



# Başlarken

## *Sevgili Okuyucularımız,*

Her yeni yılın getirdiği umut ve heyecanla, 2024 yılının ilk aylarında bir kez daha sizlerle bir araya gelmenin mutluluğunu yaşıyoruz. Bu ayki dergimizde, yerel yönetimlerimizin önemine ve geleceğimize ışık tutan konulara değinmeye devam edeceğiz.

Öncelikle, önümüzdeki Mart ayında gerçekleşecek olan yerel yönetimler seçiminin demokrasimizin en önemli simgelerinden biri olduğunu bir kez daha hatırlatmak isteriz. Bu seçim, vatandaşlarımızın iradesinin en doğru şekilde yansıtıldığı, yerel yönetimlerin geleceğini belirleyen önemli bir süreçtir. Her bir oy, geleceğimizin şekillenmesine katkı sağlar. Bu vesileyle, 31 Mart'ta yapılacak yerel yönetimler seçiminin başarılı ve sükunet içinde geçmesini diliyor, vatandaşlarımızın bu süreçte sağduyulu ve sorumluluk bilinciyle hareket etmelerini temenni ediyoruz.

Yerel yönetimler seçimi sadece yerel düzeyde değil, aynı zamanda ülkemizin genel istikrarı ve kalkınması için de büyük önem taşımaktadır. Güçlü ve etkin yerel yönetimler, ülkemizin demokratik yapısının temel taşlarından birini oluşturur. Bu nedenle, seçim sürecinin demokratik ilkeler doğrultusunda işlemesi ve sonuçlarının hukuka uygun bir şekilde değerlendirilmesi büyük bir öneme sahiptir.

Son olarak, yeni seçilecek yerel yönetimlerin, vatandaşlarımızın beklentilerini en iyi şekilde karşılayacak ve ülkemizin kalkınmasına katkı sağlayacak projeleri hayata geçirmesi temennisinde bulunuyoruz. Ülkemizin her köşesinde huzur, refah ve mutluluk dolu bir gelecek için yapılan her adımın hayırlara vesile olmasını temenni ediyor, siz değerli okuyucularımıza sağlık ve huzur dolu günler diliyoruz.

Saygılarımızla,

**Murat SANCAR**

Mahalli İdareler Derneği Yönetim Kurulu Üyesi  
Mahalli İdareler Dergisi Yazı İşleri Müdürü

**Türkiye'de Belediyelerde Dijitalleşme ve  
Siber Güvenlik**  
*Murat SANCAR*

**4**

**18**

**5237 Sayılı Türk Ceza Kanunu Kapsamındaki "Haksız Tahrik"  
Müessesesinin Disiplin Hukuku Yönünden Uygulanabilirliği**  
*Yusuf MERDOĞLU - Çağrı YILDIRIM*

**Belediye Şirketlerinde Dikkate Alınması Gerekli  
İzin Türü: Yeni İş Arama İzni**  
*Dr. Süleyman Ruhi AYDEMİR*

**38**

**47**

**Mahalli İdarelerde 4A (SSK) Kapsamında Çalışan Sigortalılar  
Yönünden Geçici İş Göremezlik Ödeneği Uygulamaları**  
*Mahmut ÇOLAK*

**Türk İdare Sisteminde Hakim İlkeler ve  
Devletin Görevleri**

*Prof. Dr. Mehmet Akif ÖZER*

**65**

**80**

**2024 Yılında İhtiyaç Sahibi Hanelere Devlet Tarafından  
Isınma Amaçlı Kömür Yardımı Yapılması**  
*Erdoğan DEDEOĞLU*

**Belediye Şantiyelerinde İş Güvenliği - 2**

*Mehmet AÇIKALIN*

**87**

**91**

**İl Özel İdarelerine Diğer Kanunlarla Verilen Görev ve  
Sorumlulukların Sayıştay Tespitleriyle Değerlendirilmesi**  
*Salih KAN*

**Yapı Kullanma İzin Belgesi Eski Adıyla Yapı İskan Belgesi  
Nedir ve Neden Önemlidir?**  
*Murat AKDAĞ*

**98**



2024 Yılında Seyahat Kartına Ödenecek  
Ücretler ve Belediyelerin Kayıpları

Salim DEMİRHAN 103

115 Av. Dr. M. Lamih ÇELİK Sayıştay Raporlarında "Belediyelerde Avukatlık  
Vekalet Ücretlerinin Dağıtım Uygulamaları"

Esnek Çalışma Modellerinden Uzaktan  
Çalışmanın Kamuda İş Verimliliğine Etkisi

Dr. Ufuk ÜNLÜ 122

132 Mustafa YAVUZ

Mahalli İdare Şirketlerinde Yöneticilerin  
İbrası

Pratik Bilgiler

Devlet Memurlarıyla İlgili Mali Haklar	139	6301 Sayılı Öğle Dinlenmesi Kanunu	165
Devlet Memurlarına Sağlanan Sosyal Yardımlar	140	Sigortalı Çalışanlardan Prime Esas	165
5510 Sayılı Kanun 4/C (Memur) Kapsamında Sigortalıların Prim Organları	141	Kazançlardan İstisna Tutulacak	166
SSK Prim Oranları	141	Gecikme Zammı Tablosu	166
5510 Sayılı Kanun 4/A (İşçi) Kapsamında Sigortalıların Prim Organları	141	H - Cetveli	167
Belediye Başkan Ödeneği	142	Fazla Çalışma Ücretleri	168
Belediye Meclis Üyeleri Huzur Hakkı	142	Gayrimenkul Sermaye İratlarında	169
Belediye Encümen Ödeneği	143	Uygulanan Kira İstisna Tutarı	169
İl Genel Meclis Üyelerinin Huzur Hakları	143	Hizmet Erbabına İşyeri veya İşyerinin Müstemlatı Dışında Kalan Yerlerde Yemek Verilmek Suretiyle Sağlanan Menfaatlere İlişkin İstisna Tutarı	169
İl Encümen Brüt Ödenekleri	143	Basit Usule Tabi Olmanın Genel Şartlarından Olan	169
Asgari Ücretin Net Hesabı ve İşveren Maliyeti	144	İşyeri Kira Bedeline İlişkin Tutar	169
Gelir Vergisi Tarifesi	145	Engelliler İçin Vergi İndirimi	169
Belediye Encümenlerinin 1608 S.K. Kapsamındaki İdari Para C.	145	Yeniden Değerleme Oranları	169
3194 Sayılı İmar Kanunu'na İlişkin	146	Görevden Uzaklaştırma Halinde Ödenecek Ücret	170
2024 Yılı İdari Para Cezaları	146	Ücretli Yıllık İzinler	170
2559 Sayılı 2024 Yılı Belediye İdari Para Cezaları	148	İş Akdinin Feshinde İhbar Tazminatı Tutarları	170
4857 Sayılı İş Kanunu'na Göre Uygulanacak Para Cezaları	149	Memur Ödemelerinden Yapılan Kesintiler	171
Çeşitli Kanun ve Cumhurbaşkanlığı Kararnamelerine Göre Bütçe Kanununda Gösterilmesi Gereken Parasal Sınırlara Ait Cetvel	151	Devlet Memurlarına Hastalık ve Refakat İzni	172
Değerli Kağıtlar	152	Memurlarda Açıkταν Vekalette Ödenecek Ücret	173
Amortisman Ayırmada Alt Sınır	152	Devlet Memurlarında Kurum Dışından Vekalette Ücret	173
Kamu Konutlarının 2024 Yılı Aylık Kira Bedelleri	153	Kurum İçinden Vekalette Ödenecek Ücret	174
Damga Vergisine Tabi Kağıtlar	154	1593 Sayılı Umumi Hıfzıssıhha Kanunu	175
Vergi Usul Kanununda Yer Alan Had ve Tutarlar	157	Sular Hakkında Kanun	176
Çevre Temizlik Vergisi	160	Ödemelerde Vergi Borcu Sorgulama	176
5326 Sayılı Kabahatler Kanunu'na Göre Verilecek Para Cezaları	161	Ödemelerde SGK Borcu Yoktur Talep Etme Borç Limitleri	177
İdari Para Cezası Gerektiren Fiillerin Tekrarı	162	Yürürlük Tarihlerine Göre Tecil Faizi Oranları	177
Belediye Para Cezası Niteliğinde Olup da, Mahkemelerde Verilen Para Cezaları	162	2886 Sayılı Devlet İhale Kanunundaki Parasal Limitler	178
Emlak (Bina, Arsa ve Arazi) Vergi Değerleri ve Hesaplamaları	163	Tahsildarların Üzerinde Tutabilecekleri Para Limiti	179
Hizmet Erbabına Yapılan Ücret Ödemelerinin Gelir Vergisinden İstisna Edilebilmesi İçin	164	Belediye Meclis Ve Encümen İçin Uzlaşma Limitleri	179
5846 Sayılı Fikir ve Sanat Eserleri Kanunu	165	2024 Yılı Yapı Yaklaşık Birim Maliyetleri	180
7126 Sivil Savunma Kanunu	165	Müteahhittik Kameleri ve İş Bitirme Belgeleri İçin Geçerli Katsayılar	183
		Türk Ticaret Kanunundaki Kabahatlerin 2023 Yılında Tatbik Olunacak Ceza Tutarları	184
		Proje ve Kontrollük İşlerinde Uygulanacak Yeni Oranlar	186
		Parasal Sınırlar	188
		2024 Yılı Eşik Değerler ve İhale İlan Süreleri	192



**Murat SANCAR\***

\* Mahalli İdareler Derneği Yönetim Kurulu Üyesi

## TÜRKİYE'DE BELEDİYELERDE DİJİTALLEŞME VE SİBER GÜVENLİK

Türkiye'de belediyelerin dijital dönüşümü ve siber güvenlik konuları, son yıllarda önemli bir gündem maddesi haline gelmiştir. Bu değişim ve gelişim sürecinde, Türkiye Cumhuriyeti Cumhurbaşkanlığı'nın liderliğinde Siber Güvenlik Kümelenmesi Başkanlığı gibi kurumsal yapılar öne çıkmaktadır. Siber Güvenlik Kümelenmesi Başkanlığı, ülkenin siber güvenlik stratejilerini belirlemek, koordine etmek ve uygulamakla görevlidir. Ayrıca siber güvenlik alanında faaliyet gösteren firmaların sertifikasyonu, ulusal siber güvenlik ekosisteminin oluşturulması, siber güvenlik ekosisteminin standartlarının geliştirilmesi ve sertifikasyonun yapılması, üye firmaların ulusal ve global pazarda rekabet gücünün artırılması gibi birçok çalışma yürütmektedir.

Türkiye'nin dijital dönüşüm sürecinde belediyeler, vatandaşlara daha etkin hizmet sunabilmek, yönetim süreçlerini verimli bir şekilde yürütebilmek ve kentlerin yaşam kalitesini artırmak amacıyla teknolojiyi kullanmaktadır. Ancak, bu dijitalleşme sürecinde karşılaşılan en önemli konulardan biri de siber güvenlik risk ve tehditleridir. Siber saldırılar ve

veri ihlalleri, belediyelerin faaliyetlerini olumsuz etkileyebilir ve hatta hizmetlerin kesintiye uğramasına neden olabilir.

Bu makalede, Türkiye'deki belediyelerin dijital dönüşümü ve siber güvenlik alanındaki mevcut durumunu değerlendirmeyi amaçlamaktayız. Makalede, Türkiye Cumhuriyeti'nin siber güvenlik stratejilerine odaklanarak, belediyelerin bu stratejileri nasıl benimseyip uyguladıkları incelenecek ve örneklerle desteklemeye çalışacağız.

Ayrıca, Türkiye'de belediyelerin dijital dönüşümü için önemli olan yasal mevzuatlar da ele alınacaktır. Özellikle 2016 yılında kabul edilen ve belediyelerin dijital hizmetlerini düzenleyen 5018 Sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu'nun yanı sıra, Siber Güvenlik Kanunu gibi mevzuatlar belediyelerin siber güvenlik politikalarını şekillendirmede önemli bir rol oynamaktadır.

Bu çalışma, belediyelerde dijital dönüşüm ve siber güvenlik konularına ilgi duyan okuyucular için kapsamlı bir kaynak olmayı hedeflemektedir. Temel kavramları açıklamak, mevcut durumu değer-

lendirmek, stratejiler geliştirmek ve en iyi uygulama örneklerini sunmak suretiyle, Türkiye'deki belediyelerin dijitalleşme ve siber güvenlik alanındaki potansiyelini ortaya çıkarmayı amaçlamaktayız.

## 1.1 BELEDİYELERDE DİJİTALLEŞME SÜRECİ

Belediyelerin dijitalleşme süreci, geleneksel yönetim anlayışından dijital teknolojilerin ve süreçlerin entegre edilmesine kadar uzanan bir dizi adımdan oluşur. Bu süreç, belediyelerin iç işleyişinden hizmet sunumuna kadar pek çok alanı kapsar ve birçok aşamadan meydana gelir.

### Dijitalleşme Sürecinin Aşamaları:

**Analiz ve Planlama:** Dijital dönüşüm süreci, öncelikle belediyenin mevcut durumunun analiz edilmesiyle başlar. Bu aşamada, belediyenin mevcut teknolojik altyapısı, iş süreçleri ve hizmet sunumu incelenir. Daha sonra, belediyenin dijitalleşme hedefleri belirlenir ve bir dönüşüm planı oluşturulur. Tüm bu analizler belediyenin bulunduğu toplumun sosyo ekonomik yapısı ve demografik özellikleri dikkate alınarak hazırlanmalı bu hassasiyetlere göre planlanmalıdır.

**Altyapı ve Teknoloji Yatırımları:** Dijitalleşme sürecinde, belediyelerin teknolojik altyapılarını güçlendirmesi gerekmektedir. Bu, bilgi teknolojileri altyapısının güçlendirilmesi, ekipmanların ve yazılımların güncellenmesi ve gerektiğinde yeni teknolojilerin benimsenmesi anlamına gelir. Örneğin, bulut bilişim altyapısına geçiş, belediyelerin esnekliklerini artırabilir ve maliyetleri azaltabilir. Öte yandan bu teknolojileri kullanacak personel yapısının da bir yandan güçlen-

dirilmesi gerekmektedir.

**İş Süreçlerinin Dijitalleştirilmesi:** Belediyelerin iş süreçlerinin dijitalleştirilmesi, kağıt-tabanlı ve manuel işlemlerin dijital platformlara taşınması anlamına gelir. Örneğin, insan kaynakları yönetimi, finansal işlemler, belge yönetimi gibi iş süreçleri dijital platformlarda yönetilebilir hale getirilir. Bu sayede, iş süreçleri daha hızlı, verimli ve hatasız bir şekilde yürütülebilir.

**Dijital Hizmet Sunumu:** Belediyelerin vatandaşlara sunduğu hizmetlerin dijitalleştirilmesi önemli bir adımdır. Online vergi ödeme sistemleri, e-belediyecilik platformları, online randevu sistemleri, online beyaz masa uygulamaları gibi dijital hizmetler, vatandaşların belediye hizmetlerine kolay erişim sağlar ve hizmet süreçlerini hızlandırır.

**Eğitim ve Farkındalık:** Dijitalleşme sürecinde, belediye çalışanlarının ve vatandaşların eğitimi ve farkındalığı da önemlidir. Bu süreçte, belediye personelinin yeni teknolojilere adaptasyonu için eğitim programları düzenlenir ve vatandaşlara dijital hizmetlerin nasıl kullanılacağı konusunda bilgilendirme çalışmaları yapılır.

## 1.2 TÜRKİYE'DE BELEDİYELEİN DİJİTALLEŞME DURUMU

Türkiye'de belediyelerin dijitalleşme süreci, son yıllarda hızla ilerlemekte olup, kamu hizmetlerinin dijital platformlara taşınması ve teknolojinin etkin bir şekilde kullanılması yönünde önemli adımlar atılmaktadır. Ayrıca ülkemizin dijitalleşme sürecinde önemli bir yeri olan E-Devlet uygulamalarına entegrasyon açısından belediyelerin sürekli kendilerini

geliştirmesi ve güncellemesi gerekmektedir. Ancak, belediyeler arasında dijital dönüşüm düzeyinde belirgin farklılıklar bulunmaktadır.

Birçok büyükşehir ve ilçe belediyesi, vatandaşlara çeşitli online hizmetler sunarak dijital dönüşümde öncü rol oynamaktadır. Vergi ödemeleri, ruhsat başvuruları, nüfus kayıt işlemleri gibi birçok hizmet, internet üzerinden kolayca erişilebilir durumdadır. Ayrıca, belediyelerin resmi web siteleri ve mobil uygulamaları aracılığıyla vatandaşlarla etkileşim ve bilgilendirme sağlanmaktadır.

Ancak, Türkiye'deki belediyelerin dijitalleşme düzeyi genellikle büyükşehirlerde daha ileri seviyededir. Küçük ve orta ölçekli belediyelerde dijital dönüşüm daha yavaş ilerlemekte olup, bazıları henüz dijital hizmet sunumuna geçiş yapmamıştır. Bu durum, belediyeler arasında dijital uçurumun oluşmasına neden olabilir ve vatandaşların eşit şekilde dijital hizmetlere erişimini engelleyebilir.

Türkiye'de belediyelerin dijitalleşme durumunu değerlendirmek için çeşitli ölçütler kullanılabilir. Bunlar arasında, belediyelerin sunduğu online hizmetlerin çeşitliliği ve kullanıcı dostu arayüzlerinin bulunup bulunmaması, mobil uygulamaların mevcudiyeti, dijitalleşme stratejilerinin varlığı ve etkinliği gibi faktörler yer almaktadır.

Özetle, Türkiye'deki belediyelerin dijitalleşme süreci olumlu bir yönde ilerlemektedir ancak henüz tam olarak istenilen düzeye ulaşmamıştır. Belediyelerin teknolojiyi etkin bir şekilde kullanarak hizmet sunumunu iyileştirmesi ve vatandaşların yaşam kalitesini artırması için dijital dönüşüm çabalarının sürdürülme-

si gerekmektedir.

### 1.3 DİJİTAL DÖNÜŞÜMÜN BELEDİYELER ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ

Dijital dönüşüm, belediyeler üzerinde çeşitli olumlu etkiler yaratırken aynı zamanda bazı zorluklar ve değişimler de beraberinde getirebilir. Bu bölümde, belediyelerin dijital dönüşümünün bazı önemli etkilerini ele alacağız:

**Verimlilik ve Hız:** Dijitalleşme, belediyelerin iş süreçlerini otomatikleştirerek ve dijital platformlara taşıyarak verimliliği artırır. Manuel ve kağıt tabanlı işlemlerin yerini otomatik ve hızlı işlemler alır. Bu durum, belediyelerin hizmetlerini daha hızlı bir şekilde sunmasına ve vatandaş memnuniyetini artırmasına olanak tanır.

**Maliyet Azaltma:** Dijital dönüşüm, iş süreçlerinin otomasyonu ve kağıt kullanımının azaltılması gibi faktörlerle belediyelerin maliyetlerini düşürür. Ayrıca vatandaşın bulunduğu yerden işlemlerini yürütmesi sebebiyle vatandaş açısından da maliyet unsurları daha verimli hale gelmektedir. Online hizmetlerin ve e-devlet uygulamalarının yaygınlaşması, belediyelerin personel ve kaynak kullanımını daha verimli bir şekilde yönetmelerini sağlar.

**Şeffaflık ve İzlenebilirlik:** Dijital platformlar, belediyelerin faaliyetlerini şeffaf bir şekilde yönetmelerine ve izlemelerine olanak tanır. Bu sayede, belediyelerin harcamaları, karar alma süreçleri ve hizmet kalitesi daha kolay bir şekilde izlenebilir hale gelir. Vatandaşlar, online platformlar aracılığıyla belediyelerin faaliyetlerini takip edebilir ve denetleyebilir.

**Yeni Hizmet Modelleri:** Dijitalleş-

me, belediyelerin yeni hizmet modelleri geliştirmesine olanak sağlar. Akıllı şehir uygulamaları, çevrimiçi katılım platformları, mobil uygulamalar gibi yeni hizmetlerin ortaya çıkmasıyla belediyeler, vatandaşlara daha kişiselleştirilmiş ve etkili hizmetler sunabilir.

**Çalışanların Yeteneklerinin Gelişmesi:** Dijital dönüşüm, belediye çalışanlarının dijital becerilerini geliştirmesine olanak tanır. Yeni teknolojilerin benimsenmesi ve kullanılması, çalışanların yeteneklerini ve uzmanlıklarını artırır. Bu da belediyelerin daha rekabetçi ve yenilikçi olmalarını sağlar.

Dijital dönüşümün belediyeler üzerindeki etkileri, sadece teknolojik altyapıyı güçlendirmekle kalmaz, aynı zamanda belediyelerin yönetim modellerini ve hizmet sunumunu da değiştirir. Bu nedenle, belediyelerin dijital dönüşüm sürecinde karşılaştıkları zorluklar ve fırsatlar dikkate alınarak stratejiler geliştirmeleri önemlidir.

## 1.4 DİJİTALLEŞMENİN BELEDİYE HİZMETLERİNE ETKİSİ

Dijitalleşme, belediyelerin hizmet sunumunda köklü değişiklikler yapmasını sağlayarak birçok olumlu etki yaratır. Aşağıda, dijitalleşmenin belediye hizmetlerine olan etkilerini detaylı bir şekilde ele alacağız:

**Hızlı ve Erişilebilir Hizmetler:** Dijital platformlar sayesinde belediyeler, vatandaşlara hızlı ve erişilebilir hizmetler sunabilirler. Örneğin, online başvuru sistemleri ve mobil uygulamalar aracılığıyla vatandaşlar, belirli hizmetlere kolayca başvurabilir ve işlemlerini hızlı bir şekilde tamamlayabilirler. Bu durum, beledi-

yelerin hizmetlerine erişimi kolaylaştırır ve vatandaş memnuniyetini artırır.

**Zaman ve Maliyet Tasarrufu:** Dijitalleşme, belediyelerin iş süreçlerini otomatikleştirerek zaman ve maliyet tasarrufu sağlar. Manuel işlemlerin dijital platformlara taşınması ve otomatikleştirilmesi, personel zamanının verimli bir şekilde kullanılmasını sağlar ve işlem maliyetlerini düşürür. Ayrıca, vatandaşların da işlemleri için harcadıkları zaman azalır.

**Kişiselleştirilmiş Hizmetler:** Dijital platformlar, belediyelerin hizmetlerini daha kişiselleştirilmiş bir şekilde sunmalarına olanak tanır. Vatandaşların tercihlerine ve ihtiyaçlarına göre özelleştirilmiş hizmetler sunulabilir. Örneğin, belediyeler, vatandaşların çevrimiçi profil bilgilerini kullanarak kişisel hizmet önerileri sunabilir veya ihtiyaçlarına göre öncelikli hizmet sırası belirleyebilirler.

**Veri Analitiği ve Karar Destek:** Dijitalleşme, belediyelerin veri analitiği ve karar destek sistemlerini güçlendirmesine olanak tanır. Büyük veri analizi, yapay zeka ve makine öğrenimi gibi teknolojiler kullanılarak elde edilen veriler, belediyelerin hizmet sunumunu iyileştirmek için değerli bilgiler sağlar. Örneğin, trafik verileri analizi ile trafik akışı optimize edilebilir veya çevresel veriler kullanılarak çevresel politikalar belirlenebilir.

**Şeffaflık ve Katılımcılık:** Dijitalleşme, belediyelerin şeffaflığını artırarak vatandaş katılımını teşvik eder. Online platformlar aracılığıyla belediye kararları ve faaliyetleri hakkında bilgi paylaşımı yapılabilir ve vatandaşlar, karar alma süreçlerine daha aktif bir şekilde katılabilirler. Bu durum, belediyelerin demok-

ratikleşmesine ve vatandaş güveninin artmasına katkı sağlar.

Dijitalleşmenin belediye hizmetlerine olan etkileri, sadece hizmet sunumunda değil, aynı zamanda belediyelerin yönetiminde ve vatandaşlarla etkileşiminde de önemli değişiklikler yaratır. Bu nedenle, belediyelerin dijital dönüşüm stratejilerini etkin bir şekilde planlamaları ve uygulamaları gerekmektedir.

### 1.5 DİJİTAL YÖNETİŞİM VE KATILIMCILIK

Dijital yönetim ve katılımçılık, belediyelerin yönetim süreçlerini ve karar alma mekanizmalarını dijital teknolojilerle güçlendirerek vatandaşların daha etkin bir şekilde katılımını sağlamayı amaçlar. Bu bölümde, dijital yönetim ve katılımçılığın belediyeler üzerindeki etkilerini ele alacağız:

**Online Katılım Platformları:** Belediyeler, çevrimiçi katılım platformları ve sosyal medya aracılığıyla vatandaşların görüşlerini alabilir ve geri bildirimlerini toplayabilirler. Bu platformlar, vatandaşların karar alma süreçlerine daha aktif bir şekilde katılımını sağlar ve belediyelerin hizmetlerini vatandaşların ihtiyaçlarına daha uygun bir şekilde şekillendirmelerine olanak tanır.

**Açık Veri ve Bilgi Paylaşımı:** Belediyeler, açık veri politikaları benimseyerek kamu verilerini ve bilgilerini kamuya açık hale getirebilirler. Bu, vatandaşların belediyelerin faaliyetleri hakkında daha fazla bilgi edinmelerini ve karar alma süreçlerine daha iyi katılım sağlamalarını sağlar. Ayrıca, açık veri kullanımı, kamu kaynaklarının daha etkin bir şekilde kullanılmasını ve toplumsal faydanın artırıl-

masını destekler.

**E-Devlet Uygulamaları:** E-devlet uygulamaları, vatandaşların belediyelerle etkileşimini dijitalleştirerek katılımçılığı artırır. Online vergi ödeme sistemleri, elektronik randevu sistemleri, elektronik başvuru platformları gibi e-devlet uygulamaları aracılığıyla vatandaşlar, belediye hizmetlerine kolayca erişebilirler ve işlemlerini dijital ortamda gerçekleştirebilirler.

**Dijital Anketler ve Tartışma Forumları:** Belediyeler, dijital anketler ve tartışma forumları düzenleyerek vatandaşların fikirlerini alabilir ve karar alma süreçlerine katılımlarını sağlayabilirler. Bu platformlar, belediyelerin projeleri ve politikalarıyla ilgili vatandaşların görüşlerini toplamak için etkili bir araç olabilirler ve karar alma süreçlerini daha demokratik hale getirebilirler.

**Eğitim ve Farkındalık Programları:** Belediyeler, dijital yönetim ve katılımçılığı teşvik etmek için vatandaşlara yönelik eğitim ve farkındalık programları düzenleyebilirler. Bu programlar, vatandaşların dijital becerilerini geliştirmelerine ve dijital yönetim süreçlerine daha etkin bir şekilde katılmalarına yardımcı olabilir.

Dijital yönetim ve katılımçılık, belediyelerin vatandaşlarla etkileşimini güçlendirerek demokratik süreçleri destekler ve hizmetlerin daha etkin bir şekilde sunulmasını sağlar. Bu nedenle, belediyelerin dijital yönetim ve katılımçılığı teşvik etmeleri ve bu alanda yenilikçi uygulamalar geliştirmeleri önemlidir.



## 2.1 SİBER GÜVENLİK KAVRAMI VE ÖNEMİ

Siber güvenlik, bilgi teknolojileri ve internet kullanımının artmasıyla birlikte ortaya çıkan ve bilgi sistemlerini, bilgisayarları ve dijital ortamda bulunan verileri korumayı amaçlayan bir disiplindir. Siber güvenlik, kötü niyetli saldırılara, veri sızıntılarına, bilgi hırsızlığına ve diğer siber tehditlere karşı koruma sağlar. Belediyeler de diğer kurumlar gibi siber güvenlik tehditleriyle karşı karşıyadır ve bu tehditlerle başa çıkabilmek için gerekli önlemleri almalıdırlar.

### Siber Güvenliğin Önemi:

**Veri Güvenliği:** Belediyeler, büyük miktarda hassas, kişisel ve önemli veriye sahiptir. Bu veriler, vatandaşların kişisel bilgileri, mali kayıtlar, altyapı bilgileri gibi çeşitli alanlarda bulunabilir. Siber güvenlik, bu verilerin yetkisiz erişimden, değiştirilmesinden veya silinmesinden korunmasını sağlar.

**Hizmet Kesintilerinin Önlenmesi:** Belediyelerin bilgi sistemlerine yapılan siber saldırılar veya teknik arızalar, hizmet kesintilerine neden olabilir. Örneğin, belediye hizmetlerinin online olarak sunulması durumunda, bir siber saldırı belediyenin web sitesinin veya diğer hizmet platformlarının çökmesine neden olabilir. Siber güvenlik önlemleri, bu tür kesintilerin önlenmesine ve hizmetlerin sürekliliğinin sağlanmasına yardımcı olur.

**Kamu Güvenliği:** Belediyelerin altyapıları ve hizmetleri, birçok kişinin günlük yaşamını etkiler. Siber saldırılar veya veri ihlalleri sonucunda, kamu güvenliği risk altına girebilir. Örneğin, bir su arıtma tesisi veya trafik ışıkları sistemine ya-

pılan bir siber saldırı, ciddi sonuçlara yol açabilir. Siber güvenlik önlemleri, bu tür risklerin minimize edilmesine ve kamu güvenliğinin korunmasına yardımcı olur.

**Reputasyon ve Güven Kaybının Önlenmesi:** Bir siber saldırı veya veri ihlali durumunda, belediyenin itibarı ciddi şekilde zarar görebilir. Vatandaşlar, belediyenin verilerini koruyamaması durumunda güvenlerini kaybedebilirler ve belediyeye olan güvenleri azalabilir. Siber güvenlik önlemleri, belediyenin itibarını korumak ve güven kaybını önlemek için hayati öneme sahiptir.

Siber güvenlik, belediyelerin dijital varlıklarını korumak ve siber tehditlere karşı dirençli olmak için temel bir gerekliliktir. Bu nedenle, belediyelerin siber güvenlik konusunda bilinçlenmeleri ve etkin güvenlik önlemleri alarak bu tehditlerle başa çıkmaları önemlidir.

## 2.2 BELEDİYELERDE SİBER GÜVENLİK TEHDİTLERİ

Belediyeler, dijital dünyada faaliyet gösteren veya hizmet veren diğer kurumlar gibi siber güvenlik tehditlerine maruz kalabilirler. Siber saldırganlar, belediyelerin bilgi sistemlerine yetkisiz erişim sağlamak, veri sızdırmak, hizmet kesintilerine neden olmak veya diğer zararlı faaliyetlerde bulunmak amacıyla çeşitli yöntemler kullanabilirler. İşte belediyelerde sıkça karşılaşılan siber güvenlik tehditleri:

**Veri Sızıntısı ve Bilgi Hırsızlığı:** Belediyelerin bünyesinde bulunan hassas veriler, siber saldırganlar için değerli bir hedeftir. Bu veriler, vatandaşların kişisel bilgileri, mali kayıtlar, proje planları gibi çeşitli alanlarda bulunabilir. Siber saldırı-

ganlar, bu verilere yetkisiz erişim sağlayarak bilgi hırsızlığı yapabilir veya veri sızıntısı yaşatabilirler. Örneğin yapılan incelemelerde bazı belediyelerin internet üzerinden emlak vergisi veya beyan bilgisini sorgulama sayfalarında yalnızca TC kimlik numarası girilerek vatandaşın emlak bilgilerine ulaşılmasının kişisel verilerin korunması açısından sorun teşkil ettiği ifade edilmiştir. Kişisel Verileri Koruma Kurulu (Kurul), bu konuyu incelemiş ve bazı belediyelerin sunulan hızlı sorgulama veya borç ödeme uygulamalarında sadece tek bir bilgi girilerek kişilerin borç bilgisine ulaşılabilirdiğini belirlemiştir. Her ne kadar kişiye ait isim veya mülke ilişkin bilgilere erişim mümkün olmasa da borca ilişkin bilgiye erişim sağlanabildiği anlaşılmıştır. Bu durum, Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'nun 12. maddesinin 1 numaralı fıkrasının (b) bendinde yer alan kişisel verilere hukuka aykırı olarak erişilmesini önlemek hükmüne aykırı olduğu değerlendirilmiştir. İlgili belediyeye verilen süre içerisinde bu uygulamayı düzeltmesi istenmiştir.

**Ransomware Saldırıları:** Ransomware saldırıları, bilgisayar sistemlerini kilitleyerek ve dosyaları şifreleyerek fidye talep eden kötü niyetli yazılımlardır. Belediyelerin bilgi sistemlerine yapılan ransomware saldırıları, hizmet kesintilerine neden olabilir ve belediyenin faaliyetlerini olumsuz etkileyebilir.

**DDoS Saldırıları:** Dağıtık Hizmet Engelleme Saldırıları (DDoS), bir bilgisayar veya ağ hizmetine, kaynağından daha fazla trafik göndererek hizmetin normal şekilde çalışmasını engellemeyi amaçlayan saldırılardır. Belediyelerin web sitelerine veya online hizmetlerine yapılan

DDoS saldırıları, hizmet kesintilerine ve erişim sorunlarına neden olabilir.

**Phishing Saldırıları:** Phishing saldırıları, sahte e-postalar, web siteleri veya mesajlar aracılığıyla kullanıcıları kandırarak kişisel bilgilerini veya kimlik bilgilerini ele geçirmeyi amaçlar. Belediyelerin çalışanları veya vatandaşları hedef alan phishing saldırıları, hassas bilgilerin ele geçirilmesine ve güvenlik açıklarının sömürülmesine neden olabilir.

**Insider Tehditler:** Insider tehditler, belediye çalışanları veya güvenlik sistemlerine yetkili olan kişiler tarafından gerçekleştirilen kötü niyetli faaliyetleri ifade eder. Bilgiyi kötüye kullanma, yetkisiz erişim sağlama veya bilgiyi sızdırma gibi insider tehditleri, belediyeler için ciddi bir risk oluşturabilir.

### Örnek:

Örneğin, bir belediyenin su arıtma tesisine yapılan bir ransomware saldırısı sonucunda, tesisin bilgi sistemleri kilitletildi ve su arıtma işlemleri durduruldu. Saldırganlar, bilgi sistemlerinin kilidini açmak için belediyeden fidye talep ederler. Talep edilen fidyeler kripto varlıklar üzerinden istendiği için takibi ve bulunması imkansızlaşır. Bu durum, belediyenin su arıtma hizmetlerinin kesintiye uğramasına ve vatandaşların temiz suya erişiminde sıkıntı yaşamasına neden olabilir.

Siber güvenlik tehditleri, belediyelerin işleyişini ve hizmetlerini ciddi şekilde etkileyebilir. Bu nedenle, belediyelerin güvenlik önlemlerini sürekli olarak güncellemeleri ve siber tehditlere karşı dirençli olmaları önemlidir.

### 2.3 TÜRKİYE'DE BELEDİYELE- RİN SİBER GÜVENLİK DURUMU

Türkiye'deki belediyelerin siber güvenlik durumu, genel olarak diğer kurumlarla benzer özellikler göstermektedir. Belediyeler, siber saldırılara karşı korunmak ve siber güvenlik risklerini yönetmek için çeşitli önlemler almaktadırlar. Ancak bu konuda bazı zorluklar ve eksiklikler de bulunmaktadır.

Türkiye'de belediyelerin siber güvenlik durumunu değerlendirmek için çeşitli kanunlar ve mevzuatlar bulunmaktadır. Bunlar arasında öne çıkanlar şunlardır:

**Kişisel Verilerin Korunması Kanunu (KVKK):** KVKK, kişisel verilerin işlenmesi ve korunmasıyla ilgili genel kuralları belirler. Belediyeler de vatandaşların kişisel verilerini korumakla yükümlüdürler ve bu kapsamda KVKK'ya uymak zorundadırlar. Örneğin, belediyelerin kişisel verileri korumak için gerekli teknik ve organizasyonel önlemleri alması gerekmektedir.

**Kamu Hizmetlerinin Elektronik İmza İle Yürütülmesi Hakkında Yönetmelik:** Bu yönetmelik, kamu hizmetlerinin elektronik ortamda yürütülmesi ve elektronik imzanın kullanılması ile ilgili kuralları belirler. Belediyeler, online hizmetlerini güvenli bir şekilde sunmak ve vatandaşların elektronik imza kullanarak işlemlerini gerçekleştirmelerini sağlamakla yükümlüdürler.

**Ulusal Siber Güvenlik Çalışmalarının Yürütülmesi, Yönetilmesi ve Koordinasyonuna İlişkin Karar (2012/3842):** Bu karar, Ulusal Siber Güvenlik Çalışmalarının koordinasyonunu sağlamak amacıyla alınmıştır.

**Elektronik Haberleşme Kanunu (5809):** Bu kanun, elektronik haberleşme hizmetlerinin güvenliğini ve gizliliğini düzenlemektedir. Belediyelerin bu kanuna uygun olarak siber güvenlik önlemleri alması gerekmektedir.

**Bilgi Teknolojileri ve İletişim Kurumu (BTK) Mevzuatı:** BTK, siber güvenlik alanında düzenlemeler yapmakta ve belediyelerin uyum sağlaması gereken standartları belirlemektedir.

Ayrıca Bakanlar Kurulunca alınan 11/6/2012 tarihli ve 2012/3842 sayılı Ulusal Siber Güvenlik Çalışmalarının Yürütülmesi, Yönetilmesi ve Koordinasyonuna İlişkin Karar, 20/10/2012 tarihli ve 28447 sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. Bu karar gereğince; Siber Güvenlik Kurulu oluşturulmuş, Ulaştırma Denizcilik ve Haberleşme Bakanlığı'na siber güvenlik alanında görev ve yetkiler verilmiş, siber güvenlik ile ilgili çalışma grupları ve geçici kurulların oluşturulabileceği karara bağlanmıştır.

İlgili Bakanlar Kurulu Kararı'nın içeriği, 06/02/2014 tarihinde yayımlanan 6518 sayılı kanun ile 5/11/2008 tarihli ve 5809 sayılı Elektronik Haberleşme Kanunu'na ilave edilen Ek Madde 1 ile kanunlaştırılmış, 5809 sayılı Elektronik Haberleşme Kanunu'na ilave edilen ek fıkralar ile Bilgi Teknolojileri ve İletişim Kurumu'na siber güvenlik ile ilgili yeni görevler verilmiştir.

Türkiye'deki belediyelerin siber güvenlik durumu, genellikle büyükşehir ve metropol belediyelerinin daha gelişmiş güvenlik önlemlerine sahip olduğu, küçük ve orta ölçekli belediyelerin ise siber güvenlik konusunda daha zayıf oldukları

şeklinde özetlenebilir. Özellikle kaynak sıkıntısı ve uzman personel eksikliği gibi nedenlerle küçük belediyeler, siber tehditlere karşı yeterli önlemleri almakta zorlanabilirler.

## 2.4 SİBER GÜVENLİK POLİTİKALARI VE STRATEJİLERİ

Siber güvenlik politikaları ve stratejileri, belediyelerin siber güvenlik tehditlerine karşı korunmasını sağlamak ve güvenli bir dijital ortamı teşvik etmek için belirlenen kurallar ve yöntemlerdir. Bu politikalar ve stratejiler, belediyelerin bilgi sistemlerini korumak, siber saldırıları önlemek ve kriz durumlarında etkin bir şekilde müdahale etmek amacıyla oluşturulur. İşte Türkiye ve dünya genelinde siber güvenlik politikaları ve stratejilerine ilişkin bazı örnekler:

### Türkiye Örneği:

Türkiye'de, Siber Güvenlik Stratejisi ve Eylem Planı gibi belgeler aracılığıyla siber güvenlik politikaları ve stratejileri belirlenmektedir. Bu belgeler, Türkiye'nin siber güvenlik alanındaki hedeflerini ve bu hedeflere ulaşmak için izlenecek yol haritasını belirler. Örneğin, Türkiye'nin Siber Güvenlik Stratejisi ve Eylem Planı, kamu kurumlarının siber güvenlik kapasitelerini güçlendirmeyi, siber tehditlere karşı etkin bir şekilde mücadele etmeyi ve vatandaşların dijital güvenliğini sağlamayı amaçlamaktadır.

### Dünya Örneği:

Dünya genelinde birçok ülke, siber güvenlik politikaları ve stratejileri belirlemiş ve bu doğrultuda çeşitli önlemler almıştır. Örneğin, ABD'de Ulusal Siber Güvenlik Stratejisi, siber altyapının korunması, siber saldırılara karşı savunma

mekanizmalarının güçlendirilmesi ve siber suçlarla mücadele edilmesi gibi hedefler belirlemektedir. ABD'nin siber güvenlik politikaları ve stratejileri, federal kurumlarla birlikte eyalet ve yerel yönetimleri de kapsamaktadır.

### Örnek:

Singapur, siber güvenlik konusunda dünya çapında örnek gösterilen bir ülkedir. Singapur Hükümeti, "Siber Güvenlik Stratejisi" adı altında kapsamlı bir siber güvenlik politikası benimsemiş ve bu doğrultuda çeşitli önlemler almıştır. Örneğin, Singapur'un siber güvenlik stratejisi, kritik altyapıların korunması, siber tehditlere karşı etkili bir şekilde mücadele edilmesi ve kamu-özel işbirliği ile siber güvenliğin güçlendirilmesi gibi hedefleri içermektedir. Singapur'un bu stratejisi, ulusal çapta siber güvenliğin sağlanması ve dijital ekonominin güvenli bir şekilde geliştirilmesi açısından önemli bir örnektir.

\* \* \*

Siber güvenlik politikaları ve stratejileri, belediyelerin siber tehditlere karşı korunmasını sağlamanın yanı sıra dijital dönüşüm süreçlerini desteklemek ve siber güvenlik kültürünü oluşturmak için önemlidir. Bu nedenle, belediyelerin siber güvenlik politikalarını etkin bir şekilde belirlemeleri ve uygulamaları, güvenli bir dijital ortamın oluşturulmasında kritik bir rol oynamaktadır.

## 2.5 SİBER GÜVENLİKTE İYİ UYGULAMA ÖRNEKLERİ

Siber güvenlikte iyi uygulama örnekleri, belediyelerin ve diğer kurumların siber güvenlik risklerini azaltmak ve güvenliğini sağlamak için başarılı bir şekilde

uyguladıkları stratejilerdir. Bu örnekler, teknolojik çözümlerden personel eğitimine kadar çeşitli alanlarda olabilir. İşte farklı belediyelerden ve sektörlerden bazı siber güvenlikte iyi uygulama örnekleri:

**Bilgi Güvenliği Standartlarına Uygunluk:** Bazı belediyeler, uluslararası bilgi güvenliği standartlarına uyum sağlayarak bilgi güvenliğini sağlamak için çeşitli önlemler alırlar. Örneğin, ISO 27001 gibi standartlara uygunluk sağlayan belediyeler, bilgi varlıklarını korumak, riskleri yönetmek ve sürekli olarak iyileştirmek için belirli bir çerçeve ve süreçler geliştirirler.

**Güvenlik Duvarları ve İzleme Sistemleri:** Belediyeler, ağ güvenliğini artırmak için güvenlik duvarları ve izleme sistemleri gibi teknolojik çözümleri kullanabilirler. Bu sistemler, ağ trafiğini izler, kötü amaçlı yazılımları engeller ve potansiyel tehditleri tespit ederler. Örneğin, New York Belediyesi, kent genelindeki ağ trafiğini izlemek ve kötü niyetli aktiviteleri engellemek için gelişmiş bir izleme sistemi kullanmaktadır.

**Bilinçlendirme ve Eğitim Programları:** Belediyeler, çalışanlarına yönelik düzenledikleri bilinçlendirme ve eğitim programlarıyla siber güvenlik bilincini artırabilirler. Bu programlar, çalışanların siber güvenlik tehditlerini tanımalarına, güvenli davranışlar geliştirmelerine ve güvenlik politikalarına uyum sağlamalarına yardımcı olur. Örneğin, BUSMEK (Bursa Büyükşehir Belediyesi Sanat ve Meslek Eğitimi Kursları) Siber Güvenlik Eğitimleri ile hem personelin hem de vatandaşların siber güvenlik bilincini artırmayı amaçlamıştır.

**Siber Güvenlik İşbirlikleri:** Belediye-

ler, diğer kurumlar, üniversiteler ve özel sektör firmalarıyla işbirliği yaparak siber güvenlik kapasitelerini artırabilirler. Bu işbirlikleri, bilgi paylaşımı, teknoloji transferi ve ortak proje geliştirme gibi alanlarda gerçekleşebilir.

**Otomasyon ve Makine Öğrenmesi Tabanlı Çözümler:** Belediyeler, otomasyon ve yapay zeka teknolojilerini kullanarak siber güvenlik önlemlerini güçlendirebilirler. Bu teknolojiler, tehditleri otomatik olarak tespit edebilir, yanıt verebilir ve hızlı bir şekilde müdahale edebilirler. Örneğin, Tokyo Belediyesi, yapay zeka tabanlı bir siber güvenlik platformu kullanarak, şehrin siber güvenlik risklerini yönetmektedir. Ülkemizden ise Hava Kirliliğinin Makine Öğrenmesi Tabanlı Tahmini: Başakşehir Örneğini verebiliriz. İstanbul ili Başakşehir ilçesinde 2016-2021 yılları arasında ölçülen çeşitli hava kirlleticilerine ilişkin günlük ortalama konsantrasyonları ile rüzgar yönü, rüzgar hızı ve hava basıncı değerleri kullanılarak hava kirliliği tahmini gerçekleştirilmiştir.

Bu iyi uygulama örnekleri, belediyelerin siber güvenlik kapasitelerini artırarak siber tehditlere karşı daha etkili bir şekilde korunmalarını sağlar. Bu nedenle, belediyelerin siber güvenlik stratejilerini geliştirirken ve uygularken bu tür örnekleri dikkate almaları önemlidir.

### 3.1 DİJİTALLEŞME STRATEJİLERİ VE YÖNETİM YAKLAŞIMLARI

Dijitalleşme, belediyelerin hizmet sunumunda, iş süreçlerinde ve iletişimde dijital teknolojileri kullanarak dönüşüm sağlamasını ifade eder. Bu bölümde, belediyelerin dijitalleşme süreçlerinde benimseyebilecekleri stratejiler ve yönetim yaklaşımları ele alınacaktır.

### Dijitalleşme Stratejileri:

**Kapsayıcı Strateji Benimseme:** Belediyelerin dijitalleşme stratejileri, tüm paydaşları (çalışanlar, vatandaşlar, işletmeler vb.) kapsayacak şekilde tasarlanmalıdır. Bu strateji, dijital araçların ve hizmetlerin tüm toplum kesimlerine erişilebilir olmasını sağlar.

**Veri Odaklı Yaklaşım:** Dijitalleşme stratejileri, veri odaklı bir yaklaşımı benimsemelidir. Belediyeler, veri analitiği ve büyük veri teknolojilerini kullanarak karar alma süreçlerini güçlendirebilir, kaynakları daha etkin bir şekilde yönetebilir ve hizmet kalitesini artırabilirler.

**Esneklik ve Sürekli İyileştirme:** Dijitalleşme stratejileri, hızlı değişen teknolojik ortama uyum sağlamak için esneklik ve sürekli iyileştirme prensiplerini içermelidir. Belediyeler, sürekli olarak mevcut uygulamalarını gözden geçirerek, yeni teknolojilere ve gereksinimlere adapte olabilirler.

### Yönetim Yaklaşımları:

**İşbirliği ve Ortaklık:** Dijital dönüşüm sürecinde, belediyelerin kamu kurumları, özel sektör firmaları, üniversiteler ve sivil toplum kuruluşları gibi farklı paydaşlarla işbirliği yapması önemlidir. Bu işbirlikleri, kaynakların paylaşılması, bilgi ve deneyim aktarımını sağlar.

**Yetkinlik ve Kapasite Geliştirme:** Belediyeler, dijitalleşme sürecinde çalışanlarının yetkinliklerini ve teknoloji bilgilerini artırmak için eğitim ve gelişim programları düzenlemelidir. Böylece, dijital teknolojilerin etkin bir şekilde kullanılması ve siber güvenlik risklerinin yönetilmesi sağlanabilir.

### Kullanıcı Odaklı Hizmet Tasarımı:

Belediyeler, dijital hizmetlerini vatandaşların ihtiyaçlarına ve beklentilerine göre tasarlamalıdır. Kullanıcı deneyimini ön planda tutan ve kolay erişilebilir hizmetler sunan belediyeler, vatandaş memnuniyetini artırabilirler.

Dijitalleşme stratejileri ve yönetim yaklaşımları, belediyelerin dijital dönüşüm sürecinde başarılı olmalarını sağlar. Bu stratejilerin ve yaklaşımların etkin bir şekilde uygulanması, belediyelerin hizmet kalitesini artırması, maliyetleri azaltması ve sürdürülebilir bir şekilde kalkınmayı desteklemesi açısından önemlidir.

## 3.2 BELEDİYELER İÇİN DİJİTAL DÖNÜŞÜMDE KARŞILAŞILAN ZORLUKLAR VE ÇÖZÜM ÖNERİLERİ

Dijital dönüşüm, belediyelerin hizmet sunumunda, iç süreçlerinde ve iletişimde dijital teknolojileri kullanarak dönüşüm sağlamalarını ifade eder. Ancak, bu süreçte çeşitli zorluklarla karşılaşmak mümkündür. İşte belediyelerin dijital dönüşümünde sıkça karşılaşılan zorluklar ve bu zorlukların üstesinden gelmek için önerilen çözüm önerileri:

### Zorluklar:

**Yetersiz Bütçe ve Kaynaklar:** Belediyelerin dijital dönüşüm projeleri için yeterli bütçeye ve kaynağa sahip olmaması önemli bir zorluktur. Sınırlı kaynaklar, projelerin başarısını olumsuz etkileyebilir ve geciktirebilir.

**Teknoloji Altyapısının Yetersizliği:** Bazı belediyelerin mevcut teknoloji altyapısı, dijital dönüşümü desteklemeye yeterli olmayabilir. Eski ve karmaşık sistemler, yeni teknolojilerin entegrasyonunu zorlaştırabilir.

### Personel Eğitimi ve Yetkinlik Ek-

**sıklığı:** Dijital dönüşüm sürecinde, belediyelerin personelinin dijital beceri ve yetkinliklerinin yetersiz olması önemli bir zorluktur. Yeterli eğitim ve yetkinlik eksikliği, projelerin etkin bir şekilde yönetilmesini ve uygulanmasını engelleyebilir.

**Veri Güvenliği Endişeleri:** Dijital dönüşüm sürecinde, belediyelerin veri güvenliği endişeleri önemli bir rol oynar. Hassas verilerin korunması, veri ihlalleri ve siber saldırılar konusunda endişelere yol açabilir.

### Çözüm Önerileri:

**Stratejik Bütçeleme ve Kaynak Yönetimi:** Belediyeler, dijital dönüşüm projeleri için stratejik bütçeleme yapmalı ve kaynaklarını etkili bir şekilde yönetmelidirler. Öncelikli ihtiyaçları belirlemek ve kaynakları bu ihtiyaçlara yönlendirmek önemlidir.

**Altyapı ve Yazılım Modernizasyonu:** Belediyeler, mevcut teknoloji altyapısını ve yazılım sistemlerini modernize ederek dijital dönüşümü desteklemelidirler. Yeni teknolojilerin entegrasyonunu kolaylaştırmak ve verimliliği artırmak için altyapı güncellemeleri önemlidir.

**Personel Eğitimi ve Yetkinlik Geliştirme:** Belediyeler, personellerinin dijital becerilerini ve yetkinliklerini geliştirmek için eğitim ve gelişim programları düzenlemelidirler. Dijital teknolojilere ve siber güvenlik konularına yönelik düzenli eğitimler, personelin yetkinliklerini artıracaktır.

**Veri Güvenliği Politikaları ve Süreçleri:** Belediyeler, güçlü veri güvenliği politikaları ve süreçleri oluşturmalı ve

uygulamalıdır. Veri güvenliği standartlarını belirlemek, veri güvenliği ihlallerini önlemek ve siber saldırılara karşı koruma sağlamak için önemlidir.

Dijital dönüşüm sürecinde karşılaşılan zorlukların üstesinden gelmek için stratejik planlama, kaynak yönetimi ve işbirliği önemlidir. Belediyeler, bu zorlukları aşarak dijital dönüşüm sürecini başarıyla tamamlayabilir ve vatandaşlara daha etkin hizmetler sunabilirler.

## 4.1 BELEDİYELERDE DİJİTALLEŞME VE SİBER GÜVENLİKTE BEKLENEN GELİŞMELER

Belediyelerin dijitalleşme süreci ve siber güvenlik alanındaki gelişmeler, hızla ilerlemekte ve gelecekte de birçok değişikliğe tanık olması beklenmektedir. Bu bölümde, belediyelerde dijitalleşme ve siber güvenlikte beklenen gelişmeler şu şekilde detaylandırılabilir:

**Akıllı Şehir Uygulamalarının Yaygınlaşması:** Gelecekte, belediyeler akıllı şehir uygulamalarını daha geniş kapsamlı olarak benimseyeceklerdir. Bu, daha akıllı ulaşım sistemleri, çevre yönetimi, enerji verimliliği ve halk sağlığı gibi alanlarda dijital teknolojilerin kullanımını içerecektir.

**Nesnelerin İnterneti (IoT) Uygulamalarının Artışı:** IoT cihazları, belediyelerin altyapılarını izlemek, veri toplamak ve hizmetlerini optimize etmek için yaygın bir şekilde kullanılacaktır. Bu, trafik yönetimi, çöp toplama, su ve enerji yönetimi gibi birçok alanda verimliliği artıracak ve hizmet kalitesini iyileştirecektir.

**Yapay Zeka ve Makine Öğrenmesinin Yaygınlaşması:** Yapay zeka ve makine öğrenmesi, belediyelerin veri analizi,

karar destek sistemi ve otomasyon gibi alanlarda daha fazla kullanılacaktır. Bu teknolojiler, belediyelerin daha hızlı ve akıllı kararlar almasını sağlayacak ve hizmetlerin daha etkili bir şekilde sunulmasına katkıda bulunacaktır.

**Siber Güvenlik Yatırımlarının Artması:** Gelecekte, belediyelerin siber güvenlik alanındaki yatırımları artması beklenmektedir. Bu, daha güçlü güvenlik önlemleri, daha etkili saldırı tespit ve yanıt sistemleri ve daha iyi eğitim programları anlamına gelir.

#### 4.2 TEKNOLOJİK İNOVASYONLAR VE UYGULAMALARIN GELECEĞİ

Teknolojik inovasyonlar ve uygulamaların geleceği, belediyelerin hizmetlerini daha da geliştirmelerini sağlayacaktır. Bu bölümde, teknolojik inovasyonlar ve uygulamaların geleceği şu şekilde öngörülebilir:

**Robotik Süreç Otomasyonu:** Belediyeler, rutin işlerin otomatikleştirilmesi için robotik süreç otomasyonu teknolojilerini daha yaygın bir şekilde kullanacaktır. Bu, personelin daha stratejik görevlere odaklanmasını sağlayacak ve verimliliği artıracaktır.

**5G ve Gelecek Nesil Ağlar:** 5G teknolojisi ve gelecek nesil ağlar, belediyelerin daha hızlı ve güvenilir iletişim sağlamasına olanak tanıyacaktır. Bu, akıllı şehir uygulamalarının daha etkin bir şekilde çalışmasını ve daha fazla IoT cihazının bağlanmasını sağlayacaktır.

**Büyük Veri Analitiği:** Gelecekte, belediyeler daha fazla miktarda veriyi daha etkili bir şekilde analiz etmek için büyük veri analitiği teknolojilerini kullanacak-

lardır. Bu, daha iyi kararlar alınmasını, kaynakların daha etkin bir şekilde kullanılmasını ve hizmetlerin daha iyi bir şekilde optimize edilmesini sağlayacaktır.

#### 4.3 SİBER GÜVENLİK TEHDİTLERİNDE ÖNGÖRÜLER VE ÖNLEMLER

Siber güvenlik tehditlerinde gelecekteki öngörüler ve önlemler, belediyelerin daha güvenli bir dijital ortam sağlamak için alması gereken adımları belirler. Bu bölümde, siber güvenlik tehditlerinde öngörüler ve önlemler şu şekilde belirlenebilir:

**Artan Saldırı Çeşitliliği:** Gelecekte, belediyeler daha karmaşık ve sofistike saldırılarla karşılaşabilirler. Bu nedenle, siber güvenlik önlemlerinin güçlendirilmesi ve saldırı tespit ve yanıt kapasitelerinin artırılması önemlidir.

**Veri İhlalleri ve Gizlilik Endişeleri:** Veri ihlalleri ve gizlilik endişeleri, gelecekte de belediyelerin karşılaşacağı önemli bir sorun olacaktır. Belediyeler, güçlü veri güvenliği politikaları ve süreçleri oluşturarak ve uygulayarak bu tehditleri azaltabilirler.

**Yapay Zeka Destekli Saldırıları:** Gelecekte, yapay zeka ve makine öğrenmesi teknolojileri, siber saldırganlar tarafından kullanılabilir. Bu nedenle, yapay zeka destekli siber saldırıları tespit etmek ve önlemek için yeni teknolojiler ve yöntemler geliştirilmelidir.

#### SONUÇ

Bu çalışmada, Türkiye'deki belediyelerin dijital dönüşüm süreçleri ve siber güvenlik alanındaki durumu incelenmiştir. Belediyelerin dijitalleşme sürecinde yaşadığı zorluklar, karşılaşılan tehditler ve benimsenen çözüm önerileri ele alın-



mıştır. Ayrıca, gelecek trendleri ve öngörüler üzerinde durulmuş ve belediyelerin karşılaşılabileceği potansiyel gelişmeler hakkında değerlendirmeler yapılmıştır.

Belediyelerin dijitalleşme sürecindeki önemini vurgulamış ve Türkiye'deki belediyelerin dijital dönüşümünde karşılaştıkları zorlukları ortaya koymuştur. Yetersiz bütçe, teknoloji altyapısının yetersizliği, personel eğitimi ve siber güvenlik endişeleri gibi faktörler, belediyelerin dijital dönüşüm sürecini etkileyen başlıca zorluklardır.

Ancak, bu zorlukların üstesinden gelmek için çeşitli çözüm önerileri sunulmuştur. Stratejik bütçeleme, altyapı modernizasyonu, personel eğitimi ve güçlü veri güvenliği politikaları, belediyelerin dijital dönüşüm sürecini başarıyla tamamlamalarını sağlayabilir.

Gelecek trendleri ve öngörüler incelendiğinde, belediyelerin daha akıllı şehir uygulamaları, IoT cihazları, yapay zeka ve 5G gibi teknolojik yenilikleri benimsemesi beklenmektedir. Ancak, bu teknolojilerin benimsenmesiyle birlikte siber güvenlik tehditleri de artacaktır, bu nedenle güçlü siber güvenlik politikaları ve süreçleri oluşturmak ve uygulamak önemlidir.

## Öneriler ve Son Düşünceler

Belediyelerin dijital dönüşüm sürecinde başarılı olmaları için şu öneriler sunulabilir:

- Stratejik planlama ve bütçeleme yapılmalıdır.
- Teknoloji altyapısı ve yazılım sistemleri modernize edilmelidir.
- Personelin dijital becerileri geliştirilmeli ve eğitim programları düzenlenmelidir.
- Güçlü veri güvenliği politikaları ve süreçleri oluşturulmalıdır.

Son olarak, belediyelerin dijital dönüşüm sürecinde, vatandaşların ihtiyaçlarını ve beklentilerini karşılamak için katılımcı bir yaklaşım benimsemeleri önemlidir. Bu şekilde, belediyeler daha etkin ve verimli hizmetler sunabilir ve toplumun refahına katkıda bulunabilirler.



Yusuf MERDOĞLU<sup>1</sup>

## 5237 SAYILI TÜRK CEZA KANUNU KAPSAMINDAKİ “HAKSIZ TAHRİK” MÜESSESESİNİN DİSİPLİN HUKUKU YÖNÜNDEN UYGULANABİLİRLİĞİ



Çağrı YILDIRIM<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Kamu Görevlisi Uzlaştırmacı–Müfettiş, İstanbul Büyükşehir Belediyesi/İstanbul Su ve Kanalizasyon İdaresi.

<sup>2</sup> Kamu Kamu Görevlisi Müfettiş Yrd., İstanbul Büyükşehir Belediyesi/İstanbul Su ve Kanalizasyon İdaresi.

### I. GİRİŞ

Kamu kurum ve kuruluşlarının varlık sebebi, Devlet mekanizması içerisinde halka kamu hizmetinin verilmesidir. Kamu kurum ve kuruluşları bu amacını, memur ve sözleşmeli personel gibi kamu görevlileri eliyle yerine getirir. Kamu görevlileri; kamu kaynaklarının etkili, ekonomik, verimli ve hukuka uygun olarak elde edilmesinden, yönetilmesinden, kullanılmasından, korunmasından, kötüye kullanılmaması ve her an hizmete hazır bulundurulması için gerekli önlemlerin alınmasından sorumlu oldukları için disiplin ve ceza hukukunun önemli süjesi olarak pozitif hukukumuzda yer almaktadır. Bununla birlikte kamu hizmetinin düzenli, aksamadan, gecikmeksizin, sürekli ve tam olarak yerine getirilmesini teminen, başta memurlar olmak üzere kamu görevlilerinin, kendilerine mevzuat kapsamında emredilen kurallara uyup uymadıklarının denetlenmesi, yetkili disiplin makamları eliyle disiplin hukuku ve bu hukukun olmazsa olmazı disiplin suç ve cezaları ile sağlanmaktadır. Disip-

lin suçlarının ortaya konulması, iddiaların aydınlatılması ve maddi gerçekliğin ispatı ancak usulüne uygun disiplin soruşturmaları aracılığı ile yapılır. Mezkûr işlemlerin uygulanması sürecinde çok sayıda usul, esas ve ilkeye ihtiyaç duyulmaktadır. Bu kapsamda, bazı kurumların kendi özel mevzuatında yer alan düzenlemeleri hariç tutarsak, hukukumuzda, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu, disiplin hukuku başlığı altında disiplin soruşturmaları, disiplin suç ve cezalarında çerçeve kanun olarak kabul edilir. Ancak yine de, anılan kanun ve disiplin ile ilgili diğer mevzuatta öngörölmüş olan disiplin hukukunun usul, esas ve ilkelerinin kapsamlı ve tam olarak düzenlendiği söylenemez.<sup>1</sup>

Özellikle idare hukukunun bir içtihat hukuku olması ve tedvin edilmemiş olmasından kaynaklı özelliklerinden dolayı Ceza Hukukuna ait ilkelerinin disiplin

<sup>1</sup> Yusuf MERDOĞLU, “Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Yetkili Makamların, Görev, Yetki ve Sorumluluklarının, Disiplin Suç ve Cezaları Özelinde ve Pozitif Hukuk Kapsamında Değerlendirilmesi”, Mahalli İdareler Dergisi, Kasım-2023, Sayı: 124, s. 70.

lin yaptırımları kapsamında geniş olarak uygulama alanı bulduğu gözlemlenmektedir. Haksız tahrikte bu müesseselerin başında gelmektedir.

Danıştay kararlarında ve öğretide "**bir suç için bir ceza verilir ilkesi**", "**şüpheden sanık yararlanır ilkesi**", "**lehe olan kanunun uygulanması ilkesi**" gibi ceza hukukuna ait olan müesseselerin "**nitelikğine uygun düştüğü ölçüde**" disiplin hukukunda da uygulanması gerektiği benimsenmektedir. Dolayısıyla bu makalemizde memur disiplin hukukunda yer almamasına rağmen kamu hukukunun bütünlüğü esas alınarak iktibas yöntemiyle ceza hukukunun önemli ilkelerinden olan "haksız tahrik" kurumunun, nitelikleri, şartları ve genel esasları ele alındıktan sonra, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununda yer alan disiplin suç ve cezaları kapsamında uygulanabilirliği mevzuat hükümleri ile yargı kararları esas alınarak analiz edilmiştir.

## II. HAKSIZ TAHRİK KURUMUNUN GENEL ESASLARI

### II.1. Kavram

Tahrik, Arapça bir kelimedir. Kışkırtma, kımıldatma, yoldan çıkartma, hareket ettirme, bir kimseyi kötü bir iş yapması için ileri sürme, körükleme, teşvik etme, işletme, azmettirme olarak tanımlanmaktadır. Türk Ceza Kanunu'nda haksız tahrik, failin haksız bir fiilin meydana getirdiği hiddet veya şiddetli elemin etkisi altında hareket ederek bir suç işlemesi anlamına gelmektedir. Bu durum, faili suç işlemeye iten, onun psikolojik olarak suç işlemesini güçlendiren ve mağdurun hareketlerinden oluşan olaylardan etkilenmesi neticesinde failin suç işlediği kusurluluğu azaltan bir haldir. Failin,

bizzat mağdurun yol açtığı bir heyecandan veya benzer bir coşkudan dolayı kendini kontrol etme yeteneğinin belirli bir derece zayıflaması ve bu yüzden işlemiş olduğu suçta kusurunun azalması dikkate alınmaktadır. Dolayısıyla haksız tahrik kurumunun merkezinde failin işlediği suçtan ziyade, mağdurun haksız fiili yer almaktadır. Bu nedenle haksız tahrik, mağdurun suça yol açtığı durumlardan biri olarak ele alınmaktadır. Korku, şaşkınlık, öfke, saldırganlık ve üzüntü gibi heyecan durumları insan psikolojisinde geçici olmakla birlikte, bu durumlarda insan, iradesine hâkim olmakta güçlük çeker ve belirli bir düşünceye odaklanır. Bu düşünce bazı durumlarda kendisine haksızlık yapandan intikam alma şeklinde ortaya çıkmaktadır.

### II.2. Haksız Tahrik

Haksız tahrik, Türk Ceza Kanunu'nun Ceza Sorumluluğunu Kaldıran ve Azaltan Nedenler başlığı altında 29'uncu maddesinde "(1) Haksız bir fiilin meydana getirdiği hiddet veya şiddetli elemin etkisi altında suç işleyen kimseye, ağırlaştırılmış müebbet hapis cezası yerine on sekiz yıldan yirmi dört yıla ve müebbet hapis cezası yerine on iki yıldan on sekiz yıla kadar hapis cezası verilir. Diğer hallerde verilecek cezanın dörtte birinden dörtte üçüne kadarı indirilir." şeklinde düzenlenmiş olan genel hafifletici bir nedendir. Dikkat edilmesi gereken nokta ceza sorumluluğunu kaldıran değil azaltan bir nedendir. Genel olma özelliği hem fiil hem de fail yönünden kendini gösterir. Yani işlenen suç ne olursa olsun ve kim tarafından işlenirse işlensin koşulları varsa, haksız tahrik hükmü uygulanır. Söz konusu düzenleme ile suçun işlenmesinin

den evvelki süreçler göz ardı edilmemiş, fail bireyin suçu işleme aşamasında kışkırtıcı nedenlerinde cezaya etki etmesi sağlanmıştır. İlgili madde hükmüne göre söz konusu kavram şöyle açıklanabilir: Haksız bir eylem nedeni ile failde oluşan hiddet ya da şiddetli elemenin etkisi altında suç işlenmesi durumunda, faile verilecek ceza indirilir.

### II.3. Haksız Tahrik Şartları

Somut olarak haksız tahrik hükümlerinin uygulanabilmesi adına bazı şartların yerine gelmiş olması gerekmektedir. Bunlar şu şekilde sıralanmaktadır:

#### 1- Haksız Tahrik Oluşturan Bir Fiil Olmalıdır

Türk Ceza Kanunu'nun 29'uncu maddesinde haksız tahrik için hiddet veya şiddetli elemin bir fiil tarafından meydana getirilmesi şartı aranmıştır. Bu fiilin haksız tahrik indiriminden yararlanabilmesi adına somut olarak işlenmiş bir eylem olması lazımdır. Somut bir eylem olmadan eylemin işlendiği düşünülerek fail tarafından suç işlenmesi durumunda tahrik indiriminden yararlanılmaz. Bu nedenle yapılan soruşturmalarda öncelikle somut eylemin gerçekleştiğine yönelik ispatın aranması gerekmektedir. Yargıtay Ceza Genel Kurulu'nun E. 1999/1 – 258 K. 1999/256 sayılı "olayda maktüleden kaynaklanan ve sanığa yönelen herhangi bir haksız eylem bulunmamaktadır. maktüle ile sanık arasında tartışma meydana gelmiş olması, olayın saptanmayan bir nedeni bulunması, sanığın ancak maktülenin tahrik edici bir hareketi ile saldırgan duruma geçeceğinin düşünülmesi biçimindeki değerlendirmeleri isabetsiz ve varsayımlara dayalı bir kabul olduğundan tahrik indiriminin uygulan-

ması yersizdir." kararında da haksız tahrik için gerçekleşen haksız eylemin önemi vurgulanmıştır. Haksız tahrikin olup olmadığını, tahrik ile işlenen tepki suçu arasında illiyet bağının bulunup bulunmadığını ve tahrikin derecesini hâkim resen araştırmalıdır. Savunmanın aksi kanıtlanmadığı takdirde sanığın beyanına itibar edilerek haksız tahrik hükmünden yararlandırılması gerektiğine dair görüşler bulunmaktadır. Nitekim Yargıtay çeşitli içtihatlarında, Yargıtay 3. Ceza Dairesi (15.11.2006, 4188/8493) "...aksi kanıtlanamayan sanık savunmalarına göre, ilk önce mağdurun kendisine bıçak ile saldırması üzerine mağduru yaraladığını beyan etmesine göre, sanık lehine tahrik hükmünün uygulanması gerektiğinin düşünülmemesi..." ve Yargıtay 1. Ceza Dairesi (07.02.2006, 1331/130) "...aksi ispatlanamayan savunmaya göre maktülün, sanığı haksız yere hırsızlıkla suçlayıp hakaret etmesinin doğurduğu hafif tahrik karşısında eylemin işlendiği anlaşıldığı halde, tahrik hükmünün uygulanmaması bozmayı gerektirmiştir..." şeklinde kararlar vermiştir.

Haksız tahrikte yer alan somut eylemler bir insan tarafından veya insanın suça teşkil eden bir unsuru aracı olarak kullanması ile gerçekleşmelidir. Bu nedenle bir hayvana kötü muamelede bulunan kişi, hayvan tarafından tahrik edildiğini ileri süremez. Hayvanlardan kaynaklanan fiillerin tahrik sebebi olabilmesi için insanlara izafe edilmesi diğer bir anlatımla, insanların yönlendirmesi, tedbirsizliği veya ihmali ile bu fiilin gerçekleşmesine sebep olması gerekir. Örneğin Yargıtay 10. Ceza Dairesi E. 2002/17928 K. 2002/21685 T. 18.6.2002 sayılı kararında "... Müştekiye ait hayvanın, daha öncesinde birkaç kez

bahçesine girip, zarar vermesi nedeni ile müştekiyi uyaran sanığın, olay günü, aynı hayvanı, yine bahçeye zarar verirken görmesi üzerine sinirlenerek, av tüfeği ile öldürmesi şeklinde gerçekleşen eyleminde, haksız tahrik altında hareket ettiği hükmüne bağlamıştır.” Bu nedenle ceza hukuku anlamında hareket sayılmayan insan davranışlarına karşılık olarak işlenen suçlarda haksız tahrik uygulaması yapılamaz.

## 2- Eylem Haksız Olmalıdır

Haksız tahrikten bahsedilebilmesi için, Faile yönelik olarak yapılan bu eylem muhakkak haksız olmalıdır. Öncelikle icrai veya ihmali davranışla gerçekleştirilmiş haksız bir fiilin bulunması gerekli olmakla birlikte, bu fiilin suç oluşturması zorunlu değildir. Ancak Faile veya başka bir kişiye ait hukuksal bir değere yönelmiş bir müdahale bir hukuka uygunluk nedeni çerçevesinde gerçekleştiriliyorsa, bu müdahale hukuka aykırı olmadığından haksızlık karakterine de sahip değildir. Dolayısıyla böyle bir müdahalenin yapılması sonucunda hiddet veya şiddetli eleme kapılarak bir suç işleyen fail bakımından haksız tahrik indirim yapılamaz. Örneğin icra işlemi için İcra memurunun görevini yaptığı esnada evi icra edilen kişi tarafından suç teşkil eden bir eylem ile karşılaşması sonucunda eylemi gerçekleştiren kişiye haksız tahrik hükümleri uygulanamaz. Diğer bir ifade ile kanun hükmünü yerine getirme, meşru savunma, hukuka uygunluk nedeni olarak zorunluluk durumu, hakkın kullanılması, ilgilinin rızası, varsayılan rıza ya da yükümlülüklerin çatışması çerçevesinde yapılan hukuka uygun hareketler haksız bir fiil olarak addedilemeyeceğinden, fail

bu hareketler sonucunda hiddet ve şiddetli eleme kapıldığını ileri süremeyecektir. Eylemin tahrik oluşturup oluşturmayacağı her somut olay içerisindeki durum ve şartlara göre değerlendirilmektedir.

Diğer taraftan Faili hiddet veya şiddetli eleme sürükleyen fiil, suç teşkil etmekle birlikte, cezalandırılabilirliğin objektif koşulu meydana gelmediği için cezalandırılmıyorsa bile, haksızlık karakterine sahip olduğundan, buna tepki olarak işlenen suç bakımından haksız tahrik indirimi yapılır. Bilindiği üzere Türk Ceza Kanunu'nun 125'inci madde kapsamında gıyabında hakaretin cezalandırılabilmesi için fiilin en az üç kişiyle ihtilat ederek işlenmesi gerekir. Bu koşul sağlanmadığı için cezalandırılmayan bir kişiye karşı, hakaret edilen kişi bir suç işlerse, haksız tahrik indiriminden yararlanır.

## 3- Suç, Tahrikte Bulunana Karşı İşlenmeli

Türk Ceza Kanunu'nda yer alan indirimden faydalanılabilmesi amacıyla suç meydana getiren ve fail tarafından işlenen eylemin, muhakkak faili tahrik eden bireye karşı işlenmesi lazımdır. **Tahrik eden birey haricinde bir başkasına karşı suç işlenirse, tahrik hükmünden faydalanılmaz.** Nitekim Yargıtay Ceza Genel Kurulu E.2008/1-2 ve K.2008/42 sayılı kararında “Haksız tahrik nedeniyle indirim yapılabilmesi için, haksız hareketin bizzat maktulden gelmesi ve bizzat sanığa yönelmesi gereklidir” şeklinde yer alan hükmü ile bu görüşü desteklemektedir. Yine başka bir Yargıtay içtihadında (Yargıtay 1. Ceza Dairesi. 28.02.1995, 2835/506) “olaydan iki ay önce sanıkların akrabası Münir'i, maktullerin akrabalarının dövmesi olayında maktullerden

kaynaklanan haksız bir hareket olmaya-  
cağının dikkate alınmadan sanıklar lehi-  
ne haksız tahrik hükmünün uygulanması  
yasaya aykırıdır..” şeklinde konu ile ilgili  
karar belirtilmiştir. Buna karşılık, hak-  
sız fiilin doğrudan failin kendisine karşı  
işlenmesi zorunlu değildir. Fiil faille yö-  
nelik olarak gerçekleştirilmiş olabileceği  
gibi, yakınlarına, tanıdıklarına, sevdiği  
kişilere karşı veya hiç tanımadığı üçüncü  
kişilere karşı dahi gerçekleştirilen eylem  
dahi, suç işleyen fail hakkında tahrik in-  
dirimi uygulanmasına sebebiyet verebil-  
mektedir. Bu bağlamda, failin yakınları-  
na veya değer verdiği diğer kişilere ya da  
faille tamamıyla yabancı olan kimselere  
karşı işlenmiş haksız fiillerin de belli ko-  
şullarda haksız tahriki oluşturacağı gerek  
öğretide gerekse yargı kararlarında kabul  
edilmiştir. Nitekim Yargıtay 5. Ceza Dai-  
resi (E. 1981/3551k. 1981/3407) hukuka  
aykırı her türlü davranışın, haksız ey-  
lem niteliği taşımasına, haksız hareketin  
mutlaka sanığın karşı vukuu şart olmayıp  
Devlet aleyhine işlenmesi takdirinde de  
sanığın tahrik hükmünden yararlanması  
gerektiğini belirtmiştir. 5237 sayılı Türk  
Ceza Kanunu'nun 29'uncu maddesinde  
de bu anlayışın terk edilmesini gerektiren  
bir neden bulunmamaktadır. Ancak, ki-  
şinin kendi haksız hareketiyle olaya sebe-  
biyet verdiği veya öldürme suçunun baş-  
ka bir suçun mağduru olan kişilere karşı  
işlendiği durumlarda haksız tahrik nede-  
niyle herhangi bir indirim uygulanamaz.

Hiddet veya şiddetli elemin etkisin-  
de mağdura karşı işlenen suçtan dolayı  
bir defa haksız tahrik indirimi yapılabi-  
lir. Ancak failin mağdura karşı aynı anda  
birden fazla suç işlemesi hâlinde her bir  
suç için haksız tahrik indiriminin yapıl-  
ması mümkündür. Örneğin, fail mağdura

karşı aynı zaman diliminde hem hakaret  
hem de kasten yaralama suçunu işlerse,  
her ikisi bakımından da haksız tahrik  
indirimi uygulanabilir. Buna karşın, fail  
mağdura karşı haksız fiiline tepki olarak  
kasten yaralama suçunu işledikten belirli  
bir süre sonra, mala zarar verme suçunu  
işlemişse, bu ikinci suç bakımından hak-  
sız tahrik indiriminden yararlandırılma-  
malıdır.

#### 4- Haksız Eylemin Getirdiği Hiddet ve Şiddetli Elemin Altında İşlenmiş Ol- malı

Türk Ceza Kanunu'nun 29'uncu mad-  
desi kapsamında sadece haksız bir fiilin  
gerçekleştirilmesini yeterli görülmemiş,  
bu fiilin failde gerçekten “hiddet” veya  
“şiddetli elem” oluşturmasını da aranmış-  
tır. Haksız tahrik durumundan etkilenen  
birey işlemiş olduğu suç, içinde olduğu  
hiddet ve şiddetin etkisinde iken işlemiş  
olmalıdır. Hiddet, öfke, kızgınlık; elem  
ise, acı, üzüntü, dert, keder anlamına gel-  
mektedir. Buna göre içinde olduğu ruhsal  
durum sebebi ile fail, eylemi gerçekleştir-  
melidir. Haksız bir fiilin mevcudiyetine  
rağmen, bu fiil failde herhangi bir hiddet  
veya şiddetli eleme yol açabilecek yoğun-  
lukta değilse, haksız tahrikten söz etmek  
mümkün değildir. Çünkü haksız fiil so-  
nucunda failde meydana gelen hiddet  
veya şiddetli elem ile işlenen suç arasında  
nedensellik bağı bulunmalıdır. Nedensel-  
lik bağının bulunmadığı somut olaylarda  
haksız tahrik indiriminden bahsetmek  
mümkün olmamaktadır.

