarca verilen, atamaya veya seçime tabi bütün memuriyet ve hizmetlerde istihdam edilmekten yoksun bırakılır". Yani, mahkûm olan kişi, mahkûm olduğu hapis cezasının infazı tamamlanıncaya kadar memur olamaz.

2 Güvenlik Soruşturması ve Arşiv Araştırması Yönetmeliğinin Tanımlar başlıklı 4 üncü maddesine;

(f) Arşiv araştırması: Kişinin kolluk kuvvetleri tarafından halen aranıp aranmadığının, kolluk kuvvetleri ve istihbarat ünitelerinde ilişiği ile adli sicil kaydının ve hakkında herhangi bir tahdit olup olmadığının mevcut kayıtlardan saptanmasını,

(g) Güvenlik soruşturması: Kişinin kolluk kuvvetleri tarafından halen aranıp aranmadığının, kolluk kuvvetleri ve istihbarat ünitelerinde ilişiği ile adli sicil kaydının ve hakkında herhangi bir

2. Herhangi bir sosyal güvenlik kurumundan emeklilik, yaşlılık veya malullük aylığı almaya hak kazanmamış olmak,

- Kadınlar için sigortalılık başlangıç tarihi 23/05/1998 öncesi ise, doğum tarihi 01/04/1974 öncesi,

Sigortalılık başlangıç tarihi 23/05/1998 sonrası ise, doğum tarihi 01/04/1968 öncesi olanlardan,

- Erkekler için sigortalılık başlangıç tarihi 23/05/1994 öncesi ise, doğum tarihi 01/04/1970 öncesi,

Sigortalılık başlangıç tarihi 23/05/1994 sonrası ise, doğum tarihi 01/04/1963 öncesi olanlardan,

- Engelliliği nedeniyle vergi indiriminden yararlananlardan 6/8/2003 ve öncesi olanlar,

belgeyi ibraz edeceklerdir. Bu kontrol www.turkiye.gov.tr adresi üzerinden alınacak SGK Tescil ve Hizmet Dökümü belgesi esas alınarak tespit edilebilir

3. Bu kapsamda çalıştırılmalarına ilişkin olarak açtıkları davalardan ve/veya icra takiplerinden feragat edeceklerine dair yazılı beyanda bulunmak,

4. En son çalıştığı idare veya idarenin şirketi ile daha önce kamu kurum ve kuruluşlarında alt işveren işçisi olarak çalıştığı iş sözleşmelerinden dolayı 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye eklenen geçici 24 üncü madde ile tanınan haklar karşılığında idareden veya idarenin şirketinden herhangi bir hak ve alacak talebinde bulunmayacağını ve bu haklarından feragat ettiğine dair yazılı bir sulh sözleşmesi yapmayı kabul ettiğini idareye veya idarenin şirketine yazılı olarak beyan etmek,

tahdit olup olmadığının, yıkıcı ve bölücü faaliyetlerde bulunup bulunmadığının, ahlaki durumunun, yabancılar ile ilgisinin ve sır saklama yeteneğinin mevcut kayıtlardan ve yerinden araştırılmak suretiyle saptanması ve değerlendirilmesini,

Personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alım sözleşmeleri kapsamında bulunmakla birlikte 4/12/2017 tarihinde doğum (doğum öncesi ve sonrası ücretli veya ücretsiz kanuni izinler dahil) veya sağlık kurulu raporuyla belgelendirilen sağlık sorunları nedenleriyle iş sözleşmeleri askıda olanlar veya anılan tarih itibarıyla askerde bulunanlar da başvuru hakkından yararlandırılır. Bu durumdakiler için başvuru ve geçiş süreleri, askerlik veya askı süresinin sona erdiği tarihten itibaren başlar.

İşçi statüsüne geçirilme süreci, düzenlemenin kapsamında olmakla birlikte bu sürecin tamamında veya herhangi bir aşamasında askerde bulunanlar için askerlik süresinin sona erdiği tarihten itibaren başlar veya kaldığı yerden devam eder ve bu Usul ve Esaslarda yer alan hükümlere göre idarelerce veya idarelerin şirketlerince tamamlanır.

Başvuru sahipleri hakkında 12/1/2018 tarihinde 14/2/2000 tarihli ve 2000/284 sayılı Bakanlar Kurulu Kararıyla yürürlüğe konulan Güvenlik Soruşturması ve Arşiv Araştırması Yönetmeliğine uygun olarak başvuru sırasında ilgili Yönetmelik ekindeki form doldurulmak suretiyle arşiv araştırması yapılması il valiliklerinden topluca istenir. Arşiv araştırması yapılacak ilgilinin ikametgâh adresinin bulunduğu valilik esas alınır. İlgili mercilerden intikal eden arşiv araştırması sonucunda elde edilen bilgilerin değerlendirilmesi tespit komisyonunca yapılır.

Belediye ise 90 gün içerisinde idareler, başvuranların şartları taşıyıp taşımadıklarının tespitini, bu tespite itirazların karara bağlanmasını, şartları taşıyanların idarelerince belirlenen usul ve esaslara göre yapılacak yazılı ve/veya sözlü ya da uygulamalı sınava alınmasını, sınav sonuçlarına itirazların karara bağlanmasını ve sınavda başarılı olanların kadroya geçirilmesini sonuçlandıracaklardır.

Taşerondan Belediye şirket işçisi olabilmek için kişinin DMK'nın 48 inci maddesinin (A/5) bendinde düzenlenen, "Türk Ceza Kanununun 53 üncü maddesinde belirtilen süreler geçmiş olsa bile, kasten işlenen bir suçtan dolayı bir yıl veya daha fazla süreyle hapis cezasına ya da affa uğramış olsa bile devletin güvenliğine karşı suçlar, Anayasal düzene ve bu düzenin işleyişine karşı suçlar, zimmet, irtikâp, rüşvet, hırsızlık, dolandırıcılık, sahtecilik, güveni kötüye kullanma, hileli iflas, ihaleye fesat karıştırma, edimin ifasına fesat karıştırma, suçtan kaynaklanan malvarlığı değerlerini aklama veya kaçakçılık suçlarından mahkûm olmamak." şartını taşıması gerekir. Bu çalışmamızda bu konu ele alınacaktır.

Adli sicil kayıtları hakkında genel bilgi:

Genel olarak adli sicil kayıtları iki alt başlıktan oluşmaktadır. Birincisi "adli sicil kaydı", ikincisi "adli sicil arşiv kaydı"dır. Adli sicil kaydında, kural olarak, yerine getirilmemiş (arşive alınma koşulları oluşmamış) mahkûmiyetlere ait kayıtlar bulunur. Uygulamada arşiv kaydı da denilen adli sicil arşiv kaydında ise, yerine getirilmiş (arşive alınma koşulları oluşmuş) ancak arşivden silinme koşulları henüz oluşmamış kayıtlar bulunur. Bunun yanında bazı kayıtlar adli sicile değil mahsus sicile kaydedilir. Bu kayıtlar mahkeme ve savcılık sorgusu dışında adli sicil veya arşiv kaydında görünmez. Mahsus sicile alınan kayıtlardan bazıları; kamu davasının açılmasının ertelenmesi kararı (CMK. m. 171/5), kovuşturmanın ertelenmesi (6352 s. K. geçici m. 1), basın yoluyla işlenen bir kısım suçlar (6352 s. K. geçici madde 1/7), karşılıksız yararlanmada etkin pişmanlıktan yararlanılması (6352 s. K. m. 103), 4616 sayılı Kanun gereği verilen ertelemeye ilişkin kararlar ile hükmün açıklanmasının geri bırakılmasına ilişkin kayıtlardır.

Adli para cezasına mahkûmiyet hüküm-

leri ile cezanın ertelenmesine ilişkin hükümler, adli sicil kaydına alınmadan doğrudan arşive kaydedilir. Bu hükümlerin kesinleşme tarihleri yerine getirme tarihi olarak kabul edilmek suretiyle, arşivden silmeye ilişkin olarak genel kurallar uygulanır.

5352 sayılı Kanununun 9 uncu maddesinde adli sicildeki kaydın hangi durumlarda arşive alınacağı düzenlenmiştir. 3682 sayılı Kanunda arşiv kaydının silinmesi söz konusu değilken, 5352 sayılı Kanunda koşullarının oluşması halinde arşiv kayıtlarının da silinebileceği düzenlenmiştir. Bazı istisnai kurallar olmakla birlikte genel olarak arşive alınma koşullarının oluştuğu tarihten itibaren (5352 s. K. m. 9) 15 veya 30 yıllık sürelerin geçmesi halinde arşivdeki kayıtların da silinebileceğine dair düzenleme yapılmıştır.

Sabıka Kaydı Araştırması; yargılanan kişinin tekerrüre esas olacak bir suçunun bulunup bulunmadığının; hükmün tecil durumunun; kamu hizmetlerinden yararlanmak isteyen kişinin yasaklı olup olmadığının; yasal bir koşul varsa kamu görevine girmede mahkûmiyet durumunun saptanması için başvuru süreci ifade etmektedir. (Çiçek, 2007, s.42)³.

Arşiv Araştırması ise güvenlik soruşturması yapılırken; arşivlerdeki kayıtlardan, adli sicilden ve idari ajanın, hakkında bilgi istenilen kişinin yaşamını sürdürdüğü çevrede yapacağı araştırmadan yararlanılmasını ifade etmektedir. (Yılmaz ve Kılavuz, 2002, s.19)⁴.

2. YASAKLANMIŞ HAKLARIN GERİ VERİLMESİNİN ARŞİV KAYDININ SİLİNMESİNE ETKİSİ

5352 sayılı Kanununun 6290 sayılı Kanunla

3 Çiçek, İ. (2007). Açıklamalı Adli Sicil Kanunu. İstanbul: Kazancı Hukuk Yayınevi.

4 Yılmaz, A. & Kılavuz, R. (2002). "Türk Kamu Bürokrasisinin İşlemsel Sorunları Üzerine Notlar" Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 3(2), 17 – 32.

değişik 12 nci maddesinde, Anayasanın 76 ncı maddesi ile Türk Ceza Kanunu dışındaki kanunlarda bir hak yoksunluğuna neden olan mahkûmiyetler bakımından daha önce arşive alınma koşulları oluşan (5237 s. K. m. 9) bir kaydın, yasaklanmış hakların iadesi kararı alınması halinde, arşive alınma koşullarının oluştuğu tarihten itibaren 15 yıl, bu karar alınmamış ise 30 yıl içinde silinebileceği düzenlenmiştir. Bu durumda, Anayasanın 76 ncı maddesinde ve TCK dışındaki özel kanunlarda yer alıp hak yoksunluğuna neden olan mahkûmiyeti bulunan kayıt sahibinin, arşive alınan kaydını 30 yıl yerine daha kısa bir süre (15 yıl) içinde sildirebilme imkanı ortaya çıkmıştır. Bunun için kayıt sahibinin, hükmü veren mahkemeye yahut ikametgahının bulunduğu yerdeki aynı derece mahkemeye müracaatla "yasaklanmış haklarının iadesine" ilişkin karar alması gerekmektedir.

Adli Sicil Kanunu, silinme koşulları oluşan adli sicil kayıtların Adli Sicil ve İstatistik Genel Müdürlüğüne resen (otomatik) arşive alınma sistemini kabul etmiştir. (5352 s. K. m. 9) Aynı şekilde, arşiv kaydının silinmesi koşullarının oluşması halinde de silme için ilgilinin talebi şart değildir. (5352 s. K. m. 12)

Güvenlik soruşturması hakkında genel bilgi;

Güvenlik Soruşturması: ilgili kurumlardan gelen talep üzerine, yetkili makamlar tarafından kişi hakkında hazırlanan ve kişinin bazı temel haklarını kullanması konusunda sakınca olup olmadığına yönelik hazırlanan rapor olarak tanımlanabilir⁵. Güvenlik soruşturması ile ilgili ilk kanun düzenlemesi, 1994 yılında yapılmıştır. Bununla birlikte, 26.10.1994 tarihli ve 4045 sayılı Kanun (RG: 3.11.1994/22100), sadece, kapsamına gi-

5 TBMM İnsan Hakları İnceleme Komisyonu Başkanlığı, "Güvenlik Soruşturmaları, İstisnalar Dışında Uygulamadan Kaldırılmalıdır" başlıklı ve 22.02.2010 Tarihli Raporuna bakınız.

ren kamu görevlilerine ilişkin bir maddelik bir düzenleme içermekte ve bunun dışında, güvenlik soruşturmasının tanımı da dahil olmak üzere, esasa ilişkin tüm kuralların düzenlenmesini, Bakanlar Kurulu tarafından çıkarılacak yönetmeliğe bırakmaktadır⁶.

Bakanlar Kurulu tarafından 2000 yılında çıkarılan “Güvenlik Soruşturması ve Arşiv Araştırması Yönetmeliği”ne göre (RG: 12.4.2000/24018), ‘güvenlik soruşturması’, “kişinin kolluk kuvvetleri tarafından halen aranıp aranmadığının, kolluk kuvvetleri ve istihbarat ünitelerinde ilişkisi ile adli sicil kaydının ve hakkında herhangi bir tahdit olup olmadığının, yıkıcı ve bölücü faaliyetlerde bulunup bulunmadığının, ahlaki durumunun, yabancılar ile ilgisinin ve sır saklama yeteneğinin mevcut kayıtlardan ve yerinden araştırılmak suretiyle saptanması ve değerlendirilmesi” dir (Madde 4-g). ‘Arşiv araştırması’ ise, “kişinin kolluk kuvvetleri tarafından halen aranıp aranmadığının, kolluk kuvvetleri ve istihbarat ünitelerinde ilişkisi ile adli sicil kaydının ve hakkında herhangi bir tahdit olup olmadığının mevcut kayıtlardan saptanması”dır (Madde 4-f). Her güvenlik soruşturması, bir arşiv araştırmasını da içermektedir. Fakat bunun yanı sıra, güvenlik soruşturması, hem saptanacak ve değerlendirilecek unsurlar yönünden, hem de uygulanacak yöntem bakımından, arşiv araştırmasından daha geniş ve kapsamlı bir araçtır. Güvenlik soruşturması, arşiv araştırmasının konusunu oluşturan unsurlara ek olarak, ‘yıkıcı ve bölücü faaliyetlerde bulunup bulunmadığı’, ‘ahlaki durumu’, ‘yabancılar ile ilgisi’

6 4045 sayılı Kanununun 1 inci maddesinin ikinci fıkrasına göre, “Devletin güvenliğini, ulusun varlığını ve bütünlüğünü iç ve dış menfaatlerinin zarar görebileceği veya tehlikeye düşebileceği bilgi ve belgeler ile gizlilik dereceli kamu personeli ile meslek gruplarının tespiti, birim ve kısımların tanımlarının yapılması, güvenlik soruşturmasının ve arşiv araştırmasının usul ve esasları ile bunu yapacak merciler ve üst kademe yöneticilerinin kimler olduğu Bakanlar Kurulu Kararı ile yürürlüğe konulacak yönetmelik ile düzenlenir.”

ve ‘sır saklama yeteneği’ unsurlarını da içermektedir. Ayrıca, güvenlik soruşturmasında, bu unsurların, arşiv araştırmasında olduğu gibi, sadece mevcut kayıtlardan değil, ‘yerinden araştırılmak suretiyle’ de saptanması ve değerlendirilmesi öngörülmektedir.

Yönetmeliğin 11 inci maddesi, “Güvenlik soruşturması ve arşiv araştırmasında araştırılacak hususlar”ı sayma yoluyla düzenlemektedir. Buna göre, “Güvenlik soruşturması ve arşiv araştırmasında kişinin içinde bulunduğu ortam da dikkate alınarak: a) Kimlik kontrolü, kimlik kayıtlarının doğruluk derecesi, uyrukluğuna, geçmişte yabancı bir devletin uyrukluğuna girip girmediği, b) Kolluk kuvvetleri tarafından halen aranıp aranmadığı, kolluk kuvvetlerinin ve istihbarat ünitelerinin arşivlerinde bilgiler bulunup bulunmadığı, adli sicil kaydının ve hakkında bir tahdidin olup olmadığı, c) Yıkıcı faaliyetlerde bulunup bulunmadığı ve 5816 sayılı Atatürk Aleyhine İşlenen Suçlar Hakkında Kanuna ve Atatürk ilke ve inkılaplarına aykırı davranıp davranmadığı. d) Şeref ve haysiyetini ihlal edecek ve görevine yansıyacak şekilde kumara, uyuşturucuya, içkiye, paraya ve aşırı bir şekilde menfaatine düşkün olup olmadığı, ahlak ve adaba aykırı davranıp davranmadığı, e) Yabancılarla, özellikle hasım ve hasım olması muhtemel Devlet mensupları ve temsilcileriyle ilgili derecesinin iç yüzü ve nedeni, f) Sır saklama yeteneğinin olup olmadığı, araştırılır.”

Güvenlik soruşturması ve arşiv araştırması yapacak makamlar, Milli İstihbarat Teşkilatı Müsteşarlığı, Emniyet Genel Müdürlüğü ve mahalli mülki idare amirlikleridir (Yönetmelik, madde 7/1). Yönetmeliğin 12 nci maddesinde, güvenlik soruşturması ve arşiv araştırmasında izlenecek yöntem şu şekilde düzenlenmektedir: “a) Güvenlik soruşturması ve arşiv araştırması formundaki sorular nüfus kayıtlarında yapılan tashih ve

değişiklikler belirtilmek ve isimler açıkça yazılmak suretiyle cevaplandırılır ve nüfus cüzdanı örneği noksansız olarak doldurularak istek yazısı ekinde soruşturmayı yapan makama bildirilir. b) Hakkında güvenlik soruşturması ve arşiv araştırması yapılması istenilen kişiler için kurum ve kuruluşunca Adalet Bakanlığı Adli Sicil ve İstatistik Genel Müdürlüğünden sağlanan adli sicil kaydıyla ekteki formdan bir örneği kişinin nüfusa kayıtlı olduğu il valiliğine, bir örneği ikamet ettiği il valiliğine, bir örneği Emniyet Genel Müdürlüğüne, bir örneği de ilgisine göre Milli İstihbarat Teşkilatı Müsteşarlığına gönderilir. Bir örneği de istekte bulunan kurum ve kuruluşun dosyasında saklanır. Türk Silahlı Kuvvetlerince yaptırılacak arşiv araştırmalarında forma adli sicil kaydının eklenmesi zorunlu değildir. c) Güvenlik soruşturması ve arşiv araştırması yapılması isteminin ilgili makama ulaşmasından itibaren arşiv araştırması sonuçları en geç 30 gün, güvenlik soruşturması sonuçları en geç 60 gün içinde cevaplandırılır.

657 sayılı DMK'ya eklenen hüküm, 'Güvenlik soruşturması ve/veya arşiv araştırması' ibaresini içermekte, hangi halde güvenlik soruşturmasına, hangi halde arşiv araştırmasına başvurulacağına ilişkin bir ölçüt, kanunda ve Yönetmelikte yer almamaktadır. İdarelerin, bu konuda farklı uygulamalara gitmeleri ya da bir 'risk' üstlenmemek için içerdiği unsurlar ve yöntemi bakımından daha sınırlı olan arşiv araştırmasına değil, güvenlik soruşturmasına başvurmaları ihtimal dahilindedir.

Danıştay 5. Dairesinin, 1989 tarihli bir kararında, "... güvenlik soruşturması sonunda saptanan ve arşiv kaydına geçirilen bilgiler "istihbari" nitelikte olup, tek başına hukuki sonuç doğuracak, kesin ve yürütülmesi zorunlu idari işlem niteliğini taşımadıklarından" iptali istenen arşiv kaydının

idari davaya konu edilemeyeceği sonucuna varılmıştır (D.5.D., E.1992/888, K.1992/1129, k.t.20.4.1992, www.kazanci.com)

Arşiv araştırması için yazılacak yazı örneği

..... VALİLİĞİNE

696 sayılı KHK kapsamında Belediyemiz şirketine işçi statüsünde geçirileceklerle ilişkin başvuru işlemleri tamamlanmış olup söz konusu işçilerin Güvenlik Soruşturması ve Arşiv Araştırması formları ekte sunulmuştur.

696 sayılı KHK ve 1/1/2018 tarihli ve 30288 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Personel Çalıştırılmasına Dayalı Hizmet Alımı Sözleşmeleri Kapsamında Çalıştırılmakta Olan İşçilerin Sürekli İşçi Kadrolarına veya Mahalli İdare Şirketlerinde İşçi Statüsüne Geçirilmesine İlişkin 375 Sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin Geçici 23 ve Geçici 24 Üncü Maddelerinin Uygulanmasına Dair Usul ve Esaslar'ın 32'nci maddesinin üçüncü fıkrasına istinaden arşiv araştırması yapılması hususunda,

Gereğini arz ederim.

Ek: ... adet form (... sayfa)

Taşeron işçisi, maddede tek tek sayılan suçlardan ceza aldığı anda bile hüküm temyiz aşamasında iken kesinleşmiş sayılmayacağından 657 sayılı Kanununun 48 nci maddesinin (A/5) bendinde yer alan şartı taşımadığı gerekçesiyle ilgilinin belediye şirketine geçiş talebi red edilmeyecektir⁷.

1-Taşeron İşçisi hakkında "Kasten İşlenen Bir Suçtan Dolayı 1 Yıl veya Daha Fazla Süreyle Hapis Cezası" Verilmişse (BELEDİYE ŞİRKETİNE GEÇEMEZ);

⁷ Danıştay 12. D. E. 2015/1719 K. 2015/5491T. 22.10.2015

DMK'nın 48 nci maddesinde memuriyete engel hapis cezasının alt sınırı 1 yıl olarak belirlenmiştir. Maddede "kasten işlenen bir suçtan dolayı bir yıl veya daha fazla süreyle hapis cezasına (...) mahkûm olmamak" denildiği için, taksir⁸ le yani gerekli dikkat ve özeni göstermediği için isteyerek yaptığı davranış sonucunda gerçekleşen istemediği sonuç nedeniyle işlediği bir suç karşılığında alınan mahkûmiyetin süresi ne olursa olsun kişinin memur olmasına engel veya kişi memur ise memuriyetten çıkarılmasına sebep sayılamayacaktır.⁹

Taşeron işçisinin ancak aynı ceza davasından almış olduğu hapis cezası 1 yıl ve üzeri olursa, geçişine engel bir ceza olacağı yani kişinin, farklı yargılamalardan dolayı mahkûm olduğu ayrı ayrı cezaların toplamının 1 yıl ve üzerinde olmasının, tek başına geçiş için bir engel teşkil etmeyeceği görülmektedir¹⁰. Verilen hükmün, engel hal oluşturması için kesinleşmiş olması gerekir.¹¹

8 Failin öngörülebilir bir sonucu öngörmemesi biçiminde tanımlanabilen taksir, TCK m. 22/2'de "dikkat ve özen yükümlülüğüne aykırılık dolayısıyla, bir davranışın suçun kanuni tanımında belirtilen sonucu öngörülmeyerek gerçekleştirilmesidir." biçiminde tanımlanmıştır. Buna göre taksir, genel olarak, istenen bir davranış istenmeyen sonucundan sorumluluktur. (Çengiz Topel ÇİFTÇIOĞLU, Türk Ceza Kanunu'nda Taksir, Türk Ceza Kanunu'nda Taksir, Ankara Barosu Dergisi S.2013/3 s.317-338)

9 Danıştay 12. D. E. 1995/2322 K. 1995/3059 T. 7.12.1995

10 Güçlü, Yaşar, Devlet Memurunun El Kitabı, Seçkin, Ankara 2009, s. 44.

11 "firar suçunun Askeri Yargıtay İçtihadı Birleştirme Kurulu kararı uyarınca sırf askeri suç kapsamında bulunması, sırf askeri suçların yukarıda açıklanan niteliği göz önüne alındığında memuriyete engel teşkil eden suçların düzenlendiği 657 sayılı Kanun'un 48/A-5 maddesinde sayılmaması karşısında; sırf askeri suçlar nedeniyle Askeri Mahkemelerce verilen hapis cezalarının, 657 sayılı Kanun'un 48/A-5 maddesi kapsamında Devlet memurluğuna atanmaya engel teşkil ettiğinin kabulüne olanak bulunmadığından, davacının askerlik hizmetini yaptığı sırada işlediği firar suçundan dolayı Askeri Mahkemeye yargılanması sonucu verilen ve kesinleşen 10 ay hapis cezası mahkumiyetinin bulunması nedeniyle 657 sayılı Kanun'un 48/A-5 maddesinde yer alan ve memuriyete girişte aranan 6 aydan fazla hapis cezası ile hükümlü olmamak koşuluyla kaybettığı öne sürülerek aynı Kanun'un 98/b maddesi uyarınca görevine son verilmesine ilişkin dava konusu işlemde hukuka uyarlık bulunmadığı sonucuna ulaşılmıştır." (Danıştay 12. Daire 2009/1922 E. , 2011/3449 K.)

Devlet personel başkanlığının (23/06/2016-3823) görüşü¹² "...i belediyesinde satış memuru olarak görev yapmakta iken 13/09/2006 tarihinde yapmış olduğu trafik kazası sonucu Ağır Ceza Mahkemesinin E:2006/368, K:2007/161 sayılı Kararı ile taksirle ölüme ve yaralamaya neden olma suçundan 6 yıl 8 ay hapis cezası alan ... 'in, yeniden göreve başlatılıp başlatılmayacağı hususunda oluşan tereddüde ilişkin Başkanlığımız görüşünün talep edildiği ilgi yazı incelenmiştir. Taksirle işlenen suçlar nedeniyle verilen mahkumiyetlerin memur olarak atanmaya engel teşkil etmediği, dolayısıyla memur iken taksirle işlenen suç nedeniyle hüküm giyenlerin memurluklarına son verilemeyeceği değerlendirilmekte olup, ilgilinin, hapis cezasının infazı süresince memuriyetinin askıda olduğu, ancak söz konusu cezanın infaz edilmesinden sonra tekrar göreve başlatılması gerektiği mütalaa edilmektedir."

Devlet personel başkanlığı "16 yaşındayken kasten yaralama suçundan 2 yıl 9 ay 10 gün hapis cezası alan, bu cezası infaz edilen ve adli sicil belgesinde "adli sicil kaydı" ve "adli sicil arşiv kaydı" bulunmadığı belirtilen kişinin, Devlet memuru olup olamayacağı sorusuna cevaben;

kamu kurumları açısından 18 yaşından küçüklerle ilgili adli sicil ve arşiv kayıtları bir bakıma hükmen yok sayılmıştır. Bu kapsamda, söz konusu mahkumiyetin 657 sayılı Kanunun 48/A-5 maddesi kapsamında memuriyete engel teşkil etmediği mütalaa edilmektedir. (01/04/2013-1506)

a-Hapis Cezası Adli Para Cezasına Çevrilmiş ise (BELEDİYE ŞİRKETİNE GEÇİR);

TCK'nin 50 nci maddesinin 5 inci fıkrasındaki "Uygulamada asıl mahkûmiyet, bu

madde hükümlerine göre çevrilen adli para cezası veya tedbirdir.” hükmü dikkate alındığında, bu tür bir mahkûmiyet memuriyete engel oluşturmayacaktır. Çünkü bu fıkra da görüldüğü üzere asıl mahkûmiyet artık hapis cezası değil adli para cezasıdır. Örneğin; aynı davada içtima sonucu bir suçtan dolayı 8 ay, bir diğer suçtan 10 ay hapis cezası alan bir memur toplamda 18 ay ceza almış olup, memuriyetine son verilmesi gerekirken bu cezalardan biri adli para cezasına çevrilirse; TCK’ye göre artık uygulamadaki asıl mahkûmiyet hapis cezası değil adli para cezası olarak kabul edileceğinden, kişinin aldığı mahkûmiyetlerden biri 1 yıl veya üzeri hapis cezasına ulaşmadığı için taşeron işçisinin belediye şirketinde işçi olma talebi bu gerekçeyle red edilmeyecektir.(Devlet Personel Başkanlığı görüşü-28/02/2011-3347)

b- Hapis Cezası Ertelenmiş ise (BELEDİYE ŞİRKETİNE GEÇEMEZ);

“Erteleme”, Arapça “tecil” kelimesinin Türkçe karşılığıdır. Erteleme, “başka zamana bırakmak” şeklinde açıklanırken, tecil kelimesi de, “sonraya bırakma, belli bir zamana kadar geciktirme” anlamında kullanılmıştır.¹³ TCK’nin 51 inci maddesinin son fıkrasına göre; mahkûmiyet ertelenip mahkûm kişi denetim süresini sorunsuz geçirdiği zaman cezası infaz edilmiş sayılmaktadır. Yeni TCK ile erteleme, bir tür “koşullu af” olmaktan çıkarılarak, cezanın özel infaz biçimine dönüştürülmüştür. Buna göre belirli ağırlıkta hapis cezasına mahkûm edilen kişi, mahkemede “ileride yeniden suç işlemeyeceği kanısı uyandırdığında” hapis cezası infaz edilmeyecek ve deneme süresi olaysız geçirildiğinde de “ceza infaz edilmiş sayılacaktır”. Yani kişi, cezaevine girmese de cezaevinde o mahkûmiyet süresini geçirmiş sayılmaktadır. Eski düzenlemelerde, erteleme hâlinde deneme

süresinin olaysız geçirilmesi hâlinde hiç mahkûmiyet olmamış kabul edilirken, yeni TCK’ya göre ceza çekilmiş sayılacaktır. Şu hâlde yeni TCK ertelemeye bağladığı sonuç bakımından eski hükümlerden tamamen farklılık taşımaktadır. Böylece örneğin, hüküm adli sicile kaydedilecektir. Yine fail deneme süresini olaysız geçirdikten sonra yeni bir suç işlerse, artık cezası bir daha ertelenmeyecek ve tekerrür hükümlerinin uygulanması gündeme gelecektir.

TCK’ye göre ertelenen husus cezanın infazıdır, mahkûmiyet ise devam etmektedir.¹⁴ Devlet Personel Başkanlığına göre de;” hapis cezasının ertelenmesinin mahkûmiyeti ortadan kaldırmadığı, bu kapsamda söz konusu suçlardan dolayı kesinleşmiş bir mahkûmiyet kararı bulunması halinde memurun görevine son verilmesi gerektiği mütalaa edilmektedir.” (20/07/2011-13274)¹⁵ “Bu durumda taşeron işçisinin aldığı hapis cezası ertelenmiş ise hapis yatmış gibi aleyhine sonuç doğuracaktır.

c- Hükümün Açıklanmasının Geri Bırakılması kararı verilmiş ise(BELEDİYE ŞİRKETİNE GEÇER);

Ceza Muhakemesi Kanununun 231 inci maddesinin 5 inci fıkrasında, “hükümün açıklanmasının geri bırakılması, kurulan hükümün sanık hakkında bir sonuç doğurmasını ifade eder” denilmiştir.¹⁶ Danıştaya göre de;”sanık hakkındaki hükümün açıklanmasının geri bırakılmasına hükmedilmesi karşısında, hükümün sanık hakkında hukuki sonuç doğurmayacağından davacının

14 Toroslu, Nevzat, “Ertelenmiş Mahkûmiyetin Memuriyete Etkisi”, Prof. Dr. Jale G. Akipeke Armağan, Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayını, Konya1991, s. 95.

15 Kamu görevlisine hakaret suçundan dolayı 1 yıl 5 ay 15 gün hapis cezası alan ve denetimli serbestlik tedbiri kapsamında tahliye edilen ilgilinin, 657 sayılı Kanunun 48/A-5 ve 98/b maddesi uyarınca görevine son verilmesi gerektiği mütalaa edilmektedir.” (14.06.2013- 7382) <http://www.dpb.gov.tr/tr-tr/gorus/memuriyete-giriste-aranan-genel-ve-ozel-sartlar>

16 ÖZGENÇ, “Hükümün Açıklanmasının Geri Bırakılması”, s.54

13 Ferit Devellioğlu, Osmanlıca-Türkçe Ansiklopedik Lûgat, 9. Baskı, Ankara 1990, s. 1258.

memuriyetine engel bir mahkûmiyet hükümünün bulunduğundan söz etme olanağı kalmamıştır.”¹⁷ (Devlet Personel Başkanlığı¹⁸ görüşü-08/07/2013-9571) Bu durumda Hükümün açıklanmasının geri bırakılması kararı varsa taşeron işçisinin belediye şirketine geçişine engel bir durum oluşturmaya-caktır.

2-Taşeron İşçisi hakkında “Kanun-da Tek Tek Sayılan Suçlardan Dolayı “ Mahkûmiyet Kararı Verilmişse;

DMK'nın 48 inci maddesinin inceleye-ceğimiz ikinci kısmı; “(...) affa uğramış olsa bile devletin güvenliğine karşı suçlar (Yeni 5237 sayılı TCK m.302/m.303/m.304/m.305/ m.306/m.307/m.308-Eski 765 sayılı TCK m. 125,m.126,m.127,m.128,m.129) , anayasal düzene ve bu düzenin işleyişine karşı suçlar (Yeni 5237 sayılı TCK m.309/m.310/m.311/ m.312/m.313/m.314/m.315/m.316-Eski 765 sayılı TCK m.146,m.147 m.149,m.150,m.156, m.157,m.168,m.170,m.171), zimmet (Yeni 5237 sayılı TCK m.247-249-Eski 765 sa-yılı TCK m.202) irtikâp (Yeni 5237 sayılı TCK m.250-Eski 765 sayılı TCK m.209), rüşvet (Yeni 5237 sayılı TCK m.252-Eski 765 sayılı TCK m.211 m.212, m.213,m.214) hırsızlık (Yeni 5237 sayılı TCK m.141-142-Eski 765 sayılı TCK m.491 m.492 m.493), dolandırıcılık (Yeni 5237 sayı-lı TCK m.157-158-Eski 765 sayılı TCK m.503,m.504,m.505 m.521/a), sahtecilik (Yeni 5237 sayılı TCK m.197, m.199, m.202, m.204, m.207, m.210-Eski 765 sayılı TCK m.316,m.318,m.320,m.322,m.332, m.333, m.339,m.342,m.345,m.348), güveni kötüye kullanma (Yeni 5237 sayılı TCK m.155-Es-ki 765 sayılı TCK m.508,m.510) hileli iflas (Yeni 5237 sayılı TCK m.161-Eski 765 sayılı TCK m.506), ihaleye fesat karıştırma (Yeni

5237 sayılı TCK m.235-Eski 765 sayılı TCK m.205,m.366,m.368), edimin ifasına fesat karıştırma (Yeni 5237 sayılı TCK m.236-Eski 765 sayılı TCK m.205,m.366,m.368), suçtan kaynaklanan malvarlığı değerlerini aklama(- Yeni 5237 sayılı TCK m.282)veya kaçakçılık suçlarından (5607 sayılı Kanun m.3-4) mahkûm olmak” şeklinde memuriyete engel olarak ismen sayılan suçlardır. Bu suçlar-dan mahkûmiyeti olanların almış oldukları cezanın miktarı ve nevine bakılmaz. Yani, mahkûmiyet bu suçlardan dolayı bir günlük hapis cezası da olsa ve hapis cezası infaz edilmiş ve hak yoksunluğu ile ek hak yoksunlu-ğuna ilişkin süreler geçmiş olsa ve hatta bu ceza affa dahi uğrasa, yine de belediye şir-ketine geçişi mümkün olmayacaktır. Bu suçlar bakımından kanun koyucu için önemli olan cezanın miktarı değil mahkûmiyetin kendi-sidir.

a-Hapis Cezası Adli Para Cezasına Çevrilmiş ise(BELEDİYE ŞİRKETİNE GEÇE-MEZ;

Kanunda tek tek sayılan suçlar bakımın-dan alınacak her türlü mahkûmiyet paraya çevrilmiş olsun ya da olmasın memur olma şartını kaybettirecektir. Danıştay da¹⁹, “ fık-rada sözü edilen diğer suçlardan mahkûmi-yet hali Devlet memurluğuna alınmaya veya bu sıfatı sürdürmeye engel sayılmış olup; mahkûmiyetin niteliği veya para cezasına çevrilmiş olmasının hukuksal yönden sonu-ca etkisi bulunmamaktadır.” diyerek madde-de ismen sayılan suçlardan dolayı alınan ha-pis cezalarının adli para cezasına çevrilmesi durumunda bunun memuriyete girme hakkı vermeyeceğini ifade etmiştir. Taşeron işçi-si kanunda ismen sayılan suçlardan dolayı aldığı hapis cezası ne olursa olsun adli para cezasına çevrilmiş olsa bile belediye şirketine devri yapılmayacaktır²⁰.

17 Danıştay 12. D.,T. 9.7.2008, E.2007/2534, K.2008/4502,
18 Danıştay 10.D, E: 2011/8045, K: 2012/1737, T: 24.04.2012,
Danıştay Dergisi,S. 131/2012, s. 199-204

19 Danıştay 5.D, E: 1991/4323, K: 1992/56, T: 22.01.1992.

20 D A N I Ş T A Y 12.D.E: 2016/10218 K: 2017/788 ”20.05.2015

b- Hapis Cezasının Ertelenmesine Karar Verilmiş İse ve Yasaklanmış Hakların Geri verilmesi kararı yoksa (BELEDİYE ŞİRKETİNE GEÇEMEZ);

Kanunda tek tek sayılan suçlardan olmasından dolayı,örneğin rüşvet suçundan cezası ertelenmiş olsa bile, memur olamayacak ve memur ise görevine son verilecektir. Erteleme ile ilgili Danıştay İçtihatları Birleştirme Kurulu, "Ertelenmiş bulunan bir mahkûmiyet hükmü nedeniyle Devlet Memurları Kanununun 48/A-5 ve 98/b maddeleri uyarınca devlet memurlarının görevlerine son verilmeyeceğine" karar vermiştir.²¹ Ancak, 5728 sayılı Kanunla yapılan değişiklik sonrası 48 inci maddenin A fıkrasının 5 numaralı bendinde erteleme kavramına yer verilmemiştir. TCK'nın 51 inci maddesinin son fıkrasına göre; mahkûmiyet ertelenip mahkûm kişi denetim süresini sorunsuz geçirdiği zaman cezası infaz edilmiş sayılmaktadır. Yani kişi, cezaevine girmese de cezaevinde o mahkûmiyet süresini geçirmiş sayılmaktadır²². Bu nedenle içtihadın geçerliliğini kaybettiği görüşündeyiz.

Devlet personel başkanlığı (28/12/2010-25196) görüşü " 07/11/2003 tarihinde "rüşvet vermeye teşebbüs" suçundan ötürü 5327

tarihinde açıklanan EKPS/Kura yerleştirme sonucuna göre Kamu Hastaneleri Birliği'ne hizmetli olarak atanmak üzere yerleştirilen davacının, adli sicil arşiv kaydının bulunduğu ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 48/A-5 maddesinde belirtilen şartları taşımadığından bahisle açıktan atamasının yapılmasına ilişkin 13.08.2015 tarihli ve 5463.3479 sayılı işlemin iptali istemiyle açılan davada; davacının parada sahtecilik suçundan 1 yıl 3 ay hapis cezası mahkûmiyetinin bulunduğu, bu cezanın kesinleşerek infaz edildiği, memuriyete alınmada genel koşulların öngörüldüğü 657 sayılı Kanun'un 48/A-5 maddesinde yer alan Türk Ceza Kanunu'nun 53. maddesinde belirtilen süreler geçmiş olsa bile kasten işlenen bir suçtan dolayı bir yıl veya daha fazla süreyle hapis cezasından mahkûm olmamak gerektiği hükmü dikkate alındığında, davacının memuriyete alınması için öngörülen koşulları taşımadığı açık olduğundan, davacının atamasının yapılmasına ilişkin dava konusu işleminde hukuka aykırılık bulunmadığına 15/03/2017 tarihinde karar verildi."

21 Danıştay İ.B.K. 15/11/1990 tarih ve E:1990/2, K:1990/2 sayılı Kararı, RG:25/01/1991- 20766).

22 Güçlü, Devlet Memurunun El Kitabı, s. 68.

sayılı Türk Ceza Kanununun 252/1 maddesi gereğince 4 yıl hapis ile cezalandırıldığınız, aynı Kanunun 51/1 maddesi gereğince cezanızın ertelendiği, yine aynı Kanunun 51/3 maddesi gereğince denetim süresine tabi tutulduğunuz, 51/8 maddesi gereğince de almış olduğunuz cezanızın infaz edilmiş sayılmasına karar verildiği, bu itibarla, mevcut durum çerçevesinde, tekrar Devlet memurluğuna atanıp atanamayacağınıza ilişkin görüş talep ettiğiniz anlaşılmaktadır.

Danıştay Birinci Dairesinin 2009/221 E. ve 2009/535 K. sayılı Kararında; "...657 sayılı Kanunun 23.1.2008 tarih ve 5728 sayılı Kanunla değişik 48-A-5 maddesi; "Türk Ceza Kanununun 53 üncü maddesinde belirtilen süreler geçmiş olsa bile kasten işlenen bir suçtan dolayı bir yıl veya daha fazla süreyle hapis cezasına ya da affa uğramış olsa bile devletin güvenliğine karşı suçlar, Anayasal düzene ve bu düzenin işleyişine karşı suçlar, milli savunmaya karşı suçlar, Devlet sırlarına karşı suçlar ve casusluk, zimmet, irtikâp, rüşvet, hırsızlık, dolandırıcılık, sahtecilik, güveni kötüye kullanma, hileli iflas, ihaleye fesat karıştırma, edimin ifasına fesat karıştırma, suçtan kaynaklanan malvarlığı değerlerini aklama veya kaçakçılık suçlarından dolayı mahkûm olmamak" şeklindedir. Bu değişiklik sonucunda; " tecil edilmiş hükümler hariç" ifadesiyle tecil müessesesine yapılan gönderme kaldırılmış, yeni Türk Ceza Kanununun "Belli hakları kullanmaktan yoksun bırakılma" başlıklı 53 üncü maddesine atfı yapılmış, ceza süresi koşulu yönünden ağır hapis cezası kaldırılarak yerine bir yıl veya üstü hapis cezası getirilmiş, suç türü yönünden de yeni Türk Ceza Kanunundaki sınıflandırmaya uygun belirleme yapılarak suçlar sayılmıştır. 5237 sayılı yeni Ceza Kanununun "Belli hakları kullanmaktan yoksun bırakılma" başlıklı 53 üncü maddesi özetle; Kastensiz işlenmiş olan suçtan dolayı hapis cezasına

mahkûmiyetin kanuni sonucu olarak kişi, birinci fıkrada sayılan hakları kullanmaktan yoksun bırakılacak, -Mahkûm olduğu hapis cezasının infazı tamamlanıncaya kadar, kişinin hak ve yetki yoksunluğu sürecek, -Hapis cezası ertelense bile üçüncü fıkrada sayılan istisnalar hariç, yine bu hak ve yetkileri kullanmaktan yoksun bırakılacak, -Beşinci fıkradaki koşullar oluştuğunda, cezanın infazından sonra işleyecek süre içinde de hak ve yetki yoksunluğu devam edecek, -İnfaz tamamlandığında veya infazdan sonra verilen ek süre bittiğinde, kişinin hak ve yetki yoksunluğu ortadan kalkacaktır. Ancak, 657 sayılı Kanunun 48 inci maddesinin A bendinin 5 inci alt bendinde geçen "Türk Ceza Kanununun 53 üncü maddesinde belirtilen süreler geçmiş olsa bile" ifadesi; bu alt bentte süre (bir yıl veya daha fazla süreli) yönünden belirlenen hapis cezasına veya tür (casusluk, zimmet, hırsızlık gibi) itibarıyla sayılan suçlardan dolayı mahkûmiyet halinde, cezanın infaz süresi veya ek süre tamamlanarak hak ve yetki yoksunluğu kalksa bile, mahkûmiyet kararı kalkmadığı için Devlet memurluğuna atama hakkını kazandırmamakta, nitelik kaybı nedeniyle memuriyete son verilmesini gerektirmektedir. Mahkûmiyetin ertelenmiş olması da bu durumu değiştirmektedir. Sonuç olarak, 657 sayılı Kanunun 48 inci maddesinin A bendinin 5 inci alt bendi hükmü, bu hükümde belirlenen süreli hapis cezası veya nevi sayılan suçlardan mahkûmiyet halinde, Devlet memurluğuna atanma ve memuriyeti sürdürme hak ve yetkisini süresiz olarak ortadan kaldırmaktadır. 5237 sayılı Türk Ceza Kanununun 51 inci maddesi (erteleme) ile 765 sayılı Ceza Kanununun 95/11 maddesi (tecil) hükümleri karşılaştırıldığında, doğurduğu sonuç açısından bu iki müesese arasındaki en önemli fark; ertelemeye, belirlenen denetim süresinin yükümlülüklerine uygun veya iyi halli olarak geçirilmesi durumunda "cezanın infaz edilmiş sayılması"

si", tecilde ise hüküm tarihinden itibaren beş yıl içinde evvelce verilen ceza cinsinden veya hapis cezasını gerektiren yeni bir suç işlenmediği takdirde tecil edilen "mahkûmiyetin esasen vaki olmamış sayılması" dır. Ayrıca, ertelemeye denetim süresi içinde, 5237 sayılı Türk Ceza Kanununun 53 üncü maddesinin üçüncü fıkrası hükmü uyarınca, hak ve yetki yoksunluğu sürmekte; tecilde ise deneme süresi içerisinde mahkûmiyete bağlı ehliyet-sizlikler, askıya alınmaktadır. Bu nedenle, hukuki menfaat yönünden tecil, ertelemeye kıyasla kişinin lehinedir. Tecilin bu özelliği nedeniyle, Danıştay İçtihatları Birleştirme Kurulunun yukarıda değinilen 15.11.1990 tarih ve E: 1990/2, K: 1990/2 sayılı kararında, deneme süresi sonunda mahkûmiyetin esasen vaki olmamış sayılacağı hükmünden hareketle tecil edilmiş mahkûmiyetler esas alınarak Devlet memurlarının görevlerine son verilemeyeceği kabul edilmiştir. Daha önce açıklandığı üzere ertelemeye, denetim süresince hak yoksunluğu askıya alınmakta ve denetim süresi sonunda da ceza infaz edilmiş olmasına rağmen, mahkûmiyet ortadan kalkmamaktadır. Ancak, bu hukuki boşluk, 5271 sayılı Ceza Muhakemesi Kanununun 231 inci maddesinde düzenlenen "hükmün açıklanmasının geri bırakılması" müessesesi ile doldurulmuştur..." denilmektedir. Yukarıdaki hükümler ve açıklamalar çerçevesinde; 5327 sayılı Kanunun 51/8 maddesi gereğince cezanızın infaz edilmiş sayılsa bile mahkûmiyet kararınızın ortadan kalkmadığı ve bu mahkûmiyetinizin 657 sayılı Kanunun 48/A-5 maddesinde belirtilen "... rüşvet, hırsızlık, dolandırıcılık, sahtecilik... suçlardan mahkûm olmamak" şartını kaybettirdiği, dolayısıyla Devlet memurluğuna tekrar atanmanızın mümkün bulunmadığı düşünülmektedir."

c-Hükmün Açıklanmasının Geri Bırakılmasına Karar Verilmiş İse(BELEDİYE

ŞİRKETİNE GEÇER);

Ceza Muhakemesi Kanununun 231/5 maddesi gereğince sanık hakkında kesinleşen bir hüküm olmadığından sanık hükümlü olmayacaktır.²³ Danıştaya göre de; “davacının memuriyetine engel bir mahkûmiyet hükmünün bulunduğundan söz etme olanacağı kalmamıştır.”²⁴ Dolayısıyla, bir kişi hakkında eğer yargılama sonucunda hükmün açıklanmasının geri bırakılması kararı verilmişse, bu kişilerin suça konu filleri ne olursa olsun, memuriyete girmelerine ya da memur iseler memuriyete devamlarına bir engel olmayacaktır.²⁵

Bilindiği gibi, hükmün açıklanmasının geri bırakılması kararı adli sicile değil, mahsus sicile kaydedilmektedir. (CMK. m. 231/13) Yani, hakkında sadece hükmün açıklanmasının geri bırakılması kararı veya kararları verilmiş sanığın adli sicil ve arşiv kaydı yoktur

KAMU DENETÇİLİĞİ KURUMU (OMBUDSMANLIK) SAYI: 18745356-101.07.04-E.2954 BAŞVURU NO : 2016/4321 KARAR TARİHİ : 06/04/2017²⁶ “Adana Asliye Ceza Mahkemesince verilmiş mahkumiyet hükümünden dolayı kişinin güvenlik soruşturmasının olumlu sonuçlanmadığı belirtilmek suretiyle ataması iptal edilmişse de 5352 sayılı Adli Sicil Kanununun 4 üncü maddesindeki, Hapis Cezasına Mahkumiyet Kararlarının Adli Sicil Kaydına İşleneceği, 5271 sayılı Kanunun 231 inci maddesinin (13) numaralı

23 ÖZGENÇ, “Hükmün Açıklanmasının Geri Bırakılması”, s.54 24 Danıştay 12.D.,T. 9.7.2008, E.2007/2534, K.2008/45,sayılı kararında; dolandırıcılık suçundan dolayı hakkında hükmün açıklanmasının geri bırakılmasına karar verilen kişinin memur olma şartını yitirmediğine karar vermiştir.