Haksız fiil, gerçekleştiği veya öğrenil-  
diği zaman makul ve ortalama bir kişide  
de hiddet veya şiddetli elem yaratabilecek  
nitelikte olmalıdır. Ancak makul üçüncü  
bir kişide hiddet veya şiddetli eleme yol

açmayacak bir davranış, failin özel bilgisi nedeniyle onda hiddet veya şiddetli elem uyandırması da göz önünde bulundurulmalıdır. Makul, ortalama bir kişide hiddet veya şiddetli bir eleme yol açmayacak haksız bir fiil, ruhsal yapısı nedeniyle çok sınırlı, aşırı alıngan veya duygusal olan failde böyle bir etki meydana getirmişse, haksız tahrik hükümleri uygulanmaz. Çünkü böyle bir faildeki hiddet veya şiddetli elem haksız fiilden değil, ruhsal yapısından kaynaklanmaktadır.

Bu kapsamda; Ceza Genel Kurulunun istikrar kazanmış kararları ile öğretide de kabul gören görüşler doğrultusunda haksız tahrik hükmünün uygulanabilmesi için;

- Tahriri oluşturan haksız bir fiil bulunmalı,
- Fail öfke veya şiddetli elemin etkisi altında kalmalı,
- Failin işlediği suç bu ruhsal durumunun tepkisi olmalı,
- Haksız tahrik teşkil eden eylem mağdurdan sâdir olmalıdır.

#### II.4. Haksız Tahrikin Hukuksal Niteliği

Haksız tahrik kusur yeteneğini azaltan bir haldir. Çünkü haksız tahrik fiili hukuka uygun hale getirmeyip yalnızca faile verilecek cezanın azaltılmasını sağlar.

5237 sayılı TCK'nın 29'uncu ve 765 sayılı TCK'nın 51'inci maddesinde düzenlenen haksız tahrik kurumu özünde aynı olmasına rağmen aralarındaki temel fark, "haksız bir tahrikin husule getirdiği gazap ve şedit elem yerine 5237 sayılı kanunda, hiddet ve şiddetli elem şeklin-

de değiştirilmiştir. Gazap ve hiddet aynı anlama geldiğinden kurumun psikolojik yapısında bir değişiklik olmamıştır. Ancak haksız tahrik yerine haksız bir fiil denilmekle kanunun gerekçesinde ifade edildiği üzere, töre cinayetlerin de uygulanmasının engellenmesi amaçlanmıştır. Diğer bir fark da 765 sayılı Kanun'da yer alan "ağır – hafif tahrik" ayırımına son verilerek; tahriki oluşturan eylem, somut olayın özelliklerine göre hâkim tarafından değerlendirilip, sanığın iradesine etkisi göz önünde bulundurulmak suretiyle, maddede gösterilen iki sınır arasında belirlenen oranlar dahilinde indirim yapma konusunda hâkime geniş takdir yetkisi tanınmıştır.

Bazı suçlar bakımından cezayı azaltabilen nedenlere özel haksız tahrik denilmektedir. TCK md. 129'da **haksız tahrike ilişkin özel bir hüküm bulunmaktadır**. Bu özel tahrik hükmü hakaret suçuyla sınırlı olarak uygulanabilecek bir düzenlemedir. Bu düzenleme şu şekildedir; (1) "Hakaret suçunun haksız bir fiile tepki olarak işlenmesi halinde, verilecek ceza üçte birine kadar indirilebileceği gibi, ceza vermektense vazgeçilebilir". (2) "Bu suçun, kasten yaralama suçuna tepki olarak işlenmesi halinde, kişiye ceza verilmez". (3) "Hakaret suçunun karşılıklı olarak işlenmesi halinde, olayın mahiyetine göre, taraflardan her ikisi veya biri hakkında verilecek ceza üçte birine kadar indirilebileceği gibi, ceza vermektense vazgeçilebilir". Böylece bu düzenleme karşısında hakaret suçunda TCK md. 29'daki genel haksız tahrik hükmü uygulama alanı bulamayacaktır." Bazı suçlar bakımında ise haksız tahrik hükümlerinin uygulanması söz konusu olamamaktadır. Örneğin şekli suçlardan

bazıları, (6136 sayılı yasada düzenlenmiş bulunan suçlar, yalan yere yemin (TCK m.275), korku ve panik yaratacak şekilde ateş etme, (TCK m.170), karşılıksız çek keşide etme...) , TCK'nın 102, 103, 104 ve 105. maddelerinde düzenlenmiş cinsel suçlar, Türk Ceza Kanununun 82/1-3. maddesine göre, kasten adam öldürme suçunun kan gütme saikiyle işlenmesi, töre saikiyle öldürme suçu, yağma, zimmet, rüşvet, irtikâp, hırsızlık, belgede sahtecilik gibi suçlarda haksız tahrik indiriminden yararlanılamamaktadır. Konu ile ilgili Yargıtay 4. Ceza Dairesinin (2020/13867 Esas, 2021/20021 Karar, 21.06.2021 Tarihli kararında "Sanık ile görevli polis memurunun hakaret suçunu karşılıklı olarak işlediklerinin mahkemece kabul edilmesi karşısında, sanık hakkında hakaret eylemi nedeniyle TCK'nın 129/3. maddesinin uygulanmaması ve görevi yaptırmamak için direnme suçundan tayin edilen cezada aynı Kanunun 29'uncu maddesinde düzenlenen haksız tahrik hükümlerinin uygulanması gerektiğinin gözetilmemesi..." şeklinde kararı bulunmaktadır.

### II.5. Haksız Tahrik İndirimi

Haksız tahrik her ne kadar şahsa bağlı kanuni ceza azaltan bir neden olarak görülse de tatbiki için failin suçu işlediğini kabule ve daha da önemlisi pişmanlık göstermesine ihtiyaç bulunmamaktadır. Bu kapsamda, üst ve alt limitler somut olayın koşullarına göre hâkim tarafından belirlenmektedir. Mesela müebbet hapis cezası alan bir bireyin, tahrik sebebi ile 12-18 sene alacağı indirilmiş cezanın net tayin, ilgili olayın gerçekleşme biçimine, tahrikin niteliğine ve özelliklerine göre farklılık göstermektedir. Cezaya etki

oranları şu şekilde açıklanmaktadır:

- Ağırlaştırılmış müebbet cezasında bu ceza yerine 18-24 sene arası.
- Müebbet hapis cezasında bu ceza yerine 12-18 sene arası.
- Diğer durumlarda  $\frac{1}{4}$  ila  $\frac{3}{4}$  oranında düşürülerek cezaya hükmedilmektedir.

### II.6. Haksız Tahrikte İştirak

İştirak suçun işlenmesinde birden çok bireyin beraber hareket etmesi anlamına gelmektedir. Suçun iştirak biçiminde işlenmesi halinde Haksız Tahrik indiriminden iştirak durumunda bulunan bireyin yararlanabilmesi için hiddet veya şiddetli eleme yol açan haksız fiilin birden fazla kişiye gerçekleştirilmesi ve bu kişi veya kişilere karşı faillerin suç işlemesi gerekmektedir. Tahrikin bu bireyler üzerinde de gerçekleşmiş olması lazımdır. Bu bireyler üzerinden gerçekleşmedi ise indirim de söz konusu değildir. Birden fazla kişinin tahrike yol açan eyleme karşılık faillerin haksız fiile katkıları aynı derecede ise, bunlara karşı işlenen suçlar bakımından haksız tahrik indirimi her birinde aynı oranda yapılmalıdır. Haksız fiile katkıları farklı derecede ise, haksız tahrik indirimleri de farklı oranlarda uygulanabilir.

Haksız hareketin kişi üzerinde ve onun psikolojik aleminde bir tepki doğuracağını kabul eden modern ceza hukuku, failin bu durumunu değerlendirerek cezai sorumluluğunu azaltan bir sebep olarak görmektedir. Failin bu subjektif durumuna önem veren çeşitli ülkelerin ceza kanunlarında, failin cezasında belli oranlarda indirim yapılması esası kabul edilmiştir. Nitekim TCK'nın 29'uncu



maddesinde ceza sorumluluğunu azaltan bir neden olarak düzenlenen haksız tahrik hükmünün uygulanabilmesi için mağdurdan kaynaklanmış haksız bir davranış veya söz bulunması, sanığın da bu haksız fiilin meydana getirdiği hiddet veya şiddetli elemin etkisi altında suç işlemesi gerekmektedir. Haksız tahrikin suça iştirak edenlerden her birine uygulanabilmesi için, tahrike ilişkin koşulların tüm şerikler hakkında geçerli olması zorunludur. **Bununla ilgili T.C Yargıtay Ceza Genel Kurulu Esas: 2017/906 Karar: 2020/64 Tarih: 06.02.2020**” başka bir ifadeyle evlilik birliği içerisindeki konumu itibarıyla ... açısından haksız tahrik oluşturan davranışların, ...'yla aynı konumda bulunmayan sanıklar Süleyman ve ... açısından haksız tahrik nedeni oluşturmadığı anlaşılmaktadır. Medeni Kanun'un 161/1. maddesinde eşler arasında bir boşanma nedeni sayılan evlilik dışı cinsel ilişkinin, yine aynı Kanun'un 185/3. maddesinde düzenlenen sadakat yükümlülüğüne aykırılık oluşturacağı sabit olmakla birlikte, ahlaki veya geleceksel açıdan kabul edilemeyecek bu durumun eşler dışındaki diğer aile bireyleri açısından haksızlık teşkil ettiğinin kabulü mümkün bulunmamaktadır. Aksinin kabulü hâlinde namusunun lekeleniği düşüncesine kapılan aile fertlerinden herhangi birinin işlediği her suçta haksız tahrik hükmünün uygulanması gündeme gelebilecek, haksız tahrikin kaçınıcı derecedeki akrabaya kadar uygulanacağına belirli olmaması nedeniyle kapsamı öngörülemeyecek ölçüde genişletilmiş olacaktır. Bunun yanında somut olayda, gün boyunca elleri kolları bağlı şekilde ve kendinden geçmiş bir hâlde ...'nın evinde alıkonulan maktulün, sanıklar Süleyman

ve ...'e yönelik başkaca herhangi söz ve davranışı da bulunmadığı da gözetildiğinde sanıklar **Süleyman ve ... hakkında haksız tahrik hükmünün uygulanmasında herhangi bir isabetsizlik bulunmamaktadır. Haksız tahrik direkt olarak faile yönelik yapılmış bir eylem sonucunda değerlendirilecektir.** Aşağıda yer verilen Ceza Genel Kurul kararı ile uygulanacak haksız tahrik hükümlerinden eyleme maruz kalan kişinin yani aldatılan eşin yararlanabileceği ve haksız tahrik hükümlerinin diğeri aile fertleri için uygulanamayacağına karar verilmiştir. **Ancak çoğunluk görüşüne katılmayan Ceza Genel Kurulu Başkanı göre;** “Haksız tahrik oluşturan söz veya davranışın sanığa karşı gerçekleştirilmiş olması şart değildir. **Haksız fiil, sanığın yakını bir kimseye veya tamamen yabancı bir şahsa da yönelmiş olabilir. Haksız tahrik hükmünün uygulanması için önemli olan husus, sanığın mağdurdan kaynaklanan ve haksız fiil olduğu hususunda tereddüt bulunmayan söz ya da davranış nedeniyle içine düştüğü hiddet veya şiddetli elemin etkisi altında suç işlemiş olmasıdır.** Somut olayda, sanıklar atılı suçları TCK'nın 37/1. maddesi kapsamında aldıkları suç işleme kararı doğrultusunda fiil üzerinde birlikte hâkimiyet kurarak işlemişlerdir. Maktulle cinsel ilişkiye giren Seval'in sadece eşi ...'ya karşı sadakat yükümlülüğünün bulunduğu, yine konut dokunulmazlığının ihlali suçunun sadece ...'ya karşı işlendiği anlaşılmış ise de, dosya kapsamına göre damatları ...'yla yakın ilişki içerisinde olan ve dar bir çevrede yaşayan sanıkların, gerek maktulün haksız fiil oluşturduğu hususunda tereddüt bulunmayan davranışlarından kaynaklanan öfke gerekse

bu eylemler nedeniyle damatları ...nın içine düştüğü duruma duydukları şiddetli elem altında atılı suç işlemeleri karşısında sanıklar hakkında haksız tahrik hükmünün uygulanması gerektiği kabul edilmelidir. Ancak, Yerel Mahkemece ... hakkında makul bir oranda haksız tahrik indirimi yapılmış ise de, damatları ... ile birebir aynı konumda olmayan sanıklar hakkında haksız tahrik nedeniyle asgari oranda indirim uygulanmalıdır.”

Yine başka bir Yargıtay Ceza Genel Kurulu, 15.11.2011 gün, 2011/1-123 E. ve 2011/229 K. sayılı kararında, “Haksız tahrikin suça iştirak edenlere (müşterek fail veya diğer şeriklere) de uygulanabilmesi için, tahrike ilişkin koşulların tüm şerikler hakkında geçerli olması zorunludur. Bu nedenle, müşterek fail veya iştirak edenlerden bir kısmı hakkında tahrik koşulları gerçekleşmiş, diğerleri hakkında gerçekleşmemiş ise, 29’uncu madde yalnızca haksız tahrik koşulları gerçekleşen kişiler hakkında uygulanabilecektir.” ibaresine yer verilmiştir.

## II.7. Haksız Tahrikte Zaman ve Tasarlama

Türk Ceza Kanunu madde 29’da haksız tahrikin zamanlaması ile ilgili bir düzenleme bulunmamaktadır. Böyle bir sınırlamanın öngörülmemiş olması subjektif unsura dayanmaktadır. Ceza sorumluluğunu azaltan bir neden olarak düzenlenen haksız tahrik ile ilgili 29’uncu maddede “haksız bir fiilin meydana getirdiği hiddet veya şiddetli elemin etkisi altında” hükmü yer almaktadır. Hiddet veya şiddetli elemin etkisinin sürdüğü sürece işlenen suç bakımından haksız tahrik indirimi uygulanabilmektedir. Diğer bir deyişle Suç haksız fiilin

etkisi altında işlenmiş olmalıdır. Zira haksız tahrikin subjektif unsuru, faildeki hiddet ve şiddetli elem halini oluşturduğuna göre, bu psikolojik durumun ne kadar süreceği önceden tahmin edilemeyeceğinden süresi belirlenemez. Bu anlamda, gerekli olan haksız fiil ile suç arasında bulunması gereken **illiyettir**, Nitekim Yargıtay bir içtihadında (YCGK. 18.09.1972, 1971-1-426/290), “...haksız tahrik hükmünün uygulanmasında esas tutulması gereken husus, suçun işlenmesini tahrik eden eylemlerle dava konusu suç arasındaki sebep ve sonuç bağının tespiti noktasında toplanmaktadır...” şeklinde karar vermiştir. Haksız fiil ile suç arasında belli bir zamanın **geçmiş olması haksız tahrikin oluşumunu engellemez**. Bu hâlde fail, suç işleme yönünde önceden bir karar vermeden, dışarıdan gelen etkinin ruhsal yapısı üzerinde meydana getirdiği karışıklığın neticesi olarak bir suç işlemeye yönelmektedir. Bu yönüyle haksız tahrik hâlinde failin iradesi üzerinde zayıflama meydana gelmekte, böylece haksız fiilin meydana getirdiği hiddet veya şiddetli elemin etkisi altındaki kişinin suç işlemekten kendisini alıkoyma yeteneği önemli ölçüde azalmaktadır. Nitekim Yargıtay Ceza Genel Kurulu’nun 06.06.1983 gün, 1983/1-43 E. ve 1983/275 K. sayılı kararına göre, “... Haksız tahrikin faile karşı işlenmiş olması şart değildir. Haksız fiilin failin yakını bir kimseye veya failce yakın sayılan bir kişiye veya faile tamamen yabancı bir şahsa karşı işlenmiş olabilir. ... Failde, hiddet veya şiddetli elem oluşturan tahrik fiilinin hedefi çok geniş bir mana taşımaktadır. Tahrik fiili, niteliği itibarıyla sürekli hiddet veya eleme neden olabilir. **Suçun tahrikten hemen sonra işlenmesi**

**zorunluluğu yoktur;** zira failde, haksız tahrikin sebep olduğu hiddetin veya şiddetli elemin etkisi sürebilir”. Yine başka bir Yargıtay Ceza Genel Kurulu kararına göre (E. 1982/1-230 K. 1982/361) “TCK.nın 51’inci maddesinin uygulanmasına yol açacak eylemlerin mutlaka olay sırasında veya olaydan hemen önce vuku bulması zorunluluğu bulunmamaktadır. Zaman unsuruna bu derece dar bir görüşle bağlanmak bazı hallerde yetersiz kalır. Her olayı kendi oluşuna ve nedenlerine göre değerlendirmek gerekir. Maddenin uygulanması yönünden önemli olan, failin suçu öfke veya şiddetli elemin tesiri altında işleyip işlemediğidir. Haksız tahrik teşkil eden eylemle, suçun aynı anda işlenmiş olmasını aramak her olayda doğru olmaz. Mağdurdan gelen haksız hareketlerin psikolojik etkisinin devam ettiğinin kabulünde zorunluluk bulunan hallerde, sanığa verilen cezadan TCK.nın 51’inci maddesinin uygulanması suretiyle indirim yapılması gerekir.”

Tasarlama, Türk Ceza Kanunu’nun 82/1-a maddesinde düzenlenmiştir. Tasarlayarak adam öldürmeyi cezayı artıran nitelikli haldir. Kanunda tasarlamanın tanımını yapılmadığından tasarlamanın tanımından kaynaklı olarak tasarlama durumunda haksız tahrik indiriminin kullanılması ile ilgili farklı görüşler yer alsada burada dikkat edilmesi gereken unsur failin bütün tasarlama süresince hiddet veya şiddetli elemin etkisinde kalıp kalmadığı ve failin maruz kaldığı haksız fiil ile işlediği kasten öldürme suçu arasında illiyet bağının bulunup bulunmadığıdır. Ancak, somut olayda hiddet veya şiddetli bir elem etkisinde kaldığından bahsedilemediği zamanlarda haksız tahrik ile tasarlamanın bir arada bulunamayacağı

düşünülmektedir.

## II.8. Haksız Tahrikte Yanılgı ve Sapma

Türk Ceza Kanunu madde 30/3’de; Ceza sorumluluğunu kaldıran veya azaltan nedenlere ait koşulların gerçekleştiği hususunda kaçınılmaz bir hataya düşen kişi, bu hatasından yararlanır”. Hükmü yer almaktadır. Bu doğrultuda, fail haksız tahrikin maddi koşullarının mevcudiyeti hususunda kaçınılmaz bir hataya düşerek suçu bir başkasına karşı işler ise hâlinde Haksız Tahrik hükümlerinden yararlanacaktır. Buna karşın aynı kanunun 61’inci maddesi gereğince, fail gerekli dikkat ve özen gösterse idi, haksız tahrikin maddi koşullarının mevcut olmadığını bilecekti sonucuna ulaşıyorsa, hatadan kaçınılabileceği sonucuna ulaşılır ve haksız tahrik hükümleri uygulanamaz.

Hedefte sapma durumu ise haksız eylem ile tahrikte bulunan bireye karşı suç konusu teşkil eden eylemini gerçekleştirmek isteyen failin sapma sebebi ile eyleminin neticesinin bir başkası üzerinde gerçekleşmesidir. Bu durumlarda öncelikle olası kastla mı yoksa taksirle mi hareket edip etmediğine bakılmalıdır. Fail hedefte sapma olacağını öngörmesine rağmen durmadı ise olası kast söz konusudur. Olası kast durumunda indirim hükümleri uygulanmamaktadır. Örneğin Yargıtay Ceza Genel Kurulu’nun (E. 2013/1-441 K. 2014/123) “... Mağdurdan kaynaklanan bir haksız hareket sebebiyle fiili işleyen kimse mağdur dışından başka kimselerin de isabet alacağını **öngörmesine rağmen sonucu kabullenerek olası kastla fiili işliyorsaa, olası kastla isabet ettirdiği kimseler bakımından haksız tahrik hükümlerinden yararlanamaz.**

Tepkinin tahriki teşkil den fiili yapan kimseye yönelmiş olması şarttır... Olay öncesi ve sırasında sanığı hiddet ya da şiddetli elem etkisi altında bırakan haksız fiiller beraat eden M. ve onun yakınları tarafından gerçekleştirilmiş olup, sanığın çocuklarının yakın arkadaşı olan ve olay sırasında sanıkla birlikte hareket eden grupta yer alan maktul Burhan'dan kaynaklanan haksız bir hareketin olmadığı anlaşıldığından, "**mağdurdan sadır olan bir haksız eylem**" şartının somut olayda gerçekleşmemesi nedeniyle, sanık lehine T.C.K.nun 29'uncu maddesinin uygulanması imkânı bulunmamaktadır." Şeklinde kararı bulunmaktadır. Öte yandan olası kastın istisnai bir durumu diğer Yargıtay Ceza Genel Kurul Kararında (5.10.2010 gün ve 2010/1-132-183 Sayılı karar) belirtilmiştir. Bu karara göre şartlarının bulunması halinde olası kastla işlenen suçlarda da "haksız tahrik" hükümlerinin uygulanması mümkündür, ancak bunun için doğrudan kastla işlenen suçlarda olduğu gibi, **haksız fiilin olası kastla işlenen suçun mağdurdan kaynaklanması gerekmektedir.** Somut olayda "kendisine küfür edildiğini düşünen sanık, bunun nedenini sormak için, motosikletin peşine düşmüş, önüne geçmiş, yavaşlayarak ve işaret ederek motosikleti durdurmak istemiştir. Bu amaçla, öncelikle sağ şeritte önlerinde yavaşlamış, sonra durmaları için işaret etmiş, buna rağmen durmayarak sol şeritten kaçmaya çalışmaları üzerine de arabasını sol şeride kırmıştır. Burada, sanığın doğrudan yaralama veya öldürme kastı ile hareket etmediği açık ise de; sanık, karayolunda seyreden bir otomobil sürücüsünün yapması gereken normal davranış biçimlerini terk etmiş, adeta otomobilini maktul

ve arkadaşının bulunduğu motosikleti durdurmak için bir alet olarak kullanma yolunu seçmiş, bu suretle de gerek kendisi için, gerek motosiklet için, gerekse karayolunu kullanan diğer araç ve kişiler için tehlikeli sonuçlar doğuracak şekilde hareketler sergilemiş, bunu yaparken de otomobilinin önünü motosikletin kaçış yönüne kırmakta bir beis görmemiştir. Dolayısıyla da, ısrarla gerçekleştirdiği eylemin ölümle sonuçlanabileceğini öngörmüş ve bu hareketinin neticesini kabullenmiştir, başka bir deyişle **olası ölüm neticesine kayıtsız kalmış, olursa olsun demiştir.**" Bunun yanında, maktul ve arkadaşı Burak tarafından sanığa yönelik olarak yapıldığında kuşku bulunmayan ve Burak'ın ifade ettiğinin aksine, sanık ve yanındaki kız arkadaşı tarafından "küfür" olarak algılanan hareketin sanık yönünden "haksız tahriki" oluşturacağı ve olası kastla işlenen suçlarda da "haksız tahrik" hükümlerinin uygulanmasına bir engel bulunmadığı kabul edilmelidir. Bu itibarla; sanık hakkında "haksız tahrik altında 18 yaşından küçük olan kişiyi olası kastla öldürme" suçundan verilen hükmünün onanmasında bir isabetsizlik görülmediğinden, Yargıtay Cumhuriyet Başsavcılığı itirazının reddine karar verilmiştir. Bu kararlar ışığında fail öngöremeyecek sapma sebebi ile bir başkası üzerinde neticeye neden oldu ise somut olay kapsamında değerlendirilmesiyle birlikte indirim hükümlerinden yararlanacaktır.

## II.9. Haksız Tahrik ve Meşru Müdafaa Farkı

Öncelikle meşru savunma ile haksız tahrikin bir arada uygulanması mümkün değildir. Meşru savunma halen mevcut

olan haksız bir saldırıyı defetmek için saldırgana yönelik orantılı bir savunma fiilinin yapılmasını gerektirmektedir. Meşru savunmada gerçekleşen, gerçekleşmesi ve tekrarı muhakkak olan haksız bir saldırı bulunmalıdır. Haksız tahrikte saldırı sona ermiştir. Meşru müdafaa hukuka uygunluk sebebi söz konusudur ve suç oluşturmaz. Haksız tahrikte kusurluluk azaltılır. Meşru müdafaa durumunda saldırı olmalıdır. Haksız tahrikte saldırı olması gerekli değildir. Bunun için haksız bir eylem olması yeterli bir durumdur. Meşru müdafaa birey ceza almaz ve beraat eder. Ancak **haksız tahrik** halinde cezada indirim söz konusu olabilmektedir.

Haksız tahrik hükmünün uygulanabilmesi açısından, failin suçu ilk haksız fiilin doğurduğu öfke veya şiddetli elemin etkisiyle işleyip işlemediği önemlidir. Mağdur ya da ölüden gelen haksız hareketin psikolojik etkisinin devam ettiğinin kabulünde zorunluluk bulunan hâllerde, haksız tahrik hükmünün uygulanması gerekmektedir.

## II.10. Karşılıklı tahrik

Yerleşmiş yargısal kararlarda kabul edildiği üzere, gerek fail gerekse, maktulün karşılıklı haksız davranışlarda bulunması halinde, tahrik uygulamasında kural olarak, haksız bir eylem ile maktulü tahrik eden fail, karşılaştığı tepkiden dolayı tahrik altında kaldığını ileri süremez. Ancak maruz kaldığı tepki, kendi gerçekleştirdiği eylemle karşılaştırıldığında aşırı bir hal almışsa, başka bir deyişle tepkide açık bir oransızlık varsa, bu tepkinin artık başlı başına haksız bir nitelik alması nedeniyle fail bakımından haksız tahrik oluşturduğu kabul edilmelidir. Yargı-

tay Ceza Genel Kurulu 2011/1-51 Esas, 2011/42 Karar, 12.04.2011 Tarih. “Karşılıklı tahrik oluşturan eylemlerin varlığı halinde, fail ve maktulün tahrik oluşturan haksız davranışları birbirine oranla değerlendirilmeli, öncelik-sonralık durumları ile birbirlerine etki-tepki biçiminde gelişip gelişmedikleri göz önünde tutulmalı, ulaştıkları boyutlar, vahamet düzeyleri, etkileri ve dereceleri gibi hususlar dikkate alınmalı, buna göre; etki-tepki arasında denge bulunup bulunmadığı gözetilerek, failin başlangıçtaki haksız davranışına gösterilen tepkide aşırılık ve açık bir oransızlık saptanması halinde, failin haksız tahrik hükümlerinden yararlandırılması yoluna gidilmelidir.” Hükmü yer almaktadır. Diğer taraftan Yargıtay’ın 3. Ceza Dairesinin de (E. 2010/13534 K. 2010/16533 sayılı) konu ile ilgili “taraf- lar arasında tartışma akabinde meydana gelen karşılıklı kavga olayında ilk haksız hareketin kimden kaynaklandığının belirlenememiş olmasına, mahkemenin tespitin de bu yönde bulunmasına göre Yargıtay Ceza Genel Kurulu’nun kararı ve buna uyum gösteren özel ceza daireleri uygulamaları doğrultusunda ilk haksız hareketin hangi taraftan kaynaklandığı belirlenemediğinde şüpheli kalan bu halden sanıkların yararlandırılması dolayısıyla atılı yaralama eylemini haksız tahrik altında işlediklerinin kabulü gerektiğinin gözetilmemesi, yasaya aykırıdır” şeklinde kararı bulunmaktadır.

## II.11. Taksirli Suçlarda Haksız Tahrik

Taksir, ilgili bir suçun özen ve dikkat yükümlülüklerine aykırı biçimde, öngörülememesi sonucunda işlenmesi durumudur. Haksız tahrik halinde bir fiile

karşılık olarak şiddetli bir elem altında suç işleme durumu mevcut bulunmaktadır. Yani bir kastın olması lazımdır. Doktrinde taksirli suçlarda haksız tahrikin uygulanabilirliği konusunda tartışma yer almaktadır. Ancak Yargıtay'ın 1. Ceza Dairesinin E. 2008/5346 K. 2008/7646 sayılı kararında "Oluş ve kabule göre; taksirli suçlarda tahrik hükümlerinin uygulanmasının mümkün olmadığı düşünülmeden, tahrik nedeniyle cezadan indirim yapılması suretiyle eksik ceza tayini bozmayı" şeklinde hüküm bulunmaktadır. **Bu kapsamda taksirle işlenen suçlarda haksız tahrik indirimin yapılamayacağını söylemek mümkündür.**

## II.12. Ceza Hukuku İlkelerinin İdari İşlemlerdeki Yeri

Anayasa'nın "Suç ve cezalara ilişkin esaslar" başlıklı, 38'inci maddesinde "Kimse, işlendiği zaman yürürlükte bulunan kanunun suç saymadığı bir fiilden dolayı cezalandırılmaz; kimseye suçu işlediği zaman kanunda o suç için konulmuş olan cezadan daha ağır bir ceza verilemez.

- Suç ve ceza zamanaşımı ile ceza mahkûmiyetinin sonuçları konusunda da yukarıdaki fıkra uygulanır.
- Ceza ve ceza yerine geçen güvenlik tedbirleri ancak kanunla konulur.
- Suçluluğu hükmen sabit oluncaya kadar, kimse suçlu sayılamaz.
- Hiç kimse kendisini ve kanunda gösterilen yakınlarını suçlayan bir beyanda bulunmaya veya bu yolda delil göstermeye zorlanamaz.
- Kanuna aykırı olarak elde edilmiş

bulgular, delil olarak kabul edilemez.

- Ceza sorumluluğu şahsidir.
- Hiç kimse, yalnızca sözleşmeden doğan bir yükümlülüğü yerine getirememesinden dolayı özgürlüğünden alıkonulamaz.
- Ölüm cezası ve genel müsadere cezası verilemez.
- İdare, kişi hürriyetinin kısıtlanması sonucunu doğuran bir müeyyide uygulayamaz. Silahlı Kuvvetlerin iç düzeni bakımından bu hükme kanunla istisnalar getirilebilir.
- Uluslararası Ceza Divanına taraf olmanın gerektirdiği yükümlülükler hariç olmak üzere vatan-  
daş, suç sebebiyle yabancı bir ülkeye verilemez." Şeklinde.

Anayasa'nın 38'inci Maddesinde yer alan hükümlerde görüldüğü üzere idari suç ve cezalar ile adli suç ve cezalar arasında herhangi bir ayırım yapılmamıştır. Hem idari suç ve cezalar hem de adli suç ve cezalar bu maddede öngörülen ilkelere tabi kabul edilebilmektedir. Zira Anayasa Mahkemesi'nin 13/01/2016 tarihli ve E:2015/85, K:2016/3 sayılı kararında adli ve idari suçların ikisinde de davranış normlarına aykırı ve haksızlık teşkil eden bir fiille, kanun koyucunun koruma altına aldığı bir hukuki değer ihlali söz konusu olup adli ve idari cezaların her ikisi de cebir içerdiği belirtilmektedir. Bir başka Anayasa mahkemesi kararına göre "Anayasa'da öngörülen suçta ve cezada yaşattık ilkesi, insan hak ve özgürlüklerini esas alan bir anlayışın öne çıktığı günümüzde, ceza hukukunun da temel

ilkelerinden birini oluşturmaktadır. Anayasa'nın 38'inci maddesine paralel olarak Türk Ceza Kanunu'nun 2'inci maddesinde yer alan 'suçta ve cezada kanunilik' ilkesi uyarınca, hangi eylemlerin yasaklandığı ve bu yasak eylemlere verilecek cezaların hiçbir kuşkuyla yer bırakmayacak biçimde yasada gösterilmesi, kuralın açık, anlaşılır ve sınırlarının belli olması gerekmektedir. Kişilerin yasak eylemleri önceden bilmeleri düşüncesine dayanan bu ilkeyle temel hak ve özgürlüklerin güvence altına alınması amaçlanmaktadır. Anayasa'nın 38'inci maddesinde idari ve adli cezalar arasında bir ayırım yapılmadığından disiplin cezaları da bu maddede öngörülen ilkelere tâbidir." (20.10.2011 günlü, E. 2010/28, K. 2011/139 sayılı karar). Anayasa Mahkemesi bu kararıyla birlikte suçta ve cezada yaşattık ilkesinin uygulama alanının sadece ceza hukuku alanına giren suçlar ile ilgili olmadığını ve bu ilkenin idari yaptırımlarda ve disiplin suçlarında da uygulanması gerektiğini vurgulamaktadır. Böylelikle ilgili karar ve diğer Anayasa Mahkemesi kararları doğrultusunda sadece disiplin cezalarını değil, bu cezaları gerektiren haller ve bunun nedenlerinin de kanunla düzenlenmesi gerektiğini hüküm altına almış ve disiplin suçları, soruşturma usul ve süreleri, soruşturmaya yetkili makam ve merciler ve disiplin cezalarına yani disiplin hukukuna ilişkin her konunun Anayasa'nın 128'inci ve 38'inci Maddesi uyarınca kanunla düzenlenme zorunluluğu getirilmiştir.

Ceza hukukunun disiplin hukuku üzerinde "rehberlik etme" işlevi bulunmaktadır. İdare hukukunun bir içtihat hukuku olması ve böylece oluşturulan ilkelerle ceza hukuku ilkelerinin geniş ola-

rak uygulanma alanı bulması ile birlikte idari yaptırımlar için ceza hukuku temel ilkelerinin en fazla uygulama alanı bulunduğu türü disiplin yaptırımlarıdır. Ceza Hukukunda tanınan hukuka uygunluk halleri, kusurluluğu ortadan kaldıran nedenler ile kanunu bilmemenin mazeret sayılacağı haller dahil olmak üzere, cezayı azaltıcı nedenler idari yaptırımlarda da göz önünde bulundurulmaktadır. İdari işlem niteliğinde olan disiplin yaptırımlarına idare hukukuna hâkim olan anayasal ve içtihadî ilkeler uygulanacaktır. Bu bağlamda, kanunilik ve savunma hakkının tanınması ilkelerinin, cezalarda olduğu gibi disiplin yaptırımlarında da uygulanması açıkça anayasa koyucu tarafından öngörülmüştür. Keza, Anayasa'nın 10'uncu maddesinde güvence altına alınmış eşitlik ve Anayasa'nın 13'üncü maddesinde düzenlenen ölçülülük ilkeleri de kuşkusuz her iki yaptırım türünde uygulanması zorunlu ilkelere aittir. Nitekim Danıştay'ın yıllar içerisinde oluşturmuş olduğu içtihatlarında özellikle idari yaptırımlar ve disiplin hukukunda sıklıkla ceza hukuku ilkelerine gönderme yaparak kararlarına gerekçe oluşturmaktadır.

### II.13. Türk Ceza Kanunu'nda Yer Alan Tahrik İndiriminin Disiplin Hukuku Kapsamında Değerlendirilmesi ve Uygulanması

Türk Ceza Kanunu'na göre haksız tahrikte ceza indirimine gidilmektedir. Ancak, disiplin hukuku bağlamında haksız tahrik gibi unsurlara mevzuatta yer verilmemiştir. Genellikle disiplin hukukunda aynı fiili işleyenlere fiillerinin karşılığında belirtilen disiplin cezası verilir. Ancak Konu ile ilgili Danıştay "Adli suçlar için

öngörülen cezaların idari suçlar için öngörülen cezalardan genellikle daha ağır olması, hürriyeti bağlayıcı cezaların kural olarak adli suçlar yönünden geçerli olabilmesi, idari suçlarda kanun koyucunun daha hafif yaptırıma bağladığı bir hukuki değer ihlal edilmesi ve öngörülen yaptırımın da genellikle idari bir makam tarafından idari usuller izlenerek uygulanması nedeniyle ceza hukuku bakımından getirilen genel ilkelerin idari suç ve cezalara aynen uygulanması çoğu zaman mümkün olmamakla birlikte, **bu ilkelere memur disiplin hukukunun niteliğine uygun düştüğü ölçüde uygulanması gerektiği** görüşü Danıştay Onikinci Dairesi ve Danıştay İdari Dava Daireleri Kurulu kararlarıyla istikrar kazanmıştır” kararını belirtmiştir. Haksız Tahrikin disiplin cezalarında uygulanmasına yönelik mevzuatta bir düzenleme olmaması nedeni ile konunun açıklığa kavuşması için yargı kararlarına bakılması gerekir. Önceki kararda da belirtildiği üzere disiplin hukuku kapsamında verilen disiplin cezalarında da haksız tahrikin göz önünde bulundurulması gerektiği Danıştay kararlarında istikrar kazanarak içtihat haline gelmiştir. İctihat haline gelen konuya ilişkin örnek kararlar aşağıda yer almaktadır.

Danıştay 12. Dairesinin 20/06/2019 tarih ve E:2019/1652, K:2019/5170 sayılı kararının gerekçesinde “... İdare Hukukunun kodifiye edilmemiş ve pek çok hukuki boşluğu barındıran yapısı gereği memur disiplin hukukunda hukuki boşluk bulunan hallerde, başta ceza hukuku olmak üzere diğer hukuk dallarındaki mevzuat hükümlerinin idare hukukunun **niteliğine uygun düştüğü ölçüde kıyasen uygulandığı, nitekim, "bir suç için**

**bir ceza verilir ilkesi", "şüpheden sanık yararlanır ilkesi", "lehe olan kanunun uygulanması ilkesi" gibi ceza hukukuna ait olan ve memur disiplin hukuku mevzuatında düzenlemesi bulunmayan müesseseler bakımından doktrin ve idari yargının, bu müesseselerin memur disiplin hukuku bakımından da geçerli olduğunu benimsediği ve bu müesseselerin idare hukukunun niteliğine göre uygulandığı, Memur disiplin hukuku uygulamasında haksız tahrik ve karşılıklı hakaret hallerinin söz konusu olduğu durumlarda, olayın özelliğine göre faile daha hafif bir ceza verilmesi veya hiç ceza verilmemesi hususlarının cezayı verecek olan idare tarafından değerlendirilmesi ve bu değerlendirme sonucuna göre işlem tesis edilmesinin idare hukukunun niteliğine uygun düşeceği... Haksız tahrik hükümlerinden yararlanabilme ihtimalinin söz konusu olabileceği... davacı hakkında yürütülen disiplin soruşturması sonunda verilecek cezanın, davacının işlediği iddia edilen eylemin haksız tahrikle gerçekleştiği hususu göz önünde bulundurulmak suretiyle değerlendirilmesi gerektiğini” belirtmiştir. (Danıştay İdari Dava Daireleri Kurulu E. 2020/231 K. 2020/3500 26/54)**

Danıştay’ın 12. Dairesi (E. 2016/4750 K. 2019/9565) konuya “ kamu görevlilerinin işlemiş olduğu disiplin suçlarıyla ilgili olarak haksız tahrik ya da karşılıklı hakaret hallerinin söz konusu olduğu durumlarda, olayın özelliğine göre faile daha hafif bir ceza verilmesi veya hiç ceza verilmemesi hususlarının cezayı verecek makamlar tarafından değerlendirilmesi ve bu değerlendirme sonucuna göre bir işlem tesis edilmesi, hem ceza hukukunun genel ilkelerine hem de hakkaniyete



daha uygun düşecektir...” şeklinde açık-  
lık getirmiştir.

Danıştay 10. Dairesi'nin E. 1990/1103 K. 1990/2547 sayılı kararında “... amir ve üstlerine söz, yazı ve davranışla hakaret eden veya tehdit eden; amir ve üstünü döven veya dövme girişiminde bulunan emniyet mensuplarının meslekten çıkar-  
ma cezasıyla cezalandırılacağı hükme bağlanmıştır. Ancak amirin ağır tahriki, hakareti veya dövme girişimi üzerine, amirle memur arasında meydana gelen karşılıklı hakaret ve dövme olaylarından dolayı memurun anılan Tüzük hükümlerine göre meslekten çıkarılmasına olanak bulunmamaktadır.” belirtilen hüküm ile haksız tahrik durumunun disiplin soruşturmalarında gözetilmesi gereken bir husus olduğu anlaşılmaktadır.

İdare hukukunun tedvin edilmemiş olma özelliği ile Danıştay kararları birlikte göz önüne alındığında, **Disiplin cezası verilirken haksız tahrik hükümlerinin de uygulanması gerektiği düşünülmektedir.** Kamu görevlisinin haksız tahrik şartları altında gerçekleştirdiği disiplin cezası gerektiren fiil veya hallerinde cezayı verecek makamlar tarafından haksız tahrik hükümlerinin de değerlendirilmesi gerekmektedir. Değerlendirme sonucuna göre bir işlem tesis edilmesi içtihat-  
lara uygun düşecektir.

İş hukuku kapsamında değerlendirilecek olursak; tıpkı idare hukukunda olduğu gibi haksız tahrik hükümleri İş Kanununda ayrıca düzenlenmemiştir. Ancak daha önce de bahsedildiği gibi Anayasa'nın 38'inci Maddesinde yer alan hükümlerde idari suç ve cezalar ile adli suç ve cezalar arasında herhangi bir ayırım yapılmadığı, bu nedenle hem idari

suç ve cezalar hem de adli suç ve cezalar bu maddede öngörülen ilkelere tabi kabul edilebilmektedir. Nitekim "**bir suç için bir ceza verilir ilkesi**", "**şüpheden sanık yararlanır ilkesi**", "**lehe olan kanunun uygulanması ilkesi**" gibi ceza hukukuna ait ilkeler niteliğine uygun düştüğü ölçüde işçiler için yapılan disiplin soruşturmalarında da kıyasen uygulanmaktadır. Bu nedenle haksız tahrik hükümlerinin de işçilere verilen disiplin cezalarında dikkate alınması gerekir. **Yar-  
gıtay 9. Hukuk Dairesi (E.2018/6257, K.2019/3909.)** “İş Kanunu'nun 25'inci maddesi kapsamında değerlendirilecek ağır sözleri, işçi, işverenin veya vekilinin tahrikleri sonucu söylemesi, ya da tahrik kapsamında savunma sınırlarını aşarak darp veya hakarete bulunması geçerli fesih nedeni sayılmalıdır. İşverenin tahrik eden veya sataşmayı başlatan işçinin iş sözleşmesini feshetmemesi, eşit işlem borcu kapsamında sataşılana ve cevap veren işçinin iş sözleşmesinin feshin haksız kılma da, davranış işyerinde olumsuzluklara yol açmış ise geçerli nedeni ortadan kaldırmayacaktır.” Şeklindeki kararı ile birlikte İş Kanunu'nun 25'inci maddesi kapsamında değerlendirilecek ağır sözleri, işçi, işverenin veya vekilinin tahrikleri sonucu söylemesi, ya da tahrik kapsamında savunma sınırlarını aşarak darp veya hakarete bulunması eylemine karşılık haklı fesih yerine geçerli fesih şartlarının uygulanması gerektiğini belirtmiştir.

### III. SONUÇ

Modern Ceza Hukukunda önemli bir kavram olan “Haksız Tahrik”, Türk Ceza Kanunu'nun Ceza Sorumluluğunu Kaldıran ve Azaltan Nedenler başlığı altında 29'uncu maddede düzenlenmiştir. Failin,

haksız bir fiilin meydana getirdiği hiddet veya şiddetli elemin etkisi altında hareket ederek bir suç işlemesi anlamına gelmektedir. Haksız tahrik genel hafifletici bir nedendir.

Niteliğine uygun düştüğü ölçüde suç ve cezalarda haksız tahrik hükümleri uygulanacaktır. Ancak bazı suç tipleri bakımından haksız tahrik hükümlerinin uygulanması **nitelikleri gereği** (haksız fiil ile bu eyleme tepki olarak işlenen suç arasında mantıki bir bağ olmadığı için) mümkün değildir. **Yargıtay'a göre de "hırsızlık, gasp, dolandırıcılık, hileli iflas, cinsel saldırı gibi" suçlarda haksız tahrik hükümleri uygulanmamalıdır.** Haksız tahrik failin cezasını tamamen kaldırmamakla birlikte, faile verilecek cezanın önemli ölçüde indirimine neden olmaktadır. Ancak Türk Ceza Kanunu 129'uncu madde ile birlikte istisnai bir hüküm eklenmiştir. Buna göre, fail kendisine yönelen haksız bir fiil karşısında hakaret etmişse, mahkeme somut olayın koşullarına göre cezada indirim yapabileceği gibi, ceza da vermeyebilir. Karşılıklı hakaret edilmesi hâlinde de aynı yöntem benimsenmiştir. Ceza Genel Kurulunun istikrar kazanmış kararları ile öğretide de kabul gören görüşler kapsamında haksız tahrikin oluşabilmesi için; **"haksız tahrik oluşturan bir fiil olmalıdır; eylem haksız olmalıdır; suç, tahrikte bulunana karşı işlenmeli; haksız eylemin getirdiği hiddet ve şiddetli elemin altında işlenmiş olmalı ve tahriki oluşturan haksız bir fiil bulunmalıdır."** şeklindeki şartların varlığı bir arada aranmaktadır. Öğretide her ne kadar tartışma konusu olsa da **haksız tahrikin koşullarından biri olan, suçun haksız fiili gerçekleştirilmiş kişiye yönelmesi koşulu taksirli**

**suçlarda oluşmaz.** Ayrıca taksirli suçlar haksız tahrikin doğrudan reaksiyonunu teşkil etmemektedirler. Yargıtay da oluş ve kabule göre; taksirli suçlarda tahrik hükümlerinin uygulanmasının mümkün olmadığı görüşüne sahiptir. Bu nedenle taksirle işlenen suçlarda haksız tahrikin uygulanamayacağı hususlarına da evle-yiyetle dikkat edilmelidir. Söz konusu şartlar oluştuğu takdirde ancak cezada indirime gidilebilir.

Haksız tahrik, disiplin hukukunda ve iş hukukunda ayrıca düzenlenmemiştir. Özellikle idare hukukunun bir içtihat hukuku olması ve tedvin edilmemiş olmasından kaynaklı özelliklerinden dolayı Ceza Hukukuna ait ilkelerinin disiplin yaptırımları kapsamında geniş olarak uygulama alanı bulduğu gözlemlenmektedir. Danıştay kararlarında ve öğretide **"bir suç için bir ceza verilir ilkesi"**, **"şüpheden sanık yararlanır ilkesi"**, **"lehe olan kanunun uygulanması ilkesi"** gibi ceza hukukuna ait olan ve disiplin hukuku mevzuatında düzenlenmesi bulunmayan müesseselerin **"niteliğine uygun düştüğü ölçüde"** disiplin hukukunda da uygulanması gerektiğinin benimsendiği ve uygulandığı görülmüştür. Bu nedenle haksız tahrik hükümlerinin de oluşmuş içtihatlar kapsamında değerlendirme yapılması gerekir. Konu ile ilgili Danıştay, disiplin cezaları yönüyle ceza hukukunun genel prensiplerinin uygulanmasını kabul etmiş ve bu çerçevede haksız tahriki disiplin cezalarında hafifletici neden olarak görmüş olup disiplin hukuku kapsamında verilen disiplin cezalarında da haksız tahrikin göz önünde bulundurulması gerektiği yönünde ortaya bir irade koymuştur. İş hukuku kapsamında, konu ile ilgili bir içtihat oluştuğu söyle-

nemeyecek ise de işçilere verilen disiplin cezalarında haksız tahrik hükümlerinin tıpkı memurlarda olduğu gibi uygulanması gerektiği düşünülmektedir. Nitekim Yargıtay kararlarında, haksız tahrik altında disiplin cezası gerektiren fiil veya eyleme karşılık haklı fesih yerine geçerli fesih verilmesi gerektiğine yönelik örnek kararlarda mevcuttur. Bu kapsamda Türk Ceza Kanunu 129'uncu maddede belirtilen özel hal dışında 29'uncu maddede belirtilen genel haksız tahrik hükümlerinin bahsedilen şartları taşıdığı itibari ile ve niteliğine uygun düşüğü ölçüde tüm suçlarda (Yargıtay'ın suç tiplerinin niteliği itibariyle haksız tahrik ile bağdaşmadığını düşündüğü suçlar haricinde) uygulama alana bulabileceği anlaşılmaktadır. Dolayısıyla ceza yasasındaki bilgiler ve yargı kararlarının içtihadı kararları göz önüne alındığında; "Haksız Tahrik" müessesesinin niteliğine uygun düşmesi durumunda, disiplin hukukunda uygulanmasında bir engel yoktur. Asıl mesele niteliğine uygun düşmesinden ne anlaşılması gerektiği hususudur. Suçun maddi unsurları içerisinde yer alan 5237 sayılı Ceza yasasının haksız tahrik hükümlerinin (TCK 29'uncu maddede belirtilen unsurlar) ve suçun manevi unsuru olan kasıt unsurunun bir arada gerçekleşmesi ile birlikte haksız tahrik kurumunun memur ve işçi lehine uygulanmasında bir sakınca görülmemektedir.

Kanaatimizce; 657 sayılı Devlet Memurları Kanunundaki disiplin cezalarının hukuki mahiyeti ve kanun koyucunun iradesi göz önünde alındığında, haksız tahrik kurumunda yer alan "kasıt" unsuru şartının varlığının elzem olması ve taksirle işlenememesi nedeniyle tahrik indiriminin uyarma ve kınama

cezaları haricinde, aylıktan kesme, kademe ilerlemesinin durdurulması ve devlet memurluğundan çıkarma cezalarında uygulanması içtihatlarımıza daha uygun düşecektir.<sup>2</sup> Haksız tahrik, hukuka uygunluk nedenlerinden biri olmaması nedeniyle sonuçları itibariyle 657 sayılı Devlet Memurları Kanunundaki bir alt ceza müessesesiyle benzerlik göstermektedir. Nasıl ki Danıştay'ın istikrar kazanmış kararlarında bir alt ceza uygulanırken; "cezalarda bir derece hafif olanı uygulanabilir" ibaresinden anlaşılması gerekenin aynı ceza içerisinde yer alan ceza miktarındaki indirim değil de (aylıktan kesme cezasında memurun brüt aylığından 1/8 oranında kesinti yapılması gerekirken 1/30 oranında kesinti yapılması gibi) Devlet Memurları Kanununda uygulanacak disiplin cezalarından bir alt cezanın uygulanmasının kast edildiği hususu dikkate alınınca disiplin makamları muhataba ceza vermeden önce haksız tahrik kurumuna müteallik niteliğine uygun düşmesi şartıyla aylıktan kesme cezalarında, kınama cezası, kademe ilerlemesinin durdurulması cezalarında, aylıktan kesme cezası ve son olarak memuriyetten çıkarma cezalarında ise kademe ilerlemesinin durdurulması cezasının verilmesinin daha hakkaniyetli olacağı,

<sup>2</sup> Devlet Memurları Kanununa göre; her bir eylemin kendi içerisinde ayrıca değerlendirilmesi gerekmektedir birlikte; ilk bakışta disiplin cezaları kapsamında aşağıda yer alan eylemlerde haksız tahrik hükümleri uygulanabilir.

- **Aylıktan kesme cezalarında;**

• Görev sırasında amirine sözlü saygısızlık etmek

• **Kademe ilerlemesinin durdurulması cezalarında;**

• Amirine veya maiyetindekilere karşı küçük düşürücü veya aşağılayıcı fiil ve hareketler yapmak"

• "Amirine, maiyetindekilere, iş arkadaşları veya iş sahiplerine hakarete bulunmak veya bunları tehdit etmek";

- **Devlet memurluğundan çıkarma cezalarında;**

• Amirlerine, maiyetindekilere ve iş sahiplerine fiili tecavüzde bulunmak

çünkü haksız tahrik altında gerçekleştirilen eylem ile haksız tahrik unsurlarının oluşmaması neticesinde husule gelen davranış modelinde muhataplara aynı cezanın verilmesi hakkaniyetli bir bakışın tezahürü olamayacağı gibi hukuk âleminde kabil-i mümkün bir durum olarak da<sup>3</sup> değerlendirilemeyecektir.

### KAYNAKÇA

1. 765 sayılı Türk Ceza Kanunu (Mülga), Kanun Numarası: 765, Kabul Tarihi: 01/03/1926, Yayımlandığı Resmî Gazete Tarih: 13/03/1926, Sayısı: 320.
2. Türk Ceza Kanunu, Kanun Numarası: 5237, Kabul Tarihi: 26/9/2004, Yayımlandığı Resmî Gazete: Tarih: 12/10/2004, Sayı: 25611, Yayımlandığı Düstur: Ter-tip: 5 Cilt: 43.
3. ABBAN, Hakan: Haksız Tahrik, Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara, 2001.
4. M. Muhtar Çağlayan, Yargıtay İç-tihatları Işığında Haksız Tahrik üzerine Bir İzah Denemesi, Adalet Dergisi, Ocak -Şubat, 1982, S.1, s.14.
5. Türk Ceza Hukukunda Haksız Tahrik, Yrd. Doç. Dr. Zeynel T. KANGAL\*

6. T.C. Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Hukuku Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi Türk Ceza Hukukunda Haksız Tahrik, NABİ ÖZALP DANIŞMAN DOÇ. DR. RECEP GÜLŞEN
7. T.C. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Hukuku (İdare Hukuku) Anabilim Dalı Ceza Hukuku Genel İlkelerinin İdari Cezalara Uygulanabilirliği, İsmail YEŞİL
8. M. Muhtar Çağlayan, Yargıtay İç-tihatları Işığında Haksız Tahrik üzerine Bir İzah Denemesi, Adalet Dergisi, Ocak -Şubat, 1982, S.1, s.14.
9. Kazancı Hukuk Otomasyon (<https://lib.kazanci.com.tr/>)
10. Hakeri, Hakan, Ceza Hukuku Genel Hükümler, Ankara 2013
11. Yargıtay Ceza Genel Kurulu, E. 1999/1 – 258 K. 1999/256 Kazancı İçtihat Bankası
12. Yargıtay 3. Ceza Dairesi, 15.11.2006, 4188/8493
13. Yargıtay 1. Ceza Dairesi, 07.02.2006, 1331/130 Kazancı İçtihat Bankası
14. Yargıtay 10. Ceza Dairesi, E. 2002/17928 K. 2002/21685 T. 18.6.2002 Kazancı İçtihat Bankası
15. Yargıtay Ceza Genel Kurulu, E.2008/1-2 ve K.2008/42 Kazancı İçtihat Bankası
16. Yargıtay 1. Ceza Dairesi, 28.02.1995, 2835/506

<sup>3</sup> 2- Aylıktan kesme cezalarında;

• Görev sırasında amirine sözlü saygısızlık etmek

3- Kademe ilerlemesinin durdurulması cezalarında;

• Amirine veya maiyetindekilere karşı küçük düşürücü veya aşağılayıcı fiil ve hareketler yapmak”

• “Amirine, maiyetindekilere, iş arkadaşlarına veya iş sahiplerine hakarete bulunmak veya bunları tehdit etmek”;

4- Devlet memurluğundan çıkarma cezalarında;

• Amirlerine, maiyetindekilere ve iş sahiplerine fiili tecavüzde bulunmak

17. Yargıtay 5. Ceza Dairesi, E. 1981/3551 K.1981/3407 Kazancı İçtihat Bankası
18. Yargıtay 4. Ceza Dairesi, 21.06.2021, 2020/13867 Esas, 2021/20021 Karar, Kazancı İçtihat Bankası
19. Yargıtay Ceza Genel Kurulu, 06.02.2020, Esas 2017/906 Karar: 2020/64 Kazancı İçtihat Bankası
20. Yargıtay Ceza Genel Kurulu, 15.11.2011, 2011/1-123 E. ve 2011/229 K. sayılı kararında Kazancı İçtihat Bankası
21. Yargıtay Ceza Genel Kurulu 18.09.1972, 1971-1-426/290 Kazancı İçtihat Bankası
22. Yargıtay Ceza Genel Kurulu, 06.06.1983 gün, 1983/1-43 E. ve 1983/275 K
23. Yargıtay Ceza Genel Kurulu, E. 1982/1-230 K. 1982/361 Kazancı İçtihat Bankası
24. Yargıtay Ceza Genel Kurulu, E. 2013/1-441 K. 2014/123 Kazancı İçtihat Bankası
25. Yargıtay Ceza Genel Kurul Kararı, 5.10.2010, ve 2010/1-132-183 Kazancı İçtihat Bankası
26. Yargıtay Ceza Genel Kurulu 12.04.2011, 2011/1-51 Esas, 2011/42 Kazancı İçtihat Bankası
27. Yargıtay 3. Ceza Dairesi, E. 2010/13534 K. 2010/16533
28. Yargıtay 1. Ceza Dairesi, E. 2008/5346 K. 2008/7646
29. Anayasa Mahkemesi, 13/01/2016, ve E:2015/85, K:2016/3 Kazancı İçtihat Bankası
30. Anayasa Mahkemesi, 20.10.2011, E. 2010/28, K. 2011/139 Kazancı İçtihat Bankası
31. Danıştay 12. Dairesi, 20/06/2019, E:2019/1652, K:2019/5170 Kazancı İçtihat Bankası
32. Danıştay İdari Dava Daireleri Kurulu E. 2020/231 K. 2020/3500 26/54 Kazancı İçtihat Bankası
33. Danıştay'ın 12. Dairesi, E. 2016/4750 K. 2019/9565
34. Danıştay 10. Dairesi, E. 1990/1103 K. 1990/2547
35. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E.2018/6257, K.2019/3909



## BELEDİYE ŞİRKETLERİNDE DİKKATE ALINMASI GEREKLİ İZİN TÜRÜ: YENİ İŞ ARAMA İZİNİ

**Dr. Süleyman Ruhi AYDEMİR\***

*Ticaret Başmüfettişi/Bağımsız Denetçi*

### Özet

Belediye şirketleri, hukuki statüleri itibariyle özel şirketlerdir. Buralarda çalışan işçiler, iş güvenceleri bakımından 4857 Sayılı İş Kanununa tabidirler. İşveren tarafından, belirsiz süreli iş sözleşmesi işverenin ya da işçinin iradesi ile sona erecek ve yakın bir zamanda işsiz kalarak ücret gelirinden yoksun kalacak olan işçiye, en az ihbar süreleri boyunca ve günde iki saatten az olmamak üzere çalışılan günler için iş saatleri içinde ve ücret kesintisi yapılmadan yeni bir iş bulması için verilen izin olan yeni iş arama izni ile ilgili detaylara bu çalışmada yer verilmektedir.

### Anahtar Kelimeler:

İşveren, İşçi, İzin, İş Kanunu

### GİRİŞ

İş hukukumuzda işçi ile işveren arasındaki iş sözleşmesinin sona ermesi; “fesih ile sona erdirmeye” ve “fesih dışı sona erdirmeye” yöntemi olmak üzere iki türdür. Uygulamada en çok karşılaşılan fesih şekli, bildirimli fesihdir ve yeni iş arama izni hakkı ile ilgili düzenlemeler esas olarak iş sözleşmesinin süreli fesih ile sona erdirilmesi halinde uygulama alanı bulur.

Yeni iş arama izninin verilmesi iş-

verenin yükümlülükleri arasındadır. İş sözleşmesinin bildirimli fesih ile sona erdirildiği durumlarda, sözleşmeyi sona erdirmek isteyen taraf ister işçi isterse işveren olsun, sözleşme tarafları işçinin kıdemine göre hesaplanacak ihbar süresi boyunca iş ilişkisine devam etmekle yükümlüdürler. Ancak, bildirim süresi içinde işyerinde çalışmak zorunda kalan işçinin aynı zamanda yeni bir iş araması oldukça güçtür.

Özellikle emek arzının emek talebine göre yüksek olduğu ülkemizde işveren için elverişli bir ortam bulunsa da, işçi için bildirim süresinde hem çalışıp hem de yeni iş bulabilmesi kolay değildir. İşçinin yeni iş bulmasını kolaylaştırmak, bildirim süresi sonunda işsiz kalmasını önlemek amacıyla, işçiye “yeni iş arama izni” kullanma imkanı getirilmiştir.

### A- YENİ İŞ ARAMA İZNİ NEDİR?

Yeni iş arama izni; işveren tarafından, belirsiz süreli iş sözleşmesi işverenin ya da işçinin iradesi ile sona erecek ve yakın bir zamanda işsiz kalarak ücret gelirinden yoksun kalacak olan işçiye, en az ihbar süreleri boyunca ve günde iki saatten az olmamak üzere çalışılan günler için iş saatleri içinde ve ücret kesintisi yapılmadan yeni bir iş bulması için verilen izindir.

Belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçinin iş sözleşmesinin feshinde işçiye tanınması gereken bildirim süresi işçiye, fesihden sonraki hayata hazırlamak için önemlidir. Bildirim süresi sonunda işten ayrılacağını bilen işçi, bu süre içinde bir başka iş arayarak bir başka iş yerinde yeniden çalışabilmek için girişimlerde bulunabilecektir. Ancak bu süre içinde iş görme borcunu eksiksiz yerine getirmesi gereken işçinin, yeni iş aramasının güçlükleri de ortadadır. Bu nedenle yasa koyucu, bildirim süresi içinde işverence işçiye yeni iş araması için izin verilmesini öngören düzenlemeye gitmiştir.<sup>1</sup>

İş Kanunu'nun “Yeni İş Arama İzni” başlıklı 27. maddesinde, Kanun'un 17. maddesinde yer alan ihbar süreleri içinde işveren, işçiye yeni bir iş bulması için ge-

rekli olan iş arama iznini iş saatleri içinde ve ücret kesintisi yapmadan vermeye mecburdur. İş arama izninin süresi günde iki saatten az olamaz ve işçi isterse iş arama izin saatlerini birleştirerek toplu kullanabilir ancak iş arama iznini toplu kullanmak isteyen işçi, bunu işten ayrılacağı günden evvelki günlere rastlatmak ve bu durumu işverene bildirmek zorundadır; işveren yeni iş arama iznini vermez veya eksik kullandırırsa o süreye ilişkin ücret işçiye ödenir, işveren, iş arama izni esnasında işçiye çalıştırır ise işçinin izin kullanarak bir çalışma karşılığı olmaksızın alacağı ücrete ilaveten, çalıştırdığı sürenin ücretini yüzde yüz zamlı öder.

Sözleşme ile iki saatlik sürenin artırılması, örneğin günde 3 veya 4 saat gibi belirlenmesi, bunların birleştirilmesiyle bulunacak toplu iş arama izin süresinin işçi yararına değiştirilmesi mümkün bulunmaktadır.<sup>2</sup>

İş Kanunu'nun “Süreli Fesih” başlıklı 17. maddesinde, belirsiz süreli iş sözleşmelerinin feshinden önce durumun diğer tarafa belirli bir süre önce bildirilmesi gerektiği ifade edilmiştir. Yeni iş arama izni bildirim süresi içindeki iş günlerinde kullanılacağı için sadece günlük iş arama süresinin artırılması değil, sözleşmeler ile bildirim sürelerinin uzatılması da işçinin yararlanacağı iş arama izin süresinin arttırılmasında etkili olacaktır. Yargıtay'ca belirtildiği üzere bildirim süresi sözleşme ile arttırıldığında “iş arama izni artırılmış ihbar önellerine göre kullanılmalıdır.”<sup>3</sup>

<sup>2</sup> Yargıtay 9. HD, 23.12.2008, E, 42707/34977; Yargıtay 9. HD, 03.06.2008, 21628/13864 K.

<sup>3</sup> Yargıtay 9. HD, 23.12.2008, E, 2008/42707, K. 2008/34977.

<sup>1</sup> Yargıtay 9. HD, 23.12.2008, 2008/42741 E, 2008/35011 K.

**ÖRNEĞİN:** İki yıldır süren sözleşmesini feshedeceğini işverene bildiren işçiye, çalışmaya devam edeceği bildirim süresi olan altı hafta (kırk iki gün) boyunca her gün, çalışma saatleri içinde iki saat yeni iş arama izni kullandırılmalıdır. İşçi isterse bu ikişer saatlik izinleri işten ayrılacağı tarihten önceki günlere denk gelecek şekilde toplu olarak da kullanabilir. Yeni iş arama iznini toplu hâlde kullanan işçinin sözleşmesi, bir daha iş yerine gelmeyecek olsa bile, bu toplu iznin başladığı tarihte değil, yine bildirim süresi olan altı hafta sonunda sona ermiş sayılır.

Bu izin işçiye iş araması için verilir. Bildirim süresi sona ermeden yeni bir iş bulan işçi kalan izin süresini kullanamaz. Aynı nedenle, yeni bir iş bulunduğu için sözleşmeyi fesheden yani zaten iş bulmuş olan işçi de yeni iş arama izni kullanamaz.

Yeni iş arama izni kullandırılmayan işçi, iş sözleşmesini, çalışma şartlarının uygulanmaması haklı nedenine dayanarak bildirim süresinin bitmesini beklemeden derhâl feshedebilir. Çünkü bildirim sürelerinde de iş sözleşmesi aynen devam etmekte, işverenin ve işçinin karşılıklı hak ve sorumlulukları sürmektedir. Bu durumda artık süreli fesih değil, derhâl fesih söz konusudur. Ayrıca yeni iş arama izni verilmeyip çalıştırıldığı için bu sürele ait ücretini de yüzde yüz zamlı olarak isteyebilir.<sup>4</sup>

## B- YENİ İŞ ARAMA İZİNİ NASIL KULLANILIR?

### 1- Genel Olarak

Yeni iş arama izni, İş Kanunu mad. 27/1'de belirtildiği üzere iki şekilde kul-

lanılabilir:

1. Bildirim süresinin işlemeye başladığı günden son güne kadar her iş günü, günde en az iki saat olarak (günlük kullanım).

2. Her iş gününe ait izin süreleri birleştirilerek toplu şekilde.

İşçi, toplu izin kullanma isteğini zamanında bildirmezse (fesih bildirimini işverene bildirdiği ya da işverenden öğrendiği gün ya da en geç ertesi gün) toplu izin kullanma hakkını yitirir.<sup>5</sup> İş arama iznini topluca kullanma hakkı işçiye tanınmış olup işveren izin hakkının topluca kullanılmasını talep edemez.<sup>6</sup> İşçi, toplu izin kullanma isteğini sözlü veya yazılı olarak bildirebilir. Ancak uyuşmazlık hâlinde, böyle bir bildirimde bulunduğunu işçi ispatlamak zorunda olduğu için yazılı yapması ispat açısından kolaylık sağlar.<sup>7</sup>

İşçinin yeni iş arama iznini bildirim süresinde ve gün içinde kullanması söz konusu olduğunda bunun zamanının belirlenmesi taraflar yönünden önemlidir. Kanun madde 27/1'de iki saatten az olmamak üzere "iş saatleri içinde" yeni iş arama izni verileceği öngörülmüş fakat iznin iş saatlerinde hangi zamana rastlatılacağı açıkça gösterilmemiştir. İşçinin çalıştırıldığı günlerde iznin hangi zamana rastlatılacağı konusunda, asıl olan işverenin bunu belirlemesidir. Kanun, işvereni sözü edilen şekilde izin vermekle yükümlü tutarken iznin kullanılma zamanının da onun tarafından yönetim

<sup>5</sup> Sarper Süzek, *İş Hukuku*, Beta, İstanbul, Eylül 2012, 8. baskı, s. 541.

<sup>6</sup> Aktay - Arıcı - Kaplan, *İş Hukuku*, Gazi Kitabevi, Ankara, 6. baskı, Mart 2013, s. 179

<sup>7</sup> Murat Şen, *Yargıtay Kararları Işığında Süreli Fesihte Yeni İş Arama İzni*, AÜEHFD, C. X, S. 1 - 2, s. 304.

<sup>4</sup> Yargıtay 9. HD, 05.02.2010, 2008/14746 E, 2010/2360 K.



hakkına dayanarak belirleyeceği kabul edilmiştir. Bu açıdan işçi, iş saatleri içinde iznini kullanacağı zaman yönünden istekte bulunabilir. İşverenle anlaşmak suretiyle iznin, işe başlamadan, ara dinlenmesinden sonra veya işin bitiminden önceki zamana rastlatılması mümkündür.

İşveren işçinin isteğini dikkate almaz veya almamakta direnirse, işin yürütülmesi yönünden hiçbir sakınca olmadığı hâlde iş bulma olanaklarını gözetmeksizin kendi belirlediği zamanda kullanılmasında ısrar ederse işçi bu nedenle hizmet akdini derhâl feshedebilir.

İşçi, iznini kullanma zamanı için bir istekte bulunmadığında işverenin yükümlülüğünün ortadan kalktığı sonucu çıkarılmayacağı gibi kullanma zamanını belirleme yönünden işverenin tamamen serbest kalacağı da ileri sürülemez. Böyle bir durumda işveren, işçinin özel isteği dışında yine onun kolayca iş bulma olanaklarını göz önünde tutacaktır. Görüldüğü üzere işçi, yeni iş arama iznini her iş gününde kullanacaksa bunun zamanını kendisi tayin edemez.

İşverene haber vermeden veya izne ayrılacak zaman belirlenmeden kendiliğinden İş Kanunu mad. 27/1'de öngörülen en az iki saatlik süreyi kullanmak yoluna gidemez, aksi hâlde belirtilen şekilde izin kullanarak işe gelmeme İş Kanunu mad. 25/II-g kapsamına giren bir devamsızlık oluşturur ve sözleşmenin işveren tarafından derhâl feshi için haklı bir sebep sayılır.<sup>8</sup>

İşçinin yeni iş arama izninden fayda-

<sup>8</sup> Münir Ekonomi, **Yeni İş Arama İzni ve Uygulanması**, Osman Güven Çankaya'ya Armağan, Kamu - İş, Ankara, 2010, s. 143 - 144.

lanması için "talepte bulunması" şart değildir. İş Kanunu 27'nci maddesi hükümlerine göre işçi, talepte bulunmasa bile işveren bunu vermek zorundadır.<sup>9</sup>

## 2- Hafta Tatili, Bayram Tatili ve Genel Tatil Günlerinde

İşveren yeni iş arama iznini, maddeye yer alan "iş saatleri içinde" ifadesiyle gösterildiği üzere işçinin çalıştırıldığı günlerde vermekle yükümlüdür, tatil günleri için böyle bir yükümlülüğü yoktur. Yargıtay, bir kararında konuyu açık olarak ortaya koymuştur: "Yeni iş arama izni, işçinin ihbar süresi içinde çalıştırıldığı günler için geçerli olur. İşçinin hafta tatili, bayram ve genel tatil izinlerini kullandığı günler için iş arama izni verme zorunluluğu bulunmamaktadır."<sup>10</sup>

Çalışılmayan günler için iş arama izni verilmesi gerekmediğine göre bu günler için ayrıca iş arama izni ücretine hak kazanılamaz. İşçiye iş arama izinlerinin toplu olarak kullandırılması gerektiğinde çalışılan iş günleri için iki saatten az olmamak üzere hesaplama yapılır ve işçinin iş arama iznini kullanacağı süre belirlenerek sonuca gidilir.<sup>11</sup>

İş günü sayılmayan günlerde iş arama iznine gerek yoktur. İşçinin bu tür tatil günlerinde, imkân bulduğu oranda serbestçe iş arayabilmesi için işverenin izni-

<sup>9</sup> Yargıtay 9. HD, 28.10.2008, E, 2008/27533, K, 2008/29198;

<sup>10</sup> Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, 01.06.2011, E, 2011/9-302, K, 2011/368; Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, 27.01.2010, 2009/9-593/2010-20; Yargıtay Hukuk Genel Kurulu 06.05.2009, E, 2009/9-96, K, 2009/174; Yargıtay 9. HD, 11.03.2010, E, 2008/42568, K, 2010/6437; Yargıtay 9. HD, 27.01.2010, E, 2009/9-593, K, 2010/20; Yargıtay 9. HD, 10.02.2009, E, 2009/804, K, 2009/2102; Yargıtay 9. HD, 23.12.2008, E, 2008/42741, K, 2008/35011; Yargıtay 9. HD, 28.10.2008, E, 2008/27533, K, 2008/29198; Yargıtay 9. HD, 12.11.1997, E / K - 15322/18947.

<sup>11</sup> Münir Ekonomi, **Yeni İş Arama İzni ve Uygulanması**, Osman Güven Çankaya'ya Armağan, Kamu - İş, Ankara, 2010, s. 143.

ne ihtiyacı yoktur.<sup>12</sup>

### 3- İhbar Süresi İçinde

İş arama izniyle işçinin yeni bir iş bulma ihtiyacının karşılanması amaçlanmaktadır. Bu amaca yönelik olarak kanunda işveren, “işçiye yeni bir iş bulması için gerekli olan iş arama iznini vermekle yükümlü tutulduğu için” iş bulduğu için iş sözleşmesini fesheden işçi bu haktan yararlanamaz. İşçi, iş aramaya başladıktan bir süre sonra iş bulduğu ve yeni işveren ile anlaşma sağlandığında bundan sonra aynı amaca yönelik olarak izin kullanması söz konusu olamaz. İş bulduğu hâlde bunu gizleyerek iş aramak nedeniyle izin alan işçi sadakat borcuna aykırı davranmış olur ve işveren iş sözleşmesini İş Kanunu mad. 25/II uyarınca derhâl feshedebilir.<sup>13</sup>

**ÖRNEĞİN:** Çalıştığı iş yerinden 14.10.2013 tarihinde ayrılacağını beyan eden ve iki haftalık ihbar süresine uyaçağını 30.09.2013 tarihinde işverenine ileten bir çalışanın, 29.09.2013 tarihinde başka bir işveren ile 15.10.2013 işe başlama tarihli ve noter onaylı bir iş sözleşmesi yaptığının eski işverenince öğrenilmesi durumunda bu işçi, eğer yeni iş arama izni kullanmış ise işverence bu işçiye bir çalışma karşılığı olmadan yeni bir iş bulması amacıyla ödenen iş arama izin ücreti geri alınabilir.

### 4- Kısmi Süreli İş Sözleşmelerinde

Belirsiz ve kısmi süreli bir iş sözleş-

mesinin feshinde, bildirim süreleri aynen uygulanacağı gibi bu süreler içinde iş arama izni kullanandırılması yönünden de bir farklılık olmaz, işveren kısmi süreli çalışan işçiye de iş arama izni vermekle yükümlüdür.<sup>14</sup>

Ancak aynen yıllık ücretli izinde olduğu üzere yeni iş arama izni de işçinin o iş yerinde çalıştığı iş sürelerinde verileceği için kısmi süreli olmanın özünden kaynaklanan bir farklılık ortaya çıkabilecektir. İşveren, işçiye serbest zamanı onun çalıştırıldığı “iş saatleri içinde” kullanırmakla yükümlü olup işçinin iş yerinde çalıştırıldığı zaman dışında, sözgelimi başka işverenin iş yerinde çalıştığı zaman için böyle bir talebi söz konusu olamaz.

**ÖRNEĞİN:** Haftanın üç iş günü tam gün çalışan işçiye işveren, sadece belirtilen üç günde ikişer saat iş arama izni vermekle yükümlü olur; haftanın diğer günleri başka işverene bağlı olarak çalışmaya dahi, o günler içinde ücretinin ödendiği iş arama iznine hak kazanamaz. Buna karşılık iş yerinde haftada iki gün veya beş gün, günde üçer saat iş gören işçiye çalıştığı günlerdeki üçer saatlik süre içinde iki saat izin verildiğinde işveren yönünden geri kalan bir saatlik çalışmanın işin yürütümü ve veriminde aksaklık yaratabilecektir. Böyle bir durumda işçinin yeni iş arama iznini, Borçlar Kanunu dikkate alınarak toplu şekilde kullanması zorunlu hâlde gelir ve işçinin bu uygulamayı reddetmesi iyi niyet kuralları ile bağdaşamaz.<sup>15</sup>

<sup>12</sup> Levent Akın, **Tatil Günlerine İlişkin Yeni İş Arama İzni Ücreti**, ÇEİS, 2011 Mayıs Karar İncelemesi, s. 27. (Ayrıca Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, 27.01.2010, 2009-9-593/2010-20 sayılı kararının analizi)

<sup>13</sup> Münir Ekonomi, **Yeni İş Arama İzni ve Uygulanması**, Osman Güven Çankaya'ya Armağan, Kamu - İş, Ankara, 2010, s. 130.

<sup>14</sup> Yargıtay 9. HD, 23.3.2005, E, 2004/19515, K, 2005/9536.

<sup>15</sup> Münir Ekonomi, **Yeni İş Arama İzni ve Uygulanması**, Osman Güven Çankaya'ya Armağan, Kamu - İş, Ankara, 2010, s. 130.

## C- DİĞER ÖZELLİKLİ HUSUSLAR

### 1-Yeni İş Arama İzninin Kullandırıldığının İspatı

Belirsiz süreli iş sözleşmesi ister işçi isterse işveren tarafından süreli fesih yoluyla feshedilsin, yeni iş arama izninin kullanması şartları gerçekleşmişse kural olarak işverenin bunu kullandırması gerektiğinde de kullandırıldığını ispat etmesi gerekir. İşveren bu yükümünü işçinin imzasını taşıyan ve iş arama izinlerinin kullanıldığı tarihi gösteren bir belgeyle yahut inandırıcı tanık ifadeleriyle yerine getirebilir.<sup>16</sup> Nitekim Yargıtay Hukuk Genel Kurulu da “*davalı işveren yeni iş arama izinlerini kullandığını kanıtlayabilmiş değildir.*” ifadesine yer vermek suretiyle bu yönde karar vermiştir.<sup>17</sup>

Belirli Süreli ve Deneme Süreli İş Sözleşmelerinde Yeni İş Arama İzni ve Ücreti Var mıdır?

İş Kanunu’nun 27’nci maddesinde, “bildirim süreleri içinde işveren, işçiye yeni iş bulması için gerekli iş arama iznini ..... vermeğe mecburdur.” denilmekle, iş arama izninin tarafların bildirim süresine göre fesih bildiriminde bulunarak sona erdirecekleri (süreli fesih) belirsiz süreli iş sözleşmeleri için öngörülmüştür.<sup>18</sup>

İş Kanunu’nun 15’inci maddesi gereğince deneme süresi içinde sözleşmenin

tarafları olan işçi ve işveren, iş akdini ihbar bildirim sürelerine uymadan feshetme yetkisine sahip oldukları için deneme süreli iş sözleşmelerinde, deneme süresi içinde yapılan fesihlerde yeni iş arama izni uygulanmaz.<sup>19</sup>

### 2- İş Akdinin Derhâl Feshi Durumlarında Yeni İş Arama İzni ve Ücreti

İş akdinin, Kanun’un 24. ve 25’inci maddeleri çerçevesinde işçi ya da işveren tarafından haklı nedenlerle ve derhâl feshi durumunda da yeni iş arama izninin uygulanması mümkün değildir. Aynı şekilde bildirim süreleri içinde iş akdi haklı nedenle derhâl feshedilirse sözleşme ve yeni iş arama izni talep hakkı sona erer.<sup>20</sup>

Yeni iş arama izni, bildirim süresi tanınarak yapılan fesihlerde söz konusu olur. Belirsiz süreli iş sözleşmesinin bildirim süresi tanınmaksızın derhâl feshinde böyle bir yükümlülük yoktur.<sup>21</sup>

### 3- İhbar Süresine Ait Ücretin İşverence Peşin Ödenmesi Durumunda Yeni İş Arama İzni ve Ücreti

İş Kanunu’nun 17’nci maddesinde, “İşveren, bildirim süresine ait ücreti peşin vermek suretiyle iş sözleşmesini feshedebilir.” denmiştir. İhbar ücretinin işverence peşin olarak ödenerek iş akdinin feshedildiği durumlarda iş ilişkisi o anda son bulduğu için yeni iş arama izni ücreti ayrıca işverenden talep edilemez.<sup>22</sup> Yeni

<sup>16</sup> Murat Şen, *Yargıtay Kararları Işığında Süreli Fesihte Yeni İş Arama İzni*, AÜEHFD, C. X, S. 1 - 2, s. 292.

<sup>17</sup> Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, 01.06.2011, E, 2011/9-302, K, 2011/368; Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, 27.01.2010, 9-593/20; Yargıtay 9. HD, 11.03.2010, 42568/6437; Yargıtay 9. HD, 27.01.2010, E, 2009/9-593, K, 2010/20; Yargıtay 9. HD, 23.12.2008, 42707/34977; Yargıtay 9. HD, 07.10.2008, E, 2007/27704, K, 2008/25951.

<sup>18</sup> Yargıtay 9. HD, 27.06.1985, 4289/6849.

<sup>19</sup> Münir Ekonomi, *Yeni İş Arama İzni ve Uygulanması*, Osman Güven Çankaya’ya Armağan, Kamu - İş, Ankara, 2010, s. 131.

<sup>20</sup> Sarper Süzek, *İş Hukuku*, Beta, İstanbul, Eylül 2012, 8. baskı, s. 540.

<sup>21</sup> Yargıtay 9. HD, 23.12.2008, E, 2008/42741, K, 2008/35011.

<sup>22</sup> Yargıtay 9. HD, 23.12.2008, E, 2008/42741, K, 2008/35011; Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, 19.02.1982, E, 981/9-1203, K, 982/135; Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, 16.03.1983, E, 1975, K, 231; Yargıtay 9. HD, 24.02.1984, E, 1984/1061, K, 1984/1908.

iş arama izni, bildirim süresi tanınarak yapılan fesihlerde söz konusu olur. Bildirim sürelerine ait ücretin veya ihbar tazminatının peşin ödendiği hâllerde yeni iş arama izni verilmesi gerekmez.

#### 4- Cumartesi Günü İçin Yeni İş Arama İzni ve Ücreti

Yargıtay'ın, iş arama izninin sadece çalışılan günler için söz konusu olabileceği<sup>23</sup> içtihadından hareketle, yasa veya sözleşme gereği çalışılmayan cumartesi günlerinde de iş arama izninin verilmesi / kullandırılması beklenemez.<sup>24</sup>

**ÖRNEĞİN:** Haftada beş iş günü, günde 9 saat çalışılan bir iş yerinde, bir salı günü fesih bildirim yapılmış ise sözleşmenin son bulacağı iki hafta sonraki salı gününe kadar araya ulusal bayram ve genel tatil günü girmemek kaydıyla 10 iş günü çalışılmış olacaktır. O hâlde işçinin yeni iş arama izni, günde en az iki saat üzerinden en az 20 saat olacaktır. Bu izni topluca kullanmak isteyen işçi, bildirim süresinin son iki günü işe gelmemek suretiyle günde 9 saatten 18 saatlik iznini kullanmış olacak, bir önceki iş günü ise (yani çalıştığı son cuma günü) 2 saat erken işten ayrılacak ve böylece 20 saatlik iznini topluca kullanmış olacaktır.

#### 5- İşçinin İstifası Durumunda İşçiye Yeni İş Arama İzni Verilip Verilmemesi

Yeni iş arama iznine hak kazanılması açısından iş sözleşmesini işçinin ya da işverenin feshetmesinin bir önemi bulunmamaktadır. İşçi tarafından yapılan süreli fesihlerde de bu iznin verilmesi ge-

rekir.<sup>25</sup> İş Kanunu 27'nci maddesinde, belirsiz süreli iş sözleşmesini fesheden taraf yönünden bir ayırım yapılmaksızın işçiye "bildirim süreleri içinde" yeni iş arama izni verileceği öngörülmüştür.<sup>26</sup>

#### 6- Yeni İş Arama İzninin Günlük veya Toplu Olarak Kullanılıp Kullanılmaması

İşçi tarafından iznin günlük olarak kullanılmak istendiğine dair işçinin ıslak imzasını içeren bir dilekçe alınmalı.

İşçinin, günün hangi saatlerinde izni kullanmak istediğine dair işçinin ıslak imzasını içeren bir talep dilekçesi alınmalı, işverence izin talep edilen saat uygun ise dilekçeye bu ibare düşülmeli ve karşılıklı imzalanmalı; işverence farklı bir saat belirlenecek ise yazılı olarak nedenleri anlatılıp işçinin de belirlenen saat kabul ettiğine dair imzası alınmalı.

İzni günlük olarak kullanan işçinin günü gününe bu izni kullandığına dair imzası alınmalı.

İş yerinde kart basma, parmak izi ile takip sistemi vb. personel takip sistemleri varsa izni kullanan işçiye mutlaka izne çıkış ve dönüş saatlerinde bu sistemden giriş - çıkış yaptırılmalıdır.

Yeni iş arama izni toplu olarak kullanılmak istenirse, İşçiden, fesih bildirimünün yapıldığı gün ya da en geç ertesi gün tarihini ihtiva eden ve işçinin ıslak imzasını içeren iznin toplu kullanımına ilişkin talep dilekçesi alınmalı.

İşçinin ihbar bildirim süresine paralel olarak hesaplanacak toplam izin süresi

<sup>23</sup> Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, 27.01.2010, 2009-9-593/2010-20.

<sup>24</sup> Ercan Akyığıt, *İş Hukuku*, Seçkin, 9. basım, Mart 2013, s. 174.

<sup>25</sup> Yargıtay 9. HD, 03.06.2008, 21628/13864.

<sup>26</sup> Münir Ekonomi, *Yeni İş Arama İzni ve Uygulanması*, Osman Güven Çankaya'ya Armağan, Kamu - İş, Ankara, 2010, s. 130.

kâğıt ortamına aktarılmalı ve işçiye nasıl hesaplandığı da anlatılarak onayı için imzalatılmalıdır.

## D- YENİ İŞ ARAMA İZİNİNİ KULLANDIRMAMANIN HUKUKİ SONUÇLARI

Yeni iş arama iznini kullandırmamanın hukuki sonuçları 27. maddenin 2 ve 3. fıkralarında yer almaktadır. 2. fıkra hükmüne göre, “İşveren yeni iş arama iznini vermez veya eksik kullandırırsa o süreye ilişkin ücret işçiye ödenir.” 3. fıkrada ise, “İşveren, iş arama izni esnasında işçiyi çalıştırır ise işçinin izin kullanarak bir çalışma karşılığı olmaksızın alacağı ücrete ilaveten, çalıştırdığı sürenin ücretini yüzde yüz zamlı öder.” denmiştir. Uygulamada Yargıtay’ın kabulü de bu yöndedir.<sup>27</sup>

Ayrıca işveren, işçiye iş arama izni vermezse veya kanuna uygun kullandırmazsa işçi iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilir .

## SONUÇ

Belediye şirketleri, hukuki statüleri itibarıyla özel şirketlerdir. Buralarda çalışan işçiler, iş güvenceleri bakımından 4857 Sayılı İş Kanununa tabidirler.

İşçinin işsiz kalmasının öncesinde bu işsizlik süresini azaltabilmek ve yeni iş bulabilmesi için işçiye tanınmış bir hak olan ve işverenin yükümlülükleri arasında bulunan “yeni iş arama izni”, İş Kanunu'nun 27. maddesinde düzenlenmiştir.

Yeni iş arama izninin sadece belirsiz süreli iş sözleşmelerinin süreli feshi halinde ve yeni iş arama ihtiyacı bulunan işçiler açısından uygulanacağı belirtilmiştir. Bu çerçevede bildirim süreleri içindeki iş

günleriyle sınırlı kalmak kaydıyla bizzat işverenin işçiye iş arama iznini iş saatleri içerisinde kullandırması öngörülmüştür. Kanun'da, iş arama izninin günde iki saatten az olamayacağı ve iznin kullanıldığı sürenin ücretinin de kesilemeyeceği açıkça düzenlenmiş; iznin her iş günü içinde veya toplu olarak kullanılabilceği belirtilmiştir.

## KAYNAKÇA

- Aktay - Arıcı - Kaplan, İş Hukuku, Gazi Kitabevi, Ankara, 6. basıkı, Mart 2013.
- Ercan Akyiğit, İş Hukuku, Seçkin, 9. basım, Mart 2013.
- Levent Akın, Tatil Günlerine İlişkin Yeni İş Arama İzni Ücreti, ÇEİS, 2011 Mayıs Karar İncelemesi, (Ayrıca
- Murat Şen, Yargıtay Kararları Işığında Süreli Fesihle Yeni İş Arama İzni, AÜEHFD, C. X, S. 1 – 2.
- Münir Ekonomi, Yeni İş Arama İzni ve Uygulanması, Osman Güven Çankaya'ya Armağan, Kamu - İş, Ankara, 2010.
- Sarper Süzek, İş Hukuku, Beta, İstanbul, Eylül 2012, 8. Baskı.
- Süleyman Ruhi Aydemir, İşverenin El Kitabı, MKB yayınları, Aralık 2019.
- Yargıtay 9. HD, 06.03.1978, E, 1978/2950, K, 78/3524.
- Yargıtay 9. HD, 24.02.1984, E, 1984/1061, K, 1984/1908.
- Yargıtay 9. HD, 27.06.1985, 4289/6849.
- Yargıtay 9. HD, 23.3.2005, E,

<sup>27</sup> Yargıtay 9. HD, 02.05.2007, 26618-13985.

- 2004/19515, K, 2005/9536.
- Yargıtay 9. HD, 02.05.2007, 26618-13985.
  - Yargıtay 9. HD, 03.06.2008, 21628/13864 K.
  - Yargıtay 9. HD, 07.10.2008, E, 2007/27704, K, 2008/25951.
  - Yargıtay 9. HD, 28.10.2008, E, 2008/27533, K, 2008/29198.
  - Yargıtay 9. HD, 23.12.2008, E, 2008/42707, K. 2008/34977.
  - Yargıtay 9. HD, 27.01.2010, E, 2009/9-593, K, 2010/20.
  - Yargıtay 9. HD, 10.02.2009, E, 2009/804, K, 2009/2102.
  - Yargıtay 9. HD, 05.02.2010, 2008/14746 E, 2010/2360 K.
  - Yargıtay 9. HD, 11.03.2010, E, 2008/42568, K, 2010/6437.
  - Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, 19.02.1982, E, 981/9-1203, K, 982/135.
  - Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, 16.03.1983, E, 1975, K, 231.
  - Yargıtay Hukuk Genel Kurulu 06.05.2009, E, 2009/9-96, K, 2009/174.
  - Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, 27.01.2010, 9-593/20.
  - Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, 01.06.2011, E, 2011/9-302, K, 2011/368.



## MAHALLİ İDARELERDE 4A (SSK) KAPSAMINDA ÇALIŞAN SİGORTALILAR YÖNÜNDEN GEÇİCİ İŞ GÖREMEZLİK ÖDENEĞİ UYGULAMALARI

**Mahmut ÇOLAK\***

\* Emekli SGK Sosyal Güvenlik Başmüfettişi

### I- GİRİŞ

Mahalli idareler ve şirketlerinde, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 4'üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendine tabi olan 4a/4A/SSK kapsamında sigortalı olanlar; daimi/sürekli işçiler, mevsimlik/geçici işçiler, mahalli idare şirket işçileri, tam/kısmi zamanlı sözleşmeli personeller, 4a/4A/SSK ile ilişkilendirilen belediye meclis üyesi başkan yardımcıları bulunmaktadır.

Geçici iş göremezlik ödeneği; 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 17'nci ve 18'inci maddelerinde ve Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği'nin 38'inci ve 40'inci maddelerinde düzenlenmiştir. Bu düzenlemelerin usul ve esasları ise Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı Emeklilik Hizmetleri Genel Müdürlüğü tarafından çıkartılan 29 Eylül 2016 tarihli 2016/21 sayılı kısa vadeli sigorta kolları uygulamaları konulu Genelge ile belirlenmiştir.

Bu çalışmamızda, mahalli idarelerde 4a (SSK) kapsamında çalışan sigortalılar yönünden geçici iş göremezlik ödeneği

uygulamaları konu edilecektir.

### II- TANIMI

**Geçici iş göremezlik**, sigortalının iş kazası, meslek hastalığı, hastalık ve analık hâllerinde Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından yetkilendirilen hekim veya sağlık kurulu raporlarında belirtilen istirahat süresince geçici olarak çalışamama hâlidir.

**Geçici iş göremezlik ödeneği**, iş kazası, meslek hastalığı, hastalık ve analık hâllerinde 5510 sayılı Kanunda belirtilen geçici iş göremezlik sürelerinde verilen ödenektir. Başka bir deyişle, geçici iş göremezlik ödeneği sigortalının istirahatli olduğu süre içinde kısa vadeli ödenen bir yardımdır.

Sigortalı sağlık hizmet sunucusundan almış olduğu rapor nedeniyle istirahatli olması, dolayısıyla geçici olarak çalışamama durumunda olduğu için aylık ya da haftalık kazancında bir eksilme olmakta ve bir gelir kaybı yaşamaktadır. Bu gelir kaybının telafisi, geçici iş göremezlik ödeneği ile sağlanmaktadır. Yaygın kullanım olarak, halk arasında "**rapor parası**", "**istirahat raporu ücreti**" olarak

da bilinen geçici iş göremezlik ödeneğinin hesaplanması ve ödenmesi dâhil tüm işlemler Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından yürütülmektedir.

### III- YARARLANMA ŞARTLARI

Sigortalıların iş kazasına bağlı olarak geçici iş göremezlik ödeneklerinden yararlanabilmeleri için SGK' ya yapılan bildirim iş kazası olarak kabul edilmesi, meslek hastalığı sigortasından geçici iş göremezlik ödeneğinden yararlanabilmek için ise meslek hastalığının Sosyal Güvenlik Kurumu Sağlık Kurulunca tespit edilmesi gerekmektedir.

Geçici iş göremezlik ödeneğinin süresi Sağlık Bakanlığınca yetkilendirilen hekim veya sağlık kurullarından alınacak istirahat raporuna bağlıdır.

Sigortalılara iş kazası ve meslek hastalığı nedeniyle iş göremedikleri sürece prim ödeme gün sayısı şartı aranmaksızın ilk günden itibaren her gün için geçici iş göremezlik ödeneği verilecektir.

### IV- HESAPLANMA YÖNTEMİ

İş kazası, meslek hastalığı, hastalık ve analık hallerinde verilecek ödeneklerin hesabına esas tutulacak günlük kazanç;

- İş kazasının olduğu tarihten, meslek hastalığında ise iş göremezliğin başladığı tarihten önceki 12 aydaki son 3 ay içinde,

- Analık ve hastalık halinde ise iş göremezliğin başladığı tarihten önceki 12 aydaki,

prime esas kazançlar toplamının, bu kazançlara esas prim ödeme gün sayısına bölünmesi suretiyle hesaplanır.

Ancak, iş göremezliğin başladığı tarihten önceki son 1 yıl içerisinde 180 günden az kısa vadeli sigorta primi bildi-

rilmiş olanlara hastalık ve analık halinde ödeneğe esas tutulacak günlük kazanç, iş göremezliğin başladığı tarihteki günlük prime esas kazanç alt sınırının 2 katını geçemez.

12 aylık dönemde çalışmamış ve ücret almamış olan sigortalı, çalışmaya başladığı ay içinde iş kazası veya meslek hastalığı nedeniyle iş göremezliğe uğrarsa verilecek ödeneklerin hesabına esas günlük kazanç, çalışmaya başladığı tarih ile iş göremezliğinin başladığı tarih arasındaki sürede elde ettiği prime esas günlük kazanç toplamının, çalıştığı gün sayısına bölünmesi suretiyle hesap edilir.

Sigortalının çalışmaya başladığı gün iş kazasına uğraması halinde, aynı veya emsal işte çalışan benzeri bir sigortalının günlük kazancı esas tutulur.

Geçici iş göremezlik ödeneğine esas günlük kazanç hesabında:

- Prim, ikramiye ve bu nitelikteki arazi ödemeler dikkate alınmış ise ödeneğe esas alınacak günlük kazanç, ücret toplamının ücret alınan gün sayısına bölünmesiyle hesaplanacak günlük kazançta, % 50 oranında bir ekleme yapılarak bulunan tutardan çok olamaz.

- İdare veya yargı mercilerince verilen karar gereğince yapılan ücret, ikramiye, zam, tazminat ve bu mahiyetteki ödemelerden, ödenek hesabına esas alınan dönemden önceki aylara ilişkin olanlar dikkate alınmaz.

Meslek hastalığı, sigortalının sigortalı olarak çalıştığı son işinden ayrıldığı tarihten 1 yıl geçtikten sonra meydana çıkmış ise, günlük kazancı bu son işinden ayrıldığı tarih esas alınarak hesaplanır.



## V- ÖDENME ŞARTLARI

Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından yetkilendirilen hekim veya sağlık kurumlarından istirahat raporu alınmış olması şartıyla aşağıdaki diğer koşullarda geçici iş göremezlik ödeneği Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından ödenir.

- İş kazası veya meslek hastalığı nedeniyle iş göremezliğe uğrayan sigortalıya **her gün için**. (Sigortalının iş kazası geçirmesi ya da meslek hastalığına tutulması durumunda prim ödeme gün sayısı şartı aranmamakta olup, sigortalı işe başladığı gün iş kazası geçirmesi ve olayın iş kazası sayılması halinde, 5510 sayılı Kanunda tanımlanan yardımlardan faydalanabilecektir. Başka bir deyişle, iş kazası geçiren sigortalıların iş kazası sigortası kolundan sağlanan yardımlardan yararlanması için herhangi bir prim ödeme gün sayısı aranmamaktadır. İş kazası ve meslek hastalığı raporlarında ister tek hekim ister sağlık kurulu tarafından düzenlenmiş olsun, ödeme yine rapor başlangıç tarihinden itibaren yapılır.)

- Hastalık sebebiyle iş göremezliğe uğraması halinde, iş göremezliğin başladığı tarihten önceki 1 yıl içinde en az 90 gün kısa vadeli sigorta primi bildirilmiş olması şartıyla geçici iş göremezliğin **3. gününden başlamak üzere her gün için**. (Örneğin, sigortalı 02.01.2024 - 11.01.2024 tarihleri arasında sağlık hizmet sunucusundan hastalık raporu almıştır. Bu rapora ait ödeme yapılabilmesi için, rapor başlangıç tarihinden geriye doğru 1 yıl gidilerek prim ödeme gün sayısı kontrol edilir. 02.01.2024 tarihinden 02.01.2023 tarihine kadar geçen sürede sigortalı adına en az 90 gün kısa vadeli sigorta primi bildirilmiş olması ve diğer şartların da

varlığı halinde sigortalı ödeneğe hak kazanacaktır.)

- 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 (8 + 8 = 16 hafta x 7 = 112 gün)**, çoğul gebelik halinde ise doğumdan önceki 8 haftalık süreye 2 haftalık süre ilâve edilerek 10 haftalık (**10 hafta x 7 = 70 gün**), çalışmadığı **her gün için** (doğum öncesi ve doğum sonrası çalışmadığı sürelerde geçici iş göremezlik ödeneğinin ödenebilmesi için yatarak tedavi şartı aranmaz. Analık sigortası kapsamından sigortalıya geçici iş göremezlik ödeneği ödenebilmesi için; - İstirahatin başladığı tarihte sigortalı olması ve sigortalılık niteliğinin sona ermemesi, - Doğumdan önceki 1 yıl içinde en az 90 gün kısa vadeli sigorta primi bildirilmiş olması, - Bu süre içinde işyerinde çalışmamış olması, - Doğum olayının (canlı ya da ölü) gerçekleşmiş olması gerekmektedir.)

- Sigortalı kadının isteği ve hekimin onayı ile doğuma 3 hafta kalıncaya kadar çalışılması hâlinde, sigortalının bu sürede çalışmamış olması şartı ile sigortalının isteği ve hekim raporu ile doğum öncesinde kullanılmayan sürenin 5 haftaya, çoğul gebelik hâlinde 7 haftaya kadar olan kısmından doğum sonrasına ilave edilen **her gün için**.

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

Kadının kendisi sigortalı ise, analık

hali kapsamında hem geçici iş göremezlik ödeneğine hem de emzirme yardımı müstahak olacaktır. Geçici iş göremezlik ödeneği açısından analık hali ise sadece sigortalı kadının kendisi için söz konusudur.

Bildirim süresinin geçmiş olması ancak herhangi bir yöntemle bildirim yapılmamış olması durumunda ise gerekli müstahaklık şartlarının varlığı halinde, sigortalı adına 30 gün veya istirahat süresi ile uyumlu olmayacak şekilde fazla prim ödeme gün sayısı bildirilmesi durumu hariç olmak üzere geçici iş göremezlik ödenekleri ödenecektir.

APHB'de/MUHSGK'da eksik gün nedeni "01-İstirahat" olarak bildirilmeyen ve toplu iş sözleşmesi gereği veya işverence atıfet kabilinden primleri yatırılan sigortalılara ilişkin çalışılmadığına dair bildirim iki farklı ekran yerine tek bir ekrandan yapılması amacıyla APHB'de/MUHSGK'da eksik günlerin nedeni için oluşturulan "01-İstirahat" paneline ek olarak ayrı bir sütun oluşturulmuştur.

Bu sütun başlığında "**prim bildirilen sigortalı, istirahatli olduğu sürelerde, işyerinde çalışmamıştır**" ifadesi yer almaktadır. İlgili ayda raporlu olan fakat raporlu olduğu dönemde primleri işverenleri tarafından Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirilenler ile eksik gün nedeni "**12 Birden fazla**" bildirilen sigortalıların istirahat döneminde işyerinde çalışmadığının, aylık prim ve hizmet belgesinin / muhtasar ve prim hizmet beyannamesinin Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirileceği son tarih olan ayın 7/26'sında saat 23.59'a kadar belirtilen sütun altında yer alan "**12 Birden fazla**" ve "**istirahatli olduğu sürelerde, işyerinde çalışmamış-**

**tır**" kutucuklarının birlikte işaretlenerek bildirilmesi gerekmektedir. Sadece "**12 Birden fazla**" kutucuğunun işaretlenmesi çalışılmadığına dair bildirim yerine geçmez.

İşverenlerce Sosyal Güvenlik Kurumuna eksik gün nedeni olarak bildirilen "**01-istirahat**" dışında kalan diğer eksik gün nedenleri bildirimleri için mutlaka istirahatli olduğu sürelerde çalışılmadığına dair bildirim ekranından veya aylık prim ve hizmet belgesindeki/muhtasar prim ve hizmet beyannamesindeki "**istirahatli olduğu sürelerde, işyerinde çalışmamıştır**" kutucuğunun işaretlenmesi sureti ile çalışılmadığına dair bildirim yapılması gerekmektedir.

Birden fazla aya sarkan istirahat raporlarında, yalnızca istirahatın bittiği tarihin içinde bulunduğu aya ait APHB'de/MUHSGK'da 01 (istirahat) eksik gün nedeninin bildirilmesi halinde çalışılmadığına dair bildirim yapılmış olacaktır. Çalışılmadığına dair bildirim bakımından, rapor süresini kapsayan diğer aylar için ayrıca 01 (istirahat) eksik gün nedeni bildirimini yapıp yapılmadığına bakılmayacaktır. Bununla beraber istirahatın başladığı ilk ayda veya istirahatın devam ettiği diğer aylarda 01 (istirahat) eksik gün nedeninin bulunması, fakat istirahatın bittiği aya ait APHB'de/MUHSGK'da 01 (istirahat) eksik gün nedeninin bulunmaması durumunda bildirim yapılmamış sayılacaktır. İstirahatin bittiği tarihin içinde bulunduğu aya ait APHB'de/MUHSGK'da "**istirahat süresinde çalışmamıştır**" kutucuğu işaretlenecek ya da çalışılmadığına dair bildirim girişi ekranından bildirim yapılacaktır. Bu şekilde de bildirim yapılmaması durumun-

da idari para cezası uygulanacaktır.

5604 sayılı Mali Tatil İhdas Edilmesi Hakkında Kanun gereğince, işverenlerin istirahatli sigortalılar için çalışılmadığına dair bildirim işlemlerinin bahsedilen sürelerde yerine getirilmesi halinde, bildirim süresinde yapılmış sayılacaktır. Anılan sürelerde bildirim yapılmış olmasına rağmen e-Ödenek programında cezaya düşen istirahat raporları, ceza listesinden çıkarılacak olup, bu kapsamdaki işverenlere idari para cezası uygulanmayacak, uygulanmış olanlar iptal edilecektir.

Kâğıt ortamında düzenlenen ve Sosyal Güvenlik Kurumuna gönderilen raporlar için çalışılmadığına dair bildirim, istirahat bittiği tarihin içinde bulunduğu aya ait APHB'nin/MUHSGK'nın verilme süresi bitimine kadar yapılacaktır.

Kâğıt ortamında düzenlenen raporlar e-Ödenek manuel rapor kayıt giriş ekranından kaydedilebilmekte olup, kaydedildiği anda işveren ekranlarında görüntülenebildiğinden bu şekilde kaydedilen raporlar için işverene bildirim yapması yönünde ayrıca tebligat gönderilmeyecektir. Bu şekilde kaydedilen raporlar için işveren ekranına düştüğü tarihin içinde bulunduğu aya ait APHB/MUHSGK verilme süresine kadar işveren tarafından bildirim yapılması gerekmektedir.

Sigortalının yatarak tedavi gördüğü sürelerde, işveren tarafından çalışılmadığına dair bildirim yapılmasına gerek bulunmamaktadır.

Hastalık vaka türünde sıra numarası "1" olup, 2 veya daha az gün süreli raporlar için ödenek ödenmeyecek ve çalışılmadığına dair bildirim aranmayacaktır.

Hastalık ve analık vaka türlerinde si-

gortalının müstahak olmadığı tespit edilen raporlar için ödenek ödenmeyeceğinden çalışılmadığına dair bildirim de aranmayacaktır.

Sigortalının işten çıkışının verildiği tarihten sonra henüz 9. gün ve öncesinde istirahat raporu verilmesi halinde işverence çalışılmadığına dair bildirim yapılmasına gerek bulunmamaktadır.

Sigortalıların yasal ücretsiz izinli (4857 sayılı Kanununun 56'ncı maddesinde yer alan 4 güne kadar verilecek ücretsiz yol izni, 74'üncü maddede yer alan 6 aya kadar doğum sonrası ücretsiz izin) sayıldıkları dönemde sağlık hizmet sunucuları tarafından kendilerine istirahat raporu verilmesi halinde iş göremezlik ödeneği ödenecek olup bu kişiler için işverenlerince çalışılmadığına dair bildirim yapılmasına gerek bulunmamaktadır (*Bunun istisnası; kanuni zorunluluk dışında gerek toplu iş sözleşmeleri gerekse sigortalı ile işveren arasındaki sözleşme gibi düzenleyici tasarruflarla kabul edilen daha uzun süreli ücretsiz izin sürelerinin kabulü mümkün bulunmamaktadır*).

İlk defa işe giren sigortalılardan iş girdikleri ay içinde iş kazası ve meslek hastalığı nedeniyle istirahat raporu alanlar ile tekrar işe başlayan sigortalılardan iş kazaları ve meslek hastalıkları ile hastalık veya analık sigortalarından istirahatli oldukları sürelerde işyerlerinde çalışmadıklarına dair bildirimlerinin yapılabilmesi için, işverenler tarafından e-Bildirge sisteminde mevcut olan 2016/21 sayılı Genelgenin ekinde yer alan Sigortalı Hesap Fişi (Ek-11) ile cari ay hizmetlerinin elektronik ortamda Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirilmesi gerekmektedir.

Sigortalılara geçici iş göremezlik veya

emzirme ödeneklerinin ödenebilmesi için gerekli olan geriye dönük 1 yıl içerisinde 90 veya 120 gün şartlarının bildirimi henüz yapılmamış aya ait primlerle tamamlandığı durumlarda ya da sigortalının ilk defa çalışmaya başladığı işyerinde çalıştığı sistem tarafından görülebilmesi için, işverenlerce E-Bildirge sisteminde yer alan “**Sigortalı Hesap Fişi**” doldurulduktan sonra çalışılmadığına dair bildirim işlemi gerçekleştirilecektir. Mevzuata göre, işveren sigortalıya ait aylık prim hizmet belgesini/muhtasar prim ve hizmet beyannamesini elektronik ortamda, sigortalının çalıştığı dönemi takip eden ayın 26’sına kadar yapabilmektedir. Söz konusu bildirim yapılmaması halinde, Sosyal Güvenlik Kurumu modülünde “**işveren onaylı ödeme işlemleri**” ekranına sigortalıya ait rapor bir önceki aya ait kazanç olmadığı için düşmemektedir. Ödemesinin yapılmasını talep eden sigortalı, işvereninden önceki aya ait aylık prim hizmet belgesini veya sigortalı hesap fişini elektronik ortamda girmesini talep edebilir.

İşveren raporlu olan işçisine Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından ödenen geçici iş göremezlik ödeneği dışında hiçbir şekilde kanunen ücret ödeme yükümlülüğü bulunmamaktadır. Bunun tek bir istisnası, aylık ücret yani maktu ücret sisteminin geçerli olduğu ücret sistemidir. Bunun da dayanağı 4857 sayılı Kanunun 48’inci maddesi olup, bu maddeye göre; *hastalık nedeni ile çalışılmayan günlerde Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından ödenen geçici iş göremezlik ödeneği aylık ücretli işçilerin ücretlerinden mahsup edilir. Bu düzenlemeye göre, aylık ücretli işçinin geçici iş göremezlik ödemesinde tabiri caizse mahsuplaşma*

yapılmasına gidilecektir. 4857 sayılı Kanunun 49’uncu maddesinin dördüncü fıkrasında yer verilen; “*Hasta, izinli veya sair sebeplerle mazereti olduğu hallerde dahi aylığı tam olarak ödenen aylık ücretli işçilere 46, 47 ve 48’inci maddenin birinci fıkrası hükümleri uygulanmaz*” şeklindeki düzenleme ile de hastalık halinde işçiye aylık ücretinin tam olarak ödeneceği ifade edilmektedir. Bunun dışında, örneğin günlük ücret sisteminin geçerli olduğu durumlarda işverenler isterlerse iş veya toplu iş sözleşmelerine işçi lehine düzenleme yapmak suretiyle atıfet olarak istirahat süresince ücret kaybını telafi edebilir.

İşveren işçiye her ay ödemesi gereken aylık ücret tutarından Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından ödenen geçici iş göremezlik ödeneğini mahsup ettikten sonra aradaki fark ücreti işçiye ödeyecektir. **Örnek:** İşçiye brüt 20.002,50 TL, net 17.002,12 TL ücret ödendiğini kabul edelim. İşçi rahatsızlığı sebebiyle aynı ay içinde 20 gün rapor almıştır. Rapor sonucu SGK tarafından işçiye ayakta tedavi için (18 x 666,75) 12.001,50 TL geçici iş göremezlik ödeneği ödenmiştir. İşçinin, işverene bu ödeme belgesi ile müracaatında işveren işçiye mahsuplaşmadan sonra; **Ödenecek Fark Ücret** = İşçinin Aylık Ücreti - İşçinin Aldığı Geçici İş Göremezlik Ödeneği (17.002,12-12.001,50= -5.000,62 TL/Net, aylık ücret farkını ödeyerek mahsuplaşma sağlanmış olacaktır.

İşveren olarak eğer işyerinde aylık ücret sistemi benimsendiğine göre; ayın ister 28, 29 veyahut ta 31 çeksiz aylık ücret yani 30 günlük üzerinden ücret ödenir. Bu sürede örneğin; işçinin hasta veya diğer nedenlerle mazeretli olduğu hallerde dahi aylığı tam olarak ödenmelidir. Olay-

da, örneğin hastalığı nedeniyle istirahatli bırakılan işçiye işvereni istirahat süresince eksik ücret ödeyemez, hizmetlerini eksik gün olarak bildiremez. Dolayısıyla, ilk 2 gün için kesin olarak ücretini ödeyecek, 3. Günü Sosyal Güvenlik Kurumu ödeyecek, işveren tarafından tam ücreti ödendiği için, Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından ödenen geçici iş göremezlik ödeneği işverenine iade edilecektir. Sistem bu şekilde işlemektedir.

## VI- ÖDENME YÖNTEMİ VE İŞVEREN YÜKÜMLÜLÜKLERİ

İşçilere geçici iş göremezlik ödeneği verilmesi gerektiği zamanlarda geçici iş göremezlik süresine rastlayan ulusal bayram, genel tatil ve hafta tatilleri, ödeme yapılan kurum veya sandıklar tarafından geçici iş göremezlik ölçüsü üzerinden ödenir.

Sosyal Güvenlik Kurumu ile sözleşmesi olamayan sağlık hizmeti sunucularından çalışanların aldıkları istirahat raporları Sosyal Güvenlik Kurumu ile sözleşmeli sağlık hizmet sunucusunda onaylatılmasına gerek kalmadan geçici iş göremezlik ödeneklerinin ödenmesi mümkündür.

Sağlık Uygulama Tebliğinde; “İş Yeri Hekimlikleri, Ayakta Teşhis Ve Tedavi Yapılan Özel Sağlık Kuruluşları Hakkında Yönetmelik” kapsamında açılan özel poliklinikler, “Ağız Ve Diş Sağlığı Hizmeti Sunulan Özel Sağlık Kuruluşları Hakkında Yönetmelik” kapsamında açılan “ağız ve diş sağlığı hizmeti veren özel sağlık kuruluşları” birinci basamak özel sağlık kuruluşu olarak tanımlanmıştır. Bu tanıma istinaden ağız ve diş sağlığı hizmeti sunan sağlık kuruluşu kapsamında olanlar hariç olmak üzere “mua-

veneaneler” sağlık hizmet sunucuları arasında belirtilmediğinden, herhangi bir sağlık tesisine bağlı olmadan özel muayenehanesi olan hekimler tarafından sigortalılar adına düzenlenen raporlara istinaden sigortalıların istirahatli bırakıldığı sürelerle ait geçici iş göremezlik ödenekleri ödenmeyecektir. Bu durumda özel muayenehane hekimleri tarafından istirahati uygun görülen sigortalıların sözleşmeli veya sözleşmesiz sağlık hizmet sunucularına müracaat etmeleri gerekmekte olup, yapılacak muayene sonucu sigortalının istirahatine lüzum görülmesi halinde yeniden düzenlenen istirahat raporlarına istinaden Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından iş göremezlik ödeneği ödenecektir. Kısaca, özel muayenehanelerden alınacak raporların sözleşmeli/sözleşmesiz sağlık hizmet sunucusunda onaylanma şartı devam etmektedir.

Ayakta tedavi; genel sağlık sigortalısı ve bakımkla yükümlü olduğu kişilerin, **sağlık hizmeti sunucularında yatırılmaksızın** ayakta sağlanan sağlık hizmetlerini ifade eder.

Yatarak tedavi; genel sağlık sigortalısı ve bakımkla yükümlü olduğu kişilerin, **sağlık hizmeti sunucusunda yatırılarak** sağlanan sağlık hizmetlerini ifade eder.

İş kazası, meslek hastalığı, hastalık ve sigortalı kadının analığı halinde verilecek geçici iş göremezlik ödeneği, 5510 sayılı Kanunun 17’nci maddesine göre **yatarak tedavilerde hesaplanacak günlük kazancının 1/2’si, ayaktan tedavilerde 2/3’tür**. Bu tutardan vergi ve kesinti olmaksızın brüt tutar üzerinden ödenir.

Günlük kazanç, rapor başlangıç tarihinden önceki son 3 aya ait toplam kazancın aynı 3 aydaki prim ödeme gün

sayısına bölümü ile bulunmaktadır. Yatarak tedavilerde günlük kazancın 1/2 'si, ayakta tedavilerde ise 2/3' ü alınarak rapor gün sayısı ile çarpılır ve geçici iş göremezlik ödeneği toplam tutarı hesaplanır. Rapor bitim tarihini takip eden iş günü içerisinde e- ödenek programı üzerinden rapora ait kontroller yapıldıktan sonra, hesaplanan tutar sigortalının hak ettiği kazançtır.

Sigortalının hastalık veya analık vaka türünden olan istirahatinin işten ayrılmadan önce başlamış olması veya işten ayrıldıktan sonra ilk 9 gün içinde başlamış olması durumunda, işten ayrılışı takip eden 9 uncu (dâhil) güne kadar geçici iş göremezlik ödeneği ödenir.

Sigortalılık niteliğinin yitirildiği tarihe kadar hastalık ve analık sigortası bakımından geçici iş göremezlik ödeneği sigortalıya çalışıyormuş gibi kabul ederek verilir. Sigortalılık niteliği işten ayrıldıktan sonra 10.güne kadar devam eder.

Uzun süreli ve sonu kontrol öngörülen istirahatlerde, sigortalının birbirini takip eden raporlarının kontrol tarihinde sağlık hizmet sunucusuna başvurarak kontrole gitmesi, ancak son almış olduğu uzun süreli istirahate ait kontrole gitmemesi halinde, sigortalı adına son rapordan önceki raporlara ait geçici iş göremezlik ödeneği ödenir, kontrole gitmediği istirahat raporuna ait ödenek ödenmez, ödenmiş ise yersiz ödeme kapsamında geri alınır.

Yeniden sağlık hizmet sunucusuna başvuran sigortalının istirahatinin devamına karar verilerek istirahat bitimi itibarıyla "kontrolünün" devam etmesi gerektiğine dair karar verilmiş olup sigortalıya kontrolüne gitmiş olduğu ilk

iki rapora ait ödeme işlemleri Sosyal Güvenlik Kurumu ilgili ünitesi tarafından gerçekleştirilir. Sigortalının son almış olduğu uzun süreli istirahate ait kontrole gitmemesi halinde, sonraki rapora ait geçici iş göremezlik ödeneği ödenmez.

Kontrollü bir raporu mevcut iken istirahat süresinde ve kontrol tarihinden önce vefat eden sigortalıya ait ölüm tarihine kadar olan geçici iş göremezlik ödenekleri sigortalının hak sahiplerine ödenir.

Sigortalının hizmet akdinin sona ermesini takip eden 10. gün sigortalılık niteliği sona ermiş olmaktadır. Dolayısıyla, sağlık hizmet sunucusundan alınan istirahat raporuna ait ödeneğin ödenebilmesi için sigortalının raporun başlangıç tarihinin ya hizmet akdinin devam ettiği süre içerisinde ya da hizmet akdi sona ermişse takip eden 9 gün içerisinde olması gerekmektedir. Hizmet akdi sona ermemesine rağmen çeşitli sebeplerle işverenlerince sigortalı ücretsiz izinli gösterilebilmektedir. Eğer ücretsiz izin sebebi İş Kanununda tanımlı olan yol izni ve analık izni kapsamında ise ücretsiz izinli olduğu süre boyunca sigortalının sigortalılık niteliği devam etmektedir. Bu iki tür izin dışında herhangi bir sebeple sigortalının ücretsiz izinli gösterilmesi halinde sigortalılık niteliği, az önce belirttiğimiz şartlar dâhilinde hizmet akdi sona ermiş kabul edilerek, sigortalı ödeneğe hak kazanamayacaktır.

Sigortalının yerine getirmesi gereken bir diğer yükümlülük, istirahatli olduğu dönem içerisinde işyerinde çalışmamasıdır. Sigortalı rapor istirahat süresi boyunca işyerinde çalışmışsa, sigortalıya ödenek ödenmez, eğer ödenmiş ise yasal

faizi ile birlikte sigortalıdan tahsil edilir.

İş kazası, meslek hastalığı ve hastalık hallerinde, tedavinin sona erdiğine ve çalışabilir olduğuna dair belge almaksızın çalışan sigortalıya geçici iş göremezlik ödeneği ödenmez, ödenmiş olanlar rücu edilir.

Gebelik istirahatinin başladığına dair rapor almaksızın istirahate ayrılan sigortalıya doğumun gerçekleştiği tarihe kadar olan süreye ait; istirahat raporu almasına rağmen hekimden çalışabileceğine dair rapor almaksızın işyerinde çalışan sigortalıya çalıştığı süreye ait geçici iş göremezlik ödeneği ödenmez (*Geç doğum olması halinde ise doktor, muhtemel bebek doğum tarihi ile geç gerçekleşen bebek doğum tarihi arasında geçen süre için "hastalık" raporu düzenleyecek, bu süreye ait geçici iş göremezlik ödeneği sigortalıya ayrıca ödenecektir.*)

Bir takvim yılı içinde tek hekim tarafından ayaktan tedavilerde verilecek istirahat sürelerinin toplamı 40 günü geçemez. Bu süreyi geçen istirahat raporları sağlık kurulunca verilir. Ancak, tek hekimin sigortalı için yatarak tedavi öngörmesi halinde bu süreler 40 günün hesabına dâhil edilmez. Belirtilen bu şartlar, sigortalıya geçici iş göremezlik ödeneği ödenmesi için mevzuat tarafından belirlenmiştir. Sigortalının almış olduğu tek hekim raporunun 10 günü aşan ya da 1 takvim yılı içerisinde 40 günü aşması halinde, aşan süreler için ödenek ödenmez. Ancak; ödenek ödenmeyecek olsa dahi, kural olarak sigortalıya rapor düzenlenmesine bir engel bulunmamaktadır. Sosyal Güvenlik Kurumu ile anlaşması olmayan sağlık hizmet sunucuları tarafından düzenlenen raporlara ait geçici

iş göremezlik ödeneğinin ödenebilmesi, Sosyal Güvenlik Kurumu ile anlaşmalı resmi sağlık hizmet sunucularınca onaylanma şartına bağlıdır.

İş kazaları ile meslek hastalıkları, hastalık ve analık sigortalarında, yeniden tespit edilen alt sınırların altında günlük kazanç üzerinden ödenek alanların veya almaya hak kazanmış yahut kazanacak olanların bu ödenekleri, günlük kazancın alt sınırındaki değişikliklerin yürürlüğe girdiği tarihten başlayarak, yükseltilmiş günlük kazançların alt sınırına göre artırılacağından alt sınırın arttığı tarihten evvel geçici iş göremezliğe uğrayan ve geçici iş göremezlik durumları bu tarihten sonra da devam edenlerin, geçici iş göremezlik ödeneği hesabına esas alınan günlük kazançları yeniden tespit edilen alt sınır üzerinden hesaplanarak ödenir.

Sigortalının, aynı süre içinde **aynı sigortalılık hâline tabi olacak şekilde birden fazla işyerinde** çalışması hâlinde, **üst sınır dikkate alınarak** ilgili dönemdeki prime esas kazançlar toplamının, 1 ay için 30, toplamda 90 günü geçmemek üzere bu kazançlara esas prim ödeme gün sayısına bölünmesi suretiyle geçici iş göremezlik ödeneğine esas günlük kazanç hesaplanır.

Bir sigortalıda iş kazası, meslek hastalığı, hastalık ve analık hallerinden birkaçı birleşirse, geçici iş göremezlik ödeneklerinden en yükseği verilir.

Sigortalının herhangi bir sigorta kolundan verilen istirahati devam ederken, rahatsızlığı sebebiyle bu defa aynı veya başka bir hekime başvurmak suretiyle yeniden aldığı istirahatin, ilk aldığı istirahat süresi ile çakışması halinde ilk istirahat süresi sona ermesine dahi ikinci istirahat

verilebileceğinden sigortalının birinci istirahati, ikinci istirahatin başlangıç tarihinden bir gün önce bitmiş kabul edilecektir.

Kadın sigortalıya, analık sigorta kolundan istirahatin başladığı tarihten, doğuma 3 hafta kalıncaya kadar çalışabileceğine dair rapor verilerek çalıştığı dönemde, başvurduğu sağlık hizmet sunucusu hekimi tarafından, hastalık ya da iş kazası veya meslek hastalığı sigorta kolundan istirahat raporu verilmesi halinde, sonradan verilen rapora ait sigorta kolundan iş göremezlik ödeneği ödenmesi gerekir. Ancak, hastalık vaka türünden düzenlenen istirahat raporunun gebelik hali nedeniyle verilmiş olması durumunda, söz konusu istirahat raporuna ödeme yapılmayacaktır. Bu durumda olan kadın sigortalının analık sigortasından doğum öncesi kullanmadığı istirahat sürelerinin doğum sonrası istirahat sürelerine eklenecek geçici iş göremezlik ödeneğinin ödenmesi gerekmektedir.

Geçici iş göremezlik ödenekleri, toplu iş sözleşmesi yapılan işyerleri ile kamu idarelerinin işverenleri tarafından Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından belirlenen usul ve esaslara göre Sosyal Güvenlik Kurumu adına sigortalılara ödenerek, daha sonra Sosyal Güvenlik Kurumu ile mahsuplaşmak suretiyle tahsil edilebilir.

Başka bir ifade ile kamu idarelerinde çalışan sigortalılar ile toplu iş sözleşmesi yapılan iş yerlerinde çalışan sigortalılara ödenecek geçici iş göremezlik ödeneği, yapılacak protokol ile sigortalılar için Sosyal Güvenlik Kurumuna ödenecek sigorta primine mahsup edilmek üzere, işverenleri tarafından SGK adına sigortalılara ödenebilir.

İşveren tarafından sigortalıya geçici iş göremezlik ödeneğinin ödenmesi hâlinde, Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından hesaplanarak bulunacak geçici iş göremezlik ödeneği toplamı, işverenin Sosyal Güvenlik Kurumuna olan borcuna, borcun olmaması hâlinde ise ilk prim borcuna mahsup edilir. İşyerinin kapanmış olması hâlinde ise iade edilir.

2016/21 sayılı Genelge ile mahsuplaşma talebinde bulunan işveren ile sosyal güvenlik il müdürü veya yetki verdiği sosyal güvenlik il müdür yardımcısı/sosyal güvenlik merkez müdürü tarafından Genelge ekinde yer alan matbu **Mahsuplaşma Protokolü (Ek-9)** karşılıklı olarak imza altına alındıktan sonra, sosyal güvenlik il müdürlüğü/merkez müdürlüğü personeli tarafından MOSİP uygulaması üzerinden mahsuplaşma tanımlama işlemi yapılacaktır. Kısa Vadeli Sigortalar Daire Başkanlığına tanımlama işlemi için protokol örneği gönderilmeyecektir. Mahsuplaşma programının işleyişi ile ilgili bilgiler **e-Ödenek Kullanım Kılavuzunda** yer almaktadır. Mahsuplaşma programından talep eden tüm işyerleri yararlanabileceklerdir.

Geçici iş göremezlik ödeneği, buna ilişkin belge veya bilgilerin Sosyal Güvenlik Kurumuna intikalini takip eden 7 iş günü içinde geçmiş süreler için sigortalıların kendilerine, kanunî temsilcilerine, vekillerine veya sigortalının tanımlı banka hesap numarasına ya da anlaşmalı banka şubelerine ödenmesi hususunda Sosyal Güvenlik Kurumu yetkilidir. Ancak, 10 günü aşan istirahat sürelerinde ödemeler, asgari 10 günlük tutar kadar yapılır.

Sigortalının geçici iş göremezlik öde-



neğini hak etmesi halinde, istirahat raporuna ait ödeme işlemleri, sigortalının işyerinin bağlı bulunduğu sosyal güvenlik il ya da merkez müdürlüğünce rapor bitiş tarihini takip eden gün yapılabilir.

5510 sayılı Kanunun öngördüğü ödenek talebinin yapılabilmesi için; sigortalı ve hak sahiplerinden ergin ve mümeyyiz olmayanların kanunî temsilcilerinin yazılı istekte bulunmaları şarttır. Sigortalı veya hak sahiplerinin vekilleri tarafından yapılacak yazılı taleplerde, Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından verilecek ödenekler için başvurma yetkisi bulunduğunu açıkça belirten ve noterlikçe onaylanmış vekâletnamenin de ibraz edilmesi gerekir.

Geçici iş göremezlik ödeneği ödenmesi konusunda sorun yaşayan sigortalılar, işyerinin bağlı bulunduğu sosyal güvenlik merkezinin kısa vadeli servisine başvurması gerekmektedir.

Sigortalının geçici iş göremezlik ödeneğini hak etmesi halinde, istirahat raporuna ait ödeme işlemleri, sigortalının işyerinin bağlı bulunduğu sosyal güvenlik il ya da merkez müdürlüğünce rapor bitiş tarihini takip eden günden itibaren en kısa süre içerisinde yapılmaktadır.

İstirahat raporu için ödeme işlemi gerçekleştirildiğinde, şayet sigortalının telefon numarası tanımlandıysa, sigortalıya ödemenin bankaya gönderildiğine dair SMS gönderilmektedir. Ayrıca e-Devlet üzerinden de ödemenin akıbeti hakkında bilgi alınabilmektedir.

Aynı zamanda işverenlerin çalışılmadığına dair bildirim ekranından e-posta adreslerini kaydetmeleri halinde ödene-

ğe ilişkin bilgilendirme maili tanımlanan e-posta adresine gönderilmektedir.

İşverenler geçici iş göremezlik ödeneğinin ödenmesi esnasında aşağıdaki hususları Sosyal Güvenlik Kurumuna yazılı olarak bildirebileceği gibi elektronik ortamda bildirirler.

- Sigortalının istirahatli olduğu dönemde işvereni tarafından işyerinde çalışıp çalışmadığı.

- Kazanç hesabına giren döneme ilişkin aylarda, prim, ikramiye ve bu nitelikteki arızı ödemeler.

- Sağlık hizmet sunucusuna müracaat ettiği (viziteye çıktığı) / istirahatın başladığı tarih itibarıyla prim ödeme hâlinin devam edip etmediği.

- Sigortalının banka hesap numarası.

Geçici iş göremezlik ödeneği ödenirken sigortalının istirahatli olduğu devrede çalışmadığının işveren tarafından beyan ve belgelenmesi gerekir.

Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından yetkilendirilen tek hekim veya sağlık kurulu tarafından verilecek istirahatler, örneği Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından belirlenen belge ile elektronik ortamda Sosyal Güvenlik Kurumuna gönderilir. Gönderilen bu belge işverence görülmüştüğü için, çalışılmadığına dair bildirim Sosyal Güvenlik Kurumuna gönderilmesi için yapılan tebligat yerine geçer.

Sağlık hizmet sunucularınca, düzenlenen istirahat belgeleri veya sağlık kurulu raporları elektronik ortamda Sosyal Güvenlik Kurumuna gönderilmekte, gönderilen belgeler işverenler tarafından çalışılmadığına dair bildirim ekranında

görülebilmektedir. Bu belgeler söz konusu ekranda görülebildiğinden sigortalıların bu belgeleri kâğıt ortamında işverenlerine ibraz etmelerine gerek bulunmamaktadır. Aynı zamanda işverenlerin [www.sgk.gov.tr](http://www.sgk.gov.tr) adresinden girerek Sosyal Güvenlik Kurumu internet sayfasında belirtilen adresten kendilerine ait cep telefon numaralarını ve e-mail adres bilgilerini giriş yapmaları halinde işyerlerinde çalışan sigortalılarına, sağlık hizmet sunucuları tarafından verilen raporlar ve bu raporlara ilişkin çalışılmadığına dair bildirim girişi yapmaları hususunda mesaj gönderilecektir. Diğer taraftan elektronik ortamda işverenler tarafından görülebilen iş göremezlik belgesi ve sağlık kurulu raporlarının arka yüzünde 7201 sayılı Tebligat Kanununa göre bulunması gereken bilgilere yer verilmiştir. Bu nedenle kâğıt ortamında istirahat belgesi düzenlenen sigortalılar için ünitelere işverenlere gönderilen tebligatın elektronik ortamda düzenlenen iş göremezlik belgeleri veya sağlık kurulu raporları için gönderilmesine gerek bulunmamaktadır.

Bildirim, <http://www.sgk.gov.tr> internet adresinde "İŞVEREN" menüsü, "Çalışılmadığına Dair Bildirim Girişi", "Kullanıcı Şifre Ekranı", "Çalışılmadığına Dair Bildirim İşlemleri", "Giriş" bölümünde yer alan bilgiler kaydedilmek suretiyle işverenler tarafından sigortalıların **hak ettikleri istirahat süresinin** (10 günden kısa süreli istirahatlerde istirahatin bittiği günü, 10 gün ve daha uzun süreli istirahatlerde 10'ar günlük sürelerin bittiği ve son 10 günlük süreden arta kalan istirahat süresinin bittiği gün) bitim tarihinin içinde bulunduğu aya ait APH-B'nin/MUHSGK'nın verileceği son gün mesai bitimine kadar elektronik ortamda

Sosyal Güvenlik Kurumuna gönderilmesi zorunludur.

APHB'de/MUHSGK'da eksik gün nedeni olarak geçen 01 kodu ile (istirahat) bildirilen sigortalılar için bu bildirim çalışılmadığına dair bildirim yerine geçer.

5510 sayılı Kanununun 102-i maddesi hükmü gereğince; bildirimi hiç göndermeyen işverenler hakkında sigortalı başına aylık asgari ücretin 1/2 'si tutarında, elektronik ortamda göndermeyen ve yasal süre dışında gönderen işverenler hakkında sigortalı başına aylık asgari ücretin 1/10' u tutarında idari para cezası uygulanır.

5510 sayılı Kanunda belirtilen ödeneklerin verilmesi sırasında, Sosyal Güvenlik Kurumuna veya diğer ilgili kişi ve kuruluşlara verilen belgelerdeki kayıtların, Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından yapılan inceleme veya soruşturma sonucunda gerçeğe aykırı olduğu tespit edildiği takdirde, bu belgelere dayanılarak işlem yapılmaz, yapılmış işlemler varsa geri alınır. Bu belgelerdeki bildirimlerin gerçeğe aykırılığının tespiti ile bu belgelerle taahhüt edilen durum değişikliklerinin en geç 1 ay içinde Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirilmemesi durumlarında oluşan Sosyal Güvenlik Kurumu zararının, kanunî faiziyle ödenmesinden ilgililer sorumludurlar. Gerçeğe aykırı bildirim suç oluşturması hâlinde, bunlar hakkında ayrıca suç duyurusunda bulunulur.

## VII- ÖDENEĞİN ÖDENMESİNDE EKSİLTME VE ÖDENMEME

Sigortalının aşağıdaki sayılan nedenlerden dolayı iş kazasına veya meslek hastalığına uğraması, hastalanması, tedavi süresinin uzaması veya iş göremezliğinin

artması hallerinde geçici iş göremezlik ödeneği;

- Ceza sorumluluğu (*ceza sorumluluğu genel olarak bir kişinin kendi kusurundan sorumlu tutulabilmesidir.*) olmayanlar ile kabul edilebilir bir mazereti olanlar hariç, sigortalının iş kazası, meslek hastalığı, hastalık ve analık nedeniyle tedavisini yapan **hekim tarafından bildirilen tedbir ve yapılan tavsiyelere uymaması sonucu** tedavi süresinin uzamasına veya iş göremezlik oranının artmasına, malûl kalmasına neden olması halinde, uzayan tedavi süresi veya artan iş göremezlik oranı esas alınarak bu hususlar hekim raporu ile tespit ve belgelendirilmesi hâlinde 1/4 'üne kadar Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından eksiltir (**Örneğin;** *hekim, istirahat raporunun bitiş tarihini takip eden gün sigortalının sağlık durumunun kontrolünü öngörmüştür. Sigortalı rapor bitim tarihini takip eden 4 iş günü içerisinde sağlık hizmet sunucusuna başvurarak, sonu kontrol ibaresi olan raporunu, çalışabileceğine dair belge alarak sonlandırmalı ya da hekim tarafından tedavinin devamının uygun görülmesi halinde yeni bir rapor almalıdır.*).

- Ceza sorumluluğu olmayanlar hariç, **ağır kusuru** (*sigortalının, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili kurallara uymaması, tehlikeli olduğu veya hastalığa sebep olacağı bilinen bir hareketi yapması, yetkili kimseler tarafından verilen emirlere aykırı hareket etmesi, açıkça izne dayanmadığı gibi, hiçbir gereği veya yararı bulunmayan bir işi bilerek yapması ve yapılması gerekli bir hareketi savsaması, ağır kusuruna esas tutulur*) **yüzünden** iş kazasına uğrayan, meslek hastalığına tutulan veya hastalanan sigortalının mahkeme kararı, de-

netim, soruşturma ve kontrol raporları, ünite kararı, hekim raporu, kamu kurum ve kuruluşlarının görevleri gereği düzenlediği tutanaklar veya belgelerde belirlenen kusur derecesi esas alınarak 1/3'üne kadar Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından eksiltir. Ancak kusur derecesinin bilgi ve belgelerde yer almaması hâlinde %5 oranında eksiltir.

- Mahkeme kararı, denetim, soruşturma ve kontrol raporları, ünite kararı, hekim raporu, kamu kurum ve kuruluşlarının görevleri gereği düzenlediği tutanaklar veya belgelerde **kasti bir hareketi yüzünden** iş kazasına uğrayan, meslek hastalığına tutulan, hastalanan veya Sosyal Güvenlik Kurumunun yazılı bildirimine rağmen teklif edilen tedaviyi kabul etmeyen sigortalıya, 1/2 'si tutarında ödenir.

- Tedavi gördüğü hekimden, tedavinin **sona erdiğine ve çalışabilir olduğuna dair belge almaksızın çalışan** mahkeme kararı, denetim, soruşturma ve kontrol raporları, ünite kararı, hekim raporu, kamu kurum ve kuruluşlarının görevleri gereği düzenlediği tutanaklar veya belgelerle belirlenen sigortalıya geçici iş göremezlik ödeneği ödenmez, ödenmiş olanlar da yersiz yapılan ödeme tarihinden itibaren 5510 sayılı Kanunun 96'ncı madde hükümlerine ve Fazla veya Yersiz Ödemelerin Tespiti ile Geri Alınmasına İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmeliğe göre geri alınır (*sigortalılara ait raporda, istirahat süresi sonunda çalışır kararı varsa ayrıca çalışabilir belgesi aranmaz*).

## VIII- PRİME ESAS KAZANCA TABİ TUTULMA

Geçici iş göremezlik ödeneği alan si-

gortalılara istirahatli buldukları sürede;

- Geçici iş göremezlik ödeneği dikkate alınmadan verilmesine devam edilen tam ücret,

- Bireysel veya toplu iş sözleşmesine istinaden verilen geçici iş göremezlik ödeneğinin işverene iadesi ile alınan tam ücret,

- Geçici iş göremezlik ödeneği ile ödenek alınan süredeki kazancı arasındaki ücret farkı (*istirahatli olunan süre için ödenen günlük fark tutar, günlük sigorta primine esas kazancın alt sınırının altında kalması durumunda günlük alt sınıra yükseltilir*),

- Bireysel veya toplu iş sözleşmesine dayalı olmadan geçici iş göremezlik ödeneği aldığı sürede atıfet kabilinde yapılan ödemeler (istirahatli olunan süre için ödenen günlük fark tutar, günlük sigorta primine esas kazancın alt sınırının altında kalması durumunda günlük alt sınıra yükseltilir,

Çalışılan sürelerde ödenen ücretler olarak prime tabi tutulur.

Başka bir deyişle; işverenlerce Sosyal Güvenlik Kurumundan geçici iş göremezlik ödeneği alan sigortalılara, Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından ödenen geçici iş göremezlik ödeneği ile normal günlük kazançları arasındaki fark ücretleri veya Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından ödenen geçici iş göremezlik ödeneği dikkate alınmaksızın ayrıca normal günlük ücretlerinin ödendiği durumlarda, geçici iş göremezlik ödeneği alan sigortalılara istirahatli buldukları süreler için işverenlerince yapılan bu ödemeler, 5510 sayılı Kanunun 80'inci maddesi gereğince hak

edilen ücretler kapsamında değerlendirilerek prime tabi tutulacaktır.

Diğer taraftan, toplu iş sözleşmesi hükümlerinin uygulandığı işyerlerinde, 1 aydan fazla istirahat alan sigortalılara, Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından ödenen geçici iş göremezlik ödeneğinin yanı sıra işverenlerce de toplu iş sözleşmelerine dayanılarak istirahatli bulunan süre için ayrıca ücret ödenmesi durumunda, bu ücretler istirahatli bulunulan ayların kazancına dâhil edilerek prime tabi tutulacaktır.

**Yargıtay bir kararında (9. HD., T.20.04.2010, E.2008/23521, K.2010/11354);** “Davacı işçinin doğum sebebiyle çalışmadığı dönemde kurum tarafından geçici iş göremezlik ödeneği verilmiş olmasına rağmen aylık ücretlerinin tam olarak ödendiği tartışma dışıdır. Bu halde işçi mükerrer ödemedен yararlanmış olmaktadır. Ödemelerin işçi ücretlerinden mahsubu gerekir. Davalı işverence yapılan fazla ödemenin iadesi yönünde karar verilmesi gerekir.” Şeklinde hüküm tesis ederek mükerrer bir ödeme söz konusu olduğundan iade edilmesi gerekmektedir.

İşverenlerce Sosyal Güvenlik Kurumundan geçici iş göremezlik ödeneği alan sigortalılara, Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından ödenen geçici iş göremezlik ödeneği ile normal günlük kazançları arasındaki fark ücretleri veya Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından ödenen geçici iş göremezlik ödeneği dikkate alınmaksızın ayrıca normal günlük ücretlerinin ödendiği durumlarda, geçici iş göremezlik ödeneği alan sigortalılara istirahatli buldukları süreler için işverenlerince yapılan bu ödemeler, prime tabi tutula-

caktır.

Sosyal Güvenlik Kurumundan geçici iş göremezlik ödeneği alan (ay/dönem içinde istirahatli olan) sigortalıların prim ödeme gün sayıları, ücret aldığı günler dikkate alınmak suretiyle hesaplanmaktadır. Dolayısıyla, **örneğin** 2024 yılı Ocak ayında 9 gün rapor dönemi için tam ücreti işvereni tarafından ödeniyorsa 2024/Ocak ayındaki prim ödeme gün sayısı 30 olacak; istirahatli sürelerde işverence ücret ödenmemesi halinde ise sigortalının 2024/Ocak ayı prim ödeme gün sayısı 31-9=22 gün olacaktır.

### IX- DİĞER HUSUSLAR

- 4447 sayılı Kanununun 50'nci maddesine göre; işsizlik sigortasının ödenme süresi içinde ödenmesi gereken geçici iş göremezlik ödeneğinin miktarı işsizlik ödeneği miktarından fazla olamaz. Kanununun 52'nci maddesine göre; hastalık ve analık nedeniyle geçici iş göremezlik ödeneği almaya hak kazanan sigortalı işsizlerin işsizlik ödeneklerinin ödenmesi bu durumların devamı süresince durdurulur. Bu düzenlemelere göre; işsizlik ödeneği süresinde geçici iş göremezlik hali ile karşılaşıldığında, öncelikle Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından ödenmesi gereken geçici iş göremezlik ödeneği ödenir, ancak bunun miktarı işsizlik ödeneğinden fazla olamayacaktır.

- Sigortalının hastalık veya analık vaka türünden olan istirahatinin işten ayrılmadan önce başlamış olması veya işten ayrıldıktan sonra ilk 9 gün içinde başlamış olması durumunda, işten ayrılışı takip eden 9 uncu (dâhil) güne kadar geçici iş göremezlik ödeneği ödenir. Başka bir ifade ile hizmet akdinin sona erdiği tarihten sonraki ilk 9 gün içerisinde alınan

hastalık ve analık vaka türündeki raporlara 9. güne kadar (dâhil) geçici iş göremezlik ödeneği ödenir. Bu konuda, Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı Emeklilik Hizmetleri Genel Müdürlüğü Kısa Vadeli Sigortalar Daire Başkanlığı'nın X Sosyal Güvenlik Merkezi Müdürlüğüne vermiş olduğu 11.06.2018 tarih ve 57017886 sayılı görüş yazısı bulunmaktadır. İş kazası ve meslek hastalığından alınan rapor ödemeleri işten çıktığı gün itibarıyla ödenmeyecektir. Sigortalının iş kazası (meslek hastalığı) vaka türünde olan istirahat raporunun işten ayrılmadan önce (işten ayrılış tarihi dâhil) alınmış olması durumunda söz konusu rapora işten ayrılış tarihine (dâhil) kadar geçici iş göremezlik ödeneği ödenir. Aynı raporun işten ayrılıştan sonrasına isabet eden süreleri için ise geçici iş göremezlik ödeneği ödenmez. Başka bir ifade ile iş kazası ve meslek hastalığı sigortası bakımından istisna getirilmediğinden ve hizmet akdinin sonlanmasına bağlı olarak sigortalılık niteliği sona erdikten sonra alınan iş kazası ve meslek hastalığı vaka türündeki istirahat raporlarına geçici iş göremezlik ödeneği ödenmez. Bu konuda, Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı Emeklilik Hizmetleri Genel Müdürlüğü Kısa Vadeli Sigortalar Daire Başkanlığı'nın X Sosyal Güvenlik Merkezi Müdürlüğüne vermiş olduğu 11.06.2018 tarih ve 57017886 sayılı görüş yazısı bulunmaktadır. İş kazası ve meslek hastalığı vaka türünde, işten ayrılıştan sonraki gün tekrar aynı sigorta kolunu kapsayan işe giriş olması halinde, sigortalılık niteliği kesintisiz devam ettiğinden tüm rapor süresi için geçici iş göremezlik ödeneği ödenir. Ancak sonraki bir tarihte işe girişin olması durumunda ise işten ayrılış tarihinden işe

giriş tarihine kadar geçen süre için geçici iş göremezlik ödeneği ödenmez. Hastalık ve analık vaka türünde, işten ayrılış tarihinden sonraki ilk 9 gün içerisinde aynı sigorta kapsamında bir işe girilmesi halinde sigortalılık hali kesintisiz devam ettiği için tüm istirahat süresi için geçici iş göremezlik ödeneği ödenir. Ancak, işten ayrılış tarihini takip eden 9. günden sonra işe giriş yapılması halinde 9. gün ve işe giriş tarihi arasında kalan süre için geçici iş göremezlik ödeneği ödenmez.

- Gebeliğinin 32. haftasından önce düşük yapan kadın sigortalıya da analık hali nedeniyle istirahat raporu düzenlenmesi mümkün bulunmaktadır. Bu durumda düşük yapılan tarih doğum tarihi kabul edilerek, erken doğum nedeni ile ödenemeyen ve doğum öncesinde sigortalı kadının istirahat etmesi gereken süreler ait iş göremezlik ödeneklerinin doğum sonrası istirahat sürelerine ilave edilerek çalışılmayan süreler için de geçici iş göremezlik ödeneği ödenmesi gerekmektedir. Tıbbi gereklilik nedeni ile gebeliğin sonlandırılması sonucu istirahati uygun görülen sigortalı kadına analık sigortasından, tıbbi gereklilik haricinde (kürtaj vb.) istirahat verilen sigortalı kadına ise hastalık sigortasından geçici iş göremezlik ödeneği ödenmektedir.

- Ücretsiz izinlerin tespitinde 4857 sayılı Kanunun ilgili maddeleri dikkate alınacaktır. Kanuni zorunluluk dışında gerek toplu iş sözleşmeleri gerekse sigortalı ile işveren arasındaki sözleşme gibi düzenleyici tasarruflarla kabul edilen daha uzun süreli ücretsiz izin sürelerinin kabulü mümkün bulunmamaktadır. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 56'ncı maddesinde, yıllık ücretli izinlerini işyerinin kuru-

lu bulunduğu yerden başka bir yerde geçirecek olanlara istemde bulunmaları ve bu hususu belgelemeleri koşulu ile gidiş ve dönüşlerinde yolda geçecek süreleri karşılamak üzere işveren tarafından toplam 4 güne kadar ücretsiz izin verileceği, 74'üncü maddesinde ise isteği halinde doğum yapan kadın işçiye 16 veya 18 haftalık istirahat süresinin tamamlanmasından sonra 6 aya kadar ücretsiz izin verileceği öngörülmüş ve Kanunda bu sürelerin haricinde ücretsiz izin düzenlenmesine yer verilmemiştir. Sigortalıların yukarıda belirtildiği şekilde yasal ücretsiz izinli sayıldıkları dönemde sağlık hizmet sunucuları tarafından kendilerine istirahat raporu verilmesi halinde iş göremezlik ödeneği ödenir ancak bu kişiler için işverenler tarafından çalışılmadığına dair bildirim yapılmaz.

- Sigortalının yıllık izinde iken, sağlık hizmet sunucusundan almış olduğu rapor nedeniyle istirahatli olması halinde hem yıllık izin hakkı ile hem de yetkilendirilmiş kurumlardan aldığı sağlık raporları neticesinde hak kazandığı geçici iş göremezlik ödeneği ödemesi hakkı konusunda mevzuatta açık bir hükmün bulunmadığı görülmektedir. Bu durumda sigortalının yıllık izin hakkı ile geçici iş göremezlik ödeneği hakkı iç içe girmemelidir. Sigortalının yıllık izinde hastalanması durumunda, sigortalının aldığı sağlık raporu işverenler tarafından APHB'de/MUHSGK'da eksik gün nedeniyle "01-İstirahat" olarak bildirmeleri gerekmektedir. Bu bağlamda, sigortalının kullandığı yıllık izni, almış olduğu rapor süresince askıda kalır.

- Sigortalılar için Sosyal Güvenlik Kurumu ünitelerince, ödeme işlemi ta-

mamlanıp bankaya gönderilen ödenek tutarları ve gönderilme tarihlerine ilişkin bilgiler sigortalılarca [www.sgk.gov.tr](http://www.sgk.gov.tr) adresinde yer alan “SMS Bilgilendirme” menüsünden “SMS Hizmetleri Bilgi Girişi/Güncelleme” ekranından cep telefon numaralarını sisteme kaydetmeleri halinde anılan ödeneklere ait bilgiler “SMS” yoluyla söz konusu kişilere bildirilmektedir. Geçici iş göremezlik ödenekleri ile ilgili sosyal güvenlik il müdürlükleri/sosyal güvenlik merkezleri tarafından banka hesabına aktarıldığında sigortalılara bilgilendirme amaçlı SMS gönderilmesine 09.07.2013 tarihinde başlanılmış olup, sigortalıların [www.sgk.gov.tr](http://www.sgk.gov.tr) adresinde yer alan “SMS Bilgilendirme” menüsünden “SMS Hizmetleri Bilgi Girişi/Güncelleme” ekranından cep telefonlarını sisteme kaydetmeleri halinde geçici iş göremezlik ödeneklerinin bankaya aktarıldığı tarih “SMS” yoluyla bildirilmektedir. Sigortalılar “İş Göremezlik Ödeme” durumlarını ve ödenen miktarı, <https://www.turkiye.gov.tr/4ab-iscogomezlik-odemesi-gorme> linkine tıklayarak sorgulayabilirler.

- İşten ayrıldıktan sonra, iş kazası veya meslek hastalığı vakalarının nüks etmesi ve söz konusu vakalara ilişkin olarak istirahat raporu alınsa dahi; kişinin sigortalı olmaması nedeni ile geçici iş göremezlik ödeneği ödenmez. Kişi sigortalı iken nüks nedeni ile istirahat raporu alınması halinde ise iş kazası tarihi baz alınarak ödeneğe esas kazanç hesaplanacak ve geçici iş göremezlik ödeneği ödenir.

- Organını kendi isteği ile bir başkasına veren sigortalıların, Sağlık Bakanlığı'na yetkilendirilen hekim veya sağlık kurullarından organ nakliyle ilgili istirahat raporu almış olmaları kaydıyla, isti-

rahatlı bırakıldıkları 3. günden başlamak üzere geçici iş göremezlik ödenekleri has-talık sigortası kolundan Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından ödenir.

- 4857 sayılı İş Kanunu'nun 56'ncı maddesinde, yıllık ücretli izinlerini işyerinin kurulu bulunduğu yerden başka bir yerde geçirecek olanlara istemde bulunmaları ve bu hususu belgelemeleri koşulu ile gidiş ve dönüşlerinde yolda geçecek süreleri karşılamak üzere işveren tarafından toplam 4 güne kadar ücretsiz izin verileceği, 74'üncü maddesinde ise isteği halinde doğum yapan kadın işçiye 16 veya 18 haftalık sürenin tamamlanmasından sonra 6 aya kadar ücretsiz izin verileceği öngörülmüş ve kanunda bu sürelerin haricinde ücretsiz izin düzenlenmesine yer verilmemiştir. Sigortalıların yukarıda belirtildiği şekilde ücretsiz izinli sayıldıkları dönemde sağlık hizmet sunucuları tarafından kendilerine istirahat raporu verilmesi halinde iş göremezlik ödeneği ödenecektir. Bu iki durumun dışında kalan sigortalıların, eksik gün bildirim nedenlerine ait belge türleri incelendiğinde, kısa vadeli sigorta primlerinin yatırılmamış olduğu görülebilecektir.

- Kısa çalışma ödeneğinden yararlanan kişiler, 5510 sayılı Kanunda sadece genel sağlık sigortası kapsamına alındığı, kısa vadeli sigorta kapsamında bulunmadıkları için, sigortalılık niteliği yitirilecek şekilde kısa çalışma uygulamasına tabi tutulan bu kişilere geçici iş göremezlik ödeneği ödenmemektedir.

- E-ödenek programı; sigortalılara, Sosyal Güvenlik Kurumu ile anlaşmalı özel ve resmi sağlık tesislerince düzenlenen geçici iş göremezlik belgeleri ile sağlık kurulu raporlarının işverenlere ve Sosyal

Güvenlik Kurumuna elektronik ortamda gönderilmesi, iş göremezlik ödeneğinin hesaplanması ve sigortalıya ödenmesi amacıyla MOSİP sistemi aracılığı ile anlaşmalı banka/bankalara aktarılmasına dair bilgisayar programını ifade etmektedir. Temel amaç, kısa vadeli sigorta kollarından verilmekte olan geçici iş göremezlik ödeneklerinin ödenmesi için gerekli olan ve anlaşmalı sağlık hizmet sunucularınca düzenlenip Sosyal Güvenlik Kurumuna ve işverene gönderilmesi gereken istirahat raporlarının elektronik ortamda düzenlenmesi, gönderilmesi, ödeneğin hesaplanması, ödenmesi ve bu şekilde bürokrasinin azaltılmasıdır. Programı, Sosyal Güvenlik Kurumu Ünitelerinin kısa vadeli sigortalar servislerinde çalışan personeller tarafından “MEYES” şifresi ile “Intra/Uygulamalar/Emeklilik işlemleri/İş Göremezlik eÖdeme Projesi” ekranından ulaşılmaktadır. E-ödenek programı ile sigortalılara tek hekim ve sağlık kurulu tarafından verilen tüm istirahat raporları Sosyal Güvenlik Kurumuna gönderilebilecektir. Raporlar, sağlık hizmet sunucusu başhekimisi tarafından onaylandığı zaman elektronik ortamda işverene ait çalışılmadığına dair bildirim ekranında görüntülenebilecektir. Tek hekim tarafından verilen raporların, 1 takvim yılında 40 günü aşması durumunda, sistem tarafından, hekimin karşısına raporun sağlık kurulu raporuna dönüştürülmesi için uyarı çıkacak olup 40 günü aşan raporlar sağlık kurulu tarafından verilecektir.

- Ödeme işlemleri sigortalının çalıştığı işyerinin bağlı bulunduğu sosyal güvenlik il müdürlüğü/sosyal güvenlik merkezi aracılığıyla yapılmakta olup sigortalılara bu yönde bilgilendirme yapıl-

maktadır. Geçici iş göremezlik ödemesi yapıldıktan sonra işverenler tarafından “çalıştı” şeklinde bildirim yapılan ve yer-siz ödeme kapsamında tahsilatı gereken ödemelerin tahsilinde, yapılacak inceleme sonucunda olayda sigortalının ya da işverenin her hangi bir kusurunun olmadığı tespit edilmesi halinde faiz uygulanmamaktadır. Bu konuda, Sosyal Güvenlik Başkanlığı Emeklilik Hizmetleri Genel Müdürlüğü’nün X Sosyal Güvenlik İl Müdürlüğü’ne hitaben vermiş olduğu 13.12.2017 tarih ve 1093.37.238 sayılı görüş yazısı bulunmaktadır.

### X-SONUÇ

Bu çalışmada tabiri caizse Adan Z’ye geçici iş göremezlik ödeneği usul ve esasları özetlenmeye çalışılmıştır. Sosyal güvenlik mevzuatı uygulamalarında geçici iş göremezlik ve ödeneği iş kazası, meslek hastalığı, hastalık ve analık sigortası hükümlerine tabi 4a/4A/SSK kapsamındaki sigortalılar için uygulanmaktadır. Geçici iş göremezlik ödeneğinin ödenmesi, hesaplanması, sigortalı bildirim ve işveren konumunda olan mahalli idare ve şirketlerinin yerine getirmesi gereken yükümlülükler ve müeyyideleri açıklanmıştır.