25 Danıştay 10.D, E: 2011/8045, K: 2012/1737, T: 24.04.2012, Danıştay Dergisi,S. 131/2012, s. 199-204

26 <https://www.ombudsman.gov.tr/wp-content/uploads/2017/04/2016-4321-%C4%B0ptal-edilen-Atama-%C4%B0%C5%9Fleminin-Kald%C4%B1r%C4%B1l-rak-Ba%C5%9Fvuran%C4%B1n-Atamas%C4%B1n-%C4%B1n-Yap%C4%B1lmas%C4%B1-Hususunda.pdf>

bendindeki “Hükmün açıklanmasının geri bırakılması kararının, bunlara mahsus bir sisteme kaydedileceği, bu kayıtların, ancak bir soruşturma veya kovuşturmayla bağlantılı olarak Cumhuriyet savcısı, hâkim veya mahkeme tarafından istenmesi halinde, bu maddede belirtilen amaç için kullanılabilirceği”, yine 5352 sayılı Adli Sicil Kanununun 6 ncı maddesindeki; “Kamu davasının açılmasının ertelenmesine ve hükmün açıklanmasının geri bırakılmasına ilişkin kararların, ancak bir soruşturma veya kovuşturmayla bağlantılı olarak mahkeme, hâkim, askerî hâkim, Cumhuriyet Başsavcılığı veya askerî savcılık tarafından istenmesi halinde verilmek üzere kaydedileceği” hükümleri karşısında, Adli Sicil Kaydında özel bir yere kaydedilmesi gereken ve kanunun belirlemiş olduğu amaçlar dışında kullanılmayacağı belirtilen Hükmün Açıklanmasının Geri Bırakılmasına ilişkin kararın, İnfaz Koruma Memurluğu sınavı açısından kişinin güvenlik soruşturmasının olumsuz olarak değerlendirilmesine imkan vermeyeceği açıktır.”

D- “Belirli Bir Süre Kamu Haklarından Mahrum Bırakılmasına (TCK m.53)²⁷ ” Karar Verilmiş İse;

Belli hakları kullanmaktan yoksun bırakma adı altında yer alan güvenlik tedbirleri ceza hukuku sistemimizde hapis cezasına mahkumiyetin kanuni sonucu olarak öngörülmüştür²⁸.

Belli haklardan yoksun bırakma tedbirinin amacı suç işleyerek topluma ters düşen ve toplumun güvenini kaybeden suçlunun topluma daha fazla zarar vermesini önlemek, mahkûmiyet (iyileştirme) süresince toplumun esenliğini ilgilendiren ve etkileyen görev, yetki ve haklarının kullanımını kısıtla-

27 Bu düzenleme 765 sayılı TCK nın 31 ve 33. maddelerine karşılık gelmektedir.

28 OTACI, Cengiz.: Suçun Kanuni Sonucu Olarak Belli Hakları Kullanmaktan Yoksun Bırakılma, HPD, Eylül 2006, s.50.

mak ve bu sayede toplumu suçtan korumak olarak ifade edilebilir²⁹.

Hak yoksunluğu, kişinin kasten işlemiş olduğu hapis cezasının kanuni sonucudur. TCK. m.53'te düzenlenmiş olan hak yoksunluklarına karar verilebilmesi için, öncelikle, failin fiilinin kasten işlenebilen bir suç olması, ikinci olarak ise failin kasten işlediği bu suç nedeniyle hapis cezasına mahkum edilmiş olması gereklidir . Başka bir deyişle; mahkumiyetin, “kastan işlenmiş olan bir suçtan dolayı hapis cezasına mahkumiyet” şeklinde gerçekleşmesi gerekmektedir.

5237 sayılı Türk Ceza Kanunu sisteminde, mahkumiyete bağlı hak yosunlukları kural olarak süresiz olmayıp belli bir süreyle sınırlı tutulmuştur.

TCK. m. 53/1'de düzenlenmiş olan hak yoksunluklarının, mahkumiyetin kanuni bir sonucu olarak uygulanacakları belirtildiğinden, hakimın buna ilişkin bir hüküm kurması gerekmemektedir. Diğer bir deyişle, hak yoksunluğu, hapis cezasına mahkumiyetin yasal bir sonucu olarak kendiliğinden ortaya çıkar; ayrıca kararda gösterilmesi gerekmez. Bu nedenle de, kararda gösterilmemiş olması, kural olarak, hükümlü açısından kazanılmış hak oluşturmaz³⁰.

5237 sayılı Türk Ceza Kanununun 53 üncü maddesinde düzenlenen hak yoksunluklarının başlama süresi ile ilgili açık bir düzenlemeye yer verilmemiştir. Bununla birlikte, hükümlünün, yoksun bırakıldığı haklarını ne zamana kadar kullanamayacağı 53 üncü maddenin ikinci fıkrasında açıkça düzenlenmiştir. Buna göre, kişi, işlemiş bulunduğu suç dolayısıyla mahkum olduğu hapis

cezasının infazı tamamlanıncaya kadar yoksun bırakıldığı hakları kullanamayacaktır. 53 üncü Maddede yer alan bu düzenleme, 5275 sayılı Ceza ve Güvenlik Tedbirlerinin İnfazı Hakkında Kanununun 4 üncü maddesi ile birlikte değerlendirildiğinde, hak yoksunluklarının kural olarak, hükmün kesinleşmesi ile başlayıp cezanın infazının tamamlanması ile sona ereceği sonucuna varılır. koşullu salıverilme halinde cezanın infazının tamamlanmış sayılmadığı, infazın tamamlanmış sayılabilmesi için, koşulu salıvermeden başlayan denetim süresinin iyi halli geçirilmesi gerektiği, dolayısıyla da, hak yoksunluklarının koşulu salıverilme tarihine kadar değil, hak ederek salıverilme tarihine kadar edeceği kabul edilmiştir.

Hapis cezasını infazının tamamlanmasına kadar devam edecek olan söz konusu hak yosunlukları, infazın tamamlandığı tarih itibariyle hiçbir işleme gerek kalmaksızın kendiliğinden ortadan kalkacaktır.

Belli hakları kullanmaktan yoksun bırakılmanın kural olarak sadece hapis cezasının infazı süresince devam etmesi ve infazın tamamlanması ile birlikte kendiliğinden kalkması, bireyin toplum içinde kalması, topluma kazandırılması ve hak kaybı yoluyla daha fazla mağdur edilmemesi bakımından da en uygun çözüm yolu olmuştur. Bununla birlikte, istisnai olarak, belirli bazı suçları işleyen failer bakımından, işlenen suçun özelliklerine göre cezanın infazının bitiminden sonra başlayacak ve belirli bir süre devam edecek hak yoksunluğu halleri (TCK. m. 53/5 ve m. 53/6) de öngörülmüştür.

DMK'ya göre, Devlet memurluğuna girmek isteyen kişilerin kamu haklarından mahrum olmamaları gerekir. TCK'nun 53 üncü maddesine göre, “kastan işlemiş olduğu suçtan dolayı hapis cezasına mahkumiyetin kanuni sonucu olarak, sürekli, süreli veya geçici bir kamu görevinin üstlenilme-

29 DİLBEROĞLU, A., V.: Ceza Hukukunda Güvenlik Tedbirleri, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara 2007, s. 72.

30 5237 sayılı TCK' nun 53 üncü maddesinin uygulanmaması ise de, cezanın tabii sonucu olup, infaz aşamasında dikkate alınması mümkündür. Yargıtay 1. CD., 17.7.2007 T. . 2006/4346 E - 2007/5893 K, (Kazancı İçtihat Programı)

sinden; bu kapsamda, TBMM üyeliğinden veya devlet, il, belediye, köy veya bunların denetim ve gözetimi altında bulunan kurum ve kuruluşlarca verilen, atamaya veya seçime tâbi bütün memuriyet ve hizmetlerde istihdam edilmekten, yoksun bırakılır. Kişi işlenmiş bulunduğu suç dolayısıyla mahkûm olduğu hapis cezasının infazı tamamlanıncaya kadar bu hakları kullanamaz.”

Örneğin; Kanunda sayılan suçlar dışında bir suçtan 6 ay hapis cezasına mahkûm olan ve cezası ertelenen bir kimsenin, kamu haklarından da yasaklandığını ve 4 ay ek yasaklama verildiğini varsayalım. Erteleme kararıyla bu sürenin iyi halli geçirilmesi durumunda hapis cezası infaz edilmiş sayılacaktır. Bu kimsenin yasaklılık hali ise, ertelenen mahkûmiyet süresinin sonuna yani 6 ayın bitimine kadar devam edecek, infazın bitiminden itibaren de 4 aylık ek hak yoksunluk süresi başlayıp, 10 ayın bitiminde tamamlanacaktır. Bu kimse 10 aylık süre içinde memur olma şartlarını taşımayacak, süre sonunda şartları taşıyacaktır³¹.

Devlet Personel Başkanlığı; “kamu haklarından yasaklı olduğu süre boyunca memuriyetinin askıda olduğu ve bu süre zarfında maaşının ödenmesine imkân bulunmadığı,” görüşündedir. (24/01/2014-25964)

E- Adli Sicil Kanununun 13/A maddesinde öngörülen yasaklı hakların geri verilmesi usulüne başvurarak memnu hakların iadesi yönünde Mahkeme kararı alınmış ise;

657 sayılı Kanunun 48 inci maddesinin A/5 bendinde ismen sayılan suçlar dışında bir suçtu kasten işlemekten dolayı 1 yıl veya üzeri hapis cezasına mahkûm olan kişinin

31 Uğur SÖKMEN, Kamu İdaresinde Mahkûmiyeti Olanların Devlet Memuru Olmaları ve Memuriyet Statüsünü Kaybetmeleri, Maliye Dergisi y Sayı 158 y Ocak-Haziran 2010 https://dergiler.sgb.gov.tr/calismalar/maliye_dergisi/yayinlar/md/158/33. UGur.SOKMEN.pdf

süresiz hak yoksunluğuna maruz bırakılmayacağı, haklarında Adli Sicil Kanununun 13/A maddesi gereği yasaklanmış haklarının geri verilmesi kararı verildiği takdirde memur olabilecekleri sonucuna ulaşılmazdır. Nitekim, Devlet Personel Başkanlığı da;” çeşitli suçlardan 1 yıl 8 ay hapis cezası, 68.445.000 TL ağır para cezası ve basit yaralama suçundan 2.400 TL adli para cezasıyla cezalandırılan ilgili hakkında 5352 sayılı Kanununun 13/A maddesi uyarınca yasaklanmış hakların iadesi kararı verilmiş olması durumunda, devlet memuru olarak atanabileceği” görüşündedir. (19/11/2014-2486)

Danıştay, kararında;³² “48. maddenin A/5 bendinde; maddede ismen sayılan suçlardan biri olan dolandırıcılık suçundan mahkûm olmuş memura, yasaklanmış haklarının geri verilmesinin, devlet memuru olabilme şartlarını sağlamadığını; bu mahkûmiyetin affa uğramış bir mahkûmiyet olsa dahi süresiz hak yoksunluğu getirecek bir düzenleme olarak mevcut olduğunu, hatta bu mahkûmiyetin sicilden silinmesinin de durumu değiştirmeyeceğini” ifade etmiştir. Yani Danıştay, maddede ismen sayılan suçlardan birinden mahkûmiyet kararı çıktığı zaman, artık yasaklanmış hakları geri verilse dahi kişinin memur olamayacağını ifade etmektedir. Devlet Personel Başkanlığı da “Memuriyete engel hapis cezası alan ancak daha sonra yasaklanmış haklarının geri verilmesi kararı almış olsa bile işlediği suçun niteliği gereği Devlet memuru olarak atanamayacağı” görüşündedir. (18/12/2013-23142)

Devlet Personel Başkanlığı “İlgilinin; hakkında verilen hapis cezası adli para cezasına çevrilmiş, memnu hakların iadesi kararı alınmış ve adli sicil kaydı silinmiş olsa dahi, işlemiş olduğu suçun 657 sayılı Kanunun 48/A-5 inci maddesinde sayılan nitelikli suç-

32 DİDDK, E:2007/2368, K: 2011/1214, KT: 17.11.2011, Danıştay Dergisi, S. 130/ 2012, s. 103-111.

lar arasında yer alması halinde atamasının yapılamayacağı,

-İşlemiş olduğu suçun, 657 sayılı Kanununun 48/A-5 inci maddesinde sayılan nitelikli suçlar arasında yer almaması, ancak, adli para cezasına çevrilen hapis cezasının bir yıl olması halinde, hakkında memnu hakların iadesi (yasaklanmış hakların geri verilmesi) kararı alınması kaydıyla atamasının yapılabileceği,

-İşlemiş olduğu suçun, 657 sayılı Kanununun 48/A-5 inci maddesinde sayılan nitelikli suçlar arasında yer almaması ve adli para cezasına çevrilen hapis cezasının bir yıldan az olması halinde atamasının yapılabileceği, mütalaa edilmektedir.” (25/04/2017-2460)

Devlet personel Başkanlığının (14/7/2015-4842) görüşü;

657 sayılı Devlet Memurları Kanununun Devlet memurluğuna alınacaklarda aranacak genel ve özel şartların düzenlendiği 48 inci maddesinin "A) Genel Şartlar" başlıklı bölümünün 5 inci fıkrasında "Türk Ceza Kanununun 53 üncü maddesinde belirtilen süreler geçmiş olsa bile; kasten işlenen bir suçtan dolayı bir yıl veya daha fazla süreyle hapis cezasına ya da affa uğramış olsa bile devletin güvenliğine karşı suçlar, Anayasal düzene ve bu düzenin işleyişine karşı suçlar, zimmet, irtikâp, rüşvet, hırsızlık, dolandırıcılık, sahtecilik, güveni kötüye kullanma, hileli iflas, ihaleye fesat karıştırma, edimin ifasına fesat karıştırma, suçtan kaynaklanan malvarlığı değerlerini aklama veya kaçakçılık suçlarından mahkûm olmamak..." hükmüne yer verilmiş olup, kasten işlenen bir suçtan dolayı 1 yıl veya daha fazla süreyle hapis cezasına çarptırılanlar ile verilen hapis cezasının süresine bakılmaksızın affa uğramış olsalar bile yukarıda sayılan nitelikteki suçlardan hüküm giymiş olanların Devlet memuru olamayacakları ifade edilmiştir. Ay-

rıca, anılan maddede sayılan nitelikli suçlardan hüküm giymiş olanların, memnu hakların iadesi kararı almasının devlet memuru olabilme koşullarını sağlama bakımından bir hak doğurmadığı Danıştay İdari Dava Dairelerinin 17/11/2011 tarihli ve E:2007/2368, K:2011/1214 sayılı Kararıyla hüküm altına alınmıştır. Bahsi geçen Kararda "Memnu hakların iadesi kararı, 657 sayılı Kanunun anılan 48/A5 inci maddesinde sayılan yüz kızartıcı suçlar dışında kalan suçlar bakımından devlet memuru olabilme koşulları yönünden ehliyetsizliği geleceğe dönük olarak ortadan kaldırmakta, ancak anılan Yasa maddesinde devlet memuru olabilmek için yüz kızartıcı suçlardan mahkum olmamak koşulu aranıldığından, memnu hakların iadesi kararı, yüz kızartıcı bir suçtan dolayı mahkumiyet kararı almış kişiler yönünden devlet memuru olabilme koşullarını sağlama bakımından bir hak doğurmamaktadır. Öte yandan, 3682 sayılı Adli Sicil Kanununun, 4778 sayılı Kanunla değişik 8 inci maddesinin (b) bendi, basit ve nitelikli zimmet, irtikap, rüşvet, hırsızlık, dolandırıcılık, sahtecilik, inancı kötüye kullanma ve dolanlı iflas gibi yüz kızartıcı suçlar ile beş yıldan fazla ağır hapis ve hapis cezasına mahkumiyetlerde cezanın çekildiği veya ortadan kalktığı veya oluştuğu tarihten itibaren ilgilinin on yıl içinde evvelce verilen ceza cinsinden bir cezaya veya daha ağır bir cezaya mahkum olunmadığı takdirde adli sicildeki kaydının silinmesini öngörmekte olup, Türk Ceza Kanunu karşısında özel bir kanun olan 657 sayılı Kanunun 48/A5 inci maddesi ile Türk Ceza Kanununun aksine belli suçlar açısından, bu suçlar affa uğramış olsalar bile, süresiz hak yoksunluğu getirecek bir düzenleme yapıldığından, adli sicil kaydının silinmesi, yüz kızartıcı suçtan dolayı ortaya çıkan hak yoksunluğunu ortadan kaldıracak nitelikte bulunmamaktadır." hükmü yer almaktadır. Yukarıda yer verilen hüküm ve açıklamalar çerçevesinde, adli sicilinizde

yer alan mahkûmiyetinizin; 657 sayılı Kanunun 48/A5 inci maddesinde sayılan nitelikli suçlar bakımından memuriyete engel teşkil edeceği, adli sicil kayıtlarında yer alan ve devlet memurluğuna alınmaya ya da devlet memurluğunu sürdürmeye engel teşkil eden diğer suçlar bakımından (kasten işlenen bir suçtan dolayı bir yıl veya daha fazla süreyle hapis cezasına mahkum olmak) ise affa uğramış olmaları veya memnu hakların iadesi kararının alınmış olması kaydıyla atanılacak görev için aranan niteliklerin göz önünde bulundurulması suretiyle değerlendirilmesinin başvuruda bulunacağınız kamu kurum ve kuruluşlarının takdirinde bulunduğu mütealaa edilmektedir.

Danıştay 12. Daire 2008/7785 E., 2011/136 K. T.19.1.2011 kararına göre;

Dava dosyanın incelenmesinden, davacının Balıkesir Bağ-Kur İl Müdürlüğünde memur olarak görev yapmakta iken zimmet suçu nedeniyle Balıkesir Ağır Ceza Mahkemesinin 13.4.2001 günlü kararı ile 3 yıl 6 ay ağır hapis cezası ile cezalandırıldığı ve bu cezanın Yargıtayca onanarak kesinleşmesi üzerine 657 sayılı Yasa'nın 48/A-5 ve 98/B maddeleri hükümleri uyarınca görevine son verildiği, Adalet Bakanlığı Adli Sicil ve İstatistik Genel Müdürlüğünce bu mahkûmiyete ilişkin sicil kaydının adli sicil kaydından çıkartılarak arşiv kaydına alındığı, davacının adli sicil kaydının silindiği gerekçesi ile yeniden göreve başlatılması talebinde bulunduğu, bu talebinin reddi üzerine ise görülmekte olan davayı açtığı anlaşılmaktadır.

5237 sayılı Türk Ceza Kanunu'nun 53. maddesine göre, hak yoksunlukları kural olarak mahkûmiyetin kanuni sonucu olarak, kasten işlenen bir suçtan dolayı mahkum olunan hapis cezasının infazının tamamlanması süresi ile sınırlandırılmış, bu kurala maddenin 5 ve 6. fıkralarında istisnalar getirilerek, hak ve yetkilerden birinin kötüye

kullanılması suretiyle işlenen suçlar dolayısıyla hapis cezasına mahkûmiyet halinde, ayrıca cezanın infazından sonra işlemek üzere bir müddet daha hak yoksunluğunun devam edeceğine ilişkin bir düzenleme yapılmıştır.

1.6.2005 tarihinde yürürlüğe giren 5352 sayılı Adli Sicil Kanunu ile de, adli sicil bilgilerinin kayıt altına alınması ile ilgili yeni kurallar getirilmiş, eski Adli Sicil Kanunu'ndan farklı olarak, adli sicildeki kayıtların infazın tamamlanması ile kendiliğinden silinip arşiv kaydına alınması usulüne yer verilerek, hangi hallerde tamamen kayıtlardan çıkarılacağına ilişkin düzenlemeler yapılmıştır. Kanunun geçici 2. maddesinde de, Kanunun yürürlüğe girme tarihinden önce silinme koşulu oluşmayan kayıtlara ilişkin ne gibi işlemler yapılacağı belirtilerek, Anayasanın 76. maddesi ve özel kanunlarda sayılan suç ve mahkûmiyetler dışındaki kayıtların arşiv kaydının silinmesine ilişkin bir kural konulduğu anlaşılmaktadır.

Anılan Kanuna 6.12.2006 tarihinde 5560 sayılı Kanun'un 38. maddesi ile eklenen 13/A maddesinde ise; Türk Ceza Kanunu dışındaki kanunların belli bir suçtan dolayı veya belli bir mahkûmiyete bağladığı hak yoksunluklarının giderilebilmesi için mahkum olunan cezanın infazının tamamlanmasından sonra belli sürelerin geçmesi ve maddede belirtilen şartların gerçekleşmesi halinde "yasaklanmış hakların geri verilmesi" kararı alınmasına ilişkin bir düzenleme yer almaktadır.

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun dava konusu işlem tarihindeki 48/A-5 bendinde; "Taksirli suçlar ve aşağıda sayılan suçlar dışında tecil edilmiş hükümler hariç olmak üzere, ağır hapis veya 6 aydan fazla hapis veyahut affa uğramış olsalar bile Devletin şahsiyetine karşı işlenen suçlarla, zimmet, ihtilas, irtikap, rüşvet, hırsızlık, dolandırıcılık, sahtecilik, inancı kötüye kullanma, dolanlı iflas gibi yüz kızartıcı veya

şeref ve haysiyeti kırıcı suçtan veya istimal ve istihlak kaçakçılığı hariç kaçakçılık, resmi ihale alım satımlara fesat karıştırma, Devlet sırlarını açığa vurma suçlarından dolayı hükümlü bulunmamak" Devlet memurluğuna alınacaklarda aranan genel şartlar arasında sayılmıştır.

Görüldüğü üzere, Türk Ceza Kanunu karşısında özel bir kanun olan 657 sayılı Kanunun anılan maddesi ile Türk Ceza Kanunu'nun aksine belli suçlar açısından, bu suçlar affa uğramış olsalar bile, süresiz hak yoksunluğu getirecek bir düzenleme yapıldığı, bu hak yoksunluğunun ise adli sicil kaydının silinmesi müessesesi ile ortadan kalkacak nitelikte bulunmadığı anlaşılmaktadır.

Öte yandan, Adli Sicil Kanunu'nun 13/A maddesinde düzenlenen "Yasaklanmış Hakların Geri Verilmesi" kurumunun da, maddenin içeriği ve aynı Kanun'un geçici 2. maddesi karşısında belirtilen suçlar açısından yukarıda belirtilen sonucu değiştiremeyeceği kanaatine ulaşılmaktadır.

F-6352 sayılı Kanununun Geçici 2/2.maddesi gereğince "Cezanın tüm sonuçlarıyla ortadan kaldırılmasına" karar verilmiş ise BELEDİYE ŞİRKETİNE GEÇER);

"Abonelik esasına göre yararlanılabilen elektrik enerjisinin, suyun ve doğal gazın sahibinin rızası olmaksızın ve tüketim miktarının belirlenmesini engelleyecek şekilde tüketilmesi dolayısıyla bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarih itibarıyla hakkında hırsızlık suçundan dolayı kovuşturma yapılan veya kesinleşmiş olup olmadığına bakılmaksızın hakkında hüküm verilen kişinin, bu Kanun yürürlüğe girdiği tarihten (5/7/2012) itibaren altı ay içinde, zararı tamamen tazmin etmesi hâlinde, hakkında cezaya hükmolunmaz, verilen ceza tüm sonuçlarıyla ortadan kalkar." düzenlemesinden yararlanarak "verilen cezanın tüm sonuçlarıyla ortadan kal-

dırılması"na ilişkin ek mahkeme kararı alan taşeron işçisi artık enerji hırsızlığı nedeniyle aldığı ceza nedeniyle belediye şirketine geçiş talebi red edilmeyecektir.Bu şekilde mahkeme kararı alan taşeron işçisine daha önce almış olduğu ceza kendisine engel teşkil etmeyecektir.

G-Şartları Taşımadığı Halde Bu Madde Hükümlerinden Yararlandırıldıkları Tespit Edilenler;

696 sayılı KHK'nın 127 nci maddesi ile eklenen geçici 23 üncü maddesinin onikinci fıkrasına göre şartları taşımadığı halde bu madde hükümlerinden yararlandırıldıkları tespit edilenlerin herhangi bir tazminat ödenmeksizin istihdamına son verilir. Yanıtıcı bilgi ve belge sunmak suretiyle bu madde hükümlerinden yararlandığı tespit edilenlere istihdam süresince yapılan ödemeler genel hükümlere göre tahsil edilir. Şartları taşımayanları, bu madde hükümlerinden yararlandırılanların sorumlulukları saklıdır.

H-Sabıka kaydı nedeniyle Başvuru dilekçesinin işleme konulmaması veya teslim alınmaması halinde;

Dilekçede bulunması gereken unsurlar, 3071 sayılı Dilekçe Hakkının Kullanılması Hakkında Kanunun 4 üncü maddesinde sayılmıştır. Söz konusu düzenleme uyarınca Türkiye Büyük Millet Meclisine veya yetkili makamlara verilecek olan dilekçelerde, dilekçe sahibinin adı-soyadı; imzası; iş veya yerleşim yeri adresinin bulunması şarttır. Bu unsurlardan birinin yokluğu halinde dilekçeden bahsetmek mümkün değildir³³.

Dilekçe hakkının kullanılmasının engellenmesi suçu TCK m.121'de; "Kişinin belli bir hakkı kullanmak için yetkili kamu makamlarına verdiği dilekçenin hukuki bir

33 Hafizoğulları/Özen, s. 223; GÖKCEN Ahmet, "Hürriyete Karşı Suçlar (TCK 106-122)", <http://www.ceza-bb.adalet.gov.tr/makale.htm>, 25.12.2012. (Erişim Tarihi: 20/10/2017), s. 33.

neden olmaksızın kabul edilmemesi halinde, fail hakkında altı aya kadar hapis cezasına hükmolunur” biçiminde düzenlenmiştir. Maddenin gerekçesinde, dilekçe kavramı “kişinin belli bir hakkı kullanmak için yetkili kamu makamlarına yazılı olarak yaptığı başvuruyu ifade eder”, biçiminde tanımlanmıştır.³⁴ Suçun tamamlanması için dilekçenin; baştan kabul edilmemesi diğer bir ifade ile hiç alınmaması, süreli işlemlerde kabul ve ilgili yere kaydının geciktirilmesi, alınıp yırtılması, çöpe atılması vb. biçimde kayıt altına alınmaması gereklidir.³⁵ Kanaatimizce dilekçe alınıp kaydı yapıldıktan sonra dilekçe hakkında işlem yapılmaması, kanunen emredildiği halde ilgisine bilgi verilmemesi TCK m.121’de yer alan suçunu değil, görevi kötüye kullanma suçunu -ihmal suretiyle- oluşturacaktır. Dilekçe hakkının kullanılmasının engellenmesi suçunu işleyen fail, altı aya kadar hapis cezası ile cezalandırılacaktır. Madde metninde cezanın alt sınırı açıkça belirtilmediğinden TCK m.49/1 gereğince bu ceza bir aydan az olamaz.

5070 sayılı Elektronik İmza Kanununun 5 inci maddesinde ise güvenli elektronik imzanın, elle atılan imza ile aynı hukukî sonucu doğuracağı düzenlenmiştir. Bu çerçevede, güvenli elektronik imza ile imzalanmış her türlü dilekçenin yanı sıra Bilgi Edinme Hakkı Kanununun 6 ıncı maddesinde düzenlenen elektronik başvurunun güvenli

elektronik imzayla imzalanmış olması şartıyla, dilekçe hakkının kullanılmasının engellenmesi suçunun konusunu oluşturacağı kanaatindeyiz.

Dilekçe hakkının kullanılmasının engellenmesi suçunun kovuşturulması ve soruşturulması şikâyete tabi değildir. Dilekçe hakkının kullanılmasını engelleyen kamu görevlisinin yargılanması, 4483 sayılı Memurlar ve Diğer Kamu Görevlilerinin Yargılanması Hakkında Kanunun 1 inci ve 2 nci maddeleri uyarınca anılan Kanunun hükümlerine tabidir. Kamu görevlisi olan failin yargılanması için yetkili merciin izin vermesi gerekmektedir.

Sabıka kaydı nedeniyle vb nedenlerle iş akdi feshedilen işçinin işe iade veya alacakları için dava açmadan önce arabulucuya başvurması zorunludur;

7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu, 25.10.2017 tarihli Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe girmiş bulunmaktadır.

Bireysel veya toplu iş sözleşmesine dayanan işçi ve işveren alacağı ve tazminatı (kıdem tazminatı, ihbar tazminatı, kötü niyet tazminatı, fazla mesai ücreti, hafta tatili ücreti, yıllık izin ücreti vb.) ile işe iade taleplerinde dava açılmadan önce arabulucuya başvurulmuş olması dava şartı olacaktır. Ancak, iş kazası veya meslek hastalığından kaynaklanan maddi ve manevi tazminat davaları ile bunlarla ilgili tespit ve itiraz durumları bu kapsamda değildir.

Arabulucuya başvurunun dava şartı olarak öngörüldüğü durumlarda, bu zorunluluğun yerine getirilmeden dava açılması durumunda dava karşı tarafa tebliğ edilmeden ve esasa girilmeden usulden reddedilecektir.

Bu Kanunla birlikte, iş sözleşmesinden kaynaklanmak kaydıyla, hangi kanuna tabi olursa olsun, yıllık izin ücreti, kıdem tazmi-

34 Madde gerekçesi için bkz. CENTEL Nur/ZAFER Hamide/ÇAKMUT Özlem, Gerekeçli Karşılaştırmalı-Tablolu Türk Ceza Kanunu ve İlgili Mevzuat, Beta Yayınevi, İstanbul, 2005. s. 215.

35 “Belediye Başkanı olarak görev yapan sanığın talimatıyla maiyetinde memur olan diğer sanığın suç tarihinde katılanlar adına verilen akaryakıt istasyonu işletme ruhsatı talebi içerikli dilekçe ve eklerini kabul edip kayda almadığı anlaşılmıştır. Ancak görevi kötüye kullanma suçunun oluşumu için eylemin Kanunda ayrıca suç olarak tanımlanmamış olması gerektiği, sanıkların eylemlerinin ise “kişinin belli bir hakkı kullanmak için yetkili kamu makamlarına verdiği dilekçenin hukuki bir neden olmaksızın kabul edilmemesi” şeklinde tanımlanan dilekçe hakkının kullanılmasının engellenmesi suçunu oluşturduğu gözlemlenmiştir. “(YARGITAY 5. CD E. 2013/7283 K. 2015/11885 T. 26.5.2015)

nati, iş sözleşmesinin bildirim şartına uyulmaksızın feshinden kaynaklanan tazminat (ihbar tazminatı), kötü niyet tazminatı ve iş sözleşmesinin eşit davranma ilkesine uyulmaksızın feshinden kaynaklanan tazminat için zamanaşımı süresi 25.10.2017 tarihinden itibaren on yıldan beş yıla indirilmiştir.

Yabancı Ülke Mahkemelerince Verilen Mahkûmiyet Kararlarının durumu ;

5352 sayılı Kanun, yabancı mahkemelerce verilen mahkûmiyet kararlarının adli sicile kaydı bakımından daha önceki yasal düzenlemeden farklı olarak iki ayrı hükme yer vermiştir. Kanununun “Adli sicil kayıtlarının tutulması” başlıklı 2 inci maddesinde, yabancı ülke mahkemeleri tarafından “kesinleşmiş” ve Türk Hukukuna göre “tanınan” mahkûmiyet kararı bulunan Türk vatandaşlarına ait tüm adli sicil bilgilerinin Merkezi Adli Sicilde tutulacağı düzenlenmiştir. Buna göre, yabancı mahkemelerce verilen mahkûmiyet kararlarının adli sicile kaydedilebilmesi için, bu kararların “kesinleşmesi” ve Türk Hukukuna göre “tanınması” gerekmektedir. Düzenlemeye göre, mahkeme, yabancı mahkemelerden verilen ve Türk hukuk düzenine aykırı düşmeyen hükmün, Türk kanunlarına göre bir haktan yoksunluğu gerektirmesi hâlinde, Cumhuriyet savcısının istemi üzerine Türk kanunlarındaki sonuçlarının geçerli olmasına karar verecektir. Buna göre, yabancı mahkeme hükmünü değerlendiren Türk mahkemesi, söz konusu mahkûmiyet hükmünün Türk kanunlarına göre bir haktan yoksunluğu gerektirip gerektirmediğini göz önünde bulunduracaktır. Bunun nedeni ise, Türk mahkemesinin yabancı kanuna göre değil, Türk kanunlarına göre hak yoksunluklarının uygulanıp uygulanmayacağına karar verecek olmasıdır. Diğer bir ifadeyle, yabancı mahkemeler tarafından verilen mahkûmiyet kararlarının ülkemizde hak mahrumiyeti doğurması bakımından doğrudan bir uygu-

lama kabul edilmemiştir. Yabancı mahkeme kararlarından dolayı hak yoksunluğu ancak Cumhuriyet savcısının istemi üzerine bir Türk mahkemesi tarafından karar verilmesi durumunda mümkün olabilecektir. Örneğin, yabancı bir ülkede yağma suçunu işleyen Türk vatandaşı hakkında hükmedilen ceza infaz edildikten sonra failin Türkiye’ye gelmesi durumunda, yabancı mahkeme tarafından verilen karar Türk Hukukuna göre bir mahrumiyeti gerektirecek olursa, Cumhuriyet savcısının talebi üzerine mahkemece bu yabancı karar hakkında Türk kanunlarındaki sonuçların geçerli olmasına hükmedilecektir.

Ankara 17. İdare Mahkemesi 18.01.2012 tarihli, 2011/1591 E. 2012/23 K. sayılı Kararında, yabancı mahkeme kararlarının Türkiye’deki adli sicil kayıtlarına işlenebilmesi için Cumhuriyet savcısının istemi üzerine mahkemece karar verilmesi gerekirken, bu yol izlenmeksizin yabancı ülke mahkemesinden verilen kararların doğrudan adli sicile kaydedilmesinin hukuka uygun olmadığı yönünde karar vererek, adli sicile kayıt işlemini iptal etmiştir. Söz konusu karar, Danıştay 10. Dairesinin 31.12.2012 tarihli ve 2012/2620 E. 2012/7162 K. sayılı Kararıyla da onanmıştır.

Sonuç ; Kamu personel rejiminde reforma gidileceği ve işçi-memur ayırımına son verilerek kamu çalışanı adı altında birleştirileceği gündeme ara sıra gelmişse de bu yönde bir adım atılmamıştı. Ancak, 696 sayılı KHK ile işçi alımında memur alımındaki kriterleri düzenleyen 657 sayılı Kanunun 48 inci maddesine atıf yapılmak suretiyle işçi ile memur arasındaki farkları aza indiren bir düzenleme yapılmıştır. İşçi ile memuru benzeştiren bu düzenleme “kamu çalışanı” reformuna giden ilk adım olabileceği görüşündeyim.

SABİKA KAYDI KONTROL ŞEMASI



KAYNAKÇA

ÇİÇEK, İbrahim, Yasaklanmış Hakların Geri Verilmesi, <http://hukukmedeniyeti.org/haber/5636/?v=list&iid=&m=0>

ÇİÇEK İbrahim, (2013) Adli Sicil ve Arşiv Kaydının Silinmesi, Ankara 2013.

DORU, Seyit Rasim, Devlet Memurluğuna Alınma Şartlarından Biri olarak Mahkûmiyet, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası C.74 s.2015/2

s.29-47 (<http://www.journals.istanbul.edu.tr/iuhfm/issue/view/5000016581>)

GÜÇLÜ, Yaşar (2009), Devlet Memurunun El Kitabı, Seçkin yayınevi, Ankara.

İÇEL, Kayıhan, “Anayasa Hükümleri ve Yüksek Mahkemelerin Kararları Çerçevesinde Af, Şartla Salıverme ve Ertelemeye İlişkin Yasal Düzenlemelerin Yasaklanmış Haklar Üzerindeki Etkileri”, Anayasa Yargısı, s.209-218, <http://www.anayasa.gov.tr/eskisite/anyarg18/ICEL.PDF>, 03.05.07.

İPEK, Ali İhsan (2010), Hükmün Açıklanmasının Geri Bırakılması, Adalet Yayınevi, Ankara. KARAASLAN, Mehmet. (2009), Suç ve Cezaların Memuriyete Etkisi, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.58, S.1.

ÖZGENÇİ İzzet (2013) Türk Ceza Hukuku Genel Hükümler, Seçkin Yayıncılık, 8. Bası, Ankara

SÖKMEN, Uğur. (2010), “Kamu İdaresinde Mahkûmiyeti Olanların Devlet Memuru Olmaları ve Memuriyet Statüsünü Kaybetmeleri”, Maliye Dergisi, Maliye Bakanlığı Strateji Geliştirme Başkanlığı, Ocak-Haziran 2010, Sayı:158, Ankara,

TOROSLU, Nevzat, “Ertelenmiş Mahkûmiyetin Memuriyete Etkisi”, Prof. Dr. Jale G.Akipeke Armağan, Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları, Konya, 1991, s.96-97

YENERER ÇAKMUT ÖZLEM, “Dilekçe Hakkının Kullanılmasının Engellenmesi Suçu (TCK m.121)”, MUHF - HAD, c.23, s.1, 2017, s. 45-55.



SON DEĞİŞİKLİKLER İŞİĞİNDA PERSONEL ÇALIŞTIRILMASINA DAYALI OLMAYAN HİZMET ALIMLARI VE KIDEM TAZMİNATI SORUNU

1.GİRİŞ

Kıdem tazminatı işçinin ilgili kanunlarında sayılan belirli sebeplerden dolayı işten ayrılması halinde işveren tarafından 4857 sayılı İş Kanunu gereğince işçiye ödenmesi gereken bir tazminat şeklidir. Türk Dil Kurumu sözlüğünde Kıdem tazminatı: (isim) “Belirli süre çalıştıktan sonra işten ayrılan işçiye görev süresine bağlı olarak verilen para” şeklinde tanımlanmaktadır. Hukuk Terimleri Sözlüğünde ise; belirli bir süre çalıştıktan sonra işine son verilen ya da emeklilik dolayısıyla işinden ayrılmak durumunda bulunan işçiye, çalıştığı süreye göre, işyerince topluca ödenen para, olarak ifade edilmektedir.

Ülkemizde son yıllarda kamu kurum ve kuruluşlarında 4734 sayılı Kamu İhale Kanunu hükümlerine istinaden yapılan personel çalıştırılmasına dayalı olan hizmet alımlarında kıdem tazminatı sorunu yapılan yeni düzenlemelerle kamu kurumlarına belirli yükümlülükler getirilerek çözüme kavuşturulmuştur. Ancak, kamu kurum ve ku-

ruluşlarının 4734 sayılı Kanun gereği almış olduğu bazı hizmet alımları niteliği gereği personel çalıştırılmasına dayalı olmasına rağmen bu kapsamda değerlendirilmeyerek ihale edilmektedir. İçerisinde personel çalışmasını da barındıran işlere örnek olarak, yemek hizmeti satın alınması ya da Radyolojik Görüntüleme hizmetleri verilebilir. Bu işler hizmet alımı olmasına rağmen içerisinde personel çalıştırılmasını da içeren hizmet ihaleleri olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu hizmet alımları 4734 sayılı kanunun 62 nci maddesi e fıkrasına göre yapılan ihaleler ile 4857 sayılı İş Kanunuyla uyumsuz olması nedeniyle bu hizmetlerde çalışan işçiler de otomatik olarak kıdem tazminatı sorunu ortaya çıkmaktadır. Makalemizde son Kanun Hükmünde Kararname çerçevesindeki değişiklikler karşısındaki kıdem tazminatının durumu ve personel çalıştırılmasına dayalı olmayan hizmet alımlarındaki kıdem tazminatı sorunu, yasal hükümler ve yargı kararları düzleminde detaylı olarak değerlendirilecektir.

2. KONUYLA İLGİLİ YASAL MEVZU- AT VE AÇIKLAMALAR

2.1 Personel Çalıştırılmasına Dayalı Hizmet Alımlarında Kıdem Tazminatı

4734 sayılı Kamu İhale Kanunu gereğince çıkarılan Kamu İhale Genel Tebliğinde; *Personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alımları; ihale konusu işte çalıştırılacak personel sayısının ihale dokümanında belirlendiği, bu personelin çalışma saatlerinin tamamının idare için kullanıldığı ve yaklaşık maliyetinin en az % 70'lik kısmının asgari işçilik maliyeti ile varsa aynı yemek ve yol giderleri dahil işçilik giderinden oluştuğu hizmetlerdir.* şeklinde tanımlanmıştır. Tanımdan anlaşılacağı üzere personel sayısı ihale dokümanında belirlenen, personelin çalışma saatlerinin tamamını idarede kullanılan ve yaklaşık maliyetin yüzde % 70 işçilik maliyeti olan hizmet alımları personel çalıştırılmasına tabi hizmet alımlarını oluşturmaktadır. Bu doğrultuda personel çalıştırılmasına rağmen belirtilen şartları taşımayan hizmet alımları ise bu kapsamda değerlendirilmeyecektir.

6552 sayılı İş Kanunu ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanunun 8 inci maddesi ile 4857 sayılı Kanunun 112 nci maddesinde; *“Alt işverenlerinin değişip değişmediğine bakılmaksızın aralıksız olarak aynı kamu kurum veya kuruluşuna ait işyerlerinde çalışmış olanların bu şekilde çalışmış oldukları sürelerle ilişkin kıdem tazminatına esas hizmet süreleri, aynı kamu kurum veya kuruluşuna ait işyerlerinde geçen toplam çalışma süreleri esas alınarak tespit olunur. Bunlardan son alt işverenleri ile yapılmış olan iş sözleşmeleri 1475 sayılı İş Kanununun 14 üncü maddesine göre kıdem tazminatı ödenmesini gerektirecek şekilde sona ermiş olanların kıdem tazminatları ilgili kamu kurum veya kuruluşları tarafından,*

Aynı alt işveren tarafından ve aynı iş sözleşmesi çerçevesinde farklı kamu kurum veya kuruluşlarında çalıştırılmış olan işçi-

lerden iş sözleşmeleri 1475 sayılı İş Kanununun 14 üncü maddesine göre kıdem tazminatı ödenmesini gerektirecek şekilde sona ermiş olanlara, 4734 sayılı Kanunun 62 nci maddesinin birinci fıkrasının (e) bendi kapsamında farklı kamu kurum ve kuruluşuna ait işyerlerinde geçen hizmet sürelerinin toplamı esas alınarak çalıştırıldığı son kamu kurum veya kuruluşu tarafından, işçinin banka hesabına yatırılmak suretiyle ödenir. Alt işveren ile yapmış olduğu iş sözleşmesi sona ermediği gibi, alt işveren tarafından 4734 sayılı Kanun kapsamında bulunan idarelere ait işyerleri dışında bir işyerinde çalıştırılmaya devam olunan ve bu şekilde çalıştırıldığı sırada iş sözleşmesi kıdem tazminatı ödenmesini gerektirecek şekilde sona eren işçinin kıdem tazminatının söz konusu kamu kurum veya kuruluşlarına ait işyerlerinde geçen süreye ilişkin kısmı, kamu kurum veya kuruluşuna ait çalıştığı son işyerindeki ücretinin yılları itibarıyla asgari ücret artış oranları dikkate alınarak güncellenmiş miktarı üzerinden hesaplanmak suretiyle son kamu kurum veya kuruluşu tarafından işçinin banka hesabına yatırılmak suretiyle ödenir.” denilmektedir.

Bu madde hükmü gereğince asıl işveren yani kamu kurum ve kuruluşları ile alt işverenden hizmet alımı yoluyla çalıştırılan personelin kıdem tazminatını hizmet aldığı süre esas alınarak maddede belirtildiği şekilde ödeyecektir. Maddede açıklandığı üzere bu hizmet alımları 4734 sayılı Kamu İhale Kanununun 62-e bendinde belirtilen usul esaslar uyarınca yapılacak ihalelerde geçerli olacak olacaktır.

62-e bendinde **“ (Değişik: 10/9/2014-6552/10 md.) İdarelerin bu Kanunda tanımlanan hizmetlerden personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alımlarında aşağıda belirtilen hususlara uyması zorunludur:**

1) İdarelerce kanun, tüzük ve yönetmeliklere göre istihdam edilen personelin yeterli nitelik veya sayıda olmaması hâlinde personel çalıştırılmasına dayalı yardımcı işlere ilişkin

hizmetler için ihaleye çıkılabilir. Bu kapsamda ihaleye çıkılabilecek yardımcı işlere ilişkin hizmet türlerini; idarelerin teşkilat, görev ve yetkilerine ilişkin mevzuatı, yerleşik yargı içtihatları ile 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanununun 2 nci maddesinin yedinci fıkrası dikkate alınmak suretiyle idareler itibarıyla ayrı ayrı veya birlikte belirlemeye işçi, işveren ve kamu görevlileri konfederasyonları, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Hazine Müsteşarlığı ve Devlet Personel Başkanlığının görüşü ve Maliye Bakanlığının teklifi üzerine Bakanlar Kurulu yetkilidir. 3/7/2005 tarihli ve 5393 sayılı Belediye Kanununun 67 nci maddesi ile diğer kanunların hizmet alımına ilişkin özel hükümleri saklıdır.

2) İdarelerin teşkilat, görev ve yetkilerine ilişkin mevzuatı ile 4857 sayılı Kanununun 2 nci maddesinin yedinci fıkrası esas alınmak suretiyle, idareye ait bir işyerinde yürütülen asıl işin bir bölümünde idarenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde hizmet alımı ihalesine çıkılabilir.

3) Danışmanlık hizmet alım ihalelerinde istihdam edilen personelin yeterli nitelik veya sayıda olmaması şartı aranmaz.”

denilmektedir.

Yukarıda belirtilen kanun maddelerini özetleyecek olursak hizmet alımları şeklinde kamuda çalıştırılan işçilerin kıdem tazminatı ödenebilmesi için bu hizmet alımlarının 4734 sayılı Kamu İhale Kanununun 62 (e) maddesinde usul ve esasları belirlenen personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alımlarından olması gerekmektedir. Bu usule tabi olmayan hizmet ihalelerinde personel çalıştırılrsa da kıdem tazminatının öncelikle yükleniciler tarafından ödenmesi gerekir. Direkt Kamu İdarelerinin ödenmesi mevzuat açısından mümkün gözükmemektedir.

Ayrıca, Personel Çalıştırılmasına Dayalı Hizmet Alımlarında Uygun Görüş Alınması, Görevlilerin Sorumlulukları İle Yaptırımlar Hakkında Yönetmelik uyarınca 4734 sayılı

Kanununun 62 nci maddesinin birinci fıkrasının (e) bendinin (1) ve (2) numaralı alt bentleri kapsamında personel çalıştırılmasına dayalı hizmetler (danışmanlık hizmet alımları hariç) için ihaleye çıkılmadan önce;

a) 5018 sayılı Kanuna ekli (I), (II) ve (IV) sayılı cetvellerde yer alan idareler ile bunlara bağlı döner sermayeli kuruluşlarca Maliye Bakanlığından,

b) 233 sayılı Kanun Hükmünde Kararname uyarınca yayımlanan Genel Yatırım ve Finansman Programı Kararı çerçevesinde, 233 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye tabi kamu iktisadi teşebbüsleri ve bağlı ortaklıklarınca Hazine Müsteşarlığından,

c) 4046 sayılı Kanun çerçevesinde özelleştirme programında bulunanlardan sermayesinin %50'sinden fazlası kamuya ait işletmeciler kuruluşlarca Özelleştirme İdaresi Başkanlığından,

uygun görüş alınması zorunlu olduğu belirtilmiştir. Böylece, yapılan hizmet alımlarının tamamen ilgili kurumun inisiyatifinden çıkarılarak belirli bir kontrol mekanizması getirilmiştir. Bu kurallara aykırı durumlara ilişkin ilgili Yönetmeliğin 6 nci maddesinde 4734 sayılı Kanununun 62 nci maddesinin birinci fıkrasının (e) bendi kapsamında, personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alımı ihalesine çıkılmaması gerektiği hâllerde ihaleye çıkılamayacağı belirtilen kurallara aykırı olarak işlem ve eylem yapılması nedeniyle idare aleyhine zarar ortaya çıkması hâlinde, oluşan bu zararlar, bu zarara neden olduğu tespit edilenlere rücu edilmek suretiyle tahsil edileceği ayrıca, bu kişiler hakkında uygulanacak ceza ve disiplin hükümleri saklı kalmak üzere, bu kişilere idarelerce, her türlü aylık, ödenek, zam, tazminat dâhil yapılan bir aylık net ödemelerin beş katı tutarında idari para cezası uygulanacağı belirtilerek cezai hükümler getirilmiştir.