## TÜRK İDARE SİSTEMİNDE HAKİM İLKELER VE DEVLETİN GÖREVLERİ

**Prof. Dr. Mehmet Akif ÖZER \***

*\* Ankara Hacı Bayram Veli Ün. İİBF Öğretim Üyesi*

Bilindiği gibi idare teşkilatı, soyut bir unsurdur. Teşkilat idarenin siyasi ve hukuki dokusu olarak ortaya çıkmaktadır. Başka bir anlatımla teşkilat, idarenin iskeletidir. Bu iskelet kurulurken veya işletilirken gelişigüzel değil, belirli ilkelere göre hareket edilir (Yıldırım, 2019:3). Türk idare sisteminde kamu hizmetinin etkin bir şekilde sunulabilmesi, devlet teşkilatının belirlenen hukuki normlar doğrultusunda hareket edilebilmesi için gerek anayasal gerekse de yasal statüde uyulması bağlayıcı hale getirilmiş birçok ilke bulunmaktadır. Şimdi bu ilkelerden idare sistemin işleyişini doğrudan etkileyenleri ana hatlarıyla açıklayalım.

- Hukuk Devleti: En genel şekliyle hukuk devleti, faaliyetlerinde hukuk kurallarına bağlı olan, vatandaşlarına hukuki güvenlik sağlayan devleti nitelendirmek için kullanılır. İlke, insan haklarına saygılı ve bu hakları koruyucu âdil bir hukuk düzeni kuran ve bunu devam ettirmekle

kendini yükümlü sayan, bütün davranışlarında hukuk kurallarına ve Anayasa'ya uygun, bütün eylem ve işlemleri yargı denetimine bağlı olan devlet yapısını öngörür. İlkenin hâkim olduğu idare sistemlerinde; bireylerin olduğu kadar devletin de faaliyetlerinin takdiri ve keyfi kurallara değil, hukuk kurallarına bağlı olması zorunludur. Yani hukuk devleti, bireylerin özgürlüğünü amaç edinmektedir. İlkenin kökleri 17. yüzyılda görülen uygulamalara kadar götürülebilir. Locke temel haklar olarak tanımladığı özgürlük, mülkiyet ve yasama haklarının üzerinde, devletin zor kullanma gücünün kullanılmasının bu hakları zedeleyeceğini belirterek devletin yasalarla sınırlanması gerektiğini vurgulamıştır (Önder ve Ayna, 2021:178179). Polis devleti kavramının zıttı olan hukuk devleti; devletin eylemlerinde, işlemlerinde hukuk kurallarına bağlı olduğu ve vatandaşların hukuki güvence altında olduğu bir devlettir. Polis devleti, 17. ve 18.

yüzyıllarda Kara Avrupası ülkelerinde-ki, mutlakiyetçi rejimleri açıklamak için kullanılan ve ilk kez Almanya'da ortaya çıkmış bir kavramdır. Kamunun refahı ve selameti için, her türlü önlemi alabilen, bu amaçla kişilerin hak ve özgürlüklerine alabildiğine müdahale edebilen, onlara külfetler yükleyebilen fakat tüm bunları yaparken idaresi hukuka bağlı olmayan devlet demektir (Aydın, 2019:31). Hukuk devleti ilkesinin tarihsel süreçteki gelişimi, polis devleti anlayışının aksine kamunun refahı ve selameti için idaresini tamamen hukuka bağlı kılan bir bakış açısıyla gerçekleşmiştir. Bu görüş ile temellendirilen ilke, zamanla birçok düşünür ve uygulayıcının da katkısıyla günümüzdeki düzeyine ulaşmıştır.

Hukuk devleti ilkesi ülkemizde 1961 Anayasası ile hukuk anlayışımıza en üst metinden girmiş, 1982 Anayasasında da aynen kabul edilmiştir. Bugün anayasal bir ilke olan hukuk devleti ilkesinin unsurları şu şekilde belirtilebilir: Anayasanın üstünlüğü ve bağlayıcılığı, devletin-yasama, yürütme ve idarenin- bütün işlem ve eylemlerinin yargısal denetime tabi olması, kuvvetler ayrılığının benimsenmesi, yargı bağımsızlığı, adil yargılanma, temel hak ve özgürlüklerin güvenceye alınması, vatandaşlar için hukuk güvenliği, hukuk önünde eşitlik, kanuni hakim güvencesi, kanuni-yasal idare, devlet işlemlerinin belirliliği, devletin/idarenin mali sorumluluğu, hukukun genel ilkelerine bağlılık (Aydın, 2019:31).

Bu unsurların gereği olarak hukuk devleti ilkesi; idarenin örgütlenmesinde ve faaliyetlerinde yasaların egemen olması, idarenin yasalara saygılı davranması, böylece yönetilenlerin (kamu hizmetlerinden ve diğer idari faaliyetlerinden

yararlananların), idarenin keyfi eylem ve işlemlerine karşı korunması anlamına gelir. İlkenin bu kapsamda dört temel boyutu bulunmaktadır. Bunlardan birinci boyut; idarenin, işlevini yerine getirirken yasalara saygılı davranmasını ifade eder. İkinci boyut, idarenin kuruluşunun kanunlarla düzenlendiğini belirtir. Üçüncü boyut idarenin üstlendiği görevlerin kanunda gösterilmesidir. Dördüncü boyut ise idarenin yapmış olduğu işlemlerin aksi ispat edilinceye kadar hukuka uygun olduğunun kabul edilmesidir (Yıldırım, 2019:3). Bu dört boyut hukuk devleti ilkesinin uygulamaya aktarılması sürecinde olmazsa olmaz temel koşulları ortaya koyar.

-Sosyal Devlet: İlke insanların her alandaki yaşam düzeyini iyileştirmek için devlet tarafından alınması yararlı ve gerekli maddesel ve maddesel olmayan önlemlerin bütünüdür. Bilindiği gibi sosyal devlet anlayışında piyasa ekonomisinin dengesizliklerini ve adaletsizliklerini düzeltmeye çalışan aktif ve katılımcı bir yapı mevcuttur. Bu nedenle zenginliğin üretilmesine daha az; adil ve insafli dağıtımına ise daha çok odaklanılır (Sezer, 2021:429). Bu yönüyle ilke; devletin, sosyal barışı ve sosyal adaleti sağlamak amacıyla sosyal ve ekonomik hayata aktif müdahalesini gerekli gören herkese insan onuruna yaraşır asgarî bir hayat seviyesi sağlamaya ve emek-sermaye ilişkilerini dengeli olarak düzenlemeye çalışan bir devlet anlayışı olarak tanımlanabilir. İlkenin hâkim olduğu ülkelerde sosyal devlet amaçları, çoğu zaman mali ve iktisadi politikalarla gerçekleştirilmeye çalışılır (Aydın, 2019:31).

Tarihsel süreçte sosyal devlet anlayışı, İkinci Dünya Savaşı'ndan sonra gelişmiş

dünya ekonomilerinde krizin sona ermesi, ekonomik bolluk ve refahın artmaya başlamasıyla birlikte ortaya çıkmıştır. Bu dönemden itibaren devletler, Keynezyen politikaların etkisiyle ekonomik ve sosyal hayata daha fazla müdahale etmeye ve üretim faaliyetlerini artırmaya başlamıştır. Böylece gelişmiş ülkelerde sosyal devlet modeli ortaya çıkmıştır (Sezer, 2021:429). Bu süreçte ilke klasik liberalizmin savunduğu ve devletin görev alanını oldukça dar tutan “jandarman devlet” anlayışının zıttı olarak gündeme gelmiştir. Ayrıca ilkenin öngördüğü sistemi, üretim araçlarının ve tüm mülkiyetin devlete ait olduğu “sosyalist devlet” ile de karıştırmamak ta gerekir. Bu noktada devlet mülkiyetinin genişletilmesinin, başlı başına sosyal devletin amaçlarından biri olamayacağı (Aydın, 2019:32) da açıktır

Sosyal devlet ilkesinin hâkim olduğu ülkelerde ilgili tüm aktörler, eşitlik ve sosyal adaleti gerçekleştirmek amacıyla ekonomik ve toplumsal alana müdahale edilmesinden yanadırlar. Klasik liberal doktrin negatif devlet anlayışından tamamen farklı olarak pozitif devlet anlayışına bağlıdırlar. Bunun anlamı; sosyal devlet anlayışında devlet, özgürlük ve adaleti yaygınlaştırma aracı olarak görülür. Bu nedenle sosyal demokratlar, sosyal haklara, sivil ve siyasi özgürlüklere son derece önem verirler. Sosyal devlet toplumsal yararı ön plana çıkarmasına rağmen amaç yine “birey” dir. Bireyin maddi ve manevi gelişmesini sağlama ve ona hizmet etmek amacındadır. Sosyal devlet anlayışında, bireyin temel haklarını etkin olarak kullanabilmesi için eğitimsizlik, yaşlılık, hastalık, yoksulluk gibi birçok engelleyici unsurun kaldırılmasını istemek, vatandaşların temel hakları ola-

rak görülmektedir (Sezer, 2021:429).

Ülkemizde ilk kez 1961 Anayasası ile kabul edilen sosyal devlet anlayışı, 1982 Anayasası'nda da aynen geçerliliğini korumuştur. İlkenin gerçek anlamda uygulamaya aktarılabilmesi için gerekli araçlar şu şekilde belirtilebilir (Aydın, 2019:31-32): Herkese insan onuruna yaraşan asgari bir yaşam düzeyinin sağlanması. Milli gelirin adaletli dağıtımının sağlanması. Gelir ve servet farklılıklarının azaltılmasına yönelik tedbirler alınması. Ekonominin planlanması ve devletin gerektiğinde ekonomiye müdahale edebilmesi. Kamu yararının öngördüğü durumlarda kamulaştırma ve devletleştirme yapılabilmesi. İşsizliği önleyici tedbirler alınması, istihdamın geliştirilmesi. Çalışanların sosyal haklarının güvenceye alınması, çalışma koşullarının iyileştirilmesi.

-Kamu Tüzel Kişiliği: İlgili literatürde devlet kamu tüzel kişilerinin başında gelir. Devlet, siyasal ve sosyal bir varlık olması yanında bir tüzel kişinin özelliklerine de sahiptir. Ancak devlet tüzelkişiliğinin, diğer kamu hukuku tüzelkişilerinden veya idare tüzelkişilerinden önemli farklılıkları vardır. Devlet de bir tüzelkişi olarak kamusal ve özel mallardan oluşan mameleke sahip olduğu gibi, memur ve diğer kamu görevlileri statüsünde personeli de vardır. Ayrıca, sözleşmeler yapabilmekte, yargı yerlerinde davacı ve davalı olabilmekte, sorumluluğu bulunmaktadır. Mali açıdan devlet bütçesinin birliği söz konusudur; ayrı tüzelkişiliğe sahip olmadıkça katma bütçeler ve fonlar bu birliği bozamaz. İdari açıdan bakanlıklar biçiminde bölünmüş görünmekle beraber, büyük bir mağazanın bölüm şefleri gibidir ve onların hataları mağaza sahi-

bine, yani devlete yüklenmektedir (Tan, 2020:112).

Kamu tüzel kişileri, kamu hukuku kurallarına göre ortaya çıkar ve bu kurallar çerçevesinde faaliyette bulunurlar. Hukuk sistemimizde 1982 Anayasasının 123. maddesine göre kanunla veya Cumhurbaşkanlığı kararnamesiyle kurulur ve aynı şekilde kaldırılırlar. Bununla birlikte kamu hukuku tüzel kişileri, özel hukuk tüzel kişilerinden farklı olarak, özel hukuk aşan üstün yetkiler şeklinde ifade edilen kamu gücü ayrıcalıklarından da yararlanırlar. Kamu hukukuna tabi olan tüzel kişiler de kendi içinde kamu tüzel kişileri ve diğer kamu tüzel kişileri olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Kamu hukukuna tabi tüzel kişilerden kamu tüzel kişisi, literatürde yaygın olarak devlet tüzel kişisi şeklinde ifade edilmektedir. Yukarıda da belirttiğimiz gibi devlet, gerçek kişilerin bir araya gelmesiyle oluşur. Ancak devletin kendisini meydana getiren kişilerin üstünde ve ondan ayrı hukuki kişiliği bulunmaktadır. Dolayısıyla günümüzde devlet, en büyük kamu tüzel kişisi olarak kabul görmektedir. Devlet, hukuki kişiliği sayesinde gerçek kişilerin hukuken sahip olduğu bütün hak ve yetkilere sahip olabilmektedir. 1982 Anayasasının birçok maddesinde (29/4, 82/1, 128/1, 161/1 gibi) devlet tüzel kişisinden söz edilmektedir. Bu maddelerde merkezi yönetimi meydana getiren başkent örgütü ile taşra örgütü ve yardımcı kuruluşlar, devlet tüzel kişisi olarak ifade edilmektedir (Nacak, 2021:1027).

Hukuki açıdan özel nitelikli bir tüzel kişi olan devlet, egemenliği dolayısıyla kendi görev ve yetki alanını anayasası ile kendisi serbestçe belirlemektedir. Oysa, önceki kamu hukuku tüzel kişilerinin gö-

rev ve yetkileri devlet tarafından kuruluşları aşamasında belirlendiği gibi, onlar üzerinde sürekli bir denetim yetkisi de vardır. Devletin her alanda (ekonomik, sosyal, kültürel vb.) faaliyette bulunabilmesine karşın diğer kamu tüzel kişilerinin faaliyet alanları kuruluş statülerinde belirlenmiştir. Devlet faaliyetini ülke düzeyinde sürdürürken, diğer kamu tüzel kişileri devletin belirlediği alanda faaliyette bulunurlar (Tan, 2020:112).

Literatürde Türkiye'de kamu hukukuna tabi olan tüzel kişilerden diğer kamu tüzel kişiler için de yaygın olarak kamu tüzel kişileri ifadesi kullanılmaktadır. Ülkemizde devlet tüzel kişiliğinin bir diğer ifadeyle merkezi yönetimin dışında örgütlenmiş kurumların tamamının kamu tüzel kişilikleri vardır. Esasında bu bir zorunluluktur. Çünkü merkezi yönetimin dışındaki kuruluşlar, kendilerine verilen tüzel kişilik sayesinde tıpkı merkezi yönetim kuruluşları gibi benzer yetki ve ayrıcalıklardan yararlanabilmekte ve böylelikle kendilerine verilen görevleri yerine getirebilmektedirler (Nacak, 2021:1028).

Bunun yanında ayrıca uygulamada bir yandan idarenin özel hukuk tüzel kişilerini kamu hizmetleri ile görevlendirebilmesi veya doğrudan özel hukuk kuralları çerçevesinde tüzel kişiler kurabilmesi; öte yandan da hukuksal düzenlemelerin belirsizliği, tüzel kişinin niteliği (kamu hukuku veya özel hukuk tüzel kişisi) konusunda duraksamalara yol açmaktadır (Tan, 2020:112). Burada en temel ölçütler; kamu hizmetini görme, yardımcı olma, verilen hizmetlerin ağırlıklı olarak kamusal bir nitelik taşıması olarak belirtilebilir.

-İdarenin Bütünlüğü: İlke ayrı hukuki düzenlemelerle oluşturulsa ve görev

yapsa bile, ülke içindeki idari işlev gören çeşitli kuruluşların bir bütün oluşturduklarını öngörür. Yani ilke ile hedeflenen, merkezi idare ve yerinden yönetim kuruluşlarının uyum içinde hareket etmesinin sağlanmasıdır. Bu süreçte koordinasyon halinde, etkili bir yönetimin ve hatta demokrasinin gereği olarak bu ilkenin uygulanması önemlidir. Çünkü idarenin parçalı yapısı göz önüne alındığında, işleyişin uyumlu bir şekilde gerçekleştirilmesi için her bir parçanın kendi başına hareket etmesi söz konusu olamaz. İdarenin bütünlüğünün “her birinin kendi başına bir bütün olan parçaların işbirliği yapması şeklinde değil, bütün içinde işbölümü halinde hareket etmesi” ile sağlanması mümkündür (Önder ve Ayna, 2021:184).

Ülkemizde 1982 Anayasası'nın 123. maddesine göre idare kuruluş ve görevleriyle bir bütündür ve kanunla düzenlenir. Bu hükmün gereği olarak ülke genelinde tüm kuruluşlar ister merkezden yönetim ister yerinden yönetim esasları ile hareket ediyor olsun, hepsi genelde idare çatısı altında ve idarenin bütünlüğü ilkesi kapsamında faaliyetlerini yürütürler. Bu durumun bir sonucu olarak idarenin tabi olduğu kuralların ve usullerin, hiç değilse genel esasları ve çizgileri aynı nitelik ve yönde bulunacağından, idareye özgü bu düzenleme hem birlik ve bütünlük gösterecek hem de öteki düzenlemelerden ayrı ve farklı olacaktır. Ancak, bu ilke gereği idari kuruluşlar arasında, zorunlu olanlar dışında ayrıcalıklı statüler yaratılmaması gerekirken, kamu kurumlarının statülerinde büyük bir dağınıklık gözlenmektedir. Ayrıca, yakın tarihlerde yapılan yasal düzenlemelerle kendine özgü idari yapılanmalar oluşturulmak yoluna gidilmiş-

tir. Örneğin kalkınma ajanslarının yeni ve kendine özgü bir yapı oluşturduğu kabul edilmektedir. Aslında, Anayasa idarenin kuruluş ve görevlerinin yasa ile düzenleneceğini; kamu tüzelkişiliğinin de yasayla veya Cumhurbaşkanlığı kararnamesi ile kurulacağını öngörmekle, yetkiyi yasa koyucu ile Cumhurbaşkanı arasında paylaştırmaktadır (Tan, 2020:102). Gerek kalkınma ajansları gerekse de atıpkı örgütlenme örneği olarak gösterilen bağımsız idari otoriteler gibi yeni kurulmuş tüm yapıların tamamı 1982 Anayasa'sının 123. maddesinde öngörülen idarenin bütünlüğü ilkesine göre hareket etmek zorundadırlar.

-Merkezden Yönetim: Yukarıda belirtilen idarenin bütünlüğü ilkesinin uygulama araçları merkezden yönetim (merkeziyet), yetki genişliği ve yerinden yönetim (ademi merkeziyet, desantralizasyon) usulleridir (Önder ve Ayna, 2021:184). Merkezden yönetim, her türlü yetkinin tek bir yerde, merkezde toplandığı yönetim anlayışıdır. Bu ilkeye göre kurulmuş olan birimler arasındaki ilişki hiyerarşik bir ilişkidir. İlke, yönetim yetkisinin merkezde toplanmasını ve merkez dışı hizmet birimlerinin onun devamı şeklinde hareket etmesini ve hiyerarşik bir denetim sistemini gerektirir. Ancak, yetki genişliği veya takdir yetkisi gibi uygulamalar merkezi yönetimin daha yumuşak uygulamasını sağlar (Özer vd., 2019:292).

Merkezden yönetimde devlet tüzel kişiliği; karar alma, emir verme ve uygulama yetkisinin devletin merkezinde toplanmasını sağlar. Türkiye özelinde baktığımızda merkezdeki yönetimin; cumhurbaşkanı ve bakanlardan oluştuğu görülür. Merkezden yönetimin etki

alanı sadece ülke sınırları içi değildir; dış temsilciliklerde de merkezden yönetimin gücü görülür. Merkezden üretilen karar, emir, plan, strateji ve politikaların devleti oluşturan bütün birimlerce uygulandığı bu yönetim modelinde, sıkı bir denetim ve gözetim uygulamaları hakimdir. Denetim ve gözetim fonksiyonu, devlet yapısı içinde ast-üst ilişkisini ve dikey bir hiyerarşiyi de beraberinde getirmektedir (Özdemir ve Pekgözlü, 2021:288).

Bu kapsamda merkezden yönetim ilkesinin yararları şu şekilde özetlenebilir (Tan, 2020:100): Merkezden yönetim ilkesi, devlet yönetiminde birliği sağlamıştır. Askerî güçler üzerinde sivil yönetimin üstünlüğü, sivil yönetimin merkezileşmesi ile gerçekleşmiştir. Kamu hizmetlerinin verimli bir biçimde yürütülmesi için gereken uzmanlık ve parasal olanaklar, merkezden yönetim ile daha kolay elde edilmektedir. İlke ile hizmetlerin eşit düzeyde ülkeye yayılması sağlanmaktadır. Hizmetlerin maliyeti azalmaktadır. Kamu görevleri yerel etkilerden kurtulmaktadır. İlkenin uygulamada yol açtığını sorunlar ve sakıncaları da şu şekilde belirtilebilir (Tan, 2020:100): Merkezden yönetim, kırtasiyeciliği artırır. Karar alma yetkisinin merkezde olması, taşradaki memurun merkez ile yazışmasını gerektirir. Gerçekten, uzaktan, yerel gereksinmelerin saptanması da zordur; saptanan yerel gereksinmeler çoğu kez gerçeklere uymaz. Merkezden yönetim demokrasi ilkesine de uygun değildir. Halkın yönetime katılmasının sınırlarını daraltır. Merkezden yönetim kamu görevlileri ve kamu hizmetleri üzerinde olumsuz etkide bulunabilir. Merkez adına görev yapanlar, hizmet gerekleri yerine, merkezin görüşünü uygulamayı

yeğlerler. Merkezde siyasi gücü elinde bulunduranlar, kendi seçim çevrelerine, kamu hizmetlerinin dağılımında ayrıcalık tanıyabilirler.

-Yetki Genişliği: İlke genel olarak “bir yerin veya bir hizmetin başında bulunan görevliye, aslında merkeze ait olan karar alma ve uygulama gibi kamu gücünden kaynaklanan yetkilerin tanınması anlamına gelmektedir. Tevsii mezuniyet olarak da ifade edilen kavram aslında bir yönetim tekniği olarak karşımıza çıkmaktadır. Bilindiği üzere, merkezden yönetim şekillerinden biri olan merkeziyetçilikte, yetkilerin tamamı merkezde toplanmıştır, Yönetime ilişkin temel kararlar merkez tarafından alınmakta, ülkeye yayılmış idare ajanlarının rolü merkezden alınan kararların uygulanması olmaktadır (Yatkın, 2021:524). Yetki genişliğinde karar yetkisinin aynı tüzelkişilik içinde ve hiyerarşik düzene uygun olarak merkezi otoriteden yerel makamlara (il yönetiminde valiye) geçmesi söz konusudur. Merkezi yönetimin hiyerarşik yapısı içinde bir yetki dağılımı söz konusu olduğu için, kendilerine yetki aktarılmış olan makamlar artık bu yetkilerini doğrudan kullanmakla beraber, hiyerarşik düzenin sonucu olarak merkezi otoritenin, doğrudan o konuda karar yetkisi bulunmasa da alttaki makamlara alacakları kararları etkileyecek emir ve direktif verme yetkileri sürmekte, kararlar üzerindeki denetim yetkilerini de korumaktadırlar (Tan, 2020:105).

Ülkemizde merkeziyetçiliğin işlerin aksamaması, kırtasiyecilik gibi sakıncaları yanında devlet bütünlüğünü sağlama konusundaki faydası bu sistemden vazgeçilmeden, belirtilen sakıncaları da gideren bir ara çözüm bulunmasını gerekli kıl-

mıştır. 1982 Anayasasının 126. maddesi ile sadece illere verilen yetki genişliği, valilere milli kamu hizmetlerine ilişkin olarak merkeze danışmadan karar alma ve uygulama yetkisini vermektedir. Anayasa'nın 126. maddesinde Türkiye'nin merkezi idare kuruluşu bakımından coğrafya durumuna, ekonomik koşullara ve kamu hizmetlerinin gereklerine göre illere, illerinin de diğer kademeli bölümlere ayrılacağı, illerin idaresinin yetki genişliği esasına dayanacağı, kamu hizmetlerinin görülmesinde verim ve uyum sağlamak amacıyla birden çok ili içine alan merkezi idare teşkilatı kurulabileceği hükümlerine yer verilmiştir. Bu sayede kamu hizmetleri etkin olarak yerine getirilmektedir ve yerine getirilen hizmet merkezi idare adına yapılmakta, hizmetten sağlanan gelirler merkezi idareye ait olurken, harcamalar da merkezi idare tarafından üstlenilmektedir.

Merkeziyetçiliğin sebep olduğu kırtasiyecilik, işlerin aksaması gibi sakıncaları önlemek için akla gelen olasılıklardan biri hizmetlerin yerel yönetimlere devri olmuştur. Fakat merkezden yönetimin ülke yönetiminde birliği ve yeknesaklığı sağlaması gibi yararları sebebiyle bu sistemden tam olarak da vazgeçilmek istenmemiştir. Bu durum, merkeziyetçiliğin olumsuz yönlerini bertaraf eden bir yöntem bulunmasını gerekli hale getirmiştir. İşte bu gerekliliği, "yetki genişliği" ilkesi karşılamaktadır.

Yetki genişliği ilkesinin, birtakım yarar ve sakıncaları vardır. Kurumun yararı olarak, kırtasiyeciliğe ve zaman kaybına engel olması, ülke yönetiminde bütünlüğün sağlanması ve yöneticilerin atama yoluyla gelmeleri sebebiyle, becerikli olma olasılığının daha fazla olması,

geleceğin devlet adamlarının bu şekilde yetiştirilmesi gösterilirken; sakıncası olarak da yerinden yönetiminin faydası olarak ifade edilen mahalli menfaatlerin korunmasının zayıflaması, yetki verilen makamların görevlerini benimsememeleri halinde bunu kötüye kullanmaları olasılıklarının olması, farklı bölgelerdeki bireylerin kamu hizmetlerinden aynı derecede yararlanamamaları, yerinden yönetimin bazı yararlarının yok olması gösterilmektedir (Yatkin, 2021:524-525).

Uygulamada yetki genişliği ile yetki devri sık sık karıştırılmaktadır. Yetki genişliğinde merkezi otoritenin yetkilerinden bazılarının alt makamlara aktarılması söz konusu olduğu için bu aşamada yetki devri ile benzeşme söz konusu olmaktadır. Oysa yetki genişliği ile yetki devri birbirinden farklı ilke ve usullerdir. 1982 Anayasasının 126. maddesi illerin idaresinin yetki genişliği esasına dayanacağını öngörürken de belirttiği gibi, illerin idaresi gibi geniş bir alanda söz konusu olmaktadır. Yetki devri ise belirli ve sınırlı konularda geçerlidir. Yetki genişliğinin anayasal ve yasal dayanak gerektirmesine karşın, yetki devri, yasanın izin vermesi halinde, yetkisini devredilecek makamın idari işlemi ile gerçekleşmektedir. Yetki genişliğinin sürekliliğine karşın, yetki devrinde geçicilik söz konusudur. Nihayet bir başka farklılık da yetki genişliğinde yetki aktarılanların üst düzey görevliler (vali gibi) olmasına karşın, yetki devredilecek görevliler için sınıf ve derece koşulu bulunmamaktadır (Tan, 2020:105). Dolayısıyla yetki genişliğinin yetki devrine göre çok daha kapsamlı bir ilke olduğu açıktır.

-Yerinden Yönetim: Devletin bazı bölgelere kendi kendini yönetme yetkisi

vermesi olarak da tanımlanan yerinden yönetim, yerel-bölgesel nitelikli kamusal hizmetlerin anayasanın belirlediği ilkelere ve yetkiler çerçevesinde yürütülmesini anlatır (Özer vd., 2019:293). Yönetim biliminde âdem-i merkeziyet olarak da bilinen kavram sözcük anlamı itibari ile, bir hizmetin yürütüldüğü ya da işin yapıldığı yerde yönetilmesini öngörür. Aynı zamanda merkezi yönetimin sakıncalarını gideren ve onu tamamlayıcı bir yönetim biçimini de ifade eder.

Bu yönleriyle yerinden yönetim çok boyutlu bir kavramdır. Yerel yönetimlerin güçlendirilmesinden federalizme, özelleştirmeden yönetişime kadar birçok anlamı bünyesinde barındırmaktadır. Tüm bu süreçlerde topluma sunulacak bazı idari hizmetlerin devlet merkezinden ve tek elden değil, merkezi idare teşkilatı içinde yer almayan ve merkezi idare hiyerarşisine dahil olmayan kamu tüzel kişileri tarafından yürütülmesini esas alır. Kavram hizmetlerin yönetiminin, merkezi yönetimden ayrı özerk kamu hukuku tüzel kişilerine verilmesini, yetki ve görevlerin merkezi idareden bölgesel ve yerele devrini sağlayan, tüm işlem ve eylemlerinin devlet tarafından denetlendiği (Yatkin, 2021:517) bir anlayışı benimser.

Görüldüğü gibi klasik anlamda yerinden yönetim merkezi yönetimden yerel yönetim kuruluşlarına yetki, görev ve kaynak aktarımını tanımlar. Modern anlamda yerinden yönetim ise merkezi yönetimin idari yetkilerini sadece yerel yönetimlerle değil, taşra kuruluşları, federe birimler, yarı özerk kamu kuruluşları, meslek kuruluşları ve gönüllü kuruluşlarla paylaşmasını ifade eder (Özer vd., 2019:293-294). Esasında yerinden yönetim kavramı geniş anlamli bir kelimedir.

İngilizce'de decentralizasyon kavramının karşılığı olarak da kullanılmaktadır. Günümüzde merkezi yönetimden yerel yönetimlere ve dernekler, hükümet dışı örgütlenmeler, sivil toplum kuruluşları gibi örgütlenmelere yetki devrini kapsayan ve küreselleşme kavramına ya da küreselleşmeyi bütünleyen bir kavram olan "yerelleşme" kavramına karşılık gelmektedir (Yatkin, 2021:517). Kavram orijin itibarıyla Batı'da ortaya çıkmış bir düşüncedir. Ancak bugün bu düşünce Batı'daki klasik anlamından daha geniş boyutlarda ele alınmaktadır. Klasik anlamda, merkezi yönetimden yerel yönetimlere doğru yetki, görev ve kaynak aktarımını ifade ederken modern anlamda merkezi yönetimin elindeki planlama, karar verme ve kamu gelirlerinin toplanması gibi idari yetkilerin bir kısmının, taşra kuruluşlarına, yerel yönetimlere, federe birimlere, yarı-özerk kamu kurumlarına, meslek kuruluşlarına ve idarenin dışındaki gönüllü örgütlere aktarılmasını öngörür. Aynı zamanda yerelleşme, bir örgütte yetkilerin üst basamaklardan orta ve alt birimlere doğru aktarılması sürecini de ifade eder. Bu çerçevede "yetki genişliği", "yetki devri", "hizmette yerellik" (subsidiarite) ve "özelleştirme" modern anlamda yerelleşme kavramı içinde değerlendirilmektedir (Eryılmaz, 2018:130).

Literatürde modern anlamda desantralizasyon, "iç desantralizasyon" ve "dış desantralizasyon" olarak iki biçimde ele alınmaktadır. İç desantralizasyon, bir örgütün üst basamaklarında toplanan yetkilerin alt birimlere aktarılması, personelin yetkilendirilmesi sürecidir. Dış desantralizasyon ise merkezi yönetimden yerel yönetim birimlerine, gönüllü kuruluşlara, piyasa mekanizmasına doğ-



ru yetki ve görevlerin aktarılması sürecini anlatır. Örneğin, kurumların ihale yöntemiyle bazı hizmetlerini özel sektör kuruluşlarına yaptırması, en önemli dış desantralizasyon biçimidir. Bu süreçte hizmette yerellik ilkesi de oldukça önemli hale gelmektedir. İlke kısaca hizmeti, ona en yakın birimin yürütmesini öngörür. İlke daha çok merkezî yönetimle yerel yönetimler arasındaki yetki ve görevlerin paylaşımında uygulanır. Buna göre merkezî yönetim, yerel hizmetleri, o hizmet yerel düzeyde hiç yerine getirilemiyor ya da etkin bir biçimde yürütülemiyorsa üstlenebilir. Burada hizmette yerellik ilkesinin amacının, karar verme mekanizmasını vatandaşa mümkün olabildiği ölçüde yaklaştırmak olduğu için temelde siyasi bir nitelik taşıdığı da (Eryılmaz, 2019: 36-37) belirtilmelidir.

Yerinden yönetim ilkesi literatürde siyasal ve yönetsel yerinden yönetim şeklinde incelenir. Siyasal yerinden yönetim birimleri federal sistemlerde görülür. Geniş özerkliğe sahiptirler. Merkezi yönetim yerel yönetimlerin isteği dışında bu yönetimlerin yetkilerinde herhangi bir değişiklik yapamazlar. Yerel yönetimler bu sistemlerde birer alt birimlerdir. Değişik ülkelerde; eyalet, federe devlet, kanton, land, cumhuriyet gibi isimler alan bu birimler, üniter devletlerdeki birer kamu tüzel kişiliğine sahip yerel yönetimlerden farklıdır (Özer vd., 2019:295). Bilindiği gibi üniter devlet sisteminde vatandaşlarla ulusal parlamento arasına giren egemenlik gücüne sahip başka birimler bulunmamaktadır. Sistemde örgütlenme, merkezî yönetim ve yerel yönetimler olmak üzere iki şekilde ortaya çıkmaktadır. Federal sistemde ise merkezî yönetim ile yerel yönetimler arasında bir başka idari

kademe daha vardır; o da eyalet yönetimidir. Federal sistemde üçlü bir kademenin olması, yönetimler arası ilişkilerin, üniter devlet yapısından daha karmaşık bir nitelik kazanmasına yol açmaktadır. Federalizmin örgütsel ifadesi çok merkezlidir. Eyaletler de merkezî hükümet gibi, anayasal çerçevede otoritesini doğrudan halktan alır. Eyaletler, yapısal olarak merkezî hükümetin müdahalesine karşı korunmuştur. Fonksiyonel olarak ise birçok faaliyeti federal hükümetle birlikte yürütürler. Ancak bu iş birliği, onların politika yapma rollerini ve karar alma güçlerini ortadan kaldırmaz. Federal yönetim biçimi, büyük ölçüde geniş coğrafi alana sahip ülkelerde (ABD, Rusya, Kanada, Avustralya, Hindistan vb.) kültürel yönden homojen olmayan ve sosyo-ekonomik farklılıkları bulunan devletlerde uygulanmaktadır (Eryılmaz, 2019:34).

İlgili literatürde yönetsel yerinden yönetim birimleri ise yer ve hizmet yönünden olmak üzere ikiye ayrılır (Özer vd., 2019:296): Yer yönünden yerinden yönetim kapsamına belirli bir coğrafi alanda etkinlikte bulunan yönetsel birimler girer. Bu kuruluşlar yerel bir topluluğun ihtiyaçlarını karşılayacak yerel kamu hizmetlerini yürütmekle sorumludurlar. Siyasal yerinden yönetimde olduğu gibi ayrı yasama ve yargı yetkileri yoktur. Bu tür yerel yönetimler, yerel ve ortak ihtiyaçları karşılamak üzere kurulan il özel yönetimleri, belediyeler ve köylerden oluşur. Uygulamada bu kuruluşların ayrı bütçeleri ve bağımsız gelir kaynakları vardır. Bu ayrı bütçeye sahip olma hakkı, yerel yönetimlerin mali özerkliğe de sahip olduklarını göstermektedir.

Hizmet yönünden yerinden yönetim birimleri ise belli bir hizmetin devlet tü-

zel kişiliği dışında ayrı kamu tüzel kişile-  
rince yerine getirildiği kuruluşları kapsar.  
Hizmet yerinden yönetim kuruluşlarının  
varlığı ilgili hizmetin etkin sunumu için-  
dir. Yer yönünden yerinden yönetim po-  
litik beklentileri karşılamaya yönelik iken  
hizmet yerinden yönetim etkili hizmet  
anlayışına yöneliktir. Hizmet yönünden  
yerinden yönetim uygulamada teknik  
özellikler gösteren kamu hizmetlerinin  
özellği gereği belli bir kamu kuruluşun-  
ca yürütülmesini esas alır. Yer yönünden  
yerinden yönetimde, özerklik bir bölgede  
oturanlara tanındığı halde hizmet yerin-  
den yönetimde özerklik hizmetin kendi-  
sine tanınmaktadır. Bu nedenle, hizmet  
yerinden yönetim organlarının kurulu-  
şunda, demokratik düşünceler ve ihtiya-  
yaçlar yerine, hizmetin teknik yapısının  
ve uzmanlık üstünlüğünün ele alınması  
gerekmektedir.

-İdari Vesayet: Bu ilke yukarıda ince-  
lediğimiz idarenin bütünlüğü ilkesi çer-  
çevesinde, merkezi yönetim ile yerinden  
yönetim kuruluşları arasındaki ilişkiyi  
sağlayan hukuki bir aracı öngörür. Ka-  
nunlarla belirlenen yetki, usul ve şekiller  
içerisinde, merkezi idarenin yerinden yö-  
netim kuruluşları üzerinde yerindelik ve  
hukuka uygunluk denetimlerinin kapsa-  
mını belirler (Önder ve Ayna, 2021:188).  
Merkezden yönetimin yumuşatılmasını  
sağlayan ve sakıncalarını gideren yetki  
genişliğine karşın yerinden yönetimin  
bazı sakıncalarını gidermeye yönelik  
olarak ortaya çıkan bu uygulama ayrı tü-  
zelkişilere sahip yerel idarelerin ve kamu  
kurumlarının gene onlara varlık veren  
devlet tarafından kamu yararı amacıyla  
denetlenmesini sağlar. Vesayet deneti-  
minin yasa da belirtilen esas ve usuller  
çerçevesinde yürütülmesi zorunluluğu

bu idarelere tanınan özerkliğin sınırlan-  
masının bir sonucudur. Bu yönüyle idari  
vesayet, kamu düzenini ve idarede bü-  
tünlüğü sağlamak için kamu yararı ama-  
cıyla kanunların verdiği yetkiye dayana-  
rak, merkezi idarenin, yerel yönetimin  
organları ve bunların bazı işlemleri ile  
harcamaları üzerinde, kamu hizmetinin  
gereklerine uygun olarak kullanılan bir  
denetim şeklidir. Merkezi idareye veri-  
len bu yetki ile kamu düzeni bakımından  
ülkede genelliği ve bütünlüğü sağlama  
amacı güdülmüştür (Tan, 2020:106).

Ülkemizde 1982 Anayasasının 127.  
maddesinde “merkezî idare, mahallî ida-  
reler üzerinde, mahallî hizmetlerin ida-  
renin bütünlüğü ilkesine uygun şekilde  
yürütülmesi, kamu görevlerinde birliğin  
sağlanması, toplum yararının korunması  
ve mahallî ihtiyaçların gereği gibi kar-  
şılanması amacıyla, kanunda belirtilen  
esas ve usuller dairesinde idarî vesayet  
yetkisine sahiptir” denilerek merkezi ida-  
renin, yer yönünden yerinden yönetim  
kuruluşları üzerindeki vesayet yetkisi  
belirtilmiştir. Anayasada, merkezi idare-  
nin hizmet yönünden yerinden yönetim  
kuruluşları üzerindeki vesayet yetkisinden  
bahsedilmese de anayasada yer alan  
idarenin bütünlüğü ilkesinden dolayı ve  
hizmet yönünden yerinden yönetim ku-  
ruluşlarına göre daha özerk olan yerel  
yönetimler üzerinde olan vesayet yetki-  
sinin, bu kuruluşlar üzerinde öncelikle  
var olması gerektiğinden, bu yetkinin var  
olduğu kabul edilir.

Merkezi idarenin idari vesayet yetkisi,  
yerinden yönetim kuruluşlarının organ-  
ları ve işlemleri üzerinde kullanılır. Or-  
ganlar / kişiler üzerindeki idari vesayet  
yetkisi, mahalli idare organlarının geçici  
olarak görevden uzaklaştırılması ve mes-

lek kuruluşlarının sorumlu organlarının geçici olarak görevden uzaklaştırılması şeklinde kullanılmaktadır. Yerinden yönetim kuruluşları üzerindeki idari vesayet yetkisi genellikle bu idarelerin organ ve görevlilerinin seçilmesi, atanması, seçimlerin onanması ve geçici veya tümüyle görevlerine son verilmesi şeklinde ortaya çıkabilse de Anayasadaki düzenlemeler bu yetkinin sınırlı olmasını sağlamıştır. Yerinden yönetim kuruluşlarının işlemleri üzerindeki idari vesayet yetkisi ise; işlemin iptali ile geçmişe yönelik ortadan kaldırılması, işlemin onanması, işlemin değiştirilerek onanması, kararın yeniden görüşülmesinin istenmesi veya işlemin ertelenmesi (Önder ve Ayna, 2021:188) şeklinde gerçekleşebilir.

Ülkemizdeki uygulamalara göre idari vesayet yetkisi, hiyerarşik denetimde olduğu gibi genel bir yetki olmayıp, kanunla çerçevesi çizilen sınırlar içerisinde kullanılması gereken istisnai bir yetkidir. İstisnailik ve kanunilik idari vesayet en belirgin iki temel özelliğidir. Bu bağlamda vesayet, merkezi idareye 'görev' değil 'yetki' olarak verildiğinden mutlak bir kullanım zorunluğu da içermez. Anayasa'da belirtilen amaç ve çerçeve içinde kalmak koşuluyla bu yetkinin kapsam ve sınırını belirleme yetkisi kanun koyucuya aittir. Vesayet makamlarınca bu yetki yerinden yönetim kuruluşunun işlemlerini iptal, onama, erteleme, izin verme, tekrar görüşülmesini isteme, düzeltme şeklinde kullanılabileceği gibi, bunların organlarının kararlarına karşı idari yargı mercilerinde dava açma yetkisi şeklinde de kullanılabilir. Buna karşılık vesayet yetkisi kural olarak merkezi idareye, yerinden yönetim kuruluşları yerine geçerek icrai karar alma yetkisi vermez. Ancak, ye-

rinden yönetim kuruluşlarının kanunla kendilerine verilen görevleri hiç yapmaması veya kanunun öngördüğü şekilde yapmaması gibi kamu yararının zorunlu kıldığı durumlarda kanunla öngörülmek kaydıyla, merkezi idareye yerinden yönetim kuruluşunun yerine geçerek karar alma yetkisi tanınabilir.

İdari vesayet, medeni hukuktaki vesayetten çok farklıdır. Çünkü idari vesayette amaç toplum yararının korunması iken, medeni hukuktaki vesayette amaç vesayet altındaki kişinin hak ve çıkarlarının korunmasıdır İkincisi, vasi vesayet altındaki yerine, adına ve hesabına işlem/eylem yaparken; idari vesayette vesayet makamının yetkisi ilgili kamu tüzelkişisinin yasanın öngördüğü sayılı işlemlerini denetlemekle sınırlıdır. İdari vesayette işlemin konusuna ve türüne göre vesayet makamı değişebilirken medeni hukuktaki vasi tektir (Tan, 2020:106).

İdari vesayet denetiminin çerçevesi yasa organı tarafından kanunla belirlenmek zorundadır. Çünkü 1982 Anayasasının 127. maddesi 5. fıkrasında idari vesayet denetiminin kanunla düzenleneceği belirtilmektedir. Dolayısıyla idari vesayet denetimi yetkisinin her zaman kullanılamayacağı, kullanılabilmesi için açık bir kanuni dayanağa ihtiyaç olduğu görülmektedir. Bu, idari vesayet denetimini hiyerarşik denetimden ayıran en önemli farktır. Kanunda düzenlenmeyen bir konuda idari vesayet denetimi yetkisinin kullanılması mümkün değildir. Merkezi idare içerisinde ancak kanunla kendisine yetki verilen birimler idari vesayet denetimi yapabilir ve bu yetki hiçbir biçimde yetki devrine konu olamaz. İdari vesayet denetiminin teoride sadece kanunlara uygunluk (kanunilik) deneti-

mi şeklinde uygulanabileceği, yerindelik denetimi şeklinde uygulanamayacağı da belirtilmektedir (Nacak, 2021:1030).

İdari vesayet ilkesinin uygulanmasında zaman zaman, hiyerarşik ilişki ile vesayet ilişkisi sınırlarının karıştırılmasıyla sorunlar çıkabilmektedir. Hiyerarşik ilişki, merkezden yönetime özgü bir kavram olmayıp, yerel idarelerle kamu kurumlarında da söz konusudur. Çünkü bu ilişki herhangi bir idari kuruluş içinde yetki ve sorumluluk dağılımında bütünlük sağlamayı amaçlar. Merkezden yönetimde özel bir yeri oluşu genel idarenin merkezden taşraya hiyerarşik bir bağ içinde örgütlenmiş olmasıdır. Bu örgütlenmede en yüksek hiyerarşik makam bakanlık olmakla beraber, aşağıya inildikçe değişik basamaklarda hiyerarşik amir konumunda görevliler bulunmaktadır. Hiyerarşik denetim ise hiyerarşi ilişkisinden kaynaklandığı için, bazı istisnalar dışında, ayrıca hukuki metinlerde öngörülmesine gerek yoktur. Oysa vesayet denetimi yasaların öngördüğü durumlarda ve öngörülmediği biçimde var olan bir denetimdir. Bir başka deyişle, hiyerarşik üst, bu niteliği dolayısıyla, metinler öngörmese de bu yetkiye kendiliğinden sahiptir. Bunun yanında hiyerarşik denetim yetkisi hukuka uygunluğun yanında yerindelik nedenleriyle de kullanılabilir. Ayrıca hiyerarşik amir bu yetkisini kendiliğinden kullanabileceği gibi, hiyerarşik başvuru üzerine de kullanılabilir. Tüm bunların yanında hiyerarşik denetimle vesayet denetimi arasındaki önemli farklılıklardan bir diğeri de hiyerarşik üstün, astına emir ve direktif vermek suretiyle mevzuatın nasıl uygulanacağını gösterme olanağına sahip olmasına karşın vesayet makamının böyle bir yetkisinin olmamasıdır.

İşlem yapıldıktan sonra hiyerarşik üstün bunu değiştirmesi, kaldırması, uygulanmasını durdurması, iptal etmesi, yerine yeni bir işlem yapması gibi geniş yetkileri bulunmasına karşılık, vesayet makamının yetkisi yasaların açıkça belirttiği esas ve usuller çerçevesinde uygulanabilecek olan onama, bazen değiştirerek onama, uygulanmasını erteleme biçimlerinde ortaya çıkmaktadır. Vesayet makamının yerinden yönetim idaresi yerine geçerek karar alması ise, yerinden yönetim idarelerinin özerkliği ve tüzelkişiliği ile bağdaşmamaktadır. Vesayet ilişkisinde iki ayrı tüzelkişilik söz konusu olduğundan denetlenen idarenin vesayet makamının işlemine karşı yargı yoluna veya idari itiraz yoluna başvurma olanağı da vardır (Tan, 2020:108-109). Buna rağmen uygulamada vesayet makamlarının denetledikleri makamlar adına karar verdikleri örneklere rastlanmaktadır.

### **Türk İdare Sisteminde Devletin Görevleri**

Toplumun gündelik ve ortak ihtiyaçlarını karşılamak ve böylece kamu yararını, toplumun iyiliğini gerçekleştirmek için yürüttüğü faaliyetlerin tümü Türkiye Cumhuriyeti devlet idaresinin görevlerini oluşturur. Bu günlük ihtiyaçların belirlenmesinde esas itibari ile yasama organı sıfatıyla TBMM ve siyasi organ olarak Cumhurbaşkanlığı ve örgütü görevlidir. Şimdi bu görevlere biraz daha ayrıntılı bakalım:

-Milli Güvenliğin Korunması: Milli güvenlik; yalnız halkın değil, devletin ve anayasal düzenin devamını da sağlayan hukuki, siyasi, sosyal, ekonomik ve kültürel yönleri de bulunan bir kavramdır. Söz konusu unsurların uluslararası alanda ve uluslararası anlaşmalarla tanınmış hakla-

rının korunması ve güvence altında bulundurulması da milli güvenliğin içinde yer alır. Milli değerlerin ve menfaatlerin korunması milli güvenliğin sağlanması anlamını taşır. Yürütme ve onun bir parçası olan idare milli güvenliği korumakla yetkili ve yükümlüdür. Çünkü devletin varlığını sürdürmesi ancak bağımsızlığının, egemenliğinin korunması ve toprak bütünlüğünün devamı ile mümkündür. Bu anlamda Türkiye Cumhuriyeti'ne içtenden veya dışarıdan devletin ülkesi ve milletiyle bölünmez birlik ve beraberliğini bozmaya yönelik her türlü tehdit ve tehlikenin önlenmesi ve engellenmesi yürütme ve idarenin temel görevidir. 1982 Anayasasına göre milli güvenliğin sağlanmasından ve silahlı kuvvetlerin yurt savunmasına hazırlanmasından, TBMM'ye karşı cumhurbaşkanı sorumludur (Atay, 2019:139).

-Kolluk Faaliyetlerinin Yürütülmesi: Bu faaliyetler, idarenin kamu düzenini sağlamak ve korumak amacıyla gerçekleştirdiği ve kamu özgürlüklerini sınırlayıcı tüm faaliyetleridir. Bunlar başlıca güvenlik, sağlık ve esenlik alanlarında kamu düzenini korumaya ve kollamaya dönük gerçekleştirilirler. Kolluk faaliyetleri ile güvenlik alanında toplumun ve bireylerin başta can ve malların korunması, sağlık alanında bulaşıcı ve salgın hastalıklar ile mücadele edilmesi, esenlik alanında ise toplumun gerekleri ile bağdaşmayan her türlü olumsuzlukların giderilmesi amaçlanır (Önen ve Sevinç, 2021:252). Kişilerin ve toplumun huzur ve mutluluğunun temini için, öncelikle kişilerin toplum olarak yaşamlarını sürdürmeleri için gereken ortak yani kamu düzeninin sağlanması gereklidir. İdare, toplumun huzur, sükünetsizlik, güvenlik için-

de, genel ahlaki değerlerine saygı duyulmasını sağlayıp, güvence altına aldığı ve genel anlamda sağlıklı bir ortamda yaşamasını temin etmek, bunu bozucu tehdit ve tehlikeleri önlemek, kısacası kamu düzenini korumak ve sürekliliğini sağlamakla yükümlüdür. İdare bu yükümlülüğünü kolluk hizmetleri aracılığıyla yerine getirir (Atay, 2019:139).

Kolluk geniş kapsamlı bir kavram olup, bir yandan kamu düzenini sağlayan, koruyan ya da bozulduğunda eski durumuna getiren idari faaliyetler, diğer yandan ise bu tür faaliyetleri yürüten görevliler karşılığında kullanılır. Kolluğa kısaca polis ya da zabıta da denir. Kolluk faaliyetlerinin genelde kendine özgü yapısıyla kamu hizmeti oldukları da söylenebilir. Bu kapsamda kolluk, kamu düzeninin bozulmadan önce ve bozulduktan sonra korunmasına dönük olarak idari ve adli kolluk olmak üzere iki şekilde gerçekleştirilir. İdari kolluğun amacı, kamu düzeni bozulmadan önce ilgili tedbirleri alarak düzeni ve asayışı korumak ve kollamak iken; adli kolluğun amacı, kamu düzeni bozulduktan sonra suçluları kovuşturmak, suçla ilgili delilleri toplamak, şüphelileri yakalamak ve adli mercilere teslim etmektir. İdari kolluktan farklı olarak adli kolluk, kamu düzeni bozulduktan sonra harekete geçer ve kamu düzenini sağlar. İdari kolluk, kural olarak cezalandırıcı, suçluları izleyici, delilleri toplayıcı değil, düzenleyici, önleyici ve durdurucu niteliktedir. Adli kolluk suç işlendikten sonra adli kovuşturma kapsamında yürütülen bir faaliyet iken; idari kolluk, hem kamu düzeninin işleyiş kurallarını yasalara dayanarak düzenler, hem de önleyici ve koruyucu yönü ağır basan bir uygulama sağlar. Bu uygulama-

lar, daha çok izinler (ruhsatlar), yasaklar ve zor şeklindeki işlem ve eylemlerdir. İdari kolluk da genel ve özel kolluk diye ikiye ayrılır. Güvenlik, esenlik ve sağlık alanında genel kolluk, belli hizmet alanlarında ise özel kolluk söz konusudur. Özel kolluk ile belli bir alanı düzenlemek ve ihtiyaçları karşılamak için belli kuruluş/kişilere kolluk yetkisi tanınır. Örneğin, gümrük kolluğu, orman kolluğu gibi. Genel kolluk ise, kamu düzeninin sağlanmasına dönük yasalar ile devletin ilgili kişi ve kuruluşlarına tanınan yetkidir (Önen ve Sevinç, 2021:252).

-İç Düzen Faaliyetleri: Türk idari sistemi içerisinde devlet idaresi çalışması bu kısımda belirtilen faaliyetlerini gerçekleştirebilmesi için kendi ihtiyaçlarını karşılamak durumunda olup, bunu kurum içi düzenleme ve yazışmalarla gerçekleştirir. Bu anlamda belli bir örgüt kurmak, oluşturduğu örgütte istihdam ettiği personelini yönetmek, eğitmek ve yönlendirmek durumundadır. İdarenin, kendine yönelik bu faaliyetleri iç düzen ya da özyönetim faaliyetidir. Devlet memurlarının hizmet içi eğitimleri ve kamuya personel alımı bu kapsamdaki idari etkinliklerdir. İdarenin kamuya yönelik olmayan tek faaliyeti, iç düzen faaliyetleridir. Kısacası doğrudan kamuya yönelik olmayan idarenin, personel alımı, personelin eğitilmesi ve disiplin tedbirlerine yönelik faaliyetleridir.

-Kamu Hizmetlerinin Yürütülmesi: Bireylere ihtiyaç duydukları hizmetleri etkin ve kaliteli bir şekilde sunulması, kamu idarelerinin faaliyetlerinin en önde gelen görevlerindedir. Devlet idaresi bireylerin tümünü ilgilendiren ve özel kişilerce çeşitli sebeplerle yürütülmeyen veya yürütülmesinin mevzuatça kendi-

sine yüklendiği hizmetleri yerine getirmek durumundadır. Asli yetkili organ olan yasama organı tarafından toplumun genel ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla kararlaştırılan sürekli, düzenli, değişkenlik (uyarlanma), bedelsizlik, nesnellik ve eşitlik ilkesi gereğince yürütülen faaliyetler idarece gerçekleştirilir. Bunlardan idarenin sürekli yürüttüğü hizmetler idari, bedel karşılığı yürütülenler iktisadi, emeklilik ve iş güvencesi sağlayanlar sosyal, bazı özel faaliyetler ile yürüttükleri ise bilimsel-teknik-kültürel niteliktedir. Bu husus idarenin kamu hizmetlerini yerine getirme işlevi olarak adlandırılır. TBMM ve cumhurbaşkanı tarafından kamuya yararlı olarak kabul edilerek, kamu hizmeti olarak nitelendirilen faaliyetlerin yürütülmesinden idare sorumludur.

-Özendirme ve Destekleme Faaliyetleri: Devlet idaresi bazı alanlardaki etkinlikleri bizzat yüklenmemekle birlikte bu alanlardaki etkinlikleri özendirir ve destekler. Belirli kişi, sektör veya çalışmalarını kamu yararı amacıyla destekleyebilir. Bu bağlamda kamu yararı niteliği taşıyan ancak kamu hizmeti olarak nitelendirilmeyen alanlarda, örneğin tarımın ve sanayinin geliştirilmesi, istihdamın sağlanması için desteklerde bulunma idareye verilmiş anayasal bir görevdir. Teşvikler, genellikle özel kesime verilir. Yatırımın mahiyetini, bölgesini, sektörünü, büyüklüğünü ve zamanlamasını etkilemek amacı teşvik miktarı ve türü açısından önemlidir. Dolaylı veya dolaysız, açık veya gizli olarak verilebilir. Bölgelerarası gelişmişlik düzeyindeki farklılıkların ortadan kaldırılmasına yönelik olarak bölgesel anlamda teşvik politikaları uygulanabilir. Sanayileşmeyi ve ekonomik kalkınmayı sağlamak, ekonomide ulusla-

rarası rekabeti sağlamak, bölgesel kalkınmayı sağlamak, istihdam yaratmak gibi uygulama ve stratejiler, teşvik politikalarının amaçlarını oluşturur.

-Planlama Faaliyetleri: Devlet idaresinin geleceğe yönelik yaptığı öngörüler bu kapsamda değerlendirilir. Bu kapsamda idarenin, toplumun ve devletin faaliyetlerini geleceği için gerçekleştirdiği etkinliklerdir. Dolayısıyla idarenin, salt bir planlama faaliyetinden de söz edilir. Devletin yerine getirmesi gereken birçok anayasal görev, idareye planlamalar yapma görevi yüklemiştir. 1982 Anayasasının devletin temel amaç ve görevlerini belirten 5. maddesi başta olmak üzere temel hak ve hürriyetlere ilişkin birçok düzenlemenin

hayata geçirilebilmesi ancak planlama ile mümkündür. Planlama faaliyetlerinin en yoğun uygulama alanı, yerleşim bölgelerinin, düzenli, sağlıklı ve estetik bir şekilde kurulması, mevcut durumunun korunması, iyileştirilmesi ve geleceğinin insan yaşamının gereklerini karşılayacak şekilde hazırlanmasına yönelik gerçekleştirilen imar planlamasında görülür. Ayrıca 1982 Anayasasında doğrudan devletin planlama yapma ve görev ve yükümlülüğünden bahseden maddeler bulunmaktadır (Atay, 2019:140). Türk idare sisteminde devletin görevleri bu sayılan ana görevler dışında alt başlıklandırmayla daha da artırılabilir.

**(Devam Edecek.....)**



## 2024 YILINDA İHTİYAÇ SAHİBİ HANELERE DEVLET TARAFINDAN ISINMA AMAÇLI KÖMÜR YARDIMI YAPILMASI

**Erdoğan DEDEOĞLU \***

*\* Sayıştay Uzman Denetçisi, Kamu Yönetimi Uzmanı*

### I. Giriş

Devletin amacı; halkı dış tehditlerden korumak, refah seviyesini yükseltmek ve güvenliğini sağlamaktır.<sup>1</sup> Başka bir deyişle Devletin amacı, vatandaşların huzur, refah, mutluluk ve güvenliğini sağlamak için çalışmaktır. Devlet bu amacı gerçekleştirmek için gerekli olan kamu hizmetlerini üretir ve vatandaşlarına sunar.

Devletin asli görevi ise, vatandaşların huzurunu ve mutluluğunu sağlamak, onlara iyi ve kaliteli bir yaşam, müreffeh bir gelecek hazırlamaktır. Bu amaçla devlet vatandaşlarına yönelik ekonomik, sosyal ve kültürel programlar uygular, ihtiyaç sahibi vatandaşlarına sosyal amaçlı yardımlarda bulunur. Bu görev sosyal bir hukuk devleti olmanın da gereğidir.

Sosyal hukuk devleti; insan hak ve hürriyetlerine saygı gösteren, ferdin huzur ve refahını gerçekleştiren ve teminat altına alan, kişi ile toplum arasında denge kuran, emek ve sermaye ilişkilerini den-

geli olarak düzenleyen, özel teşebbüsün güvenlik ve kararlılık içinde çalışmasını sağlayan, çalışanların insanca yaşamasını ve çalışma hayatının kararlılık içinde gelişmesi için sosyal, iktisadi ve mali tedbirler olarak çalışanları koruyan, işsizliği önleyici ve milli gelirin adalete uygun bir biçimde dağılmasını sağlayıcı tedbirleri alan, adaletli bir hukuk düzeni kuran ve bunu devam ettirmeye kendini yükümlü sayan, hukuka bağlı, kararlılık içinde ve gerçekçi bir özgürlük rejimi uygulayan devlettir.<sup>2</sup>

Devlet, sosyal devlet olmanın bir gereği olarak, vatandaşlar arasındaki gelir dağılımında yaşanan dengesizlikleri gidermek, halkın refah seviyesini yükseltmek, ihtiyaç sahibi vatandaşları desteklemek amacıyla sosyal yardımlarda bulunur.

Devlet tarafından yapılan sosyal yardımlar, toplumdaki bireylerin insani bir yaşam sürmelerini sağlamaya yöneliktir. İnsani yaşam ise, ancak insanın ihtiyaçlarının asgari ölçüde giderilmesi ile müm-

<sup>1</sup> <https://www.devlette.com/devlet-nedir-devletin-gorevleri-nelerdir-amaci-nedir/>

<sup>2</sup> <https://forum.memurlar.net/konu/151223/>



kün olabilecektir.

Gelişmiş ülkelerde genel olarak nüfusun tamamı sosyal güvenlik şemsiyesi altındadır. Ancak bu ülkelerde de yoksulluk önemli bir sorun olmaya başladığı için bu ülkeler de konuya ciddiyetle yaklaşmakta, sosyal yardım hizmetlerini sosyal politikalarının önemli bir aracı olarak görmektedirler. Bizim Anayasamızda da “Sosyal Devlet” ilkesi oldukça ayrıntılı bir biçimde düzenlenmiş ve değiştirilemez kabul edilmiştir.

Devlet, sosyal yardımların yoksullukla mücadeledeki rolünü öne çıkaran politikalar geliştirmeyi benimsemiş ve bu amaçla geleceğe dönük hedefler arasına “gelir dağılımında adaletin sağlanması” hedefini koymuştur.

Geçmişte sosyal yardım uygulamaları genelde kişilerin ve vakıfların inisiyatifine bırakılmış idi. Ancak günümüzde sosyal yardımların, kişilerin ve vakıfların inisiyatifine bırakılması düşünülemez. Zira günümüzde toplumun sosyal ihtiyaçları ve nüfus artmış, toplumda aile bağları zayıflamış, teknolojik gelişmelerin de etkisiyle bireyler yalnızlaşmış ve sonuçta vatandaşlar arasında yardımlaşma duygusu azalmıştır.

Bu durumda toplumdaki ihtiyaç sahibi kişilerin ve ailelerin korunması ve gözetilmesi konusunun, sadece diğer vatandaşların ve sivil toplum kuruluşlarının inisiyatifine bırakılmayıp, devlet tarafından sosyal yardım anlayışı ile ele alınması ve gerçekleştirilmesi gerekmektedir.

Ülkemizde de ihtiyaç sahibi kimselere ve ailelere devlet tarafından sosyal yardım kapsamında muhtelif yardımlar yapılmaktadır. Bu yardımlardan biri de son

yıllarda devlet tarafından ihtiyaç sahibi kimselere ve ailelere kışın soğuktan korunmak için sosyal yardım amacıyla yapılan kömür yardımudur.

Bu makalemizde, ihtiyaç sahibi hanelere, 2024 yılında sosyal yardım kapsamında kışın soğuktan korunmak amacıyla devlet tarafından yapılması kararlaştırılan kömür yardımından bahsedilecektir.

## II- 2024 Yılında İhtiyaç Sahibi Hanelere Isınma Amaçlı Kömür Yardımı Yapılması

Ülkemizde 2003 yılından beri ihtiyaç sahibi hanelere devlet tarafından sosyal yardım kapsamında Bakanlar Kurulu Kararı ile ısınma amaçlı kömür yardımı yapılmaktadır. Devlet eliyle yapılan sosyal amaçlı bu yardımlar ile il ve ilçe sosyal yardımlaşma ve dayanışma vakıflarınca belirlenen, yakacak kömür almaya gücü olmayan ihtiyaç sahibi ailelerin kışın soğuktan korunması, onlara bir nebze olsun yardım sağlanması amaçlanmaktadır.

İhtiyaç sahibi hanelere sosyal yardım amaçlı olarak yapılan kömür yardımının miktarı, dağıtım usul ve esasları ile temin şekli her yıl yayınlanan Bakanlar Kurulu Kararı ile belirlenmektedir.

Ancak 2018 yılında hükümet sistemimizde değişiklik yapılarak Cumhurbaşkanlığı hükümet sistemine geçilmesi sonucu bu tarihten sonra Bakanlar Kurulu Kararı ile yürürlüğe konulan kararlar Cumhurbaşkanlığı kararı ile yürürlüğe konulmaya başlanmıştır.

Bu nedenle 2024 yılında da ihtiyaç sahibi hanelere yapılacak olan kömür yardımı, önceki yıllarda olduğu gibi Cumhurbaşkanlığı kararı olarak yürürlüğe

konulmuştur.

İhtiyaç sahibi hanelere ısınma amaçlı olarak yapılacak kömür yardımı konusundaki son Karar, 29 Aralık 2023 tarihli ve 32414 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan 8013 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararı'dır. Cumhurbaşkanlığı'nın 8013 sayılı "İhtiyaç Sahibi Hanelere Isınma Amaçlı Kömür Yardımı Yapılmasına İlişkin Karar"ı ile 1/1/2024 tarihinden geçerli olmak üzere ihtiyaç sahibi hanelere kömür yardımı yapılması kararlaştırılmıştır.

İhtiyaç Sahibi Hanelere Isınma Amaçlı Kömür Yardımı Yapılmasına İlişkin 8013 sayılı Karar'ın yürürlüğe konulmasına; 233 sayılı Kamu İktisadi Teşebbüsleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin 35 inci maddesi gereği Cumhurbaşkanlığı'nca 28/12/2023 tarihinde karar verilmiştir.

233 sayılı Kamu İktisadi Teşebbüsleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin 35 inci maddesinde; Cumhurbaşkanının; teşebbüs, müessese ve bağlı ortaklıkları faaliyet alanlarıyla ilgili olarak görevlendirebileceği veya mal ve hizmetlerin fiyatlarını tespit edebileceği, Cumhurbaşkanınca teşebbüs, müessese ve bağlı ortaklıkların mal ve hizmetlerin fiyatlarının satış fiyatının altında tespit edilmesi veya teşebbüs, müessese ve bağlı ortaklıklara faaliyet alanları ile ilgili olarak görev verilmesi hâlinde söz konusu görevler ile ilgili bu kuruluşlara ödenecek görevlendirme bedelinin Hazine Müsteşarlığı bütçesine konulacak ödenekle karşılanacağı, görevlendirme bedeline ilişkin hususların ve bu bedelin hesaplanma yönteminin Cumhurbaşkanını kararında açıkça belirtileceği, her bir görevlendirme uygulamasına ilişkin usul

ve esasların Hazine Müsteşarlığınca ilgili Bakanlığın görüşü alınarak belirleneceği, görevlendirme bedelinin Hazine Müsteşarlığınca teşebbüs muhasebe kayıtları esas alınarak yapılacak inceleme sonucunda tespit edileceği, Hazine Müsteşarlığının talebi üzerine, ilgili bakanlık ve/veya diğer kamu kuruluşlarının denetim personelinin incelemede görevlendirilebileceği, talep edilmesi hâlinde incelemeyle ilgili her türlü bilgi ve belgenin bir örneğinin teşebbüsçe denetim personeline sunulması ve gereken kolaylığın sağlanmasının zorunlu olduğu, teşebbüs, müessese ve bağlı ortaklıkların muhasebe kayıtlarına göre gerçekleşen görevlendirme bedelinin; teşebbüs, müessese ve bağlı ortaklıklar tarafından yapılacak ödeme talebine istinaden, Hazine Müsteşarlığı bütçesinde yer alan ilgili harcama tertiplerinden gider kaydedilerek ödeneceği, hesaplanan görevlendirme bedeli ile Hazine Müsteşarlığı bütçesinden yapılmış bulunan ödemeler arasında fark bulunduğu tespit edilmesi hâlinde tarafların yükümlülüklerini faizsiz olarak yerine getireceği belirtilmiştir.

İhtiyaç Sahibi Hanelere Isınma Amaçlı Kömür Yardımı Yapılmasına İlişkin 8013 sayılı Karar'ın yürürlüğe konulması; 233 sayılı Kamu İktisadi Teşebbüsleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin yukarıda belirtilen 35.inci maddesi hükmü gereği Cumhurbaşkanlığı'nca kararlaştırılmıştır.

İhtiyaç Sahibi Hanelere Isınma Amaçlı Kömür Yardımı Yapılmasına İlişkin 8013 sayılı Cumhurbaşkanlığı Karar'ına göre, öncelikle her bir il ve ilçede dağıtımı yapılacak toplam kömür miktarı, il/ilçe bazında tespit edilen hane başı kö-

mür miktarları ve yardımdan faydalanacak ihtiyaç sahibi hane sayıları esas alınarak belirlenecektir.

İl/ilçe bazında hane başı kömür miktarları; bölgenin iklim koşulları, geçmiş yıllara ait dağıtım miktarları ve kömürün ısı değerleri dikkate alınarak Hazine ve Maliye Bakanlığınca belirlenecektir. 3294 sayılı Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışmayı Teşvik Kanunu Uyarınca tüm il ve ilçelerde kurulu bulunan sosyal yardımlaşma ve dayanışma vakıflarının yıl içindeki hane başı kömür miktarındaki değişiklik taleplerini değerlendirmeye Hazine ve Maliye Bakanlığı yetkilidir.

Yardımdan faydalanacak haneler ise 3294 sayılı Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışmayı Teşvik Kanunu uyarınca her il ve ilçede kurulu bulunan sosyal yardımlaşma ve dayanışma vakıflarınca aynı Kanunda yer alan muhtaçlık kriterine uygun olarak tespit edilecek ve vakıflarca tespit edilen hane sayıları ise Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığının değerlendirmeleri sonucu onaylanacaktır. Vakıfların yıl içinde hane sayısındaki değişiklik taleplerini değerlendirmeye Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı yetkilidir.

3294 sayılı Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışmayı Teşvik Kanununa göre muhtaçlık kriterleri; fakrû zaruret içinde ve muhtaç durumda bulunan kanunla kurulu sosyal güvenlik kuruluşlarına tabi olmayan ve bu kuruluşlardan aylık ve gelir almayan vatandaşlar ile geçici olarak küçük bir yardım veya eğitim ve öğretim imkanı sağlanması halinde topluma faydalı hale getirilecek, üretken duruma geçirilebilecek kişiler, Ayrıca, kanunla veya Cumhurbaşkanlığı kararnamesiyle kurulu sosyal güvenlik kuruluşlarına tabi

olmakla veya bu kuruluşlarca aylık veya gelir bağlanmış olmakla birlikte, Fon Kurulunca belirlenecek ölçütlere göre; hane içindeki kişi başına düşen geliri, onaltı yaşından büyükler için belirlenen aylık net asgari ücretin 1/3'ünden az olan kişilerden fakir ve muhtaç durumda bulunanlar olarak belirlenmiştir. Her türlü acil durum ve afetten zarar görenler ve şehit yakınları ile gaziler ise, Fon Kurulu ile Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakıflarınca belirlenecek kriter ve süreler çerçevesinde bu Kanun ile sağlanacak haklardan yararlandırılacaklardır.

Karara göre il/ilçe bazında aile başı kömür miktarları; bölgenin iklim koşulları, geçmiş yıllara ait dağıtım miktarları ve kömürün ısı değerleri dikkate alınarak Hazine ve Maliye Bakanlığınca belirlenecektir. Yani 2024 yılında da geçmiş yıllarda olduğu gibi fakir ve muhtaç hanelere asgari 500 kilogram kömür verilmesi uygulamasından vazgeçilmiştir. 2024 yılında yardıma muhtaç ailelere, bölgenin iklim koşulları, geçmiş yıllarda yapılan kömür dağıtım miktarları ve dağıtılacak kömürün ısı değerleri dikkate alınarak Hazine ve Maliye Bakanlığınca belirlenecek miktarda kömür yardımı yapılacaktır.

Karara göre yardımdan faydalanacak aileler 3294 sayılı Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışmayı Teşvik Kanunu uyarınca her il ve ilçede kurulu bulunan sosyal yardımlaşma ve dayanışma vakıflarınca aynı Kanunda yer alan muhtaçlık kriterine uygun olarak tespit edilecek ve Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığınca onaylanacaktır.

Dağıtımı yapılan kömür, muhatap hanenin ısınma ihtiyacının karşılanması

dışında herhangi bir tasarrufa konu edilemeyecektir. Örneğin kömür yardımı alan muhtaç haneler, aldıkları bu kömürü başkalarına veremez ve satamazlar. Dağıtımı yapılan kömürün amacı dışında kullanıldığıнын tespit edilmesi durumunda yardımdan faydalanan hanelerin hak sahiplikleri vakıflar tarafından yeniden gözden geçirilecektir.

Yapılacak kömür teslimatları, Hazine ve Maliye Bakanlığınca belirlenen il/ilçe bazlı hane başı kömür miktarını aşmamak kaydıyla bu Karar hükümleri çerçevesinde hanelerin ihtiyaçları nispetinde yapılacaktır.

2024 yılında bu Karar kapsamında vakıflara yapılacak kömür sevkiyatları, Türkiye Kömür İşletmeleri Kurumu Genel Müdürlüğü tarafından belirlenen sevkiyat programı dahilinde yapılacaktır. Sevkiyat programı, Karar ekinde yer alan dağıtım takvimine uygun olarak hazırlanacaktır.

Türkiye Kömür İşletmeleri Kurumu Genel Müdürlüğü tarafından CIF (kömürün ocak başı fiyatına sigorta ve taşıma ve taşıma ile ilgili giderlerin eklenmesi) satış esaslarında vakıflarca bildirilen teslim noktalarına gönderilecek kömür, sevkiyat noktalarının konumuna göre belirlenecek nakil vasıtalarıyla Türkiye Kömür İşletmeleri Kurumu Genel Müdürlüğü'nün sorumluluğunda nakledilecektir.

Dağıtılacak kömürün sevkiyat programı Karar ekinde belirlenmiştir. Sevkiyat bu programda yer alan dağıtım takvimine uygun olarak yapılacaktır. Vakıflar, Türkiye Kömür İşletmeleri Kurumu Genel Müdürlüğü'nün dağıtım takvimine uyacak ve bu hususta gerekli tedbirleri alacaktır. Dağıtım takvimine uyulmama-

sı durumunda vakıfların talepleri Türkiye Kömür İşletmeleri Kurumunun imkanları dahilinde hazırlayacağı sevkiyat programına göre karşılanacaktır.

Türkiye Kömür İşletmeleri Kurumunun bu Karar kapsamında dağıtacağı kömürü öncelikle kendi işlettiği sahalardan temin etmesi esastır. Türkiye Kömür İşletmeleri Kurumu, bu Karar kapsamında dağıtacağı kömürü ve gerekli hizmeti, işleticisi kim olursa olsun kendisine ait sahalar ile bağlı ortaklık veya iştiraklerine ait sahalardan da temin edebilecek ve kömürün kendi sorumluluğu altında vakıflara ulaştırılmasını sağlayacaktır.

Türkiye Kömür İşletmeleri Kurumu, bu Karar kapsamında oluşacak görevlendirme bedelinin asgari düzeyde tutulması için gerekli tedbirleri alacaktır.

Türkiye Cumhuriyeti Devlet Demiryolları Taşımacılık A.Ş. Genel Müdürlüğü ile taşınacak kömüre, bu kuruluş tarafından öncelik verilecek olup, Türkiye Kömür İşletmeleri Kurumu ile TCDD Taşımacılık arasında öncelik ve taşıma konusunda protokol yapacaklardır.

TCDD Taşımacılık dağıtılacak kömürlerin eksiksiz, zamanında ve en uygun maliyetle teslim edilmesi için gerekli önlemleri alacaktır.

Vakıflarca belirlenecek ihtiyaç sahibi hanelere il ve ilçe içerisinde kömür dağıtım organizasyonu vakıflar tarafından yapılacaktır.

Dağıtılacak kömürün niteliğinin, 13.01.2005 tarihli ve 25699 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan Isınmadan Kaynaklanan Hava Kirliliğinin Kontrolü Yönetmeliğinin 23 üncü maddesinde belirlenen kriterlere uygun olması gerek-

mektedir.

Isınmadan Kaynaklanan Hava Kirliliğinin Kontrolü Yönetmeliği; konut, toplu konut, kooperatif, site, okul, üniversite, hastane, resmi daireler, işyerleri, sosyal dinlenme tesisleri, sanayiye ve benzeri yerlerde ısınma amaçlı kullanılan yakma tesislerinden kaynaklanan is, duman, toz, gaz, buhar ve aerosol halinde dış havaya atılan kirleticilerin hava kalitesi üzerindeki olumsuz etkilerinin azaltılması ve denetlenmesi hususlarını düzenlemektedir. Dağıtılacak kömür bu Yönetmeliğe uygun olacaktır.

Vakıfların kömür dağıtım faaliyetleri, Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı ve İçişleri Bakanlığınca bu karar hükümleri kapsamında denetlenebilecektir.

Kömür teslimlerinden doğan katma değer vergisi dahil vergi ve harçlar, Türkiye Kömür İşletmeleri Kurumu tarafından ödenecektir.

Vakıflarca belirlenecek ihtiyaç sahibi hanelere iletilecek kömür bedeline ilişkin faturalar, hanenin ikamet ettiği ilçede bulunan vakıf adına düzenlenecektir.

Türkiye Kömür İşletmeleri Kurumu tarafından bu Karar kapsamında belirlenen kriterlere uygun olarak CIF (kömürün ocak başı fiyatına sigorta ve taşıma ve taşıma ile ilgili giderlerin eklenmesi) satış esasına göre teslim edilecek kömüre ilişkin bedeller görevlendirme bedeli sayılacak ve 233 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 35 inci maddesi çerçevesinde Türkiye Kömür İşletmeleri Kurumuna ödenecektir.

Bu Kararla ilgili olarak 233 sayılı Kamu İktisadi Teşebbüsleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname hükümlerine

ri kapsamında inceleme yapmaya Hazine Kontrolörleri Kurulu Başkanlığı yetkilidir.

Bu Karar kapsamında yapılan iş ve işlemlere ilişkin tüm bilgi ve belgeler görevlendirme incelemelerine sunulmak üzere muhafaza edilecek ve inceleme esnasında talep edilmesi halinde denetim elemanlarının bilgisine sunulacaktır.

İhtiyaç Sahibi Hanelere Isınma Amaçlı Kömür Yardımı Yapılmasına İlişkin 8013 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararı'nın uygulanmasına dair usul ve esaslar, Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı ile Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığının görüşleri alınarak, Hazine ve Maliye Bakanlığı tarafından belirlenecektir.

İhtiyaç Sahibi Hanelere Isınma Amaçlı Kömür Yardımı Yapılmasına İlişkin 8013 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararı 01.01.2024 tarihinde yürürlüğe girecek ve bu Karar hükümlerini Hazine ve Maliye Bakanı yürütecektir.

### III- Sonuç

Yukarıda da belirtildiği üzere Devletin asli görevi; vatandaşların huzurunu ve mutluluğunu sağlamak, onlara iyi ve kaliteli bir yaşam, müreffeh bir gelecek hazırlamaktır. Bu amaçla devlet vatandaşlarına yönelik ekonomik, sosyal ve kültürel programlar uygular, ihtiyaç sahibi vatandaşlarına sosyal amaçlı yardımlarda bulunur.

Bu kapsamda ihtiyaç sahibi hanelere 2024 yılında da Cumhurbaşkanlığı Kararı ile sosyal yardım olarak kışın soğuktan korunmak için ısınma amaçlı kömür yardımı yapılması olumlu bir uygulamadır. Ancak toplumda bu yardımın, çok fazla araştırma yapılmadığı için gerçek ihtiyaç

sahibi olmayan kişilere de verildiği, ayrıca ve daha da önemlisi bu yardımın politik amaçlarla yandaş kişilere ya da yandaş toplama amacıyla yapıldığı yönünde olumsuz bir kanaat bulunmaktadır.

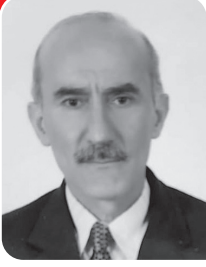
Devlet eliyle yapılan bu tür yardımlar vatandaşın toplanan vergiler ile finanse edilmektedir. Bu nedenle vergisini veren vatandaşın kaygılarının giderilmesi ve olumsuz kanaatini ortadan kaldırılacak tedbirlerin alınması önem taşımaktadır.

Ayrıca sosyal yardımların temel amacı, ihtiyaç sahibi vatandaşları uzun vadede kendi kendilerine yeteri bir duruma getirerek topluma ve üretime kazandırmak olmalıdır. Sosyal yardımlar bu amaçla hizmet etmelidir. Aksi halde yapılacak sosyal yardımlar, sürekli devletten yardım bekleyen, her ihtiyacının karşılanmasında devleti sorumlu tutan ve bedel ödemekten kaçınan tembel bir toplum oluşmasına hizmet edecektir.

Sosyal yardımların amacı, ihtiyaç sahibi kimselere balık verip bir gün karnını doyurmak değil, balık tutmasını öğretip ömür boyu aç kalmamasını sağlamak olmalıdır.

### Yararlanılan Kaynaklar

1. <https://www.devlette.com>
2. <https://forum.memurlar.net>
3. 8013 sayılı İhtiyaç Sahibi Hanelere Isınma Amaçlı Kömür Yardımı Yapılmasına İlişkin Cumhurbaşkanlığı Kararı
4. 29.05.1986 tarihli ve 3294 sayılı Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışmayı Teşvik Kanunu
5. 13.01.2005 tarihli ve 25699 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan Isınmadan Kaynaklanan Hava Kirliliğinin Kontrolü Yönetmeliği
6. 233 sayılı Kamu İktisadi Teşebbüsleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname



## BELEDİYE ŞANTİYELERİNDE İŞ GÜVENLİĞİ – 2

**Mehmet AÇIKALIN\***

*\* A Sınıfı İş Güv. Uzm. Makina Mühendisi Baş İş Müfettişi-Emekli*

Önceki yazımızda da bahsettiğim gibi, bu ayki köşemizde, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinden bahsetmek istiyorum. İnsanın eğitimi zor bir konu, hele eğitilecek olanlar, yaşı 20 yi geçmiş, evlenip aile olmuş, bir takım zorluklarla boğuşan, eğitim düzeyleri biraz düşük kişiler olursa, bu zorluk biraz daha kendini gösterecektir. Çünkü iş hayatımızda işçilerin eğitimini detaylandıran ilgili yönetmeliğimiz olan; Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmeliğin... Mad.8 deki ifadesiyle, “Eğitimin amacı; işyerlerinde sağlıklı ve güvenli bir ortam temin etmek, iş kazaları ve meslek hastalıklarını azaltmak, çalışanları yasal hak ve sorumlulukları konusunda bilgilendirmek, onların karşı karşıya buldukları mesleki riskler ile bu risklere karşı alınması gerekli tedbirleri öğretmek ve iş sağlığı ve güvenliği bilinci oluşturarak uygun davranışı kazandırmaktır.” denilmektedir. İş sağlığı ve güvenliği bilinci ve uygun davranış... Yani çalışılan sahaya ilgili olarak işveren kesimince ortaya konulmuş tüm kurallara, bilerek ve inanarak uyulup, güvenli çalışma alışkanlığı

kazanmak, kazandırmak... söylenildiği kadarıyla uygulamada hiç de kolay olmamaktadır. Bir defa eğitimi verecek olan kişi kim olacaktır. Eğitimi verecek kişi olarak, üniversitelerin iki yıllık iş sağlığı ve güvenliği eğitimi veren Meslek Yüksek Okulu departmanlarında görevli öğretim üyesi veya piyasada bu sahada faaliyet gösteren profesyonel iş sağlığı ve güvenliği firmaları / OSGB (Ortak sağlık ve Güvenlik Birimi)inde görev yapan A. Sınıfı İş Güvenliği Uzmanı veya Çalışma Bakanlığı İş Müfettişi olarak emekliliğini tamamlamış olan bir baş iş müfettişinin uzun yıllar sahadaki deneyimlerinden faydalanılabilecektir. Aksi takdirde mevzuattaki boşluktan faydalanarak, C.sınıfı veya B.sınıfı iş güvenliği uzmanıyla bu işi yapmaya kalkmak, hastaneye gidip ağrıyan böbreklerimiz için pratisyen hekimlere muayene olup, onun vereceği reçeteye göre tedavi olmamıza eş değerdedir. Burada peşinen belirtelim ki hiç kimseyi küçümsemek gibi bir niyetimiz yoktur, bir C.sınıfı uzman neden eğitim vermesin ki? Denebilir. Devam mecburiyeti bile olmayan, piyasadaki kurslara katılarak, online eğitimle 15 günde C.sınıfı iş

güvenliği uzmanı olmuş bir kişinin, belki de ömründe hiç görmediği bir taş ocağı işletmesi ve kırma-eleme tesisi çalışanlarına iş sağlığı ve güvenliği eğitimi vermesi, bu işyeriyle ilgili risk değerlendirme raporunu ( Risk Analizi ) hazırlaması ne kadar gerçekçi olur, ne derece doğru olur?. Unutmayalım ki tecrübe hayatın ta kendisidir. Evrak bazında yapılmış görünen, gerçekten de resmi kurum ve kuruluşlar nezdinde geçerliliği olan bir uygulama yerini bulmuş olabilir, fakat yapılan işin bize, işyerimize katkısı nedir, hangi ölçüde yaramıza merhem olur, ona bakmak lazım.

Son olarak belirtelim ki, verilen eğitimler; çalışanlarda iş sağlığı ve güvenliğine yönelik davranış değişikliği sağlamayı ve eğitimlerde aktarılan bilgilerin öneminin çalışanlarca kavranmasını amaçlar. Biz vicdani uyarımızı yaparak ve tercih hakkını da yönetimlere bırakarak asıl konumuza dönelim.

Öncelikle, çalışanlara verilmesi gereken iş sağlığı ve güvenliği eğitimiyle ilgili yasal dayanağın; 6331.Sayıli İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Mad.16 olduğunu ve bu madde hükmünün, “ Çalışanların bilgilendirilmesi ” başlığı altında, “ İşyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ve sürdürülebilmesi amacıyla işveren, çalışanları ve çalışan temsilcilerini işyerinin özelliklerini de dikkate alarak aşağıdaki konularda bilgilendirir ” şeklinde geçtiğini ve en önemli ana konu başlığının da, işyerindeki çalışmalarda, işin yürütümü safhalarında işçilerin karşılaşılacakları sağlık ve güvenlikle ilgili tehlikeler ve riskler ile bunlara karşı alınması gerekli koruyucu ve önleyici tedbirler olduğunu belirtelim. Ayrıca bunlara ek olarak da,

a- Çalışanların kendileriyle ilgili yasal hak ve sorumluluklar.

b- İlk yardım, olağan dışı durumlar, afetler ve yangınla mücadele ve tahliye işleri konusunda görevlendirilenler... gibi tali konuların da dahil olduğunu belirtelim.

Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik, 6331.Sayıli İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 16-17-18 ve 30.maddelerine dayanılarak çıkarılmış olup, bu kanunun kapsamına giren tüm işyerlerine uygulanır.

### **Bu yönetmeliğe göre işverenin yükümlülükleri:**

Madde:5 – (1)İşveren, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri ile ilgili ;

a- Programların hazırlanması ve uygulanmasını,

b- Eğitimler için uygun yer, araç ve gereçlerin temin edilmesini,

c- Çalışanların bu programlara katılmasını,

d- Program sonunda katılanlar için katılım belgesi düzenlenmesini sağlar.

(2). İşveren, geçici iş ilişkisi kurulan işvereni, işyerinin özelliklerini de dikkate alarak, işyerinde karşılaşılacak sağlık ve güvenlik riskleri ile bunlara karşı alınabilecek koruyucu ve önleyici tedbirler konusunda bilgilendirir ve geçici iş ilişkisi kurulan işverenin(burada alt işveren kastediliyor) işçilerinin de aynen kendi işçilerine verilmiş olan eğitimleri almalarını sağlar.

(3). 4857.Sayıli İş Kanununun 2/7.fıkrasında belirtilen asıl işveren-alt işveren ilişkisi kurulan işyerlerinde, alt işverenin



çalışanlarının eğitimlerinden, asıl işveren alt işverenle birlikte sorumludur.

(4). İşveren, tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde; yapılacak işlerde karşılaşılabilecek sağlık ve güvenlik riskleri ile ilgili yeterli bilgi ve talimatları içeren eğitimin alındığına dair belge olmaksızın, başka işyerlerinden çalışmak üzere gelen çalışanları işe başlatamaz.

#### **Eğitim konuları, mahiyeti ve süresi:**

Madde:6 – (1). İşveren, çalışanlarına asgari aşağıda belirtilen konuları içerecek şekilde iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin verilmesini sağlar.

a- Çalışma mevzuatıyla ilgili bilgiler, çalışanların yasal hak ve sorumlulukları, işyeri temizliği ve düzeni, iş kazası ve meslek hastalıklarından doğan hukuki sonuçlar,

b- Meslek hastalıklarının sebepleri, hastalıklardan korunma prensipleri ve korunma tekniklerinin uygulanması, biyolojik ve psikososyal risk etmenleri, ilkyardım,

c- Kimyasal, fiziksel ve ergonomik risk etmenleri, elle kaldırma ve taşıma, parlama, patlama, yangın ve yangından korunma, iş ekipmanlarının güvenli kullanımını, ekranlı araçlarla çalışma, elektrik tehlikeleri, riskleri ve önlemleri, iş kazalarının sebepleri ve korunma prensipleriyle tekniklerinin uygulanması,, güvenlik ve sağlık işaretleri, kişisel koruyucu donanım kullanımı, iş sağlığı ve güvenliği genel kuralları ve güvenlik kültürü, tahliye ve kurtarma.

(2). İşveren, işçi fiilen çalışmaya başlamadan önce, yapacağı iş ve işyerine özgü riskler ile korunma tedbirlerini içeren konularda öncelikli olarak eğitilme-

sini sağlar.

(3). Çalışma yeri veya iş değişikliği, iş ekipmanının değişmesi, yeni teknoloji uygulaması gibi durumlar nedeniyle ortaya çıkabilecek risklerle ilgili eğitimler ayrıca verilir.

(4). Verilen eğitimler, çok tehlikeli sınıfa giren işyerlerinde en az yılda bir defa on altı saat, tehlikeli sınıfa giren işyerlerinde en az iki yılda bir defa on iki saat, az tehlikeli sınıfa giren işyerlerinde en az üç yılda bir defa sekiz saat olarak tekrarlanır.

(5). İş kazası geçiren veya meslek hastalığına yakalanan çalışana, işe dönüşünde çalışmaya başlamadan önce, kazanın veya meslek hastalığının sebepleri, korunma yolları ve güvenli çalışma teknikleri ile ilgili ilave eğitim verilir.

(6). Herhangi bir sebeple altı aydan fazla süreyle işten uzak kalanlara, tekrar işe başlamadan önce bilgi yenileme eğitimi verilir.

#### **Çalışanların yükümlülükleri**

Madde: 9- Çalışanlar, uygulamaya konulan eğitim programları çerçevesinde iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerine katılır, eğitimlerde edindiği bilgileri yaptığı iş ve işlemlerde uygular ve bu konudaki talimatlara uyarlar.

Madde: 10- İşveren, işe yeni alımlarda veya değişen şartlara göre yeni risklerin ortaya çıkması durumunda yıllık eğitim programlarına ilave yapılır, çalışanların uygun eğitim almaları sağlanır

Madde: 15- Düzenlenen eğitimler belgelendirilir ve bu belgeler çalışanların özlük dosyalarında saklanır. Eğitim sonrası düzenlenecek belgede, eğitime katılan kişinin adı-soyadı-görev unvanı,

eğitimin konusu, eğitimin süresi, eğitim veren kişinin adı-soyadı, görev unvanı, imzası ve eğitimin tarihi yer alır.

Özetle, son olarak şunu belirtmek gerekir ki, herhangi bir belediye şantiyesinde çalışan bir işçi gerek belediyenin kendi kadrolu işçisi ve gerekse belediyeden iş alan alt işveren/taşeron işçisi olsun, mutlaka yapılan işlerde karşılaşılabilecekleri tehlikeler ve risklerle, bunlara karşı alınabilecek koruyucu ve önleyici tedbirler konusunda, konunun uzmanı ehil kişiler tarafından, gerekli iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinden geçirilmesi yasal bir zorunluluktur. Sahada çalışanların eğitiminden, Belediye asıl işveren olarak kendi çalışanlarından, belediye adına iş almış olan alt işveren de kendi çalışanlarından birinci derecede sorumludur. Şayet alt işverenin çalışanları iş güvenliği eğitimi almamışsa, olası bir iş kazası durumunda, 4857.Sayıli İş Kanununun 2/7.maddesi gereğince, yasal olarak asıl işveren/alt işveren ilişkisi kurulmuş olduğundan, asıl işveren ile alt işveren bu hususta müşterek olarak sorumludurlar.

Şimdide, yüksek yargının (YARGITAY) çalışanların işyerindeki eğitimleriyle ilgili olarak, çeşitli tazminat davalarında almış olduğu bazı kararlarına bir göz atalım.

“Sigortalının gerektiği şekilde eğitilip eğitilmediği kusur oranını etkiler.”

(T.C Yargıtay İçtihadı Birleştirme Büyük Genel Kurul E.1983/10 – 885, K.1984 / 441, Tarih: 11.04.1984 )

“İşçi sağlığı, iş güvenliği ve yapılmakta olan iş nedeniyle işçinin eğitimi, bir kısım mevzuat hükümlerini içerir belgelerin kendilerine verilmesini değil, eylemli

olarak, bu bilgilerin aktarımı ve öneminin kavratılması ile sağlanabilir. Eğitimden sonraki aşama ise, işçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili önlemlerin alındığının ve uygulandığının denetlenmesidir.”

(T.C Yargıtay Hukuk Genel Kurulu 16.06.2004 tarihli ve 2004/21-365 E. 2004/369.K )

Burada yüksek mahkemenin işverenden istediği, yazımın başında da belirtildiği üzere, işyerinde yürütülen iş ve işlemlerle ilgili olarak, çalışanlara işyerinde iş güvenliği eğitimi verildiğini gösteren belgelerin ortaya konulması değildir. İstenilen asıl amaç, eylemli olarak bu bilgilerin aktarımı yanında, bunların öneminin işçiye kavratılması, yani öğretilen hususların benimsetilmesidir. Bu da eğitimi veren uzmanın yaptığı işi severek yapması, bu konulardaki bilgi ve tecrübe dağarcığı yani kapasitesiyle yakından ilgili olduğunu söyleyebilirim.

Çalışanlarımıza ve işverenlerimize ömür boyu kazasız, belasız, huzur dolu, mutlu günler diliyorum.



**Salih KAN\***

\* Sayıştay Başkanetçisi

## İL ÖZEL İDARELERİNE DİĞER KANUNLARLA VERİLEN GÖREV VE SORUMLULUKLARIN SAYIŞTAY TESPİTLERİYLE DEĞERLENDİRİLMESİ

### 1. Giriş

Mahalli İdareler il, belediye veya köy halkının mahallî müşterek ihtiyaçlarını karşılamak üzere kuruluş esasları kanunla belirtilen ve karar organları, yine kanunda gösterilen, seçmenler tarafından seçilerek oluşturulan kamu tüzelkişileridir. Bu idarelerden olan il özel idareleri 5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu'nun 3'üncü maddesinde yer alan sınıflandırma çerçevesinde, genel yönetim kapsamında yer alan kamu idarelerinden birisi olup faaliyetlerini 5302 sayılı İl Özel İdaresi Kanunu'nun verdiği yetki ve sorumluluklar çerçevesinde yürütmektedir.

5302 sayılı İl Özel İdaresi Kanunu'nun 6'nıncı maddesinde il özel idarelerinin görev ve sorumlulukları açıklanmış olup bu görevlerin birçoğu belediye görev alanı dışında olmak üzere belediyelerin görev ve yetkileriyle tamamen aynıdır. İl Özel İdareleri kendi görev alanı içinde belediyelerin yaptığı tüm işleri yapmakta olup

gerek 5302 sayılı Kanun'dan gerek diğer mevzuat hükümleri doğrultusunda belediyelerden farklı olarak bu idarelere belirli görev ve sorumlulukları yüklenmiştir. Makalemizde il özel idarelerine diğer mevzuat hükümlerince yüklenen görev ve sorumluluklar mevzuat ve Sayıştay tespitleriyle detaylı olarak açıklanacaktır.

### 2. Mevzuat ve Açıklamalar

#### 2.1- Kaynak Suların Kiraya Verilmesi:

167 sayılı Yeraltı Suları Hakkında Kanun'un 4'üncü maddesinde yer altı sularının ne şekilde kiraya verileceği düzenlenmiştir. 167 sayılı Kanun'un 4'üncü maddesinde: "...Kuyu açan kimse, bulunan suyun ancak kendi faydalı ihtiyaçlarına yetecek miktarını kullanmaya yetkilidir. (Ek cümleler: 3/7/2003-4916/22 md.) Bu miktarı aşan sular ile sulama, kullanma ve işlenerek veya doğal haliyle içme suyu olarak satılmak üzere çıkarılan yeraltı suları, Hazinesinin özel mülkiyetinde veya Devletin hüküm ve tasarrufu altında

bulunan yerlerdeki kaynak suları (mazbut vakıflara ait sular hariç), 2886 sayılı Kanun hükümlerine uyularak il özel idarelerince kiraya verilir. Tahsil edilen kira gelirinden; yer altı veya kaynak suyunun çıktığı yer, köy sınırları içinde ise o yerdeki köy tüzel kişiliğine %15, belediye sınırları içinde ise ilgili belediyeye % 25 oranında pay verilir.” denilmektedir.

Madde hükmünde yer altından kişinin kendi faydalı ihtiyaçlarını aşan sulama, kullanma ve işlenerek veya doğal haliyle içme suyu olarak satılmak üzere çıkarılan yeraltı sularının kiralanmasında yetkinin il özel idarelerinde olduğu belirtilmiş olup elde edilen gelirlerin nasıl paylaşılması gerektiğine dair oransal belirleme yapılmıştır.

## 2.2-Kaçak Petrolün Tespiti ve Tasfiyesi

26.03.2014 tarihli ve 28953 sayılı Resmî Gazetede Yayımlanan 5607 Sayılı Kaçakçılıkla Mücadele Kanununa Göre El Konulan Akaryakıtın Teslimi, Muhafazası, Tasfiyesi ve Yapılan Masraflara İlişkin Uygulama Yönetmeliği'nin “Muhafaza” başlıklı 18'inci maddesinde: “Kaçak zannı ile ele geçirilen petrol ürünleri, düzenlenen Kaçak Petrol Tespit Ve El Koyma Tutanağı ile birlikte uygun şartlarda muhafaza edilmek üzere, ele geçirilen mahallin bağlı olduğu il özel idaresine teslim edilir. İl özel idareleri teslim esnasında Tutanak suretlerinin ilgili bölümünü onaylayarak teyit ederler. İl özel idareleri, teslim edilen ürünleri analiz sonuçları gelinceye kadar nevi ve niteliği değişmeyecek, diğer ürünlerle karışmayacak, değerini ve kanıt olma özelliğini kaybetmeyecek şekilde saklamak, korumak ve bunların temini için her türlü tedbiri almakla yükümlüdür. Taşıtlarda

ele geçirilen kaçak petrolün sabit yerlerde muhafaza imkanı bulunmaması durumunda, gerekli güvenlik tedbiri alınmak kaydıyla ele geçirilen taşıtın deposunda mühürlenmek suretiyle bırakılabilir. Ancak taşıtların bu şekilde kullanılmasından doğacak ve güvenlik, bakım dahil her türlü masrafları ilgili il özel idaresince karşılanır. Söz konusu masraflar kaçak petrolün tasfiye edilmesi halinde elde edilecek gelirden vergiler düşüldükten sonra kalan kısmından mahsup edilir.”

“Teknik düzenlemelere uygun kaçak petrolün tasfiye usulü” başlıklı 22'nci maddesi ve “Teknik düzenlemelere uygun olmayan petrolün tasfiye usulü” başlıklı 23'üncü maddesinde kaçak petrolün nasıl ve hangi usullerle tasfiye edileceğine hükümler mevcut olup detaylı olarak açıklanmıştır. Bu Yönetmelik çerçevesinde ele geçirilen kaçak petrolün mahallin bağlı olduğu il özel idaresine teslim edilmesi ve teslim edilen bu petrolün tasfiyesinden il özel idaresinin sorumlu olduğu açıklanmıştır.

## 2.3-Su Ürünleri Üretim Hakkının Kiraya Verilmesi

1380 sayılı Su Ürünleri Kanunu'nun 4'üncü maddesinde: “(Değişik:6/11/2019-7191/2 md.) Hazinesin veya Devlet Su İşleri Genel Müdürlüğü'nün mülkiyetinde veya Devletin hüküm ve tasarrufu altında bulunan deniz ve iç sularda veya bu yerlerden su alınarak karada yapılacak su ürünleri üretim tesislerinde veya bu alanları islah etmek suretiyle projeye dayalı olarak yapılacak su ürünleri yetiştiriciliği yatırımlarında, ihtiyaç duyulan su ve su alanları ile deniz ve iç sulardaki su ürünleri istihsal hakkının kira yöntem ve teknik şartları, süreleri

ve yıllık bedelleri, üretim yerlerinin özelliikleri dikkate alınarak Tarım ve Orman Bakanlığınca tespit edilir. Bu yerler gerçek veya tüzel kişilere, **gelirleri il özel idarelerine, il özel idareleri kaldırılan illerde ise yatırım izleme ve koordinasyon başkanlıklarına ait olmak üzere, Tarım ve Orman Bakanlığınca kiraya verilebilir...**” hükmü mevcuttur.

İlgili hükümde Hazinesinin veya Devlet Su İşleri Genel Müdürlüğünün mülkiyetinde veya Devletin hüküm ve tasarrufu altında bulunan deniz ve iç sularda veya bu yerlerden su alınarak karada yapılacak su ürünleri üretim tesislerinde veya bu alanları ıslah etmek suretiyle projeye dayalı olarak yapılacak su ürünleri yetiştiriciliği yatırımlarında, ihtiyaç duyulan su ve su alanları ile deniz ve iç sulardaki su ürünleri istihsal hakkının kiralanmasında yetki Bakanlıkta olmasına rağmen gelirlerinin il özel idarelerine ait olduğu belirtilmiştir.

#### 2.4- Taşınmaz Kültür Varlıklarının Korunmasına Ait Katkı Payı Tahsili

2863 sayılı Kültür Ve Tabiat Varlıklarını Koruma Kanunu'nun 12'nci maddesine göre: “...Belediyelerin ve il özel idarelerinin görev alanlarında kalan kültür varlıklarının korunması ve değerlendirilmesi amacıyla kullanılmak üzere 29/7/1970 tarihli ve 1319 sayılı Emlak Vergisi Kanununun 8 inci ve 18 inci maddeleri uyarınca mükellef hakkında tahakkuk eden emlak vergisinin % 10'u nispetinde Taşınmaz Kültür Varlıklarının Korunmasına Katkı Payı tahakkuk ettirilir ve ilgili belediyesince emlak vergisi ile birlikte tahsil edilir. (Değişik yedinci fıkra : 4/2/2009-5835/1 md.) Tahsil edilen miktar, il özel idaresi tarafından açılacak özel

hesapta toplanır. Bu miktar; il özel idaresince ve belediyelerce kültür varlıklarının korunması ve değerlendirilmesi amacıyla hazırlanan projeler kapsamında kamulaştırma, projelendirme, plânlama ve uygulama konularında kullanılmak üzere il özel idaresine ve il sınırları içindeki belediyelere vali tarafından aktarılır ve bu pay valinin denetiminde kullanılır. İl özel idarelerince yapılan projeler için kullanılan miktar özel hesabın % 30'unu geçemez...

...Yukarıdaki hükümlere göre, taşınmaz kültür varlıklarının korunmasına katkı payı olarak tahsil olunan miktarlar tahsil edildiği ayı takip eden ayın onuncu günü akşamına kadar il özel idarelerine bir bildirim ile beyan edilerek aynı süre içinde ödenir. Tahsil ettikleri katkı payını yukarıda belirtilen süre içinde il özel idarelerine yatırmayan belediyelerden, bu katkı payları 6183 sayılı Amme Alacaklarının Tahsil Usulü Hakkında Kanun hükümlerine göre gecikme zammı tatbik edilerek tahsil edilir.” denilmektedir.

Yukarıdaki madde hükmünde belediyelerin görev alanlarında kalan kültür varlıklarının korunması ve değerlendirilmesi amacıyla kullanılmak üzere 1319 sayılı Emlak Vergisi Kanunu'nun 8 ve 18'inci maddeleri uyarınca mükellef hakkında tahakkuk eden emlak vergisinin %10'u nispetinde "Taşınmaz Kültür Varlıklarının Korunmasına Katkı Payı" tahakkuk ettirileceği ve ilgili belediyesince emlak vergisi ile birlikte tahsil edileceği belirtilmiş olup tahsil edilen miktarların, il özel idaresi tarafından açılacak özel hesapta toplanacağı ve bu payların belirtilen süre içinde yatırmayan belediyelere 6183 sayılı Kanun uyarınca gecikme zammı tatbik edileceği ifade edilmiştir.

### 2.5-Madenlere Ruhsat Verilmesi:

3213 sayılı Maden Kanunu'nun 7'nci maddesinde; Maden üretim faaliyetleri ile bu faaliyetlere dayalı ruhsat sahasındaki tesisler için işyeri açma ve çalışma ruhsatları il özel idareleri veya yatırım izleme ve koordinasyon başkanlığı tarafından verileceği belirtilmiş olup bu ruhsatların verilmesi sırasında 2464 sayılı Belediye Gelirleri Kanunu hükümlerine göre belediyelerin tahsil ettiği işyeri açma izni harcı büyükşehir belediyesi olan illerde yatırım izleme ve koordinasyon başkanlığı, büyükşehir belediyesi olmayan illerde il özel idaresi tarafından tahsil edileceği ve bu bedelin % 50'si ruhsatın bulunduğu bölgeyle sınırlı olarak altyapı yatırımlarında kullanılmak üzere, doğrudan ilgili ilçe veya ilçelerin Köylere Hizmet Götürme Birlikleri hesabına aktarılacağı belirtilmiştir. Ayrıca bu alanların belediyelerin mücavir alanı içerisinde kalması durumunda tahsil edilen harcın %50'si ilgili belediyenin hesabına aktarılması gerektiği de ifade edilmiştir.

### 2.6-Jeotermal ve Minarelli Sulara Ruhsat Verilmesi:

5686 sayılı Jeotermal Kaynaklar ve Doğal Mineralli Sular Kanunu'nun 4'üncü maddesine göre, jeotermal kaynaklar ve doğal mineralli sular, Devletin hüküm ve tasarrufu altında olup buldukları arzın mülkiyetine tâbi olmadığı ve kaynağa ilişkin faaliyetlerin yapılabilmesi için ilgili Kanun uyarınca ruhsat alınması gerektiği ifade edilmiş olup Kanun'un 5 ve 6'ncı maddelerine göre "arama ruhsatı" ve "işletme ruhsatı" olmak üzere iki tip ruhsatın il özel idaresince verileceği hüküm altına alınmıştır.

5686 sayılı Jeotermal Kaynaklar

ve Doğal Mineralli Sular Kanunu'nun 10'unuc maddesinin e bendinde:" İdare payı: Akışkanın; doğrudan ve/veya dolaylı olarak seralarda, elektrik üretimi ve konut ısıtmasında kullanıldığı tesislerde gayrisafi hasılatının %1'i tutarında idare payı ödenir. Akışkanın doğrudan ve/veya dolaylı olarak kaplıca ve diğer alanlarda kullanıldığı tesislerde ise kullanılan yıllık toplam ısı enerjisi değeri ve reenjeksiyon durumu dikkate alınarak kullanılan suyun bir metreküpü 1,5 Türk lirası tutarını geçmeyecek şekilde, hesaplama yöntemi Bakanlık tarafından yönetmelikle belirlenen idare payı ödenir. Bu fıkrada belirlenen idare payı üst limiti her yıl ocak ayında yayımlanan yıllık TÜFE değeri kadar artırılır. İdare payı, akışkanın doğrudan ve/veya dolaylı olarak seralarda, elektrik üretimi ve konut ısıtmasında kullanıldığı tesislerde her yıl haziran ayı sonuna kadar; kaplıca ve diğer alanlarda kullanıldığı tesislerde ise yönetmelikte belirlenen dönemlerde idareye ödenir. Tahsil edilen tutarın beşte biri, idare tarafından, kaynağın bulunduğu büyükşehirlerde ilçe belediyesi olmak üzere ilgili belediye veya köy tüzel kişiliğine on iş günü içinde ödenir. Yatırım İzleme ve Koordinasyon Başkanlıkları idare payından kalan kısmı genel bütçeye gelir kaydedilmek üzere İçişleri Bakanlığı merkez muhasebe birimi hesabına aktarır. Gelir kaydedilen tutarlar karşılığını, Yatırım İzleme ve Koordinasyon Başkanlıklarına aktarılmak üzere İçişleri Bakanlığı bütçesine ödenek eklemeye İçişleri Bakanı yetkilidir." denilmektedir. Bu mevzuat hükümlerinde görüleceği üzere ilgili Kanun'a göre verilmesi gereken ruhsatların büyükşehir belediyesi olmayan yerlerde il özel idareleri tarafından verileceği ve bu yerlerden tahsil edilmesi gereken tutarlarında aynı

şekilde il özel idarelerince tahsil edilmesi gerekmektedir.

### 2.7-Harçlar Kanunu Elektrik Üretimi Lisans Harçları

492 sayılı Harçlar Kanunu'nun "Ödeme Zamanı" başlıklı 113'üncü maddesinin 2'nci fıkrasında: "Elektrik üretimi lisans harçları her yıl kurumlar vergisi beyannamesi verme süresi içerisinde verilen bildirim üzerine, elektrik üretim faaliyetlerinden elde edilen gayrisafi iş hasılatı esas alınarak tahakkuk ettirilir, tahakkuk ettirilen harçlar ayrıca mükellefe tebliğ edilmez ve mayıs ayı içerisinde ödenir. Genel bütçe geliri olarak kaydedilen elektrik üretimi lisans harçlarından hidrolik kaynaklara dayalı elektrik üretim lisans harçlarının %90'ı, haziran ayının sonuna kadar, hidrolik kaynaklara dayalı elektrik üretimi yapan tesisin bulunduğu yerin il özel idaresine, il özel idaresi bulunmayan yerlerde büyükşehir belediyesine aktarılır. Hesaplanarak aktarılan bu tutarlar, 2/7/2008 tarihli ve 5779 sayılı İl Özel İdarelerine ve Belediyelere Genel Bütçe Vergi Gelirlerinden Pay Verilmesi Hakkında Kanuna göre belediyelere ve il özel idarelerine ayrılacak payların hesabında matraha dâhil edilmez." denilmektedir.

Madde hükmünde elektrik üretim lisans harçlarından hidrolik kaynaklara dayalı olan üretim lisans harçlarının %90'nı elektrik üretimi yapan tesisin bulunduğu yerin il özel idaresine aktarılacağı belirtilmiştir.

### 2.8- Afet-Acil Durum ve Sivil Savunmaya İlişkin Hizmetler

5902 sayılı Kanun'un ek 1'nci maddesinde: "Büyükşehir belediyesi bulunan illerde büyükşehir belediyesinin gerçekleştiren

en son yıl bütçe giderinin en az binde biri oranında ve diğer illerde ise il özel idaresinin gerçekleşen en son yıl bütçe giderinin en az yüzde biri oranında bu idarelerce, Başkanlıkça uygun görülen afet ve acil durumlar ile sivil savunmaya ilişkin hizmetler kapsamındaki yatırım projeleri için harcama yapılır. Bu husustaki usul ve esaslar Başkanlıkça çıkarılacak yönetmelikle belirlenir." denilmekte olup Büyükşehir Belediyeleri ve İl Özel İdareleri Tarafından Afet ve Acil Durumlar ile Sivil Savunmaya İlişkin Yatırımlara Ayrılan Bütçeden Yapılacak Harcamalara Dair Yönetmelikte tutarların harcamasına ilişkin hükümlere yer verilmiştir.

### 3. Konuyla İlgili Sayıştay Tespitleri

#### Taşınmaz Kültür Varlıklarının Korunmasına Ait Katkı Payının İlgili Belediyelerden Takip Edilmemesi

Belediyeler tarafından emlak vergileri ile tahsil edilen taşınmaz kültür varlıklarının korunmasına ait katkı payı İdareye aktarılmamış ve bu hususta İdare tarafından hukuki süreç işletilmemiştir.

#### İl Özel İdaresi Ambarlarında Bulunan Kaçak Akaryakıtın Muhasebe Kayıtlarında Yer Almaması

Yasa gereği il özel idaresi tarafından el konulan ve idare ambarlarında muhafaza edilen kaçak akaryakıtı ilişkin taşınır kayıtlarının yapılmadığı ve muhasebe işlemlerinin tesis edilmediği görülmüştür.

#### İl Sınırları İçerisinde Özelleştirme Bedeli, Lisans İhale Bedeli ve Su Kullanım Bedeli Ödemeksizin Hidrolik Kaynaklara Dayalı Elektrik Üretim Faaliyetinde Bulunan İşletmelerin ve Özel İdareye Aktarılması Gereken Payın Tespit ve Takibinin Yapılmaması

İl Özel İdaresince il sınırları içerisinde yer alan hidrolik kaynaklara dayalı elektrik üretiminde bulunan işletmenin (... Hidroelektrik santrali) özelleştirme bedeli, lisans ihale bedeli ve su kullanım bedeli ödemeksizin faaliyette bulunup bulunmadığının tespitinin yapılmadığı görülmüştür.

#### **Jeotermal Kaynaklar İle Doğal Mineralli Suları Dolaylı veya Dolaysız Kullanan İşletmelerden Alınması Gereken “İdare Payı”nın Alınmaması veya Kısmen Alınması**

Yapılan incelemelerde Jeotermal Kaynaklar İle Doğal Mineralli Suları Dolaylı veya Dolaysız Kullanan İşletmelerden Alınması Gereken “İdare Payı”nın alınmadığı ve kısmen alındığı görülmüştür.

#### **3213 Sayılı Maden Kanunu'na Göre Hesaplanan Devlet Hakkı ve Özel İdare Payının İl Özel İdaresi Tarafından Maden İşleri Genel Müdürlüğü Nezdinde Takip Edilmemesi**

İl sınırları içerisinde faaliyet gösteren I-a grubu dışındaki maden işletmelerinin hasılatlarından hesaplanacak devlet hakkı üzerinden il özel idaresi payı olarak tahsil edilmesi gereken tutarların Maden İşleri Genel Müdürlüğü'nün bilgisinde olduğu, dolayısıyla il özel idaresi payı olarak tahsil ve takibi yapılması gereken maden gelirlerine ilişkin bilginin Maden İşleri Genel Müdürlüğünden temin edilmesi gerekmekte olup idarece takibinin ve tahsilatını yapılmadığı tespit edilmiştir.

#### **Su Ürünleri İstihsal Hakkı Kiralarının Tahsil Sürecinin Sağlıklı İşlememesi**

Su ürünleri üretim hakkının kira-

lanmasına ilişkin sözleşme suretlerinin gönderilmemesi nedeniyle kiraların zamanında, doğru tutarda ve doğru kişiden tahsil edilmesinde aksaklıklar yaşandığı tespit edilmiştir.

#### **4. Sonuç**

Sonuç olarak bir mahalli idare olan il özel idareleri kendi görev alanı içinde veya tüm il sınırları içinde 5302 sayılı İl Özel İdaresi Kanunu veya diğer kanunlarla kendine verilen yetki ve sorumluluklar çerçevesinde bölgesel ihtiyaçların karşılanması adına faaliyette bulunmaktadır. Bu faaliyetlerin yapılmasında bu idareler gelirlere ihtiyaç duymaktadır. Bu sebeple kanun koyucu tarafından bu idarelere diğer mevzuat hükümleri çerçevesinde belirli yetki ve imtiyazlar tanınmış olup bu yetki doğrultusunda bu idarelerin görev ve sorumlulukları sürekliliği açısından belirli gelirler bu idarelere tahsis edilmiştir.

#### **Kaynakça**

- 5302 sayılı İl Özel İdaresi Kanunu
- 5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu
- 167 sayılı Yeraltı Suları Hakkında Kanunu
- 1380 sayılı Su Ürünleri Kanunu
- 492 sayılı Harçlar Kanunu
- 5686 sayılı Jeotermal Kaynaklar ve Doğal Mineralli Sular Kanunu
- 3213 sayılı Maden Kanunu
- 2863 sayılı Kültür Ve Tabiat Varlıklarını Koruma Kanunu
- 5902 sayılı Afet Ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığı İle İlgili Bazı Düzenlemeler Hakkında Kanun



- 5607 Sayılı Kaçakçılıkla Mücadele Kanununa Göre El konulan Akaryakıtın Teslimi, Muhafazası, Tasfiyesi ve Yapılan Masraflara İlişkin Uygulama Yönetmeliği
- Büyükşehir Belediyeleri ve İl Özel İdareleri Tarafından Afet ve Acil Durumlar ile Sivil Savunmaya İlişkin Yatırımlara Ayrılan Bütçeden Yapılacak Harcamalara Dair Yönetmelik



## YAPI KULLANMA İZİN BELGESİ ESKİ ADIYLA YAPI İSKAN BELGESİ NEDİR VE NEDEN ÖNEMLİDİR?

**Murat AKDAĞ\***

*\* İnşaat Yüksek Mühendisi*

Günümüzde yapı kullanma izin belgesi olarak bilinen eski adıyla yapı isken belgesi, bir taşınmazın, projesine ve sözleşme eklerinde yer alan niteliklere, yayımlanan standartlara, imar ve yapı mevzuatlarına uygun olarak yapıldığını, “4735 sayılı Kamu İhale Sözleşmeleri Kanununun 30 uncu maddesinde” geçen; yapının kullanılmasında fen ve sanat kurallarına uygun olarak tamamlandığı anlamına gelen ilgili idareye (belediyeler) yapılan müracaat ile verilen oturma izin belgesini ifade etmektedir. Yapı kullanma izin belgesi verilen yapılar, kullanıma hazır olduğu anlamına gelmektedir. Bir anlamda da tamamlanan yapının, elektrik, su, doğalgaz aboneliklerinin yapılabilmesi ve diğer belediye hizmetlerinden de faydalanabilmesi için alınması zorunlu bir belgedir. İskân Belgesi (Yapı Kullanma İzin Belgesi) olmayan yapılar bu tür belediye hizmetlerinden faydalanamazlar.

Sözleşme ile yüklenilen işi veya projeyi gerekli yöntemle temin ve tamamlamayı taahhüt eden özel veya tüzel kişinin (müteahhit) veya mal sahibinin ilgili kuruma müracaat ederek, yapımı tamamlanan konutun (yapının) kullanıma engel olmadığını, ruhsat ve eklerine uygun olarak inşaa edildiğini beyan ederek iskan belgesi düzenlenmesi talebinde bulunmalıdır. Yapı kullanım izin belgesi eski adıyla iskan belgesi düzenlenmesi için yapılan müracaatı ilgili belediye veya valilik kurumları 30 gün içerisinde neticelendirerek uygun bulunması halinde yapı kullanma izin belgesi düzenlenir aksi halde ise eksiklikler tamamlanması istenir, eksikliklerin tamamlanmasına müteakip aynı süreç izlenerek iskan belgesi düzenlenir.

Yapı Kullanma İzni Belgesinin düzenlendiği tarih, yapının inşaatının bittiği tarihtir. İskan belgesinin alınması için

idareye yapılan başvuru dilekçe ekinde, yapı denetim kuruluşlarının yapıya ait projeleri, inşatta kullanılan yapı malzemelerinin Planlı Alanlar Tip İmar Yönetmeliğinin 5. Maddesinde belirtilen mevzuata uygun malzemeler olup olmadığını gösteren raporları, yapı inşaatının fen ve sanat kurallarına göre uygun yapıp yapılmadığını, Çevre Şehircilik Bakanlığınca yetki verilen kuruluşlarca veya yetki belgesine haiz olan mimar, mühendis tarafından düzenlenen Enerji Kimlik Belgesi ile yapıya ait fotoğraflar yer almalıdır. Ancak yapı ruhsatına ilişkin bilgilerin elektronik ortamda Kimlik Paylaşım Sisteminde (KPS) bulunması halinde bu belgeler tekrar istenmez.

İskan belgesi düzenlenme aşamasında önemli olan kısımlardan biride kısmi iskan belgesi düzenlenmesi hususudur. Ruhsata alınması zorunlu yapıların iskan düzenlenebilmesi için yapının tüm bağımsız bölümlerinin tamamının aynı anda iskan alınması zorunlu bir durum değildir. Tamamlanan kısımlar için kullanıma engel bir durum yok ise kısmi iskan belgesi talebinde bulunularak kısmi iskan belgesi düzenlenebilir. Örneğin 5 (beş) bağımsız bölümden oluşan yapının sadece 1(bir) bağımsız bölümü bitmiş ve kullanıma hazır halde ise bu alan için kısmi iskan belgesi düzenlenmesi talebinde bulunulabilir. Sadece burada dikkat edilmesi gereken husus ilgili yapının kısmen kullanılması mümkün olan kısımlarına yapı kullanma izni düzenlenebilmesi için, bu bölümlere hizmet veren ortak kullanım alanlarının tamamlanmış ve kullanılabilir olması ve yapıda mevzuata aykırılığın bulunmaması zorunluluğu vardır. Kısmi İskan Belgesi için yapının ortak kullanım alanlarında bulunan ve

yapı genelini ilgilendiren yapı elemanlarının (varsa asansörün çalışır olması, otoparkın çalışır olması, bahçe düzeninin bitmiş olması, sığınmağın kullanılabilir olması, bahçe duvarının örülmesi, merdiven tüm korkuluklarının yapılmış olması) tamamının kullanıma hazır olması gerekir. Böyle bir durumda sadece Kısmi yapı kullanma iznine bağlanan yapının yalnızca bu bölümleri elektrik, su, kanalizasyon, haberleşme ve benzeri hizmetlerden ve tesislerden hizmetlerden yararlandırılır.

Kullanma izni verilmeyen ve alınmayan yapılar bu hizmetlerden faydalanamazlar. Aksi bir durumda hizmeti veren idare sorumludur.

### **Yapı Kullanma İzin Belgesinin Müteahhittin/Müellifin İmzadan İmtina Etmek İstemesi Durumunda Ne Yapılmalı...**

Yapı Kullanma İzin Belgesi düzenlenmesi aşamasında karşılaşılan en önemli sorunlardan biri olan, birtakım sebeplerden dolayı yapı müteahhitlerinin, şantiye şeflerinin yada proje müelliflerinin iskan belgesini imzalamamak istememeleridir. Genelde imzadan imtina durumu müteahhittin, şantiye şefinin, proje müellifinin haklı yada haksız maddi taleplerini karşılamak için öne sürdükleri bir durumdur.

Nitekim **Planlı Alanlar Tip İmar Yönetmeliğinin** Yapı Kullanma İzin Belgesi şartlarını belirleyen **64. maddesinin 12. fıkrasında**: “Yapının ruhsat ve eki projelerine uygun olarak yasal süresi içinde tamamlandığı ilgili idare tarafından fenni mesuller ve yapı sahibi ile birlikte belgelenmiş ise, yapı kullanma izin belgesi düzenlenmeden önce yapı müteahhidinin, şanti-

ye şefinin, mimari proje müellifinin vefat etmesi, mahkûmiyet ve benzeri nedenlerle kendisine ulaşamadığı veya yapının yapı kullanma izni almasına engel haklı bir gerekçe göstermeksizin imzadan imtina ettiği durumlarda; yapı kullanma izin belgesinde ilgili bölümlere yapı müteahhidinin, şantiye şefinin, mimari proje müellifinin bilgileri kaydedilerek imzaları olmadan yapı kullanma izin belgesi düzenlenir ve bu kişiler, haklarında işlem yapılmak üzere ilgili meslek odasına bildirilir. Bu durumda daha önce ilgili idare tarafından verilmiş iskâna uygunluk raporu, süresi içinde yapılan yapı kullanma izin belgesi başvurusuna ilişkin belgeler, ilgililere ulaşamadığına dair belgeler ve bunlarla yapılan sözleşmeler ruhsat dosyasında bulunmak zorundadır. Yapı kullanma izin belgesinde müteahhidin, şantiye şefinin, mimari proje müellifinin imzasının bulunmaması, sorumluluklarını ortadan kaldırmaz.” ifade edilmekte olup;

Yani ilgili idarelerin (belediye/valilik) yapı kullanma izin belgesi düzenlemeden önce, sözleşme ve kontrat ile yüklenilen işi veya projeyi gerekli yöntemle temin ve tamamlamayı taahhüt eden yüklenicinin, mimari proje müellifinin, şantiye şefinin proje ile uyumsuzluk gibi haklı bir gerekçe olmadan veya mahkumiyet, vefat etmesi gibi imzadan imtina etmesi/ imzalayamaması durumlarında, neden imza atmadıklarının yapı kullanma izin belgesinin (Yapı İskan Belgesi) ilgili alanlarına veya imza için ayrılmış kısımlarına yazmak suretiyle yapı kullanma izin belgeleri düzenlenebilir. Ancak bu durumu ilgili idare, sorumlu kişiler hakkında işlem yapılması için ayrıca hangi meslek odasına bağlı ise o meslek odalarına da bildirir.

**Peki sözleşme ve kontrat ile yüklenilen işi veya projeyi gerekli yöntemle temin ve tamamlamayı taahhüt eden yüklenici veya müteahhittin vergi, sigorta prim borçları gibi yapı kullanma izin belgesini imzalanmasına engel durumlarda nasıl bir yol izlenir...**

**3194 sayılı imar kanununun 28.maddesinin 10. fıkrasında;** “Fenni mesullerce denetime ilişkin mimarlık ve mühendislik raporları hazırlanan, yapı sahibi, fenni mesuller ve ilgili idare elemanlarının birlikte düzenlediği tespit tutanağı ile tamamlandığı belirlenen, ancak, yapı müteahhidinin yapım işlerinden doğan vergi ve sigorta primi borçlarının ve diğer sorumluluklarının gereğinin yerine getirilmemesi sebebiyle yapı kullanma izin belgesi verilmesi işlemleri tamamlanamayan yapılar için, yapının müteahhidi olmayan yapı sahibinin talebi üzerine, ilgili idarece durum tespit edilerek yapı kullanma izin belgesi verilir. Bu belgenin bir örneği, ilgili kurumlara ve ilgililerin kayıtlarına işlenmek ve değerlendirilmek üzere ilgili meslek odalarına ve Bakanlığa gönderilir.” denilmektedir.

Burada dikkat edilmesi gerekli kısım “...sözleşme ve kontrat ile yüklenilen işi veya projeyi gerekli yöntemle temin ve tamamlamayı taahhüt eden yüklenici veya müteahhittinin, yapım işlerinden kaynaklı olan sigorta primi borcu, vergi borcu gibi yükümlülüklerinin gereğinin yerine getirmemesi veya getirememesi sebebiyle yapı iskan belgesi düzenlenemeyen yapılar için, yapının müteahhidi olmayan mülk sahibinin talebi etmesi üzerine, ilgili idarece (belediye/valilik) yerinde durum tespiti yapılarak, yapı kullanma izin belgesi verilir...” kısmıdır.

Eski adıyla Yapı İskan Belgesinin İmzalanması şantiye şefinin, müteahhidin ve müelliflerin yükümlülüğündedir. *Planlı Alanlar Tip İmar Yönetmeliğinin* Yapı Kullanma İzin Belgesi şartlarını belirleyen *64. maddesinin 12. fıkrasında*, ilgili idare (Belediyeler/Valilikler), yapı müteahhidi sorumluluğunu yerine getirmiyorsa yani Yapı Kullanma İzin Belgesini imzalaması gerektiği halde imzalamıyorsa, yada yapı müteahhidine ulaşılamıyorsa, ilgili idarenin yapının ruhsat ve eklerine uygun olarak yapıldığını gösterir belgeleri yada yapı müteahhidine ulaşılamadığını gösteren/kanıtlayan belgeleri ve yapı müteahhidi ile mal sahibi arasındaki sözleşmeyi dosyaya koyarak, iskan belgesinde yapı müteahhidinin imzalaması için ayrılan bölüme imza atılmama nedenini yazarak yine *3194 sayılı imar kanununun 28. maddesinin 10. fıkrasında*, sözleşme ve kontrat ile yüklenilen işi veya projeyi gerekli yöntemle temin ve tamamlamayı taahhüt eden yüklenici veya müteahhittinin, yapım işlerinden kaynaklı olan sigorta primi borcu, vergi borcu gibi yükümlülüklerinin gereğinin yerine getirmemesi veya getirememesi sebebiyle yapı iskan belgesi düzenlenemeyen yapılar için, yapının müteahhidi olmayan mülk sahibinin talebi etmesi üzerine her iki yönetmelikte de *yapı müteahhidinin imzası olmadan* yapı kullanma izin belgesi hükmü yer almaktadır.

Özetle; Yapı Kullanma İzin Belgesi veya eski adıyla Yapı İskan Belgesi, bir taşınmazın tasdik ettirilmiş projelere, fen ve sanat kurallarına göre uygun yapılması durumunda ilgili idarece (belediyeye/valiliğe) oturma izni verildiğini gösteren bir belgedir. Önemle belirtilmelidir ki

yapı kullanım izin belgesi sadece inşaatı biten yapılar için verilir. Bu belgeyi almadan kat mülkiyetine geçiş mümkün olmamaktadır. Oturduğunuz veya satın aldığımız/alacağımız evin iskan belgesinin olup olmadığını ilgili belediyelerden veya online sorgulamadan e-devlete giriş yaptıktan sonra, tapu sahibinin bilgilerini girerek sorgulama yapabilirsiniz. İskan Ruhsatı başvurusu için aşağıda belirtilen,

- Yapı Kullanım İzni istemiyle yazılan dilekçe
- Tapu kaydı bilgileri
- Vergi Dairesi'nden "Borcu Yoktur" yazısı
- Dış Kanal Belgesi (İZSU)
- Proje Müellifleri Raporu
- Yapı Denetim Kuruluşu'ndan alınan belge
- Telekom Vizesi
- SGK'dan alınan "Borcu Yoktur" yazısı
- Yapının Cephe fotoğrafları
- Çevre Temizlik ve Emlak Biriminden alınan "Vergi Borcu Yoktur" yazısı ile eğer yapınızda asansör var ise;
- Mühendislerin SMM Belgeleri,
- Muayene fişi,
- Uygulama projeleri,
- Asansör firmasından; TSE Belgeleri,
- Garanti Belgesi,
- 4 Adet Muayene Raporu,
- Sığınak Raporu,
- Yangın Tesisat Raporu



## YAPI KULLANMA İZİN BELGESİ ESKİ ADIYLA YAPI İSKAN BELGESİ NEDİR VE NEDEN ÖNEMLİDİR?

belgeleri ile birlikte bağlı bulunduğunuz belediyeye doğrudan müracaat etmeniz halinde Yapı Kullanım İzin Belgesi alınabilir. Yapı İskan Belgesi olmayan yapılar yukarıda da belirttiğim gibi bağlı olduğu belediyelerden elektrik, su, doğalgaz ve diğer belediye hizmetlerinden faydalanamayacaklardır. Bu sebeple inşaatı tamamlanmış biten yapıya iskan alınmaması, binanın resmiyette inşaat

halinde görünmeye devam ettiği anlamına gelmektedir. İskanı olmayan böyle bir yerden ev aldığınızda tapunuz yine kat irtifakı niteliğinde olacaktır. Ancak belirtmek gerekir ki, hukuken, tamamlanan bir binada oturulabilmesi ve binanın kullanılabilmesi için iskan alınması zorunludur. Aksi halde, yukarıda da örnek olarak verildiği üzere belediyeden yıkım kararı alınabilmesi gibi yaptırımları olacaktır.



## 2024 YILINDA SEYAHAT KARTINA ÖDENECEK ÜCRETLER VE BELEDİYELERİN KAYIPLARI

**Salim DEMİRHAN\***

\* E. Devlet Bütçe Uzmanı

2024 yılında kamu idareleri tarafından seyahat kartlarına ödenecek ücretler her yıl olduğu gibi bu yılda Hazine ve Maliye Bakanlığının 2/1/2024 tarihli ve 5875930-125.07-[48-629]-2759596 sayılı Genel Yazı ile belirlenmiş ve tüm kamu idarelerine duyurulmak Bakanlık web sayfasında yayımlanmıştır.

Bilindiği üzere, 6245 sayılı Harcırah Kanun memuriyet mahalli içinde geçici görevlendirmelere harcırah ödenmesini öngörmemiş olup, memuriyet mahalli içinde bir yere görevlendirilenlerin bu yerlere taşıtla gitmesi gerekli olduğu hallerde mutaat taşıt üzerinden yol gideri ödenmesi imkanı getirmiştir. Bu düzenlemeyi yaparken de gezici olarak görev yapan memur ve hizmetlileri dışarda tutma yoluna girmiştir. Bu gibi memur ve hizmetlilere yol gideri ve gündelik verilmeyeceğini bunun yerine asli görevlerini yerine getirmek için seyahat edilen ulaşım araçlarda kullanılmak üzere kurumlarca (belediyelerce) seyahat kartı verileceğini 6245 sayılı Kanunun 48 inci maddesinde açıkça düzenlenmiştir.

6245 sayılı Kanunun 28 inci maddesinde memuriyet mahalli içinde verilecek yol giderleri düzenlemektedir. Söz konusu maddede, memuriyet mahalli içerisinde ulaşım aracı ile gidilmesi gereken bir yere görevli olarak gönderilenlerin yol giderinin mutaat olan taşıt aracına göre yapılacak gerçek gider üzerinden ödeneceği hüküm altına alınmıştır. Anılan maddenin 1 inci fıkrasında yer alan parantez içi düzenlemede ise 48 inci maddede kapsamında sayılanlar bu maddenin uygulaması açısından kapsam dışında tutulmuşlardır. 28 inci madde kapsamına seyahat kartı verilmeyen, sadece memuriyet mahalli içerisinde ve süreklilik arz etmeyen durumlarda görevlendirilen personel girmekte olup, bu şekilde görevlendirilenlere gündelik verilmesi de mümkün bulunmamaktadır. Nitekim, memuriyet mahalli içinde bir yere geçici bir görevle gönderilenlere gündelik verilmeyeceği 6245 sayılı Kanunun 39 uncu maddesinde açıkça ifade edilmiştir.

6245 sayılı Kanunun 48 inci maddesinde sözü edilen kartlar bu Kanun kap-

samında bulunan kurumlarca işletilen taşıtlarda kullanılmak üzere verilmele olup, kimlere, hangi taşıt araçları için ve hangi şartlarla verileceği ise İçişleri Bakanlığı, Hazine ve Maliye Bakanlığı ile Ulaştırma ve Altyapı Bakanlığınca ortaklaşa saptanacağı hüküm altına alınmıştır. Maddede, sözkonusu kartlar için ilgili kurum tarafından, ulaşım aracı işleten kuruma bir bedel ödenip ödenmeyeceği hususunda açık bir hüküm bulunmamasıyla birlikte “hangi şartlarla verileceği” ibaresinin bedel hususunu da içerdiği düşünülmüş, bu kartlarla ilgili olarak diğer esaslarla birlikte kartlar için ilgili kurumlarca ödenecek ücretler de Hazine ve Maliye Bakanlığınca tespit edilmektedir.

Bu hükme uygun olarak seyahat kartlarının kimlere, hangi şartlarda verileceği ve uygulamaya ilişkin esaslar; Hazine ve Maliye Bakanlığınca çıkarılan 16, 23 ve 30 Seri No’lu Harcırah Kanunu Genel Tebliği ile 8/12/1995 tarihli ve B.07.0. BMK.0.17-27-48-629/32571 sayılı Genel Yazısıyla belirlenmiş, nihai olarak da İçişleri Bakanlığı, Hazine ve Maliye Bakanlığı ile Ulaştırma ve Altyapı Bakanlığı tarafından müştereken imzalanan ve 1/1/2003 tarihinden itibaren yürürlüğe giren protokol kapsamında bu esasların uygulanmasına devam edilmiştir.

6360 sayılı Kanunla büyükşehir belediyelerinin sayısının 30’a çıkmasıyla birlikte sözkonusu Protokolün yeniden değerlendirilmesi gereği ortaya çıkmış, İçişleri Bakanlığı, Hazine ve Maliye Bakanlığı ile Ulaştırma ve Altyapı Bakanlığı tarafından müştereken imzalanan ve 1/1/2014 tarihinden itibaren yürürlüğe giren protokolle, 30 Seri No’lu Tebliğde belirlenen illere (Ankara, İstanbul, İzmir,

Adana, Bursa, Konya ve Gaziantep) diğer büyükşehirler de eklenmiş ve uyulması gereken hususlar yeniden belirlenmiştir.

Sözkonusu 48 inci madde kapsamına, görevlerinin özelliği nedeniyle gezici olarak görev yapan ve görev sahaları memuriyet mahalli içinde kalan;

- Tahsildar
- Yoklama Memuru
- Mutemet
- Veznedar
- Satın Alma Memuru
- Tebliğ Memuru
- Posta veya Evrak Dağıtıcısı
- Takip Memuru
- Mübaşir

gibi unvanlarda bulunan memur ve hizmetliler girmektedir.

Bu fıkra da sayılan unvanlara haiz olan memur ve hizmetlilerden uygun görülere kamu idarelerince seyahat kartı verilebilmekte, bu işlem için Hazine ve Maliye Bakanlığının vizesine gerek bulunmamaktadır.

Ancak, Kadro unvanları 1 inci fıkra da sayılan unvanlardan olmamakla beraber, 23 Seri No’lu Harcırah Kanunu Genel Tebliğinde Ankara, İstanbul ve İzmir ve 30 Seri No’lu Harcırah Kanunu Genel Tebliğinde ise bu illere Adana, Bursa, Konya ve Gaziantep illeri eklenmiş ve bu illerde görev yapan ve kendilerine zorunlu olarak 48 inci maddenin birinci fıkrasında sayılan görevleri yapan memur ve hizmetlilere Hazine ve Maliye Bakanlığının vizesi alındıktan sonra seyahat kartı verileceği belirtilmiştir.



Bu iller dışında kalan Kayseri, Antalya, Diyarbakır, Eskişehir, Erzurum, Mersin, İzmit (Kocaeli), Samsun, Sakarya, Aydın, Balıkesir, Denizli, Hatay, Malatya, Manisa, Kahramanmaraş, Mardin, Muğla, Ordu, Tekirdağ, Trabzon, Şanlıurfa ve Van illerinde sadece 1 nci fıkrada sayılan unvanlara haiz bulunan personele Hazine ve Maliye Bakanlığında vize alınmasına gerek duyulmadan seyahat kartı verilmesi mümkün bulunmakta olup, bu fıkrada sayılan kadro unvanlarını taşımayanlardan gezici görev verilen memur ve hizmetlilere ise seyahat kartı verilmesi mümkün bulunmamaktadır.

Dolayısıyla, yukarıda sayılan iller dışında görevli olup, sözkonusu unvanları taşımayanlara ilişkin vize işlemi yapılmaması imkanı da bulunmamaktadır.

Bu görüşü destekleyici nitelikte Hazine ve Maliye Bakanlığının 07.02.2011 tarih ve B.07.0.BMK.0.17-557-1702/1594 sayılı görüşünde;

Diğer taraftan, Bakanlığımız tarafından çıkartılan 8 Aralık 1995 tarih ve 32571 sayılı genel yazımızın birinci ve ikinci paragrafında ise;

"1- Seyahat kartı, kadro unvanları tahsildar, yoklama memuru, (vergi dairelerinde görevli), mutemet, veznedar, (gezici olarak görev yapan), satınalma memuru, tebliğ memuru, takip memuru (dava takip memuru) ve mübaşir olan memur ve hizmetlilere fiilen bu görevlerde çalışmalarını şartı ile vize alınmasına gerek kalmadan verilmektedir.

2- Kadro unvanları 1 inci fıkrada sayılan memuriyetlerden olmamakla beraber, Ankara, İstanbul, İzmir, Adana, Bursa, Konya ve Gazi-antep illerinde

kendilerine zorunlu olarak gezici görev verilen memur ve hizmetlilere (sözleşmeli personel hariç) 8.6.1983 tarih ve 23 No'lu genelgede açıklandığı üzere, Bakanlığımız vizesi alındıktan sonra seyahat kartı verilebilecektir."

hükmüne yer verilmiştir.

Bu hükme göre, Harcırah Kanununun 48 inci maddesinde ve 16 seri No'lu Tebliğde sayılan kadro unvanlarında bulunanların fiilen bu görevleri yapmaları halinde vize alınmasına gerek kalmadan, kadro unvanları bu unvanlarda olmamakla birlikte Ankara, İstanbul, İzmir, Adana, Bursa, Konya ve Gazi-antep illerinde zorunlu olarak gezici görev yapan memur ve hizmetlilere Bakanlığımız vizesi alındıktan sonra seyahat kartı verilmesi belirtilmiştir.

Bu itibarla, Ankara, İstanbul, İzmir, Adana, Bursa, Konya ve Gazi-antep illeri içinde görev yapan veri hazırlama kontrol işletmeni kadrosunda bulunan personele vize edilmek şartıyla seyahat kartının verilebileceği, bu illerin dışında görev yapan veri hazırlama kontrol işletmeni kadrosunda bulunan personele ise seyahat kartının verilmesine imkan bulunmadığı..."

belirtilmektedir.

Ayrıca 30 Seri No'lu Tebliğde;

"Seyahat kartı uygulaması bulunan Ankara, İstanbul, İzmir İllerine ilave ten Adana, Bursa, Konya ve Gaziantep illerinde, kadro unvanları 16 Seri No'lu Genel Tebliğde belirtilen unvanlardan olmayıp da memuriyet mahalli içinde fiilen gezici görev yapmak zorunluluğunda bulunan memur ve hizmetliler hakkında kurumlarca vize için yapılacak başvuru-

larda;

1. İlgililerin kadro unvanı, fiilen yaptıkları görev ve sayılarının belirtilmesi,

2. Bunlardan merkez teşkilatında görev yapanların Bakanlıklar, Bağımsız Genel Müdürlükler ve Başkanlıklar, 5442 sayılı İller İdaresi Kanununa göre ilçe teşkilatına bağlı olarak görev yapanların ise Valilikler kanarıyla Bakanlığımıza iletilmesi,

3. 6245 sayılı Harcırah Kanununun 48 inci maddesinde tedad edilen unvanlardan kadrolarının bulunup bulunmadığının, var ise kaç adet olduğunun bildirilmesi hususlarına uyulması gerekmektedir.”

denilmiştir.

Memuriyet mahalli içinde seyyar olarak görev yapan memur ve hizmetliler sözkonusu kartları hafta ve resmi tatil günleri dışında kalan günlerde ve çalışma saatleri içinde (07:00-19:00) kullanabilecekleri ve görevleri gereği olarak gece ve gündüz çalışmak zorunda bulunan memur ve hizmetlilerin (su, doğalgaz ve elektrik arızalarında çalışanlar) günün her saatinde bu kartlardan yararlanabilecekleri Hazine ve Maliye Bakanlığınca çıkarılan 16 Seri No'lu Harcırah Kanunu Genel Tebliğinde açıkça ifade edilmiştir.

Kendilerine kart verilen memur ve hizmetliler, sözü edilen kurum-lara ait ulaşım araçlarında ve görev yerleri içinde hiçbir ücret ödemedi seyahat edebileceklerdir. Ayrıca, söz konusu kartlarda kart verilen memur ve hizmetlilerin görev yapacakları yerlerin de belirtilmesi istenmektedir.

Kart verilen memur ve hizmetliler, söz konusu kart-ları ancak görevleri ne-

deniyle yapılacak yolculuklarında kullanabilecek olmalarından dolayı, bu kartlar ancak görev mahalli içinde işleyen araçlarda geçerli olacaktır.

Ücretsiz yolculuk kartı sahipleri (gaziler ile şehit yakınları, engelliler vb.) maddede sayılan unvanları taşıyor olsalar dahi bunlara seyahat kartı verilmeyecektir.

Hazine ve Maliye Bakanlığının 8/12/1995 tarihli genel yazısında seyahat kartının, kadro unvanları tahsildar, yoklama memuru (vergi dairelerinde görevli), mutemet, veznedar (gezici olarak görev yapan), satınalma memuru, tebliğ memuru, takip memuru (dava takip memuru) ve mübaşir olan memur ve hizmetlilere fiilen bu görevlerde çalışmaları şartı ile Hazine ve Maliye Bakanlığından vize alınmasına gerek kalmadan verilebileceği belirtilmiştir.

Hazine ve Maliye Bakanlığı tarafından seyahat kartları ile ilgili olarak her yıl çıkarılan genel yazılarda, seyahat kartı talebiyle ilgili tekliflerin hazırlanması, hazırlanan tekliflerin değerlendirilmesi, kontrolü sürecine ilişkin uyulması gereken hususlar, vize işlemlerinin ne şekilde yapılacağı hususu ile ödenecek kart bedelleri tespit edilmekte ve kartın kullanımına ilişkin hususlar belirlenmektedir.

### 2024 YILI SEYAHAT KARTI UYGULAMASINA İLİŞKİN ESASLAR

Yukarıda da ifade edildiği üzere 2024 yılına ilişkin 2/1/2024 tarihli ve 5875930-125.07-[48-629]-2759596 sayılı Genel Yazı ile belirlenmiş ve tüm kamu idarelerine duyurulmak Bakanlık web sayfasında yayımlanmıştır.

Söz konusu Genel Yazıda seyahat kar-

tı talebiyle ilgili tekliflerin hazırlanması ile hazırlanan tekliflerin değerlendirilmesi ve kontrol sürecine ilişkin olarak 2024 yılında uyulması gereken hususlar şu şekilde belirlenmiştir.

- Seyahat kartı verilmesine ilişkin taleplere, 2023 yılına ilişkin uygun görüş yazısı ve eki onaylı seyahat kartı formu örneği eklenecektir.

- Seyahat Kartı taleplerin hazırlanmasında, 2023 yılında uygun görülen sayılar aşılmayacaktır. Ancak, isim ve unvan değişikliği yapılabilecektir.

- Mali hizmet birimleri, Seyahat Kartı taleplerini, 6245 sayılı Kanun ile bu Kanuna dayanılarak Hazine ve Maliye Bakanlığı tarafından yapılan düzenlemelere uygunluk ve bütçe ödeneğinin yeterliliği ile hizmetin gerekliliği yönlerinden değerlendirip kontrol edeceklerdir.

- Uygun görülen taleplere ilişkin Seyahat Kartı formu onaylanacak, uygun görülmeyen talepler ise gerekçeli bir yazıyla ilgili birime gönderilecektir.

- 2023 yılındaki sayının aşılmasını gerektiren zorunlu durumlarda, kurumun 2024 yılı bütçesinin mevcut ödeneklerinin yeterli olması ve ilave ödenek talep edilmemesi kaydıyla, malî hizmet birimlerinden ek talepte bulunulabilecektir.

- Seyahat Kartlarından, hafta tatili

ile resmi tatil günleri hariç iş günlerinde 07:00-19:00 saatleri arasında; su, doğal gaz ve elektrik arızalarında fiilen çalışanlar ise tatil günleri dahil günün her saatinde yararlanabileceklerdir.

- İlgili mevzuatı uyarınca seyahat ücretinden muaf tutulanlara Seyahat Kartı verilmeyecektir.

- Seyahat kartlarına, kart sahibinin fotoğrafı yapıştırılacak; kurum adı, görev unvanı ve fiilen yapılan görev açıkça yazılacak, kartların şekli ve rengi ile diğer özellikleri taşıtı işleten ilgili kuruluşça tespit edilecektir.

- Seyahat Kartların herhangi bir nedenle (emeklilik, istifa vb.) iade edilmesinin gerekli olduğu hallerde, geri kalan süreye ilişkin ücret iade edilecek veya Seyahat Kartı koşulları taşıyan başka bir personel adına düzenlenmek suretiyle değiştirilebilecektir.

- Hizmeti yürüten birimlerce, 6245 sayılı Kanunun 48 inci maddesi kapsamında yürütülecek hizmetlerin, söz konusu maddede sayılan unvanlara sahip memur ve hizmetliler tarafından gördürülmesine azami özen gösterilecektir.

- Genel Yazıda belirlenen bedellerden ayrı olarak, gerek kurum bütçesinden gerekse kart verilen kişiler tarafından vize, kart basım bedeli gibi adlar altında herhangi bir ödeme yapılmayacaktır.

2024 yılında Seyahat Kartları (KDV hariç) için belediyeler ödenecek aylık ücretler aşağıdaki şekilde belirlenmiştir.

İLLER	ÖDENECEK AYLIK ÜCRET
Ankara, İstanbul ve İzmir illerinde	544,00 TL
Diğer Büyükşehirler	406,00 TL
Büyükşehir olmayan iller	304,00 TL

Bilindiği üzere, 6245 sayılı Kanunun 48 inci maddesinde sayılan unvanlara haiz personele idareler tarafından kurumun ihtiyacı dikkate alınarak Hazine ve Maliye Bakanlığında veya idarelerin strateji geliştirme veya mali hizmetler birimleri tarafından vize işlemine gerek olmaksızın seyahat kartı verilmesi mümkün bulunmaktadır.

Günümüzde burada yazılan unvanlara sahip olan personel sayısının az olması nedeniyle burada sayılan unvanlar dışında kalan ve anılan maddenin 1 inci fıkrasında sayılan görevleri yapan, Tebliğlerde sayılan 7 ilde görevli personele de kurumlarınca uygun görülme ve Hazine ve Maliye Bakanlığının uygun görüşünün alınması kaydıyla seyahat kartı verilmesi imkanı bulunmaktadır.

Ancak bunlara ilişkin olarak yapılacak vize işlemleri 2006 yılına kadar her yıl Hazine ve Maliye Bakanlığınca yapılmakta iken 2006 yılından itibaren bu işlemler kurumların Strateji Geliştirme veya Mali Hizmetler birimlerince yapılabilir hale getirilmiştir. Strateji Geliştirme veya Mali Hizmetler birimlerine gelen seyahat kartı talepleri;

- 6245 sayılı Kanun ile bu Kanuna dayanılarak Hazine ve Maliye Bakanlığı tarafından yapılan düzenlemelere (tebliğler, genel yazılar vb.) uygunluk,

- Bütçe ödeneğinin yeterliliği,
- Hizmetin gerekliliği,

yönlerinden değerlendirip kontrol edilerek ve uygun görülen taleplere ilişkin seyahat kartı formlarının onaylanması, uygun görülmeyen talepler ise gerekçeli bir yazıyla ilgili birime gönderilmesi gerekmektedir.

Öte yandan, Ankara, İstanbul, İzmir, Adana, Bursa, Konya ve Gazi-antep illeri dışında asli görevleri gereği seyyar olarak görev yapan Gelir Uzmanlarına seyahat Kartı verilmesi Hazine ve Maliye Bakanlığının 7/2/2011 tarih ve B.07.0.BMK.0.17-523-1702/1594 sayılı yazısıyla uygun görülmüşken, 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu hükümleri uyarınca 2012 ve 2013 yılları için belirleme yapan 29/5/2012 tarihli ve 2012/1 sayılı Kamu Görevlileri Hakem Kurulu kararının 21 inci maddesinde Gelir İdaresi Başkanlığı (Gelir Uzmanları dışında yer alan personel de dahil olmak üzere) ile Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığında görev yapan personelden kadro unvanları 6245 sayılı Harcırah Kanununun 48 inci maddesinde sayılanlardan olmamakla beraber memuriyet mahalli içinde kendilerine zorunlu olarak gezici görev verilen memur ve hizmetlilere vize edilmek kaydıyla anılan madde gereğince fotoğraflı birer seyahat kartı verileceği hüküm altına alınmış, aynı düzenlemeye sonraki yıllar Hakem Kurulu Kararında ve Toplu Sözleşmelerinde yer verilmiş bulunmaktadır.

Buna göre, Gelir İdaresi Başkanlığında görev yapan personel ile Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığında görev yapan personelin görev unvanlarına ve Ankara, İstanbul, İzmir, Adana, Bursa, Konya ve Gazi-antep illerinde görev yapıp yapmadıklarına bakılmaksızın görevleri gereği fiilen gezici olarak görev yapmaları ve ilgili birimler tarafından vize edilmesi halinde seyahat kartı verilebilecektir.

Harcırah Kanununun 3 üncü maddesinin (c) fıkrasında memur; "personel

kanunları hükümlerine göre aylık alan kimseler (Yardımcı hizmetler sınıfına dâhil personel hariç)”, aynı maddenin (d) fıkrasında ise hizmetli; “personel kanunlarına göre yardımcı hizmetler sınıfına dâhil personel, yalnız ödenek mukabili çalışanlar, tarım ve orman işçileri ile iş kanunlarına göre işçi sayılan kimseler” olarak tanımlanmış olduğundan kamu idarelerinde sözleşmeli personel ile geçici personel olarak çalışanlar memur ve hizmetli tanımına girmediğinden bu şekilde istihdam edilen personele seyahat kartı verilmesi mümkün bulunmadığı gibi, bu personelin seyyar görevle görevlendirilmesi ve bunlara seyyar görev tazminatı ödenmesi de mümkün bulunmamaktadır.

Sayıştay 1. Dairesinin 17/6/1989 tarih ve 6689 nolu Kararından Belediyelerin çeşitli birimlerinde memur olarak çalışan bazı personele, 48 inci maddede sayılan unvanlara sahip olmadıkları halde seyahat kartı verilerek bedelinin bütçeden ödenmesinin mümkün olmadığı belirtilmiş olsa da 30 Seri No’lu Harcırah Kanunu Genel Tebliğinde Ankara, İstanbul, İzmir, Adana, Bursa, Konya ve Gazi-antep illerinde görev yapan memur ve hizmetlilerden 48 inci maddede sayılan unvanları taşımayıp, fiilen gezici görev yapmak zorunda bulunanlara da seyahat kartı verilmesi imkanı getirildiğinde anılan Kararın bu iller için uygulanma imkanı kalmamıştır.

Benzer şekilde, 25/3/1968 tarih ve 3266/2 nolu Sayıştay Genel Kurul Kararında 48 inci madde hükmünden istifa ettirilmeleri istenilen İstanbul Belediye İktisadi Teftiş Heyeti Müdürlüğü müfettişleriyle Belediye Zabıta memurları ve

Ankara Emniyet Müdürlüğü 1, 2 ve 7 nci Şube Müdürlüğü men-supları ne unvan ve ne de görevlerinin mahiyeti itibarıyla mezkur 48 inci maddede bahsolunan sınıf ve kademedeki seyyar memur ve hizmetlilerden ad ve telakki oluna- mayacağı cihetle, sözü edilen personele 6245 sayılı Kanunun 48 inci maddesine istinaden kart verilmesinin mümkün görülmediğine hükmedilmiş olmasına karşın Belediye Zabıta memurlarının tebliğ yapma görevleri bulunduğundan bu kişilerden fiilen görev yapanlara seyahat kartı verilmesi imkanı bulunmaktadır. Kararda yer alan Belediye Müfettişler ile idari kadroda bulunan personele (örneğin Şube Müdürlerinin)seyahat kartı verilmesi mümkün bulunmamaktadır.

Hazine ve Maliye Bakanlığımızca yayımlanan 8/12/1995 tarihli ve B.07.0. BMK.0.17-27-48-629/32571 sayılı yazı ile 2019 yılına ilişkin Seyahat Kartlarına ilişkin Genel Yazıda, vize şartı aranmaksızın seyahat kartı verilecek unvanlar arasında “posta veya evrak dağıtıcısı” yer almamakta ise de, bu unvanın sözü edilen 48 inci maddenin 1 inci fıkrasında yer almış olması nedeniyle, posta veya evrak dağıtıcısı kadrolarında bulunanlara da vize alınmasına gerek bulunmadan seyahat kartı verilmesi gerekmektedir.