24 Aralık 2017 Tarihli ve 30280 Sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan 696 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 83 üncü madde-

sinde 4/1/2002 tarihli ve 4734 sayılı Kamu İhale Kanununun 62 nci maddesinin birinci fıkrasının (e) bendi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

“e) 1) 5018 sayılı Kanuna ekli (I), (II), (III) ve (IV) sayılı cetvellerde yer alan kamu idareleri (MİT Müsteşarlığı hariç) ile bunlara bağlı döner sermayeli kuruluşlar, 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye ekli (I) sayılı listede yer alan idarelerin merkez ve taşra teşkilatları, il özel idareleri, belediyeler ile bağlı kuruluşları ve bunların üyesi olduğu mahalli idare birlikleri, birlikte veya ayrı ayrı sermayesinin yarısından fazlası il özel idareleri, belediyeler ve bağlı kuruluşlarına ait şirketler; merkezi yönetim, sosyal güvenlik kurumu, fon, kefalet sandığı, yatırım izleme ve koordinasyon başkanlığı, gençlik hizmetleri ve spor il müdürlüğü, mahalli idare ve şirket bütçelerinden veya döner sermaye bütçelerinden, anılan listede kapsamındaki diğer idareler için ise kendi bütçelerinden personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alımı veya niteliği itibarıyla bu sonucu doğuracak şekilde alım yapamaz ve buna imkan sağlayan diğer mevzuat hükümleri uygulanmaz.

2) Bu bendin uygulanmasında personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alımı; bu Kanun ve diğer mevzuattaki hükümler uyarınca ihale konusu işte çalıştırılacak personel sayısının ihale dokümanında belirlendiği, bu personelin çalışma saatlerinin tamamının idare için kullanıldığı, yaklaşık maliyetinin en az %70’lik kısmının asgari işçilik maliyeti ile varsa aynı yemek ve yol giderleri dahil işçilik giderinden oluştuğu ve niteliği gereği süreklilik arz eden işlere ilişkin hizmet alımlarını ifade eder. Mahalli idare veya şirketlerinin bütçelerinden yapılan, yıl boyunca devam eden, niteliği gereği süreklilik arz eden ve haftalık çalışma saatlerinin tamamının idare için kullanıldığı park ve bahçe bakım ve onarımı ile çöp toplama, cadde, sokak, meydan ve benzerlerinin temizlik işlerine ilişkin alımlar personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alımı olarak kabul edilir. Hizmet alım sözleşmesi

kapsamında niteliği birbirinden farklı hizmet türlerinin bulunması halinde personel çalıştırılmasına dayalı olup olmama yönünden yapılacak değerlendirme her hizmet türü için ayrı ayrı yapılır. Danışmanlık hizmetleri, hastane bilgi yönetim sistemi hizmetleri ve çağrı merkezi hizmetlerine ilişkin alımlar personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alımı olarak kabul edilmez.

3) Kurum, hizmet alımının personel çalıştırılmasına dayalı olup olmadığı ya da niteliği itibarıyla bu sonucu doğurup doğurmadığı hususunda (2) numaralı alt bentte sayılan kriterleri ayrı ayrı ya da birlikte dikkate almak suretiyle usul ve esaslar belirlemeye yetkilidir.” denilmektedir. **Buna göre belirtilen kamu idarelerinde personele dayalı hizmet alımlarının yasal olarak öni kesilmiştir.**

Aynı KHK’nın 127 nci maddesi ile: “375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye aşağıdaki geçici maddeler eklenmiştir.

“GEÇİCİ MADDE 23-5018 sayılı Kanuna ekli (I), (II), (III) ve (IV) sayılı cetvellerde yer alan kaydıyla, bu fıkranın yürürlüğe girdiği tarihten itibaren on gün içinde idaresinin hizmet alım sözleşmesinin yapıldığı birimine, sürekli işçi kadrolarında istihdam edilmek üzere yazılı olarak başvurabilirler.....” denilmektedir.

Kıdem tazminatına ilişkin bir hüküm ya da bu işçilere yönelik kıdem tazminatı ibaresi bahis konusu KHK’da geçmemektedir. Ancak, taşeron işçilerin belirlenen süreç sonunda sürekli işçi kadrolarında istihdam edilecek olmaları nedeniyle kıdem tazminatı sorunu tamamen ortadan kalkmaktadır. Diğer tüm sürekli işçi kadrosunda yer alanlar kıdem tazminatının nasıl alıyorsa bundan sonra da taşeron işçiler tereddütsüz bir şekilde kıdem tazminatlarını alacaklardır. Ancak, bu durum Genel bütçeli idareler ve sayılan bazı özel bütçeli idarelerde çalışanlara ilişkin durumdur. Zira, mahalli idarelerde istihdam edilenlere ilişkin durum biraz daha farklı olarak Belediye şirketlerinde istihdam edile-

ceklerinden, kıdem tazminatları İş Kanunu çerçevesinde çalıştıkları şirketlerince ödenecektir.

2.2 Personele Dayalı Olmayan İhalelerde Kıdem Tazminatı

Kamu kurum ve kuruluşlarında bazı hizmet alımları ise yapısı gereği personel çalıştırılması zorunlu olmasına rağmen personel çalıştırılması şeklinde yapılmayıp hizmet birim fiyatı içinde verilen teklif karşılığıyla belirlenen bedel üzerinden ihale edilmektedir. Yani ihale personel çalıştırılmasına dayalı olmayan bir iş olmasına rağmen personel çalıştırılmasının zorunlu olduğu hallerde ortaya çıkmaktadır. Bu şekilde yapılan ihalelerde şartname ve sözleşmelerinde bu işte kaç kişi çalışacağı, eğitim durumu, hangi teknik özelliklere sahip olması gerektiği belirtilerek kamu kurum ve kuruluşlarının bünyesinde çalıştırılmaktadır. Bu durumda yapılan ihale kapsamında çalışan personelin asıl işvereni, bağlı olduğu iş yeri kamu kurum ve kuruluşları olmaktadır.

Konuyu 4857 sayılı İş Kanunu yönüyle irdeleyecek olursak bir kişinin belirli bir işverene tabi belirli bir işyerine tabi olarak ücret karşılığı çalışması işçi olması için yeterli olup, ihalenin personele dayalı olup olmasının pek bir önemi bulunmamaktadır. Bu nedenle, kamuda hizmet alımı şeklinde çalışan tüm işçilerin kıdem tazminatının ödenebilmesi için işçinin iş kanununa tabi bir işverene ve bir işyerine bağlı olarak en az bir yıl çalışmış olması koşuluna ilaveten iş akdinin 1475 sayılı İş Kanununun 14 üncü maddesinin 1 inci fıkrasında sıralanan aşağıdaki nedenlerden biriyle sona ermesi gerekmektedir:

1. İş sözleşmesinin işveren tarafından 4857 sayılı Kanunun 25 inci maddesinin 2 nci fıkrasında belirtilen ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller dışında feshedilmesi,

2. İş sözleşmesinin işçi tarafından 4857 sayılı Kanunun 24 üncü maddesi uyarınca feshedilmesi,

3. İşçinin muvazzaf askerlik hizmet dolaısıyla işten ayrılması,

4. Bağlı buldukları kanunla kurulu kurum veya sandıklardan yaşlılık, emeklilik veya malullük aylığı yahut toptan ödeme almak amacıyla iş sözleşmesinin sona ermesi,

5. İşçilerin, 506 sayılı Sosyal Sigorta Kanunlarında değişiklik yapan 4447 sayılı Kanun ile getirilen bir hükümlerle, 506 sayılı Kanunun 60 ncı maddesinin birinci fıkrasının (A) bendinin (a) ve (b) alt bentlerinde öngörülen yaşlar dışında kalan diğer şartları veya aynı Kanunun geçici 81 inci maddesine göre yaşlılık aylığı bağlanması için öngörülen sigortalılık süresini ve prim ödeme gün sayısını tamamlayarak, kendi istekleri ile işinden ayrılması,

6. Kadın işçi çalışırken evlenmesi durumunda evlendiği tarihten itibaren bir yıl içerisinde iş sözleşmesini sona erdirmesi,

7. İşçinin vefat etmiş olması.

Belirtilen sebeplerle iş akdi sona eren bu kişilerin 4857 sayılı Kanun uyarınca kıdem tazminatı ödemesi kamu idaresine yüklenmesi zorunluluğunu doğuracaktır. Ancak, yapılan düzenlemelerde mevzuat, personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alımlarına ilişkin kıdem tazminatlarının ödenmesine imkan vermekte olup, diğer ihalelerde çalışan personele ilişkin kıdem tazminatına dair bir hüküm barındırmamaktadır. Bu sebeple konu genellikle yargıya taşınmakta olup iş yeri ve işverenin kamu idaresi olması nedeniyle fiili olarak çalışan kişinin lehine karar doğmasına ve yüksek vekalet ücretlerinin ödenmesine sebebiyet verilmektedir. Ayrıca, bu ihalelerde 4734 sayılı Kanunun 62/e bendi hükümlerine tabi olmaması nedeniyle herhangi izin mekanizması bulunmayıp tamamen hizmet alımı yapan kamu idaresinin kararıyla personel çalıştırılmaktadır. Bu tür hizmet ihalelerinde personel çalıştırılma da kıdem tazminatının Kamu İdarelerince ödenmesinin mevzuat açısından mümkün olmadığı gözükmektedir.

2.3 Konuyla İlgili Yargı Kararları

Sayıştay 5. Dairesi tarafından alınan 19.01.2017 tarih ve 228 karar, 117 ilam nolu daire kararıyla personel çalıştırılmasına dayalı olmayan ihalelerde çalıştırılan işçilere ödenen kıdem tazminatının kamu zararına sebebiyet verilmediği gerekçesiyle beraat kararı verilmiştir.

2015/2032 Esas Nolu 2017/93 sayılı Karar Nolu Ankara 21.İş Mahkemesi kararını özetle kıdem tazminatı, ihbar tazminatı, fazla mesai, yıllık izin ücretlerinin de işçiye ödenmesi gerektiği yönüyle karar verilmiş,

2015/2036 esas nolu 2017/97 sayılı karar nolu Ankara 21.İş Mahkemesi kararını özetle kıdem tazminatı, ihbar tazminatı, fazla mesai, yıllık izin ücretlerinin de işçiye ödenmesi gerektiği yönüyle karar verilmiş, kamu idaresi tarafından yapılan itiraz 2017/2123 esas nolu 2017/1690 Karar nolu Ankara Bölge Adliye Mahkemesi 7. Hukuk Dairesinin verdiği kararla dava esastan reddedilerek iş mahkemesinin vermiş olduğu karar onaylanmıştır.

3.DEĞERLENDİRME VE SONUÇ

Yukarıda belirtilen mevzuat ve yapılan açıklamalar çerçevesinde herhangi bir hizmet alımında personel çalıştırılması durumunda işçinin iş akdinin kıdem tazminatını gerektirecek şekilde feshedilmesi halinde kıdem tazminatının ödenmesi mevzuat ve yargı kararlarıyla bir şekilde kamu idaresine yüklenilmektedir. Bu sebeple yasal düzenlemelerin personele dayalı olmayan hizmet alımlarını da kapsayacak şekilde yeniden ele alınması gerekmektedir. Çünkü bir şekilde yargıya taşınacak olan bu konuda yargı kararlarıyla kamu idaresi hem bu tazminatları hem vekalet ücretlerini ödemeye maruz kalmaktadır. Ayrıca, yapılacak

düzenlemelerde yine bu şekilde yapılacak ihalelerde bir kontrol sisteminin kurulması ihalelerde tamamen ilgili kamu idaresinin sınırsız olarak yetki kullanmasının da engellenmesi gerekmektedir

Bunun yanı sıra personel çalıştırılmasına dayalı bir hizmet olarak görülmeyen bazı hizmet işlerinde işin gereği olarak bu işi yürütenlerce hizmet kusurları ya da maddi tazminat doğurabilecek hususların da asıl işverene rücu edilecek olması da olası riskler olarak gözükmektedir. Ya da hizmet ihalesi olan ama personel çalıştırılmasına dayanmayan bir işin çalışanı, meslek hastalığına yakalanırsa yine asıl işverene yargı yoluyla başvurabilecektir.

Ayrıca, 696 sayılı KHK ile kamu işçisi unvanı alan personele dayalı hizmet ihaleleriyle istihdam edilen işçilerden sonrasında, personele dayalı hizmet alımı olmamasına rağmen tüm zamanını kamuda çalışarak geçiren işçilerin bu son düzenlemenin dışında kalmış olması da yeni bir kadro talebi ve taşeron konusu oluşturacağı aşikardır. Bu sebeple kıdem tazminatlarının ödenmesi ve ayrıca bu şekilde çalışanların kadro hakkı isteyerek konuyu yargıya taşıyacak olması kamu idareleri ve yargı açısından büyük bir mesainin bekleyeceği ortadadır. Bu nedenle konunun bir an önce ele alınarak hukuki düzenlemeye tabi tutulması gerekmektedir.

KAYNAKÇA

- 4734 sayılı Kamu İhale Kanunu
4857 sayılı İş Kanunu
Kamu İhale Genel Tebliği
www.mevzuat.gov.tr (Erişim Tarihi 25.12.2017)
www.sayistay.gov.tr (Erişim Tarihi 25.12.2017)



TAŞERON İŞÇİNİN KADROYA GEÇİŞİ SONRASI ÖZLÜK DOSYASI OLUŞTURULMASI VE AYKIRI İŞLEMLERİN YAPTIRIMI

1. GİRİŞ

Kamu kurum ve kuruluşları ile belediyeler ve diğer mahalli idarelerde çalıştırılan taşeron işçilerin özlük dosyası tutulması gerekmektedir. Yine kurumlarda çalışan sürekli işçilerin de özlük dosyalarının tutulması 4857 sayılı Kanun kapsamında bir zorunluluktur. Taşeron işçilerin kamu kurum ve kuruluşlarında sürekli işçi kadrosuna geçirilmesi veya il özel idareleri ve belediyeler ile bağlı kuruluşlarında ve bunların üyesi olduğu mahalli idare birliklerinde, birlikte veya ayrı ayrı sermayesinin yarısından fazlası il özel idareleri, belediyeler ve bağlı kuruluşlarına ait şirketlerde çalışan taşeron işçilerin belediyelerin bu amaçla var olan veya şirketleri yoksa bu amaçla kurulacak şirketlerine nakledilmeleri sonrasında özlük işlemlerinin bu kapsamda da kıdem tazminatı, yıllık izin, emeklilik haklarının takibi gibi işlemlerinin sağlıklı yürütülebilmesi için özlük dosyalarının yeni durumlarına uygun hale getirilmesi gerekmektedir¹.

1 Şimşek Akın, Mahmut Çolak, "Kamuda Taşeron Rehberi",

İşçinin özlük dosyasının düzenlenmesi ve güncel olarak tutulması yasal bir zorunluluk olup bu hususa uyulmaması halinde de idari para cezası gibi yaptırımları bulunmaktadır. Taşeron işçiler için de Kamu İhale Kanununa Göre İhale Edilen Personel Çalıştırılmasına Dayalı Hizmet Alımları Kapsamında İstihdam Edilen İşçilerin Kıdem Tazminatlarının Ödenmesi Hakkında Yönetmelik² ile özlük dosyalarının düzenlenmesi öngörülmüştür. Özlük dosyalarının düzenlenmesi ve saklanması aşamalarında bilgilerin gizliliğine özen gösterilmeli ve kesinlikle kişisel bilgiler paylaşılmamalıdır.

Taşeron işçi olarak çalışmakta iken kamu kurum ve kuruluşlarında sürekli işçi kadrosuna alınan veya mahalli idarelerde şirkete nakledilen işçilerin geçmişe yönelik taşeron işçi olarak geçirdikleri sürelerinin kıdem tazminatlarının ödenmesi ile yıllık izine esas kıdemlerinin hesaplanmasında ve özellikle

Güncel Yayıncılık, 695 syf, Ocak 2018, Ankara

2 8 Şubat 2015 tarih ve 29261 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanmıştır.

emeklilik haklarının tespit edilmesinde çok büyük önem arz etmektedir.

Taşeron işçi iken kamu kurumlarında sürekli işçi kadrosuna alınanlar ile belediyelerde şirketlere nakledilen işçilerin istihdam süreleri hiçbir şekilde sosyal güvenlik kurumlarından emeklilik, yaşlılık veya malullük aylığı almaya hak kazandıkları tarihi geçemeyeceğinden özlük dosyalarının düzgün tutulması ve bilgilerin takibi çok önemlidir.

Bu çalışmada kamuda sürekli işçi kadrolarına geçirilen veya mahalli idare şirketlerinde işçi statüsüne alınan taşeron işçilerin 4857 sayılı İş Kanunu ve diğer ilgili mevzuat kapsamında özlük dosyalarının oluşturulması ile bu kapsamdaki idari para cezası yaptırımından bahsedilecektir.

2. TAŞERON İŞÇİNİN ÖZLÜK DOSYASI

Kamu kurum ve kuruluşları ile belediyeler ve diğer mahalli idarelerde taşeron işçi olarak çalıştırılanların özlük dosyası için ise özel düzenleme 4734 sayılı Kamu İhale Kanununun 62 nci maddesinin birinci fıkrasının (e) bendi uyarınca yapılan ihaleler kapsamında, alt işverenler tarafından çalıştırılan işçilerin kıdem tazminatlarının ödenmesinde; kamu kurum veya kuruluşlarında geçen hizmet sürelerinin hesaplanması, alt işveren ile alt işveren işçisinden istenecek belgeler, merkezi yönetim kapsamı dışındaki kamu kurum veya kuruluşları arasındaki hizmet sürelerine tekabül eden tutarların tahsil ve ödeme işlemleri ile diğer hususlara ilişkin usul ve esasları düzenlemek amacıyla çıkarılan Kamu İhale Kanununa Göre İhale Edilen Personel Çalıştırılmasına Dayalı Hizmet Alımları Kapsamında İstihdam Edilen İşçilerin Kıdem Tazminatlarının Ödenmesi Hakkında Yönetmelik’de yapılmıştır. Yönetmeliğin “İhale dokümanı ve özlük dosyaları” başlıklı 12 nci maddesinde öncelikle kamu

kurum veya kuruluşlarının, 4734 sayılı Kanununun 62 nci maddesinin birinci fıkrasının (e) bendi uyarınca yapılan her bir ihale için, ihale dokümanı ve ihale sözleşmesi ile birlikte bu ihale kapsamında çalışan her bir işçinin;

- Nüfus bilgilerini,
- İşe başlama tarihlerini,
- İşten ayrılma tarihlerini,
- İşe başlama ve işten ayrılma nedenlerini,
- Çalışma sürelerini,
- Ücret ve diğer mali haklarını,
- Yıllık izin kullanımına dair bilgilerini,
- Sosyal güvenlik işlemlerine esas sigorta kayıtlarını,

içeren bir özlük dosyası oluşturması öngörülmüştür. Kıdem tazminatı talebinde bulunan işçinin hizmet cetveli, ihale dokümanı ve ihale sözleşmesi ile özlük dosyası esas alınarak düzenlenmektedir.

Sürekli işçi kadrosuna alınanlar ile belediye şirketlerine işçi olarak nakledilen işçilerden taşeron işçi olarak geçirdikleri sürelerle ilişkin çalışmaları da dahil olmak üzere kıdem tazminatı talebinde bulunan ve iş sözleşmesi kıdem tazminatını hak edecek şekilde sona ermiş olan işçinin kıdem tazminatına esas toplam süresi, 4734 sayılı Kanunun 62 nci maddesinin birinci fıkrasının (e) bendi uyarınca yapılan ihaleler kapsamında çalışmasının bulunduğu kamu kurum veya kuruluşlarınca düzenlenmiş olan hizmet cetvelleri esas alınarak tespit edilecektir. Bu nedenle, kadroya geçen veya belediye şirketlerine nakledilen işçilerin taşeron işçi olarak çalışmalarına ait hizmet cetvelleri düzenlenerek özlük dosyalarına mutlaka konulmalıdır.

İşçilerden kıdem tazminatı talep edenlerin son görev yaptıkları ödemeyi yapacak olan ilgili kamu kurum veya kuruluşu, işçinin taşeron işçi çalıştığını beyan ettiği kamu kurum veya kuruluşlarından düzenlenecek hizmet cetvelinin gönderilmesini istemlidirler. Kurumların da bildirilen hizmet cetvellerini özlük dosyalarında saklamaları ve buna göre işlem yapmaları gerekmektedir. Hizmet cetvelinin kamu kurum veya kuruluşu tarafından herhangi bir nedenle düzenlenmemesi halinde Sosyal Güvenlik Kurumu ile ihale bilgileri çerçevesinde yazışma ile kayıtlarındaki bilgileri talep edilmeli ve bu kayıtlara göre de işlem yapılmalıdır.1

3. İŞ KANUNUNDA ÖZLÜK DOSYASI

Genel olarak işçilerin özlük dosyalarına 4857 sayılı İş Kanunu'nun 75 nci maddesinde ve bu konudaki yaptırımlara ilişkin düzenlemelere ise 4857 sayılı İş Kanununun 104 ncü maddesinde yer verilmiştir.

Bu kapsamda 4857 sayılı İş Kanununun "İşçi özlük dosyası" başlıklı 75 nci maddesi ise "İşveren çalıştırdığı her işçi için bir özlük dosyası düzenler. İşveren bu dosyada, işçinin kimlik bilgilerinin yanında, bu Kanun ve diğer kanunlar uyarınca düzenlemek zorunda olduğu her türlü belge ve kayıtları saklamak ve bunları istendiği zaman yetkili memur ve mercilere göstermek zorundadır.

İşveren, işçi hakkında edindiği bilgileri dürüstlük kuralları ve hukuka uygun olarak kullanmak ve gizli kalmasında işçinin haklı çıkarı bulunan bilgileri açıklamamakla yükümlüdür." hükmündedir. Bu düzenleme gereğince işverenler çalıştırdığı her işçi için bir özlük dosyası düzenlemek zorundadır. Özlük dosyasının düzenlenmesi ve güncelliğinin sağlanması zorunlu olup işverenin inisiyatifine bırakılmamıştır. İşveren işçinin özlük dosyasında, işçinin kimlik bilgilerinin yanında,

- 4857 sayılı İş Kanunu,
- 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu,
- 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu,
- 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu,

gibi ilgili diğer kanunlar uyarınca düzenlemek zorunda olduğu her türlü bilgiyi içeren belge ve kayıtları saklamak ve bunları istendiği zaman başta Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı denetim elemanları ile Sosyal Güvenlik Kurumu denetim elemanları ile diğer kurum ve kuruluşların yetkili memur ve mercilere ibraz etmek zorundadır. İşverenin işçinin özlük dosyasının düzenlenmesi ve güncel bir şekilde tutulması sorumluluğu yanında ayrıca işçi hakkında edindiği bilgileri dürüstlük kuralları ve hukuka uygun olarak kullanmak ve gizli kalmasında işçinin haklı çıkarı bulunan bilgileri kesinlikle açıklamamakla yükümlüdür.

4. İŞÇİNİN ÖZLÜK DOSYASINDA YER ALACAK BİLGİ VE BELGELER

İşçi özlük dosyasının yasal dayanağı olan 4857 sayılı İş Kanununun "İşçi özlük dosyası" başlıklı 75 inci maddesi ile özlük dosyasında, işçinin kimlik bilgilerinin yanında 4857 sayılı İş Kanunu, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu gibi kanunlar uyarınca düzenlenmek zorunda olduğu her türlü belge ve kayıtları saklama zorunluluğundan bahsedilmiş ancak belgelere ilişkin açık bir düzenlemeye yer verilmemiştir.

Özlük dosyasının içeriğinde zorunlu ve gerekli belgelerin bulunması gerekir. Kanun hükmüne dayanan bilgi veya belgeler zorunlu belge, işverenin kanunlardan kay-

naklanan hak ve borçlarıyla alakalı bilgi ve belgeler ise gerekli belge olarak adlandırılabilir. Özlük dosyasında bulunan bütün bilgi ve belgelerin kanun ve bireysel olarak geçerliliğinin olması gerekir. Özlük dosyasında, iş başvuru formu, iş sözleşmesi, görev tanımları, nüfus kâğıdı örneği ve vesikalık fotoğraf, ikametgâh ilmühaberi (yerleşim belgesi), adli sicil kaydı, İSG eğitim belgeleri, mesleki eğitim belgeleri, sağlık raporları, diploma sureti, deneme süresi değerlendirme formu, ihtarname, tutanak ve diğer belgeler, disiplin kurulu kararları, Kanuni herhangi bir sebeple ücret kesme cezası uygulanmışsa yapılan kesintilerin sebebinin bildirildiği yazı, fazla çalışma yapılıyorsa, fazla çalışma için işçinin onayının alındığına dair yazı, işçilerin, iş sağlığı ve güvenliği konusunda ve karşı karşıya buldukları mesleki riskler, alınması gerekli tedbirler ve yasal hak ve sorumluluklar konusunda bilgilendirildiklerine dair yazı, işçinin yarı zamanlı veya kısmi süreli çalışma talebi varsa buna ilişkin yazı, yazılı iş sözleşmesi yapılmamışsa işveren tarafından işçiye verilmesi gereken çalışma şartlarını gösterir yazılı belge, işçinin işverene verdiği diğer dilekçeler yer alabilir³. 4857 sayılı Kanununun 109 uncu maddesi ile İş Kanununda belirtilen bildirimlerin ilgiliye yazılı olarak ve imza karşılığında yapılması gerekliliği hüküm altına alınmıştır. Bu nedenle, işçiye yapılan tüm bildirimler ile diğer kanunlar uyarınca düzenlenmesi zorunlu olan tüm belgeler de işçinin özlük dosyasında bulunması gerekmektedir. İşçi özlük dosyasında bulunan belgeler istendiğinde yetkili memur ve mercilere gösterilmek zorundadır.

5. ÖZLÜK DOSYASININ VE İÇİNDEKİ BİLGİLERİN GİZLİLİĞİ

Özlük dosyalarındaki bilgilerin saklanması ve korunmasında ayrıca özellikle gizlili-

ğinin sağlanması ve bu bilgilere sahip kişiler tarafından işçinin rızası olmadan bilgilerin paylaşılmasında sorumluluklar açısından 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu⁴ kapsamında kısa bir değerlendirme yapmakta yarar bulunmaktadır.

5982 sayılı Kanunla Anayasanın özel hayatın gizliliğini düzenleyen 20 nci maddesine “Herkes, kendisiyle ilgili kişisel verilerin korunmasını isteme hakkına sahiptir. Bu hak; kişinin kendisiyle ilgili kişisel veriler hakkında bilgilendirilme, bu verilere erişme, bunların düzeltilmesini veya silinmesini talep etme ve amaçları doğrultusunda kullanılıp kullanılmadığını öğrenmeyi de kapsar. Kişisel veriler, ancak kanunda öngörülen hallerde veya kişinin açık rızasıyla işlenebilir. Kişisel verilerin korunmasına ilişkin esas ve usuller kanunla düzenlenir” hükmü eklenerek, kişilerin kişisel verilerinin korunması açıkça Anayasal güvence altına alınmıştır. Bu düzenleme ile Anayasa bu hakkın korunmasına ilişkin usul ve esasların belirlenmesini çıkarılacak bir kanuna bırakmıştır. Bu kapsamda 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu çıkarılmıştır. Yine diğer mevzuatta kişisel verilerin korunmasına ilişkin düzenlemeler yer almaktadır. Ayrıca Türk Ceza Kanununun 135 ila 140 ncı maddeleri arasında kişisel verilerin korunmasına yönelik müeyyideler yer almaktadır. Kanun, kişisel verileri işlenen gerçek kişiler ile bu verileri tamamen veya kısmen otomatik olan ya da herhangi bir veri kayıt sisteminin (kişisel verilerin belirli kriterlere göre yapılandırılarak işlendiği kayıt sistemi) parçası olmak kaydıyla otomatik olmayan yollarla işleyen gerçek ve tüzel kişiler hakkında uygulanır. Bu doğrultuda, özel sektör ile kamu sektörü bakımından bir ayırım yapılmamış olup, öngörülen usul ve esasların her iki sektörde de uygulanma-

3 Erol GÜNER, “İşçi Özlük Dosyası Hakkında Bilinmesi Gereken Hususlar”, E-Yaklaşım, Mayıs 2017, Sayı: 293

4 07 Nisan 2016 tarih ve 29677 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanmıştır.

sı benimsenmiştir⁵. İşverenin özlük dosya bilgilerini hukuka aykırı açıklaması, işçiye iş sözleşmesini haklı nedenle fesih hakkı da verecektir⁶. İşçinin özlük dosyasında özel bilgilerin kesinlikle saklanması gerekmekte olup açıklayanlar veya muhafaza edemeyenler hakkında idari, mali ve cezai yaptırımlar uygulanmaktadır.

Kişilerin ırkı, etnik kökeni, siyasi düşüncesi, felsefi inancı, dini, mezhebi veya diğer inançları, kılık ve kıyafeti, dernek, vakıf ya da sendika üyeliği, sağlığı, cinsel hayatı, ceza mahkûmiyeti ve güvenlik tedbirleriyle ilgili verileri ile biyometrik ve genetik verileri özel nitelikli kişisel veridir. Özel nitelikli kişisel verilerin, ilgilinin açık rızası olmaksızın işlenmesi⁷ yasaktır. Sağlık ve cinsel hayat dışındaki kişisel veriler, kanunlarda öngörülen hâllerde ilgili kişinin açık rızası aranmaksızın işlenebilir. Sağlık ve cinsel hayata ilişkin kişisel veriler ise ancak kamu sağlığının korunması, koruyucu hekimlik, tıbbî teşhis, tedavi ve bakım hizmetlerinin yürütülmesi, sağlık hizmetleri ile finansmanının planlanması ve yönetimi amacıyla, sır saklama yükümlülüğü altında bulunan kişiler veya yetkili kurum ve kuruluşlar tarafından ilgilinin açık rızası aranmaksızın işlenebilir⁸.

6. ÖZLÜK DOSYALARININ SAKLANMA SÜRESİ

İş mevzuatında özlük dosyalarının kaç yıl saklanması gerektiği yönünde bir hüküm bulunmamaktadır. SGK mevzuatına göre; iş-

veren, işyeri sahipleri; işyeri defter, kayıt ve belgelerini ilgili olduğu yılı takip eden yılbaşından başlamak üzere on yıl süreyle, kamu idareleri otuz yıl süreyle, tasfiye ve iflâs idaresi memurları ise görevleri süresince saklamak zorundadır. Bununla birlikte, İş Sağlığı ve Güvenliği mevzuatına göre kişisel sağlık dosyalarının 15 yıl saklanması gerekmektedir⁹.

Ancak, özellikle kamu kurum ve kuruluşlarında emeklilik süresi işçiler açısından 30 yıldan daha uzun sürelerde olmaktadır. Bu kapsamda özlük dosyasının 30 yıl geçmiş olsa dahi kişilerin emekliliklerine kadar tutulması ve işe başlama hatta daha önceki çalışma bilgilerini içeren belgeler ile birlikte saklanması gerekmektedir. Emeklilikleri sonrasında da ortaya çıkabilecek muhalefetler açısından özellikle kıdem tazminatına esas belgeler ve işlemler açısından en az 5 yıl süreyle daha saklanması yerinde olacaktır.

7. ÖZLÜK DOSYASI İLE İLGİLİ YAPTIRIMLAR

İşçinin özlük dosyasının düzenlenmemesine ilişkin yaptırıma 4857 sayılı İş Kanununun 104 ncü maddesinde yer verilmiştir. Bu düzenleme gereğince de işçi özlük dosyalarını düzenlemeyen işveren veya işveren vekiline 2018 yılı için 1.853,00 TL idari para cezası uygulanmaktadır.

Özlük dosyası başta Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı denetim elemanları ile Sosyal Güvenlik Kurumu denetim elemanları ile diğer kurum ve kuruluşların yetkili memur ve mercilere ibraz edilmek zorundadır. Özlük dosyasındaki bilgilere yasal olarak sahip olanlar da gizlilik kurallarına uymalıdır. Mahkemelerce karar verilmesi halinde hakim kararı ile özlük dosyaları mahkemelere de gönderilebilir. Bu şekilde özlük dos-

5 6698 Sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanununun Uygulanmasına Yönelik Soru Cevapları, Kişisel Verileri Koruma Kurumu Yayınları

6 Güner, a.g.e.

7 Kişisel verilerin işlenmesi: Kişisel verilerin tamamen veya kısmen otomatik olan ya da herhangi bir veri kayıt sisteminin parçası olmak kaydıyla otomatik olmayan yollarla elde edilmesi, kaydedilmesi, depolanması, muhafaza edilmesi, değiştirilmesi, yeniden düzenlenmesi, açıklanması, aktarılması, devralınması, elde edilebilir hâle getirilmesi, sınıflandırılması ya da kullanılmasının engellenmesi gibi veriler üzerinde gerçekleştirilen her türlü işlemi ifade etmektedir(6698 s.K Md.2).

8 6698 sayılı Kanun Madde 6

9 Güner a.g.e.

yasının kurum dışına gönderilmesi gerekirse titizlikle hazırlanmış bir dizi pusulası ile gönderilmesi ve iade edildiği zaman da dizi pusulasına göre titizlikle incelenerek kurumlardaki arşivlere kaldırılması gerekmektedir. İşveren, özlük dosyasında bulunan işçinin özel hayatına dair bilgilerini işçinin imzalı izni olmaksızın dosyasına koyamaz ve gizli tutmak zorundadır. Aksi halinde TCK 13 üncü maddesinin 2 nci fıkrasında belirtildiği gibi 1 yıldan 3 yıla kadar hapis cezası uygulanabilir¹⁰.

8. SONUÇ

Kamu kurumlarında sürekli işçi kadrosuna ve mahalli idare şirketlerinde işçi statü-

süne geçirilen taşeron işçilerin özellikle taşeron işçi statüsünde geçen dönemlerini içeren bilgiler olmak üzere özlük dosyalarının çok dikkatli bir şekilde düzenlenmesi ve içeriğinin oluşturulması gerekmektedir. Özlük dosyası oluşturulmamasında idari para cezası yaptırımı olduğu unutulmamalıdır. Ayrıca, **özlük dosyasında bulunan işçilere ait özel bilgilerin gizliliğinin korunmasında da dikkatli olunmalı ve idari veya cezai yaptırımla karşılaşmamak için işçinin özlük dosyasında bulunan kişisel bilgilere sahip olan sorumlu kamu çalışanlarının gizliliğe riayet etme konusunda azami titizliği de göstermeleri gerekmektedir.**

10 Güner a.g.e.
i

Kamu İhale Kanununa Göre İhale Edilen Personel Çalıştırılmasına Dayalı Hizmet Alımları Kapsamında İstihdam Edilen İşçilerin Kıdem Tazminatlarının Ödenmesi Hakkında Yönetmelik	
EK -1-	
HİZMET CETVELİ	
KİŞİ BİLGİLERİ	
Adı Soyadı:	
T.C. Kimlik No:	
Doğum Tarihi ve Yeri:	
Nüfusa Kayıtlı Olduğu Yer:	
Baba Adı:	
İşçinin Sigorta Sicil No:	
İŞYERİ BİLGİLERİ	
İşyeri Unvanı:	
İşyeri Adresi:	
İhale Konusu İş:	
İhale Kayıt No:	
İhale Konusu İşin İşyeri Tescil No:	
İşçinin İşe Başladığı Tarih:	
İşçinin İşten Ayrılış Nedeni:	
Kıdem Tazminatının Ödenip Ödenmediği:	
Kıdem Tazminatı Ödenmişse Tarih Aralığı:	
Kıdem Tazminatı Ödenmişse Miktarı:	
İşçinin Son Aylık Brüt Giydirilmiş Ücreti:	
...../...../201.. Onaylayanın Adı Soyadı Unvanı İmza Mühür	

Salim DEMİRHAN

E. Devlet Bütçe Uzmanı



BELEDİYELER DAHİL KAMU İDARELERİ TARAFINDAN İŞLETİLEN SOSYAL TESİSLERDEN YARARLANANLARDAN ALINACAK 2018 ÜCRETLERİ

Maliye Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkındaki 178 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 17/9/2004 tarihli ve 5234 sayılı Kanunla değişik 10 uncu maddesinin (o) bendinde, kamu kurum ve kuruluşlarınınca işletilen eğitim ve dinlenme tesisi, misafirhane, kreş, spor tesisi ve benzeri sosyal tesislerden yararlanacak olanlardan alınacak asgari bedelleri belirlemek, bu yerlerden elde edilen gelirlerin kullanımına ilişkin esas ve usuller ile bunlara ilişkin düzenlemeler yapmak, Bütçe ve Mali Kontrol Genel Müdürlüğünün görevleri arasında sayılmaktadır.

178 sayılı KHK'nin 10 uncu maddelerine istinaden, merkezi yönetim kapsamındaki kamu idareleri, döner sermayeli kuruluşlar, kamu iktisadi teşebbüsleri, kamu bankaları ile diğer kamu kurum ve kuruluşlarının tasarrufunda bulunan eğitim ve dinlenme tesisi, misafirhane, kreş, çocuk bakımevi, spor tesisi ve benzeri sosyal tesislerden dinlenme amacıyla veya diğer amaçlarla yararlanacaklardan alınacak yemek, konaklama ve diğer hizmet bedellerinin tespitinde ve elde edilen

gelirlerin kullanımında uyulması gereken esas ve usuller, yukarıda da ifade edildiği üzere, Maliye Bakanlığı tarafından çıkarılan Tebliğlerle düzenlenmektedir.

Birçok belediye tarafından bazıları sosyal tesis tanımında yer alan adlar altında bazıları da farklı isimlerle (Aile Yaşam Merkezi, Hanımlar Lokali vb.) sosyal nitelikte tesisler işletilmektedir. İşletilen bu sosyal tesisler her ne kadar kurum personeli dışında belde sakinlerinin ihtiyaçlarını da karşılayacak nitelikte bulunsa da, her yıl Maliye Bakanlığı tarafından çıkarılan Sosyal Tesisler Tebliğinde belirtilen fiyatlar üzerinden ücret aldıkları görülmektedir.

Ancak, sosyal tesis adı altında olmakla birlikte belediyelerin gerçekleştirmekte oldukları sosyal hizmetlerden yararlananlara (yaşlılar, engelliler, başarılı öğrencilere yönelik yaz kampları, gençlik kampları vb.) yönelik olarak düzenlenen ve belediyelere ait sosyal tesislerde yürütülen bu faaliyetlere katılanlardan da ücret alınıp alınmayacağı

her iki tebliğ yönünden de tartışmalı olsa da, bu faaliyetlerin sosyal hizmet kapsamında olması ve kurum çalışanlarının bu faaliyetlerden dolaysız olarak yararlanamaması nedeniyle bu sosyal tesisler hakkında 2017/6 sayılı Kamu Sosyal Tesislerinin İşletilmesine İlişkin Tebliğ yanında her yıl yayımlanan Sosyal Tesisler Tebliği hükümlerinin de uygulanmaması gerektiği değerlendirilmektedir.

Öte yandan, 2017/6 sayılı Tebliğde yer alan sosyal tesis tanımı kapsamında yer alıp da belediyelerce işletilen tesisler hakkında ise her iki tebliğin de uygulanması gerekmektedir.

2018 yılında kamuya ait eğitim ve dinlenme tesisleri, misafirhaneler, kreş ve çocuk bakımevleri ile spor tesislerinden yararlanacaklardan alınacak ücretleri her yıl olduğu gibi 2018 yılı için de Maliye Bakanlığınca belirlenmiştir.

Kamu Sosyal Tesislerine İlişkin Tebliği daha önceki yıllarda genellikle yılın ikinci çeyreğinde yayınlanmakta iken 2010 yılından itibaren Ocak Ayı içinde yayınlanmaya başlanmış ve bu tarihten itibaren de yürürlük tarihi 1 Şubat olarak belirlenmişti. Ancak, 2016 yılına ilişkin Tebliğ geçici bütçe uygulamasından dolayı 19/01/2018 tarih ve 30306 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanabilmiş ve yürürlük tarihi de 1 Şubat 2018 olarak belirlenmiş bulunmaktadır.

Maliye Bakanlığının sözkonusu Tebliğinde tesislerden yararlanacak diğer kamu kurum personeli ile kamu görevlisi olmayanlardan alınacak ücretlerde bazı farklılıklar bulunduğu belirtilmiş ve tesislerin uygun olması başka bir ifadeyle tesislerde boş yer bulunması durumunda bu tesislerden kamu personelinin yanısıra kamu personeli olmayanların da yararlanmaları açık bir şekilde ifade edilmemekle birlikte, bunların da do-

laylı olarak mümkün bulunduğu belirtilmiş, ancak kamu kurum ve kuruluşlarının tasarrufunda bulunan eğitim ve dinlenme tesisi, misafirhane, kreş, çocuk bakımevi, spor tesisi ve benzeri sosyal tesislerden her ne statüde olurlarsa olsunlar bedel ödemediği kimse bu tesislerden yararlanmasının mümkün bulunmadığı ifade edilmiştir.

Bakanlığın diğer bir görüşünde nakit fazlası olan sosyal tesislerinden, nakit ihtiyacı olan sosyal tesislerine nakit aktarımı yapılmasında bir sakınca bulunmadığı mütalaa edilmiştir.

Sosyal tesislerle ilgili istisna hükümlerine 80'li yıllardan 2004 yılına kadar bütçe kanunlarına ekli (R) Cetvelinde ve bu yıldan itibaren de (E) Cetvelinde yer verilmiştir.

80'li yıllarda Emniyet Genel Müdürlüğüne açılacak polis evlerinin hizmete girinceye kadar her türlü harcamalarının bütçeden karşılanmasına ilişkin düzenlemeler (R) Cetvelinde yer almış, daha sonra kapsama moral eğitim merkezleri ve mülteci misafirhaneleri girmiş, 2004 yılında itibaren de sözkonusu tesislerden polisevleri ve moral eğitim merkezlerinin yeni açılanları yanında hizmet verenlerin bazı giderlerinin bütçeden karşılanması sağlanmış, mülteci misafirhanelerinin hizmete girişlerine kadarki her türlü harcamaları ve işletme süresince yapılan her türlü giderlerinin bütçeden karşılanmasına devam edilmiştir. Bütçeden karşılanacak sosyal tesis giderleri elektrik, su ve yakacak giderleri olarak belirlenmiştir.

2006 yılında bu tesisler kapsamına 211 sayılı Kanuna göre işletilen orduvevleri, askeri gazinolar ve kışla gazinoları alınmış ve mülteci misafirhanelerinin işletilmesiyle ilgili her türlü giderleri yanında mültecilerin geçici konaklama ve iase giderlerinin de bütçeden ödenmesi imkanı sağlamıştır. 2007 yılında kapsama Milli İstihbarat Teşkilatı Müs-

teşarlığı sosyal tesisleri kapsama alınmış ve orduevlerinin bakım ve onarım giderlerinin de bütçeden karşılanması sağlanmıştır.

2008 yılında Türk Silahlı Kuvvetleri Özel ve Yerel Eğitim Merkez Komutanlıkları kapsama dahil edilmiş ve sosyal tesis giderleri elektrik, su ve yakacak giderlerinin bütçeden karşılanmasıyla ilgili olarak kendi gelirleriyle karşılamama kriteri getirilmiştir.

2009 yılında Türk Silahlı Kuvvetleri İç Hizmet Kanununa göre işletilen orduevleri, askeri gazinolar ve kışla gazinoları dışında kalan sosyal tesisler de kapsama dahil edilmiş ve bütçeden gayrimenkul büyük onarım giderleri karşılanan sosyal tesisler içine askeri gazinolar, Türk Silahlı Kuvvetleri özel ve yerel eğitim merkez komutanlıkları, polisevleri ve moral eğitim merkezleri eklenmiştir. 2011 yılında Milli İstihbarat Teşkilatı Müsteşarlığı sosyal tesislerinin gayrimenkul büyük onarım giderleri, 2017 yılında Jandarma Genel Komutanlığı ile Sahil Güvenlik Komutanlığının İçişleri Bakanlığına bağlanması ve bazı sağlık tesislerinin Sağlık Bakanlığına devri nedeniyle bu kurumların Türk Silahlı Kuvvetleri ile aynı mahiyette işletilen tesisler ve eğitim merkezleri, 31/7/2016 tarihli ve 669 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 106 ncı maddesi kapsamında devredilen GATA Ankara Eğitim Hastanesi, Ankara Mevki Asker Hastanesi, GATA Haydarpaşa Eğitim Hastanesi ile Türk Silahlı Kuvvetleri Rehabilitasyon ve Bakım Merkezi Başkanlığına bağlı misafirhaneleri de kapsama alınmıştır.

2014 yılında bu sosyal tesis giderlerinin elektrik, su ve yakacak giderlerinin bütçeden karşılanmasıyla ilgili olarak 2008 yılında getirilen kendi gelirleriyle karşılamama kriteri kaldırılmış, ancak gayrimenkul onarım giderlerinin bütçeden karşılanmasına yönelik olarak miktar sınırlamasına (2018 yılı için 55.000 TL(E) **Cetveli 35 inci madde**) gidilmiştir.

2015 yılına gelindiğinde ise, Türk Silahlı Kuvvetlerine ait vardiya yatakhaneleri ve kış eğitim merkezleri kapsama dahil edilmiş ve Emniyet Genel Müdürlüğüne ait polisevleri, eğitim ve kongre merkezleri ile moral eğitim merkezlerinin elektrik, su ve yakacak giderlerinin de bütçeden karşılanması imkanı getirilmiştir.

2018 yılı Kamu Sosyal Tesislerine İlişkin Tebliğinde yapılan düzenlemeler ve belirlenen fiyatlara da bakmamadan önce, bu yıl diğer yıllardan farklı olarak fiyat artışlarında deflatörün (7,6) üzerinde bir artış yapıldığı görülmektedir. Ortalama artış oranı % 17,42 olup, en yüksek artış % 25 ile konut veya bağımsız bölümünde klima bulunan sosyal tesislerden alınan ücrette olurken, en düşük artış % 14,29 ile onbeş ve daha fazlasını özellik taşıyan sosyal tesislerde alınan konaklama bedelinde yapılmıştır.

Tebliğde kamu idarelerince işletilen eğitim ve dinlenme tesislerinde bulunabilecek özellikler;

1 - Tesisin deniz, göl, akarsu kenarında veya kış sporlarına elverişli yerler ile termal alanlarda olması

2 - Konut veya bağımsız bölümünde tuvalet ve banyo

3 - Sıcak su

4 - Havalandırma tesiatı

5 - Konut veya bağımsız bölümünde telefon

6 - Salonlarda ve konut veya bağımsız bölümlerde müzik yayını

7 - Mutfak ve lokanta

8 - Konut veya bağımsız bölümün içinde mutfak mekanı

9 - Dinlenme ve oyun salonu

- 10 - Çay bahçesi
- 11 - Asansör
- 12 - Diskotek
- 13 - Çocuk bahçesi
- 14 - Spor alanları
- 15 - Revir
- 16 - Plaj
- 17 - Güneşlenme yerleri ve teçhizatı
- 18 - Otopark (en az 20 araçlık)

- 19 - Yüzme havuzu
- 20 - Hamam
- 21 - Sauna

şeklinde liste halinde Tebliğ ekinde yer almıştır.

Kamu kurum ve kuruluşlarınca işletilen eğitim ve dinlenme tesislerinden yararlanacak kurum personelinden 2018 yılında alınacak en az bedeller, bu tesislerin özellikleri dikkate alınarak belirlenmiştir.

- Yüzme havuzu, hamam, sauna, sıcak su, plaj gibi 15 ve daha fazla özelliğe sahip eğitim ve dinlenme tesislerinde kişi başına günlük;

Yemek	Konaklama Bedeli	1 Temmuz - 15 Ağustos Dönemi Konaklama Bedeli
21 TL	8 TL	10,50 TL

- Bu özelliklerden asgari 12 ve en fazla 14 tanesini taşıyan tesislerde kişi başına günlük;

Yemek	Konaklama Bedeli	1 Temmuz - 15 Ağustos Dönemi Konaklama Bedeli
17,50 TL	7 TL	9,50 TL

- Bu özelliklerin 12 tanesinden daha azı bulunan tesislerde kişi başına günlük;

Yemek	Konaklama Bedeli	1 Temmuz - 15 Ağustos Dönemi Konaklama Bedeli
14 TL	6 TL	9,50 TL

Ayrıca, konut veya bağımsız bölümde, buzdolabı, televizyon ve klima bulunması halinde konut başına günlükten az aşağıdaki miktarlar ilave edilmesi gerekmektedir.

Yemek	Konaklama Bedeli	1 Temmuz - 15 Ağustos Dönemi Konaklama Bedeli
3,50 TL	3,50 TL	5 TL

Misafirhanelerden yararlanan kurum personeli ile ilgili olarak Tebliğde yapılan düzenlemede kişi başına her gece için en az 10,50 TL ödeneceği belirtilerek asgari miktarlar belirlenmiş olup, idarelerce verilen hizmetin özelliği, maliyeti ve standardın üzerinde olması, odadaki yatak sayısı gibi

hususlar dikkate alınarak daha yüksek konaklama bedeli tespit edilebileceği de belirtilmiştir.

Söz konusu Tebliğde ayrıca, misafirhanelerden yararlanacak geçici görevli kamu personelinden alınacak konaklama bedeli

ile ilgili olarak özel düzenlemeye gidilmiş ve geçici görevlendirmenin ilk 10 günü için gündeliklerinin %50 artırımlı miktarının tamamını, daha sonraki günler için ise artırımsız gündeliklerinin 1/2'sini, geçici görevli denetim elemanlarından alınacak konaklama bedeli ise yurtiçi gündeliklerinin %50 artırımlı miktarının tamamını geçemeyeceği belirtilmiştir.

Misafirhanelerden yararlanan geçici görevli personel hangi kamu kurumunda çalıştığına bakılmaksızın aynı tarifenin uygulanması gerekmektedir. Diğer sosyal tesislerden yararlanacak geçici görevli kamu personeli ile geçici görevli denetim elemanlarından alınacak konaklama bedelinde de bu esaslar uygulanacaktır.

Kiralanmış olan yerler dahil her ne ad altında olursa olsun, kurumun tasarrufunda olan, başka bir ifadeyle kurum binasının her hangi bir yerinin konaklama amacıyla kullanılacak olan yerlerde kamu personelinin konaklaması halinde de (lojman olarak tahsis edilenler hariç) bu yerler misafirhane kapsamında değerlendirilerek işlem yapılması gerekmektedir.

Tebliğde kamu kurum ve kuruluşlarına ait kreş ve çocuk bakımevlerine kabul edilecek devlet memurları ile diğer kamu personelinin her çocuğu için aylık bakım ücreti olarak asgari 189,00 TL belirlenmiştir. Misafirhanelerde ve diğer sosyal tesislerde olduğu gibi, belirlenen asgari aylık ücretlerin kreş ve çocuk bakımevi hizmetlerinin karşılanmasında yeterli olmadığı durumlarda, kurum ve kuruluşlar belirlenen bu ücretin üzerinde bedel tespit edebilecektir.

Kurum personeli de dahil olmak üzere her türlü futbol, basketbol, voleybol salon ve sahalarından, tenis kortlarından, yüzme havuzlarından, su ve kış sporlarının yapıldığı yerlerden veya diğer spor tesislerinden

yararlananlardan, spor alet ve malzemelerinin kendilerince temin edilmesi halinde bir saatlik yararlanma karşılığı kişi başına en az 7,00 TL, spor alet ve malzemelerinin tesisten temin edilmesi halinde ise kişi başına en az 10,50 TL bedel alınacaktır.

Tebliğde ayrıca, amatör spor müsabakaları sırasında lisanslı sporcuların antrenman amacıyla veya öğrencilerin ders programı çerçevesinde belirtilen tesislerden yararlanmaları halinde ilgili idarelerce gerekli görüldüğü takdirde bedel alınmayabileceği gibi Tebliğdeki belirlenen miktardan daha az bir bedel alınması yoluna da gidilebileceği düzenlenmiştir.

Hamam, sauna ve kaplıcalardan bir saatlik yararlanma karşılığı kişi başına en az 13,00TL bedel ödenmesi gerekmektedir. Spor tesisleri ile hamam, sauna ve kaplıcaların eğitim ve dinlenme tesisleri içinde yer alması durumunda ise, belirli devreler itibarıyla dinlenme amacıyla kalanların bu tesislerden yararlanmaları halinde belirtilen bedellerin dörtte biri alınacak olup, bu tesislere abone olan kamu personelinin alınacak 1 aylık abone bedeli, yukarıda belirtilen miktarların 15 katından az olmaması kaydıyla kurumlarca belirlenebilecektir.

Daha önce de ifade edildiği üzere, kamu kurum ve kuruluşlarının tasarrufunda bulunan eğitim ve dinlenme tesisi, misafirhane, kreş, çocuk bakımevi, spor tesisi ve benzeri sosyal tesislerin işletme giderleri için ilgili kurum ve kuruluşların bütçelerinden herhangi bir katkıda bulunulmaması esastır.

Söz konusu tesislerin bakım ve onarımlarının yaptırılabilmesini sağlamak amacıyla bu tesislerden yıl içinde elde edilen gelirlerin brüt tutarının %5'inden az olmamak üzere ayrılacak tutarlar ayrı bir hesapta tutularak söz konusu ihtiyaçlar için kullanılacaktır. Bu hesaptan yapılacak harcamalarda, hizmetin

sunumu açısından ihtiyaç duyulan döşeme ve demirbaş alımlarında Başbakanlık ve/veya Bakanlıkça çıkarılan ya da çıkarılacak tasarruf genelgesi, talimatı ve tebliğlerine uyulması gerekmektedir.

Sosyal tesislerde merkezden geçici görevle gönderilecek personel sayısı asgari seviyede tutulacak olup, 2018 yılında görevlendirilecek personel sayısı 2017 yılında görevlendirilen personel sayısını hiç bir şekilde aşmayacaktır. Bu tür yerlerde, 2018 yılında, merkezi yönetim bütçesi ile döner sermaye ve fonlardan ücret ödenmek üzere ilk defa personel istihdam edilemeyecek, ancak ücreti sosyal tesis işletme gelirlerinden karşılanmak üzere ilk defa personel istihdamı yapılabilecektir.

Tebliğe göre, kuruma ve/veya mensuplarına yardım ve hizmet amacıyla kurulan fon, vakıf, dernek ve benzeri kuruluşlar eliyle işletilen tesislere kurum bütçesinden doğrudan veya dolaylı olarak katkıda bulunulamayacaktır.

Kamplarla ilgili olarak Tebliğde yapılan düzenlemede ise dönemleri için tespit edilen tarifenin %20'si müracaat sırasında avans olarak alınacağı, kamp tahsis edilemeyenler ile kamp döneminin başlamasından bir hafta öncesine kadar vazgeçenlere avansları aynen iade etmeleri gerekmektedir. Geçerli bir mazereti olmaksızın bu süreden sonra vazgeçtiklerini bildirenlere her gün için % 5 kesinti yapılarak avansları iade edilecektir. Kamp döneminin başlamasına kadar vazgeçtiklerini bildirmeyenlerin avansları ise iade edilerek gelir kaydedilecektir.

Sosyal tesislerin lokanta (alakart usulüyle yemek çıkarılması halinde alakart yemek bedelleri dahil), pastane, kafeterya, büfe, disko ve diğer hizmet verilen yerlerinde yemek, kahvaltı, içki, meşrubat, çay, kahve ve benzeri hizmet bedelleri hiçbir şekilde maliyetinin altında olmaması gerekmektedir.

Ancak, yukarıda yazılı olan yemek, konaklama ve diğer hizmetlerin bedelleri (geçici görevli kamu personelinin misafirhanelerde alınacak konaklama bedeli hariç), yararlanarlardan alınması gereken en az miktarlar olup, kurum ve kuruluşlar yemeğin maliyeti, hizmetin daha farklı şekillerde sunulması ve tesisin bulunduğu mahallin özelliği gibi hususlar ile talebin yoğun olduğu Temmuz-Ağustos, yılbaşı, bayram ve yarıyıl tatili gibi dönemleri de dikkate alarak bu bedellerin üzerinde bedel tespit edebileceklerdir.

Kurum veya kuruluşun eğitim ve dinlenme tesisleri, misafirhane, kreş ve çocuk bakım evlerinden yararlandırılan o kurum ve kuruluşun emeklisi ile o kurum ve kuruluşun personelinin veya emeklisinin eşleri, üstsoy ve altsoylarına, kurum personeli için belirlenen tarifenin uygulanması gerekmektedir. Bu tesislerden yararlanacak diğer kurum ve kuruluşların personeli ve emeklileri ile bunların eşleri, üstsoy ve altsoylarından ise kurum personeli için belirlenen tarifenin % 25 fazlası alınacaktır.

Eğitim ve dinlenme tesisleri ile misafirhanelerden bunların dışında yararlandırılanlara kurum personeli için belirlenen tarifenin en az % 50 fazlası uygulanacak olup, tesislerden yararlanmada öncelik; o kurum personeli ve emeklisi ile bunların eşleri, üstsoy ve altsoylarına verilecektir. Söz konusu tesislerde, 2018 yılı için 1 Şubat 2015 tarihinden sonra doğan çocuklar için konaklama bedeli alınmayacaktır. Ancak, bunlar için yemek istenilmesi halinde yemek bedelinin yarısı alınacaktır. 1 Şubat 2012 ile 1 Şubat 2015 tarihleri arasında (bu tarihler dahil) doğan çocuklar için ise (eğitim ve dinlenme tesislerinde yemek istenilip istenilmediğine bakılmaksızın) konaklama ve yemek bedelinin yarısının alınması gerekmektedir.

Ayrıca, kurum veya kuruluşlara bağlı ve ilgili kuruluşlara ait eğitim ve dinlenme tesisleri ile misafirhanelerinden yararlandırılan o kurum ve kuruluşun personeli ve emekliisi ile bunların eşleri, üstsoy ve altsoylarına, bağlı ve ilgili kuruluş personeli için belirlenen tarife uygulanabilecektir.

Tebliğde belirlenmiş olan bedellere, katma değer vergisi dahil değildir, Tebliğin 4 üncü maddesinin ikinci fıkrasında yer alan misafirhanelerden yararlanacak geçici görevli kamu personeli ile denetim elamanları için belirlenmiş sınırlamalar, konaklama bedelinin katma değer vergisi dahil olarak belirlenmesi halinde dahi aşılamayacaktır.

Görevi ve unvanı ne olursa olsun hiçbir kişi ve personel, tesislerden ve bu tesislerde verilen hizmetlerden bedelini ödmeden yararlandırılmayacak ve tesisler için tespit edilen ücretler, ilgililere tahsisin yapıldığı tarihte peşin olarak tahsil edilecektir. Ayrıca, kamp ve tesislerden, tahsis belgesinde ismi yazılı olanların yerine başkalarının faydalanırılmasına imkan bulunmamaktadır.

Kamu görevlileri sendika ve konfederasyonlarınca düzenlenecek eğitim çalışmalarında, kamu kurum ve kuruluşlarının eğitim tesislerinden kamu kurumları için öngörülen tarife karşılığı ve tesisin uygun olması halinde ilgili sendika ve konfederasyonların da yararlanabilmesi imkanı bulunmaktadır.

Tesislerin tamamen veya kısmen kiraya verilmesi imkanları araştırılarak uygulamaya bu yönde ağırlık verileceği Tebliğde ifade edilmiştir. İhtiyaç duyulması halinde yemek, çay ve sair hizmetlerin hizmet alımı suretiyle temin edilebileceği hususu da belirtilmiştir.

Tesislerde, tesisin bağlı olduğu kurumun merkeziyle veya tedarik gibi tesisin işletilmesiyle doğrudan ilişkili olarak yapılan resmi görüşmeler ve haberleşmeler dışında, tesis-

lerde kalanların yararlandıkları telefon, faks ve internet gibi hizmetlerin ücretleri yararlanılanlar tarafından tesisten ayrılmadan önce tahsil edilmesi gerekmektedir. İdarelerin bu konuda gerekli önlemleri almaları gerekmektedir.

Kamu kurum ve kuruluşlarınca işletilen kreş ve çocuk bakımevi gibi tesislerin de sosyal tesis kapsamında olması nedeniyle, bu tesislerin giderlerine de bütçeden katkıda bulunulmayacak, dolayısıyla bunların her türlü giderleri (temizlik hizmeti alımı dahil) kreş ve çocuk bakımevlerinin kendi gelirlerinden karşılanacaktır.

Kurum ve kuruluşların bu Tebliğ kapsamındaki tesislere ilişkin olarak 2016 yılında uygulayacakları tarife ve yararlanma bedelleri, kendi internet sitelerinde yer alacak olup, bu bilgilerin daima güncel tutulması gerekmektedir.

Sosyal tesislerle ilgili olarak yapılacak ödeme ve tahsilatta ise, görevliler nezdinde kurum amirleri tarafından belirlenen miktarın üzerinde nakit bulundurulmayacak, avans olarak verilen tutarların en geç 30 gün içinde mahsubu veya iadesi sağlanacak, 2015 yılına kadar milli bankalarda muhafaza edilmekte olan sosyal tesis gelirlerinin 2015 yılından itibaren sermayesinin yarısından fazlası kamuya ait bankalarda muhafaza edilecek ve ödeme ve tahsilatın banka vasıtasıyla yapılması esası getirilmiş olup, 2018 yılında da bu uygulamaya devam edilecektir.

Ayrıca, 2018 yılında Tebliğde belirtilen esasların yanı sıra, 7/7/2017 tarihli ve 30117 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan Kamu Sosyal Tesislerinin İşletilmesine İlişkin Tebliğ (Sayı: 2017-6)'in uygulanmasına da devam olunacağı belirtilmiştir.

2013 yılına kadar sosyal tesislerin devamlılık arz edecek şekilde pansiyon veya

bekâr lojmanı olarak kullanılmaması esası korunurken, bu yıldan itibaren önce yükseköğrenim gören öğrencilerin konaklama ihtiyaçları da gözönünde tutularak kamu sosyal tesislerinden yararlanma imkanı getirilmiş, 2015 yılında da 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 28 inci maddesinin (A) fıkrası uyarınca birinci derece kritik il olarak belirlenen illerdeki sosyal tesislerden yararlanacak olan güvenlik personeli bu esastan ayırık tutulmuş olup, 2016, 2017 ve 2018 yıllarında da bu uygulamaya devam etmiştir. Ancak, diğer kişilerin tesisleri devamlılık arz edecek şekilde pansiyon veya bekâr lojmanı olarak kullanmaları imkanı bulunmamaktadır.

Yukarıda da bahsi geçen ve 2013 yılında yükseköğrenim gören öğrencilerin sosyal tesislerden faydalanabilmesi imkanına yönelik düzenleme 2014 yılında yapılan değişiklikle, sosyal tesis kapasitelerinin kullanımında, ihtiyaç bulunan yerlerde boş kapasitenin öncelikle yükseköğrenim öğrencilerine kullanılması için gerekli her türlü tedbir alınacağı ve sosyal tesislerdeki boş kapasitelerin ivedilikle Yükseköğrenim Kredi ve Yurtlar Kurumuna (YURTKUR) bildirileceği şeklinde dönüştürülmüş ve YURTKUR tarafından sosyal tesislere yerleştirilen yükseköğrenim öğrencilerinden alınacak ücret olarak da standart yurt ücreti tahsil edileceği hüküm altına alınmıştır. Tebliğde ayrıca sosyal tesisin yemek hizmetlerinden faydalanan öğrencilere sağlanacak beslenme yardımı, takip eden ay içerisinde YURTKUR tarafından

ilgili sosyal tesis hesabına yatırılacağı da belirtilmiştir. 2018 yılına ilişkin Sosyal Tesisler Tebliğinde bu hususa yer verilmemiştir. Bunun sebebi tebliğlerde yer alan bu hükümlerin 2017 yılı içerisinde yine Maliye Bakanlığı tarafından yayımlanan 2017/6 sayılı Kamu Sosyal Tesislerinin İşletilmesine İlişkin Tebliğine taşınmış olmasıdır.

Kamu Sosyal Tesisleri Tebliğinde 2016 yılına kadar sosyal tesisi bulunmayan kamu kurum ve kuruluşlarında çalışan kamu personeli için bir düzenleme bulunmamaktaydı. Ancak, Tebliğlerde kamu sosyal tesisleri hesabından yapılacak harcamalarda, hizmetin sunumu açısından ihtiyaç duyulan döşeme ve demirbaş alımlarında Başbakanlık ve/veya Bakanlığımızca çıkarılmış veya çıkarılacak olan tasarruf genelgesi, talimatı ve tebliğlerine uyulacağı belirtilmiş bulunmaktaydı. Bu çerçevede, 24/4/2008 tarihli ve 26856 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan 2008/5 sayılı Başbakanlık Genelgesinde sosyal tesisi bulunmayan kamu kurum ve kuruluşlarının personelinin, diğer kamu kurum ve kuruluşlarının Türkiye genelindeki sosyal tesislerinden, bu kuruluşların kendi personeli için uyguladığı statü ve mali imkanlarla yararlanması uygun görüldüğü belirtilmiş ve uygulamada aksaklıklar görülmekle birlikte bu minvalden gerçekleşmiştir.

2016 ve 2017 yıllarında olduğu gibi 2018 yılında da Kamu Sosyal Tesisleri Tebliğinde Başbakanlık Genelgesinde belirtilen çerçevede bir hüküm 7 nci maddenin 8 inci fıkrasının (b) bendine eklenmiş bulunmaktadır.

MEVZUAT FİHRİSTİ

20/01/2018-16/02/2018 Tarihleri Arasındaki Resmi Gazete'de
Yayımlanan Önemli Mevzuatı Kapsamaktadır

BAKANLAR KURULU KARARLARI

- BKK'Adı** : **6772 Sayılı Kanun Kapsamına Giren Kurumlarda Çalışan İşçilere, 2018 Yılında Yapılacak İlave Tediyelelerin Sürelerinin Belirlenmesi Hakkında Karar**
- BKK'nın T. Ve Sayısı** : 2018/11212
- R.G. Tarih ve Sayısı** : 24.01.2018 – 30311
- Konusu** : 4/7/1956 tarihli ve 6772 sayılı Kanun kapsamına giren kurumlarda çalışan işçilere 2018 yılında a) Kanununun 1 inci maddesine göre yapılacak ilave tediyelelerin birinci yarısının 26/1/2018, diğer yarısının 8/6/2018 tarihinde, b) Kanununun 2 nci maddesine göre maden işletmelerinin münhasıran yer altı işlerinde çalışanlara yapılacak ilave tediyelelerin tamamının 24.12.2018 tarihinde ödenmesine karar verilmiştir.
- BKK'Adı** : **Cazibe Merkezleri Programı Kapsamında Yatırımların Desteklenmesi Hakkında Karar**
- BKK'nın T. Ve Sayısı** : 2018/11201
- R.G. Tarih ve Sayısı** : 25.01.2018 – 30312
- Konusu** : Görece az gelişmiş bölgelerdeki yatırım ortamını canlandırarak istihdam, üretim ve ihracatın artırılması ve bölgeler arası gelişmişlik farklılıklarının azaltılmasına yönelik yatırımların desteklenmesine ilişkin usul ve esasların belirlenmesidir. Bu karar, Ek-1'de yer alan Cazibe Merkezleri Programı kapsamındaki illerde; özel sektör tarafından gerçekleştirilecek imalat sanayi yatırımları (US-97 Kodu:15-37) ile çağrı merkezi ve veri merkezi yatırım projeleri için sağlanacak destekleri kapsar. 31.12.2020 tarihine kadar yapılacak olan teşvik belgesi müracaatları değerlendirilir.

- BKK'Adı** : Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti'ne Yapılacak Yolculuklarda Verilecek Gündeliklere Dair Karar ile Yurtdışı Gündeliklerine Dair Karar
- BKK'nın T. Ve Sayısı** : 2018/11213
- R.G. Tarih ve Sayısı** : 16.02.2018 – 30313
- Konusu** : -Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti'ne sürekli veya geçici bir görevle gönderilenlerin, gidiş ve dönüşleri ile geçici görevlendirme süreleri için verilecek gündelik miktarları ekli cetvelde gösterilmiştir. -Yurtdışına veya yurtdışında iken başka bir yere, sürekli veya geçici bir görevle ya da tedavi amacıyla gönderilenlerin, gidiş ve dönüşleri ile tedavi ve geçici görevlendirme sürelerinde verilecek gündeliklerin yabancı para cinsinden miktarları belirlenmiştir. Birden fazla ülkeyi kapsayacak yurtdışı geçici görev yolculuk ve ikametlerde, her ülkedeki kalış süresi için o ülkeye ilişkin gündelik miktarı esas alınır.

YÖNETMELİKLER

- Yönetmeliğin Adı** : Planlı Alanlar İmar Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik
- R.G. Tarih ve Sayısı** : 06.02.2017 – 30324
- Konusu** : 3/7/2017 tarihli ve 30113 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan Planlı Alanlar İmar Yönetmeliğinin 57 nci maddesinin onüçüncü fıkrasının birinci cümlesinde yer alan “idare” ibaresi “idarelerin en az 1 yıl deneyimi haiz teknik personeli” olarak değiştirilmiştir.
- Yönetmeliğin Adı** : Araçların Satış, Devir Ve Tescil Hizmetlerinin Yürütülmesi Hakkında Yönetmelik
- R.G. Tarih ve Sayısı** : 31.01.2017 – 30318
- Konusu** : Araçların satış, devir ve tescil hizmetlerinin yapılmasına ilişkin usul ve esaslar ile bu işlemler dolayısıyla alınacak ücretleri belirlemektir. 13/10/1983 tarihli ve 2918 sayılı Karayolları Trafik Kanununun 131 inci maddesi hükümleri saklı kalmak üzere araçların satış, devir ve tescil hizmetlerine dair iş ve işlemler ile bu hususlarda yetkili ve görevli birimler hakkındaki usul, esas, şekil ve şartlara ait hükümleri kapsamaktadır.
- Yönetmeliğin Adı** : Deterjanlar Hakkında Yönetmelik
- R.G. Tarih ve Sayısı** : 27.01.2017 – 30314
- Konusu** : Piyasaya arz edilen deterjanların ve deterjanlarda kullanılan yüzey aktif maddelerin, insan sağlığı ve çevre üzerinde yaratabilecekleri olumsuz etkilere karşı yüksek seviyede koruma sağlamak ve serbest dolaşımını temin etmek üzere usul ve esaslar düzenlenmiştir.

- Yönetmeliğin Adı** : **Atıksu Altyapı Ve Evsel Katı Atık Bertaraf Tesisleri Tarifelerinin Belirlenmesinde Uyulacak Usul Ve Esaslara İlişkin Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik**
- R.G. Tarih ve Sayısı** : 25.01.2017 – 30312
- Konusu** : 27/10/2010 tarihli ve 27742 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan Atıksu Altyapı ve Evsel Katı Atık Bertaraf Tesisleri Tarifelerinin Belirlenmesinde Uyulacak Usul ve Esaslara İlişkin Yönetmeliğin geçici 1 inci maddesi “GEÇİCİ MADDE 1 – (1) 26/10/2011 tarihi itibarıyla bu Yönetmeliğe, tarife belirleme, abonelik, sözleşme, teknik altyapı eksiklikleri ile kendi aralarında maliyet ve bölüşüm hesabı yapmayanlar da dahil olmak üzere, uyum sağlayamamış olan atıksu altyapı yönetimleri ve evsel katı atık idareleri, 31/12/2018 tarihine kadar bu Yönetmeliğe uyum sağlamakla yükümlüdürler.” şeklinde değiştirilmiştir.
- Yönetmeliğin Adı** : **Vergi Usul Kanunu Genel Tebliği (Sıra No: 491)**
- R.G. Tarih ve Sayısı** : 25.01.2017 – 30312
- Konusu** : Borsada rayici olmayan yabancı paraların, 4/1/1961 tarihli ve 213 sayılı Vergi Usul Kanunu gereğince 2017 yılı için yapılacak değerlemelerine esas oluşturacak kurların tespit edilmiştir.
- Yönetmeliğin Adı** : **Elektronik Tebligat Sistemi Genel Tebliği (Sıra No: 1)**
- R.G. Tarih ve Sayısı** : 25.01.2017 – 30312
- Konusu** : Gümrük ve Ticaret Bakanlığınca ve Bakanlığın görev alanı kapsamında olan il ve ilçe tüketici hakem heyetlerince düzenlenen ve muhataplarına 11/2/1959 tarihli ve 7201 sayılı Tebligat Kanunu hükümlerine göre tebliği gereken evrakın elektronik ortamda tebliğ edilmesi ile ilgili usul ve esaslar belirlenmiştir.
- Yönetmeliğin Adı** : **Tarım Arazilerinin Korunması, Kullanılması ve Planlanmasına Dair Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik**
- R.G. Tarih ve Sayısı** : 24.01.2017 – 30311
- Konusu** : 9/12/2017 tarihli ve 30265 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan, Tarım Arazilerinin Korunması, Kullanılması ve Planlanmasına Dair Yönetmeliğin 6 ncı maddesinin birinci fıkrasının (c) bendi “c) Kurulun üye tam sayısı ile toplanması esastır, ancak zorunluluk halinde en az altı üye ile toplanabilir. Kurul, kararları en az beşte üç çoğunlukla ve en az altı üyenin aynı yönde oy kullanması şartı ile alır. Ancak kamuya ait enerji ve ulaşım yatırım projelerinde Kurul, kararları toplantıya katılan üyelerin çoğunluğu ile de alabilir.” şeklinde değiştirilmiştir.

- Yönetmeliğin Adı** : **Çarşı Ve Mahalle Bekçileri Kıyafet Ve Teçhizat Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik**
- R.G. Tarih ve Sayısı** : 07.01.2017 – 30325
- Konusu** : 15/11/1966 tarihli ve 12452 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan Çarşı ve Mahalle Bekçileri Kıyafet ve Teçhizat Yönetmeliğinin başlığı “ÇARŞI VE MAHALLE BEKÇİLERİ TEÇHİZAT YÖNETMELİĞİ” şeklinde değiştirilmiştir. 1 inci maddesinde yer alan “kıyafet ve” ile “giyilmesi ve” ibareleri yürürlükten kaldırılmıştır.
- Yönetmeliğin Adı** : **Endüstri Bölgeleri Yönetmeliği**
- R.G. Tarih ve Sayısı** : 09.02.2017 – 30327
- Konusu** : Endüstri bölgelerinin kurulması, yönetimi ve işletilmesine ilişkin usul ve esaslar düzenlenmiştir. Bu Yönetmelik, Endüstri Bölgele-ri Koordinasyon Kurulu ve yönetici şirketin teşkili, görevleri ve çalışmaları, endüstri bölgelerinin yer seçimi, kamulaştırılması, ihalesi, altyapı ve üstyapısı için gerekli etüt, plan ve projelerin yapılması, onaylanması veya vize edilmesi, ilgili ruhsat ve izinlerin verilmesi, inşaat işlerinin yapılması, tahsis edilen ödeneklerin harcanması, yatırım izninin verilmesi, münferit yatırım yeri ve özel endüstri bölgelerinin kurulması, yönetilmesi ve faaliyete geçmesine ilişkin usul ve esasları kapsar
- Yönetmeliğin Adı** : **Devlet Memurları Yiyecek Yardımı Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik**
- R.G. Tarih ve Sayısı** : 10.02.2017 – 30328
- Konusu** : 19/11/1986 tarihli ve 86/11220 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile yürürlüğe konulan Devlet Memurları Yiyecek Yardımı Yönetmeliğinin 3 üncü maddesinin birinci fıkrası: “Yiyecek yardımı sadece yemek verme şeklinde yapılır. Bu yardım, nakten veya kupon, kart, fiş, bilet ya da bu mahiyette bir ödeme aracı verilmek suretiyle yapılamaz.”, Yönetmeliğin 5 inci maddesinin birinci ve ikinci fıkralarını: “Yiyecek yardımının gerektirdiği giderler sadece yemek servisi, yardım sandığı, dernek veya bu mahiyetteki kuruluş tarafından yapılır.” “Yiyecek yardımı bu şekilde kurulan yemek servislerinde yapılır” şeklinde değişiklik yapılmıştır.
- Yönetmeliğin Adı** : **İkinci El Motorlu Kara Taşıtlarının Ticareti Hakkında Yönetmelik**
- R.G. Tarih ve Sayısı** : 13.02.2017 – 30331
- Konusu** : İkinci el motorlu kara taşıtı ticaretine ilişkin usul ve esasları düzenlemektir.
- Bu Yönetmelik; ikinci el motorlu kara taşıtı ticaretiyle iştigal eden gerçek ve tüzel kişi tacirler ile esnaf ve sanatkârların ikinci el motorlu kara taşıtı alım satım faaliyetlerini, yetki belgesinin verilmesi, yenilenmesi ve iptaline ilişkin usul ve esasları, ikinci el motorlu kara taşıtı ticareti yapılan işletme, toplu işyeri ve pazarlarda aranan

şartları, ikinci el motorlu kara taşıtı alım satımında ödeme yöntemlerini, noterlerin ikinci el motorlu kara taşıtı ticaretine ilişkin yükümlülüklerini ve Bakanlık, yetkili idare ve diğer ilgili kurum ve kuruluşların ikinci el motorlu kara taşıtı ticaretine ilişkin görev, yetki ve sorumluluklarını kapsar.

(2) Aşağıda belirtilen ikinci el motorlu kara taşıtı satışları bu Yönetmeliğin kapsamı dışındadır:

a) 5/1/1961 tarihli ve 237 sayılı Taşıt Kanununa tabi idare, kurum ve kuruluşlar ile kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarınca yapılan satışlar.

b) İkinci el motorlu kara taşıtı ticaretiyle iştigal eden kişilerin kendi aralarındaki satışlar.

c) Haciz, müsadere, zapt, buluntu, trafikten men gibi nedenlerle icra müdürlükleri, alacaklı amme idareleri, milli emlak müdürlükleri, tahsil daireleri ve diğer yetkili kamu kurum ve kuruluşları tarafından yapılan satışlar.

ç) 27/10/1999 tarihli ve 4458 sayılı Gümrük Kanunu ile 21/3/2007 tarihli ve 5607 sayılı Kaçakçılıkla Mücadele Kanunu çerçevesinde yapılan satışlar.

Yönetmeliğin Adı : **Yabancı Plakalı Araçlara Verilen Trafik İdari Para Cezalarının Tahsiline İlişkin Yönetmelik**

R.G. Tarih ve Sayısı : 13.02.2017 – 30331
Konusu : Sürücüsünün Türk vatandaşı olup olmadığına bakılmaksızın yabancı plakalı araçlara ve Türk plakalı araç kullanan yabancı sürücülere verilen trafik idari para cezalarının tahsiline ilişkin usul ve esasları belirlemektir.

Yönetmeliğin Adı : **Su Kirliliği Kontrolü Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik**

R.G. Tarih ve Sayısı : 14.02.2017 – 30332
Konusu : 31/12/2004 tarihli ve 25687 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan Su Kirliliği Kontrolü Yönetmeliğinde değişiklik ile Yönetmeliğin 16 ncı, 17 nci, 18 inci, 19 uncu ve 20 nci maddeleri yürürlükten kaldırılmıştır.

Yönetmeliğin Adı : **Yerleşim Alanı İçerisinde Kalan Sanayi Siteleri İle Sanayi İşletmelerinin Dönüşüm Ve Gelişim Projelerinin Kredilendirilmesi Hakkında Yönetmelik**

R.G. Tarih ve Sayısı : 15.02.2017 – 30333
Konusu : Yerleşim alanları içinde kalmış sanayi sitelerinin planlı sanayi alanlarına taşınması için sanayi sitesi yapı kooperatifleri, il özel idareleri, büyükşehir belediyeleri veya belediyelerce yapılacak sanayi sitelerinin altyapı ve üstyapı yatırımlarının tamamına kadar olan kısmı ile idari ve sosyal tesis binaları, arsa bedelleri, mülki-

yetin edinilmesi masrafları, mimarlık ve mühendislik hizmetleri, taşınma masrafları dâhil kredi ile desteklenmesine, planlı sanayi alanları dışında faaliyet gösteren sanayi işletmelerinin planlı sanayi alanlarına taşınmasına yönelik taşınma masraflarının kredi ile desteklenmesine ve kredi işlemlerinin Bakanlıkça denetlenmesine ilişkin usul ve esasları düzenlenmiştir.

- Yönetmeliğin Adı** : **Proje Değerlendirme Ve Seçim Komisyonunun Çalışma Usul Ve Esasları Hakkında Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik**
- R.G. Tarih ve Sayısı** : 15.02.2017 – 30333
- Konusu** : 28/9/2008 tarihli ve 27011 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan Proje Değerlendirme ve Seçim Komisyonunun Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmeliğin bazı maddelerinde değişiklik yapılmıştır.

TEBLİĞLER

- Tebliğin Adı** : **Proje Ve Kontrollük İşlerinde Uygulanacak Fiyat Artış Oranları Hakkında Tebliğ**
- R.G. Tarih ve Sayısı** : 06/02/2018 – 30224
- Konusu** : 1/1/2018 tarihinden itibaren, proje ve kontrollük işlerinde uygulanmak üzere; 1980-2000 yılları fiyat artış oranları

2001	1.	dönemi (1 Ocak - 14 Nisan) sözleşmeleri için	14,252
2001	2.	dönemi (15 Nisan - 14 Mayıs) sözleşmeleri için	13,937
2001	3.	dönemi (15 Mayıs - 14 Haziran) sözleşmeleri için	12,530
2001	4.	dönemi (15 Haziran - 30 Haziran) sözleşmeleri için	12,031
2001	5.	dönemi (1 Temmuz - 14 Eylül) sözleşmeleri için	11,538
2001	6.	dönemi (15 Eylül - 14 Ekim) sözleşmeleri için	10,963
2001	7.	dönemi (15 Ekim - 14 Kasım) sözleşmeleri için	10,415
2001	8.	dönemi (15 Kasım - 14 Aralık) sözleşmeleri için	9,814
2001	9.	dönemi (15 Aralık - 31 Aralık) sözleşmeleri için	9,370
2002	1.	dönemi (1 Ocak - 14 Ocak) sözleşmeleri için	8,585
2002	2.	dönemi (15 Ocak - 14 Mayıs) sözleşmeleri için	6,968
2002	3.	dönemi (15 Mayıs - 14 Temmuz) sözleşmeleri için	6,709
2002	4.	dönemi (15 Temmuz - 30 Eylül) sözleşmeleri için	6,319

2002	5.	dönemi (1 Ekim - 31 Aralık) sözleşmeleri için	6,135
2003	1.	dönemi (1 Ocak - 30 Haziran) sözleşmeleri için	5,612
2003	2.	dönemi (1 Temmuz - 31 Aralık) sözleşmeleri için	5,533
2004	1.	dönemi (1 Ocak - 30 Haziran) sözleşmeleri için	5,168
2004	2.	dönemi (1 Temmuz - 31 Aralık) sözleşmeleri için	4,983
2005	1.	dönemi (1 Ocak - 30 Haziran) sözleşmeleri için	4,804
2005	2.	dönemi (1 Temmuz - 31 Aralık) sözleşmeleri için	4,491
2006	1.	dönemi (1 Ocak - 30 Haziran) sözleşmeleri için	4,385
2006	2.	dönemi (1 Temmuz - 31 Aralık) sözleşmeleri için	4,201
2007	1.	dönemi (1 Ocak - 30 Haziran) sözleşmeleri için	4,020
2007	2.	dönemi (1 Temmuz - 31 Aralık) sözleşmeleri için	3,890
2008	1.	dönemi (1 Ocak - 30 Haziran) sözleşmeleri için	3,786
2008	2.	dönemi (1 Temmuz - 14 Ağustos) sözleşmeleri için	3,550
2008	3.	dönemi (15 Ağustos - 31 Aralık) sözleşmeleri için	3,367
2009	1.	dönemi (1 Ocak - 30 Haziran) sözleşmeleri için	3,264
2009	2.	dönemi (1 Temmuz - 31 Aralık) sözleşmeleri için	3,105
2010	1.	dönemi (1 Ocak - 30 Haziran) sözleşmeleri için	3,003
2010	2.	dönemi (1 Temmuz - 31 Aralık) sözleşmeleri için	2,896
2011	1.	dönemi (1 Ocak - 30 Haziran) sözleşmeleri için	2,717
2011	2.	dönemi (1 Temmuz - 31 Aralık) sözleşmeleri için	2,608
2012	1.	dönemi (1 Ocak - 14 Ocak) sözleşmeleri için	2,440
2012	2.	dönemi (15 Ocak - 30 Haziran) sözleşmeleri için	1,617
2012	3.	dönemi (1 Temmuz - 31 Aralık) sözleşmeleri için	1,612
2013	1.	dönemi (1 Ocak - 30 Haziran) sözleşmeleri için	1,508
2013	2.	dönemi (1 Temmuz - 31 Aralık) sözleşmeleri için	1,503
2014	1.	dönemi (1 Ocak - 31 Aralık 2014) sözleşmeleri için	1,414
2015	1.	dönemi (1 Ocak - 30 Haziran) sözleşmeleri için	1,371
2015	2.	dönemi (1 Temmuz - 31 Aralık) sözleşmeleri için	1,348
2016	1.	dönemi (1 Ocak - 30 Haziran) sözleşmeleri için	1,223
2016	2.	dönemi (1 Temmuz - 31 Aralık) sözleşmeleri için	1,214
2017	1.	dönemi (1 Ocak - 30 Haziran) sözleşmeleri için	1,130
2017	2.	dönemi (1 Temmuz - 31 Aralık) sözleşmeleri için	1,131
2018	1.	dönemi (1 Ocak - 30 Haziran) sözleşmeleri için	1,000

olarak tespit edilmiştir.

-1980-2000 yılları arasındaki dönemlerin fiyat artış oranları 7/8/2013 tarihli ve 28731 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan Proje ve Kontrollük İşlerinde Uygulanacak Fiyat Artış Oranları Hakkında Tebliğdeki o dönem için yer almış olan oranların 1 inci maddenin birinci fıkrasında yer alan tabloda 2013 yılının 2. dönemine karşılık gelen katsayı (1,503) ile çarpılması suretiyle bulunur.

- Tebliğın Adı** : **Milli Emlak Genel Tebliğı (Sıra No: 314)’nde Değışiklik Yapılmasına Dair Tebliğ (Sıra No: 381)**
- R.G. Tarih ve Sayısı** : 06/02/2018 – 30224
- Konusu** : 29/8/2007 tarihli ve 26628 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan Milli Emlak Genel Tebliğı (Sıra No: 314)’nin açıklama kısmı aşğıdaki şekilde değıştirilmiştir.
- Tebliğın Adı** : **Kamu İhale Genel Tebliğinde Değışiklik Yapılmasına Dair Tebliğ**
- R.G. Tarih ve Sayısı** : 06/02/2018 – 30224
- Konusu** : 22/8/2009 tarihli ve 27327 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan Kamu İhale Genel Tebliğinin bazı maddelerinde değışiklik yapılmıştır.
- Tebliğın Adı** : **Sosyal Güvenlik Kurumu Sağık Uygulama Tebliğinde Değışiklik Yapılmasına Dair Tebliğ**
- R.G. Tarih ve Sayısı** : 04/02/2018 – 30222
- Konusu** : 24/3/2013 tarihli ve 28597 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan Sosyal Güvenlik Kurumu Sağık Uygulama Tebliğinin bazı maddelerinde değışiklik yapılmıştır.
- Tebliğın Adı** : **Kültür Varlıkları İhale Yönetmeliğı Kapsamındaki Parasal Limitlerin Güncellenmesi Hakkında Tebliğ (Tebliğ No: 2018/1)**
- R.G. Tarih ve Sayısı** : 31/01/2018 – 30218
- Konusu** : 25/7/2013 tarihli ve 28718 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan Kültür Varlıkları İhale Yönetmeliğinin 26 ncı maddesi uyarınca söz konusu Yönetmelikte yer alan parasal limitlerin Türkiye İstatistik Kurumu tarafından yayımlanan 2017 yılının Yurt İçi Üretici Fiyat Endeksi (Yİ-ÜFE) oranları esas alınarak güncellenmiştir.
- Tebliğın Adı** : **Katma Değer Vergisi Genel Uygulama Tebliğinde Değışiklik Yapılmasına Dair Tebliğ (Seri No: 17)**
- R.G. Tarih ve Sayısı** : 31/01/2018 – 30218
- Konusu** : 26/4/2014 tarihli ve 28983 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan Katma Değer Vergisi Genel Uygulama Tebliğinde değışiklik yapılmıştır.

- Tebliğin Adı** : **2018 Yılı Merkezi Yönetim Bütçe Uygulama Tebliği (Sıra No: 4)**
- R.G. Tarih ve Sayısı** : 09/02/2018 – 30227
- Konusu** : 25/8/2011 tarihli ve 652 sayılı Millî Eğitim Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin 43 üncü maddesinin birinci fıkrası uyarınca, engelliler için sağlık kurulu raporu düzenlemeye yetkili sağlık kurum veya kuruluşlarınınca verilen sağlık kurulu raporuyla asgari %20 oranında engelli olduğu tespit edilen ve özel eğitim değerlendirme kurulları tarafından da eğitsel değerlendirme ve tanılamaları yapılarak 8/2/2007 tarihli ve 5580 sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanunu kapsamında açılan özel eğitim okulları ile özel eğitim ve rehabilitasyon merkezlerinde verilen destek eğitimini almaları uygun görülen görme, işitme, dil-konuşma, spastik, zihinsel, ortopedik veya ruhsal engelli bireyleri kapsayan eğitim giderlerinin her yıl Maliye Bakanlığınca belirlenen tutarının, Millî Eğitim Bakanlığı bütçesine bu amaçla konulan ödenekten karşılanması amaçlanmaktadır.
- Tebliğin Adı** : **Özel Tüketim Vergisi (I) Sayılı Liste Uygulama Genel Tebliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Tebliğ (Seri No: 2)**
- R.G. Tarih ve Sayısı** : 15/02/2018 – 30233
- Konusu** : 5/3/2015 tarihli ve 29286 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan Özel Tüketim Vergisi (I) Sayılı Liste Uygulama Genel Tebliğinin “III- İNDİRİMLİ VERGİ UYGULAMALARI VE MÜTESELSİL SORUMLULUK” başlıklı bölümünün “Kamuya Ait Kuruluşların İade Talepleri” başlıklı (B/5.5.4.) ve (B/6.7.4.) alt bölümlerinde yer alan “, belediyeler” ibaresi yürürlükten kaldırılmıştır.

YARGI KARARLARI

ANAYASA MAHKEMESİ KARARI

Anayasa Mahkemesi Başkanlığından;

KAPANAN İL ÖZEL İDARESİNDE DAİRE BAŞKANLIĞI GÖREVİNİ YÜTÜRKEN İL ÖZEL İDARESİNİN KAPATILMASINDAN DOLAYI UĞRANILAN ZARAR

OLAY: Ankara İl Özel idaresinde daire başkanı olarak görev yapmakta iken bu idarelerin 6360 sayılı Kanun gereğince kapatılması üzerine söz konusu Kanun hükümlerine göre diğer bir kamu kurumuna araştırmacı olarak atanan davacının atama işleminin iptali ve yoksun kaldığı mali hakların iadesi talebiyle açtığı davada itiraz konusu kuralın Anayasa'ya aykırı olduğu iddiasını ciddi bulan Mahkeme, iptali için başvurmuştur.

I. iptali istenen ve ilgili görülen kanun hükümleri

a. İtiraz Konusu Kanun Hükmü

Kanun'un geçici 1. maddesinin (9) numaralı fıkrasının itiraz konusu (a) bendi şöyledir.

"a) 14/7/1965 tarihli ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanununa tabi memur kadrolarındaki personel 24/11/1994 tarihli ve 4046 sayılı Özelleştirme Uygulamaları Hakkında Kanunun değişik 22 nci maddesinin ikinci, üçüncü ve beşinci fıkralarında belirtilen esas ve usuller çerçevesinde diğer kamu kurum ve kuruluşlarına, Devlet Personel Başkanlığına bildirim tarihinden itibaren doksan gün içinde nakledilir. Ayrıca, nakledilen personelden devir tarihi itibarıyla müdür ve daha üstü yönetici kadrolarında bulunan personel hakkında aynı tarihteki kadro unvanları dikkate alınarak söz konusu maddenin altıncı fıkra hükümleri de uygulanır ve üç yıllık süre, devir tarihinden itibaren başlar. Ancak, 4046 sayılı Kanunun anılan maddesi uyarınca yapılacak fark tazminatı hesabında, 25/6/2001 tarihli ve 4688 sayılı Kanunun 32 nci maddesine göre yapılan ödeme dikkate alınmaz. Personel nakledildiği kurumda göreve başlayınca kadar eski kurumunda çalışmaya devam eder ve bu personelin her türlü mali ve sosyal hakları çalıştıkları kurum tarafından karşılanır."

B-İtirazın Gerekçesi

8. Başvuru kararında özetle, kapatılan il özel idarelerinde müdür ve üzeri kadrolarda görev

yapan personelin diğer kurumlara araştırmacı unvanlı kadrolara atanmalarının bu kurumlardaki eş değer kadrolarda bulunan kişilerle eşitsizlik oluşturduğu ve bu kişilerin saklı haklarının sadece üç yıl süreyle korunacak olmasının kazanılmış haklara müdahale teşkil ettiği ve bu haliyle düzenlemenin hukuki güvenlik ilkesini ihlal ettiği belirtilerek itiraz konusu kuralın Anayasa'nın 2. Ve 10. Maddelerine aykırı olduğu ileri sürülmüştür.

C. Anayasa'ya Aykırılık Sorunu

9. İtiraz konusu kural, kapatılan il özel idarelerinde müdür ve daha üstü yönetici kadrolarında görev yapan personelin 4046 sayılı Kanun'un değişik 22. Maddesinin ikinci fıkrası ve altındı fıkrası hükümlerine göre diğer kurumlara atanacağını hüküm altına almaktadır. Söz konusu maddenin ikinci fıkrasına göre kapatılan il özel idarelerindeki müdür ve daha üstü yönetici kadrosunda görev yapmakta olan personel diğer kamu kurumlarındaki araştırmacı kadrolarına atanacak; altıncı fıkrasına göre ise bu personelin Devlet Personel Başkanlığına bildirim tarihi itibarıyla almakta olduğu aylık, ek gösterge, zam, özel hizmet tazminatı, makam tazminatı, temsil tazminatı ve görev tazminatı bir bütün olarak göreve başladığı tarihi izleyen ayın başından geçerli olmak üzere "şahsa bağlı hak" kabul edilecek ve üç yıl süre ile saklı tutulacaktır.

10. Ayrıca 4046 sayılı Kanun'un değişik 22. maddesinin altıncı fıkrasıyla, bu personele yapılacak ödemeler bakımından üç yıl süreyle saklı tutulan "şahsa bağlı hak" uygulamasının yanında "fark tazminatı ödemesi" uygulaması da kabul edilmiştir. Buna göre şahsa bağlı hakların saklı tutulacağı üç yılın bitiminde personelin Devlet Personel Başkanlığına bildirildiği tarihteki kadrolarına ilişkin olarak bildirim tarihi itibarıyla almakta oldukları ödemelerin toplam net tutarının nakledildiği kurum ve kuruluş tarafından şahsa bağlı hak olarak ödenen her türlü ödemelerin toplam net tutarından fazla olması hâlinde aradaki fark tutarının herhangi bir vergi ve kesintiye tâbi tutulmaksızın fark kapanıncaya kadar ayrıca tazminat olarak ödenmesi gerekmektedir.

11. Anayasa'nın 2. Maddesinde belirtilen hukuk devleti, insan haklarına dayanan, bu hak ve özgürlükleri koruyup güçlendiren, eylem ve işlemleri hukuka uygun olan, her alanda adaletli bir hukuk düzeni kurup bunu geliştirerek sürdüren, Anayasa'ya aykırı durum ve tutumlardan kaçınan, hukuk tüm devlet organlarına egemen kılan, anayasa ve yasalarla kendini bağlı sayan ve yargı denetimine açık olan devlettir. Hukuki güvenlik ilkesi, hukuk devletinin gereklerinden biridir.