Ayrıca, 2018 yılından başlamak üzere seyahat kartlarına ilişkin yazılarda, 6245 sayılı Kanunun 1 inci maddesinde de;

“a) Umumi Muvazeneğe dahil dairelerle mülhak ve hususi bütçeli idareler (Köy bütçeleri hariç) ve bunlara bağlı sabit ve mütedavil sermayeli müesseseler;

b) Hususi kanunlarla kurulmuş banka ve teşekküller; (Denizcilik Bankası Türk Anonim Ortaklığı, Türkiye Vakıflar Ban-

kası Türk Anonim Ortaklığı ve Türk Havayolları Anonim Ortaklığı hariç);

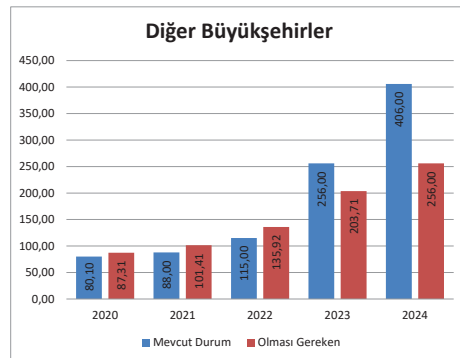
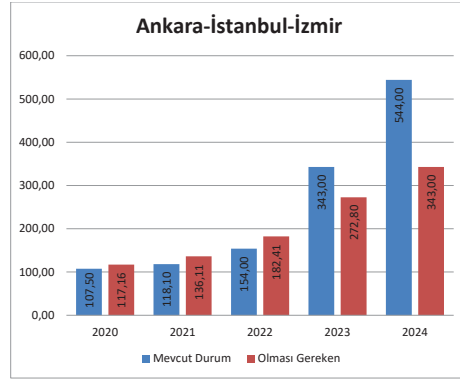
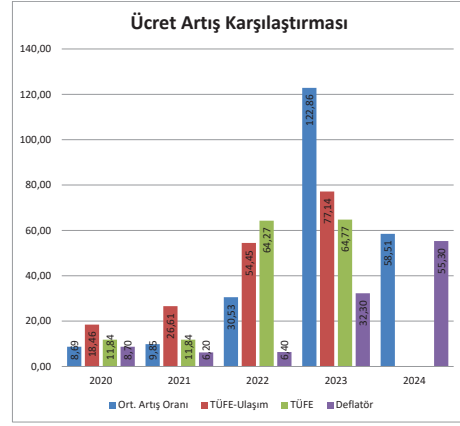
c) Yukarıdaki (a) ve (b) fıkralarında yazılı daire, idare, banka, teşekkül ve müesseselerin sermayesinin yarısından fazlasına sahip buldukları teşekkül ve müesseseler;

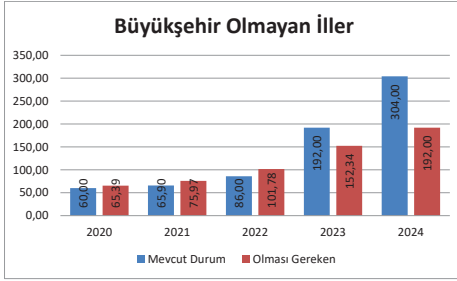
tarafından ödenecek harcırah bu kanun hükümlerine tabidir.”

hükmüne özellikle yer verilerek Kanun kapsamı idareler hatırlatılmış ve 6245 sayılı Kanununun 48 inci maddesi uyarınca, memuriyet mahalli dahilinde seyyar olarak görev yapan memur ve hizmetlilere verilecek söz konusu kartlarla, bu Kanun kapsamında bulunan bütün idareler tarafından işletilen her türlü taşıtlarda seyahat edilebilmesi mümkün bulunduğu belirtilerek, özellikle İstanbul İlinde seyyar olarak görev yapan personelin otobüs, tramvay, metro, metrobüs, Marmaray gibi taşıtlardan yararlanmada yaşadıkları sorunlar çözülmeye çalışılmıştır. 2022 yılı Seyahat Kartlarına ilişkin Genel Yazıda ise bu hatırlatmadan vazgeçilmiş bulunmasına karşın aynı şartlar geçerli bulunmaktadır.

### SEYAHAT KARTINA ÖDENEK ÜCRETLER VE BELEDİYELERİN KAYIPLARI

Seyahat Kartlarına kamu idarelerince ödenecek ücretlere iki şekilde bakmaya çalışacağız. Bunlardan birincisi her yıl bütçe hazırlıklarında esas alınan GSMH Deflatörü, diğeri ise Seyahat Kartlarına ilişkin Genel Yazıların genellikle yılsonunda yayınlandığı düşünüldüğünde ilgili yıl yılsonu TÜFE endeksi olacaktır.





Yukarıda da ifade edildiği üzere Seyahat Kartlarına ilişkin yazılar çoğunlukla yılın son günlerinde veya uygulama yılının ilk günlerinde yayınlanmaktadır. Bu çerçevede, yılsonu TÜFE endeksi ya belirlenmiş olmakta ya da tahmin edilebilir düzeye gelmektedir. Belediyelerin ulaşım birimleri giderlerini elde ettikleri gelirlerle finanse etmekte olup (son yıllarda Belediye Bütçelerinde de kaynak aktarıldığı görülmektedir), kanunların belirlediği sınırlar içinde ücretsiz veya indirimli ücret uygulamaktadır.

Ayrıca belirtmek gerekir ki, ulaşım maliyetleri son yıllarda beklenenin çok üzerinde gerçekleşmiş olup, çoğu belediyenin bu gider artışlarını vatandaşa yansıtılmamak için gayret gösterdikleri görülmektedir. Bu da belediye bütçeleri üzerinde olumsuz etkiye neden olmaktadır.

**T.C.**

**MALİYE BAKANLIĞI**

**Bütçe ve Mali Kontrol Genel Müdürlüğü**

Sayı : 5875930-125.07-[48-629]-2759596  
02.01.2024

Konu : Seyahat Kartı

..... BAKANLIĞINA  
..... BAŞKANLIĞINA  
..... GENEL MÜDÜRLÜĞÜNE  
..... VALİLİĞİNE  
..... REKTÖRLÜĞÜNE

10/2/1954 tarihli ve 6245 sayılı Harcırah Kanununun 48 inci maddesinde, memuriyet mahalli dâhilinde seyyar olarak vazife gören memur ve hizmetlilere, bu Kanun kapsamına giren kurumlar tarafından işletilen taşıtlarda seyahat için fotoğraflı birer kart verileceği ve bu kartların kimlere, hangi taşıtlar için ve hangi şartlarla verileceğinin İçişleri Bakanlığı, Hazine ve Maliye Bakanlığı ile Ulaştırma ve Altyapı Bakanlığınca müştereken tespit edileceği hükme bağlanmış olup anılan Kanunun 1 inci maddesinde ise Kanun kapsamındaki idareler belirlenmiştir.

Buna göre 6245 sayılı Kanunun 48 inci maddesi uyarınca, memuriyet mahalli dâhilinde seyyar olarak görev yapan memur ve hizmetlilere verilecek söz konusu kartlarla, bu Kanun kapsamında bulunan bütün idareler tarafından işletilen her türlü taşıtlarda seyahat edilebilmesi mümkün bulunmaktadır.

Ayrıca söz konusu 48 inci madde hükmüne uygun olarak seyahat kartlarının kimlere hangi şartlarla verileceği ve uygulamaya ilişkin esaslar; 16, 23 ve 30 Seri No'lu Harcırah Kanunu Genel Tebliği ve 8/12/1995 tarihli ve B.07.0. BMK.0.17-27-48-629/32571 sayılı Genel Yazımızla belirlenmiş, İçişleri Bakanlığı, Ulaştırma ve Altyapı Bakanlığı ile Bakanlığımız tarafından müştereken imzalanan ve 1/1/2014 tarihinden itibaren yürürlüğe giren protokol ile 30 Seri No'lu Teb-

liğde belirlenen illere (Ankara, İstanbul, İzmir, Adana, Bursa, Konya ve Gaziantep) diğer büyükşehirler de eklenmiş ve uyulması gereken hususlar yeniden belirlenerek söz konusu protokol kapsamında bu esasların uygulanmasına devam edilmiştir.

Diğer taraftan 10/12/2003 tarihli ve 5018 sayılı Kamu Malî Yönetimi ve Kontrol Kanunu uyarınca 31/12/2005 tarihli ve 26040 üçüncü mükerrer sayılı Resmî Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe giren İç Kontrol ve Ön Malî Kontrole İlişkin Usul ve Esasların 21 inci maddesinde; “6245 sayılı Harcırah Kanununun 48 inci maddesi uyarınca İçişleri, Hazine ve Maliye ve Ulaştırma ve Altyapı Bakanlıkları tarafından müştereken belirlenen esaslar çerçevesinde, seyahat kartı verilecek personel listesi, birimlerin teklifleri değerlendirilerek malî hizmetler birimi tarafından kontrol edilir. Buna ilişkin talepler yukarıda belirtilen esaslar ile Bakanlık tarafından yapılan düzenlemelere uygunluk ve bütçe ödeneğinin yeterliliği yönünden en geç üç işgünü içinde kontrol edilir. Uygun görülmeyen talepler gerekçeli bir yazıyla ilgili birime gönderilir.” düzenlemesi yer almaktadır.

Bu kapsamda 2006 yılından itibaren seyahat kartlarına ilişkin teklifler, ilgili düzenlemeler çerçevesinde kurumların malî hizmetler birimi tarafından değerlendirilmeye başlanmış ve uygulama bu şekilde yürütülmüştür.

Buna göre, yukarıda belirtilen uygulamanın aynı şekilde devam ettirilmesi için seyahat kartı talebiyle ilgili tekliflerin hazırlanması ile hazırlanan tekliflerin değerlendirilmesi ve kontrol sürecine ilişkin olarak 2024 yılında uyulması gereken

hususlar aşağıda belirtilmiştir.

1) Seyahat kartı verilmesine ilişkin taleplere, 2023 yılına ilişkin uygun görüş yazısı ve eki onaylı seyahat kartı formunun örneği eklenecektir.

2) Taleplerin hazırlanmasında, 2023 yılında uygun görülen sayılar aşılmayacaktır. Ancak, isim ve unvan değişikliği yapılabilecektir.

3) Malî hizmetler birimleri, seyahat kartı taleplerini 6245 sayılı Kanun ile bu Kanuna dayanılarak Bakanlığımız tarafından yapılan düzenlemelere uygunluk ve bütçe ödeneğinin yeterliliği ile hizmetin gerekliliği yönlerinden değerlendirip kontrol edecektir.

4) Uygun görülen taleplere ilişkin seyahat kartı formu onaylanacak, uygun görülmeyen talepler ise gerekçeli bir yazıyla ilgili birime gönderilecektir.

5) 2023 yılındaki sayının aşılmasını gerektiren zorunlu durumlarda ise kurumun 2024 yılı bütçesinin mevcut ödeneklerinin yeterli olması ve ilave ödenek talep edilmemesi kaydıyla, malî hizmet birimlerinden ek talepte bulunulabilecektir.

6) Seyahat kartlarından, hafta tatili ile resmî tatil günleri hariç iş günlerinde 07.00-19.00 saatleri arasında; su, doğal gaz ve elektrik arızalarında fiilen çalışanlar ise tatil günleri dâhil günün her saatinde yararlanabileceklerdir.

7) İlgili mevzuatı uyarınca seyahat ücretinden muaf tutulanlara seyahat kartı verilmeyecektir.

8) Seyahat kartlarına, kart sahibinin fotoğrafı yapıştırılacak; kurum adı, görev unvanı ve fiilen yapılan görev açıkça ya-



zılacak, kartların şekli ve rengi ile diğer özellikleri taşıtı işleten ilgili kuruluşta tespit edilecektir.

9) Kartların herhangi bir nedenle (emeklilik, istifa vb.) iade edilmesinin gerekli olduğu hâllerde, geri kalan süreye ilişkin ücret iade edilecek veya seyahat kartı, koşulları taşıyan başka bir personel adına düzenlenmek suretiyle değiştirilebilecektir.

10) Hizmeti yürüten birimlerce, 6245 sayılı Kanununun 48 inci maddesi kapsamında yürütülecek hizmetlerin, söz konusu maddede sayılan unvanlara sahip memur ve hizmetliler tarafından görürülmesine azami özen gösterilecektir.

11) 2024 için geçerli olmak üzere seyahat kartları KDV hariç;

- Ankara, İstanbul ve İzmir büyükşehir belediye sınırları içerisinde aylık

544,00 TL,

- Diğer büyük şehir belediye sınırları içerisinde aylık 406,00 TL,

- Büyükşehir olmayan illerde ise aylık 304,00 TL,

karşılığında verilecektir. Bu bedellerden ayrı olarak, gerek kurum bütçesinden gerekse kart verilen kişiler tarafından vize, kart basım bedeli gibi adlar altında herhangi bir ödeme yapılmayacaktır.

Bilgilerini ve gereğini arz ve rica ederim.

Dr. İ. İlhan HATİPOĞLU

Bakan a.

Bakan Yardımcısı

EKLER :

1- Seyahat Kartı Formu (1 adet-1 sayfa)

SEYAHAT KARTI FORMU

KURUM:

BİRİM:

6245 sayılı Kanununun 48 inci Maddesinde Sayılan Unvanlara İlişkin Kadrolarda Fiilen Görev Yapan Personel Sayısı (Dolu)						
UNVANI	ANKARA	İSTANBUL	İZMİR	DİĞER BÜYÜKŞEHİRLER (.....)	BÜYÜKŞEHİR OLMAYAN DİĞER İLLER (.....)	TOPLAM
Tahsildar						
Yoklama Memuru						
Mutemet						
Veznedar						
Satınalma Memuru						
Tebliğ Memuru						
Dağıtıcı						
Takip Memuru						
Mübaşir						



## 2024 YILINDA SEYAHAT KARTINA ÖDENECEK ÜCRETLER VE BELEDİYELERİN KAYIPLARI

Uygun Görüş Talep Edilen Kadroların						
UNVANI	Fiilen Yaptığı Görev	ANKARA	İSTANBUL	İZMİR	DİĞER BÜYÜKŞEHİRLER (.....)	TOPLAM

Kayıtlarımıza Uygundur. .... / ..... / 2024

Uygun Görülen Kadroların						
UNVANI	Fiilen Yaptığı Görev	ANKARA	İSTANBUL	İZMİR	DİĞER BÜYÜKŞEHİRLER (.....)	TOPLAM

2024 Yılı İçin Uygun Görülmüştür. .... / ..... / 2024



## SAYIŞTAY RAPORLARINDA “BELEDİYELERDE AVUKATLIK VEKALET ÜCRETLERİNİN DAĞITIMI UYGULAMALARI”

**Av. Dr. M. Lamih ÇELİK\***

\* Şanlıurfa Büyükşehir Belediyesi Teftiş Kurulu Başkanı

<https://orcid.org/0009-0006-2695-1156>

*“İnsanlığın haklarını avucumun içinde tutarım da , kendi haklarımı sağlamayı bir türlü beceremem.”* Avukat Luis Land

### Giriş

Sayıştay tarafında resmi sitesinde uygulayıcılara yol göstermesi açısından denetim raporlarını yayınlanmaktadır. Bu raporlarda yer alan Belediye avukatları arasında dağıtımı yapılan Avukatlık Vekâlet ücretlerinin paylaşılması uygulamalarındaki yanlışlıkları derleyerek tekrarlanmaması için bu çalışma yapılmıştır. Mevzuat tekrarına düşmemek için kısaltmalar yapılmış anlam bütünlüğünü bozmayacak şekilde kısaltmalar/düzeltilmeler yapılmıştır.

Çevre ve Şehircilik Bakanlığı-Yerel Yönetimler Genel Müdürlüğü Sayı : E-14399437-622.02-1477995 11.08.2021 görüşünde ;

5393 Sayılı Belediye Kanununun “Avukatlık ücretinin dağıtımı” başlıklı 82 nci maddesinde;

“Belediye lehine sonuçlanan dava ve icra takipleri nedeniyle hükme bağlana-

rak karşı taraftan tahsil olunan vekâlet ücretlerinin; avukatlara (49 uncu maddede göre çalıştırılanlar dâhil) ve hukuk servisinde fiilen görev yapan memurlara dağıtımı hakkında 1389 sayılı Devlet Davalarını İntaç Eden Avukat ve Saireye Verilecek Ücreti Vekâlet Hakkında Kanun hükümleri kıyas yolu ile uygulanır.” hükmü,659 Sayılı Genel Bütçe Kapsamındaki Kamu İdareleri ve Özel Bütçeli İdarelerde Hukuk Hizmetlerinin Yürütülmesine İlişkin Kanun Hükmünde Kararnamenin “Yürürlükten kaldırılan ve uygulanmayacak hükümler ile atıflar” başlıklı 18 inci maddesinde;

“(1) 2/2/1929 tarihli ve 1389 sayılı Devlet Davalarını İntaç Eden Avukat ve Saireye Verilecek Ücreti Vekâlet Hakkında Kanun yürürlükten kaldırılmıştır. Diğer mevzuatta 1389 sayılı Kanuna yapılan atıflar bu Kanun Hükmünde Kararnameye yapılmış sayılır. ...

(4) İdarelerin hukuk hizmetlerine, uyuşmazlıkların sulh yoluyla halline, avukatlık hizmeti satın alınmasına ve davalarla ilgili vazgeçme yetkilerine dair diğer kanunlarda yer alan hükümlerden bu Kanun Hükmünde Kararname hükümlerine aykırı olanlar uygulanmaz..." hükmü,

Mezkûr Kanun Hükmünde Kararnamenin "Davalardaki temsilin niteliği ve vekalet ücretine hükmedilmesi ve dağıtım" başlıklı 14 üncü maddesinde;

"(1) Tahkim usulüne tabi olanlar dahil adli ve idari davalar ile icra dairelerinde idarelerin vekili sıfatıyla hukuk birimi amirleri, muhakemat müdürleri, hukuk müşavirleri ve avukatlar tarafından yapılan takip ve duruşmalar için, bu davaların idareler lehine neticelenmesi halinde, bunlar tarafından temsil ve takip edilen dava ve işlerde ilgili mevzuata göre hükmedilmesi gereken tutar üzerinden idareler lehine vekalet ücreti takdir edilir.

(2) İdareler lehine karara bağlanan ve tahsil olunan vekalet ücretleri, hukuk biriminin bağlı olduğu idarenin merkez teşkilatında bir emanet hesabında toplanarak idare hukuk biriminde fiilen görev yapan personele aşağıdaki usul ve sınırlar dahilinde ödenir.

a) Vekalet ücretinin; dava ve icra dosyasını takip eden hukuk birimi amiri, hukuk müşaviri, muhakemat müdürü veya avukata %55'i, dağıtımın yapıldığı yıl içerisinde altı aydan fazla süreyle hukuk biriminde fiilen görev yapmış olmak şartıyla, hukuk birimi amiri, hukuk müşaviri, muhakemat müdürü ve avukatlara %40'ı (...) eşit olarak ödenir.

b) Ödenecek vekalet ücretinin yıllık

tutarı; hukuk birimi amiri, hukuk müşaviri, muhakemat müdürü, avukatlar için (10.000) gösterge (...) rakamının, memur aylıklarına uygulanan katsayı ile çarpımı sonucu bulunacak aylık brüt tutarının oniki katını geçemez.

c) Yapılacak dağıtım sonunda arta kalan tutar, hukuk biriminde görev yapan ve (b) bendindeki tutarları dolduramayan hukuk birimi amiri, hukuk müşaviri, muhakemat müdürü ve avukatlara ödenir. Bu dağıtım sonunda arta kalan tutar üçüncü bütçe yılı sonunda ilgili idarenin bütçesine gelir kaydedilir.

(3) Hizmet satın alınan avukatlara yapılacak ödemeler bu madde kapsamı dışındadır." hükmü yer almaktadır. İlgili mevzuat hükümleri incelendiğinde; hizmet satın alınan avukatlara yapılacak ödemelerin 659 sayılı KHK kapsamında değerlendirilemeyeceği, İdareniz lehine hükmedilen ve tahsil edilen vekâlet ücretleri bir emanet hesabında toplanarak dava ve icra dosyasını takip eden hukuk birimi amiri, hukuk müşaviri, muhakemat müdürü veya avukata %55'inin, dağıtımın yapıldığı yıl içerisinde altı aydan fazla süreyle İdareniz hukuk biriminde fiilen görev yapmış olmak şartıyla, hukuk birimi amiri, hukuk müşaviri, muhakemat müdürü ve avukatlara ise %40'ının 659 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 14 üncü maddesi çerçevesinde ödenmesi gerektiği değerlendirilmektedir.

Bu konuda önerilerimiz şöyledir; Hukuk biriminde fiilen altı ay süreyle çalışma şartının sadece ilk defa göreve başlayanlarda aranması gerekir. Bir aylığına başka birimde görevlendirilen avukatın hukuk birimine geri dönmesi halinde 6 ay bekleme süresi haksızlığa yol açmaktadır.

Hukuk biriminde görev yapan dava takibine yetkili personelin herhangi bir sebeple birimden ayrılmaları sonucunda kendilerine vekâlet ücreti ödenmesine devam edilip edilmeyeceği, devam edilecekse bunun süresinin ne olacağı konularında uygulamada yaşanan ihtilaflar sonucunda; Danıştay İdari Dava Daireleri Kurulunun 23/11/2020 tarihli ve E: 2020/162; K; 2020/164 sayılı kararında 659 sayılı Kanun Hükmünde Kararname kapsamındaki kamu kurum ve kuruluşlarının hukuk birimlerinde görev yapmakta-yken çeşitli nedenlerle ayrılan personele, görevli oldukları süre içerisinde takip etmiş oldukları dava ve icra takip dosyalarından tahsil edilen vekâlet ücretlerinin ödenmesi gerektiği yönünde hüküm verilmiştir. Bunu dikkate alarak *“Hukuk biriminde görev yapanlardan herhangi bir sebeple bu görevlerinden ayrılanlara, takip ettikleri ve vekâlet ücreti tahsil edilen dosyalar sebebiyle, ayrılış tarihi itibarıyla en fazla üç yıl süreyle vekâlet ücreti ödenir.”* şeklinde bir düzenlenmenin yapılması yararlı olacaktır.

*“Tek personelin görev yaptığı hukuk birimlerinde tahsil olunan vekâlet ücretinin tamamı limit dahilinde ödenir.”* “Ödenecek vekâlet ücretinin yıllık tutarı; (30.000) gösterge rakamının memur aylık katsayısı ile çarpımı sonucu bulunacak aylık brüt tutarın oniki katını geçemez, yıllık tutarın tespitinde tahakkukun yapıldığı tarihteki katsayı dikkate alınır. Damga vergisi hariç herhangi bir kesinti yapılmaz.” Avukatların tamamının yazılı onayı alınmak suretiyle limit dahilinde eşit paylaşımın önü açılmalıdır.

**Ankara Büyükşehir Belediyesi 2022 Yılı Sayıştay Düzenlilik Denetim Raporu**

**ru'nda**

**BULGU 23: Avukatlık Vekâlet Ücretlerinin Dağıtımında Yanlış Uygulamalar**

**a) Dağıtımı Yapılmayan Avukatlık Vekâlet Ücretlerinin Üçüncü Bütçe Yılı Sonunda Gelir Kaydedilmemesi**

İdare lehine sonuçlanan dava ve icra takipleri nedeniyle elde edilen vekâlet ücretlerinin ilgili personele dağıtımından sonra arta kalan tutarın üçüncü bütçe yılı sonunda idare bütçesine gelir kaydedilmediği görülmüştür.

659 sayılı KHK'nın 14'üncü maddesinde vekâlet ücretine hükmedilmesi ve dağıtılması hususu düzenlenmiş; bu maddeye dayanılarak hazırlanan Vekâlet Ücretlerinin Dağıtımına Dair Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik ile de vekâlet ücretinin dağıtımına ilişkin usul ve esaslar tespit edilmiştir.

Mezkûr Yönetmelik'in 4'üncü maddesinde, idareler lehine karara bağlanan ve tahsil edilen vekâlet ücretlerinin bir emanet hesabında toplanacağı<sup>1</sup> belirtilmiş ve 6'ncı maddesinde de ödenecek vekâlet ücretinin limiti<sup>2</sup> ve dağıtım şekli gösterilmiştir.

Ayrıca vekâlet ücreti ödenen ve limitini dolduramayan hukuk birim amiri, hukuk müşaviri, muhakemat müdürü

<sup>1</sup> Sayıştay genel kuruluna göre “ hüküm kesinleşmeden ve tahsilat yapılmadan vekalet ücreti ödenmez (21.1.1960 T 2519/1 sayılı kararı 1.6.1944 T. 1613/1 sayılı kararı)

<sup>2</sup> Sayıştay Temyiz Kurulunun 23.11.2022 tarih ve 52495 tutanak nolu kararına göre üst limit hesaplanırken brüt miktar esas alınmalıdır. Sayıştay Temyiz Kurulunun 28.09.2022 tarih ve 52338 tutanak nolu kararına göre Yılın ilk yarısında (ocak ayında) yıllık üst sınır üzerinden avukatlık vekalet ücreti ödendikten sonra yılın ikinci yarısında (temmuz ayında) memur maaş katsayısındaki artışa tekabül eden tutarda fark ödemesi yapılamaz.

ve avukatlara ödenecek tutarların, mali yılı takip eden Ocak ayı sonuna kadar tahakkuka bağlanmak suretiyle emanet hesabındaki limit dışı vekâlet ücretinden ödeneceği<sup>3</sup> de Yönetmelik'in "Limit dışı vekâlet ücretinin dağıtımı" başlıklı 7'nci maddesinde açıklanmıştır.

Aynı Yönetmelik'in "Bütçeye gelir kaydedilmesi" başlıklı 8'inci maddesinde ise emanet hesabında toplanan ve dağıtımı yapılamayan vekâlet ücretlerinin, tahsilini takip eden üçüncü bütçe yılının sonunda gelir kaydedileceği hüküm altına alınmıştır.

Yapılan incelemede, İdare lehine neticelenen dava ve icra takipleri nedeniyle elde edilen vekâlet ücretlerinin dağıtımı sonucunda 2018 yılından arta kalan ve 333-Emanetler Hesabında izlenen toplam 336.988,37 TL'lik tutarın üçüncü bütçe yılı sonunda idarenin bütçesine gelir kaydedilmediği tespit edilmiştir.

Sonuç olarak, vekâlet ücretlerinin dağıtımı sonucunda arta kalan tutarların takibinin yapılması ve üçüncü bütçe yılı sonunda mevzuat hükümlerine riayet edilerek gelir kaydedilmesi gerekmektedir.

### **b) Avukatlık Vekâlet Ücretlerinin %5'lik Kısımının Bütçeye Gelir Kaydedilmemesi**

İdare lehine sonuçlanan dava ve icra takipleri nedeniyle hükme bağlanarak karşı taraftan tahsil edilen vekâlet ücretlerinin %5'lik kısmının bütçeye gelir kay-

dedilmediği görülmüştür.

İdare lehine sonuçlanan dava ve icra takipleri nedeniyle hükme bağlanarak karşı taraftan tahsil edilen vekâlet ücretlerinin 333-Emanetler hesabında muhasebeleştirilmesi, toplanan vekâlet ücretlerinin %55'inin dava ve icra dosyasını takip eden hukuk birim amiri, hukuk müşaviri, muhakemat müdürü veya avukata, %40'ının dağıtımın yapıldığı yıl içerisinde altı aydan fazla süreyle hukuk biriminde fiilen görev yapmış olmak şartıyla, bu birimdeki hukuk birim amiri, hukuk müşaviri, muhakemat müdürü ve avukatlara eşit olarak ödenmesi,<sup>4</sup> geriye kalan %5'lik kısmının ise muhasebe birimince gelir kaydedilmesi<sup>5</sup> gerekmektedir.

İdarenin hesap ve işlemlerinin incelenmesi neticesinde; Belediye lehine sonuçlanan dava ve icra takipleri nedeniyle elde edilen vekâlet ücretlerinden dağıtımı yapılmayan %5'lik kısımlara ilişkin son 5 yıllık verilere göre sadece 2018 yılında tahsil edilen 1.603.378,58 TL tutarın %5'lik kısmı olan 80.168,93 TL'nin gelir kaydedildiği diğer yıllara ilişkin toplam 322.733,97 TL olan %5'lik kısımların muhasebe birimince gelir kaydedilmediği tespit edilmiştir. (Benzer konu bkz. *Muş Belediyesi 2022 Yılı Sayıştay Düzenlilik Denetim Raporu/ Tunceli Belediyesi 2022 Yılı Sayıştay Düzenlilik Denetim Raporu/ Muğla Bodrum Belediyesi 2022 Yılı Sayıştay Düzenlilik Denetim Raporu*)

<sup>4</sup> Sayıştay Temyiz Kurulunun 26.2.2020 tarihli kararında hukuk biriminin bağlı bulunduğu başkan yardımcısına bir pay verilemeyeceği ifade edilmiştir.

<sup>5</sup> %5 lik kısım hukuk biriminde görev yapan personellere dağıtılırken 666 sayılı KHK ile kaldırılmış ancak Anayasa Mahkemesince iptal edilmesine rağmen bu konuda düzenleme yapılmadığından Anayasa Mahkemesince bireysel başvuru üzerine personele vekâlet ücretinin ödenmemesini mülkiyet hakkının ihlali olarak değerlendirmiştir.

<sup>3</sup> Sayıştay Temyiz Kurulunun 28.09.2022 tarih ve 52335 tutanak nolu kararı; limit hesaplamasında kullanılan gösterge rakamı yeniden değerlendirilerek artırılarak uygulanamaz çünkü memur maaş katsayısı zaten her yılın başında arttığından üst sınırı yeniden değerlendirme oranı kadar ayrıca artırılması mükerrer artışa neden olacaktır.

## Ankara Elektrik Havagazı ve Otobüs İşletme Müessesesi Genel Müdürlüğü (EGO) 2022 Yılı Sayıştay Düzenlilik Denetim Raporu'nda;

### BULGU 2: Avukatlık Vekalet Ücretlerinin Hatalı Hesaplar Kullanılarak Muhasebeleştirilmesi

kamu idaresi lehine karara bağlanan ve tahsil edilen vekalet ücretleri, bir emanet hesabında toplanacak, bu tutarın % 5'i bütçeye gelir kaydedilecek, kalan % 95'lik kısım ise 659 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamede belirtilen limitler dahilinde vekalet ücretini hakeden personele söz konusu emanet hesabından ödenecektir.

Mahalli İdareler Bütçe ve Muhasebe Yönetmeliği'nin 333 Emanetler Hesabına ilişkin "Hesabın niteliği" başlıklı 260'ıncı maddesinde bu hesabın emanet olarak nakden veya mahsuben tahsil edilen tutarların izlenmesi için kullanılacağı belirtilmiştir.

Bu hükümlere göre, kamu idareleri tarafından tahsil edilen avukatlık vekâlet ücretleri gelir hesapları ile ilişkilendirilmeden 333 Emanetler Hesabına alacak kaydedilecek bu ücretlerin dağıtımını sırasında ise söz konusu tutarlar gider hesapları kullanılmaksızın 333 Emanetler Hesabına borç kaydı yapılarak hak sahiplerine ödenecektir.

Yapılan incelemede, idare lehine karara bağlanan ve tahsil olunan vekâlet ücretlerinin emanet hesabı yerine bütçeye gelir kaydedildiği ve takip eden yılda vekâlet ücreti dağıtımında ödenen tutarın bütçeye gider olarak kaydedildiği görülmüştür.

İdare lehine karara bağlanan ve tahsil olunan vekâlet ücretlerinin 333 Emanet-

ler Hesabına kaydedilmeden gelir kaydı yapılması; tahsil edilen vekâlet ücretlerinden dağıtım yapılacak ve dağıtım yapılmayacak kısmın takibini zorlaştırmakta, dağıtım yapılacak vekâlet ücreti kadar bir tutarın daha önceden tahsil edilip edilmediği hususunda risk oluşturmaktadır.

Diğer taraftan bu durum kamu idaresinin 2022 yılı mali tablolarında 333 Emanetler hesabının olması gereken tutardan eksik, 600 Gelirler ve 800 Bütçe Gelirleri Hesaplarının olması gereken tutardan fazla görünmesine neden olmaktadır.

### Antalya Su ve Atık Su İdaresi Genel Müdürlüğü<sup>6</sup> 2022 Yılı Sayıştay Düzenlilik Denetim Raporu'nda;

### BULGU 25: Sözleşmeli Avukatlara Ödenen Vekalet Ücretlerinin Sigorta Primine Tabi Tutulmaması

Kurumda 4/B statüsünde sözleşmeli olarak istihdam edilen avukatlara yönelik gerçekleştirilen vekalet ücretlerinin gerek işçi payları gerekse işveren payları bakımından sosyal güvenlik primine tabi tutulmadığı görülmüştür.

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 4/B maddesindeki sözleşmeli personel, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 4'üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi hükmü uyarınca (4/1-a kapsamında) sigortalı sayılmaktadır.

5510 sayılı Kanun'un "Prime esas ka-

<sup>6</sup> Bize göre Sular idaresi 2560 sayılı yasaya tabi olup 659sayılı KHK kapsamında yer alan idarelerden değildir. 2560 sayılı yasada vekalet ücretlerinin dağıtımını konusunda 1389 sayılı yasaya veya 659 sayılı KHK'ya yapılmış bir atıfta yoktur. Ancak sayıştay Temyiz Kurulu 29.06.2022 tarih ve 52239 sayılı tautanak kararında 659 sayılı KHKya tabi olduğu görülmüştür.

zançlar" başlıklı 80'inci maddesinin birinci fıkrasının (b) bendinde, işçiler için sigorta primine esas kazançta eklenmeyecek istisnalar sayılmıştır. Anılan fıkranın (c) bendinde ise, "(b) bendinde belirtilen istisnalar dışında her ne adla yapılırsa yapılsın tüm ödemeler ile aynı yardım yerine geçmek üzere yapılan nakdi prime esas kazançta tabi tutulur. Diğer kanunlardaki prime tabi tutulmaması gerektiğine dair muafiyet ve istisnalar bu Kanunun uygulanmasında dikkate alınmaz" denilmekte olup,

Anılan fıkranın (d) bendinde ise; ücretlerin hak edildikleri aya mal edilmek suretiyle sigorta primine tabi tutulacağı ifade edilmiştir.

Aynı Kanun'un "Günlük kazanç sınırları" başlıklı 82'nci maddesinde; bu Kanun gereğince alınacak prim ve verilecek ödeneklerin hesabına esas tutulan günlük kazancın alt sınırının, sigortalıların yaşlarına uygun asgarî ücretin otuzda biri, üst sınırının ise 16 yaşından büyük sigortalıların günlük kazanç alt sınırının 7,5 katı olduğu belirtilmiştir.

Personellere yönelik gerçekleştirilen ödemeler üzerinde yapılan incelemelerde, Kurum bünyesinde sözleşmeli olarak istihdam edilen avukat personellere ödenen vekalet ücretlerinin gerek işçi payları gerekse işveren payları bakımından sosyal güvenlik primine tabi tutulmadığı tespit edilmiştir.

5510 sayılı Kanun kapsamında ilgililerin hak kaybına uğramaları için vekalet ücretleri ödenirken, yukarıda izah edilen mevzuat hükümleri doğrultusunda işlem tesis edilmesi gerekmektedir.

### **Konya Büyükşehir Belediyesi 2022**

### **Yılı Sayıştay Düzenlilik Denetim Raporu'nda;**

#### **BULGU 14: Sözleşmeli Avukatlara Ödenen Vekalet Ücretlerinin Sigorta Primine Tabi Tutulmaması**

Denetim tespiti sonrasında Kurum tarafından söz konusu sözleşmeli personellerin 26.01.2023 tarih ve 32085 tarihinde Resmi Gazete'de yayımlanan 7433 sayılı Devlet Memurları Kanunu ve Bazı Kanunlar İle 663 Sayılı Kanun Hükmünde Kararnamede Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun ile memur kadrolarına atandığı dolayısıyla hali hazırda görev yapan sözleşmeli avukat bulunmadığı ifade edilse de bu kişilerin memur kadrosuna atanması hususu, denetim dönemi olan 2022 yılı boyunca bahsi geçen sözleşmeli avukatlara ödenen vekalet ücretlerinin sosyal güvenlik primine tabi tutulmadığı gerçeğini değiştirmemektedir.

### **İzmir Büyükşehir Belediyesi 2022 Yılı Sayıştay Düzenlilik Denetim Raporu'nda;**

#### **BULGU 59: Avukatlık Vekalet Ücretlerinin Tüm Avukatlara Eşit Paylaştırılması**

Belediyenin kazanmış olduğu davalardan kurum lehine hükmedilen vekâlet ücretinden tahsil edilenler emanet hesabına kaydedilmelidir. Emanet hesabına kayıt yapılırken davayı takip eden hukuk birimi amiri, hukuk müşaviri veya avukatın ismi belirtilerek yatırılmalıdır. 659 sayılı KHK'nin 14'üncü maddesinin ikinci fıkrasının (a) bendinde, "Vekâlet ücretinin; dava ve icra dosyasını takip eden hukuk birimi amiri, hukuk müşaviri, muhakemat müdürü veya avukata %55'i, dağıtımın yapıldığı yıl içerisinde altı aydan



*fazla süreyle hukuk biriminde fiilen görev yapmış olmak şartıyla, hukuk birimi amiri, hukuk müşaviri, muhakemat müdürü ve avukatlara %40'ı eşit olarak ödenir.” ile (b) bendinde, “... gösterge rakamının, memur aylıklarına uygulanan katsayı ile çarpımı sonucu bulunacak aylık brüt tutarının oniki katını geçemez” denilmek suretiyle iki ölçüt getirilmiştir. Getirilen iki ölçütün uygulanabilmesi için kazanılan vekâlet ücretinin emanet hesabına yatırılması sırasında davayı takip eden kişi/kişilerin isimlerinin belirtilmesi gerekir. Vekâlet ücretinin emanet hesabına yatırılması sırasında davayı takip edenlerin isimlerinin belirtilmemesi sonucunda, emanet hesabından vekâlet ücreti ödenirken 14'üncü maddenin ikinci fıkrasının (a) bendinde belirtilen ölçütün kullanılması mümkün olmamaktadır.*

Kamu idaresi cevabında, toplam 46 avukat olarak dava/icra dosyası takibi yapıldığı, takip edilen dosyaların duruşma, keşif, haciz/taahhüt gibi işlemlerinin aynı günlerde ve yoğun olarak denk geldiği ve bu nedenle her avukatın kendi üzerinde zimmetli dosyalarını sadece kendisinin takip ederek işlemlerini yapmasının madden imkansız olduğu, Mahkeme sayıları dikkate alındığında işlerin yoğun olduğu, iç işleyişteki görev değişiklikleri nedenleriyle dosya işlemleri sona ermeden takip eden avukatın değiştiği, avu-

katlık ücreti doğurmayan birçok işin/dosya takibinin de olduğu, müşavirlikte görev yapan avukatların dosya takibi dışında komisyonlara katılmak gibi bir görevinin de olduğu, bu görevler karşılığında bir ücret alınmadığı, ödenen tutarın tahsil edilenler emanet hesabına kaydedilmesi, kişinin ödeme yapıp yapmadığının araştırılmasında ve iade edilmesi gerektiğinde muhasebesel problem olabileceği, avukatlık ücretlerinin tüm avukatlara yasal limit dahilinde ödendiği, avukatlar arasındaki iş dağılımı ve iş barışının korunabilmesi yönlerinden çok da uygulanabilir görünmediği, tüm avukatlara eşit ve yasal limit dahilinde yapılan dağıtımın iş barışına ve hakkaniyete uygun olduğunun değerlendirildiği ifade edilmiştir. Kamu idaresi cevabında belirtilen hususlar vekalet ücretinin tahsilat ve dağıtımının 659 sayılı KHK'ye aykırı yapılmasının gerekçesi olamaz. Sadece genel limitin aşılması önemli olmayıp, bunun yanında kişi bazlı dağıtım limitlerine de uyulması gerekmektedir. Tahsilat ve dağıtımın 659 KHK'ye uygun yapılması hakkaniyete uygun ve adil bir yöntemdir. (Benzer şekilde bkz. İzmir Bayraklı Belediyesi 2022 Yılı Sayıştay Düzenlilik Denetim Raporu/ İzmir Bornova Belediyesi 2022 Yılı Sayıştay Düzenlilik Denetim Raporu/ Sivas Belediyesi 2022 Yılı Sayıştay Düzenlilik Denetim Raporu)



## ESNEK ÇALIŞMA MODELLERİNDEN UZAKTAN ÇALIŞMANIN KAMUDA İŞ VERİMLİLİĞİNE ETKİSİ

**Dr. Ufuk ÜNLÜ\***

\* Cumhurbaşkanlığı Denetçisi, Orcid ID: 0000-0003-2547-7609

### Özet

Çalışanların kurum dışında çalışabilmesine imkân sağlayan bir yöntem olan uzaktan çalışma, esnek çalışma modelleri arasında sık kullanılan bir alternatif olarak bilinmektedir. Özellikle pandemi döneminde salgının olumsuz etkilerinden korunmak amacıyla kullanılan uzaktan çalışmanın etkili bir çalışma yöntemi olup olmadığı, sürdürülebilir bir çalışma ortamı sağlayıp sağlamadığı ve iş verimliliğine etkisinin ne yönde olduğu tartışılmış, tecrübe edilmiş ve birçok çalışmaya konu edilmiştir. Mevzuata dayalı çalışma kuralları bulunan kamu kurumlarında, uzaktan çalışmanın getirdiği veya getirebileceği dinamiklerden hareketle bu çalışmada, uzaktan çalışmanın kamuda iş verimliliği üzerine etkisinin araştırılması amaçlanmaktadır. Araştırmada derinlemesine görüşme yapılmasına imkan sağlayan, zengin ve çok yönlü verilerin toplanabilmesini amaçlayan ve aynı zamanda araştırmacıya ayrıntılı bilgi sunan bir yöntem olarak fenomenoloji deseni tercih edilmiştir. Araştırmanın örneklemini kamu kurumlarının kariyer mesleklerinde çalışan 11 kamu personeli oluşturmaktadır. Gelişigüzel örnekleme konu edilen katılımcılar, pandemi dönemi ve sonrasında uzaktan çalışma yapanlar arasından seçilmiştir. Görüşmede katılımcılara, yukarıda belirtilen 2 merkez, 7 alt soru yöneltilmiş ve sonuç olarak, uzaktan çalışmanın kamuda iş verimliliğine etkisi konusunda farklı görüşlerin olduğu, uzaktan çalışmada iş verimliliğinin artırılması için öncelikle hukuki boşluğun ortadan kaldırılması gerektiği tespit edilmiştir.

### Anahtar Kelimeler:

Esnek Çalışma, Uzaktan Çalışma, İş Verimliliği.

## Abstract

Remote working, which is a method that allows employees to work outside the institution, is known as a frequently used alternative among flexible working models. Dec. Especially during the pandemic period, it was discussed whether remote working, which is used to protect against the negative effects of the epidemic, is an effective working method, whether it provides a sustainable working environment and how it affects business productivity, has been experienced and has been the subject of many studies. Based on the dynamics that remote working brings or can bring in public institutions that have working rules based on legislation, this study aims to investigate the impact of remote working on work efficiency in the public sector. Phenomenology design has been preferred as a method that allows in-depth interviews in the research, aims to collect rich and versatile data and at the same time provides detailed information to the researcher. The sample of the research consists of 11 public employees working in career occupations of public institutions. The participants, who were randomly sampled, were selected from among those who worked remotely during the pandemic period and after Dec. During the interview, the participants were asked the above-mentioned 2 center, 7 sub-questions and as a result, it was determined that there are different opinions about the impact of remote work on public productivity, first of all, the legal loophole should be eliminated in order to increase the productivity of remote work.

## Key Words:

Flexible Working, Remote Working, Work Efficiency.

## 1. Giriş

Çalışma hayatında uzun yıllardır uygulanan uzaktan çalışma modeli, esasen covid-19 pandemisi ile birlikte popüler hale gelmiş ve gerek kamu kurumları gerekse özel sektörde yer alan işyerleri açısından çalışma hayatının ve üretimin aksamaması açısından sürece önemli katkılar sunan bir araç olarak kullanılmıştır. Teknolojik ilerlemeler ve iletişim araçlarının gelişimi uzaktan çalışmanın daha elverişli bir alternatif hale gelmesine

katkıda bulunmuştur. Salgın döneminde uzaktan çalışma var olan sistemi yedekleme açısından hızlı bir şekilde oyuna sürülmüş ve sağladığı faydalar nedeniyle çok hızlı bir şekilde kabul görmüştür. Teknik altyapının hızlı bir şekilde oluşturulmasıyla eğitim alanında, iş yaşamında ve daha birçok alanda mevcut esnekliklerden yararlanılarak çalışma sistemleri fiziki alanlardan çıkarılmıştır. Ancak bu noktada merak edilen ve halen tartışılan husus, uzaktan çalışmanın uzun dönem

sonuçları ya da daha özet bir ifadeyle iş verimliliğine sunacağı etkilerdir.

Bu amaçla çalışmamız, kamu kurumlarında uzaktan çalışmaya geçişle birlikte iş verimliliğindeki değişikliğe ve uzaktan çalışmada iş verimliliğinin artırılması için neler yapılması gerektiğine odaklanmıştır. Nitekim üretilen mal ve hizmet miktarının büyüklüğü ve kalitesi yeni kamu yönetimi açısından oldukça önemli bir konudur. Bu çalışmanın, uzaktan çalışmanın hukuki ve fiziki altyapısını düzenleyerek sisteme entegre etmeye çalışan otoritelere fayda sağlayacağı düşünülmektedir.

## 2. Esnek Çalışma Modeli

Sosyal bilimler açısından esneklik kavramı, az bir performans ya da maliyetle değişime uyum sağlayabilme yeteneği olarak ifade edilmektedir. Bu yetenek, kurumlar açısından kolayca değişebilmeyi ve hayatta kalabilmeyi sağlamaktadır.<sup>1</sup> 1970'li yıllar ile birlikte, çalışma hayatında esnekliğin ne denli önemli olduğu ortaya çıkmıştır.<sup>2</sup> Zira her hal ve şartta fonksiyonel olarak faaliyet gösterecek bir örgüt yapısı mevcut değildir. Bu halde kurumların, değişen insan kaynakları uygulamalarına ve çevresel şartlara uyum gösteren bir yapıya sahip olmaları gerekir.<sup>3</sup>

Esnek çalışma bir çalışma modeli olarak düşünüldüğünde, geleneksel çalışma sistematüğinden farklılaşarak, tarafların

çalışma şartlarını, kendi ihtiyaçlarına binaen belirleyebilmelerine imkân sağlayan bir sistem olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu modelde çalışanlar, işverenler yahut amirler, standart çalışmadan farklı olarak çalışma şartlarını belirleyebilmektedirler.<sup>4</sup> Bir başka tanımlamada esnek çalışma, bir işe yönelik bir faaliyetin gerçekleştirileceği yer ve zamana, yasal veya illegal olarak izin veren program ve politikalarla.<sup>5</sup>

Esnek çalışma, iş yaşamındaki tüm aktörlerin çıkarına hizmet eder. Çünkü bu çalışma türünde amaç çalışanların, işverenlerin yahut amirlerin ihtiyaçları göz ardı edilmeyerek çalışma şeklini, yerini veya saatini değiştirebilmektir.<sup>6</sup> Esnek çalışmanın çeşitli faydaları bulunmaktadır. Öncelikle personel ve kurum açısından maliyetler azaltılmakta ve personelin kurumda tutulması sağlanmaktadır. Yol, yemek, ısınma, kira, elektrik gibi sabit maliyetler azaltılmakta ve böylece giderleri azalan organizasyonlar için maddi açıdan zor durumlar, personelin işten çıkarılması seçeneğini ilk akla gelen bir alternatif olmaktan çıkarmaktadır. Bir diğer fayda, çalışanların işe devamsızlığının azaltılması olarak sayılmaktadır. Çalışma saatleri üzerinde sağlanan hakimiyet özel hayatın düzenlenebilmesi fırsatını da doğurmaktadır. Esnek çalışmanın bir diğer faydası, farklı bölgelerde bulunan yetmişmiş insan gücünden faydalanabilme

<sup>1</sup> Pollerts, A. (1988). The 'Flexible Firm': Fixation or Fact?. Work, Employment and Society, 2 (3), s.282.

<sup>2</sup> Cerev, G. (2016). İş Kanunu Kapsamında Esnek Çalışmaya Yeni Yasal Yaklaşımların Çalışma Hayatına Etkisi, İş Yazıları Dergisi, 5, s.67.

<sup>3</sup> Sargut, A. S. ve Özen, Ş. (2007). Örgüt Kuramlarına Genel Bir Bakış: Karşılaştırmalı Bir Çözümleme, Ankara, İmge Kitabevi.

<sup>4</sup> Ekonomi, M. (1993). Türk İş Hukuku'nda Esnekleşme Gereği, Çalışma Hayatında Esneklik Semineri, İzmir Yaşar Eğitim ve Kültür Vakfı, s.60.

<sup>5</sup> Maxwell G., Rankine, S. ve Macvicar A. (2007). The Incidence And Impact of Flexible Working Arrangements In Smaller Businesses, Employee Relations, 29 (2), s.138.

<sup>6</sup> Acar, A. C. (1992). Alternatif Çalışma Düzenleri. İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi, 21(2), s.70.

imkânı sağlamasıdır. Esnek çalışma, coğrafi uzaklığı ortadan kaldırmakta ve belirli alanda uzmanlaşmış kişilerden uzaklık farkı gözetmeksizin faydalanılmasını sağlamaktadır.<sup>7</sup>

Esnek çalışma sayesinde çalışma şartları sürekli kontrol edilir. Farklılaşan şartlara uygun strateji ve politikalar geliştirilir. Ekonomik açıdan geçiş döneminde veya durgunluk halinde olan ülkelerde sabit çalışma ilişkilerini sürdürebilmek oldukça zordur. Sabit çalışma ilişkileri, kurumların yaşam sürelerini kısaltmakta ve dolayısıyla istihdamın azalmasına neden olmaktadır. Nihayetinde bu durum kayıtdışı ekonominin artışıyla sonuçlanır. O halde esnek çalışma ilişkilerinin çalışma şartlarına uygun olarak hayata geçirilmesi ve sosyal tarafların ihtiyaçlarına uygun olarak dizayn edilmesi gerekir.<sup>8</sup> Gerek özel sektör gerekse kamusal alanın esnek çalışmaya yatkın olması krizlerin daha hızlı atlatılmasını, teknolojik yeniliklere daha hızlı adapte olmasını sağlamaktadır. Doğru kullanılan esnek çalışmanın oluşturduğu koşullar, çalışanın verim artışı sağlamasına katkıda bulunmaktadır.

En çok kullanılan esnek çalışma modelleri arasında; çağrı üzerine çalışma, ödünç iş ilişkisi, uzaktan çalışma, sıkıştırılmış saat uygulaması ve kısmi süreli çalışma bulunmaktadır.

### 3. Esnek Çalışma Modeli Olarak Uzaktan Çalışma

Esnek çalışma modellerinden biri olan uzaktan çalışma, işin en azından bir kısmının iş mekânı dışında gerçekleştirilmesi şeklinde tarif edilmektedir.<sup>9</sup> Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) tanımında uzaktan çalışma, işyeri dışında yapılan işlerde masaüstü ve dizüstü bilgisayarlar, tabletler ve akıllı cihazlar gibi iletişim teknolojilerinin kullanımı olarak tanımlanmaktadır. Uzaktan çalışma genel anlamda, Nilles tarafından ilk defa 1970'lerde yaşanan petrol krizine bir çözüm yolu olarak ve enerji tasarrufu sağlamak amacıyla kullanılmıştır.<sup>10</sup>

Teknolojik ilerlemeler ve iletişim araçlarının gelişmesi uzaktan çalışmanın tercih edilir bir model olmasını sağlamıştır. Uzaktan çalışma modelini seçenlerin, diğer modellere nazaran işverenle daha sıkı bir bağımlılık içerisinde oldukları görülmektedir. Esasen uzaktan çalışma evden çalışmaya işin işyerinde görülmemesi özelliğinden dolayı benzese de, bahsedilen bağımlılık ilişkisi durumu değiştirmektedir. İş görme borcunun yerine getirilmesinde temel anahtar, online sistemler ve iletişim teknolojileridir. Hiyerarşik ilişkiler ve bunların denetimi bu sayede sağlanmaktadır.<sup>11</sup>

Uzaktan çalışma uygulamaları sayesinde çalışanlar, özel yaşamlarına daha fazla zaman ayırabilmekte ve çalışma an-

<sup>7</sup> Tenikler, G., Özkaya, Y. ve Demirci, K. (2023). Kamu Çalışanlarının Esnek Çalışma Uygulamalarına İlişkin Algılarının Değerlendirilmesi - İzmir Örneği, Uluslararası Akademik Birikim Dergisi, 6(1), s.30

<sup>8</sup> Taner, D. ve Negiz, N. (2018). Kamu İdarelerinde Esnek Çalışmaya Dair Kavramsal Bir Çerçeve, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 32(3), s.571.

<sup>9</sup> Beasley, R., Lomo, D., ve Seubert, V. (2001). Telework and Gender: Implications For The Management Of Information Technology Professionals, Industrial Management and Data Systems, s.477.

<sup>10</sup> Dambrin, C. (2004). How Does Telework Influence the Manager Employee Relationship? International Journal Of Human Resources Development and Management, 4, s.358.

<sup>11</sup> Süzek, S. (2015). İş Hukuku, Beta Yayınları, İstanbul, s.296.

lamında görece faydalı bir esnekliğe kavuşmaktadır.<sup>12</sup> Artan esnekliğin üretkenliği de artırdığı düşünülmektedir. Öte yandan, bu çalışma biçiminin sosyalleşmeyi azaltarak yalnızlığı tetiklediği, stresi ve iş yükünü artırdığı ve hatta iş tatminini düşürdüğü yönünde çalışmalar da mevcuttur.<sup>13</sup>

Uzaktan çalışma, ilk kez 2016 yılında 4857 sayılı İş Kanunu'nda düzenlenmiştir. İş Kanunu'na tabi işçi çalıştıran özel ve kamu işyerlerinde uygulanacak olan uygulama detaylarının düzenlendiği Uzaktan Çalışma Yönetmeliği ise 10.03.2021 tarihli ve 31419 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. Anılan Kanununun 14'üncü maddesi uyarınca 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."* 2019 da başlayan küresel salgın krizi kapsamında uzaktan çalışma modeli kamuda ilk olarak 22.03.2020 tarihinde yayımlanan 2020/4 sayılı genelge ile tüm kamu kurum ve kuruluşlarında uygulamaya alınmıştır. 01.06.2020 tarihinde son verilen uygulama, salgının seyrinin olumsuzluza dönmesi ile birlikte 04.11.2020 tarihinden itibaren kamuda tekrar uygulanmaya başlanmıştır. Yayımlanan düzenlemelerle birlikte, esnek çalışma yöntemlerinden azami düzeyde faydalanılmasının önemli olduğu vurgulanmıştır.<sup>14</sup>

<sup>12</sup> Hunter, P. (2019). Remote Working in Research: An Increasing Usage of Flexible Work Arrangements Can Improve Productivity and Creativity, EMBO reports, 20 (1), s.73.

<sup>13</sup> Mihailova, G. (2009). Management Challenges Arising From The Use of Virtual Work, Balt. J. Manag., 4, s.82.

<sup>14</sup> Gürçüoğlu, S. (2022). Türkiye'de Uzaktan Çalışma Modelinin

#### 4. Araştırmanın Metodolojisi

Metodoloji belirlenirken bilimselliği yakalamak adına; araştırmanın hangi amaçla yapıldığının, kullanılan yöntemin ne olduğunun, bulguların sınıflandırılması, değerlendirilmesi ve anlaşılmasının ortaya konulması gerekmektedir.

##### 4.1. Amaç

Bu araştırmanın amacı, esnek çalışma modellerinden olan uzaktan çalışmanın kamuda iş verimliliğini etkileyip etkilemediğini, eğer etkiliyorsa hangi yönde etkilediğini ortaya koymaktır. Nitekim kullanıldığı ilk dönemden bu yana maliyet, verimlilik gibi nedenlerle tercih edilen uzaktan çalışmanın pandemi süreci ile birlikte bu yönüme uygun kurumlar adına belirli şartlarda bir zorunluluk halinde geldiği görülmektedir.

##### 4.2. Evren

Araştırmanın evrenini, covid-19 pandemi döneminde farklı kamu kurumlarında çalışan 11 kamu personeli oluşturmaktadır.

##### 4.3. Yöntem

Bu çalışmada nitel bir yöntem olarak fenomenoloji deseni tercih edilmiştir. Anılan yöntem, psikoloji ve felsefe temelli bir araştırma tasarımıdır. Burada araştırmacı, kişilerin yaşadığı ortak tecrübeleri çözümlenmeye odaklanır. Az sayıda katılımcının deneyimleri ile gerçekleştirilen bu çalışmada elde edilen veriler sayesinde çalışmada ulaşılan istenilen öze ulaşılmış olur.<sup>15</sup> Fenomenoloji desende

Kamuda Uygulanabilirliğine İlişkin Bir Değerlendirme, Covid-19 Sürecinde Çalışma Yaşamı ve İşletme Yönetiminde Yaşanan Değişim Uzaktan Çalışma, İksad Yayınevi, s.15.

<sup>15</sup> Yalçın, H. (2022). Bir Araştırma Deseni Olarak Fenomenoloji.

açık uçlu soru formülü kullanılır. Bu yöntemde bir veya iki merkezi soru belirlenir ve ardından, bu soruları destekleyen ve sınırlandıran yine az sayıda alt sorular katılımcılara yöneltilir.

Fenomenoloji deseninin kullanıldığı araştırmalarda katılımcıların yaşamış olduğu olay veya durumu nasıl anlamlandırdığı ve ne şekilde tecrübe ettiği ortaya konulur.<sup>16</sup> Bu yöntem sayesinde farklı bireyler tarafından deneyimlenen olgular ve bunların yarattığı algılar belirlenir. Fenomenoloji deseninde sonuçların genellenememesi en önemli sınırlılık olarak görülmekle birlikte, görüşülecek evrenin az sayıda olması genelleme yapamamanın bir nedeni olarak kabul edilmektedir.<sup>17</sup> Bu kapsamda, araştırmanın amacına yönelik olarak yöneltilen sorular aşağıdadır;

**Merkezi Soru 1:** Uzaktan çalışmaya geçişle birlikte iş verimliliğindeki değişikliği nasıl anlamlandırırırsınız?

**Alt Soru 1:** Uzaktan çalışma iş verimliliğinizi azalttı/artırdı mı?

**Alt Soru 2:** Uzaktan çalışma mesleki tecrübeye katkıda bulundu mu?

**Alt Soru 3:** Sürekli veya belirli zamanlarda uzaktan çalışma yapmak anlamlı mı?

**Merkezi Soru 2:** Uzaktan çalışmada iş verimliliğinin artırılması için neler yapılmalıdır?

**Alt Soru 1:** Uzaktan çalışmada yasal

düzenlemelere ihtiyaç var mı?

**Alt Soru 2:** İş verimliliğinin artırılmasında asıl görev kime düşmektedir?

**Alt Soru 3:** Uzaktan çalışmada denetimin yerini nasıl anlamlandırırırsınız?

**Alt Soru 4:** Uzaktan çalışmadaki teknolojik gelişmeler verimliliği nasıl etkiler?

#### 4.4. Veri Toplama ve Örneklem

Veri toplama süreci fenomenolojik bir araştırmada, genel olarak aynı fenomeni yaşamış katılımcılarla yapılan derinlemesine görüşmeleri içerir.<sup>18</sup> Derinlemesine görüşme, zengin ve çok yönlü verilerin toplanabilmesini sağlayan ve aynı zamanda araştırmacıya ayrıntılı bilgi sunan bir yöntem olarak kabul edilmektedir.<sup>19</sup> Yöntem sayesinde araştırmacı araştırmayla bağlantılı farklı bilgiler elde etme imkanı bulur.

Derinlemesine görüşmede araştırmacı, incelenen araştırma grubunun yahut katılımcıların yaşam tarzlarını, sosyal davranışlarını ve tecrübelerini daha net olarak anlama olanağı bulur. Bu nedenle fenomenolojik desenin kullanıldığı birçok çalışmada derinlemesine görüşmeler en çok tercih edilen veri toplama yöntemi olarak sayılmaktadır.<sup>20</sup>

Araştırmanın örneklemini kamu kurumlarının kariyer mesleklerinde çalışan 11 kamu personeli oluşturmaktadır. Gelişigüzel örnekleme konu edilen katılımcılar, pandemi dönemi ve sonrasında

Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 22 (Özel Sayı 2), s.217.

<sup>16</sup> Kırıl, B. (2021). Nitel Araştırmada Fenomenoloji Deseni: Türleri ve Araştırma Süreci, Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi, 10(4), s.96.

<sup>17</sup> Yalçın, a.g.e., s.223.

<sup>18</sup> Yalçın, a.g.e., s.218.

<sup>19</sup> Uslu, F. ve Demir, E. (2023). Nitel Bir Veri Toplama Tekniği: Derinlemesine Görüşme, Hacettepe Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi, 40(1), s.291.

<sup>20</sup> Friesen, B. K. (2010). Designing and Conducting Your First Interview Project. John Wiley & Sons, s.14.

uzaktan çalışma yapanlar arasından seçilmiş ve çalışmayı kabul edip ulaşılabilen maksimum 11 kişiden oluşturulmuştur. Görüşmede katılımcılara yukarıda belirtilen 2 merkez, 7 alt soru yöneltilmiştir.

#### 4.5. Bulguların Değerlendirilmesi

Araştırma kapsamında yöneltilen sorular ve katılımcıların cevapları aşağıda ele alınmıştır.

##### 4.5.1. Uzaktan Çalışmaya Geçişle Birlikte İş Verimliliğindeki Değişikliği Nasıl Anlamlandırırsınız?

Yapılan görüşmelerde, uzaktan çalışmaya geçişle birlikte iş verimliliğindeki değişikliği olumlu olarak değerlendiren katılımcılar olduğu gibi olumsuz olarak değerlendiren katılımcılar da olmuştur. Olumlu olarak değerlendiren 1 numaralı katılımcı, odaklanma gerektiren görevlerde üretkenliğinin arttığını, yenilenme fırsatını yakaladığını, uzaktan çalışmanın sürekli olması halinde deneyimlerinin daha fazla artacağını ve tüm bu durumların iş verimliliği artışına katkıda bulunduğunu belirtmiştir. Olumsuz değerlendirmede bulunan 8 numaralı katılımcı, iş çevresi ve bağlantılarında azalma olduğunu, yöneticilerinin kendine olan güven duygusunun ne yöne evrildiğini tahmin edemediğini ve ortamdaki rahatlığın uzun dönemde iş verimliliğini azaltacağına inandığını söylemiştir. Kararsız kalan 5 ve 9 numaralı katılımcılar, genel olarak daha uzun süreli bir uzaktan çalışma sonucunda verimliliğe yönelik değerlendirme yapmanın daha sağlıklı olacağına inandıklarını belirtmişlerdir. Öte yandan katılımcıların çoğu yalnızlık hissini dile getirmişler ve uzun dönemde bu hissiyatın meslekten soğuma yahut iş-yerine karşı yabancılaşma sonucunu do-

ğuracağını vurgulamışlardır.

##### 4.5.2. Uzaktan Çalışmada İş Verimliliğinin Artırılması İçin Neler Yapılmalıdır?

Uzaktan çalışmada iş verimliliğinin artışı için katılımcılar tarafından farklı fikirler öne sürülmüştür. 3 numaralı katılımcı, uzaktan çalışmaya ilişkin mevzuattan kaynaklanan eksikliklerin bir an evvel düzenlenmesinin hayati bir durum olduğunu ifade ederek, bu konudaki yasal boşlukların doldurulmasının gerekli olduğunu ifade etmiştir. Uzaktan çalışmada verimliliğin artışı belirleyen öncelikli unsurun evdeki diğer bireyler olduğunu vurgulayan 11 numaralı katılımcı, özellikle küçük çocuk sahibi olan ve uzaktan çalışan personel için kreş desteği verilmesinin sisteme fayda sağlayacağını ve çalışan verimliliğini artıracığını belirtmiştir.

Teknolojik gelişmelerden yararlanılmasını 7 numaralı katılımcı öne sürmüştür. Ona göre her türlü iletişim aracının kullanılması ve yüksek internet hızından yararlanılması işlerin yapılma sürecini ve personel motivasyonunu artıracaktır. Yine, teknolojik araçlar uzaktan çalışmada bir denetim mekanizması görevi icra edebilir görüşü anılan katılımcıya aittir. 6 numaralı katılımcı uygulanan sistemde iş verimliliği artışının sağlanması için uzaktan çalışmanın tam olarak uygulanmasından yana olduğunu belirtmiştir. Önceden belirlenmemiş zamanlarda işyerine çağırılmanın veya haftada bir yahut iki gün işyerinde çalışma şeklinde olan hibrit çalışma usulünün motivasyonu azalttığını ve uzaktan çalışmanın tam zamanlı olarak uygulanmasının daha yararlı sonuçlar meydana getireceğini sa-



vunmuştur.

Tüm katılımcılar açısından kamu kurumlarında uzaktan çalışmanın kalıcı olmayacağına düşünülmesinin sisteme olan güveni azalttığı görülmüş ve bu husus yapılan görüşmelerde katılımcılar tarafından satır aralarında vurgulanmıştır. Duyulan güvensizlik ve hukuki boşluğun varlığı, uygun bir çalışma ortamı olsa dahi verimliliği düşürmektedir. Bu durumun anlaşılması, 4 ve 10 numaralı katılımcıların sürecin geçici olduğuna ve dolayısıyla verimlilik artışı ya da azalışının da buna bağlı olarak kalıcı bir durum oluşturmayacağına yönelik ifadelerinde belirlidir.

### 5. Sonuç

Pandemi dönemiyle birlikte kullanımı artan ve fakat, 1970'li yıllardan itibaren esnek çalışma modelleri arasında önemli bir yere sahip olan uzaktan çalışma, çalışanın iş görme edimini, işyeri dışından teknolojik iletişim araçları sayesinde yerine getirmesidir. Çalışmanın önemli bir çıktısı olarak kabul edilen verimlilik, işletmelerde olduğu kadar, kamu kurumları açısından da oldukça önemsenen ve artışı için çaba gösterilen bir olgudur. Bu açıdan uzaktan çalışmanın kamu kurumlarında iş verimliliğine etkisi bugüne kadar bazı çalışmalara konu edilmiş ancak daha fazla araştırmanın yapılması gerektiğine inanılan bir konu olarak kabul görmüştür. Nitekim pandemi geride kalmış olsa dahi uzaktan çalışmanın etkileri çevrimiçi toplantılar, çalışanın hastalık izni, yıllık izin durumlarında işyeri dışından çalışmayı sürdürmesi şeklinde varlığını hissettirmekte ve hatta birçok ülkenin kamu kurumlarında uzaktan çalışmanın sürekli uygulanmasına yönelik çalışma-

lar yapılmasına devam edilmektedir. Bu açıdan, çalışmamıza ait sonuçların alana yapacağı katkının ve bundan sonraki çalışmalara vereceği cesaretin oldukça önemli olduğu değerlendirilmektedir.

Araştırmada, uzaktan çalışmaya geçişle birlikte iş verimliliğindeki değişikliğin hem olumlu hem de olumsuz olabileceği ortaya çıkmıştır. Benzeri bir çalışmada Aczel ve diğerleri tarafından, akademisyenlerin verimliliği ve iş hayatı dengesi için uzaktan çalışmanın kilit mi yoksa engel mi olduğu araştırılmıştır. Sonuçlara göre, akademisyenlerin %70'i evden çalışma ile daha verimli olduklarını vurgulamışlardır.<sup>21</sup> Taşkın, banka çalışanları üzerinden gerçekleştirdiği çalışmada iş verimliliğinin en önemli öncülü olarak aile-iş çatışmasını tespit etmiştir.<sup>22</sup> Aksoy ve diğerlerinin çalışmasında, çalışma saatleri ve sosyal yaşam saatlerini içerecek şekilde günlük planlama yapmanın, uzaktan çalışma sürecini daha verimli hale getireceği vurgulanmıştır.<sup>23</sup> Awada ve diğerleri ise pandemi sürecinde çalışanlar arasındaki genel verimlilik düzeyi algısının, pandemi öncesinde işyeri içi verimliliklerine göre değişmediğini göstermişlerdir.<sup>24</sup>

Uzaktan çalışmada iş verimliliğinin

<sup>21</sup> Aczel, B., Kovacs, M., van der Lippe, T., ve Szasz, B. (2021). Researchers Working From Home: Benefits and Challenges. *PloS one*, 16(3).

<sup>22</sup> Taşkın, D. (2021). Covid-19 Döneminde Evden Çalışmada Algılanan İş Verimliliği ve Öncülleri Arasındaki İlişkiler: Banka Çalışanları ve Öğretmenler Üzerine Karşılaştırmalı Bir Araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 35(4).

<sup>23</sup> Aksoy, B., Güney, R., Aslan, T., İnsel, R. ve Akdağ, H. (2021). Pandemi Etkisi ile Uzaktan Çalışma ve Verimlilik Artışı, *International Engineering and Technology Management Summit*, İstanbul.

<sup>24</sup> Awada, M., Lucas, G., Becerik-Gerber, B., & Roll, S. (2021). Working From Home During the COVID-19 Pandemic: Impact On Office Worker Productivity and Work Experience. *Work*, (Preprint).

artışı için birinci öncelik hukuki boşluğun doldurulmasıdır. Özel sektör çalışanları için mevzuat düzenlenmiş olsa da, kamu personeli için uzaktan çalışmaya yönelik bir mevzuatın bulunmaması önemli bir eksikliktir. Tam anlamıyla uygulanmasa dahi, olağanüstü durumlarda uygulamaya alınan bir sistemin yasal zemini muhakkak tamamlanmalıdır. Uzaktan çalışmanın uygulanmasına yönelik karar kamu otoritesine aittir. Gelişen teknolojik imkanlardan yararlanılması ve mevzuatta belirtilen kamu kaynaklarının “etkili, ekonomik ve verimli” kullanımı için uzaktan çalışma önemli bir seçenektir. Bu nedenle pilot bölge veya kurumlar belirlenerek uzaktan çalışmanın etkili bir çalışma olup olmadığı, verimlilik sağlayıp sağlamayacağı araştırılmalıdır.

### Kaynakça

- Acar, A. C. (1992). Alternatif Çalışma Düzenleri, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi, 21(2), 69-82.
- Aczel, B., Kovacs, M., van der Lippe, T., ve Szaszi, B. (2021). Researchers Working From Home: Benefits and Challenges. PLoS one, 16(3).
- Aksoy, B., Güney, R., Aslan, T., İnşel, R. ve Akdağ, H. (2021). Pandemi Etkisi ile Uzaktan Çalışma ve Verimlilik Artışı, International Engineering and Technology Management Summit, İstanbul, 128-134.
- Awada, M., Lucas, G., Becerik-Gerber, B., & Roll, S. (2021). Working From Home During the COVID-19 Pandemic: Impact On

Office Worker Productivity and Work Experience. Work, (Preprint), 1-19.

- Beasley, R., Lomo, D., ve Seubert, V. (2001). Telework and Gender: Implications For The Management Of Information Technology Professionals, Industrial Management and Data Systems: 477-482.
- Cerev, G. (2016). İş Kanunu Kapsamında Esnek Çalışmaya Yeni Yasal Yaklaşımların Çalışma Hayatına Etkisi, İş Yazıları Dergisi, 5, 65-80.
- Dambrin, C. (2004). How Does Telework Influence the Manger Employee Relationship? International Journal Of Human Resources Development and Management, 4, 358-374.
- Ekonomi, M. (1993). Türk İş Hukuku'nda Esnekleşme Gereği, Çalışma Hayatında Esneklik Semineri, İzmir Yaşar Eğitim ve Kültür Vakfı Yayınları.
- Friesen, B. K. (2010). Designing and Conducting Your First Interview Project. John Wiley & Sons.
- Gürcüoğlu, S. (2022). Türkiye'de Uzaktan Çalışma Modelinin Kamuda Uygulanabilirliğine İlişkin Bir Değerlendirme, Covid-19 Sürecinde Çalışma Yaşamı ve İşletme Yönetiminde Yaşanan Değişim Uzaktan Çalışma, İksad Yayınevi.
- Hunter, P. (2019). Remote Working in Research: An Increasing Usage of Flexible Work Arrangements Can Improve Productivity

- and Creativity, EMBO reports, 20 (1).
- Kıral, B. (2021), Nitel Araştırmada Fenomenoloji Deseni: Türleri ve Araştırma Süreci, Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi, 10(4), 92-103.
  - Maxwell G., Rankine, S. ve Macvicar A. (2007). The Incidence And Impact of Flexible Working Arrangements In Smaller Businesses, Employee Relations, 29 (2), 135-161.
  - Mihhailova, G. (2009), Management Challenges Arising From The Use of Virtual Work, Balt. J. Management, 4, 80-93.
  - Pollerts, A. (1988). The 'Flexible Firm': Fixation or Fact?. Work, Employment and Society, 2 (3), 281-316.
  - Sargut, A. S. ve Özen, Ş. (2007). Örgüt Kuramlarına Genel Bir Bakış: Karşılaştırmalı Bir Çözümleme, Ankara, İmge Kitabevi.
  - Süzek, S. (2015). İş Hukuku, Beta Yayınları, İstanbul.
  - Taner, D. ve Negiz, N. (2018). Kamu İdarelerinde Esnek Çalışmaya Dair Kavramsal Bir Çerçeve, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 32(3), 557-585.
  - Taşkın, D. (2021). Covid-19 Döneminde Evden Çalışmada Algılanan İş Verimliliği ve Öncülleri Arasındaki İlişkiler: Banka Çalışanları ve Öğretmenler Üzerine Karşılaştırmalı Bir Araştırma, Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 35(4), 1445-1462.
  - Tenikler, G., Özkaya, Y. ve Demirci, K. (2023). Kamu Çalışanlarının Esnek Çalışma Uygulamalarına İlişkin Algılarının Değerlendirilmesi - İzmir Örneği, Uluslararası Akademik Birikim Dergisi, 6(1), 29-52.
  - Uslu, F. ve Demir, E. (2023). Nitel Bir Veri Toplama Tekniği: Derinlemesine Görüşme, Hacettepe Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi, 40(1), 289-299.
  - Yalçın, H. (2022). Bir Araştırma Deseni Olarak Fenomenoloji. Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 22(Özel Sayı 2), 213-232.



## MAHALLİ İDARE ŞİRKETLERİNDE YÖNETİCİLERİN İBRASI

**Mustafa YAVUZ\***

\* *Gümrük ve Ticaret Uzmanı*

### 1. Giriş

Sözlük anlamı olarak ibra; “*aklama, temize çıkarma, beri kılma, beraat etme, aklanma, borçtan kurtarma*” anlamlarına gelmektedir.<sup>1</sup> Mahalli idare şirketlerinde ibra, hesap dönemi içerisinde gerçekleştirilen işlem ve faaliyetler ile bunların sonuçlarının, yöneticiler, bir başka ifadeyle yönetim organı üyeleri (anonim şirket şeklinde kurulan mahalli idare şirketlerinde yönetim kurulu üyeleri, limited şirket şeklinde kurulan mahalli idare şirketlerinde de müdürler) açısından bir sorumluluk taşımadığının şirket tarafından kabul edilmesi, kendilerinden tazminat dâhil herhangi bir talebin olmadığını beyan edilmesi ve güven açıklamasında bulunulmasıdır. İbranın temel hedefi, şirket yöneticilerinin uzun bir süre sorumluluk altında kalmamasını temin etmektir.

<sup>1</sup> Esat Şener, Hukuk Sözlüğü, Seçkin Yayınevi, Ankara 2001, s.313

İbra, mahalli idare şirketlerinde yönetim organı üyelerinin sorumluluğunu ortadan kaldırdığı gibi yaptıkları işlemlerin, aldıkları kararların ve izledikleri politikaların benimsendiği ve onlara duyulan güvenin devam ettiği anlamı da taşımaktadır.<sup>2</sup> Doktrinde ibranın hukuki niteliği ile ilgili kabul edilen görüş, “*menfi borç ikrarı*” olduğu yönündedir. Şekli açıdan ise ibra, tek taraflı yenilik doğuran hukuki işlem niteliğindedir. İbranın hukuki sonuç doğurması için ibra edilenin kabul etmesi gerekli değildir.

İşte bu çalışmada, mahalli idare şirketlerinde yönetim organı üyelerinin (yöneticilerin) ibrası detaylı olarak incelenmiş ve değerlendirilmiştir.

### 2. GENEL OLARAK İBRA

İbra ile ilgili temel kurallar, 6102 sa-

<sup>2</sup> Zühtü Aytac, Anonim Şirketlerde İbra, BATIDER Yayınları, Ankara 1982, s.16.

yılı Türk Ticaret Kanununun<sup>3</sup> (TTK) anonim şirketlere ilişkin hükümleri arasında yer alan 558. ve 559. maddelerinde düzenlenmiştir. Aynı Kanunun 644/1-a maddesinde yapılan atıf dolayısıyla söz konusu hükümler limited şirketler hakkında da uygulanmaktadır.

TTK gereğince mahalli idare şirketlerinde ibra kararı almaya yetkili organ genel kuruldur. Genel kurul bu yetkisini herhangi organ veya temsilciye devreder (TTK md. 408/2-b, 616/1-f). İbra kararı, olağan veya olağanüstü genel kurul toplantılarında alınabilir. TTK'da ibra kararı için özel bir nisap öngörülmemiştir. Dolayısıyla, mahalli idare şirketlerinde toplantıda temsil edilen oyların salt çoğunluğu ile ibra kararı alınabilir.

Diğer taraftan, ibra kararı tek taraflı ve hukuki niteliği yenilik doğuran bir hak olduğundan, genel kurul daha önceden aldığı ibra kararını kaldıramaz. Bu durum, TTK'nın 558/1. maddesinde "*İbra kararı genel kurul kararı ile kaldırılamaz. 445 inci madde hükmü saklıdır.*" şeklinde düzenlenmiştir. Buna karşın ibra, aynı zamanda bir genel kurul kararı olması sebebiyle, bu karar hakkında iptal veya butlan davası açılabilir ve şartları varsa iptal edilebilir.<sup>4</sup>

İbranın en somut sonucu, şirket yöneticileri hakkında açılacak olan hukuki sorumluluk davalarına ilişkindir. Keza mahalli idare şirketlerinde genel kurulun aldığı geçerli bir ibra kararı, ilgili hesap döneminde gerçekleşen her türlü eylem

ve işlem nedeniyle yöneticilerinden herhangi bir tazminat talebinde bulunulmamacığının ikrarı ve yöneticilerin aklanması niteliğindedir. O halde, ibra kararı ister açık ister örtülü şekilde alınsın, ibrayla birlikte şirketin hukuk davası açma hakkı ortadan kalkar. Başka bir deyişle, ibra kararı ile yönetim organı üyeleri hakkında sorumluluk davası açma hakkı sona erer. Yönetim organı üyelerinin genel kurul tarafından ibra edilmemesi halinde ise mahalli idare şirketi, uğramış olduğu doğrudan zararlar nedeniyle TTK'nın 553. maddesi kapsamında ilgili yöneticiler hakkında zamanaşımı süreleri<sup>5</sup> içinde sorumluluk davası açabilir.

Bu doğrultuda, şirket genel kurulunun, sorumluluktan ibraya ilişkin kararı, ibranın kapsadığı açıklanan maddi olaylara ilişkin olarak, şirketin, ibraya olumlu oy veren ve ibra kararını bilerek payı iktisap etmiş olan ortakların dava hakkını kaldırır. Diğer ortakların dava hakları ise ibra tarihinden itibaren altı ay geçmesiyle düşer (TTK md. 558, 644/1-a).