12. Kamu personeli olarak görev yapan kişilerin buldukları görevlerden alınmalarını gerektiren haklı bir neden olmadıkça görevlerine son verilmemesi, hukuki güvenlik ilkesinin bir gereğidir. Kamu personelinin buldukları görevden alınma ve başka bir göreve atanmalarının, haklarında bu yönde idari işlem tesis edilmesi ile gerçekleşmesi kural olmakla birlikte, hukuki ve fiili zorunluluk hâllerinde bu hususlarda yasal düzenlemeler yapılabileceği de kabul edilmektedir. Söz konusu zorunluluklar nedeniyle getirilen ve ilgililerin kazanılmış haklarını ihlal etmeyen düzenlemeler, hukuki güvenlik ilkesine aykırılık oluşturmaz.

13. Kanun koyucu Anayasa'ya uygun olmak kaydıyla kamu hizmetinin yürütülmesine ilişkin koşulları belirleyerek kadro düzenlemesi yapabilir ve bu kapsamda kamu hizmetinin gerekleri yönünden ve kamu yararı amacıyla yeni kadrolar ihdas edebileceği gibi mevcut bazı kadroları da kaldırabilir. Ayrıca kamu idareleri ile kamu görevlileri arasındaki ilişkiler kural

tasarruflarla düzenlendiğinden kamu görevlilerinin statülerine ilişkin yeni kurallar koyabilir ya da var olan kuralları değiştirebilir.

14. Kamu kurum ve kuruluşlarının yeniden yapılandırılmaları kapsamında teşkilat yapısı değiştirilen veya tamamen kaldırılan kurum ve kuruluşların bazı kadrolarında görev yapan kamu görevlilerinin görevlerinin sona erdirilerek başka kadrolara atanmalarının öngörülmesi, söz konusu hukuki ve fiilzorunluluklar nedeniyle getirilen yasal düzenlemelerin bir örneğini oluşturmaktadır.

15. Bu durumda ilgililerin başka kadrolara atanmalarının sebep unsuru ile özel idarelerinin kapatılması ve bu idarelerin görevlerinin diğer kamu kurumlarına verilmesi olup bu durum, yürürlükte bulunan kanunlara dayanılarak ve kamu görevlisinin öznel durumu dikkate alınarak idarece tesis edilen naklen atama işlemlerinden farklıdır. Söz konusu hukuki ve fiili zorunluluk nedeniyle kazanılmış haklar korunarak başka kadrolara atama yapılması, kanun koyucunun takdir yetkisini kapsamaktadır.

16. Kanun'un genel gerekçesinde; vatandaşların günlük yaşantısını ve hayat kalitesini doğrudan etkileyen, halkın refahının artırılması ve hayatının kolaylaştırılmasını sağlayan temel unsurların yerel yönetimlerin sundukları hizmetlerle ilgili olduğu, bu sebeple mahalli idarelerin sürekli biçimde geliştirilmesi ve etkin hizmet üretme kapasitesine sahip hale getirilmesinin gerekliliği vurgulanmış ve yerel yönetimlerin sunmakta oldukları hizmetlerin tek bir elden yönetilmesinin hizmetlerin koordineli, etkin ve verimli bir şekilde vatandaşa sunulmasını beraberinde getireceği ifade edilmiştir. Büyükşehirleri zorunlu kılan temel hususlardan bir başkasının ise belli bir coğrafi alanda çok sayıda yerel yönetimin yetkili olması halinde planlama ve koordinasyonun sağlanmaması ve ölçek ekonomisinden yeterince yararlanılamaması nedeniyle kaynak israfına yol açılması olduğu belirtilmiştir. Tüm bu hususları dikkate alan kanun koyucu, büyükşehir statüsünde olan illerdeki il özel idarelerini kapatıp bu idarelerin görev ve yetkilerini de büyük oranda belediyeler devretmiştir. Genel gerekçeden, kanun koyucu tarafından mahalli müşterek nitelikteki hizmetlerin tek bir kurumsal çatı altında toplanması durumunda koordineli, esnek ve süratli çözüm üretebilen bir hizmet teşkilatlanmasının oluşturulacağı ve yürütülen hizmetin etkinliğinin artırılacağı değerlendirilerek il özel idarelerinin kapatıldığı ve bu kurumlar tarafından sunulan hizmetlerin büyük oranda büyükşehir belediyelerine yerine getirilmesinin öngörüldüğü anlaşılmaktadır.

17. Hukuk devleti ilkesinin temel gereklerinden biri de kazanılmış haklara saygı gösterilmesidir. Kazanılmış haklara saygı, hukuk güvenliği ilkesinin bir sonucudur. Kazanılmış hak kişinin bulunduğu statüsünden doğan, tahakkuk etmiş ve kendisi yönünden kesinleşmiş ve kişisel alacak niteliğine dönüşmüş haktır.

18. Kamu görevlilerinin kazanılmış hakları, istihdam türüne bağlı olarak tahakkuk etmiş ve kendisi yönünden kesinleşmiş ve kişisel alacak niteliğine dönüşmüş haklardır. Objektif ve genel hukuksal durumun şart işlemle özel hukuksal duruma dönüşmesi, kazanılmış hak yönünden yeterli değildir. Kural işlemler her zaman değiştirebilir ya da yargı organları tarafından Anayasa'ya veya kanuna aykırı görülerek iptal edebilir. Bir statüye bağlı olarak ileriye dönük, beklenen haklar ise bu nitelikte değildir. *Diğer bir ifadeyle bir kamu görevlisinin daha önce görev yaptığı unvana bağlı olarak elde ettiği mali haklar, ileriye dönük kazanılmış hak şeklinde değerlendirilemez. Bu nedenle kanun koyucunun takdir yetkisi gereği kapatılan bir durumda*

yönetici kadro veya pozisyonunda görev yapmakta olan kamu görevlilerinin bu görevler nedeniyle elde ettikleri mali hakların atandıkları yeni kadrolar bakımından kazanılmış hak olarak değerlendirilmesine olanak bulunmamaktadır.

19. İdarenin yönetici kadro ve pozisyonlarına atadığı kişileri meslek hayatları boyunca bu kadrolarda çalıştırma gibi bir zorunluluk bulunmamaktadır. Bu nedenle yönetici kadro ve pozisyonlarına atanan kişiler yönünden bulunduğu statülerden doğan, tahakkuk etmiş ve kendileri yönünden kesinleşmiş ve kişisel alacak niteliğine dönüşmüş haklardan yahut bu durumun devam edeceği yönündeki haklı beklentiden söz edilemez. Dolayısıyla il özel idarelerinin kapatılmasının zorunlu bir sonucu olarak il özel idarelerinin iptal olan yönetici kadrolarında görev yapanların atanacakları kadroları belirleyen itiraz konusu kuralın kazanılmış hak ve hukuki güvenlik ilkesini ihlal eden bir yönü bulunmamaktadır.

20. Kaldı ki kural; söz konusu personelin en son buldukları kadrolarına ilişkin olarak bildirim tarihi itibarıyla almakta oldukları aylık, ek gösterge, zam, özel hizmet tazminatı, makam tazminatı, temsil tazminatı ve görev tazminatının bir bütün olarak göreve başladıkları tarihi izleyen ayın başından geçerli olmak üzere üç yıl sürenin bitiminde de yönetici kadrolar için öngörülen mal haklarla araştırmacı kadrosuna ilişkin mali haklar arasındaki farkın tutarının aradaki fark kapanıncaya kadar bir tazminat olarak ödeneceğini kayıt altına almaktadır.

21. İlgililerin şahsa bağlı hakları kapsamında öngörülen parasal haklarının belli bir süre ile sınırlandırılması hukuki güvenlik ilkesinin ihlali anlamına gelmeyeceğinden itiraz konusu kural hukuk devleti ilkesine aykırı bulunmamaktadır.

22. Açıklanan denelerle kural Anayasa'nın 2. Maddesine aykırı değildir İtirazın reddi gerekir.

23. Kuralın Anayasa'nın 10. Maddesiyle ilgili görülmemiştir.

YARGITAY KARARLARI

SİGORTA PRİM BORCU TAHSİLATI¹

Kurumun sigorta primlerinden kaynaklanan olacaklarının tahsili için 6183 sayılı Amme Alacaklarının Tahsil Usulü Hakkında Kanun'a göre gönderdiği ödeme emrinin iptaline ilişkin, davaya bakmaya iş mahkemesinin görevli olduğu ve dava dilekçesinin görev yönünden reddine karar verilmesi gerektiği gözetilmelidir. (506 s. SSK m.80/5), (6183s AAK m.79), (5510s SSGSSK mükerrer m.88/16).

HAKLI NEDENLE FESİH²

İşçinin fazla çalışma yaptığıının ispatı konusunda işyeri kayıtları, yazışmaları ve işe giriş çıkışları gösterir belgelerin yanında, işçinin fiilen yaptığı işin niteliğine göre de fazla çalışma olup olmadığının araştırılması gerektiği ile sahteliği ispatlanıncaya kadar işçinin imzasını

1 T.C. Yargıtay Yirmibirinci Hukuk Dairesi E:2017/772, K:2017/2722, T:03.04.2017

2 T.C. Yargıtay Yirmiikinci Hukuk Dairesi E:2015/16704, K:2017/16153, T:04/07/2017

taşıyan ve herhangi bir ihtirazi kayıt içermeyen bordroda belirtilen ücretin işçiyeye ödendiğinin varsayılması gerektiği gözetilmelidir. (4857 s. İş K. m.32)

ARSA PAYI KARŞILIĞI İNŞAAT SÖZLEŞMESİ³

Taraflara arasında düzenlenen arsa payı karşılığı inşaat sözleşmesine konu yapıya mevcut hali ile kullanma izni verilmeyeceği, ancak kaçak kısımların yıkılması suretiyle yasal hale gelmesi mümkün olduğundan mahkemece, davacı, yükleniciye inşaatı yasal hale getirmesi için yetki ve yeterli süre verilmesi ile hakkında dava açılmasına sebebiyet vermeyen davalıların yargılama gideri ve vekalet ücretinden sorumlu tutulmaması gerektiği gözetilmelidir. (6098 s. TBK m.470)

Davacı vekili, taraflar arasındaki arsa payı karşılığı inşaat sözleşmesi gereğince müvekkilinin inşaatı tamamladığını, projeye aykırılıkların giderilmesine davalıların izin vermediğini ileri sürerek, projeye aykırılıkların giderilmesi için davacıya izin ve yetki verilmesine ve müvekkiline devri gereken bağımsız bölümlerin tapu kaydının iptali ile davacı adına tescilini talep ve dava etmiştir.

Dava, taraflar arasında düzenlenen günlü arsa payı karşılığı inşaat sözleşmesinden kaynaklanmaktadır. Dosya kapsamında mevcut, belediyeden gelen yazıların değerlendirilmesinde, inşaata, mevcut haliyle yapı kullanma izin belgesinin alınması mümkün değil ise de, *kaçak yapılan kısımların yıkılması suretiyle inşaatın yasal hale gelmesinin mümkün olduğu anlaşılmaktadır. Bu durumda, mahkemece, davacı yükleniciye, inşaatı yasal hale getirebilmesi ve yapı kullanma izin belgesini alabilmesi için gereken yetki ve yeterli sürenin verilmesi, inşaatı yasal hale getirip, yapı kullanma izin belgesini aldığı takdirde, davanın kabul edilmesi, dava açılmasına davalı sebep olmadığından, davalı arsa sahibinin yargılama giderleri ve vekalet ücretinden sorumlu tutulmaması*; aksi takdirde ise davanın şimdiki gibi reddedilmesi gerekirken, bu hususların gözden kaçırılarak, yazılı şekilde hüküm tesisi doğru olmamıştır.

Açıklanan nedenlerle, kararın bozulması gerekmiştir.

İMAR KİRLİLİĞİNE NEDEN OLMA⁴

TCK'nın 184/4. Maddesi uyarınca imar kirliliğine neden olma suçunun oluşabilmesi için, binanın belediye sınırları içinde veya özel imar rejimine tabi yerde olması gerektiği, mücavir alanda bulunması halinde ise suçun oluşmayacağı nazara alınarak, dava konusu yerin belediye sınırları içinde veya özel imar rejimine tabi yerde kalıp kalmadığının araştırılması, mahallinde keşif ve bilirkişi incelemesi yapılmak suretiyle söz konusu yapının bina vasfında sayılıp sayılmayacağı, ruhsatsız bina niteliğinde ise binanın yapım tarihinin tespitine yönelik teknik veriler ile ilgili rapor alınması, konuta ait elektrik, su, telefon abonelik kayıtları ve hava fotoğraflarının ilgili kurumlardan getirilerek tüm kanıtların birlikte değerlendirilmesi suretiyle binanın yapım tarihi belirlendikten sonra sanığın hukuki durumunun tespit edilmesi gerektiği gözetilmelidir. (5237 s.. TCK m.184/1-4)

3 T.C. Yargıtay Yirmüçüncü Hukuk Dairesi E:2015/5188, K:2017/1823, T:15/06/2017

4 T.C. Yargıtay Onsekizinci Ceza Dairesi, E:2015/15123, K:2016/1687, T:02/02/2016

KAMU GÖREVLİSİNİN HİZMET NEDENİYLE GÜVENİ KÖTÜYE KULLANMA⁵

Kamusal faaliyetin yürütülmesinin ihaleye dayalı olarak özel hukuk kişilerince üstlenilmesi durumunda bu kişiler kamu görevlisi sayılmayacağından, belediye personel olmayıp yüklenici firma elemanı olarak istihdam edilen sanığın kamu görevlisi tarafından işlenebilen özgü suç niteliğindeki zimmet suçunun faili olamayacağı dikkate alındığından, şoförlüğünü yaptığı otobüsün deposundan hortum kullanarak akaryakıtı bidona doldurup ticari taksiiye yüklendiği sırada kolluk güçlerince yakalanması eyleminin zimmet değil, TCK'nın 1555/2. Maddesine uyan hizmet nedeniyle güveni kötüye kullanmaya teşebbüs suçunu oluşturacağı gözetilmelidir. (5237 s. TCK. M.6/1-c,35,155/2,247)

PRİM ÖDEMESİ⁶

İş akdinde kararlaştırılmamış olsa dahi işverence tek taraflı olarak düzenli biçimde yapılan prim ödemesinin "işyeri şartı" niteliğinde olduğu, herhalde uygulamanın tek taraflı olarak işverence ortadan kaldırılması ya da azaltılmasının doğru olmadığı, uygulama belirli bir süre tekrarlandığı takdirde bağlayıcı bir işyeri uygulamasının doğduğunun kabul edilmesi gerektiği gözetilmelidir. (4857 s. İş K. m.22,32)

5 T.C. Yargıtay Beşinci Ceza Dairesi E:2014/572, K:2016/2733, T:15.03.2016

6 T.C. Yargıtay Dokuzuncu Hukuk Dairesi E:2014/21153, K:2015/32270, T:16/11/2015

DANIŞTAY KARARLARI

KÖY MUHTARININ GEÇİCİ OLARAK GÖREVDEN UZAKLAŞTIRILMASI¹

Köy muhtarı olan davacının, görevinden uzaklaştırılmasına ilişkin ... Kaymakamlığının 16.08.2011 tarih ve 409 sayılı işleminin iptali istemiyle ... kaymakamlığına karşı açılan davacıda, sekizinci dairinin görevli olduğu hakkında,

2709 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Anayasasının 127 nci maddesinin dördüncü fıkrasında, görevleri ile ilgili bir suç sebebiyle hakkında soruşturma veya kovuşturma açılan mahalli idare organları ve bu organların üyelerinin, İçişleri Bakanı tarafından geçici bir tedbir olarak, kesin hükme kadar uzaklaştırılabileceği belirtilmiş, 442 sayılı Köy Kanununun 41 inci maddesinde ise, il merkezi bağlı köylerde vali, ilçelere bağlı köylerde kaymakamların, muhtarın köy işlerini ve kanunlarla verilen diğer görevlerini yapmadığını görürlerse muhtara yazılı ihtarda bulunacakları, buna rağmen iş görmeyen muhtarın, yetkili idare kurulu kararıyla görevinden uzaklaştırılacağı düzenlenmiştir.

1 T.C. Danıştay Başkanlar Kurulu Esas No.2016/210, Karar No:2017/20

Olayda, köy muhtarı olan davacı hakkında, kendisine teslim edilen su borularının bir kısmının akıbetinin belli olmadığı, köylerde yapılan yapılar için izin alınmadığı ve bir siyasi partinin ise yönetim kurulu üyesi olduğu iddiaları üzerinde başlatılan inceleme neticesinde düzenlenen raporda, isnat edilen fiillerin sübuta erdiği belirtilerek ilgili hakkında suç duyurusunda bulunması ve inceleme sonuçlanıncaya kadar görevden uzaklaştırılmasının teklif edildiği, anılan teklif doğrultusunda zimmet suçundan *Cumhuriyet Başsavcılığına suç duyurusunda bulunarak inceleme sonuçlanıncaya kadar davacının görevinden uzaklaştırılmasına ilişkin dava konusu işlemin tesis edildiği, bu haliyle uyumsuzluğun köy muhtarı olan davacının geçici olarak görevinden uzaklaştırılmasına ilişkin bulunduğu, organlık sıfatının kaybının söz konusu olmadığı anlaşılmıştır.*

BELEDİYEYE AİT BİNALARA UYGUNSUZ İSİM VERMEK²

Gereği Görüşülüp Düşünüldü:

4483 sayılı Memurlar ve Diğer Kamu Görevlilerinin Yargılanması Hakkında Kanununun 2 nci maddesinde, bu Kanunun, Devletin ve diğer kamu tüzel kişilerinin genel idare esaslarına göre yürüttükleri kamu hizmetlerinin gerektirdiği asli ve sürekli görevleri ifa eden memurlar ve diğer kamu görevlilerinin görevleri sebebiyle işledikleri suçlar hakkında uygulanacağı, suçun niteliği yönünden kanunlarda gösterilen soruşturma ve kovuşturma usullerine ilişkin hükümlerin saklı olduğu hükme bağlanmış, buna göre kanunların ayrıca görevli kıldığı haller saklı kalmak kaydıyla ağırlaştırılmış müebbet hapis, müebbet hapis ve on yıldan fazla hapis cezası gerektiren suçlar bu Kanun kapsamı dışında bırakılmıştır.

Dosyanın incelenmesinden, Belediye Meclisi 5.11.2014 tarih ve 98 sayılı kararıyla, Belediyeğe ait garajın üzerinde bulunan Halkevine terörist ... terör örgütü içerisindeki kod adı olan ... isminin, (...) verildiği anlaşılmıştır.

Konuyla ilgili ön incelemede, ... Belediye Meclisi Üyesi olan ilgililerin yasal görevlerini ifa amacıyla katıldıkları anılan Meclis toplantılarında, bir terör örgütüne mensup teröristleri yüceltmek, meşrulaştırmak ve övmek maksadıyla söz konusu kararları verdikleri yolundaki tespit ve değerlendirmeler dikkate alınarak ön inceleme konusu eylemlerin, *Van Cumhuriyet Başsavcılığına "Anayasal düzene karşı işlenen suçlar" kapsamında yürütülecek bir soruşturma kapsamında soruşturulup irdelenmesi gerektiği sonucuna varılmıştır.*

TURİZM İŞLETME BELGESİNE SAHİP İŞYERİ BELEDİYELERCE DENETLENEBİLİR Mİ?³

Dava, İstanbul İli, ... ilçesi ... adresindeki Otel isimli işletmenin yer aldığı binanın müştemilatında bulunan ve davacı şirket tarafından işletilen umuma açık istirahat ve eğlence yeri olarak faaliyet gösteren restoran/barın, işyeri açma ve çalışma ruhsatı bulunmadığından bahisle

2 T.C. Danıştay Birinci Daire Esas No:2016/1559, Karar No:2016/1856

3 T.C. Danıştay Onuncu Daire Esas No:2016/11890, Karar No:2016/4575

... Kaymakamlığı İlçe Emniyet Müdürlüğü Asayiş Büro Amirliğinin 12/12/2014 tarih ve 4710 sayılı yazıların gereğince mühürlenerek faaliyetten men edileceğinden 24 saat içinde kapatmaya hazır hale getirilmesine ilişkin 22/12/2014 tarihli işlemin iptali istemiyle açılmıştır.

İstanbul 1. İdare Mahkemesince ; restoran/bar niteliğindeki dava konusu işyerinin ... otel bünyesinde yer aldığına ilişkin taraflar arasında ihtilaf bulunmadığı, uyuşmazlığın, söz konusu işyeri için otelden bağımsız olarak ayrı bir işyeri açma ve çalışma ruhsatı alınıp alınmayacağından kaynaklandığı, taraflarca dosyaya sunulan belgelerin incelenmesinden, adı geçen otel için 2634 sayılı Turizmi Teşvik Kanunu kapsamında 01.012.1989 tarih ve 4395 sayılı “Turizm İşletmesi Belgesi” düzenlenmiş olduğu ve söz konusu işletmenin “30 kişilik Amerikan Bar Salonu” ibaresi ile belge kapsamında yer aldığı, 3572 sayılı Kanunun 2634 sayılı Turizmi Teşvik Kanunu kapsamına giren turizm işletmelerine uygulanmayacağı, bu gibi yerlerde Kültür ve Turizm Bakanlığınca denetim yapılacağı, bu durumda, davacı şirket tarafından işletilen restoran/bar’ın, işyeri açma ve çalışma ruhsatı bulunmadığından bahisle mühürlenerek faaliyetten men edilmesine ilişkin işlemde hukuka uyarlılık görülmediği gerekçesiyle dava konusu işlemin iptaline karar verilmiştir.

Uyuşmazlığın çözümü için yukarıda yer verilen mevzuat⁴ hükümleri değerlendirilerek turizm işletme belgeli işyerlerinin denetiminde yetkili idarenin belirlenmesi gerekmiştir.

Uyuşmazlıkta ise; turizm işletme belgesine sahip otelin müstemilatında yer alan işyerinin, yukarıda değinilen mevzuat hükümlerinde ifade edilen tesisin belge sahibi dışında başka bir kişiye kiralanması veya belge sahibi dışında başka bir kişi tarafından işletilmesi durumunda “Kıracı” veya “işletmeci” olarak belgeye şerh edileceği, belge sahibi değişmeden kiracı veya işletici değişikliklerinde sadece kiracı veya işletici firma adına düzenlenmiş işyeri açma ve çalışma ruhsatı isteneceği belirtilmiş olmasına rağmen Bakanlıktan izin alınmadığı ve turizm işletme belgesine bu yönde bir şerh de düşülmediği gibi, davacı tarafından alınmış işyeri açma ve çalışma ruhsatı da bulunmamaktadır.

Ayrıca bu işyerinde 2559 sayılı Polis Vazife ve Selahiyeti Kanunu’na göre denetim yapan kolluk kuvvetleridir, kolluk kuvvetlerinin denetim yapabileceği kanun ve yönetmelikle açıkça ifade edilmiştir. 2559 sayılı Kanununa göre yapılan denetim sonucunda mevzuata aykırılıkların tespiti halinde mahalli en büyük mülki idare amirince alınan faaliyetten men kararı uygulanmak üzere yetkili idareye bildirilir. Turizm işletme belgesine sahip işyerlerinin denetiminin Bakanlık tarafından yapılacağına dair yasal düzenlemenin belgeye esas unsurların denetimiyle sınırlı olması nedeniyle belediyelerin görev ve yetkilerini düzenleyen

4 Kanunun Yeni Şeklidir.

Madde 2 – Bu Kanun hükümleri; a) 1593 sayılı Umumi Hıfzıssıhha Kanununun 268-275 inci maddeleri kapsamına giren 1 inci sınıf gayrisihhi müesseselere, b) Nerede açılırsa açılınsın, yakıcı, parlayıcı, patlayıcı ve tehlikeli maddelerle çalışılan işlerle oksijen LPG dolmuş ve depoları, bunlara ait dağıtım merkezleri, perakende satış yerleri, taşıocakları, akaryakıt istasyonları ve benzeri yerlere, c) 2634 sayılı Turizmi Teşvik Kanunu kapsamına giren turizm işletmelerine, d) (Mülga: 24/11/2004 – 5259/8 md.) e) (Ek: 24/6/1995 - KHK - 560/21 md.) 1 inci, 2 nci ve 3 üncü sınıf gıda maddesi üreten gayri sihi müesseselere.(3) f) (Ek: 13/2/2011-6111/201 md.) 1136 sayılı Avukatlık Kanunu uyarınca açılan avukatlık bürolarına, g) (Ek: 13/2/2011-6111/201 md.) 3568 sayılı Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik ve Yeminli Mali Müşavirlik Kanunu uyarınca meslek mensuplarının açılan bürolara, h) (Ek: 8/8/2011 - KHK - 650/23 md.; İptal: Anayasa Mahkemesi’nin 18/7/2012 tarihli ve E.: 2011/113 K.: 2012/108 sayılı Kararı ile.; Yeniden düzenleme: 27/6/2013-6494/23 md.) 1512 sayılı Noterlik Kanununa göre kurulan noterlik dairelerine, ı) (Ek: 4/4/2015-6645/78 md.) 27/11/1954 tarihli ve 6235 sayılı Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği Kanunu uyarınca mühendis ve mimar meslek mensuplarının açılan bürolara, i) (Ek: 4/4/2015-6645/78 md.) 11/4/1928 tarihli ve 1219 sayılı Tababet ve Şuabatı San’atlarının Tarzı İcrasına Dair Kanuna göre açılan muayenehane ve müşterek muayenehanelere, Uygulanmaz.

anılan Kanunların kapsamındaki (işletme belgesine esas unsurlar dışında) faaliyetleri yönünden, belediye denetiminden muaf tutulamayacağı tartışmasıdır.

Bu durumda; dava konusu işletmenin ... ilçesi sınırlarında olduğu ve işyeri açma ve çalışma ruhsatı ve belediye yetkileri yönünden ... belediyesinin sorumluluk sahasında bulunduğu, işletmenin turizm işletme belgesine sahip olmadığı, otel hizmetlerinden farklı bir işletmenin otel müştemilatında faaliyet gösterdiği, otel malikinin buna onay vermediği, turizm işletme belgesinde işletmeci değişikliğine ilişkin bir şerh konulmadığı, otel hizmetlerinden ayrı bir faaliyet alanı olan, başka bir işletmeci tarafından restoran/barın işletildiği, işyeri açma ve çalışma ruhsatı veya başkaca bir izin belgesi olmaksızın bu faaliyeti sürdürdüğü, **kollukça yapılan denetim üzerine tespit edilen usulsüzlükler nedeni ile mülki idare amirinin kararı üzerine faaliyetten men işleminin icra edileceğinin davalı idarece bildirildiği**, asıl kapatmaya ilişkin işleme karşı dava açılmadığı görülmekle, salt asıl tesisin turizm işletme belgesine sahip olması nedeniyle bu işyerini belediyenin denetleyemeyeceği gerekçesiyle işlemin iptali yolunda verilen Mahkeme kararında hukuki isabet bulunmamaktadır.

İŞ GÜVENCESİ TAZMİNATI, İKALE, İŞ AKDI⁵

İş akdi sözleşme ile sona erdirilen davacıya ödenen iş güvencesi tazminatından vergi kesintisi yapılamayacağı hakkında

Davacının iş akdinin işverenle aralarında düzenlenen protokol ile sona erdirilmesi nedeniyle iş güvencesi tazminatı adı altında ödenen tutar üzerinden kesilen gelir vergisinin iadesi istemiyle yapılan şikayet başvurusunun zımnen reddine ilişkin işlemin iptali istemiyle dava açılmıştır. İstanbul 5. Vergi Mahkemesinin 26/12/2103 gün ve E:2013/2099, K:2013/3025 sayılı kararıyla; 193 sayılı Gelir Vergisi Kanununun 61. maddesine göre, ücret ve ücret sayılan ödemelerin çalışanın işverene bağlılığı ve hizmet karşılığı sağlanan para ve para ile temsil edilebilen ödemeler olduğu ve ancak ücret veya ücret niteliği taşıyan ödemelerden tevkifat yapılacağı, dava konusu kesintinin ait olduğu tazminat, davacının çalıştığı şirketin işçi azaltma yoluna gitmesi sonucu iş akdinin fesih edilmesi nedeniyle yasal bir zorunluluk olmaksızın davacıya işsiz kalması sebebiyle yardım amaçlı yapılan bir ödeme olduğundan ücret sayılan ödemelerin ortak özelliğini taşıdığından bahsedilemeyeceğinden, yapılan kesintide açık bir vergilendirme hatası olduğundan tesis edilen işlemde hukuka uyarlık bulunmadığı gerekçesiyle davanın kabulüne karar verilmiştir. Kararın, hukuka aykırı olduğu ileri sürülerek bozulması istenilmektedir.

TÜRK MİLLETİ ADINA

Temyizen incelenen karar, usul ve hukuka uygun olup, dilekçede ileri sürülen temyiz nedenleri kararın bozulmasını gerektirecek nitelikte görülmediğinden, temyiz nedenleri kararın bozulmasını gerektirecek nitelikte görülmediğinden, temyiz isteminin reddi ile Vergi Mahkemesinin kararının onanmasına, temyiz giderlerinin istemde bulunan üzerinde bırakılmasına, dosyanın Mahkemesine gönderilmesine,

⁵ T.C. Danıştay Dördüncü Daire Esas No:2014/3676, Karar No:2017/4376

TEKNİK ALT YAPI BEDELİNE HACİZ⁶

3194 Sayılı Kanun'un 23. maddesinde belirtilen teknik alt yapı bedelinin taahhütte bulunandan alınması gerektiğinden taşınmazda bağımsız bölüm maliki olan davacıdan taahhüt edenin borcunun tahsil edilmesi amacıyla tesis edilen haciz işleminde hukuka uyarlık bulunmadığı hakkında.

Dava, Ankara İli, Yenimahalle İlçesi parsel sayılı taşınmaz üzerinde bulunan davacıya ait 18/10 nolu **bağımsız bölümün tapu kaydına stabilize yol teknik altyapı bedelinden dolayı borcu bulunduğu bahisle haciz şerhi konulmasına ilişkin işlemin ve davacı adına stabilize yol teknik alt yapı bedelinden dolayı borç çıkarılmasına ilişkin işlemin iptali istemiyle açılmış;** İdare Mahkemesince, 3194 sayılı İmar Kanun'un 23. maddesi uyarınca taahhütte bulunan İnşaat Ticaret Sanayi A.Ş.'den borcun tahsil edilmesi gerektiği, öte yandan davalı idare tarafından bu şirket hakkında 6183 sayılı Yasa uyarınca gerekli işlemlerin yapılabileceği açık olduğu, bu nedenle uyumsuzluğa konu taşınmazın 10 numaralı bağımsız bölümünün maliki olan davacıdan, taahhüt veren şirketin sorumlu olduğu borcun tahsil edilmesi amacıyla tesis edilen haciz işleminin hukuka aykırı olduğu anlaşıldığından **iptaline;** stabilize yol teknik altyapı bedelinden kaynaklanan borcun kaldırılması istemine yönelik işlem bakımından ise, davalı idare tarafından, davacı adına ya da maliki olduğu 10 numaralı bağımsız bölüm adına herhangi bir borç çıkarma işlemi tesis edilmediği anlaşıldığından menfaati etkilenmeyen davacının dava açma ehliyetinin bulunmadığı gerekçesiyle davanın bu kısmı bakımından ise ehliyet yönünden reddine karar verilmiş; bu kararın iptale yönelik kısmı davalı idare, redde ilişkin kısmı ise davacı vekili tarafından temyiz edilmiştir.

(...)

Dosyanın incelenmesinden, stabilize yol teknik altyapı bedelinden dolayı davacıya ait bağımsız bölümün de bulunduğu taşınmazın tapu kaydı üzerine Büyükşehir Belediye Başkanlığı Mali Hizmetler Dairesi Başkanlığının 03.05.2010 tarihli **işlem ile haciz şehri konulduğunun anlaşıldığı, bunun dışında söz konusu borca ilişkin olarak davacı adına başka bir işlem tesis edilip edilmediği, davalı idarenin kayıtlarında stabilize yol teknik altyapı bedeli alacağı borçlusunu gösterilip gösterilmediği anlaşılmadığından** İdare Mahkemesince anılan bu husus araştırılmadan davanın bu kısmına yönelik olarak ehliyet yönünden ret kararı verilmesinde hukuka uyarılık bulunmamaktadır.

6 T.C. Danıştay Altıncı Daire Esas No:2012/5722, Karar No:2016/4829

SAYIŞTAY KARARI

Sayıştay Başkanlığından:

SAYIŞTAY GENELKURULU İÇTİHADİ BİRLEŞTİRME KARARI¹

Esas No:2017/1

Karar no:5415/1

BELEDİYELERE AİT TAŞINMAZLARIN BELEDİYE MCLİSİ KARARI İLE SPOR KULÜPLERİNE TAHSİS EDİLMESİ

İçtihadı birleştirmesi isteminin konusu; Muğla Marmaris Belediyesine ait muhtelif taşınmazların Belediye Meclisi kararı ile Marmaris Belediyesi Gençlik ve Spor Kulübüne tahsis edilmesidir.

(...)

ESAS YÖNÜNDEN İNCELEME

Konu ile ilgili mevzuat incelenerek gereği görüldü:

İçtihadın birleştirilmesi istenen Temyiz Kurulu ilamlarında konu, Marmaris Belediyesine ait muhtelif taşınmazların Belediye Meclisi kararı ile Marmaris Belediyesi Gençlik ve Spor Kulübüne tahsis edilmesi sonucunda Belediyenin bu taşınmazların gerçek kira gelirlerinden mahrum bırakılması olarak belirlenmekte ise de söz konusu taşınmaz tahsisinin; sporu teşvik etme, taşınmaz kiralınması ve taşınmaz tahsisi olmak üzere üç farklı yönden 5393 sayılı Belediye Kanunu, 2886 sayılı Devlet İhale Kanunu ile 5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu hükümleri çerçevesinde değerlendirilmesi gerekir.

5018 sayılı Kanunun “Tanımlar” başlıklı 3 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendinde, mahalli idarelerin de içinde yer aldığı genel yönetim kapsamındaki kamu idareleri tanımlanmış ve “Taşınmaz tahsisi” başlıklı 47 nci maddesinde, bu kamu idarelerinin, kanunlarında belirtilen kamu hizmetlerini yerine getirebilmek için mülkiyetlerindeki taşınmazlarla Devletin hüküm ve tasarrufu altındaki yerleri, birbirlerine ve köy düzel kişiliklerine bedelsiz olarak tahsis edebilecekleri ve tahsis edilen amaç dışında kullanamayacakları belirtilmek suretiyle taşınmaz tahsisine ilişkin genel bir çerçeve oluşturulmuştur.

Aynı Kanununun “Mal yönetiminde etkililik ve sorumluluk” başlıklı 48 inci maddesinin üçüncü fıkrasında da, tahsis işlemlerinin mevzuatında öngörülen kurallara dahilinde hizmetin amacına uygun olarak verimlilik ve tutumluluk ilkesine göre yapılması gerektiği, aksi halde doğacak zarardan malların yönetimi veya kullanılması hususunda yetki verilenlerin sorumlu olacakları belirtilmiştir.

5393 sayılı Kanunda da taşınmaz tahsisi konusu benzer şekilde düzenlenmiştir. Anılan Kanunun “Belediyenin yetkileri ve imtiyazları” başlıklı 15’inci maddesinin birinci fıkrasının (h) bendinde, belediyeler mahalli müşterek nitelikteki hizmetlerin yerine getirilmesi amacı taşınmak şartı ile belediye mücavir alan sınırları içerisinde taşınmaz tahsis etme yetkisi ve-

¹ 2 Şubat 2018 Tarihli ve 30320 Sayılı Resmî Gazetede yayımlanmıştır.

rilmiş: “Meclisin görev ve yetkileri” başlıklı 18’inci maddesinin birinci fıkrasının (e) bendinde, belediyenin taşınmazlar üzerindeki bu tahsis yetkisini Belediye Meclisi vasıtasıyla kullanması sağlanmış ve “Diğer kuruluşlarla ilişkiler” başlıklı 75’inci maddesinin birinci fıkrasının (d) bendinde de, Belediyelerin, belediye meclisinin kararı üzerine yapacağı anlaşmaya uygun olarak göreve ve sorumluluk alanlarına giren konularda kendilerine ait taşınmazları, asli görev ve hizmetlerde kullanılmak üzere bedelli veya bedelsiz olarak mahalli idareler ile diğer kamu kurum ve kuruluşlarına devredebileceği veya süresi yirmibeş yılı geçmemek üzere tahsis edebileceği belirtilmiştir.

Ayrıca 5393 sayılı Kanun’da, 75’inci maddeden farklı olarak, belediyelerin belli amaçlarla üretecekleri arsa, konut ve işyerlerinin temini, satışı ve tahsisi hususunda “Arsa ve konut üretimi” başlıklı 69’uncu madde ile özel bir düzenlemeye yer verilmiştir. Söz konusu 69’uncu maddenin üçüncü fıkrasında; belediye ve mücavir alan sınırları içinde kendisine, eşine veya on sekiz yaşından küçük çocuklarına ait konutu olmayan dar gelirli kişiler ile afete maruz kalanlara, sanayi bölgelerinden nakledeceklere ve üyelerinin tamamı bu durumda olan kooperatiflere, bedeli 2942 sayılı Kamulaştırma Kanunu hükümlerine göre oluşturulan takdir komisyonu tarafından belirlenecek tutardan aşağı olmamak üzere arsa tahsisi yapılabileceği ifade edilmiş ve sadece madde içerisinde belirtilen sınırlamalar çerçevesinde ve bedeli mukabilinde yapılacak arsa tahsisine imkân tanınmıştır.

Yukarıda belirtildiği üzere, 5018 sayılı Kanun’un 47’ci maddesi, kamu idarelerinin mülkiyetindeki taşınmazların kamu hizmeti ve kamu idaresi olmak üzere iki temel ölçütün varlığını aramaktadır. Başka bir ifadeyle, kamu idarelerinin mülkiyetindeki taşınmazları kamu hizmetinin bulunmadığı yahut tahsisin yapılacağı tarafın kamu idaresi olmadığı durumlarda tahsis edebilmeleri mümkün değildir.

Konuya bir kamu idaresi olan belediyeler özelliğinde bakıldığında da taşınmaz tahsisinde kamu hizmetinin ve kamu idaresinin varlığı ölçütleri geçerliliğini korumaktadır. Buna göre, belediyeler, mülkiyetindeki taşınmazlarını 5393 sayılı Kanun’un sosyal ve ekonomik amaçlı arsa ve konut üretimine ilişkin 69’uncu maddesindeki özel hükümler hariç olmak üzere aynı Kanun’un 75’inci maddesi ile 5018 sayılı Kanunun 47’nci maddesi çerçevesinde, ancak mahalli müşterek nitelikteki hizmetlerin yerine getirilmesi amacıyla belediye meclisinin bu konuya ilişkin alacakları kararlar ve sadece mahalli idareler ile diğer kamu kurum ve kuruluşlarına tahsis edebileceklerdir.

Temyiz Kurulunun her iki ilamına konu olan tahsis işleminin dayanağını oluşturan Marmaris Belediye Meclisinin 02.07.2008 tarihli ve 84 sayılı kararında, Marmaris Belediyesine ait muhtelif taşınmazların Marmaris Belediyesi Gençlik ve Spor Kulübüne tahsis edildiği ve tahsis bedelleri ile tahsis bitimi tarihlerinin belirlendiği görülmektedir.

Marmaris Belediye Meclisinin söz konusu kararı, yukarıda belirtilen mevzuat hükümleri çerçevesinde değerlendirildiğinde; taşınmaz tahsisine ilişkin yasal düzenlemeler aykırılık taşımaktadır. Zira spora verilen desteğin, özünde bir kamu hizmeti sayılması mümkün olmaktadır. Zira spora verilen desteğin, özünde bir kamu hizmeti sayılması mümkün olmakla birlikte gerek 5393 sayılı Kanun’da gerekse 5018 sayılı Kanun’da, kamu idaresinin mülkiyetindeki bir taşınmazı sadece mahalli idareler ile diğer kamu kurum ve kuruluşlarına tahsis edebilmesine imkan tanınmıştır. Ne var ki, Belediyenin taşınmazlarını tahsis ettiği Marmaris Belediyesi

Gençlik ve Spor Kulübünün, Belediyece yerine getirilmesi gereken hizmetleri amaç edinmesi ve ilçedeki sportif faaliyetleri yürüterek toplumsal fayda sağlanması bu kulübe kamu kurum ve kuruluşu niteliği kazandırmamaktadır. Ayrıca Spor Kulübüne yapılan bu tahsisin, 5393 sayılı Kanun'un 69'uncu maddesinde düzenlenen gerek sosyal ve ekonomik amaçlı arsa ve konut üretimi gerekse bunların tahsis edilebileceği gerçek ve tüzel kişiler kapsamında değerlendirilmesi de mümkün değildir.

Dolayısıyla, Belediye Meclisine 5393 sayılı Kanun'un 18'inci maddesi ile verilen taşınmazların tahsis yetkisi sınırsız bir yetki olmayıp bu yetkinin kullanımında yine 5393 sayılı Kanun'un 75'inci maddesi ile 5018 sayılı Kanunun'un 47'nci maddesinde getirilen düzenlemelere riayet edilmesi gerekirken, Marmaris Belediye Meclisinin mezkur kararında bu düzenlemeler uyulmamış ve kamu kurum ve kuruluşu niteliği taşımayan Spor Kulübüne Belediye taşınmazları tahsis edilerek Belediye Meclisine verilen yetki aşılmıştır.

Öte yandan, söz konusu tahsislerden bir kısmının bedelli olması, yapılan işlemin tahsis niteliğini ortadan kaldırmamakta ve taşınmazın kiralandığı anlamına gelmemektedir. Kaldı ki, belediye mülkiyetindeki taşınmazların kiralanması için belediye meclis kararı tek başına yeterli olmayıp böyle durumda 2886 sayılı Kanun hükümlerinin uygulanması gerekmektedir.

2886 sayılı Kanun'un "Kapsam" başlıklı 1'inci maddesinde, genel bütçeye dahil dairelerle katma bütçeli idarelerin, özel idare ve belediyelerin alım, satım, hizmet yapım kira, trampa, mülkiyetin gayri ayni hak tesisi ve taşınma işlerinin bu Kanun'da yazılı hükümlere göre yürütüleceği; "İhale usullerinin neler olduğu" başlıklı 35'inci maddesinde de idarelerin işin gereğine uygun olarak maddede belirtilen ihale usullerinden birini belirlemeleri gerektiği ifade edilmek suretiyle belediyelerce gerçekleştirilecek kiralama işlemlerinin 2886 sayılı Kanun kapsamında olduğu ve taşınmazların bu Kanun'da belirtilen ihale usulleri uygulanmaksızın kiralanamayacağı hüküm altına alınmıştır.

Dolayısıyla, Belediye taşınmazların 2886 sayılı Kanun hükümleri kapsamında ihale edilerek anılan Spor Kulübüne kiralandığını gösteren herhangi bir iş ve işlem olmadığından, burada söz konusu olan işlem, 02.07.2008 tarihli ve 84 sayılı Belediye Meclisi kararında da belirtildiği üzere, taşınmazların tahsisidir. **Bu tahsis karşılığında bir bedel tespit edilmiş olması da yapılan işlemin mahiyetini değiştirmemektedir.**

Diğer taraftan, Marmaris Belediyesi Gençlik ve Spor Kulübüne yapılan tahsis işleminin, 5393 sayılı Kanun'un "Belediyenin görev ve sorumlulukları" başlıklı 14'üncü maddesinin birinci fıkrasının (b) bendinde öngörülen "mahalli müşterek nitelikte olmak şartıyla gerektiğinde, öğrencilere, amatör spor kulüplerine malzeme verir ve gerekli desteği sağlar" şeklindeki görev sorumluluklar kapsamında değerlendirilmesi de mümkün değildir.

5393 sayılı Kanun'un 14'üncü maddesinin birinci fıkrasının (b) bendinin, 12.11.2012 tarihli ve 6360 sayılı Kanun'un 17'nci maddesi ile değişik yürürlükteki halinde anılan hüküm; "Gerektiğinde, sprou teşvik etmek amacıyla gençlere spor malzemesi verir. Amatör spor kulüplerine aynı ve nakdi yardım yapar ve gerekli desteği sağlar." şeklinde değiştirilmiş ve bu suretle yapılan yardımın kapsamın genişletilmiştir. Aynı maddeye yine 6360 sayılı Kanun'un 17'nci maddesi ile ilave edilen ve daha sonra 12.07.2013 tarihli ve 6495 sayılı Kanun'un 100'üncü maddesiyle değiştirilen ikinci fıkrada da, yapılacak nakdi yardımın, bir önceki yıl genel bütçe

vergi gelirlerinden belediyeler için tahakkuk eden miktarın; büyükşehir belediyeleri için binde yedisini, diğer belediyeler için binde on ikisini geçemeyeceği hükmüne yer verilmiştir.

Öncelikle belirtmek gerekir ki, bahse konu Temyiz Kurulu ilamları Marmaris Belediyesinin 2008 ve 2009 yıllarına ait yönetim dönemi hesaplarına ilişkin olduğundan bu ilamlarda, 5393 sayılı Kanun'un 14'üncü maddesinin birinci fıkrasının (b) bendinin 2012 yılında yapılan değişiklikten önceki halinin esas alınması ve anılan bu değişikliğin göz önünde bulundurulmaması doğaldır. Ayrıca, bu değişikliğin içtihadın birleştirilmesine esas konu üzerinde herhangi bir etkisi de bulunmamaktadır. Zira Spor Kulübüne yapılan taşınmaz tahsisinin, gerek mahiyeti itibarıyla gerekse Belediye bütçesinden bir nakit çıkışı olmaması nedeniyle "*nakdî yardım*" kapsamında değerlendirilmesi mümkün olmadığı gibi aynı yardım kapsamına girmediği de açıktır. Diğer taraftan, taşınmazların Spor Kulübüne bu şekilde tahsis edilmesi Kanun'un 14'üncü maddesinin ikinci fıkrasında 2013 yılında yapılan değişiklikle getirilen ve nakdî yardıma ilişkin olarak belirlenen sınırlama ile bağı koparmakta ve yapılan nakdî yardımın takibini de imkânsız hale getirmektedir.

Buna ilave olarak, 14'üncü maddesinin ne önceki halinde ne de yürürlükteki halinde belediye taşınmazlarının sporu teşvik amacıyla spor kulübüne tahsis edilebileceğine ilişkin bir düzenlemeye yer verilmemiştir. Madde hükmünde yer alan "*gerekli desteği sağlar*" ifadesinin taşınmazların tahsisini de içerdiğini iddia etmek, hem bu maddenin hem de taşınmaz tahsisine ilişkin özel olarak düzenlenmiş 69'uncu ve 75'inci maddelerin lafzına da amacına da uygun düşmemektedir.

Bu itibarla;

Belediyenin muhtelif taşınmazlarının doğrudan Belediye Meclisi kararı ile Marmaris Belediyesi Gençlik ve Spor Kulübüne tahsis edilmesi işleminin, 2886 sayılı Kanun hükümleri çerçevesinde ihale yoluyla bir kiralama yapılmamış olması nedeniyle kiralama olarak kabul edilemeyeceği,

Yine söz konusu taşınmaz tahsisinin, 5393 sayılı 14'üncü maddesinin birinci fıkrasının (b) bendinde yer alan "*amatör spor kulüplerine malzeme verir ve gerekli desteği sağlar*" hükmü kapsamında mütalaa edilemeyeceği,

Belediye Meclisi kararı ile taşınmaz tahsisinin, 5393 sayılı Kanun'un 69'uncu maddesindeki özel hükümler hariç olmak üzere, ancak 5018 sayılı Kanun'un 47'nci maddesi ile 5393 sayılı Kanun'un 75'inci maddesi çerçevesinde ve sadece mahalli idareler ile diğer kamu kurum ve kuruluşu niteliği taşımayan Marmaris Belediyesi Gençlik ve Spor Kulübüne yapılan taşınmaz tahsisinin mevzuata aykırı olduğu,

Değerlendirilmiştir.

SONUÇ

Belediyelere ait taşınmazların belediye meclisi kararı ile spor kulüplerine tahsis edilmesine imkân bulunmadığına ve içtihadın Temyiz Kurulunun 04.10.2016 tarihli ve 42200 tutanak sayılı ilamı doğrultusunda birleştirmesine 16.10.2017 tarihinde oy çokluğuyla karar verildi.

KAMU İHALE KARARLARI

Karar Tarihi:11/01/2018

Karar No:2018/UY.II-131

Karar Özeti: Tüzel kişilerin yerli istekli olduklarının teklifleri kapsamında sunduğu belgeler üzerinden değerlendirileceği, idarece yapılan değerlendirmede Milenyum Yapı İnş. San. Tic. Ltd. Şti.'nin yerli istekli olmadığına dair herhangi bir tespitle bulunmadığı, Kamu İhale Genel Tebliğinin 63 üncü maddesinde yer alan açıklama doğrultusunda, tüzel kişiliğin yerli istekli olup olmadığına ilişkin tereddütler bulunması halinde anılan isteklinin teklifi kapsamında sunulan belgeler üzerinden değerlendirilebileceği, idari şartnamenin 8 inci maddesinde yapılan düzenleme ile bahse konu ihaleye sadece yerli isteklilerin katılabileceği, idarece anılan isteklinin sunduğu birim fiyat teklif mektubunda salt “Yerli” ibaresinin bulunmadığı gerekçesiyle teklifin değerlendirme dışı bırakılmasının yerinde olmadığı, söz konusu isteklinin yerli istekli olduğuna ilişkin olarak, birim fiyat teklif mektubunda uyuğunun T.C. olduğunun belirtildiği, Türk Ticaret Kanuna göre kurulmuş bir şirket olduğu, teklifi kapsamında sunulan ticaret sicili Gazetesinde anlaşıldığından, başvuru sahibi isteklinin iddiasının yerinde olduğu ve milenyum Yapı İnş. San. Tic. Ltd. Şti.'nin teklifinin değerlendirilmeye alınması gerektiği hakkında.

Karar Tarihi:11/01/2018

Karar No:2018/UH.II-134

Karar Özeti: İdare tarafından ihalenin, 696 sayılı Olağanüstü Hal Kapsamında Düzenlemeler Yapılması Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin 127 nci maddesine göre iptal edildiği, bu aşamada bir ihale ve bu ihaleye ilişkin bir süreç kalmadığı, Kuruma yapılan başvurunun da ihalenin iptali işlemine karşı olmadığı, iptal edilen ve hukuken var olmayan ihale sürecinde gerçekleştirilen ihale işlemlerine karşı yapılan başvuru hakkında inceleme yapılmasına ve karar verilmesine yer olmadığından, başvurunun reddedilmesi gerektiği hakkında.

Kararın Tarihi:17/01/2018

Karar No:2018/UY.I-225

Karar Özeti: İstekli tarafından BK-KA21 ve Tİ-KA21 iş kalemleri kapsamında yer alan “Depoya gidecek kazı nakli” için 1500 m. mesafe öngörüldüğü, bahse konu mesafenin ne şekilde hesaplandığına dair bir hesaplama ya da açıklama yapılmadığı ancak, mesafelerin idarenin yaklaşık maliyette esas alındığı mesafelerle (1500m) uyumlu olduğu, nakliye hesaplamalarında idarece gönderilen analiz formatlarında belirtilen formüllerin kullanıldığı, nakliye formüllerinde K katsayısı için 245 TL'nin esas alındığı, isteklinin iddia konusu girdilerin hesaplanmasında esas aldığı mesafelerin idarenin yaklaşık maliyette esas aldığı mesafelerden daha düşük olmadığından anılan girdilere dair açıklamasının uygun kabul edilmesi gerektiği, dolayısıyla, başvuru sahibinin nakliye mesafelerine ilişkin açıklamaların ihale dokümanında yer alan depolama sahaları mesafelerine göre yapılmadığı, bu nedenle, anılan istekli tarafından yapılan aşırı düşük teklif açıklamalarının reddedilmesi gerektiğine yönelik iddiasının yerinde bulunmadığı ve başvurunun reddedilmesi gerektiği hakkında.

ETİK KARAR

KAMU GÖREVLİLERİ ETİK KURULU KARARI

Dosya No : ...
İnceleme Tarihi : ...
Karar Tarihi : 05.12.2017
Karar No : 2017/88

A. BAŞVURAN

...

B. HAKKINDA İNCELEME YAPILAN KAMU GÖREVLİSİ

...

C. RAPORTÖR

...

D. İDDİALARIN ÖZETİ

Basında yer alan bazı haberlerde;

... Başkanının, ... Ekim ayı toplantısında söz alarak konuşan üyeye, “Kendi işinize bakın. Size ne? Bakın iş başka yere gidecek. Size ne? Karışmayın. Bu nasıl ... yahu. Kesin! Mikrofonu kapatırmayın bana! Kesin! Ahlaklı olun! Konuyu kapatın... Arkadaşlar mikrofonu kapatın... Otur yerine... Çıkarken bağırma!” diye bağırıldığı iddiaları yer almaktadır.

E. İNCELEME

5176 sayılı Kanunun 3. maddesi ve bu Kanuna dayanılarak çıkarılan Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri ile Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmeliğin 36. maddesi uyarınca, Kurulumuzca, etik ilkelere aykırı davrandığına ilişkin basında yer alan iddialar üzerine iddialarda adı geçen kamu görevlisi hakkında resen inceleme başlatılmıştır.

İddia konusu incelenmek üzere Kurulumuzun 31.10.2017 tarihli ve ... sayılı yazısıyla hakkında inceleme yapılan kamu görevlisinin savunması ve ... toplantısının ilgili oturumuna ait video kaydı istenmiştir.

Bu video kaydının incelenmesi neticesinde;

Hakkında inceleme yapılan kamu görevlisi tarafından oturumun açılışının yapılmasından sonra Kurumun çalışmalarını ile ilgili konular çerçevesinde konuşulduğu;

Daha sonra söz almak isteyen bir üye olup olmadığının sorulduğu ve bir üyenin söz aldığı;

Adı geçeninin yaklaşık beş (5) dakika genel değerlendirme yaptıktan sonra, ... teşkilatı tarafından gerçekleştirilen delege seçimlerinde usulsüzlük olduğu hususunda basında da yer alan haberler hakkında konuşmak istediği;

Hakkında inceleme yapılan kamu görevlisinin, bu konunun, Kurum toplantısını ilgilendiren bir konu olmaması nedeniyle kendisini öncelikle nazikçe ikaz ettiği ve bu konuda konuşmamasını istediği;

Adı geçen Üyenin, konunun Ülke gündeminde yer almış olması gerekçesiyle konuşmasına devam etmesi üzerine Hakkında inceleme yapılan kamu görevlisinin sinirlenerek bir yöneticiden beklenen makul tavrı sergileyemediği; her ne kadar ... Çalışma Yönetmeliğinin “... düzenin sağlanması” başlıklı 12. maddesinde, Başkana düzeni sağlamak

Dosya No: 2017/95

Karar No: 2017/88

görev ve yetkisi verilmiş ise de söz alan üyenin konu dışına çıkması, kişiliğe dokunur söz söylemesi veya sükûnetin bozulması durumunda ... mensuplarının ölçülü bir şekilde uyarılması ve gerektiğinde oturuma ara verilerek ortamın yatıştırılması gerekirken bağırarak suretiyle kişilere, “kesin”, “ahlaklı olun”, “otur yerine” gibi nazik olmayan sözler sarf ettiği;

Anlaşılmış olup Kurulumuzun 31.10.2017 tarihli ve ... sayılı yazısı ile Hakkında inceleme yapılan kamu görevlisinin iddialar hakkındaki savunması istenmiştir.

F. SAVUNMA

Hakkında inceleme yapılan kamu görevlisi, 10.11.2017 tarihli yazılı savunmasında özetle;

... Ekim ayı toplantısında söz alan Üyenin, genel değerlendirmelerinin ardından, konuyu ...'nın o günlerde devam eden delege seçimi sürecine getirdiğini;

Bu konuda teşkilat içinde bazı sorunların yaşandığını; Kurumun Siyasi Başkan Yardımcısı'nın kamuoyuna gerekli açıklamaları yaptığını;

Adı geçen Üyenin bu süreçle ilgili konuşmaya hazırlandığını fark etmesi üzerine bu konunun Kurumun toplantısının konusu olmadığını, sonsuz eleştiri hakkına sahip olduklarını kendi teşkilat merkezlerinde eleştirileri kamuoyu ile paylaşabileceklerini ama söz konusu Kurumun çatısı altında bu siyasi konunun konuşulmasına izin veremeyeceğini defalarca rica ederek ifade ettiğini;

Bu sözlerine rağmen adı geçen Üyenin ısrarlı ve tahrik edici bir tavır takındığı; ricalarına rağmen konuşmasını tamamlamadığını; “*Ahlaklı olun*” sözü ile siyasi ahlaki kastettiğini; “*Otur yerine*” sözünün adı geçen Üyeye değil, bağırarak Divana doğru yürüten başka bir Üyeye yönelik olduğunu; İfade etmiştir.

KARAR

Dosyadaki bilgi ve belgeler ile raportörün inceleme raporu, iddia ve savunma birlikte değerlendirildiğinde;

Hakkında inceleme yapılan kamu görevlisinin, toplantı nezaketine ve Kurum Başkanından beklenen nezakete riayet etmediği; toplantı düzeni sağlama yetkisini kullanırken ölçülü davranmadığı kanaatine varıldığından söz konusu tutum ve davranışlarının Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri ile Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik'in; “Nezaket ve saygı” başlıklı 11. maddesinin “*Kamu görevlileri; meslektaşları, astları, diğer personel ile hizmetten yararlananlara karşı nazik ve saygılı davranırlar...*” hükmüne aykırı olduğuna ve bu nedenle etik dışı davrandığına;

Kararın hakkında inceleme yapılan kamu görevlisine ve ... Bakanlığı'na tebliği ile Başbakanlık Makamına bildirilmesine, tebliğden itibaren 60 gün içerisinde yargı yolu açık olmak üzere 05.12.2017 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.

TEBLİĞLER GENEL VE GÖRÜŞLER

T.C.
MALİYE BAKANLIĞI
Bütçe ve Mali Kontrol Genel Müdürlüğü

Sayı : 58759530-010.06.02- 900
Konu : 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin
Geçici 23 üncü Maddesi

30.10/2018

GENELGE SIRA NO: 5

Bilindiği üzere, 696 sayılı Kanun Hükmünde Kararname 24/12/2017 tarihli ve 30280 sayılı Resmî Gazetede yayımlanmış bulunmaktadır. Anılan Kanun Hükmünde Kararnamenin 127 nci maddesi ile 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye eklenen geçici 23 üncü maddenin uygulanması hususunda Bakanlığımıza intikal eden tereddütlerin giderilmesi ve uygulama birliğinin sağlanması amacıyla, 1/1/2018 tarihli ve 30288 sayılı Resmî Gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren “Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Personel Çalıştırılmasına Dayalı Hizmet Alımı Sözleşmeleri Kapsamında Çalıştırılmakta Olan İşçilerin Sürekli İşçi Kadrolarına veya Mahalli İdare Şirketlerinde İşçi Statüsüne Geçirilmesine İlişkin 375 Sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin Geçici 23 ve Geçici 24 üncü Maddelerinin Uygulanmasına Dair Usul ve Esaslar”ın (Bundan sonra “Usul ve Esaslar” şeklinde belirtilecektir.) “Tereddütleri giderecek idarelerin belirlenmesi” başlıklı 51 inci maddesi uyarınca Bakanlığımız görev alanına giren hususlarla ilgili olarak aşağıdaki açıklamaların yapılması gerekli görülmüştür.

1) Başvuru birimi

Usul ve Esasların “Başvuruda istenen belgeler, başvuru şekli” başlıklı 7 nci maddesinin birinci fıkrasında, “Kapsamda olanlardan istekliler, Ek-1 sayılı başvuru formunu eksiksiz doldurarak örnek-1 dilekçeyi de eklemek suretiyle 11/1/2018 tarihi mesai bitimine kadar idaresinin personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alım sözleşmesinin yapıldığı birimine, sürekli işçi kadrolarında istihdam edilmek üzere yazılı olarak başvurur. Başvuru elden yapılır. Belirtilen süre içinde yapılmayan başvurular dikkate alınmaz.” denilmektedir.

“Hizmet alım sözleşmesinin yapıldığı birim” ibaresinden personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alım sözleşmesini imzalayan birimin anlaşılması gerekmektedir. Bu nedenle, 11/1/2018 tarihi mesai bitimine kadar başvurulmuş olması kaydıyla, hizmet alım sözleşmesini imzalayan birim dışında başka bir birime veya idareye başvurularını yapmış olanların

herhangi bir hak kaybına uğramalarını teminen, bu başvuruların sözleşmeyi imzalayan birime derhal gönderilmesi gerekmektedir.

2) İşçi kadrolarına geçirilme

375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin geçici 23 üncü maddesinin birinci fıkrasında; "... her bir sözleşme itibarıyla, yüklenicinin hakedişlerinin ödendiği bütçe, teşkilat ve birim/yerleşim yeri adına vize edilmiş sayılan sürekli işçi kadrolarına idarelerince topluca geçirilir." hükmü yer almaktadır. Söz konusu fıkrada belirtildiği üzere sürekli işçi kadrolarına geçirilecek kişilerin istihdam edilmesinde ve bunlara ilişkin kadroların ihdasında yükleniciye hakediş ödemelerini gerçekleştiren teşkilat ve bütçe esas alınacaktır. Örneğin, sürekli işçi kadrolarına geçirilme, personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alımı sözleşmesi kapsamındaki hakediş ödemeleri idare bütçesinden yapılmış ise idarenin, döner sermayeden yapılmış ise döner sermayenin kadrolarına yapılacak ve bu kişilerin ücretleri ile diğer mali ve sosyal hakları geçtikleri yerden ödenecektir.

Hakedişlerin ödendiği bütçe ve teşkilat dışında başka bir birim veya idarede fiilen çalışılmış olması durumunda da işçi kadrolarına geçirilme işlemi hakedişlerin ödendiği bütçe, teşkilat ve birim/yerleşim yerine yapılacaktır.

3) Bütçe türü itibarıyla kapsam

Usul ve Esasların "Kurum ve bütçeler itibarıyla kapsamın belirlenmesi" başlıklı 3 üncü maddesinde belirtildiği üzere, 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye eklenen geçici 23 üncü madde ile tanınan sürekli işçi kadrolarına geçirilme hakkından yararlanılabilmesi için;

- 10/12/2003 tarihli ve 5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanununa ekli (I), (II), (III) ve (IV) sayılı cetvellerde yer alan kamu idareleri (MİT Müsteşarlığı hariç) ile bunlara bağlı döner sermayeli kuruluşların, 696 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye ekli (I) sayılı listede yer alan idarelerin merkez ve taşra teşkilatlarında personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alım sözleşmeleri kapsamında yükleniciler tarafından çalıştırılması,

-Yukarıda sayılan idarelerin personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alım sözleşmelerine ilişkin ödemelerinin; merkezi yönetim bütçesinden, sosyal güvenlik kurumu bütçesinden, fon ve kefalet sandığı bütçesinden, yatırım izleme ve koordinasyon başkanlığı bütçesinden, gençlik hizmetleri ve spor il müdürlüğü bütçesinden, döner sermaye bütçesinden, 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye ekli (I) sayılı listede yer alan diğer idareler için kendi bütçelerinden karşılanması olması,

gerekmektedir.

Bu çerçevede, bütçeler itibarıyla sürekli işçi kadrolarına geçirilme hakkından yararlanılabilmesine ilişkin kapsamın belirlenmesinde, personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alım sözleşmeleri kapsamında yüklenicilere yapılan hakediş ödemelerinin yukarıda belirtilen kurumlarca ilgili mevzuatına uygun olarak söz konusu bütçelere gider kaydedilerek yapılmış olması gerekmektedir.

4) Ödeneklerin aktarılması

696 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 127 nci maddesiyle 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye eklenen hükümler nedeniyle merkezi yönetim kapsamındaki kamu idarelerinin bütçeleri içerisinde yapılması gereken ödenek aktarma işlemlerinde; aktarma yapılacak tertibin başlangıç ödeneğinin %20'sini geçmeyen ödenek aktarma işlemleri ilgili idarelerce, ihtiyaç olması halinde %20'yi aşan ödenek aktarma işlemleri ise Bakanlığımızca sonuçlandırılacaktır.

7066 sayılı 2018 yılı Merkezi Yönetim Bütçe Kanununun 8 inci maddesinin üçüncü fıkrasında, işçilere yapılan personel gideri mahiyetindeki ödemelerin bütçeleştirildiği (01.3) ve (02.3) ekonomik kodlu tertiplere ilişkin yapılacak ödenek aktarmaları toplu iş

sözleşmelerinden doğacak yükümlülükler, ihbar ve kıdem tazminatı ödemeleri, asgari ücret ve sigorta prim artışı nedeniyle meydana gelecek ödenek ihtiyaçları ile söz konusu ekonomik kodlu tertiplerin kendi aralarında yapılacak bütçe işlemleriyle sınırlandırılmıştır. 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye eklenen hükümler nedeniyle 2018 yılı merkezi yönetim bütçesinde personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alımları kapsamında bütçelenen ödeneklerin (01.3) ve (02.3) ekonomik kodlu tertiplere aktarılmasında ve ihtiyaç olması halinde yapılacak ödenek eklemelerinde anılan Bütçe Kanununun 8 inci maddesinin üçüncü fıkrasında belirtilen sınırlamalar uygulanmayacaktır.

375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye eklenen hükümler kapsamında sözleşmeleri feshedilen veya iş eksilişi yapılan yüklenicilere ödenecek tazminatlar merkezi yönetim kapsamına dahil idarelerce “03.4.9.06 - 375 Sayılı Kanun Hükmünde Kararname Kapsamında Yüklenicilere Yapılacak Tazminat Ödemeleri” ekonomik koduna gider kaydedilecektir.

5) Taşıtların satın alınması ve kiralanması

375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin geçici 23 üncü maddesinde, feshedilmiş sayılan veya iş eksilişi yapılan hizmet alım sözleşmeleri kapsamında idarelere ait işyerlerinde hizmetlerin yürütülmesinde fiilen kullanılmakta olan taşınırlar ile tüketim malzemelerinden hizmetin sunulabilmesi için ihtiyaç duyulduğu idarece belirlenenlerin satın alınmasına veya kiralanmasına en az üç kişiden oluşan komisyon tarafından karar verileceği belirtilmiş ve buna ilişkin açıklamalar Usul ve Esaslarda detaylı olarak yapılmıştır. Bu çerçevede geçici 23 üncü madde kapsamında yer alan “taşitlar” hakkındaki uygulama aşağıda belirtildiği şekilde yürütülecektir.

- 5018 sayılı Kamu Malî Yönetimi ve Kontrol Kanununa ekli (I), (II) ve (III) sayılı cetvellerde yer alan kamu idareleri bu kapsamda hiçbir suretle taşıt satın alma yoluna gitmeyeceklerdir.

- İhtiyaç duyulması halinde, sözleşme süresinin aşılmaması ve 17/3/2006 tarihli ve 2006/10193 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı eki “Hizmet Alımı Suretiyle Taşıt Edinilmesine İlişkin Esas ve Usuller”de belirtilen hususlara uyulması kaydıyla şoförsüz olarak Bakanlığımızdan ayrıca izin alınmasına gerek kalmaksızın komisyon kararı üzerine hizmet alımı yoluna gidilebilecektir.

- 5018 sayılı Kanuna ekli (I), (II) ve (III) sayılı cetvellerde belirtilenlerin dışında kalan idareler ise satın alma veya kiralama suretiyle taşıt temin edebileceklerdir.

6) 1, 2, 3 ve 4 üncü maddelerde yapılan açıklamalar geçici işçi pozisyonlarına geçirilecek kişilerin işlemlerinde de dikkate alınacaktır.

Bilgilerini arz/ rica ederim.

Naci AĞBAL
Maliye Bakanı

SORU - CEVAP

Hasan Bilgiç'in Sorusu

Mühendislik bölümü olarak inşaat mühendisliği veya mimarlığın istenildiği bir ihalede, iş ortaklığı olarak ihaleye iştirak edilmesi halinde özel ortağın mezuniyet belgesinin harita mühendisliği olursa, bu durum elenme sebebi olur mu?

Cevap: Yapım İşleri İhaleleri Uygulama Yönetmeliğinin 39 uncu maddesinde, iş ortaklığında pilot ortağın istenen asgari iş deneyim tutarının en az %80'ini, diğer ortakların her birinin ise, istenen asgari iş deneyim tutarının en az %20'sini sağlamasının zorunlu olduğu hükme bağlanmış olup, Kamu İhale Genel Tebliğinin 43.4. üncü maddesinde de, özel ortakların iş deneyimini tevsik amacıyla mezuniyet belgelerini sunmaları durumunda, mezuniyet belgelerinin ihale konusu iş veya benzer işe denk sayılacağı belirtilen mimarlık veya mühendislik bölümüne ait olmasının gerekliliği olduğu açıklanmıştır. Bu nedenle, özel ortağın söz konusu ihalede, iş deneyimini tevsik amacıyla harita mühendisliğine ait mezuniyet belgesini sunması mümkün değildir.

Sayın Ayhan ŞENOCAK'ın Sorusu

Yap-Sat çerçevesinde gerçekleştirdiğimiz işlere ilişkin aldığımız iş bitirme belgesiyle beraber sözleşmelerin de teklifle beraber sunulması zorunlu mudur?

Cevap: Yapım İşleri İhaleleri Uygulama Yönetmeliğinin 30 uncu maddesinde, yaklaşık maliyetine bakılmaksızın aday veya isteklinin teklif vermeye yetkili olduğunu gösteren belgeler ile iş deneyim belgesinin her ihalede istenilmesinin zorunlu olduğu hükme bağlanmış ve aynı yönetmeliğin 45 inci maddesinde de; iş deneyim belgesi talebinde bulunanların yaptıkları işi veya görevi tevsik amacıyla, dilekçelerine ekleyecekleri belgeler detaylı bir şekilde sayılmıştır.

Anılan Yönetmelikte iş deneyimini tevsik etmek amacıyla, iş bitirme, iş durum, iş yönetme ve iş denetleme ile mezuniyet belgelerinin sunulabileceği belirtilmiş olup, bu belgelerin dayanağını teşkil eden belgelerin ilk etapta teklifle sunulmasına ilişkin bir zorunluluk getirilmemiştir. Ancak, Yönetmeliğin "ihale komisyonlarının inceleme yetkisi" başlıklı 50 nci maddesinde yer alan "(1) İhale komisyonu, aday veya istektilerle sunulan belgelerde tereddüt duyulan hususlara ilişkin gerekli incelemeyi yapmaya yetkilidir ..." şeklindeki hüküm uyarınca, ihale komisyonunun iş deneyim belgeleri hakkında tereddüde düşmesi veya bir şikayette bulunulması halinde, iş deneyim belgelerine dayanak teşkil eden belgelerin talep edilerek incelenmesi söz konusu olabileceğinden, bu durumlar dışında teklifle beraber sunulması istenilen iş deneyimini tevsik eden belgelere dayanak teşkil eden belgelerin ilk etapta sunulmasına gerek bulunmamaktadır.

PRATİK BİLGİLER



657 SAYILI DEVLET MEMURLARI KANUNA TABİ OLARAK ÇALIŞANLAR İÇİN MAAŞ KATSAYILARI

	01.07.2017 - 31.12.2017 Dönemi TL.	01.01.2018 - 30.06.2018 Dönemi TL.
(Maaş) Esas Aylık Katsayısı Kıdem Aylığı Göstergesi	0,102706	0,108550
Kıdem Aylığı Göstergesi (20 x Kıdem Yılı Maaş Katsayısı) Bir hizmet yılı için 20, 25 yılve fazlası için azami 500 gösterge	20	20
Taban Aylığı Katsayısı	1,607645	1,699121
Yan Ödeme Katsayısı (İş güçlüğü, iş riski, temininde güçlük ve mali sorumluluk zam- larının aylık tutarlara çevrilmesinde uygulanacak yan ödeme katsayısı)	0,03257	0,034424
Özel Hizmet Tazminat Tavanı (8.000+1.500) x Maaş Aylık Katsayısı	975,71	1.031,23

657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 154 üncü mad. Bütçe ve Mali Kontrol Genel Müdürlüğü'nün 04/01/2018 tarih ve 27998389.-010.-06.02-138 sayılı Mali ve Sosyal Haklara ilişkin genelgesi.

DEVLET MEMURLARINA İLİŞKİN SOSYAL YARDIMLAR

Konusu		01.07.2017- 31.12.2017 Dönemi TL.	01.01.2018 - 30.06.2018 Dönemi TL.
Aile Yardımı (2.134 x Maaş Katsayısı)		219,17	231,64
Çocuk Yardımı	06 Yaş grubu çocuk için 500 x Maaş Aylık Katsayısı	51,35	54,28
	07 Yaş grubu çocuk için 250 x Maaş Aylık Katsayısı	25,68	27,14
Doğum Yardımı	1. Çocuk için	300	300
	2. Çocuk için	400	400
	3. Çocuk için	600	600
	3. Çocuk sonrası her çocuk için <small>633 sayılı KHK'ya göre (15.05.2015 tarihinden itibaren geçerlidir)</small>	600	600
Ölüm Yardımı	Eş ve Çocuğun Ölümü (8.000+1.500) x Maaş Aylık Katsayısı	975,71	1.031,23
	Memurun Ölümü (8.000+1.500) x Maaş Aylık Katsayısı x 2	1.951,41	2.062,45

657 s.Kanun md. 202, Maliye Bakanlığı Bütçe ve Mali Kontrol Genel Müdürlüğü'nün 04/01/2018 tarih ve 27998389-010-06.02-138 sayılı Mali ve Sosyal Haklara ilişkin genelgesi.

BELEDİYE BAŞKAN ÖDENEĞİ

Nüfus	Ödenek Göstergesi	Ödeme Dönemi	Aylık Katsayısı	Bürüt Ödenek
10.000'e kadar olan beldelerde	72.280	01.01.2018-30.06.2018	0,108550	7.845,99
	72.280	01.07.2017-31.12.2017	0,102706	7.423,59
10.001'den 50.000'e kadar olan beldelerde	82.280	01.01.2018-30.06.2018	0,108550	8.931,49
	82.280	01.07.2017-31.12.2017	0,102706	8.450,65
50.001'den 100.000'e kadar olan beldelerde	102.280	01.01.2018-30.06.2018	0,108550	11.102,49
	102.280	01.07.2017-31.12.2017	0,102706	10.504,77
100.001'den 250.000'e kadar olan beldelerde	117.280	01.01.2018-30.06.2018	0,108550	12.730,74
	117.280	01.07.2017-31.12.2017	0,102706	12.045,36
250.001'den 500.000'e kadar olan beldelerde	137.280	01.01.2018-30.06.2018	0,108550	14.901,74
	137.280	01.07.2017-31.12.2017	0,102706	14.099,46
500.001'den 1.000.000'a kadar olan beldelerde	157.280	01.01.2018-30.06.2018	0,108550	17.072,74
	157.280	01.07.2017-31.12.2017	0,102706	16.153,60
1.000.001'den 2.000.000'a kadar olan beldelerde	192.280	01.01.2018-30.06.2018	0,108550	20.871,99
	192.280	01.07.2017-31.12.2017	0,102706	19.748,31
2.000.001'den fazla olan beldelerde	232.280	01.01.2018-30.06.2018	0,108550	25.213,99
	232.280	01.07.2017-31.12.2017	0,102706	23.856,55

Nüfusu 50.001'den az olan il merkezi beldelerde bu ödeneğin hesaplamasında 102.280 gösterge rakamı esas alınır. Yani brüt ödenek 11.102,49 dir.

BELEDİYE MECLİS ÜYELERİ HUZUR HAKKI^[1] (2018 YILI)

Nüfusuna Göre Belediye Meclisi Huzur Hakkı	01.07.2017- 31.12.2017 Dönemi TL Aylık Brüt Ödenek	01.01.2018- 30.06.2018 Dönemi TL Aylık Brüt Ödenek
10.000'e kadar olan beldelerde	77,15	87,18
10.001'den 50.000'e kadar olan beldelerde	87,82	99,24
50.0001'den 100.000'e kadar olan beldelerde	109,16	123,36
100.001'den 250.000'e kadar olan beldelerde	125,17	141,45
250.001'den 500.000'e kadar olan beldelerde	146,52	165,61
500.0017den 1.000.000'a kadar olan beldelerde	167,87	189,70
1.000.001'den 2.000.000'a kadar olan beldelerde	205,22	231,91
2.000.001'den fazla olan beldelerde	247,92	280,16

Meclis başkan ve üyelerine, belediye başkanına ödenmekte olan aylık brüt ödeneğin günlük tutarının üçte birini geçmemek üzere meclis tarafından belirlenecek miktarda huzur hakkı ödenir. TL cinsinden yapılan işlemlerin sonuçlarında ve ödeme aşamasında yarım kr ve üzerindeki değerler bir kr tamamlanır; yarım kr altındaki değerler dikkate alınmaz.

[1] 5393 sayılı Belediye Kanununun 32 nci maddesine göre hesaplanmıştır.

BELEDİYE ENCÜMEN ÜYELERİ ÖDENEĞİ (2018 YILI)

(5393 Sayılı Belediye Kanununun 36 ncı maddesi ve 5216 sayılı Büyükşehir Belediye Kanununun 16 ncı maddesine istinaden)

Belediyenin Nüfusuna Göre Belediye Encümen Ödeneği	01/07/2017- 31/12/2017 Dönemi (TL) Aylık Brüt Ödenek	01/01/2018- 30/06/2018 Dönemi (TL) Aylık Brüt Ödenek
Nüfusu 10.000'e kadar olan belediyelerde 3,500	359,47	379,93
Nüfusu 10.001'den 50.000'e kadar olan belediyelerde 4.500	462,18	488,48
Nüfusu 50.001 den 200.000'e kadar olan belediyelerde 6.000	616,24	651,30
Nüfusu 200.001'in üzerinde olan belediyelerde ise 7.500	770,30	814,13
Büyükşehir Belediye Encümen Başkanı ve Seçilmiş Üyelerine 12.000	1.232,48	1.302,60
Encümenin memur üyelerine bu tutarların yarısı ödenir.		

İL GENEL MECLİS ÜYELERİNİN HUZUR HAKLARI (2018 YILI)

Görevi	Dönemi 01/07/2017-31/12/2017	Dönemi 01/01/2018-30/06/2018
İl Genel Meclis Başkanı (Gösterge 6.024 x 0,108550)	618,70	653,91
İl Genel Meclis Üyeleri (Gösterge 2.226 x 0,108550)	228,62	241,63
5302 sayılı İl Özel İdaresi Kanununun 24 üncü Maddesine göre verilen bu huzur hakkı il genel meclisi başkan ve üyelerinin, meclis ve komisyon toplantılarına katıldıkları her gün için verilecektir.		

İL ENCÜMEN BRÜT ÖDENEKLERİ (2018 YILI)

Görevi	Dönemi 01/07/2017-31/12/2017	Dönemi 01/01/2018-30/06/2018
Encümen Başkanı (14.000 Gösterge x 0,108550)	1.437,88	1.519,97
Encümen Üyeleri (12.000 Gösterge x 0,108550)	1.232,47	1.302,60
5302 sayılı İl Özel İdaresi Kanununun 28 inci maddesine göre verilen bu ödenek, encümen başkanı hariç memur üyelerine yarısı ödenecektir.		

GELİR VERGİSİNE TABİ GELİRLERİN VERGİLENDİRİLMESİNDE ESAS ALINAN TARİFE

Maliye Bakanlığı (Gelir İdaresi Başkanlığı)'ndan yayımlanan Gelir Vergisi Genel Tebliği (Seri No:302 - 29.12.2017 tarih ve 30285 (Mükerrer) sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmıştır.)

Gelir Vergisi Kanununun 103 üncü maddesinin birinci fıkrasında yer alan gelir vergisine tabi gelirlerin vergilendirilmesinde esas alınan tarife, 2018 takvim yılı gelirlerinin vergilendirilmesinde esas alınmak üzere aşağıdaki şekilde yeniden belirlenmiştir.	
14.800 TL'ye kadar	15%
34.000 TL'nin 14.800 TL'si için 2.220 TL, fazlası	20%
80.000 TL'nin 34.000 TL'si için 6.060 TL, (ücret gelirlerinde 120.000 TL'nin 34.000 TL'si için 6.060 TL), fazlası	27%
80.000 TL'den fazlasının 80.000 TL'si için 18.480 TL, (ücret gelirlerinde 120.000 TL'den fazlasının 120.000 TL'si için 29.280 TL), fazlası	35%

ASGARI ÜCRETİN NET HESABI VE İŞVEREN MALİYETİ¹

	01.01.2017 - 31.12.2017 Dönemi (TL) Asgari Ücretin Netinin Hesabı (TL)	01.01.2018 - 31.12.2018 Dönemi (TL) Asgari Ücretin Netinin Hesabı (TL)
Asgari Ücret	1.777,50	2.029,50
SSK Primi (%14)	248,85	284,13
İşsizlik Sig. Fonu (%1)	17,78	20,30
Gelir vergisi (%15)	93,32	106,55
Asgari Geçim İndirimi	133,31	152,21
Damga Vergisi (%07,59)	13,49	15,40
Kesintiler Toplamı	373,44	426,38
Net Asgari Ücret	1.404,06	1.603,12
	İŞVERENE MALİYETİ (TL/AY)	
Asgari Ücret	1.777,50	2.029,50
SSK Primi (%15,5) (İşveren Payı (***)	275,51	314,57
İşveren İşsizlik Sigorta Fonu (%2)	35,55	40,59
İşverene Toplam Maliyet	2.088,56	2.384,66

Not1 : 5083 Sayılı Kanunun 2. maddesi uyarınca; Türk Lirası değerlerin yeni Türk Lirasına dönüşüm işlemlerinin ve Yeni Türk Lirası cinsinden yapılan işlemlerin sonuçlarında ve ödeme aşamalarında yarım Kuruş ve üzerindeki değerler bir Yeni Kuruşa tamamlanır; yarım Yeni Kuruşun altındaki değerler dikkate alınmamıştır.

Not2 : 16 yaşını doldurmamış işçiler içinde aynı hesaplamalar yapılmıştır.

(*) Gelir Vergisi Hesaplamasında; 193 Sayılı G. V. Kanununun 32 maddesi uyarınca işçinin, bekar ve çocuksuz olduğu ve sadece kendisi dikkate alınarak, Asgari Geçim İndirimi uygulanmıştır.

(**) Net ele geçen asgari ücrete (152,21) TL asgari geçim indirimi ilave edilmiştir.

(***) 5510 sayılı Kanunun 81. maddesinin (ı) bendine göre, bentde belirtilen şartları sağlayan işverenlere, SGK primi işveren payında 5 puanlık indirim öngörüldüğünden hesaplamalar buna göre yapılmıştır. Gerekli şartları sağlamayan işverenler için, SGK primi işveren payı %20,5'dir. 6385 sayılı kanunun 9. maddesiyle yapılan düzenleme ile 01.09.2013 tarihinde itibaren geçerli olmak üzere 5510 sayılı kanunun 81.maddesi "Kısa vadeli sigorta kolları prim oranı, sigortalının prime esas kazancının %2'sidir.

2018 YILI ASGARI GEÇİM İNDİRİMİ

Medeni Durumu	Aylık (TL)	Medeni Durumu	Aylık (TL)
Bekar	152,18	Evli, eşi çalışan ve çocuksuz	152,18
Evli, eşi çalışmayan ve çocuksuz	182,51	Evli, eşi çalışan ve 1 çocuklu	175,00
Evli, eşi çalışmayan ve 1 çocuklu	205,44	Evli, eşi çalışan ve 2 çocuklu	197,83
Evli, eşi çalışmayan ve 2 çocuklu	228,16	Evli, eşi çalışan ve 3 çocuklu	228,56
Evli, eşi çalışmayan ve 3 çocuklu	258,70	Evli, eşi çalışan ve 4 çocuklu	243,48
Evli, eşi çalışmayan ve 4 çocuklu	258,70	Evli, eşi çalışan ve 5 çocuklu	258,70

1 <http://www.csgeb.gov.tr/csgebPortal/cgm.portal?page=asgari>

5326 SAYILI KABAHAHLAR KANUNUNA GÖRE 2018 YILI BELEDİYE PARA CEZALARI (01/01/2018-31/12/2018)

SIRA	KANUN MADDESİ	KABAHAHLIN		CEZAYI VERECEK	2018 YILI İÇİN
		ADI	İŞLENME ŞEKLİ		
1	m.32	EMRE AYKIRI DAVRANIŞ	Genel	Belediye Encümeni	259 TL
2	m.33	DİLENCİLİK	Dilencilik yapmak	Belediye Zabıtası	124 TL
3	m.33	DİLENCİLİK	Dilencilik yapanın üzerinde para çıkması	Belediye Encümeni	Toplanan paranın kamuya geçirilmesi
4	m.36/1	GÜRÜLTÜ	Gürültü çıkarmak suretiyle başkalarını rahatsız etmek (Gerçek Kişi)	Belediye Zabıtası	124 TL
5	m.36/2	GÜRÜLTÜ	Ticari bir işletmenin faaliyeti çerçevesinde gürültü çıkarmak suretiyle başkalarını rahatsız etmek (Ticari İşletme)	Belediye Zabıtası	2.661-13.344 TL
6	m.37	RAHATSIZ ETME	Mal veya hizmet satmak için başkalarını rahatsız etmek	Belediye Zabıtası	124TL
7	m.38/1	İŞGAL	Kaldırımları İşgal Eden veya Mal Satışı Yapan Kişilere	Belediye Zabıtası	124 TL
8	m.38/2	İŞGAL	Kaldırımlara İzni Olmaksızın İnşaat Malzemesi Yığın Kişilere	Belediye Zabıtası	259-1.322 TL
9	m.39	SİGARA İÇME YASAĞI	Kamu Hizmet Binalarında sigara içenlere	Başkanın yetki verdiği görevli	124 TL
10	m.39	SİGARA İÇME YASAĞI	Belediyeye ait toplu taşıma araçlarında sigara içmek	Başkanın yetki verdiği görevli	124 TL
11	m.39	SİGARA İÇME YASAĞI	Özel Hukuk Kişileri Tarafından İşletilen Toplu Taşıma Araçlarında sigara içenlere	Başkanın yetki verdiği görevli	124 TL
12	m.39	SİGARA İÇME YASAĞI	Özel Hukuk Kişilerine Ait Olan ve Herkesin Girebileceği Binaların Kapalı Alanlarında sigara içenlere	Kolluk Görevlisi	124 TL
13	m.40	KİMLİĞİ BİLDİRMEME	Görevle ilgili olarak sorulması halinde kamu görevlisine kimliği ve adresi ile ilgili bilgi vermekten kaçınmak veya gerçeğe aykırı beyanda bulunmak	Kimlik ve adres bilgisi soran kamu görevlisi (Genel)	124 TL

SIRA	KANUN MADDESİ	KABAHATİN		CEZAYI VERECEK	2018 YILI İÇİN
		ADI	İŞLENME ŞEKLİ		
14	m.41/1	ÇEVREYİ KİRLETME	Evsel atık ve atıkların toplanmasına veya depolanmasına özgü yerler dışına atan kişiye	Belediye Zabıtası	41 TL
15	m. 41/2	ÇEVREYİ KİRLETME	Yemek Pişirme ve Servis Yerlerinde İşlenmesi Halinde İşletmeye	Belediye Zabıtası	1.322-13.344 TL
16	m. 41/3	ÇEVREYİ KİRLETME	Hayvan Kesimine Tahsis Edilen Yerleri Dışında Kesim Yapanlara veya Kesilen Hayvan Atıklarını Sokağa veya Kamuya Ait Sair Alanlara Bırakanlara	Belediye Zabıtası	124 TL
17	m.41/4	ÇEVREYİ KİRLETME	İnşaat Atık ve Artıklarını Bunların Toplanmasına veya Depolanmasına Özgü Yerler Dışına Atan gerçek Kişiye	Belediye Zabıtası	259-8.000 TL
					ayrıca atıkların kaldırılması masrafları tahsil edilir (madde:41/4).
18	m.41/4	ÇEVREYİ KİRLETME	İnşaat Atık ve Artıklarını Bunların Toplanmasına veya Depolanmasına Özgü Yerler Dışına İnşaatı Yürüten Tüzel Kişi Adına Atılması Halinde	Belediye Zabıtası	259-13.344 TL
					ayrıca atıkların kaldırılması masrafları tahsil edilir (madde:41/4).
19	m.41/5	ÇEVREYİ KİRLETME	Kullanılmaz Hale Gelen Ev Eşyasını Bunların Toplanmasına İlişkin Belirlenen Günün Dışında Sokağa veya Kamuya Ait Sair Yerlere Bırakan Kişiye	Belediye Zabıtası	124 TL
				(belediyeler tarafından belirli aralıklarla yılda üç günden az olmamak üzere günler belirlenir ve ilan olunur (m. 41/5)	

SIRA	KANUN MADDESİ	KABAHAHATİN		CEZAYI VERECEK	2018 YILI İÇİN
		ADI	İŞLENME ŞEKLİ		
20	m.41/6	ÇEVREYİ KİRLETME	Kullanılmaz Hale Gelen Motorlu Kara ve Deniz Nakil Araçlarını ya da Mütemmim Cüzlerini Sokağa veya Kamuya Ait Sair Yerlere Bırakan Kişiye	Belediye Zabıtası	658 TL ayrıca atıkların kaldırılması masrafları tahsil edilir (madde:41/6).
21	m. 42	AFİŞ ASMA	İzin alınmaksızın kamuya ait alan ve duvarlar ile özel şahıslara ait alanlara bez, kağıt vb. afiş ve ilan asmak	Belediye Zabıtası	259-8.000 TL
22	m. 42	AFİŞ ASMA	İzin alınarak asılan afişlerin verilen sürenin sonunda toplanmaması	Belediye Zabıtası	259-8.000 TL

NOT: 41. maddede sayılı suçlarla ilgili olarak, meydana gelen kirliklik kişi tarafından derhal kaldırıldığı takdirde idari para cezasına karar verilmeyebilir (madde:41/8).

1608 SAYILI KANUNUNA GÖRE BELEDİYE İDARİ PARA CEZALARI

SIRA	K. MAD	KABAHAHATİN İŞLENME ŞEKLİ	CEZAYI VERECEK MAKAM	2018 YILI İÇİN
1	Bel.Kanun 15/m	İzinsiz seyyar satış yapmak	Belediye Encümeni	259 TL
2	Umumi Hıfzısıhha Kanunu 266-283	Belediyece hazırlanan sıhhi zabıta talimatnamesine aykırı davranmak	Belediye Encümeni	259 TL
3	831 sayılı Sular Kanunu Ek md. 7	İçme suları kaynaklarında zarar verecek ve sıhhat şartlarını bozacak şekilde tarla açmak ve hayvan bırakmak ve sulamak belediye meclisi tarafından yasak edilmiş ise bu karara aykırı davrananlara	Belediye Encümeni	259 TL
4	1608 s.k m.2	Yolcu nakil araçlarına ilişkin ücret tarifelerine uymama	Belediye Encümeni	521-10.515 TL
5	1608 s.k m.1	Belediye emir ve yasaklarına aykırı davrananlara	Belediye Encümeni	259 TL
6	1608 s.k m.1	Mevzuat tarafından yasaklanmış ancak herhangi bir para cezası öngörülmemiş ise	Belediye Encümeni	259 TL

Belediye zabıtası emre aykırılığı idari yaptırım tutanağı ile tespit ederek, belediye emcümeneine sevk eder, encümen bu tutanağı istinaden cezasını uygulayacaktır.