Son olarak ifade etmek gerekirse, ibra kararı yönetim organı üyelerinin sadece hukuki sorumluluğuyla ilgili bir düzenleme olup, bunların cezai sorumluluğunu ortadan kaldırmaz. Mahalli idare şirketi yöneticileri, Türk Ceza Kanunu veya diğer kanunların ceza hükümleri kapsamında suç işledikleri takdirde, genel hükümlere göre haklarında Cumhuriyet Savcılarınca soruşturma yürütülebilir. Bu bağlamda ibra kararının, şirket yönetici-

<sup>3</sup> 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu, 14.02.2011 tarihli ve 27846 sayılı Resmî Gazetede yayımlanmıştır.

<sup>4</sup> Ünal Tekinalp, Sermaye Ortaklıklarının Yeni Hukuku, Vedat Kitapçılık, İstanbul 2013, s.413.

<sup>5</sup> Mahalli idare şirketlerinde sorumlu olanlara karşı tazminat istemek hakkı, davacının zararı ve sorumluyu öğrendiği tarihten itibaren iki ve her hâlde zararı doğuran fiilin meydana geldiği günden itibaren beş yıl geçmekle zamanaşımına uğrar. Ancak, bu fiil cezayı gerektirip, Türk Ceza Kanununa göre daha uzun dava zamanaşımına tabi bulunuyorsa tazminat davasına da bu zamanaşımı uygulanır (TTK md. 560, 644/1-a).

leri açısından cezai takibat yapılmasını ve ceza davası açılmasını engelleyici bir yönü bulunmamaktadır.

### 3. İBRANIN TÜRLERİ

#### 3.1. Açık İbra

Genel kurulun gündem maddeleri arasında açıkça yer verilerek alınan bir ibra kararına doktrinde “açık ibra” denilmektedir. TTK’ya göre genel kurulun olağan toplantı gündeminde yer alması gereken maddelerden biri de yönetim organı üyelerinin ibrasıdır. Dolayısıyla yönetim organı üyelerinin ibrasına, genel kurulun gündem maddeleri arasında açıkça yer verilir. Uygulamada da genellikle mahalli idare şirketlerinin genel kurul gündeminde yönetim organı üyelerinin ibrasına yer verilmekte ve bunlar bilançonun onaylanmasından ayrı olarak ibra edilmektedir.

#### 3.2. Örtülü (Zımni) İbra

Örtülü ibra, bilançonun onaylanması ile kanun gereğince meydana gelen ibradır. Yönetim organı üyelerinin ibrası açıkça genel kurulun gündeminde yer almamasına karşın, bilançonun onaylanması kararı yönetim organı üyelerinin ibrası sonucunu doğurur. Buna doktrinde, “örtülü ibra” yanında “zımni ibra”, “ibra sonucu” veya “ibra varsayımı” da denilmektedir. TTK’nın 424. maddesinde, ‘bilançonun onaylanmasına ilişkin genel kurul kararının, kararda aksine açıklık bulunmadığı takdirde, yönetim kurulu üyelerinin (limited şirketlerde müdürlerin) ibrası sonucunu doğurduğu, bununla beraber, bilançoda bazı hususlar hiç veya gereği gibi belirtilmemişse veya bilanço şirketin gerçek durumunun görülmesine engel olacak bazı hususları

içeriyorsa ve bu hususta bilinçli hareket edilmişse onamanın ibra etkisini doğurmayacağı’ hükme bağlanmıştır. Her ne kadar hükümde sadece “bilanço” ibaresi kullanılmışsa da, söz konusu maddeyi, TTK md. 409/1 ile birlikte değerlendirmek gerekir. Dolayısıyla, bilanço dışındaki diğer finansal tablolar ile yönetim organı üyelerinin yıllık çalışma raporu, şirket bağımsız denetime tabi ise denetçi raporu, özel denetçi atanması halinde bu denetçinin tanzim ettiği rapor ile genel kurulda yapılan sözlü açıklamalar da bu kapsamda ele alınmalıdır. Ancak belirtmek gerekir ki, ilgili belgelerde bazı hususlar hiç veya gereği gibi belirtilmemişse veya bunlar mahalli idare şirketinin gerçek durumunun görülmesine engel olacak bazı hususları içeriyorsa ve bu hususta bilinçli hareket edilmişse onama sonucunda yöneticiler ibra edilmiş olmaz. Hükümde geçen “bilinçli hareket etmiş olma” ibaresi, “bilanço şirketin gerçek durumunun görülmesine engel olacak yanlış bir takım hususları içeriyorsa” ifadesi ile ilgilidir. Peçelemenin bilinçsiz bir şekilde yapılması veya bilançoya konulan bir kalemin örneğin karşılık amacını aşan bir şekilde gerçek durumun görülmesine engel olması ibrayı engellemez.

Diğer taraftan, genel kurul gündeminde hem “ibra”, hem de “bilançonun onanması” iki ayrı gündem maddesi halinde yer alıyorsa, bilançonun onanması ile organların ibrası arasındaki ilişki kesilmiş olur. Bu durumda genel kurul toplantısında; bilanço onaylansa (kabul edilse) dahi yöneticiler ibra edilmeyebilir. Yöneticiler ibra edilmişse, bilançonun onaylanmaması ibra kararını ortadan kaldırmaz. İbra genel kurul gündeminde ayrı bir madde olarak yer alacaksa bu

maddenin, “yönetim organınca hazırlanan raporların okunması ve müzakeresi” ile “finansal tabloların okunması, müzakeresi ve tasdiki” gündemlerinden sonraya konulması faydalı olacaktır. Sonuç olarak, yöneticilerin ibrası açısından en uygun olan yöntem, “bilançonun onaylanması” ve “ibra” maddelerinin genel kurul gündemine ayrı ayrı konulmasıdır.<sup>6</sup>

### 3.3. Kuruluş İşlemlerinden Dolayı Özel İbra

Ayrı bir tür olarak değerlendirilmese de, mahalli idare şirketlerinin kurucularının ve ilk yönetim organı üyelerinin kuruluş işlemlerinden dolayı ibralarının ayrıca ele alınması faydalı olacaktır. TTK'nın 559. maddesinde, anonim ve limited şirketlerde kuruluş ve sermaye artırımına ilişkin işlemlerden dolayı farklı ibra yöntemi benimsenmiş ve ibrada zaman bakımından bir sınırlama öngörülmüştür. Buna göre, mahalli idare şirketlerinde kurucuların, yönetim organı üyelerinin, denetçilerin, şirketin kuruluşundan ve sermaye artırımından doğan sorumlulukları, şirketin tescili tarihinden itibaren dört yıl geçmedikçe sulh ve ibra yoluyla kaldırılamaz. Bu sürenin geçmesinden sonra da sulh ve ibra ancak genel kurulun onayıyla geçerlilik kazanır. Bununla beraber, esas sermayenin onda birini temsil eden ortaklar sulh ve ibranın onaylanmasına karşı iseler, sulh ve ibra genel kurulca onaylanmaz. Bahsi geçen şartlara aykırı olarak genel kurulca alınan ibra kararı ise butlandır (geçersizdir).

Kurucular ve ilk yönetim organı üyeleri, kuruluştan dolayı en az dört yıl bo-

yunca sorumlu olmaya devam ederler. Bu süre içerisinde, yönetim organı üyeleri, şirketin kendisi ve ortakları, ibra edilememiş olan kurucular ile yöneticiler hakkında şirket merkezinin bulunduğu yerdeki asliye ticaret mahkemesinde kuruluş dolayısıyla hukuki sorumluluk davası açabilir.

### 4. İBRANIN KAPSAMI

Mahalli idare şirketlerinde yönetim organı üyelerinin, bir hesap dönemi içerisindeki faaliyet ve çalışmaları genel kurul tarafından değerlendirilir ve sonucunda yönetim organı üyelerinin ibra edilmesi veya ibra edilmemesi yönünde bir karar verilir. Genel kurul, alacağı ibra kararında ibranın kapsamını belirleme, ibra kararını kişi, konu ve zaman bakımından sınırlama yetkisine sahiptir. Ancak getirilen sınırlama dürüstlük kuralına aykırı olamaz. Keza bir hakkın açıkça kötüye kullanılmasını hukuk düzeni korumaz. Bu doğrultuda şirket genel kurulu, yönetim organı üyelerinin tümünü veya bir kısmını ibra etme hakkına sahiptir. İbra edilen yönetim organı üyeleri sorumluluktan kurtulurken, ibra edilmeyenlerin hukuki sorumluluğu devam eder. Bu durumda şirket ve/veya ortaklar, ibra edilmeyen yönetim organı üyeleri hakkında sorumluluk davası açarak şirketin uğramış olduğu zararın tazminini isteyebilir.

İbranın konu olarak kapsamını ise genel kurula açıklanan maddi olaylar oluşturur. Yönetim organı üyeleri ancak genel kurula sunulan belgeler kapsamında ibra edilmiş sayılır. Bilanço, gelir tablosu, yönetim organının yıllık faaliyet raporlarında hiç açıklanmamış veya eksik ya da yanlış açıklanmış olgu ve olaylar ibrayı kapsamaz. Genel kurulun hiçbir şekilde

<sup>6</sup> Cafer Tayyar Çöklü, Uygulamada Yapı Kooperatifleri, Omas Ofset, İstanbul 2001, s.264.

bilmediği ve öğrenme imkanına sahip olmadığı konu ve işlemler ibranın dışındadır.

Son olarak, genel kurulun almış olduğu ibra kararı, kural olarak bilançonun ait olduğu ilgili (son) hesap dönemine ilişkin hüküm ifade eder ve hesap döneminin tamamı için alınır. Ancak ibra kararı, hesap döneminin tamamının yanında, belli bir bölümüne ilişkin de alınabilir.

### 5. İBRA EDİLMİYİ TALEP ETME VE İBRA DAVASI AÇMA HAKKI

İbra talebi ve ibra davası, TTK'da doğrudan düzenlenmemiş, ancak doktrinde bu hak incelenmiş ve yargı organlarında da kabul edilmiştir. Bu kapsamda, haklı bir sebep olmaksızın, keyfi olarak veya dürüstlük kuralına aykırı bir şekilde yönetim organı üyelerinin ibrasının genel kurul tarafından reddedilmesi veya engellenmesi ya da ibradan kaçınılması gibi hallerde yönetim organı üyeleri, genel kuruldan ibra edilmelerini talep edebileceği gibi ibra davası da açabilirler. Mahalli idare şirketi yöneticilerinin anılan hakları kullanabilmesi için özen ve bağlılık yükümlülüğü dâhil olmak üzere tüm yükümlülük ve sorumluluklarını yerine getirmiş, yönetim görevini kusursuz bir şekilde ifa etmiş, Kanunda ve esas sözleşmede öngörülen diğer görev ve yetkilerini gereği gibi yerine getirmiş olması şarttır. Bu çerçevede, ibra davası açan yönetim organı üyelerinin, kusursuz bir yönetim gerçekleştirdiğini, yükümlülük ve sorumluluklarını ihlal etmediğini, şirket hesaplarını usulüne uygun tutulduğunu ve ibra edilmemelerini haklı gösterecek bir nedenin bulunmadığını bilgi ve belgelerle ispat etmesi gerekir.

İbra davası, ibra edilmeyen yönetim

organı üyeleri tarafından mahalli idare şirketine karşı ve şirket merkezinin bulunduğu yerdeki asliye ticaret mahkemesinde açılır. Söz konusu dava, genel kurulun ibra etmeme kararının iptali davasıyla birlikte açılabilir gibi ayrı olarak da açılabilir.

### 6. İBRA EDİLMİYEN YÖNETİM ORGANI ÜYELERİNİN DURUMU

İbra edilmeyen yönetim organı üyelerinin görevleri kendiliğinden sona ermez; kural olarak görevlerine devam ederler. Dolayısıyla, ibra edilmeme kararı, kendiliğinden azil edilme sonucunu doğurmaz. Yönetim organı üyelerinin görevlerine devam etmesi istenmiyorsa, genel kurulun ayrıca azil kararı alması gerekir.

Öte yandan, mahalli idare şirketlerinde genel kurul, yönetim organı üyelerini görevden alabilir. O halde, ibra edilmeyen yönetim organı üyeleri, yine aynı görüşmelerin bir sonucu olarak görevlerinden azledilebilir.

### 7. GENEL KURULUN İBRAYA İLİŞKİN KARARININ İPTALİ VE BUTLANI

İbra kararı, nihayetinde bir genel kurul kararı olması nedeniyle, genel kurul kararlarının sakatlığına ilişkin hükümlere tabidir. Dolayısıyla, ibra kararının iptali için dava açılabilir ve/veya butlanının tespiti için mahkemeye başvurulabilir.

Bu kapsamda, toplantıda hazır bulunup da karara olumsuz oy veren ve bu muhalefetini tutanağa geçirten, toplantıda hazır bulunsun veya bulunmasın, olumsuz oy kullanmış olsun ya da olmasın; çağrının usulüne göre yapılmadığını, gündemin gereği gibi ilan edilmediğini,



genel kurula katılma yetkisi bulunmayan kişilerin veya temsilcilerinin toplantıya katılıp oy kullandıklarını, genel kurula katılmasına ve oy kullanmasına haksız olarak izin verilmediğini ve söz konusu aykırılıkların genel kurul kararının alınmasında etkili olduğunu ileri süren ortaklar, yönetim organı, kararların yerine getirilmesi kişisel sorumluluğuna sebep olacaksa yönetim organı üyelerinden her biri, kanun veya esas sözleşme hükümlerine ve özellikle dürüstlük kuralına aykırı olan genel kurul kararları aleyhine, karar tarihinden itibaren üç ay içinde, şirket merkezinin bulunduğu yerdeki asliye ticaret mahkemesinde iptal davası açabilirler (TTK md. 445, 446, 622). Genel kurul kararının iptaline ilişkin mahkeme kararı, kesinleştikten sonra bütün ortaklar hakkında hüküm ifade eder. Yönetim organı üyeleri bu kararın bir suretini derhâl ticaret siciline tescil ettirmek ve internet sitesi kurmakla yükümlü ise internet sitesine koymak zorundadır.

Diğer taraftan, ibra kararının ve diğer kararların alındığı genel kurulun özellikle; ortakların genel kurula katılma, asgari oy, dava ve kanundan kaynaklanan vazgeçilemez nitelikteki haklarını sınırlandıran veya ortadan kaldıran, ortakların bilgi alma, inceleme ve denetleme haklarını, kanunen izin verilen ölçü dışında sınırlandıran, şirketlerin temel yapısını bozan kararları batıldır (TTK md. 447, 622). Bu bağlamda, belirtilen nitelikteki ibraya ilişkin genel kurul kararının batıl olduğunun tespiti, menfaati bulunan herkes tarafından belli bir süreye bağlı olmaksızın şirket merkezinin bulunduğu yerdeki asliye ticaret mahkemesinden istenebilir.

## 8. SONUÇ

Mahalli idare şirketlerinde yönetim organı üyeleri (anonim şirket şeklinde kurulan mahalli idare şirketlerinde yönetim kurulu üyeleri, limited şirket şeklinde kurulan mahalli idare şirketlerinde müdür, birden fazla müdür varsa müdürler kurulu üyeleri), kanundan ve esas sözleşmeden doğan yükümlülüklerini kusurlarıyla ihlal ettikleri takdirde, hem şirkete hem ortaklara hem de şirket alacaklılarına karşı verdikleri zarardan sorumludur. İbra ise mahalli idare şirketlerinde kusursuzluğun ispatı ve zamanaşımı dışında yönetim organı üyelerinin (yöneticilerin) sorumluluğunu ortadan kaldırır. Yönetim organı üyelerinin, bir hesap dönemi içerisindeki faaliyet ve çalışmaları genel kurul tarafından değerlendirilir ve sonucunda yöneticilerin ibra edilmesi veya ibra edilmemesi yönünde karar verilir. İbra ile birlikte mahalli idare şirketi, hesap dönemi içerisinde gerçekleşen işlem ve faaliyetler ile bunların sonuçlarının, yöneticiler açısından bir sorumluluk taşımadığını kabul etmiş ve hukuki sorumluluk (tazminat) davası açma hakkından vazgeçmiş olur.

İbra kararı almaya yetkili organ ise şirketin genel kuruldur. Genel kurul ibra kararını, açık bir şekilde alabileceği gibi örtülü (zımni) olarak da alabilir. Kanun koyucu, anonim ve limited şirketlerin kuruluş işlemlerinden dolayı kurucular ile ilk yöneticilerin ibrası hakkında özel kurallar öngörmüştür. Genel kurul, alacağı ibra kararında ibranın kapsamını belirleme, ibra kararını kişi, konu ve süre yönünden sınırlama yetkisine sahiptir. Buna göre genel kurul; ibrayı yöneticilerin tümüne veya bir kısmına, hesap

dönemi içindeki iş ve işlemlerin tümüne veya bir kısmına, hesap döneminin tümüne veya belli bir zaman dilimine özgülüylebilir.

Geçerli bir ibra kararı, mahalli idare şirketinin ve dolaylı uğranılan zararlar nedeniyle de ortakların, ilgili hesap dönemine ait ve ibra kapsamına giren iş, işlem ve faaliyetler bakımından yönetim organı üyeleri aleyhine sorumluluk davası açma hakkını sona erdirir. Ancak ibra, ortakların doğrudan uğradıkları zararlar nedeniyle sorumluluk davası açma hakkını etkilemez. Bununla birlikte ibranın, yönetim organı üyelerinin cezai sorumluluğu üzerinde herhangi bir etkisi bulunmamaktadır.

Genel kurulun ibra etme veya etmeye dair kararı hakkında, ortaklar, yönetim organı ile bu organın üyelerinden her biri, karar tarihinden itibaren üç ay içinde, şirket merkezinin bulunduğu yerdeki asliye ticaret mahkemesinde iptal davası açabilirler. Bunun yanında, belli bir süreye bağlı olmaksızın menfaati bulunan herkes, genel kurulun aldığı ibra kararının butlan olduğunun tespitini mahkemeden talep edebilir.

Bu kapsamda, ibra kararı, yönetim organı üyelerinin hukuki sorumluluktan kurtulmasını sağlayan önemli bir araç olduğundan, mahalli idare şirketlerinin genel kurul gündeminde ibraya ilişkin bir maddeye yer verilmesi yöneticilerin menfaatine olacaktır.

#### KAYNAKÇA

- 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu (14.02.2011 tarihli ve 27846 sayılı R.G.).
- Aytaç, Zühtü, Anonim Şirketlerde İbra, Banka ve Ticaret Hukuku Araştırma Enstitüsü Yayınları, Ankara 1982.
- Çöklü, Cafer Tayyar, Uygulamada Yapı Kooperatifleri, Omaş Ofset, İstanbul 2001.
- Şener, Esat, Hukuk Sözlüğü, Seçkin Yayınevi, Ankara 2001.
- Tekinalp, Ünal, Sermaye Ortaklıklarının Yeni Hukuku, Vedat Kitapçılık, İstanbul 2013.

# PRATİK BİLGİLER

## DEVLET MEMURLARIYLA İLGİLİ MALİ HAKLAR

657 sayılı Kanun md.154; Hazine ve Maliye Bakanlığı Kamu Mali Yönetim ve Dönüşüm Genel Müdürlüğü'nün 5.1.2024 ve 2774790 sayılı Genelgesi	01.01.2024 30.06.2024 Dönemi
<b>Aylık Katsayısı</b> Kıdem Aylığı Göstergesi	0,760871
<b>Kıdem Aylığı Göstergesi</b> (20 x Kıdem Yılı Maaş Katsayısı) Bir hizmet yılı için 20; 25 yıl ve fazlası için azami 500 gösterge	20
<b>Taban Aylık Katsayısı</b> (1.000 x Aylık Katsayı)	11,909083
<b>Yan Ödeme Katsayısı</b> (İş güclüğü, iş riski, temininde güçlük ve mali sorumluluk zamlarının aylık tutarlara çevrilmesinde uygulanacak yan ödeme katsayısı)	0,241297
<b>Özel Hizmet Tazminat Tavanı</b> (8.000+1.500) x Maaş Aylık Katsayısı	7.228,27 TL
399 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 3 üncü maddesinin (c) bendi uyarınca sözleşmeli olarak çalıştırılan personelin ücret tavanı	41.644,40 TL
6.6.1978 tarihli ve 7/15754 sayılı Bakanlar Kurulu Kararıyla yürürlüğe konulan Sözleşmeli Personel Çalıştırılmasına İlişkin Esasların 3 üncü maddesinin ikinci fıkrasında yer alan ücret tavanı	37.125,05 TL
Mevzuatı uyarınca istihdam edilen sözleşmeli personelin hizmet sözleşmesi esaslarında yer alan ve 7.7.2023 tarihli ve 2298391 sayılı Hazine ve Maliye Bakanlığı Genelgesinin 1 inci maddesinin ikinci fıkrasının (ç) bendiyle yükseltilmiş bulunan taban ve tavan ücretleri artırılma oranı	% 49,25
Mevzuatı uyarınca vize edilmiş sözleşmeli personel pozisyonlarının, anılan Genelgenin 1 inci maddesinin ikinci fıkrasının (d) bendiyle yükseltilmiş bulunan taban ve tavan ücretleri artırılma oranı	% 49,25
Çeşitli statülerde 2023 yılında sözleşmeli olarak çalıştırılanlardan 2024 yılında da görevlerine devam etmeleri ilgili kamu idarelerince uygun görülenerin, söz konusu Genelgenin 1 inci maddesinin ikinci fıkrasının (e) bendiyle yükseltilmiş bulunan mevcut brüt sözleşme ücretleri artırılma oranı	% 49,25

29.12.2020 tarihli ve 3342 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararıyla yürürlüğe konulan Kamu İktisadi Teşebbüslerinde Uygulanacak Ücretlerin Tespitine İlişkin Karara ekli listede gösterilen grupların 31.12.2023 tarih itibarıyla en düşük ve en yüksek temel ücretleri ile bu gruplara göre temel ücreti belirlenen personelin anılan tarih itibarıyla geçerli olan temel ücretleri artırılma oranı	% 49,25
Özelleştirme programında bulunan kuruluşlarda 527 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 31 inci maddesine istinaden istihdam edilen sözleşmeli personelin 31.12.2023 tarihi itibarıyla geçerli olan sözleşme ücretleri %49,25 oranında artırılmıştır. (Ancak, bunların sözleşme ücreti tutarları, ilgili dönemde 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye ekli (II) sayılı cetvele dahil emsali personelin toplam sözleşme ücreti tutarını geçmeyecektir.)	% 49,25
8.2.2002 tarihli ve 2002/3729 sayılı Bakanlar Kurulu Kararının, 2 nci maddesinde yer alan ortalama ücret toplamı üst sınırı	75.782,69 TL
3 üncü maddesi kapsamındaki personelin mali ve sosyal hakları söz konusu maddede yer alan usul ve esaslar dahilinde artırılma oranı	% 49,25
01.01.2024 tarihinden itibaren işçilere ödenecek kıdem tazminatının yıllık tavan tutarı	35.058,58 TL
19.4.1990 tarihli ve 3628 sayılı Kanun uyarınca yürürlüğe konulan Mal Bildiriminde Bulunulması Hakkında Yönetmeliğin 8 inci maddesi uyarınca Hazine ve Maliye Bakanlığınca ilan edilmesi gereken genel idare hizmetleri sınıfında birinci derecenin birinci kademesindeki şube müdürüne ödenen her türlü zam ve tazminatlar dahil net aylık tutarı 1.1.2024 tarihi itibarıyla	47.440,35 TL

## DEVLET MEMURLARINA SAĞLANAN SOSYAL YARDIMLAR

657 s. K. md. 202, Hazine ve Maliye Bakanlığı Kamu Mali Yönetim ve Dönüşüm Genel Müdürlüğü'nün 5.1.2024 tarih ve 2774790 sayılı Genelgesi

Konusu		01.01.2024
		30.06.2024 Dönemi
Aile Yardımı (2.273 x Maaş Katsayısı)		1.729,46 TL
Çocuk Yardımı	0-6 Yaş grubu çocuk için 500 x Aylık Katsayısı	380,44 TL
	0-7 Yaş grubu çocuk için 250 x Aylık Katsayısı	190,22 TL
Ölüm Yardımı	Eş ve Çocuğun Ölümü (8.000+1.500) x Aylık Katsayısı	7.228,28 TL
	Memurun Ölümü (8.000 +.1500) x Aylık Katsayısı x 2	14.456,55 TL

## 5510 SAYILI KANUN 4/c (MEMUR) KAPSAMINDA SİGORTALILARIN PRİM ORGANLARI

5510 sayılı Kanun md.81

Sigorta Kolları (1.10.2008 tarihinden itibaren)	Sigortalı Payı %	İşveren Payı %	Toplam Primi %
Malullük, Yaşlılık ve Ölüm Sigortası Primi	9	11	20
Malullük, Yaşlılık ve Ölüm Sigortaları Primi (Fiili hizmet süresi zammı uygulanan işlerde)	9	12 - 14	21 - 23
Genel Sağlık Sigortası Primi	5	7,5	12,5
<b>Prim Toplamı</b>	<b>14</b>	<b>20,5 - 23,5</b>	<b>34,5 - 37,5</b>

## SSK PRİM ORANLARI

506 s. Kanun md. 63,73,78; 5510 s. Kanun Geçici md.6

Sigorta Kolları (1.10.2008 tarihinden önce)	İşçi Payı %	İşveren Payı %	Toplam Primi %
İş kazası, Meslek Hastalıkları Sigorta Primi	-	1,5 - 7	1,5 - 7
Hastalık Sigortası Primi	5	6	11
Analık Sigortası Primi	-	1	1
Prim Toplamı	9	11	20
Prim Toplamı	14	19,5 - 25	33,5 - 39

## 5510 SAYILI KANUN 4/a (İŞÇİ) KAPSAMINDA SİGORTALILARIN PRİM ORGANLARI

5510 sayılı Kanun md.81

Sigorta Kolları (1.9.2013 tarihinden itibaren)	İşçi Payı %	İşveren Payı %	Toplam Primi %
Kısa Vadeli Sigorta Kolları Primi	-	2	2
Malullük, Yaşlılık ve Ölüm Sigortası Primi	9	11	20
Malullük, Yaşlılık ve Ölüm Sigortaları Primi (Fiili hizmet süresi zammı uygulanan işlerde)	9	12-14	21-23
Genel Sağlık Sigortası Primi	5	7,5	12,5
<b>Prim Toplamı</b>	<b>14</b>	<b>20,5 - 23,5</b>	<b>34,5 - 37,5</b>

## BELEDİYE BAŞKAN ÖDENEĞİ

Nüfus	Ödenek Göstergesi	Ödeme Dönemi	Aylık Katsayısı	Bütüt Ödenek
10.000'e kadar olan beldelerde	72.280	01.01.2024-30.06.2024	0,760871	54.995,76
10.001'den 50.000'e kadar olan beldelerde	82.280	01.01.2024-30.06.2024	0,760871	62.604,47
50.001'den 100.000'e kadar olan beldelerde	102.280	01.01.2024-30.06.2024	0,760871	77.821,89
100.001'den 250.000'e kadar olan beldelerde	117.280	01.01.2024-30.06.2024	0,760871	89.234,95
250.001'den 500.000'e kadar olan beldelerde	137.280	01.01.2024-30.06.2024	0,760871	104.452,37
500.001'den 1.000.000'a kadar olan beldelerde	157.280	01.01.2024-30.06.2024	0,760871	119.669,79
1.000.001'den 2.000.000'a kadar olan beldelerde	192.280	01.01.2024-30.06.2024	0,760871	146.300,28
2.000.001'den fazla olan beldelerde	232.280	01.01.2024-30.06.2024	0,760871	176.735,12

\* Nüfusu 50.001'den az olan il merkezi beldelerde bu ödeneğin hesaplamasında 102.280 gösterge rakamı esas alınır. Yani brüt ödenek 77.821,89 TL'dir.

## BELEDİYE MECLİS ÜYELERİ HUZUR HAKKI<sup>[1]</sup>

Nüfusuna Göre Belediye Meclisi Huzur Hakkı	01.01.2024-30.06.2024 Dönemi Aylık Brüt Ödenek
10.000'e kadar olan beldelerde	611,06
10.001'den 50.000'e kadar olan beldelerde	695,61
50.0001'den 100.000'e kadar olan beldelerde	864,69
100.001'den 250.000'e kadar olan beldelerde	991,50
250.001'den 500.000'e kadar olan beldelerde	1.160,58
500.001'den 1.000.000'a kadar olan beldelerde	1.329,66
1.000.001'den 2.000.000'a kadar olan beldelerde	1.625,56
2.000.001'den fazla olan beldelerde	1.963,72

\* Meclis başkan ve üyelerine, belediye başkanına ödenmekte olan aylık brüt ödeneğin günlük tutarının üçte birini geçmemek üzere meclis tarafından belirlenecek miktarda huzur hakkı ödenir,

[1]5393 sayılı Belediye Kanununun 32 nci maddesine göre hesaplanmıştır.

## BELEDİYE ENCÜMEN ÖDENEĞİ

(5393 sayılı Belediye Kanunu, md.36; 5216 sayılı Büyükşehir Belediyesi Kanunu, md.16)

Belediyenin Nüfusuna Göre Belediye Encümen Ödeneği	01.01.2024 30.06.2024 Dönemi (TL) Aylık Brüt Ödenek
Nüfusu 10.000'e kadar olan belediyelerde 3,500	2.663,05
Nüfusu 10.001'den 50.000'e kadar olan belediyelerde 4.500	3.423,92
Nüfusu 50.001den 200.000'e kadar olan belediyelerde 6.000	4.565,23
Nüfusu 200.001'ın üzerinde olan belediyelerde 7.500	5.706,53
Büyükşehir Belediye Encümen Başkanı ve Seçilmiş Üyelerine 12.000	9.130,46

\* Encümenin memur üyelerine bu tutarların yarısı ödenir.

## İL GENEL MECLİS ÜYELERİNİN HUZUR HAKLARI

Görevi	Dönemi 01.01.2024-30.06.2024
İl Genel Meclis Başkanı (Gösterge 6.026 x 0,760871)	4.585,01 TL
İl Genel Meclis Üyeleri (Gösterge 2.226 x 0,760871)	1.693,70 TL

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 ENCÜMENİ BRÜT ÖDENEKLERİ

Görevi	Dönemi 01.01.2024-30.06.2024
Encümen Başkanı (14.000 Gösterge x 0,760871)	10.652,19 TL
Encümen Üyeleri (12.000 Gösterge x 0,760871)	9.130,45 TL

\* 5302 sayılı İl Özel İdaresi Kanununun 28 inci maddesine göre verilen bu ödenek, encümen başkanı hariç memur üyelerine yarısı ödenecektir.

**ASGARİ ÜCRETİN NET HESABI VE İŞVEREN MALİYETİ**

	<b>01.01.2024 - 31.12.2024 Dönemi (TL) Asgari Ücretin Netinin Hesabı (TL)</b>
Brüt Asgari Ücret	20.002,50
SSK Primi (%14)	2.800,35
İşsizlik Sig. Fonu (%1)	200,03
Kesintiler Toplamı	3.000,38
Net Asgari Ücret	17.002,12
	<b>İŞVERENE MALİYETİ (TL/AY)</b>
Brüt Asgari Ücret	20.002,50
SSK Primi (%20,5) (İşveren Payı)	4.100,5125
İşveren İşsizlik Sigorta Fonu (%2)	400,05
İşverene Toplam Maliyet	24.503,06
İşverene Toplam Maliyet (5 Puanlık İndirimle)	23.502,94

Not: 28/01/2004 tarih ve 5083 Sayılı Türkiye Cumhuriyetinin Para Birimi Hakkında Kanununun 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.

<b>Prime Esas Kazançların Alt ve Üst Sınırları ile Bazı İşlemlere Esas Tutarlar</b>	
Günlük kazanç alt sınırı	666,75 TL
Aylık kazanç alt sınırı	20.002,50 TL
Günlük kazanç üst sınırı	5.000,63 TL
Aylık kazanç üst sınırı	150.018,90 TL

<b>PRİM İSTİSNA TUTARLARI</b>	
Yemek parası (günlük)	157,69 TL
Çocuk parası (aylık)	400,05 TL
Aile zammı/yardımları (aylık)	2.000,25 TL

<b>İŞ GÖREMEZLİK ÖDENEĞİ (Günlük)</b>	
Yatarak tedavilerde	333,38 TL
Ayakta tedavilerde	444,50 TL

<http://www.csgeb.gov.tr/csgebPortal/cgm.portal?page=asgari>

Asgari ücret tespit komisyon kararı 30.12.2023 tarihli ve 32415 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmıştır. Bir işçinin günlük normal çalışma karşılığı ücreti 666,75 TL'dir.



## GELİR VERGİSİ TARİFESİ

### Gelir Vergisi Genel Tebliği (Seri No:324)

(R.G. : 30.12.2023 tarihli ve 32415 sayılı (2.mük.))

Gelir Vergisi Kanununun 103 üncü maddesinin birinci fıkrasında yer alan gelir vergisine tabi gelirlerin vergilendirilmesinde esas alınan tarife, 2024 takvim yılı gelirlerinin vergilendirilmesinde esas alınmak üzere aşağıdaki şekilde yeniden belirlenmiştir.	ORAN
110.000 TL'ye kadar	15%
230.000 TL'nin 110.000 TL'si için 16.500 TL, fazlası	20%
580.000 TL'nin 230.000 TL'si için 40.500 TL, (ücret gelirlerinde 870.000 TL'nin 230.000 TL'si için 40.500 TL), fazlası	27%
3.000.000 TL'nin 580.000 TL'si için 135.000 TL (ücret gelirlerinde 3.000.000 TL'nin 870.000 TL'si için 213.300 TL), fazlası	35%
3.000.000 TL'den fazlasının 3.000.000 TL'si için 982.000 TL (ücret gelirlerinde 3.000.000 TL'den fazlasının 3.000.000 TL'si için 958.800 TL), fazlası	40%

## BELEDİYE ENCÜMENLERİNİN 1608. S. KANUN KAPSAMINDAKİ İDARİ PARA CEZALARI

<b>1608 sayılı Yasa'nın 1 inci maddesi</b> (5326 s.K.32.md.) hükmü kapsamında. <sup>1</sup>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Belediye meclis ve encümenlerinin kendilerine kanun, tüzük ve yönetmeliklerin verdiği görev ve yetki çerçevesinde aldıkları kararlara aykırı hareket edenlere,</li> <li>Belediye kanun, tüzük ve yönetmeliklerinin men veya emrettiği fiilleri işleyenlere veya yapmayanlara,</li> </ul>	2.052 TL
1608 sayılı Kanun'un 5728 sayılı Kanun'la değişik 2 nci maddesine göre;	Belediyelerin karar organları veya ilgili komisyonlar tarafından mevzuata uygun olarak belirlenen <b>yolcu nakil araçlarına ilişkin ücret tarifelerine uymayan kişi</b> , belediye encümeni tarafından	en az 4.135 TL en fazla 83.709 TL

<sup>1</sup> Bu para cezası, 1608 sayılı Yasa çerçevesinde belediye encümeni tarafından verilecektir. Belediye zabıtası, emre aykırılığı idari yaptırım tutanağı ile tespit edecektir. Yapılan bu tespite göre, belediye encümeni, ilgiliye emre aykırılık kabahatinden dolayı para cezası uygulayacaktır.

## 3194 SAYILI İMAR KANUNU'NA İLİŞKİN 2024 YILI İDARİ PARA CEZALARI

Kanuni Dayanağı	Fil	Yapının Sınıfı	Yapının Grubu	İdari Para Cezası (TL)(herbirm2 için)
42/2-a ve 42/5	Ruhsat alınmaksızın veya ruhsata, ruhsat eki etüt ve projelere veya imar mevzuatına aykırı olarak yapı yapmak, ayrıca 42.maddenin 5.fikrasına göre (köy yerleşik alanı içinde ruhsata tabi olan tarım ve hayvancılık maksatlı yapılar)	I	A	44,875877
			B	74,793128
		II.	A	119,669005
			B	164,544882
		III	A	269,255261
			B	299,172512
		IV	A	344,048390
			B	373,965641
			C	463,717395
		V	A	568,427774
			B	688,096779
			C	777,848533
D	942,393415			
42/2-b	Mevzuata aykırılığı yapı inşaat alanı üzerinden hesaplanması mümkün olmayan, yapının cephelerini ve diğer yapı elemanlarını değiştiren veya yapı malzemesi için öngörülen gereklere aykırı bulunan			Birim Fiyat Listesindeki Bedelin %20

42/2-c maddesindeki artırım sebepleri (42/2-a ve b bentlerinde belirtilen ceza miktarına uygulanır)		
42/2-c (42/2-a ve b bentlerinde yapılan yapı)	Hisseli parselde diğer maliklerin muvafakati alınmaksızın yapılmış ise	%30
	Kamuya veya başkasına ait bir parselde yapılmış ise	%40
	Uygulama imar planında veya parsellasyon 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
Cevre ve görüntü kirliliğine sebebiyet veriyor ise	%20	
42. maddenin 2. fıkrasındaki aykırılıklarda minimum ceza miktarı 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 hesaplanacak ceza miktarı	5.249,64TL'den Az olamaz	

## 3194 SAYILI İMAR KANUNU'NA İLİŞKİN 2024 YILI İDARİ PARA CEZALARI\*

7226 s. Kanun ile eklenen bent	<b>İdari Para Cezası (Emlak Vergi Değeri)</b>	Aykırlığa konu alan ile bu alanın bulunduğu arsa veya arazinin emlak vergisine esas asgari metre kare birim değerinin çarpımı ile bulunan bedel (Sadece 42/2-a için uygulanır) 42/2-a uyarınca hesaplanan bedel, 7226 s. Kanun ile eklenen bent gereğince hesaplanan bedel ile toplanarak toplam imar para cezası miktarı tespit edilir.
---	---	---

Yasal Dayanak	Fiil	Ceza Miktarı (TL)	FİİLLERİN ÇEVRE VE SAĞLIK ŞARTLARINA AYKIRI OLMASI HALİNDE	Can ve Mal Emniyetini Tehdit Etmesi Halinde
42/3	18, 28, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 40 ve 41 inci maddelerde belirtilen mükellefiyetleri yerine getirmemek veya bu maddelere aykırı davranmak yapı veya parsel sahibine, harita, plan, etüt ve proje müellifine veya gözetmenine, yapı müteahhidi, şantiye şefine ilgisine göre ayrı ayrı	29.917,26	59.834,50	89.751,75
42/4	Yapıldığı tarih itibarıyla plana ve mevzuata uygun olmakla beraber, can ve mal emniyetini tehdit ettiği veya edeceği tespit olunan yapıları, ilgili idarenin yazılı ikazına rağmen idarece tanınan süre içinde takviyede bulunmamak veya bu yapıları 39 uncu madde uyarınca yıkmamak	149.586,25	Uygulanmaz	Uygulanmaz
42/5	(KÖY YERLEŞİK ALANI İÇİNDE RUHSATA TABİ OLMAYAN) 27 nci maddeye göre belirlenmiş köy yerleşik alanı ve civarı sınırları içinde köyün nüfusuna kayıtlı olan ve köyde sürekli oturanlar tarafından, projeleri fen, sanat ve sağlık şartlarına uygun olmasına rağmen muhtarlık izni olmaksızın konut ve zati maksatlı tarım ve hayvancılık yapısı inşa edilmesi	5.249,64	Uygulanmaz	Uygulanmaz

\* Bu yapılardaki diğer aykırılıklar ve ruhsata tabi tarım ve hayvancılık maksatlı yapılardaki aykırılıklar için verilecek olan idari para cezası, 5.249,64 TL'den az olmamak üzere, ikinci fıkraya göre hesaplanan toplam ceza miktarı uygulanır.

## 2559 SAYILI POLİS VAZİFE VE SELAHİYET KANUNUNA GÖRE 2024 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 kıraathane; kumar ve kazanç kasti 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 (2559 s.K. m.7)

KABAHAT	CEZAYI VERECEK MAKAM	2024 YILI İÇİN UYGULANACAK MİKTAR	
Umuma Açık İstirahat ve Eğlence Yerleri			
m.6/1-a	İşyerlerinden süreli olarak faaliyetten geçici olarak men edildiği halde süresinden önce açılması	Belediye Encümeni	11.716 - 23.553 TL
m.6/1-b	İşyerlerinin açma ve kapanma saatlerine uymaması	Belediye Encümeni	11.716 - 23.553 TL
m.6/1-c,12/1	Eğlence, oyun, içki ve benzeri umuma açık ve açılması izne bağlıyerlerde18yaşındanküçüklerin çalıştırılması	Belediye Encümeni	11.716 - 23.553 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	11.716 - 23.553 TL
m.6/1-d	İşyerlerinin mevzuat hükümlerine aykırı olarak işletilmesi	Belediye Encümeni	11.716 - 23.553 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

\* Bu maddede öngörülen idari para cezaları, belediye sınırları içinde belediye encümeni tarafından verilir. Verilen idari para cezalarına ilişkin kararlar, ilgililere 7201 sayılı Tebliğat Kanunu hükümlerine göre tebliğ edilir. Bu cezalara karşı tebliğ tarihinden itibaren en geç yedi gün içinde yetkili idare mahkemesine itiraz edilebilir. İtiraz, idarece verilen cezanın yerine getirilmesini durdurmaz. İtiraz üzerine verilen karar kesindir. İtiraz, zaruret görülmeyen hallerde evrak üzerinde inceleme yapılarak en kısa sürede sonuçlandırılır. İdari para cezaları, 6183 sayılı Amme Alacaklarının Tahsil Usulü Hakkında Kanun hükümlerine göre tahsil olunur.

Bu maddede belirtilen aynı fiillerin, bir yıl içinde tekrarı halinde, en son uygulanan para cezası bir kat artırılarak uygulanır.

## 4857 SAYILI İŞ KANUNU'NA GÖRE UYGULANACAK PARA CEZALARI (2024 YILI)

Kanun Mad.	Ceza Mad.	Cezayı Gerektiren Fiil	(TL)	
3	98	İşyerini muvazaalı olarak bildirmek	167.473	İşyerini muvazaalı olarak bildiren asıl işveren ile alt işveren vekillerine ayrı ayrı.
5	99/1-a	İşçilere eşit davranma ilkesine aykırı davranmak	1.402	Bu durumdaki her işçi için
7	99/1-b	Maddede öngörülen ilke ve yükümlülüklerle aykırı olarak geçici işçi çalıştırmak	2.345	Bu durumdaki her işçi için
7/2(f) bendi	99/2	7.maddenin 2.fıkrasının (f) bendine aykırı davranmak	9.381	
8	99/1-c	İş sözleşmesinin içeriğini belirtir yazılı belgeyi vermemek	1.402	Bu durumdaki her işçi için
14	99/1-c	Çağrı üzerine ve uzaktan çalışma hükümlerine aykırı davranmak	1.402	Bu durumdaki her işçi için
28	99/1-d	İşten ayrılan işçiye Çalışma Belgesi vermemek, belgeye gerçeğe aykırı bilgi yazmak	1.402	Bu durumdaki her işçi için
29	100	Madde hükmüne aykırı olarak işçi çıkartmak (toplu işçi çıkarma)	5.506	Bu durumdaki her işçi için
30	101	Engelli ve Eski Hükümlü Çalıştırmamak	20.901	Çalıştırılmayan her engelli ve eski hükümlü ve Çalıştırılmayan her ay için
32	102/a	Ücret ile bu kanundan doğan veya TİS'den ya da iş sözleşmesinden doğan ücreti kasten ödememek veya eksik ödemek	1.515	Bu durumda olan her işçi ve her ay için
32	102/a	Ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkakını zorunlu tutulduğu halde özel olarak açılan banka hesabına ödememek	1.515	Bu durumda olan her işçi ve her ay için
37	102/b	Ücret hesap pusulası düzenlememek	5,506	
38	102/b	Yasaya aykırı ücret kesme cezası vermek veya kesintinin sebep ve hesabını bildirmemek	5,506	
39	102/a	Asgari ücreti ödememek veya eksik ödemek	1.515	Bu durumdaki her işçi ve her ay için
41	102/c	Fazla çalışmalara ilişkin ücreti ödememek, işçiye hak ettiği serbest zamanı altı ay zarfında kullandırmamak, fazla saatlerde yapılacak çalışmalar için işçinin onayını almamak.	2.667	Bu durumdaki her işçi için
52	102/b	Yüzde ile ilgili belgeyi temsilciye vermemek	5.506	

## 4857 SAYILI İŞ KANUNU'NA GÖRE UYGULANACAK PARA CEZALARI (2024 YILI)

56	103	Yıllık ücretli izni yasaya aykırı şekilde bölmek,	2.667	Bu durumdaki her işçi için
57	103	İzin ücretini yasaya aykırı şekilde ödemek veya eksik ödemek	2.667	Bu durumdaki her işçi için
59	103	Sözleşmesi feshedilen işçiye yıllık izin ücreti ödememek	2.667	Bu durumdaki her işçi için
60	103	Yıllık izin yönetmeliğinin esas usullerine aykırı olarak izni kullandırmamak veya eksik kullandırmak	2.667	Bu durumdaki her işçi için
63	104	Çalışma sürelerine ve buna dair yönetmelik hükümlerine uymamak	14.740	
64	104	Telafi çalışması usullerine uymamak	2.667	Bu durumdaki her işçi için
68	104	Ara dinlenmesini uygulamamak	14.740	
69	104	İşçileri geceleri 7.5 saatten fazla çalıştırmak, gece ve gündüz postalarını değiştirmemek	14.740	
71	104	Çocukları çalıştırma yaşına ve çalıştırma yaşağına aykırı davranmak	14.740	
72	104	Yer ve su altında çalıştırma yaşağına uymamak	14.740	
73	104	Çocuk ve genç işleri gece çalıştırmak veya ilgili yönetmelik hükümlerine aykırı hareket etmek	14.740	
74	104	Doğum öncesi-sonrası sürelerde kadın işçiye çalıştırmak veya ücretsiz izin vermemek	14.740	
75	104	İşçi Özlük dosyasını düzenlememek	14.740	
76	104	Çalışma sürelerine ilişkin yönetmeliklere muhalefet etmek	14.740	
92/2	107/1-a	Çağrıldıkları zaman gelmemek, ifade ve bilgi vermemek, gerekli olan belge ve delilleri getirip göstermemek, İş Müfettişlerinin 92/1.fıkra yazılı görevlerini yapmak için kendilerine her çeşit kolaylığı göstermemek ve bu yoldaki emir ve isteklerini geciktirmeksizin yerine getirmemek.	133.981	
96/1	107/1-b	İfade ve bilgilerine başvuru işçilere işverenlerce telkinlerde bulunma, gerçeği saklamaya yahut değiştirmeye zorlama veyahut ilgili makamlara ifade vermeleri üzerine onlara karşı kötü davranışlarda bulunmak	133.981	
107/2		İş Müfettişlerinin teftiş ve denetim görevlerinin yapılmasını ve sonuçlandırılmasını engellemek.	133.981	

'Not : 5083 sayılı T.C. Devletin Para Birimi Hakkında Kanunun 2. maddesine 21.04.2005 tarihli ve 5335 sayılı Kanunun 22.maddesi ile eklenen fıkra uyarınca 1 TL'nin altında kalan tutarlar dikkate alınmamıştır.

**ÇEŞİTLİ KANUN VE CUMHURBAŞKANLIĞI KARARNAMELERİNE GÖRE  
BÜTÇE KANUNUNDA GÖSTERİLMESİ GEREKEN PARASAL SINIRLARA  
AİT CETVEL (2024 YILI) \***

K.MAD.	AÇIKLAMA	TUTAR-TL
5018 s. K/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	8.600
	2-Diğer ilçelerde	4.400
	c) Şehit cenazelerinin nakli, firari askerler, şüpheli, tutuklu veya hükümlü askerlerin sevkinde kullanılmak üzere	99.000
	f)Doğal afetler nedeniyle oluşacak ihtiyaçlar için kullanılmak üzere	455.000
	g) İl dışına yapılacak seyahatlerde akaryakıt giderleri için kullanılmak üzere	45.000
	ğ) Yakalanan yasa dışı göçmenler ile sınır dışı edilecek şahıslar için kullanılmak üzere	181.000
	i)5018 sayılı Kanuna ekli (II) sayılı cetvelde yer alan özel bütçeli idarelerin	
	Kuruluş merkezlerindeki mutemetlerine	6.160.000
	Merkez dışındaki birim mutemetlerine	2.480,000
40	4-Kamu Alacaklarının Silinmesi	
79	a) Zaruri veya mücbir sebeplerle takip ve tahsil imkanı kalmayan kamu alacaklarının silinmesinde	50.000
	b)Tahsili için yapılacak takibat giderlerinin asıl alacak tutarından fazla olacağı anlaşılan, kamu alacaklarının silinmesinde	50
Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi, Sayısı: 4	1)Bakanlıklara Bağlı, İlgili, İlişkili Kurum ve Kuruluşlar ile Diğer Kurum ve Kuruluşların Teşkilatı Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesininin 409 uncu maddesinin birinci fıkrasınının (1) bendi gereğince kurum yararının bulunması halinde hak ve alacakların terkin	1.750
2942	Kamulaştırma Kanunu 3.md.2.fıkra	1.545.000

\*2024 Yılı Bütçe Kanunu 31.12.2024 tarih ve 32416 sayılı (mük.) R.G.yayımlanmıştır.

**DEĞERLİ KAĞITLAR (2024 YILI)**  
(R.G. T: 28.12.2023, S: 32413 (2.mük.)

Değerli Kağıdın Cinsi		Bedeli(TL)
	Noter kağıtları	
	a) Noter kağıdı	87,00
	b) Beyanname	87,00
	c) Protesto, vekaletname, re'sen senet	174,00
2	(Mülga:30.12.2004-5481/14. md.)	-
3	Pasaportlar	790,00
4	İkamet İzni (değişik:28/7/2016-6735/27 md.)	565,00
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	130,00
	b) Değişirme nedeniyle düzenlenen Türkiye Cumhuriyeti kimlik kartı	130,00
	c) Kayıp nedeniyle düzenlenen Türkiye Cumhuriyeti kimlik kartı	260,00
7	Aile cüzdanları	705,00
8	(Mülga:30/12/2004-5281/14.md)	-
9	Sürücü belgeleri	990,00
10	Sürücü çalışma belgeleri (Karneleri)	990,00
11	-(Mülga:2/1/2017-KHK-680/35 md.; Aynen kabul:1/2/2018-7072/34 md.)	
12	Motorlu araç tescil belgesi	885,00
13	İş makinesi tescil belgesi	740,00
14	Banka çekleri (Her bir çek yaprağı)	55,00
15	Mavi Kart (Ek: 9/5/2012-6304/9 md.)	130,00
16	Yabancı çalışma izni belgesi (Ek :28/7/2016-6735/27. md.)	565,00
17	Çalışma izni muafiyeti belgesi (Ek:28/7/2016-6735/27. md.)	565,00

**AMORTİSMAN AYIRMADA ALT SINIR**

TUTAR	UYGULAMADÖNEMİ	DAYANAĞI
<b>6.900 TL</b>	<b>01.01.2024 - 31.12.2024</b>	<b>556 Sayılı VUK Genel Tebliği</b>
4.400 TL	01.01.2023 - 31.12.2023	544 sayılı VUK Genel Tebliği
2.000 TL	01.01.2022 - 31.12.2022	530 sayılı VUK Genel Tebliği
1.500 TL	01.01.2021 - 31.12.2021	522 sayılı VUK Genel Tebliği
1.400 TL	01.01.2020 - 31.12.2020	513 sayılı VUK Genel Tebliği
1.200 TL	01.01.2019 - 31.12.2019	504 sayılı VUK Genel Tebliği
1.000 TL	01.01.2018 - 31.12.2018	492 sayılı VUK Genel Tebliği
900 TL	01.01.2017 - 31.12.2017	476 sayılı VUK Genel Tebliği



## KAMU KONUTLARININ 2024 YILI AYLIK KİRA BEDELLERİ

9.11.1983 tarihli ve 2946 sayılı Kamu Konutları Kanunu kapsamındaki kamu konutları için aylık kira bedellerinin belirlendiği Millî Emlak Genel Tebliği (Sıra No:418) 31.12.2023 tarih ve 32416 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanmıştır.

1) Kira bedelleri	Yurt içinde bulunan konutlardan aylık her bir metrekare için;
a) Kerpiç, ahşap, bağdadi ve benzeri konutlarda	5,66 TL/m <sup>2</sup>
b) Kalorifersiz konutlarda	8,85 TL/ m <sup>2</sup>
c) Kaloriferli konutlarda	11,61 TL/ m <sup>2</sup>
<b>Kira bedeline yapılacak ilaveler</b>	
3 üncü maddede belirlenen kira bedellerine ek olarak, aylık her bir metre kare için kaloriferci, kapıcıya da her ikisinin de kurum ve kuruluşlarca karşılandığı konutlardan ilave kira bedeli	1,36 TL/ m <sup>2</sup>
(2) Elektrik ve su bedellerinin kurum ve kuruluşlarca yapılan gerçek giderler dikkate alınarak kullanıcılarından tahsil edilmesi esastır. Bununla birlikte, sayaçların ayrılmasının mümkün olmaması nedeniyle elektrik, su ya da her ikisinin hizmet binası veya fabrika tesislerinden karşılandığı konutlardan 3 üncü maddede belirlenen kira bedellerine ek olarak, aylık her bir metrekare için;	
a) Elektrik sayacının ayrılmasının mümkün olmaması halinde	2,58 TL/ m <sup>2</sup>
b) Su sayacının ayrılmasının mümkün olmaması halinde	2,24 TL/ m <sup>2</sup>
c) Elektrik ve su sayacının her ikisinin de ayrılmasının mümkün olmaması halinde	4,81 TL/ m <sup>2</sup>
ç) Konutlarda kullanılan su, şehir şebekesi dışında kuyu, artezyen, kaynak suyu ve benzeri su kaynaklarından karşılanıyor olması halinde ilave kira bedeli alınır.	1,2 TL/ m <sup>2</sup>
<b>Yakıtı kurum ve kuruluşlar tarafından tedarik edilen konutlar</b>	
2946 sayılı Kamu Konutları Kanunu ile Kamu Konutları Yönetmeliği kapsamındaki kurum ve kuruluşların yurt içindeki kaloriferli konutlarından yakıtı kurum ve kuruluş tarafından tedarik edilenlerde oturanlardan ısı pay ölçer veya kalorimetre cihazı montajı yapılmamış konutlarda, her bir metrekare için yakıt bedeli	4,64 TL/ m <sup>2</sup>
(2) Isı pay ölçer veya kalorimetre cihazı montajı yapılmış konutlarda; birinci fıkradaki yakıt bedelinin üç katını geçmemek kaydıyla, bağımsız bölümün tüketimi oranında hesaplanan yakıt bedeli konutta oturanlardan tahsil edilir. Ancak kurum ve kuruluşlar, yakıt maliyetlerini dikkate alarak gerekli gördükleri takdirde bu bedelin üzerinde yakıt bedeli tahsil edebilir.	
(3) Yakıtı kurum ve kuruluşlarca tedarik edilen konutlarda, ortak kullanım alanlarındaki aydınlatma, elektrik, su, gaz, otomat ve benzeri giderlerin zorunlu nedenlerle kurum ve kuruluşlarca karşılanıyor olması halinde, bu giderler karşılığında kira ve yakıt bedellerine ek olarak her bir metrekare başına	0,54 TL/ m <sup>2</sup>
Kira bedellerinin hesaplanması 3 üncü maddede belirtilen kira birim bedellerine, 26.05.2005 tarihli ve 25826 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan Millî Emlak Genel Tebliği (Sıra No:294)’nde belirtilen esaslar uygulanmak suretiyle aylık kira bedelleri hesaplanır.	

## DAMGA VERGİSİNE TABİ KAĞITLAR

(Damga Vergisi Genel Tebliği Seri No : 68)

2024 Yılı İçerisinde Uygulanacak Damga Vergisine Tabi Kağıtların Tutarları

(R.G: 30.12.2023 - 32415)

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.Karayolları Trafik Kanunu uyarınca kayıt ve tescil edilmiş ikinci el araçların satış ve devrine ilişkin sözleşmeler	(Binde 1,89)
7. (Ek:6728/28. md.-Yürürlük: 09/08/2016) Hazinesin özel mülkiyetinde veya Devletin hüküm ve tasarrufu altında bulunan taşımazlara 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: 6728/28 md.) (Yürürlük: 9/8/2016) Resmî şekilde düzenlenen gayrimenkul satış vaadi sözleşmeleri	(Binde 0)
9.(Ek:6728/28.md.-Yürürlük:09/08/2016) Resmî dairelerin mal ve hizmet alımlarına ilişkin yaptıkları ihalelerde, ihaleyi yapan idare ile düzenlenen sözleşmeler	(Binde 9,48)
10. (Ek:6728/28. md.-Yürürlük: 9/8/2016) 1/11/2013 tarihli ve 6502 sayılı Tüketicinin Korunması Hakkında Kanun kapsamında düzenlenen:	
a) Taksitle satış sözleşmeleri	(Binde 9,48)
b) Ön ödemeli konut satış sözleşmeleri	(Binde 0)
c) Devre tatil ve uzun süreli tatil hizmeti sözleşmeleri	(Binde 9,48)
ç) Paket tur sözleşmeleri	(Binde 9,48)
d) Abonelik sözleşmeleri	(Binde 9,48)
e) Mesafeli satış sözleşmeleri	(Binde 9,48)
11. (Ek:6728/28. md.-Yürürlük: 9/8/2016) 7/6/2012 tarihli ve 6326 sayılı Turist Rehberliği Meslek Kanunu kapsamında düzenlenen turist rehberliğine ilişkin sözleşmeler	(Binde 9,48)
12.(ek:6728/28.md.-Yürürlük:9/8/2016)14/3/2013 tarihli ve 6446 sayılı Elektrik Piyasası Kanunu kapsamında düzenlenen:	
a) Toptan elektrik satış sözleşmeleri	(Binde 9,48)
b) Perakende elektrik satış sözleşmeleri	(Binde 9,48)
13.(Ek:6728/28.md.-Yürürlük:9/8/2016) 18/4/2001tarihli ve 4646 sayılı Doğal Gaz Piyasası Kanunu kapsamında düzenlenen:	
a) Toptan doğal gaz satışına ilişkin sözleşmeler	(Binde 9,48)
b) Tüketicilere doğal gaz satışına ilişkin sözleşmeler	(Binde 9,48)
14. Resmî şekilde düzenlenen kat karşılığı veya hasılat paylaşımı inşaat sözleşmeleri	(Binde 0)

\* 488 sayılı Kanunun mükerrer 30 uncu maddesinin birinci fıkrası hükmü gereğince, Kanuna ekli (1) sayılı tabloda yer alan ve 68 seri No'lu Damga Vergisi Kanunu Genel Tebliği ile tespit edilen maktu vergiler, (maktu ve nispi vergilerin asgari ve azami miktarlarını belirleyen hadler dahil), yeniden değerlendirme oranında artırılmış ve 1.1.2024 tarihinden itibaren uygulanacak miktarları Tebliğ ekindeki (1) sayılı tabloda gösterilmiştir.

## DAMGA VERGİSİNE TABİ KAĞITLAR

(Damga Vergisi Genel Tebliği Seri No: 68)

2024 Yılı İçerisinde Uygulanacak Damga Vergisine Tabi Kağıtların Tutarları

(R.G.:30.12.2023 - 32415)

15. Resmi şekilde düzenlenen kat karşılığı veya hasılat paylaşımı inşaat sözleşmeleri kapsamında yapı müteahhitleri ile alt yükleniciler arasında düzenlenen inşaat taahhüt sözleşmeleri	(Binde 0)
16. Kat karşılığı veya hasılat paylaşımı inşaat işleri ne ilişkin danışmanlık hizmet sözleşmeleri	(Binde 0)
17. Yapı denetimi hizmet sözleşmeleri	(Binde 0)
<b>B. Belli parayı ihtiva etmeyen kağıtlar:</b>	
1. Tahkimnameler	(467,20 TL)
2. Sulhnameler	(467,20 TL)
3. Turizm işletmeleri ile seyahat acentelerinin aralarında düzenledikleri kontenjan sözleşmeleri	(2.628,50 TL)
(Belli parayı ihtiva edenler dahil)	
<b>II. Kararlar ve mazbatalar</b>	
1. Meclislerden, resmi heyetlerden ve idari davalarla ilgili olmayarak Danıştay'dan verilen mazbata, ilam ve kararlarla hakem kararları:	
a) Belli parayı ihtiva edenler	(Binde 9,48)
b) Belli parayı ihtiva etmeyenler	(467,20 TL)
2. (Ek : 6728/28 md. Yürürlük:(9/8/2016) İhale Kanunlarına tabi olan veya olmayan resmi daire ve kamu tüzel kişiliğini haiz kurumların her türlü ihale kararları	(Binde 5,69)
<b>III. Ticari işlemlerde kullanılan kağıtlar</b>	
1. Ticari ve mütedavil senetler:	
a) Emtia senetleri:	
aa) Makbuz senedi (Resepise)	(160,30 TL)
ab) Rehin senedi (Varant)	(94,60 TL)
ac) İyda senedi	(14,70 TL)
ad) Taşıma senedi	(3,40 TL)
b) Konşimentolar	(94,60 TL)
c) Deniz ödücü senedi	(Binde 9,48)
d) İpotekli borç senedi, irat senedi	(Binde 9,48)
2. Ticari belgeler:	
a) Menşe ve Mahreç şahadetnameleri	(160,30 TL)
b) Resmi dairelere ve bankalara ibraz edilen bilançolar ve işletme hesabı özetleri:	
ba) Bilançolar	(360,10 TL)
bb) Gelir tabloları	(171,90 TL)
bc) İşletme hesabı özetleri	(171,90 TL)
c) Barnameler	(14,70 TL)
d) Tasdikli manifesto nüshaları	(69,80 TL)
e) Ordinolar	(3,40 TL)
f) Gümrük idarelerine verilen özet beyan formları	(69,80 TL)

## DAMGA VERGİSİNE TABİ KAĞITLAR

(Damga Vergisi Genel Tebliği Seri No : 68)

2024 Yılı İçerisinde Uygulanacak Damga Vergisine Tabi Kağıtların Tutarları

(R.G.:30.12.2023 - 32415)

IV. Makbuzlar ve diğer kağıtlar	
1.Makbuzlar:	
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 nakledilmesini 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 nakledildiği veya emir ve havalelerine tediyeye olunduğu takdirde nakli veya tediyeyi temin eden kağıtlar	(Binde7,59)
c) Ödünç alınan paralar için verilen makbuzlar veya bu mahiyetteki senetler	(Binde7,59)
d) İcra dairelerince resmi daireler namına şahıslara ödenen paralar için düzenlenen makbuzlar	(Binde7,59)
2. Beyannameler (Bu beyannamelerin sadece bir nüshası vergiye tabidir):	
a) Yabancı memleketler dengelen posta gönderilerinin gümrüklenmesi için postanelerde gümrüklere verilen liste beyannamelerde yazılı her gönderi maddesi için	(3,40 TL)
b) Vergi beyannameleri:	
ba) Yıllık gelir vergisi beyannameleri	(467,20TL)
bb)Kurumlar vergisi beyannameleri	(624,10TL)
bc) Katma değer vergisi beyannameleri	(308,30TL)
bd) Muhtasar beyannameler	(308,30TL)
be) Diğer vergi beyannameleri (damga vergisi beyannameleri hariç)	(308,30TL)
c) Gümrük idarelerine verilen beyannameler	(624,10TL)
d) Belediye ve il özel idarelerine verilen beyannameler	(228,80TL)
e) Sosyal güvenlik kurumlarına verilen sigorta prim bildireleri	(228,80TL)
f) (Değişik:6728/28.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	(365,50TL)
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.	(3,40TL)

## VERGİ USUL KANUNUNDA YER ALAN VE 01.01.2024 TARİHİNDEN GEÇERLİ OLMAK ÜZERE UYGULANACAK OLAN HAD VE TUTARLAR

(Vergi Usul Kanunu Genel Tebliği Seri No: 556 (R.G: 30.12.2023 - 32415 (2.Mük.))

Madde	İlanın şekli	Gösterge
MADDE104-	1-İlanın vergi dairesinde yapılması	17.000
	3-İlanın; - Vergi dairesinin bulunduğu yerde yayımlanan bir veya daha fazla gazetede yapılması	17.000-1.700,000
	-Türkiye genelinde yayımlanan gazetelerden birinde ayrıca yapılması	1.70,000 ve üzeri
MADDE115-	<b>Tahakkuktan vazgeçme</b>	200
MADDE 153/A-	<b>Teminat tutarı</b>	690.000
MADDE177	<b>Bilanço hesabı esasına göre defter tutma hadleri</b>	
	1-Yıllık;	
	-Alış tutarı	1.400.000
	-Satış tutarı	2.000,000
	2-Yıllık gayrisafi iş hasılatı	690.000
	3-İş hasılatının beş katı ile yıllık satış tutarının toplamı	1.400.000
MADDE 232	<b>Fatura kullanma mecburiyeti</b>	6.900
MADDE 252	<b>Muhtarların karne tasdikinde aldığı harç</b>	20
MADDE 313	<b>Doğrudan gider yazılacak demirbaş ve peştemallıklar</b>	6.900
MADDE 323	<b>Şüpheli alacak tutarları</b>	14.000
MADDE 343	<b>En az ceza haddi</b>	
	- Damga vergisinde	87
	- Diğer vergilerde	170
MADDE 352	<b>Usulsüzlük dereceleri ve cezaları (Kanuna bağlı cetvel)</b>	
	<b><u>I inci derece usulsüzlükler</u></b>	
	1-Sermayeşirketleri	1.100
	2- Sermaye şirketi dışında kalan birinci sınıf tüccarlar ve serbest meslek erbabı	660
	3-İkinci sınıf tüccarlar	330
	4-Yukarıdakiler dışında kalıp beyanname usulüyle gelir vergisine tabi olanlar	150
	5-Kazancı basit usulde tespit edilenler	87
	6-Gelir vergisinden muaf esnaf	40
	<b><u>II nci derece usulsüzlükler</u></b>	
	1-Sermaye şirketleri	580
	2- Sermaye şirketi dışında kalan birinci sınıf tüccarlar ve serbest meslek erbabı	330
	3- İkinci sınıf tüccarlar	150
	4- Yukarıdakiler dışında kalıp beyanname usulüyle gelir vergisine tabi Olanlar	87
	5- Kazancı basit usulde tespit edilenler	40
	6- Gelir vergisinden muaf esnaf	23

**VERGİ USUL KANUNUNDA YER ALAN VE 01.01.2024 TARİHİNDEN GEÇERLİ OLMAK ÜZERE UYGULANACAK OLAN HAD VE TUTARLAR**

MADDE353	Fatura ve benzeri evrak verilmemesi ve alınmaması ile diğer şekil ve usul hükümlerine uyulmaması	
	1- Elektronik belge olarak düzenlenmesi gerekenler de dahil olmak üzere; fatura, gider pusulası, müstahsil makbuzu ,serbest meslek makbuzu verilmemesi, alınmaması bu belgelerde gerçek meblağdan farklı meblağlara yer verilmesi bu belgelerin elektronik belge olarak düzenlenmesi gerekirken kağıt olarak düzenlenmesi, bu belgelerin hiç düzenlenmemiş sayılması	3.400
	-Bir takvim yılı içinde her bir belge nevine ilişkin olarak kesilecek toplam ceza	1.700,000
	2- Elektronik belge olarak düzenlenmesi gerekenler de dahil olmak üzere; 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, aslı ile örneğinde farklı meblağlara yer verilmesi, gerçeğe aykırı olarak düzenlenmesi, elektronik belge olarak düzenlenmesi gerekirken kağıt olarak düzenlenmesi, hiç düzenlenmemiş sayılması	3.400
	- Her bir belge nev'ine ilişkin olarak her bir tespit için toplam ceza	170.000
	- Her bir belge nev'ine ilişkin bir takvim yılı içinde kesilecek toplam ceza	1700,00
	4- Hazine ve Maliye Bakanlığınca tutulma ve günü gününe kayıt edilmemesi getirilen defterlerin; bulundurulmaması, günü gününe kayıt yapılmaması, yetkililere ibraz edilmemesi ile levha bulundurma ve asma mecburiyetine uyulmaması	1.700
	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	40.000
	7- Kamu kurum ve kuruluşları ile gerçek ve tüzel kişilerce yapılacak işlemlerde kullanıma zorunluluğu getirilen vergi numarasını kullanmaksızın işlem yapanlara	2.000
	8-Belge basımı ile ilgili bildirim görevini tamamen veya kısmen yerine getirmeyen matbaa işletmecilerine	6.600
	-Bu bent uyarınca bir takvim yılı içinde kesilecek toplam özel usulsüzlük cezası	1.300.000
	9-4358 sayılı Kanun uyarınca vergi kimlik numarası kullanma zorunluluğu getirilen kuruluşlardan yaptıkları işlemlere ilişkin bildirimleri, belirlenen standartlarda ve zamanda yerine getirmeyenlere	8.700
	10-127 nci maddenin (d) bendi uyarınca Maliye Bakanlığının özel işaretli görevlisinin ikazına rağmen durmayan aracın sahibi adına	6.600

<b>MADDE355-</b>	<b>b) Damga Vergisinde</b>	
	- Her bir kağıt için kesilecek özel usulsüzlük cezası	14
<b>MÜKERRER MADDE355</b>	<b>Bilgi vermekten çekinenler ile 107A, mükerrer 242, 256, 257 ve mükerrer 257 nci madde ve Gelir Vergisi Kanununun 98/A maddesi hükmüne uymayanlar için ceza</b>	
	86, 148, 149, 150, 256 ve 257 nci maddelerinde yer alan zorunluluklar ile mükerrer 257 nci madde ve Gelir Vergisi Kanununun 98/A mad. uyarınca getirilen zorunluluklara uymayanlar	
	1-Birinci sınıf tüccarlar ile serbest meslek erbabı hakkında	11.800
	2-İkinci sınıf tüccarlar, defter tutan çiftçiler ile kazancı basit usulde tespit edilenler hakkında	5.800
	3-Yukarıdaki bentlerde yazılı bulunanlar dışında kalanlar hakkında	3.000
	Mükerrer 257. md.1 fik.8 bendi uyarınca, getirilen zorunluluklara uymayanlara (üst sınır)	2.800
	107/A maddesi uyarınca getirilen zorunluluklara uymayanlar	
	1-Birinci sınıf tüccarlar ile serbest meslek erbabı hakkında	6.900
	2-İkinci sınıf tüccarlar, defter tutan çiftçiler ile kazancı basit usulde tespit edilenler hakkında	3.400
	3-Yukarıdaki bentlerde yazılı bulunanlar dışında kalanlar hakkında	1.800
Tahsilat ve ödemelerini banka, benzeri finans kurumları veya posta idarelerince düzenlenen belgelerle tevsih etme zorunluluğuna uymayanlara bir takvim yılı içinde kesilecek toplam özel usulsüzlük cezası	5.500,00	
<b>MADDE 370</b>	Kullanılan sahte veya muhteviyatı itibarıyla yanıltıcı belge tutarı	320.000

## ÇEVRE TEMİZLİK VERGİSİ (R.G.:30.12.2023 -32415 (2.Mük.))

### BÜYÜKŞEHİR BELEDİYELERİ DIŞINDAKİ BELEDİYELERDE UYGULANACAK ÇEVRE TEMİZLİK VERGİSİ TARİFESİ<sup>1</sup>

Bina Grupları	Bina Dereceleri ve Yıllık Vergi Tutarları (TL)				
	1.Derece	2.Derece	3.Derece	4.Derece	5.Derece
1.Grup	20.000	17.000	13.000	11.800	9.500
2.Grup	13.000	9.500	7.900	6.600	5.800
3.Grup	9.500	6.600	5.800	4.000	3.300
4.Grup	4.000	3.300	2.300	2.000	1.700
5.Grup	2.300	2.000	1.400	1.400	1.180
6.Grup	1.400	1.180	700	660	500
7.Grup	500	400	260	150	110

### BÜYÜKŞEHİR BELEDİYELERİNDE UYGULANACAK ÇEVRE TEMİZLİK VERGİSİ TARİFESİ<sup>2</sup>

Bina Grupları	Bina Dereceleri ve Yıllık Vergi Tutarları (TL)				
	1.Derece	2.Derece	3.Derece	4.Derece	5.Derece
1.Grup	25.000	21.250	16.250	14.750	11.875
2.Grup	16.250	11.875	9.875	8.250	7.250
3.Grup	11.875	8.250	7.250	5.000	4.125
4.Grup	5.000	4.125	2.875	2.500	2.125
5.Grup	2.875	2.500	1.750	1.750	1.475
6.Grup	1.750	1.475	875	825	625
7.Grup	625	500	325	287	212

### İNDİRİMLİ ÇEVRE TEMİZLİK VERGİSİ UYGULAMASI<sup>3</sup> (Kalkınmada Öncelikli Yörelerdeki Belediyeler İle Nüfusu 5.000'den Az Olan Belediyelerde)

Bina Grupları	Bina Dereceleri ve Yıllık Vergi Tutarları (TL)				
	1.Derece	2.Derece	3.Derece	4.Derece	5.Derece
1.Grup	10.000	8.500	6.500	5.900	4.750
2.Grup	6.500	4.750	3.950	3.300	2.900
3.Grup	4.750	3.300	2.900	2.000	1.650
4.Grup	2.000	1.650	1.150	1.000	850
5.Grup	1.150	1.000	700	700	590
6.Grup	700	590	350	330	250
7.Grup	250	200	130	115	85

1 2464 sayılı Kanunun mükerrer 44 üncü maddesinin beşinci fıkrasına göre, büyükşehir belediyelerinde çevre temizlik vergisi, diğer belediyelerde uygulanan çevre temizlik vergisi tutarları %25 artırılarak hesaplanacaktır.

2 13/12/2005 tarihli ve 2005/9817sayılı Bakanlar Kurulu Kararının ekindeki Kararın 7 nci maddesine göre; konut, işyeri ve diğer şekilde kullanılan binalar için belirlenen tutarlar, büyükşehir belediye sınırları içinde bulunanlar hariç olmak üzere kalkınmada öncelikli yörelerdeki belediyeler ile nüfusu 5.000'den az olan belediyelerde %50 indirimli olarak uygulanacaktır. Kalkınmada öncelikli yörelerdeki belediyeler ile nüfusu 5.000'den az olan belediyelerde bulunan konutlara ait çevre temizlik vergisi su tüketim miktarı esas alınmak suretiyle metreküp başına 55 kuruş olarak hesaplanacak; iş yeri ve diğer şekillerde kullanılan binalara ait çevre temizlik vergisi tutarları bu tarifeye göre hesaplanacaktır.



## 5326 SAYILI KABAHAHLAR KANUNU'NA GÖRE VERİLECEK PARA CEZALARI (2024 YILI)

Cezanın Türü ve Ceza Mercii	Yasal Dayanağı	Tutarı (TL)	
		EnAz	En Çok
Emre aykırı davranış (Belediye Zabıtası)	5326 s.K. md.32	2.052	2.052
Dilencilik (Belediye Zabıtası)	5326 s.K. md.33	977	977
Gürültü (Belediye Zabıtası)	5326 s. K. md.36/1 (Kişiyeye)	977	977
	5326 s.K. md.36/2 (Tic. İşl. sahibine)	21.176	106.229
Rahatsız etme (Belediye Zabıtası)	5326 s.K. md.37 (Mal/hizmet satmak için rahatsız etme)	977	977
İşgal (Belediye Zabıtası)	5326 s.K.md.38/1 (Cad. sokak, kaldırımları işgal)	977	977
	5326 s.K. md.38/2 (Cad. sokak, kaldırım inşaat malzeme yığma)	2.052	10.515
Tütün mamullerinin tüketilmesi (Bel. Bşk. yetki verdiği görevli)	5326 s. K. md.39; 4207 s. K. m.5/1;2/1	977	977
Tütün ürünleriyle ilgili izmarit, paket, ağızlık, kağıt vb. atıklar çevreye atılması (Bel. Zab.)	4207 s. K. m.5/1ve 3/12	578	578
Kimliği bildirmeme (Bel. Zabıtası)	5326 s. K. md.40 (Görevle bağlantılı olan kamu görevlilere kimliği ve adresle ilgili bilgi vermeme)	198	198
Çevreyi Kirletme (Belediye Zabıtası)	5326 s. K. md.41/1 (Evsel, bireysel atıklarla çevreyi kirletme)	313	313
	5326 s. K. md.41/2 (Yem. pişirme servisi işlet. atıklarının toplanma ve depolanmasına özgü yerler dışına atılması)	10.515	106.229
	5326 s.K.md.41/3 (Belirlenen yerler dışında hayvan kesme veya atıklarını sokağa atma)	977	977
	5326 s. K.md.41/4 (İnşaat atık ve artıkları sokağa veya kamusal alana atma)	2.052	63.683
	5326 s. K. md.41/4 (İnşaat atık ve artıklarını belirlenen yerler dışına atma/şirketler)	2.052	106.229
	5326 s. K. md.41/5 (Kullanılmayacak ev eşyasını özel gün dışında sokağa bırakma)	977	977
	5326 s. K. md.41/6(Hurda motorlu taşıtları ve parçalarını sokağa bırakma)	5.227	5.227
Afiş Asma (Belediye Zabıtası)	5326 s. K.md.42 (İzinsiz afiş ve ilan asma)	2.052	63.683

(\*) 5326 s. K.17/7 md. uyarınca; idari para cezasının hesabında bir TL'nin küsuru dikkate alınmaz.

## İDARİ PARA CEZASI GEREKTİREN FİİLLERİN TEKRARI

Umuma açık istirahat ve eğlence yerleri ile ilgili olarak, 2559 sayılı Yasa'nın 6ncı maddesinin son fıkrasında; *"Bu maddede belirtilen aynı fiillerin bir yıl içinde tekrarı halinde, en son uygulanan para cezası bir kat artırılarak uygulanır."* hükmü yer almaktadır.

Söz konusu fıkra hükmüne göre;6 ncı maddede belirtilen aynı fiillerin bir yıl içinde tekrarı halinde, **en son uygulanan para cezası bir kat artırılarak uygulanacaktır.**

Bu madde kapsamında akla şöyle bir soru gelebilir: *" Aynı fiillerin bir yıl içinde tekrarı halinde" ibare- sinden bir takvim yılı mı yoksa ilk fiil ile son fiil arasındaki zaman mı esas alınacaktır?*

Dikkat edilirse, madde hükmünün son fıkrasında mali yıldan söz edilmemiştir. Bu itibarla; artırımı ceza uygulanmasında, bir yıllık sürenin tespiti için suçun ilk işlendiği tarihten itibaren bir yıllık zaman diliminin esas alınması, başka bir deyişle birinci fiil ile ikinci aynı fiilin, bir yıl içinde tekrarı halinde, idari para cezasının iki kat artırılarak uygulanması gerekmektedir.