ÇEVRE TEMİZLİK VERGİSİ¹

İşyerleri ve diğer şekilde kullanılan binalara ait çevre temizlik vergisi

Bina Grupları	Bina Dereceleri ve Yıllık Vergi Tutarları (TL)				
	1. Derece	2. Derece	3. Derece	4. Derece	5. Derece
1. Grup	2.900	2.200	1.800	1.600	1.370
2. Grup	1.800	1.370	1.100	900	800
3. Grup	1.370	900	800	570	450
4. Grup	570	450	340	290	220
5. Grup	340	290	200	190	160
6. Grup	190	160	100	90	68
7. Grup	68	53	37	32	24

(b) Büyükşehir belediyelerinde uygulanacak çevre temizlik vergisi tarifesi:

Bina Grupları	Bina Dereceleri ve Yıllık Vergi Tutarları (TL)				
	1. Derece	2. Derece	3. Derece	4. Derece	5. Derece
1. Grup	3.625	2.750	2.250	2.000	1.712
2. Grup	2.250	1.712	1.375	1.125	1.000
3. Grup	1.712	1.125	1.000	712	562
4. Grup	712	562	425	362	275
5. Grup	425	362	250	237	200
6. Grup	237	200	125	112	85
7. Grup	85	66	46	40	30

İndirimli çevre temizlik vergisi uygulaması

Bina Grupları	Bina Dereceleri ve Yıllık Vergi Tutarları (TL)				
	1. Derece	2. Derece	3. Derece	4. Derece	5. Derece
1. Grup	1.450	1.100	900	800	685
2. Grup	900	685	550	450	400
3. Grup	685	450	400	285	225
4. Grup	285	225	170	145	110
5. Grup	170	145	100	95	80
6. Grup	95	80	50	45	34
7. Grup	34	26	18	16	12

1 Maliye Bakanlığı (Gelir İdaresi Başkanlığı) tarafından hazırlanan Belediye Gelirleri Kanunu Genel Tebliği (Seri No:50) 29.12.2017 tarih ve 30285 (Mükerrer) sayılı Resmi Gazetede yayımlanmıştır

6331 SAYILI İSG KANUNUNA GÖRE 2018 YILINDA UYGULANACAK İDARİ PARA CEZALARI İLGİLİ BİLGİLER

Kanun M.	Ceza M.	Fiil	01.01.2015 itibarıyla Ceza Miktarı	Tehlike Sınıfı	01.01.2018 itibarıyla Ceza Miktarı			Açıklama
					10'dan az çalışan	10-49 çalışan	50 ve daha fazla çalışan	
4/1-a	26-1/a	İş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili tedbir almamak, organizasyonu yapmamak, gerekli araç ve gereçleri sağlamamak, sağlık ve güvenlik tedbirlerini değişen şartlara uygun hale getirmemek ve mevcut durumun iyileştirilmesi için çalışmalar yapmamak.	2466	Az Teh.	3.092	3.092	4.638	Türk Lirası / her yükümlülük için
				Tehlikeli	3.865	4.638	6.184	
				Çok Teh.	4.638	6.184	9.276	
4/1-b	26-1/a	İşyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerini izlememek, denetlememek ve uygunsuzlukları gidermemek.	2466	Az Teh.	3.092	3.092	4.638	Türk Lirası / her yükümlülük için
				Tehlikeli	3.865	4.638	6.184	
				Çok Teh.	4.638	6.184	9.276	
6/1-a	26-1/b	İş güvenliği uzmanı çalıştırmamak.	6167	Az Teh.	7.738	7.738	11.607	TL / Her ay (Aykırlığın devamı halinde)
				Tehlikeli	9.672	11.607	15.476	
				Çok Teh.	11.607	15.476	23.214	
6/1-a	26-1/b	İşyeri hekimi çalıştırmamak.	6167	Az Teh.	7.738	7.738	11.607	TL / Her ay (Aykırlığın devamı halinde)
				Tehlikeli	9.672	11.607	15.476	
				Çok Teh.	11.607	15.476	23.214	
6/1-a	26-1/b	Diğer sağlık personeli çalıştırmamak.	3083	Az Teh.	-	-	-	TL / Her ay (Aykırlığın devamı halinde)
				Tehlikeli	-	-	-	
				Çok Teh.	-	7.734	11.601	
6/1-b	26-1/b	İSG hizmetleri için görevlendirdikleri kişi veya hizmet aldığı kurum ve kuruluşların görevlerini yerine getirmeleri amacıyla araç-gereç-mekân sağlamamak.	1849	Az Teh.	2.319	2.319	3.478	Türk Lirası
				Tehlikeli	2.898	3.478	4.638	
				Çok Teh.	3.478	4.638	6.957	
6/1-c	26-1/b	İSG hizmetlerini yürütenler arasında koordinasyonu sağlamamak.	1849	Az Teh.	2.319	2.319	3.478	Türk Lirası
				Tehlikeli	2.898	3.478	4.638	
				Çok Teh.	3.478	4.638	6.957	

6331 SAYILI İSG KANUNUNA GÖRE 2018 YILINDA UYGULANACAK İDARİ PARA CEZALARI İLGİLİ BİLGİLER

6/1-ç	26-1/b	Görevlendirdikleri kişi veya hizmet aldığı kurum ve kuruluşlar tarafından iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili mevzuata uygun olan ve yazılı olarak bildirilen tedbirleri yerine getirmemek.	1233	Az Teh.	1.545	1.545	2.317	TL / Her tedbir için
				Tehlikeli	1.931	2.317	3.090	
				Çok Teh.	2.317	3.090	4.635	
6/1-d	26-1/b	Görevlendirilen kişileri, hizmet alınan kuruluşları, başka işyerlerinden gelen çalışanları ve bunların işverenlerini İSG riskleri konusunda bilgilendirmemek.	1849	Az Teh.	2.319	2.319	3.478	Türk Lirası
				Tehlikeli	2.898	3.478	4.638	
				Çok Teh.	3.478	4.638	6.957	
8/1	26-1/c	İşyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanının hak ve yetkilerini kısıtlamak.	1849	Az Teh.	2.319	2.319	3.478	Türk Lirası / uzman ve hekim için ayrı ayrı
				Tehlikeli	2.898	3.478	4.638	
				Çok Teh.	3.478	4.638	6.957	
8/6	26-1/c	Tam süreli görevlendirmelerde işyeri sağlık ve güvenlik birimini kurmamak.	1849	Az Teh.	-	-	3.478	Türk Lirası
				Tehlikeli	-	-	4.638	
				Çok Teh.	-	-	6.957	
10/1	26-1/ç	Risk değerlendirmesi yapmamak veya yaptırmamak.	3700	Az Teh.	4.641	4.641	6.961	Türk Lirası
				Tehlikeli	5.801	6.961	9.282	
				Çok Teh.	6.961	9.282	13.923	
	26-1/ç	Risk değerlendirmesi yapmamaya veya yaptırmamaya devam etmek.	5550	Az Teh.	6.963	6.963	10.444	TL / Her ay (Aykırlığın devamı halinde)
				Tehlikeli	8.703	10.444	13.926	
				Çok Teh.	10.444	13.926	20.889	
10/4	26-1/ç	Risklerin belirlenmesine yönelik gerekli kontrol, ölçüm, inceleme ve araştırmaların yapılmasını sağlamamak	1849	Az Teh.	2.319	2.319	3.478	Türk Lirası
				Tehlikeli	2.898	3.478	4.638	
				Çok Teh.	3.478	4.638	6.957	
11	26-1/d	Acil durumları belirlememek, acil durumlar için tedbir almamak, acil durum planlarını hazırlamamak, destek elemanı görevlendirmemek, araç gereç sağlamamak, acil durumlarda işyeri dışındaki kuruluşla irtibatı sağlayacak düzenlemeyi yapmamak.	1233	Az Teh.	1.545	1.545	2.317	TL / Her yükümlülük için (aykırlığın devamı halinde her ay için aynı miktar)
				Tehlikeli	1.931	2.317	3.090	
				Çok Teh.	2.317	3.090	4.635	

6331 SAYILI İSG KANUNUNA GÖRE 2018 YILINDA UYGULANACAK İDARİ PARA CEZALARI İLGİLİ BİLGİLER

12	26-1/d	Ciddi ve yakın tehlike durumunda; çalışanların işi bırakarak güvenli yere gitmelerini sağlamamak. Zorunluluk olmadıkça, gerekli donanımına sahip ve özel olarak görevlendirilenler dışındaki çalışanlardan işlerine devam etmelerini istemek. Müdahalede bulunan çalışanları yaptıkları müdahaleden dolayı sorumlu tutmak	1.233	Az Teh.	1.545	1.545	2.317	TL / Her yükümlülük için (aykırılığın devamı halinde her ay için aynı miktar)
				Tehlikeli	1.931	2.317	3.090	
				Çok Teh.	2.317	3.090	4.635	
14/1	26-1/e	İş kazalarının ve meslek hastalıklarının kaydını tutmamak, ramak kala olaylar ve iş kazaları ile ilgili incelemeler yaparak ilgili raporları düzenlememek.	1.849	Az Teh.	2.319	2.319	3.478	TL / Her yükümlülük için
				Tehlikeli	2.898	3.478	4.638	
				Çok Teh.	3.478	4.638	6.957	
14/2	26-1/e	İş kazalarını kazadan sonraki üç iş günü içinde, sağlık hizmeti sunucuları veya işyeri hekimi tarafından kendisine bildirilen meslek hastalıklarını, öğrendiği tarihten itibaren üç iş günü içerisinde Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirmemek.	2.466	Az Teh.	3.092	3.092	4.638	Türk Lirası
				Tehlikeli	3.865	4.638	6.184	
				Çok Teh.	4.638	6.184	9.276	
14/4	26-1/e	Sağlık hizmeti sunucularının iş kazalarını, yetkili sağlık hizmet sunucularının meslek hastalıklarını en geç 10 gün içinde SGK'ya bildirmemesi.	2.466	Az Teh.	3.092	3.092	3.092	Türk Lirası
				Tehlikeli	3.092	3.092	3.092	
				Çok Teh.	3.092	3.092	3.092	
15/1	26-1/f	Çalışanlara sağlık gözetimi yaptırmamak	1.233	-	1.545		TL / Her çalışan için	
15/2	26-1/f	Tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde çalışacaklar için yapacakları işe uygun olduklarını belirten sağlık raporunu almama	1.233	-	1.545		TL / Her çalışan için	
16	26-1/g	Çalışanları, karşılaşılabilecek sağlık ve güvenlik riskleri, koruyucu ve önleyici tedbirler, yasal hak ve sorumlulukları hakkında, ilk yardım, yangınla mücadele ve tahliye işleri konusunda görevlendirilen kişiler hakkında bilgilendirmemek	1.233	-	1.545		TL / Her çalışan için	
17	26-1/g	Çalışanlara eğitim verme yükümlülüğüne uymamak (İSG eğitimi, çalışan temsilcisine özel eğitim, mesleki eğitim, iş kazası geçirene ilave eğitim, yenileme eğitimi, başka işyerinden çalışmak için gelenlere eğitim, geçici iş ilişkisiyle gelenlere eğitim vermemek, eğitim maliyetini çalışanlara yansıtmak, eğitimlerde geçen süreyi çalışma süresinden saymamak.)	1.233	-	626		TL / Her bir aykırılık için * Her çalışan başına ayrı ayrı	

6331 SAYILI İSG KANUNUNA GÖRE 2018 YILINDA UYGULANACAK İDARİ PARA CEZALARI İLGİLİ BİLGİLER

18	26-1/h	Çalışanların görüşlerini alma ve katılmalarını sağlama yükümlülüklerine uymamak.	1.233	Az Teh.	1.545	1.545	2.317	TL / Her çalışan için
				Tehlikeli	1.931	2.317	3.090	
				Çok Teh.	2.317	3.090	4.635	
20/1	26-1/1	Uygun sayıda çalışan temsilcisi görevlendirmemek. (2-50 çalışana 1, 51-100 çalışana 2, 101-500 çalışana 3, 501-1000 çalışana 4, 1001-2000 çalışana 5, 2001 ve üzeri çalışanı bulunan işyerine 6)	1.233	Az Teh.	1.545	1.545	2.317	Türk Lirası
				Tehlikeli	1.931	2.317	3.090	
				Çok Teh.	2.317	3.090	4.635	
20/3	26-1/1	Tehlike kaynağının yok edilmesi veya tehlikeden kaynaklanan riskin azaltılması için, öneride bulunan ve gerekli tedbirlerin alınmasını isteyen çalışan temsilcilerinin isteklerini yerine getirmemek.	1.849	Az Teh.	2.319	2.319	3.478	Türk Lirası
				Tehlikeli	2.898	3.478	4.638	
				Çok Teh.	3.478	4.638	6.957	
20/4	26-1/1	Çalışan temsilcilerinin ve destek elemanlarının haklarını kısıtlamak ve gerekli imkanları sağlamamak	1.233	Az Teh.	1.545	1.545	2.317	Türk Lirası / hakları kısıtlanan her birey için
				Tehlikeli	1.931	2.317	3.090	
				Çok Teh.	2.317	3.090	4.635	
22	26-1/i	İş sağlığı ve güvenliği kurulu ile ilgili yükümlülükleri yerine getirmemek	2.466	Az Teh.	-	-	4.638	TL / Her aykırılık için
				Tehlikeli	-	-	6.184	
				Çok Teh.	-	-	9.276	
22/2-3		Alt işverenin bulunduğu hallerde uygun kurulu oluşturumamak, kurullar arasında koordinasyonu sağlamamak. Aynı çalışma alanında birden fazla işverenin bulunması ve bu işverenlerce birden fazla kurulun oluşturulması hâlinde birbirlerinin çalışmalarını etkileyebilecek kurul kararları hakkında diğer işverenleri bilgilendirmemek:		Az Teh.	6.760	6.760	10.140	TL / Her aykırılık için
				Tehlikeli	8.450	10.140	13.520	
				Çok Teh.	10.140	13.520	20.280	
23/2	26-1/j	Birden çok işyerinin bulunduğu iş hanları, sanayi bölgeleri vb. yerlerde diğer işyerlerini etkileyecek tehlikeler konusunda işverenleri uyarılmayan, uyarılara uymayan işverenleri Bakanlığa bildirmeyen yönetimlere	6.167	Az Teh.	7.738	7.738	11.607	Türk Lirası
				Tehlikeli	9.672	11.607	15.476	
				Çok Teh.	11.607	15.476	23.214	

6331 SAYILI İSG KANUNUNA GÖRE 2018 YILINDA UYGULANACAK İDARİ PARA CEZALARI İLGİLİ BİLGİLER

24/2	26-1/k	İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili konularda ölçüm, inceleme ve araştırma yapılmasına, numune alınmasına veya eğitim kurumları ile ortak sağlık ve güvenlik birimlerinin kontrol ve denetiminin yapılmasına engel olmak	6.167	Az Teh.	7.738	7.738	11.607	Türk Lirası
				Tehlikeli	9.672	11.607	15.476	
				Çok Teh.	11.607	15.476	23.214	
25/6	26-1/l	İşin durdurulması sebebiyle işsiz kalan çalışanlara ücretlerini ödememek veya ücretlerinde bir düşüklük olmamak üzere meslek veya durumlarına göre başka bir iş vermemek	1.233	-	1.253			Türk Lirası / ihlale uğrayan her çalışan için (aykırılığın devam ettiği her ay için aynı miktar)
29	26-1/m	Büyük endüstriyel kaza olabilecek işyerlerinde büyük kaza önleme politika belgesi hazırlamamak	61681	Az Teh.	77.400	77.400	116.100	Türk Lirası
				Tehlikeli	96.750	116.100	154.800	
				Çok Teh.	116.100	154.800	232.200	
29	26-1/m	Güvenlik raporunu hazırlayarak Bakanlığa sunmadan işyerini faaliyete geçirmek.	98690	Az Teh.	123.840	123.840	185.760	Türk Lirası
				Tehlikeli	154.800	185.760	547.680	
				Çok Teh.	185.760	247.680	371.520	
29	26-1/m	İşletilmesine Bakanlıkça izin verilmeyen işyerini faaliyete geçirmek	98690	Az Teh.	123.840	123.840	185.760	Türk Lirası
				Tehlikeli	154.800	185.760	547.680	
				Çok Teh.	185.760	247.680	371.520	
29	26-1/m	Durdurulan işyerinde faaliyete devam etmek	98690	Az Teh.	123.840	123.840	185.760	Türk Lirası
				Tehlikeli	154.800	185.760	547.680	
				Çok Teh.	185.760	247.680	371.520	
30	26-1/n	30 uncu maddede öngörülen yönetmeliklerdeki hükümlere aykırı hareket etmek	1.233	Az Teh.	1.545	1.545	2.317	TL / Her hüküm için (aykırılığın devamı halinde her ay için aynı miktar)
				Tehlikeli	1.931	2.317	3.090	
				Çok Teh.	2.317	3.090	4.635	
26-1/o	26-1/o	Çalışanlarına, standartlara uygun ve CE işaretli kişisel koruyucu donanım temin etmemek	-	-	626			TL / Her çalışan için
26-1/ö	26-1/ö	Yer altı maden işletmelerinde çalışanların buldukları yeri ve giriş çıkışlarını gösteren takip sistemini kurmamak	-	-	626			TL / Her çalışan için

2559 SAYILI POLİS VAZİFE VE SELAHİYET KANUNUNA GÖRE 2018 YILI BELEDİYE İDARİ PARA CEZALARI

(Kişilerin tek tek veya toplu olarak eğlenmesi, dinlenmesi veya konaklaması için açılan otel, motel, pansiyon, kamping ve benzeri konaklama yerleri; gazino, pavyon, meyhane, bar, birahane, içkili lokanta, taverna ve benzeri içkili yerler; sinema, kahvehane ve kira-athane; kumar ve kazanç kastı olmamak şartıyla adı ne olursa olsun bilgi ve maharet artırıcı veya zeka geliştirici nitelikteki elektronik oyun alet ve makinelerinin, video ve televizyon oyunlarının içerisinde bulunduğu elektronik oyun yerleri; internet kafeler ve benzeri yerler umuma açık istirahat ve eğlence yeri sayılır.m.7)

KANUN MADDESİ	İŞLENME ŞEKLİ	CEZAYI VERECEK MAKAM	2018 YILI İÇİN UYGULANACAK MİKTAR
m. 6/1-a	Umuma açık istirahat ve eğlence yerinin süreli olarak faaliyetten men edildiği halde süresinden önce açılması	Belediye Encümeni	1.476-2.965 TL
m. 6/1-b	Umuma açık istirahat ve eğlence yerlerinin açma ve kapanma saatlerine uymaması	Belediye Encümeni	1.476-2.965 TL
m.6/1-c, 12/1	Eğlence, oyun, içki ve benzeri umuma açık ve açılması izne bağlı yerlerde 18 yaşından küçüklerin çalıştırılması	Belediye Encümeni	1.476-2.965 TL
m.6/1-c, m.12/2	Bar, pavyon, gazino, meyhane gibi içkili yerler ile kiraathane ve oyun oynatılan yerlere yanlarında veli veya vasisi olsa bile 18 yaşından küçüklerin alınması	Belediye Encümeni	1.476-2.965 TL
m.6/1-d	Umuma açık istirahat ve eğlence yerlerinin mevzuat hükümlerine aykırı olarak işletilmesi	Belediye Encümeni	1.476-2.965 TL
m.7/3	İzin almadan umuma açık istirahat ve eğlence yeri açmak	Belediye Encümeni	Kapatma
m.6/3	Yukarıda sıralanan suçları bir yıl içinde tekrar etmek	Belediye Encümeni	En son uygulanan ceza bir kat artırılır

YILLAR	ALT DEĞER TL	ÜST DEĞER TL	YENİDEN DEĞERLENDİRME ORANI
2004	500	1.000	% 11,2
2005	556	1.112	%98
2006	610	1.220	% 7,8
2007	657	1.315	% 7,2
2008	704	1.409	% 12
2009	788	1.578	% 2,2
2010	805	1.612	%7,7
2011	866 TL	1.736TL	%10,26
2012	954 TL	1.914TL	%7,8
201	1.028TL	2.063	%3,93
2014	1.068TL	2.144TL	%10,11
2015	1.175TL	2.360TL	%5,58
2016	1.240TL	2.491TL	%3,98
2017	1.289 TL	2.590 TL	%14,47
2018 YILI	1.476 TL	2.965 TL	

5846 SAYILI FİKİR VE SANAT ESERLERİ KANUNU

5846	KANUN MADDESİ	İŞLENME ŞEKLİ	CEZAYI VERECEK MAKAM	2018 YILI İÇİN UYGULANACAK MİKTAR
		yasal olarak çoğaltılmış, bandrollü nüshaların yol, meydan, pazar, kaldırım iskele, köprü ve benzeri yerlerde satışı yasaktır.		
	23/01/2008 tarih ve 5728 S.K. 81 inci md.	Bu yasağa uymayanlara Kabahatler Kanununun 32 nci maddesinin birinci fıkrasına göre cezalandırılır.	Belediye Encümeni	124 TL

7126 SİVİL SAVUNMA KANUNU

KANUN	KANUN MADDESİ	İŞLENME ŞEKLİ	CEZAYI VERECEK MAKAM	2018 YILI İÇİN UYGULANACAK MİKTAR
		Tatbiki ilan olunan sivil savunma tedbirlerine riayet etmeyen bütün vatandaşlarla resmi veya özel daire, müessese ve teşekküllerin mesul amirlerine, fiillerine suç oluşturmadığı takdirde,		
5728	47	Kabahatler Kanununun 32 nci maddesinin birinci fıkrasına göre cezalandırılır.	Belediye Encümeni	259 TL

(Her şehir ve kasaba belediyesi bu kanunun mer'iyeti tarihinden itibaren bir sene zarfında o şehir veya kasabanın ihtiyaçlarına göre bu kanunun gösterdiği sivil hususlara ait bu zabta talimatnamesi tertip eder. Bu nizamname, meskenlerin ihtiva etmeleri lazım gelen asgari müstemilatı, umumi ve müşterek ikametgahlardaki ikamet şeraitini, gıda maddeleri satılan veya sair temizliğe mütaallik işlerle iştigal edilen mahallerin, han, otel, misafirhane, eğlence mahalleriyle bütün umumi yerlerin sıhhi şartlarını ve umumiyetle şehrin sıhhat ve temizliğine taallük eden hususlara ait riayetleri lazımgelen kaideleri ihtiva eder.) aykırı hareket edenlerle mecburiyetlere riayet etmeyenler,

4817 SAYILI YABANCILARIN ÇALIŞMA İZİNLERİ HAKKINDA KANUNDA YER ALAN İDARİ PARA CEZALARI

4817 SAYILI KANUNUN 21. MADDESİ GEREĞİNCE UYGULANACAK İDARİ PARA CEZALARI	CEZA MİKTARI 2012 (TL)	CEZA MİKTARI 2013 (TL)	CEZA MİKTARI 2014 (TL)	CEZA MİKTARI 2015 (TL)	CEZA MİKTARI 2016 (TL)	CEZA MİKTARI 2017 (TL)	CEZA MİKTARI 2018 (TL)
Çalışma İzni Bulunmayan Yabancıyı Çalıştıran İşverenlere Her Bir Yabancı İçin	6.795	7.325	7.612	8.381	8.848	9.186	10.515
Çalışma İzni Olmaksızın Bağımlı Çalışan Yabancıya	679	731	759	835	881	914	1.046
Çalışma İzni Olmaksızın Bağımsız Çalışan Yabancıya	2.717	2.928	3.043	3.350	3.536	3.671	4.202
4817 Sayılı Kanunun 18'inci Maddesinde Öngörülen Bildirim Yükümlülüğünü Süresi İçinde Yerine Getirmeyen Bağımsız Çalışan Yabancı İle Yabancı Çalıştıran İşverene Her Bir Yabancı İçin	339	365	379	417	440	519	594

MEMUR ÖDEMELERİNDEN YAPILAN KESİNTİLER

MEMUR MAAŞ KALEMİ	KANUNİ DAYANAĞI	GELİR VERGİSİ	DAMGA VERGİSİ	EMEKLİ KESENEĞİ (KURUM/ŞAHİS)
Aylık (gösterge)	Gelir Vergisi Kanunu madde 61	+	+	+
Ek gösterge	Gelir Vergisi Kanunu madde 61	+	+	+
Taban aylığı	375 sayılı KHK'nın 1. maddesi	+	+	+
Kıdem Aylığı	375 sayılı KHK'nın 1. maddesi	+	+	+
Yan ödeme (Zamlar)	657 sayılı Kanununun 152. maddesinin son fıkrası	+	+	-
Özel hizmet tazminatı	657 sayılı Kanununun 152. maddesinin son fıkrası	-	+	Kısmen*
Ek tazminat	657 sayılı Kanununun 152. maddesinin son fıkrası	-	+	Kısmen*
Denetim tazminatı	657 sayılı Kanununun 152. maddesinin son fıkrası	-	+	Kısmen*
Makam tazminatı	657 sayılı Kanununun ek 26. maddesi	-	+	Kısmen*
Görev tazminatı	375 sayılı KHK'nın 1. maddesinin (C-4) bendi	-	+	Kısmen*
Temsil tazminatı	4505 sayılı Kanununun 5. maddesi	-	+	Kısmen*
Yabancı Dil Tazminatı	375 sayılı KHK'nın 2. maddesinin son fıkrası	-	+	-
Aile yardımı ödeneği	657 sayılı Kanununun 203. maddesi	-	-	-
Doğum yardımı ödeneği	657 sayılı Kanununun 207. maddesi	-	-	-
Ölüm yardımı ödeneği	657 sayılı Kanununun 208. maddesi	-	-	-
Öğretim yılına hazırlık ödeneği	657 sayılı Kanununun ek 32. maddesi	-	+	-
Nöbet üzeri (sağlık personeli için)	657 sayılı Kanununun ek 33. maddesi	-	+	-
Emekliliğini isteyen personele verilen ödeme	375 sayılı KHK'nın 1. maddesinin (D) bendi	-	+	-
Toplu sözleşme ikramiyesi	375 sayılı KHK'nın ek 4. maddesi	-	+	-
666'ya göre ek ödeme	375 sayılı KHK'nın ek 9. maddesi	-	+	-
Fazla çalışma ücreti	375 sayılı KHK'nın ek 13. maddesi	-	+	-
Cumhurbaşkanı, Başbakan ve TBMM başkanının yakın korumalarına yapılan ödeme	375 sayılı KHK'nın ek 14. maddesi	-	+	-
Harcirah ödemeleri	Gelir Vergisi Kanunu madde 24	-	+	-

Bu ödemeler 2008 yılı Ekim ayı başından önce memuriyete başlayanlar açısından emeklilik keseneği ve kurum karşılığına tabi olmamakla birlikte ilk defa 4/1-c sigortalısı olan memurlar açısından 5510 sayılı Kanununun 80 nci maddesi gereğince Makam, temsil ve görev tazminatları ile 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 152 nci maddesi uyarınca (bölge, kurum, birim, çalışma mahalli, görevin niteliği ve benzeri kriterlere dayalı olarak asıl tazminatlara ilave, ek veya ayrıca ödenen tazminatlar hariç) ödenen tazminatlar prime esas kazançta dahil edilmektedir.

DEVLET MEMURLARINA HASTALIK VE REFAKAT İZİNİ

İzin Süresi		
DMK 105. Md.	Hastalık İznı	-Uzun süreli hastalıklarda 18 ay -Diğer hastalıklarda 12 ay
	Refakat İznı	Sağlık Kurulu Raporu ile Ana, baba, eş, çocuk, kardeş için; 3 ay(gerektiğinde bu süre bir katına kadar uzatılabilir.
DEVLET MEMURLARINA AYLIKSIZ İZİN		
Devlet Memurları Kununu 108. Madde	Askerlik	Muvazzaf askerliğe ayrılan memurlar askerlik süresince izinli sayılırlar
	Görev ve Öğrenim	Yetiştirilmek üzere yurtdışına gönderilen veya Sürekli görevle yurtiçine ya da yurtdışına atanan veya en az altı ay süreyle yurtdışına geçici olarak görevlendirilen memurlar yurtdışına kamu kurumlarınca gönderilmiş olan öğrencilerin memur olan eşleri 77 inci maddeye göre izin verilenlerin memur olan eşlerine görev veya öğrenim süresi kadar aylıksız izin verilir.
	Doğum	Analık izinden sonra 24 ay Eşi doğum yapan memura 24 ay
	Aylıksız İzin	Beş hizmet yılını tamamlamış olanlara; bir yıla kadar (en fazla iki defada kullanılmak üzere)
	Evlat Edinme	24 Ay
	Hayati Tehlike	Refakat izninden sonra 18 Ay
	Göreve Dönme/ Görevden Çekilmiş Sayılma	Aylıksız izin süresinin bitiminden önce mazereti gerektiren sebebin ortadan kalkması halinde, on gün içinde göreve dönüşmesi zorunludur. Aylıksız izin süresinin bitiminde veya mazeret sebebinin kalkmasını izleyen on gün içinde görevine dönmeyenler, memuriyetten çekilmiş sayılır.

MEMURLARDA AÇIKTAN VEKALETTE ÖDENECEK ÜCRET

1) Esas Aylık	Vekalet Ettiği Kadro Derecesinin İlk Kademe Aylığının Ek Göstergesi Dahil 2/3 Oranıdır.
2) Kıdem Aylığı	Hiç Verilmeyecek
3) Taban Aylığı	2/3 Oranında Verilecektir
4) Yan Ödeme	Tam Verilir
5) Özel Hizmet Tazminatı	Tam Verilir
6) Eğitim ve Öğretim Tazminatı	Tam Verilir
7) Din Eğitimi Hizmetleri Tazminatı	Tam Verilir
8) Ek Çalışma ve Ek Ders Ücreti	Tam Verilir
9) Aile Yardımı ve Çocuk Zammı	Tam Verilir
10) Tedavi Giderleri	Tam Verilir
11) Damga Vergisi	Vergiye Tabi Hakkeşlerden Kesilir
12) Emekli Keseneği	Taban Aylığı Dahil Aldığı Aylık Üzerinden (2/3 Tutarından) Tam Kesilir a) İşe Başlamada Kısıtlı Aylıktan Kesilemez b) İlk Tam Maaşından Giriş Aidatı Kesilir c) İşten Ayrılmalarda Aylık Kısıtlı Hesaplanırsa bile emekli keseneği tam aylık üzerinden kesilir.
13) Lojman Tazminatı	Verilmeyecektir

DEVLET MEMURLARINDA KURUM DIŞINDAN VEKALETTE ÜCRET

Dolu Kadroya Vekalet	
Vekaletin sebebi, kanuni izin, geçici görev ve görevden uzaklaştırma hallerinde geçici boşalmaya dayanmaktadır.	
1- Esas Aylık	Aylıksız vekalet asıldır. Ancak, kurum dışında (Yani başka kurumlardan) atanan vekil memura işe başladığından bu yana vekalet aylığı, görevin kadro derecesinin ilk kademe aylığının (ek gösterge dahil) 1/3 oranında ödenir.
2- Kıdem ve Taban Aylığı	Verilmez
3- Yan Ödeme ve Ö.H.T.	Kanuni izin, geçici görev (hizmetçi eğitimine katılma dahil) görevden uzaklaştırma halleriyle geçici boşalan kadrolara vekalet ve kendi derecesinden daha aşağı dereceli bir göreve vekalet edilmesinde ödenmez.
4- Lojman Tazminatı	Verilmez
5- Yolluk	Memur bulunduğu yerden başka bir yerdeki kadroya vekalet ederse, kendi aylık derecesinin gerektirdiği geçici görev yolluğunu alır. Bu halde vekalet aylığı ödenmez.
6- Emekli Keseneği	Kesilmez
7- Gelir Vergisi	Tabidir
8- Damga Vergisi	Tabidir

KURUM İÇİNDEN VEKALETTE ÖDENECEK ÜCRET

Dolu Kadroya Vekalet	
Vekaletin Sebebi; kanuni izin, geçici görev ve görevden uzaklaştırma hallerindeki geçici boşalmaya dayanmaktadır.	
1- Esas Aylık	Aylıksız vekalet asıldır. Ancak 3 aydan fazla devam süresi için, görevin kadro derecesinin ilk kademe göstergesinin (ek gösterge dahil) aylığının 1/3 tutarı verilir. İlkokul öğretmenliği ve veznedarlık görevine bağlandığı tarihten itibaren verilir. Diğer taraftan tedviren görevlendirmelerde vekalet aylığı ödenmez.
2- Kıdem Aylığı	Verilmeyecektir
3- Yan Ödeme ve Ö.H.T.	Mehil müddedi, yıllık izin, mazeret ve hastalık izni, geçici görev, görevden uzaklaştırma, hizmetiçi eğitime katılma halleriyle geçici boşalan kadrolara vekalet ve kendi derecesinden aşağı dereceli kadroya vekalet edilmesinde ödenmez. Ayrıca vekil 99 Seri No'lu Devlet Memurları Kanunu Genel Tebliğinde belirtildiği gibi asilde aranan şartlara haiz olması gerekmektedir.
4- Lojman Tazminatı	Verilmeyecektir
5- Yolluk	Memur bulunduğu yerden başka bir yerdeki kadroya vekalet ederse, kendi aylık derecesinin gerektirdiği geçici görev yolluğunu alır. Bu halde vekalet aylığı ödenmez. Ancak, o kadroya aslen atanabilme şartlarına sahipse zam ve tazminatların farkı ödenir.
6- Emeklilik Keseneği	Kesilmez
7- Gelir Vergisi	Tabidir
8- Damga Vergisi	Tabidir
Boş Kadroya Vekalet	
Boş kadrolara ait görevler lüzum görüldüğü takdirde memurlara ücretsiz olarak vekaleten gördürülebilir. Ancak, saymanlık kadrolarının boşalması halinde işe başlama tarihten itibaren vekalet aylığı verilmek suretiyle vekaleten atama yapılabilir.	
1- Esas Aylık	Vekalet edilen kadro derecesinin ilk kademe aylığının (ek gösterge dahil) 1/3 nispetinde verilir.
2- Kıdem Aylığı	Verilmez
3- Yan Ödeme ve Ö.H.T.	Yapılan her iki görevle ilgili aynı cins zam ve tazminatlardan fazla olarak farklı cinsteki zam ve tazminatlar 657 s. K. 175. maddesindeki oranlara bakılmaksızın vekalet görevine bağlandığı tarihten itibaren ödenir. Ancak kendi derecesinden daha aşağı derecelerdeki kadrolara vekalet ve tedviren görevlendirme halinde hiçbir ödeme yapılmaz.
4- Lojman Tazminatı	Verilmeyecek
5- Yolluk	Memur bulunduğu yerden başka yerlerdeki bir kadroya vekalet ederse, kendi aylık derecesinin gerektirdiği geçici görev yolluğunu alır. Bu halde vekalet aylığı ödenmez.
6- Emeklilik Keseneği	Kesilmez
7- Gelir Vergisi	Tabidir
8- Damga Vergisi	Tabidir

GÖREVDEN UZAKLAŞTIRMA HALİNDE ÖDENECEK ÜCRET

Görevden Uzaklaştırılan veya Tutuklanan Memurlar İçin

Aylık, taban aylığı ve kıdem aylığı	2/3 oranında verilir.
Aile Yardımı ve Çocuk Zammı	Tam Verilir.
Yan Ödeme	2/3 Oranında Verilir.
Özel Hizmet Tazminatı	2/3 Oranında verilir.
Tayin Bedeli	2/3 Oranında Verilir.
Eğitim ve Öğretim Tazminatı	2/3 Oranında Verilir.
Mülki İdare Tazminatı	2/3 Oranında Verilir.
Din Hizmetleri Tazminatı	2/3 Oranında Verilir.
Emniyet Tazminatı	2/3 Oranında Verilir.
Denetim Tazminatı	2/3 Oranında Verilir.
Lojman Tazminatı	2/3 Oranında Verilir.
Yabancı Dil Tazminatı	2/3 Oranında Verilir.
Ek Çalışma Ücreti	2/3 Oranında Verilir.
Yolluk Karşılığı Tazminatı	Hiç Verilmez.
Emekli Keseneği	Tam Aylığın Yarısı Üzerinden Kesilir.
Damga Vergisi	Tabiidir.

Not: Görevden uzaklaştırılan personele göreve iade edilerek açıktaki süresine ait tam aylığa hak kazanma halinde, emekli kesenekleri aylığın diğer yarısından da kesilerek tama çıkarılır.

ÜCRETLİ YILLIK İZİNLER (İşçiler İçin - 10.06.2003'den itibaren)

a)	1 Yılda 5 Yıla Kadar Olanlar (5 yıl dahil)	14 İş Günü
b)	5 Yılda Fazla 15 Yılda Az Olanlar	20 İş Günü
	15 Yıl Dahil ve Daha Fazla Olanlar	26 İş Günü
c)	18 ve Daha Küçük Yaştaki İşçiler İle 50 ve Daha Yukarı Yaştakiler En Az	20 İş Günü

Not: İzin sürelerine rastlayan ulusal bayram, hafta tatili ve genel tatil günleri izin süresinden sayılmaz.

İŞ AKDİNİN FESHİNDE İHBAR TAZMİNATI TUTARLARI

Hizmet Süresi	Bildirim Süresi	İhbar Tazminat Tutarı
a) İş 6 Aydan Az Sürmüş İşçi İçin	2 Hafta	2 Haftalık Ücret
b) İş 6 Aydan 1.5 Yıla Kadar Sürmüş İşçi İçin	4 Hafta	4 Haftalık Ücret
c) İş 1.5 Yılda 3 Yıla Kadar Sürmüş İşçi İçin	6 Hafta	6 Haftalık Ücret
d) İş 3 Yılda Fazla Sürmüş Olan İşçi İçin	8 Hafta	8 Haftalık Ücret

Not: 4857/17 maddesi gereği sözleşme ile süreler yükseltilebilir.

KİK EŞİK DEĞERLER VE PARASAL LİMİTLER

(1.2.2018-31.01.2019 döneminde uygulanacak Eşik Değerler ile Parasal Limitler ve Tutarlar)

	Alımın Türü	Kanuni Dayanağı	KDV Hariç Tutarı (TL)	
			2018 Yılı	2017 Yılı
Eşik Değerler	Mal ve Hizmet Alımları (Belediye, Özel İd. ve Birlik)	4734 sayılı Kanunun 8/b Md.	2.066.004,-	1.789.213
	Yapım İşleri (Belediye, Özel İd. ve Birlik)	4734 sayılı Kanunun 8/c Md.	45.452.363,-	39.362.920
Açık İhale Usulü Kamu İhale Bülteni İlan Limiti (İhale tarihinden en az 40 gün önce)	Mal veya Hizmet Alımları	4734 sayılı Kanunun 13/a-1 Md.	2.066.004,-	1.789.213
	Yapım İşleri	4734 sayılı Kanunun 13/a-1 Md.	45.452.363,-	39.362.920
Belli İstekliler Arasında İhale Usulü Kamu İhale Bülteni Ön Yeterlilik İlan Limiti (Son başvuru tarihinden en az 14 gün önce)	Mal veya Hizmet Alımları	4734 sayılı Kanunun 13/a-2 Md.	2.066.004,-	1.789.213
	Yapım İşleri	4734 sayılı Kanunun 13/a-2 Md.	45.452.363,-	39.362.920
Pazarlık Usulü Kamu İhale Bülteni İlan Limiti (İhale tarihinden en az 25 gün önce)	Mal veya Hizmet Alımları	4734 sayılı Kanunun 13/a-3 Md.	2.066.004,-	1.789.213
	Yapım İşleri	4734 sayılı Kanunun 13/a-3 Md.	45.452.363,-	39.362.920
Yerel Gazete İlan Limiti (İhale tarihinden en az 7 gün önce en az iki yerel gazetede)	Mal veya Hizmet Alımları	4734 sayılı Kanunun 13/b-1 Md.	135.238	117.120
	Yapım İşleri	4734 sayılı Kanunun 13/b-1 Md.	270.489	234.251
Kamu İhale Bülteni İlan Limiti (İhale tarihinden en az 14 gün önce)	Mal veya Hizmet Alımları	4734 sayılı Kanunun 13/b-2 Md.	135.238 270.489	117.120- 234.251
	Yapım İşleri	4734 sayılı Kanunun 13/b-2 Md.	270.489 2.254.192	117.120- 234.251
Kamu İhale Bülteni İlan Limiti (İhale tarihinden en az 21 gün önce)	Mal veya Hizmet Alımları	4734 sayılı Kanunun 13/b-3 Md.	270.489 2.066.004	117.120- 234.251
	Yapım İşleri	4734 sayılı Kanunun 13/b-3 Md.	2.254.192 45.452.363	1.952.189- 39.362.920
Doğrudan Temin Usulü ile Yapılacak Alımlar	Büyükşehir Sınır İçindeki İdareler	4734 sayılı Kanunun 22/d Md.	67.613	58.555
	Diğer İdareler	4734 sayılı Kanunun 22/d Md.	22.524	19.507
Belediye Şirketleri	Mal ve Hizmet alımları	4734 sayılı kanunun 3/g maddesi	10.369.344	8.980.120
Pazarlık Usulü ile Yapılacak Alımlar		4734 sayılı Kanunun 21/f Md.	225.403	195.205
İhalelerden Kesilecek Kamu İhale Kurumu Payı (Sözleşme bedelinin onbinde beşi)		4734 sayılı Kanunun 53/j-1 Md.	450.823	390.425
Mühendis ve mimarların diplomalarını ihalelerde benzer iş deneyimi olarak değerlendirilmesinde mezuniyet sonrası her yıl için dikkate alınacak tutar.		4734 Sayılı Kanunun 62/h Md.	250.201	216.681
Şikayette Bulunan İsteklilerin Kamu İhale Kurumuna Yatıracakları Bedel	618.044-TL'ye kadar		4.280	3.707
	618.044-TL'den		8.562	7.415
	2.472.180-TL'ye kadar		12.843	11.123
	2.472.180-TL'den		17.126	14.832
	18.541.351-TL'ye kadar			
	18.541.351-TL ve üzeri			

**3194 SAYILI İMAR KANUNUNA GÖRE VERİLECEK
İDARİ PARA CEZALARI
(01/01/2018-31/12/2018 TARİHLERİ ARASI)**

Ruhsat alınmaksızın veya ruhsata, ruhsat eki etüt ve projelere veya imar mevzuatına aykırı olarak yapılan yapının sahibine, yapı müteahhidine veya aykırılığı altı iş günü içinde idareye bildirmeyen ilgili fenni mesullere yapının mülkiyet durumuna, bulunduğu alanın özelliğine, durumuna, niteliğine ve sınıfına, yerleşmeye ve çevreye etkisine, can ve mal emniyetini tehdit edip etmediğine ve aykırılığın büyüklüğüne göre, **939,36 Türk Lirasından az olmamak üzere,**

Kanuni Dayanağı	Yapının Sınıfı	Yapının Grubu	İdari Para Cezası (TL) (her bir m ² için)
42/a	I	A	5,63
		B	9,39
	II.	A	15,02
		B	20,65
	III	A	33,80
		B	37,57
	IV	A	43,20
		B	46,96
		C	58,23
	V	A	71,38
		B	86,41
		C	97,68
D		118,35	
42/b	Mevzuata aykırılığı yapı inşaat alanı üzerinden hesaplanması mümkün olmayan, yapının cephelelerini ve diğer yapı elemanlarını değiştiren veya yapı malzemesi için öngörülen gereklere aykırı bulunan		Birim Fiyat Listesindeki Bedelin %20
42/c (42/a ve 42/b maddelerine göre cezalandırılması gereken yapılar)	Hisseli parselde diğer maliklerin muvafakati alınmaksızın yapılmış ise		% 30'
	Kamuya veya başkasına ait bir parselde yapılmış ise		% 40
	Uygulama imar planında veya parselasyon planında "Kamu Tesisi Alanı veya Umumi Hizmet Alanı" olarak belirlenmiş bir alanda yapılmış ise		% 60
	Mevcut haliyle veya öngörülen bir afet tehlikesi karşısında can ve mal emniyetini tehdit ediyor ise		% 100
	Uygulama imar planı bulunan bir alanda yapılmış ise		% 20
	Yapılaşmaya yasaklanmış bir alanda yapılmış ise		% 80
	Özel kanunlar ile belirlenmiş özel imar rejimine tabi bir alanda yapılmış ise		% 50

	Ruhsatsız ise	% 180
	Ruhsatı hükümsüz hale gelmesine rağmen inşaatı sürdürülüyor ise	% 50
	Yapı kullanma izin belgesi alınmış olmakla birlikte, ruhsat alınmaksızın yeni inşai faaliyete konu ise	% 100
	İnşai faaliyetleri tamamlanmış ve kullanılmıyor ise	% 10
	İnşai faaliyetleri tamamlanmış ve kullanılıyor ise	% 20
	Çevre ve görüntü kirliliğine sebebiyet veriyor ise	% 20
3194/18-42	3194 sayılı Kanunun 18/son fıkrasında belirtilen durumlar hariç, imar planı olmayan yerlerde her türlü yapılaşma amacıyla arsa ve parsellerin hisselerine ayıracak özel parselasyon planları, satış vaadi sözleşmeleri yapılması	3.757,47
3194/28-42	Müelliflik, fenni mesuliyet, şantiye şefliği ve yapı müteahhitliği hususundaki görev ve sorumlulukların yerine getirilmemesi	3.757,47
3194/32-42	Yapı sahibinin bir ay içerisinde yapısının ruhsata uygun hale getirmemesi veya ruhsat almaması	3.757,47
3194/33-42	İnşaat, tamirat ve bahçe tanzimi ile ilgili tedbirler alınmaması ve mükellefiyetlerin yerine getirilmemesi	3.757,47
3194/35-42	Binaların zemin seviyesi altında kat kazanmak maksadıyla, bina cephe hattından yola kadar olan kısımda, zeminin kazılarak yaya kaldırımının seviyesinin altına düşürülmesi; her ne sebeple olursa olsun evvelce ön bahçeleri yaya kaldırımı seviyesinden, 0.50 m. Daha aşağıda teşekkül etmiş bulunan binalarla gibi arsaların sahiplerinin emniyet tedbiri almaması	3.757,47
3194/36-42	Kapıcı dairesi ve sığınak ayrılması hususlarındaki mükellefiyetlerin yerine getirilmemesi	3.757,47
3194/37-42	Otopark yerlerinin kullanma izni alındıktan sonra plana ve yönetmelik hükümlerine aykırı olarak başka maksatlara tahsis edilmesi	3.757,47
3194/39-42	Bir kısmı veya tamamının yakılacak derecede tehlikeli olduğu belediye veya valilik tarafından tespit edilen yapıların tamir edilmemesi veya yıkılmaması, Yapıldığı tarih itibarıyla plana ve mevzuata uygun olmakla beraber, mevcut haliyle veya öngörülen bir afet tehlikesi karşısına can ve mal emineyitini tehdit ettiği veya edeceği ilgili idare veya mahkeme kararı ile tespit olunan yapıların ilgili idarenin yazılı ikaazına rağmen idarece tanınan süre içinde takviye yapılmaması veya bu yapıların 39. madde uyarınca yıkılmaması halinde	18.762,53
3194/41-42	Belirli yollar üzerinde bulunan mahzurlu binaların veya binasız arsaların yola bakan yüzlerinin ilgili idarece (belediye veya valilik) tayin edilen tazda kapatılmaması durumunda	3.757,47

3194/27-42	<p>İl özel idaresince belirlenmiş köy yerleşme alanı sınırları içinde, köyün nüfusuna kayıtlı olan ve köyde sürekli oturanlar tarafından, projeleri il özel idaresince incelenerek, fen, sanat ve sağlık şartlarına uygun olmasına rağmen muhtarlık izni olmaksızın konut ve zati maksatlı tarım ve hayvancılık yapısı inşa edilmesi durumunda</p> <p>(Bu yapılardaki diğer aykırılıklar ve ruhsata tabi tarım ve hayvancılık maksatlı yapılardaki aykırılıklar için verilecek olan idari para cezası 511,33 TL den az olmamak üzere 42/2 fıkrasına göre hesaplanan toplam ceza miktarının beşte biri olarak uygulanır.)</p>	563,58
<p>Önemli Not:</p> <p>- Yukarıdaki fıkralarda belirtilen fiil ve hallerin, yapının inşa edilmesi süreci içinde tekrarı halinde, idari para cezaları bir kat artırırlar uygulanır.</p> <p>-Yukarıdaki fıkralar uyarınca tahsil olunan idari para cezaları, aynı fiil nedeniyle 26/9/2004 tarihli ve 5237 sayılı Türk Ceza Kanununun 184 üncü maddesine göre mahkûm olanlara faizsiz olarak iade edilir.</p> <p>-Yapının bu Kanuna, ilgili diğer mevzuata, plana, ruhsata, ruhsat eki etüt ve projelere uygun hale getirilmesi için idarenin yazılı izni dahilinde yapılan iş ve işlemler mühür bozma suçu teşkil etmez.</p> <p>- Müelliflerin, fenni mesul mimar ve mühendislerin, yapı müteahhitlerinin, şantiye şefi mimar ve mühendislerin, imar mevzuatına aykırı fiillerinden dolayı verilen cezaları ve haklarındaki kesinleşmiş mahkeme kararları, kendi kayıtlarına işlenmek ve ilgili mevzuata göre ceza işlemi yapılmak üzere,</p> <p>1) üyesi buldukları meslek odasına 2) Bakanlığa ilgili idarece bildirilir.</p> <p>Yukarıda verilen 18, 28, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 40 ve 41 inci maddelerde belirtilen mükellefiyetleri yerine getirmeyen veya bu maddelere aykırı davranan yapı veya parsel sahibi, harita, plan, etüt ve proje müellifleri, fenni mesuller, yapı müteahhidi ve şantiye şeflerinin ilgisine göre ayrı ayrı olmak üzere 3.757,47- bu fiillerinin çevre ve sağlık şartlarına aykırı olması halinde 7.514,94-Türk Lirası, can ve mal emniyetini tehdit etmesi halinde 11.272,44-Türk Lirası idari para cezası verilir.</p> <p>Diğer taraftan ; a)Yapım işinin ruhsata ve ruhsat eki etüt ve projelere aykırı olarak gerçekleştirilmesi ve 32 nci maddeye göre verilen süre içinde aykırılığın giderilmemesi halinde beş yıl, b)Yapım işinde ruhsat eki etüt ve projelere aykırı olarak gerçekleştirilen imalatın can ve mal güvenliğini tehdit etmesi halinde on yıl, c) Bakanlıkça olumsuz kayıt değerlendirilmesi yapılan hallerde bir yıl, süreyle Bakanlıkça iptal edilir denilmektedir.</p>		

SULAR HAKKINDA KANUN

KANUN	MADDESİ	İŞLENME ŞEKLİ	CEZAYI VERECEK MAKAM	2018 YILI İÇİN UYGULANACAK MİKTAR
		<p>831 Sayılı Kanun</p> <p>28.4.1926 tarih ve 831 sayılı Sular Hakkında Kanunun Ek-7 nci Maddesi</p>		

UMUMİ HIFZISSİHHA KANUNU

KANUN	KANUN MADDESİ	İŞLENME ŞEKLİ	CEZAYI VERECEK MAKAM	2018 YILI İÇİN UYGULANACAK MİKTAR
		<p>1593 Sayılı Kanun</p> <p>m.7/1</p>		

TAHŞİLDARLARIN ÜZERİNDE TUTABİLECEKLERİ PARA LİMİTİ (01.01.2018-31.12.2018)

Kanuni Dayanağı	Nüfusu	Tutarı
Belediye Tahsilat Yönetmeliğinin 10 uncu maddesinde düzenlenmiş ve tahsilat tutarı son genel nüfus sayımına göre nüfusu 10.000'e kadar olan yerlerde, 1050 sayılı Muhasebe-i Umumiye Kanununun 83 üncü maddesinin (A) bendinin (a) alt bendi uyarınca (1050 sayılı Kanun mülga olduğu için 5018 sayılı Kanunun 35 inci maddesinin birinci fıkrası) her yıl Bütçe Kanunu ile illerde ita amiri mutemeteri için belirlenen avans limitinin 2 katını, nüfusu 10.000'den fazla olan yerlerde ise, bu limitin 4 katını geçmez şekilde 15 fünürlük süre beklemeyen vezneye veya bankaya yatırılması zorunludur.	10.000' e kadar olan belediyeler	2.700,00
	10.000' den fazla olan belediyeler	5.400,00

DAMGA VERGİSİNE TABİ KAĞITLAR

(Damga Vergisi Genel Tebliği Seri No:62)

2018 Yılı içerisinde uygulanacak Damga Vergisine Tabi Kağıtların tutarları 29/12/2017 Tarih ve 30285 (Mükerrer) sayılı Resmî Gazete'de yayımlanmıştır.