Diğer idari cezaları gerektiren fiillerin tekrarı halinde, Belediye encümeni Kabahatler Kanunu'nun 32. maddesine göre idari para cezasını verirken ihlal edilen kararın tarih ve sayısına kısaca konusu da yer vermelidir. Kabahatler Kanunu'nda tekerrür olmadığından tekerrür nedeniyle cezanın iki kat olarak alınması gibi bir encümen kararı alınmaz. Ayrıca encümen 32.maddeye göre tahakkuk eden para cezası miktarını az bulup artıramaz aynı şekilde indiremez.

### Danıştay14.DaireE:2013/2967,K:2014/620

HükümverenDanıştayOndördüncüDairesince,2577sayılıİdariYargılamaUsulüKanunu'nun54. maddesinin 1. fıkrasının (c) bendine göre kararın düzeltilmesi istemi yerinde görüldüğünden, Danıştay Ondördüncü Dairesinin 29.11.2012 günlü, E:2011/11988, K:2012/8892 sayılı kararı kaldırılarak, işin esası yeniden incelendi.

.... *Dava konusu uyuşmazlıkta; davalı idarece yapılan 26.04.2010 ve 27.04.2010 tarihli bir ve ikinci tespitler üzerine para cezası uygulanmaksızın, 28.04.2010 ve 29.04.2010 tarihli üçüncü ve dördüncü tespitler üzerine, verilen temel para cezasının iki katının alınarak tekerrür hükmünün uygulandığı görülmektedir.*

*Bu durumda; tespit tutanakları ile belirlenen aykırılıklar nedeniyle para cezası verilmesinden sonra, aynı aykırı fiil ve hallerin yeniden tespiti halinde, bu miktar üzerinden tekerrür hükmü uygulanmak sure tiyle, ceza verilmesi gerekirken, davalı idarece yapılan ilk tespitler üzerine para cezası verilmeksizin dolayısıyla tekerrürün şartı olan daha önce ceza verilmiş olma şartı yerine getirilmeksizin, yapılan üçüncü ve dördüncü tespitler üzerine verilen cezanın iki katının alınması suretiyle tesis edilen işlemlerde hukuka uyarlık bulunmadığından, aksi yöndeki İdare Mahkemesi kararında hukuki isabet görülmemiştir.*

*Açıklanan nedenlerle, İstanbul 1.İdare Mahkemesinin 31.12.2010 günlü; E:2010/1286, K:2010/2178 sayılı kararının bozulmasına, dosyanın Mahkemesine gönderilmesine, 08.01.2014 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.*

### BELEDİYE PARA CEZASI NİTELİĞİNDE OLUP DA ,MAHKEMELERCE VERİLEN PARA CEZALARI

Ceza hükümleri içeren ve belediyeleri yakından ilgilendiren birçok yasa, tüzük ve yönetmelik bulunmakta olup, bu mevzuatlarla belediyelere birçok görev ve yetki verilmiştir. Ancak bu mevzuattaki cezaları karara bağlamak Adliye Mahkemelerinin yetkisi dahilinde bulunmaktadır.

Bu bölümde yer alan yasalar şunlardır:

- 30.7.1966 tarihli ve **775 sayılı Gecekondu Kanunu,**
- 21.7.1983 tarihli ve **2863 sayılı Kültür ve Tabiat Varlıklarını Koruma Kanunu**
- 11.1.1989 tarihli ve **3516 sayılı Ölçüler ve Ayar Kanunu.**

5393sayılı Belediye Kanunu'nun 38 inci maddesinin (c) bendine göre, *"Belediyeyi Devlet dairelerinde ve törenlerde , davacı veya davalı olarak da yargı yerlerinde temsil etmek veya vekil tayin etmek."* hükmü yer almaktadır. Bu madde hükmüne göre, mahkemelerde belediye lehine dava açmak ve belediye aleyhine açılan davalarda belediyeyi savunmak, belediye başkanının görevidir. Belediye başkanları da, mahkemelerde davacı ve davalı olarak belediyeyi temsil etme görevini avukatlara devredebilirler.

## 2024 YILINA AİT EMLAK (BİNA, ARSA VE ARAZİ) VERGİ DEĞERLERİ VE HESAPLAMALARI

Emlak Vergisi Kanunu Genel Tebliği (Seri No : 84)  
(R.G. : 30 Aralık 2023 - 32415 (2.Mük.))

### 2023 Yılı ve Önceki Yıllarda Mükellef Olanların 2024 Yılına Ait Emlak Vergi Değerlerinin Hesabı

Bu mükelleflerin bina, arsa ve arazilerinin 2024 yılı vergi değerleri, 2023 yılı vergi değerlerinin, bu yıla ait yeniden değerlendirme oranının yarısı olan ( $\%58,46/2=$ )  $\%29,23$  (yirmi dokuz virgül yirmi üç) oranında artırılması suretiyle bulunacak tutarlar olacaktır.

### 2024 Yılı İtibarıyla Mükellef Olacakların Emlak Vergi Değerlerinin Tespiti

Mükellefiyeti 2024 yılında başlayanların, mükellefiyetleri ile ilgili bina, arsa ve arazi vergisi tarhiyatına esas alınacak vergi değerleri; takdir komisyonlarınca 2021 yılında takdir edilen asgari ölçüde arsa ve arazi metrekaresi birim değerleri; 24.11.2022 tarihli ve 32023 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan Vergi Usul Kanunu Genel Tebliği (Sıra No:542) ile 2022 yılına 2022 yılına ait belirlenen yeniden değerlendirme oranının yarısı olan ( $\%122,93 / 2=$ )  $\% 61,465$  (altmış bir virgül dört yüz altmış beş) nispetinde artırılması suretiyle bulunacak 2023 yılı değerinin, bu yıla ait yeniden değerlendirme oranının yarısı olan ( $\%58,46/2=$ )  $\%29,23$  (yirmi dokuz virgül yirmi üç) nispetinde artırılması suretiyle dikkate alınacaktır.

### 1319 Sayılı Kanunun 42 nci Maddesinde Yer Alan Tutarın Tespiti

2024 yılında uygulanacak olan 1319 sayılı Kanunun 42 nci maddesinde yer alan tutar,2023 yılına ait tutarın 2023 yılı için belirlenen yeniden değerlendirme oranının yarısı olan ( $\%58,46/2=$ )  $\%29,23$  (yirmi dokuz virgül yirmi üç) oranında artırılması suretiyle 12.880.000 Türk Lirası olarak tespit edilmiştir.

### 1319 Sayılı Kanunun 44 üncü Maddesinde Yer Alan Vergi Oranlarına Esas Mesken Nitelikli Taşınmaz Değerlerinin Alt ve Üst Sınırlarının Tespiti

12.880.000 TL ile 19.321.000 TL arasında olanlar (bu tutar dahil)	
12.880.000 TL'yi aşan kısmı için	(Binde 3)
25.763.000 TL'ye kadar olanlar (bu tutar dahil) 19.321.000 TL'si için	
19.323 TL, fazlası için	(Binde 6)
25.763.000 TL'den fazla olanlar 25.763.000 TL'si için 57.975 TL, fazlası için	(Binde10)

olarak tespit edilmiştir.

## HİZMET ERBABINA YAPILAN ÜCRET ÖDEMELERİNİN GELİR VERGİSİNDEN İSTİSNALARI

2024 yılında uygulanacak vergi tutar ve oranlarına ilişkin tebliğler 28 Aralık 2023 tarih ve 32413 sayılı, 29 Aralık 2023 tarih ve 32414 sayılı ve 30.12.2023 tarihli 32415 sayılı (2.Mükerrer) Resmî Gazete’de yayımlanmıştır.

Hizmet erbabına işverenlerce yemek verilmek suretiyle sağlanan menfaatler (işverenlerce, işyerinde veya müştemilatında yemek verilmeyen durumlarda çalışılan günlere ait bir günlük yemek bedelinin 170 Türk lirasını aşmayan kısmı istisna kapsamındadır.

Ödemenin bu tutarı aşması halinde aşan kısım ile bu amaçla sağlanan diğer menfaatler ücret olarak vergilendirilir.)

### **Hizmet erbabına yemek verilmek suretiyle sağlanan menfaatlerde istisna uygulaması**

Hizmet erbabına nakit ödeme yapılmaksızın yemek verilmek suretiyle sağlanan menfaatlerde

a) İşverenlerce, hizmet erbabına işyerinde veya müştemilatında yemek verilmek suretiyle sağlanan menfaatler herhangi bir tutarla sınırlı olmaksızın,

b) İşverenlerce, hazır yemek hizmeti veren mükelleflerden satın alınan yemeğin, işyerinde veya müştemilatında hizmet erbabına verilmesi durumunda sağlanan menfaatler herhangi bir tutarla sınırlı olmaksızın,

c) İşverenlerce, işyerinde veya müştemilatında yemek verilmeyip yemek hizmeti veren işletmelerde bu hizmetin sağlandığı durumlarda, bu işletmelere yapılan ödemelerin her bir çalışan için çalışılan günlere ait bir günlük yemek bedelinin 170 Türk lirasını aşmayan kısmı,

ç) İşverenlerce, işyerinde veya müştemilatında yemek verilmediği ve yemek hizmetinin, yemek kartı ve/veya yemek çeki hizmeti veren işletmelerin yemek kartlarına yükleme yapılmak veya yemek çeki satın alınmak suretiyle verildiği durumlarda, her bir çalışan için çalışılan günlere ait bir günlük yemek bedelinin 170 Türk lirasını aşmayan kısmı,

gelir vergisinden istisna olup bu istisnaların uygulamasına yönelik açıklamalar 26/7/1995 tarihli ve 22355 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan Gelir Vergisi Genel Tebliği (Seri No:186)’nde yapılmıştır.

### **İşverenlerce hizmet erbabına nakit olarak verilen yemek bedelinde istisna**

7420 sayılı Kanunla,1/12/2024 tarihinden itibaren uygulanmak üzere,193 sayılı Kanunun 23üncü maddesinin birinci fıkrasının (8) numaralı bendinin parantez içi hükmünde yapılan değişiklikle, işverenler tarafından hizmet erbabına işyerinde veya müştemilatında yemek verilmeyen durumlarda, yemek bedelinin nakit olarak verilmesi suretiyle sağlanan menfaatler de istisna kapsamına alınmıştır.

(2) Hizmet erbabına nakit olarak ödenen yemek bedelinin gelir vergisinden istisna edilebilmesi için;

a) İşverenler tarafından iş yerinde veya müştemilatında yemek verilmemesi,

b) Günlük yemek bedelinin 170 Türk lirasını aşmaması,

c) Fiilen çalışılan günlere ilişkin olması, gerekmektedir.

## 5846 SAYILI FİKİR VE SANAT ESERLERİ KANUNU

KANUN	KANUN MADDESİ	İŞLENME ŞEKLİ	CEZAYI VERECEK MAKAM	2024 YILI İÇİN UYGULANACAK MİKTAR
		Yasal olarak çoğaltılmış, bandrollü nüshaların yol, meydan, pazar, kaldırım, iskele, köprü ve benzeri yerlerde satışı yasaktır.		
5846	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	977 TL

## 7126 SAYILI SİVİL SAVUNMA KANUNU

KANUN	KANUN MADDESİ	İŞLENME ŞEKLİ	CEZAYI VERECEK MAKAM	2024 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	2.052TL

## 6301 SAYILI ÖĞLE DİNLENMESİ KANUNU

KANUN	KANUN MADDESİ	İŞLENME ŞEKLİ	CEZAYI VERECEK MAKAM	2024 YILI İÇİN UYGULANACAK MİKTAR
		İşçilerine öğle tatili vermeyen veya dinlenme devresinde işyerlerini kapatmayan işveren veya vekillerine (İş Kanununa tabi işyerleri hariç)		
6301 s. Kanun	m.7/1		Belediye Encümeni	1.613 TL

## SİGORTALI ÇALIŞANLARDAN PRİME ESAS KAZANÇLARDAN İSTİSNA TUTULACAK

(SGK/Sigorta Primleri Gn. Müd. 09.01.2024 tarihli ve 3 sayılı Prime Esas Kazançların Alt ve Üst Sınırları ile Bazı İşlemlere Esas Tutarlara İlişkin Genelgesi)

Yemek parası	5510 s. K. 4/a md.	157,69 TL
Çocuk zammı		400,05 TL
Aile zammı (yardımı)		2.000,25 TL
Emzirme ödeneği	5510 s. K. 4/a-b,16/a md.	857,00TL
Cenaze ödeneği	5510 s. K. 37. md.	3.385,00TL

5510 sayılı Kanunun 4/a bendine tabi sigortalılar için

## GEÇİKME ZAMMI TABLOSU

Uygulama Tarihleri	Genel Tebliğ No / Madde No/ B.K.K. No	Oranı	Açıklama
01.09.1985-31.05.1988 Tarihleri arasında	370	%10	1.Ay
		%7	Takip eden 5 ay için aylık
		%5	Diğer aylar için aylık
01.06.1988-31.12.1988 Tarihleri arasında	372	%10	İlk 3 ay
		%8	Takip eden 3 ay için aylık
		%6	Diğer aylar için aylık
01.01.1989-31.12.1989 tarihleri arasında	375	%10	İlk 4 Ay için aylık
		%7	Diğer aylar için aylık
01.01.1990-29.12.1993 tarihleri arasında	378	%7	Tüm aylar için aylık
30.12.1993-07.03.1994 tarihleri arasında	381	%9	Tüm aylar için aylık
08.03.1994-30.08.1995 tarihleri arasında	383	%12	Tüm aylar için aylık
31.08.1995-31.01.1996 tarihleri arasında	389	%10	Tüm aylar için aylık
01.02.1996-08.07.1998 tarihleri arasında	391	%15	Tüm aylar için aylık
09.07.1998-19.01.2000 tarihleri arasında	403	%12	Tüm aylar için aylık
20.01.2000-01.12.2000 tarihleri arasında	408	%6	Her ay için
02.12.2000-28.03.2001 tarihleri arasında	411	%5	Her ay için
29.03.2001-30.01.2002 tarihleri arasında	415	%10	Her ay için
31.01.2002-11.11.2003 tarihleri arasında	422	%7	Her ay için
12.11.2003-01.01.2004 tarihleri arasında	429	%4	Her ay için
02.01.2004-01.03.2005 tarihleri arasında	5035 sayılı Kanunun 4.maddesi	%4	Her ay için
02.03.2005-20.04.2006 tarihleri arasında	434	%4	Her ay için
21.04.2006 tarihinden itibaren	438	%2,5	Her ay için
19.11.2009 tarihinden itibaren	2009/15565 sayılı B.K.K.	%1,95	Her ay için
19.10.2010 tarihinden itibaren	2010/965 sayılı B.K.K.	%1,40	Her ay için
05.09.2018 tarihinden itibaren	62 sayılı Cumhurbaşkanı Kararı	%2	Her ay için
01.07.2019 tarihinden itibaren	1266 sayılı C.K.	%2,5	Her ay için
02.10.2019 tarihinden itibaren	1592 sayılı C.K.	%2	Her ay için
30.12.2019 tarihinden itibaren	1947sayılı C.K.	%1,6	Her ay için
21.07.2022 tarihinden itibaren	5801sayılı C.K.	%2,5	Her ay için
14.11.2023 tarihinden itibaren	7782 sayılı C.K.	%3,5	Her ay için

## H-CETVELİ

### 10/2/1954 Tarihli ve 6245 Sayılı Harcırah Kanunu Hükümleri Uyarınca Verilecek Gündelik ve Tazminat Tutarları\*

YURTIÇİ HARCIRAHLAR	<u>GÜNDELİK</u> <u>MİKTARI (TL)</u>
<b>I. Yurt İçinde Verilecek Gündelikler (md. 33)</b>	
<b>B. Memur ve Hizmetlilerden;</b>	
a) Ek göstergesi 8000 ve daha yüksek olan kadrolarda bulunanlar (1)	465
b) Ek göstergesi 6400 (dahil)-8000 (hariç) olan kadrolarda bulunanlar	435
c) Ek göstergesi 3600 (dahil)-6400 (hariç) olan kadrolarda bulunanlar	420
d) Aylık/kadro derecesi 1-4 olanlar	405
e) Aylık/kadro derecesi 5-15 olanlar	400
<p>1) 6245 sayılı Harcırah Kanununun 33 üncü maddesinin (b) fıkrasına göre verilecek gündeliklerin hesabında bu tutar esas alınır.</p> <p>* 6245 sayılı Harcırah Kanununun 33 üncü maddesinin (b) fıkrasına göre yatacak yer temini için ödenecek ücretlerin hesabında gündeliklerinin %60 artırımlı miktarı, (d) fıkrasına göre yapılacak ödemelerde ise görevlendirmenin ilk 10 günü için gündeliklerinin %60 artırımlı miktarı, takip eden 80 günü için gündeliklerinin %50'si, müteakip 90 günü için ise müstahak oldukları gündeliklerinin %40'ı esas alınır.</p>	
<b>II-Arazi Üzerinde Çalışanlara Verilecek Tazminatlar (md. 50)</b>	
50 nci maddenin 1,2,3,4 ve 5 inci Bentlerinde Yer Alan Personel:	
a) Kadro derecesi 1 - 4 olanlar	82
b) Kadro derecesi 5 - 15 olanlar	77
<b><i>Bu tazminattan yararlananlardan;</i></b>	
<p>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.</p> <p>2) Bu çalışmaları dolayısıyla arazide, şantiyede veya gemilerde geceleyenlere bu suretle bulunacak miktarın yarısı ek olarak ayrıca ödenir.</p>	

\* 2024 Yılı Merkezi Yönetim Bütçe Kanunu, 1.1.2024 - 31.12.2024 tarihleri arasında uygulanacaktır.

## FAZLA ÇALIŞMA ÜCRETLERİ

		Tutar
Saat Başı Fazla Çalışma Ücreti	657 sayılı Kanununun 178 inci maddesi uyarınca	10,10 TL
	Özel kanunlarındaki hükümler uyarınca bütçe kanunlarıyla belirlenmesi gereken fazla çalışma ücretleri için bu saat ücreti esas alınmaktadır.	
	Büyükşehir ve İl Belediye Başkanları ile birlikte çalışan personele ayda 90 saati geçmemek üzere makam onayına istinaden	10,70 TL

Belediyeler ile bunlara bağlı müstakil bütçeli kamu tüzel kişiliğini haiz kuruluşlarda (iktisadi işletmeler hariç), görevlerinin niteliği gereği 657sayılı 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 ödeneceği (K) işaretili cetvelde düzenlenmiş ve bunlara ödenecek aylık fazla çalışma ücreti de en son yapılan resmi nüfus sayımına göre belediye nüfusuna göre yapılmaktadır.

	Belediye Nüfusu	Tutar
Aylık Maktu Fazla Çalışma Ücreti	10.000'e kadar olanlar için	1.333 TL
	10.001'den 50.000'e kadar olanlar için	1.426 TL
	50.001'den 100.000'e kadar olanlar için	1.575 TL
	100.001'den 250.000'e kadar olanlar için	1.780 TL
	250.001'den1.000.000'e kadar olanlar için	2.125 TL
	1.000.001'den fazla olanlar için	2.470 TL
	Ankara, İstanbul ve İzmir büyükşehir belediyeleri dışındaki diğer büyükşehirlerin belediye sınırları içerisindeki için	2.470 TL
	Ankara, İstanbul ve İzmir büyükşehirler belediye sınırları içerisindeki için	3.280 TL

Aylık maktu fazla çalışma ücreti alanlara, her ne ad altında olursa olsun ayrıca fazla çalışmaya yönelik olarak başkaca bir ödeme yapılamayacağı ve yukarıdaki hükümlere göre ödenecek aylık maktu fazla çalışma ücretleri;

- Görevin yapılması sırasında veya görevden dolayı yaralanma ve sakatlanma hallerinde tedavi süresince,
- Bir yılda toplamı 30 günü geçmeyen hastalık izni sürelerinde,
- İtfaiye hizmetlerinde çalışan personel için görevin yapılması sırasında veya görevden dolayı hastalanma hallerinde tedavi süresince,
- Yurt içinde yapılacak hizmet içi eğitime katılma ve geçici görevli olarak bulunma durumlarında, ödenmeye devam olunacağı, diğer hallerde ise, fiilen çalışıldığı süreçte ve bu süre ile orantılı olarak ödenir.

- 442 sayılı Köy Kanununun 74 üncü maddesinin beşinci fıkrasında yer alan (11.500) gösterge rakamı (14.640), mülga ek 16 ncı maddesinin birinci fıkrasında yer alan (8.500) gösterge rakamı (9.189) olarak geçerli olacaktır.
- 5302 sayılı İl Özel İdaresi Kanununun 24 üncü maddesinde yer alan (6000) ve (2200) gösterge rakamları, 1.1.2024 - 31.12.2024 tarihleri arasındaki dönemde sırasıyla (6.026), (2.226) olarak uygulanır.
- 5393 sayılı Belediye Kanununun 39 uncu maddesinde yer alan gösterge rakamları 1.1.2024-31.12.2024 tarihleri arasındaki dönemde (2.280) eklenmesi suretiyle uygulanır.



## GAYRİMENKUL SERMAYE İRATLARINDA UYGULANAN KİRA İSTİSNA TUTARI 2024 YILI

(R.G : 30.12.2023 - 32415 (2.Mük.)

Gelir Vergisi Kanununun 21 inci maddesinin birinci fıkrasında yer alan mesken kira gelirleri için uygulanan istisna tutarı	33.000 TL
--	-----------

## HİZMET ERBABINA İŞYERİ VEYA İŞYERİNİN MÜŞTEMİLATI DIŞINDA KALAN YER- LERDE YEMEK VERİLMEKSURETİYLE SAĞLANAN MENFAATLERE İLİŞKİN İSTİSNA TUTARI (2024 YILI) (RG: 30.12.2023 -32415 (2.Mük.)

İşyerinde veya müştemilatında yemek verilmeyen durumlarda çalışılan günlere ait bir günlük yemek bedeline ilişkin istisna tutarı (Gelir Vergisi Kanununun 23 üncü maddesinin birinci fıkrasının (8) numaralı bendi)	170 TL
---	--------

## BASİT USULE TABİ OLMANIN GENEL ŞARTLARINDAN OLAN İŞYERİ KİRA BEDELİNE İLİŞKİN TUTAR (2024 YILI)

(R.G.: 30.12.2023 - 32415 (2.Mük.)

Gelir Vergisi Kanununun 47 nci maddesinin birinci fıkrasının (2) numaralı bendinde yer alan yıllık kira bedeli toplamı, 2022 takvim yılında uygulanmak üzere	
- Büyükşehir belediye sınırları içinde	55.000 TL
- Diğer yerlerde	34.000 TL

## ENGELLİLER İÇİN VERGİ İNDİRİMİ

(30.12.2023 tarih ve 32415 (2.mük.) sayılı Resmi Gazete)  
193 sayılı Kanun'un 31. maddesinde yer alan Engellilik indirimi

DERECESİ	TUTARI (TL)
I. Derece Engelliler (Çalışma Gücünün Asgari %80'ini kaybedenler)	6.900
II. Derece Engelliler (Çalışma Gücünün Asgari %60'ını kaybedenler)	4.000
III. Derece Engelliler (Çalışma Gücünün Asgari %40'ını kaybedenler)	1.700

## YENİDEN DEĞERLEME ORANLARI

YILLAR		
2023	Yılı yeniden değerlendirme Oranı (VUK Genel Tebliği No: 554) (25.11.2023 tarih ve 32380)	%58,46
2022	Yılı yeniden değerlendirme Oranı (VUK Genel Tebliği No: 533) (27.11.2021 tarih ve 31672)	%122,93
2021	Yılı yeniden değerlendirme Oranı (VUK Genel Tebliği No:533) (27.11.2021 tarih ve 31672)	%36,20
2020	Yılı yeniden değerlendirme Oranı (VUK Genel Tebliği No:521) (28.11.2020 tarih ve 31318)	%9,11
2019	Yılı yeniden değerlendirme Oranı (VUK Genel Tebliği No:503) (23.12.2019 tarih ve 30987)	%22,58
2018	Yılı yeniden değerlendirme Oranı (VUK Genel Tebliği No:503) (31.12/2018 tarih ve 30642 (3. Mükerrer)	%23,73

## 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 açığındaki 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 Yıldan 5 Yıla Kadar Olanlar (5 yıl dahil)	14 İş günü
b)	5 Yıldan Fazla 15 Yıldan Az Olanlar	20 İş günü
	15 Yıl Dahil ve Daha Fazla Olanlar	26 İş günü
c)	18 ve Daha Küçük Yaştaki İşçiler ile 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 işçi için	4 Hafta	4 Haftalık ücret
c) İş 1.5 yıldan 3 yıla kadar sürmüş işçi için	6 Hafta	6 Haftalık ücret
d) İş 3 yıldan fazla sürmüş olan işçi için	8 Hafta	8 Haftalık ücret

Not: 4857/17 maddesi gereği sözleşme ile süreler yükseltilebilir.

## MEMUR ÖDEMELERİNDEN YAPILAN KESİNTİLER

MEMUR MAAŞ KALEMİ	KANUNİ DAYANAĞI	GELİR VERGİSİ	DAMGA VERGİSİ	EMEKLİLİK ESENEĞİ (KURUMŞAHİS)
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 Kanunun 152. md. son fıkrası	+	+	-
Özel hizmet tazminatı	657 sayılı Kanunun 152. maddesinin son fıkrası	-	+	Kısmen*
Ek tazminat	657 sayılı Kanunun 152. maddesinin son fıkrası	-	+	Kısmen*
Denetim tazminatı	657 sayılı Kanunun 152. maddesinin son fıkrası	-	+	Kısmen*
Makam tazminatı	657 sayılı Kanunun ek 26. maddesi	-	+	Kısmen*
Görev tazminatı	375 sayılı KHK'nın 1. maddesinin (C-4) bendi	-	+	Kısmen*
Temsil tazminatı	4505 sayılı Kanunun 5. maddesi	-	+	Kısmen*
Yabancı Dil Tazminatı	375 sayılı KHK'nın 2.maddesinin son fıkrası	-	+	-
Aile yardımı ödeneği	657 sayılı Kanunun 203. maddesi	-	-	-
Doğum yardımı ödeneği	657 sayılı Kanunun 207. maddesi	-	-	-
Ölüm yardımı ödeneği	657 sayılı Kanunun 208. maddesi	-	-	-
Öğretim yılına hazırlık ödeneği	657 sayılı Kanunun ek 32. maddesi	-	+	-
Nöbet üzeri (sağlık personeli için)	657 sayılı Kanunun 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	-	+	-
Harcırah ödemeleri	Gelir Vergisi Kanunu md. 24	-	+	-

Bu ödemeler 2008 yılı Ekim ayı başından önce memuriyete başlayanlar açısından emeklilik keseneği ve kurum karşılığına tabi olmamakla birlikte ilk defa 4/1-çigortalı olan memurlar açısından 5510sayılı Kanunun 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 İzni	-Uzun süreli hastalıklarda 18 ay -Diğer hastalıklarda 12 ay
	Refakat İzni	Sağlık Kurulu Raporu ile Ana, baba, eş, çocuk, kardeş için; 3 ay (gerektiğinde bu süre bir katına kadar uzatılabilir).
DEVLET MEMURLARINA AYLIKSIZ İZİN		
DMK 108. md	Askerlik	Muvazzaf askerliğe ayrılan memurlar askerlik süresince izinli sayılırlar
	Görev ve Öğrenim	Yetiştirilmek üzere yurtdışına gönderilen veya Sürekli görevle yurtiçine yada yurtdışına atanan veya en az altı ay süreyle yurtdışına geçici olarak görevlendirilen memurlar yurtdışına kamu kurumlarınca gönderilmiş olan öğrencilerin memur olan eşleri 77 nci 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 dönülmesi 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 ilk kademe aylığının ek göstergesi dahil 2/3 oranındadır.
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 hak edişlerden 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 hesaplansa bile emekli keseneği tam aylık üzerinden kesilir.
13)Lojman Tazminatı	Verilmeyecektir

## DEVLET MEMURLARINDA KURUM DIŞINDAN VEKALETTE ÜCRET

<b>Dolu Kadroya Vekalet</b>	
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 (hizmetiçi eğitimine katılma dahil) görevden uzaklaştırma halleriyle geçici boşalan kadrolara vekalet ve kendi derecesinden daha aşağı dereceli bir göreve vekalet edilmesinde ödenmez.
4-LojmanTazminatı	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**

<b>Dolu Kadroya Vekalet</b>	
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'ü 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 müddeti, 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 <b>asil- de aranan şartlara haiz olması gerekmektedir.</b>
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 <b>aslen atanabilme şartlarına sahipse</b> zam ve tazminatların farkı ödenir.
6-Emeklilik Keseneği	Kesilmez
7-Gelir Vergisi	Tabidir
8-Damga Vergisi	Tabidir
<b>Boş Kadroya Vekalet</b>	
Boş kadrolara ait görevler lüzum görüldüğü takdirde memurlara ücretsiz olarak vekaleten gördürülebilir. Ancak, saymanlık kadrolarının boşalması halinde işe başlama tarihten itibaren vekalet aylığı verilmemek 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 657s.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	Verilmeyecektir
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

## 1593 SAYILI UMUMİ HIFZISSİHHA KANUNU

AÇIKLAMA	CEZAYI VERECEK MAKAM	2024
a) 24.4.1930 tarih ve 1593 sayılı Umumi Hıfzıssıhha Kanunu'nun 23.1.2008 tarih ve 5728 sayılı Temel Ceza Kanunlarına Uyum Amacıyla Çeşitli Kanunlarda ve Diğer Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun'la değişik 283 üncü maddesine göre; bu Kanunda yazılı belediye vazifelerine ilişkin olup, 266 ncı maddede gösterilen sıhhi zabıta nizamnamesinde belirtilen yasaklara (Her şehir ve kasaba belediyesi bu kanunun mer'iyeti tarihinden itibaren bir sene zarfında o şehir veya kasabanın ihtiyaçlarına göre bu kanunun gösterdiği sıhhi hususlara ait bu zabıta talimatnamesi tertip eder. Bu nizamname, meskenlerin ihtiva etmeleri lazım gelen asgari müstemilatı, umumi ve müşterek ikametgahlardaki ikamet şeraitini, gıda maddeleri satılan veya sair temizliğe mütâallik 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 lazım- gelen kaideleri ihtiva eder.) aykırı hareket edenlerle mecburiyetlere riayet etmeyenler, 1608 sayılı Yasa gereğince cezalandırılır. <b>Sağlık zabıta yönetmeliğinde yazılı yasaklara aykırı hareket edenlerle yapılması gerekenlere uymayanlar hakkında 1608 sayılı Yasa'ya istinaden belediye encümenince verilir.</b>	Belediye Encümeni	2.052 TL
b)1593 sayılı Kanun'un 23.1.2008 tarih ve 5728 sayılı Kanun'la değişik 299 uncu maddesi uyarınca; defin ruhsatıyesı olmadan cenaze defnedenden mezar bekçileri veya ölü sahipleri Kabahatler Kanunu'nun 32 nci maddesine göre cezalandırılır. Sağlık Zabıta Yönetmeliğinde yazılı yasaklara aykırı hareket edenlere	Belediye Encümeni	2.052 TL
c)1593 sayılı Kanun'un 23.1.2008 tarih ve 5728 sayılı Kanun'la değişik 301 inci maddesi uyarınca; izinsiz olarak bir şehir ve kasabadan diğerine ölü nakledenler, Kabahatler Kanunu'nun 32 nci maddesine göre cezalandırılır.	Belediye Encümeni	2.052 TL
İdarî para cezasına itiraz: 1593 sayılı Yasa'da itiraz mercii belirtilmediğinden, 5326 sayılı Yasa hükümlerine göre idarî para cezasına ilişkin idarî yaptırım kararlarına karşı, kararın tebliği veya tefhimi tarihinden itibaren en geç 15 gün içinde, sulh ceza mahkemesine başvurulabilir. Bu süre içinde başvurunun yapılmamış olması halinde idarî yaptırım kararı kesinleşir.		

## SULAR HAKKINDA KANUN

KANUN	MADDESİ	İŞLENME ŞEKLİ	CEZAYI VERECEK MAKAM	2024YILI İÇİN UYGULANACAK MİKTAR
		İçme suları kaynaklarına ve su yollarına zarar verecek ve sağlık şartlarını bozacak şekilde tarla açmak, hayvan bırakmak ve sulamak belediye meclislerince yasak edilebilir		
831 Sayılı Kanun	28.4.1926 tarih ve 831 sayılı Sular Hakkında Kanunun Ek-7 nci Maddesi	İçme suları kaynaklarına ve su yollarına zarar verecek ve sağlık şartlarını bozacak şekilde tarla açmak, hayvan bırakmak ve sulamak belediye meclislerince yasak edilebilir	Belediye Encümeni	2.052,00TL

28.4.1926 tarih ve 831 sayılı Sular Hakkında Kanun'un Ek 7nci maddesine göre; içme suları kaynaklarına ve su yollarına zarar verecek ve sağlık şartlarını bozacak şekilde tarla açmak, hayvan bırakmak ve sulamak belediye meclisleri tarafından yasak edilebilir.

Belediye meclisleri, su kaynaklarının, su yollarının ve su depolarının korunması amacıyla çeşitli önlem ve kararlar alabilirler. Bu konuda çeşitli yasaklar koyabilirler. Bu yasaklara uyulmadığı takdirde, 1608 sayılı Yasa'nın 1 inci maddesine göre, ceza uygulaması gerekmektedir.

1608 sayılı Yasa'nın 1 inci maddesinde; "Belediye meclis ve encümenlerinin kendilerine kanun, nizam ve talimatnamelerin verdiği vazife ve salahiyet dairesinde itiraz ettikleri kararlara muhalif hareket edenlerle belediye kanun ve nizam ve talimatnamelerinin men veya emrettiği fiilleri işleyenlere veya yapmayanlara belediye encümenince Kabahatler Kanununun 32 nci maddesi hükmüne göre idarî para cezası ve yasaklanan faaliyetin menine karar verilir. Bu kararda ilgili kişiye bir sürede verilebilir." hükmü yer almaktadır.

Para cezası uygulamasında, belediye mücavir alanı ile sınırlı kalmayıp, su kaynaklarına kadar gidebilecektir. İçme ve kullanma suyu ihtiyacının mahalli idare birlikleri tarafından karşılanması halinde, belediyelere tanınan bütün yetki ve görevler, bu birlikler tarafından yerine getirilecektir.

## ÖDEMELERDE VERGİ BORCU SORGULAMA

3 Mart 2020 tarihinden itibaren geçerli olmak üzere;	Limit-TL
- 4734sayılı Kamu İhale Kanunu kapsamına giren kurumların, mal veya hizmet alımları ile yapım işleri nedeniyle yapacakları ödemeler,	5.000,00
- Kanun, kararname ve diğer mevzuatla nakdi olarak sağlanan Devlet yardımları, teşvikler ve destekler nedeniyle yapılacak ödemeler,	
<b>17.02.2023 tarihli ve 32107 sayılı R.G. yayımlanan Tahsilat Tebliğine istinaden Deprem kapsamındaki ödemelerde 31.07.2023 tarihine kadar uygulanmayacaktır.</b>	



## ÖDEMELERDE SGK BORCU YOKTUR TALEP ETME BORÇ LİMİTLERİ 2024 YILI İÇİN

4a SSK kapsamında işçi çalıştırıyorsanız ödeme vadesi geçmiş sigorta prim borcunuz brüt asgari ücretin tavan tutarının 3 katına kadar kesinleşmiş borç olarak kabul edilmez ve bu tutarı geçmeyen borçlar SGK ihale borç yok yazısı için engel teşkil etmez. Tüzel kişiler ve işçi çalıştıranlarda ihaleye katılmak için SGK borcu üst sınırı	450.056,25TL
Alt yükleniciler ve alt yüklenici çalıştıran işverenler için ise brüt asgari ücretin tavan tutarının 6 katına kadar olan borçlar ihale borcu olmadığına dair yazı için engel teşkil etmemekte Bu kapsamda 2024 yılı için SGK borcu yoktur üst limiti	900.112,50TL
Eğer işveren aynı zamanda gerçek kişi ise ve tabiki vergi mükellefi ise brüt asgari ücretin 3 katına kadar olan ödeme vadesi geçmiş BAĞ-KUR prim borcu SGK borcu yok yazısı almak için engel teşkil etmez. Bunun için ihale SGK borç üst limiti	60.007,50TL
4734 Sayılı Kanun ile diğer Kanunlara tabi olan ihalelere katılmak için geçerlidir. Hakediş ödemelerinde bir sınır yoktur. Eğer son ödeme vadesi geçmiş borçlar varsa hakediş ödemeleri yapılmaz ya da yapılırsa bile hakediş ödemelerinden kesinti yapılır.	

## YÜRÜRLÜK TARİHLERİNE GÖRE TECİL FAİZİ ORANLARI

Dönemler	FaizOranı (Yıllık)	YasalDüzenleme
25.01.2000-20.12.2000 tarihleri arasında	48%	409 SeriNo.lu Tahsilat Genel Tebliği
21.12.2000-30.03.2001 tarihleri arasında	36%	412 Seri No.lu Tahsilat Genel Tebliği
31.03.2001-01.02.2002 tarihleri arasında	72%	416 Seri No.lu Tahsilat Genel Tebliği
02.02.2002-11.11.2003 tarihleri arasında	60%	421 Seri No.lu Tahsilat Genel Tebliği
12.11.2003-03.03.2005 tarihleri arasında	36%	429 Seri No.lu Tahsilat Genel Tebliği
04.03.2005-27.04.2006 tarihleri arasında	30%	434 SeriNo.lu Tahsilat Genel Tebliği
28.04.2006-20.11.2009 tarihleri arasında	24%	438 SeriNo.lu Tahsilat Genel Tebliği
21.11.2009-20.10.2010 tarihleri arasında	19%	Seri:C SıraNo:1 Tahsilat Genel Tebliği
21.10.2010-05.09.2018 tarihleri arasında	12%	Seri:C SıraNo:2 Tahsilat Genel Tebliği
06.09.2018-24.10.2019 tarihleri arasında	22%	Seri:C SıraNo:3 Tahsilat Genel Tebliği
25.10.2019-29.12.2019 tarihleri arasında	19%	Seri:C SıraNo:4 Tahsilat Genel Tebliği
30.12.2019-20.07.2022 tarihleri arasında	15%	Seri:C SıraNo:5 Tahsilat Genel Tebliği
21.07.2022 tarihinden itibaren	24%	Seri:C SıraNo:6 Tahsilat Genel Tebliği
14.11.2023 tarihinden itibaren	36%	Seri:C SıraNo:7 Tahsilat Genel Tebliği

## 2886 SAYILI DEVLET İHALE KANUNUNDAKİ PARASAL LİMİTLER (2024 YILI)\*

	TL
1.Diğer Şehirlerde Yapılacak İlanlar İçin Alt Sınır (md.17/2) 1	2.138.400
2.Resmi Gazete İle Yapılacak İlanlar İçin Alt Sınır (md.17/3) 2	6.415.200
3.Açık Teklif Usulü İle Yapılacak İhaleler İçin Üst Sınır (md.45) 3	6.411.600
(Bu madde ile ilgili parasal sınır, Hazineye ait taşınmazların satışında 10.000.000 TL olup, bu tutarı yirmi katına kadar artırmaya Çevre ve Şehircilik Bakanı yetkilidir.)	
4.Pazarlık Usulü İle Yapılacak İhaleler İçin Üst Sınır (md. 51) 4	
a- İllerde, Kuruluş Merkezlerinde Askeri Birlik, Kurum ve Kuruluşları da Büyükşehir Belediyesi Sınırları İçindeki İlçelerde ve Nüfusu 50.000'i Geçen İlçelerde	234.000
b-Diğer İlçelerde	115.920
5.Taşınır ve Taşınmaz Malların Satış, Kira,Trampa Edinmesi ve Mülkiyetin Gayri Aynı Hak Tesisinde Mahalli Komisyonların Yetkilerinin Üst Sınırı (md.76) <sup>5</sup>	
a) Ankara, İstanbul ve İzmir İllerinde	1.411.200
b) Diğer Büyükşehir Belediyesi Olan İllerde	707.400
c) Diğer İllerde ve Nüfusu 50.00'i Geçen İlçelerde	513.000
ç) Diğer İlçelerde	383.400

Bu madde ile ilgili parasal sınırların her biri için ayrı ayrı veya birlikte dört katına kadar artırmaya Çevre ve Şehircilik Bakanı 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, traşi gözönüne alınarak ili Basın-İlan Kurumunca tespit olunacak günlük gazetelerden birinde, ihale tarihinden en 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.

\*2024 Yılı Bütçe Kanunu 31.12.2022 tarih ve 31706 (Mükerrer) R.G.'de yayımlanmıştır.

## TAHSİLDARLARIN ÜZERİNDE TUTABİLECEKLERİ PARA LİMİTİ (01.01.2024 - 31.12.2024)

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 mutemetleri için belirlenen avans limitinin 2 katını, nüfusu 10.000'den fazla olan yerlerde ise, bu limitin 4 katını geçmesi halinde 15 günlük süre beklemeden vezneye veya bankaya yatırılması zorunludur.	10.000'e kadar olan belediyeler	<b>17.200 TL</b>
	10.000'den fazla olan belediyeler	<b>34.400 TL</b>

## BELEDİYE MECLİS VE ENCÜMEN İÇİN UZLAŞMA LİMİTLERİ (01.01.2024-31.12.2024 tarihleri arası)

	Yasal Dayanak	
Belediye Encümeni	5393 sayılı Kanun md.34/f	<b>106.290,55 TL</b> 'den az olan tutarlar için
Belediye Meclisi	5393 sayılı Kanun md.18/h	<b>106.290,55 TL</b> 'den fazla olan tutarlar için

## 2024 YILI YAPI YAKLAŞIK BİRİM MALİYETLERİ (R.G.Tarihve Sayısı:12.8.2023 – 32277)

YAPININ MİMARLIK HİZMETLERİNE ESAS OLAN SINIFI	Yapının Birim Maliyeti (BM) TL m <sup>2</sup>
<b>I. SINIF YAPILAR</b>	
<b>A GRUBU YAPILAR</b> .....	<b>1.050,00</b>
1. Kâgir veya betonarme ihata duvarı (3,00 m yüksekliğe kadar)	
2. Basit kümes ve basit tarım yapıları	
3. Yumuşak plastik örtülü seralar	
4. Mevcut yapılar arası bağlantı-geçiş yapıları	
5. Geçici kullanımı olan küçük yapılar	
6. Kalıcı kullanımı olan yardımcı yapılar	
7. Gölgelekler-çardaklar	
8. Üstü kapalı yanları açık dinlenme, oyun ve gösteri alanları	
9. Depo amaçlı kayadan oyma yapılar	
10. Bu gruptakilere benzer yapılar.	
<b>B GRUBU YAPILAR</b> .....	<b>1.550,00</b>
1. Cam veya sert plastik örtülü seralar	
2. Basit padok, büyük ve küçük baş hayvan ağılları	
3. Kâgir ve betonarme su depoları	
4. İşyeri depoları	
5. Bu gruptakilere benzer yapılar.	
<b>II. SINIF YAPILAR</b>	
<b>A GRUBU YAPILAR</b> .....	<b>2.600,00</b>
1. Kuleler, ayaklı su depoları	
2. Palplanj ve ankrajlı perde ve istinat duvarları	
3. Kayıkhanes	
4. Bu gruptakilere benzer yapılar.	
<b>B GRUBU YAPILAR</b> .....	<b>3.800,00</b>
1. Şişirme (Pnömatik) yapılar	
2. Tek katlı ofisler, dükkân ve basit atölyeler	
3. Semt sahalaları, küçük semt parkları, çocuk oyun alanları ve eklentileri	
4. Tarımsal endüstri yapıları (Tek katlı, prefabrik beton, betonarme veya çelik depo ve atölyeler, tesisat ağırlıklı ağıllar, fidan yetiştirme ve bekletme tesisleri)	
5. Yat bakım ve onarım atölyeleri, çekek yerleri	
6. Jeoloji, botanik ve tema parkları	
7. Mezbahalar	
8. Bu gruptakilere benzer yapılar.	
<b>C GRUBU YAPILAR</b> .....	<b>5.350,00</b>
1. Hangar yapıları (küçük uçaklar, helikopterler, tarım uçakları park ve bakım onarım yeri)	
2. Sanayi yapıları (Tek katlı, bodrum ve asma katı da olabilen)	
3. Bu gruptakilere benzer yapılar.	
<b>III. SINIF YAPILAR</b>	
<b>A GRUBU YAPILAR</b> .....	<b>7.500,00</b>
1. Okul ve mahalle spor tesisleri (Temel eğitim okullarının veya işletme ve tesislerin spor salonları, jimnastik salonları, semt salonları)	

## 2024 YILI YAPI YAKLAŞIK BİRİM MALİYETLERİ (R.G. T: 12.8.2023, S: 32277)

2. Katlı garajlar	
3. Ticari amaçlı binalar (üç kata kadar üç kat dâhil - asansörsüz - 3/7/2017 tarihli ve 30113 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan Planlı Alanlar İmar Yönetmeliğinin 34 üncü maddesinin 1 inci fıkrasına göre asansör yeri bırakılacak)	
4. Alışveriş merkezleri (semt pazarları, küçük ve büyük hal binaları, marketler vb.)	
5. Basımevleri, matbaalar	
6. Soğuk hava depoları	
7. Konutlar (üç kata kadar-üç kat dâhil- asansörsüz- 3/7/2017 tarihli ve 30113 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan Planlı Alanlar İmar Yönetmeliğinin 34 üncü maddesinin 1 inci fıkrasına göre asansör yeri bırakılacak)	
8. Akaryakıt ve gaz istasyonları	
9. Kampingerler	
10. Semt postaneleri	
11. Küçük sanayi tesisleri (Donanımlı atölyeler, imalathane, dökümhane)	
12. Kreş ve gündüz bakımevleri, hobi ve oyun salonları	
13. Bu gruptakilere benzer yapılar.	
<b>B GRUBU YAPILAR.....</b>	<b>9.000,00</b>
1. Entegre tarımsal endüstri yapıları, büyük çiftlik yapıları	
2. Gençlik merkezleri, halk evleri	
3. Lokanta, kafeterya ve yemekhaneler	
4. Temel eğitim okulları	
5. Küçük kitaplık ve benzeri kültür tesisleri	
6. Jandarma ve emniyet karakol binaları	
7. Sağlık ocakları, kamu sağlık dispanserleri	
8. Ticari amaçlı binalar (Yapı yüksekliği 21,50 m’ye kadar olan)	
9. 150 kişiye kadar cezaevleri	
10. Fuarlar	
11. Sergi salonları	
12. Konutlar (Yapı yüksekliği 21,50 m’den az yapılar)	
13. Marinalar	
14. Gece kulübü, diskotekler	
15. Misafirhaneler, pansiyonlar	
16. Bu gruptakilere benzer yapılar.	

### IV. SINIFYAPILAR

<b>A GRUBU YAPILAR.....</b>	<b>10.200,00</b>
1. Özelliği olan büyük okul yapıları (Spor salonu, konferans salonu ve ek tesisleri olan eğitim yapıları)	
2. Poliklinikler	
3. Liman binaları	
4. İdari binalar (ilçe tipi hükümet konakları, vergi daireleri ve benzeri)	
5. İlçe belediyeleri	
6. 150 kişiyi geçen cezaevleri	
7. Kaplıcalar, şifaevleri ve benzeri termal tesisleri	
8. İbadethaneler (1500 kişiyeye kadar)	
9. Aquaparklar	
10. Entegre sanayi tesisleri	

## 2024 YILI YAPI YAKLAŞIK BİRİM MALİYETLERİ (R.G.Tarihve Sayısı:12.8.2023– 32277)

11. Müstakil spor köyleri (Yüzme havuzları, spor salonları ve statları bulunan)
12. Yaşlılar huzurevi, kimsesiz çocuk yuvaları, yetiştirme yurtları
13. Büyük alışveriş merkezler
14. Yüksekokullar ve eğitim enstitüleri
15. Apartman tipi konutlar (Yapı yüksekliği 30,50 m'den az yapılar)
16. Oteller (1 ve 2 yıldızlı)
17. Bu gruptakilere benzer yapılar.

**B GRUBUYAPILAR..... 12.050,00**

1. Araştırma binaları, laboratuvarlar ve sağlık merkezleri
2. İl tipi belediyeler
3. İl tipi idari kamu binaları
4. Metro istasyonları
5. Stadyum, spor salonları ve yüzme havuzları
6. Büyük postaneler (merkez postaneleri)
7. Otobüs terminaleri
8. Eğlence amaçlı yapılar (çok amaçlı toplantı, eğlence ve düğün salonları)
9. Banka binaları
10. Normal radyo ve televizyon binaları
11. Özelliği olan genel sığınaklar
12. Müstakil veya ikiz konutlar (Bağımsız bölüm brüt alanı 151 m<sup>2</sup>~600 m<sup>2</sup> villalar, teras evleri, dağ evleri, kaymakam evi ve benzeri)
13. Bu gruptakilere benzer yapılar.

**C GRUBU YAPILAR..... 12.450,00**

1. Büyük kütüphaneler ve kültür yapıları
2. Bakanlık binaları
3. Yükseköğrenim yurtları
4. Arşiv binaları
5. Radyoaktif korumalı depolar
6. Büyük Adliye Sarayları
7. Otel (3 yıldızlı) ve moteller
8. Rehabilitasyon ve tedavi merkezleri
9. İl tipi hükümet konakları ve büyükşehir belediye binaları
10. İş merkezleri (Yapı yüksekliği 21,50 m ile 30,50 m arası - 30,50 m dâhil yapılar)
11. Konutlar (Yapı yüksekliği 30,50 m ile 51,50 m arası -51,50 m dâhil yapılar)
12. Bu gruptakilere benzer yapılar.

\* Benzer yapılar, ilgili gruptaki yapılara kıyasen uygulayıcı kurum ve kuruluşlarca Mimarlık ve Mühendislik Hizmetleri Şartnamesinin ilgili hükümlerinden yararlanılarak belirlenecektir.

Tebliğın revizyonu çalışmalarında sınıfı veya grubu değiştirilen veya tebliğden çıkarılan yapılar için, 2023/2 yılından önceki tebliğlere göre yapı sınıfı ve grubu belirlenmiş mimarlık ve mühendislik hizmetlerinde; belirlendiği yılın tebliğindeki yapı sınıfı ve grubu değiştirilmeksizin 2023/2 yılı tebliğinde karşılığı olan tutar esas alınmak suretiyle hesap yapılacaktır.

Tebliğdeki sınıf ve gruplar yapım aşamasında belirlenirken tereddüte düşülmesi halinde, o yapının yapı yaklaşık maliyeti; yapının projesine göre hazırlanacak metrajlara Çevre, Şehircilik ve İklim Değişikliği Bakanlığı Birim Fiyatlarının uygulanması suretiyle hesaplanacaktır.

**1.1.2024 TARİHİNDEN İTİBAREN, MÜTEAHHİTLİK KARNELERİ VE İŞ BİTİRME BELGELERİ İÇİN GEÇERLİ KATSAYILAR**  
(R.G.Tarihve Sayısı :12.8.2023 - 32277)

Yıllar	2023/2 yılında uygulanacak katsayılar	Yıllar	2023/2 yılında uygulanacak katsayılar	Yıllar	2023/2 yılında uygulanacak katsayılar
1953 ve öncesi	23.267.194,453	1982	272.451.614	2004	23.767
1954	20.987.142,698	1983	236.835,887	2005	121.288
1955	18.586.884,956	1984	189.476.266	2006	20.081
1956	15.227.591,163	1985	130.617.077	2007	117.912
1957	13.321.329,255	1986	94.603.027	2008	16.816
1958	12.185.318,432	1987	72.917.477	2009	15.360
1959-1966	10.351.054,523	1988	48.476.659	2010	14,982
1967	9.390.863,686	1989	29.409,083	2011	13,908
1968	8.620.273,095	1990	17.838.375	2012	14.152
1969	8.211.615,994	1991	11.446.444	2013	13,464
1970	7.663.684,088	1992	6.873,657	2014	12,323
1971	6.894.944,039	1993	4.146,425	2015	11.488
1972	5.843.480,732	1994	2.484.260	2016	10.688
1973	5.169.172,490	1995	1.129.194	2017	9.709
1974	3.836.584,440	1996	625,631	2018	8.432
1975	3.059.460,073	1997	321,367	2019	6.857
1976	2.609.546,021	1998	186,225	2020	5.830
1977	1.914.129,880	1999	120.197	2021	4,693
1978	1.368.773,888	2000	72.691	2022	2,833
1979	1.013.446,917	2001	59,381	2022/2	1,983
1980	473.400,497	2002	35.884	2022/3	1.823
1981	327.670,091	2003	27,548	2023	1.841
				2023/2	1.000

## TÜRK TİCARET KANUNUNDAKİ KABAHATLERİN 2024 YILINDA UYGULANACAK CEZA TUTARLARI

	İdari Para Cezası Gerektiren Kabahat	TTK'nın İlgili Maddesi	Kanunda Yer Alan İdari Para Cezası Tutarı(TL)	01.01.2024-31.12.2024 Tarihleri Arasında Uygulanacak Ceza Tutarı (TL)
1	Ticaret sicili müdürünce verilen süre içinde tescil isteminde bulunulmaması veya tescilden kaçınma sebeplerinin bildirilmemesi	33/2	1.000	12.288
2	Ticaret siciline tescil ve kayıt için gerçeğe aykırı beyanda bulunulması	38/1	2.000	24.607
3	Ticaret unvanına ilişkin Kanunda öngörülen esaslara aykırı davranılması**	51/2	2.000	24.607
4	Ticari defterlerin üçüncü kişi uzmanlara, makul bir süre içinde yapacakları incelemede işletmenin faaliyetleri ve finansal durumu hakkında fikir verebilecek şekilde tutulmaması	562/1-a	4.000	49.276
5	İşletme faaliyetlerinin oluşumu ve gelişmesinin ticari defterlerden izlenememesi	562/1-a	4.000	49.276
6	Tacirin, işletmesiyle ilgili olarak gönderilmiş bulunan her türlü belgenin kopyasını, yazılı, görsel veya elektronik ortamda saklamaması	562/1-b	4.000	49.276
7	Ticari defterlerin açılış ve/veya kapanış onaylarının Yapılmaması	562/1-c	4.000	49.276
8	Ticari defterlerin TTK'nın 65.maddesine uygun olarak tutulmaması <ul style="list-style-type: none"><li>DeFTERLERİN TÜRKÇE TUTULMAMASI</li><li>DeFTERLERDE, KISALTMALARIN, HARFLERİN, RAKAMLARIN VE SEMBOLLERİN KULLANILMASI HALİNDE BUNLARIN ANLAMLARININ AÇIKÇA BELİRTİLMEMESİ</li><li>DeFTERLERE YAZIMLARIN VE DİĞER GEREKLİ KAYITLARIN EKSİKSİZ DOĞRU, ZAMANINDA VE DÜZENLİ OLARAK YAPILMAMASI</li><li>DeFTERLERE YAPILAN BİR KAYDIN, ÖNCEKİ İÇERİĞİ BELİRLENEMEYECEK ŞEKİLDE ÇİZİLMESİ VE DEĞİŞTİRİLMESİ</li><li>DeFTERLERDE, KAYIT SIRASINDA MI YOKSA DAHA SONRA MI YAPILDIĞI ANLAŞILMAYAN DEĞİŞTİRMELERİN YAPILMASI</li></ul>	562/1-d	4.000	49.276



9	TTK'nın 66.maddesindeki usule aykırı olarak envanter çıkarılması	562/1-e	4.000	49.276
10	Saklanması zorunlu olan belgelerin, sadece görüntü veya başkaca bir veri taşıyıcısı aracılığıyla ibraz edilebildiği durumlarda bu belgelerin bastırılarak veya okunabilen kopyaları sunularak ibraz edilmemesi	562/1-f	4.000	49.276
11	Finansal tabloların, Kamu Gözetimi, Muhasebe ve Denetim Standartları Kurumu tarafından yayımlanan muhasebe standartlarına göre düzenlenmemesi	562/2	4.000	49.276
12	Anonim şirketlerde hamiline yazılı pay sahipleri ile sahip oldukları paya ilişkin bilgilerin Merkezi Kayıt Kuruluşuna bildirilmemesi	562/13-a	20.000	96.226
13	Anonim şirketlerde hamiline yazılı pay senetlerinin devrinin Merkezi Kayıt Kuruluşuna bildirilmemesi	562/13-b	5.000	24.055
<p>**Söz konusu kabahate ilişkin olarak TTK'nın 51/2. maddesinde, "39 ilâ 45 inci veya 48 inci maddeleri ihlal edenler, ikibin Türk Lirası idari para cezasıyla cezalandırılır." hükmü yer almaktadır. Anılan hükümde, idari yaptırıma bağlanan fiiller ayrı ayrı sayılmamış, TTK'nın belli hükümlerine atf yapılmakla yetinilmiştir. Bu durumda, yollama yapılan maddelerde yer alan her fiile aykırı davranış idari yaptırıma bağlanmış olmaktadır.</p>				

**1.7.2023 TARİHİNDEN İTİBAREN, PROJE VE KONTROLLÜK  
İŞLERİNDE UYGULANMAK YENİ ORANLAR  
(R.G.Tarih ve Sayısı : 12.8.2023 - 32277)**

2001	1.	dönemi (1 Ocak - 14 Nisan) sözleşmeleri için	86.701
2001	2.	dönemi (15 Nisan -14 Mayıs) sözleşmeleri için	84,793
2001	3.	dönemi (15 Mayıs -14 Haziran) sözleşmeleri için	76.235
2001	4.	dönemi (15 Haziran - 30 Haziran) sözleşmeleri için	73.194
2001	5.	dönemi (1 Temmuz - 14 Eylül) sözleşmeleri için	70.190
2001	6.	dönemi (15 Eylül -14 Ekim) sözleşmeleri için	66.694
2001	7.	dönemi (15 Ekim -14 Kasım) sözleşmeleri için	63.357
2001	8.	dönemi (15 Kasım -14 Aralık) sözleşmeleri için	59.705
2001	9.	dönemi (15 Aralık - 31 Aralık) sözleşmeleri için	57,011
2002	1.	dönemi (1 Ocak -14 Ocak) sözleşmeleri için	52,234
2002	2.	dönemi (15 Ocak -14 Mayıs) sözleşmeleri için	42.396
2002	3.	dönemi (15 Mayıs -14 Temmuz) sözleşmeleri için	40.816
2002	4.	dönemi (15 Temmuz - 30 Eylül) sözleşmeleri için	38.440
2002	5.	dönemi (1 Ekim - 31 Aralık) sözleşmeleri için	37,321
2003	1.	dönemi (1 Ocak - 30 Haziran) sözleşmeleri için	34.145
2003	2.	dönemi (1 Temmuz - 31 Aralık) sözleşmeleri için	33.658
2004	1.	dönemi (1 Ocak - 30 Haziran) sözleşmeleri için	31.442
2004	2.	dönemi (1 Temmuz - 31 Aralık) sözleşmeleri için	30,307
2005	1.	dönemi (1 Ocak - 30 Haziran) sözleşmeleri için	29.232
2005	2.	dönemi (1 Temmuz - 31 Aralık) sözleşmeleri için	27.326
2006	1.	dönemi (1 Ocak - 30 Haziran) sözleşmeleri için	26.670
2006	2.	dönemi (1 Temmuz - 31 Aralık) sözleşmeleri için	25,560
2007	1.	dönemi (1 Ocak - 30 Haziran) sözleşmeleri için	24,461
2007	2.	dönemi (1 Temmuz - 31 Aralık) sözleşmeleri için	23,670
2008	1.	dönemi (1 Ocak - 30 Haziran) sözleşmeleri için	23.026
2008	2.	dönemi (1 Temmuz - 14 Ağustos) sözleşmeleri için	21.597
2008	3.	dönemi (15 Ağustos - 31 Aralık) sözleşmeleri için	20.482
2009	1.	dönemi (1 Ocak - 30 Haziran) sözleşmeleri için	19,858
2009	2.	dönemi (1 Temmuz - 31 Aralık) sözleşmeleri için	18.894
2010	1.	dönemi (1 Ocak - 30 Haziran) sözleşmeleri için	18,270
2010	2.	dönemi (1 Temmuz - 31 Aralık) sözleşmeleri için	17.614

2011	1.	dönemi (1 Ocak - 30 Haziran) sözleşmeleri için	16,533
2011	2.	dönemi (1 Temmuz - 31 Aralık) sözleşmeleri için	15.864
2012	1.	dönemi (1 Ocak -14 Ocak) sözleşmeleri için	14,840
2012	12.	dönemi (15 Ocak - 30 Haziran) sözleşmeleri için	9.841
2012	3.	dönemi (1 Temmuz - 31 Aralık) sözleşmeleri için	9.808
2013	1.	dönemi (1 Ocak - 30 Haziran) sözleşmeleri için	9.176
2013	2.	dönemi (1 Temmuz - 31 Aralık) sözleşmeleri için	9,140
2014	1.	dönemi (1 Ocak - 31 Aralık) sözleşmeleri için	8.597
2015	1.	dönemi (1 Ocak - 30 Haziran) sözleşmeleri için	8,337
2015	2.	dönemi (1 Temmuz - 31 Aralık) sözleşmeleri için	8.196
2016	1.	dönemi (1 Ocak • 30 Haziran) sözleşmeleri için	7,439
2016	2.	dönemi (1 Temmuz - 31 Aralık) sözleşmeleri için	7,384
2017	1.	dönemi (1 Ocak - 30 Haziran) sözleşmeleri için	6.877
2017	2.	dönemi (1 Temmuz - 31 Aralık) sözleşmeleri için	6.881
2018	1.	dönemi (1 Ocak - 30 Haziran) sözleşmeleri için	6.081
2018	2.	donemi (1 Temmuz - 31 Aralık) sözleşmeleri için	5..997
2019	1.	dönemi (1 Ocak - 30 Haziran) sözleşmeleri için	5.053
2019	2.	dönemi (1 Temmuz - 31 Aralık) sözleşmeleri için	5.146
2020	1.	dönemi (1 Ocak - 30 Haziran) sözleşmeleri için	4.513
2020	2.	ldönemi (1 Temmuz - 31 Aralık) sözleşmeleri için	4,469
2021	1.	dönemi (1 Ocak - 30 Haziran) sözleşmeleri için	3.979
2021	2.	dönemi (1 Temmuz - 31 Aralık) sözleşmeleri için	3.901
2022	1.	dönemi (1 Ocak - 30 Haziran) sözleşmeleri için	2,753
2022	2.	dönemi (1 Temmuz - 31 Aralık) sözleşmeleri için	2,121
2023	1.	dönemi (1 Ocak - 30 Haziran) sözleşmeleri için	1.377
2023	2.	dönemi (1 Temmuz - 31 Aralık) sözleşmeleri için	1,000

## PARASAL SINIRLAR

MUHASEBAT GENEL MÜDÜRLÜĞÜ GENEL TEBLİĞİ (Sıra No:80)  
(Parasal Sınırlar ve Oranlar) (RG. T: 09 Mart 2023 –S: 32127)

1. Kasa işlemleri:	TL
<b>1.1.</b> Merkezi Yönetim Muhasebe Yönetmeliğinin 12 nci maddesi gereğince, muhasebe birimlerince kasadan yapılacak ödeme tutarı;	
<b>1.1.1.</b> Merkez muhasebe birimleri, büyükşehir belediyesi kurulu bulunan illerdeki defterdarlık muhasebe birimleri ile T.C. Ziraat Bankası şubesi bulunmayan ilçelerdeki muhasebe birimlerinde,	7.000
<b>1.1.2.</b> Diğer muhasebe birimlerinde,	4.000
<b>1.1.3.</b> Yukarıda belirtilen sınırlar, mahkeme harç ödemeleri ile asker alma bölge-askerlik şube başkanlıklarınca genel sevk ve firari erlerin sevklerine ilişkin ödemelerde 10 kat olarak uygulanır. Yabancı ülke vatandaşlarına yapılacak ikamet tezkere bedeli, ikamet teskere harcı, vize harcı ve yolcu telefon harçlarının iadesinde 1.1.1’de belirtilen sınırlar geçerlidir. Teminat iadeleri ile sağlık turizm ve turist sağlığı kapsamında sunulan sağlık hizmetlerine ilişkin peşin alınan tutarların iadesi ise sınırlamaya tabi değildir.	
<b>1.2.</b> Merkezi Yönetim Muhasebe Yönetmeliğinin 12 ve 27. 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;	
<b>1.2.1.</b> Vergi dairelerinde,	9.500
<b>1.2.2.</b> T.C. Ziraat Bankası şubesi bulunmayan ilçelerdeki muhasebe birimlerinde,	70.000
<b>1.2.3.</b> Diğer muhasebe birimlerinde (Vergi daireleri hariç),	40.000
<b>2. Kaybedilen alımlar için ilân:</b> İlgilileri tarafından kaybedilen alımlarda Merkezi Yönetim Muhasebe Yönetmeliğinin 528 inci maddesine göre ilân gerektirmeyen parasal sınır,	4.000
<b>B- MUHASEBE YETKİLİSİ MUTEMETLERİNİN GÖREVLENDİRİLMELERİ, YETKİLERİ, DENETİMİ VE ÇALIŞMA USUL VE ESASLARI HAKKINDA YÖNETMELİK</b>	
<b>1. Muhasebe yetkilisi mutemedi işlemleri:</b>	
<b>1.1.</b> 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,	10.000
<b>1.2.</b> 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	35.000

## PARASAL SINIRLAR

MUHASEBAT GENEL MÜDÜRLÜĞÜ GENEL TEBLİĞİ (SıraNo:80) (Parasal Sınırlar ve Oranlar)  
(R.G.: 09 Mart 2023 – 32127)

<p><b>2.Yetkili memurlarla ilgili işlemler:</b> Pul ve Değerli Kağıtların Bayiler ve Yetkili Memurlar Vasıtası ile Satırılmasına ve Bayilere Satış Aidatı Verilmesine Dair Yönetmelik hükümlerine göre yetkili memurlarca 15 günlük süre beklenmeden muhasebe biriminin veznesine teslim edilmesi gereken tahsilat tutarı.</p>	15.000
<p><b>C-MUHASEBE YETKİLİSİ ADAYLARININ EĞİTİMİ, SERTİFİKA VERİLMESİ İLE MUHASEBE YETKİLİLERİNİN ÇALIŞMA USUL VE ESASLARI HAKKINDA YÖNETMELİK</b></p>	
<p>1.Muhasebe yetkililerinin, kendilerine 5018 sayılı Kanun ve diğer mevzuatla verilen görev ve yetkilerinden, yardımcılarına devredebilecekleri görev ve yetkilere ilişkin Limitler (vergi ve sair kesintiler düşülmeden önceki tutar)</p>	
<p>1.1.Yıllık yevmiye sayısı kırkbine kadar olan muhasebe birimlerinde, geçici veya kesin ödeme, iade, mahsup ve bunların muhasebeleştirilmesi işlemlerinde (her bir belge için)</p>	17.000
<p>1.2.Yıllık yevmiye sayısı kırkbini geçen muhasebe birimlerinde, geçici veya kesin ödeme, iade, mahsup ve bunların muhasebeleştirilmesi işlemlerinde (her bir belge için)</p>	23.500
<p>1.3.Banka teminat mektubu veya menkul değerlerin, kısmen veya tamamen ilgisine iadesine ilişkin işlemlerde</p>	84.000
<p>2. Yukarıdaki (1.1) ve (1.3) numaralı maddelerde belirtilen tutarlar; Maliye Bakanlığı Merkez Muhasebe Birimi, İstanbul İl Muhasebe Birimi ile Küçük ve Orta Ölçekli Sanayi Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı muhasebe birimlerinde 4, diğer merkez muhasebe birimleri, Ankara İl Muhasebe Birimi ile İzmir İl Muhasebe Biriminde 3 kat olarak uygulanır.</p>	
<p>4.Merkezi yönetim kapsamı dışındaki idareler limitlerini kendileri belirleyebilirler.</p>	
<p><b>Ç-MERKEZİ YÖNETİM HARCAMA BELGELERİ YÖNETMELİĞİ</b></p>	
<p>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.</p>	250.000
<p><b>D-TAŞINIRMALLARIN KAYITLARDAN ÇIKARILMASI</b></p>	
<p>1.Taşınır Mal Yönetmeliği hükümlerine göre harcama yetkilisinin onayı ile kayıtlardan çıkarılacak taşınırlar için uygulanacak limitler,</p>	
<p>1.1.Taşınırların kamu idareleri arasında bedelsiz devri ve satışında</p>	25.000
<p>1.2.Taşınırların aynı kamu idaresine bağlı harcama birimleri arasındaki devrinde</p>	100.000
<p>2.Yukarıda belirtilen limitler; kuruluş merkezleri ile Ankara, İstanbul ve İzmir İllerinde 3 kat olarak uygulanır.</p>	



## PARASAL SINIRLAR

MUHASEBAT GENEL MÜDÜRLÜĞÜ GENEL TEBLİĞİ (Sıra No:80)  
(Parasal Sınırlar ve Oranlar) (R.G. T: 09 Mart 2023, S: 32127)

### ÖNÖDEME İŞLEMLERİ

A - HARCAMA YETKİLİSİ MUTEMEDİ AVANS SINIRLARI	(TL)
1.Yapım işleri ile mal ve hizmet alımları için:	
1.1.İllerde, kuruluş merkezlerinde, büyükşehir belediye sınırları içindeki ilçeler ve nüfusu 50.000'i geçen ilçelerde	3.820
1.2.Diğer ilçelerde	1.990
2.Şehit cenazelerinin nakli, firari askerler, şüpheli, tutuklu veya hükümlü askerlerin sevkinde kullanılmak üzere	44.000
3.Yabancı konuk ve heyetlerin ağırlanması amacıyla görevlendirilen mihmandarlara	25.530
4.Bakanların katılacağı yurtdışı seyahatlerde kullanılmak üzere	74.000
5.Mahkeme harç ve giderleri	
5.1.İstanbul il merkezi için	300.000
5.2.Ankara ve İzmir İl Merkezlerinde	250.000
5.3.Diğer il ve ilçeler için	100.000
6. Doğal afetler nedeniyle oluşacak ihtiyaçlar için kullanılmak üzere	202.200
7. İl dışına yapılacak seyahatte kullanılacak akaryakıt giderleri için kullanılmak üzere	19.900
8.Yakalanan yasadışı göçmenler ile sınırdışı edilecek şahıslar için kullanılmak üzere	81.000
9.Türkiye Büyük Millet Meclisi İdari Teşkilatı ve Cumhurbaşkanlığı	1.470.130
10.Yargılama Giderleri	50.000
11.Posta ve telgraf giderleri (Yüksek Mahkemeler için)	9.250
12.Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığına ait kadın konukevleri ve bağlı birimlerinden hizmet alan kadınların harçlıkları için	
12.1.Büyükşehir belediye sınırları içinde	20.100
12.2.Diğer il ve ilçelerde	12.060
B-ÖZEL BÜTÇE İDARELER AVANS SINIRLARI	
10.Diğer Özel Bütçeli İdarelerin mutemetleri için	3.820
<b>MUHASEBE KAYITLARINDAN ÇIKARILACAK ALACAKLAR</b>	
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
1.2.Diğer amme alacaklarından tahsil imkansızlığı nedeniyle muhasebe kayıtlarından çıkarılacak tutar	20

## PARASAL SINIRLAR

MUHASEBAT GENEL MÜDÜRLÜĞÜ GENEL TEBLİĞİ (Sıra No:80)  
(Parasal Sınırlar ve Oranlar) (R.G. T: 09 Mart 2023, S: 32127)

2. 5018 sayılı Kanununun 79 uncu maddesi hükmü gereğince, özel mevzuatındaki hükümler saklı kalmak üzere, idare hesaplarında kayıtlı olup 6183 sayılı Kanun kapsamında izlenen kamu alacakların dışından kalan;	
2.1.Zarûrî veya mücbir sebeplerle takip ve tahsil imkânı kalmayan alacaklardan kayıtlardan çıkarılacak tutar	30.000
2.2.Tahsili için yapılacak takibat giderlerinin asıl alacak tutarından fazla olacağı anlaşılan alacaklardan kayıtlardan çıkarılacak tutar	30,00

## ESKİ YILLARA AİT TEMİNAT MEKTUPLARININ TASFİYESİ

1-6728 sayılı Kanununun 75 inci maddesi uyarınca genel bütçe kapsamındaki kamu idareleri ve özel bütçeli idareler tarafından ilgili mevzuatı gereğince alınmış olup, düzenleme tarihi itibarıyla on yılı geçen ve çeşitli nedenlerle iadesi sağlanamayan veya gelir kaydedilemeyen teminat mektuplarından muhasebe birimince kayıtlarından çıkarılacak ilgili bankalara iade edilecek tutar	2.973
---	-------

## KANUNİ FAİZ VE TEMERRÜT FAİZ ORANLARI

Muhasebat Genel Müdürlüğü Genel Tebliği (Sıra No: 80)  
(Parasal Sınırlar ve Oranlar)'nde Değişiklik Yapılmasına Dair Tebliğ (Sıra No: 82)  
(R.G. :22.7.2023 - 32256)

3095 sayılı Kanuni Faiz ve Temerrüt Faizine İlişkin Kanuna göre, yıllar itibarıyla uygulanması gereken kanuni 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 (%)
<b>1. 1.7.2023 tarihinden itibaren:</b>	
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 (24.6.2023 tarihli Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Tebliği ile)	16,75
<b>2. 1.1.2022 - 31.12.2022 dönemi için</b>	
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 (21.01.2022 tarihli T.C. Merkez Bankası Tebliği ile)	15,75
<b>3. 1.1.2021-31.12.2021 dönemi için</b>	
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 (19.12.2020 tarihli Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Tebliği ile)	16,75

## 2024 YILI EŞİK DEĞERLER VE İHALE İLAN SÜRELERİ (1.2.2023 - 31.01.2024)

İŞİN ADI	LİMİT	İHALE USULÜ	YAKLAŞIK MALİYET	İLAN SÜRESİ	İLAN YERİ
MALVE HİZMET ALIMI	Eşik Değer Üstü (19.029.344 TL Üstü)	Açık İhale	Genel Bütçede 19.029.344 TL ve üzeri	İhale tarihinden en az 40 gün önce md:13/A-1	K.İ.K.'de en az 1 defa
		Belli İstekliler		Son başvuru tarihinden en az 14 gün önce md:13/A-2	
		Pazarlık		İhale tarihinden en az 25 gün önce md:13/A-3	
	Eşik Değere Kadar (19.029.344 TL'ye kadar)	Bütün Usuller	1.245.628 TL'ye kadar	İhale tarihinden en az 7 gün önce md:13/B-1	1 yerel gazete + internet haber sitesi
			1.245.628 - 2.491.384 TL arası	İhale tarihinden en az 14 gün önce	K.İ.K.ve 1 adet yerel gazete + 1 adet internet haber sitesi
			2.491.384 üzeri - 19.029.344 TL'ye kadar	İhale tarihinden en az 21 gün önce md:3/B-3	K.İ.K. ve 1 adet yerel gazete
YAPIM İŞİ	Eşik Değer Üstü (418.648.353 TL Üstü)	Açık İhaleler	418.648.353 TL ve üzeri	İhale tarihinden en az 40 gün önce md:13/A-1	K.İ.K.'de en az 1 defa
		Belli İstekliler		Son başvuru tarihinden az 14 gün önce md:13/A-2	
		Pazarlık		İhale tarihinden en az 25 gün önce md:13/A-3	
	Eşik Değere Kadar (418.648.353 TL'ye Kadar)	Bütün Usuller	2.491.384 TL'ye kadar	İhale tarihinden en az 7 gün önce md:13/B-1	1 yerel gazete + 1 internet haber sitesi
			2.491.384 TL - 20.762.692 TL arası	İhale tarihinden en az 14 gün önce md:13/B-2	K.İ.K.ve 1 adet yerel gazete + 1 adet internet haber sitesi
			20.762.692 TL - 418.648.353 TL arası	İhale tarihinden en az 21 gün önce md:13/B-3	K.İ.K. ve 1 adet yerel gazete+1 adet internet haber sitesi
Şikayette Bulunan İsteklilerin Kamu İhale Kurumuna Yatracakları Bedel	6.573.254 TL'ye kadar	39.403	K.İ.K. Payı (md. 53/j-1) (%005)		4.152.385 TL
	6.573.254 TL'den	78.855	Mimar ve Müh. (Md. 62/h) (her yıl için)		2.304.5157 TL
	26.293.115 TL'ye kadar		Pazarlık/Mal-Hizmet 21/f		2.076.108 TL
	26.293.115 TL'den	118.286	DOĞRUDAN TEMİN 22/d - B.ŞEHİR		622.756 TL
	197.198.426 TL'ye kadar		Belediye Şirketleri Faaliyet Alanları İçindeki Alımlar (3/g)		95.508.971 TL
	197.198.426 TL ve üzeri		DOĞRUDAN TEMİN 22/d-DİĞER İLLER		207.453 TL

4374 s. K. (b/1 numaralı alt bendine ilan süresi 7 gün olan ihalelerde a)İhale ile işin yapılacağı yerin aynı olması durumunda bir gazete ve biri internet haber sitesinde olmak üzere toplam iki defa ilan yapılması, b) İhale ile işin yapılacağı yerin farklı olması durumunda ilanlardan birinin ihalenin yapılacağı yerde çıkan bir gazete veya internet haber sitesinde, diğerinin ise işin yapılacağı yerde çıkan bir gazete veya internet haber sitesinde yapılması ve en az bir gazete ve internet haber sitesinde ilan yapılmış olması kaydıyla toplam iki defa ilan yapılması, 4734 s. K. 13 md.1/(b), (2) ve (3) alt bendine göre (ilan süresi 14 ve 21 gün olan ihalelerde),ilanın işin yapılacağı yerde çıkan bir gazeteye ilave olarak bir internet haber sitesinde de, ihalenin yapılacağı yerde gazete çıkmaması veya internet haber sitesi yönetimi bulunmaması halinde ilanın Basın İlan Kurumu İlan Portalında yayımlanması gerekecektir.