I. Akitlerle ilgili kağıtlar	
A. Belli parayı ihtiva eden kağıtlar:	
1. Mukavelenameler, taahhütnameler ve temliknameler	(Binde 9,48)
2. Kira mukavelenameleri (Mukavele süresine göre kira bedeli üzerinden)	(Binde 1,89)
3. Kefalet, teminat ve rehin senetleri	(Binde 9,48)
4. Tahkimnameler ve sulhnameler	(Binde 9,48)
5. Fesihnameler (Belli parayı ihtiva eden bir kağıda taalluk edenler dahil)	(Binde 1,89)
6. (Ek: 28/3/2007-5615/15 md.; Değişik: 4/6/2008-5766/10 md.) Karayolları Trafik Kanunu uyarınca kayıt ve tescil edilmiş ikinci el araçların satış ve devrine ilişkin sözleşmeler (Binde 1,5)	(Binde 1,89)
7. (Ek: 15/7/2016-6728/28 md.) (Yürürlük: 9/8/2016) Hazinesinin özel mülkiyetinde veya Devletin hüküm ve tasarrufu altında bulunan taşınmazlara ilişkin ön izin, irtifak hakkı veya kullanma izni sözleşmeleri (yatırım taahhüdü bulunanlar dâhil ön izin, irtifak hakkı veya kullanma izni süresine göre bulunacak bedel üzerinden)	(Binde 9,48)
8. (Ek: 15/7/2016-6728/28 md.) (Yürürlük: 9/8/2016) Resmî şekilde düzenlenen gayrimenkul satış vaadi sözleşmeleri (3/2/2017 tarih ve 29968 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan 31/1/2017 tarih ve 2017/9759 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı eki Kararının 1 inci maddesiyle, bu bentlerde yer olan kağıtlar için uygulanan "binde 9,48" oranı "0" (sıfır) olarak uygulanacağı kararlaştırılmıştır.)	(Binde 0)
9. (Ek: 15/7/2016-6728/28 md.) (Yürürlük: 9/8/2016) Resmî dairelerin mal ve hizmet alımlarına ilişkin yaptıkları ihalelerde, ihaleyi yapan idare ile düzenlenen sözleşme	(Binde 9,48)
B. Belli parayı ihtiva etmeyen kağıtlar:	
1. Tahkimnameler	58,80 TL
2. Sulhnameler	58,80 TL
3. Turizm işletmeleri ile seyahat acentelerinin aralarında düzenledikleri kontenjan sözleşmeleri	330,30 TL
(Belli parayı ihtiva edenler dahil)	
II. Kararlar ve mazbatalar	
1. Meclislerden, resmi heyetlerden ve idari davalarla ilgili olmayarak Danıştaydan verilen mazbata, ilam ve kararlarla hakem kararları:	
a) Belli parayı ihtiva edenler	(Binde 9,48)
b) Belli parayı ihtiva etmeyenler	58,80 TL

DAMGA VERGİSİNE TABİ KAĞITLAR

2018 Yılı içerisinde uygulanacak Damga Vergisine Tabi Kağıtların tutarları 29 Aralık 2017 tarih ve 30285 (mükerrer) sayılı Resmî Gazete'de yayımlanmıştır.

2. İhale Kanunlarına tabi olan veya olmayan resmi daire ve kamu tüzel kişiliğini haiz kurumların her türlü ihale kararları (Ek.6728/28. md.-Yürürlük: (9/8/2016), (4/1/2002 tarihli ve 4734 sayılı Kamu İhale Kanunu kapsamındaki kurum ve kuruluşlara şikâyet veya Kamu İhale Kurumuna itirazın şikâyet ya da yargı kararı üzerine ihalenin iptal edilmesi hâlinde, bu ihale kararının hükmünden yararlanılmayan kısmına isabet eden damga vergisi ret ve iade olunur. Sözleşmenin düzenlenmiş olması durumunda sözleşmeye ilişkin damga vergisi ret ve iade edilmez.)	(Binde 5,69)	
III. Ticari işlemlerde kullanılan kağıtlar		
1. Ticari ve mütedavil senetler:		
a) Emtia senetleri:		
aa) Makbuz senedi (Resepise)	20,30 TL	
ab) Rehin senedi (Varant)	12,00 TL	
ac) İyda senedi	2,00 TL	
ad) Taşıma senedi	0,60 TL	
b) Konşimentolar	12,00 TL	
c) Deniz ödöncü senedi	(Binde 9,48)	
d) İpotekli borç senedi, irat senedi		(Binde 9,48)
2. Ticari Belgeler		
a) Menşe ve Mahreç Şahadetnameleri	20,30 TL	
b) Resmi dairelere ve bankalar ibraz edilen bilançolar ve işletme hesabı özetleri		
ba) Bilançolar	45,40 TL	
bb) Gelir tabloları	21,80 TL	
bc) İşletme hesabı özetler	21,80	
c) Barnameler	2,00 TL	
d) Tasdikli manifesto nüshaları	8,90 TL	
e) Ordinolar	0,60 TL	
f) Gümrük idarelerine verilen özet beyan formları	8,90 TL	
IV. Makbuzlar ve diğer kağıtlar		
1. Makbuzlar:		

DAMGA VERGİSİNE TABİ KAĞITLAR

2018 Yılı içerisinde uygulanacak Damga Vergisine Tabi Kağıtların tutarları 29 Aralık 2017 tarih ve 30285 (mükerrer) sayılı Resmî Gazete'de yayımlanmıştır.

a) Resmi daireler tarafından yapılan mal ve hizmet alımlarına ilişkin ödemeler (avans olarak yapılanlar dahil) nedeniyle, kişiler tarafından resmi dairelere verilen ve belli parayı ihtiva eden makbuz ve ibra senetleri ile bu ödemelerin resmi daireler nam ve hesabına, kişiler adına açılmış veya açılacak hesaplara nakdedilmesini veya emir ve havalelerine tediyesini temin eden kağıtlar	(Binde 9,48)
b) Maaş, ücret, gündelik, huzur hakkı, aidat, ihtisas zammı, ikramiye, yemek ve mesken bedeli, harcırah, tazminat ve benzeri her ne adla olursa olsun hizmet karşılığı alınan paralar (Ek: 5766/10-ç md.) (Yürürlük: 6/6/2008) (avans olarak ödenenler dahil) için verilen makbuzlar ile bu paraların nakden ödenmeyerek kişiler adına açılmış veya açılacak cari hesaplara nakdedildiği veya emir ve havalelerine tediyeye olunduğu takdirde nakli veya tediyeyi temin eden kağıtlar	(Binde 7,59)
c) Ödünç alınan paralar için verilen makbuzlar veya bu mahiyetteki senetler	(Binde 7,59)
d) İcra dairelerince resmi daireler namına şahıslara ödenen paralar için düzenlenen makbuzlar	(Binde 7,59)
2. Beyannameler (Bu beyannamelerin sadece bir nüshası vergiye tabidir):	
a) Yabancı memleketlerden gelen posta gönderilerinin gümrüklenmesi için postanelerce gümrüklere verilen liste beyannamelerde yazılı her gönderi maddesi için	0,60 TL
b) Vergi beyannameleri:	
ba) Yıllık gelir vergisi beyannameleri	58,80 TL
bb) Kurumlar vergisi beyannameleri	78,70 TL
bc) Katma değer vergisi beyannameleri	38,80 TL
bd) Muhtasar beyannameler	38,80 TL
be) Diğer vergi beyannameleri (damga vergisi beyannameleri hariç)	38,80 TL
c) Gümrük idarelerine verilen beyannameler	78,50 TL
d) Belediye ve il özel idarelerine verilen beyannameler	28,90 TL
e) Sosyal güvenlik kurumlarına verilen sigorta prim bildirgeleri	28,90 TL
f) (Değişik:672/28.md-Yürürlük 9/8/2016 31/5/2006 tarihli ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu uyarınca verilmesi gereken aylık prim ve hizmet belgesi ile muhtasar beyannamenin birleştirilerek verilmesiyle oluşturulan beyannameler	46,00 TL
3. Tabloda yazılı kağıtlardan aslı 1,00 Yeni Türk Lirasından fazla maktu ve nispi vergiye tabi olanların resmi dairelere ibraz edilecek özet, suret ve tercümelere.	0,60 TL

YURTIÇİ HARCIRAHLAR

Memur ve Hizmetlilerden	TL
a) Ek Göstergesi 8000 ve Daha Yukarı Olanlar	51,60
b) Göstergesi 5800 (Dahil) - 8000 (Hariç) Olanlar	48,15
c) Ek Göstergesi 3000 (Dahil) - 5800 (Hariç) Olanlar	45,20
d) Kadro Derecesi 1 - 4 Olanlar	39,85
e) Kadro Derecesi 5 - 15 Olanlar	38,75

(* 6245 Sayılı Kanununun 33/b maddesine göre verilecek gündeliklerin hesabından bu tutar esas alınır.)

6245 sayılı Harcırah Kanununun 33 üncü maddesinin (b) fıkrasına göre verilecek gündeliklerin hesabında bu tutar esas alınır.

6245 sayılı Harcırah Kanununun 33 üncü maddesinin (b) fıkralarına göre yatacak yer temini için ödenecek ücretlerin hesabında, gündeliklerinin %50 artırımlı miktarı esas alınır. (d) fıkrasına göre yapılacak ödemelerde ise görevlendirilenin ilk on günü için gündeliklerin % 50 artırımlı miktarı, takip eden 80 günü için gündeliklerinin % 50'si, müteakip 90 günü için ise müstehak oldukları gündeliklerinin %40'ı esas alınır.

II- Arazi Üzerinde Çalışanlara Verilecek Tazminatlar (Madde 50)

50 nci Maddenin 1, 2, 3, 4 ve 5 inci Bentlerinde Yer Alan Personel :

- | | |
|--------------------------------|-------|
| a) Kadro derecesi 1-4 olanlar | 15,80 |
| b) Kadro derecesi 5-15 olanlar | 15,25 |

Bu tazminattan yararlananlardan;

1) Memuriyet mahalli dışındaki çalışma alanlarında hizmet görenler ile 24.2.1984 tarihli ve 2981 sayılı Kanun uygulamasında çalışan Tapu ve Kadastro Genel Müdürlüğü personeline yukarıda yazılı miktarların yarısı ek olarak ödenir.

2) Bu çalışmaları dolayısıyla arazide, şantiyede veya gemilerde geceleyenlere bu suretle bulunacak miktarın yarısı ek olarak ayrıca ödenir.

EK DERS, KONFERANS VE FAZLA ÇALIŞMA ÜCRETLERİ İLE DİĞER ÜCRET ÖDEMELE- RİNİN (K- Cetveli)

I- Fazla Çalışma Ücreti

(A) Saat Başı Fazla Çalışma Ücreti:

1- 657 sayılı Kanunun 178 inci maddesi uyarınca fazla çalışma karşılığında saat başına yapılacak ödeme 1,97 Türk Lirasıdır. (399 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 30 uncu maddesinin (a) bendi dahil olmak üzere özel kanunlarındaki hükümler uyarınca bütçe kanunlarıyla belirlenmesi gereken fazla çalışma ücretleri için bu saat ücreti esas alınır.)

2- 657 sayılı Kanuna tabi personele, anılan Kanunun 178 inci maddesinde yer alan kısıtlamalara bağlı olmaksızın ve fiilen yapılan fazla çalışma karşılığında;

b) Her bir makam için aylık toplam 450 saati geçmemek üzere Büyükşehir ve İl Belediye Başkanları ile birlikte çalışan personele ayda 90 saati geçmemek üzere makam onayına istinaden saat başına yapılacak ödeme 2,08 Türk Lirasıdır.

5- Her ne suretle olursa olsun, özel kanunlarına göre fazla çalışma ücreti alanlara, yukarıdaki hü-

kümlere göre ayrıca fazla çalışma ücreti ödenmez.

(B) Aylık Maktu Fazla Çalışma Ücreti

1- Belediyeler ile bunlara bağlı müstakil bütçeli kamu tüzel kişiliğini haiz kuruluşlardaki (iktisadi işletmeler hariç), görevlerinin niteliği gereği 657 sayılı Kanunda belirtilen çalışma süre ve saatlerine bağlı olmaksızın zabıta ve itfaiye hizmetlerinde fiilen çalışan personele (destek hizmeti yürüten personel hariç), belediye meclisi kararı ile tespit edilen tutar, fazla çalışma ücreti olarak maktuen ödenir. Ancak, bunlara ödenecek aylık fazla çalışma ücreti en son yapılan resmi nüfus sayımına göre belediye nüfusu;

-10.000'e kadar olanlar için 263 Türk lirasını,

-10.001'den 50.000'e kadar olanlar için 282 Türk Lirası,

- 50.001'den 100.000'e kadar olanlar için 312 Türk Lirasını,

100.001'den 150.000'e kadar onalar için 352 Türk Lirasını,

250.001'den 1.000.000'e kadar olanlar için 420 Türk Lirasını

- 1.000.001'den fazla olanlar için 487 Türk Lirasını,

-Ankara, İstanbul ve İzmir büyükşehir belediyeleri dışındaki diğer büyükşehirlerin belediye sınırları içerisindekilere için 487 Türk Lirasını,

- Ankara, İstanbul ve İzmir büyükşehirler belediye sınırları içerisindekilere için 648 Türk Lirası, geçemez.

2- Aylık maktu fazla çalışma ücreti alanlara, her ne ad altında olursa olsun ayrıca fazla çalışmaya yönelik olarak başkaca bir ödeme yapılmaz.

3- Yukarıdaki hükümlere göre ödenecek aylık maktu fazla çalışma ücretleri;

a) Görevin yapılması sırasında veya görevden dolayı yararlanma ve sakatlanma hallerinde tedavi süresince,

b) bir yılda toplam 30 günü geçmeyen hastalık izni sürelerinde,

c) İtfaiye hizmetlerinde çalışan personel için görevin yapılması sırasında veya görevden dolayı hastalanma hallerinde tedavi süresince,

ç) Yurt içinde yapılacak hizmet içi eğitime katılma ve geçici görevli olarak bulunma durumlarında, ödemeye devam olunur. Diğer hallerde ise, fiilen çalışıldığı sürece ve bu süre ile orantılı olarak ödenir.

(K) cetvelinde ayrıca, 5393 sayılı Belediye Kanununun 39 uncu maddesinde yer alan belediye başkanının özlük hakları ile ilgili göstergelerin ise 1/1/2018 -31/12/2018 tarihleri arasındaki dönemde "2.280" rakamının eklenmesi suretiyle uygulanacağı hüküm altına alınmıştır.

-5302 sayılı İl Özel İdaresi Kanununun 24 üncü maddesinde yer alan (6000) ve (2200) gösterge rakamları, 1/1/2018 -31/12/2018 tarihleri arasındaki dönemde sırasıyla (6.026) ve (2.226) olarak uygulanır.

- 442 sayılı Köy Kanununun 74 üncü maddesinin beşinci fıkrasında yer alan (11.500) gösterge rakamı ile mülga ek 16 ncı maddesinin birinci fıkrasında yer alan (8.500) gösterge rakamı, 1/1/2018 -31/12/2018 tarihleri arasındaki dönemde sırasıyla (14.640) ve (9.189) olarak uygulanır.

Bütçelerin diğer tertiplerinin esas giderlerine ilişkin olarak ödenen sigorta giderleri dışında Devlet mallarının sigorta edilmemesi esastır.

Ancak;

a) Yanıcı, patlayıcı maddeler, gemi, uçak, helikopter ve ilaç depolama yerlerinin sigorta giderleri,

ç) Belgelerine göre ayrılması mümkün olmayan sigorta ve navlun giderleri,

d) Belediyelere ait itfaiye ve ambulans araçlarının kasko sigortası giderleri,

bütçelerinin ilgili tertiplerinden ödenir.

2886 SAYILI DEVLET İHALE KANUNUNDAKİ PARASAL LİMİTLER

1. Diğer Şehirlerde Yapılacak İlanlar İçin Alt Sınır (Madde 17/2) ¹	682.400
2. Resmi Gazete İle Yapılacak İlanlar İçin Alt Sınır (Madde 17/3) ²	2.047.200
3. Açık Teklif Usulü İle Yapılacak İhaleler İçin Üst Sınır (Madde 45) ³	2.047.200
(Bu madde ile ilgili parasal sınır, Hazineye ait taşınmazların satışında 10.000.000.-TL olup, bu tutarı yirmi katına kadar artırmaya Maliye Bakanı yetkilidir.)	
4. Pazarlık Usulü İle Yapılacak İhaleler İçin Üst Sınır (Madde 51/ ⁴	
a- İllerde, Kuruluş Merkezlerinde Askeri Birlik, Kurum ve Kuruluşları da Büyükşehir Belediyesi Sınırları İçindeki İlçelerde ve Nüfusu 50.000'i Geçen İlçelerde	74.550
b-Diğer İlçelerde	37.150
5. Taşınır ve Taşınmaz Malların Satış, Kira, Trampa Edinmesi ve Mülkiyetin Gayri Aynı Hak Tesisinde Mahalli Komisyonların Yetkilerinin Üst Sınırı (Madde 76)[5]	
a) Ankara, İstanbul ve İzmir İl Merkezlerinde	450.300
b) Diğer Büyükşehir Belediyesi Olan İl Merkezlerinde	225.300
c) Diğer İl Merkezleri, Büyükşehir Bld. Sınırları İçindeki İlçeler ve Nüfusu 50.00'i Geçen İlçelerde	163.300
ç) Diğer İlçelerde	122.000

Bu madde ile ilgili parasal sınırları n herbiri için ayrı ayrı veya birlikte dört katına kadar artırmaya Maliye Bakanlığı yetkilidir.

[1] 2886/17 md. 2. fıkrası Diğer şehirlerde yapılacak ilanlar: Tahmin edilen bedeli her yıl Genel Bütçe Kanunu ile belirlenecek miktarı aşan ihale konusu işler (1) numaralı fıkraya göre yapılacak ilanlardan başka, traçi göz önüne alınarak ili Basın-İlan Kurumunca tespit olunacak günlük gazetelerden birinde, ihale tarihinden an az 10 gün önce bir defa daha ilan edilir.)

[2] 2886/17 md. 3. fıkrası: Resmi Gazete ile yapılacak ilanlar: Tahmin edilen bedeli (2) numaralı fıkraya uyarınca belirlenecek miktarın üç katını aşan ihale konusu işler, ihale tarihinden en az 10 gün önce bir defada Resmi Gazete'de ilan edilir.

[3] 2886/45 Açık teklif usulü ile yapılabilecek

[4] 2886/-51. Md Pazarlık usulüyle yapılacak

[5] 2886/76 ncı maddesi : Mahalli komisyonların yetkileri- Taşınır ve taşınmaz malların satış, kira, trampa edilmesi ve mülkiyetin gayri aynı hak tesislerinde, mahalli komisyonların ne miktara kadar ihaleye selahiyetleri oldukları, her yıl Genel Bütçe Kanununda gösterilir.

BÜTÇE KANUNDAKİ 5018 SAYILI KAMU MALİ YÖNETİMİ VE KONTROL KANUNU LİMİTLERİ

K.MAD.	AÇIKLAMA	TUTAR - TL
35	a) Yapım işleri ile mal ve hizmet alımları için	
1	1-İllerde, kuruluş merkezlerinde, büyükşehir belediye sınırları içindeki ilçeler ve nüfusu 50 bini geçen ilçelerde	1.350
	2-İlçelerde	700
	c) Şehit cenazelerinin nakli, firari askerler, şüpheli, tutuklu veya hükümlü askerlerin sevkinde kullanılmak üzere	15.500
	e) Mahkeme harç giderleri (Ankara, İstanbul ve İzmir İl merkezleri için)	34.400
	f) Doğal afetler nedeniyle oluşacak ihtiyaçlar için kullanılmak üzere	71.000
	g) İl dışına yapılacak seyahatlerde akaryakıt giderleri için kullanılmak üzere	7.000
	ğ) Yakalanan yasa dışı göçmenler ile sınırdışı edilecek şahıslar için kullanılmak üzere	28,500
	i) 5018 sayılı Kanuna ekli (II) sayılı cetvelde yer alan özel bütçeli idarelerin kuruluş merkezlerindeki mutemetlerine	970.000
40	4	30.400
79	a) bendi için	17.200
	b) Tahsili için yapılacak takibat giderlerinin asıl alacak tutarından fazla olacağı anlaşılan,	17
5502 Sayılı Kanununun 7 nci maddesinin	i) Kurum alacaklarının tahsilat işlemleri ile diğer kanunlarla tahakkuk ve tahsilat yetkisi Kuruma verilen alacakların tahsilat işlemlerinin, kısmen veya tamamen kamu gelirlerinin toplanması ve takibinden sorumlu olan kamu idarelerinden hizmet almak suretiyle gerçekleştirilmesine karar vererek Bakan onayına sunmak.	473
2942	Kamulaştırma Kanunu 3. md. 12. fıkra	249.400
3082	Kamu yararının zorunlu kıldığı hallerde kamu hizmeti niteliği taşıyan özel teşebbüslerin devletleştirilebilmesi usul ve esasları hakkında kanun	124.000

**4857 SAYILI İŞ KANUNU'NA GÖRE UYGULANACAK
PARA CEZALARI 01/01/2018-31/12/2018**

Kanun Mad.	Ceza Mad.	Cezayı Gerektiren Fiil	(TL)
3	98	Maddenin ikinci fıkrasındaki işyerini muvazaalı olarak bildiren (alt işverenle ilgili bildirim muvazaalı olan) asıl işveren ile alt işveren veya vekillerine ayrı ayrı.	21.036
5	99/a	İşçilere eşit davranma ilkesine uyumayan işverene eşit davranmadığı her işçi için.	167
7	99/a	Geçici iş ilişkisi hükümlerine aykırı davranan işverene aykırı davranılan her işçi için.	167
8	99/b	Çalışma koşullarına ilişkin belge vermeyen işverene belge verilmeyen her işçi için.	167
14	99/b	Çağrı üzerine çalışma usulüne ilişkin hükümlere uymayan işverene hükümlere uyulmayan her işçi için.	167
28	99/c	İşten ayrıldığı halde çalışma belgesi verilmeyen veya verilen çalışma belgesine yanlış bilgi yazılan her işçi için.	167
29	100	Toplu işten çıkarma hükümlerine aykırı davranarak işçi çıkaran işverene, işten çıkarılan her bir işçi için.	693
30	101	İşverenin engelli işçi çalıştırma yükümlülüğü olduğu halde, çalıştırmadığı her engelli işçi ve çalıştırılmayan her ay için.	2.627
30	101	İşverenin eski hükümlü işçi çalıştırma yükümlülüğü olduğu halde çalıştırılmadığı her eski hükümlü işçi ve çalıştırılmayan her ay için.	2.627
32	102/a	Ücretin veya Kanundan; toplu iş sözleşmesinden ya da iş sözleşmesinden doğan ücretin kasten ödenmemesi veya eksik ödenmesi halinde ücreti ödenmeyen her işçi ve her ay için.	191
39	102/a	Asgari ücretin ödenmemesi veya noksan ödenmesi; ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkakın zorunlu tutulduğu halde özel olarak açılan banka hesabına yatırılmaması halinde her işçi ve her ay için.	191
37	102/b	Ücret hesap pusulası düzenlenmemesi,	
38	102/b	Yasaya aykırı olarak ücret kesme cezası verilmesi.	693
52	102/b	Yüzde usulü uygulanan işyerlerinde, her hesap pusulasının genel toplamını gösteren belgenin işçilerin seçtiği temsilciye verilmemesi.	693
41	102/c	Fazla çalışma ücreti ödenmeyen, hak ettiği serbest zamanı altı ay içinde kullandırılmayan, onayı alınmadan fazla çalıştırılan her bir işçi için.	337
56	103	Yıllık ücretli izni yasaya aykırı olarak bölünen her işçi için.	337
57	103	Yıllık izin ücreti yasaya aykırı şekilde veya eksik ödenen her işçi için.	337
59	103	İş sözleşmesinin sona ermesinde kullanmadığı iznin ücreti ödenmeyen her bir işçi için.	337
60	103	İzin yönetmeliğine aykırı olarak izin kullandırılmayan veya eksik kullandırılan her işçi için.	337

4857 SAYILI İŞ KANUNU'NA GÖRE UYGULANACAK PARA CEZALARI 01/01/2018-31/12/2018

63	104	Çalışma sürelerine ve bunlara ilişkin yönetmelik hükümlerine uymamak.	1.853
64	104	Telafi çalışmasına ilişkin yasa hükümlerine uyulmadan çalıştırılan her işçi için.	337
68	104	Ara dinlenmelerinin kanun hükmüne göre verilmemesi.	1.853
69	104	İşçileri geceleri 7,5 saatten fazla çalıştırmak, gece ve gündüz postalarını değiştirmemek.	1.853
71	104	Çalıştırma yaşı ve çocukları çalıştırma yasağı hükümlerine aykırı davranmak.	1.853
72	104	18 yaşını doldurmamış erkek ve her yaştaki kadınları yer altı ve su altında çalıştırmak.	1.853
73	104	Çocuk ve genç işçileri gece çalıştırmak, çalıştırma yasağına ilişkin kanun ve yönetmelik hükümlerine aykırı davranmak.	1.853
74	104	Doğum öncesi ve sonrası sürelerde kadınları çalıştırmak veya ücretsiz izin vermemek.	1.853
75	104	İşçi özlük dosyalarını düzenlememek.	1.853
76	104	Çalışma sürelerine ilişkin yönetmelik hükümlerine uymamak.	1.853
90	106	İş-Kur'dan izin almaksızın iş ve işçi bulma faaliyetinde bulunmak. (Bu cezanın uygulanmasında 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Kanununun 20 nci maddesinin (h) bendindeki tutar esas alınır.)	21.036
92	107	İş müfettişlerinin davetine gelmemek, ifade ve bilgi vermemek, gerekli belge ve delilleri göstermemek ve vermemek, müfettişlere gerekli kolaylığı göstermemek.	16.829
96/1	107	İş müfettişleri tarafından ifade ve bilgilerine başvurulana işçilere telkinde bulunmak, işçileri gerçeği saklamaya ya da değiştirmeye sevk etmek veya zorlamak.	16.829
96/2	107	İşçilerin; gerçeğe aykırı haberler vererek işvereni gereksiz işlemlerle uğraştırmaları veya haksız yere kötü duruma düşürmeye kalkışmaları, denetim ve teftişin yapılmasını güçleştirmeleri, kötü niyetli davranışlarda bulunmaları.	16.829
107/2	107/2	İş müfettişlerinin teftiş ve denetim görevlerini yapmalarını ve sonuçlandırmalarını engellemek.	16.829

Not:- Uygulanacak idari para cezası miktarları her yıl yeniden değerlendirilerek artırılmakta ve 1 (bir) TL'nin altındaki tutarlar dikkate alınmamaktadır.- 2018 yılı için yeniden değerlendirilme oranı 14,47 olarak belirlenmiştir.

- Yukarıda belirtilen idari para cezaları Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğünce uygulanır.

VERGİ USUL KANUNUNDA YER ALAN VE 1/1/2018 TARİHİNDEN GEÇERLİ OLMAK ÜZERE UYGULANACAK OLAN HAD VE TUTARLAR

(Vergi Usul Kanunu Genel Tebliği Seri No:490, 29 Aralık 2017 tarih ve 30285 (Mükerrer) sayılı Resmî Gazete'de yayımlanmıştır.)

Madde Konusu	İlanın Şekli	Gösterge
MADDE 104-	1- İlanın vergi dairesinde yapılması	2200
	3- İlanın; - Vergi dairesinin bulunduğu yerde yayımlanan bir veya daha fazla gazetede yapılması	2.200-220.000
	-Türkiye genelinde yayımlanan gazetelerden birinde ayrıca yapılması	220.000 ve üzeri
MADDE 115-	Tahakkuktan vazgeçme	27
MADDE 153/A-	Teminat tutarı	100.000
MADDE 177-	Bilanço hesabı esasına göre defter tutma hadleri	
	1- Yıllık;	
	- Alış tutarı	190.000
	- Satış tutarı	260.000
	2- Yıllık gayrisafi iş hasılatı	100.000
	3- İş hasılatının beş katı ile yıllık satış tutarının toplamı	190.000
MADDE 232-	Fatura kullanma mecburiyeti	1.000
MADDE 252-	Muhtarların karne tasdikinde aldığı harç	2,70
MADDE 313-	Doğrudan gider yazılacak demirbaş ve peştemallikler	1.000
MADDE 343-	En az ceza haddi	
	- Damga vergisinde	12
	- Diğer vergilerde	24
MADDE 352-	Usulsüzlük dereceleri ve cezaları (Kanuna bağlı cetvel)	
	I inci derece usulsüzlükler	
	1- Sermaye şirketleri	148
	2- Sermaye şirketi dışında kalan birinci sınıf tüccarlar ve serbest meslek erbabı	90
	3 - İkinci sınıf tüccarlar	45
	4- Yukarıdakiler dışında kalıp beyanname usulüyle gelir vergisine tabi olanlar	21
	5- Kazancı basit usulde tespit edilenler	12
	6- Gelir vergisinden muaf esnaf	5,70
	II nci derece usulsüzlükler	
	1- Sermaye şirketleri	80
	2- Sermaye şirketi dışında kalan birinci sınıf tüccarlar ve serbest meslek erbabı	45
	3 - İkinci sınıf tüccarlar	21
	4- Yukarıdakiler dışında kalıp beyanname usulüyle gelir vergisine tabi olanlar	12
	5- Kazancı basit usulde tespit edilenler	5,70
	6- Gelir vergisinden muaf esnaf	3,20
		Fatura ve benzeri evrak verilmemesi ve alınmaması ile diğer şekil ve usul hükümlerine uyulmaması
	1- Fatura, gider pusulası, müstahsil makbuzu, serbest meslek makbuzu verilmemesi, alınmaması	240

VERGİ USUL KANUNUNDA YER ALAN VE 01/01/2018 TARİHİNDEN GEÇERLİ OLMAK ÜZERE UYGULANACAK OLAN HAD VE TUTARLAR

Madde Konusu	İlanın Şekli	Gösterge
MADDE 353-	- Bir takvim yılı içinde her bir belge nevine ilişkin olarak kesilecek toplam ceza	120.000
	2- Perakende satış fişi, ödeme kaydedici cihaz fişi, giriş ve yolcu taşıma bileti, sevk irsaliyesi, taşıma irsaliyesi, yolcu listesi, günlük müşteri listesi ile Maliye Bakanlığınca düzenleme zorunluluğu getirilen belgelerin düzenlenmemesi, kullanılmaması veya bulundurulmaması	240
	- Her bir belge nev'ine ilişkin olarak her bir tespit için toplam ceza	12.000
	- Her bir belge nev'ine ilişkin bir takvim yılı içinde kesilecek toplam ceza	120.000
	4- Maliye Bakanlığınca tutulma ve günü gününe kayıt edilme mecburiyeti getirilen defterlerin; bulundurulmaması, günü gününe kayıt yapılmaması, yetkililere ibraz edilmemesi ile levha bulundurma ve asma mecburiyetine uyulmaması	240
	6- Belirlenen muhasebe standartlarına, tek düzen hesap planına ve mali tablolara ilişkin usul ve esaslar ile muhasebeye yönelik bilgisayar programlarının üretilmesine ilişkin kural ve standartlara uymayanlara	5.700
	7- Kamu kurum ve kuruluşları ile gerçek ve tüzel kişilerce yapılacak işlemlerde kullanılma zorunluluğu getirilen vergi numarasını kullanmaksızın işlem yapanlara	290
	8- Belge basımı ile ilgili bildirim görevini tamamen veya kısmen yerine getirmeyen matbaa işletmecilerine	900
	- Bu bent uyarınca bir takvim yılı içinde kesilecek toplam özel usulsüzlük cezası	180.000
	9- 4358 sayılı Kanun uyarınca vergi kimlik numarası kullanma zorunluluğu getirilen kuruluşlardan yaptıkları işlemlere ilişkin bildirimleri, belirlenen standartlarda ve zamanda yerine getirmeyenlere	1.200
10-127 nci maddenin (d) bendi uyarınca Maliye Bakanlığının özel işaretli görevlisinin ikazına rağmen durmayan aracın sahibi adına	900	
MADDE 355-	b) Damga Vergisinde	
	- Her bir kağıt için kesilecek özel usulsüzlük cezası	2,00
MÜKERRER MADDE 355-	Bilgi vermekten çekinenler ile 256, 257 ve mükerrer 257 nci madde hükmüne uymayanlar için ceza	
	1-Birinci sınıf tüccarlar ile serbest meslek erbabı hakkında	1.600
	2-İkinci sınıf tüccarlar, defter tutan çiftçiler ile kazancı basit usulde tespit edilenler hakkında	800
	3-Yukarıdaki bentlerde yazılı bulunanlar dışında kalanlar hakkında	400
	Tahsilat ve ödemelerini banka, benzeri finans kurumları veya posta idarelerince düzenlenen belgelerle tevşik etme zorunluluğuna uymayanlara bir takvim yılı içinde kesilecek toplam özel usulsüzlük cezası	1.200.000
MADDE 370	Kullanım sahte veya muhteviyatı yanıltıcı	57.000



GAYRİMENKUL SERMAYE İRATLARINDA UYGULANAN KİRA İSTİSNA TUTARI 2018 YILI

(29 Aralık 2017 tarih ve 30285 (Mükerrer) sayılı Resmi Gazete)

Gelir Vergisi Kanununun 21 inci maddesinin birinci fıkrasında yer alan mesken kira gelirleri için uygulanan istisna tutarı	4.400 TL
--	----------

HİZMET ERBABINA İŞYERİ VEYA İŞYERİNİN MÜŞTEMİLATI DIŞINDA KALAN YERLERDE YEMEK VERİLMEK SURETİYLE SAĞLANAN MENFAATLARA İLİŞKİN İSTİSNA TUTARI (2018YILI) (29 Aralık 2017 tarih ve 30285 (Mükerrer) sayılı Resmi Gazete)

Gelir Vergisi Kanununun 23 üncü maddesinin birinci fıkrasının (8) numaralı bendinde yer alan, işverenlerce işyeri veya işyerinin müştemilatı dışında kalan yerlerde hizmet erbabına yemek verilmek suretiyle sağlanan menfaatlara ilişkin istisna tutarı,	16.00 TL
--	----------

BASİT USULE TABİ OLMANIN GENEL ŞARTLARINDAN OLAN İŞYERİ KİRA BEDELİNE İLİŞKİN TUTAR (2018 YILI) (29 Aralık 2017 tarih ve 30285 (Mükerrer) sayılı Resmi Gazete)

Gelir Vergisi Kanununun 47 nci maddesinin birinci fıkrasının (2) numaralı bendinde yer alan yıllık kira bedeli toplamı, 2017 takvim yılında uygulanmak üzere	
-Büyükşehir belediye sınırları içinde	7.400 TL
-Diğer yerlerde	4.900 TL

ENGELLİLER İÇİN VERGİ İNDİRİMİ

(29 Aralık 2017 tarih ve 30285 (Mükerrer) sayılı Resmi Gazete)

DERECESİ	TUTARI (TL)
I. Derece Sakatlar (Çalışma Gücünün Asgari % 80'ini Kaybedenler)	1.000
II. Derece Sakatlar (Çalışma Gücünün Asgari % 60'ını Kaybedenler)	530
III. Derece Sakatlar (Çalışma Gücünün Asgari % 40'ını Kaybedenler)	240

YENİDEN DEĞERLEME ORANLARI

YILLAR		
2017	Yılı yeniden değerlendirme Oranı (VUK Genel Tebliği No:484)	%14,47
2016	Yılı yeniden değerlendirme oranı(VUK Genel Tebliği No:474)	%3,83
2015	Yılı yeniden değerlendirme oranı(VUK Genel Tebliği No:457)	%5,58
2014	Yılı yeniden değerlendirme oranı(VUK Genel Tebliği No:441)	%10,11
2013	Yılı yeniden değerlendirme oranı(VUK Genel Tebliği No:430)	%3,93
2012	Yılı yeniden değerlendirme oranı(VUK Genel Tebliği No:419)	%7,80
2011	Yılı yeniden değerlendirme oranı(VUK Genel Tebliği No:410)	%10,26

DEĞERLİ KAĞITLAR (2018 YILI)

210 sayılı Kanuna ekli Değerli Kağıtlar Tablosunda yer alan değerli kağıtların bedelleri aşağıdaki şekilde belirlenmiştir
Muhasebat Genel Müdürlüğü Genel Tebliği (Sıra No:56) Resmi Gazete:30.12.2017 Tarih ve 30286

Değerli Kağıdın Cinsi		Bedeli (TL)
	Noter kağıtları	
	a) Noter kağıdı	11,00
	b) Beyanname	11,00
	c) Protesto, vekaletname, re'sen senet	22,00
2	(Mülga: 30.12.2004-5481/14.md.)	-
3	Pasaportlar	108,00
4	İkamet İzni (değişik:28/7/2016- 6735/27 md.)	72,00
5	(Mülga:30/12/2004-5281/14.md)	-
6	(Değişik:14/1/2016-6661/3.md.)	-
	a) Kanuni bildirim süresi dışında doğum nedeniyle düzenlenen Türkiye Cumhuriyeti kimlik kartı	18,50
	b) Değiştirme nedeniyle düzenlenen Türkiye Cumhuriyeti kimlik kartı	18,50
	c) Kayıp nedeniyle düzenlenen Türkiye Cumhuriyeti kimlik kartı	37,00
7	Aile cüzdanları	98,50
8	(Mülga:30/12/2004-5281/14.md)	-
9	Sürücü belgeleri	134,00
10	Sürücü çalışma belgeleri (Karneleri)	134,00
11	Motorlu araç trafik belgesi	120,00
12	Motorlu araç tescil belgesi	100,00
13	İş makinesi tescil belgesi	85,00
14	Banka çekleri (Her bir çek yapırağı)	6,50
15	Mavi Kart (Ek: 9/5/2012-6304/9 md.)	10,00
16	Yabancı çalışma izni belgesi (Ek:28/7/2016-6735/27. md.)	72,00
17	(22.12.2016 tarih ve 29926 sayılı Resmi Gazeteyle düzeltilen ibare) Çalışma izni muafiyeti belgesi (Ek:28/7/2016-6735/27. md.) (*)	72,00

AMORTİSMANA TABİ TUTULMADAN DOĞRUDAN GİDER YAZILACAK TUTAR (V.U.K. MADDE:313)

TUTAR	UYGULAMA DÖNEMİ	DAYANAĞI
1.000-TL	01/01/2017-31/12/2017	476 Sayılı VUK Genel Tebliği
900 TL	01/01/2016-31/12/2016	460 Sayılı VUK Genel Tebliği
880 TL	01/01/2015-31/12/2015	442 Sayılı VUK Genel Tebliği
800 TL	01/01/2013-31/12/2014	433 Sayılı VUK Genel Tebliği
800 TL	01/01/2013-31/12/2013	422 Sayılı VUK Genel Tebliği
770 TL	01/01/2012-31/12/2012	411 Sayılı VUK Genel Tebliği
700 TL	01/01/2011-31/12/2011	402 Sayılı VUK Genel Tebliği
680 TL	01/01/2010-31/12/2010	393 Sayılı VUK Genel Tebliği

PARASAL SINIRLAR

13 Ocak 2018 tarih ve 30300 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmıştır.

	TL
A- MERKEZİ YONETİM MUHASEBE YONETMELİĞİ	
1. Kasa işlemleri:	
1.1. Merkezi Yönetim Muhasebe Yönetmeliğinin 12 nci maddesi gereğince, muhasebe birimlerince kasadan yapılacak ödeme tutarı:	
1.1.1. Merkez muhasebe birimleri, büyükşehir belediyesi kurulu bulunan illerdeki defterdarlık muhasebe birimleri ile T.C. Ziraat Bankası Şubesi bulunmayan ilçelerindeki muhasebe birimlerinde	1.700
1.1.2. Diğer muhasebe birimlerinde,	970
1.1.3. Yukarıda belirtilen sınırlar, mahkeme harç ödemeleri ile asker alma bölge askerlik şube başkanlıklarınca genel sevk ve firarı erlerin sevklerine ilişkin ödemelerde 10 kat olarak uygulanır. Yabancı ülke vatandaşlarına yapılacak ikamet tezkeresi bedellerinin iadesinde 1.1.1'de belirtilen sınırlar geçerlidir, teminat ideleri ise sınırlamaya tabi değildir.	
1.2. Merkezi Yönetim Muhasebe Yönetmeliğinin 12 ve 27nci maddeleri gereğince ertesi gün yapılacak ödemeleri karşılamak üzere ve kişi malı emanet dövizlerden kasada bulundurulacak miktarlar ile T.C. Ziraat Bankası şubesi bulunmayan ilçelerde gerekli güvenlik önlemleri alınmak şartıyla veznede bulundurulacak azami TL tutarı:	
1.2.1. Vergi dairesi görev ve yetkilerini haiz vergi dairesi başkanlıkları ve bunların şubeleri ile vergi dairelerinde,	2.600
1.2.2. T.C. Ziraat Bankası şubesi bulunmayan ilçelerdeki muhasebe birimlerinde,	17.000
1.2.3. Diğer muhasebe birimlerinde (Vergi daireleri hariç).	9.700
2. Kaybedilen alıncılar için ilan:	
İlgilileri tarafından kaybedilen alıncılarda Merkezi Yönetim Muhasebe Yönetmeliğinin 552 nci maddesine göre ilan gerektirmeyen parasal Sınırlar,	970
B- MUHASEBE YETKİLİSİ MUTEMETLERİNİN GÖREVLENDİRİLMELERİ, YETKİLERİ, DENETİMİ VE ÇALIŞMA USUL VE ESASLARI HAKKINDA YÖNETMELİK	
1. Muhasebe yetkilisi mutemedi işlemleri:	
1.1. Muhasebe Yetkilisi Mutemetlerinin Görevlendirilmeleri, Yetkileri, Denetimi ve Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmeliğin 7 nci maddesi uyarınca, muhasebe birimleri dışında görev yapan muhasebe yetkilisi mutemetleri tarafından yedi günlük süre beklenilmeksizin muhasebe birimi veznesine teslim edilmesi gereken tahsilat tutarı,	3.200
1.2. Mahkeme başkanlıkları, icra ve iflas daireleri ve izale-i şüyu memurluklarındaki muhasebe yetkilisi mutemetlerince, 492 sayılı Harçlar Kanununun eki (1) ve (3) sayılı tarifelere göre makbuz mukabili tahsil edilip, yedi günlük süre beklenilmeksizin muhasebe birimi veznesine teslim edilmesi gereken tahsilat tutarı,	10.300
2. Yetkili memurlarla ilgili işlemler:	
Pul ve Değerli Kağıtların Bayiler ve Yetkili Memurlar Vasıtası ile Satılmasına ve Bayilere Satış Aidatı Verilmesine Dair Yönetmelik hükümlerine göre yetkili memurlarca 15 günlük süre beklenmeden muhasebe biriminin veznesine teslim edilmesi gereken tahsilat tutarı,	4.000

PARASAL SINIRLAR

13 Ocak 2018 tarih ve 30300 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmıştır.

C- MUHASEBE YETKİLİSİ ADAYLARININ EĞİTİMİ, SERTİFİKA VERİLMESİ İLE MUHASEBE YETKİLİLERİNİN ÇALIŞMA USUL VE ESASLARI HAKKINDA YÖNETMELİK	
I. Muhasebe yetkililerinin, kendilerine 5018 sayılı Kanun ve diğer mevduatla verilen görev ve yetkilerinden, yardımcılarına devredebilecekleri görev ve yetkilere ilişkin vergi daireleri hariç muhasebe birimlerinde uygulanacak limitler (vergi ve sair kesintile düşülmeden önceki tutar)	
1.1. Yıllık yevmiye sayısı kırk bine kadar olan muhasebe birimlerinde, geçici veya kesin ödeme, iade, mahsup ve bunların muhasebeleştirilmesi işlemlerinde (her bir belge için)	3.200
1.2. Yıllık yevmiye sayısı kırk bini geçen muhasebe birimlerinde, geçici veya kesin ödeme, iade, mahsup ve bunların muhasebeleştirilmesi işlemlerinde (her bir belge için)	4.550
1.3. Banka teminat mektubu veya menkul değerlerin kayıtlara alınması ile kısmen veya tamamen ilgisine iadesine ilişkin işlemlerde	17.000
4. Merkezi yönetim kapsamı dışındaki idareler limitlerini kendileri belirleyebilirler	
Ç- MERKEZİ YÖNETİM HARCAMA BELGELERİ YÖNETMELİĞİ	
1. Merkezi Yönetim Harcama Belgeleri Yönetmeliğinin 5 inci maddesi ve konuya ilişkin Tebliğde yapılan açıklamalara göre, özel kişiler tarafından düzenlenen faturaların kaybedilmesi halinde, noter onaylı fatura örneklerinin kabul edileceği parasal alt sınırdır.	63.000
D- TAŞINIR MALLARIN KAYITLARDAN ÇIKARILMASI	
1. Taşınır Mal Yönetmeliği hükümlerine göre harcama yetkilisinin onayı ile kayıtlardan çıkarılacak taşınırlar için uygulanacak limitler,	
1.1. Taşınırların kamu idareleri arasından bedelsiz devri ve satışında	5.000
1.3. Taşınırların aynı kamu idaresine bağlı harcama birimleri arasındaki devrinde	24.000
2. Yukarıda velirilen limitler, kuruluş merkezleri Ankara, İstanbul ve İzmir illerinde 3 kat olarak uygulanır.	
ÖN ÖDEME İŞLEMLERİ	
A- HARCAMA YETKİLİSİ MUTEMEDİ AVANS SINIRLARI	
1. Yapım işleri ile mal ve hizmet alımları için;	
1.1. İllerde, kuruluş merkezlerinde, büyükşehir belediyesi sınırları içindeki ilçeler ve nüfusu 50.000'i geçen illerde	1.350
1.2. Diğer İlçelerde	700
6. Doğal afetler nedeniyle oluşacak ihtiyaçlar için	71.000
7. İl dışına yapılacak seyahatte kullanılacak akaryakıt giderleri için	7.000
B- ÖZEL BÜTÇELİ İDARELER AVANS SINIRLARI	
10. Diğer Özel Bütçeli idarelerin mutemetleri için	1.350
MUHASEBE KAYITLARINDAN ÇIKARILACAK ALACAKLAR	
1. 6183 sayılı Amme Alacaklarının tahsil Usulü hakkında Kanununun 106 ncı maddesi gereğince	TL
1.1. 213 sayılı vergi Usul kanunu kapsamına giren amme alacaklarından tahsil imkansızlığı nedeniyle muhasebe kayıtlarından çıkarılacak tutar	10

PARASAL SINIRLAR

13 Ocak 2017 tarih ve 29947 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanmıştır.

1.2. Diğer amme alacaklarından tahsil imkansızlığı nedeniyle muhasebe kayıtlarından çıkarılacak tutar	20
2. 5018 sayılı Kanunun 79 uncu maddesi hükmü gereğince, özel mevzuatındaki hükümler saklı kalmak üzere, idare hesaplarından kayıtlı olup 6183 sayılı Kanun kapsamında izlenen kamu alacaklarının dışından kalan;	
2.1. Zaruri veya mücbir sebeplerle takip ve tahsil imkanı kalmayan alacaklardan kayıtlardan çıkarılacak tutar	17.700
2.2. Tahsili için yapılacak takibat giderlerinin asıl alacak tutarından fazla olacağı anlaşılan alacaklardan kayıtlardan çıkarılacak tutar	17,00
ESKİ YILLARA AİT TEMİNAT MEKTUPLARININ TASFİYESİ	
6728 sayılı Kanunun 75 inci maddesi uyarınca genel bütçe kapsamındaki kamu idareleri ve özel bütçeli idareler tarafından ilgili mevzuatı gereğince alınmış olup, düzenlenme tarihi itibarıyla on yılı geçen ve çeşitli nedenlerle iadesi sağlanmayan veya gelir kaydedilemeyen teminat mektuplarından muhasebe birimince kayıtlarından çıkarılarak ilgili bankalara iade edilecek tutar.	519
KANUNİ FAİZ VE TEMERRÜT FAZ ORANLARI	
3095 sayılı Kanuni Faiz ve Temerrüt Faizine İlişkin Kanuna göre, yılları itibarıyla uygulanması gereken faiz ve temerrüt faizi oranları; (Temerrüt faizi miktarının sözleşme ile kararlaştırılmamış olduğu hallerde, akdi faiz miktarı aşağıda belirtilen oranların üstünde ise temerrüt faizi, akdi faiz miktarından az olamaz.	Yıllık Oran (%)
1. 1/12017 tarihinden itibaren:	
1.1. Kanuni faiz oranı sözleşme ile tespit edilmemişse,	9
1.2. Temerrüt faiz oranı	
1.2.1.Sözleşme ile tespit edilmemişse	9
1.2.2. Ticari işlerde (31.12.2016 tarihli Türkiye Cumhuriyeti Merkez Bankası Tebliği ile)	9,75
2. 1/1/2015 - 31/12/2016 dönemi için	
2.1. Kanuni faiz oranı sözleşme ile tespit edilmemişse,	9
2.2. Temerrüt faiz oranı	
2.2.1.Sözleşme ile tespit edilmemişse	9
2.2.2. Ticari işlerde (14/12/2014 tarihli Türkiye Cumhuriyeti Merkez Bankası Tebliği ile)	10,5
3. 1/1/2014 - 31/12/2014 dönemi için	
3.1. Kanuni faiz oranı sözleşme ile tespit edilmemişse,	9
3.2. Temerrüt faiz oranı	
3.2.1.Sözleşme ile tespit edilmemişse	9
3.2.2. Ticari işlerde (27/12/2013 tarihli Türkiye Cumhuriyeti Merkez Bankası Tebliği ile)	11,75